

N i e d e r s c h r i f t

über die öffentliche Sitzung des Gleichstellungsausschusses  
am Mittwoch, dem 7. Feb. 2007, 15.00 Uhr,  
im Sitzungssaal des Kreishauses (Gebäude A, 1. Obergeschoss),  
Herzberger Straße 5, 37520 Osterode am Harz

Anwesend:

I. Kreistagsabgeordnete:

Christa Hartz, Herzberg am Harz - Vorsitzende -  
Helga Klages, Osterode am Harz - i.V. des Abg. Ulrich Kamphenkel -  
Barbara Lex, Windhausen  
Marianne Niederheide, Osterode am Harz  
Barbara Rien, Bad Lauterberg im Harz  
Helga Meyer, Herzberg am Harz - bis 17:03 Uhr-  
Andreas Körner, Bad Lauterberg im Harz  
Karin Wode, Elbingerode  
Günter Wellerdick, Herzberg am Harz  
Hans-Jürgen Gückel, Herzberg am Harz  
Fritz Vokuhl, Bad Lauterberg im Harz

II. von der Verwaltung:

Erster Kreisrat Gero Geißlreiter  
Gleichstellungsbeauftragte Ute Kania - m.d.W.d.G.b. -  
Kreisangestellte Andrea Kopf  
Kreisamtmann Jörg Schattenberg - als Protokollführer -

Punkt 1:

Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Ladung und der Beschlussfähigkeit

Die Vorsitzende eröffnet um 15.05 Uhr die öffentliche Sitzung des Gleichstellungsausschusses. Sie begrüßt die anwesenden Mitglieder, die Vertreterinnen und Vertreter der Verwaltung und die Zuhörerinnen und Zuhörer sowie die Vertreterin der Presse.

Sodann stellt die Vorsitzende die ordnungsgemäße Ladung und die Beschlussfähigkeit fest.

Punkt 2:

Anträge zur Tagesordnung

Die Abg. Meyer schlägt vor, den Tagesordnungspunkt 6 (Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - AGG) vorzuziehen. Gegen diesen Vorschlag erhebt sich kein Widerspruch; der Gleichstellungsausschuss stellt folgende

T a g e s o r d n u n g

fest.

1. Eröffnung der Sitzung, Feststellung der ordnungsgemäßen Ladung und der Beschlussfähigkeit
2. Anträge zur Tagesordnung
3. Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Referat der Gleichstellungsbeauftragten - m.d.W.d.G.b. - ;  
„Gleichstellung heute“
5. Informationen aus der Gleichstellungsstelle
6. Frauen und Hartz IV;  
Zahlen und Projekte aus dem Jobcenter des Landkreis Osterode am Harz
7. Anfragen und Mitteilungen
8. Einwohnerfragestunde

### Punkt 3:

#### Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Erste Kreisrat informiert über den Inhalt des AGG:

Das AGG ist am 14. Aug. 2006 in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist (§ 1 AGG), "Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen". Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz findet nicht in allen gesellschaftlichen und rechtlichen Bereichen Anwendung und verbietet auch nicht jede Form der Diskriminierung. Vielmehr verbietet es Diskriminierungen nur dann, wenn diese auf bestimmten, im Gesetz genannten Merkmalen beruhen. Zweitens sind Diskriminierungen nur in bestimmten gesetzlich genannten Situationen verboten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen nur, soweit sie an eines der folgenden personenbezogenen Merkmale anknüpfen:

- Rasse und ethnische Herkunft,
- Geschlecht
- Religion und Weltanschauung,
- Behinderung
- Alter
- sexuelle Identität

Sachlich bezieht sich das Gesetz auf

- die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen,
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung sowie Umschulung und praktischer Berufserfahrung
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen und Vereinigungen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören
- den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste
- die sozialen Vergünstigungen
- die Bildung
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum
- Belästigung: Verletzung der Würde der Person, insbesondere durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichneten Umfelds
- sexuelle Belästigung
- die Anweisung zu einer dieser Verhaltensweisen

Folgende Formen der Ungleichbehandlung sind zu unterscheiden:

- unmittelbare Benachteiligung: weniger günstige Behandlung einer Person gegenüber einer anderen in einer vergleichbaren Situation
- mittelbare Benachteiligung: Benachteiligung durch scheinbar neutrale Vorschriften, Maßnahmen, Kriterien oder Verfahren, die sich faktisch diskriminierend auswirken

Für die Frage, was mit der in § 3 Absatz 2 gegebenen Definition der mittelbaren Diskriminierung genau gemeint ist, kann die bisherige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts Hilfe geben. Die beiden Gerichte haben zur Klärung des Tatbestands der mittelbaren Diskriminierung weitgehende Vorarbeit geleistet. Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung ist ursprünglich an den Gesetzgeber gerichtet und an andere Parteien, soweit sie kollektive Maßnahmen durchführen, d. h. Arbeits- und Lebensbedingungen regeln, bzw. die Durchführung von Schuldverhältnissen durch Maßnahmen mit kollektiver Wirkung konkretisieren. Der Sache nach geht es darum, Verfahren als Diskriminierung zu ahnden, die bestimmte Gruppen von Personen benachteiligen und dabei zwar eine ausdrückliche Benennung der verbotenen Diskriminierungsmerkmale vermeiden, aber durch die Wahl der scheinbar neutralen Kriterien darauf angelegt sind, gerade solche Personen zu benachteiligen, die eines oder mehrere der vom AGG verbotenen Merkmale aufweisen.

Die mittelbare Diskriminierung verläuft im Ausgangspunkt trotz der komplexen Definition des Gesetzes nach einem einheitlichen Muster:

1. Zunächst erfolgt eine Gruppenbildung nach nicht ausdrücklich verbotenen Kriterien (z. B. unterscheidet der Arbeitgeber bei einer Maßnahme zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten oder ein Vermieter unterscheidet zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen oder zwischen Selbständigen und Angestellten).
2. Anschließend wird die eine Gruppe kollektiv und unmittelbar im Sinne von § 3 Absatz 1 benachteiligt. Das kann dadurch geschehen, dass nur die andere Gruppe Vorteile erhält oder dadurch, dass die fragliche Gruppe direkt schlechter behandelt wird (z.B. keine Lohnfortzahlung für Teilzeitbeschäftigte, betriebliche Altersversorgung nur für Deutsche oder kurze Kündigungsfristen nur für Nicht-Kopftuchträger).
3. Falls die Benachteiligung der gebildeten Gruppe nun - statistisch betrachtet - in besonderer Weise diejenigen betrifft, die durch Diskriminierungsverbote geschützt werden sollen (also etwa mehr Ausländer als Inländer betrifft oder mehr Frauen als Männer), weil diese in der gebildeten und benachteiligten Gruppe im Verhältnis zur anderen Gruppe überrepräsentiert sind, liegt der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung vor.
4. Eine mittelbare Diskriminierung ist aber ausnahmsweise zulässig, wenn diese statistische „besondere Betroffenheit“ einer vom AGG geschützten Gruppe nur Nebenprodukt eines erlaubten Ziels ist. Wer also etwa das erlaubte Ziel verfolgt, nur die Betriebstreue unbefristet Beschäftigter durch ein Weihnachtsgeld zu belohnen, darf die befristet Beschäftigten von der Zahlung ausnehmen, auch wenn diese Maßnahme ganz überwiegend Frauen trifft.

Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor, hat der Mitarbeiter ein Beschwerderecht (§ 13). Der Arbeitgeber muss dann gegen die Beschäftigten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen, z. B. Abmahnung, Versetzung, Kündigung (§ 12 Absatz 3), bzw. bei einer Benachteiligung durch Dritte Schutzmaßnahmen für die Mitarbeiter (§ 12 Absatz 4).

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot (§ 7) besteht kein Anspruch auf Einstellung, Berufsausbildung oder beruflichen Aufstieg (§ 15 Absatz 6). Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen einer Inanspruchnahme von Rechten nach dem AGG benachteiligen (§ 16).

Aus Anlass des In-Kraft-Tretens des AGG sind im Oktober 2006 alle Beschäftigten des Landkreises Osterode am Harz und vor allem auch alle Vorgesetzten informiert worden. Der Wortlaut des Gesetzes ist im Kreishaus für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich ausgehängt worden. Es ist eine Beschwerdestelle (Personalabteilung) genannt worden, die bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt aber noch keine Beschwerde entgegennehmen musste.

Es ergibt sich eine kurze Aussprache zu der Frage, inwieweit das AGG die Aufgaben der Gleichstellungsstelle beeinflusst, an der sich die Abg. Meyer, Lex, die Ausschussvorsitzende sowie der Erste Kreisrat und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen.

Auf Anregung der Abg. Rien soll Anschrift der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in der Niederschrift angegeben werden:

Die Studien können unter folgender Anschrift angefordert werden:

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Alexanderstraße 3  
10178 Berlin  
Telefon: (03018) 555 - 1865  
Telefax: (03018) 555 - 41865  
E-Mail: ads@bmfsfj.bund.de

Darüber hinaus ist sie im Internet erreichbar unter

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html)

#### Punkt 4:

Referat der Gleichstellungsbeauftragten - m.d.W.d.G.b. -;  
„Gleichstellung heute“

Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßt die anwesenden Ausschussmitglieder und Gäste und trägt nach einer kurzen Einleitung das folgende zum Thema „Gleichstellung heute“ vor:

„Vorbemerkungen:

1. Gleichstellung bedeutet für mich nicht Gleichheit. Mir geht es um Gleichwertigkeit in der Verschiedenheit. Menschen, Frauen und Männer sind unterschiedlich und werden es immer sein, aber sie sind gleichwertig (Ausnahme: „Vor Gericht sind alle Menschen gleich“). Diversität, also Vielfalt, englisch Diversity spielt in der Wirtschaft übrigens eine immer größere Rolle. Es hat sich herausgestellt, dass gut gemischte Teams wesentlich erfolgreicher arbeiten als homogene Gruppen. Gleichstellung ist also kein Luxusproblem, sondern angesichts des demographischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels eine wirtschaftliche Notwendigkeit – und eine Chance für Frauen.
2. Möglicherweise vermuten Sie, dass ich mit meinen Ausführungen mein Amt rechtfertigen möchte. Ich will das Thema aber von der Sache her begründen.

Gleichstellung ist Verfassungsauftrag:

Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes lautet „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Die niedersächsische Verfassung führt in Artikel 3 Absatz 2 dazu aus „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

Gesetzlich ist dieses Vorhaben in Deutschland durchgesetzt. Ein Beispiel: Bis 1977 war Ehefrauen die Berufstätigkeit nur erlaubt, wenn der Ehemann einverstanden war und sie ihre häuslichen Pflichten nicht vernachlässigte. Heute: undenkbar! Viele junge Frauen sagen: „Natürlich haben wir die gleichen Rechte und Chancen wie die Männer!“

Ein Blick in die Schulen zeigt: dort sind die Mädchen tatsächlich auf dem Vormarsch. 47% von ihnen gehen aufs Gymnasium, von den Jungen nur 40%. Mädchen bleiben seltener sitzen und haben bessere Noten. Problematisch sind in der Schule häufig die Jungen. Gleichstellung heißt hier, Konzepte zu erarbeiten, dass Jungen in der Bildung nicht abgehängt werden – und so geschieht es auch schon nach einigen Jahren ausschließlicher Mädchenförderung.

Ziel erreicht – Gleichstellung verwirklicht ? Leider nicht in allen Bereichen!

Drei Beispiele:

1. Ausbildung und Studium: Immer noch entscheiden sich zu viele Mädchen für frauentypische Ausbildungen und Studienfächer. Jungen wählen häufig auch nur aus einem schmalen Segment an beruflichen Möglichkeiten aus, aber das sind dann häufig zukunftssträchtigere (=technische) und besser bezahlte Berufe (Ingenieurwissenschaften/Wintersemester 2004/2005: Frauenanteil der Erstsemester unter 10%).
2. Führungskräfte: „Oben ohne“ lautet der Titel eines Buches zum Thema „Weiblicher Führungskräfte-mangel in Deutschlands Unternehmen“ (in großen Firmen mit über 500 Beschäftigten beträgt der Anteil von Frauen in den Chefetagen etwa 5 %). Ein Beispiel aus dem Mittelstand: nur jedes 10. Familienunternehmen wird einer Tochter übergeben. Söhne und andere männliche Verwandte werden bevorzugt, selbst wenn sie schlechter qualifiziert sind.
3. Rente: 2004 erhielten in Deutschland Männer eine durchschnittliche Rente von 982 €/Monat, Frauen eine Rente von 520 €/Monat. Gut, sagen Sie jetzt vielleicht: die heutigen Rentnerinnen sind eben auch oft zu Hause geblieben und haben Haushalt und Kinder versorgt. Das stimmt (allerdings nur in Westdeutschland), aber auch heute noch verdienen Frauen häufig immer noch weniger als Männer, arbeiten sehr viel häufiger Teilzeit oder setzen der Kinder wegen viele Jahre aus. Im Rentenalter bedeutet das eine niedrigere Rente, der Frauen viel umfangreicher als bislang geschehen mit privater Altersvorsorge vorbeugen müssten.

Mein Fazit lautet: Gleichstellung ist zwar gesetzlich durchgesetzt, im „wirklichen Leben“ aber noch nicht.

Zwei Strategien und ein Amt helfen weiter: Frauenförderung, Gender Mainstreaming und die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Frauenförderung: Ich habe mich sehr gerne „Frauenbeauftragte“ genannt, weil damit die Zielgruppe klar benannt war: Frauen, sofern sie benachteiligt sind oder sich benachteiligt fühlen (natürlich gibt es daneben auch die vielen Frauen, die sehr gut ohne Gleichstellungsbeauftragte klarkommen!). Frauen sollen so lange weiter gefördert werden, wie Nachholbedarf besteht. Der Weg von Frauen in Führungspositionen ist oft weit und bedeutet, dass es an der Basis genügend Frauen geben muss. Das ist zum Beispiel bei der Landkreisverwaltung der Fall: die weiblichen Auszubildenden sind in der Mehrheit. Dann müssen genügend Frauen über die Jahre gefördert werden, damit sie Karriere machen können. Das Signal dazu muss von der Verwaltungsspitze kommen, sonst funktioniert es nicht. Familienfreundliche Maßnahmen helfen, dass Frauen auch in der Familienphase dabeibleiben und werden auch von Vätern gewünscht.

Die zweite Strategie ist Gender Mainstreaming (G.M.) – dieser etwas sperrige Begriff wurde auf der Weltfrauenkonferenz 1985 in Peking geprägt und ist eine Weiterentwicklung der Frauenförderung. G.M. bedeutet: die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern werden bei allen (politischen) Maßnahmen und Entscheidungen berücksichtigt.

Ob Jugendzentrum oder Stadtplanung – immer soll danach gefragt werden, wie (viele) Mädchen und Frauen und wie (viele) Jungen und Männer betroffen sind. Ziel ist Geschlechtergerechtigkeit und zwar auf allen Ebenen: bei der Planung und Finanzierung sowie der Durchführung und Evaluation. Frauenförderung und G. M. sollten sich ergänzen, nicht gegeneinander ausgespielt werden (es lohnt sich hier sicher noch mal eine Extra-Schulung).

Als Gleichstellungsbeauftragte habe ich eine Wächterinnen-Funktion, bin Ideengeberin, Vorreiterin und Multiplikatorin. Als Einzelkämpferin habe ich beim Thema „Gleichstellung“ keine große Chance; es ist notwendig, sich – immer wieder andere - Partnerinnen und Partner in der Verwaltung, Politik und Bevölkerung zu suchen. Dann, und nur dann kann es in kleinen Schritten in die Richtung tatsächlich gelebter Gleichstellung gehen.

Und dabei sollte für alle Gleichstellungsbeauftragten ein Satz gelten, der kürzlich in der ZEIT über die bayrische Landrätin Pauli gestanden hat, die am Rücktritt des CSU-Parteivorsitzenden Stoiber beteiligt war: “Sie hat keine Angst, nicht mal vor ihren eigenen Fehlern“ (DIE ZEIT, 11.01.2007 Nr. 03).“

Der Abg. Vokuhl fragt ob seitens der Verwaltung Maßnahmen vorgesehen sind, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und ob das G. M. bei Beschlussvorlagen für die Kreisgremien bereits berücksichtigt wird.

Der Erste Kreisrat antwortet, dass eine Unterrepräsentation von Frauen in gehobenen Positionen insbesondere durch den Frauenförderplan begegnet wird. Der Erste Kreisrat weist auf die Pflicht zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (z.B. das AGG) hin. Da so in allen Bereichen der Verwaltung bereits im Vorfeld G.M.- Gesichtspunkte berücksichtigt werden, wird eine gesonderte Prüfung von Beschlussvorlagen für entbehrlich gehalten.

Die Abg. Meyer regt an, im Gleichstellungsausschuss auch die Situation von Jungen zu berücksichtigen. Auf ihre Frage nach der finanziellen Ausstattung der Gleichstellungsstelle wird geantwortet, dass ca. 20.000 € für Maßnahmen vorgesehen sind.

Es schließt sich eine kurze Aussprache zur Umsetzung und Akzeptanz von G.M. an, an der sich die Abg. Lex, Körner, Wode und die Ausschussvorsitzende beteiligen.

#### Punkt 5:

##### Informationen aus der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet in chronologischer Folge über Themen und Projekte, die seit der letzten Sitzung (08. Juni 2005) in der Gleichstellungsstelle behandelt worden sind:

1. Ende Juni 2005 ist die Gleichstellungsstelle in ein neues Büro umgezogen. Mit Hilfe der „Arbeitskraft auf Zeit“ Frau Michaela Bügner (1 €-Job) hat der Umzug super geklappt! Ich hätte sie gerne länger als sechs Monate beschäftigt, aber sie hat früher als erwartet eine reguläre Beschäftigung angetreten.

Es ist ein schönes Büro im wunderbaren Altbau - kommen Sie mich mal besuchen, dann können Sie sich davon überzeugen!

2. Bereits in der zweiten Jahreshälfte 2005 zeichnete sich ab, dass das Land Niedersachsen endlich flächendeckend Beratungs- und Interventionsstellen (sog. BISS) einrichten würde, d.h., Beratungsstellen für Frauen, die von Gewalt nach dem Gewaltschutzgesetz betroffen sind, und zwar analog zu den neu geschaffenen Polizeiinspektionen, hier also der Polizeiinspektion Northeim/Osterode am Harz (PI NOM/OHA).  
Seit dem 1. Jan. 2006 gibt es im Bereich der PI NOM/OHA zwei Anlaufstellen: eine im Landkreis Northeim und eine im Landkreis Osterode am Harz, angesiedelt beim Verein Frauen für Frauen. Das Land finanziert beide Stellen mit knapp 24.000 €/Jahr, das entspricht jeweils einer viertel Stelle. Zur Erinnerung: der Frauennotruf gehört seit dem 1. Apr. 2005 zum Verein Frauen für Frauen (FfF) - der Landkreis Osterode am Harz zahlt aber nach wie vor die Personalkosten der ganzen Stelle von Frau Vera Krug. Dieser Bereich ist nun also personell gut ausgestattet.
3. Am 22. Nov. 2005 wurde Frau Angela Merkel als Bundeskanzlerin vereidigt. Was bis dahin undenkbar war, wurde Wirklichkeit und es funktioniert. Frau Dr. von der Leyen, von Niedersachsen nach Berlin gewechselt, setzt seitdem Projekte in Gang, die für ihre männlichen CDU-Kollegen „harte Brocken“ sind, Beispiel: das Elterngeld ab dem 1. Jan. 2007 mit den sog. „Vätermonaten“.
4. Im März 2006 wurde das dritte Mentoring-Programm für weiblichen Nachwuchs in der Kommunalpolitik in Hannover offiziell beendet (Beginn: Jahresende 2004).  
Aus dem Landkreis Osterode am Harz haben vier Mentees und vier Mentorinnen sowie ein Mentor teilgenommen. Die Mentees kamen aus Walkenried, Herzberg am Harz, Bad Lauterberg im Harz und Osterode am Harz; Mentorinnen waren: Frau Menzel, Frau Seeringer, Frau Olbrich und Frau Specht; der Mentor war Herr Simon. Als Gleichstellungsstelle der Region Südniedersachsen (LK NOM, LK GÖ, LKO) haben wir ein Begleitprogramm vor Ort angeboten, das gut angenommen wurde. Drei der vier Mentees haben sich anlässlich der Kommunalwahl 2006 dann in einer Partei engagiert und waren mit dem Ergebnis zufrieden. Ob es ein viertes Programm geben wird, ist derzeit noch unklar.
5. Im letzten Jahr gab es erstmalig einen gemeinsamen Flyer der Gleichstellungsstellen im Landkreis Osterode am Harz zu Veranstaltungen „Rund um den Internationalen Frauentag am 8. März“. Es gibt - seitdem ich hier bin - eine gute Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsstellen mit regelmäßigen Arbeitstreffen.  
Zur Situation der Gleichstellungsstellen im Landkreis Osterode am Harz ist folgendes anzumerken:  
Von acht möglichen Stellen sind zwei dauerhaft nicht besetzt (Walkenried und Bad Sachsa). Es gibt drei ehrenamtliche Gleichstellungsstellen in Herzberg, Hattorf und Bad Grund und weiterhin eine „nebenamtliche“ Gleichstellungsstelle in Bad Lauterberg (10 Wochenstunden) sowie die Gleichstellungsstelle des Landkreises Osterode am Harz mit einer halben Stelle für einen ganzen Landkreis. Nachdem Frau Langhorst bei der Stadt Osterode am Harz sich hat beurlauben lassen, ist die Stelle sei dem 1. Feb. 2007 mit 9,5 Wochenstunden wieder besetzt! Die landesweite Entwicklung seit der Novellierung von NGO/NLO im April 2005 zeigt einen Rückgang der hauptamtlichen Gleichstellungsstellen von 184 auf 138 (seit 2004; Stand März 2006); diese Tendenz bleibt bestehen.

6. Im September 2006 fand zum dritten Mal eine interne Fortbildung statt, die ich für die Beschäftigten des Landkreises Osterode am Harz angeboten hatte, und zwar für die Teilzeitbeschäftigten (TZB), die zu 90% weiblich sind (Von 154 TZB sind 15 Männer). Das Thema war „Zeitmanagement“ und wurde gut angenommen: 37 Frauen und ein Mann haben teilgenommen. Dieser Bereich wird von „Außen“ (verständlicherweise) gar nicht wahrgenommen, gehört aber auch zu meinen Aufgaben; etwa 10 Stunden pro Woche bin ich innerhalb der Verwaltung beschäftigt, etwa 10 Wochenstunden bleiben für den externen Bereich: Beratungsgespräche, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Kontakte zu Vereinen und Verbänden.  
Das Budget ist gut, aber die Zeit ist immer knapp. Ich brauchte dringend eine Verwaltungskraft an meiner Seite, denn mit Schreibearbeiten und „Kleinkram“ geht mir viel Zeit verloren.
7. Seit Juni 2005 sind die Förderrichtlinien in Kraft, nach denen ich Zuschüsse ver gebe. Mit ihnen und den dazugehörigen Formularen lässt es sich gut arbeiten. Antragstellerinnen sind z.B. der Deutsche Kinderschutzbund (DKSB), Ortsgruppe Bad Lauterberg, die Frauenselbsthilfe nach Krebs, der Kreissportbund (KSB) wegen des Frauensporttages oder einzelne Schulen aus dem Landkreis Osterode am Harz (1-2 Anträge im Monat). Der Verein FfF hat seit April 2005 keinen einzigen Antrag gestellt. Das ist insofern verwunderlich, als er andererseits über mangelnde Unterstützung und finanzielle Förderung klagt.
8. Seit der Gründungsveranstaltung im Mai 2006 arbeite ich beim Lokalen Bündnis für Familie mit, einem von knapp 50 in Niedersachsen. Ich engagiere mich (z.B. in der Arbeitsgruppe „Kinderbetreuung“ oder bei der Veranstaltungswoche in Herzberg), weil alles, was Familien nützt, auch Frauen nützt. Frauenpolitik und Familienpolitik sind nicht deckungsgleich, aber es gibt Überschneidungen. Ich empfehle den Besuch der Veranstaltungsreihe in Herzberg; es wird z.B. einen Vortrag des Pädagogen Karl Gebauer zum Thema „Väter“ geben.
9. Meine geistliche Heimat ist die evangelische Kirche (ich bin Diplom-Religionspädagogin). Deshalb freue ich mich besonders, dass nach fünfjähriger Redaktionsarbeit im Herbst 2006 die „Bibel in gerechter Sprache“ erschienen ist. Das Projekt ist nicht unumstritten, wie Sie sich vorstellen können: von Gott in weiblicher Form zu sprechen („die Ewige“), ist für viele gewöhnungsbedürftig. Ich finde es klasse und hoffe, dass diese Bibel in der Evangelischen Kirche viel genutzt werden wird.
10. Nachdem der Kreisausschuss im November 2006 einer weiteren Verlängerung meines Vertrages zugestimmt hat, plane ich jetzt die Veranstaltungen diese Jahres: in Arbeit ist z.B. eine Fachtagung zum Thema „Teenager-Schwangerschaften“ für die Region Südniedersachsen, eine Kabarett-Veranstaltung im Mai und ein Kurs in Selbstbehauptung für Frauen, durchgeführt von Mitarbeitern des Polizeikommissariats Northeim erstmalig in Osterode am Harz.

Beschäftigten wird mich in diesem Jahr auch der gemeinsame Bericht durch den Landrat und mich über die Gleichstellungsstelle, der erstmalig 2007 vorgelegt werden soll. Darin wird es darum gehen, welche Maßnahmen der Landkreis Osterode am Harz zur Gleichstellung sowohl innerhalb der Verwaltung als auch nach Außen umgesetzt hat. Über diesen Bericht und einen neuen, aktualisierten Frauenförderplan werden wir sicher in der nächsten Ausschuss-Sitzung sprechen.

Es ergibt sich eine Aussprache zu den im Bericht der Gleichstellungsbeauftragten dargestellten Aufgabenschwerpunkten, an der sich die Abg. Körner, Meyer, Lex und Rien sowie die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen.

Auf den Hinweis des Abg. Vokuhl, dass die Haushaltsmittel der Gleichstellungsstelle um 4.000 € vermindert worden seien, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte, dass hiervon Mittel für Geschäftsausgaben, nicht aber für Projekte betroffen seien.

#### Punkt 6:

Frauen und Hartz IV;  
Zahlen und Projekte aus dem Jobcenter  
des Landkreis Osterode am Harz

Die Mitarbeiterin des Job-Centers, Frau Andrea Kopf gibt einen Bericht aus ihrem Tätigkeitsfeld. Frau Kopf ist als Fallmanagerin tätig und darüber hinaus obliegt ihr die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit für das Job-Center. Die Präsentation ist der Niederschrift als Anlage beigefügt.

Es ergibt sich eine kurze Aussprache zur besonderen Betroffenheit alleinerziehender Mütter, an der sich die Abg. Vokuhl, Lex, Körner und Rien sowie die Referentin und die Gleichstellungsbeauftragte beteiligen.

Die Stundensätze der zur Betreuung eingesetzten Tagesmütter sollen in der Niederschrift angegeben werden.

Die eingesetzten Tagesmütter erhalten vom Landkreis Osterode am Harz zur Zeit einen Stundensatz von 2,50 € (Höchstsatz pro Kind).

#### Punkt 7:

Anfragen und Mitteilungen

Anfragen werden nicht gestellt, Mitteilungen nicht gegeben.

#### Punkt 8:

Einwohnerinnen-/Einwohnerfragestunde

Von der Einwohnerfragestunde wird kein Gebrauch gemacht.

Um 17.25 Uhr schließt die Vorsitzende die öffentliche Sitzung des Gleichstellungsausschusses.

*gez.*  
*Christa Hartz*

Vorsitzende

*gez.*  
*Gero Geißreiter*

Erster Kreisrat

*gez.*  
*Jörg Schattenberg*

Protokollführer

Genehmigt in der Sitzung des Gleichstellungsausschusses am 2. Oktober 2007