



**Bericht des Landrates
und der
Gleichstellungsbeauftragten
über Maßnahmen zur
Verwirklichung
der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
im Landkreis Cloppenburg
2013 – 2015
nach § 9 (7) NKomVG**



Inhaltsverzeichnis

1. Erläuterungen zur Berichtspflicht

2. Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2013-2015
 - 2.1 Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern
 - 2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahngruppen
 - 2.3 Anteil der Geschlechter in Führungspositionen
 - 2.4 Teilzeit
 - 2.5 Telearbeit

3. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreis Cloppenburg
 - 3.1 Rahmenbedingungen
 - 3.2 Finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsstelle
 - 3.3 Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung
 - 3.4 Maßnahmen
 - 3.4.1 Verwaltungsinterne Handlungsfelder
 - 3.4.2 Externe Handlungsfelder
 - 3.4.3 Beratungs- und Kontaktstelle für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger
 - 3.4.4 Kontinuierliche Projekte der Gleichstellungsbeauftragten
 - 3.4.5 Vernetzung und Zusammenarbeit 2013 – 2015

4. Maßnahmen der Verwaltung 2013-2015

1. Erläuterungen zur Berichtspflicht

Der hier vorliegende Bericht ist der vierte, den der Landrat des Landkreises Cloppenburg gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungspolitische Maßnahmen im Landkreis Cloppenburg vorlegt. Er gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen der Landkreis Cloppenburg in den Jahren 2013 - 2015 ergriffen hat, um zur Erfüllung des verfassungsrechtlichen Auftrags beizutragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit diesem Bericht wird der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht, die im § 9 Absatz 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes festgeschrieben ist, entsprochen. Der Bericht basiert auf nachfolgenden gesetzlichen Grundlagen:

Artikel 3, Absatz 2, Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise.“

§ 9 Absatz 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (bis 10/2011 Gemeindeordnung/Landkreisordnung)

"Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen."

Dazu heißt es weiter ausführend in einem Auszug aus der Landtagsdrucksache 15/490 (der Absatz 8 NLO ist entsprechend zu behandeln), die bei der Einführung der Berichtspflicht im Jahr 2005 erschienen ist.

„Der neu eingeführte Absatz 9 verpflichtet die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister, dem Rat alle drei Jahre über die Maßnahmen und deren Auswirkungen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, zu berichten. Der Gesetzgeber verdeutlicht damit, dass Normadressaten des Gleichstellungsauftrages die Gemeinde, also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeisterin oder Bürgermeister sind. Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert, berät und unterstützt die Gemeinde bei gleichstellungspolitischen Maßnahmen und ist damit vielfach Triebfeder für entsprechende Maßnahmen. Aus diesem Grund soll der Bericht von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten abgegeben werden.“

Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.“

Der Bericht soll außerdem Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe ihr Haushaltsmittel zur Verfügung stehen und wie die Zusammenarbeit im Berichtszeitraum war.

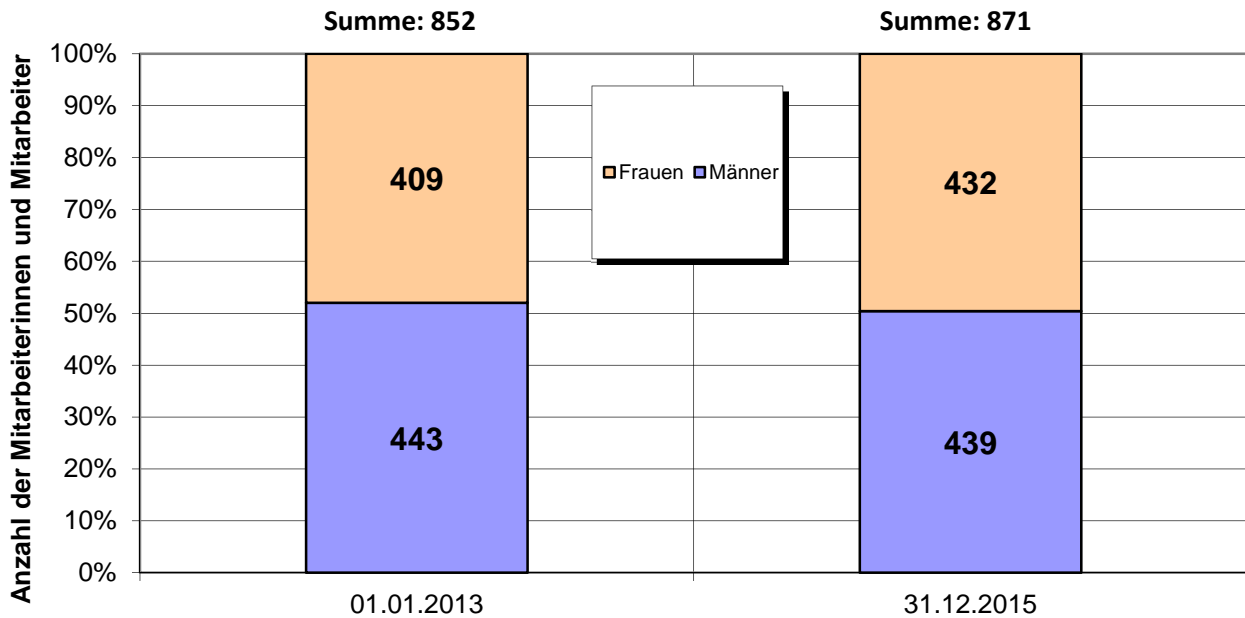
Der Blick dieses Berichtes ist somit auf das gleichstellungsrelevante Handeln der gesamten Verwaltung gerichtet. Durch die dreijährige Fortschreibungspflicht lassen sich verändertes Handeln und Entwicklungen erkennen und dokumentieren.

2. Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2013-2015

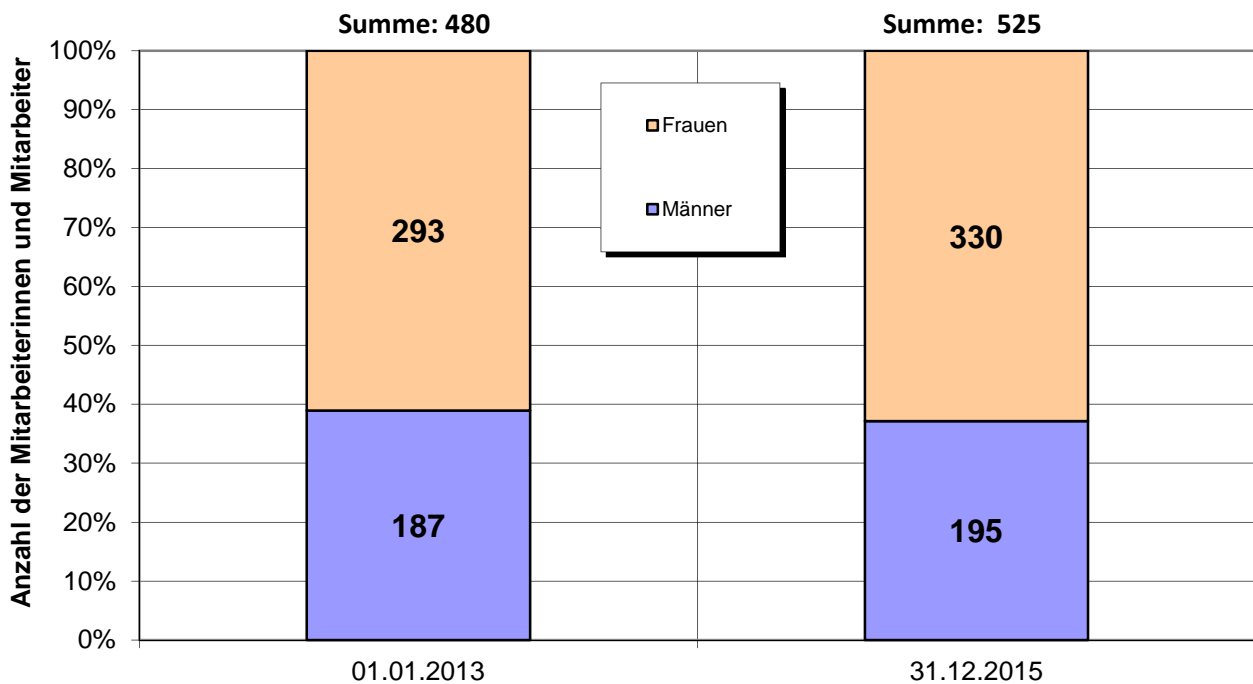
2.1 Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern

Insgesamt waren beim Landkreis Cloppenburg im Berichtszeitraum mehr Männer (2006: 56,79 %, 2009: 56,12 %, 2012: 52%, 2015:50,40 %) als Frauen (2006: 43,21 %, 2009: 43,88 %, 2012: 48 %, 2015:49,60 %) beschäftigt. Dieses Bild wandelt sich jedoch, wenn man sich auf die Kernverwaltung im Hause beschränkt und das in den Außenstellen (Schlachthöfen, Schulen, Deponien, Jobcenter, Senioren- und Pflegestützpunkt) tätige Personal gesondert betrachtet. Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich allein auf den Bereich der Kernverwaltung. In diesem Bereich lag der Frauenanteil von 2013–2015 um 26 % höher als der der Männer (2004:14 %, 2006:16 %, 2009:17 %, 2012: 22 %) und hat sich somit seit 2004 kontinuierlich gesteigert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt (inkl. aller Außenstellen)



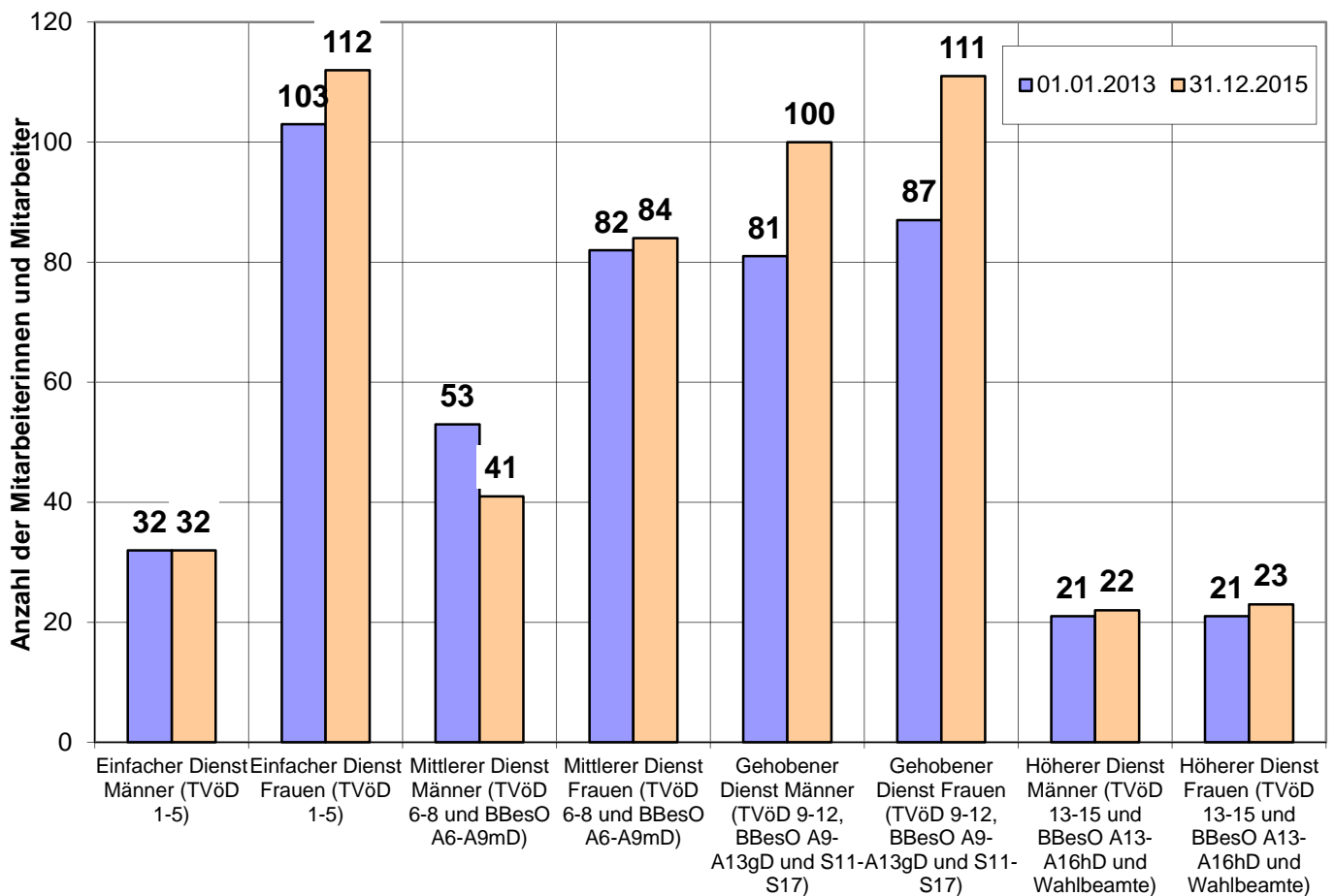
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kernverwaltung)



2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahngruppen

Die prozentuale Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen differiert erheblich. Um zu vergleichbaren Aussagen zu kommen, wurden in der nachfolgenden Tabelle die Besoldungsgruppen für Beamtinnen und Beamte mit den Entgeltgruppen der tariflichen Beschäftigten aufgeteilt nach den verschiedenen Laufbahngruppen in eine Zusammenschau gestellt.

Übersicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kernverwaltung) nach Laufbahngruppen



In allen Laufbahngruppen der Kreisverwaltung arbeiten mittlerweile mehr Frauen als Männer. Im einfachen und im mittleren Dienst der Kernverwaltung arbeiteten zu beiden Stichtagen wesentlich mehr Frauen als Männer (einfacher Dienst: 32 Männer/103 Frauen=24 % Männer/76 % Frauen, mittlerer Dienst: 41 Männer/84 Frauen=33% Männer/67 % Frauen)

Auch im gehobenen Dienst waren im Berichtszeitraum 2013-2015 wieder mehr Frauen (111 Personen) als Männer (100 Personen) beschäftigt. Prozentual sank der Anteil der Männer im gehobenen Dienst damit von 48 % auf 47 %, der der Frauen erhöhte sich von 52 % auf 53 %.

Im höheren Dienst hat sich die Anzahl der dort beschäftigten Männer um 1 (22 Personen insg.) und bei den Frauen um 2 Personen (23 Personen insg.) erhöht. Somit verringerte sich der prozentuale Anteil der Männer im höheren Dienst im Berichtszeitraum von 50 % auf 48 % und der der Frauen erhöhte sich von 50 % auf 52 %.

Somit setzt sich in der Kernverwaltung des Landkreises Cloppenburg die Ausgewogenheit von Frauen und Männern im gehobenen und höheren Dienst mit geringfügigen Schwankungen insgesamt fort. Im Bereich des gehobenen Dienstes ist die Unterrepräsentanz der Frauen in eine geringere zahlenmäßige Anzahl von Männern umgeschwenkt (gehobener Dienst 2004: 88 Männer und 60 Frauen (60 % Männer zu 40 % Frauen), 2006: 84 Männer zu 62 Frauen (58 % Männer zu 42 % Frauen), 2009: 88 Männer und 70 Frauen (56 % Männer zu 44 % Frauen), 2012: 81 Männer und 87 Frauen (48 % Männer zu 52 % Frauen), 2015: 100 Männer und 111 Frauen (47 % Männer zu 53 % Frauen), höherer Dienst 2004: 25 Männer und 9 Frauen (73 % Männer zu 27 % Frauen), 2006: 24 Männer und 12 Frauen (66 % Männer zu 33 % Frauen), 2009: 22 Männer und 14 Frauen (60 % Männer zu 40 % Frauen), 2012: 21 Männer und 21 Frauen (50 % Männer und 50 % Frauen), 2015: 22 Männer und 21 Frauen (48 % Männer zu 52 % Frauen)¹ Somit ist im Zeitraum von 2004-2015 eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteil im gehobenen Dienst von 40 % auf 53 % erfolgt und im höheren Dienst eine Steigerung der Frauenquote von 27 % auf 52 %.

Fasst man den gehobenen und den höheren Dienst als einen Bereich zusammen, so waren am Ende des Berichtszeitraums 2015 63 % (2006: 61 %, 2009: 59 %, 2012: 54,5%) der beim Landkreis beschäftigten Männer (122 von 195) in diesen Bereichen tätig, während es bei den Frauen 40 % (2006: 30 %, 2009: 32 %, 2012: 37 %) (134 von 330) waren.

Im einfachen und mittleren Dienst hingegen setzt sich die starke Unterrepräsentanz der Männer fort. Während die Anzahl der im einfachen Dienst beschäftigten Männer bei 32 Personen stagnierte, erhöhte sich die Anzahl der Frauen von 103 auf 112 Personen (2012:24 % Männer, 2015:22 % Männer). Im mittleren Dienst sank der Anteil der beschäftigten Männer noch einmal von 39 % auf 33 %. Der Männeranteil im einfachen Dienst und im mittleren Dienst war somit von 2013 bis 2015 rückläufig. In diesen Bereichen wird in Zukunft im Zuge der Neueinstellungen verstärkt auf den Abbau der Unterrepräsentanz der Männer geachtet werden müssen.

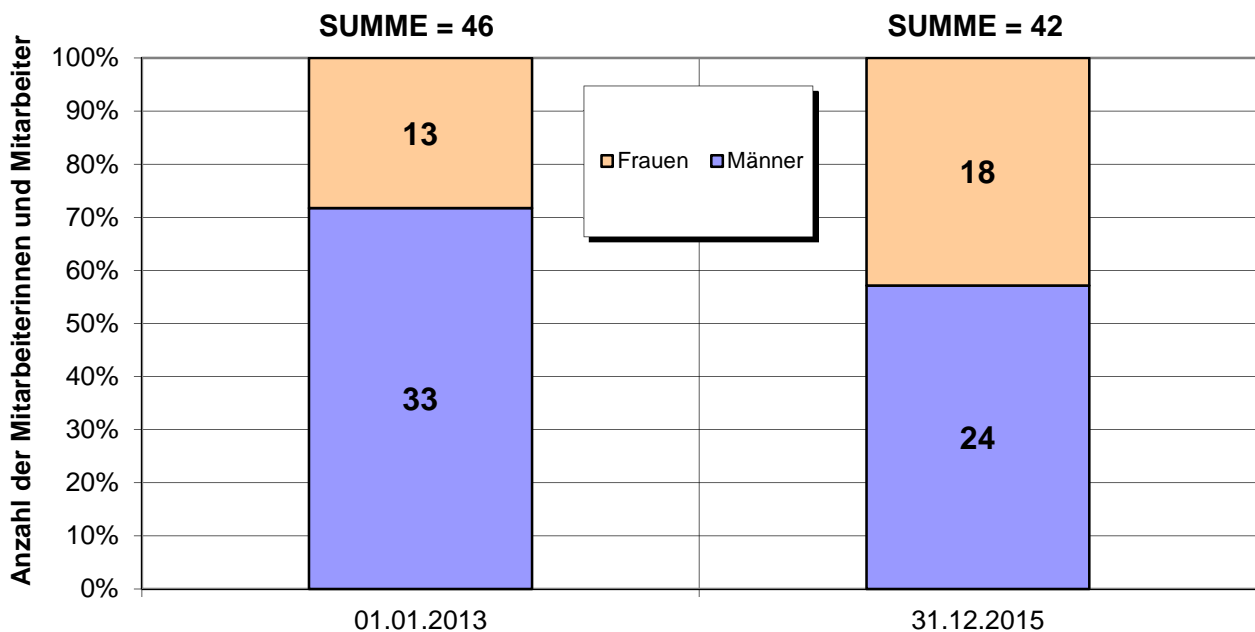
¹ „Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt“, § 3 (3) Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010

2.3 Anteile der Geschlechter in Führungspositionen

Die Zunahme der Frauen im gehobenen und höheren Dienst schlägt sich auch in einer Erhöhung ihres prozentualen Anteils an den Abteilungsleitungen (auch stellvertretende Amtsleitungen ohne Abteilungsleitung) nieder. Hier wurde die bis Ende 2012 bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich wesentlich abgebaut (2012: 29 % Frauen, 71 % Männer, 2015: 43 % Frauen, 57 % Männer). Diese Entwicklung ist als positiv zu betrachten, zumal die Anzahl der Frauen in Abteilungsleitungspositionen vom Berichtszeitraum 2004-2006 zu dem von 2007-2009 von 33 % auf 29 % (15 Frauen/13 Frauen) gesunken war und auf diesem Niveau bis 2012 stagnierte.

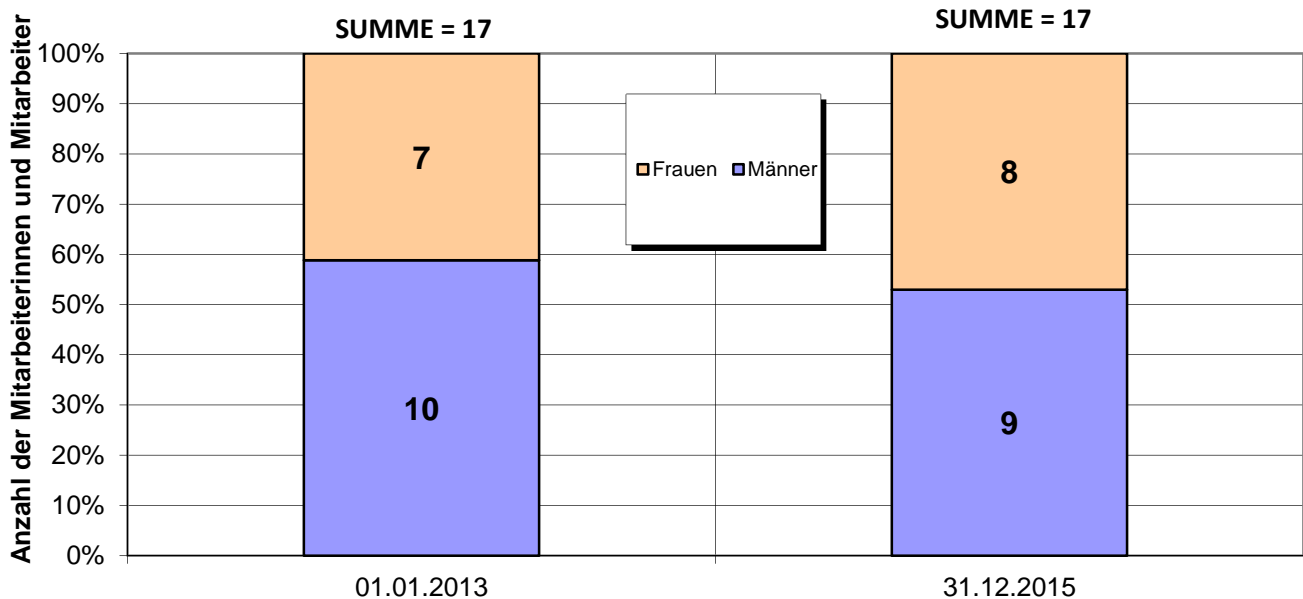
Im Bereich der Amtsleitungen ist die Anzahl der Amtsleiterinnen von 7 auf 8 im Berichtszeitraum gestiegen und damit liegt ihr prozentualer Anteil nun bei 47 % (2006: 29 %, 2009: 33 %, 2012: 41%).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit stellv. Abteilungs- bzw. Amtsleitungsfunktion



Somit wurde die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Amtsleitungen im Berichtszeitraum abgebaut und im Bereich der Abteilungsleitungen wesentlich verringert und nahezu abgebaut. Gründe hierfür könnten in der verstärkten Ausübung dieser Aufgaben in Teilzeit (d. h. mit mindestens 30 Wochenstunden) liegen, sodass auch Frauen mit Familienaufgaben vermehrt Führungsfunktionen übernehmen, da sie in dieser Konstellation Familie und Beruf vereinbaren können.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Amtsleitungsfunktion



2.4 Teilzeit

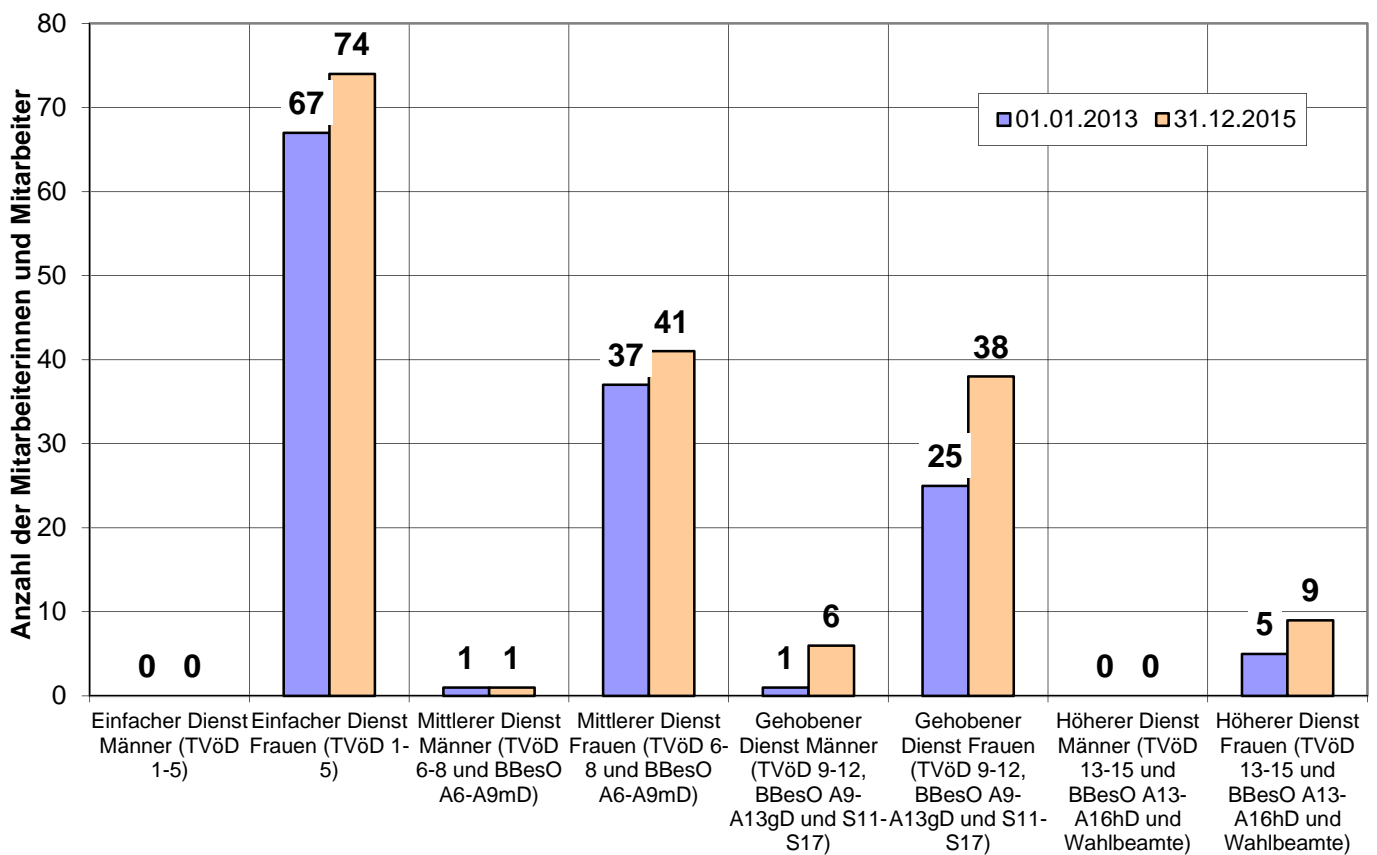
Beschäftigung in Teilzeit mit unterschiedlichsten Stundenkontingenten von 8 – 30 Stunden wöchentlich während der Elternzeit an 1 – 5 Tagen die Woche am Vormittag, am Nachmittag oder tageweise ist beim Landkreis Cloppenburg eine Frauendomäne. Auch nach der Elternzeit ist Teilzeitarbeit mit unterschiedlichsten Wochenstunden möglich.

Insgesamt arbeiten 32 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Cloppenburg mit verringerter Wochenstundenzahl (2007: 34 %, 2009: 30 %, 2012: 28,5 %). Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen erhöhte sich zwischen den beiden Stichtagen 2013 und 2015 erstmals wieder und zwar von 46 % auf 49 % (2006: 56 %, 2009: 50 %, 2012: 46 %) und der der teilzeitbeschäftigten Männer erhöhte sich von 1 % (2 Personen) auf knapp 4 % (7 Personen).

Auffällig ist weiterhin, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen je nach Laufbahngruppe stark variiert. Waren Ende 2015 52 % der in einfachen Dienst beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig, so waren es im mittleren Dienst 31 % (1 Mann und 41 Frauen), im gehobenen Dienst 21 % (6 Männer und 38 Frauen) und im höheren Dienst 20 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung stieg somit im einfachen Dienst von 50 % auf 52 %, im mittleren Dienst von 28 % auf 31 %, im gehobenen Dienst von 16 % auf 21 % und im höheren Dienst von 13 % auf 20 %. Ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung ist somit in allen Laufbahngruppen zu verzeichnen. Am stärksten sind der gehobene Dienst mit 5 % und der höhere Dienst mit 7 % betroffen.

Die starke Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch die Mitarbeiterinnen des Landkreises macht deutlich, dass diese zum überwiegenden Teil aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, teilweise aufgrund zu pflegenden Angehöriger oder krankheitsbedingt mit reduzierter Wochenstundenzahl tätig sind. Der Landkreis ist als Arbeitgeber hier nach wie vor sehr bemüht, den Wünschen nach unterschiedlichsten Teilzeitmodellen, die je nach Lebensphase der Betroffenen auch häufiger variieren, zu entsprechen. Dass dies in der Regel gelingt, zeigt die weiterhin starke Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung, mittlerweile auch immer mehr durch Frauen in Führungspositionen.

Übersicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kernverwaltung) in Teilzeit (nach Laufbahngruppen)



2.5 Telearbeit

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, wird bereits seit dem Jahr 2000 Telearbeit beim Landkreis praktiziert. Hierbei handelt es sich zum einen um alternierende Telearbeit, bei der die auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit überwiegend von Zuhause aus erledigt wird. Zum anderen setzt sich der Trend, dass lediglich ein geringerer Teil der Arbeitszeit von

Zuhause aus erledigt wird (sporadische Telearbeit) weiter fort und wird jetzt im ganzen Haus praktiziert. Hintergrund ist bisher, dass Teilzeitbeschäftigte so mehr Stunden leisten können. Die freie Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der Behörde am Telearbeitsplatz stellt für alle Telearbeitende einen der besonderen Anreize dieser Beschäftigungsform dar, zudem werden Rüst- und Pendelzeiten und Fahrkosten gespart.

Im Zeitraum von 2013 bis 2015 waren insgesamt bis zu 11 MitarbeiterInnen in einem Stundenumfang zwischen 6 und 30 Stunden pro Woche auf einem Telearbeitsplatz tätig. 6 der 11 Telearbeitenden waren mit einem Stundenumfang von 6 bis 16 Wochenstunden als Kontingent für sporadische Telearbeit in ihrem bisherigen Stundenumfang von 25 bis 39 Wochenstunden beschäftigt. Diese zusätzlichen 6 bis 16 Stunden konnten dann von zu Hause aus verrichtet werden. Diese Form der sporadischen Telearbeit wurde seit 2009 bereits im Sozialamt absolviert, mittlerweile wurde das Anwendungsgebiet auf weitere Arbeitsbereiche der Kreisverwaltung ausgeweitet. Ziel dieser Maßnahme ist neben der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherung der kontinuierlichen Sachbearbeitung durch erfahrene, eingearbeitete Fachkräfte. Telearbeit konnte in diesem Bereich genutzt werden, um bei Teilzeitbeschäftigung eine Stundenerhöhung zu erreichen.

3. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreis Cloppenburg

3.1. Rahmenbedingungen

Der eingangs bereits erwähnte § 9 des Niedersächsischen NKomVG benennt nachfolgende Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten:

(2) „Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung, insbesondere zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

1. die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune oder
3. bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, bei Landkreisen und der Region Hannover Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden.“

Somit ist von der Gesetzgebung die fachliche Weisungsunabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten beabsichtigt, damit diese ihre Tätigkeit im Spannungsfeld zwischen Entscheidungsträgerinnen und –trägern unbeeinflusst von Vorgaben wahrnehmen kann.

3.2 Finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Cloppenburg ist dem Landrat zugeordnet. Das Büro trägt die Organisationsbezeichnung „Gleichstellungsstelle/Gleichstellungsbeauftragte“.

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum 2013 - 2015 Vollzeit mit 39 Wochenstunden beschäftigt. Zur Unterstützung im verwaltenden und organisatorischen Bereich stehen der Gleichstellungsstelle 8 Wochenstunden einer Verwaltungsmitarbeiterin zur Verfügung.

Die finanziellen Mittel, die die Verwaltung der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum für die Gleichstellungsarbeit im Landkreis Cloppenburg zur Verfügung stellte, betragen zusätzlich zu den Personalkosten von 2013 - 2015 durchgehend 14.000 Euro jährlich.

3.3 Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung

Die konstruktive und gute Zusammenarbeit der Verwaltungsspitze und den jeweiligen Ämtern mit der Gleichstellungsbeauftragten konnte auch im Berichtszeitraum 2013 -2015 fortgesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Verwaltung an allen Personalauswahlverfahren und Maßnahmen von grundsätzlicher Bedeutung beteiligt und um Mitwirkung gebeten. Sie bringt frauen- und gleichstellungsrelevante Themen direkt beim Landrat, in der Amtsleitungsrunde, in projektbezogenen Arbeitsgruppen u.s.w. ein.

3.4 Maßnahmen 2013 bis 2015

Um das allgemeine Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Landkreis Cloppenburg zu erreichen, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum unterschiedlichste Aktivitäten entfaltet. Diese sind zum einen in den verwaltungsinternen und zum anderen in den verwaltungsexternen Bereich zu unterteilen.

3.4.1 Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Ziele:

Anregung einer geschlechtergerechten Personalpolitik mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in allen Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
Unterstützung von beschäftigten Müttern und Vätern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Fazit:

Eine Sensibilisierung für oben genannte Ziele konnte in vielen Fällen erreicht werden. Das Ziel der Geschlechterparität in Bereichen, in denen Frauen und Männer unterrepräsentiert sind, konnte im gehobenen und höheren Dienst erreicht werden. Ebenso wurde die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Abteilungsleitungen im Berichtszeitraum weitestgehend abgebaut. Die gravierende Unterrepräsentanz von Männern in einfachen und mittleren Dienst zieht weiteren Handlungsbedarf nach sich.

Mitwirkung und Beteiligung bei Stellenbesetzungen und Personalentscheidungen

- Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber
- Mitwirkung bei Vorstellungsgesprächen mit internen und externen Bewerberinnen und Bewerbern

Anlaufstelle und Beratung von Kolleginnen und Kollegen aus der Kreisverwaltung

Themen: Vereinbarkeit Beruf und Familie, Elternzeit, flexible Arbeitszeit, Telearbeit, zu pflegende Angehörige, Konflikte am Arbeitsplatz u.ä.,

Mitarbeit in verwaltungsinternen Arbeits- und Projektgruppen

- Amtsleitungsbesprechungen
- Leistungsorientierte Bezahlung
- Betriebliche Kinderbetreuung
- Organisationsteam Zukunftstag
- AK Zeiterfassung
- Erstellung Gleichstellungsplan
- AG Leitbild
- Betriebliche Kommission Zielvereinbarung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- AK Gesundheitsmanagement
- AK Führungskräfteentwicklung
- Redaktionsteam ElternRat
- Projektgruppe Organisationsuntersuchung Amt 51/Amt 39
- Lenkungsgruppe Migration und Teilhabe

Mitarbeit in politischen Gremien

- Sichtung Verwaltungsvorlagen bzgl. gleichstellungspolitischer Relevanz
- Teilnahme an Ausschusssitzungen, Beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss
- Erstellung eigener Vorlagen für Fachausschüsse

3.4.2 Externe Handlungsfelder

Öffentlichkeitsarbeit / Öffentliche Veranstaltungen

Ziele:

Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen und Benachteiligungen

Fazit:

Themen werden öffentlich diskutiert und Betroffene erhalten Information und Unterstützung. Synergieeffekte werden durch Zusammenarbeit und Vernetzung ermöglicht.

2013

„ElternRat“	Neukonzeption und Herausgabe des Elternratgebers in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jugendamt
„TOPS und FLOPS der Frauenpolitik“	Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in Kooperation mit der VHS-Frauenrunde
F.I.T FrauenInformationsTag	Berufsmesse für Berufsrückkehrerinnen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcentern, der GB des Landkreises Vechta, der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
„Herzessachen“	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Haupt- und Realschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
„Älter, bunter, weiblicher.“ Frauen gestalten den demografischen Wandel	Aktionsprogramm des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen und Gesundheit
Informationstag für Alleinerziehende	Veranstaltung zur beruflichen Aktivierung und Information von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Alleinerziehende, Erstellung von Info-Materialien zu dem Thema

diverse Vorträge, Grußworte, etc. Frauengruppen und –vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung u.s.w.

2014

„ElternRat“ Neukonzeption und Herausgabe des Elternratgebers in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jugendamt

„Frauen in Kunst und Kultur“ Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in Zusammenarbeit mit der VHS-Frauenrunde

„Herzessachen“ Projekt zur Aufklärung und Prävention von Haupt- und Realschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik

JugendFilmTage mehrtägiges landkreisweites Projekt zur Aufklärung von Jugendlichen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik im CineCenter Cloppenburg

F.I.T. Fraueninformationstag, berufliche Orientierung für Frauen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Vechta, den Jobcentern Cloppenburg und Vechta, der GB des Landkreises Vechta und der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft

Informationstag für Alleinerziehende Veranstaltung zur beruflichen Aktivierung und Information von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Alleinerziehende, Erstellung von Info-Materialien zu dem Thema

V. Kreisfrauensporttag Aktionstag für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Kreissportbund

Konzert der Frauenchöre Gemeinschaftskonzert von 6 Frauenchören aus dem Landkreis Cloppenburg im Kreishaus in Zusammenarbeit mit dem Frauenchor Cloppenburg

diverse Vorträge, Grußworte etc. Frauengruppen und –vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung u.s.w.

2015

„ElternRat“ Neukonzeption und Herausgabe des Elternratgebers in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jugendamt

„FrauenFrühstück“ Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in Zusammenarbeit mit der VHS-Frauenrunde

„Herzessachen“ Projekt zur Aufklärung und Prävention für Hauptschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik

Informationstag für Alleinerziehende Veranstaltung zur beruflichen Aktivierung und Information von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Alleinerziehende, Erstellung von Info-Materialien zu dem Thema

„Politik braucht Frauen“ Mentoringprogramm des nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung für Frauen zum Einstieg in die politische Arbeit

Kommunalpolitischer Grundkurs politische Grundbildung für politikinteressierte Frauen im Rahmen des Mentoringprogramms „Politik braucht Frauen“ in Zusammenarbeit mit der VHS

F.I.T. Fraueninformationstag, berufliche Orientierung für Frauen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, den Jobcentern Cloppenburg und Vechta, der GB des Landkreises Vechta und der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft

diverse Vorträge, Grußworte etc. Frauengruppen und –vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung u.s.w.

3.4.3 Beratungs- und Kontaktstelle für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger

Ziele:

Individuelle Beratung, Information und Unterstützung ratsuchender Bürgerinnen und Bürger in Konfliktsituationen und bei Informationsbedarf, Wegweiserfunktion, Vernetzung von Hilfsangeboten, Weiterleitung an andere Institutionen

Fazit:

Konkrete Hilfe für Betroffene, Herstellung von Synergieeffekten zwischen den einzelnen Hilfsangeboten. Durch das Aufdecken von strukturellen Problemen können Handlungsbedarfe erkannt und umgesetzt werden.

Themen u. a.:

Trennung und Scheidung
Partnerschaftsprobleme
Alleinerziehende
Kinderbetreuungsmöglichkeiten
Erziehungsprobleme
Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Berufsrückkehr
Berufliche Orientierung und Qualifizierung
Häusliche Gewalt
Integration

3.4.4 Kontinuierliche Projekte der Gleichstellungsbeauftragten

Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Cloppenburg

Ziele:

Vernetzung der neben- und ehrenamtlich arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten, optimierter Informationsaustausch, Unterstützung der neben- und ehrenamtlichen Kolleginnen in ihrer Arbeit vor Ort, Durchführung gemeinsamer Projekte und Initiativen z. B. des MS, Erstellung gemeinsamer Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit

Fazit:

Der regelmäßig tagende Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Cloppenburg trägt zur Erzeugung von Synergieeffekten in der Gleichstellungsarbeit im gesamten Landkreis bei.

Frauenrunde

Ziele:

Aufarbeitung und Präsentation von gleichstellungsrelevanten Themen, Vorbereitung und Organisation von Veranstaltungen, z. B. Internationaler Frauentag

Fazit:

Sehr kontinuierliche Arbeitsgruppe, die gleichstellungsrelevante Themen auf vielfältige Weise im Landkreis Cloppenburg befördert.

Netzwerk „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“

Ziele:

Verbesserung der Situation von alleinerziehenden Müttern und Vätern im Landkreis Cloppenburg vor allem in Hinsicht auf Partizipation am Arbeitsleben und sozialer Teilhabe, Zusammenführen und Koordination der AkteurInnen in diesem Bereich (Jobcenter, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Sozialverbände ...), Erstellen gemeinsamer Informationsmaterialien, Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Belange von Alleinerziehenden

Fazit:

Dieses Netzwerk wurde im Sommer 2011 von der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Cloppenburg/Friesoythe gegründet. Koordiniertes Zusammenarbeiten der beteiligten Institutionen fördert Synergieeffekte, Informationsveranstaltung erfahren eine rege Beteiligung durch die Zielgruppe, positive Beurteilung der Vernetzung durch alle Beteiligten

Aktionsprogramm „Älter, bunter, weiblicher. Frauen gestalten den demografischen Wandel“

Ziele:

Bearbeitung des Themas „Demografischer Wandel“ aus Frauensicht, Implantierung des Themas in der Verwaltung des Landkreises und in der Öffentlichkeit, Setzen von Impulsen zur Beschäftigung mit dem Thema

Fazit:

Thema der Aktionswochen des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration wurde im Landkreis Cloppenburg angestoßen und fortwährend bearbeitet

3.4.5 Vernetzung und Zusammenarbeit 2013 – 2015

Mitglied:

- Jury „Kinderfreundlichkeitspreis“ des Kinderschutzbundes
- Beirat Jobcenter
- Beirat der Eltern-Kind-Gruppen der kath. Erwachsenenbildung
- Arbeitskreis Migrantinnen im Oldenburger Münsterland
- Arbeitskreis Sexualpädagogik
- Netzwerk „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“
- Netzwerk Integration im Landkreis Cloppenburg (NWI)
- Sozialpsychiatrischer Verbund
- Netzwerk Frühe Hilfen
- AK Familienhebammen
- Runder Tisch Migration
- Lenkungsgruppe Migration und Teilhabe
- Kooperation mit Transferagentur Niedersachsen (Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring)
- Interkommunaler AK demografischer Wandel
- AK Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Aktionsgruppe Leader Soesteneriederung

Zusammenarbeit im Landkreis Cloppenburg u. a. mit:

- Volkshochschule für den Landkreis Cloppenburg e. V.
- Bildungswerk Cloppenburg e. V./basys gGmbH
- Katholische Akademie Stapelfeld
- Kreishandwerkerschaft Cloppenburg
- IHK
- Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft
- Akademie Überlingen
- Nordwest 24 Training & Consult GmbH
- bfw – Unternehmen für Bildung
- Dekra Akademie
- Agentur für Arbeit
- Jobcenter
- Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland
- Caritas-Sozialwerk
- PACE
- Caritas-Jugendmigrationsdienst und weitere Migrationsberatungsstellen
- Integrationslotsen im Landkreis Cloppenburg e. V.
- Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen
- Sozialdienst kath. Frauen e. V.
- donum vitae e. V.

- Diakonisches Werk Oldenburger Münsterland
- Tagesmütterverein im Landkreis Cloppenburg e. V.
- Kindertagespflegebüro für den Landkreis Cloppenburg
- Deutscher Kinderschutzbund Kreisverband Cloppenburg. e. V.
- Kreissportbund
- Frauennotruf für den Landkreis Cloppenburg e. V.
- BISS-Stelle (Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt)
- Bildungsberatung für den Landkreis Cloppenburg
- Landfrauenvereine im Landkreis Cloppenburg
- Frauengruppen und Frauenverbände
- Schulen
- Kindertagesstätten

Überregionale Vernetzung

- Vorstandsmitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (Iag)
- Regionalkonferenz Weser-Ems Nord der Gleichstellungsbeauftragten
- BAG, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Berlin
- Mitglied des frauenpolitischen Forums der Landesregierung
- Koop Nordwest gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Ammerland, Oldenburg, Wesermarsch und der Städte Oldenburg und Delmenhorst
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, Hannover
- Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit und Integration
- Landesfrauenrat

4. Maßnahmen der Verwaltung 2013 - 2015

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
<p><u>10</u> Amt für Zentrale Aufgaben</p>	<p>Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Teilzeit</p>	<p>Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung der Arbeitsmotivation, Erhalt der beruflichen Qualifikation während der Elternzeit</p>
	<p>Schaffung von Telearbeitsplätzen, Ausstattung mit PC, Betreuung und Anbindung an das Kreishaus</p>	<p>Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erhalt der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen in der Elternzeit, Erhalt und Steigerung der Arbeitsmotivation, Abbau von Arbeitsengpässen, ermöglichen von höheren Wochenstundenzahlen</p>
	<p>Angebot von Fortbildungsseminaren speziell für Frauen</p>	<p>Steigerung der Selbstsicherheit und der Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmerinnen</p>
	<p>Inbetriebnahme einer 2-zügigen Betriebskrippe des Landkreises im Zuge der Kreishausenerweiterung</p>	<p>Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilisierung der Arbeitszeiten</p>
	<p>Einrichtung und Inbetriebnahme eines Eltern-Kind-Büros im Kreishaus</p>	<p>Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>
<p><u>51</u> Jugendamt</p>	<p>Weiterhin Gewährung von Investitionskostenzuschüssen an die Städte/Gemeinden für den Ausbau von Krippenplätzen. Weiterhin Gewährung von Betriebskostenzuschüssen an die Städte/Gemeinden für vorhandene Krippenplätze. Unterstützung der Vollzeitbeschäftigung durch erhöhte Zuschussbeträge für Ganztagsgruppen. Weiterhin Bezuschussung von Drittkräften in Krippengruppen.</p>	<p>Mit Wirkung vom 1.8.2013 ist der Rechtsanspruch der 1- und 2-jährigen Kinder auf frühkindl. Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege in Kraft getreten. Dadurch bedingt ist die Bereitstellung von ausreichenden Kinderbetreuungsplätzen um so wichtiger. Eine finanzielle Unterstützung der Städte/Gem. sowohl bei der Schaffung der notwendigen Krippenplätze als auch bei den laufenden Betriebskosten ist daher erforderlich.</p>

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
	Weiterhin Bezuschussung der Betriebskosten von Hortbetreuungsplätzen.	
	Dauerhafte Weiterführung des Kindertagespflegebüros in der Trägerschaft des Tagesmüttervereins im Landkreis Cloppenburg e.V.	Die Kindertagespflege wurde als Daueraufgabe/-angebot des LK Cloppenburg fest installiert. Diese hat mit der Einführung des Rechtsanspruchs der 1- und 2-jähr. Kinder auf einen Betreuungsplatz, der sowohl durch Krippenplätze als auch durch Kindertagespflege erfüllt werden kann, weiterhin an Bedeutung gewonnen.
	Änderung der Satzung des LK Cloppenburg über die Förderung von Kindern in Kindertagespflege zum 01.08.2013 und zum 01.08.2015	Anpassung an den Rechtsanspruch von 1- und 2-jähr. Kindern auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege sowie Verbesserungen für die Kindertagespflegeperson durch entsprechende Änderungen in der Satzung u.s. w. Erhöhung der Förderleistung bei Vorliegen von bestimmten Voraussetzungen.
	Einstellung einer Netzwerkkoordinatorin zum 01.03.2013 für den Bereich „Frühe Hilfen“	bessere Unterstützung von Familien unter Berücksichtigung der Vorgaben durch das Bundeskinderschutzgesetz
<u>53</u> <u>Gesundheitsamt</u>	<p>Bezuschussung der Schwangeren - und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen (skf, Diakonie und donum vitae) als freiwillige Leistung des Landkreises</p> <p>Bezuschussung empfängnisverhütender Mittel über die Diakonie und donum vitae von bis zu 8.000 € jährlich als freiwillige Leistung des Landkreises</p>	<p>Unterstützung und Beratung von Frauen in der Schwangerschaft und im Schwangerschaftskonflikt sowie Beratung und Unterstützung von Frauen in Problem- und Konfliktsituationen.</p> <p>Förderung von Eltern mit finanziellen Problemen</p>

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
	Finanzierung des Familienhebammendienstes beim skf als freiwillige Leistung des Landkreises.	Befähigung der Eltern fördern, eine angemessene Versorgung und Erziehung ihrer Kinder zu gewährleisten
	Projekt „Click Clack – Familien mit Zukunft“ (Kleinkindergesundheit stärken im LK Cloppenburg) mit folgenden Maßnahmen: - Elternratgeber - Frühen Hilfen - Neuerdenbürgerbesuchen	Verbesserung des Informationsniveaus der Eltern betreffend Erziehung von Kindern und gesundheitspräventive Hilfen
	„Still Zeit“ – Kinderfreundlicher Landkreis Cloppenburg -. Viele Orte wurden seit 2014 mit dem Aufkleber „StillZeit“ ausgezeichnet, wo stillende Mütter herzlich willkommen sind. Auch Väter, die ihren Kindern ein Fläschchen geben wollen, finden hier eine Anlaufstelle	Stillenden Müttern soll auch außerhalb der eigenen vier Wände die Möglichkeit zum Stillen gegeben werden.
	Sexualaufklärung/ Aidsberatung Prävention zum Thema Aids. Mitarbeit in der AG Sexualpädagogik	Erreichen der Zielgruppe
	Selbsthilfegruppe für Frauen mit psychischen Erkrankungen	Unterstützung von psychisch kranken Frauen bei der Bewältigung ihres Alltags
<u>Stabsstelle Wirtschaftsförderung</u>	Fortsetzung der finanziellen und ideellen Unterstützung der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland einschl. des Verbundes familienfreundlicher Unternehmen	Verbesserung der Chancengleichheit im Erwerbsleben; Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen
	Doppelte Anrechnung von Frauenarbeitsplätzen im KMM-Programm des Landkreises	Schaffung von Anreizen für zusätzliche Frauenarbeitsplätze und für Neugründungen durch Frauen; Sicherung des Fachkräftebedarfs für die Zukunft

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
	Intensivierung der Beratung und Betreuung von Existenzgründerinnen in der Gründungs- und Nachgründungsphase	Stärkung des Unternehmergeistes und Erhöhung der Gründungsquote bei Frauen.
	Veröffentlichung/Vermittlung von frauenfördernden Maßnahmen (Förderprogramme, Veranstaltungen, Beratungen, Weiterbildungen, Wettbewerbe, Zertifizierungen etc.) im Wirtschaftsinfolbrief des Landkreises 02/2013, 07/2013, 06/2014, 03/2015	Sensibilisierung und Unterstützung von Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen.
	Mitwirkung in diversen Gremien und Arbeitsgruppen mit beschäftigungspolitischen und gleichstellungsrelevanten Themen (Beirat Jobcenter, Arbeitsmarktmonitor Agentur für Arbeit, Lenkungsgruppe Migration und Teilhabe, AK Teilzeitbeschäftigung)	Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen im Landkreis Cloppenburg
	Initiierung und Federführung des vom Land Niedersachsen anerkannten Fachkräftebündnisses Nordwest sowie Mitwirkung an der Erstellung einer Regionalen Fachkräftestrategie	Einwerbung eines Förderbudgets u.a. für die Handlungsfelder a) Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen b) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
70 <u>Amt für Wasser- und Abfallwirtschaft</u>	Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen auf den Wertstoffhöfen des LK Cloppenburg. Zwei Stellen konnten im Wege der Ausschreibung mit Frauen besetzt werden.	Bisher waren überwiegend Rentner als geringfügig Beschäftigte tätig. Um die Leistungsqualität zu verbessern, soll jüngeres Personal über reguläre TVöD-Verträge eingesetzt werden.