



**Bericht des Landrates
und der
Gleichstellungsbeauftragten
über Maßnahmen zur
Verwirklichung
der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
im Landkreis Cloppenburg
2016 – 2018
nach § 9 Abs. 7 NKomVG**



LANDKREIS
CLOPPENBURG

WIR ISTHIER.

Inhalt

1.	Erläuterungen zur Berichtspflicht.....	3
2.	Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2016-2018.....	4
2.1.	Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern	4
2.2.	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahngruppen	5
2.3.	Anteile der Geschlechter in Führungspositionen	7
2.4.	Teilzeit	9
2.5.	Telearbeit	10
3.	Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreis Cloppenburg	11
3.1.	Rahmenbedingungen.....	11
3.2.	Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung.....	11
3.3.	Maßnahmen 2016 bis 2018	12
3.3.1.	Verwaltungsinterne Handlungsfelder	12
3.3.2.	Externe Handlungsfelder	13
3.3.3.	Beratungs- und Kontaktstelle für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger	15
3.3.4.	Kontinuierliche Projekte der Gleichstellungsbeauftragten.....	16
3.4.5.	Vernetzung und Zusammenarbeit 2016 – 2018	17
4.	Maßnahmen der Verwaltung 2016 - 2018	19

1. Erläuterungen zur Berichtspflicht

Der hier vorliegende Bericht ist der fünfte, 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 2016 - 2018 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

„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 der 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.“

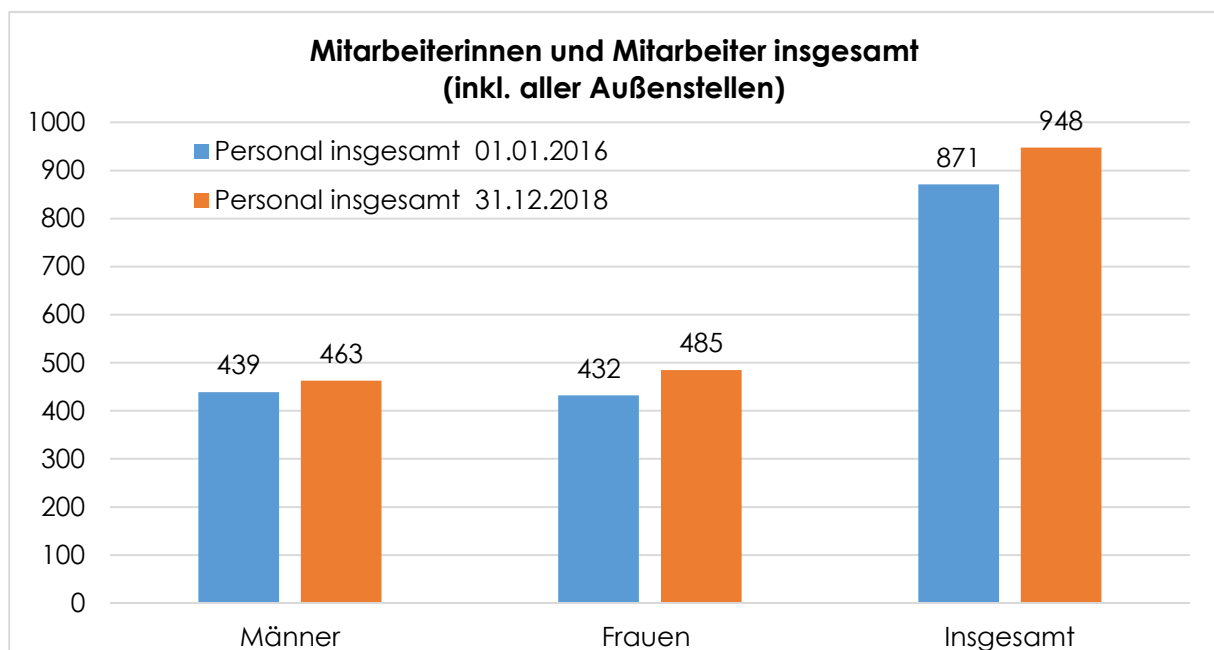
Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.“

Der 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.

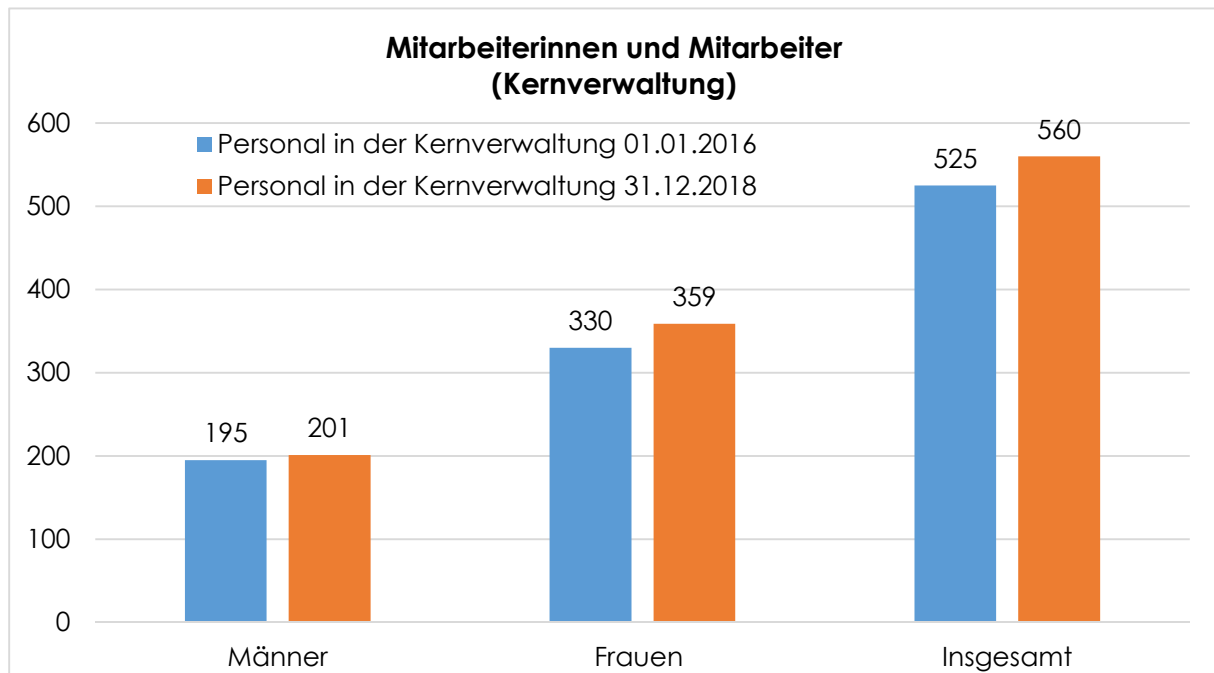
2. Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2016-2018

2.1. Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern

Insgesamt waren beim Landkreis Cloppenburg bis Ende 2015 geringfügig 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. Zum Ende des Jahres 2018 hat sich dieses Verhältnis erstmals geringfügig zu Gunsten der Frauen verändert (2015: 49,60 % Frauen, 2018: 51,16 % Frauen).



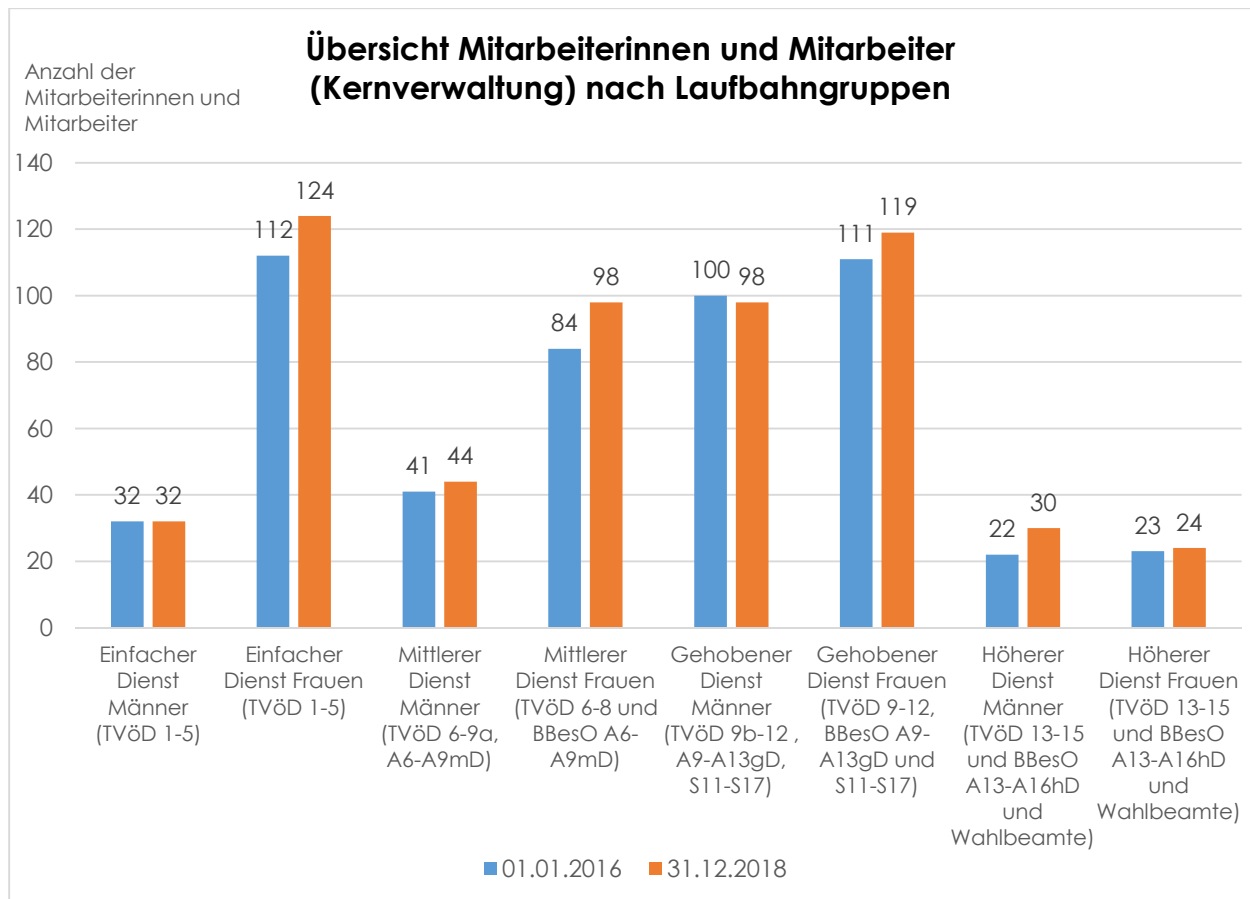
Dieses Verhältnis wandelt sich noch mehr in Richtung einer zahlenmäßig stärkeren Präsenz von Frauen, wenn man sich auf die Kernverwaltung im Hause beschränkt und das in den Außenstellen (Schlachthöfen, Schulen, Deponien, Jobcenter, Senioren- und Pflegestützpunkt) tätige Personal gesondert betrachtet.



Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich allein auf den Bereich der Kernverwaltung. In diesem Bereich lag der Frauenanteil von 2016-2018 um 28 % höher als der der Männer (2004:14 %, 2006:16 %, 2009:17 %, 2012: 22 %, 2015: 26 %) und hat sich somit seit 2004 kontinuierlich gesteigert.

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.



Während am 01.01.2016 noch in allen Laufbahngruppen der Kreisverwaltung mehr Frauen als Männer arbeiteten oder das Verhältnis Frauen/Männer ausgeglichen war, zeigt sich dieses Bild zum 31.12.2018 differenzierter. Im einfachen und im mittleren Dienst der Kernverwaltung arbeiteten zu beiden Stichtagen immer noch wesentlich mehr Frauen als Männer (einfacher Dienst: 32 Männer/124 Frauen=20 % Männer/80 % Frauen, mittlerer Dienst: 44 Männer/98 Frauen=31% Männer/69 % Frauen).

Auch im gehobenen Dienst waren im Berichtszeitraum 2016-2018 wieder mehr Frauen (119 Personen) als Männer (98 Personen) beschäftigt. Prozentual sank der Anteil der Männer im gehobenen Dienst damit von 47 % auf 45 % und der der Frauen erhöhte sich von 53 % auf 55 %.

Im höheren Dienst jedoch hat sich die Anzahl der dort beschäftigten Männer um 8 Personen (30 Personen insg.) und bei den Frauen um 1 Person (24 Personen insg.) erhöht. Somit stieg der prozentuale Anteil der Männer im höheren Dienst im Berichtszeitraum von 48 % auf 55 % und der der Frauen verringerte sich von 52 % auf 45 %.

Somit gab es in der Kernverwaltung des Landkreises Cloppenburg im Verhältnis von Frauen und Männern im gehobenen und höheren Dienst insgesamt folgende Veränderungen. Im Bereich des gehobenen Dienstes war Ende 2018 ein Männeranteil an der Schwelle zur Unterrepräsentanz festzustellen mit 45 % der

Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen. Seit 2004 ist der Anteil der Männer im Bereich des gehobenen Dienstes des Landkreises Cloppenburg somit konstant rückläufig (gehobener Dienst 2004: 88 Männer und 60 Frauen (60 % Männer und 40 % Frauen), 2006: 84 Männer und 62 Frauen (58 % Männer und 42 % Frauen), 2009: 88 Männer und 70 Frauen (56 % Männer und 44 % Frauen), 2012: 81 Männer und 87 Frauen (48 % Männer und 52 % Frauen), 2015: 100 Männer und 111 Frauen (47 % Männer und 53 % Frauen, 2018: 98 Männer und 119 Frauen (45 % Männer und 55 % Frauen).

Diese Tendenz war im höheren Dienst bis Ende 2015 ebenfalls zu verzeichnen (2004: 25 Männer und 9 Frauen (73 % Männer und 27 % Frauen), 2006: 24 Männer und 12 Frauen (66 % Männer und 33 % Frauen), 2009: 22 Männer und 14 Frauen (60 % Männer und 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, drehte sich zum Ende 2018 jedoch zu Gunsten des Männeranteils. Dieser stieg im Berichtszeitraum 2016-2018 auf 55 %. Somit wurde die im Zeitraum von 2004-2015 kontinuierliche Steigerung (von 27 % auf 52 %) des Frauenanteils im höheren Dienst gestoppt und ist auf 45 % gesunken.

Fasst man den gehobenen und den höheren Dienst als einen Bereich zusammen, so waren am Ende des Berichtszeitraums 2018 61 % (2006: 61 %, 2009: 59 %, 2012: 54,5%, 2015: 63%) der beim Landkreis beschäftigten Männer (122 von 201) in diesen Bereichen tätig, während es bei den Frauen 37 % (2006: 30 %, 2009: 32 %, 2012: 37 %, 2015: 40%) (134 von 359) waren.

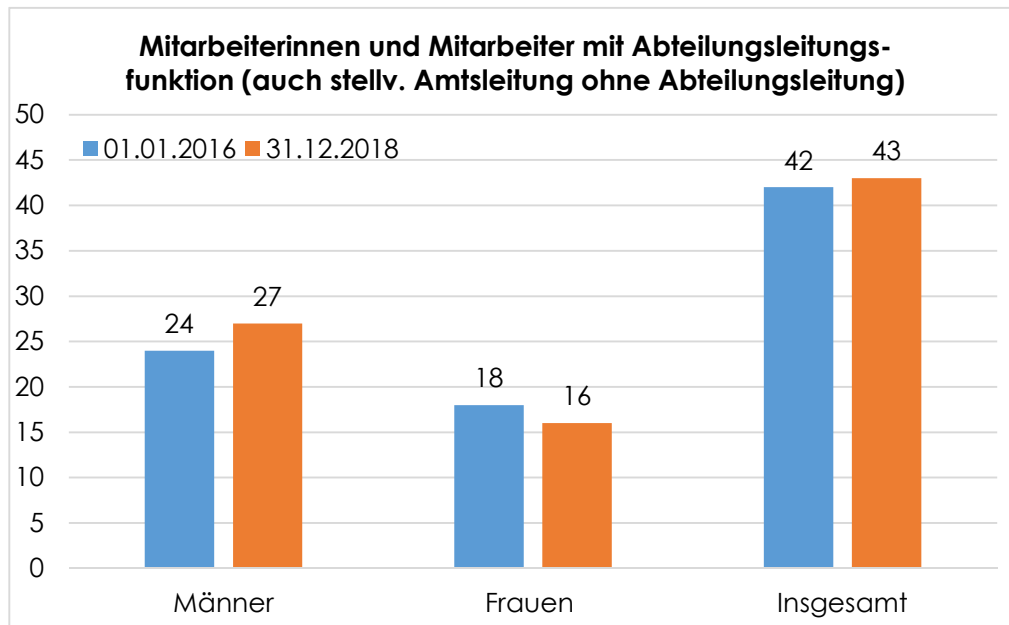
Im einfachen und mittleren Dienst hingegen setzt sich die starke Unterrepräsentanz der Männer fort. Während die Anzahl der im einfachen Dienst beschäftigten Männer bei 32 Personen stagnierte, erhöhte sich die Anzahl der Frauen von 112 auf 124 Personen (2012: 24 % Männer, 2015: 22 % Männer, 2018: 20 %). Im mittleren Dienst sank der Anteil der beschäftigten Männer von 33 auf 31 %. Der Männeranteil im einfachen Dienst und im mittleren Dienst war somit von 2015 bis 2018 weiterhin rückläufig. In diesen Bereichen wird in Zukunft im Zuge der Neueinstellungen weiterhin auf den Abbau der Unterrepräsentanz der Männer geachtet werden müssen.

2.3. Anteile der Geschlechter in Führungspositionen

Im Bereich der Abteilungsleitungen und stellvertretenden Amtsleitungen ohne Abteilungsleitung war die Anzahl der Frauen im Berichtszeitraum 2015-2018 rückläufig. War hier die bis Ende 2012 bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich Ende 2015 wesentlich abgebaut (2012: 29 % Frauen, 71 % Männer, 2015: 43 % Frauen, 57 % Männer), hat sie sich bis Ende 2018 wieder verstärkt und lag mit 16 Frauen bei 37 %. Dieser Entwicklung gilt es weiterhin

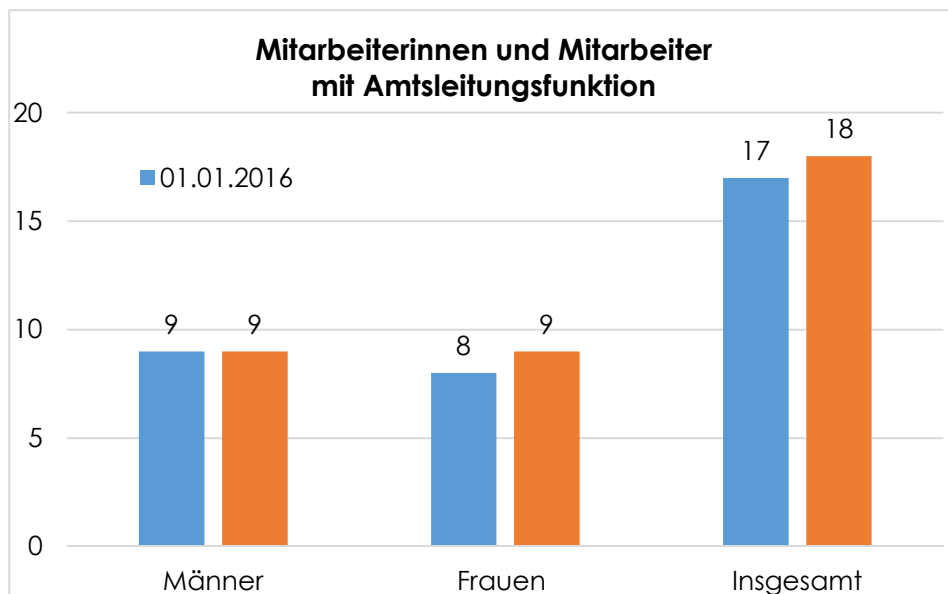
¹ „Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt“, § 3 (3) Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010

entgegenzusteuern, zumal die Anzahl der Frauen in Abteilungsleitungspositionen vom Berichtszeitraum 2004-2006 zu dem von 2007-2009 von 33 % auf 29 % (15 Frauen/13 Männer) gesunken war, auf diesem Niveau bis 2012 stagnierte, dann 2015 auf 43 % anstieg (24 Männer/18 Frauen) und zum Ende 2018 dann wieder auf 37 % abfiel.



Im Bereich der Amtsleitungen ist die Anzahl der Amtsleiterinnen von 8 auf 9 im Berichtszeitraum gestiegen und damit liegt ihr prozentualer Anteil nun bei 50 % (2006: 29 %, 2009: 33 %, 2012: 41 %, 2015: 47 %).

Somit haben die Frauen im Bereich der Amtsleitungen im Berichtszeitraum einen Gleichstand mit den Männern erreicht, sind im Bereich der Abteilungsleitungen jedoch wieder in eine starke Unterrepräsentanz von 37 % zurück gefallen.



2.4. Teilzeit

Beschäftigung in Teilzeit mit unterschiedlichsten Stundenkontingenten von 8 – 30 Stunden wöchentlich während der Elternzeit an 1 – 5 Tage 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 %, 2015: 32 %). Dieser Anteil veränderte sich insgesamt im Berichtszeitraum nicht.

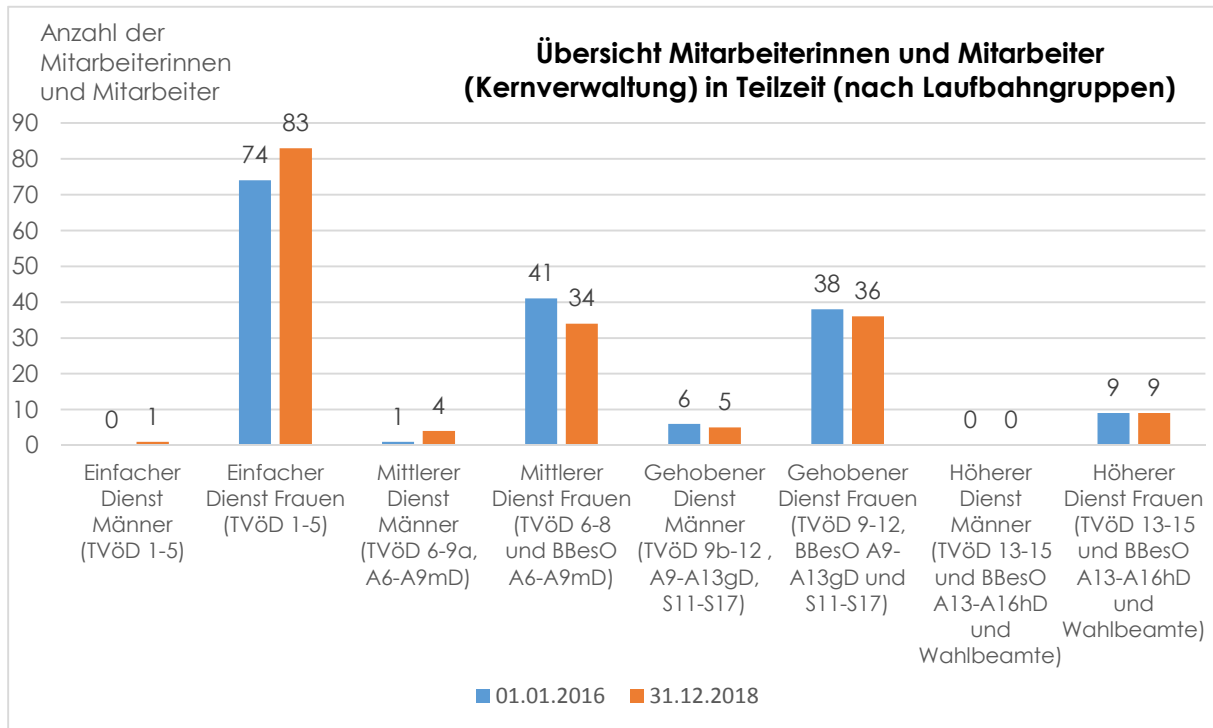
Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen sank zwischen den beiden Stichtagen 2015 und 2018 erstmals wieder und zwar von 49 % auf 47 % (2006: 56 %, 2009: 50 %, 2012: 46 %, 2015: 49 %) und der der teilzeitbeschäftigten Männer erhöhte sich von 4 % (7 Personen) auf 5 % (10 Personen).

Auffällig ist weiterhin, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen je nach Laufbahngruppe stark variiert. Waren Ende 2018 67 % der in einfachen Dienst beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig, so waren es im mittleren Dienst 35 %, im gehobenen Dienst 30 % und im höheren Dienst 38 %.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern insgesamt stieg somit im einfachen Dienst von 52 % auf 54 %, sank im mittleren Dienst von 31 % auf 27 % ab, sank ebenfalls im gehobenen Dienst von 21 % auf 19 % und im höheren Dienst von 20 % auf 19 %. Eine geringfügige Verringerung der Teilzeitbeschäftigung ist somit in allen Laufbahngruppen bis auf den einfachen Dienst zu verzeichnen.

Die konstante 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 pflegender 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.



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.

Im Zeitraum von 2015 bis 2018 waren insgesamt bis zu 24 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Stundenumfang zwischen 5 und 22 Stunden pro Woche auf einem Telearbeitsplatz tätig. Vorteile der Inanspruchnahme von Telearbeit sind neben der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Sicherung der kontinuierlichen Sachbearbeitung durch erfahrene, eingearbeitete Fachkräfte und die oben genannte Reduzierung der Pendelzeiten und -kosten. Telearbeit kann genutzt werden, um bei Teilzeitbeschäftigung eine Stundenerhöhung zu erreichen und dient der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung.

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:

Absatz 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.
- ...“

Absatz 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. Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung

Die konstruktive und gute Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Verwaltungsspitze und den jeweiligen Ämtern konnte auch im Berichtszeitraum 2016 -2018 fortgesetzt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Personalauswahlverfahren und Maßnahmen von grundsätzlicher Bedeutung beteiligt und wirkt bei diesen mit. Sie bringt frauen- und gleichstellungsrelevante Themen direkt beim Landrat, bei den Dezernenten, in der Amtsleiterrunde, in projektbezogenen Arbeits-, Lenkungs- und Steuerungsgruppen usw. ein.

3.3. Maßnahmen 2016 bis 2018

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.

3.3.1. Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Ziele:

Anregung einer geschlechtergerechten Personalpolitik mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in allen Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen, Schaffung einer Geschlechterparität von Frauen und Männern in Führungspositionen, Unterstützung von beschäftigten Müttern und Vätern zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Sorgetätigkeiten.

Fazit:

Das Ziel der Geschlechterparität konnte im gehobenen und höheren Dienst erreicht werden. Ebenso wurde die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Amtsleitungen im Berichtszeitraum abgebaut. Bei den Ableitungsleitungen hat sich die Unterrepräsentanz von Frauen hingegen erneut verschärft. Die gravierende Unterrepräsentanz von Männern im einfachen und mittleren Dienst zieht weiteren Handlungsbedarf nach sich.

Mitwirkung und Beteiligung bei Stellenbesetzungen und Personalentscheidungen

- Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber
- Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren 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
- AK Beurteilungsrichtlinien
- Organisationsteam Zukunftstag
- AK Zeiterfassung
- Erstellung Gleichstellungsplan
- AG Leitbild
- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- AK Gesundheitsmanagement
- Redaktionsteam ElternRat
- 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

3.3.2. Externe Handlungsfelder

Öffentlichkeitsarbeit / Öffentliche Veranstaltungen

Ziele:

Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen und Handlungsbedarfe

Fazit:

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

2016	
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 FrauenInformations-Tag	Berufsmesse für Berufsrückkehrerinnen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcentern der Landkreise Vechta und Cloppenburg, der GB des Landkreises Vechta, der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
„Herzenssachen“	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, Gesundheit und Gleichstellung
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
„Integrationslotsinnen starten durch“	3-tägiges Seminar zur Kompetenzerweiterung von ausgebildeten Integrationslotsinnen in Kooperation mit dem Verein der Integrationslotsen für den Landkreis Cloppenburg e. V.
diverse Vorträge, Grußworte, etc.	Frauengruppen und -vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung usw.

2017	
„Jetzt wird akupointiert“	Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in Zusammenarbeit mit der VHS-Frauenrunde
„Herzenssachen“	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 Gleichstellungsbeauftragten 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
IV. Kreisfrauensporttag	Aktionstag für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Kreissportbund
diverse Vorträge, Grußworte etc.	Frauengruppen und -vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung usw.

2018	
Gender in der KiTa	Konzeption und Herausgabe der Broschüre „Toben im Prinzessinnenkleid. Praxisheft zur gendersensiblen Pädagogik in der KiTa“ in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Delmenhorst und Oldenburg und des Landkreises Wesermarsch
„ElternRat“	Neukonzeption und Herausgabe des Elternratgebers in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jugendamt
„Männer brauchen Grenzen“	Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in Zusammenarbeit mit der VHS-Frauenrunde
„Herzenssachen“	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

Flyer „Informationen für Schwangere“	Konzipierung und Druck eines Informationsflyers für Schwangere im ALG II-Bezug
„Von Frauen für Frauen“	3-tägiges Seminar für in der Migrantinnenarbeit tätige Frauen zur Er- und Bearbeitung von frauenspezifischen Integrationsbedarfen
Veranstaltungsreihe „100 Jahre Frauenwahlrecht“	Kooperation mit der VHS für den Landkreis Cloppenburg: Ausstellung des Frauenmuseums Bonn in der VHS, Filmnacht „Hidden Figures – Unekannte Heldinnen“ Museumsdorf, „Neunzehn Eins Neunzehn Neunzehn“ Schauspiel mit Musik, Podiumsdiskussion „Braucht Politik den weiblichen Blick?“
Konzert der Frauenchöre	Gemeinschaftskonzert von 6 Frauenchören aus dem Landkreis Cloppenburg im Kreishaus in Zusammenarbeit mit dem Frauenchor Cloppenburg
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
Aktion „Gegen Gewalt an Frauen“	Fahnenhissaktion anlässlich des „Internationalen Gedenktags „NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ in zahlreichen Städten und Gemeinden des Landkreises Cloppenburg
diverse Vorträge, Grußworte etc.	Frauengruppen und -vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung usw.

3.3.3. Beratungs- und Kontaktstelle für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger

Ziele:

Individuelle Beratung, Information und Unterstützung ratsuchender Bürgerinnen und Bürger in Konfliktsituationen und bei Informationsbedarf, Wegweiserinnenfunktion, 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, Probleme in der Partnerschaft, Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Alleinerziehenden, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Herausforderungen in der Kindererziehung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berufsrückkehr, Berufliche (Neu)Orientierung und Qualifizierung, Häusliche Gewalt, Integration

3.3.4. 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. Projekte des nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, 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. Gemeinsame Aktionen werden geplant und durchgeführt, kommunenübergreifende Themenstellungen gemeinsam bearbeitet.

Frauenrunde	
Ziele	Aufarbeitung und Präsentation von gleichstellungsrelevanten Themen, Vorbereitung und Organisation von Veranstaltungen, z. B. Internationaler Frauentag
Fazit	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 Erwerbsleben und sozialer Teilhabe, Zusammenführen und Koordination der AkteurInnen in diesem Bereich (Jobcenter, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Sozialverbände, Beratungsstellen...), Erstellen gemeinsamer Informationsmaterialien, Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Belange und Unterstützungsbedarfe 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, die größeren Informationsveranstaltung erfahren eine rege Beteiligung durch die Zielgruppe, positive Beurteilung der Vernetzung durch alle Beteiligten, Zielgruppe wird durch den Zusammenschluss des Unterstützungsnetzwerkes besser erreicht und informiert

3.3.5. Vernetzung und Zusammenarbeit 2016 – 2018

Mitglied

- Jury „Kinderfreundlichkeitspreis“ des Kinderschutzbundes
- Beirat Jobcenter
- Beirat der Eltern-Kind-Gruppen der Kath. Erwachsenenbildung
- Arbeitskreis Migrantinnen im Oldenburger Münsterland
- Arbeitskreis Sexualpädagogik
- Netzwerk Integration im Landkreis Cloppenburg (NWI)
- Sozialpsychiatrischer Verbund
- Netzwerk Frühe Hilfen
- AK Rund um die Geburt
- Lenkungsgruppe Kindertagespflege
- AK Integration in Beschäftigung
- Lenkungsgruppe Migration und Teilhabe
- Interkommunaler AK demografischer Wandel
- AK Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Aktionsgruppe Leader Soestniederung
- AK Beratungsstellen EU-MigrantInnen
- Integrationskursträgertreffen
- Kleiner Kreis Migration und Teilhabe

Zusammenarbeit im Landkreis Cloppenburg u. a. mit:

- Volkshochschule für den Landkreis Cloppenburg e. V.
- Bildungswerk Cloppenburg e. V./Basys gGmbH
- Bildungswerk Friesoythe
- Katholische Akademie Stapelfeld
- Kreishandwerkerschaft Cloppenburg
- IHK
- Landwirtschaftskammer Weser-Ems
- Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft
- Akademie Überlingen
- bfw – Unternehmen für Bildung
- Dekra Akademie
- Agentur für Arbeit
- Jobcentern
- 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
- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Cloppenburg
- Tagesmütterverein im Landkreis Cloppenburg e. V.
- Kindertagespflegebüro für den Landkreis Cloppenburg

- Deutscher Kinderschutzbund Kreisverband Cloppenburg. e. V.
- Kreissportbund
- Frauenberatung bei Bedrohung und Gewalt
- BISS-Stelle (Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt)
- Bildungsberatung für den Landkreis Cloppenburg
- Landfrauenvereine im Landkreis Cloppenburg
- Frauengruppen und Frauenverbände
- Schulen
- Kindertagesstätten

Überregionale Vernetzung

- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (lag)
- Regionalkonferenz Weser-Ems-Nord der Gleichstellungsbeauftragten
- BAG, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Berlin
- Koop Nordwest gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Ammerland, Oldenburg, Wesermarsch und der Städte Oldenburg und Delmenhorst
- Gleichstellungsbeauftragte im Oldenburger Münsterland
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, Hannover
- Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
- Landesfrauenrat
- Kooperation mit Transferagentur Niedersachsen (Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring)

4. Maßnahmen der Verwaltung 2016 – 2018

Amt 10 – Amt für zentrale Aufgaben	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Teilzeit	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung der Arbeitsmotivation, Erhalt der beruflichen Qualifikation während der Elternzeit
Schaffung von Telearbeitsplätzen, Ausstattung mit PC, Betreuung und Anbindung an das Kreishaus	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege, Erhalt der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen in der Elternzeit, Erhalt und Steigerung der Arbeitsmotivation, teilweise Vermeidung von Anfahrtswegen, Abbau von Arbeitsengpässen, ermöglichen von höheren Wochenstundenzahlen
Angebot von Fortbildungsseminaren speziell für Frauen	Steigerung der Selbstsicherheit und der Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmerinnen
Betrieb einer 2-zügigen Betriebskrippe des Landkreises	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilisierung der Arbeitszeiten
Eltern-Kind-Büro im Kreishaus	Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Amt 39 – Amt für Veterinärwesen u. Lebensmittelüberwachung	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Es gibt im Amt 39 keine konkreten Maßnahmen.	Eine Geschlechterverschiebung zugunsten des weiblichen Personals findet automatisch statt, da die Anzahl weiblicher Studentinnen den der männlichen in der Veterinärmedizin deutlich übersteigt. Um das weibliche Personal in größtmöglichem Umfang an das Amt zu binden und nicht an andere Arbeitgeber zu verlieren, werden Teilzeit- und Telearbeitsmodelle befürwortet.

Amt 50 – Sozialamt	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Verlängerung und Ausweitung der bewilligten Telearbeitsplätze sowie Stundenerhöhung verbunden mit Telearbeit.	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherung der kontinuierlichen Sachbearbeitung durch erfahrene, eingearbeitete Fachkräfte, Sicherstellung der Aufgabenerledigung bei Arbeitsspitzen

Amt 51 – Jugendamt	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Weiterhin Gewährung von Investitionskostenzuschüssen an die Städte/Gemeinden für den Ausbau von Krippenplätzen; hier erfolgte eine verbesserte Bezuschussung der Städte/Gemeinden. 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.	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür ist die Bereitstellung ausreichender Betreuungsplätze durch Kindertagesstätten und Kindertagespflege erforderlich. Dies unterstützt der Landkreis Cloppenburg durch die bereits langjährig erfolgten Maßnahmen, dies auch weiterhin durch die in den Jahren 2016 und 2018 geschaffenen genannten Verbesserungen.
Weiterhin Bezuschussung der Betriebskosten von Hortbetreuungsplätzen.	
Pauschale Bezuschussung neu geschaffener Kindergartenplätze; dies erfolgt nunmehr uneingeschränkt und nicht mehr wie bisher unter Zugrundelegung der Kindergartenbedarfsplanung des Landkreises Cloppenburg	Schaffung neuer Kindergartenplätze
Teilnahme am Bundesprogramm „Kindertagespflege: Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“	Folgen: ▪ Erprobung und Verstetigung des Vertretungsstützpunktes „Wolkentanz“ in Cloppenburg ▪ dauerhafte Erhöhung des Ausbildungsumfangs für Kindertagespflegepersonen von 160 auf 300 Unterrichtsstunden Verbesserte Rahmenbedingungen für das Kindertagespflegebüro und den Vertretungsstützpunkt durch den Umzug in ein vom Landkreis Cloppenburg angemietetes Haus
Änderung der Satzung des LK Cloppenburg über die Förderung von Kindern in Kindertagespflege zum 01.08.2017 und zum 01.08.2018.	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kindertagespflegepersonen und abgebende Eltern
Teilnahme am Förderprogramm des Landes Niedersachsen „Familienförderung – Gut ankommen in Niedersachsen“	Förderung von Familien von Neuzugewanderten durch ein Patinnenmodell

Amt 53 – Gesundheitsamt	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Bezuschussung der Schwangeren - und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen (skf, Diakonie und donum vitae) als freiwillige Leistung des Landkreises	Unterstützung und Beratung von Frauen in der Schwangerschaft und im Schwangerschaftskonflikt sowie Beratung und Unterstützung von Frauen in Problem- und Konfliktsituationen
Bezuschussung empfängnisverhütender Mittel über die Diakonie und donum vitae von bis zu 8.000 € jährlich als freiwillige Leistung des Landkreises	Förderung von Eltern mit finanziellen Problemen
Finanzierung des Familienhebammendienstes beim skf als freiwillige Leistung des Landkreises.	Befähigung der Eltern fördern, eine angemessene Versorgung und Erziehung ihrer Neugeborenen 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 gesundheitspräventiven Hilfen
„Still Zeit“ – Kinderfreundlicher Landkreis Cloppenburg -. Viele Orte wurden seit 2014 mit dem Aufkleber „Still-Zeit“ 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.
Selbsthilfegruppe für Frauen mit psychischen Erkrankungen	Unterstützung von psychisch kranken Frauen bei der Bewältigung ihres Alltags

Stabsstelle Wirtschaftsförderung	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
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 KMU-Programm des Landkreises	Schaffung von Anreizen für zusätzliche Frauenarbeitsplätze u. für Neugründungen durch Frauen; Sicherung des Fachkräftebedarfs für die Zukunft
Intensivierung der Beratung und Betreuung von Existenzgründerinnen in der Gründungs- und Nachgründungsphase	Stärkung des Unternehmergeistes und Erhöhung der Gründungsquote bei Frauen

Federführung des vom Land Niedersachsen anerkannten Fachkräftebündnisses Nordwest und finanzielle Beteiligung des Fachkräftebündnisses an den Projekten „Perspektive Pflege“ und „Qualifizierung von Alleinerziehenden“	Einwerbung eines EU-Förderbudgets u.a. für die Handlungsfelder a) Quantitative und qualitative Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen b) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf c) Fachkräftesicherung
Teilnahme am Bundesforschungsprojekt „Kommunen aktiv“ – Migrantische Ökonomie für ländliche Räume (MIGOEK)	Erhöhung der Gründungsintensität von Migrantinnen und Migranten im Landkreis Cloppenburg