

Bericht des Landrates

und der

Gleichstellungsbeauftragten

über Maßnahmen zur Verwirklichung

der Gleichberechtigung

von Frauen und Männern

im Landkreis Cloppenburg 2010 - 2012

nach § 9 (7) NKomVG

Inhaltsverzeichnis

1. Erläuterungen zur Berichtspflicht
2. Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2010-2012
 - 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 2010 – 2012
4. Maßnahmen der Verwaltung 2010-2012

1. Erläuterungen zur Berichtspflicht

Der hier vorliegende Bericht ist der dritte, 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 2010 - 2012 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 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.

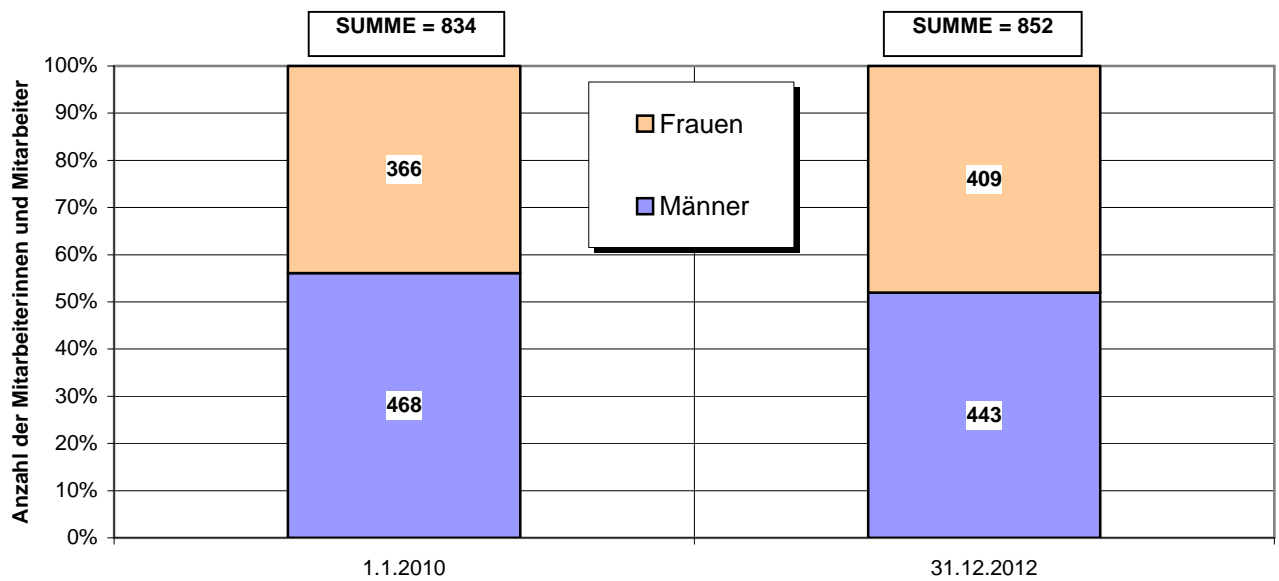
Der Blick dieses Berichtes ist somit auf das gleichstellungsrelevante Handeln der gesamten Verwaltung gerichtet. Durch die dreijährige Fortschreibungspflicht lassen sich verändertes Handeln und Entwicklungen erkennen und dokumentieren.

2. Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2010-2012

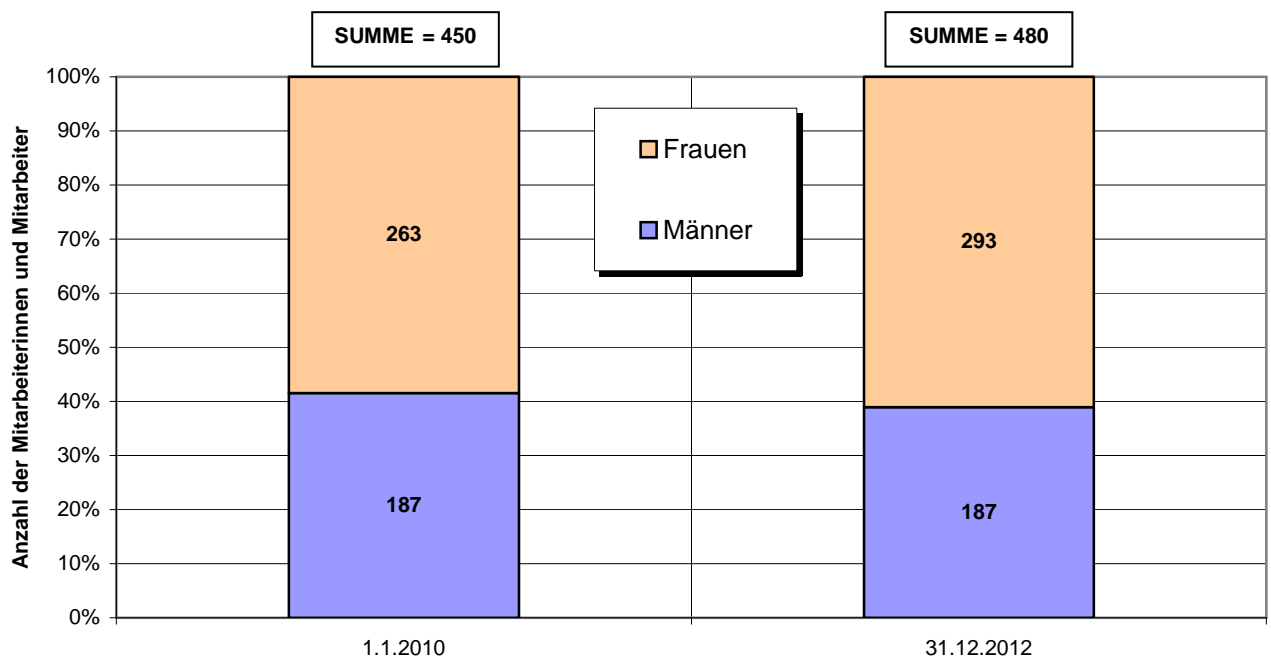
2.1 Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern

Insgesamt waren beim Landkreis Cloppenburg im Berichtszeitraum mehr Männer (2006: 56,79 %, 2009: 56,12 %, 2012: 52%) als Frauen (2006: 43,21 %, 2009: 43,88 %, 2012: 48 %) beschäftigt. Dieses Bild wandelt sich jedoch, wenn man sich auf die Kernverwaltung im Hause beschränkt und die in den Außenstellen tätigen Tierärztinnen und Tierärzte, amtlichen Fachassistentinnen und Fachassistenten, Straßenwärter etc. gesondert betrachtet. Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich allein auf den Bereich der Kernverwaltung. In diesem Bereich lag der Frauenanteil von 2010–2012 um 22 % höher als der der Männer (2004:14 %, 2006:16 %, 2009: 17 %).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt (inkl. aller Außenstellen)



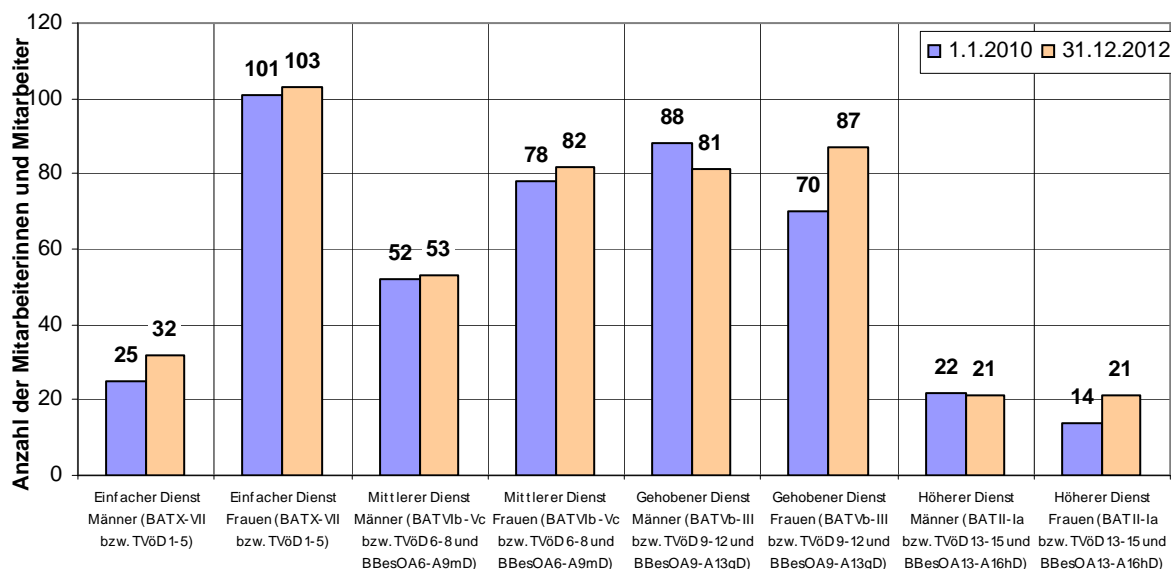
Gesamtübersicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kernverwaltung)



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 (Verwaltung) nach Laufbahngruppen



Im einfachen und im mittleren Dienst der Kernverwaltung beim Landkreis Cloppenburg arbeiteten zu beiden Stichtagen mehr Frauen als Männer.

Auch im gehobenen Dienst arbeiteten im Berichtszeitraum 2010-2012 erstmals mehr Frauen (87 Personen) als Männer (81 Personen). Prozentual sank der Anteil der Männer im gehobenen Dienst damit von 56 % auf 48 %, der der Frauen erhöhte sich von 44 % auf 52 %.

Im höheren Dienst hat sich die Anzahl der dort beschäftigten Männer um 1 verringert, bei den Frauen erhöhte sich die Anzahl um 7 Personen. Somit verringerte sich der prozentuale Anteil der Männer im höheren Dienst im Berichtszeitraum um 11 % von 61 % auf 50 % und der der Frauen erhöhte sich von 39 % auf 50 %. Es herrscht also momentan Gleichstand.

Somit haben wir in der Kernverwaltung des Landkreises Cloppenburg erstmalig die Unterrepräsentanz von Frauen im gehobenen und höheren Dienst insgesamt abgebaut. 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), 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).¹ Somit ist im Zeitraum von 2004-2012 eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteil im gehobenen Dienst von 40 % auf 52 % erfolgt und im höheren Dienst eine Steigerung der Frauenquote von 27 % auf 50 %.

Fasst man den gehobenen und den höheren Dienst als einen Bereich zusammen, so waren am Ende des Berichtszeitraums 2012 54,5 % (2006: 61 %, 2009: 59 %) der beim Landkreis beschäftigten Männer (102 von 187) in diesen Bereichen tätig, während es bei den Frauen 37 % (2006: 30 %, 2009: 32 %) (108 von 293) waren.

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

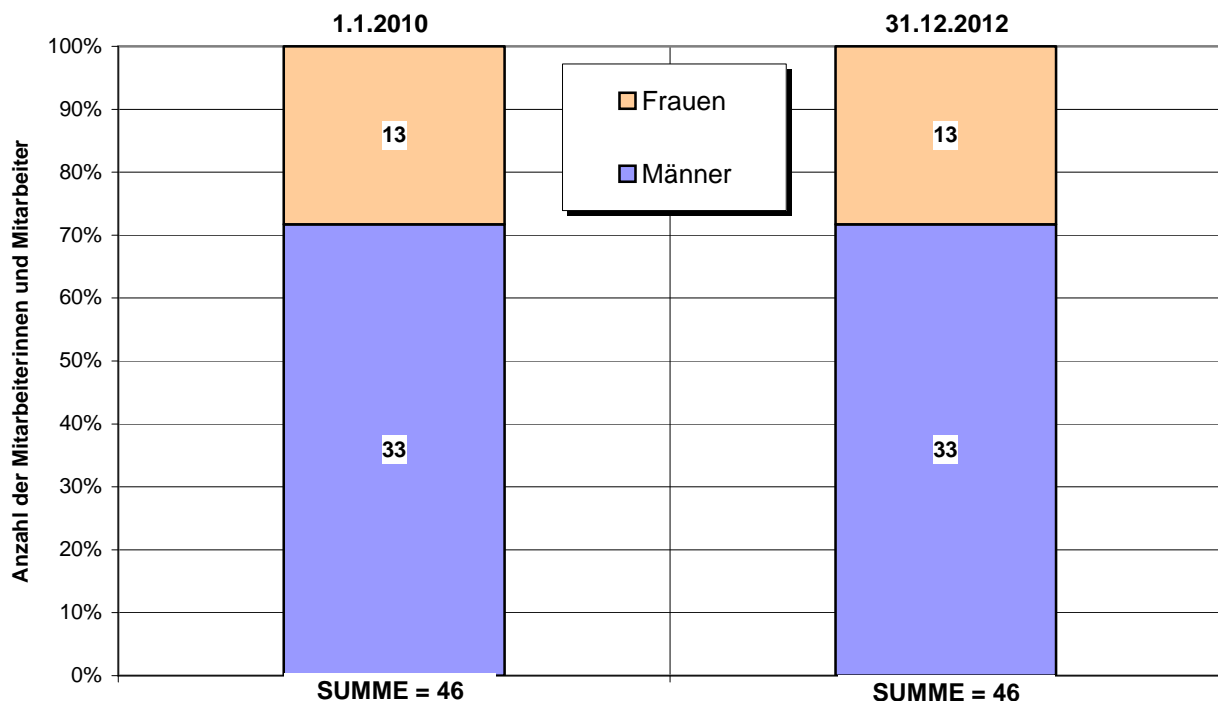
2.3 Anteil der Geschlechter in Führungspositionen

Die Zunahme der Frauen im gehobenen und höheren Dienst schlägt sich allerdings nicht in einer Erhöhung ihres prozentualen Anteils in den Abteilungsleitungen nieder. Hier stagniert der Frauenanteil und die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich bleibt wie im vorangegangenen Berichtszeitraum bestehen (29 % Frauen, 71 % Männer). Diese Entwicklung ist als nicht zufriedenstellend 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.

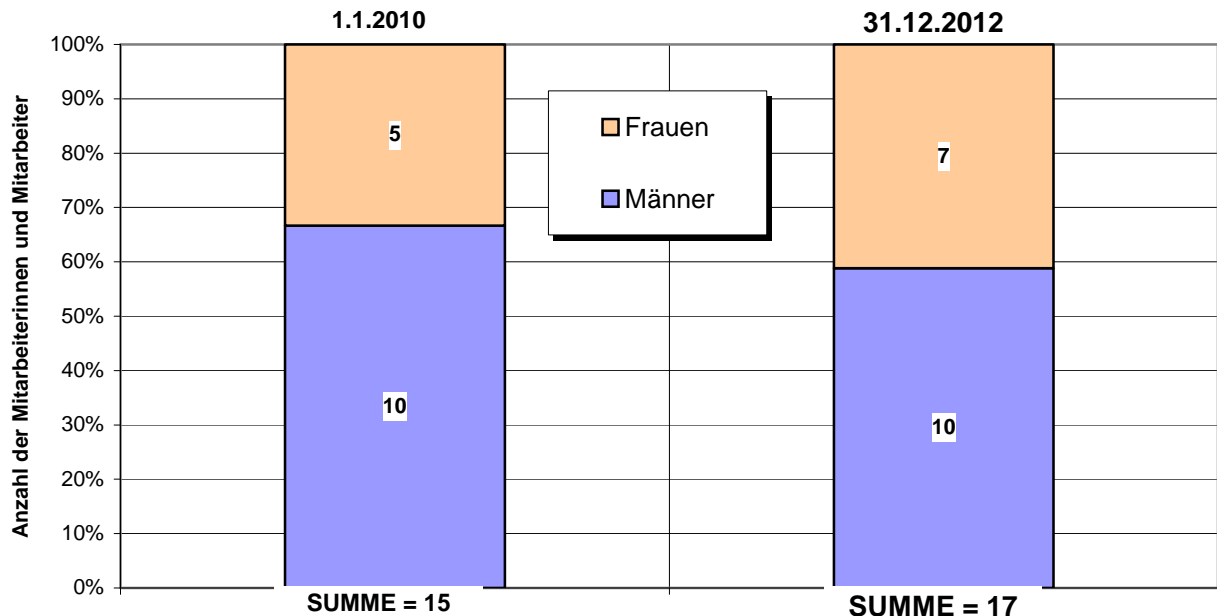
Im Bereich der Amtsleitungen ist die Anzahl der Amtsleiterinnen von 5 auf 7 im Berichtszeitraum gestiegen und damit liegt ihr prozentualer Anteil nun bei 41 % (2006: 29 % und 2009: 33 %).

Während die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Amtsleitungsebene weiter abgebaut werden konnte, ist dies bei den Abteilungsleitungen nicht der Fall. Der niedrige Frauenanteil in diesen Bereich stagnierte wie schon von 2007-2009 bei 29 %. Im Bereich der Führungspositionen ist demnach beim Landkreis Cloppenburg im Bereich der Abteilungsleitungen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Aus dieser Unterrepräsentanz leitet sich auch zukünftig Handlungsbedarf ab. Eine Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich könnte in der bislang praktizierten Besetzung dieser Stellen fast ausschließlich in Vollzeit liegen. Hier gilt es zukünftig eine mögliche Teilbarkeit dieser Stellen verstärkt zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Abteilungsleitungsfunktion



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Amtsleitungsfunktion



2.4 Teilzeit

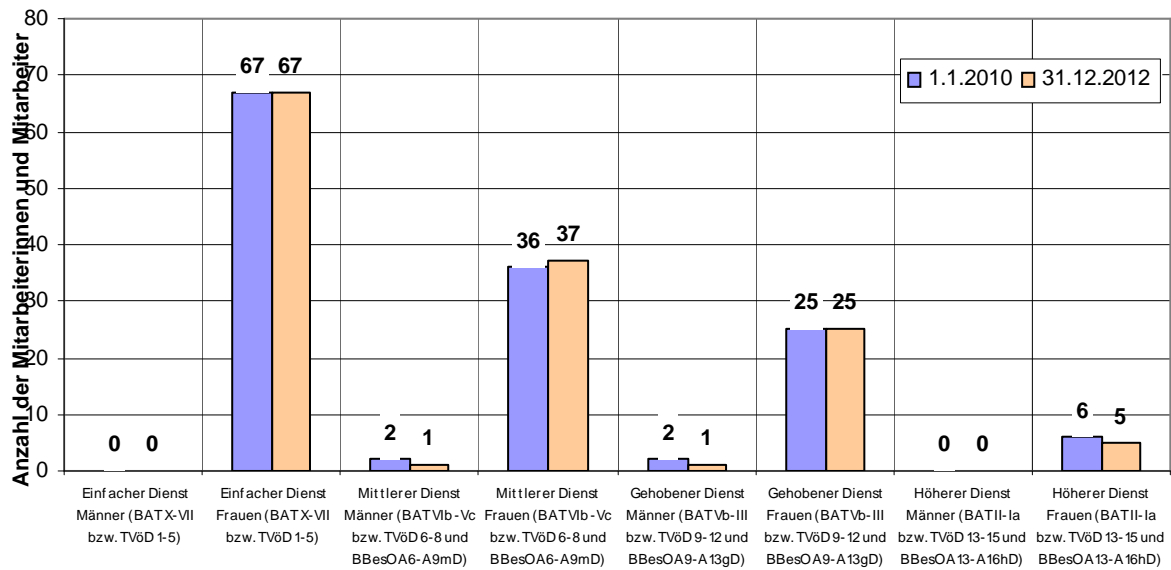
Beschäftigung in Teilzeit mit unterschiedlichsten Stundenkontingenten von 8 – 30 Stunden wöchentlich während der Elternzeit an 1 – 5 Tage die Woche am Vormittag, am Nachmittag oder tageweise ist beim Landkreis Cloppenburg eine Frauendomäne. Auch nach der Elternzeit ist Teilzeitarbeit mit unterschiedlichsten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

Insgesamt arbeiten 28,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Cloppenburg mit verringerter Wochenstundenzahl (2007: 34 %, 2009: 30 %). Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen senkte sich zwischen den beiden Stichtagen 2010 und 2012 von 50 % auf 46 % (2006: 56 %) und der der teilzeitbeschäftigten Männer von 2 % auf knapp 1 %.

Auffällig ist, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen je nach Laufbahngruppe stark variiert. Waren Ende 2012 65 % der in einfachen Dienst beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig, so waren es im mittleren Dienst 45 %, im gehobenen Dienst 29 % und im höheren Dienst 24 %. Je höher die Frauen in der Karriereleiter nach oben klettern, desto weniger sind sie in Teilzeit tätig und bei den männlichen Beschäftigten spielt das Thema Arbeitszeitreduzierung weiterhin eine zu vernachlässigende Rolle.

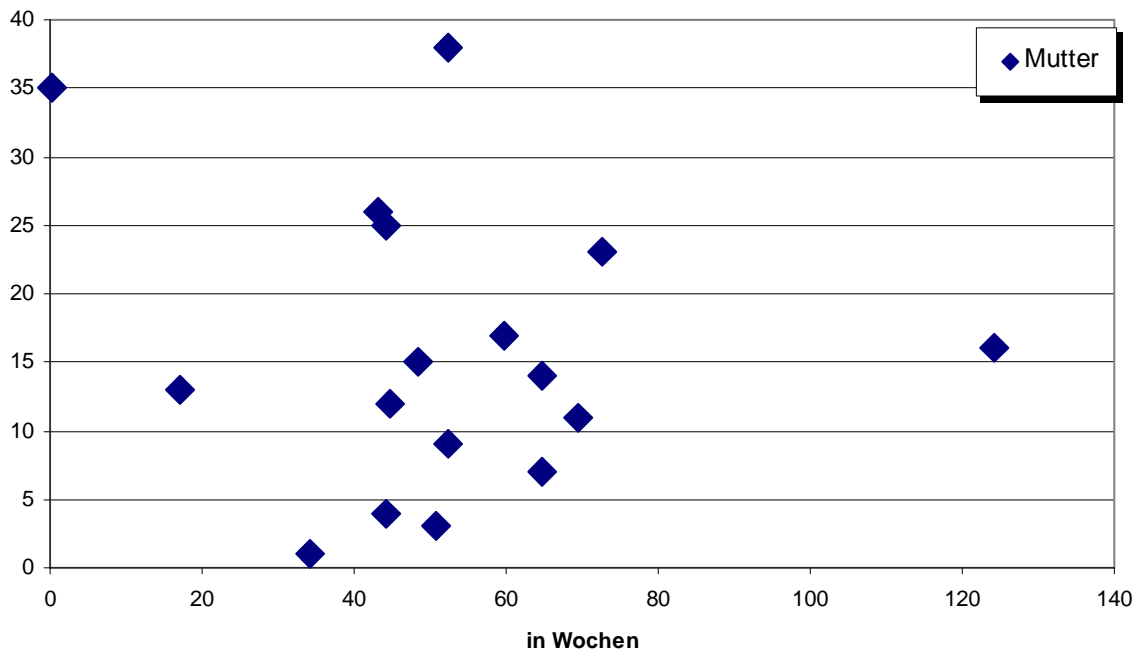
Die starke Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch die Mitarbeiterinnen des Landkreises macht deutlich, dass diese zum überwiegenden Teil aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit reduzierter Wochenstundenzahl tätig sind. Der Landkreis ist als Arbeitgeber hier nach wie vor sehr 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.

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



Für die guten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beim Landkreis Cloppenburg bezüglich der Arbeitszeitgestaltung spricht auch der häufig kurze Zeitraum, in dem Elternzeit unter Freistellung vom Dienst nach der Geburt eines Kindes in Anspruch genommen wird. Von 17 Müttern, die von 2010 – 2012 ein Kind bekommen haben, kehrten 11 bereits vor oder mit der Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes an ihren Arbeitsplatz zurück. Inwieweit sich diese Situation mit der am 1. November 2013 eingeweihten betriebseigenen Kinderkrippe des Landkreises noch verändern wird, bleibt abzuwarten.

Rückkehrzeiten der Mütter für den Zeitraum 2010-2012



Fünf beim Landkreis beschäftigte Väter haben im Berichtszeitraum ebenfalls Elternzeit in Anspruch genommen. Der prozentuale Anteil der Väter an den ElternzeitlerInnen betrug somit knapp 23 % und lag damit unter dem Bundesdurchschnitt von 27,3 % (27.05.2013). Der Zeitraum der genommenen Elternzeit ging in allen Fällen nicht über die mit Inkrafttreten des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes am 1.1.2007 eingeführten zwei sogenannten Vätermonate hinaus.

2.5 Telearbeit

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, wird bereits seit dem Jahr 2000 Telearbeit beim Landkreis praktiziert. Die beim Landkreis Cloppenburg überwiegend angewandte alternierende Telearbeit ist eine auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die überwiegend von Zuhause aus erledigt wird. Die freie Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der Behörde am Telearbeitsplatz stellt für die Telearbeiterin einen der besonderen Anreize dieser Beschäftigungsform dar, zudem werden Rüst- und Pendelzeiten und Fahrkosten gespart. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 waren insgesamt bis zu 8 Mitarbeiterinnen in einem Stundenumfang zwischen 15 und 30 Stunden pro Woche auf einem Telearbeitsplatz tätig. Auffällig ist, dass im Gegensatz zum letzten Untersuchungszeitraum 2007-2009, 3 der 8 Telearbeiterinnen einen Stundenumfang von 5 bis 10 Wochenstunden als Kontingent für sporadische Telearbeit in ihrem bisherigen Stundenumfang von 24,5 bis 40 Wochenstunden eingeräumt bekamen. Diese zusätzlichen 5 bis 10 Stunden konnten dann von zu Hause aus verrichtet werden. Diese Form der sporadischen Telearbeit wurde ausschließlich im Sozialamt absolviert, deren Leiterin die Erfahrungen mit dieser Arbeitsform als durchweg positiv beschreibt, sowohl aus Sicht der Amtsleitung als auch der der Mitarbeiterinnen. Ziel dieser Maßnahme ist neben der Förde-

rung 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 2010 - 2012 Vollzeit mit 39 Wochenstunden beschäftigt. Die Anzahl der Wochenstunden wurde zu Beginn 2010 aufgrund des ständig wachsenden und komplexer werdenden Aufgabenspektrums der Gleichstellungsbeauftragten von 30,5 auf 39 Wochenstunden aufgestockt. 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 2010 - 2012 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 2010 - 2012 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 2010 bis 2012

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. Die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Abteilungsleitungen konnte im Berichtszeitraum nicht abgebaut werden und muss deshalb im Focus zukünftiger Maßnahmen bleiben, genauso wie die gravierende Unterrepräsentanz von Männern in einfachen und mittleren Dienst weiteren Handlungsbedarf nach sich zieht.

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
- Betriebliche Kommission Zielvereinbarung
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- AK Beurteilungen
- AK Führungskräftefortbildung
- Redaktionsteam ElternRat
- Projektgruppe Organisationsuntersuchung Amt 51
- AK Zeiterfassung

Mitarbeit in politischen Gremien

- Sichtung umfangreicher 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.

2010

„Frauen-Solidarität“

Veranstaltung zum Internationalen Frauentag in Kooperation mit der VHS-Frauenrunde

Perspektive Wiedereinstieg

Berufsmesse für Berufsrückkehrerinnen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, der GB des Landkreises Vechta, der Koordi-

	nierungsstelle Frauen und Wirtschaft und dem Caritas Sozialwerk
„Frau-Familie-Beruf“	8 Veranstaltungen für Berufsrückkehrerinnen in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
JugendFilmTage	mehrtägiges landkreisweites Projekt zur Aufklärung von Jugendlichen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik im CineCenter Cloppenburg
„Herzenssachen“	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Haupt- und Realschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
„Mädchen – Du wirst, was du willst!“	mehrtägiges Projekt zur beruflichen Orientierung von Hauptschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Caritas-Sozialwerk und der Agentur für Arbeit
„Migrantinnen in Niedersachsen. Integration gestalten“	Aktionsprogramm des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen und Gesundheit, Durchführung des Partnerinnenprojektes, Erarbeitung der Broschüre „Wir sind Partnerinnen. Ein Lesebuch zu einem gelungenen Projekt“
„ElternSein“	Herausgabe der 4. aktualisierten Ausgabe des Ratgebers zu Schwangerschaft, Geburt und Elternschaft in Kooperation mit Gesundheitsamt und Schwangerenberatungsstellen
„Politik sucht Frauen“	Mentoringprogramm für Frauen zum Einstieg in die politische Arbeit
Kommunalpolitischer Grundkurs	politische Grundbildung für politikinteressierte Frauen und Männer im Rahmen des Mentoringprogramms „Politik sucht Frauen“ in Zusammenarbeit mit der VHS
Patenschaften für Drillingseltern	Veranstaltung zur Verleihung der Patenschaften des Landes Niedersachsen an Drillingseltern durch die Niedersächsische Sozialministerin Mechthild Ross-Luttmann
diverse Vorträge, Grußworte, etc.	Frauengruppen und –vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung

2011

„Wer bestimmt hier eigentlich, was schön ist?“	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
„Frau-Familie-Beruf“	8 Veranstaltungen für Berufsrückkehrerinnen in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
„Migrantinnen in Niedersachsen. Integration gestalten“	Aktionsprogramm des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen und Gesundheit, Vorstellung der Broschüre „Wir sind Partnerinnen. Ein Lesebuch zu einem gelungenen Projekt“
„Politik sucht Frauen“	Mentoringprogramm für Frauen zum Einstieg in die politische Arbeit
Kommunalpolitischer Grundkurs	politische Grundbildung für politikinteressierte Frauen und Männer im Rahmen des Mentoringprogramms „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ in Zusammenarbeit mit der VHS
IV. Kreisfrauensporttag	Aktionstag für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Kreissportbund

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

Aktionsprogramm des Niedersächsischen
Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen
und Gesundheit. Auftaktveranstaltung zum
Thema mit Worldcafé (VHS) und Theater-
stück „50 plus“ im Kreishaus

diverse Vorträge, Grußworte etc.

Frauengruppen und –vereine im gesamten
Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbil-
dung

2012

„ElternRat“

Neukonzeption und Herausgabe des Eltern-
ratgebers in Kooperation mit dem Gesund-
heitsamt und dem Jugendamt

„Herzessachen“

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

JugendFilmTage

mehrtägiges landkreisweites Projekt zur Auf-
klärung von Jugendlichen zum Welt-Aids-
Tag in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis
Sexualpädagogik im CineCenter Cloppen-
burg

„Frauen gestalten den
demografischen Wandel“

Veranstaltung zum Internationalen Frauentag
in Zusammenarbeit mit der VHS-
Frauenrunde

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

Fortsetzung des Projektes des Nds.
Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen,
Gesundheit und Integration zum demografi-
schen Wandel aus Frauensicht

Informationstag für
Alleinerziehende

Veranstaltung zur beruflichen Aktivierung
und Information von Alleinerziehenden Müt-
tern und Vätern in Zusammenarbeit mit dem
Netzwerk Alleinerziehende, Erstellung von
Info-Materialien zu dem Thema

„Aber das Leben geht weiter“

Veranstaltung und Filmvorführung im Cine-
Center Cloppenburg, Film über Flucht und
Vertreibung aus Sicht von Frauen aus drei
Generationen

Konzert der Frauenchöre

Gemeinschaftskonzert von 6 Frauenchören
aus dem Landkreis Cloppenburg im Kreis-
haus in Zusammenarbeit mit dem Frauen-
chor 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
Patenschaften für Drillingseltern	Veranstaltung zur Verleihung der Patenschaften des Landes Niedersachsen an Drillingseltern durch die Niedersächsische Sozialministerin Aygül Özkan
diverse Vorträge, Grußworte etc.	Frauengruppen und –vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung

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.

Netzwerk „Kinder ohne Gewalt“

Ziele:

Vernetzung der im Landkreis Cloppenburg mit dem Thema Gewalt gegen Kinder im weitesten Sinne befassten Einrichtungen und Institutionen, Gewaltprävention, Verknüpfung von Hilfsangeboten, Informationen für Betroffene, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Fortbildungen zu aktuellen Themen.

Fazit:

Gewaltprävention wird umgesetzt, Hilfe für Betroffene wird verbessert, kürzere Wege für Betroffene werden geschaffen, Qualifikation durch Fortbildung.

Dieses im Jahre 1997 von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Deutschen Kinderschutzbund, Kreisverband Cloppenburg gegründete Netzwerk entstand ursprünglich aus dem gemeinsamen Anliegen „Bekämpfung des sexuellen Missbrauches bei Kindern“. Mittlerweile hat sich das Spektrum sehr erweitert und wurde z. B. durch Themen wie Erziehungskompetenz der Eltern, Kindeswohlgefährdung etc. ergänzt.

Geschichtswerkstatt-Frauen

Ziele:

Sichtbarmachen der historischen Leistungen der Frauen im Landkreis Cloppenburg, Sensibilisierung für Alltagsgeschichte mit Fokussierung auf die Leistungen der Frauen, Frauen sollen an die Aufarbeitung ihrer eigenen Geschichte herangeführt werden.

Fazit:

In den bislang 5 veröffentlichten Broschüren zur Geschichte des Alltagslebens von Frauen im Landkreis Cloppenburg wurden vielfältigste Facetten des Frauenlebens sichtbar gemacht und dokumentiert.

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.

Partnerinnen-Projekt

Ziele:

U. a. Verbesserung der Situation von Migrantinnen im Landkreis Cloppenburg, Interkulturelles Lernen und interkultureller Austausch für einheimische und zugewanderte Frauen, Aktivierung und Sichtbarmachen der Potentiale der Teilnehmerinnen, Herstellen von Öffentlichkeit für Themen der interkulturellen Begegnung und des Zusammenlebens

Fazit:

Dauerhafte Installierung des Projektes mit oben genannten Zielen

Berufsorientierende Maßnahmen für Schülerinnen

Ziele:

Erweiterung des Berufswahlspektrums für Schülerinnen der Haupt- und Förderschulen, Erlangen von mehr Eigeninitiative und Sicherheit im Umgang mit der Berufsplannung, junge Frauen erhalten die Möglichkeit, ihre individuellen Fähigkeiten zu erkunden, um Vorlieben und Stärken, aber auch Schwächen herauszufinden.

Fazit:

Schülerinnen lernen realistisch einzuschätzen, ob sie den Anforderungen eines Ausbildungsberufs oder Berufsfelds gewachsen sind und welche möglichen Alternativen (zu einem Beruf hinführende Qualifizierung...) sich anbieten, Erhalt von Informationen, welche Ausbildungsberufe von ArbeitgeberInnen "nachgefragt" werden und welche Rahmenbedingungen erfüllt werden müssen.

Die Seminare zur Berufsorientierung werden bereits seit 1995 von der Gleichstellungsbeauftragten, seit 2002 in Zusammenarbeit mit dem Caritas-Sozialwerk angeboten. Inhaltlich und didaktisch wurden sie bereits mehrfach überarbeitet und auch auf neue Zielgruppen (Förderschülerinnen, Migrantinnen) zugeschnitten. Die Seminare finden jeweils in den Herbstferien dreitägig mit Übernachtung statt.

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, erste größere Informationsveranstaltung erfuhr 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 2010 – 2012

Mitglied:

- Jury „Kinderfreundlichkeitspreis“ des Kinderschutzbundes
- Beirat der ARGE/Jobcenter
- Beirat der Eltern-Kind-Gruppen der Kath. Erwachsenenbildung
- Arbeitskreis Migrantinnen im Oldenburger Münsterland
- Arbeitskreis Sexualpädagogik
- Netzwerk „Kinder ohne Gewalt“
- Netzwerk „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“
- Netzwerk Integration im Landkreis Cloppenburg (NWI)
- Sozialpsychiatrischer Verbund
- Netzwerk Frühe Hilfen
- AK Familienhebammen

Zusammenarbeit im Landkreis Cloppenburg u. a. mit:

- Volkshochschule für den Landkreis Cloppenburg e. V.
- Bildungswerk Cloppenburg e. V.
- Katholische Akademie Stapelfeld
- Seniorenservicebüro
- Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft
- Akademie Überlingen
- Nordwest 24 Training & Consult GmbH
- Agentur für Arbeit
- ARGE/Jobcenter
- Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland
- Caritas-Sozialwerk
- PACE
- Caritas-Jugendmigrationsdienst
- Integrationslotsen im Landkreis Cloppenburg
- 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

- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (IAG)
- Koordinatorin der Regionalkonferenz Weser-Ems-Nord der IAG bis Juni 2012, ab Juni 2012 Vorstandsmitglied der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen
- BAG, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Berlin
- 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
- Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung (NIFBE)

4. Maßnahmen der Verwaltung 2010 - 2012

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
10 Amt für Zentrale Aufgaben	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, Erhalt der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiterinnen in der Elternzeit, Steigerung der Arbeitsmotivation, Abbau von Arbeitsengpässen
	Angebot von Fortbildungsseminaren speziell für Frauen	Steigerung der Selbstsicherheit und der Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmerinnen
	Umfrage zum Bedarf einer betrieblichen Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat Planung einer 2-zügigen Betriebskrippe des Landkreises im Zuge der Kreishauserweiterung	Feststellung des Bedarfes, ev. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilisierung der Arbeitszeiten
	Einrichtung eines Wickelplatzes in der Behindertentoilette im Erdgeschoss des Kreishauses	Kinderfreundliches Kreishaus

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
51 Jugendamt	<p>Neue Vereinbarung mit den Städten/Gemeinden über die Kinderbetreuung ab 01.01.2011, dadurch</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezuschussung durch den Landkreis bei der Schaffung neuer Krippenplätze ohne Vorbedingungen, sondern nach vorhandenen Plätzen lt. Betriebserlaubnis - Großzügige Regelung beim Investitions- und Betriebskostenzuschuss durch den Landkreis als Anreiz für den Ausbau von Krippenplätzen - Unterschiedliche Zuschussbeträge für Halbtags- und Ganztagsgruppen - Bezuschussung von Drittkräften in Krippengruppen - Anteilige Bezuschussung von Betriebskosten von Hortbetreuungsplätzen 	<p>Gesetzliche Änderungen sowie aktuelle Rechtsprechung</p> <ul style="list-style-type: none"> - verbesserte Bedingungen für die Kinderbetreuung - verbesserte finanzielle Unterstützung der Städte/Gemeinden bei der Aufgabenerfüllung als Anreiz für die Schaffung von notwendigen Kinderbetreuungsplätzen in Kindertageseinrichtungen - Einrichtung von mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten durch die Städte und Gemeinden
	Weiterführung des Kindertagespflegebüros in der Trägerschaft des Tagesmüttervereins im Landkreis Cloppenburg e.V. über den 31.07.2011 hinaus	Kindertagespflege wird als Daueraufgabe/-angebot des Landkreises Cloppenburg fest installiert
	Änderung der Richtlinie für Kindertagespflege zum 01.03.2012; jetzt: Satzung des Landkreises Cloppenburg über die Förderung von Kindern in Kindertagespflege	Anpassung an neuere Rechtsprechung Berücksichtigung von Anregungen, Wünschen, Erfahrungen, Verbesserung der Rahmenbedingungen für Tagespflegepersonen

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
53 Gesundheitsamt	<p>Bezuschussung der Schwangeren - und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen (SKF, Diakonie und donum vitae)</p> <p>Finanzierung des Familienhebammendienstes beim SKF</p>	<p>Unterstützung und Beratung von Frauen in der Schwangerschaft und darüber hinaus Beratung und Unterstützung von Frauen in Problem- und Konfliktsituationen</p> <p>Freiwillige Leistung des Landkreises</p> <p>Befähigung der Eltern fördern, eine angemessene Versorgung und Erziehung ihrer Kinder zu gewährleisten</p>
	<p>Projekt „Click Clack – Familien mit Zukunft“ mit folgenden Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elternratgeber - Frühen Hilfen - Neuerdenbürgerbesuchen 	<p>Verbesserung des Informationsniveaus betreffend Erziehung von Kindern und gesundheitspräventive Hilfen</p>
	<p>Sexualaufklärung/ Aidsberatung</p>	<p>Prävention zum Thema Aids. Mitarbeit im AK Sexualpädagogik, Erreichen der Zielgruppe</p>
	<p>Selbsthilfegruppe für Frauen mit psychischen Erkrankungen</p>	<p>Unterstützung von psychisch kranken Frauen bei der Bewältigung ihres Alltags</p>

Amt	Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Stabsstelle Wirtschaftsförderung	Fortsetzung der finanziellen und ideellen Unterstützung der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland einschl. des Verbundes familienfreundlicher Unternehmen	Frauenspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Erwerbsleben, Information, Beratung, Qualifizierung und Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt
	Strukturpolitische Stellungnahmen zu diversen Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen im Landkreis Cloppenburg	Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt
	„Blickpunkt Pflege“	Qualifizierung arbeitsloser Frauen – Bildungswerk Cloppenburg
	„new Erfolg 2010“	Qualifizierungsmaßnahme zur Behebung des Fachkräftemangels hiesiger Pflegeeinrichtungen - Institut für Erwachsenenbildung Schmale gmbH Nordhorn - Kooperation mit Nordwest 24 Training & Consult, Cloppenburg
	„Initiative zur Förderung von Frauen in Führungspositionen“	Qualifizierungsmaßnahme der Nordwest 24 Training & Consult GmbH
	„New Erfolg 2011“	s.o.
	„OpeN International“	Qualifizierungsbausteine Internationalisierung der Märkte und der Arbeitswelt einschl. Mentoring-Programm zur Förderung von weiblichen Beschäftigten – Nordwest 24 Training & Consult GmbH

	„Zukunft Pflege 2“	Qualifizierung von beschäftigten Frauen im Sozial- u. Gesundheitswesen – Nordwest 24 Training & Consult GmbH
	Veröffentlichung von frauenfördernden Maßnahmen (Förderprogramme, Veranstaltungen, Vermittlungsangebote, Beratungen, Wettbewerbe, Zertifizierungen etc.) im Wirtschaftsinfobrief 1/2010, 4/2010, 7/2011, 5/2012, 7/2012	Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen und familienfreundliche Arbeitsbedingungen
	Intensivierung der Beratung und Betreuung von Existenzgründerinnen in der Gründungs- und Nachgründungsphase	Stärkung des Unternehmergeistes und Erhöhung der Gründungsquote bei Frauen sowie Stabilisierung in der Gründungsphase
	Doppelte Anrechnung von Frauenarbeitsplätzen im Programm des Landkreises KMU	Schaffung von Anreizen für zusätzliche Frauenarbeitsplätze und für Neugründungen durch Frauen, Sicherung des Fachkräftebedarfs für die Zukunft
	Verbundprojekt "Fachkräftemangel im Oldenburger Münsterland". Gemeinschaftsprojekt der LK Cloppenburg u. Vechta, IHK, Kreishandwerkerschaften, LWK, Landvolk, berufsbildende Schulen, Agentur für Arbeit, KO-Stelle, Unternehmen, kreisangehörige Kommunen, Personalberatung Schwerdtfeger	a) Rückholung von jungen Menschen in die Region b) Anwerbung ausländischer Fachkräfte; Imageverbesserung der Region OM c) Nutzung der bislang nicht genutzten Potenziale: Frauen und ältere ArbeitnehmerInnen
	Mitwirkung in diversen Gremien und Arbeitsgruppen mit beschäftigungspolitischen und gleichstellungsrelevanten Themen (Beirat Jobcenter, Arbeitsmarktmonitor Agentur für Arbeit, Beirat BBS am Museumsdorf)	Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen im Landkreis Cloppenburg Sensibilisierung von Frauen/Schülerinnen für MINT-Berufe
Amt	Maßnahme zur	Auswirkungen

	Gleichstellung	
40 Schul- und Kulturamt	Weiterführung und Beratung eines Betreuten Mittagstisches und Hausaufgabenbetreuung mit angeleiteter Freizeit an den 4 Förderschulen (5 Standorte) im Landkreis Cloppenburg in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten	Förderung der Kinder, Versorgung mit einem warmen Mittagessen, Unterstützung bei der Erledigung der Hausaufgaben, Entlastung der Familien, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
50 Sozialamt	Bezuschussung des Frauennotrufes für den Landkreis Cloppenburg e.V. mit offener Frauenberatung durch den Landkreis	Unmittelbare Hilfe durch Frauennotruf und die BISS-Stelle für Frauen und Kinder in Situationen von häuslicher Gewalt, Beratung und psychosoziale Betreuung begleiten und unterstützen die Betroffenen