

Landkreis Wesermarsch

Bericht nach § 4a Abs. 8 NLO

über

**Maßnahmen zur Verwirklichung
der Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

Erster Berichtszeitraum: 2004 - 2006

Verfasserinnen: Monika Wessels, Zentraler Steuerungsdienst (Teil A und C)
Ulla Bernhold, Gleichstellungsbeauftragte (Teil A, B, C)

unterstützt durch Beiträge der Fachdienstleitungen

Layout: Kerstin Kleemann, Fachdienst Personal und Organisation

© Landkreis Wesermarsch, Brake 2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
---------------	---

Rechtliche Grundlagen zum Bericht nach NLO	7
--	---

Teil A

Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung und deren Auswirkungen

1. Beiträge des Kreistages	8
Leitbild	8
Mentoring - Programm	9
2. Beiträge der Kreisverwaltung	11
Geschlechter- und familiengerechte Öffnungs- und Sprechzeiten	11
Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht in der Kreisverwaltung	13
Arbeit in Projekt- und Lenkungsgruppen	15
Fortbildung: Notfallversorgung für Schwangere	17
Hilfe für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder	18

Teil B

1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros	21
2. Zusammenarbeit / Einbindung in Gremien	21
3. Von der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum gemachte Anregungen, Initiativen und Vorschläge	23

Teil C

Resümee des Landrates und der Gleichstellungsbeauftragten	26
1. Gestaltung der weiteren Arbeit am Bericht	26
2. Handlungsempfehlungen aus den Beiträgen 2004 bis 2006	26
3. Ausblick auf den Berichtszeitraum 2007 bis 2009	27

Vorwort

Mit dem Bericht nach § 4a NLO werden die Beiträge von Kreistag und Kreisverwaltung zur Chancengleichheit von Männern und Frauen in den Mittelpunkt gerückt. Er soll alle drei Jahre anzeigen, ob und wie sich Ungleichgewichte durch fördernde Maßnahmen ausgleichen lassen. Solange die Gleichstellung von Mann und Frau keine faktische Realität ist, ist hier die *Frauenförderung* bewährte erste Strategie. Den Handlungsbedarf signalisieren beispielsweise die Zahlen von Frauen in der politischen Arbeit der Räte und des Kreistags (21 %) sowie der Frauenanteil in Führungspositionen der Kreisverwaltung (ca. 32 %).

Der Bericht soll auch dokumentieren, wie die unterschiedlichen und vielfältigen Lebenslagen der beiden Geschlechter in Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen von Politik und Verwaltung Berücksichtigung finden. Hier findet die zweite Strategie - das Prinzip des *Gender Mainstreaming* - Anwendung, denn nicht erkannte Unterschiede können dazu führen, dass scheinbar neutrale Maßnahmen Frauen und Männer, Jungen und Mädchen in unterschiedlicher Weise beeinflussen und sogar bestehende Nachteile noch verstärken.

Bei einer Fortbildungsveranstaltung für Führungskräfte der Kreisverwaltung wurde bedauert, dass der zweite Teil der Doppelstrategie *Frauenförderung* und *Gender Mainstreaming* mit einem englischen Fachbegriff belegt ist. Vielleicht ist trotz der mehrschichtigen Bedeutung von *Gender Mainstreaming* und dem bereits im deutschen Wortschatz etablierten Tätigkeitswort *gendern* Abhilfe möglich. Alle Beteiligten - Politik wie Verwaltung - sind eingeladen, eine flüssige und treffende deutsche Bezeichnung zu finden und vorzuschlagen.

Michael Höbrink
Landrat

Ulla Bernhold
Gleichstellungsbeauftragte

Rechtliche Grundlagen zum Bericht nach NLO

Gesetz zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts und anderer Gesetze, in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. April 2005

„Die Landrätin oder der Landrat berichtet dem Kreistag gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die der Landkreis zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist dem Kreistag erstmals für die Jahre 2004 bis 2006 zur Beratung vorzulegen.“

Auszug aus der NLO, § 4a, Abs. 8

„Der Gesetzgeber verdeutlicht damit, dass Normadressaten des Gleichstellungsauftrags die Gemeinde, also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeisterin oder Bürgermeister ist.“

Bezug: § 5a, Abs. 9 NGO.

§ 4a, Abs. 8 NLO ist entsprechend zu behandeln.

Auszug aus einer Synopse des Nds. Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit zum Gesetz zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts und anderer Gesetze (Landtagsdrucksache 15/490), Hannover 2005

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

Nds. Verfassung Artikel 3, Absatz 2, Satz 3

Teil A

Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung und deren Auswirkungen

1. BEITRÄGE DES KREISTAGES

Leitbild

Maßnahme 2004 - 2006

2004 Beschluss zum Leitbild Landkreis Wesermarsch, darin auch Verankerung der Chancengleichheit

Ziel der Maßnahme

Vorgaben und Leitsätze zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsarbeit und politisches Handeln integrieren und umsetzen

Kooperationspartner/innen

- ↪ Kreistag
- ↪ Kreisverwaltung

Sachstand

- Verwaltungsinterne Fortbildung zum Thema Frauenförderung und Gender Mainstreaming für alle Führungskräfte 2006
- Meldungen von Beiträgen zur Umsetzung aus den Organisationseinheiten der Kreisverwaltung an den Landrat 2006/2007

Auswirkungen der Maßnahme

- Stärkere Genderkompetenz der Führungskräfte
- Einstieg für fachliche Beiträge zum Bericht nach NLO

Fazit

Durch die Berichtspflicht gemäß § 4a Abs. 8 NLO erhält die Umsetzung der Vorgaben und Leitsätze zur Chancengleichheit im Leitbild des Landkreises eine regelmäßige öffentliche Beachtung.

Der Austausch mit den Führungskräften zum Thema sollte fortgesetzt werden. Ein weiteres Aufgabenfeld stellt die Information und ggf. (auch externe) Qualifizierung der Beschäftigten unterhalb der Führungsebene dar.

Mentoring - Programm

Maßnahme 2005

Landkreisweite Teilnahme am Mentoring-Programm des Niedersächsischen Sozialministeriums

Ziel der Maßnahme

Frauen motivieren, sich kommunalpolitisch zu engagieren und ihnen das nötige Rüstzeug für ein politisches Mandat geben

Kooperationspartner/innen

- ↪ Kreistag
- ↪ Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Wesermarsch
- ↪ Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung Hannover
- ↪ Niedersächsisches Sozialministerium
- ↪ Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises als Projektleiterin

Sachstand

- 14 Mentees (weibliche Nachwuchskräfte) und 13 Mentor/innen nahmen teil.
- Von März bis Dezember 2005 wurden sieben Veranstaltungen, davon vier Seminare/Workshops und ein Erzählcafe, durchgeführt

Auswirkungen der Maßnahme

- a) 10 Mentees gelangten erstmals auf die Wahllisten, 5 davon sowohl für die Stadt- und Gemeinderatswahl als auch für den Kreistag, 1 Mentee bewarb sich für ein Bürgermeisteramt; Gesamtkandidatur Wesermarsch = 78,6% (10 von 14); Niedersachsen = 33,1% (76 von 230)¹
- b) 6 Mentees gelang der Sprung in die Kommunalparlamente, das sind 60% aller Mentees auf den Listen.
- c) Der Anteil der weiblichen Kreistagsabgeordneten hat sich von ca. 20,9% (9 von 43) auf 25,6% (11 von 43) erhöht. Der Frauenanteil in Kreistagen nach der Kommunalwahl 2006 beträgt laut Landesamt für Statistik = 24,4%, laut Nds. Landkreistag = 22,8%

¹ Die Zahlen beziehen sich auf Angaben von Teilnehmerinnen an einer Befragung im Rahmen der Auswertung: Moser, Andrea/ Wrangell, Ute von: Das 3. Mentoring-Programm des Landes Niedersachsen - Evaluation. Vernetzungsstelle Hannover 2006

- d) Bei den Gemeinden und Städten der Wesermarsch liegt der Frauenanteil in den Räten nach der Wahl 2006 unter dem Wert von 2001 (20,6%; 43 von 209), nämlich bei 20,1% (42 von 209). Der Frauenanteil in Gemeinderäten beläuft sich laut Landesamt 2006 auf 20,9%, 2001 auf 19,9%
- e) Politikerinnen Wesermarsch (Kreistag und Gemeinden) 2006 gesamt = 21,03%; 2001 = 20,63%

Fazit

Insgesamt konnte der Frauenanteil in den Räten und im Kreistag der Wesermarsch mit leichter Steigerung erhalten werden.

Ein frühzeitiges Seminarangebot sowie eine Ansprache von Frauen vor Ort hat sich bewährt. Hilfreich war das Engagement und Vorbild der Mentoren und Mentorinnen.

Zur Stabilisierung und Erhöhung des Frauenanteils sollte ein weiteres Mentoring-Programm von den Politikern und Politikerinnen aller Parteien unterstützt werden.

2. BEITRÄGE DER KREISVERWALTUNG

Geschlechter- und familiengerechte Öffnungs- und Sprechzeiten

Maßnahmen 2005 - 2006

- Analyse zum Thema im Rahmen der Kunden- und Kundinnenbefragung 2005
- Überprüfung der Anwesenheits- und Öffnungszeiten der Kreisverwaltung aus Sicht der Organisationseinheiten 2006

Ziel der Maßnahme

Gleich gute Möglichkeiten zur persönlichen Erreichbarkeit für Männer, Frauen und Personen mit Familienaufgaben schaffen und erhalten

Sachstand

Die Öffnungszeiten der Verwaltung müssen sich an den Bedürfnissen der Zielgruppen dienstlicher Aktivitäten orientieren und ebenso eine sachgerechte Aufgabenbewältigung für die Beschäftigten außerhalb der Kundenkontakte ermöglichen.

Ergebnisse und Anregungen zur Frage der Erreichbarkeit wurden einerseits aus der repräsentativen Kundinnen- und Kundenbefragung SofIA² gewonnen. Ca. 51% der Befragten waren weiblich, 49% männlich. Die Verteilung spiegelt annähernd die in der Bevölkerung vorhandene Geschlechterverteilung wider. Auch Befragte aus Haushalten mit mehreren Personen waren angemessen vertreten.³ Andererseits fand eine weitere Überprüfung durch die Verwaltung statt.

- Beim Landkreis gibt es daher feste Öffnungszeiten, in denen Bürgerinnen und Bürger bedient werden und Termine nach Vereinbarung, die auch außerhalb der Öffnungszeiten liegen können. Die technische Entwicklung (z. B. E-Mail, Internet) ermöglicht vielfältige Formen des Kontakts; nach Absprache können Beratungen auch vor Ort erfolgen.
- Besondere organisatorische Beachtung verlangt in diesem Zusammenhang der hohe Anteil an Teilzeitkräften in der Kreisverwaltung. Da der Großteil dieser Bediensteten aufgrund der Kindertagesstätten- und Schulzeiten vormittags arbeitet, ist eine aufgabengerechte Verteilung von Voll- und Teilzeitkräften in den Organisationseinheiten erforderlich, um die Nachmittagsöffnungszeiten zu gewährleisten.⁴

² SofIA- Stets offen für IHR ANLIEGEN. Siehe dazu: Hüskens, Tanja/Uphoff, Karsten: Kundenzufriedenheitsanalyse Landkreis Wesermarsch - Abschlußbericht, Oldenburg 2005

³ Vgl. ebenda S. 8 ff

⁴ Siehe dazu auch: Stufenplan 2002, Landkreis Wesermarsch, Brake 2002, Seite 7 ff.

Kooperationspartner/innen

- ↳ Kundinnen und Kunden
- ↳ Projektgruppe Kunden- und Kundinnenbefragung (Kreisverwaltung)
- ↳ Universität Oldenburg mit Aninstitut ecco

Auswirkungen der Maßnahme

Die Erreichbarkeit sowie Inanspruchnahme der Dienstleistungen der Kreisverwaltung ist für Männer und Frauen sowie für Personen mit Familienaufgaben sichergestellt.

Fazit

Die derzeitigen Öffnungszeiten entsprechen dem Bedarf; eine Überprüfung - auch mit Blick auf neue Kommunikations- und Interaktionswege durch technologischen Fortschritt - sollte in regelmäßigen Abständen erfolgen.

Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht in der Kreisverwaltung

Maßnahme

Überprüfung der Struktur

Ziel der Maßnahme

Paritätische Verteilung der Arbeitsstunden, Leitungspositionen und Aufgaben in den Organisationseinheiten sowie von Arbeitsplätzen mit Hochschulvoraussetzung auf beide Geschlechter

Sachstand (31.12.2006, so nicht anders angegeben)⁵

- a) Der Landkreis Wesermarsch hat insgesamt 507 Bedienstete, von denen 270 (53,25 %) weiblich sind
- b) Trotz des Frauenanteils von 53,25 % (aller Personen) liegt das Beschäftigungsvolumen der Frauen mit 46,50 % (aller Arbeitsstunden) unter dem der Männer (53,50 %)⁶

Die folgenden Punkte basieren auf Zahlen für die Stammverwaltung⁷

- c) Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt 32 % (6 Frauen) bei insgesamt 19 Führungspositionen (Stand: 17.04.2007)
- d) Eine Darstellung der Frauen- (Angabe auch in Prozent) und Männeranteile in den Organisationseinheiten zeigt folgendes Bild (Stand: 17.04.2007):

Zentrale Dienste, Finanzen, Bildung ⁸ :	17 Männer	34 Frauen	= 66,66 %
Ordnung, Verkehr, Bauen, Umwelt ⁹ :	45 Männer	53 Frauen	= 54,08 %
Soziales, Jugend, Gesundheit:	31 Männer	56 Frauen	= 64,37 %
Fachdienste, Referate des Landrats:	7 Männer	7 Frauen	= 50,00 % ¹⁰
- e) Arbeitsplätze mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss haben etwa 20 % der Beschäftigten der Stammverwaltung inne (Frauenanteil in Prozent):

insgesamt 79 Stellen:	46 Männer	33 Frauen	= 41,77 %
davon Absolventen/Absolventinnen der Fachhochschule für Verwaltung			
⇒ insgesamt 29 Stellen:	18 Männer	11 Frauen	= 37,93 %
davon Ingenieure/innen, Sozialarbeiter/innen, Ärzte/innen u. a.			
⇒ insgesamt 50 Stellen:	28 Männer	22 Frauen	= 44,00 %

⁵ Berechnungen des Fachdienstes Personal und Organisation

⁶ Ziel 1 des Stufenplans 2002 lautet: „Der Anteil der Frauenbeschäftigung, gemessen in Stunden, soll 50 % des Gesamtvolumens betragen.“ Laut Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zum Stufenplan 2002 (Brake 2005), bewegt sich das Gesamtbeschäftigungsvolumen der Frauen in den untersuchten Jahren 2002 bis 2004 oberhalb der 50 %-Marke, erfüllt also die gesetzlichen Vorgaben. Erst 2005 fällt das Beschäftigungsvolumen unter 50 % (46,53 %). Für den Stichtag 17.04.2007 wurde ein Beschäftigungsvolumen von 48,82 % errechnet.

⁷ Berechnungen des Referats Zentrale Steuerungsunterstützung; in der Stammverwaltung sind insgesamt 397 Personen beschäftigt, davon 251 Frauen (63,22 %).

⁸ Angaben ohne Kantine, Bibliothek, Kreismedienzentrum, BBZ-Kindergarten, Moorseeer Mühle, Schulsekretärinnen und SchulsozialarbeiterInnen, z.B.V.-Stellen (sonst gesamt: 20 Männer und 70 Frauen = 77,77 %)

⁹ Angaben ohne FTZ, Kreisstraßenbau, Reinigungskräfte, Hausmeister (sonst gesamt: 85 Männer und 87 Frauen = 50,58 %)

¹⁰ Eine Erhöhung des Frauenanteils in den direkt dem Landrat unterstellten Bereichen auf 50 % - Ziel 7 des Stufenplans 2002 - wurde erreicht.

Kooperationspartner/innen innerhalb der Kreisverwaltung

- ↪ Fachdienst Personal und Organisation
- ↪ Führungskräfte
- ↪ Personalrat
- ↪ Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkungen der Maßnahme

- Teilzeitarbeit, und den damit vielfach verbundenen Aufgabenbereich Familie, übernehmen nach wie vor hauptsächlich weibliche Bedienstete (Ausnahme Altersteilzeit)
- Der größere Frauenanteil in der Verwaltung spiegelt sich nicht in der Anzahl der Arbeitsstunden und damit nicht in der Aufgabenwahrnehmung wider
- Führungsaufgaben werden nach wie vor überwiegend durch Männer repräsentiert
- Im Veterinärbereich ist es gelungen, eine Amtstierärztin einzustellen. Aktuell ist diese Stelle dem Zweckverband Veterinäramt Jade-Weser zugeordnet
- Insbesondere im allgemeinen sozialen Dienst (ASD) im Fachdienst Jugend werden gleich gute Beratungsmöglichkeiten in geschlechterspezifischen Fragen bei der Beratungstätigkeit und der Einrichtung von Hilfen vorgehalten
- Für den Fachdienst Umwelt ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Berufsbereichen, die eher Männern zugeordnet werden, 45 % beträgt

Fazit

- Gute Erfahrungen, die in allen Wirtschaftsbereichen mit gemischten Gruppen gemacht werden, gelten auch für die Kreisverwaltung.
- In sogenannten Männerberufen ist durch die Tätigkeit von Fachfrauen die Akzeptanz von Frauen gestiegen. Junge Frauen profitieren von den weiblichen Vorbildern bei ihren Überlegungen zur Berufswahl (z. B. durch die Beteiligung der Kreisverwaltung am Zukunftstag).
- Da für Leitungspositionen i. d. R. die Qualifikation für den Allgemeinen gehobenen Verwaltungsdienst vorausgesetzt wird, ist eine Parität in dieser Berufsgruppe im Sinne der Chancengleichheit besonders wichtig. Der Frauenanteil sollte hier deutlich erhöht werden.
- Bei Neubesetzungen soll dem Ziel, eine ausgewogene Besetzung der Geschlechter zu erreichen, weiterhin Rechnung getragen werden.

Arbeit in Projekt- und Lenkungsgruppen

Maßnahme

Betrachtung der Besetzung von Projekt- und Lenkungsgruppen

Ziel der Maßnahme

Die Mitarbeit in Projekten ist ein Baustein der Personalentwicklung; eine ausgeglichene Förderung und Fortbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Projektarbeit wird angestrebt.

Sachstand 2004 - 2006

Insgesamt wurden 11 Projekte durchgeführt; sie wurden zum Teil fachbezogen, aber auch durch freiwillige Bewerbung besetzt.

- **Zusammensetzung der Projektteams:**

insgesamt 44 Mitglieder, davon 27 Männer und 17 Frauen = 38,64 %
davon Teammitglieder in Teilzeit (ohne ATZ¹¹) 1 Mann (2,27 %) und
8 Frauen = 18,18 %

Die Mitwirkung von Frauen in Projektgruppen entspricht nicht ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten (507):

Ende 2006: Frauen in Teilzeit (159) = 31,36 %;

Männer in Teilzeit (16) = 3,15 % (ohne ATZ).

- **Projektleitung:**

insgesamt 11 Projektleitungen, davon 7 Männer und 4 Frauen = 36,36 %

Hier spiegelt sich die Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Entgeltgruppen wider, da die Projektleitung in erster Linie mit diesen Bediensteten besetzt wird.

- **Lenkungsausschüsse:**

insgesamt 26 Mitglieder, davon 22 Männer und 4 Frauen = 15,38 %

Ein Grund für die Dominanz der männlichen Lenker liegt in der hohen Beteiligung der obersten Führungsebenen (Fachbereichsleiter, Landrat), die ausschließlich aus Männern bestehen.

Kooperationspartner/innen innerhalb der Kreisverwaltung

- ↗ Zentrale Steuerung
- ↗ Führungskräfte
- ↗ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ↗ Gleichstellungsbeauftragte

¹¹ ATZ = Altersteilzeit

Auswirkungen der Maßnahme

Bei der Besetzung von Projekten wirkt sich nicht nur eine multidisziplinäre Zusammensetzung positiv aus, sondern auch eine gleichgewichtige Repräsentanz von Männern und Frauen.

Fazit

Bei der Bildung der Projektgruppen ist zukünftig vermehrt auf eine ausgewogene Besetzung nach Geschlecht und auf eine angemessene Einbeziehung von Teilzeitkräften zu achten. Der Unterrepräsentanz von Frauen in Projektleitungen und Lenkungsgruppen soll - soweit möglich - entgegengewirkt werden.

Fortbildung: Notfallversorgung für Schwangere

Maßnahme

Landkreisweite Fortbildung für den Rettungsdienst

Ziel der Maßnahme

Stärkung der Notfallversorgung für Schwangere (vor dem Hintergrund, dass ausschließlich die Wesermarsch-Klinik im Landkreisnorden ein geburtshilflich-gynäkologisches Angebot vorhält)

Kooperationspartner/innen

- ↪ Hebammen
- ↪ Gynäkologen Wesermarschklinik
- ↪ Niedergelassener Kinderarzt
- ↪ Johanniter Unfallhilfe
- ↪ Rettungsdienst des Landkreises
- ↪ Frauenbüro Landkreis Wesermarsch

Sachstand

- Von September bis November 2005 fanden Fortbildungsveranstaltungen, organisiert von Frauenbüro und Rettungsdienst, in Nordenham, Brake und Bardenfleth statt
- Thema waren u.a. Komplikationen in den verschiedenen Stadien der Schwangerschaft, Notfälle im Rettungswagen, die physiologische Geburt im Rettungswagen, Geburtsphasen und die Versorgung der Mutter und des Kindes nach der Geburt

Auswirkungen der Maßnahme

- Die insgesamt 42 Teilnehmenden, meist Rettungsassistenten und Rettungsassistentinnen, konnten aktuelle Fragen an die ReferentInnen stellen und die Vorträge durch eigene Erfahrungen ergänzen. Bewertet wurde das Angebot insgesamt mit der Note 1,5.
- Deutlich wurde, dass eine Vernetzung mit den Hebammen, auch für einen Einsatz auf dem Rettungswagen, sowie eine entsprechende Ausstattung der Rettungswagen sinnvoll und hilfreich ist.

Fazit

Aufgrund der gegebenen Infrastruktur soll das Angebot in regelmäßigen Abständen wiederholt werden; dazu ist eine Vorabfrage zu den gewünschten Inhalten bei den Rettungsdiensten geplant.

Hilfe für von Gewalt betroffene Frauen und deren Kinder

Ziel der Maßnahmen 1 und 2

Erhalt und Stärkung der Hilfestrukturen für misshandelte Frauen und deren Kinder

Maßnahme 1

Neue Wege für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit der Gewaltberatungsstelle LaWeGa, der Bezirkssozialarbeit im Jugendamt und der Polizei

Kooperationspartner/innen

- ↪ Allgemeiner Sozialdienst und Leitung Fachdienst Jugend Wesermarsch
- ↪ Polizei Wesermarsch
- ↪ Landespräventionsrat
- ↪ Beratungsstellen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene im Landkreis
- ↪ Beraterinnen LaWeGa
- ↪ Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises als Leiterin der Beratungsstelle

Sachstand

Kinder misshandelter Mütter sind immer von der Gewalt zu Hause betroffen. Deshalb haben Frauenbüro und Jugendamt Empfehlungen des Landespräventionsrates¹² aufgenommen und eine adäquate Zusammenarbeit gefunden. Die Polizei wurde ebenfalls in die neuen Überlegungen einbezogen.

Auswirkungen der Maßnahme

Das Miterleben von häuslicher Gewalt als eine potentielle Kindeswohlgefährdung ist verstärkt in das Bewusstsein der Fachkräfte gerückt. Eine interdisziplinäre Kooperation ist eingerichtet und trägt dazu bei, neben der Unterstützung der misshandelten Mütter auch Hilfen für betroffene Kinder und Jugendliche anzubieten.

Fazit zu Maßnahme 1

Die verbesserte Verbindung der Fachkräfte zugunsten der Opfer häuslicher Gewalt soll fortgesetzt und ggf. ausgebaut werden.

¹² Landespräventionsrat (Hg.) in Kooperation mit dem Land Niedersachsen: Kinder misshandelter Mütter - Handlungsorientierungen für die Praxis. Hannover 2005

Maßnahme 2

Etablierung der Kooperation auf Polizeiinspektionsebene nach Vorgaben der Förderrichtlinien des Landes Niedersachsen 2005/2006

Kooperationspartner/innen

- ↪ Paritätischer Cuxhaven
- ↪ Polizeiinspektion Cuxhaven-Wesermarsch
- ↪ Landrat Wesermarsch
- ↪ Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Wesermarsch

Sachstand

Als Grundlage für eine Landeszuwendung musste innerhalb der Polizeiinspektion (Landkreise Cuxhaven und Wesermarsch) eine Einigung über Zuständigkeiten und eine gemeinsame Antragsstellung und -abwicklung erzielt werden. Über Kooperationsverträge mit dem Paritätischen und der Polizei wurden entsprechende Regelungen fixiert.

Auswirkungen der Maßnahme

Der Landkreis Wesermarsch übersendet Beiträge und Nachweise für eine Landesförderung der Gewaltberatungsstelle LaWeGa an den Paritätischen Cuxhaven, der als Antragsteller für das Gebiet der Polizeiinspektion fungiert, und erhält über den Paritätischen eine anteilige, nach Einwohner/innen berechnete Zuwendung des Landes.

Fazit zu Maßnahme 2

Die Zusammenarbeit in Sachen Landeszuwendung mit dem Paritätischen Cuxhaven hat sich bewährt.

Teil B

Neben den Beiträgen des Kreistags und der Verwaltung zur Chancengleichheit soll der Bericht nach NLO außerdem Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe der Gleichstellungsbeauftragten Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, wie die Zusammenarbeit im Berichtszeitraum war, welche Anregungen, Initiativen und Vorschläge von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen und, welche Maßnahmen davon umgesetzt bzw. aus welchen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.¹³

1. AUSSTATTUNG DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

- Stundenzahl
 - 38,50 / 39,0 Stunden (Gleichstellungsbeauftragte)
 - 19,25 / 19,5 Stunden (Beraterin LaWeGa)
 - 6,0 Stunden (Beraterin LaWeGa, Vertretung auf Honorarbasis)
 - 38,50 / 39,0 Stunden (Sekretariat)
- Haushaltsansatz (ohne Personalkosten)
 - 2004 12.600 Euro
 - 2005 12.600 Euro
 - 2006 13.100 Euro

2. ZUSAMMENARBEIT/ EINBINDUNG IN GREMIEN

Die Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Nds. Landkreisordnung geregelt. Danach wirkt die Gleichstellungsbeauftragte 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.¹⁴ „Die Landrätin oder der Landrat hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten.

¹³ Sh. dazu Synopse des Nds. Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit zum Gesetz zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts und anderer Gesetze, Hannover 2005

¹⁴ Siehe dazu auch § 4a, Abs. 3 NLO

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, Einsicht in die Akten der Kreisverwaltung zu nehmen [].¹⁵

Im Sinne der dargestellten Vorgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte an Personalmaßnahmen - u.a. auch Stellenbesetzungsverfahren - beteiligt. Eine Einbeziehung erfolgt in der Regel auch bei grundsätzlichen Strukturfragen, besonders im Bereich der Personalentwicklung, sowie bei fachlichen Anliegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum wie folgt in Gremien und Arbeitsgruppen eingebunden:

Verwaltungsintern

Arbeitsgruppe Personal
Fachbereichskonferenz 1
Führungskräfteforum
Projektgruppe Kundinnen- und Kundenbefragung
Projektgruppe Umsetzung der Ergebnisse der Kunden- und Kundinnenbefragung
Stellenbesetzungskommissionen
Kommission nach § 18 Abs. 7 TVöD

Gemeinde übergreifend/extern

Arbeitskreis Kindertagesstätten (Planung durch Landkreis, Gemeinden und Städte)
Beirat BEA gGmbH
Verwaltungsausschuss Arbeitsamt Oldenburg

Politische Gremien

Kreistag
Kreisausschuss
Fachausschüsse

Von der Politik eingerichtete Gremien

Widerspruchsausschuss Jugendhilfe
Jugendhilfeplanung
Lenkungs- und Redaktionsgruppe Leitbild Landkreis Wesermarsch

Über die Einbindung durch Verwaltung und Politik hinaus sei hier auf weitere Aspekte der Kooperationsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten verwiesen.¹⁶

¹⁵ § 4a, Abs. 6 NLO

¹⁶ Zu nennen sind Arbeitsgruppen unter Initiative, Federführung oder Leitung der Gleichstellungsbeauftragten (ohne weitere maßgebliche Beteiligung durch einen Fachdienst der Verwaltung), beispielsweise

- Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Wesermarsch
- Arbeitskreis gegen sexuelle Gewalt an Mädchen und Jungen
- Vorbereitung - Information - Auswertung Mammographie-Screening
- Planung und Veranstaltung Brustkrebslauf-Abschnitt Wesermarsch.

Relevant sind außerdem Arbeitszusammenhänge, bei denen verwaltungsexterne Einrichtungen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligten, u.a.:

- Ev. Dorfhelferinnenwerk Niedersachsen - Kuratorium Wesermarsch
- Planungsgruppe Frauensporttag
- Beauftragte für Chancengleichheit der Bundesanstalt für Arbeit.

3. VON DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN IM BERICHTSZEITRAUM GEMACHTE ANREGUNGEN, INITIATIVEN UND VORSCHLÄGE

Die im Teil A aufgeführten Maßnahmen von Kreistag und Verwaltung gingen zum größten Teil auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten zurück.

Dort nicht aufgeführt sind Beiträge des Frauenbüros im Berichtszeitraum 2004 bis 2006, die teilweise in Kooperation mit Dritten, aber ohne weitere maßgebliche Beteiligung der Fachdienste der Kreisverwaltung entstanden sind.¹⁷

Verwaltungsintern

Bei den Stellenbesetzungsverfahren wurden Anregungen und Hinweise der Gleichstellungsbeauftragten (z.B. zur Nichtzulässigkeit von Fragen) vom Personalamt unterstützt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist ständiges Mitglied der Arbeitsgruppe Personal und hat bei der Entwicklung der anstehenden Themen (u.a. Bausteine der Personalentwicklung, Leitlinien für Führungskräfte, Rotation) frauen- und gleichstellungsrelevante Aspekte eingebracht. U.a. hat sie eine Auswertung der Beurteilungen nach Geschlecht und Stundenumfang angeregt, die durchgeführt wurde.

In der sogenannten LOB¹⁸-Kommission hat sich die Gleichstellungsbeauftragte erfolgreich für das Angebot „Zielvereinbarungen“ eingesetzt, da durch die Verpflichtung zur Festlegung von messbaren Zielen, die Leistungserwartungen deutlich werden und weniger der subjektiven Einschätzung durch den Vorgesetzten/die Vorgesetzte unterliegen.

¹⁷ Zum Beispiel gingen im Aufgabenbereich Öffentlichkeitsarbeit folgende Veröffentlichungen im Berichtszeitraum 2004 bis 2006 auf die Initiative der Gleichstellungsbeauftragten zurück:

- „Getrennte Wege gehen - Informationen für Frauen bei Trennung und Scheidung“
- „Exclusion and Persecution“ (Band 12 der Reihe: Frauen in der Wesermarsch)
- Information zum Gewaltschutzgesetz in sieben Sprachen
- „Beratungsangebote für von Gewalt betroffene Männer im Landkreis Wesermarsch“
- DVD über „miese SMS“

An Vortragsveranstaltungen des Frauenbüros sind u.a. zu nennen:

- „Networking als Erfolgsstrategie - Netzwerke für Gründerinnen und Unternehmerinnen im ländlichen Raum“ (Gründerinnenmesse in Rodenkirchen)
- „Als Tagesmutter selbständig“
- „Mammographie-Screening - bald auch in der Wesermarsch“
- Programmschwerpunkt für Mädchen auf der Berufsfindungsmesse: „Junge Frauen in Ausbildung stellen ihre Tätigkeit in einem sogenannten Männerberuf vor“

¹⁸ Leistungsorientierte Bewertung nach TvÖD

Gemeinde übergreifend/extern

Im Arbeitskreis Kindertagesstätten, der Interessen der Städte und Gemeinden sowie des Landkreises zum Thema aufarbeiten und zusammenführen soll, hat die Gleichstellungsbeauftragte u.a. vorgeschlagen, die Kindertagesstättenbedarfsplanung professionell von der Universität Oldenburg berechnen zu lassen. Die Universität hat den Auftrag erhalten, gemeinsam mit dem Arbeitskreis eine Erhebung vorbereitet und bereits eine Fortschreibung vorgelegt.

Auch wurden über das Frauenbüro Informationsangebote an potentielle Interessenten und Interessentinnen weitergegeben. So konnten Fachleute aus unterschiedlichsten Tätigkeitsbereichen (z.B. Schule, Kindertagesstätte, Sozialarbeit) geschlechtsspezifische Weiterbildungs- oder Projektangebote nutzen, wie FUN-Baby, das vom Kinderschutzbund Nordenham (Träger) aufgegriffen und mit dem Gesundheitsamt umgesetzt wurde (sh. dazu auch Sozialausschuss 17.09.2007).

Kreistag

Vom Kreistag wurden folgende Vorschläge angenommen:

- Teilnahme am Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen (11/2004)
- (ein Teil der Vorschläge zum) Vertragsentwurf zur Gründung der ARGE gem. § 44 SGB II (nicht umgesetzt: Stellenbesetzung der Teamleitungen durch interne Ausschreibung; 3/2005)
- Ergänzung zur Neufassung der Entschädigungssatzung (Kinderbetreuungskosten, 12/2006)

Die nachfolgenden Berichte in Fachausschüssen initiierte die Gleichstellungsbeauftragte:

- Amtstierärztinnen bei Kreisverwaltungen in Niedersachsen (Information zu einer Umfrage des Frauenbüros im Kontext der Einstellung der ersten Amtstierärztin in der Wesermarsch; 12/2004)
- Erfahrungen und Ergebnisse bisheriger Mentoring-Programme in Niedersachsen (11/2004);
 1. Bilanz Mentoring-Programm Wesermarsch: Beteiligung im Landkreis im Vergleich zur Landesebene sowie Fortbildungsangebote (3/2006);
 2. Bilanz Mentoring-Programm Wesermarsch nach der Kommunalwahl: Kandidatur und errungene Mandate der geförderten weiblichen Nachwuchskräfte (12/2006);Frauenanteil im Kreistag und den Räten der kreisangehörigen Gemeinden und Städte (12/2006)
- Stufenplan der Kreisverwaltung nach dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz (11/2004)

- Aktuelle Untersuchungen zum Thema „Gewalt gegen Frauen und Männer“ (11/2004);
Zur Arbeit der Gewaltberatungs- und Interventionsstelle (BISS) LaWeGa (2004 und 11/2005)
Landeszuwendung für BISS-Stellen: Kooperation innerhalb der Polizeiinspektion Cuxhaven-Wesermarsch (3/2006)
- Betreuung, Bildung und Erziehung von Kindern unter 3 Jahren (Forschungsergebnisse zur Gruppenbetreuung von Kleinstkindern; Bedingungen zur Öffnung von Kindergärten für die unter 3-Jährigen; wegen der Aktualität des Themas waren zahlreiche Fachkräfte aus Tageseinrichtungen bei dem Bericht zugegen; 8/2004)
- Situation von Frauen am Arbeitsmarkt im Landkreis Wesermarsch (11/2005)

Von der Politik eingerichtete Gremien

Im Rahmen der Jugendhilfeplanung wurden von der Arbeitsgruppe¹⁹, zu der u.a. auch die Gleichstellungsbeauftragte gehörte, Vorschläge zur Kindertagesstättenbedarfsplanung und zur Tagespflege gemacht. Eine Umsetzung der Vorschläge erfolgte; das landkreisweite Tagespflegekonzept erhält aktuell eine finanzielle Förderung durch das Land Niedersachsen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei der Leitbilderstellung mehrere Beiträge eingebracht, die berücksichtigt wurden, und bei der abschließenden Redaktion auf eine frauenfreundliche Sprache geachtet.

¹⁹ An der Arbeitsgruppe haben auch Birgit Tepe vom Jugendamt und Esther Haas, Jugendarbeit der Ev. Kirche, mitgewirkt.

Teil C

Resümee des Landrats und der Gleichstellungsbeauftragten

Die 2005 gesetzlich verankerte Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass der Landkreis sein Handeln und die Auswirkungen seines Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass dieser Auftrag bei Personal- und Grundsatzfragen in das Tagesgeschäft der Kreisverwaltung eingebunden wird und an vielen Stellen nicht mehr besonders betont werden muss.

Für den Berichtszeitraum 2007 bis 2009 ergeben sich drei Tätigkeitsfelder:

1. die Gestaltung der weiteren Arbeit am Bericht
2. die Beachtung und Bearbeitung der Empfehlungen aus dem Bericht 2004 bis 2006
3. die Erhebung neuer Beiträge zum Berichtszeitraum 2007 bis 2009

1. GESTALTUNG DER WEITEREN ARBEIT AM BERICHT

Die Umsetzung der Doppelstrategie Frauenförderung und Gender Mainstreaming setzt Information und Bereitschaft zur Beachtung des Verfassungsauftrags bei den Beteiligten im Kreistag und in der Verwaltung voraus. Die Berichterstattung über drei Jahre erfordert außerdem geeignete Verfahrensstrukturen und Dokumentationstechniken, die sich in der Praxis bewähren müssen. Hier Grundlagen weiter aufzubauen, den Prozess zur Berichterstattung aus den Fachdiensten übersichtlich und effektiv zu gestalten ist wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Vorbereitung des zweiten Berichts.

2. HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AUS DEN BEITRÄGEN VON 2004 BIS 2006

Ein weiterer Tätigkeitsbereich resultiert aus den Beiträgen zur ersten gemeinsamen Bilanz. Die nachfolgende Aufstellung weist Handlungsfelder aus, die es neu zu besetzen, zu verbessern oder zu erhalten gilt.

Für den Kreistag

- Beteiligung an einem weiteren Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte in der Politik

Für die Kreisverwaltung

- Fortsetzung der Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit auf der Führungsebene
- Information und ggf. Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- erneute Überprüfung der Öffnungszeiten und Weiterentwicklung neuer Kommunikations- und Interaktionswege
- Erhalt und - wo noch nicht gegeben - Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei Neubesetzungen; u.a. Erhöhung des Frauenanteils im Allgemeinen gehobenen Verwaltungsdienst, und damit Erhöhung der Chance für einen paritätischen Frauenanteil in Führungspositionen
- Maßgebliche Beteiligung weiblicher Beschäftigter und Beamtinnen bei der Projektarbeit sowie angemessene Einbeziehung von Teilzeitkräften; Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Projektleitungen und Lenkungsgruppen
- Weitere Beachtung des Fortbildungsbedarfs und der Ausstattung von Rettungswagen für die Notfallversorgung von Schwangeren
- Erhalt und Ausbau der Verbindung der Fachkräfte zugunsten der Opfer häuslicher Gewalt

3. AUSBLICK AUF DEN **BERICHTSZEITRAUM 2007 BIS 2009**

In der neuen Periode 2007 bis 2009 sollen mehr fachbezogene Beiträge zum Verfassungsauftrag in den Bericht einfließen. Vermutlich gibt es in den Fachdiensten heute schon mehr geschlechtergerechte Maßnahmen als im Bericht bisher dokumentiert wurden.

Das Aufgabenfeld

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soll erneut überdacht und bearbeitet werden. Gestartet wird diese Aufgabe auf einer soliden Grundlage, denn die Kreisverwaltung hat schon in den 90er-Jahren Strukturen geschaffen, die den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Vielfalt an Möglichkeiten zur Verbindung von Berufstätigkeit und Familienaufgaben bieten.

Außerdem ist geplant, folgenden Themen Aufmerksamkeit zu schenken:

- geschlechtergerechte Vordrucke und Verwaltungssprache
- Beurteilung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Fachausschuss-, Kreisausschuss und Kreistagsvorlagen.