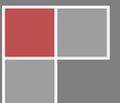


2016 - 2018

Gleichstellungsbericht des Landkreises Nienburg/Weser

gem. § 9 Abs. 7 NKomVG



Zweiter Gleichstellungsbericht des Landkreises Nienburg/Weser

gemäß § 9 Abs. 7 des NKomVG

Handlungsfelder und realisierte Maßnahmen
sowohl innerhalb als auch außerhalb der Verwaltung

Berichtszeitraum 01. Januar 2016 – 31. Dezember 2018

März 2020 Petra Bauer, Gleichstellungsbeauftragte
 Anita Hartmann, Büro des Landrates

Inhaltsverzeichnis

	Seite
I Einleitung	5
II Verfahren	6
III Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung der Gleichstellung im Zeitraum 01/2016 bis 12/2018	7
1. Gesetzliche Grundlagen	7
2. Personelle und finanzielle Ausstattung	9
3. Gleichstellungsrelevante Arbeitsbereiche/ Maßnahmen innerhalb der Verwaltung	12
4. Projekt- und Arbeitsgruppen / Personalauswahlverfahren	15
5. Gleichstellungsrelevante Verpflichtungen, Arbeitskreise, Maßnahmen und Angebote außerhalb der Verwaltung	18
6. Netzwerkpartnerinnen und –partner	23
7. Fortbildungen	25
8. Veröffentlichungen	26
9. Besondere Projekte	27
10. Genderechte Sprache	30
11. Gleichstellung und Gender als Querschnittaufgabe	31
12. Gender und Gender Mainstreaming	31
IV Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb einzelner Fachbereiche der Kreisverwaltung	32
Fachbereich 11 Personal	32
Fachbereich 12 Service	34
Fachbereich 13 Finanzen	35
Fachbereich 14 Rechnungsprüfung	36
Fachbereich 15 Recht	36
Fachbereich 17 Ordnung und Verkehr	37
Fachbereich 18 Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	37
Fachbereich 21 Bildung	38
Fachbereich 27 Volkshochschule	39
Fachbereich 31 Soziales	40
Fachbereich 36 Jugend	41
Fachbereich 41 Gesundheitsdienste	42
Fachbereich 52 Bauen	44
Fachbereich 55 Umwelt	44
Stabsstelle 101 Büro des Landrates	46
Stabsstelle 104 Personalrat	46
Stabsstelle 54 Regionalentwicklung	47
V Fazit und Ausblick	49

I Einleitung

Nach Artikel 3 Abs. 2, Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung ist „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise“.

Dieser Grundsatz wird im § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) vom 17. Dezember 2010 fortgesetzt. Danach berichtet die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus dem oben genannten Artikel der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.

Hiermit liegt der zweite Bericht des Landkreises Nienburg/Weser dem Kreistag zur Beratung vor. Gesetzlich geregelt umfasst er den Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018.

Der Gleichstellungsbericht soll die Gleichstellungsorientierung in der kommunalen Praxis des Landkreises Nienburg/Weser dokumentieren, Handlungsfelder aufzeigen und durchgeführte Maßnahmen beschreiben.

Im Folgenden werden die Maßnahmen der Kreisverwaltung Nienburg/Weser vorgestellt, beginnend mit den Aufgaben, Tätigkeiten und Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten bis hin zu den zentralen Maßnahmen der Fachbereiche mit Blick sowohl auf die Beschäftigten in der Verwaltung (intern) als auch mit Blick auf die Gleichstellung von und für Einwohnerinnen und Einwohner (extern).

Die Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gender Mainstreaming (Begriffserklärung s. Fazit und Ausblick) sind vielfältige Themen, die im Rahmen der Umsetzung des Verwaltungshandelns sowohl bei den gesetzlichen als auch bei den freiwilligen Aufgaben der Kreisverwaltung Nienburg/Weser unterschiedlich zum Tragen kommen.

Der Bericht dient sowohl der Rückschau des gleichstellungspolitischen Handelns des Landkreises intern und extern, als auch dem Ausblick und somit der zukünftigen Ausrichtung.

Detlev Kohlmeier, Landrat
Petra Bauer, Gleichstellungsbeauftragte

II Verfahren

Anders als der erste Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2013 – 2015, der sowohl aus der Auswertung eines Fragebogens als auch auf Einzelinterviews der Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichsleitungen beruhte und zusammengestellt worden ist, setzt sich dieser zweite Bericht aus den von den Fachbereichsleitungen bzw. Fachdienstleitungen erstellten Texten zusammen.

Die Fachbereichsleitungen wurden erneut aufgefordert, Gleichstellungsaspekte Ihres Fachbereichs und der dazugehörigen Fachdienste zu beleuchten und zu verschriftlichen. Zur Vereinfachung und zur erneuten Einstimmung in das Thema wurden die als Grundlage des ersten Berichtes dienenden Fragebögen mitgeschickt. Die Fachbereichsleitungen wurden gebeten, auf dem Hintergrund ihrer damaligen Angaben die weitere Entwicklung gleichstellungsrelevanter Fragen und deren Auswirkungen in den Fachbereichen und Fachdiensten in den Blick zu nehmen.

Da einzelne Fachbereiche im ersten Gleichstellungsbericht bereits Wünsche und weitergehende Fragestellungen formuliert hatten, wurden die Kolleginnen und Kollegen gebeten, zu reflektieren, ob sich die Fragestellungen z.B. geklärt oder verändert haben, wie die Entwicklung einzelner Themen weiter vorangegangen ist, ob es neue Themen und Fragestellungen gibt. Da Ungleichbehandlung von Frauen und Männern nicht immer auf den ersten Blick sichtbar wird, wurde die Bitte an die Führungskräfte weitergegeben, auch eher versteckte Diskriminierung aufzudecken. Denn bisweilen versteckt sich Ungleichbehandlung hinter scheinbaren Selbstverständlichkeiten. Gleichzeitig wurden sie aufgefordert, das scheinbar Normale, also die selbstverständliche Gleichbehandlung als solche ebenso als positive Beispiele wahrzunehmen und zu benennen.

Ziel der Erarbeitung des Gleichstellungsberichts ist es, ein Gespür für das Thema in seiner Vielfalt zu entwickeln, bestehende Ungleichbehandlung oder Diskriminierung aufzudecken, neue Entwicklungen wahrzunehmen und aktuelle Tendenzen zu erkennen und einzuschätzen.

III Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung der Gleichstellung im Zeitraum 01/2016 bis 12/2018

1. Gesetzliche Grundlage

Die Aufgaben und Tätigkeiten ergeben sich aus den gesetzlichen Grundlagen des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3 Abs. 2, der Niedersächsische Verfassung, Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 sowie den daraus resultierenden Themen und Kooperationen. Das Ziel der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser ist, ein ausgewogenes Verhältnis der nach innen und außen wirkenden Tätigkeiten zu erreichen. Sie versteht ihre Aufgabe darin, gleichstellungsrelevante Themen sowohl intern anzuregen, zu begleiten und voranzutreiben als auch die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren.

Weiterhin ergeben sich die Aufgaben, Rechte und Pflichten einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus dem NKomVG § 8 + 9.

Darin heißt es:

§ 8 NKomVG – Gleichstellungsbeauftragte

(1) ¹Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ²Die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern, der Landkreise und der Region Hannover sind hauptberuflich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu beschäftigen.

(2) ¹Die Vertretung entscheidet über die Berufung und Abberufung der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten; für die Abberufung ist die Mehrheit der Mitglieder der Vertretung erforderlich. ²Betreffen die in § 107 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 1 und Satz 2 Halbsatz 1 genannten Beschlüsse Beschäftigte, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich innehaben oder hierfür vorgesehen sind, so ist ausschließlich die Vertretung zuständig. ³Der Hauptausschuss kann eine ständige Stellvertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten bestellen; die Bestellung weiterer Stellvertreterinnen ist für abgegrenzte Aufgabenbereiche zulässig. ⁴Die Gleichstellungsbeauftragte soll vor der Bestellung gehört werden. ⁵Ist eine ständige Stellvertreterin nicht bestellt, so soll der Hauptausschuss eine andere Beschäftigte mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte voraussichtlich länger als sechs Wochen an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist; die Amtszeit der vorübergehenden Stellvertreterin endet zu dem Zeitpunkt, an dem die Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeit wieder aufnimmt.

(1) ¹Die Absätze 2 bis 6 gelten für hauptberuflich beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte. ²Ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht hauptberuflich tätig, so regelt die Vertretung die Aufgaben, Befugnisse und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung. ³Die Regelungen sollen den Absätzen 2 bis 6 entsprechen.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. ²Sie 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. ³Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

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

⁴Die Vertretung kann der Gleichstellungsbeauftragten weitere Aufgaben zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern übertragen. ⁵Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Vertretung hierfür Vorschläge unterbreiten.

(3) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. ²Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden.

(4) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Sitzungen der Vertretung, des Hauptausschusses, der Ausschüsse der Vertretung, der Ausschüsse nach [§ 73](#), der Stadtbezirksräte und der Ortsräte teilnehmen. ²Sie ist auf ihr Verlangen zum Gegenstand der Verhandlung zu hören. ³Die Gleichstellungsbeauftragte kann verlangen, dass ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der Sitzung der Vertretung, des Hauptausschusses, eines Ausschusses der Vertretung, des Stadtbezirksrates oder des Ortsrates gesetzt wird. ⁴Widerspricht sie in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, einem Beschlussvorschlag des Hauptausschusses, so hat die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte die Vertretung zu Beginn der Beratung auf den Widerspruch und seine wesentlichen Gründe hinzuweisen. ⁵Satz 4 ist auf Beschlussvorschläge, die an den Hauptausschuss, den Jugendhilfeausschuss, die Stadtbezirksräte und die Ortsräte gerichtet sind, entsprechend anzuwenden. ⁶Die Gleichstellungsbeauftragte ist auf Verlangen der Vertretung verpflichtet, Auskunft über ihre Tätigkeit zu geben; dies gilt nicht für Angelegenheiten, die der Geheimhaltung nach § 6 Abs. 3 Satz 1 unterliegen.

(5) ¹Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. ²Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. ³Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, die Akten der Kommunalverwaltung einzusehen. ⁴Personalakten darf sie nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Öffentlichkeit über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs informieren.

(7) ¹Die 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, Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. ²Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.

2. Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

2.1 Status

Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt dem Landrat unterstellt. Sie ist weisungsfrei (§ 5a, Abs. 5, 2 NGO) bei der Auswahl und der Bearbeitung ihrer Aufgaben. Sie hat ein Teilnahme- und Anhörungsrecht bei allen Ausschusssitzungen sowie das Recht der Beteiligung und Mitwirkung bei allen Personalangelegenheiten. Sie hat ein Informations- und Widerspruchsrecht sowie ein Recht auf Akteneinsicht. Sie kann Stellungnahmen verfassen und hat das Recht auf eine eigene Öffentlichkeitsarbeit.

2.2 Personelle Ausstattung

Im vorherigen Berichtszeitraum (2013 – 2015) wurde die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten im Haushaltsplan mit 50 von 100 geführt, also 19,5 Stunden. Ab dem 01.01.2016 wurde sie um 0,25 von 100 auf damit 75 % einer Vollzeitstelle erhöht.

Seit dem 12.06.2017 hat der Kreisausschuss eine ständige Vertreterin für die Gleichstellungsbeauftragte bestellt, die während Urlaubs-, Krankheits- und sonstigen Abwesenheiten der Gleichstellungsbeauftragten die Beteiligungspflichten erfüllt, um rechtssichere Personalauswahlverfahren durchführen zu können.

Darüber hinaus ist der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten eine Stelle einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters ebenfalls in Höhe von 12 Stunden pro Woche zugeordnet.

2.3 Büro

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterin steht ein gemeinsames Büro zur Verfügung. Im Berichtszeitraum hat es einen Büroumzug aus dem Kreishaus A Raum 401 in das Kreishaus B Raum 181 gegeben. Hier steht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterin ein entsprechend großer Raum zur Verfügung, der neben den zwei Schreibtischen auch Tisch und Stühle für Beratungen/Besprechungen bereithält.

Die materielle und technische Ausstattung entspricht dem üblichen, hohen Standard des Landkreises.

Das Büro liegt im Erdgeschoss, ist damit sowohl für Menschen mit Handicap als auch für Menschen mit Kinderwagen optimal zu erreichen.

2.4 Haushaltsmittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über einen eigenen Etat, den unter 10310 geführten Produkthaushalt "Gleichstellungsangelegenheiten und Frauenförderung zur Erfüllung aller Aufgaben, die sich aus dem Auftrag der Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Familien im gesellschaftlichen, beruflichen und familiären Kontext ergeben". Sie stellt den Haushalt entsprechend auf, verwaltet ihn und legt jährlich im Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Senioren darüber Rechenschaft ab.

Kontinuierliche Zuwendungen und Förderungen an weitere Einrichtungen, die sich mit Frauenthemen beschäftigen, wie z.B. das Frauenhaus, die Koordinierungsstelle *frau+wirtschaft* im Landkreis Nienburg und anderen Institutionen gehen nicht aus diesem Haushalt, sondern aus weiteren Produkthaushalten des Landkreises.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt dagegen regelmäßig differenzierte Mädchen- und Frauenprojekte unterschiedlicher Kooperationspartnerinnen (s. Tabelle 2.4.2).

2.4.1 Die Produktziele im Berichtszeitraum 2016 - 2018

Produktziel: Förderung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Familien im gesellschaftlichen, beruflichen und familiären Kontext.

Feinziele 2016:

- Durchführung/Förderung von Maßnahmen/Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung von Mädchen und Frauen
- Organisation und Leitung: „Arbeitskreis Gleichstellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser“ und Umsetzung daraus resultierender Themen/Veranstaltungen/Angebote
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins/des Selbstwerts von Mädchen und Frauen
- Erstellung des Gleichstellungsberichts 2013 – 2015
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in der Kommunalpolitik
- Evaluation des Mentoring-Programms „Politik braucht Frauen“

Feinziele 2017:

- Durchführung/Förderung von Maßnahmen/Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung von Mädchen und Frauen
- Organisation und Leitung: „Arbeitskreis Gleichstellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser“ und Umsetzung daraus resultierender Themen/Veranstaltungen/Angebote
- Konzeption und Durchführung einer Fortbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendwerkstatt des LK Nienburg/Weser
- Konzeption und Durchführung einer interkulturellen Veranstaltungsreihe in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe des LK Nienburg/Weser
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins/des Selbstwerts von Mädchen und Frauen
- Gründung eines frauenpolitischen Arbeitskreises

Feinziele 2018:

- Durchführung/Förderung von Maßnahmen/Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung von Mädchen und Frauen
- Organisation und Leitung: „Arbeitskreis Gleichstellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser“ und Umsetzung daraus resultierender Themen/Veranstaltungen/Angebote
- Konzeption und Durchführung der Fortbildung „Gleichstellungsaspekte für den politischen Alltag“ für männliche Kreistagsabgeordnete
- Leitung und Organisation des gleichstellungspolitischen Arbeitskreises „Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis“
- Konzeption und Durchführung eines Projekts im Rahmen „GleichbeRECHTigt leben“ in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe des LK Nienburg/Weser
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins/des Selbstwerts von Mädchen und Frauen

Unabhängig von den Produktzielen ergeben sich im Vollzug eines Haushaltsjahres immer wieder kurzfristig Aufgaben, Themen und Projekte, die von der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen werden [müssen] oder an sie herangetragen werden.

2.4.2 Übersicht der Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung und Frauenförderung mit finanzieller Beteiligung

Eigene Maßnahme der Gleichstellungsbeauftragten	2016	2017	2018	Erläuterungen
Arbeitskreis Gleichstellung	x	x	x	Klausur, Sitzungen, Roll-Ups, Flyer
Aktionstag 8. März: Internationaler Frauentag	x	x	x	Jährlich diverse Veranstaltungen rund um den 8. März
Equal Pay Day: Erstellung eines Flyers mit eigenen Angeboten sowie Angeboten von Kooperationspartnerinnen;	1	1	1	Flyer mit den Angeboten
Equal Pay Day: Aktion auf dem Wochenmarkt Hoya	1	1	1	Jährliche Aktion mit dem SoVD Hoya unter einem bestimmten Motto
20 % für Frauen; Unternehmen geben Frauen am Equal Pay Day 20% Ermäßigung		x	x	In 2017 mit 4 Unternehmen begonnen, 5 Unternehmen in 2018
Aktionstag 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Gemeinsames Konzept mit dem Landkreis Diepholz	x	x		Gewalt kommt mir nicht in die Tüte; Brötchentütenaktionen auf den Wochenmärkten Hoya, Stolzenau und Nienburg;
Aktionstag 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen			x	s. e.; aber jetzt eigenständiges Projekt des LK Nienburg
Aktionstag 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen		x		Inhouse-Brötchentüten-Aktion im Rahmen der Personalversammlung
Frauenversammlung: Geschlechtergerechte Sprache	x			Inhouse-Veranstaltung für weibliche Mitarbeitende des LK
Abschluss und Evaluation des Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“	x			Abschluss 12.02.2016 Hannover; 9 von 13 Mentees wurden gewählt;
Allein ist die Welt nicht zu bewegen – Ein Tag zur Stärkung der Gleichstellung vor Ort	x			06.02.2016
Minijob – mach mehr draus!	x			Eröffnungsveranstaltung und Kosten Ausstellung
Interkulturelle Veranstaltungsreihe „BLICKWECHSEL: Frauen und Migration	6			6 unterschiedliche Veranstaltungen von Vortrag, 2 Lesungen, Musik und Tanz, Film und Exkursion
Veröffentlichung und auf den LK NI bezogene Aktualisierung der Broschüre „Minijob! – da ist mehr für Sie drin!“		x	x	ca. 100 Info-Broschüren wurden auf Anfrage an Bürgerinnen und Unternehmerinnen versandt
Netzwerk Wiedereinstieg - Auftaktveranstaltung	x		x	16.09.2016 Auftakt und weitere Veranstaltungen; regelmäßig
Gesundheitstag f. d. Mitarbeitenden	x			Kooperation innerhalb des Hauses
Wege in die kommunale Politik	x			Kooperation mit der HVHS Loccum
Mein Weg – Seminar zur Berufs- und Lebensplanung	x			Kooperation mit der HVHS Loccum
„Was bin ich wert? - Die Gehaltsfrage“		x		KO-OpP mit der Koordinierungsstelle frau+wirtschaft
Kommunalpolitik mit Genderpolitik		x		Angebot für weibliche KT-Abgeordnete
Konflikte lösen - bewusst kommunizieren in kritischen Situationen			x	Angebot für weibliche KT-Abgeordnete
Gleichstellungsaspekte für den politischen Alltag			x	Angebot für männliche KT-Abgeordnete
Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis			x	Kooperation mit der Kollegin der Stadt NI
Veranstaltungsreihe: 100 Jahre Frauenwahlrecht; Festveranstaltung; Vortragsabend, Ausstellung, Filmangebot;			x	Koop. mit GB der Stadt NI und dem Arbeitskreis „Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis“

Maßnahme einer Kooperationspartnerin, die aus dem Haushalt der GB mitfinanziert werden	2016	2017	2018	Erläuterungen
Ev. Familienzentrum Hoya: Wen-do	2	2	2	Angebot für Mädchen
Stärken stärken OBS Lohccum	x	x	x	Angebot für einen gesamten Jahrgang
Schweißen und Metall für Mädchen	1	2	2	Oberschule Steimbke/IGS Nienburg; anlässlich des Girls Days
Mädchenarbeitskreise des Landkreises	x	x	x	Jährliche Mädchenwochenenden,; FD Jugendarbeit und Sport
Was bin ich wert? Die Gehaltsfrage	x			Koordinierungsstelle <i>frau+wirtschaft</i>
Mädchenaktionstag	x			Jugendhaus Nienburg
Präventionsprojekt: Sexuelle Gewalt			x	Erstmalige Kooperation in 2018 mit der IGS Nienburg
Machtstrategien erkennen und genderkompetent agieren	x			Koordinierungsstelle <i>frau + wirtschaft</i>
„Auch wir wollen die Wahl haben“; Museum Nienburg			x	100 Jahre Frauenwahlrecht
Exkursion für Mädchen; Jugendzentrum Hoya			x	Stärkung von Mädchen

3. Gleichstellungsrelevante Arbeitsbereiche/Maßnahmen innerhalb der Verwaltung

Dieser Bereich lässt sich nicht klar eingrenzen, da Gleichstellung von Frauen und Männern ein Querschnittsthema und damit zur Stabsstelle erklärt ist.

Aufgabe ist es, bei allen Vorhaben, Projekten, Personalentwicklungen jeweils die Frage von Benachteiligung des einen oder anderen Geschlechts zu vermeiden. Hier kommt es darauf an, auf strukturelle Ungleichbehandlung zu achten, die häufig nicht auf den ersten Blick sichtbar ist. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es also, Themen, anstehende Beschlüsse usw. bereits im Vorfeld auf weiterführende, möglicherweise gleichstellungsrelevante Fragestellungen zu prüfen.

Sie hat Beteiligungsrecht z.B. in allen Ausschüssen, Gremien, Projekt- und Arbeitsgruppen, die im Haus durchgeführt werden. Sie hat darauf aufmerksam zu machen, wenn sich gleichstellungsrelevante Fragestellungen ergeben oder aus Beschlüssen und Vorhaben ergeben könnten.

3.1 Gespräche mit Verwaltungsführung

3.1.1 Gespräche mit dem Landrat

Gespräche mit dem Landrat wurden im Berichtszeitraum nach Bedarf geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert den Landrat zwischenzeitlich über Projekte, Veröffentlichungen usw. und hält somit den informativen Kontakt. Dafür hat sich auch ein Mailkontakt als sinnvoll erwiesen, um mit Zeitressourcen verantwortungsvoll umzugehen.

In dringenden Fällen war und ist es immer möglich, von beiden Seiten kurzfristig einen persönlichen Termin oder Kontakt über ein Telefongespräch zu bekommen.

3.1.2 Verwaltungsvorstand/Dezernentenrunde

Die regelmäßigen Termine des Verwaltungsvorstands finden ohne die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten statt. Dies schränkt die Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten ein, frühzeitig Informationen zu erhalten, um auf mögliche Gleichstellungsthemen und deren Auswirkungen innerhalb der Verwaltung aufmerksam zu machen. Um die Umsetzung des gesetzlichen Auftrags der Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen, sollte hier nachgebessert werden.

3.1.3 Fachbereichsleitungskonferenz

Die Fachbereichsleitungskonferenz findet 4 x jährlich statt. Ihr gehört die Gleichstellungsbeauftragte qua Amt an. Sie kann dort berichten, Themen anregen und Informationen weitergeben.

3.2 Beteiligungen an Ausschüssen

Grundsätzlich hat die Gleichstellungsbeauftragte wie eben schon beschrieben das Recht, an allen Ausschüssen teilzunehmen, Themen einzubringen und Stellung zu beziehen. Sie hat kein Stimmrecht.

An folgenden Ausschüssen nimmt die GB regelmäßig teil:

- | | |
|---|---------------|
| - Kreistag | 4 x jährlich |
| - Kreisausschuss | alle 3 Wochen |
| - Ausschuss Finanzen und Personal | 4 x jährlich |
| - Ausschuss Soziales, Gesundheit und Senioren | 3 x jährlich |
| - Jugendhilfeausschuss | 3 x jährlich |
| - Ausschuss Jugendarbeit und Sport | 3 x jährlich |

An allen weiteren Ausschüssen nimmt sie teil, wenn aufgrund eines Tagesordnungspunktes sichtbar ist, dass er gleichstellungsrelevant ist oder werden könnte. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einladungen und Protokolle aller Ausschusssitzungen. Sie werden von ihr gelesen, um auf dem inhaltlich aktuellen Stand zu sein und um abwägen zu können, ob sie tätig werden sollte.

3.2.1 Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Senioren

Der Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Senioren ist der begleitende Fachausschuss der Gleichstellungsbeauftragten. Sie erstellt Ziele zur Erreichung und Verstetigung frauen- und gleichstellungsorientierter Strukturen, stellt diese sowie den dafür notwendigen Haushalt mit den Zahlen und Produktzielen vor und erstattet nach Beendigung Bericht.

3.2.2 Gespräche und Kontakte mit Politikerinnen und Politikern sowie den Fraktionen

Diese Gespräche gehören für die Gleichstellungsbeauftragte zur Umsetzung der Aufgabe dazu. Nach der Kommunalwahl 2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte allen Parteien ein Gesprächsangebot zum Kennenlernen und zur Vorstellung ihrer Aufgaben angeboten. Es wurde mehrheitlich angenommen.

Darüber hinaus ist das Gespräch vor und nach den Ausschusssitzungen mit den Abgeordneten eine gute Möglichkeit, Kontakt zu halten, aktuelle Fragen zu klären und die Gleichstellungsrelevanz einzubringen.

3.2.3 Seminarangebote für Kreistagsabgeordnete

Landkreisübergreifend hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Kollegin aus dem LK Diepholz im Mai 2017 das Tagesseminar „Kommunalpolitik mit Genderblick“ angeboten. Es wurde von den Nienburger Kreistagspolitikerinnen gut angenommen (8 von 13), von den Diepholzer Kreistagsfrauen nutzte keine Abgeordnete das Angebot.

Die Rückmeldungen der Nienburger Frauen waren positiv im Bezug auf die gemeinsame thematische Arbeit, unabhängig einer Parteizugehörigkeit, sodass die Kreistagsfrauen sich seit Mai 2017 regelmäßig mit der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine Stunde vor den Kreistagsitzungen treffen, um aktuelle Themen und Fragestellungen anzusprechen und ein weiteres Vorgehen dazu verabreden.

Im Januar 2018 bot die Gleichstellungsbeauftragte erneut mit ihrer Kollegin aus dem Landkreis Diepholz einen Workshop unter dem Titel „Gleichstellungsaspekte für den politischen Alltag“ für die männlichen Kreistagsabgeordneten an. Diesmal waren die Abgeordneten des Landkreises Nienburg in der Unterzahl, es nahmen sieben von dreiunddreißig teil.

Ausgehend von den positiven Erfahrungen des Seminartags 2017 und den regelmäßigen Treffen vor den Kreistagsitzungen haben sich die Kreistagsfrauen jeweils einen Fortbildungs-/Seminartag pro Jahr gewünscht. Das Folgethema im Februar 2018 lautete „Konflikte lösen – Bewusst kommunizieren in kritischen Situationen“.

Diese regelmäßigen Veranstaltungen setzen sich weiter fort.

Überblick der Angebote für die Kreistagsabgeordneten

Thema	Zielgruppe	2017	2018
„Kommunalpolitik mit Genderblick“	Weibliche Kreistagsabgeordnete	06.05.2017	
„Gleichstellungsaspekte für den politischen Alltag“	Männliche Kreistagsabgeordnete		29.01.2019
Konflikte lösen - Bewusst kommunizieren in kritischen Situationen	Weibliche Kreistagsabgeordnete		17.02.2018
Jour Fix Gleichstellung	Weibliche Kreistagsabgeordnete	4 x jährlich vor den Kreistagsitzungen	4 x jährlich vor den Kreistagsitzungen

3.2.4 Aufstellung: Ausschüsse/politische Gremien/politische Kontakte/ Workshops

Politisches. Gremium	Themen	Häufigkeit
Landrat	Gleichstellungsrelevante Fragen; Absprache zu Veranstaltungen,	Je nach Bedarf
Dezernenten	Gleichstellung in den verschiedensten Facetten	Je nach Thema und Zuständigkeit
Fachbereichsleitungskonferenz	Gleichstellung in den verschiedensten Facetten	4 x jährlich
Kreistag	Gleichstellung als durchgängig mitlaufende Fragestellung	4 x jährlich als ständige Vertreterin
Kreisausschuss	Gleichstellung als durchgängig mitlaufende Fragestellung	alle 3 Wochen als ständige Vertreterin
Finanzen und Personal	Gleichstellung als durchgängig mitlaufende Fragestellung	4 x jährlich als ständige Vertreterin
Soziales, Gesundheit und Senio-	Gleichstellung als durchgängig	3 x jährlich als ständige

ren	mitlaufende Fragestellung	Vertreterin; Berichtspflichtig
Politisches. Gremium	Themen	Häufigkeit
Jugendhilfeausschuss	Gleichstellung als durchgängig mitlaufende Fragestellung	3 x jährlich als ständige Vertreterin; Berichtspflichtig
Ausschuss Jugendarbeit und Sport	Gleichstellung als durchgängig mitlaufende Fragestellung	3 x jährlich als ständige Vertreterin; Berichtspflichtig
Fachausschüsse allgemein	Jeweilige Fachthemen möglicherweise in Verbindung mit Gleichstellung	Teilnahme bei absehbarer Gleichstellungsrelevanz
Politische Vertreterinnen und Vertreter/ Fraktionen	Gleichstellungsthemen, die auch durch die Politik vertreten und weitergebracht werden sollen	Je Fraktion 1x jährlich, darüber hinaus bei allen Ausschusssitzungen und mit einzelnen Vertreterinnen und Vertreter
Kreistagspolitikerinnen	Gleichstellungsthemen, die durch die Politik vertreten und weitergebracht werden sollen	4 x jährlich vor den KT-Sitzungen; 1x ganztägig Seminartag

4. Projekt- und Arbeitsgruppen/Personalauswahlverfahren

4.1 Projekt- und Arbeitsgruppen

Wie oben schon erwähnt, hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an Projekten, die die Personalentwicklung betreffen, mitzuwirken. Hierunter fielen im Berichtszeitraum die Projektgruppen zur Planung und Durchführung des hausinternen Gesundheitstages, zur Erstellung des Gleichstellungsplans sowie die Projektgruppe „Forum Führung“ und erneut die Gruppe zur Überarbeitung der Dienstanweisung „Telearbeit“.

Die Verwaltung ist aufgerufen, die Gleichstellungsbeauftragte immer zu beteiligen, wenn es sich um gleichstellungsrelevante Themen handeln könnte. Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte unbedingt zu beteiligen, wenn es sich um Personalentwicklungsmaßnahmen oder Personalentscheidungen handelt.

4.2 Aufstellung: Projekt- und Arbeitsgruppen

Projekt-/Arbeitsgruppe	2016	2017	2018
Planung und Durchführung des Gesundheitstags des Landkreises	5 Planungstreffen + Durchführung am 26.10.2016	1 x Auswertung/ Nachgespräch	
Gleichstellungsplan		Regelmäßige Arbeitstreffen	Regelmäßige Arbeitstreffen Beendigung der Arbeitsgruppe + Vorstellung im Kreistag: 14.12.2018
Forum Führung			Ab 2018 regelmäßige Projektsitzungen (6); Weiterhin andauernd
Pilotprojekt Telearbeit	5 Arbeitssitzungen		
Betriebliches Wiedereinglieder-	Arbeitssitzung		

rungsmanagement			
Gefährdungsbeurteilung	Einzelgespräch		
Projekt-/Arbeitsgruppe	2016	2017	2018
Sozialplanung für Senioren		2 x	
Psychosoziale Gefährdungsbeurteilung		3 x	
REK- Weserbergland Plus	x	x	x

4.3 Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtlich verpflichtet, sich mit allen Personalauswahlverfahren auseinanderzusetzen. Dazu bedarf es einer guten Kooperation mit dem Fachbereich Personal, besonders mit den Kolleginnen des Fachdienstes Personalwirtschaft.

Dieser Arbeitsbereich bindet erhebliche Zeitkapazitäten. Grundsätzlich beinhaltet ein Personalauswahlverfahren die Sichtung und Prüfung der Ausschreibung, die Sichtung und Prüfung der Übersicht der Bewerberinnen und Bewerber, die Sichtung und Prüfung der vorausgewählten Personen für ein Vorstellungsgespräch und schließlich die Auswahlgespräche selbst.

Im Berichtszeitraum haben die Stellenausschreibungen konstant zugenommen. Mangelnde Bewerberinnen und Bewerber sowie fehlende Qualifikationen führten dazu, dass Stellen mehrfach ausgeschrieben werden mussten.

Somit war und wird es aufgrund von Zeitressourcen für die Gleichstellungsbeauftragte zunehmend schwieriger, alle Verfahren rechtssicher zu begleiten, da auch die Stellvertreterin mit ihrer Fachaufgabe terminlich ausgelastet ist.

Entsprechend des Gleichstellungsplans konzentriert sich die Gleichstellungsbeauftragte auf die Verfahren, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Bei Verfahren, in denen jeweils ausschließlich Männer oder Frauen eingeladen werden, begleitet sie das Verfahren im Vorlauf, nimmt allerdings nur dann an den Gesprächen teil, wenn die zeitlichen Ressourcen es zulassen.

Personalauswahlverfahren 2016 – 2018 (ohne interne Umsetzungen)

Jahr	Verfahren insgesamt	Teilnahme der GB	davon ½ Tage	davon 1/1 Tag	davon 2/1 Tage
2016	50	45	26	16	3
2017	50	47	23	22	2
2018	61	54	31	23	7

4.4 Gespräche mit dem Personalrat

Der Kontakt zu den Mitgliedern des Personalrats ist gut. Fragen lassen sich in der Regel mit einem kurzen Telefonat oder Gespräch klären. Darüber hinaus gibt es in regelmäßigen Abständen einen Austausch zwischen der Personalratsvorsitzenden und der Gleichstellungsbeauftragten.

Ebenso berichtet die Gleichstellungsbeauftragte während der jährlichen Personalversammlung über ihre Arbeit bzw. stellt die Arbeit und Themen an einem Informationsstand vor.

4.5. Gespräche mit der Schwerbehindertenvertretung

Bei den Vertreterinnen und Vertretern der Schwerbehinderten, bzw. bei den Schwerbehinderten selbst hat sich die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrer Arbeit vorgestellt. Regelmäßige Kontakte gibt es eher im Rahmen von Personalverfahren, an denen auch die Kollegin der Schwerbehindertenvertretung anwesend ist.

4.6 Kooperationen intern

Kooperationen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen nehmen kontinuierlich zu. Schwerpunktmäßig ist hier der Fachbereich Jugend mit dem Fachdienst Migration und Teilhabe zu nennen.

Beispielhaft für zahlreiche interne Kooperationen seien folgende aufgeführt:

Im Berichtszeitraum 2016 – 2018 hat es eine sehr intensive Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Migration und Teilhabe (heute: Migration und Bildung) gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemeinsam mit der Fachdienstleitung eine sechsteilige Veranstaltungsreihe geplant und durchgeführt. (s. weitere Ausführungen unter 9. 2 BLICKWECHSEL: FRAUEN & MIGRATION - Interkulturelle Frühlingsreihe ...)

Ebenso hat es mit dem Fachdienst Jugendarbeit und Sport, dort im Besonderen mit der Jugendwerkstatt eine Kooperation in Form einer Fortbildung für die Mitarbeitenden gegeben. (s. weitere Ausführungen unter 9.3 Geschlechtergerechte (Berufs-) Orientierung)

Als Drittes ist die Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Integration des Jobcenters mit mehreren Veranstaltungen zu nennen. (s. weitere Ausführungen unter 9.4 „Warum Minijob – mach mehr draus“ sowie 9.5 „Wenn schon Minijob – dann fair!“)

4.7 Einführung der Nachwuchskräfte, Anwärtinnen und Anwärter

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält und nutzt jährlich die Gelegenheit, sich und ihre Aufgaben bei den Nachwuchskräften vorzustellen. In der Regel geschieht dies gleich am 1. August, am Einführungstag. Allerdings strömen gerade an den ersten beiden Einführungstagen zahlreiche Informationen auf die neuen Kräfte ein, sodass das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der kommunalen Verwaltung“ schnell wieder nach hinten rutscht.

Um dem Thema gerecht zu werden, ist es wünschenswert, den Nachwuchskräften, Anwärtinnen und Anwärtern während ihrer Zeit in der Verwaltung noch einmal gesondert mit einem halb- oder eintägigen Schulungsblock das Thema nahezubringen.

4.8 Beratungen intern

Die Anzahl der Beratungen von Kolleginnen und sehr vereinzelt von Kollegen sind konstant im niedrigen Bereich. Den Gesprächen ist zu entnehmen, dass vorhandene Unklarheiten oder Unstimmigkeiten vorrangig versucht werden, im Team oder mit der Vorgesetzten, dem Vorgesetzten zu klären. Erst wenn die Kollegin, der Kollege den Eindruck hat, dort kein Gehör zu finden, wird die Gleichstellungsbeauftragte angefragt.

5. Gleichstellungsrelevante Verpflichtungen, Arbeitskreise, Maßnahmen und Angebote außerhalb der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist neben den internen Aufgaben auch für die Gleichstellungskolleginnen der Kommunen im Landkreis sowie für Bürgerinnen und Bürger zuständig, wenn es um das Thema Gleichstellung der Geschlechter geht.

Zum einen bedient sie diese Aufgabe über Arbeitsgruppen, zum anderen über Beratungen, Vortagsveranstaltungen, Projekte, Aktionen und Kooperationen mit weiteren Institutionen, Gruppen und Organisationen.

5.1 Kommunen ohne Gleichstellungsbeauftragte

Trotz gesetzlicher Grundlage waren im Berichtszeitraum 2016 – 2018 nicht alle Kommunen im Landkreis mit einer Gleichstellungsbeauftragten besetzt. Dies waren die Stadt Nienburg/W., die Samtgemeinde Heemsen, die Samtgemeinde Marklohe sowie der Flecken Steyerberg.

Die vorhandene Besetzung zu Beginn 2016 sah wie folgt aus:

Landkreis Nienburg	hauptamtlich mit einer 50 % Stelle
Samtgemeinde Mittelweser	nebenamtlich
Stadt Rehburg – Loccum	nebenamtlich
Samtgemeinde Hoya	nebenamtlich
Samtgemeinde Liebenau	ehrenamtlich
Samtgemeinde Uchte	ehrenamtlich
Samtgemeinde Steimbke	ehrenamtlich

Die Gleichstellungsbeauftragte sieht es als ihre Aufgabe an, die Kommunen auf das Thema und die gesetzliche Regelung aufmerksam zu machen. Dazu hat sie persönliche Gespräche mit den Hauptverwaltungsbeamten, der Hauptverwaltungsbeamtin aufgenommen.

Nachdem in der Stadt Nienburg der politische Beschluss gefasst worden war, die Stelle wie schon vorher als Vollzeitstelle auszuschreiben, wurde sie im Frühjahr 2017 nach knapp zweijähriger Vakanz mit einer Kollegin besetzt.

Die Samtgemeinde Heemsen hatte sich dem Thema von sich aus bereits angenommen. Dort wurde die Stelle im Januar 2018 mit einer nebenamtlichen Kollegin besetzt.

Positiv verlief das Gespräch mit dem Hauptverwaltungsbeamten der Samtgemeinde Steimbke. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten war bereits mit einer ehrenamtlichen Kollegin besetzt gewesen, wurde dann im Zuge einer persönlichen Veränderung als nebenamtliche Aufgabe einer Mitarbeiterin der Verwaltung übertragen.

In den Kommunen Marklohe und Steimbke taten sich Verwaltung und Politik schwer mit der Umsetzung des Gesetzes, sodass die Gleichstellungsbeauftragte nach mehreren erfolglosen Gesprächen (ab 2017) und schriftlichen Kontakten die Kommunalaufsicht in Kenntnis setzte.

Daraufhin wurde die Stelle in der Samtgemeinde Marklohe im Herbst 2018 als ehrenamtliche Aufgabe ausgeschrieben, konnte aber in dieser Form nicht besetzt werden, da es keine Bewerberin gegeben hatte. (Anmerkung: die Aufgabe wurde im Frühjahr 2019 nebenamtlich einer Mitarbeiterin der Verwaltung übertragen).

Der Flecken Steyerberg hat die Stelle seit Sommer 2018 als ehrenamtliche Aufgabe einer Ratsfrau übertragen.

Somit waren im Dezember 2018 bis auf Marklohe alle Kommunen ihrer gesetzlichen Pflicht nachgekommen.

5.2 Arbeitskreis Gleichstellung

Eine grundlegende Aufgabe sieht die Gleichstellungsbeauftragte in der Zusammenarbeit mit den Gleichstellungskolleginnen der Kommunen im Landkreis. Sie leitet den Arbeitskreis Gleichstellung, der fünfmal jährlich je halbtags sowie einmal jährlich zu einem eintägigen Klausurtag zusammenkommt. Gemeinsam werden aktuelle gleichstellungsrelevante Themen bearbeitet, Projekte entwickelt und in Form von Aktionen, Vorträgen und weiteren Veranstaltungen umgesetzt.

5.3 Regionalkonferenz Hannover

Seit dem Frühjahr 2018 ist die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Nienburg/Weser mit Zustimmung des Landrats Koordinatorin der Regionalkonferenz Hannover. Die Regionalkonferenz tagt jeweils im Frühjahr und Herbst. Aufgrund der Koordinatorinnenfunktion hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, zu den zweimal jährlich stattfinden Arbeitstreffen einzuladen, Themen anzuregen, Referentinnen einzuladen und die Veranstaltungen durchzuführen. Gemeinsam mit den weiteren Regionalkonferenzen bilden die Teilnehmerinnen die „Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros Niedersachsen“ kurz *lag*. Die *lag* ist das politische Gremium aller kommunaler Gleichstellungsbeauftragter und bildet somit das Verbindungsorgan zum Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

5.4 Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros (*lag*)

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der *lag*. Sie tagt zweimal jährlich und stellt die Verbindung zum Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung her. Über die Anträge und Beschlüsse der *lag* und deren Vorstandsfrauen gelangen Themen, Fragestellungen und Aufträge in das Ministerium und wieder zurück.

5.5 Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros

Die Bundesarbeitsgemeinschaft tagt alle 1,5 Jahre in einem anderen Bundesland. Inhaltlich werden dort länderübergreifende Gleichstellungsthemen behandelt, Anträge und Resolutionen verabschiedet und an die Politik weitergeleitet.

5.6. Beratung von Bürgerinnen und Bürgern

Die Beratung von Bürgerinnen und Bürgern findet vorrangig am Telefon statt. In der Regel geht es um die Weitergabe von Rechtsgrundlagen, Informationsweitergabe von zuständigen Ämtern oder Unterstützungseinrichtungen und –angeboten.

In nur ca. einem von zehn Fällen kommt eine Bürgerin zur Beratung ins Haus.

Hier zeigen sich die positiven Auswirkungen der aktuellen Besetzung von Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen des Landkreises: die Bürgerinnen und Bürger wenden sich direkt an ihre Ansprechpartnerin vor Ort.

5.7. Frauen für Nienburg

Gemeinsam mit der Kollegin der Stadt Nienburg/W. hat die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises im Frühjahr 2017 den gleichstellungspolitischen Kreis „Frauen für Nienburg – Stadt

und Landkreis“ initiiert. Ziel dieser offenen Gruppe ist, die gleichstellungspolitische Arbeit auf eine breite Basis zu stellen und Frauen von „vor Ort“ mit einzubeziehen. Eingeladen wurden Frauengruppierungen, Vereine, Mandatsträgerinnen und öffentlich über Presse und Radio Mittelweser alle interessierten Frauen. Bereits zum ersten Treffen kamen gut 30 Frauen. Als erstes Ziel wurde die Planung des Jubiläums „100 Jahre Frauenwahlrecht 1918 – 2018 ins Auge gefasst und Arbeitsgruppen dazu gebildet. Darüber hinaus wurde festgelegt, zweimal jährlich eine frauenpolitische Veranstaltung stattfinden zu lassen.

5.8 Vortagsveranstaltungen, Projekte, Aktionen und Kooperationen

Die Vortagsveranstaltungen, Projekte, Aktionen und Kooperationen, die innerhalb des Berichtszeitraums von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wurden, sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Veranstaltung	Kooperationspartnerinnen	2016	2017	2018
8. März: Internationaler Frauentag – Landkreisweite 14 tägige Veranstaltungsreihe	div. : kommunale GB der Stadt Rehburg, der SG Grafschaft Hoya + der SG Liebenau, SoVD, Landfrauen, Kulturwerk, KO-Stelle <i>frau+</i> wirtschaft, Kultour Rehburg-Loccum e.V., Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe, Museum Nienburg	Festveranstaltung: Weibsbilder- Musik und Lesung für Frauen; Kabarett und Comedy; Filmabend, Frühstückskino; Internationaler Schwimm-Nachmittag für Mädchen und Frauen; Gehen und Innehalten: Vortragsabend;	Frauenführungen: Arrangierte Liebe / Sich auf den Weg machen /Lebensbilder Nienburger Frauen.../ Frauenorte in Hoya; Filmabende + Frühstückskino; Vorträge; Internationaler Tanzabend; Selbstverteidigung für Mädchen; Seminar: Körpersprache; Arrangierte Liebe - Museumsführung; Seminar: CharisMacht, ...	Frauenführungen: /Lebensbilder Nienburger Frauen.../ Frauenorte in Hoya; 3 Filmabende; Empfang und Kinoabend; 3 Vorträge; 7 Seminarangebote; 2 Lesungen; Internationaler Tanzabend;
Equal Pay Day	s. o.	Aktion auf dem Wochenmarkt in Hoya <i>„Nicht für'n Appel und ,nen Ei!“</i>	„10 Jahre Equal Pay Day - Rote Taschen Aktion“ zum 18. März 2017/ <i>„Einkommen = Rente - Warum früh an später denken?“ / Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Wochenmarkt Nienburg /</i>	<i>„Transparenz gewinnt!“</i> Informationsstand auf dem Wochenmarkt in Hoya; <i>„Wenn schon Minijob – dann fair!“</i> Informationsveranstaltung Nienburg
Equal Pay Day		Informationen zum Thema über Presseveröffentlichungen	Informationen zum Thema über Presseveröffentlichungen	Informationen zum Thema über Presseveröffentlichungen
Equal Pay Day: Aktion 20 % Ermäßigung für Frauen	Unternehmen, die sich an der der 20% Aktion für Frauen beteiligen		Erstmaliges Projekt, an dem sich vier hiesige Unternehmen beteiligten	Wiederholung der 20 % Rabatt-Aktion mit fünf Unternehmen

Veranstaltung	Kooperationspartnerinnen	2016	2017	2018
Girls Day/ Zukunftstag:	Rahn Ausbildungsstätten	Schweißen für Mädchen	Schweißen für Mädchen	Schweißen für Mädchen
25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen: Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ a. d. Wochenmarkt	Kooperation mit dem Landkreis Diepholz; aller kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dem Frauenhaus, BISS und Frauen- und Mädchenberatungsstelle	Fahnenaktion am Kreishaus; Brötchentütenaktionen auf den Wochenmärkten Nienburg, Hoya und Stolzenau und über die Bäckereien	s. 2016; sowie: Tütenaktion im Kreishaus (Personalversammlung)	s.2016; ab 2018 ohne Kooperation mit dem LK Diepholz
Arbeitskreis kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im LK Nienburg/Weser	Alle Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen des Landkreises Nienburg/W.	6 x je ca. 2,5 Stunden; + 1 Klausurtag 9.00 – 16.00 Uhr	6 x je ca. 2,5 Stunden; + 1 Klausurtag 9.00 – 16.00 Uhr	6 x je ca. 2,5 Stunden; + 1 Klausurtag 9.00 – 16.00 Uhr
Koordinatorin der Regionalkonferenz Hannover; Leitung und Durchführung der Veranstaltung; Zuarbeit	Ehren-, neben- und hauptamtliche Kolleginnen der Region Hannover, der Landkreise Hildesheim, Holzminden, Hameln-Pyrmont; Schaumburg, Diepholz und Nienburg	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)
Koordinatorinnen-treffen zur Zuarbeit zur <i>lag</i>	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Kommunen des Landes; gewählt als Koordinatorinnen der Regionalkonferenzen	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)
Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter (<i>lag</i>); Ansprechgremium für das Ministerium	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Kommunen des Landes;	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)
Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Bundesländern Deutschlands		1 Konferenz alle 1½ Jahre; in 2017 vom 07. – 09.05. in Wolfsburg	

Veranstaltung	Kooperationspartnerinnen	2016	2017	2018
Leitung: Netzwerk beruflicher Wiedereinstieg; einladen, Themen und Veranstaltungen entwickeln, Auswertung + Weiterentwicklung	GB der Stadt, KO-Stelle frau+wirtschaft; WIN, Rahn Ausbildungsstätten, DEULA, ESTA Bildungswerk, Jobcenter, Agentur für Arbeit, ... Alle 2 Jahre: gemeinsames Veranstaltungsangebot über einen Zeitraum von 2 Wochen;	2 Planungstreffen + Durchführung	1 Nachbereitungstreffen	2 Planungstreffen + Durchführung
Woche des beruflichen Wiedereinstiegs; alle zwei Jahre; Jeweils eine ½ tägige Info-Veranstaltung und weitere Angebote in einem Zeitraum von zwei Wochen	s.o.	September 2016; diverse Veranstaltungen der Netzwerkmitglieder; u.a.: Ausstellung im Kreishaus: Warum Minijob – Mach mehr draus!	1 Nachbereitungstreffen	September 2018; diverse Veranstaltungen der Netzwerkmitglieder; u.a. Vortragsveranstaltung: Schlagfertigkeit statt Wortlosigkeit
Wege in die kommunale Politik; Kooperation mit der HVHS Loccum	HVHS Loccum	18.- 19.03.2016	10. + 11.02.2017	
Mein Weg – Seminar zur Berufs- und Lebensplanung	HVHS Loccum	23.05. – 27.05.2016		
Seminarangebot: Was bin ich wert - Frauen und Gehaltsverhandlungen;	Koordinierungsstelle frau+wirtschaft		07.09.2017	
Frauensporttag	Niedersächsischer Landessportbund	30.09. 2016		
Equal Pay Day Aktionen auf Wochenmärkten Hoya + Nienburg	SoVD, GB der Samtgemeinde Grafschaft Hoya	17.03.2016	16.03.2017 + 18.03.2017	18.03.2018 Wochenmarkt Hoya
Cor Leonis Nienburg		13.02.2017		Vorstellung der Aufgaben einer kommunalen GB
Frühstückskreis für Eltern; Krabbelgruppe; Stehkaffee;	Familienzentrum St. Michael, Nienburg		Vorstellung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	

Veranstaltung	Kooperationspartnerinnen	2016	2017	2018
Besuch bei der Gleichstellungsbeauftragten im LK	Eltern des Familienzentrums St. Michael, Nienburg		Die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin	
Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis				Planungsphase und erste Veranstaltung
Veranstaltungsreihe: 100 Jahre Frauenwahlrecht	GB der Stadt Nienburg; Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis; Museum Nienburg			Vortrag im Museum; Festveranstaltung; Vortrag mit Landtagspräsidentin Frau Dr. Andretta; Ausstellung: Mütter des Grundgesetzes
Frauenorte entlang der Weser	GB-Kolleginnen der LK Schaumburg, Hameln-Pyrmont; Holzminden		Bestandsaufnahmen, Idee der Kooperation mit Angeboten entlang der Weser „Von Frauenort zu Frauenort“	Weiterarbeit
Frauenort Nienburg „Susanna Abraham“	GB und Archivarin der Stadt Nienburg, weitere interessierte Frauen			Erster Arbeitskreis im Sommer 2018, kontinuierliche Weiterarbeit

6. Netzwerkpartnerinnen und -partner

Als Gleichstellungsbeauftragte ist es von großer Bedeutung, gut vernetzt zu sein und die Bereitschaft mitzubringen, mit zahlreichen Kooperationspartnerinnen zusammenzuarbeiten. Im Folgenden werden die Netzwerkpartnerinnen des Berichtszeitraumes 2016 bis 2018 genannt:

Netzwerkpartnerinnen	Anlässe / Themen
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters	Beruflicher Wiedereinstieg; Eröffnungsveranstaltung und Ausstellung: Minijob – da ist mehr für Sie drin!
Beratungsstelle für Frauen und Mädchen bei Gewalt	Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen – Brötchentütenaktion
BISS	Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen - Brötchentütenaktion
DEULA	Woche des beruflichen Wiedereinstiegs
ESTA Bildungswerk	Woche des beruflichen Wiedereinstiegs
Evangelisches Familienzentrum Hoya	Internationaler Frauentag; Wen do Kurse
Evangelisches Familienzentrum St. Martin, Nienburg	Gesprächsrunden mit jungen Müttern und Vätern

Netzwerkpartnerinnen	Anlässe / Themen
Ev. Heimvolkshochschule Loccum	Fortbildungen für Frauen; Mentoring-Programm
Firmen EPD: MAGRO Warenhausgesellschaft, Einrichtungshaus HEKA, Premio Reifen+Autoservice; Werbeagentur Frau Silberfisch; Rolf Finze Heizung-Sanitär GmbH, FW Automobile GmbH,	Equal Pay Day – 20 % Rabatt für Frauen
Filmhof Hoya	Internationaler Frauentag; Interkulturelle Frühlingsreihe für Frauen
Frauenhaus Nienburg	Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen – Brötchentütenaktion
Frauen-Stadthaus Nienburg	Internationaler Frauentag
„G mit Niedersachsen“	Gleichstellung und Migration; Arbeiten in Deutschland;
IGS Nienburg	Präventionsprojekt: Sexuelle Gewalt
Kreisverband der LandFrauenvereine Nienburg	Internationaler Frauentag
Kreis VHS Nienburg	Mentoring-Programm; weitere Veranstaltungen; Fortbildungen für Frauen
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sowohl im Landkreis NI, im LK Diepholz als auch auf Landesebene	Arbeitskreis Gleichstellung und Kooperationen (s. o.); Regionalkonferenz Hannover; Landeskonferenz der lag
Koordinierungsstelle frau+wirtschaft im Landkreis Nienburg/Weser	Internationaler Frauentag 8. März Weiterbildung + Beratung für Frauen Beruflicher Wiedereinstieg; Teilnahme an der Infomobil-Tour
Kultour Rehburg-Loccum e.V	Internationaler Frauentag
Kulturwerk	Internationaler Frauentag
Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen	Niedersächsische Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
LandFrauenverein Hoya e.V.	Internationaler Frauentag
Lokale Presse und Radioanstalten	durchgängig
Mädchengruppen/Jugendhäuser	Girls Day / Mint / Mädchentage / Mädchenwochenenden
Mittelwesertouristik	Internationaler Frauentag
Museum Nienburg	Internationaler Frauentag
Netzwerk Beruflicher Wiedereinstieg	Alle 2 Jahre Veranstaltungen mit KO-OPinnen
Netzwerk Integration	2 x jährlich im Landkreis
Nienburger Kulturwerk e.V.	Internationaler Frauentag
Oberschulen im Landkreis Nienburg/Weser/IGS Nienburg	Schweißen für Mädchen; Stärken stärken; IGS Projekt
Rahn Ausbildungsstätten	Girls Day: Schweißen für Mädchen; Woche des beruflichen Wiedereinstiegs
Regionalkonferenz Hannover	Halbjährliche Arbeitstreffen
Runder Tisch gegen häusliche Gewalt	Halbjährlicher Austausch; Themen und Angebote rund um „Häusliche Gewalt“; Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen - Brötchentütenaktion
Sozialverband Deutschland, Ortsverband Hoya.	Internationaler Frauentag Equal Pay Day
SoVD Nienburg	Vorstellung :Aufgaben der GB
Stadt- und Kreisarchiv Nienburg	Internationaler Frauentag
Sprotte Lehmwandlung	Internationaler Frauentag
Tourist Information Grafschaft Hoya	Internationaler Frauentag
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte	Fortbildungen, Informationsmaterialien Projektgelder

7. Fortbildungen

Neben der Zusammenarbeit und dem Austausch mit Kooperationspartnerinnen und –partnern sind auch Fortbildungen von großer Bedeutung, um sich als Gleichstellungsbeauftragte sowohl inhaltlich als auch rechtlich auf dem aktuellen Stand zu halten.

Die folgenden Fort- und Weiterbildungen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum wahrgenommen.

Thema	2016
Verbale Angriffe fachlich fundiert und souverän meistern; Hannover	24.05.2016
Führungskräfteworkshop: Führung und Zusammenarbeit in einer mobiler werdenden Arbeitswelt – moderne Arbeitsbedingungen aktiv gestalten; Nienburg; hausintern	31.05.2016
Konfliktmanagement für Gleichstellungsbeauftragte; Bonn	13.06.2016 14.06.2016
Gleichstellungspolitik in der EU; Hannover	26.08.2016
Frauen verdienen mehr; SoVD Hannover	30.08.2016
Workshop für Führungskräfte; Nienburg; hausintern	02.09.2016
Frauen im Islam; Hannover	19.10.2016
Women Power Day; Hannover, Hannover	15.12.2016
Thema	2017
Gestaltung von Personalauswahlverfahren in der Kommunalverwaltung; Bassum	23.01.2017
Zwischen gesetzlichen Vorgaben und kommunaler Wirklichkeit; Hannover	07.06.2017
Fachtagung zur Vorbereitung der Projektreihe: Gleichberechtigt Leben – unsere Werte – unser Recht; Hannover	02.02.2017
Eingruppierungsrecht für Neueinsteigerinnen und Auffrischerinnen unter Berücksichtigung der neuen Entgeltordnung, Bassum	15.05.2017
Zwischen gesetzlichen Vorgaben und kommunaler Wirklichkeit, Hannover	07.06.2017
Eröffnung der Projektreihe: Gleichberechtigt Leben – unsere Werte – unser Recht; Veranstaltung des MS; Hildesheim	07.08.2017
„Grundrecht Gleichstellung – Veränderung kulturell bedingter Rollenbilder; Hannover	17.10.2017
Fachtagung: Gleichstellung und Migration; G mit Niedersachsen; Hannover	28.11.2017
Thema	2018
Gestalten Sie Ausschreibung und Auswahlgespräch gendergerecht; Bassum	22.01.2018
Die neue Datenschutzgrundverordnung; Hausintern	21.02.2018
Gedächtnisseminar „Der große Gehirntainer“; Hausintern	22.02.2018
Europäische Werte „for sale“?; Hannover	06.07.2018
TCMS – Hausintern	27.08.2018
Die Würde des Menschen ist unantastbar – Migration und Menschenrechte; Hannover	30.08.2018
Frauengesundheitskonferenz; Hannover	03.09.2018
Führungskräftefortbildung „Grundbaustein: Führen und Leiten“; intern; HVHS Loccum; hausintern	24.10.2018 25.10.2018
Worte helfen Frauen „Mehr als Sprache“; Hannover	08.11.2018
100 Jahre Frauenwahlrecht - Festveranstaltung des MS; Hannover	12.11.2018
Nachdenken, überdenken, umdenken – Bildungsfachtag, Nienburg; Hausintern	05.12.2018

8. Veröffentlichungen

Die Gleichstellungsbeauftragte genießt Pressefreiheit. Sie schreibt ihre Presstexte eigenständig und stellt sie den örtlichen Anbietern zur Verfügung. Dazu gehören:

Die Harke, Harke am Sonntag, Blickpunkt, Kreiszeitung, Mittelweserradio, Steinhuder-Meer-Radio und TV2020.

Weiterhin veröffentlicht sie Informationsflyer, Broschüren, Werbeträger, Fahnen usw. zu unterschiedlichen Themen.

Im Dokumentationszeitraum wurden folgende Flyer, Broschüren und weitere Materialien veröffentlicht:

Titel	Art der Veröffentlichung	Anlass	Zeitraum
Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag und Equal Pay Day	Faltflyer	8. März + Equal Pay Day	Jährlich im Febr./März
Fair in der Sprache	Flyer	Geschlechtergerechte Sprache/ Frauenversammlung	2016
Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser	Flyer	Überarbeitung des vergriffenen Vorgängers	2016
Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser	Roll-Up	Neuerstellung; einheitliches Layout	2016
Gleichstellung	Informationsmappe der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Nienburg/Weser	Neuerstellung; einheitliches Layout	2016
Gleichstellung	Werbepostkarte mit Kontaktdaten als Kurzinformation	Neuerstellung; einheitliches Layout	2016
Häusliche Gewalt trifft auch Männer – Starke Männer lassen sich beraten!	Flyer		2017
„Minijob! – da ist mehr für Sie drin!“	Informationsbroschüre	Veröffentlichung und Aktualisierung bezogen auf den LK Nienburg/W.	2017
Internationale Frühlingsreihe für Frauen - Blickwechsel	Flyer + Plakate	Einladung zur Veranstaltungsreihe	2017
Mütter des Grundgesetzes	16 Roll-Ups; Ausstellung	Zur Nutzung: 100 Jahre Frauenwahlrecht	2018
„100 Jahre Frauenwahlrecht“	Filzset, Parkscheibe, Mobile Claener, Poster und Flyer	s.o.	2018
Wir brechen das Schweigen (Notrufnummer für Mädchen und Frauen)	Busplakatierung	„Internationaler Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“	2018 und folgende
Gleichstellung	Postkarten	Postkartenreihe für 12 Monate (Jahresaktion in 2019)	2018

9. Besondere Projekte

Im Folgenden werden einzelne Projekte beschrieben, die im Berichtszeitraum von großer Relevanz waren.

9.1 Frauenversammlung 08.06.2016

Am 08.06.2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte erstmalig im Haus zu einer zweistündigen Frauenversammlung alle Mitarbeiterinnen zum Thema „Sprache und Identität – Fair in Sprache“ eingeladen. Gut fünfzig Kolleginnen haben teilgenommen. Nach der Begrüßung durch die Gleichstellungsbeauftragte und dem Grußwort des Landrats gab es eine kurze Einführung ins Thema. Über eine humoristische Einlage wurde die Thematik, dass Frauen nicht in der Sprache vorkommen, in den Mittelpunkt gestellt. Ein Referat der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema schloss sich an. Stellwände mit praktischen Textbeispielen aus Presse, Formularen usw. rundeten die thematische Präsentation ab.

Gleichzeitig stellte die Gleichstellungsbeauftragte den erstmalig erschienenen Flyer „Fair in der Sprache“ vor, der Beispiele für einen fairen Umgang mit Sprache, in der auch Frauen genannt werden, enthält.

Im Nachgang zur Frauenversammlung bekam die Gleichstellungsbeauftragte zahlreiche positive Rückmeldungen zum Thema.

9.2 BLICKWECHSEL: FRAUEN & MIGRATION

- Interkulturelle Frühlingsreihe für Frauen (März bis Mai 2017)

Diese sechsteilige Veranstaltungsreihe entstand in Kooperation mit der Kollegin vom Fachdienst Migration und Teilhabe (jetzt: Migration und Bildung) des Landkreises.

Ziel der Reihe war es, Frauen aus unterschiedlichen, oft fremden Kulturen und Religionen miteinander in Kontakt, zu bringen. Vorurteile abbauen, vielfältige Lebenswege kennenlernen, persönliche Haltungen hinterfragen und neue Kenntnisse gewinnen sowie unterschiedliche Lebensweisen akzeptieren lernen – so der Grundtenor der Angebote der interkulturellen Frühlingsreihe. Dabei kamen Einblicke in unterschiedliche Länder, sowie Informationen über Lebensweisen und Traditionen ebenso zum Tragen wie das Miteinander der Frauen bei Gesprächen, Musik, Tanz und gemeinsamem Essen. Frauen jeden Alters und aller Kulturen waren eingeladen, sich miteinander auf den Weg zu machen und einen Blickwechsel im Bezug auf Migration und Einwanderung zu wagen.

Folgende Veranstaltungen wurden innerhalb der Reihe angeboten und waren mit 35 – 50 bzw. 70 Frauen (Musik und Tanz) gut besucht:

Thema	Termin	Referentin/Akteurinnen
Eröffnungsveranstaltung: „Iranerinnen im Exil – weibliche Identitäten in der Migration“	24.03.2017	Judith Albrecht, Ethnologin, Dokumentarfilmerin; Wissenschaftliche Mitarbeiterin Freie Universität Berlin
Musik und Tanz verbindet die Völker	08.04.2017	Chaban Family
Abendliche Lesung mit musikalischer Begleitung	28.04.2017	Noshin Shahrokhi; Maïke Ostermann, Sora Lee
Luisa – eine deutsche Muslima	03.05.2017	Filmabend für Frauen; Filmhof Hoya
Das Herz an zwei Orten – eine abendliche Lesung	10.05.2017	Frauen aus dem LK Nienburg/W. erzählen/lesen ihre Geschichte; Lesungen aus: Das Herz an zwei Orten
Haus der Religionen – eine Exkursion	20.05.2017	Mitarbeiterin des Hauses der Religionen

9.3 Geschlechtergerechte (Berufs-) Orientierung

Fortbildung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendwerkstätten LK Nienburg/W. und LK Schaumburg sowie des Pro-Aktiv-Centers (PACE) - 31.01.2017

Am 31.01.2016 bot die Gleichstellungsbeauftragte auf Nachfrage der Fachdienstleitung „Jugendarbeit und Sport“ des Landkreises Nienburg/W. eine ganztägige interne Fortbildung „Geschlechtergerechte (Berufs-) Orientierung“ sowohl für die Mitarbeitenden der Jugendwerkstatt des Landkreises Nienburg/W. als auch des Landkreises Schaumburg als Kooperationsveranstaltung an. Die Fachdienstleitung hatte angefragt, da alle Mitarbeitenden von Jugendwerkstätten eine Pflichtfortbildung im Bereich „Gender“ absolvieren müssen. Die Gleichstellungsbeauftragte konzipierte einen Fortbildungsplan, der durch die NBank genehmigt wurde und somit anerkannt durchgeführt werden konnte.

Neben den Kolleginnen und Kollegen der Jugendwerkstätten wurden auch die Mitarbeitenden des Pro-Aktiv-Centers des Fachdienstes Jugendarbeit und Sport zur Fortbildung eingeladen. Weitere Mitwirkende war die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters.

Themen, die während der Fortbildung zur Sprache kamen, waren u. a. Gleichstellung, Gender, geschlechterneutrale Berufswahl, geschlechtergerechte Sprache sowie Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und geschlechtergerechte berufliche Orientierung des Klientels, mit dem die Mitarbeitenden beruflich umgehen.

Diese Fortbildung wurde von 18 Kolleginnen und Kollegen beider Landkreise besucht. Auch hier gab es im Nachhinein sehr positive Rückmeldungen für die Veranstaltung.

Für die Gleichstellungsbeauftragte haben solche internen Kooperationen einen hohen Stellenwert, da sie Chancen eröffnen, Kolleginnen und Kollegen näher kennenzulernen und für das Thema „Gleichstellung“ mit seinen Facetten zu sensibilisieren.

Ausgehend von diesem Fortbildungsangebot entstand ein guter Kontakt zum Fachdienst Jugendarbeit und Sport, der sich in weiteren aktuellen Kooperationsangeboten fortsetzt.

9.4 „Warum Minijob? – mach mehr draus!“

Im Rahmen der Wiedereinstiegswochen 2017 gab es gemeinsam mit weiteren Kooperationspartnerinnen eine Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Integration des Jobcenters Nienburg. Gemeinsam hatten sie die Ausstellung „Warum Minijob? – mach mehr draus!“ aus Berlin nach Nienburg in das Kreishaus geholt. Neben der Eröffnungsveranstaltung mit Referentin gab es zahlreiche geführte/begleitete Führungen durch die Ausstellung sowie öffentliche Besichtigungen.

In diesem Zusammenhang hat die Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls die Broschüre „Minijob – da ist mehr für Sie drin“ mit Daten für den Landkreis Nienburg/W. überarbeitet und veröffentlicht. Gut 200 Stück wurden während der Ausstellung herausgegeben und aufgrund einer Presseinformation sowohl an Privatpersonen als auch an Unternehmerinnen und Unternehmer versendet.

9.5 „Wenn schon Minijob – dann fair!“

Ausgehend von der guten Zusammenarbeit und der Nachfrage des Themas „Minijob“ boten die Gleichstellungskollegin, die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Integration des Jobcenters und die Kolleginnen der Koordinierungsstelle *frau+wirtschaft* am 15.03.2018 eine Informationsveranstaltung zum Thema „Wenn schon Minijob – dann fair!“ an.

Diese und ähnliche Kooperationen waren und sind stets unkompliziert. Im Gegenteil: sie sind effektiv, da Ressourcen (Finanzen, Räumlichkeiten, Kontakte, ...) gemeinsam genutzt werden bzw. sich auf alle Beteiligten verteilen.

9.6 100 Jahre Frauenwahlrecht 1918 – 2018

Gemeinsam mit Frauen aus der Gruppe „Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis“ haben die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Landkreises Nienburg/W. bereits im Laufe des Jahres 2017 begonnen, diverse Veranstaltungen für das Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht 1918 – 2018“ zu planen. So konnten folgende vier Angebote geplant und durchgeführt werden:

Thema	Termin	Referentin/Akteurinnen
Festveranstaltung: 100 Jahre Frauenwahlrecht – Ein Grund zum Feiern!	17.08.2018	Theaterstück: Anita Augspurg – Neunzehn eins neunzehn neunzehn; anschließend: Frauenfest; Ca. 70 Teilnehmerinnen
Ausstellung: Mütter des Grundgesetzes	20.08.2018 – Mitte September im Kreishaus; anschließend in weiteren Rathäusern der Kommunen	Inhaltliche Begleitung/Führungen durch die Gleichstellungsbeauftragte des LK; Diverse Schulklassen + Einzelbesucherinnen
„Gleichberechtigung heute“ Vortragsveranstaltung mit Frau Dr. Gabriele Andretta, Landtagspräsidentin	05.08.2018	Frau Dr. Gabriele Andretta, Landtagspräsidentin; Politisch tätige Frauen aus dem Landkreis; ca. 90 Teilnehmerinnen
Sternstunde ihres Lebens – Elisabeth Selbert	19.01.2019	Frühstückskino anlässlich 100 Jahre Frauenwahlrecht; 120 Teilnehmerinnen

Die Planung und Durchführung solcher Themenreihen, besonders auch in Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Frauen, beansprucht große zeitliche Ressourcen, sodass solche Themenreihen eher die Ausnahme innerhalb des Arbeitsfeldes der Gleichstellungsbeauftragten sein können. Gleichwohl sind sie ein wichtiger Faktor innerhalb der gleichstellungspolitischen Arbeit, da sie eine starke Außenwirkung haben. Einerseits werden Interessierte von der Basis direkt mit in die thematische Arbeit einbezogen, andererseits haben solche Veranstaltungen eine breite Außenwirkung. Damit kommt die Gleichstellungsbeauftragte ihrem Auftrag nach, gleichstellungsrelevante Themen in die Öffentlichkeit zu tragen.

Um diese Angebote rund um das Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht“ kostengünstig für die Teilnehmerinnen anbieten zu können, wurden von der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises folgende Sponsoren gewonnen:

AVACON, Stadtwerke Nienburg, Stiftung der Sparkasse, Volksbank e.G. und die Wirtschaftsbetriebe der Stadt Nienburg GmbH.

9.7 Equal Pay Day – 20 % Ermäßigung für Frauen

Erstmalig zum Equal Pay Day am 18. März 2017 rief die Gleichstellungsbeauftragte zur Aktion „20 % Ermäßigung für Frauen“ auf. Sinnbildlich dafür, dass Frauen in Deutschland durchschnittlich immer noch ca. 21 % weniger verdienen als Männer, haben sich in 2017 erstmalig Unternehmen aus dem Landkreis Nienburg/W. bereiterklärt, am 18. März, dem Equal Pay Day, Frauen auf eine bestimmte Produktpalette 20 % Ermäßigung zu geben. Die Gleichstellungsbeauftragte konnte dafür vier und im zweiten Jahr fünf Unternehmen akquirieren (Kurzinformatio: in 2019 waren es dann 12 Unternehmen). Die beteiligten Unternehmen sind bereits unter dem Punkt 6. Netzwerkpartnerinnen aufgeführt.

10. Gendergerechte Sprache

Als Gleichstellungsbeauftragte ist das Thema „Faire Sprache“ von großer Bedeutung. Durch Sprache entstehen Bilder im Kopf, deshalb ist es wichtig, dass Frauen in der Sprache vorkommen.

Noch bedeutender ist das Thema im Rahmen von Gleichstellung geworden, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte für und mit den Kolleginnen des Arbeitskreises Gleichstellung das Thema „Intergeschlechtlichkeit“ aufgenommen hat. Für eine interne halbtägige Fortbildung und einer sich anschließenden öffentlichen Vortragsveranstaltung wurde eine Person eingeladen, die intergeschlechtlich geboren wurde und nach wie vor ist.

Intergeschlechtlichkeit oder intersexuell bedeutet, dass ein Mensch nicht eindeutig nur männliche oder nur weibliche Geschlechtsmerkmale, sondern sowohl männliche als auch weibliche Anteile in sich trägt. Diese Menschen werden also mit Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmale geboren.

Intergeschlechtliche Menschen möchten ebenfalls in der Sprache vorkommen. Da sie erleben, dass das Gendersternchen sehr umstritten ist, wünschen sich über den Unterstrich (Teilnehmer_innen, Ärzt_innen) mitgesehen zu werden.

Langfristiges Ziel der Gleichstellungsarbeit sollte es sein, Menschen jeglicher Couleur auch in Sprache und Schriftform mitzunehmen. Um dahin zu kommen, braucht es Gespräche, Diskussionen, Schritte mit Versuch und Irrtum bzw. mit Weiterentwicklung und Veränderung.

Da innerhalb der Verwaltung des Landkreises Nienburg/W. das Bemühen vorliegt, beide Geschlechter zu benennen, ist auch dieser Bericht so verfasst, dass jeweils die männliche und weibliche Form genannt wird, wohl wissend, dass weitergehende Schreibweisen mehr Personen in ihrer biologischen Vielfalt mitnehmen als ausschließen würden und deshalb sinnvoll wären!

Unbedingt beachtet und umgesetzt werden sollte die Benennung beider Geschlechter in Publikationen z.B. Wegweiser für Seniorinnen und Senioren und Broschüre für Bürgerinnen und Bürger. Hier gibt es Nachholbedarf!

11. Gleichstellung und Gender als Querschnittsaufgabe

Gleichstellung und Gender ist auch in der Landkreisverwaltung als Querschnittsaufgabe zu betrachten. Das betrifft sowohl das Handeln im Inneren als auch das Handeln mit und für die Bürgerinnen und Bürger.

Konkret bedeutet es, dass der Landkreis jegliche Maßnahme, die er ergreifen möchte, hinsichtlich der Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersuchen und bewerten und gegebenenfalls Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen muss. Das heißt, in allen Phasen der Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen müssen die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern und die Auswirkungen auf beide Geschlechter berücksichtigt werden.

Dies ist sowohl Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten als aber auch Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb ihres jeweiligen Arbeitsbereiches.

Um dieses Thema regelmäßig wieder in Erinnerung zu bringen, ist es u.a. Pflicht, sich mithilfe des alle drei Jahre zu verfassenden Gleichstellungsbericht Klarheit über die landkreiseigene Strategie zu erhalten.

12. Gender und Gender-Mainstreaming

Gender heißt „Geschlecht“, meint aber nicht das biologische Geschlecht, sondern die soziale Geschlechterrolle. Durch Handeln, durch Sprache, durch Erwartungen wird ein Geschlecht definiert und weist Frauen und Männern, Mädchen und Jungen bestimmte Rollen zu. Durch Sozialisation, Erziehung, aber auch durch prägende Strukturen werden diese Zuweisungen dann von Individuen als weibliche oder männliche Identität übernommen.

So geprägte Identitäten und Rollen sind für Menschen nachteilig, weil sie einerseits einengen und Entfaltung verhindern, andererseits die Chancen ungleich und unfair verteilen.

„Gender Ansätze gehen davon aus, dass diese ‚sozialen Geschlechtlichkeit‘ veränderbar ist und durch politische Strategien im Sinne der Gleichstellung verändert werden muss.“

(Quelle: www.frauenservice.at)

„Der Begriff Gender-Mainstreaming bezeichnet die Initiative, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Der Begriff wurde erstmals 1985 auf der 3. UN-Weltfrauenkonferenz in Nairobi diskutiert und zehn Jahre später auf der 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking weiterentwickelt.

Bekannt wurde Gender-Mainstreaming insbesondere dadurch, dass der Amsterdamer Vertrag 1997/1999 das Konzept zum offiziellen Ziel der Gleichstellungspolitik der Europäischen Union machte.

Gender-Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenpolitik dadurch, dass beide Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen.“

(Quelle: Wikipedia)

IV Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb einzelner Fachbereiche der Kreisverwaltung

Fachbereich 11 Personal

mit den Fachdiensten Personalwirtschaft, Entgelte und Bezüge

Audit berufundfamilie

Der Landkreis Nienburg/Weser hat ganz unterschiedliche Regelungen getroffen, um Menschen mit Familienaufgaben zu unterstützen und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu verbessern und hat sich bereits 2009 um das „audit berufundfamilie“ beworben. 2018 wurden alle Maßnahmen im Rahmen eines Dialogverfahrens überprüft, die Zertifikatsverleihung erfolgte unbefristet.

Damit ist sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten wurde und weiterhin fortlaufend ausgebaut wird.

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle

Der Landkreis Nienburg/Weser bietet seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten sowie eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an, die sich weitestgehend und soweit dienstlich realisierbar an den individuellen Wünschen und Bedürfnissen orientieren. So ist es vielfach möglich, schneller als noch vor einigen Jahren nach einer Familienpause wieder in den Beruf zurückzukehren bzw. auch mit Betreuungsaufgaben im Beruf zu bleiben. Nach wie vor nutzen mehr Frauen als Männer diese Möglichkeit.

Die Verwaltung garantiert den Bürgerinnen und Bürgern Servicezeiten, in denen innerhalb der Teams genügend Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner anwesend sein müssen. Auf feste Anwesenheitszeiten wurde hingegen verzichtet. Der Arbeitszeitrahmen liegt von montags bis donnerstags zwischen 6.30 Uhr und 19 Uhr, freitags bis 16 Uhr. Zusätzlich ist ein sogenanntes „Ampelsystem“ eingeführt worden, mit der Möglichkeit, wenn nötig, Mehrarbeitsstunden zu leisten, die dann durch ganztägige Zeitausgleichstage abgebaut werden können. Auch ein bestimmter Rahmen für Minusstunden wurde eingeräumt.

Alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten

Bereits im Dezember 2014 wurde Mitarbeitenden im Rahmen eines Pilotprojekts die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit angeboten. Zu Beginn gestaltete sich die technische Umsetzung noch schwierig, weil zu den Voraussetzungen ein eigener Internetanschluss und ein abgeschlossener Raum gehörten, sodass nur Wenige am Pilotprojekt teilnahmen.

Die Erfahrungen waren aber durchgehend positiv und auch die technischen Möglichkeiten sind seither deutlich besser geworden. So ermöglicht inzwischen ein Laptop mit Sim-Karte so wie am Dienort den Zugriff auf alle Remote-Apps mit den benötigten Dokumenten. Die Speicherung erfolgt direkt auf dem Server des Landkreises, ebenso wie der direkte E-Mail-Verkehr und das Betätigen der Zeiterfassung. Damit kann der Transport von Unterlagen in Papierform weitestgehend vermieden werden. Durch diese erleichterte Handhabung nehmen inzwischen zehn Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit wahr, von Zuhause aus zu arbeiten. Weitere Anträge liegen vor.

Mobiles Arbeiten ist zum festen Bestandteil geworden und wird von Kolleginnen und Kollegen in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft aktiv genutzt. Flächendeckend sind Laptops in den Fachbereichen vorhanden. Die Nutzung erfolgt nicht nur aufgrund von Betreuungsaufgaben zur Vermeidung von Fehlzeiten, sondern zunehmend auch, um Mitarbeitende mit langen Fahrtzeiten zu entlasten.

Das Genehmigungsverfahren für alternierende Telearbeit und die Vorgaben für mobiles Arbeiten müssen überarbeitet und die ursprüngliche Dienstvereinbarung aus dem Jahr 2016 entsprechend angepasst werden.

Fort-und Weiterbildung

Nach wie vor sind Fort-und Weiterbildung ein zentraler Baustein der Personalentwicklung. Soweit möglich, finden Veranstaltungen innerhalb des Hauses während der üblichen Arbeitszeiten statt, sodass zusätzliche Fahrtzeiten und –wege möglichst vermieden werden können.

Die beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten wurden intensiviert. Bildungspartner bieten immer öfter familienfreundliche Lehrgänge an, die sich zeitlich an den Betreuungsaufgaben ausrichten.

Kolleginnen und Kollegen werden dafür freigestellt und Teilzeittätige haben während eines Qualifizierungslehrgangs am Niedersächsischen Studieninstitut einen Anspruch auf Vollzeit. Beurlaubte Kolleginnen und Kollegen können sich auch von zu Hause aus im Intranet informieren und so während längerer Abwesenheitszeiten Kontakt halten.

In Zusammenhang mit Sicherheitsvorfällen, von denen Mitarbeitende des Hauses (etwa aus dem „Allgemeinen Sozialen Dienst“ und dem Vollstreckungsdienst) betroffen waren, wurden im internen Fortbildungsprogramm die folgenden Sicherheitstrainings angeboten:

Thema	Art der Veranstaltung	Anzahl
Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen	Kurs	6 Termine
Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Männer	Kurs	6 Termine
Selbstbehauptung, Selbstverteidigung und Gewaltprävention	Kurs	6 Termine

Fortbildungsangebote zu Gesundheitsthemen wie Entspannungstechniken, Zeitmanagement, Ernährung für Berufstätige, Fit bis zur Rente oder auch Präsentationstechniken (Starke Stimme, starker Vortrag) wurden in der Regel eher von weiblichen als von männlichen Kollegen besucht.

Betriebskrippe “Die Bärenatzen“

Im Sinne der Familienfreundlichkeit wurde schon 2011 eine landkreiseigene Betreuungseinrichtung für Kinder unter drei Jahren eingerichtet, die zunächst als Großtagespflegestelle geführt wurde und seit Januar 2013 als Betriebskrippe besteht. Hier können bis zu zehn Kinder betreut werden, wobei mindestens drei Plätze auch Kindern zur Verfügung stehen, deren Eltern nicht Bedienstete des Landkreises Nienburg/Weser sind.

Wichtiges Ziel der Krippe ist es, ein sowohl für die Eltern, aber selbstverständlich auch für die Kinder verlässliches Betreuungsangebot mit bekanntem Personal zu bieten. Dies gestaltet sich vor dem Hintergrund des Mangels an Erzieherinnen und Erziehern immer schwieriger, sodass derzeit geprüft wird, dieses Angebot zwar weiterhin vorzuhalten, sich bei der Ausführung aber durch externe Anbietende unterstützen zu lassen.

Parkplätze für Teilzeitkräfte

Die Parkmöglichkeiten am Kreishaus sind schon lange nicht mehr ausreichend. Daher wurden sowohl im angrenzenden Parkhaus als auch im Parkhaus am Hafen Parkplätze angemietet, die vornehmlich von Teilzeitkräften, aber auch Bediensteten in Vollzeit kostenlos genutzt werden können.

Verbund Wirtschaft+Familie e.V.

Der Verbund Wirtschaft+Familie e.V. ist ein Zusammenschluss engagierter Unternehmen sowie Initiativen im Landkreis Nienburg, deren Mitglieder aus allen möglichen Branchen kommen und sich engagieren, um zukunftsorientiert durch familienfreundliche Personalpolitik Fachkräfte mit Betreuungsaufgaben zu gewinnen und an sich zu binden. Eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit am heimischen Wirtschaftsstandort wird damit vorangebracht und dient der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der Landkreis Nienburg/Weser ist als einer der ersten Mitglieder bereits 2012 dem Verbund beigetreten und engagiert sich aktiv darin.

Strategie des Fachbereichs für die Zukunft

Im Rahmen des Dialogverfahrens zur Auditierung wurde vereinbart, zur Sicherstellung einer fairen und zukunftsfähigen Personalpolitik Standards für Wünsche von Teilzeitkräften zu entwickeln (z.B. Vereinbarungszeitraum über mindestens drei Jahre, Teilzeit nur noch in prozentual zu vereinbarenden Schritten etc.). Die Vielzahl der Teilzeitmodelle ist einerseits zwar für die einzelne Person wünschenswert, erschwert aber andererseits die Einstellung von qualifiziertem Personal als Ersatz. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangel in allen Branchen sind akzeptable und möglichst langfristige Angebote zwingend notwendig, um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten. Nur mit einer Verlässlichkeit und Planbarkeit für alle kann vermieden werden, dass der Teilzeitwunsch der Einen nicht zu Lasten der Anderen geht.

Die Themen Gleichstellung und Gender sind und bleiben eine selbstverständliche Daueraufgabe. Eine durchgängig geschlechterausgewogene Besetzung in den Bereichen ist erfahrungsgemäß zwar sinnvoll, allerdings mangels entsprechender Bewerbungen nur schwer umzusetzen. Weitere Erläuterungen können im Internet im „Gleichstellungsplan 2018 – 2020“ nachgelesen werden.

FB 12 Service

mit den Fachdiensten Service und Wahlen, Informationstechnik und Liegenschaften

Auch der Fachbereich Service ist in vielfältiger Weise von Themen der Gleichstellung berührt.

Durch die Lage auf dem Arbeitsmarkt und teilweise noch tradierten Berufsbildern gibt es in einigen Bereichen wie im IT-Bereich (11 Mitarbeiter, 1 Mitarbeiterin in Teilzeit) oder den Hausmeisterstellen (21 Mitarbeiter, 1 Mitarbeiterin in Teilzeit) trotz geschlechtsneutraler Ausschreibungen sehr wenige Bewerbungen von Frauen, sodass hier kaum die Möglichkeit besteht, Stellen paritätisch zu besetzen. Im Verwaltungsbereich überwiegt hingegen die Anzahl weiblicher Mitarbeiterinnen.

Die vom Fachbereich verantwortete Einführung des Dokumentenmanagementsystems eröffnet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die technische Möglichkeit, in Zukunft ihre Arbeit verstärkt auch an anderen Orten als dem Büro wahrzunehmen. Damit werden sich weitere Chancen eröffnen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbeschäftigten z.B. die Teilnahme an Fortbildungen im Bereich Vergaberecht, Dokumentenmanagementsystem, Datenschutz oder anderer Termine zu ermöglichen, werden diese so angeboten, dass sie konfliktfrei zum Arbeitszeitmodell wahrgenommen werden können.

In Bereichen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hohen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, werden auf Anforderung Hilfsmittel zur Verfügung gestellt, um auch hier die Arbeiten gut ausführen zu können.

Der Fachbereich Service legt großen Wert darauf, seine Servicedienste trotz vielfältiger Arbeitszeitmodelle durchgehend während der Servicezeiten anbieten zu können. Wie andere Bereiche im Haus, sind jedoch auch die internen Bereiche durch die verschiedenen Teilzeitmodelle dabei vor Herausforderungen gestellt.

Im Hinblick auf die bereitzustellenden Büroflächen und PC-Arbeitsplätze sowie die Parkraumbewirtschaftung führt die Aufteilung von Vollzeitstellen auf mehrere Teilzeitstellen zu einer Verschärfung der angespannten Situation.

Um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen speziell in Personalangelegenheiten durchgehend realisieren zu können, wurde die Fachdienstleiterin des Fachdienstes Service und Wahlen durch den Kreisausschuss zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten benannt. Sie übernimmt diese Aufgabe bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Herausforderung für die Zukunft wird das Thema „Diverse“ in Bezug auf die vorhandenen Sanitär- und Umkleieräume in den Dienstgebäuden und Schulen des Landkreises mit sich bringen. Hier wird zu klären sein, ob der Landkreis entsprechend ausgewiesene Räume bereitstellt oder vorhandene Sanitärräume neutral ausweist. Schon jetzt gibt es eine Ausstattungsrichtlinie, die für Herren-WCs festschreibt, dass mindestens eine Kabine mit einem Hygienemülleimer auszustatten ist.

Fachbereich 13 Finanzen

mit den Fachdiensten Finanzwirtschaft, Kreiskasse und Buchhaltung

Das Aufgabenspektrum ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge. Bis 2018 waren im Vollstreckungsaußendienst 25 % der Stellen von Frauen besetzt.

Es wird grundsätzlich ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass Frauen in der Sprache gleichberechtigt dargestellt werden. Dafür werden Formulierungen in Wort und Schrift entsprechend so gewählt, dass beide Geschlechter genannt werden oder eine gendergerechte Alternative verwendet wird.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeitenden mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen wird berücksichtigt, soweit dies im Rahmen des Dienstbetriebes und der personalrechtlichen Zuständigkeiten möglich ist. Um kurze Wege zum Wohnort zu gewährleisten, werden unter anderem die Vollstreckungsgebiete den Mitarbeitenden heimatnah zugewiesen. Um Teilzeitarbeit im Bereich der Vollstreckungsaußendiensttätigkeiten zu ermöglichen, wird und wurde die Zuteilung von Vollstreckungsbezirken entsprechend geändert.

In der Ausübung der Vollstreckungsaußendiensttätigkeiten hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass Mitarbeiterinnen ihre Gespräche grundsätzlich alleine führen können. Die Akzeptanz der Kolleginnen bei den Schuldnerinnen und Schuldnern unterschiedlichster Kulturen ist gleich hoch wie diejenige, männlichen Kollegen gegenüber. In Bezug auf die Gefährdung der Mitarbeitenden bei einem Besuch der Schuldnerinnen und Schuldnern wird bei problematischen Vorgängen immer bereits im Vorfeld eine gemeinsame Lösung erarbeitet, zu der auch gehört, dass Hausbesuche gegebenenfalls im Team von zwei Mitarbeitenden durchgeführt werden.

Fachbereich 14 Rechnungsprüfung

Das Fachgebiet Rechnungsprüfung ist von der geschichtlichen Entwicklung her männlich geprägt. Nach und nach gibt es mehr Frauen, die sich für das Fachgebiet interessieren und auch zu Prüferinnen ernannt werden. So gab es zum Ende des Jahres 2018 neben der Leiterin bereits drei weitere Frauen als Prüferinnen neben elf Prüfern.

Die Zusammenarbeit zwischen Rechnungsprüfung und Kommunen läuft im Hinblick auf Genderaspekte geschlechterneutral. Umgangsformen und Wertschätzung sind weiblichen und männlichen Mitarbeitenden gegenüber unterschiedslos.

Die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung ließ sich aufgrund der Außenprüfungstätigkeit nicht immer befriedigend klären, aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung wird sich hier für die Zukunft ein Wandel ergeben. Die Möglichkeit der Telearbeit wird weiterhin von einem Kollegen genutzt, ebenso eine Arbeitsstandortänderung, um den Arbeitsweg zu verkürzen.

Diese Maßnahmen unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Elternzeit oder Betreuung der Eltern) und führen zu einer Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Ganz im Sinne von Gleichstellung und positiver Zusammenarbeit wird weiter angestrebt, mehr Prüferinnen auf vakante Stellen zu setzen.

Fachbereich 15 Recht

Ein wesentlicher Aspekt im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung war im Berichtszeitraum die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Vorberichtszeitraum lag der Teilzeitanteil im Fachbereich Recht bei ca. 70 % und es stellte sich gelegentlich das Problem, die Ansprechzeiten vollständig abzudecken.

Diese Situation hat sich mit der Umstrukturierung des Fachbereichs geändert. Der Fachdienst Unterhaltsforderungen ist aufgrund der Zuständigkeitsverlagerung auf das Jobcenter zum 01.01.2018 aufgelöst worden. Seitdem sind im Fachbereich Recht vier Mitarbeitende tätig, von denen zwei aus familiären Gründen (Betreuung minderjähriger Kinder) in Teilzeit arbeiten.

Die grundsätzliche Möglichkeit, Teilzeittätigkeit anzubieten, wird vom gesamten Team getragen und bereitet im Arbeitsalltag keine Probleme. Die Arbeitszeiten werden im Team abgestimmt, wobei die Vollzeitkräfte grundsätzlich die Servicezeiten abdecken. Auf der anderen Seite sind die Teilzeitkräfte sehr flexibel und bereit, auch außerhalb ihrer regelmäßigen Dienstzeiten zu arbeiten, was insbesondere im Hinblick auf die Wahrnehmung gerichtlicher und außergerichtlicher Termine wichtig und notwendig ist.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Schaffung bzw. Bereithaltung von Teilzeitangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fachbereich Recht für wichtig angesehen und gelebt wird.

Fachbereich 17 Ordnung und Verkehr

mit den Fachdiensten Ausländerwesen und Staatsangehörigkeit, Gewerbe, Jagd und Waffen, Straßenverkehr, Zulassung, Brandschutz und Rettungsdienst und Verkehrsordnungswidrigkeiten

Im Fachbereich Ordnung und Verkehr gibt es nach wie vor zahlreiche Aufgaben- und Erlebensbereiche mit der Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen, Interessen und Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Dies gilt nicht nur intern mit Blick auf die Arbeit im Fachbereich, sondern vor allem auch extern mit dem Blick auf die konkreten Arbeitsfelder mit den Bürgerinnen und Bürgern im Landkreis. Dazu gehören die Themen Fortbildung und Karriereplanung, zum Beispiel bei der Feuerwehr, die von Frauen und Männern unterschiedlich betrachtet und angegangen werden.

Die Erfahrung zeigt hier, dass Männer zielorientierter an die eigene Karriereplanung herangehen, während Frauen eher ausprobieren, bzw. abwarten, was auf sie zukommt oder was sich ihnen anbietet. Frauen passen sich noch immer häufiger an die „männliche“ Welt und deren Anforderungen an, als umgekehrt. Dieses Erfahrungswissen sollte auch künftig sowohl intern als auch extern beim Umgang mit den „Nachwuchskräften“ beachtet werden.

Die Frage der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat im Fachdienst Ausländerwesen und Staatsangehörigkeit bedingt durch eine hohe Zahl an Flüchtlingen aus den unterschiedlichsten Herkunftsländern und Kulturen weiterhin ein deutliches Gewicht. Im Ausländerwesen ist der weibliche Anteil der Mitarbeitenden hoch und sieht sich verstärkt mit den männlichen Umgangsformen ausländischer Wertebereiche konfrontiert. Insbesondere junge Männer aus Herkunftsländern mit für sie geringen Perspektiven haben zum Teil ein grundsätzliches Problem, Frauen als Entscheidungsträgerinnen zu akzeptieren. Hier wäre neben den bereits mit dem vorherigen Bericht beschriebenen Maßnahmen der internen Schulungen auch ein höherer Anteil an männlichen Mitarbeitenden wünschenswert.

Im Hinblick auf die angespannte Situation mit und der hohen Anzahl von geflüchteten Menschen hatte der Landkreis für eine gewisse Zeitspanne zu Beginn des Berichtszeitraums 2016 einen externen Sicherheitsdienst (eine Person) eingestellt. Das Angebot eines Selbstverteidigungsseminars im Kreistagssaal und eines sportlichen Selbstverteidigungsangebotes an der VHS ist ebenfalls in diesem Zusammenhang zu sehen. Auf der anderen Seite arbeitete der Fachdienst „Migration und Teilhabe“ mit umfangreichen Schulungen für Integrationslotsen sowie im Rahmen verschiedener Projekte für eine entsprechende Wertevermittlung.

Im Fachbereich Ordnung und Verkehr hat die Frage nach Teilzeit einen hohen Stellenwert. Das Ziel, eine gute Durchmischung von Teilzeit und Vollzeit konnte zwischenzeitlich nicht erreicht werden, wird aber weiterhin angestrebt.

Fachbereich 18 Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung

Nach wie vor sind die Fachaufgaben dieses Fachbereiches unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeitenden zu erledigen. Dies gilt sowohl für den Innen- als auch für den Außendienst. Trotzdem gibt es gleichstellungsrelevante Fragen, die sich aufgrund der weiterhin zunehmenden Anzahl von Teilzeitbeschäftigten ergibt. Zurzeit gibt es bei der Belegschaft drei Vollzeit- und vier Teilzeitkräfte, davon ein Mann in Teilzeit. Da der Landkreis seinen Mitarbeitenden ein sehr breites Spektrum an Arbeitszeitmodellen ermöglicht, kann es zeitweise schwierig werden, gleichzeitig das strategische Ziel der Kundinnen- und Kundenorientierung sowie das Service-

versprechen umzusetzen, wenn besonders in den Nachmittagsstunden nur noch die Hälfte der Mitarbeitenden im Dienst ist.

Mehrheitlich sind es Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten. Diese Form der Beschäftigung geht überwiegend auf Kosten der Vollzeitkräfte, die den Service und die Kundenorientierung über den gesamten Arbeitstag abdecken. Hier dürfen die Vollzeitkräfte nicht aus den Augen verloren werden. Aufgrund der voraussichtlich auch in Zukunft weiterhin steigenden Anzahl von Teilzeitbeschäftigten im Fachbereich wird der termintreue Servicegedanke immer schwerer zu erreichen sein. Die Handlungsfähigkeit wird sich zunehmend weiter einschränken. Die wenigen Vollzeittätigen müssen auffangen, was vor allem am Nachmittag an Kundenkontakten zu erledigen ist. Dies führt zu einer starken Belastung der Vollzeitkräfte.

Perspektivisch werden freie Tierarztstellen auch zukünftig von Frauen besetzt werden, da inzwischen fast ausschließlich Frauen Tiermedizin studieren. Schon jetzt ist der „Personalmarkt“ mit männlichen Arbeitnehmern so gut wie leer und in etwa zehn Jahren wird es kaum noch männliche Tierärzte geben. Das könnte bedeuten, dass dann, sofern sich in der Übernahme von familiärer Betreuung und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern keine Veränderungen ergeben, mehrheitlich Frauen in Teilzeit (und dann wunschgemäß vormittags) in diesem Fachbereich tätig sein werden. Das wäre und ist auch schon jetzt zusätzlich ein Raumproblem.

Nicht erst zukünftig, sondern schon auf kurze Sicht, wird es darum ein strategisches Ziel sein, dass Anwesenheitszeiten am Nachmittag auch von Teilzeitkräften abgeleistet werden müssen. Damit verbunden ist aufgrund der Raumsituation auch die Doppelnutzung von Arbeitsplätzen.

Eine gute Durchmischung sowohl der Geschlechter als auch der Altersstruktur ist Ziel des Fachbereiches, welches voraussichtlich aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung im Bereich Veterinärwesen allerdings nur mit großen Anstrengungen zu erreichen sein wird.

Fachbereich 21 Bildung

Grundsätzlich betrachtet müsste der Gleichstellungsbegriff nicht nur auf männlich/weiblich sondern auch auf divers sowie andere Personengruppen wie etwa Behinderte bezogen werden.

Maßnahmen im Rahmen der Fachaufgabe

Im Fachbereich Bildung gibt es zwei Teilzeitstellen, eine Vollzeitstelle ist mit zwei Kolleginnen besetzt. Der Fachbereich hält daran fest, den Mitarbeitenden auch eine Beschäftigung in Teilzeit zu ermöglichen. Hiermit soll es Mitarbeitenden mit Familienaufgaben ermöglicht werden, ihre berufliche Tätigkeit mit den Aufgaben in der Familie in Einklang zu bringen. Neben der Betreuung von Kindern nimmt zunehmend auch die Pflege von Angehörigen zu. Hier sind allerdings im Berichtszeitraum noch keine Arbeitszeitreduzierungen beantragt worden, diese Tätigkeiten konnten bisher im Rahmen der Gleitzeit wahrgenommen werden.

Dem Fachbereich organisatorisch angegliedert sind auch die Stellen der Schulverwaltungs-kräfte, die zum großen Teil in Teilzeit ausgewiesen sind. Diese Stellen sind durchgängig mit Frauen besetzt. Die wenigen Bewerber konnten sich in Vorstellungsgesprächen bisher nicht gegenüber den Bewerberinnen durchsetzen.

Die Aufgaben im Fachbereich sind durchgängig Verwaltungsaufgaben, so dass die Maßnahmen des Landkreises Nienburg (z. B. im Rahmen des Audit berufundfamilie) hier gut in Anspruch genommen werden können. Für weitere Maßnahmen wurde bisher kein Bedarf gesehen, die Fachbereichsleitung ist jedoch für Anregungen offen. Alle Stellen werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben. Eine besondere Relevanz in Bezug auf Genderaspekte wird momentan nicht gesehen.

Fachbereich 27 Volkshochschule

Die Jahre 2016 bis 2018 waren von starkem Personalwechsel im Fachbereich geprägt. Mitarbeitende sind altersbedingt ausgeschieden und diese Stellen neu besetzt worden, aufgrund von Kündigungen sind Stellen für Pädagoginnen und Pädagogen mehrmals wiederbesetzt worden. Für diesen Zeitraum lassen sich keine aussagekräftige Aussagen treffen. Im Durchschnitt ist über 3/4 der Belegschaft weiblich, davon arbeitet rund die Hälfte in Teilzeit. Die Kollegen arbeiteten in diesem Zeitraum in der Regel Vollzeit.

Damit hat der Fachbereich ein ausgewogenes Verhältnis an Teilzeit- und Vollzeitkräften. Der Mangel an Büros ist dem Anwachsen der Belegschaft geschuldet. Es kann dadurch kein Informationsverlust oder und höherer Zeitaufwand im Miteinander festgestellt werden. Mitarbeiterinnen nutzen die Möglichkeit der Elternzeit und verschiedene Teilzeitmodelle. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist hier individuell gegeben, da die Arbeitszeiten (Beginn und Ende) entsprechend den Bedürfnissen angepasst wurden.

Vordergründig erscheint es nicht notwendig, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Fachbereich genauer ins Auge zu nehmen. Eine versteckte Ungleichbehandlung durch scheinbare Selbstverständlichkeiten muss natürlich immer mitgedacht und in Teamschulungen auch angesprochen werden.

Die Volkshochschule bietet Kurse zur Gleichstellung von Frauen an. Diese richten sich aber ausschließlich an Kunden der VHS und nicht speziell an Mitarbeitende. So gab es im Berichtszeitraum die folgenden Kurse:

Thema	Art der Veranstaltung	Anzahl
Selbstverteidigung für Mädchen und Frauen	Wochenendkurse (Sa/So)	10
EDV Wiedereinstieg für Frauen	Wochenendkurs (2 x Fr./2 x Sa.)	1
Aquagymnastik für Frauen	Kurs mit 10 Terminen	6
Jazzdance für Frauen	Kurs mit 10 Terminen	1
Yoga für Frauen	Kurs mit 6 – 10 Terminen	29
Qi Gong für Frauen	Kurs mit 10 Terminen	1
Frauen in Politik und Gesellschaft	Vortrag	1

Fachbereich 31 Soziales

mit den Fachdiensten Eingliederungshilfe, Sozialhilfe, Senioren und Pflege und Bundesleistungen

Im Berichtszeitraum sind aus Sicht des Fachbereichs Gleichstellungsfragen auf drei Ebenen zu betrachten, nämlich aus Sicht der Leistungsberechtigten, aus Sicht der Beschäftigten und die Rolle der Organisation.

Leistungsberechtigte

Fragen und Probleme der Gleichstellung der Geschlechter spiegeln sich in der Struktur der Hilfebedürftigen der einzelnen Rechtskreise, aber auch in der Bearbeitung wieder. Dabei sind die strategischen Einflussmöglichkeiten gering, da die Notwendigkeit der Erbringung von Sozialleistungen immer auch von den persönlichen biografischen Daten der Personen abhängig ist. Diese wiederum sind von gesellschaftlichen Rollen und Rollenbildern geprägt, gerade hinsichtlich der Erwerbsbiografien. Zum Teil liegen die Gründe für eine aktuell vorliegende Hilfebedürftigkeit (Hilfe zur Pflege, Grundsicherung im Alter, Wohngeld) Jahrzehnte zurück. Rechtliche Änderungen der letzten Jahre, aber auch der Wandel von Rollenbildern in der Gesellschaft und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten sollten aber dafür sorgen, dass diese Diskrepanz weiter zurückgeht.

Gleichwohl wird der Anteil der Frauen in den genannten Hilfesystemen weiterhin deutlich über der Hälfte liegen, weil der Abstand der Lebenserwartung zwischen Männern und Frauen auch zukünftig Bestand haben wird. Damit sind im Falle einer Bedürftigkeit Frauen länger im Leistungsbezug oder als verwitwete Partner allein nicht in der Lage, den notwendigen Bedarf zu decken. Zudem erreichen mehr Frauen das Alter der sogenannten „Hochbetagten“, womit die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme von Pflegeleistungen massiv ansteigt. Diese bereits einsetzende Entwicklung sollte der Landkreis gerade mit Blick auf die betreffenden Frauen durch eine aktive Pflegeberatung begleiten und steuern.

Die Zahl der leistungsberechtigten Menschen mit Migrationshintergrund ist in den Rechtskreisen Asylbewerberleistungsgesetz und Grundsicherung für Erwerbsfähige (SGB II) im Berichtszeitraum stark angestiegen. Es ist festzustellen, dass das Überwinden der hergebrachten Rollenbilder bei diesem Personenkreis ebenso wichtig wie schwierig ist. Es darf prognostiziert werden, dass dies, wenn überhaupt, kaum innerhalb einer Generation zu erreichen sein wird. Gleichwohl haben der SGB II-Bereich (Jobcenter) als auch die Bearbeitung nach dem AsylBLG von Beginn an versucht, die sprachliche und berufliche Integration beider Geschlechter in den Blick zu nehmen, die Frauen zu aktivieren und ggf. auch durch entsprechende Angebote (Teilzeit-Kurse, Sprachkurse mit Kinderbetreuung) zu unterstützen.

Beschäftigte

Die Zahl der weiblichen Beschäftigten (75%), aber auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, ist in den sachbearbeitenden Bereichen aller vier Fachdienste traditionell relativ hoch, was natürlich miteinander korreliert, da nur wenige männliche Beschäftigte Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen. Die Mitarbeitenden erleben aus Sicht der Fachbereichsleitung die flexible Ausgestaltung der Teilzeitmodelle durchaus als positives Entgegenkommen des Arbeitgebers und der fachlichen Organisationseinheit. Beim Wunsch auf Ausweitung der Arbeitsstunden aufgrund sich verändernder familiärer Konstellationen (die einmal Grund für eine Stundenreduzierung gewesen sind) wird die vermeintliche „Unflexibilität“ des Arbeitgebers aufgrund von Zwängen des Stellenplanes oft nicht verstanden.

Eine in der Natur der Sache liegende Problematik der Teilzeitarbeit ist in der Wirkung von Arbeitsspitzen zu sehen. Notwendige, aber für die Fallbearbeitung „unproduktive“, Zeiten (fachliche Schulung, Dienstbesprechungen, Erarbeitung neuer Rechtsgebiete), die in absoluter Höhe wie bei Vollzeitkräften anfallen, führen schnell zu Rückständen und Überlastungen. Hält die

Arbeitsverdichtung über längere Zeiträume an, wie zum Ende des Berichtszeitraumes (bis heute) im Bereich der Eingliederungshilfe, wird ein erheblicher Stress erzeugt, der die Teilzeitkräfte – und damit eben fast ausschließlich Frauen – besonders trifft. Ausgleichs- und Steuerungsmaßnahmen durch die Führung sind aufwendig und dem kurzzeitigen Erfolg steht eher die Beschädigung der Akzeptanz von Teilzeitmodellen generell und des „Standings“ der Teilzeitarbeitenden im Team gegenüber. Insofern sieht die Führung des Fachbereichs mit dem derzeitigen Stand des Anteils der Teilzeitbeschäftigten einen „Sättigungsgrad“ als erreicht an und im Interesse der Beschäftigten, aber auch der Organisation sollte versucht werden, das „interne Fachkräftepotential“ durch Stundenaufstockung bis auf Vollzeitniveau dieser Mitarbeitenden zu heben.

Anders als im Zeitraum 2013 bis 2015 noch berichtet, haben sich hinsichtlich eines unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisses von Frauen und Männern während der Phase hoher Flüchtlingszahlen keine besonderen Erkenntnisse ergeben. Das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz wurde im Berichtszeitraum aber für alle Mitarbeitenden und über alle Rechtskreise hinweg thematisiert und Vorschläge und Anregungen der Mitarbeitenden aufgegriffen.

Der hohe Gesamtanteil der Frauen spiegelt sich nicht proportional in der Besetzung der Dienstposten in der Führungs- und Stabebene wieder. Unterhalb der Fachbereichsleitung besteht mit vier männlichen und drei weiblichen Mitarbeitenden aber annähernd Parität.

Organisation

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird von den Führungskräften des Fachbereichs weiterhin umgesetzt. Wegen der grundsätzlichen Geeignetheit der sachbearbeitenden Tätigkeiten für Teilzeitmodelle werden gerade Mitarbeiterinnen in ihren Planungen von Familienzeiten aktiv unterstützt.

Fachbereich 36 Jugend

mit den Fachdiensten Vertretung Minderjähriger, Jugendarbeit und Sport, Allgemeiner Sozialer Dienst, Pflegekinderdienst und Adoptionen, Wirtschaftliche Hilfen, Migration und Teilhabe, Beratungsstellen, Frühkindliche Bildung

Nach wie vor gelingt es nicht, männliche Bewerber für die Arbeit im Jugendamt zu interessieren. Als Konsequenz fehlt es an männlichen Bewerbern. Und natürlich ist es längst Zeit, bei unseren Dienstleistungen auch über „Jungenarbeitskreise“ und –angebote nachzudenken. Denn von der zu leistenden Arbeit sind besonders häufig viele Jungen betroffen. Für sie ist eine männliche Ansprechperson besonders wichtig, da die männlichen Vorbilder und Ansprechpartner häufig bereits im Elternhaus, in den Kindertagesstätten und der Grundschule fehlen. Doch durch das nicht vorhandene Angebot männlicher Fachkräfte auch im Fachbereich Jugend ist ein solches Projekt einfach nicht realisierbar.

In den Fachdiensten und hier besonders in den Fachdiensten „Jugendarbeit und Sport“ sowie „Migration und Teilhabe“ initiierte der Fachbereich zum Teil in Zusammenarbeit auch mit der Gleichstellungsbeauftragten Projekte wie „Frauen im Handwerk“ oder Angebote wie z.B. die „Mädchenwochenenden“ in den Jugendhäusern, ein Projekt des MAK. Auch der Mädchenarbeitskreis lebt weiter, in dem sich 6 bis 8 Mal jährlich Frauen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendarbeit treffen, die Interesse an Mädchenarbeit haben. Zu weiteren Themen wie der Tagesbetreuung und den Frühen Hilfen kooperiert der Fachbereich mit „*frau+wirtschaft*“, Kliniken und zahlreichen anderen Einrichtungen.

Im Arbeitsbereich des Familienservicebüros war und ist das Thema Gleichstellung eng mit der Thematik Kinderbetreuung verbunden. Bei den Elternberatungen war dementsprechend Haupt-

thema alles rund um die Betreuung des Kindes. In mehr als 90% der Beratungen wurden Frauen über Betreuungsmöglichkeiten aufgeklärt, oftmals in Verbindung mit Alleinerziehung. Die Väter des/r Kindes/r waren im Beratungsgespräch eher die Seltenheit. Auch die Beraterinnen waren, bis auf einen Kollegen, weiblich.

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten sind unterschiedliche Projekte mit dem Fokus auf Frauen, Familie und Migration realisiert worden. Insbesondere im Projekt „Blickwechsel“, einer Veranstaltungsreihe mit interkulturellen Begegnungen von Frauen verschiedener Kulturkreise, wurden besonders die Aspekte der Frauen in der Migrationsgesellschaft in den Blick genommen.

Im Integrationsbereich waren die aktiv Tätigen mit Zuwanderungsgeschichte oftmals Frauen, insbesondere bei den Themen Erziehung und Bildung. Um gezielt die Männer mit Zuwanderungsgeschichte zu erreichen, wurde die Veranstaltungsreihe „Männergesprächskreis“ mit persisch sprechenden Männern und einem männlichen „Gesprächsleiter“ durchgeführt. Thema waren Inhalte zu allgemeinen Werten und Normen in der deutschen Gesellschaft. Auch im Multiplikatorenprojekt „Elmigra – Mein Kind und ich“ hat der Fachdienst versucht, gezielt Männer als Multiplikatoren zu erreichen. Vier Männer nahmen an den ansonsten weiblich besetzten Schulungen teil. Ein kleiner Teilerfolg.

Im Integrationsbereich wurde durch die intensive Fokussierung auf „zugewanderte Frauen“ deren Selbstbewusstsein gestärkt. Viele der Multiplikatorinnen haben u. a. durch die Maßnahmen des Fachdienstes ihre Rolle neu definiert, haben z.T. eine Ausbildung begonnen, bzw. einen Arbeit angenommen. Die Sensibilisierung erfolgte durch Projekte und Maßnahmen, besonders aber durch einen intensiven Austausch und Gespräche, in der MigrantInnen - Community aber auch im Bereich Ehrenamt. Viele Ehrenamtliche übernahmen die „Brückenfunktion“, Frauen (aber auch Männer) über den Gleichstellungsaspekt in der neuen Heimat aufzuklären und über die doch gerade für Frauen sehr guten Bildungsmöglichkeiten zu informieren.

Für die Zukunft ist weiterhin die Stärkung der Migrantinnen, unter besonderer Berücksichtigung ihres religiösen und kulturellen Hintergrundes, geplant. Zugewanderte Männer, auch und insbesondere junge Geflüchtete, werden ebenso Zielgruppe der Maßnahmen des Fachbereiches sein. So wird es 2020 als Fortsetzung ein Werteseminar für junge Männer geben, u. a. mit den Inhalten Gleichstellung, Gleichberechtigung. Im Bereich der Bildungs-, Erziehungs- und Gesundheitsprojekte werden gezielt Männer akquiriert. Typische, kulturbedingte Rollenverständnisse sollen zunächst einmal ins Bewusstsein gebracht, bzw. aufgebrochen werden.

Der Genderaspekt ist im Fachdienst Migration und Teilhabe im Grunde genommen „gelebte“ Normalität. Im Verwaltungsbereich ist eine offizielle Schreibweise wünschenswert. In Dokumenten, Konzepten, Broschüren, etc. gibt es unterschiedliche Schreibweise der unterschiedlichen Kolleginnen und Kollegen. Es scheint eine „offizielle“ Schreibweise zu fehlen, nach der sich dann die gesamte Verwaltung richten sollte.

Fachbereich 41 Gesundheitsdienste

mit den Fachdiensten Kinder- und Jugendärztlicher Dienst, Psychosoziale Aufgaben, Betreuung sowie Sozialmedizin, Hygiene und Umwelt

Kinder- und Jugendärztlicher Dienst

Im Fachdienst Kinder- und Jugendärztlicher Dienst sind abgesehen vom derzeitigen Fachdienstleiter nur Frauen beschäftigt. Dies hat mutmaßlich damit zu tun, dass es sich bei nahezu allen Stellen um Teilzeitstellen handelt und die Arbeit im Fachdienst einer hohen Flexibilisie-

rung ermöglicht. Da die Arbeit des Kinder- und Jugendärztlichen Dienstes starken saisonalen Schwankungen unterliegt, bietet dieses Modell Vorteile sowohl für den Arbeitgeber (flexible Arbeitsorganisation) als auch für den Arbeitnehmer. Diese Vorteile werden eher von Frauen als von Männern genutzt.

Psychosoziale Aufgaben

Im Fachdienst Psychosoziale Aufgaben sind drei Sozialarbeiter in Vollzeit und sechs Sozialarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt. Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sind bestimmten Bezirken und damit den Wohnorten der Klientinnen und Klienten zugeordnet. Diese Zuordnung wird normalerweise eingehalten. In Einzelfällen kann es aber notwendig sein, davon abzuweichen. Zum Beispiel wird eine Klientin, die Missbrauchserfahrungen gemacht hat, von einer Sozialarbeiterin und nicht von einem Sozialarbeiter betreut. Ein Klient, der gegenüber Frauen (sexuell) distanzlos auftritt, wird von einem Sozialarbeiter und nicht von einer Sozialarbeiterin betreut. In gefährlichen Situationen wird geschlechtsunabhängig eine zweite Person und/oder die Polizei hinzugezogen (entsprechend dem für den Sozialpsychiatrischen Dienst erarbeiteten Gefährdungsmanagement).

Männer sind bei den Bewerbungen auf Sozialarbeitsstellen deutlich unterrepräsentiert. So gab es in den letzten Jahren keine Bewerbungen von geeigneten Männern. Dies könnte langfristig problematisch werden, wenn in einigen Jahren zwei langjährige Sozialarbeiter des Sozialpsychiatrischen Dienstes in Ruhestand gehen.

Für die Sichtkontrollen bei den Urinproben ist es mittlerweile die Regel, dass Frauen bei Männern und Frauen die Kontrollen durchführen, da der einzige männliche Mitarbeiter, der dies dürfte, meistens im Außendienst beschäftigt ist.

Sozialmedizin, Hygiene und Umwelt

Im Fachdienst Sozialmedizin, Hygiene und Umwelt sind Männer und Frauen insofern gleichgestellt, als dass die Aufgaben zunächst einmal unbesehen der Inhalte auf Mitarbeitende unabhängig vom Geschlecht verteilt werden. Es gibt eine Mehrzahl an Mitarbeiterinnen, darunter auch Teilzeitkräfte. Ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Schwerbehindertenausweis. Die Fachdienstleitung ist aktuell männlich. Bei gleicher Ausbildung ist bei den Tarifbeschäftigten die Eingruppierung von Frauen und Männern gleich.

Leider haben sich auf die Auszubildenden-Stelle wesentlich mehr männliche als weibliche Interessierte beworben. Daher sind nach dem strukturierten Auswahlverfahren, an dem die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung teilgenommen haben, zwei männliche Bewerber favorisiert worden.

Betreuung

Im Aufgabenbereich rechtliche Betreuung ergibt sich in einigen persönlichen Kontaktaufnahmen, die Notwendigkeit Zuständigkeiten zu wechseln, um Gespräche entsprechend durch weibliche und/oder männliche Mitarbeitende zu führen. Dies resultiert in der Regel aus belastenden Vorerfahrungen bzw. Gewalterfahrungen von Betroffenen. Zudem kann es auch dem Schutz der Mitarbeitenden im persönlichen Kontakt dienen. Darüber hinaus ergeben sich häufig geschlechtsspezifische Gründe bei der Betreuer- und Betreuerinnenauswahl, die soweit möglich berücksichtigt werden, da der Wunsch der Betroffenen ausschlaggebend ist. Im Landkreis Nienburg/Weser sind jedoch die männlichen Betreuer unterrepräsentiert.

Im Aufgabenbereich Vollmachten besteht regelmäßig Informations- und Aufklärungsbedarf zur rechtlichen Vertretungsregelung für Paare und Ehepaare. Hier besteht z.B. häufig die fehlerhafte Auffassung innerhalb der Ehe über Belange des Partners von Gesetz her entscheiden zu können. Im Rahmen der Beratung wird entsprechend über rechtliche Möglichkeiten informiert.

Beschäftigte und Beamte im Fachdienst Betreuung nutzen unterschiedlichste Teilzeitmodelle in der Regel zur familienbedingten Reduzierung der Arbeitszeit. Dies bezieht sich auch auf die Fachdienstleitung.

Fachbereich 52 Bauen

mit den Fachdiensten Immissionsschutz und Bauordnung

Bei der Organisation der Arbeit in den Fachdiensten ergibt sich immer wieder die Notwendigkeit, unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Die Inanspruchnahme von Elternzeiten oder kurzzeitige Pflegesituationen in Familien sind hierfür Beispiele, ebenso wie die vielen Teilzeitmodelle, die in der Kreisverwaltung möglich sind. Um die Arbeitsfähigkeit in den Fachdiensten im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten aufrecht zu erhalten, wurden organisatorische Regelungen getroffen. Auf diese Weise konnten die Betroffenen ihre familiären Aufgaben wahrnehmen und die Arbeitsfähigkeit konnte aufrechterhalten werden.

Bei dem Begriff „Gender“ geht es um die Rolle der Geschlechter in der Gesellschaft. In diesem Zusammenhang steht z. B. die Einführung des Gender-Sternchens, der Texte schwerer lesbar macht.

Fachbereich 55 Umwelt

Gleichstellungsaspekte sind im Fachbereich Umwelt sowohl bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach außen, als auch bei Fragen der Zusammenarbeit innerhalb der Organisation von unterschiedlicher Relevanz.

In der Regel werden im Fachbereich technische und naturwissenschaftliche Themen im hoheitlichen, übertragenen Wirkungskreis durchgeführt, die nach Außen eine große öffentliche Beachtung haben. Bei oberflächlicher Betrachtung kommen bei deren Aufgabenerledigung zunächst geschlechterspezifische Themen nicht wesentlich zum Tragen. Ob Frau oder Mann können Inhalte des Umweltschutzes in schriftlicher oder verbaler Form den Bürgerinnen und Bürgern oder Betrieben geschlechterneutral vermittelt werden.

In der Praxis kann es jedoch, wenn auch im Berichtszeitraum nicht besonders auffallend aufgetreten, zu belastenden Situationen kommen, in denen Mann oder Frau sich behaupten müssen. Dieses kann insbesondere dann eintreten, wenn die Behördenvertreter mit belastenden Entscheidungen auf die Betroffenen einwirken müssen. Verbale „Entgleisungen“ oder vergleichbare, teilweise unausgesprochene Diffamierungen können dann verzeichnet werden und sind auch in geringem Maße eingetreten. Hier stellt sich die Frage, wie in derartigen Situationen angemessen reagiert werden kann. Handwerkszeug zum angemessenen Verhalten in diesen Situationen, z. B. durch Fortbildungsangebote, sollte den betroffenen Personen daher weiterhin zur Verfügung stehen.

Bei einem weiteren Aspekt kann es im Verwaltungshandeln nach außen zu Problemen kommen, die zunächst – wie im Berichtszeitraum auch geschehen – nicht auffällig werden. Bei der Inanspruchnahme von verantwortlichen Personen, z. B. nur die Ansprache des Manns oder der Frau, werden immer noch gesellschaftlich tradierte Rollenverständnisse deutlich, die einer geschlechterneutralen Herangehensweise entgegenstehen. Hier sollte eine entsprechende Sen-

sibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Führungskräfte regelmäßig stattfinden.

Bei Gleichstellungsthemen im inneren Betrieb des Fachbereichs haben sich einige Entwicklungen und Ergänzungen ergeben:

Nach wie vor ist bei Fragen der Personalentwicklung auch eine deutliche Affinität zu Themen des Umweltschutzes und für naturwissenschaftliche Fragestellungen von hoher Bedeutung. Mit besonders hohem Gewicht sind auch aktuell die Themen des Klimaschutzes in der Wahrnehmung und durch die Aufgabenpriorisierung hinzugetreten. Bei der Fortbildung wird daher besonderer Wert darauf gelegt, dass sich auch Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter dieser Themen annehmen.

In den Stellenbesetzungsverfahren wird weiterhin auf gleichgewichtige Besetzung mit Frauen oder Männern geachtet, was unabhängig von Stellen im Außendienst oder Verwaltung möglich ist, da der Stellenmarkt und auch die Ausbildung hier keine wesentlichen Unterschiede mehr ausweisen. Insgesamt muss bei der Auswahl jedoch berücksichtigt werden, dass es derzeit aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage zunehmend schwieriger wird, Fachkräfte in den Bereichen Ingenieurwesen und Technik zu gewinnen. Im Einzelfall könnte dann das Gleichstellungsziel hier zeitweise zurücktreten müssen.

Von drei Führungskräften hat die einzige weibliche Führungskraft in Teilzeit ihre Position aus familiären Gründen und unter Teilzeitaspekt abgegeben. Nachfolgend hat ein Mann die Fachdienstleitung in Vollzeit übernommen. Somit wurde die Zielvorgabe 48/52 laut Gleichstellungsplan nicht erreicht.

Im Fachbereich Umwelt hat der Anteil der Teilzeitstellen bis 2018 weiter zugenommen. Von 46 Mitarbeitenden arbeiten 17 in Teilzeit. Durch verschiedene Organisationsmodelle in den Fachdiensten und Teams und Vereinbarungen wird den damit verbundenen Zielen (Audit Beruf und Familie) Rechnung getragen. Zusätzlich konnten im Berichtszeitraum zwei Stellen als Telearbeitsplätze im Regelbetrieb eingerichtet werden. Mit dem zunehmendem Anteil an Teilzeitstellen wächst allerdings auch der organisatorische Aufwand für die Führungskräfte.

Stabsstelle 101 Büro des Landrates

Zu den wesentlichen Aufgaben des Büros des Landrates gehören u. a. die Betreuung der politischen Gremien sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Verwaltung. Gleichstellungsthemen sind daher sehr präsent, oftmals aber nicht auf den ersten Blick als solche wahrnehmbar.

So kann beispielsweise die im Jahr 2018 eingeführte Bürger-Info- & Warn-App „BIWAPP“ einen kleinen Teil zur Gleichstellung beitragen. Über die Smartphone-App werden unter anderem kreisweite, witterungsbedingte Schulausfälle kommuniziert. Dabei werden die Informationen auf die Endgeräte „gepusht“. Ein manueller Abruf entfällt. Die frühzeitige Warnung erleichtert es berufstätigen Eltern, die Betreuung des Kindes und die Wahrnehmung einer Vollzeit-/Teilzeit-Erwerbstätigkeit besser zu vereinbaren.

Der Landkreis Nienburg legt zudem Wert darauf, wichtige Grundsätze seines Handelns in der Sprache auszudrücken. In der Gesellschaft gibt es aktuell verschiedene Formen, die diskutiert werden: Binnen-I, Gendersternchen, Unterstrich, etc. Grundsätzlich benötigt die Verwaltung für ihren Arbeitsalltag eine geschlechterbewusste Sprache, die praxistauglich ist. Der Verwaltungsvorstand hat daher entschieden, dass vorzugweise weiterhin die Paarform (also „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) Verwendung finden soll, die auch im allgemeinen Sprachgebrauch am weitesten verbreitet ist. Dies gilt sowohl für die Außendarstellung im Allgemeinen als auch für politische Beschlussvorlagen im Besonderen. Gleichzeitig soll auf Symmetrie geachtet werden, also auf einen sprachlichen Ausgleich zwischen „männlich“ und „weiblich“. Zukünftig gilt es, den Umgang mit dem dritten Geschlecht in geeigneter Weise abzubilden.

Generell trägt das Büro des Landrates durch seine begleitende Unterstützung in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit dazu bei, gleichstellungsrelevante Themen aus den verschiedenen Bereichen des Hauses einer größeren Öffentlichkeit näherzubringen. Das gilt für die Erstellung von Pressemitteilungen (z. B. „Gewalt kommt nicht in die Tüte“), die Begleitung von öffentlichen Veranstaltungen (z. B. „An den Rechten der Frauen misst sich die Demokratie“) sowie die Erstellung von Grußworten für Broschüren (z. B. „Junge Frauen, starke Themen“) gleichermaßen.

Wie in vermutlich allen anderen Fachbereichen und Fachdiensten besteht im Büro des Landrates grundsätzlich die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Im Berichtszeitraum wurde diese Möglichkeit auch im Büro des Landrates ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Ergänzend wird mehr und mehr auch die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit genutzt. Gerade dieses Modell fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderer Weise.

Stabsstelle 104 Personalrat

Der Personalrat hat das Thema Gleichstellung von allen Mitarbeitenden (weiblich, männlich, divers) durchgängig auf seiner Agenda. Die Umsetzung erfolgt bei Stellenausschreibungen, bei der Auswahl der Einzuladenden und der Besetzung von Stellen.

Darüber hinaus findet sich das Thema wieder in Arbeitsthemen wie etwa Telearbeit, Mobiles Arbeiten, Flexible Arbeitszeit, Anordnung von Überstunden oder dem beruflichen Eingliederungsmanagement. Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans ist der Personalrat ebenfalls beteiligt.

Stabsstelle 54 Regionalentwicklung

Zur Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Stabsstelle 54 arbeiteten im Zeitraum sechs Frauen und vier Männer. Die Themen der Bearbeitung waren sehr unterschiedlich, was sich unter anderem darin ausdrückt, dass diese allein sechs Finanz-Produkten zugeordnet werden mussten. In den Produkten GIS, Wirtschaftsförderung und Regionalplanung (bis 2018) wurden die Themen sehr erfolgreich von Tandems (Frau und Mann) erledigt. Auffällig ist, dass Konflikte, die nicht ganz unvermeidlich sind, selten innerhalb dieser Tandems aufgetreten sind.

Durch die Neueinstellungen im Zeitraum wurde der Anteil der Frauen in den höheren Gehaltsstufen (hier E 11 und E 12) deutlich verbessert. In dieser Zeit wurden vier von fünf ausgeschriebenen Stellen an Frauen vergeben. Für die Gleichstellung positiv ist dabei, dass auch die Vertretung der Stabsstellenleitung einer Frau übertragen wurde, die gleichzeitig auch die Funktion der Radverkehrsbeauftragten ausübt, sodass die Stabsstelle nun auch von einem Tandem geleitet wird.

Berücksichtigung der Gleichstellung im Rahmen der Fachaufgaben

In der Stabsstelle gibt es teilweise auch nach außen gerichtete Aufgaben, die der Gleichstellung von Frau und Mann, vor allem aber der Gleichstellung behinderter Menschen oder aber „armer“ Menschen Rechnung tragen.

Auf Initiative der Radverkehrsbeauftragten finden in Kooperation mit der Volkshochschule seit 2007 regelmäßig Rad-Lernkurse für Erwachsene statt. Das Kursangebot richtet sich insbesondere an Frauen, etwa mit einem Migrationshintergrund.

In der Stabsstelle 54 wird das ÖPNV-Angebot für den gesamten Landkreis geplant (unter anderem hierfür hat der Landkreis einen Nahverkehrsplan erstellt). Damit soll erreicht werden, dass auch Menschen, die keinen Pkw nutzen können, ausreichende Mobilitätschancen haben, um die Daseinsgrundfunktionen, also Tätigkeiten zur Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse wie z.B. wohnen, arbeiten, sich erholen, sich bilden, erfüllen zu können. Für große Teile des Landkreises, in denen die Mehrzahl der Bevölkerung wohnt, wird dies mit dem Angebot auf den Regio-Linien zumindest an Werktagen erreicht. Für einen kleineren Teil der Bevölkerung, die in Siedlungen lebt, die nicht direkt von den Regio-Linien bedient werden, gilt dies nur mit Einschränkungen. Die Stabsstelle ist bestrebt, gemeinsam mit den Kommunen Lösungen zu entwickeln und umzusetzen, um auch für die zuletzt genannten Siedlungen sowie für die Sonn- und Feiertage flexible Mobilitätsangebote unterbreiten zu können. Auf diese Weise soll ein ausreichendes Mobilitätsangebot für alle Menschen im Kreisgebiet unterbreitet werden.

Mit den sogenannten Regionalisierungsmitteln, die der Landkreis vom Land erhält, werden zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung des ÖPNV entwickelt und umgesetzt, die allen Fahrgästen zugute kommen. Hervorzuheben ist hier der Neu- und Ausbau von Haltestellen. Über ein Haltestellenprogramm hat der Landkreis in den Jahren 2016 und 2018 selbst ca. 30 Haltestellen gebaut. Darüber hinaus wurden zahlreiche Haltestellen von den Gemeinden gebaut und vom Landkreis aus den oben genannten Mitteln finanziert. Der Neu- und Ausbau von Haltestellen ist an bestimmte Vorgaben gebunden, die der Barrierefreiheit und den Sicherheitsbedürfnissen der Fahrgäste Rechnung tragen. Mit der Barrierefreiheit soll allen insbesondere mobilitätseingeschränkte Fahrgästen der Zugang in das Fahrzeug erleichtert werden. Mit einer ausreichenden Beleuchtung der Haltestellen sowie Transparenz der Wartehallen sowie einer entsprechenden Standortwahl soll die Sicherheit des Aufenthaltes an der Haltestelle insbesondere für Kinder, Jugendliche und Frauen erhöht werden.

Die Regionalentwicklung hat zwischen 2016 und 2018 die öffentlichen Verkehrsleistungen im Kreisgebiet ausgeschrieben. In der Leistungsbeschreibung wurden zahlreiche Vorgaben für Leistungserbringung und die Ausstattung der Fahrzeuge festgelegt. Damit konnte eine weitgehende Barrierefreiheit auch in den Fahrzeugen erreicht werden.

Im Rahmen der Regionalentwicklung setzt sich die Stabsstelle für den Erhalt der Daseinsvorsorge in den ländlichen Räumen ein. Dies ist Gegenstand mehrerer Projekte, die 54 in den vergangenen Jahren begleitet (z.B. Modellprojekt Planungs Kooperation in Region Weserbergland-plus, Modellprojekt Umbau statt Zuwachs). Diese Daseinsvorsorge in den kleinen Orten im ländlichen Raum ist vor allem für die nicht so mobile Bevölkerung (junge und ältere Menschen, Flüchtlinge, ärmere Menschen) von großer Bedeutung. Seit dem Jahr 2018 organisiert die Stabsstelle 54 die gemeinsame Gesundheitsregion Diepholz/Nienburg. Neben Themen wie Notfallversorgung, Ärztemangel auf dem Land werden hier weitere Themen zur Gesundheitsvorsorge und Pflege in Arbeitsgruppen bearbeitet.

Im Rahmen der Regionalplanung setzt sich die Stabsstelle für eine ausgewogene Entwicklung von Einzelhandelsgeschäften ein. Damit soll die Versorgung der Bevölkerung in der Fläche gesichert werden. Auch außerhalb der größeren Zentren muss eine Nahversorgung möglich, damit ein Einkauf auch zu Fuß, mit dem Rad oder mit dem Bus möglich ist.

Im Rahmen der Wirtschaftsförderung fördert die Stabsstelle die Koordinierungsstelle Frau + Wirtschaft mit jährlich 8.000 €. Im Rahmen des Investitionsprogrammes „pro Invest“ fördert sie mit jährlich bis zu 200.000 € Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihren Betrieb erweitern oder einen Betrieb neu gründen wollen. Bei der Anzahl der Anträge und den Bewilligungen ist eine Ausgewogenheit hinsichtlich der Geschlechter zu beobachten, das bedeutet gleich viele Frauen wie Männer befinden sich unter den Antragstellenden. Ob dies auch für die tatsächlich ausgezahlten Mittel gilt, müsste im Einzelfall untersucht werden. Auffällig ist aber, dass sich die Art des Unternehmens von Frauen und Männern häufig in der klassischen Weise unterscheidet: hier die Physiotherapie und der Frisiersalon, dort die Kfz-Waschanlage oder das handwerkliche Unternehmen im Baugewerbe.

Die Stabsstelle kooperiert mit weiteren Partnerinnen und Partnern, bei denen die Gleichstellung ebenfalls ein wichtiger Aspekt ihrer Aufgaben ist, z.B. WIN GmbH, Koordinierungsstelle Frau+Wirtschaft, Verbund Wirtschaft und Familie.

Einsatz gendergerechter Sprache

Die Stabsstelle Regionalentwicklung ist bemüht, eine gendergerechte Sprache zur Anwendung zu bringen. Dies ist in einigen Fällen einfach, in anderen eher schwierig. Insbesondere bei komplexen Texten, zusammengesetzten Substantiven und Abkürzungen kommt es immer wieder einmal zu Irritationen. Hier wären klare und eindeutige Vorgaben für das gesamte Haus wünschenswert.

Weiterführung des Themas

In der Zukunft werden nach außen vor allem in den Produkten Regionalentwicklung, ÖPNV und Wirtschaftsförderung Gleichstellungs- und Genderaspekte zu berücksichtigen sein. Intern gilt es, dem Thema Gleichstellung weiterhin den nötigen Raum einzuräumen.

Anita Hartmann, Büro des Landrates, März 2020

V Fazit und Ausblick

Der zweite Gleichstellungsbericht zeigt, dass der Landkreis Nienburg/Weser in den personellen Bereichen nach wie vor gut aufgestellt ist. Gerade das Dezernat Zentrale Dienste mit dem Fachbereich Personal initiiert und begleitet diverse Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auf einem hohen Niveau zu halten.

In Gesprächen mit Führungskräften wird deutlich, was sich auch im Bericht widerspiegelt: die Themen „Teilzeitarbeitsplätze“ und „Familienfreundlichkeit“ sind in zahlreichen Fachbereichen/Fachdiensten von großer Bedeutung. Sie haben in der Umsetzung sowohl positive als auch negative Auswirkungen.

Die Führungskräfte stehen dem Thema Gleichstellung von Männern und Frauen innerhalb der Verwaltung offen gegenüber und sehen es im Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch diverse Teilzeitarbeitsregelungen weitestgehend erreicht. Allerdings ist das Spektrum von Gleichstellung wesentlich weiter zu fassen, sodass in den jeweiligen Fachaufgaben noch Handlungsbedarf besteht.

So wird eine mögliche Gleichstellungsrelevanz in einzelnen konkreten Aufgabenbereichen, die auch nach außen wirken, eher selten bewusst wahrgenommen oder hinterfragt. Gleichstellung bzw. „Nicht-Gleichstellung“ vollzieht sich häufig nicht unmittelbar, ist also nicht direkt zu sehen und wahrzunehmen. Ungleichbehandlung wird sehr oft erst in den folgenden Schritten und deren Auswirkungen deutlich, vollzieht sich somit mittelbar und führt zur indirekten Diskriminierung. Diese geschieht, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe, hier Frauen und Männer, benachteiligend auswirken. Somit bleibt es seitens der Verwaltung die Aufgabe, Vorhaben und deren Umsetzung weiterhin auf unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zu prüfen.

Ein Augenmerk ist weiterhin auf Formulare, Anschreiben und interne Programme zu legen. Hier sollte in allen Fachbereichen auf die Sprache und die nicht nötige Festlegung auf ein Geschlecht geachtet werden. Gesetzlich ist es geregelt, dass Personen kein Geschlecht angeben müssen. Dementsprechend sind unsere Vorlagen und Programme (besonders bei neu einzurichtenden Online – Angeboten) so zu gestalten, dass die Möglichkeit „Keine Angabe“ bei „Geschlecht“ bzw. „Herr/Frau“ vorhanden ist. Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob eine Geschlechterangabe überhaupt sachlich vonnöten ist!

Der kritische Blick auf die Festlegung von Geschlechtern sollte grundsätzlich auch bei Neuanschaffungen von fachspezifischen Programmen geworfen werden!

Das Angebot der Gleichstellungsbeauftragten, beratend und begleitend zur Verfügung zu stehen, wurde im Berichtszeitraum selten angenommen. Mögliche Gründe könnten trotz der gesetzlichen Aufgabe aus Artikel 3 Absatz 1 + 2 GG fehlende Ressourcen für die Vertiefung dieses Themas sein.

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten bleibt es weiterhin, sich als begleitende Person anzubieten und auf den gesetzlichen Auftrag der Umsetzung von Gleichstellung in den Bereichen und an den Stellen, die ihr deutlich werden, hinzuweisen und Umsetzungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Das weitergehende Thema „Gender Mainstreaming“ ist auch im aktuellen Bericht erneut kaum zum Tragen gekommen. Ein Umsetzungskonzept zur besseren Implementierung von Gender Mainstreaming (Erläuterung s. unten) in der Kreisverwaltung, beispielsweise durch Qualifizierungen und Schulungen für alle Führungskräfte, wurde bisher nicht durchgeführt [aktueller Hinweis: ist im Rahmen der Arbeitsgruppe Forum Führung in 2019 in den Blick genommen worden] und wird vermutlich deswegen von den Kolleginnen und Kollegen noch nicht als Querschnittsthema in den Fachbereichen berücksichtigt. Bereits jetzt muss es jedoch bei allen Projekten, die mit europäischen Fördermitteln umgesetzt werden, Berücksichtigung finden.

Der Verwaltungsalltag hat gezeigt, dass die Umsetzung der jährlichen Erhebung und Verschriftlichung zur Weiterführung des Gleichstellungsberichtes schwierig ist. Trotzdem soll nach Erstellung des 2. Berichtes ein Konzept der kontinuierlichen Fortschreibung entwickelt werden.

Vertiefend sollten zukünftig Schulungen im Rahmen der Führungskräfteentwicklung (s. o.) angeboten werden, um diese für die Themen Gleichstellung und Gender weiter zu sensibilisieren. Innerhalb dieser Schulungen sollten die gesetzlichen Grundlagen aufgezeigt werden. Ebenso sollte über Praxisbeispiele vermittelt werden, gleichstellungsrelevante Sachverhalte zu erkennen, daraus resultierende Ziele zu formulieren und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung zu benennen.

Petra Bauer, Gleichstellungsbeauftragte, März 2020