

**2019-2021**

# **Gleichstellungsbericht des Landkreises Nienburg/Weser**

**gemäß § 9 Abs. 7 des NKomVG**

Landkreis  
Nienburg/Weser







# **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 2019 – 31. Dezember 2021

*Januar 2022*

*Petra Bauer, Gleichstellungsbeauftragte  
Susanne Jarezke, Büro der Gleichstellungsbeauftragten*

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
<b>I Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>II Verfahren</b>	<b>8</b>
<b>III Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung der Gleichstellung im Zeitraum 01/2019 bis 12/2021</b>	<b>9</b>
1. Gesetzliche Grundlage	9
2. Personelle und finanzielle Ausstattung	11
2.1. Status	11
2.2. Personelle Ausstattung	11
2.3. Büro	11
2.4. Haushaltsmittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	11
2.4.1 Die Produktziele im Berichtszeitraum 2019 - 2021	12
3. Gleichstellungsrelevante Arbeitsbereiche/Maßnahmen innerhalb der Verwaltung	17
3.1. Gespräche mit Verwaltungsführung	17
3.1.1. Gespräche mit dem Landrat	17
3.1.2. Verwaltungsvorstand/Dezernentenrunde	17
3.1.3. Fachbereichsleitungskonferenz	17
3.2. Beteiligungen an Ausschüssen	18
3.2.1 Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Senioren	18
3.2.2 Gespräche und Kontakte mit Politikerinnen und Politikern sowie den Fraktionen	18
3.2.3 Seminarangebote für Kreistagsabgeordnete	18
3.2.4 Beteiligung in Verwaltung, politischen Gremien und Ausschüssen	20
4. Projekt- und Arbeitsgruppen / Personalauswahlverfahren	21
4.1. Projekt- und Arbeitsgruppen	21
4.2. Tabellarische Aufstellung	21
4.3. Personalauswahlverfahren	22
4.4. Gespräche mit dem Personalrat	22
4.5. Gespräche mit der Schwerbehindertenvertretung	22
4.6. Kooperationen intern	23
4.6.1 Praxisbeispiele der internen Kooperation mit weiteren Fachdiensten	23
4.7. Begleitung einer Praktikant:in	24
4.8. Einführung der Nachwuchskräfte und Anwärter:innen	24
4.9. Führungskräfte und Gleichstellung	24
4.10. Beratungen intern	24
5. Gleichstellungsrelevante Verpflichtungen, Arbeitskreise, Maßnahmen und Angebote außerhalb der Verwaltung	25
5.1. Kommunale Ebene	25
5.2. Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Nienburg/Weser	26
5.3. Arbeitskreis Gleichstellung	27
5.4. Regionalkonferenz Hannover	27
5.5. Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros	27
5.6. Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros	27
5.7. Beratung von Bürger:innen	28
5.8. Frauen für Nienburg	28
5.9. Vortagsveranstaltungen, Projekte, Aktionen und Kooperationen	29
6. Netzwerkpartner:innen	34
7. Fortbildungen	36
8. Einladungen von und Teilnahme an besonderen Veranstaltungen von Kooperationspartner:innen	37
9. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichungen	38

10.	Besondere Projekte	39
10.1	Abschlussveranstaltung 100 Jahre Frauenwahlrecht	39
10.2	Intergeschlechtliche Menschen in Niedersachsen? – Alles Divers?	40
10.3.	Kooperation mit der Koordinierungsstelle frau+wirtschaft während der Infomobil-Tour	40
10.4.	Dokumentation: Junge Frauen – Starke Themen	40
10.5.	Dem Beruf ist dein Geschlecht egal! Kooperation mit dem Fachbereich Jugend, Fachdienst Prävention in der Jugendwerkstatt	41
10.6.	Reicht eine Frau?! Aktion der Kreistagspolitiker:innen zur Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik	41
7.	Entwicklung eines Logos für die „Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Landkreis Nienburg“	43
8.	Fünf Jahre: 20 % Ermäßigung für Frauen am Equal Pay Day	43
9.	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	44
10.	Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung	44
11.	Und darüber hinaus ...	45
11.1.	Erläuterung zum Text „Mein Sohn“	45
11.2.	EPD Unternehmen und Erläuterungen zum Equal Pay Day	45
11.3.	Definition und Berechnung des Equal Pay Days	45
11.4.	Gleichstellung und Gender als Querschnittsaufgabe	46
11.5.	Gender und Gender-Mainstreaming	46
11.6.	Fragebogen	47
<b>IV</b>	<b>Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb einzelner Fachbereiche der Kreisverwaltung</b>	<b>48</b>
	Fachbereich 11 Personal	48
	Fachdienste 121 Service und Wahlen, 122 Informationstechnik und 123 Liegenschaften	50
	Fachbereich 13 Finanzen	51
	Fachbereich 14 Rechnungsprüfung	51
	Fachbereich 15 Recht	52
	Fachbereich 17 Ordnung und Verkehr	53
	Fachbereich 18 Veterinärwesen und Lebensmittelüberwachung	54
	Fachbereich 21 Schulen und Kultur	55
	Fachbereich 27 Volkshochschule	56
	Fachbereich 31 Soziales	57
	Fachbereich 36 Jugend	59
	Fachbereich 41 Gesundheitsdienste	60
	Fachbereich 52 Bauen	62
	Fachbereich 55 Umwelt	62
	Stabsstelle 101 Büro des Landrates	63
	Stabsstelle 104 Personalrat	64
	Stabsstelle 54 Regionalentwicklung	64
	Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe	67
<b>V</b>	<b>Fazit und Ausblick der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>70</b>





# 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 dritte Bericht des Landkreises Nienburg/Weser dem Kreistag zur Beratung vor. Gesetzlich geregelt umfasst er den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2021.

Der Gleichstellungsbericht dokumentiert die Gleichstellungsorientierung in der kommunalen Praxis des Landkreises Nienburg/Weser, zeigt Handlungsfelder auf und beschreibt durchgeführte Maßnahmen.

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe und muss in allen fachspezifischen Bereichen auf allen Ebenen (Dezernat, FB, FD und Team) mitgedacht werden.

Im Folgenden berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über die Aufgaben und Tätigkeiten sowie über die durchgeführten Maßnahmen innerhalb des Berichtszeitraums. Im Anschluss werden die Maßnahmen der Kreisverwaltung Nienburg/Weser vorgestellt, beginnend mit 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 Einwohner:innen (extern).

Die Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Gender Mainstreaming 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

Ähnlich wie der vorhergehende Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2016 – 2018, der sowohl auf der Auswertung eines Fragebogens als auch auf Einzelinterviews der Gleichstellungsbeauftragten mit den Fachbereichsleitungen beruhte und zusammengestellt worden ist, setzt sich dieser Bericht aus den von den Fachbereichsleitungen bzw. Fachdienstleitungen erstellten Texten zusammen.

Die Fachbereichsleitungen wurden erneut aufgefordert, Gleichstellungsaspekte Ihres Fachbereiches und der dazugehörigen Fachdienste zu beleuchten und zu verschriftlichen. Zur Vereinfachung und zur erneuten Einstimmung in das Thema wurden die als Grundlage des vorhergehenden Berichtes dienenden Texte 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 die Fachbereiche im vorhergehenden 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 und 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 01/2019 bis 12/2021

## 1. Gesetzliche Grundlage

Die Aufgaben und Tätigkeiten ergeben sich aus den gesetzlichen Grundlagen des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, Artikel 3 Abs. 2, der Niedersächsischen Verfassung, Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 sowie den daraus resultierenden Themen und Kooperationen.

Hiermit ist der Landkreis verpflichtet, durch wirksame Maßnahmen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

„Dies gilt insbesondere für die Gleichstellung im Beruf, im öffentlichen Leben, bei Bildung, Ausbildung und Bereich von Familie sowie im Rahmen der sozialen Sicherung, in Gremien sowie in öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussorganen.“ (s. Lopacki, Pers.V 1 2020)

Das Ziel der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Nienburg/Weser innerhalb des gesetzlichen Rahmens 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) <sup>1</sup>Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. <sup>2</sup>Die 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) <sup>1</sup>Die Vertretung entscheidet über die Berufung und Abberufung der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten; für die Abberufung ist die Mehrheit der Mitglieder der Vertretung erforderlich. <sup>2</sup>Betreffen 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. <sup>3</sup>Der Hauptausschuss kann eine ständige Stellvertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten bestellen; die Bestellung weiterer Stellvertreterinnen ist für abgegrenzte Aufgabenbereiche zulässig. <sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte soll vor der Bestellung gehört werden. <sup>5</sup>Ist 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.

## **§ 9 NKomVG – Verwirklichung der Gleichberechtigung**

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

(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. <sup>2</sup>Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

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

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

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

(4) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Sitzungen der Vertretung, des Hauptausschusses, der Ausschüsse der Vertretung, der Ausschüsse nach § 73, der Stadtbezirksräte und der Ortsräte teilnehmen. <sup>2</sup>Sie ist auf ihr Verlangen zum Gegenstand der Verhandlung zu hören. <sup>3</sup>Die 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. <sup>4</sup>Widerspricht 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. <sup>5</sup>Satz 4 ist auf Beschlussvorschläge, die an den Hauptausschuss, den Jugendhilfeausschuss, die Stadtbezirksräte und die Ortsräte gerichtet sind, entsprechend anzuwenden. <sup>6</sup>Die 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) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, die Akten der Kommunalverwaltung einzusehen. <sup>4</sup>Personalakten darf sie nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen.

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

(7) <sup>1</sup>Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. <sup>2</sup>Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.

Der folgende Tätigkeitsbericht unterscheidet sich von den vorhergehenden besonders im Bezug auf die Jahre 2020 und 2021. Die Mehrheit der geplanten Veranstaltungen konnte aufgrund der Coronapandemie und deren Auswirkungen und Umgangsbestimmungen nicht durchgeführt werden. Dies spiegelt sich in der Anzahl der Veranstaltungen, den nicht erreichten Zielen und den nicht ausgeschöpften Finanzen wieder.

## **2. Personelle und finanzielle Ausstattung**

### **2.1. Status**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist direkt dem Landrat unterstellt. Sie ist Kraft des Gesetzes weisungsfrei (§ 5a, Abs. 5, 2 NGO) und in der Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig. Die Freistellung von Weisungen dient der sachlichen Unabhängigkeit und gewährleistet eine kritische Reflexion der Belange der beruflichen Gleichberechtigung. Die Weisungsfreiheit soll eine objektive, unabhängige Ausübung des Amtes gewährleisten – frei von Loyalitätskonflikten.

Sie entscheidet über die Auswahl und die 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 Berichtszeitraum (2019 – 2021) umfasst die Stelle 75% einer Vollzeitstelle. Seit dem 12.06.2017 hat der Kreisausschuss eine ständige Vertreter:in 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 Mitarbeiter:in ebenfalls in Höhe von 12 Stunden pro Woche zugeordnet.

Im Jahr 2021 wurde die Verwaltungskraft aufgrund der Corona Pandemie von April bis September in das Impfzentrum abgeordnet und die Gleichstellungsbeauftragte hat an einzelnen Tagen Dienste zur Nachverfolgung im Gesundheitsamt übernommen.

### **2.3. Büro**

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiter:in steht ein gemeinsames Büro zur Verfügung, das neben zwei Schreibtischen auch einen kleinen Tisch und zwei Stühle für Beratungen/Besprechungen bereithält. Im Frühjahr 2021 zog das Team mit dem Büro aus dem Haus B in das Haus A um und befindet sich jetzt auf dem Flur mit dem FB Recht sowie den gegenüberliegenden Sitzungsräumen. Das Büro liegt im ersten Geschoss und ist sowohl für Menschen mit Handicap als auch für Personen mit Kinderwagen über einen Fahrstuhl optimal zu erreichen.

Die materielle und technische Ausstattung entspricht dem üblichen Standard des Landkreises. Ebenfalls seit dem Frühjahr 2021 steht der Gleichstellungsbeauftragten ein Laptop für Online-Veranstaltungen und für die Arbeit im Homeoffice zur Verfügung. Die Teilnahme an Online-Konferenzen und Online Veranstaltungen war bis dahin nur möglich, wenn eines der beiden entsprechend für solche Angebote ausgestattetes Büro zur Verfügung stand.

### **2.4. Haushaltsmittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über einen eigenen Etat, den unter 10310 geführten Produkthaushalt "Gleichstellungangelegenheiten 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/Weser und anderen Institutionen gehen nicht aus diesem Haushalt, sondern aus weiteren Produkthaushalten des Landkreises.

Regelmäßig unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte diverse Mädchen- und Frauenprojekte unterschiedlicher Kooperationspartner:innen (s. Tabelle 2.4.2).

#### 2.4.1 Die Produktziele im Berichtszeitraum 2019 - 2021

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

##### Feinziele 2019:

- 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
- Leitung der Regionalkonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Hannover/Land
- Leitung und Organisation des Arbeitskreises „Frauen für Nienburg“ (Weiterführung aus dem Jubiläumsjahr 2018: 100 Jahre Frauenwahlrecht)
- Konzeption und Durchführung einer Fortbildung für die weiblichen Kreistagsabgeordneten des Landkreises Nienburg/W.
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins/des Selbstwerts von Mädchen und Frauen
- Organisation und Umsetzung des Mentoring-Programms „FRAU.MACHT.DEMOKRATIE.“

##### Feinziele 2020:

Die oben genannten Feinziele aus 2019 blieben erhalten und wurden um folgendes erweitert:

- Konzeption und Umsetzung eines gemeinsamen Angebots mit der Koordinierungsstelle frau+wirtschaft

##### Feinziele 2021:

- 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
- Übergabe der Leitung der Regionalkonferenz der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Hannover/Land
- Leitung und Organisation des gleichstellungspolitischen Arbeitskreises „Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis“
- Konzeption und Durchführung einer Fortbildung für die weiblichen Kreistagsabgeordneten des Landkreises Nienburg/W.
- Förderung von Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins/des Selbstwerts von Mädchen und Frauen
- Abschluss des Mentoring-Programms „FRAU.MACHT.DEMOKRATIE.“
- Konzeption und Durchführung eines Projekts im Rahmen des Bundesprogramms „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“; Kooperation mit der Heimvolkshochschule Loccum

Ergänzend zu den geplanten 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.

In diesem Bericht fallen das Jahr 2020 und das erste Halbjahr 2021 im Vergleich zu vorhergehenden Jahren deutlich heraus. Bedingt durch die Corona-Pandemie sind im Grunde genommen alle geplanten Veranstaltungen ab dem 16. März 2020 bis zum Sommer 2021 ausgefallen. In den einzelnen Aufstellungen ist die Anzahl der geplanten Veranstaltungen für das Jahr jeweils in Klammern aufgeführt. Die erste mit persönlicher Anwesenheit wieder durchgeführte Veranstaltung war der Klausurtag der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten am 25.06.2020.

## 2.4.2 Übersicht der Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung und Frauenförderung, die aus dem Haushalt finanziert werden:

Eigene Maßnahme der Gleichstellungsbeauftragten	2019	2020	2021	Erläuterungen
Arbeitskreis Gleichstellung	4 Sitzungen +1 Klausurtag	(4) Sitzungen +1 Klausurtag	x	Klausur, Sitzungen, Roll-Ups, Flyer
Sternstunde ihres Lebens - Frühstückskino (2 ausverkaufte Säle)	x			Abschlussveranstaltung der Jubiläumsreihe „100 Jahre Frauenwahlrecht“
Aktionstag 8. März: Internationaler Frauentag	x	x	x	Jährlich diverse Veranstaltungen rund um den 8. März mit KOOP's; z.B. Fahnenaktion, Filmveranstaltungen, Vorträge, Presseveröffentlichungen ...
Themenabend zum 8. März: An den Rechten der Frauen misst sich die Demokratie	x			Kooperation mit der Koordinierungsstelle Migration und Bildung
Dem Beruf ist dein Geschlecht egal!		2 (4)		Besuche bei heimischen Unternehmen
20 % für Frauen; Unternehmen geben Frauen am Equal Pay Day 20% Ermäßigung	12 Unternehmen (Flyer)	14 Unternehmen (Flyer)	14 Unternehmen (Annonce)	Erstellung eines Flyers mit den beteiligten Unternehmen (in 2017 mit 4 Unternehmen begonnen); in 2019 +2020 durchgeführt; in 2021 mit einer Zeitungsannonce auf das Thema aufmerksam gemacht
Informationsabende zum Equal Pay Day	x	0 (1)		2019: Minijob – da ist mehr für Sie drin 2020: Lohnsteuer fair verteilen 2021: Pressearbeit zum Thema
Informationsstand auf dem Frauenflohmarkt zum Equal Pay Day; Verteilung von Baumwolltaschen mit Informationsmaterial	x	-		In Koop. mit der Stadt Nienburg, dem SoVD und der GB der SG Grafschaft Hoya
Girls Day	-	- (1)	-	Kooperation mit der GB Flecken Steyerberg und dem Jugendhaus Steyerberg
Schweißen für Mädchen / Girls Day	2 x	- (2)	2 (2)	Koop. Samtgemeinde Steimbke/ OBS Steimbke/IGS Nienburg/ Rahn Ausbildungsstätten

Eigene Maßnahme der Gleichstellungsbeauftragten	2019	2020	2021	Erläuterungen
Aktionstag 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen; Verteilung von Brötchentüten (Gewalt kommt nicht in die Tüte) über Bäckereien; auf dem Wochenmarkt und in Schulen	x 3 Stationen	(3)	x 5 Stationen	Projekt des LK Nienburg; dem Frauenhaus, der BISS sowie der Frauen- und Mädchenberatungsstelle und der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im LK; in 2020 nur Verteilung über die Bäckereien, nicht auf Wochenmärkten
Aktionstag 25. November: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen: Traueranzeige		x		2020: Traueranzeige als öffentlicher Hinweis auf das Thema/ den Thementag
Begleitung des Mentoring-Programms „FRAU.MACHT.DEMOKRATIE.“	x	x Online-Veranstaltungen		Kooperation mit dem Landkreis Diepholz als gemeinsamer Regionalstandort; sechs Tandems aus der Stadt Nienburg.
Planung und Begleitung des Projekts „Reicht eine Frau?“ der Kreistagspolitikerinnen im Vorfeld der Kommunalwahl 2021	x	x	x	Postkartenaktion; Werbung auf dem Nienburger Wochenmarkt; Auftritte bei diversen Veranstaltungen und in Gruppen; Einzelinterviews der Abgeordneten in der HARKE
Minijob – mach mehr draus!		0 (1)		Informationsveranstaltung im Rahmen der Wiedereinstiegswochen in Koop. mit der Koordinierungsstelle frau und wirtschaft
Wiedereinstiegswochen – Begleitung der Infomobil-Tour; 3 Tage: Uchte/Hoya/Marklohe	3 Tage			Verteilung von Info-Material rund um Gleichstellung sowie des druckfrischen „Steuerflyers“ (2019)
Klausurtag: „Mehr Frauen in die Politik!“	x			Konzeptentwicklung zur Gewinnung von Frauen für die Politik vor Ort – Reicht eine Frau? Angebot für weibliche KT-Abgeordnete
Seminartrag: Politische Sprache gekonnt nutzen		x		Angebot für weibliche KT-Abgeordnete
Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis: Aktion „Gib das Sternchen * weiter“; Vortragsveranstaltung „Inter-geschlechtliche Menschen in Niedersachsen – alles divers? Oder Was?“	2			Koop. mit der Kolleg:in der Stadt NI

Eigene Maßnahme der Gleichstellungsbeauftragten	2019	2020	2021	Erläuterungen
Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis: Corona – Umfrage		4		Koop. mit der Kollegin der Stadt NI
Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis: Corona und die Bedeutung für Frauen: Belastungen und Folgen; kritische Aufarbeitung		4		Kooperation mit der Kollegin der Stadt NI
Berufsbörse/Jobmesse	2täglich	- (1)		Koop. Jobcenter u.a.; gemeinsamer Stand mit der Koordinierungsstelle frau + wirtschaft
Dokumentation: Facharbeiten von Schüler:innen	x			Einzelinterviews mit den Schüler:innen, Erstellen einer Dokumentation der prämierten Facharbeiten
Das dritte Geschlecht	1täglich			Tagesfortbildung für die kommunalen GB aus dem LK NI; öffentliche Vortragsveranstaltung am Abend
„Da geht noch etwas!“ Frauen [-namen] an Straßen, auf Plätzen und an Gebäuden		x		Informationsflyer für Kommunen und Kommunalpolitiker:innen

<b>Maßnahmen in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner:innen</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Erläuterungen</b>
Lebenshilfe Nienburg Wen-do Kurs	2	- (2)	2	Angebot für Frauen (genannt : Mitarbeitende) der Lebenshilfe
Ev. Familienzentrum Hoya: Wen-do Kurs	2	- (2)	- (2)	Angebot für Mädchen Ev. Familienzentrum Hoya
„Stärken stärken“ OBS Loccum	x			2-tägiges Angebot für den 10. Jahrgang
Schweißen und Metall für Mädchen	2	- (2)	2	Oberschule Steimbke/IGS Nienburg; OBS Nienburg anlässlich des Girls Days
Mädchenarbeitskreise des Landkreises	1	- (1)	- (1)	Jährliche Mädchenwochenenden; FD Jugendarbeit und Sport
Alleinerziehenden - Café		3 (5)		Koordinierungsstelle frau+wirtschaft, Familienzentrum St. Michael und Jobcenter
Finanzielle Freiheit für Frauen		1		Koordinierungsstelle frau+wirtschaft
Selbstbewusst in die berufliche Zukunft			3	Koordinierungsstelle frau+wirtschaft

### **3. Gleichstellungsrelevante Arbeitsbereiche/Maßnahmen innerhalb der Verwaltung**

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

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.

Eine der wichtigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist die Überwachung des Vollzugs des Gleichstellungsgesetzes sowie des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) des Bundes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

So hat die Gleichstellungsbeauftragte das 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. Sie hat das Recht, Vorschläge zur Veränderung zu benennen und deren Umsetzung anzustreben.

#### **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 über Projekte, Veröffentlichungen usw. und hält somit den Kontakt. Dafür hat sich auch ein Mailkontakt als sinnvoll erwiesen, um mit Zeitressourcen verantwortungsvoll umzugehen.

In dringenden Fällen war und ist es stets möglich, beiderseitig einen kurzfristigen persönlichen Termin oder den Kontakt über ein Telefonat zu bekommen.

##### **3.1.2 Verwaltungsvorstand/Dezernentenrunde**

Bis Ende Oktober 2020 bestand der Verwaltungsvorstand aus vier Männern. Aufgrund der Pensionierung des Ersten Kreisrats wurde der bisherige Dezernenten II auf diese Position gewählt. Für ihn wiederum wurde eine Frau als Nachfolgerin zur Kreisrätin gewählt. Somit besteht der Verwaltungsvorstand nun aus einer Frau und drei Männern.

Die regelmäßigen Termine des Verwaltungsvorstands finden nach wie vor 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 inhaltlich auf dem 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 Fachausschuss, dem die Gleichstellungsbeauftragte berichtspflichtig ist. Sie erstellt Ziele zur Erreichung und Verstetigung gleichstellungs- und genderorientierter Strukturen, stellt diese sowie den dafür notwendigen Haushalt mit Zahlen und Produktzielen vor und erstattet nach Jahresabschluss Bericht über fachliche Ergebnisse sowie über den Stand der Finanzen.

#### 3.2.2 Gespräche und Kontakte mit Politikerinnen und Politikern sowie den Fraktionen

Diese Gespräche sind für die Gleichstellungsbeauftragte Grundvoraussetzung zur Umsetzung der Aufgabe. Häufig sind es die Gespräche vor oder nach den Ausschusssitzungen, die bewusst angestrebt werden oder die sich „zwischen Tür und Angel“ ergeben. Sie sind eine gute Möglichkeit, Kontakt zu halten, aktuelle Fragen zu klären und die Gleichstellungsrelevanz einzubringen.

Sofern besondere Themen vorliegen, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte gezielt Kontakt zu den Fraktionen auf. Weiterhin laden die Fraktionen die Gleichstellungsbeauftragte in größeren Abständen zu Fraktionssitzungen ein, um einen Rückblick und einen Ausblick auf die Gleichstellungsarbeit zu erhalten. So geschehen in 2019 seitens der SPD zum Thema „Sachstand und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit im Landkreis Nienburg“.

Sowohl in 2020 als auch in 2021 konnten solche Gespräche aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht umgesetzt werden.

Ergänzend zu diesen Gesprächen treffen sich die weiblichen Kreistagspolitiker:innen unabhängig ihrer Parteizugehörigkeit seit Mai 2017 regelmäßig mit der Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine Stunde vor den Kreistagssitzungen, um aktuelle Themen und Fragestellungen anzusprechen und ein weiteres Vorgehen zu verabreden. Auch diese Treffen fielen in 2020 aus, wurden erst im Frühjahr 2021 wieder aufgenommen.

#### 3.2.3 Seminarangebote für Kreistagsabgeordnete

Seit 2017 bietet die Gleichstellungsbeauftragte mindestens einmal jährlich eine eintägige Seminarveranstaltung für die Kreistagspolitiker:innen an.

Im Frühjahr 2019 fiel die Referent:in kurzfristig aus, sodass die Teilnehmer:innen den Tag inhaltlich mit eigenen Themen füllten. Schwerpunkt: Wie bekommen wir mehr Frauen in die Kommunalpolitik? Während dieser Veranstaltung entwickelten die Kreistagspolitiker:innen das Projekt „Reicht eine Frau?“ als Werbekampagne zur Gewinnung von Frauen für die Politik vor Ort. Mittels einer Postkartenaktion wollten die weiblichen Abgeordneten Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Geplant war, in diverse Gruppen, Vereine, Schulen usw. zu gehen, um für das politische Engagement vor Ort zu werben. Corona bedingt wurde diese Aktion zwar noch im Januar 2020 mit einem Pressegespräch und im Februar

auf dem Nienburger Wochenmarkt eröffnet, aber dann unterbrochen. Alle weiteren Veranstaltungen verschoben sich auf das Frühjahr 2021. So wurde z.B. eine Online-Veranstaltung von den beiden aus der Region stammenden Kreistagspolitiker:innen mit den Landfrauen Hoya/Bruchhausen-Vilsen und der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema „Demokratie meint dich!“ durchgeführt.

Begleitet wurde das Projekt zusätzlich durch die Presse. Die Tageszeitung DIE HARKE präsentierte die einzelnen Kreistagspolitiker:innen jeweils mit einem Exklusivinterview. Hier berichteten die Abgeordneten, wie sie zur Kommunalpolitik gekommen sind, welche Themen sie aktuell interessieren und welche Möglichkeiten das Engagement in der Politik vor Ort entfalten kann.

Die Postkarten wurden im Frühjahr 2021 direkt von den Kreistagspolitiker:innen an Haushalte verteilt und in Supermärkten und weiteren öffentlichen Stellen ausgelegt. Auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten vor Ort legten die Postkarten in den Rathäusern aus.

Das 2019 ausgefallene Thema „Politische Sprache gekonnt nutzen“ wurde am 14. März 2020 und damit direkt vor dem ersten Lock Down durchgeführt.

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie fand 2020 kein weiteres Angebot dieser Art statt. Das erste Treffen mit ehemaligen und neuen weiblichen Kreistagsabgeordneten fand am 13.11.2021 statt.

### Überblick der Angebote für die Kreistagsabgeordneten

Auch hier hat sich die Corona-Pandemie stark auf die Veranstaltungen ausgewirkt. In 2020 und 2021 konnte kaum noch ein Angebot mit/für die Kreistagspolitiker:innen durchgeführt werden.

Thema	2019	2020	2021
Projektentwicklung: Mehr Frauen in die Kommunalpolitik (Postkartenaktion)	18.05.2019		
Planung der Umsetzung des Projekts „Reicht eine Frau?“	13.09.2019		
DIE HARKE – Pressegespräch: „Reicht eine Frau?“ Mehr Frauen in die Kommunalpolitik		29.01.2020	
Projekteröffnung auf dem Nienburger Wochenmarkt: „Reicht eine Frau?“		15.02.2020	
„Politische Sprache gekonnt nutzen“		14.03.2020	
Vorstellung der Kreistagspolitikerinnen in Form von Einzelinterviews durch die DIE HARKE		Ganzjährig 2020	
Jour Fix: Interfraktionelles Treffen der Kreistagspolitiker:innen	4 x vor den KT-Sitzungen	2 (4)	1 (4)

2018 hatte die Gleichstellungsbeauftragte auch für die männlichen Kreistagsabgeordneten eine Seminarveranstaltung angeboten. Danach gab es keine Resonanz im Bezug auf eine Fortführung. Sollten seitens der Abgeordneten entsprechende Wünsche geäußert werden, wird dieses Angebot seitens der Gleichstellungsbeauftragten jederzeit wieder aufgenommen.

### 3.2.4 Beteiligung in Verwaltung, politischen Gremien und Ausschüssen

Corona bedingt sind im Frühjahr und Sommer 2020 einige Ausschüsse ausgefallen. Im weiteren Verlauf wurden sie online durchgeführt.

Verwaltung / politische Gremien / Ausschüsse/ Workshops intern	Themen	2019	2020	2021
Landrat	Gleichstellungsrelevante Fragen; Absprache zu Veranstaltungen	Je nach Bedarf	Je nach Bedarf	Je nach Bedarf
Verwaltungsausschuss	Gendergerechte Sprache		----	----
Dezernenten	Gleichstellung in den verschiedensten Facetten	Je nach Thema und Zuständigkeit	Je nach Thema und Zuständigkeit	Je nach Thema und Zuständigkeit
Fachbereichsleitungskonferenz	Gleichstellung in den verschiedensten Facetten	4 x jährlich	2 (4) davon 1 x Tel.-Konferenz	2 (4)
Kreistag	Gleichstellung als durchgängig mitlaufende Fragestellung	4 x jährlich	3 (4)	4 davon 1x online
Kreisausschuss	s.o.	Alle 3 Wochen	Während d. Lockdowns online	Online und in Präsenz
Finanzen und Personal	s.o.	4 x jährlich	4 x	1 x online
Soziales, Gesundheit und Senioren	s.o.; Gleichstellungsbeauftragte ist berichtspflichtig	3 x jährlich	2 (3) x	2 (3)
Jugendhilfeausschuss	s.o.	3 x jährlich	3 (3)	2 (3)
Ausschuss Jugendarbeit und Sport	s.o.	2 x jährlich	1 (2)	
Fachausschüsse allgemein	Jeweilige Fachthemen möglicherweise in Verbindung mit Gleichstellung	Teilnahme bei Gleichstellungsrelevanz	s. e.	s. e.
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 Vertreter:innen	- (1)	- (1)
Kreistagspolitiker:innen	Gleichstellungsthemen, die von der Politik vertreten und voran weitergebracht werden	4 x jährlich vor den KT-Sitzungen; 1x ganztägig Seminartag	2 (4) vor KT-Sitzungen; 1x ganztägig	1 (4) 1 x halbtags

## 4. Projekt- und Arbeitsgruppen / Personalauswahlverfahren

### 4.1. Projekt- und Arbeitsgruppen

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

Somit hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an Projekten, die die Personalentwicklung betreffen, mitzuwirken. Hierunter fielen im Berichtszeitraum die Projektgruppe Forum Führung (2019 und Beginn 2020), der Auftakt der Arbeitsgruppe Flexibles Arbeiten/Homeoffice (Frühjahr 2021) sowie die Arbeitsgruppe zur Erstellung des Gleichstellungsplans (Herbst 2021).

Corona bedingt wurden besonders im Jahr 2020 keine neuen Arbeitsgruppen eingerichtet, die vorhandenen wurden auf das Mindestmaß beschränkt.

Die von der Arbeitsgruppe Forum Führung bearbeiteten Ergebnisse, die in 2020 mit den Mitarbeiter:innen umgesetzt werden sollten, wurden ebenfalls bis auf weiteres ausgesetzt.

### 4.2. Tabellarische Aufstellung: Projekt- und Arbeitsgruppen

Projekt-/Arbeitsgruppe	2019	2020	2021
Forum Führung	4 Arbeitstreffen	-	-
Arbeitsgruppe: Weiterentwicklung Telearbeit	1 Arbeitssitzung	-	-
Arbeitsgruppe Parkplatzsituation	Einmalige Beteiligung		
Arbeitsgruppe Reinigungskräfte	Treffen mit Betroffenen; Klärende Aussprache mit Politik und Verwaltung		
Arbeitsgruppe Flexibles Arbeiten/Homeoffice			1 x
Gleichstellungsplan			1 x

### 4.3. Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist rechtlich verpflichtet, sich mit allen Personalauswahlverfahren auseinanderzusetzen. Dieser Arbeitsbereich bindet erhebliche Zeitkapazitäten.

Der Aufgabenbereich beginnt mit der Stellenausschreibung, geht über die Vorauswahl der Bewerber:innen, den Auswahlgesprächen bis zur Entscheidung über die Besetzung. Dazu bedarf es einer guten Kooperation mit dem Fachbereich Personal, besonders mit den Kolleg:innen des Fachdienstes Personalwirtschaft, dem Personalrat sowie der Behindertenvertretung.

Im Berichtszeitraum 2019 – 2021 haben die Stellenausschreibungen weiterhin zugenommen. Dazu kommt, dass mangelnde Bewerberinnen und Bewerber sowie fehlende Qualifikationen dazu führten, dass Stellen mehrfach ausgeschrieben werden mussten.

Somit bleibt es aufgrund von Zeitressourcen für die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin ein jonglieren mit Zeitressourcen, um 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 2019 – 2021 (ohne interne Umsetzungen)

Jahr	Ausgeschriebene Verfahren	Teilnahme der GB	davon ½ Tage	davon 1/1 Tag	davon 2 tändig
2019	86	57	36	20	1
2020	106	56	38	11	7
2021	93	48	33	14	1

### 4.4. Gespräche mit dem Personalrat

Die Gleichstellungsbeauftragte pflegt einen regelmäßigen Kontakt mit dem Personalrat bzw. der jeweiligen vorsitzenden Person. In der Amtsperiode des Personalrats bis Frühjahr 2020 haben die Treffen ca. alle vier Wochen stattgefunden. Seit der Wahl und Konstituierung des neuen Personalrats werden diese Gespräche in größeren Abständen geführt.

Grundsätzlich ist der Kontakt zum Personalrats gut. Fragen lassen sich in der Regel mit einem kurzen Telefonat oder Gespräch klären.

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt auf der jährlich stattfindenden Personalversammlung die Gelegenheit, ihre Arbeit und jeweils ein Thema vorzustellen. Corona bedingt fiel die Versammlung sowohl 2020 als auch 2021 aus.

### 4.5. Gespräche mit der Schwerbehindertenvertretung

Gespräche mit Vertreter:innen der Schwerbehindertenvertretung finden nach Bedarf statt.

Regelmäßige Kontakte gibt es im Rahmen von Personalauswahlverfahren, an denen auch die Kolleg:innen der Schwerbehindertenvertretung beteiligt sind.

#### 4.6 Kooperationen intern

Kooperationen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und Kolleg:innen aus anderen Fachbereichen bzw. Fachdiensten nehmen weiterhin zu. Schwerpunktmäßig ist hier das Dezernat II mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe sowie der Fachbereich Jugend mit dem Fachdienst Jugendarbeit, Kinderbetreuung und Prävention zu nennen.

##### 4.6.1 Praxisbeispiele der internen Kooperation mit weiteren Fachdiensten

FB/FD	Kooperationsveranstaltung	Inhalte	Bemerkungen
Jobcenter	Berufsmesse / Jobbörse 22./23.03.2019 sowie Vorplanung und Evaluation	Informationen rund um Gleichstellung im beruflichen Alltag/ MINT-Berufe / Fachvortrag: Das Vorstellungsgespräch	Gemeinsamer Stand/Präsentation mit der Koordinierungsstelle frau + wirtschaft
Jugendarbeit, Kinderbetreuung und Prävention; Team Jugendsozialarbeit	Mädchen im Handwerk; zwei Veranstaltungen für Mädchen der Jugendwerkstatt des LK; 05.11. + 27.11. 2019	Spektrum der Handwerksberufe kennenlernen; Warum wählen Mädchen/Jungen mehrheitlich die selben zehn Berufe? Was brauchen Mädchen, um auch in „Männerberufen ihre „Frau“ zu stehen?	
VHS	Begleitprogramm zum Niedersächsischen Mentoring-Programm FRAU.MACHT. DEMORATIE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommunikation und Rhetorik in der Politik</li> <li>- Einführung in das Kommunalrecht</li> <li>- Haushaltsrecht und Haushaltsplanung</li> <li>- Planung und Strukturierung von Sitzungen und Terminen</li> <li>- Das Baurecht – Bauordnung und Bauleitplanung</li> <li>- Erfolgreiche Pressearbeit</li> </ul>	Von den geplanten 6 Modulen (9 Termine) konnten 4 Module (5 Termine) durchgeführt werden.
FD Migration und Teilhabe	Vortragsveranstaltung: An den Rechten der Frau misst sich die Demokratie		Abendliche Vortragsveranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentags
FD Migration und Teilhabe	Bildung tut gut!	Informationsprojekt zum Thema „Bildung und Ausbildung in Deutschland“	Verteilung von Traubenzucker mit Hinweis auf Tel. Kontakt

#### 4.7 Begleitung einer Praktikant:in

Im Rahmen des Studiums Politikwissenschaft durchlief eine Studierende im März 2019 ein vierwöchiges Praktikum im FD Gleichstellung. Bis auf Personalverfahren und nichtöffentliche Ausschusssitzungen nahm die Student:in an allen Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit teil. Sie wurde von der Gleichstellungsbeauftragten mit allen in diese Zeit fallenden Aufgabenfeldern bekannt gemacht.

#### 4.8 Einführung der Nachwuchskräfte und Anwärter:innen

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält und nutzt jährlich die Gelegenheit, sich und ihre Aufgaben bei den Nachwuchskräften vorzustellen. In der Regel geschieht dies im August, an einem der beiden Einführungstage. Hierbei handelt es sich um eine 20 minütige Kurzvorstellung der Person und des Aufgabenfeldes. Konkretere Themen und Inhalte können nicht behandelt werden.

Um dem Thema gerecht zu werden, hat die Gleichstellungsbeauftragte in 2020 ein Konzept für eine halb- bzw. ganztägige Einführung in das Themenfeld/Schulung entwickelt. Diese konnte aufgrund von Corona im Berichtszeitraum nicht eingeführt und umgesetzt werden.

#### 4.9 Führungskräfte und Gleichstellung

Während der Arbeitssitzungen der Projektgruppe „Forum Führung“, in der die Gleichstellungsbeauftragte aktiv mitarbeitet, wurde deutlich, dass es auch bei den Führungskräften Defizite bezüglich der Themen Gleichstellung, Gender und Diversity gibt. Auch hier ist in Planung, die Führungskräfte entsprechend über Module zu schulen.

#### 4.10 Beratungen intern

Die Anzahl der Beratungen von Kolleg:innen blieben im Jahr 2019 relativ konstant im niedrigen zweistelligen Bereich. Die Gespräche zielten vorrangig darauf ab, Unklarheiten oder Unstimmigkeiten im Team oder mit einer vorgesetzten Person zu klären, bevor es zu einer Eskalation kommt. Dagegen deutlich zugenommen hatten Beratungen mit unterschiedlichen Themenstellungen ab ca. Mai 2020. Hier machte sich bemerkbar, dass zahlreiche Kolleg:innen an ihre Belastungsgrenze geraten waren, was sicher den Umständen mit Homeoffice, Kinderbetreuung und Home-Schooling geschuldet gewesen war.

Beratungen von Kolleg:innen zu eindeutig gleichstellungsrelevanten Themen lagen ebenfalls im niedrigen zweistelligen Bereich.

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

Neben den genannten internen Aufgabenfeldern ist die Gleichstellungsbeauftragte auch für die Gleichstellungskolleg:innen der Kommunen im Landkreis sowie für Bürger:innen zuständig, wenn es um das Thema Gleichstellung der Geschlechter, Gender und Teilhabe geht.

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

Darüber hinaus ist sie sowohl regional als auch überregional vernetzt. Im Folgenden werden die verschiedenen Ebenen und Netzwerke vorgestellt.

### 5.1 Kommunale Ebene

Zur kommunalen Ebene gehören alle Gleichstellungsbeauftragten der Städte, Samtgemeinden und dem Flecken des Landkreises Nienburg/W.

Im Berichtszeitraum 2019 bis 2021 sind alle Kommunen ihrer rechtlichen Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nachgekommen. Allerdings hat es aufgrund von Fusionen, einem Rücktritt vom Amt und einem Todesfall Veränderungen in den Besetzungen gegeben.

Die Besetzungen 2019 – 2021 im Überblick

Kommune	Einwohner:innen (auf 100 gerundet; Stand 31.12.2020)	Stellenumfang	Bemerkung
Landkreis Nienburg	122.300	hauptamtlich mit e. 75 % Stelle	
Stadt Nienburg	32.300	hauptamtlich mit e.100 % Stelle	Personeller Wechsel im Juli 2021
Samtgemeinde Grafschaft Hoya	17.000	nebenamtlich	Niederlegung des Amtes Mitte März 2021 (2)
Samtgemeinde Mittelweser	15.900	nebenamtlich	
Samtgemeinde Uchte	13.950	ehrenamtlich	
Stadt Rehburg – Loccum	10.300	nebenamtlich	Die Kollegin verstarb am 1. März 2021
Samtgemeinde Marklohe	8.500	nebenamtlich	Vakant ab Nov. aufgr. der Fusion mit Liebenau zur SG Weser-Aue (1)
Samtgemeinde Steimbke	7.400	nebenamtlich	
Samtgemeinde Liebenau	6.200	ehrenamtlich	Vakant ab Nov. aufgr. der Fusion mit Liebenau zur SG Weser-Aue (1)
Samtgemeinde Heemsen	6.200	nebenamtlich	
Flecken Steyerberg	5.200	ehrenamtlich	

Mit den personellen Veränderungen sind die Kommunen sehr unterschiedlich umgegangen. So hat es in der Stadt Nienburg aufgrund einer frühzeitigen Ausschreibung eine Neubesetzung der Stelle ohne Vakanz gegeben.

Die vom Tod einer Kollegin betroffene Stadt Rehburg-Loccum hat die Stelle ebenfalls kurzfristig ausgeschrieben, die tatsächliche Besetzung ist zum September 2021 erfolgt.

Die Gemeinde Liebenau, eine der beiden Fusionsgemeinden, hat bereits im Frühjahr 2021 Kontaktgespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises geführt, um Grundlagen für entsprechende politische Entschlüsse zu schaffen, die nach der Fusion kurzfristig umgesetzt werden können. Dabei wurde seitens der Politik beider fusionierender Kommunen (Marklohe und Liebenau) geplant, die Stelle mit mehr Personalstunden und mindestens nebenamtlich auszustatten. (1)

Ähnliches signalisierte der HVB der SG Grafschaft Hoya bei einem Gespräch, das die Gleichstellungsbeauftragte im Sommer 2021 mit ihm geführt hat. (2)

Trotz der Absicht, die Stellen nach der Wahl zügig auszuschreiben, wird es eher unwahrscheinlich sein, dass alle Kommunen im Frühjahr 2022 wieder mit einer Gleichstellungsbeauftragten besetzt sein werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises wird darauf achten, dass eine Umsetzung der gesetzlichen Regelung erfolgt.

## 5.2 Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Nienburg/Weser

Aufgrund der räumlichen Nähe und der Stadt Nienburg/Weser als „Mittelpunkt“ des Landkreises hat sich eine intensivere Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Nienburg/Weser, Sarah Peters und ihrer Nachfolgerin Jennifer Hinzer, angeboten. Im Berichtszeitraum waren das zum einen gemeinsam geförderte Projekte, zum anderen Veranstaltungen, Arbeitskreise und Veröffentlichungen.

Kooperation	2019	2020	2021
Netzwerk: Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis	Sternstunde ihres Lebens; Frühstückskino im Abschlussveranstaltung: „100 Jahre Frauenwahlrecht“	Planung und Durchführung der landkreisweiten Umfrage: Bedingungen im 1. Lock Down unter Corona	Auswertung und Veröffentlichung der Zusammenfassung der Umfrageergebnisse: Corona und die Folgen für die Gleichstellung in der Stadt Nienburg und im Landkreis
	„Gib das Sternchen weiter“ Aktion		
	„Das dritte Geschlecht – alles divers? Oder was?“ Vortragsveranstaltung mit Lucie Veith		
Arbeitskreis FrauenOrte Susanna Abraham	Arbeitskreissitzungen, um den FrauenORT Nienburg mit Susanna Abraham in die Öffentlichkeit zu bringen	Stillstand aufgrund des Corona-Lockdowns	Weiterarbeit mit der Nachfolger:in
Wen Do Angebot für Frauen Werkstätten der Lebenshilfe	2 Angebote	Herbst 2020 Corona bedingt abgesagt	Herbst 2021 Corona bedingt abgesagt

### 5.3 Arbeitskreis Gleichstellung

Der Arbeitskreis Gleichstellung setzt sich aus den o.g. Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Kommunen des Landkreises zusammen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises sieht in der Zusammenarbeit mit ihren Kolleg:innen aus den Kommunen eine grundlegende Aufgabe. Sie organisiert und leitet den Arbeitskreis Gleichstellung, der in der Regel vier- bis fünfmal jährlich jeweils halbtags in Nienburg zusammenkommt. Darüber hinaus findet einmal jährlich ein eintägiger Klausurtag statt. Seit 2019 wechseln die Kolleg:innen für die Durchführung des Klausurtags jeweils in eine andere Kommune. Dort wird die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte zu einem kurzen Kennenlernen und Austausch eingeladen.

Die Kolleg:innen arbeiten an gleichstellungsrelevanten Themen, entwickeln Projekte und setzen diese gemeinsam in Form von Aktionen, Vorträgen und weiteren Veranstaltungen um. Gerade der Klausurtag wird jährlich genutzt, um ein gleichstellungspolitisch aktuelles Thema intensiv zu bearbeiten. Gleichzeitig wird die Jahresplanung sowohl für das 2. Halbjahr des laufenden Jahres als auch die Planung des ersten Halbjahres des kommenden Jahres erstellt. Die frühzeitige Planung ermöglicht eine gute Zusammenarbeit und einen sinnvollen Umgang mit [Zeit-] Ressourcen.

### 5.4 Regionalkonferenz Hannover

Die nächste Ebene der Zusammenarbeit und Vernetzung ist die der Landkreise Diepholz, Schaumburg, Hameln, Holz Minden, Hildesheim und der Region Hannover.

Sie bilden die sogenannte Regionalkonferenz Hannover.

Diese Regionalkonferenz trifft sich wie alle weiteren auf niedersächsischer Ebene zweimal jährlich, jeweils im Frühjahr und im Herbst im Vorlauf zur Tagung der Landesarbeitsgemeinschaft (lag s.u.).

Seit Herbst 2017 bis einschließlich zur Frühjahrssitzung 2021 war die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Nienburg/Weser mit Zustimmung des Landrates Koordinatorin der Regionalkonferenz Hannover. Sie hatte die Leitung gemeinsam mit der Kolleg:in aus der Gemeinde Stuhr inne. Während der Corona Pandemie wurden die Konferenzen online durchgeführt.

Aufgrund der Funktion als Koordinator:in hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, zu den stattfindenden Arbeitstreffen einzuladen, Themen anzuregen, Referent:innen einzuladen, die Veranstaltungen durchzuführen und für das Protokoll zu sorgen. Sie arbeitet gemeinsam mit Kolleg:innen Anträge aus, die über die lag (s.u.) in die niedersächsische Politik bzw. in das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung geleitet werden.

Gemeinsam mit den weiteren Regionalkonferenzen bilden die Teilnehmer:innen die „Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros Niedersachsen“ kurz lag. Die lag ist das politische Gremium aller kommunaler Gleichstellungsbeauftragten und bildet somit das Verbindungsorgan zum Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

### 5.5 Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungs- und Frauenbüros (lag)

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises ist als kommunale Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls Mitglied der lag. Diese tagt zweimal jährlich und stellt die Verbindung zum Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung her (s. o.). Über die Anträge und Beschlüsse der lag und deren Vorstandsfrauen gelangen Themen, Fragestellungen und Aufträge in das Ministerium. Die Kolleg:innen im Vorstand pflegen einen guten Austausch mit dem Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

### 5.6 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. Die Bundeskonferenz im September 2020 mit dem Titel „ Gleichstellung digital“ wurde wie zahlreiche weitere Veranstaltungen abgesagt und ist 2021 nachgeholt worden. Allerdings im digitalen Format.

### 5.7. Beratung von Bürger:innen

Bürger:innen nehmen mehrheitlich telefonischen Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten auf. In der Regel geht es um Nachfragen zu Rechtsgrundlagen, um Informationsweitergabe von zuständigen Ämtern oder Unterstützungseinrichtungen und -angeboten.

In der Regel kommt nur in ca. einem von zehn Fällen eine Bürger:in zur Beratung ins Haus.

Da das Landkreisgebäude unter Corona Bedingungen für den persönlichen Besuch geschlossen gewesen ist, haben die Gespräche im Berichtszeitraum vorwiegend telefonisch stattgefunden. In besonderen Fällen wurde ein Termin im Freien angeboten.

Besonders im Frühjahr 2020 haben Beratungstelefonate während des langen Lockdowns zugenommen. Dabei ging es schwerpunktmäßig um die Dauerbelastung von Homeoffice und Homeschooling betroffener Frauen. Besonders Alleinerziehende konnten der Belastung kaum standhalten und suchten das Gespräch.

Positiv wirkt sich die aktuelle Besetzung von Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen des Landkreises aus: die Bürger:innen wenden sich auch direkt an ihre Ansprechpartner:in vor Ort.

Allerdings schätzen Menschen anlässlich bestimmter belastender Themen auch die „Anonymität“ eines Gespräches mit der Landkreiskollegin. Ein Telefonat unterstreicht diese Anonymität noch.

### 5.8. Frauen für Nienburg

Seit 2017 gibt es den Kreis „Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis“. Er wurde gemeinsam von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Nienburg/W. und der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises gegründet. Damals mit dem Ziel, das Jubiläum „100 Jahre Frauenwahlrecht“ auf eine breite Basis zu stellen. Seit dem Abschluss der Jubiläumsveranstaltungen mit einem Frühstückskino im Januar 2019 (s.o.) trifft sich dieser Kreis ca. zwei – bis dreimal jährlich.

So initiierten die Teilnehmerinnen dieses Kreises im Januar 2019 die Aktion „Gib das Sternchen\* weiter!“. Im Oktober 2019 referierte Lucie Veith zum Thema „Das dritte Geschlecht – alles divers? Oder was?“

In diesem Rahmen sollten jährlich zwei frauenpolitische Veranstaltungen umgesetzt werden, was sich ebenfalls in der Zeit der Pandemie nicht realisieren ließ. Trotzdem hat eine engagierte Gruppe von Frauen aus diesem Kreis die landkreisweite Corona-Umfrage erstellt und durchgeführt. Daran hatte die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Nienburg, Sarah Peters, den größten Anteil.

## 5.9 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	Kooperationspartner:innen	2019	2020	2021
<b>8. März:</b> <b>Internationaler Frauentag –</b> Landkreisweite 14tägige Veranstaltungsreihe	alle kommunalen GB im LK NI	Fahnenaktion  Film: Die Berufung - Ihr Kampf für Gerechtigkeit"  Frauenflohmarkt  -  Öffentlichkeitsarbeit über Presse	Fahnenaktion  „Dem Beruf ist dein Geschlecht egal“ - Betriebsbesichtigungen (von 4 geplanten Veranstaltungen konnten 2 durchgeführt werden)  Frauenfrühstückskino  Frauenflohmarkt  Öffentlichkeitsarbeit über Presse	Fahnenaktion  Öffentlichkeitsarbeit über Presse  -  -  Öffentlichkeitsarbeit über Presse
<b>Equal Pay Day</b>  20 % Ermäßigung für Frauen; Aktion mit div. Unternehmen aus dem LK NI (s. dazu auch Kapitel 10.8 und 11.2)	GB LK mit einer wachsenden Zahl von Unternehmen aus dem LK NI die sich an der 20% Aktion für Frauen beteiligen	Wiederholung der 20 % Rabatt-Aktion mit 12 Unternehmen 18.03.2021	Wiederholung der 20 % Rabatt-Aktion mit 14 Unternehmen Diese Aktion konnte von den Unternehmen durchgeführt werden, die ihre Ermäßigung bereits vor dem Lock down angeboten haben 17.03.2020	Aufgrund des Lock Downs nicht möglich; es wurde mit einer ganzseitigen Anzeige auf das Thema „Entgeltungleichheit“ aufmerksam gemacht
Öffentlichkeitsarbeit	Örtliche Presse	Informationen zum Thema über Presseveröffentlichungen	s. e.	s. e. + halbseitige Anzeige in der Tageszeitung
Vortagsveranstaltung	Koordinierungsstelle frau + wirtschaft	Minijob – da ist mehr für sie drin!	Minijob – da ist mehr für sie drin!	Finanzielle Freiheit für Frauen Online Vortrag 11.03.2021

Veranstaltung	Kooperationspartner:innen	2019	2020	2021
Frauenflohmarkt	Frau El Saadi, GB der Stadt NI; SoVD Hoya, GB der SG Grafschaft Hoya, GB LK NI	30.03.2019	0 (1)	ausgefallen
<b>Girls Day/ Zukunftstag</b>  Schweißen für Mädchen	Rahn Ausbildungsstätten; OBS Steimbke; IGS Nienburg; OBS Nienburg; GB des SG Steimbke; GB LK NI	Schweißen für Mädchen 2x 2 Angebote rund um den Girls Day am 28.04.2019	26.03.202 Angebot ist ausgefallen (2)	2 Angebote im Juli nachgeholt anlässlich des Girls Days am 22.04.2021
Aktion für Mädchen	GB des SG Steyerberg, Jugendhaus Steyerberg	-	20 Jahre Girls Day – 10 Jahre Boys Day; Angebot für Mädchen: „Was? Prinzessin ist keine Ausbildungsberuf?“ - ausgefallen	-
<b>25. November. Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen</b>  Gewalt kommt nicht in die Tüte	Frauenhaus NI, BISS und Frauen-und Mädchenberatungsstelle, alle kommunalen GB im LK NI	Brötchentütenaktionen auf dem Wochenmarkt Nienburg, einer Schule und über die Bäckereien;	Brötchentütenaktion nur über die Innungsbäckereien;	Brötchentütenaktion auf dem Wochenmarkt Nienburg, Stolzenau; in Münchehagen und Loccum; in der OBS Hoya und über die Innungsbäckereien;
Fahnenaktion	Frauenhaus NI, BISS und Frauen-und Mädchenberatungsstelle, alle kommunalen GB im LK NI	Pressearbeit  Fahnenaktion am Kreishaus und weiteren öffentlichen Gebäuden	Pressearbeit  Fahnenaktion am Kreishaus und weiteren öffentlichen Gebäuden	Pressearbeit  Fahnenaktion am Kreishaus und weiteren öffentlichen Gebäuden
YouTube Clip zum Thema			YouTube-Video: <a href="https://www.lk-nienburg.de/portal/meldungen/25-november-2020-kino-youtube-spot-ein-projekt-der-gleichstellungsbeauftragten-landkreis-nienburg-901006412-21500.html?rubrik=10000">https://www.lk-nienburg.de/portal/meldungen/25-november-2020-kino-youtube-spot-ein-projekt-der-gleichstellungsbeauftragten-landkreis-nienburg-901006412-21500.html?rubrik=10000</a> 	Weiterhin das YouTube-Video:

Veranstaltung	Kooperationspartner:innen	2019	2020	2021
Orange your City / 16 Tage gegen Gewalt an Frauen und Mädchen  Filmspot der LK GB gegen Gewalt an Frauen  Buswerbung: Telefonnummer Hilfefon für Frauen und Mädchen	Kommunale Gleichstellungsbeauftragten		Spot zum Thema mit Hinweis auf kostenloses Hilfefon in beiden Kinos (Dauer s. o.)  Werbefläche auf einem Bus; ebenfalls mit der Nummer des Hilfefons	Beleuchtungsaktion 25.11. bis 10.12. 21 am Amtshaus, Büro der GB, Rathäusern, Theater usw.  Spot zum Thema mit Hinweis auf kostenloses Hilfefon in beiden Kinos (Dauer s. o.)  Werbefläche auf einem Bus; ebenfalls mit der Nummer des Hilfefons
<b>Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im LK Nienburg/Weser</b>	Alle Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen des Landkreises Nienburg/W.	5 x je ca. 2,5 -3 Stunden; + 1 Klausurtag 9.00 – 16.00 Uhr	3 (5) x je ca. 2,5 – 3 Stunden; + 1 Klausurtag 9.00 – 16.00 Uhr	3 (5) x je ca. 2 – 2,5 Stunden; 1 Klausur-vormittag 8.00 – 13.00 Uhr
<b>REK Arbeitsgruppe</b> der Gleichstellungsbeauftragten	GB der LK Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Holzminden und Nienburg	2 x jährlich im Nachklang zur Regionalkonferenz Hannover (13.00 – 16.00) Uhr	1 x in Hameln 10.00 – 13.00 Uhr	2 x in Hameln 9.00 – 13.00 Uhr
<b>Arbeitskreis „Demokratieprinzip“</b>	GB aus Kommunen und Landkreisen, die am Thema „Rechtspopulismus und Frauenfeindlichkeit arbeiten		Einstieg im Herbst 2020	Online-Treffen; Planung und Durchführung einer Online-Fortbildung
<b>Koordinatorin der Regionalkonferenz Hannover;</b> 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)	0 x (2) jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	2 x Online-Sitzung
<b>Koordinatorinnentreffen;</b> Zuarbeit zur lag	Kommunale Gleichstellungs-beauftragte aus Kommunen des Landes; gewählt als Koordinatorinnen der Regionalkonferenzen	2 x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	1x (2) jährlich in Hannover online (Frühjahr/Herbst)	Sprecher:innenwechsel

Veranstaltung	Kooperationspartner:innen	2019	2020	2021
<b>Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter (IAG);</b> Ansprechgremium für das Ministerium	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Kommunen des Landes;	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst)	1x (2) jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst), online	2x jährlich in Hannover (Frühjahr/Herbst), online
<b>Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter</b>	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte aus Bundesländern Deutschlands	----	1 Konferenz alle 1½ Jahre; Abgesagt (06. – 08. 09.2020)	Nachholtermin: 29. 08. – 01.09.2021 Onlinekonferenz
<b>Aktionstag ONE BILLION RISING</b>	Kreisjugendpflege LK Nienburg			14.02.2021
<b>Wiedereinstiegswochen</b> Themen und Veranstaltungen: Entwicklung, Durchführung, Auswertung + Weiterentwicklung	Netzwerk beruflicher Wiedereinstieg: GB der Stadt, Koordinierungsstelle Stelle frau+wirtschaft; WIN, Rahn Ausbildungsstätten, DEULA, ESTA Bildungswerk, Jobcenter, Agentur für Arbeit, ... Alle 2 Jahre: ein gemeinsames Veranstaltungsangebot über einen Zeitraum von 2 Wochen;	1 Nachbereitungstreffen und Neuplanung 2020	Wiedereinstiegswochen (2) abgesagt	---
<b>Infomobiltour der Koordinierungsstelle frau + wirtschaft</b>	Angebot der KO-Stelle, bei der die GB - sofern terminlich machbar- die Kolleg:innen begleitet und das Thema „Gleichstellung“ bedient	16.09. Uchte 17.09. Hoya 18.09. Marklohe	wurde abgesagt	Urlaubsbedingt keine Teilnahme möglich
<b>Wochen des beruflichen Wiedereinstiegs;</b> alle zwei Jahre; Jeweils eine ½ tägige Info-Veranstaltung und weitere Angebote in einem Zeitraum von zwei Wochen	Koordinierungsstelle frau + wirtschaft + GB	---	04. – 15.05. 2020 Informationsabend: Lohnsteuer fair verteilen; Marie Curie – eine legendäre Frau; Outdoortag: Selbstvertrauen stärken;  Alle Veranstaltungen wurden abgesagt	---

Veranstaltung	Kooperationspartner:innen	2019	2020	2021
<b>Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis:</b>  Veranstaltungsreihe: 100 Jahre Frauenwahlrecht, Abschlussveranstaltung  Umfrage im LK NI anlässlich der Lebenssituation während des 1. Lockdowns	GB Stadt NI und GB LK NI; Interessierte  GB der SG Hoya, Filmhof Hoya, GB LK NI  Kleingruppe aus dem Arbeitskreis; GB der Stadt NI, GB LK NI	Frühstückskino: Sternstunde ihres Lebens  ---	Diverse Sitzungen zur Vorbereitung der Umfrage; Auswertung und Veröffentlichung	---
<b>FrauenORTE</b>  FrauenOrte entlang der Weser  FrauenORT Nienburg „Susanna Abraham“  FrauenORTE in Niedersachsen.	GB-Kolleginnen der LK Schaumburg, Hameln-Pyrmont; Holzminden, Nienburg  GB und Archivarin der Stadt Nienburg, Museum Nienburg, Lehrkraft BBS Nienburg, GB LK NI  Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.	2 Treffen: Entwicklung eines gemeinsamen Internetauftritts; Umsetzung auf der Homepage der GB  5 Arbeitstreffen zur Konzepterstellung, Kontakt mit der Mittelweser-Touristik; dem Landesfrauenrat, ... Einstellen von Inhalten zum Thema auf den Homepages der Beteiligten  Jährliches Treffen auf Landesebene mit Praxisbezug	Keine Termine möglich  Antragstellung zur Umbenennung und Dauernutzung eines Raumes im Rathaus NI für den Frauenort „Susanna Abraham“  ausgefallen	1 Treffen zur Weiterarbeit  Diverse Arbeitstreffen; Zusage der Stadt NI zur Dauernutzung für eine Ausstellung; Vorbereitungen zur Umsetzung  ausgefallen
<b>Bildung tut gut!</b>	Projekt zur Information über Bildungschancen und Ausbildungswege in Deutschland DRK Nienburg			Verteilung von beschriftetem Traubenzuckertüten; Wochenmarkt und in weiteren Einrichtungen
<b>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz</b>	GB LK NI			2 Schulungen für Mitarbeitende; 2 weitere in 2022
<b>Wege in die Politik</b>	HVHS Loccum; KT-Abgeordnete:r; SG Bürgermeister:in			Fortbildungsveranstaltung für neue Mitglieder in Räten

## 6. Netzwerkpartner:innen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gut vernetzt. Sie bringt die Bereitschaft und die Fähigkeit mit, mit unterschiedlichen Kooperationspartner:innen zusammenzuarbeiten. Im Folgenden werden die Netzwerkpartner:innen des Berichtszeitraumes 2019 bis 2021 sowie die Schwerpunktthemen der Kooperation genannt:

Netzwerkpartner:innen	Anlässe / Themen
AG Demokratieprinzip	Antifeminismus vor Ort
BBS Nienburg	Susanna Abraham
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters	Beruflicher Wiedereinstieg; Berufsmesse/Jobbörse; Alleinerziehenden-Café
Beratungsstelle für Frauen und Mädchen bei Gewalt	Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen – Brötchentüten-Aktion; Weitervermittlung von ratsuchenden Mädchen und Frauen, Runder Tisch Häusliche Gewalt
BISS	Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen - Brötchentüten-Aktion; Weitervermittlung von ratsuchenden Mädchen und Frauen, Runder Tisch Häusliche Gewalt
DEULA	Woche des beruflichen Wiedereinstiegs
DRK Nienburg	5 Schulungen für Mitarbeitende: Sex. Belästigung am Arbeitsplatz
ESTA Bildungswerk	Woche des beruflichen Wiedereinstiegs
Evangelisches Familienzentrum Hoya	Wen Do Kurse für Mädchen
Evangelisches Familienzentrum St. Martin, Nienburg	Alleinerziehenden-Café
Ev. Heimvolkshochschule Loccum	Durchführung von Veranstaltungen
div. Firmen/Unternehmen anlässlich des EPD	Equal Pay Day – 20 % Rabatt für Frauen
Filmhof Hoya	Internationaler Frauentag; 100 Jahre Frauenwahlrecht - Frühstückskino;
Frauenhaus Nienburg	Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen – Brötchentütenaktion; Weitervermittlung von ratsuchenden Mädchen und Frauen; Runder Tisch Häusliche Gewalt
„G mit Niedersachsen“	Gleichstellung und Migration; Arbeiten in Deutschland;
Kreisjugendfeuerwehr	Veranstaltungen, Sitzungen, Kreisfeuerwehrjugendzeltlager
Kreisverband der LandFrauenvereine Nienburg	Internationaler Frauentag

Netzwerkpartner:innen	Anlässe / Themen
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; gemeinsame regionale Fortbildungsveranstaltungen; Regionalkonferenz Hannover; Landeskonferenz der lag
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte LK Holzminden, Hameln-Pyrmont und Schaumburg	FrauenORTE entlang der Weser; REK Kooperationen
Koordinierungsstelle frau+wirtschaft im Landkreis Nienburg/Weser	Internationaler Frauentag 8. März; Equal Pay Day; Weiterbildung + Beratung für Frauen Beruflicher Wiedereinstieg; Teilnahme an der Infomobil-Tour
Kulturwerk	Raumnutzung und weitere Kooperationen
Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen	Niedersächsische Kommunale Gleichstellungsbeauftragte; Bearbeitung aktueller, gleichstellungspolitischer Themen, Kontakt zur nieders. Politik
LandFrauenverein Hoya e.V.	Internationaler Frauentag
Lebenshilfe Nienburg	Wen Do Kurs für Frauen mit Handycap
Lokale Presse und Radioanstalten	durchgängig
Mädchengruppen/Jugendhäuser	Girls Day / Mint / Mädchentage / Mädchenwochenenden
Mittelwesertouristik	FrauenORT Susanna Abraham
Museum Nienburg	FrauenORT Susanna Abraham
Netzwerk Beruflicher Wiedereinstieg	Alle 2 Jahre Veranstaltungen mit KO-Partner:innen
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;
OBS Loccum	Stärken stärken – Berufe finden
Rahn Ausbildungsstätten	Girls Day: Schweißen für Mädchen; Woche des beruflichen Wiedereinstiegs
Regionalkonferenz Hannover	Halbjährliche Arbeitstreffen zu Fachthemen; Erarbeitung von Anträgen an die Politik
Runder Tisch gegen häusliche Gewalt	Halbjährlicher Fachaustausch; Themen und Angebote rund um „Häusliche Gewalt“; Internationaler Frauentag 8. März; Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen - Brötchentütenaktion

Netzwerkpartner:innen	Anlässe / Themen
Sozialverband Deutschland, Ortsverband Hoya	Internationaler Frauentag Equal Pay Day
Stadt- und Kreisarchiv Nienburg	FrauenORT Susanna Abraham
Sprotte Lehmwandlung/Mehrgenerationenhaus	Nutzung der Räumlichkeiten/Thematische Zusammenarbeit
Tourist Information Grafschaft Hoya	Internationaler Frauentag
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- & Gleichstellungsbeauftragte	Mentoring-Programm: FRAU.MACHT.DEMOKRATIE Fortbildungen, Informationsmaterialien, Projektgelder

## 7. Fortbildungen

Neben der Zusammenarbeit und dem Austausch mit Kooperationspartner:innen sind 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	2019
Einführung: Umgang mit rechtspopulistischen Äußerungen/Haltungen im politischen Diskurs; Twist-ringen	29.01.2019
Antifeminismus von Rechts; Nieders. Gleichstellungsbeauftragte Region Nord; Oldenburg	20.06.2019
Weiterführung: Umgang mit rechtspopulistischen Äußerungen/Haltungen im politischen Diskurs; Verden	19.08.2019
Jahrestagung: frauenORTE in Niedersachsen; Hannover	02.09.2019
Geschlechtergleichstellung im gesellschaftlichen Wandel – Projektionen. Praxisfragen. Perspektiven; Hannover	12.09.2019
Intergeschlechtliche Menschen in Niedersachsen – alles divers?	09.10.2019
Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik; Springe	26.10.2019
Landeskonferenz; Hannover	13.11.2019

Thema	2020
Antifeminismus gegenüber Gleichstellungsbeauftragten; Nienburg	21.01.2020
Gleichstellung sichtbar machen – Projekt CEDAW; Stadthagen	20.02.2020
Politische Sprache gekonnt nutzen	14.03.2020
Work-Life-Balance & Geschlechterarrangement; Oldenburg; ausgefallen	24.03.2020
Thema	2021
Nicht mehr Mann noch Frau; Online Fortbildung	19.07.2021
Alles nach Plan?! – Der Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) Hannover	06.10.2021
Feindbild Frau – Antifeministen und Frauenhasser auf dem Vormarsch; Online Fortbildung	07.10.2021

## 8. Einladungen zu und Teilnahme an besonderen Veranstaltungen von Kooperationspartner:innen

### 2019:

- 100 Jahre VHS Nienburg
- Fastenbrechen der Nienburger Moscheegemeinde
- Sommerdialog „Verbund Wirtschaft und Familie“
- Jubiläumsveranstaltung REK Weserbergland plus

### 2020:

- Einladung der SPD Bundestagsabgeordneten Marja Liisa Völlers nach Berlin anlässlich des Internationalen Frauentags (2 tägig)
- Frühlingsempfang der Freimaurerloge „Georg zum silbernen Einhorn“
- 10 Jahre Koordinierungsstelle frau + wirtschaft; ausgefallen
- 50 Jahre Landesfrauenrat Niedersachsen e.V. ausgefallen
- Div. Einladungen zu Eröffnungen/Jubiläen von FrauenORTEN in Niedersachsen ausgefallen

### 2021:

- 25 jähriges Jubiläum des Gleichstellungsbüros des Landkreises Holzminden
- Div. Einladungen zu Eröffnungen/Jubiläen von FrauenORTEN in Niedersachsen
- 60 Jahre Anwerbeabkommen; FD Migration und Teilhabe
- 75 Jahre LandFrauen Hoya

## 9. Öffentlichkeitsarbeit und 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 Nienburg, Kreiszeitung, Radio Mittelweser, Meer-Radio und TV 2020.

Sowohl Radio Mittelweser als auch das Meer-Radio kontaktieren die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig, um ein Interview für den Sender zu den übersandten Presstexten zu führen.

Dazu gehörten im Berichtszeitraum Interviews u.a. zu folgenden Themen: Internationaler Frauentag, Girls Day, Equal Pay Day, Renten Gap, Femizide, Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen, der kommunale Gleichstellungsbericht, ...

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

Im Dokumentationszeitraum 2019 bis 2021 wurden folgende Flyer, Broschüren und weitere Materialien veröffentlicht:

<b>Titel</b>	<b>Art der Veröffentlichung</b>	<b>Anlass</b>	<b>Zeitraum</b>
Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag	Presse, Radiosender, Mailverteiler, Homepage	Internationaler Frauentag 8. März	Jährlich im Febr./ März
Equal Pay Day Aktion	Flyer; Presse, Radiosender, Mailverteiler, Homepage, beteiligte Unternehmen	Equal Pay Day 18. März 2019 / 17. März 2020 / 10. März 2021	Jährlich im Febr./ März
Lohnsteuer fair aufgeteilt!	Flyer; Presse, Radiosender, Mailverteiler, Homepage; Info-mobil Tour der KO-Stelle	Zum Equal Pay Day sowie zur allgemeinen Information für Bürger:innen	August 2019
Junge Frauen – Starke Themen	Broschüre, Presse, Radiosender, Mailverteiler, Homepage;	Dokumentation: Facharbeiten von Schüler:innen zu gleichstellungsrelevanten Themen	Dezember 2019
„Dem Beruf ist dein Geschlecht egal“ Postkarte zum Internationalen Frauentag	Postkarte, Presse, Radiosender, Mailverteiler, Homepage, beteiligte Unternehmen	Internationaler Frauentag 8. März	Febr./ März 2020
Gleichstellungsbericht 2016 – 2018	Presseinterview und -information, Mailverteiler, Homepage	Dokumentation	Frühjahr 2019
Grußkarte zum Jahresanfang 2021	Kontaktliste	Mutmach-Karte anlässlich des Corona-Lockdowns	Frühjahr 2020
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Informationsbroschüre		September. 2021
„Da geht noch etwas!“ Frauen [-namen] an Straßen, auf Plätzen und an Gebäuden	Flyer	Informationsflyer für Kommunen und Kommunalpolitiker:innen	Herbst 2020
Give Away: Kostenlose Notrufnummer	Zuckersticks	Kooperation mit dem FD Migration und Teilhabe	Nov. 2020 + Nov. 2021

Titel	Art der Veröffentlichung	Anlass	Zeitraum
Bildung tut gut!	Traubenzucker	Kommunalwahl	Sommer 2021
„Danke“ - Karte	Postkarte für neue + ausscheidende KT-Politiker:innen	Kommunalwahl	Kommunalwahl
Kugelschreiber	für neue + ausscheidende KT-Politiker:innen	Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen	Kommunalwahl
Keine Gewalt gegen Mädchen und Frauen	Youtube Video	Internationaler Tag NEIN zu Gewalt an Frauen	25.Nov. 2020
Keine Gewalt gegen Mädchen und Frauen	Kinospot	Allg. Information + Einführung im LK	25.Nov. 2021
Geschlechtergerechte Sprache	Info-Broschüre		Nov. 2021

## 10. Besondere Projekte

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

### 10.1 Abschlussveranstaltung 100 Jahre Frauenwahlrecht (Januar 2019)

Die Abschlussveranstaltung zur vierteiligen Reihe „100 Jahre Frauenwahlrecht 1918 – 2018“ fand am 19. Januar 2019 als Frühstückskino im Filmhof Hoya statt. Das Datum war historisch, denn genau vor 100 Jahren, am 19. Januar 1919 fand in Deutschland die erste Wahl statt, bei der Frauen sowohl wählen als auch gewählt werden durften.

Diese Frühstückskino-Veranstaltung bot die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Samtgemeinde Grafschaft Hoya an. Gezeigt wurde der Film „ Sternstunde ihres Lebens – Elisabeth Selbert“. Elisabeth Selbert war eine von vier Frauen, die maßgeblich daran beteiligt waren, dass die Formulierung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ 1948 in das Grundgesetz aufgenommen worden ist.

Die Veranstaltung begann mit einem Frühstück für Frauen. Die dafür vorhandenen 90 Plätze waren kurzfristig ausgebucht. Um weiteren Frauen zumindest die Möglichkeit der Filmvorführung zu ermöglichen, wurde kurzfristig ein zweiter Kinosaal geöffnet, in dem der Film um 15 Min. zeitversetzt gezeigt wurde. Somit konnten die Gleichstellungsbeauftragten die Besucher:innen in beiden Kinosälen sowohl begrüßen als auch verabschieden. Die stellvertretende Landrätin und der Samtgemeindebürgermeister waren als Gäste eingeladen und sprachen ein Grußwort.

Insgesamt nahmen mehr als 120 Frauen an der Abschlussveranstaltung der Jubiläumsreihe teil. Diese Veranstaltung wurde von der örtlichen Presse gut begleitet.

## 10.2 Intergeschlechtliche Menschen in Niedersachsen? – Alles Divers? (Herbst 2019)

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises hat für die Kolleg:innen aus den Kommunen (Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung) für den Herbst 2019 eine halbtägige Fortbildungsveranstaltung angeboten. Thematisch ging es um das 3. Geschlecht. Hintergrund war die Gesetzesänderung, die mit dem Beginn des Jahres 2019 in Kraft getreten war und besagte, dass das dritte Geschlecht bei Stellenausschreibungen mit ausgeschrieben werden muss (w/m/d). Um nicht nur dem Gesetz zu entsprechen, sondern auch Hintergründe zu kennen, lud die Gleichstellungsbeauftragte Lucie Veith (Intersexuelle Menschen Landesverband Niedersachsen e.v.) als Referent:in ein.

Lucie Veith ist eine intergeschlechtliche Person. Sowohl in der Fortbildungsveranstaltung für die Gleichstellungsbeauftragten als auch an dem sich am Abend anschließenden Vortrag für Teilnehmer:innen der Gruppe „Frauen für Nienburg – Stadt und Landkreis“ sowie weiteren interessierten Menschen konnte Lucie Veith die Zuhörenden in die vielfältigen Fragestellungen und Probleme von intergeschlechtlichen Menschen einführen. Dabei kamen auch Hintergründe, Zahlen und Gesetze nicht zu kurz.

Diese Fortbildungsveranstaltung sowie die Vortragsveranstaltung haben bei den Zuhörer:innen zum einen starke Betroffenheit ausgelöst und zum anderen dazu geführt, sich weiter mit dem Thema „Intergeschlechtlichkeit“ zu beschäftigen. Das wirkt bis heute an vielen Stellen nach und zeigt sich nicht zuletzt in der Veränderung hin zur geschlechtergerechten Sprache.

### Kurzinfo... Intergeschlechtlichkeit

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.

## 10.3. Kooperation mit der Koordinierungsstelle frau+wirtschaft während der Infomobil-Tour (Herbst 2019)

Schon gute Tradition ist die Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle frau+wirtschaft in Nienburg. Regelmäßige Kooperationen ergeben sich über das Netzwerk „Beruflicher Wiedereinstieg“ sowie dem Equal Pay Day im März jeden Jahres. Darüber hinaus nutzt die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, ihre Themen und Veröffentlichungen während der jährlich nach den Sommerferien stattfindenden Infomobil-Tour der Koordinierungsstelle im Landkreis persönlich an die Bürger:innen zu bringen. Jeweils an zwei bis drei Tagen innerhalb der vierzehntägigen Tour mit jeweils drei Standorten begleitet die Gleichstellungsbeauftragte die Mitarbeiter:innen der Koordinierungsstelle. Zusätzlich zu den Gesprächen mit den Bürger:innen vor Ort ergeben sich Synergieeffekte mit der Koordinierungsstelle, da gemeinsame Themen besprochen sowie weitere gemeinsame Veranstaltungen geplant werden.

In 2020 wurde die Infomobil-Tour seitens der Koordinierungsstelle abgesagt, in 2021 konnte die Gleichstellungsbeauftragte aus organisatorischen Gründen nicht teilnehmen.

## 10.4. Dokumentation: Junge Frauen – Starke Themen (2019)

Im Frühjahr 2019 war in der örtlichen Presse ein Bericht über die Prämierung von Facharbeiten von Schüler:innen der 11. und 12. Jahrgangsstufe der Gymnasien im Landkreis Nienburg/Weser zu lesen. Die Freimaurerlogen „Georg zum silbernen Einhorn“ (Nienburg) und „St. Alban zum Achten Feuer“ (Hoya) hatten einen Wettbewerb ausgeschrieben, an dem insgesamt 35 Schüler:innen der Nienburger Gymnasien, des Gymnasiums Stolzenau und des Johann-Beckmann-Gymnasiums mit insgesamt 18 Facharbeiten teilgenommen hatten.

Das Themenspektrum aller Facharbeiten umfasste die Bereiche Geschichte, Kultur und Religion sowie auch MINT-Themen. Auffallend war, dass alle ersten Plätze von jungen Frauen belegt worden waren!

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm zu den fünf Schüler:innen Kontakt auf, führte Interviews mit ihnen und erstellte in Absprache mit ihnen die Dokumentation „Junge Frauen – starke Themen“. Die Dokumentation zeigt beispielhaft, dass junge Menschen gesellschaftlich und politisch interessiert sind und sich mit diesen Themen auseinandersetzen.

Die Dokumentation wurde landkreis- und bundesweit an Interessierte weitergegeben und ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten als Download zu finden.

### **10.5. Dem Beruf ist dein Geschlecht egal!**

#### **Kooperation mit dem Fachbereich Jugend, Fachdienst Prävention in der Jugendwerkstatt (Herbst 2019)**

Ein Ziel unter vielen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist, sowohl Mädchen als auch Jungen aufzuzeigen, dass kein Beruf an ein bestimmtes Geschlecht gebunden ist. Die Umsetzung in die Praxis erfolgt z. B. über die Information und Veranstaltungen zu MINT Berufen rund um dem Internationalen Frauentag, dem Equal Pay Day oder dem Girls Day (Zukunftstag).

Im Herbst 2019 hat sich die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Fachkolleg:in, die für die Jugendwerkstatt zuständig ist, dem Thema „Dem Beruf ist dein Geschlecht egal“ gewidmet. Gemeinsam gestalteten sie drei Themeneinheiten für die jungen Frauen der Jugendwerkstatt. Mit ihnen erarbeiteten sie, was man unter „Männer-“ oder „Frauenberufen“ versteht, dass bereits die Entscheidung für oder gegen einen eher männlich oder weiblich geprägten Beruf erhebliche Auswirkungen auf den weiteren beruflichen, persönlichen und nicht zuletzt auch finanziellen Lebensweg haben kann.

Den Kolleg:innen ging es darum, den jungen Frauen Mut zu machen, ihr Spektrum für die Berufswahl zu erweitern, unterschiedliche Berufsfelder vorzustellen und ihnen mögliche Folgen ihrer Berufswahl aufzuzeigen.

Die Weiterführung der begonnenen Themeneinheiten bzw. die Wiederholung für neue Jugendliche in der Jugendwerkstatt konnte aufgrund der Corona-Pandemie in 2020 nicht umgesetzt werden.

### **10.6. Reicht eine Frau?!**

#### **Aktion der Kreistagspolitiker:innen zur Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik**

Neben den regelmäßigen überparteilichen Treffen der Kreistagspolitiker:innen jeweils vor den Kreistagssitzungen führen sie einmal jährlich unter der Leitung und Organisation der Gleichstellungsbeauftragten eine Tagesveranstaltung mit einem Fortbildungsthema durch. Im September 2019 nutzen Kreistagsfrauen diesen Tag, um ein Konzept zur Gewinnung von Frauen für die in 2021 anstehende Kommunalwahl zu gewinnen. Heraus kam das Projekt „Reicht eine Frau?!“

Dafür wurde eine Postkarte erstellt, auf der alle aktuellen Kreistagspolitiker:innen zu sehen sind. Mit dieser Postkarte wollten die Abgeordneten im gesamten Verlauf des Jahres 2020 Werbung machen.

## Geplanter Ablauf des Projekts:

Datum/Zeitraum	Aktion	Bemerkung
18.05. 2019	Mehr Frauen in die Kommunalpolitik: Konzeptentwicklung eines Projektes zur Gewinnung von Frauen für die Kommunalwahl 2021	
September 2019	Weiterentwicklung mit konkreten Inhalten, Arbeitsschritten und Zeitplan; Foto-Shooting für eine Postkarte	
Herbst 2019	Erstellung der Postkarte „Reicht eine Frau?!“	
29.01.2020	Pressekonferenz der KT-Frauen + der GB bei der HARKE	Begleitung durch DIE HARKE
14.03.2020	Auftaktveranstaltung auf dem Nienburger Wochenmarkt; die KT-Frauen + die GB werben mit den Postkarten	abgesagt
Im weiteren Verlauf des Jahres ...	<p>... waren Aktionen auf den Wochenmärkten in Hoya und Stolzenau geplant</p> <p>... waren Informationen in den verschiedensten Gruppen geplant: Landfrauen, SoVD, Sport- und Kirchengruppen, Vereine, usw. Jede Abgeordnete wollte in ihrer Region über die Arbeit als Kommunalpolitiker:in berichten</p> <p>... gab es in unterschiedlichen Abständen jeweils ein persönliches Interview mit einer Kreistagspolitiker:in in der HARKE</p>	Keine Umsetzung möglich
20.04.2021	„Eine Frau ist nicht genug!“ Online-Veranstaltung mit den Landfrauen Hoya/Bruchhausen-Vilsen; den KT-Politker:innen Heide Wirtz-Naujoks und Elisabeth Kurowski sowie der Gleichstellungsbeauftragten	
Im Verlauf des Jahres 2021 ...	... verteilten die Kreistagspolitker:innen die Postkarten jeweils in ihrem Umfeld, legten sie in Supermärkten und an weiteren öffentlichen Stellen aus.	

Bedauerlicherweise konnte ein wichtiges Element des Projektes, nämlich die Ansprache von Frauen während weiterer Veranstaltungen jeweils vor Ort kaum umgesetzt werden, da durch den langanhaltenden Lock Down im Frühjahr und im Herbst 2020 sowie zu Beginn des Jahres 2021 keine Veranstaltungen stattfinden durften. Trotzdem nutzten die Kreistagspolitker:innen jeweils persönlich viele Gelegenheiten, um Frauen für ein politisches Engagement zu motivieren und für eine Kandidatur zu gewinnen.

### 10.7. Entwicklung eines Logos für die „Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Landkreis Nienburg/Weser“

Während der Klausurtagung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Sommer 2020 wurde der Beschluss gefasst, ein Logo zu erstellen, das zukünftig für alle Veranstaltungen und Aktionen genutzt werden sollte, die als gemeinsames Angebot des Arbeitskreises der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten sollen.

Die Gleichstellungsbeauftragte holte entsprechende Kostenvoranschläge ein. Den Zuschlag bekam eine Agentur in Berlin, die nach den Vorgaben der Gleichstellungsbeauftragten mehrere Grobentwürfe erstellte. Nach Rücksprache mit den Kolleg:innen wurde der Entwurf mit den meisten Zustimmungsen zur weiteren Umsetzung gebracht. Somit gibt es seit Dezember 2020 ein gemeinsames Logo der „Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Landkreis Nienburg/Weser“.



### 10.8. Fünf Jahre: 20 % Ermäßigung für Frauen am Equal Pay Day

Erstmals zum Equal Pay Day am 18. März 2017 rief die Gleichstellungsbeauftragte zur Aktion „20 % Ermäßigung für Frauen“ auf. Sinnbildlich dafür, dass Frauen in Deutschland damals durchschnittlich ca. 21 % weniger verdienten als Männer, haben sich in 2017 erstmalig Unternehmen aus dem Landkreis Nienburg/W. bereit erklärt, Frauen am Equal Pay Day auf eine bestimmte Produktpalette 20 % Ermäßigung zu geben.

Die Gleichstellungsbeauftragte konnte bei dem Start ihrer Aktion erstmalig vier und im zweiten Jahr fünf Unternehmen akquirieren. Mit diesem Projekt war und ist die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Nienburg auch jährlich auf der deutschlandweiten Aktionslandkarte zum Equal Pay Day vertreten. In Niedersachsen war die Aktion 20 % Ermäßigung für Frauen in den ersten Jahren einmalig; inzwischen hat sie Nachahmer:innen gefunden.

Im Jahr 2019 konnte die Gleichstellungsbeauftragte 12 Unternehmen gewinnen und im Jahr 2020 (17. März) schließlich auf 15 Unternehmen aufstocken, die ihren Kund:innen am bzw. rund um den Equal Pay Day 20 % Ermäßigung auf bestimmte Artikel gewähren. Allerdings konnten nicht mehr alle Unternehmen ihr Angebot umsetzen, da der erste Lock Down ausgerufen worden war.

Wenn auch nur sehr langsam, so verändert sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Seit Beginn der Aktion in 2017 mit knapp 21 % Differenz bis hin zum Jahr 2021 mit ca. 18 % Unterschied (statistisch werden jeweils die ausgewerteten Zahlen von vor zwei Jahren zugrunde gelegt).

Im Jahr 2021 hätte die Aktion „20 % Ermäßigung für Frauen am Equal Pay Day“ zum 5. Mal im Landkreis Nienburg stattfinden sollen. Bereits im Herbst 2020 hatten sich alle bisher beteiligten Unternehmen bereit erklärt, trotz der widrigen Umstände am 5-jährigen Jubiläum mitzuwirken. Der erneute Lock Down ließ die Geschäftsöffnungen zum größten Teil nicht oder nur sehr eingeschränkt zu. Um dem Jubiläum und vor allem dem Thema der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern trotzdem gerecht zu werden, ließ die Gleichstellungsbeauftragte eine Anzeige zum Thema in der örtlichen Presse drucken. (s. Anlage).

Die beteiligten Unternehmen finden Sie unter 11.2

### 10.9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Thema, das die Gleichstellungsbeauftragte stets vor Augen hat, ist das Thema der sexuellen Belästigung im Allgemeinen sowie am Arbeitsplatz im Besonderen. Ein „witziger“ Spruch im Vorbeigehen gegenüber der Kolleg:in, eine kurze Berührung „weil es ja so eng ist“ - wo beginnt eine sexuelle Belästigung, wie können betroffene Menschen sich dagegen wehren und was sagen die Gesetze dazu. Diese Fragestellungen hat die Gleichstellungsbeauftragte aufgenommen und dazu im Sommer 2021 eine Handreichung verfasst, die sowohl für Betroffene als auch für Unternehmer:innen gedacht ist. Anhand von Beispielen wird gezeigt, dass die Grenzen von einem Spruch oder einem freundlichen körperlichen Kontakt hin zu einer sexuellen Belästigung häufig verschwimmen. Daraus entsteht ein Risiko für alle Beteiligten.

Die Handreichung steht sowohl in gedruckter Form als auch als PDF zum Download auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

Noch vor Veröffentlichung der Handreichung „Stell dich nicht so an!“ – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde die Gleichstellungsbeauftragte vom DRK bezüglich einer Fortbildung für Mitarbeitende zu diesem Thema angefragt. Insgesamt führte sie im Herbst 2021 zwei Fortbildungsabende für das DRK im Landkreis Nienburg durch. Für das Jahr 2022 sind bereits zwei weitere Abende fest eingeplant.

### 10.10 Geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung (2019 - (2021)

Bereits im Gleichstellungsbericht 2016 – 2018 hat die Gleichstellungsbeauftragte auf die mangelnde geschlechtergerechte bzw. gendergerechte Sprache aufmerksam gemacht.

Im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern und Menschen jeglichen Geschlechts ist es relevant, dass alle Menschen in der Sprache vorkommen. Über Sprache entstehen Bilder im Kopf, diese Bilder prägen unser Tun und Handeln. Deshalb ist es wichtig, dass alle Menschen in der Sprache vorkommen.

#### Ein einfaches Beispiel zeigt folgender Text:

Mein Sohn

Ein Vater fährt mit seinem Sohn im Auto. Sie verunglücken. Der Vater stirbt an der Unfallstelle. Der Sohn wird schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und muss operiert werden. Ein Arzt eilt in den OP, tritt an den Operationstisch heran, auf dem der Junge liegt, wird kreidebleich und sagt: „Ich bin nicht im Stande, zu operieren. Dies ist mein Sohn.“

*(Falls Sie diesen Text nicht auf Anhieb verstehen, finden Sie die Erläuterung unter Kapitel 11.1.)*

Innerhalb der Verwaltung des Landkreises Nienburg/W. lag seit dem Erscheinen des letzten Gleichstellungsberichts 2018 das Bemühen vor, beide Geschlechter adäquat sichtbar werden zu lassen. Vor allem Kolleg:innen fragten immer wieder nach einer einheitlichen Regelung, die es aber nicht gab. Die Gleichstellungsbeauftragte blieb am Thema. Bis zur endgültigen Entscheidung war es ein langer Weg. Es dauerte bis Ende 2020, bis das Thema vom Vorstand aufgenommen wurde. Es dauerte noch ein weiteres Jahr, bis dort die Entscheidung fiel, im Haus den Doppelpunkt einzuführen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hatte sich für die Verwendung des Doppelpunkts ausgesprochen, da er als barrierefrei bezeichnet wird. Das bedeutet, er wird von Computervorleseprogrammen als Pause gelesen, was weder auf das Sternchen noch auf den Unterstrich zutrifft. Nachdem sich abzeichnete, dass der Verwaltungsvorstand diese Richtung mitträgt, hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache – ein Leitfaden“ erstellt, die beispielhaft die Verwendung des Doppelpunktes aufzeigt. Diese Broschüre kann sowohl intern im Haus als Grundlage des Sprechens und Schreibens als auch von Bürger:innen und anderen Einrichtungen genutzt werden.

Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist, dass Kolleg:innen zukünftig Formulare, Publikationen und weitere Schriftstücke geschlechtsneutral formulieren.

Langfristiges Ziel der Gleichstellungsarbeit im Landkreis Nienburg bleibt es, Menschen jeglicher Couleur auch in Sprache und Schriftform vorkommen zu lassen. Um dahin zu kommen, braucht es Gespräche, Diskussionen, Schritte mit Versuch und Irrtum bzw. mit Weiterentwicklung und Veränderung.

## 11. Und darüber hinaus ...

### 11.1 Erläuterung zum Text „Mein Sohn“

Bei dem Arzt im Krankenhaus könnte man meinen, es sei der Lebenspartner des verstorbenen Autofahrers, also ein gleichgeschlechtliches Paar. Das könnte tatsächlich sein.

Wenn Sie sich keinen Reim auf die Situation machen können, seien Sie beruhigt: Sie gehören zur Mehrheit der Menschen in Deutschland: Unser Hirn verknüpft sich mit dem Wort „Arzt“ und bildet einen Mann ab. In Wahrheit handelt es sich in dieser Geschichte um die Mutter des Kindes, die Ärzt:in ist!

### 11.2 EPD Unternehmen und Erläuterungen zum Equal Pay Day (EPD)

#### **Die beteiligten Unternehmen aus dem Landkreis waren:**

Bäckerei Deicke GmbH & Co.KG  
Classic Tankstelle  
Das Frisuren Eck  
Elektro Treu GmbH Treu – Elektro Licht + Concept  
Frau Silberfisch Werbeagentur für Mediales & Design  
FW Automobile GmbH  
Malerbetrieb Guder GmbH  
Heka Einrichtungswelten  
Kosmetikinstitut Cirsten Müller  
Magro Warenhausgesellschaft Uchte  
Miele Spezialist Hans Joachim Nitsche - Friedhelm Henke  
Premio Reifen-Autoservice  
Rolf Finze Heizung und Sanitär GmbH  
snick-snack Imbiss Werner Cunow  
Vier Jahreszeiten / BARzzano

### 11.3 Definition und Berechnung des Equal Pay Days

Als „Tag für gleiche Bezahlung“ markiert der Equal Pay Day symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden - gesetzt den Fall, dass Frauen und Männer den gleichen Stundenlohn für ihre Arbeit erhalten.

Dieser Tag veranschaulicht mit einem Datum den Unterschied in der durchschnittlichen Bezahlung von Männern und Frauen. Die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts belegen, dass diese Einkommensdifferenz im Jahr 2020 18% des Durchschnittsbruttostundenlohns in Deutschland betrug.

Geld ist auch Zeit: Umgerechnet ergeben sich aus dem Prozentsatz 66 Tage (18 % von 365 Tagen) und das Datum des nächsten Equal Pay Day am 07.03.2022.

#### 11.4 Gleichstellung und Gender als Querschnittsaufgabe

Gleichstellung und Gender bleiben auch in der Landkreisverwaltung eine Querschnittsaufgabe. Das betrifft sowohl das Handeln im Inneren als auch das Handeln mit und für die Bürger:innen.

Konkret bedeutet es, dass die Mitarbeitenden der Verwaltung sowie die Politik jegliche Maßnahme, die ergriffen werden soll, hinsichtlich der Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern untersucht und bewertet. Gegebenenfalls müssen weitere oder veränderte Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Das heißt, in allen Phasen der Planung, Durchführung und Auswertung von Maßnahmen müssen die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern sowie Menschen jeglicher binärer Geschlechtszuordnungen bedacht und, wenn möglich, berücksichtigt werden.

Dies ist sowohl Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, des Verwaltungsvorstands und der Politik sowie aller Mitarbeiter:innen innerhalb ihres jeweiligen Arbeitsbereiches.

Dazu soll auch der alle drei Jahre zu verfassenden Gleichstellungsbericht dienen. Mithilfe des Gleichstellungsberichts sollen sich alle Verantwortlichen Klarheit über den Stand der Gleichstellung in der Verwaltung verschaffen und eine weitergehende Strategie entwickeln.

#### 11.5 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](http://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)

## 11.6 Fragebogen

Fragebogen zum Gleichstellungsbericht  
Abfrage 2019 - 2021

Organisationseinheit	
Ansprechperson (Name, Telefon)	

<b>I. Einführung</b>
Bitte lesen Sie Ihren Bericht (Auszug aus dem Gleichstellungsbericht 2016 – 2019) und prüfen Sie, was sich verändert hat? Bitte tragen Sie die Veränderungen deutlich sichtbar ein oder formulieren Sie entsprechend neu.
Bitte stellen Sie weiterhin dar, ob sich Fragen/ Schwierigkeiten während der Corona-Pandemie ergeben haben, die aus Ihrer Sicht gleichstellungsrelevant sind. <ul style="list-style-type: none"><li>- Welche Fragen / Schwierigkeiten sind/waren das?</li><li>- Was haben Sie / Ihre Kolleg:innen unternommen, um diese Fragen/Schwierigkeiten zu lösen?</li></ul>

<b>II. Maßnahmen im Rahmen der Fachaufgabe</b>
1. Gleichstellungsrelevanz im Dezernat/FB/FD/Team
A) Gibt es gleichstellungsrelevante Themen/Fragestellungen, die sich direkt auf Ihren FB, FD oder das Team beziehen? (Familienfreundlichkeit, Teilzeitarbeit, Elternzeiten von Müttern <u>und</u> Vätern, ...) Welche sind es?
B) Wie setzen Sie diese Themen um?

2. Haben Sie im FB/FD/Team dazu eine oder mehrere Maßnahme/n durchgeführt?
<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Nein
Wenn Sie mit „Ja“ geantwortet haben, benennen Sie die Maßnahme/n:
Wenn Sie mit „Nein“ geantwortet haben, begründen Sie, weshalb Sie keine Maßnahme/n durchgeführt haben (und gehen weiter zu Frage 4):

3. Was wurde mit der Maßnahme /den Maßnahmen erreicht?
--

4. Was planen Sie für die Zukunft im Bezug auf die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Ihrem Fachbereich bzw. was planen einzelne Fachdienste oder Teams?
--



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

### Fachbereich 11 Personal

#### **Audit berufundfamilie**

Der Landkreis Nienburg/Weser hat sich bereits 2009 um das „audit berufundfamilie“ beworben und damit gute Voraussetzungen geschaffen, um seine Mitarbeitenden mit Familienaufgaben zu unterstützen und die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu verbessern. 2018 wurden alle Maßnahmen im Rahmen eines Dialogverfahrens überprüft, die Zertifikatsverleihung erfolgte unbefristet. Damit ist sichergestellt, dass der hohe Entwicklungsstand beibehalten 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 den Mitarbeitenden 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. Gestaltete sich zu Beginn die technische Umsetzung noch schwierig, so haben sich seither die technischen Möglichkeiten deutlich verbessert. Inzwischen ist auch von zuhause aus der Zugriff auf alle Remote-Apps mit den benötigten Dokumenten möglich, die Speicherung erfolgt direkt auf dem Laufwerk, 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 dreizehn 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. Die Nutzung erfolgt nicht nur aufgrund von Betreuungsaufgaben zur Vermeidung von Fehlzeiten, sondern zunehmend auch, um Mitarbeitende mit langen Fahrtzeiten zu entlasten. Mit Beginn der Corona Pandemie ist die Zahl derer, die mobil arbeiten möchten, deutlich gestiegen. So konnte die Aufgabenwahrnehmung einerseits sichergestellt werden, andererseits wurden dadurch Kontakte reduziert.

Die Vorgaben für alternierende Telearbeit und für mobiles Arbeiten müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen und die Dienstvereinbarung entsprechend angepasst werden.

## **Fort- und Weiterbildung**

Nach wie vor sind Fort- und Weiterbildung ein zentraler Baustein der Personalentwicklung. Während der Pandemie hat dieser Bereich leider weitestgehend geruht, es wurden nur zwingend notwendige Fortbildungen online wahrgenommen.

Das Team Personalentwicklung plant, sobald wie möglich wieder Veranstaltungen innerhalb des Hauses während der üblichen Arbeitszeiten anzubieten, sodass zusätzliche Fahrtzeiten und –wege möglichst vermieden werden können. Dies kommt in erster Linie Mitarbeitenden mit Familienaufgaben zugute.

Die Bildungspartner:innen für berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten bieten immer öfter familienfreundliche Lehrgänge an, die sich zeitlich an den Betreuungsaufgaben ausrichten.

Kolleginnen und Kollegen werden dazu 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.

Das Fortbildungsangebot beinhaltet Themen aus den Bereichen Sicherheit, Gesundheitsthemen, Zeitmanagement, Ernährung für Berufstätige, Fit bis zur Rente oder auch Präsentationstechniken (Starke Stimme, starker Vortrag). Insbesondere Gesundheitsthemen wurden in der Regel eher von weiblichen als von männlichen Kollegen besucht.

## **Großtagespflege „Die Bärenatzen“**

Im Sinne der Familienfreundlichkeit wurde schon 2011 eine landkreiseigene Betreuungseinrichtung für Kinder unter drei Jahren eingerichtet. 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 ist es, ein sowohl für die Eltern, aber selbstverständlich auch für die Kinder verlässliches Betreuungsangebot mit bekanntem Personal zu bieten. Dies hat sich von Anfang an vor dem Hintergrund des Mangels an Erzieherinnen und Erziehern äußerst schwierig gestaltet. Es gab häufige Personalwechsel, die kurzfristig aufgefangen werden mussten, und leider auch Ausfälle. Derzeit besteht eine weitest gehende Verlässlichkeit.

## **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 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.

### Fachdienste 121 Service und Wahlen, 122 Informationstechnik und 123 Liegenschaften

Auch die internen Servicefachdienste sind 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.

Der Trend zur mobilen Arbeit bzw. Telearbeit hat sich unter dem Einfluss der Corona-Pandemie und der stark ausgeweiteten Möglichkeiten, Home-Office zu nutzen, massiv verstärkt. Die vom Fachdienst Service und Wahlen verantwortete Einführung des Dokumentenmanagementsystems eröffnet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem perspektivisch die technische Möglichkeit, in Zukunft ihre Arbeit noch umfangreicher auch an anderen Orten als dem Büro wahrzunehmen. Damit eröffnen sich auch weitere Chancen Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

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

Unter dem Einfluss der Corona-Pandemie hat sich zudem die Angebotsbreite und Akzeptanz von Online-Kursen im Fortbildungsbereich deutlich verbessert, sodass Kursteilnahmen ohne großen Reise- und Übernachtungsaufwand möglich sind. Dies baut gerade auch bei Kolleginnen und Kollegen mit Familien- und Pflegeaufgaben Hürden für eine ganz- oder mehrtägige Kursteilnahme ab.

Die internen Servicefachdienste legen großen Wert darauf, ihre 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. Hausweit kann dabei eine Anpassung des Servicekonzeptes, die auf reduzierte allgemeine Öffnungszeiten und eine starke Konzentration auf Terminvereinbarungen und Onlinedienste setzt, helfen, diese Herausforderungen zu mindern.

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

Um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen speziell in Personalangelegenheiten durchgehend realisieren zu können, wurde eine Mitarbeiterin 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

Das Aufgabenspektrum ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge. Bis 2021 waren im Vollstreckungsaußendienst mit mind. 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.

Soweit möglich werden Vakanzenzeiten und reduzierte Arbeitszeiten (wegen Elternzeit, Betreuung der Kinder) durch Aufstockung von Arbeitszeiten von anderen Mitarbeitenden abgedeckt. Dies geschieht aber nicht in vollem Umfang.

Um kurze Wege zum Wohnort zu gewährleisten, werden unter anderem die Vollstreckungsbezirke 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 in Bezug auf die Akzeptanz der Mitarbeiter:innen durch die Schuldner:innen gezeigt, dass Mitarbeiter:innen ihre Gespräche grundsätzlich alleine führen können. Die Akzeptanz der Kolleg:innen bei den Schuldner:innen unterschiedlichster Kulturen ist gleich hoch wie diejenige, männlichen Kollegen gegenüber.

In Bezug auf die Gefährdung der Mitarbeitenden bei einem Besuch der Schuldner:innen 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. Ebenso werden auch Hausdurchsuchungen im Team von mind. zwei Mitarbeitenden durchgeführt. Hierbei wird darauf geachtet, dass mindestens eine Frau bzw. ein Mann bei der Durchsuchung beteiligt ist.

Insbesondere in der Zeit der Corona-Pandemie wurde sichtbar, dass die flexible Betreuung von Kindergarten- und Schulkindern überwiegend durch die Mütter geleistet werden muss. Aufgrund unserer Arbeitsinhalte und der Abdeckung von Abwesenheitszeiten durch die Kolleg:innen konnte die Rahmenarbeitszeit abgedeckt werden.

Durch die Arbeit im Homeoffice werden Dienstbesprechungen und andere Kommunikationen erschwert.

## Fachbereich 14 Rechnungsprüfung

Die vom geschichtlichen Hintergrund eher männlich ausgerichtete Besetzung in der Rechnungsprüfung hat sich in den letzten Jahren positiv in Richtung einer ausgewogenen Besetzung verändert. So ist der Bereich der Verwaltungsprüfung (10 Mitarbeiter:innen) im RPA derzeit pari besetzt, während die Bereiche Technische Prüfung (3 Mitarbeitende) und Sachbereichsprüfungen (2 Mitarbeitende) männlich besetzt sind.

Unverändert läuft die Zusammenarbeit zwischen Rechnungsprüfung und Kommunen im Hinblick auf Genderspekte wertschätzend.

Durch die Corona-Pandemie seit März 2020 mussten die Vorort-Prüfungen in den Kommunen stark

eingeschränkt werden bzw. erfolgten zum Schutz aller Mitarbeitenden nicht. Dafür wurden die Unterlagen für die Prüfungen digital zur Verfügung gestellt. Es ergaben sich sehr unterschiedliche Lösungswege (z.B. Daten wurden per Datenträger zur Verfügung gestellt, direkter Zugriff auf die Finanzsoftware der Kommune). Dies gestattete eine flexiblere Arbeitszeit und soweit möglich die Chance von Homeoffice von einem Großteil der Mitarbeitenden.

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

Ganz im Sinne von Gleichstellung und positiver Zusammenarbeit wird weiter angestrebt, bei der Umsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen dieser Forderung gerecht zu werden.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

#### Welche gleichstellungsrelevanten Themen gibt es im Fachbereich?

- Die vom geschichtlichen Hintergrund eher männlich ausgerichtete Besetzung in der Rechnungsprüfung hat sich in den letzten Jahren positiv in Richtung einer ausgewogenen Besetzung verändert. So ist der Bereich der Verwaltungsprüfung (10 Mitarbeitende) im RPA derzeit pari besetzt, während die Bereiche Technische Prüfung (3 Mitarbeitende) und Sachbereichsprüfungen (2 Mitarbeitende) männlich besetzt sind.
- Im Fachbereich sind die Themen Familienfreundlichkeit, Teilzeitarbeit und Elternzeit relevant, dies auch vor dem Hintergrund, dass gute und qualifizierte Mitarbeitende schwer zu finden sind bzw. gehalten werden müssen.
- Soweit möglich, wird Teilzeitarbeit angeboten und auf alltägliche Besonderheiten z.B. Kind krank, fehlende Betreuungsmöglichkeit, ... möglichst flexibel reagiert.

#### Welche Fragen/Schwierigkeiten haben sich während der Corona-Pandemie ergeben, die gleichstellungsrelevant sind?

- Zu Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 war es für die Kolleg:innen mit kleinen Kindern sehr problematisch durch die ausfallenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kita und Krippe) zu arbeiten. Hier konnte Homeoffice angeboten werden und wurde auch verstärkt von den Kolleg:innen in Anspruch genommen. Es wurde aber deutlich, dass es die Mütter waren, die neben der Betreuung der Kinder auch ihrer Tätigkeit nachgehen mussten, während die Väter hiervon nicht betroffen waren. Auch in der Corona-Zeit bestand eine Doppelbelastung der Frauen.

#### Haben Sie diesbezüglich im Fachbereich Maßnahmen durchgeführt?

- Durch die Corona-Pandemie mussten die Vorort-Prüfungen in den Kommunen stark eingeschränkt werden bzw. erfolgten zum Schutz aller Mitarbeitenden nicht. Dafür wurden die Unterlagen für die Prüfungen digital zur Verfügung gestellt. Es ergaben sich unterschiedliche Lösungswege (z.B. Daten wurden per Datenträger zur Verfügung gestellt, direkter Zugriff auf die Finanzsoftware der Kommune). Dies gestattete eine flexiblere Arbeitszeit und die Möglichkeit von Homeoffice.

#### Was wurde mit den Maßnahmen erreicht?

- Es konnte auf die sehr schnellen, unterschiedlichen, wechselnden und/oder wegfallenden Kinderbetreuungszeiten reagiert werden. Hierbei stellte sich auch heraus, dass zukünftig neben der Kinderbetreuung auch die Betreuung von Elternteilen erforderlich sein wird.

## **Fachbereich 15 Recht**

Im Fachbereich Recht sind 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, für wichtig angesehen 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 sowie zur Gewährleistung der Fertigstellung termingebundener Arbeiten wichtig und notwendig ist. Hinzu kommt, dass auch Vollzeitkräfte familiäre Verpflichtungen, z. B. Betreuungsleistungen für Eltern, wahrzunehmen haben, was durch eine entsprechende Absprache im Team gut zu ermöglichen ist.

Hilfreich ist insoweit auch die Intensivierung der Angebote des mobilen Arbeitens. Hierzu werden flexiblere Aufteilungen der Arbeitszeiten ermöglicht und somit erheblich zu familienfreundlichem Arbeiten beigetragen. Gerade im Rahmen der Schulschließungen bzw. Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen während der Corona-Pandemie konnte und kann auf diese Weise eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben erreicht werden. Gleichzeitig wird durch die Nutzung des mobilen Arbeitens die Erledigung termingebundener Arbeiten erheblich vereinfacht und hat damit auch für den Arbeitgeber positive Auswirkungen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Schaffung bzw. Bereithaltung von Teilzeitangeboten, die Ermöglichung von mobilem Arbeiten sowie eine gute Absprache im Team zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fachbereich Recht für wichtig angesehen und umgesetzt wird.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

Welche Fragen/ Schwierigkeiten haben sich während der Corona-Pandemie ergeben, die gleichstellungsrelevant sind?

- In der Corona-Pandemie sind hier als gleichstellungsrelevante Probleme die Schulschließungen bzw. Schließungen der Kinderbetreuungseinrichtungen zu nennen, die für Eltern, vor allem für Frauen, die häufig überwiegend die Familienaufgabe Kinderbetreuung sicherstellen, sehr problematisch waren. Durch die Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice bzw. des mobilen Arbeitens einhergehend mit einer verlässlichen Absprache im Team ist diese Problematik im FB Recht gut gelöst worden.

### **Fachbereich 17 Ordnung und Verkehr**

Im Fachbereich Ordnung und Verkehr gibt es auch weiterhin sowohl intern als auch extern zahlreiche Aufgaben- und Erlebensbereiche mit der Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen, Interessen und Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

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. Hier wäre trotz einer zwischenzeitlich erfolgten Erhöhung des Anteils um einen männlichen Mitarbeitenden ein noch höherer Anteil an männlichen Mitarbeitenden wünschenswert.

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

Die Pandemie hatte und hat auch weiterhin weitreichende Auswirkungen für die einzelnen Mitarbeitenden. So wurden mit der Schließung der Kreishäuser ausschließlich mit Terminvergaben für erforderliche Besuche gearbeitet. In diesem Zusammenhang haben sich gerade auch für die Ausländerbehörde die eingerichteten Kontaktbüros mit den physischen Barrieren sehr bewährt. Dadurch konnte eine gewisse Sicherheit und auch ein Gefühl der Sicherheit gerade auch für weibliche Mitarbeitende erreicht werden. Die Kontaktbüros sollten unbedingt erhalten bleiben. In der Dienststelle Kräher Weg

ist und war eine Zugangskontrolle für Bürger:innen durch externe Sicherheitsdienste erforderlich.

Pandemiebedingt war und ist auch die Heimarbeit in größerem Umfang erforderlich (s. auch Dienst-anweisung). Leider kann nicht immer in allen Fällen, in denen Heimarbeit möglich ist auch Heimarbeit geleistet werden. Insbesondere mangelt es häufig auch an den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten technischen Ausstattung (Laptop, Telefon, Internetverbindung...). Eine Erweiterung der Möglichkeiten von Heimarbeit wird als wichtiger Baustein zur Erhöhung der flexiblen Arbeitsgestaltung gerade von Müttern und Vätern, sowie der Attraktivität des Landkreises Nienburg als Arbeitgeber im Allgemeinen gesehen.

## **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 tierärztlichen Belegschaft drei Vollzeit- und sechs Teilzeitkräfte, davon ein Mann in Teilzeit. Von den 14 Verwaltungsmitarbeiter:innen sind zwei Teilzeitkräfte. 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 Serviceversprechen 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.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

Welche Fragen/ Schwierigkeiten haben sich während der Corona-Pandemie ergeben, die gleichstellungsrelevant sind?

- Eine Problematik weniger zwischen Frauen und Männern, sondern eher zwischen Eltern schulpflichtiger Kinder und anderen Mitarbeitenden, wenn Mitarbeitende wegen der Kinderbetreuung zu Hause bleiben mussten. Der Lösungsansatz dazu war, soweit realisierbar, Homeoffice zu ermöglichen – auch für Einzeltage und spontan.

### Welche gleichstellungsrelevanten Themen/Fragestellungen gibt es im Fachbereich?

- In erster Linie Teilzeitarbeit mit der bereits im letzten Bericht geschilderten Problematik (höhere Beanspruchung der Vollzeitkräfte) sowie Abdeckung spontaner Ausfallzeiten von Elternteilen bei vorab nicht planbaren Situationen (z.B. Kind erkrankt im Laufe des Tages und muss dringend aus der Betreuung abgeholt werden).

### Wie werden diese Themen/Fragestellungen umgesetzt?

- Ermöglichung der Teilzeitarbeit bzw. Ausfallzeiten, auch mit Inkaufnahme der ebenfalls beschriebenen Belastung der Vollzeitkräfte. Dies war bisher auch immer realisierbar.

### Welche Maßnahmen wurden durchgeführt?

- Als Maßnahme wird die volle Einbeziehung der Teilzeitkräfte/Tierärzt:innen in den Bereitschaftsdienst angesehen. Die Rufbereitschaften werden gleichmäßig über alle tierärztlichen Mitarbeiter:innen verteilt. Die Teilzeitmitarbeitenden haben dabei zwar eine höhere Belastung als die Vollzeitmitarbeitenden, man könnte dies aber als Ausgleich zu der Problematik der Abdeckung der täglichen Servicezeiten sehen.

### Was wurde dadurch erreicht?

- Die Vollzeitkräfte wurden entlastet, da sich für sie die Zahl der Rufbereitschaften deutlich reduzierte. Dies führte zu einer höheren Zufriedenheit aller Mitarbeiter:innen.

### Was ist für die Zukunft geplant?

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

## Fachbereich 21 Schulen und Kultur

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 Schulen und Kultur gibt es von insgesamt 12 Stellen drei Teilzeitstellen. 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.

Außerdem wird versucht, gewünschte Arbeitsmodelle zu verwirklichen, z. B. die Erhöhung von Wochenarbeitsstunden, da die Familienaufgaben sich aufgrund des Alters der Kinder verändern.

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 Gleizeit wahrgenommen werden. Jedoch wurde ein Antrag auf Telearbeit genehmigt, der von einer bestehenden Pflegesituation motiviert war.

Seit der Corona-Pandemie wird es speziell Mitarbeitenden mit Familienaufgaben möglich gemacht, teilweise oder auch vollständig von zu Hause zu arbeiten. Dieses traf auch auf Mitarbeiter:innen zu, die vulnerable Angehörige ihres Hausstandes schützen wollten. In Zeiten des Lockdowns, in denen Aufgaben nicht wahrgenommen werden konnten, wurden Mitarbeitenden mit Familienaufgaben Freistellungen gewährt.

Dem Fachbereich organisatorisch angegliedert sind auch die Stellen der Schulverwaltungskräfte, 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.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

Welche gleichstellungsrelevanten Themen/Fragestellungen gibt es im Fachbereich und wie werden sie umgesetzt?

- Gleichstellungsrelevante Themen sind Teilzeitarbeit, Homeoffice und Familienfreundlichkeit
- Die Aufgabenstruktur lässt es zu, fast alle Wünsche zu den o.g. Themen zu berücksichtigen. Mitarbeitenden wird in gewünschter Weise Teilzeit und Homeoffice gewährt. Im Rahmen von Gleitzeit können unproblematisch Familien- und Pflegeaufgaben wahrgenommen werden.
- bei der Arbeitsverteilung wird darauf geachtet, dass an einem Tag pro Woche alle Mitarbeitenden eine Sollarbeitszeit haben. An diesen Tagen werden vormittags Dienstbesprechungen oder andere wichtige Sitzungen (z.B. Inhouse-Fortbildungen) geplant.

### **Fachbereich 27 Volkshochschule**

Die Jahre 2019 bis 2021 waren von Personalwechsel und einigen Veränderungen im Fachbereich geprägt. 2019 wurde eine neue FB-Leiterin eingestellt. 2019 und 2020 sind zwei Mitarbeiter:innen in Vollzeit (1 Pädagog:in, 1 Sachbearbeiter:in) in Mutterschutz/Elternzeit gegangen, neue Kolleg:innen wurden übergangsweise für diese Zeiten eingestellt. Eine Stelle einer Lehrkraft wurde in eine Sachbearbeitungsstelle umgewandelt und besetzt. Eine neue Pädagog:in ist befristet in Teilzeit dazugekommen. Zum April 2021 wurde das Bildungsbüro mit 2 Mitarbeitenden in den FB 27 integriert.

Mitarbeiter:innen insgesamt: 18  
14 Frauen (davon 6 Vollzeit, 8 Teilzeit)  
4 Männer (davon 3 Vollzeit, 1 Teilzeit)

1 Frau in der Leitung

Fünf Mitarbeitende (4 Frauen und 1 Mann) mit Kindern unter 12 Jahren nutzen/nutzten 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.

#### Auswirkungen während der Corona-Pandemie:

Die fehlende Kinderbetreuung während der Corona-Pandemie hat die Mitarbeiter:innen mit Kindern unter 12 an ihre Grenzen gebracht. Von Seiten der VHS wurden alle Möglichkeiten der Entlastung eröffnet: Homeoffice, Arbeit in den Randzeiten, Freistellung (wurde entsprechend in Anspruch genommen).

#### Gleichstellungsrelevanz in der VHS:

Zurzeit sind keine gleichstellungsrelevanten Themen aufgetaucht, da eine Benachteiligung von Frauen im Fachbereich Volkshochschule nicht zu erkennen war. Da die VHS sich als Einrichtung inhaltlich stark mit dem Thema Gleichstellung vor allem politisch auseinandersetzt, ist bei den Mitarbeitenden auch eine besondere Sensibilität vorhanden. Sollte es zu Einschätzungen der Ungleichbehandlungen zwischen Männern und Frauen kommen, würden diese auch schnell benannt werden.

Umgesetzt werden gleichstellungsrelevante Themen vorrangig in der pädagogischen Arbeit der VHS.

### Durchgeführte Maßnahmen:

Zurzeit 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 ggf. in Teamschulungen auch angesprochen werden.

Die Volkshochschule bietet Kurse zur Gleichstellung von Frauen an. Diese richten sich aber ausschließlich an Kund:innen 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)	12
EDV für Frauen	Kurse mit 2 bis 5 Terminen	5
KFZ-Werkstattkurs für Frauen	Vormittagskurs WE	5
Malen für Frauen	Kurs mit 1 Termin	1
Yoga für Frauen	Kurs mit 6 – 10 Terminen	22
Tanzkurs für Frauen und Mädchen	Kurs mit 5 – 7 Terminen	2
Frauen in Politik und Gesellschaft	Vortrag	9

Mit diesen Angeboten wird eine Selbstermächtigung der Teilnehmenden erreicht.

Planungen für die Zukunft im Bezug auf die Umsetzung von Gleichberechtigung:

Es ist vorstellbar, das Thema Gleichstellung/Gleichbehandlung im nächsten Entwicklungsworkshop der VHS (findet jährlich statt) aufzugreifen und im Team zu bearbeiten.

## **Fachbereich 31 Soziales**

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 Person 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.

Im Zeitraum seit 2020 hat sich an den grundsätzlichen Einschätzungen nichts geändert. Die Auswirkungen der Pandemie in den letzten zwei Jahren haben alle Leistungsberechtigten betroffen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen waren und sind für Personen und Familien in den Hilfesystemen jedenfalls nicht negativ gewesen, wie sich Kontaktsperrern und verändertes Freizeitverhalten auf die mentale und psychische Verfassung der teils labilen Persönlichkeiten und der Kinder in den Familien auswirken werden, wird erst später zu beobachten und zu bewerten sein. Letztlich sind diese Folgen aber geschlechterunabhängig und auch über den Bereich der Leistungsberechtigten anzunehmen.

### **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 Vollzeithöhe 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.

Mitarbeitende und die Organisation waren im Zeitraum seit 2020 mit der Umsetzung der Corona-Maßnahmen beschäftigt, auch intern. Es bleibt abzuwarten, ob und inwieweit pandemiebedingte Maßnahmen der Gestaltung der Arbeitsplätze im Nachgang aufrechterhalten werden können und sollen, z.T. dann sicher auch mit der Begründung nach Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsplätze. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, aber auch die Führungskräfte des Fachbereichs 31, erhoffen sich eine Neuausrichtung der bisher als starr und unflexibel empfundenen Einrichtung von Telearbeitsplätzen bzw. eine Ausweitung des in Pandemie-Zeiten etablierten mobilen Arbeitens.

Als zweite neue Erfahrung für Führungskräfte sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann die zunehmende Teilnahme an Tagungen, Besprechungen und Schulungen in digitaler Form herausgestellt werden. Gerade Mitarbeitende, die zuvor hinsichtlich auswärtiger Schulungsangebote und Netzwerkarbeit aufgrund häuslicher Verpflichtungen zurückhaltend waren, können zukünftig an den sprunghaft gestiegenen Angeboten partizipieren.

Ohne dies empirisch belegen zu können, betraf diese Abneigung gegen auswärtige Schulungen und Besprechungen mehrheitlich Mitarbeiterinnen mit häuslichen Verpflichtungen.

Leider haben die Erfahrungen der letzten zwei Jahre aber auch gezeigt, dass es dem Landkreis Nienburg als Organisation nicht zufriedenstellend gelingt, die technisch möglichen Angebote mit angemessenem Aufwand nutzbar zu machen.

### **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. (siehe Anmerkungen zu „Beschäftigte“)

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

#### Welche gleichstellungsrelevanten Maßnahmen wurden durchgeführt?

- Wie dem Bericht des FB 31 für die Jahre 2016-2019 zu entnehmen ist, sind Maßnahmen für die Zielgruppe der Leistungsberechtigten kaum umsetzbar.

Mitarbeitende und die Organisation waren im Zeitraum seit 2020 mit der Umsetzung der Corona-Maßnahmen beschäftigt. Es bleibt abzuwarten, ob und inwieweit pandemiebedingte Maßnahmen der Gestaltung der Arbeitsplätze im Nachgang aufrechterhalten werden können und sollen, z.T. dann sicher auch mit der Begründung nach Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsplätze.

#### Was ist für die Zukunft geplant?

- Die Umsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist im Fachbereich 31 eine Selbstverständlichkeit bei der Aufgabenwahrnehmung, aber auch im Umgang mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

### **Fachbereich 36 Jugend**

Nach wie vor überwiegt der Frauenanteil im FB 36. Die Anzahl der männlichen Bewerber ist sowohl im Bereich der Verwaltungsaufgaben wie auch im Bereich der Aufgaben der Sozialarbeit gering. Dies spiegelt sich auch bei der Bewerbung um ein Duales Studium wieder. Mittlerweile ist es gelungen, dass ca. 1/5 der Stellen im ASD mit männlichen Kollegen besetzt sind. Für Jungen ist es wichtig, dass sie eine männliche Ansprechperson haben, da die männlichen Vorbilder und Ansprechpartner häufig bereits im Elternhaus, in den Kindertagesstätten und der Grundschule fehlen.

Geschlechtersensible Angebote finden sich vor allem in der Kreisjugendpflege wieder. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Jugendhäusern im Landkreis werden z.B. regelmäßig Aktionen zum „Zukunftstag“ oder spezielle Mädchenangebote organisiert. In einer engen Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Niedersachsen finden Fachaustausche zu Themen der Mädchenarbeit statt und Fortbildungen zu unterschiedlichen Gender-

Themen werden organisiert. Der Mädchenarbeitskreis im Landkreis versucht durch offene Aktionen neue Mitstreiter:innen zu werben um sich auch in Zukunft weiter der inhaltlichen Entwicklung von Mädchenarbeit zu widmen.

Das Team Prävention kooperiert besonders im „Arbeitskreis Alleinerziehende“ (Jobcenter) sowie mit der Frauen- und Mädchenberatungsstelle bei Gewalt in Nienburg, den Sozialberatungsstellen, dem Mehrgenerationenhaus in Stolzenau, den Mütterzentren und den Familienzentren im Landkreis auch hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Belange. Im Familienservicebüro ist in den Arbeitsaufträgen hinsichtlich Familie, Eltern und Kind sowie in der Kooperation mit den kommunalen FSBs der Aspekt der Gleichstellung immer integraler Bestandteil.

Auch im FD Beratungsstellen waren die Väter des/r Kindes/r im Beratungsgespräch eher die Seltenheit. Auch die Beratenden sind, bis auf derzeit einen Kollegen, weiblich. Ein Kollege ist zudem seit mehreren Jahren in Elternzeit. Bei allen 4 Kindern hat er die Elternzeit genommen. Ebenso wurde zwischendurch seine Arbeitszeit seinen Bedürfnissen angepasst. Die Mitarbeiter:innen arbeiten gleichberechtigt in allen Bereich.

Um nach der „Flüchtlingswelle“ 2015/2016 den jungen, hauptsächlich männlichen Zugewanderten, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erklären, wurde mit der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe ein Schulungskonzept aufgebaut mit dem den jungen männlichen unbegleiteten Ausländern die Gleichstellung von Frauen und Männern gelehrt wurde.

Während der Corona – Pandemie war und ist „Homeoffice“ ein breites Feld. Hier beteiligen sich Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen.

## **Fachbereich 41 Gesundheitsdienste**

### **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 Flexibilisierung 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 fünf Sozialarbeiterinnen in Teilzeit und eine Sozialarbeiterin in Vollzeit 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.

### **Sozialmedizin, Hygiene und Umwelt**

Im Fachdienst Sozialmedizin, Hygiene und Umwelt sind Männer und Frauen insofern gleichgestellt, als dass die Aufgaben zunächst einmal unbeschrieben der Inhalte auf Mitarbeitende unabhängig vom

Geschlecht verteilt werden. Es gibt eine Mehrzahl an Mitarbeiterinnen, darunter auch Teilzeitkräfte. Die Fachdienstleitung ist aktuell männlich. Bei gleicher Ausbildung ist bei den Tarifbeschäftigten die Eingruppierung von Frauen und Männern gleich.

Die ausgeschriebenen Stellen sind mehrheitlich mit Frauen nachbesetzt worden, da es kaum Bewerbungen von Männern gab.

Für die Sichtkontrollen bei den Urinproben (Abstinenznachweise) ist es mittlerweile die Regel, dass Frauen bei Frauen und Männern die Kontrollen durchführen, da kein männlicher Mitarbeiter mehr hierfür zur Verfügung steht.

### **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.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

#### Gleichstellungsrelevante Themen/Fragestellungen und deren Umsetzung

- Familienfreundlichkeit, Teilzeitarbeit und Elternzeiten
- Gleichbehandlung aller Personen und Umsetzung bei Erforderlichkeit
- Männliche und weibliche Mitarbeiter befanden sich in Elternzeit

#### Was wurde mit der Maßnahme/den Maßnahmen erreicht?

- Erhöhung der Zufriedenheit der in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter:innen (gleichzeitig war die Arbeitsbelastung der Vertreter:innen erhöht, wenn Stellen nicht befristet nachbesetzt werden konnten oder dies aufgrund der Kürze der Elternzeit nicht vorgesehen war)

#### Planungen für die Zukunft

- Nachbesetzung der männlichen Sozialarbeiterstellen im FD 412 mit männlichen Mitarbeitern, um ein ausgewogenes und auch sicheres Arbeiten aller Mitarbeiter:innen zu gewährleisten

## Fachbereich 52 Bauen

Bei der Organisation der Arbeit in den Fachdiensten ergibt sich immer wieder die Notwendigkeit, unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Mitarbeitenden 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, insbesondere auch während der andauernden pandemischen Lage.

## 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:innen 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 nicht auffällig werden. Bei der Inanspruchnahme von verantwortlichen Personen, z. B. nur die Ansprache des Mannes oder der Frau, werden immer noch gesellschaftlich tradierte Rollenverständnisse deutlich, die einer geschlechterneutralen Herangehensweise entgegenstehen. Hier sollte eine entsprechende Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen 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 Verwaltungsmitarbeiter:innen 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 weiterhin aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage zunehmend schwieriger wird, Fachkräfte in den Bereichen Ingenieurwesen und Technik zu gewinnen.

Auffällig war z. B. im Fachdienst Umweltrecht und Kreisstraßen, dass bei Stellenbesetzungen der Anteil der weiblichen Bewerber:innen äußerst gering ist, sowohl was Stellenausschreibungen im technischen als auch Verwaltungsbereich anbelangt. Im Einzelfall könnte dann das Gleichstellungsziel hier zeitweise zurücktreten müssen.

Die drei Stellen der Fachdienstleitung sind mit männlichen Führungskräften besetzt.

Im Fachbereich Umwelt hat der Anteil der Teilzeitstellen bis 2021 weiter zugenommen. Von 48 Mitarbeitenden arbeiten 18 in Teilzeit. Durch verschiedene Organisationsmodelle in den Fachdiensten und Teams und Vereinbarungen wird den damit verbundenen Zielen (Audit Beruf und Familie) Rechnung getragen. Zusätzlich sind im Berichtszeitraum zwei Stellen als Telearbeitsplätze im Regelbetrieb besetzt. Mit dem zunehmendem Anteil an Teilzeitstellen wächst allerdings auch der organisatorische Aufwand für die Führungskräfte.

Seit Beginn der Corona-Zeit ab März 2020 hat das Thema Gleichstellung an Bedeutung zugenommen. Positiv ist, dass durch den vermehrten Anteil an mobilem Arbeiten auch die Möglichkeiten zum flexibleren Einteilen der Zeiten für Beruf und Familie, unabhängig von geschlechterspezifischen Rollen zugenommen haben.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

#### Gleichstellungsrelevante Themen/Fragen

- Auffällig ist bei Stellenbesetzungen weiterhin, dass zumindest im FD 551 der Anteil der weiblichen Bewerberinnen äußerst gering ist, sowohl was Stellenausschreibungen im technischen als auch Verwaltungsbereich anbelangt, scheint dies jedoch stark vom Aufgabengebiet abhängig zu sein.
- Es werden weiterhin in großem Umfang Teilzeitmodelle im Sinne der Mitarbeiter:innen in allen Fachdiensten des Fachbereichs Umwelt ermöglicht
- In den Fachdiensten des FB 55 wird Gleichstellung gelebt, es gibt keine geschlechterspezifischen Bevorteilungen oder Benachteiligungen, auch bei der Aufgabenverteilung spielt das Geschlecht keine Rolle, ebenso wenig bei Stellenneubesetzungen

### **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.

Der Landkreis Nienburg legt 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.

Neben der Paarform (also „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“) und der geschlechtsneutralen Form haben sich die Umschreibung längst etabliert.

Wenn eine geschlechtsumfassende Formulierung nicht möglich aber angezeigt ist und eine Kurzform gewählt werden soll, wird in der Kreisverwaltung der Gender-Doppelpunkt eingesetzt. Andere Kurzformen sollen nicht verwendet werden.

Der Doppelpunkt ist nach derzeitiger Einschätzung zukunftsweisend. Er wird in digitalen Vorleseprogrammen als Pause gelesen und gilt damit als barrierefrei. Er setzt sich auch in den (sozialen) Medien immer öfter durch.

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, die Begleitung von öffentlichen Veranstaltungen sowie die Erstellung von Grußworten für Broschüren 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 des Home Office genutzt. Gerade dieses Modell fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in besonderer Weise.

### **Stabsstelle 104 Personalrat**

Auf die Umsetzung der Gleichstellung zu achten gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrats. Gesetzlich festgelegt ist dies ausdrücklich in § 59 Nr. 5 NPersVG: Der Personalrat hat die Aufgabe „darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere aufgrund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, durchgeführt werden“. Der Personalrat ist auch an der Erstellung des Gleichstellungsplanes beteiligt.

Dauerhafte Bedeutung hat das Thema im Hinblick auf Einstellungsverfahren. Hier ist bereits bei den Stellenausschreibungen darauf zu achten, das unterrepräsentierte Geschlecht besonders anzusprechen. Bei der Auswahl ist dann auf eine Parität, soweit möglich, hinzuwirken und bei gleicher Eignung dem unterrepräsentierten Geschlecht den Vortritt zu geben.

Ein weiteres Ziel ist die Förderung von Familie und Beruf für die Kolleg:innen. Aktuell werden hierfür in der Arbeitsgruppe „Flexibles Arbeiten“, die vorhandenen Dienstvereinbarungen zur Alternierenden Telearbeit und der Flexiblen Arbeitszeit überarbeitet.

Die Zielsetzung sollte dahin gehen, mehr Flexibilität für die Mitarbeiter:innen anzubieten, aber dabei auch die anderen zu schützen und nicht etwa, die vor Ort Arbeitenden oder die Vollzeitkräfte zu überlasten.

Nach § 59 Nr. 1 NPersVG ist es auch Aufgabe des Personalrats „dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, sexuellen Identität, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung, wegen ihres Alters, ihrer Behinderung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt“.

Hier ist auch ein besonderes Augenmerk auf die Bedeutung einer gendergerechten Sprache zulegen. Zur Umsetzung einer solchen im Landkreis Nienburg hat sich der Personalrat einem Arbeitskreis mit der Gleichstellungsbeauftragten angeschlossen. Hierdurch wollen wir eine Sprache implementieren, die divers ist, um nicht nur männliche und weibliche Personen anzusprechen sondern, alle.

### **Stabsstelle 54 Regionalentwicklung**

#### **Zur Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zur Stabsstelle 54 gehört seit dem 01.08.2019 auch das Team Verkehrsservice. Da vier von den sechs Mitarbeiter:innen weiblich sind, hat sich der Frauenanteil in der Stabsstelle erhöht. Insgesamt sind der Stabsstelle zehn Frauen und neun Männer zugeordnet, wobei zwei Frauen in Elternzeit waren (ab 19.09.2021 nur noch eine Frau). Hierfür wurden junge Vertretungskräfte befristet eingestellt (ein Mann und eine Frau).

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 ÖPNV, Wirtschaftsförderung und Regionalplanung 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 in den Jahren 2020 und 2021 wurde der Anteil der Frauen in den höheren Gehaltsstufen (hier E 11) weiter verbessert.

In den Jahren 2020 und 2021 wurden fünf Stellen ausgeschrieben, von denen nur eine Stelle an eine Frau vergeben wurde. Insgesamt war die Zahl der Bewerber:innen jeweils sehr gering. So haben sich in zwei Bewerbungsverfahren nur jeweils zwei Männer beworben. In einem weiteren Bewerbungsverfahren hatten sich nur Männer für das Auswahlgespräch qualifiziert. In einem weiteren Verfahren wurde allerdings eine Frau ausgewählt, obwohl es mehrere männliche Mitbewerber ebenfalls in das Auswahlgespräch geschafft hatten.

Für die Gleichstellung positiv ist dabei, dass die Vertretung der Stabsstellenleitung einer Frau übertragen wurde.

### **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 die Gleichstellung behinderter Menschen oder aber „armer“ Menschen Rechnung treten.

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. Zahlreiche Haltestellen, die 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 mobilitätseingeschränkten 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 die öffentlichen Verkehrsleistungen bei Verkehrsunternehmen beauftragt. In den öffentlichen Dienstleistungsaufträgen wurden zahlreiche Vorgaben für die Qualität und die Ausstattung der Fahrzeuge festgelegt. Damit konnte eine weitgehende Barrierefreiheit auch für die Fahrzeuge 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 die Stabsstelle 54 in den vergangenen Jahren begleitet hat (z. B. Modellprojekt Planungskoooperation in der Region Weserberglandplus, 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, geflüchtete Menschen und 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 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 sein, 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 hat sich seit 2018 eine Veränderung ergeben, sodass mittlerweile keine Ausgewogenheit mehr hinsichtlich der Geschlechter zu beobachten ist, weil sich 2018 – 2021 unter den Antragsteller:innen nur zu einem Drittel Frauen und zu zwei Drittel Männer befinden. 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. In die Zukunft soll die „:innen“-Lösung ausprobiert werden.

Das Team Verkehrsservice (54.1) ist weiterhin für die Pressearbeit im Bereich ÖPNV verantwortlich. Bei Informationen für die Fahrgäste sowie der Pressearbeit ist eine gendergerechte Sprache der Standard bei allen Formulierungen.

### **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 zu bieten.

### **Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht**

#### Von der Pandemie mit ihren Auswirkungen waren besonders betroffen

- Ein Mitarbeiter, dessen Frau in einem systemrelevanten Beruf tätig ist und er deshalb an zwei/drei Tagen in der Woche die Kinderbetreuung übernommen hat;
- Eine Mitarbeiterin mit einem kleinen Kind (ist allerdings erst in 2021 zur Stabsstelle gekommen, als die Kinderbetreuung schon wieder aufgenommen wurde)
- Zwei Mitarbeiterinnen, die bis zum Mutterschutz trotz Pandemie ihre Arbeit verrichtet haben
- Kolleg:innen, die sich abstimmen mussten im Bezug auf die beschränkte Anzahl von Laptops und Stick bezüglich Homeoffice.

### Gleichstellungsrelevanz im FB/FD/Team

In 2020 und 2021 ist je eine Frau in Mutterschutz mit anschließender Elternzeit gegangen. Für beide konnten befristete Vertretungsstellen geschaffen werden, die von jungen Berufseinsteiger:innen besetzt wurden. Trotzdem ist es für die Stabsstelle eine Herausforderung, wenn erfahrene Kolleg:innen durch Neueinsteiger:innen ersetzt werden.

Mehrere Kolleg:innen arbeiten in Teilzeit oder aber reduzieren auf Teilzeit. Aus kollegialen Gründen wird ein Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit vom Stabsstellenleiter in der Regel genehmigt, obwohl hierdurch in der Summe mindestens ein Vollzeitarbeitsplatz in VG E 11 verloren geht, was zu Herausforderungen für das gesamte Team führt.

Seit 2020 sind zwei Frauen für jeweils ein Jahr in Elternzeit gegangen, Ende 2021 beabsichtigt ein Mann für einen kürzeren Zeitraum in Elternzeit zu gehen.

Fragen rund um Gleichstellungsrelevanz, Kinderbetreuung, Elternzeit und Homeoffice wurden und werden mit den jeweiligen Mitarbeiter:innen bilateral oder im Team geklärt.

### Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe

In der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe sind im Berichtszeitraum, aber auch schon davor, ausschließlich Frauen, mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, tätig. Dies spiegelt sich auch bei den Kooperationspartner:innen / Netzwerkpartner:innen wider, bzw. auch im Bereich der ehrenamtlich Tätigen.

Hier finden sich zu 80 % Frauen wieder, bei der Zielgruppe „Zugewanderte“ sind Frauen und Männer in etwa paritätisch hinterlegt.

Bildungsangebote zu gender- und vielfaltssensiblen Arbeiten im Migrationskontext ist ein Bestandteil der Aufgaben der Koordinierungsstelle. Sie arbeitet mit diversen Projektträger:innen, die sich zum Teil genderspezifischen Schwerpunkten widmen.

In den unterschiedlichen Projekten und Maßnahmen der Koordinierungsstelle ist das Thema Gleichberechtigung immer präsent. So werden insbesondere im Multiplikator:innenprojekt „Elmigra – Mein Kind und ich“ speziell Männer, die sich für Erziehung und Bildung ihrer Kinder interessieren, angesprochen. Leider mit nach wie vor wenig Erfolg, es sind zumeist aktive Frauen im Projekt ehrenamtlich tätig.

Auch im kreiseigenen Sprachmittlungsprojekt sind in der Mehrheit Frauen aktiv (ca. 30 % Männer, 70 % Frauen).

Als positiven Aspekt kann man beobachten, dass ehrenamtliche Multiplikator:innen durch ihre Teilnahme an den Kreisprojekten u. a. ihre eigene Rolle neu definiert haben. Von einigen Frauen wurde eine Ausbildung begonnen, ein Schulabschluss nachgeholt bzw. eine Arbeit aufgenommen. Grundsätzlich wurden die Frauen „empowert“ und sie setzen sich aktiver mit dem eigenen Rollenbild auseinander und geben dies auch an die jüngere Generation in ihrer Community weiter.

Wichtige Kooperationspartner:innen im Migrationsbereich sind die Koordinierungsstelle frau+wirtschaft und die Maßnahme I-Coach durch das ESTA Bildungswerk.

Ein enger, verbindlicher Austausch ist mit der Koordinierungsstelle frau&wirtschaft gegeben, insbesondere im Projekt Ko-Stelle plus. Zielgruppe sind dort Frauen mit Migrationshintergrund. Ziel ist u. a. die Wiederaufnahme in Arbeit und Beruf und die (Weiter-) Qualifizierung von zugewanderten Frauen.

Das ESTA Bildungswerk hat mit dem Projekt „I-Coach für Migrantinnen“ ebenso den Auftrag, vorrangig zugewanderte Frauen in die Arbeitsaufnahme zu begleiten und zu stärken. Beide tauschen sich regelmäßig mit der Koordinierungsstelle des Landkreises aus und sind in den Netzwerken vertreten.

Für die Zukunft ist weiterhin die Stärkung speziell von zugewanderten Mädchen und Frauen, insbesondere im Bildungsbereich, unter besonderer Berücksichtigung ihres religiösen und kulturellen Hintergrundes, geplant.

Zugewanderte Männer, auch und insbesondere junge Geflüchtete, sind ebenso Zielgruppe der Maßnahmen der Koordinierungsstelle.

Mit „Werteseminaren“ für junge unbegleitete minderjährige Asylbewerber:innen (UMAs), u. a. mit den Inhalten Gleichstellung, Gleichberechtigung, Demokratiebildung, richtet sich die Koordinierungsstelle gezielt an die männliche Zielgruppe. Erweitert wurde dieses Angebot speziell für Schulen, in einem gemischten Klassenverbund.

Im Bereich der Bildungs-, Erziehungs- und Gesundheitsprojekte werden gezielt Männer akquiriert. Typische, kulturbedingte Rollenverständnisse werden zunächst einmal ins Bewusstsein gebracht, bzw. aufgebrochen. Diese Gruppenangebote sind natürlich nur in „pandemiefreien“ Zeiten möglich.

2019 wurde durch die Bildungskoordinatorin für Neu-Zugewanderte die Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Frauen in den Focus genommen. Dezentral gab es niedrigschwellige und mehrsprachige Informationsveranstaltungen für (Neu-)Zugewanderte Frauen zum Thema Arbeitsmarktintegration und Arbeitsrecht.

Auch wurden in Kooperation mit der VHS niedrigschwellige Frauensprachkurse mit Kinderbetreuung angeboten.

Eine kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit, auch mit der Entwicklung eigener Projekte, mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises ist gegeben. Dabei lag die Themenpalette „Bildungs- und Teilhabechancen“ insbesondere für Mädchen und Frauen im Focus der Zusammenarbeit im Jahr 2021.

Die Aktion „Bildung tut gut“ richtete sich vorrangig an Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Hierbei handelte es sich um eine Sensibilisierungskampagne, in der die Projektverantwortlichen mit Frauen über Bildungsmöglichkeiten ins Gespräch gekommen sind. Wie wichtig ist Bildungsteilhabe für Frauen und Mädchen, welche Angebote gibt es im Landkreis Nienburg, wie kann ich mich qualifizieren, welche Möglichkeiten gibt es. Diese Fragen wurden und werden auch künftig miteinander diskutiert. Beteiligte Netzwerkpartner:innen waren u. a. die Begegnungszentren im Landkreis. Leider gab es Corona bedingt nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, miteinander ins Gespräch zu kommen. Diese Thematik wird für die Zukunft weiter aufgegriffen.

Seit Pandemiebeginn sind es vor allem die zugewanderten Frauen, die aufgrund von Lockdowns, eingeschränkten Begegnungsmöglichkeiten und fehlender Betreuungsangebote für ihre Kinder ihre sozialen, integrativen Teilhabechancen reduzieren mussten.

## Ergänzungen aus dem Fragebogen zum Gleichstellungsbericht

### Welche Fragen/ Schwierigkeiten haben sich während der Corona-Pandemie, die gleichstellungsrelevant sind?

- Insbesondere Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, die noch nicht so lange in Deutschland leben, waren und sind diejenigen, die in Pandemiezeiten eher zuhause bleiben (wenn kein Präsenzunterricht für Kinder, bzw. für den eigenen Sprachkurs möglich ist). Die sich daraus ergebenden Defizite, vor allem im sprachlichen Bereich, werden noch über die Pandemie hinweg ein gesellschaftliches Problem darstellen. Die „klassische“ Rollenaufteilung ist in den zugewanderten Familie stark ausgeprägt. Im Normalfall gehen wir mit gezielten Angeboten zur Stärkung von Frauen und Mädchen in die entsprechenden Communities bzw. nutzen „Multiplikator:innen“, diese Thematik in bestehende Gruppen einzubringen. Das ist in Pandemiezeiten leider nur sehr eingeschränkt möglich.
- Die Unterstützung aus der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe heraus ist nur im Dialog mit den Betroffenen und durch die Stärkung der Ehrenamtlichen möglich. Für 2022 wird 201 das Thema „Gleichberechtigung“ wieder in den Focus nehmen, unter Nutzung sog. „neuer Medien“, um die Zielgruppe Frauen und Mädchen besser zu erreichen (bei fehlenden Begegnungsmöglichkeiten).

### Gleichstellungsrelevanz im Dezernat/FB/FD/Team:

- Im Berichtszeitraum sind aktuell nur Frauen beschäftigt, mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen. Fragestellungen gab es keine.
- Jedoch ist nach wie vor bei den Kolleginnen der Wunsch nach Elternzeit ohne, bzw. nur mit einer sehr kurzen Beteiligung des Kindesvaters.
- Und während des Lockdowns gab es auch immer die Situation, dass die Mütter zu Hause waren (Unterstützung der Kinder), der Partner jedoch gearbeitet hat.
- Regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche begleiten die Arbeit. Dabei geht es in Zeiten der Pandemie neben dienstlichen Belangen auch um die private/persönliche Situation.



## V

# Fazit und Ausblick der Gleichstellungsbeauftragten

Der Gleichstellungsbericht 2019 - 2021 zeigt, dass der Landkreis Nienburg/Weser in Bezug auf die Themen rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern gut aufgestellt ist. Gerade das Dezernat Zentrale Dienste mit dem Fachbereich Personal initiiert und begleitet gemeinsam mit dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten diverse Maßnahmen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und auf einem hohen Niveau zu halten.

Besonders in der ersten Zeit der Corona Pandemie und des ersten Lockdowns ist deutlich geworden, dass das Thema „Familienfreundlichkeit“ nicht nur ein Titel ist, sondern umgesetzt wird. Dies wird in den Beiträgen der Fachbereiche deutlich: immer wieder wird große Bereitschaft signalisiert, Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben eine Möglichkeit zu eröffnen, Beruf und Familie leisten zu können. Hierzu zählen Homeoffice, Mobiles Arbeiten, erweiterte Arbeitszeiten usw.

Mit diesem breitgefächerten Angebot an Arbeitszeitmodellen und einer großen Bereitschaft, diverse Teilzeitmodelle zu ermöglichen, kann der Landkreis Nienburg als Verwaltung positiv für sich werben.

Deutlich wird auch, dass während Corona grundsätzliche Themenaspekte von Gleichstellung sowohl bei der Bevölkerung als auch in der Verwaltung nach hinten gerutscht sind, weil vorrangig die Auswirkungen der Pandemie zu bewältigen waren und weiterhin sind.

Deshalb bleibt es Aufgabe sowohl der Politik als auch des Verwaltungsvorstands und der Gleichstellungsbeauftragten, gleichstellungsrelevante Themen auch weiterhin im Blick zu haben. Dabei gilt es, nicht nur die unmittelbare sondern auch die mittelbare – also indirekte – Diskriminierung zu erkennen. Eine solche geschieht, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe, hier Frauen und Männer, benachteiligend auswirken. Hier gilt es nach wie vor sehr aufmerksam zu sein.

Das im vorhergehenden Bericht angesprochene Thema des nicht einheitlichen Umgangs mit einer geschlechtergerechten Sprache ist im Berichtszeitraum von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Verwaltungsvorstand bearbeitet, entschieden und veröffentlicht worden. Innerhalb der Verwaltung soll neben den bisherigen Formen wie die Paarform, die geschlechtsneutrale Form oder die Umschreibung zukünftig die genderechte Schreibweise mit dem Doppelpunkt genutzt werden. Als Gleichstellungsbeauftragte befürworte ich diese Entscheidung, weil wir als Verwaltung damit deutlich machen, dass wir Menschen jeglicher biologischer Anlage und sexueller Ausrichtung wahrnehmen und ansprechen wollen.

Als konsequente Umsetzung muss darauf hingearbeitet werden, dass in Formularen, bei Anschreiben und internen Programmen auf die Anrede Frau/Mann und auf die Abfrage weiblich/männlich verzichtet wird. Hier sollte in allen Fachbereichen auf die Sprache und die nicht nötige Festlegung auf ein Geschlecht geachtet werden. Gesetzlich ist geregelt, dass Personen kein Geschlecht angeben müssen. Deshalb sollte grundsätzlich geprüft werden, ob eine Geschlechterangabe sachlich vonnöten ist! Dementsprechend sind unsere Vorlagen und Programme (besonders bei neu einzurichtenden Online – Angeboten) so zu gestalten, dass Name und Vorname angegeben werden und bei der Abfrage nach dem Geschlecht die Möglichkeit von „Keine Angabe“ gegeben ist. Dies sollte auch für Neuanschaffungen fachspezifischer Programme gelten.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist zu bedauern, dass kein aktueller Gleichstellungsplan vorliegt. Der vorliegende Plan bildet den Zeitraum 2018 – 2020 ab. Aufgrund von personellem Wechsel und der seit 2020 herrschenden Corona Bedingungen waren keine Ressourcen zur Erstellung eines aktuellen Plans vorhanden. §15 NGG verpflichtet Dienststellen mit mehr als 50 Bediensteten, alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Als Grundlage dient dabei eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Plan ist für seine Geltungsdauer festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut werden soll. Dieser Plan dient der

Gleichstellungsbeauftragten u. a. als Entscheidungsgrundlage bei Personalauswahlverfahren. Hier gilt es, wieder in einen Rhythmus zu kommen.

Kritisch zu betrachten ist die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Verwaltungsvorstand, wenn es um gleichstellungsrelevante Fragen z.B. gendergerechte Sprache, geht. Hier ist es der ausdrückliche Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten, themenbezogen teilnehmen und ihre Sichtweisen einbringen zu können.

Gesamtbetrachtet lässt sich sagen, dass die Verwaltung des Landkreises im Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter im Personalbereich gut aufgestellt ist. Weiterhin beschäftigen wird das o. g. Thema der Umsetzung der gendergerechten (An-)Sprache in Formularen, Anschreiben usw.

Ebenso sollte das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ein Thema sein, dass in die Mitarbeiter:innenschaft hineingetragen werden muss. Die Gleichstellungsbeauftragte hat dazu bereits eine Informationsbroschüre erstellt und veröffentlicht. Darüber hinaus sollte das Thema auch in Dienstbesprechungen oder Personalversammlungen weitergegeben werden.

Das Thema „Gender Mainstreaming“ ist auch im aktuellen Berichtszeitraum nicht zum Tragen gekommen. Ein Umsetzungskonzept zur besseren Implementierung von Gender Mainstreaming in der Kreisverwaltung, beispielsweise durch Qualifizierungen und Schulungen für alle Führungskräfte, wurde im Rahmen der Arbeitsgruppe Forum Führung in 2019 als ein Ziel in den Blick genommen, konnte bisher Corona bedingt nicht umgesetzt werden.

Gesetzlich verankerte Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten bleibt es, die o.g. und sich weiterhin ergebende Gleichstellungsthemen in den Blick zu nehmen, sich als begleitende Kraft zu diesen Themen innerhalb der Verwaltung anzubieten, dazu zu arbeiten und sie mit dem Landrat, dem Verwaltungsvorstand, den Mitarbeiter:innen und den politischen Vertreter:innen in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit umzusetzen.

**Petra Bauer**

**März 2022**

Landkreis  
Nienburg/Weser



Impressum:

Texte: Landkreis Nienburg/Weser, Petra Bauer/Fachbereichsleitungen

Design und Satz: Agentur Frau Silberfisch

**FRAU SILBERFISCH**

AGENTIN FÜR MEDIALES DESIGN & ILLUSTRATION

Druck: Weserdruckerei, Stolzenau



**WESERDRUCKEREI**

