



**Bericht des Landrates
und der
Gleichstellungsbeauftragten
über Maßnahmen zur
Verwirklichung
der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
im Landkreis Cloppenburg
2019 – 2021
nach § 9 Abs. 7 NKomVG**



LANDKREIS
CLOPPENBURG

WIR ISTHIER.

Inhalt

1.	Erläuterungen zur Berichtspflicht.....	3
2.	Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiter*innen beim Landkreis Cloppenburg 2019-2021	4
2.1.	Verteilung der Mitarbeiter*innen	4
2.2.	Mitarbeiter*innen nach Laufbahngruppen	5
2.3.	Anteile in Führungspositionen	7
2.4.	Teilzeit.....	9
2.5.	Telearbeit/Homeoffice/mobiles Arbeiten	10
3.	Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreis Cloppenburg.....	11
3.1.	Rahmenbedingungen.....	11
3.2.	Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung.....	11
3.3.	Maßnahmen 2019 bis 2021.....	12
3.3.1.	Verwaltungsinterne Handlungsfelder.....	12
3.3.2.	Externe Handlungsfelder	13
3.3.3.	Beratungs- und Kontaktstelle für ratsuchende Bürger*innen	15
3.3.4.	Kontinuierliche Projekte der Gleichstellungsbeauftragten	15
3.4.5.	Vernetzung und Zusammenarbeit 2019 – 2021	17
4.	Maßnahmen der Verwaltung 2019 - 2021	19

1. Erläuterungen zur Berichtspflicht

Der hier vorliegende Bericht ist der sechste, den der Landrat des Landkreises Cloppenburg gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungspolitische Maßnahmen im Landkreis Cloppenburg vorlegt. Er gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen der Landkreis Cloppenburg in den Jahren 2019 - 2021 ergriffen hat, um zur Erfüllung des verfassungsrechtlichen Auftrags beizutragen, die Gleichberechtigung aller Geschlechter zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit diesem Bericht wird der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht, die im § 9 Absatz 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes festgeschrieben ist, entsprochen. Der Bericht basiert auf nachfolgenden gesetzlichen Grundlagen:

Artikel 3, Absatz 2 Grundgesetz

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Artikel 3, Absatz 2, Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung

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

§ 9 Absatz 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz

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

Dazu heißt es weiter ausführend in einem Auszug aus der Landtagsdrucksache 15/490 (der Absatz 8 NLO ist entsprechend zu behandeln), die bei der Einführung der Berichtspflicht im Jahr 2005 erschienen ist.

„Der neu eingeführte Absatz 9 verpflichtet die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister, dem Rat alle drei Jahre über die Maßnahmen und deren Auswirkungen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, zu berichten. Der Gesetzgeber verdeutlicht damit, dass Normadressaten des Gleichstellungsauftrages die Gemeinde, also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeisterin oder Bürgermeister sind. Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert, berät und unterstützt die Gemeinde bei gleichstellungspolitischen Maßnahmen und ist damit vielfach Triebfeder für entsprechende Maßnahmen. Aus diesem Grund soll der Bericht von der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten abgegeben werden.“

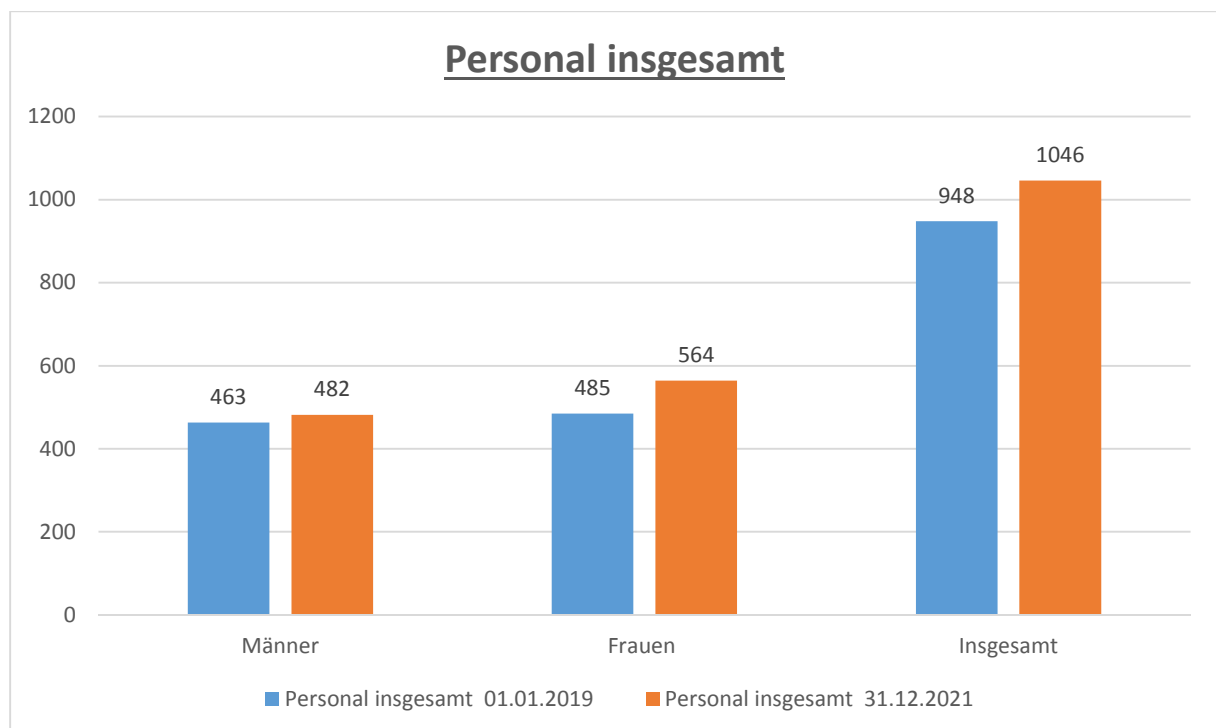
Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.“

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

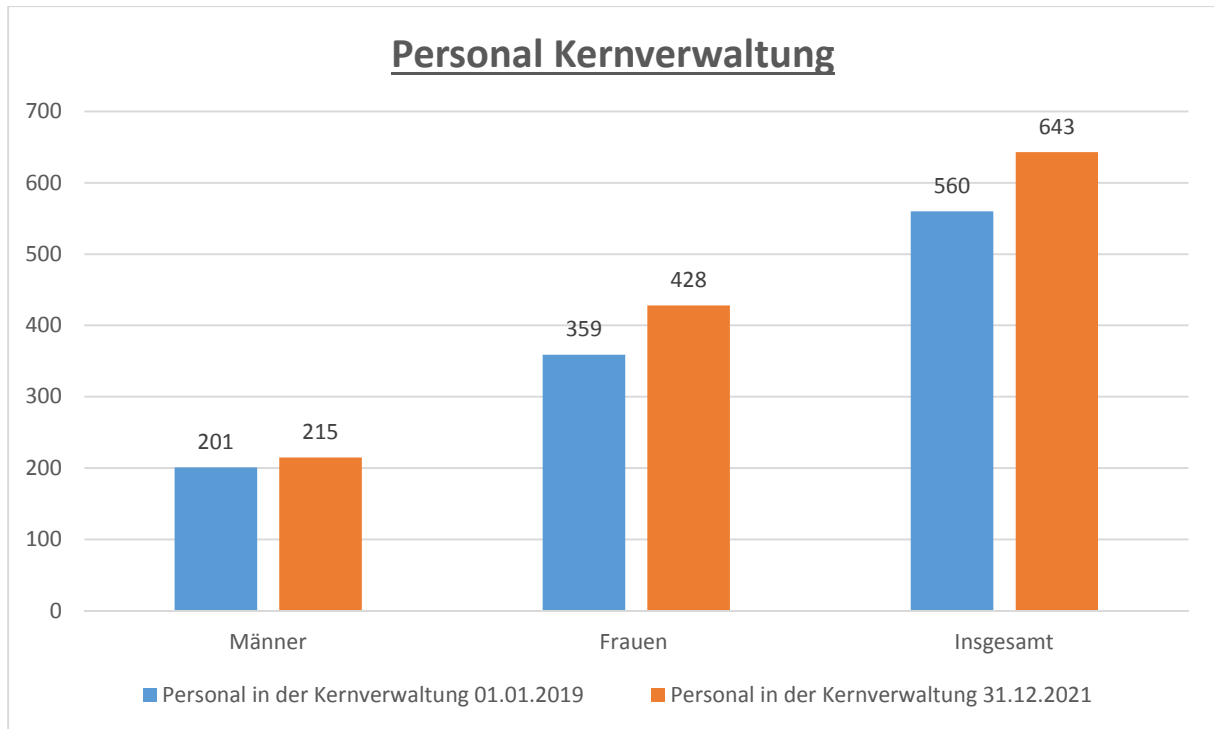
2. Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter beim Landkreis Cloppenburg 2019-2021

2.1. Verteilung der Mitarbeiter*innen

Insgesamt waren beim Landkreis Cloppenburg bis Ende 2018 geringfügig mehr Frauen (2006: 43,21 %, 2009: 43,88 %, 2012: 48 %, 2015: 49,60 %, 2018: 51,16 %) als Männer (2006: 56,79 %, 2009: 56,12 %, 2012: 52%, 2015:50,40 %, 2018: 48,84 %) beschäftigt. Zum Ende des Jahres 2021 hat sich dieses Verhältnis nochmals zu Gunsten der Frauen verändert (2018: 51,16 % Frauen, 2021: 53,92 % Frauen).



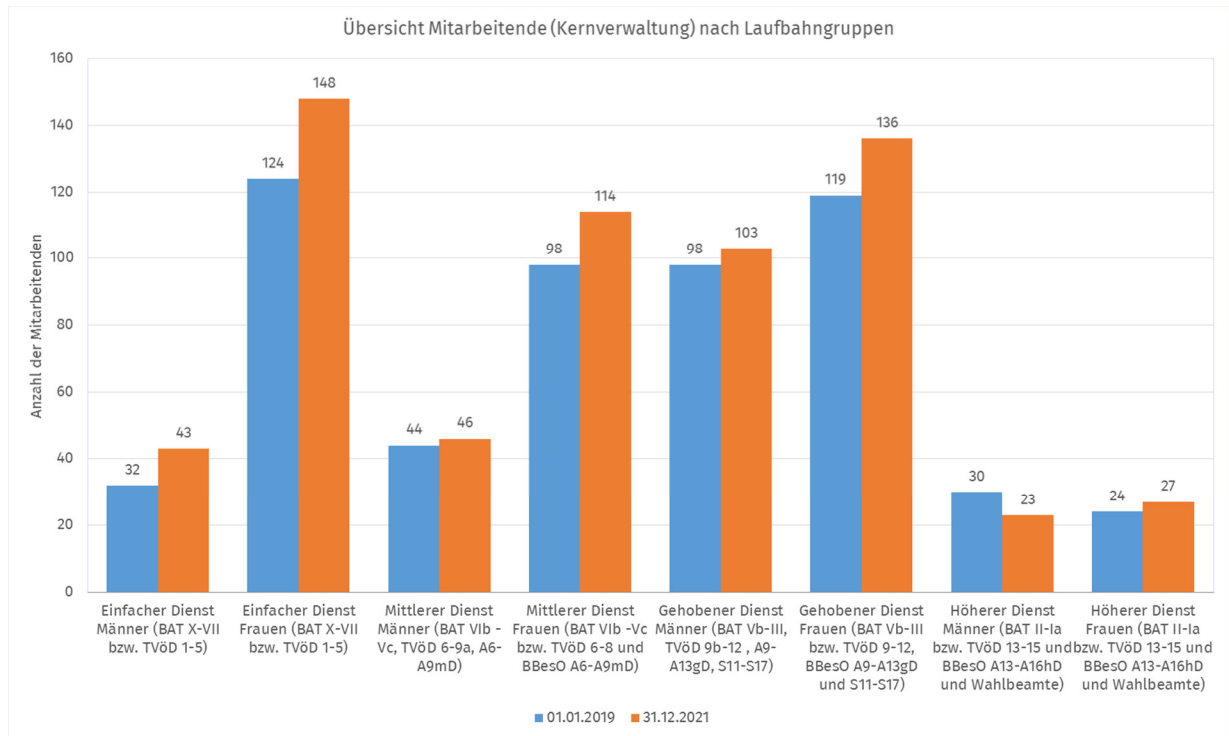
Dieses Verhältnis wandelt sich noch mehr in Richtung einer zahlenmäßig stärkeren Präsenz von Frauen, wenn man sich auf die Kernverwaltung im Hause beschränkt und das in den Außenstellen (Schlachthöfen, Schulen, Deponien, Jobcenter, Senioren- und Pflegestützpunkt) tätige Personal gesondert betrachtet.



Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich allein auf den Bereich der Kernverwaltung. In diesem Bereich lag der Frauenanteil von 2019-2021 um 34 % höher als der der Männer (2004: 14 %, 2006: 16 %, 2009: 17 %, 2012: 22 %, 2015: 26 %, 2018: 28 %) und hat sich somit seit 2004 kontinuierlich gesteigert.

2.2. Mitarbeiter*innen nach Laufbahngruppen

Die prozentuale Verteilung der Mitarbeiter*innen innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen differiert erheblich. Um zu vergleichbaren Aussagen zu kommen, wurden in der nachfolgenden Tabelle die Besoldungsgruppen für Beamt*innen den Entgeltgruppen der tariflichen Beschäftigten zugeordnet und nach den verschiedenen Laufbahngruppen in eine Zusammenschau gestellt.



Während am 01.01.2019 in allen Laufbahngruppen der Kreisverwaltung bis auf den höheren Dienst mehr Frauen als Männer arbeiteten, zeigt sich dieses Bild zum 31.12.2021 verändert. Nun sind in allen Laufbahngruppen mehr Frauen als Männer vertreten. Im einfachen und mittleren Dienst der Kernverwaltung arbeiteten zu beiden Stichtagen weiterhin wesentlich mehr Frauen als Männer (einfacher Dienst: 43 Männer/148 Frauen = 23 % Männer/77 % Frauen, mittlerer Dienst: 46 Männer/ 114 Frauen = 29 % Männer/71 % Frauen).

Auch im gehobenen Dienst waren im Berichtszeitraum 2019-2021 wieder mehr Frauen (136 Personen) als Männer (103 Personen) beschäftigt. Prozentual sank der Anteil der Männer im gehobenen Dienst von 45 % auf 43 % und der der Frauen erhöhte sich von 55 % auf 57 %.

Im höheren Dienst hat sich die Anzahl der dort beschäftigten Männer um 7 Personen verringert (23 Personen insg.) und bei den Frauen um 3 Personen (27 Personen insg.) erhöht. Somit stieg der prozentuale Anteil der Frauen im höheren Dienst im Berichtszeitraum von 45 % auf 54 % und der der Männer verringerte sich von 55 % auf 46 %.

Zusammenfassend stellt sich in der Kernverwaltung des Landkreises Cloppenburg das Verhältnis von Frauen und Männern im gehobenen und höheren Dienst insgesamt wie folgt dar: Im Bereich des gehobenen Dienstes war Ende 2021 eine Unterrepräsentanz bei den Männern festzustellen mit 43 % der Stelleninhaber*innen. In der Historie ist seit Beginn der Berichtspflicht 2004 der Anteil der Männer im Bereich des gehobenen Dienstes des Landkreises Cloppenburg konstant rückläufig (gehobener Dienst 2004: 88 Männer und 60 Frauen (60 % Männer und 40 % Frauen), 2006: 84 Männer und 62 Frauen (58 % Männer und 42 % Frauen), 2009: 88 Männer und 70 Frauen (56 % Männer und 44 % Frauen), 2012: 81 Männer und 87 Frauen (48 % Männer und 52 % Frauen), 2015: 100 Männer und 111 Frauen (47 % Männer und 53 % Frauen,

2018: 98 Männer und 119 Frauen (45 % Männer und 55 % Frauen), 2021: 103 Männer und 136 Frauen (43 % Männer und 57 % Frauen).

Diese Tendenz war im höheren Dienst bis Ende 2015 ebenfalls zu verzeichnen (2004: 25 Männer und 9 Frauen (73 % Männer und 27 % Frauen), 2006: 24 Männer und 12 Frauen (66 % Männer und 33 % Frauen), 2009: 22 Männer und 14 Frauen (60 % Männer und 40 % Frauen), 2012: 21 Männer und 21 Frauen (50 % Männer und 50 % Frauen), 2015: 22 Männer und 21 Frauen (48 % Männer zu 52 % Frauen)¹, drehte sich zum Ende 2018 jedoch zu Gunsten des Männeranteils. Dieser stieg im Berichtszeitraum 2016-2018 auf 55 %. Somit wurde die im Zeitraum von 2004-2015 kontinuierliche Steigerung (von 27 % auf 52 %) des Frauenanteils im höheren Dienst gestoppt und sank 2018 auf 45 %. Bis zum Ende 2021 drehte sich das Verhältnis Frauen und Männer jedoch wieder um und die Frauen lagen mit 54 % erneut vor den Männern mit 46 %.

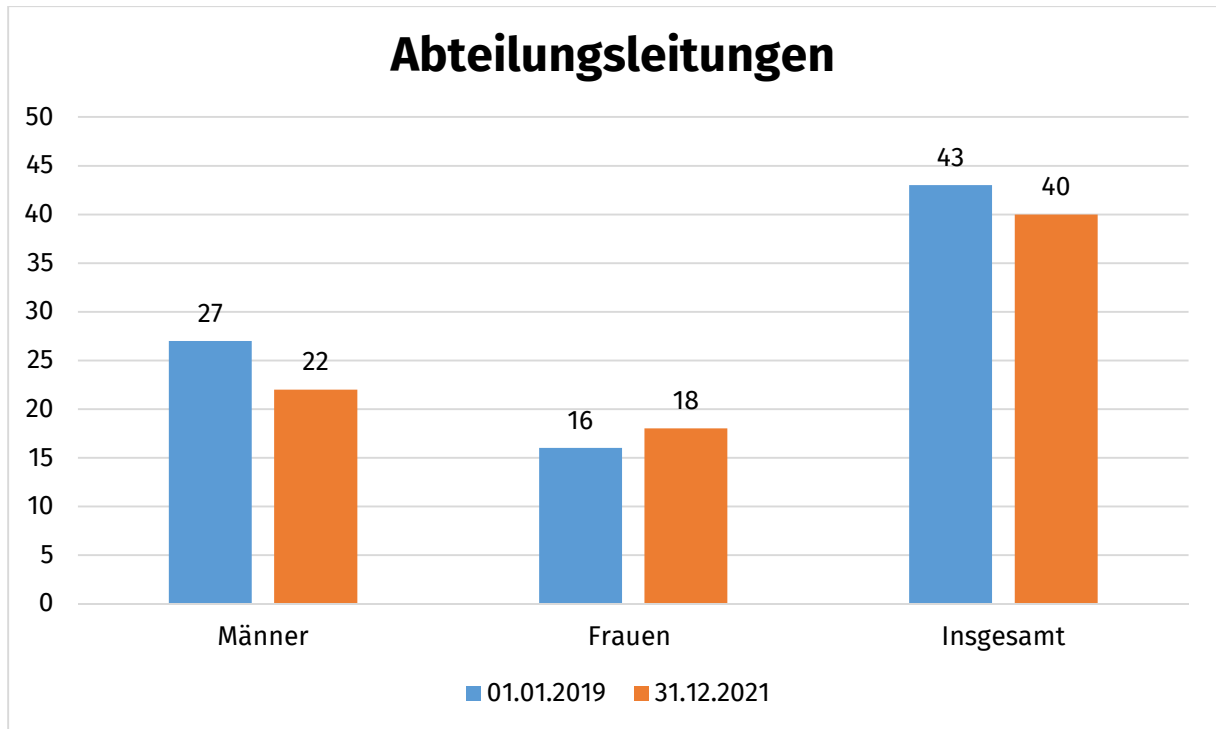
Fasst man den gehobenen und den höheren Dienst als einen Bereich zusammen, so waren am Ende des Berichtszeitraums 2021 44 % (2006: 61 %, 2009: 59 %, 2012: 54,5%, 2015: 63%, 2018: 61 %) der beim Landkreis beschäftigten Männer (126 von 289) in diesen Bereichen tätig, bei den Frauen waren es 56 % (2006: 30 %, 2009: 32 %, 2012: 37 %, 2015: 40%, 2018: 37 %).

Im einfachen und mittleren Dienst hingegen setzt sich die starke Unterrepräsentanz der Männer fort. Während die Anzahl der im einfachen Dienst beschäftigten Männer mit 43 Personen leicht anstieg, erhöhte sich die Anzahl der Frauen von 124 auf 148 Personen (2012: 24 % Männer, 2015: 22 % Männer, 2018: 20 % Männer, 2021: 23 % Männer). Im mittleren Dienst sank der Anteil der beschäftigten Männer von 31 % auf 29 %. Der Männeranteil im einfachen Dienst und im mittleren Dienst war somit von 2019 bis 2021 weiterhin rückläufig. In diesen Bereichen wird in Zukunft im Zuge der Neueinstellungen weiterhin auf den Abbau der Unterrepräsentanz der Männer geachtet werden müssen.

2.3. Anteile der Geschlechter in Führungspositionen

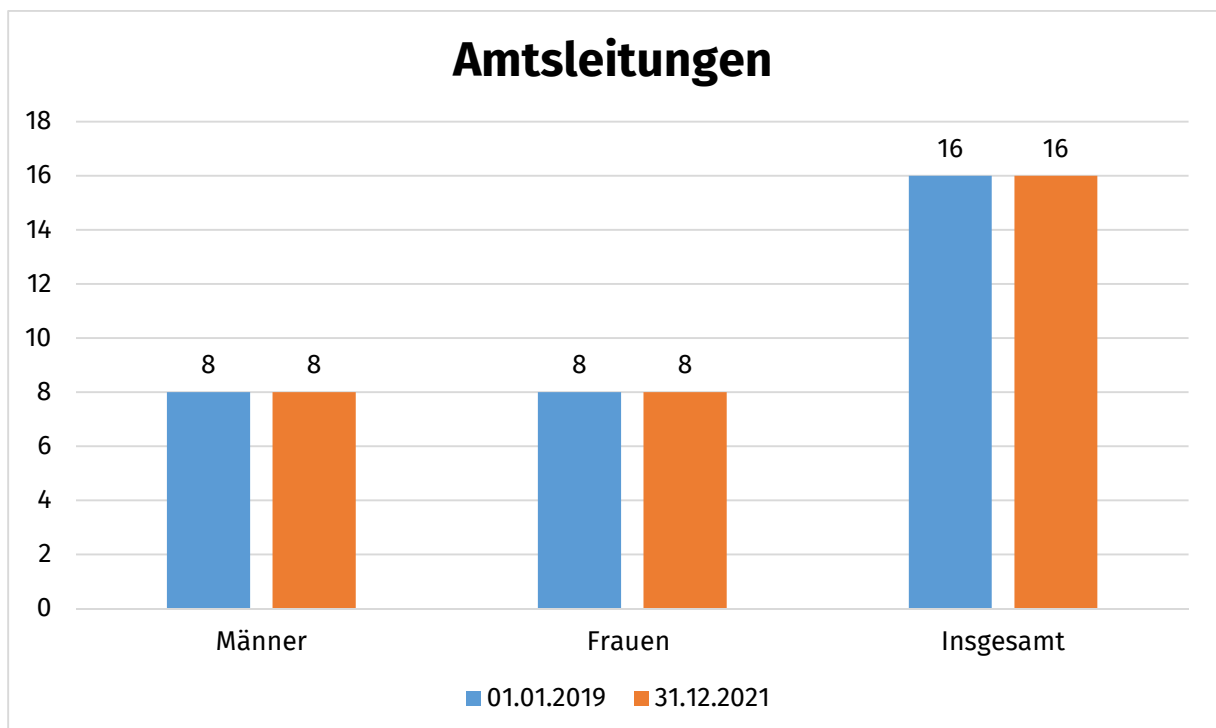
Im Bereich der Abteilungsleitungen und stellvertretenden Amtsleitungen ohne Abteilungsleitung ist die Anzahl der Frauen im Berichtszeitraum 2019-2021 gestiegen. Diese Entwicklung ist als positiv zu verzeichnen, da die Anzahl der Frauen in Abteilungsleitungspositionen vom Berichtszeitraum 2004-2006 zu dem von 2007-2009 von 33 % auf 29 % (15 Frauen/13 Frauen) gesunken war, auf diesem Niveau bis 2012 stagnierte, dann 2015 auf 43 % anstieg (24 Männer/18 Frauen) und zum Ende 2018 dann wieder auf 37 % abfiel und 2021 wiederum auf 45 % anstieg.

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



Im Bereich der Amtsleitungen ist die Anzahl der Amtsleiter*innen erneut ausgeglichen (Frauenanteil: 2006: 29 %, 2009: 33 %, 2012: 41%, 2015: 47 %, 2018: 50 %).

Somit sind Frauen und Männer im Bereich der Amtsleitungen im Berichtszeitraum erneut zu gleichen Anteilen vertreten. Im Bereich der Abteilungsleitungen stehen die Frauen mit 45 % an der Schwelle zur Unterrepräsentanz.



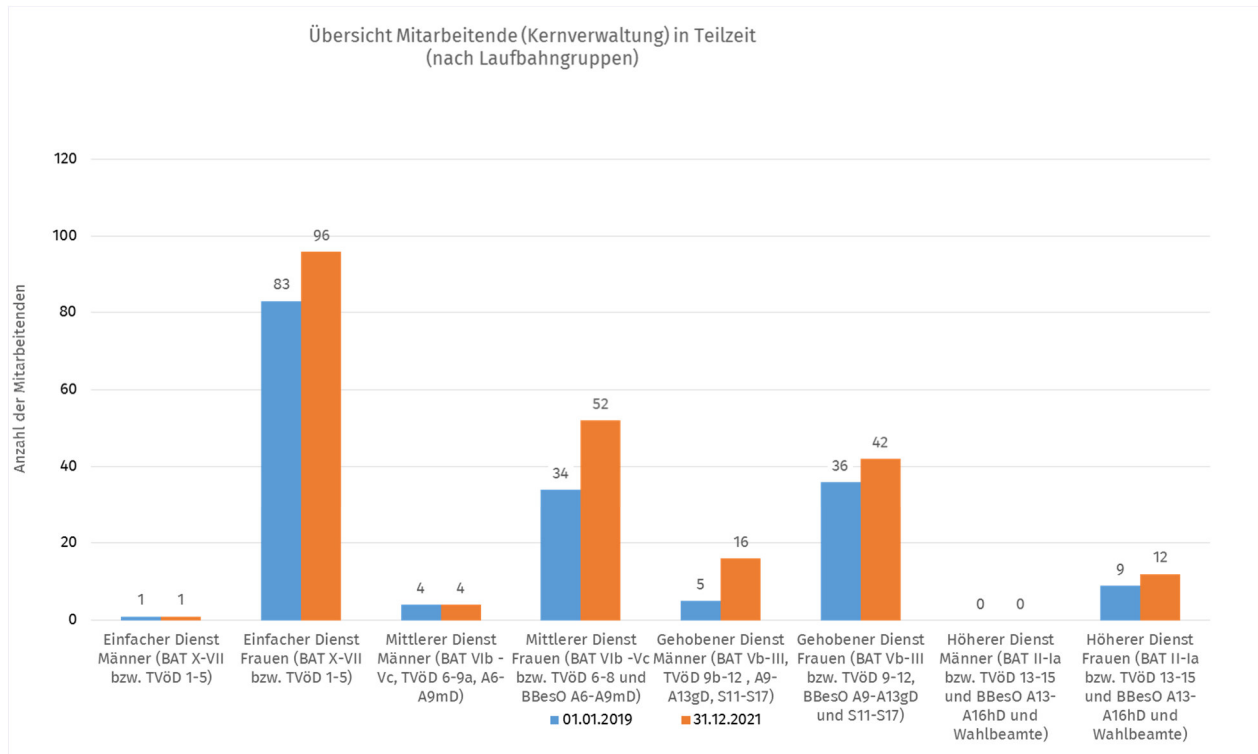
2.4. Teilzeit

Beschäftigung in Teilzeit mit unterschiedlichsten Stundenkontingenten von 8 – 35 Stunden wöchentlich während der Elternzeit an 1 – 5 Tage die Woche am Vormittag, am Nachmittag oder tageweise ist beim Landkreis Cloppenburg eine Frauendomäne. Auch nach der Elternzeit ist Teilzeitarbeit mit unterschiedlichsten Wochenstunden möglich.

Insgesamt arbeiten 35 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Cloppenburg mit verringerter Wochenstundenzahl (2007: 34 %, 2009: 30 %, 2012: 28,5 %, 2015: 32 %, 2018: 32 %). Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen blieb zwischen den beiden Stichtagen 2018 und 2021 gleich (47 %). (2006: 56 %, 2009: 50 %, 2012: 46 %, 2015: 49 %, 2018: 47 %) und der der teilzeitbeschäftigten Männer erhöhte sich von 5 % (10 Personen) auf 11 % (23 Personen).

Auffällig ist weiterhin, dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen je nach Laufbahngruppe stark variiert. Waren Ende 2021 65 % der in einfachen Dienst beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig, so waren es im mittleren Dienst 46 %, im gehobenen Dienst 31 % und im höheren Dienst 44 %.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern insgesamt sank im einfachen Dienst von 54 % auf 51 %, stieg im mittleren Dienst von 27 % auf 35 % und stieg ebenfalls im gehobenen Dienst von 19 % auf 24 % und im höheren Dienst von 19 % auf 24 %. Die konstante Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch die Mitarbeiterinnen des Landkreises macht deutlich, dass diese aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, teilweise aufgrund zu pflegender Angehöriger, krankheitsbedingt oder wegen einer ausgeglichenen Work-Live-Balance mit reduzierter Wochenstundenzahl tätig sind. Der Landkreis ist als Arbeitgeber hier nach wie vor sehr bemüht, den Wünschen nach unterschiedlichsten Teilzeitmodellen, die je nach Lebensphase der Betroffenen auch häufiger variieren, zu entsprechen.



2.5. Telearbeit/Homeoffice/mobiles Arbeiten

Telearbeit wird beim Landkreis Cloppenburg bereits seit dem Jahr 2000 praktiziert. Im Zeitraum von 2019 bis 2021 waren insgesamt bis zu 93 Mitarbeiter*innen in einem Stundenumfang zwischen 5 und 31 Stunden pro Woche auf einem genehmigten, vom Landkreis ausgestatteten Telearbeitsplatz tätig. Vorteile der Inanspruchnahme von Telearbeit sind neben der Förderung der Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf, die Sicherung der kontinuierlichen Sachbearbeitung durch erfahrene, eingearbeitete Fachkräfte und die Reduzierung der Pendelzeiten und –kosten (Klimaschutz). Telearbeit kann genutzt werden, um bei Teilzeitbeschäftigung eine Stundenerhöhung zu ermöglichen und dient der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung.

Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden die Möglichkeiten des Homeoffice im Landkreis Cloppenburg stark ausgeweitet, sodass viele Mitarbeitende Erfahrungen in diesem Bereich sammeln konnten und das mobile Arbeiten gerne auch weiter teilweise praktizieren würden. Diese Erfahrungen wurden von der Personalabteilung zusammengetragen, analysiert und sollen in eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten einfließen, die sich in der Endabstimmung befindet.

3. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beim Landkreis Cloppenburg

3.1. Rahmenbedingungen

Der eingangs bereits erwähnte § 9 des Niedersächsischen NKomVG benennt nachfolgende Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten:

Absatz 2: „Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung, insbesondere zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

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

...“

Absatz 3: „Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten zugeordnet. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden.“

Somit ist von der Gesetzgebung die fachliche Weisungsunabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten beabsichtigt, damit diese ihre Tätigkeit im Spannungsfeld zwischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern unbeeinflusst von Vorgaben wahrnehmen kann.

3.2. Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung

Die konstruktive und gute Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Verwaltungsspitze und den jeweiligen Ämtern konnte auch im Berichtszeitraum 2019-2021 fortgesetzt werden.

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

3.3. Maßnahmen 2019 bis 2021

Um das allgemeine Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Landkreis Cloppenburg zu erreichen, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum unterschiedlichste Aktivitäten entfaltet. Diese sind zum einen in den verwaltungsinternen und zum anderen in den verwaltungsexternen Bereich zu unterteilen.

3.3.1. Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Ziele:

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

Fazit:

Das Ziel der Geschlechterparität konnte im gehobenen und höheren Dienst erreicht werden. Die gravierende Unterrepräsentanz von Männern im einfachen und mittleren Dienst zieht weiteren Handlungsbedarf nach sich.

Mitwirkung und Beteiligung bei Stellenbesetzungen und Personalentscheidungen

- Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren mit internen und externen Bewerber*innen

Anlaufstelle und Beratung von Kolleg*innen aus der Kreisverwaltung

- Themen: Vereinbarkeit Beruf und Familie, Elternzeit, flexible Arbeitszeit, Telearbeit (flexibles Arbeiten, Homeoffice), zu pflegende Angehörige, Konflikte am Arbeitsplatz u. ä.

Mitarbeit in verwaltungsinternen Arbeits- und Projektgruppen u. a.

- Amtsleitungsbesprechungen
- Dezernatsbesprechungen
- Leistungsorientierte Bezahlung
- AK Beurteilungsrichtlinien
- Organisationsteam Zukunftstag
- Erstellung Gleichstellungsplan
- AK Gesundheitsmanagement
- Redaktionsteam ElternRat
- Lenkungsgruppe Migration und Teilhabe
- Steuerungsgruppe Bildung und Wissenschaft
- Kontext Check

Mitarbeit in politischen Gremien

- Sichtung Verwaltungsvorlagen bzgl. gleichstellungspolitischer Relevanz
- Teilnahme an Ausschusssitzungen, Beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss
- Erstellung eigener Vorlagen für Fachausschüsse

3.3.2. Externe Handlungsfelder

Öffentlichkeitsarbeit / Öffentliche Veranstaltungen

Ziele:

Sensibilisierung für gleichstellungsrelevante Themen und Handlungsbedarfe

Fazit:

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

2019	
upDate	3-tägiges Theaterprojekt zu Sexualität und Sozialen Medien, durchgeführt in Friesoythe und Cloppenburg in Zusammenarbeit mit dem AK Sexualpädagogik
ElternRat	Neukonzeption und Herausgabe des Elternratgebers in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jugendamt
„TOPS und FLOPS der Frauenpolitik“	Veranstaltung zum Internationalen Frauentag im Kulturbahnhof Cloppenburg
F.I.T FrauenInformations-Tag	Berufsmesse für Berufsrückkehrerinnen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, den Jobcentern der Landkreise Vechta und Cloppenburg, der GB des Landkreises Vechta, der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
„Herzessachen“	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Haupt- und Realschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
„Frau.Macht.Demokratie“	Durchführung des sechsten Mentoringprogramms des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik
Informationstag für Alleinerziehende	Veranstaltung zur beruflichen Aktivierung und Information von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Alleinerziehende, Erstellung von Info-Materialien zu dem Thema
Aktion „Gegen Gewalt an Frauen“	Fahnenhissaktion anlässlich des „Internationalen Gedenktags „NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ in zahlreichen Städten und Gemeinden des Landkreises Cloppenburg
OLIP	Projekt zur Täter*innenberatung im Kontext häusliche Gewalt
diverse Vorträge, Grußworte, etc.	Frauengruppen und -vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung usw.

2020	
upDate	3-tägiges Theaterprojekt zu Sexualität und Sozialen Medien, durchgeführt in Lönningen, Friesoythe und Cloppenburg
„Jetzt wird akupointiert“	Veranstaltung zum Internationalen Frauentag im Cloppenburger Kulturbahnhof
„Herzessachen“	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Haupt- und Realschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
„Frau.Macht.Demokratie“	Durchführung des sechsten Mentoringprogramms des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik
Flyer „Hilfe für Frauen bei Bedrohung und Gewalt“	Aktualisierung und Neuauflage des Flyers
Frauenhaus für den Landkreis Cloppenburg	Bearbeitung des Rahmenkonzeptes
Gender in der KiTa	2. Auflage der Broschüre „Toben im Prinzessinnenkleid. Praxisheft zur gendersensiblen Pädagogik in der KiTa“ in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Städte Delmenhorst und Oldenburg und des Landkreises Wesermarsch und Oldenburg
diverse Vorträge, Grußworte etc.	Frauengruppen und -vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung usw.

2021	
Trans*Akzeptanz	Fortbildungen zum Thema Transgeschlechtlichkeit für Haupt- und Ehrenamtliche in Zusammenarbeit mit der Trans*beratung Weser-Ems
„ElternRat“	Neukonzeption und Herausgabe des Elternratgebers in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jugendamt
„Frau.Macht.Demokratie“	Durchführung des sechsten Mentoringprogramms des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik
„Herzessachen“	Projekt zur Aufklärung und Prävention für Hauptschülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
Flyer „Informationen für Schwangere“	Aktualisierung Informationsflyers für Schwangere im ALG II-Bezug
„Orange the world“	Aktion zum „Internationalen Gedenktag „NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ in zahlreichen Städten und Gemeinden des Landkreises Cloppenburg

Aktion „Gegen Gewalt an Frauen“	Fahnenhissaktion anlässlich des „Internationalen Gedenktags „NEIN zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ in zahlreichen Städten und Gemeinden des Landkreises Cloppenburg
diverse Vorträge, Grußworte etc.	Frauengruppen und -vereine im gesamten Landkreis, Institutionen, Erwachsenenbildung usw.

3.3.3. Beratungs- und Kontaktstelle für ratsuchende Bürgerinnen und Bürger

Ziele:

Individuelle Beratung, Information und Unterstützung ratsuchender Bürgerinnen und Bürger in Konfliktsituationen und bei Informationsbedarf, Wegweiserinnenfunktion, Vernetzung von Hilfsangeboten, Weiterleitung an andere Institutionen

Fazit:

Konkrete Hilfe für Betroffene, Herstellung von Synergieeffekten zwischen den einzelnen Hilfsangeboten. Durch das Aufdecken von strukturellen Problemen können Handlungsbedarfe erkannt und umgesetzt werden.

Themen u. a.:

Trennung und Scheidung, Probleme in der Partnerschaft, Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe von Alleinerziehenden, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Herausforderungen in der Kindererziehung, Vereinbarkeit von Familie, Carearbeit und Beruf, Berufsrückkehr, Berufliche (Neu)Orientierung und Qualifizierung, Häusliche Gewalt, Integration

3.3.4. Kontinuierliche Projekte der Gleichstellungsbeauftragten

Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Cloppenburg	
Ziele	Vernetzung der neben- und ehrenamtlich arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten, optimierter Informationsaustausch, Unterstützung der neben- und ehrenamtlichen Kolleginnen in ihrer Arbeit vor Ort, Durchführung gemeinsamer Projekte und Initiativen z. B. Projekte des nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Erstellung gemeinsamer Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit
Fazit	Der regelmäßig tagende Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Cloppenburg trägt zur Erzeugung von Synergieeffekten in der Gleichstellungsarbeit im gesamten Landkreis bei. Gemeinsame Aktionen werden geplant und durchgeführt, kommunenübergreifende Themenstellungen gemeinsam bearbeitet.

Netzwerk „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“	
Ziele	Verbesserung der Situation von alleinerziehenden Müttern und Vätern im Landkreis Cloppenburg vor allem in Hinsicht auf Partizipation am Erwerbs-

	leben und sozialer Teilhabe, Zusammenführen und Koordination der AkteurInnen in diesem Bereich (Jobcenter, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Sozialverbände, Beratungsstellen...), Erstellen gemeinsamer Informationsmaterialien, Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Belange und Unterstützungsbedarfe von Alleinerziehenden
Fazit	Dieses Netzwerk wurde im Sommer 2011 von der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenter Cloppenburg/Friesoythe gegründet. Koordiniertes Zusammenarbeiten der beteiligten Institutionen fördert Synergieeffekte, die größeren Informationsveranstaltung erfahren eine rege Beteiligung durch die Zielgruppe, positive Beurteilung der Vernetzung durch alle Beteiligten, Zielgruppe wird durch den Zusammenschluss des Unterstützungsnetzwerkes besser erreicht und informiert

3.3.5.Vernetzung und Zusammenarbeit 2019 – 2021

Mitglied

- Jury „Kinderfreundlichkeitspreis“ des Kinderschutzbundes
- Beirat Jobcenter
- Beirat der Eltern-Kind-Gruppen der Kath. Erwachsenenbildung
- Arbeitskreis Migrantinnen im Oldenburger Münsterland
- Arbeitskreis Sexualpädagogik
- Netzwerk Integration im Landkreis Cloppenburg (NWI)
- Arbeitskreis der Sozialarbeiter*innen für Ausländer*innen in den Städten und Gemeinden des Landkreises Cloppenburg
- Sozialpsychiatrischer Verbund
- Netzwerk Frühe Hilfen
- AK Rund um die Geburt
- Lenkungsgruppe Kindertagespflege
- AK Integration in Beschäftigung
- Lenkungsgruppe Migration und Teilhabe
- Interkommunaler AK demografischer Wandel
- AK Kinder- und Jugendpsychiatrie
- Aktionsgruppe Leader Soesteneriederung
- AK Beratungsstellen EU-MigrantInnen
- Integrationskursträgertreffen
- Kleiner Kreis Migration und Teilhabe
- Kontext-Check
- AK Charta der Vielfalt

Zusammenarbeit im Landkreis Cloppenburg u. a. mit:

- Volkshochschule für den Landkreis Cloppenburg e. V.
- Bildungswerk Cloppenburg e. V./Basys gGmbH
- Bildungswerk Friesoythe
- Katholische Akademie Stapelfeld
- Kreishandwerkerschaft Cloppenburg
- IHK
- Landwirtschaftskammer Weser-Ems
- Bildungswerk der niedersächsischen Wirtschaft
- Akademie Überlingen
- bfw – Unternehmen für Bildung
- Dekra Akademie
- Agentur für Arbeit
- Jobcentern
- Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland
- Caritas-Sozialwerk
- PACE
- Caritas-Jugendmigrationsdienst und weitere Migrationsberatungsstellen
- Integrationslotsen im Landkreis Cloppenburg e. V.
- Kontaktstelle für Selbsthilfegruppen
- Sozialdienst kath. Frauen e. V.
- donum vitae e. V.
- Offizialat Vechta

- Diakonisches Werk Oldenburger Münsterland
- Deutsches Rotes Kreuz Kreisverband Cloppenburg
- Tagesmütterverein im Landkreis Cloppenburg e. V.
- Kindertagespflegebüro für den Landkreis Cloppenburg e. V.
- Deutscher Kinderschutzbund Kreisverband Cloppenburg e. V.
- Kreissportbund
- Frauenberatung bei Bedrohung und Gewalt
- BISS-Stelle (Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt)
- Bildungsberatung für den Landkreis Cloppenburg
- Landfrauenvereine im Landkreis Cloppenburg
- Kfd im Landkreis Cloppenburg und Vechta
- Frauengruppen und Frauenverbände
- Schulen
- Kindertagesstätten

Überregionale Vernetzung u. a.

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

4. Maßnahmen der Verwaltung 2019 – 2021

Amt 10 – Amt für zentrale Aufgaben	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung	Stärkung weiblicher Präsenz in unterrepräsentierten Bereichen der Kreisverwaltung, Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in bestimmten Bereichen
Ermöglichung von Tele- und Teilzeitarbeit, Homeoffice, mobiles Arbeiten	Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf durch Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten
Erstellung von Gleichstellungsplänen	Förderung der Gleichstellung
Schaffung von flexiblen Arbeitszeitmodellen in Teilzeit	Bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Carearbeit, Förderung der Arbeitsmotivation, Erhalt der beruflichen Qualifikation während der Elternzeit
Schaffung von Telearbeitsplätzen, Ausstattung mit PC, Betreuung und Anbindung an das Kreishaus	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege, Erhalt der beruflichen Qualifikation der Mitarbeiter*innen in der Elternzeit, Erhalt und Steigerung der Arbeitsmotivation, Vermeidung von Anfahrtswegen, Abbau von Arbeitsengpässen, ermöglichen von höheren Wochenstundenzahlen, Klimaschutz
Angebot von Fortbildungsseminaren speziell für Frauen	Steigerung der Selbstsicherheit und der Durchsetzungsfähigkeit der Teilnehmerinnen
Betrieb einer 2-zügigen Betriebskrippe des Landkreises	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexibilisierung der Arbeitszeiten
Eltern-Kind-Büro im Kreishaus	Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Amt 39 – Amt für Veterinärwesen u. Lebensmittelüberwachung	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Verstärkte Einrichtung von Homeoffice und Telearbeitsplätzen	<p>Stärkere Arbeitszufriedenheit Familienfreundlichkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> Homeschooling, Not-Kinderbetreuung, „Fahrdienste“ durch kurzfristiges ausloggen möglich – damit verbunden ggf. Stundenaufstockungen von Teilzeitkräften möglich, flexible Arbeitszeitgestaltung mit der Möglichkeit bspw. Kinder kurz in den Kindergarten oder Schule zu bringen, um dann weiterarbeiten zu können Erhöhung der Work-Life-Balance <p>Einrichtung von Desksharing und damit verbunden geringerer Raumbedarf effektiveres Arbeiten insbesondere bei Erarbeitung diffiziler Fragestellungen ohne Störung durch Kolleg*innen Steigerung der Produktivität durch weniger Ablenkung</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitätskontrolle (wenn gewünscht) im Homeoffice genauso möglich wie im Büro durch Überprüfung der Arbeitsergebnisse oder Mitarbeitergespräche <p>tägl. Pendelstrecken fallen weg</p> <ul style="list-style-type: none"> • höhere Wahrscheinlichkeit, gute Mitarbeiter*innen mit langen Wegstrecken dauerhaft zu halten • Zeit-/Fahrtkostensparnis der Mitarbeiter*innen (führt außerdem zu weniger Emissionen – Klimaschutz) • mehr Freizeit, höhere Arbeitnehmer*innenzufriedenheit • Kostenersparnis <p>höherer Infektionsschutz hinsichtlich bspw. Erkältungskrankheiten, Grippe, Corona etc. ggf. weniger Kinderkrankentage bei gesetzlich Versicherten durch bessere Organisationsmöglichkeit der Kinderbetreuung höhere Bereitschaft des Einzelnen zur Teilnahme am Rufbereitschaftsdienst, da vieles aus dem Homeoffice geregelt werden kann Steigerung Attraktivität und Identifikation mit dem Arbeitgeber sowohl bei vorhandenem Personal als auch auf dem Arbeitsmarkt</p>
--	--

Amt 40 - Amt für Schule, Kultur, ÖPNV und Liegenschaften	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Ermöglichung Teilzeitarbeit und Telearbeit/mobiles Arbeiten	bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Carearbeit

Amt 50 – Sozialamt	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Telearbeit bzw. Homeoffice und Teilzeitarbeit	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherung der Aufgabenerledigungen im Rahmen der Corona-Pandemie

Amt 51 – Jugendamt	
Gewährung von Investitionskostenzuschüssen an die Städte/Gemeinden für den Ausbau von Krippenplätzen	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür ist die Bereitstellung ausreichender Betreuungsplätze durch Kindertagesstätten und Kindertagespflege erforderlich. Dies unterstützt der Landkreis Cloppenburg durch die bereits langjährig erfolgten Maßnahmen, dies auch weiterhin durch die in den Jahren 2019 bis 2021 geschaffenen genannten Verbesserungen.
Gewährung von Betriebskostenzuschüssen an die Städte/Gemeinden für vorhandene Krippenplätze	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür ist die Bereitstellung ausreichender Betreuungsplätze durch Kindertagesstätten und Kindertagespflege erforderlich. Dies unterstützt der Landkreis Cloppenburg durch die bereits langjährig erfolgten Maßnahmen, dies auch weiterhin durch die in den Jahren 2019 bis 2021 geschaffenen genannten Verbesserungen.
Bezuschussung der Betriebskosten von Hortbetreuungsplätzen	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür ist die Bereitstellung ausreichender Betreuungsplätze durch Kindertagesstätten und Kindertagespflege erforderlich. Dies unterstützt der Landkreis Cloppenburg durch die bereits langjährig erfolgten Maßnahmen, dies auch weiterhin durch die in den Jahren 2019 bis 2021 geschaffenen genannten Verbesserungen.
Bezuschussung neu geschaffener Kindergartenplätze; es erfolgte eine Erhöhung des Förderzuschusses	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür ist die Bereitstellung ausreichender Betreuungsplätze durch Kindertagesstätten und Kindertagespflege erforderlich. Dies unterstützt der Landkreis Cloppenburg durch die bereits langjährig erfolgten Maßnahmen, dies auch weiterhin durch die in den Jahren 2019 bis 2021 geschaffenen genannten Verbesserungen.
Änderung der Satzung des Landkreises Cloppenburg über die Förderung von Kinder in der Kindertagespflege	Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kindertagespflegepersonen und Eltern
Teilnahme am Förderprogramm des Landes Niedersachsen „Familienförderung – Gut ankommen in Niedersachsen“	Förderung von Familien von Neuzugewanderten durch ein Patinnenmodell

Amt 53 – Gesundheitsamt	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
Bezuschussung der Schwangeren - und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen (skf, Diakonie und donum vitae) als freiwillige Leistung des Landkreises	Unterstützung und Beratung von Frauen in der Schwangerschaft und im Schwangerschaftskonflikt sowie Beratung und Unterstützung von Frauen in Problem- und Konfliktsituationen
Bezuschussung empfängnisverhütender Mittel über die Diakonie und donum vitae von bis zu 8.000 € jährlich als freiwillige Leistung des Landkreises	Förderung von Eltern mit finanziellen Herausforderungen
Finanzierung des Familienhebammen-dienstes beim skf als freiwillige Leistung des Landkreises	Befähigung der Eltern fördern, eine angemessene Versorgung und Förderung ihrer Neugeborenen zu gewährleisten
Projekt „Klick Clack – Familien mit Zukunft“ (Kleinkindergesundheit stärken im LK Cloppenburg) mit folgenden Maßnahmen: Elternratgeber, Frühen Hilfen, Neuerdenbürger*innenbesuchen	Verbesserung des Informationsniveaus der Eltern betreffend Erziehung von Kindern und gesundheitspräventiven Hilfen
„Still Zeit“ – Kinderfreundlicher Landkreis Cloppenburg -. Viele Orte wurden seit 2014 mit dem Aufkleber „StillZeit“ ausgezeichnet, wo stillende Mütter herzlich willkommen sind. Auch Väter, die ihren Kindern ein Fläschchen geben wollen, finden hier eine Anlaufstelle.	Stillenden Müttern soll auch außerhalb der eigenen vier Wände die Möglichkeit zum Stillen gegeben werden.
Selbsthilfegruppe für Frauen mit psychischen Erkrankungen	Unterstützung von psychisch kranken Frauen bei der Bewältigung ihres Alltags

Amt 60 – Bauamt	
Maßnahme zur Gleichstellung	Auswirkungen
vermehrte Inanspruchnahme von Elternzeit durch männliche Kollegen	Vereinbarung von Familie und Beruf
Teilzeitbeschäftigung von Kolleg*innen	Vereinbarung von Familie und Beruf
Umgestaltung der Behördenschreiben mit Benennung des männlichen wie weiblichen Geschlechts	sprachliche Gleichstellung