**Bericht des Landrates über
gleichstellungspolitische Maßnahmen
der Jahre 2004 – 2006
im Landkreis Friesland
nach § 4a NLO**

Rechtliche Grundlagen zum Bericht nach NLO

Niedersächsische Verfassung, Artikel 3, Absatz 2, Satz 3:

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

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

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

Auszug aus der NLO, § 4a, Abs. 8

Mit der Novellierung der Niedersächsischen Gemeinde- und Landkreisordnung im Jahr 2005 wurde der Hauptverwaltungsbeamte beauftragt, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über das gleichstellungsrelevante Handeln der gesamten Verwaltung für einen Berichtszeitraum von je drei Jahren, hier für die Jahre 2004-2006, zu berichten.

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

Der Landkreis Friesland nimmt fortwährend die Verpflichtung wahr, den Verfassungsauftrag im aktiven Verwaltungshandeln umzusetzen.

Im ersten Teil des vorliegenden Berichtes werden beispielhaft einige herausragende Aktivitäten aus unterschiedlichen Verwaltungsbereichen dargestellt.

Der zweite Teil beschreibt die Besetzung der Gleichstellungsstelle.

Der dritte Teil enthält ein internes und externes Fazit.

Erster Teil

A - Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Telearbeitsplatz

Für einen vorübergehenden Zeitraum konnte eine Sozialarbeiterin einen Telearbeitsplatz in Anspruch nehmen. Sie konnte am Nachmittag mit ihren Kindern zu Hause sein. Die Bearbeitung der Akten konnte zu Hause erfolgen. Die Kontakte zu den Familien in den Bürozeiten und bei Hausbesuchen geplant werden.

Akteure und Partnerinnen: FB 01, FB 11 und FB 22

Auswirkung: Vereinbarkeit von Familie und Beruf konnte so gelebt werden, dies kann als Vorbild für andere Fachbereiche und Berufsfelder dienen.

Elternzeit

Im Jahr 2006 hat eine Mitarbeiterin in Elternzeit eine Tätigkeit für einige Stunden aufgenommen. Die Flexibilität der Arbeit und der Mitarbeiterin, Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinbaren, Kontakthalten zum Arbeitsplatz, boten Vorteile für alle Beteiligte.

Akteure und PartnerInnen: FB 01, FB 11 und FB 14, Zweckverband JadeWeserPark

Auswirkung: Signal an die Elternzeitler über Möglichkeiten des Kontakthalten nachzudenken. Fachbereiche sich mit den Fachkräften/KollegInnen über weitere stundenweise Mitarbeit Gedanken zu machen.

Stellenbesetzungen und Personalentscheidungen

Anregung einer geschlechtergerechten Personalpolitik. Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Laufbahnstufen/Entgeltgruppen, Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen. Unterstützung von beschäftigten Vätern und Müttern zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Thematisierung von Frauenförderung und Chancengleichheit.

Akteure und PartnerInnen: Fachbereiche, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Eine Sensibilisierung konnte in vielen Bereichen erreicht werden. Die Umsetzung ist aber noch nicht überall berücksichtigt.

Eltern-Kind-Büro

Im März 2005 wurde das Eltern-Kind-Büro im Verwaltungsgebäude eröffnet. Es bietet den MitarbeiterInnen die Möglichkeit bei unvorhergesehenem Ausfall der Kinderbetreuung die Kinder mit ins Büro zu bringen. Das Büro ist mit

einem vollständigen PC Arbeitsplatz und einer Kinderspielecke eingerichtet. Der Elternteil kann somit die Arbeit für diesen Tag weiter fortführen und die KollegInnen werden nicht gestört.

Akteure und Partnerinnen: FB 01, FB 11, Hausmeister, TUI, KollegInnen, die Spielzeug gespendet haben, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Die Eltern können so Notsituationen überbrücken, ohne Urlaub in Anspruch nehmen zu müssen. Die Arbeit kann weitergeführt werden und KollegInnen werden nicht von den Kindern gestört.

Girls' Day /Zukunftstag

Teilnahme und Durchführung an dem jährlich stattfindenden Girls Day am 3. Donnerstag im April

Ziel: Kinder/Enkel, Nichten/Neffen der MitarbeiterInnen mit den gewerblich/technischen Berufen in der Kreisverwaltung vertraut zu machen. Unterschiedliche Programme / Berufsfelder für die Mädchen und Jungen zu organisieren.

Akteure und PartnerInnen: FB 01 Innerer Service, FB 11 Personal, FB 12 Umwelt, FB 25 Straßenverkehr, Rettungsdienst, TUI Technikunterstützende Information, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Jugendliche mit den technischen Arbeiten in der Verwaltung vertraut zu machen. Berufswahl sollte nicht nach typisch weiblichen oder männlichen Berufen erfolgen.

Sprechstunde Nordwest- Krankenhaus Sanderbusch

In den Jahren 2004 bis 2005 wurden vierteljährlich Sprechstunden für die weiblichen Mitarbeiterinnen des Krankenhauses angeboten. Möglichkeit der Beratung vor Ort, speziell im Krankenhaus mit einem hohen Frauenanteil, war der Wunsch nach einer ortsnahen Beratung.

Ziel: Spezielle Fragen, die sich aus der Zusammenarbeit, der Arbeitszeit oder anderer Gründe ergaben, sollten in einem geschützten Rahmen besprochen werden können.

Akteure und PartnerInnen: NWK Verwaltung, - Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Die Sprechstunde wurde angenommen, die gleichstellungsrelevanten Fragen konnten vor Ort besprochen werden. Auf Problemfragen konnte an fachlicher Stelle hingewiesen werden oder Veränderungen eingeführt werden. Mit der Neuorganisation des NWK wurde diese Sprechstunde nicht weiter angeboten.

Anti-Mobbing Veranstaltung

Das Phänomen des Mobbing tritt immer häufiger auf und belastet den beruflichen Alltag. Besonders Frauen sind von dieser Form betroffen. In dem Küchenteam des NWK hatte es Anzeichen für dieses Verhalten gegeben. Mit dem Team wurde vereinbart, eine Tagesveranstaltung September 2004 mit einer Fachkraft zu organisieren. Der Gemeindeunfallverband konnte als Partner gefunden werden.

Akteure und PartnerInnen: NWK Verwaltung, - Personalrat, Gemeindeunfallverband, Mobbingberaterin, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Durch diese Veranstaltung wurde das Verhältnis untereinander verbessert, die Probleme angesprochen, Veränderungen eingeleitet. Das Phänomen „Mobbing“ wurde erklärt und Hintergründe bekannt. Frauen reagieren anders auf Stresssituationen, psychosomatische Erscheinungen.

Frauenprojekt Fuhrenkamp

Auf Initiative der Leitung der Außenstelle Kreisvolkshochschule Fuhrenkamp wurde ein Informationsvormittag für die Frauen der Maßnahme durchgeführt. Möglichkeiten und Bedingungen für Berufsrückkehrerinnen wurden erläutert und durchgesprochen. Eventuelle Hindernisse oder Unterstützung aufgezeigt.

Akteure und Partnerinnen: KVHS Fuhrenkamp – Leitung Frauenprojekt, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Realistische Einschätzung der Situation auf dem Arbeitsmarkt, frühzeitige Kontaktaufnahme zu Betreuungsangeboten und Überlegungen zu durchführbaren Arbeitszeitmodellen.

Mitarbeiterbefragung

Bei der Mitarbeiterbefragung ging es darum die Sichtweise der weiblichen Mitarbeiter von Anfang an zu berücksichtigen. Im Kernteam wurden alle Bedingung zusammengetragen und flossen in die Befragung ein. Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten war selbstverständlich.

Akteure und PartnerInnen: FB 01, FB 11, Personalrat , ausgewählte MitarbeiterInnen, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten konnten die Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt Vereinbarkeit Beruf und Familie, Arbeitsbelastung, Zusammenarbeit frühzeitig einfließen.

B – Externe Handlungsfelder

Gründerinnenmesse in der Fachhochschule Wilhelmshaven

Mit der Frauengruppe: „Frauenpower“, alles Existenzgründerinnen in Friesland, wurde eine Messe organisiert und durchgeführt. Sie stellte eine Veranstaltungsform dar, um Vernetzung und Orientierung der einzelnen Frauenunternehmen zu ermöglichen. 30 % aller Gründungen werden von Frauen durchgeführt.

Akteure und PartnerInnen: FB 01 Wirtschaftsförderung, Existenzgründungsinitiative Wittmund / Friesland / Wilhelmshaven, Frauenpower, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Die Frauen haben sich weiterhin als Gruppe getroffen, Unterstützung und Beratung als Selbständige gegeben, einige haben Arbeitsplätze geschaffen oder sind aus der vorherigen Arbeitslosigkeit heraus gekommen.

Rückkehr in den Beruf

Veranstaltung für Bürgerinnen in Friesland. Heranführen an den PC, Zusammenstellen aller wichtigen Bewerbungsunterlagen und Erproben eines Vorstellungsgesprächs. Durchführung im Ausbildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Friesland.

Akteure und PartnerInnen: Kreishandwerkerschaft Friesland, Gleichstellungsbeauftragte, Fachfrau

Auswirkung: Frauen nach einer längeren Familienphase wieder in den Beruf zurück zu führen. Gemeinsam mit anderen Frauen und mit einer Fachfrau ist der Wiedereinstieg leichter zu planen.

(W)Internetcafe

An dem vom niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit initiierten Projekt (W)Internetcafe haben Frauen die Möglichkeit unkompliziert mit dem Internet unter Anleitung einer IT Landfrau in Berührung zu kommen. Die Hemmschwelle vor dem „neuen“ sollte abgebaut werden. Frauen unter Frauen lernen.

Akteure und PartnerInnen: FB 11, BBS Jever, IT Landfrau, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Über 140 Frauen haben dieses Angebot genutzt und die Kursnachmittage besucht. Frauen unterschiedlichen Alters haben so die ersten Berührungen mit dem Internet aufgenommen, um damit weiter zu Hause umgehen zu können.

Balance- Familie- Beruf

An dem vom niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit aufgelegten Projekt haben die Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Friesland mit einer Postkartenaktion zum Thema Elternzeit teilgenommen. Vier unterschiedliche Karten befassen sich mit vier Sprüchen mit diesem Thema.

Akteure und Partnerinnen: alle Gleichstellungsbeauftragte im LK Friesland

Auswirkung: Auf humorvolle und nachdenkliche Art wird dieses Thema den Eltern nahegebracht.

Lokales Bündnis für Familie im Landkreis Friesland

Im August 2005 wurde das Lokale Bündnis für Familie im Landkreis Friesland gegründet. Um den Landkreis Friesland zu einem familienfreundlichen Landkreis zu führen, haben viele PartnerInnen den Gründungsvertrag unterschrieben.

Initiatoren: Oldenburische IHK, MdB Karin Evers-Meyer, Landrat Ambrosy, alle Bürgermeister des Landkreises Friesland

Auswirkung: Seit der Gründung wird an der Umsetzung zum „Familienfreundlichen Landkreis“ mit vielen Veranstaltungen und Projekten gearbeitet.

Auftaktveranstaltung Bündnis 05.10. 2005

„Familienfreundliche Region Friesland“ – Chancen des demografischen Wandels nutzen

Veranstaltung mit 8 Workshopthemen, um auf dem Weg „Familienfreundlicher Landkreis“ voran zukommen. Themen:

- 1 Familienfreundliche Arbeitgeber,
2. Passgenaue Kinderbetreuungslösungen entwickeln,
3. Flexible Kinderbetreuungslösungen,
4. Qualifizierung von Tagesmüttern,
5. Bürgerschaftliches Engagement – „Walking-Bus“
6. Demografischer Wandel/ Miteinander der Generationen,
7. Familienfreundliche Urlaubsregion
8. Was macht familienfreundliche Kommunen aus?

Akteure und PartnerInnen: Bündnisaktive aus dem Landkreis Friesland aus Kommunen, Institutionen und Ehrenamtliche

Auswirkung: Das Thema Familienfreundlichkeit wurde auf vielfältige Weise betrachtet und in die Öffentlichkeit transportiert.

Veranstaltung zu „Wege zur familienfreundlichen Kommune“

Veranstaltung für KommunalpolitikerInnen im Landkreis Friesland, um sich mit den Möglichkeiten und Bedingungen, Erfordernissen für familienfreundliche Kommunen auseinander zusetzen.

Akteure und PartnerInnen: Christa Frenzel, Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit , Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Es wurde deutlich, mit wie vielen unterschiedlichen und kreativen Möglichkeiten die Umsetzung zur Familienfreundlichkeit in den Kommunen machbar ist.

Gesund und fit

Projekt für die Förderschulen im Landkreis Friesland zum Thema Ernährung Übergewicht, Essverhalten, Bewegungsmangel. Auffällig viele Schülerinnen der 5-7 Klassen leiden unter gestörtem Ernährungsverhalten. Mit dem Projekt sollten über unterschiedliche Herangehensweisen die persönlichen Ernährungsgewohnheiten verdeutlicht werden. Dabei war auch die häusliche, finanzielle und rollenbezogene Sichtweise heranzuführen. Das Projekt wurde während des Schulvormittags eingebaut und von den Lehrkräften unterstützt

Akteure und PartnerInnen: FB 23, FB 22 -ASD, alle 3 Förderschulen im Landkreis Friesland, AOK -Niedersachsen, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Den Mädchen und Jungen wurde ein problemorientiertes Umgehen im niederschweligen Bereich mit Ernährung, Bewegung und Rollenverhalten entsprechend ihrer persönlichen Möglichkeiten aufgezeigt.

Frauensporttage

Seit Beginn des Projektes „Frauensporttag“ findet ein jährlicher Frauensporttag im Landkreis Friesland statt. Neben den sportlichen Aktivitäten, sollen die Frauen auf eine gleichberechtigte Teilhabe an der Vereinsführung und bei der Umsetzung ihrer Interessen hingewiesen werden.

Akteure und PartnerInnen: FB 11, Schulen in der Trägerschaft des Landkreises Friesland, Hausmeister, Kreissportbund, Gleichstellungsbeauftragte

Auswirkung: Frauen haben in den zurückliegenden Jahren immer mehr Verantwortung und Funktionen im KSB Friesland übernommen.

Die aufgeführten Maßnahmen gingen zum größten Teil auf die Initiative der Gleichstellungsbeauftragten zurück. Bei den nicht von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Maßnahmen ist sie frühzeitig eingebunden worden, um gleichstellungspolitische Aspekte einbringen zu können.

2. Teil

Besetzung des Gleichstellungsbüros

- Stundenzahl
25 (Gleichstellungsbeauftragte)
8 (Mitarbeiterin)
- Haushaltsansatz (ohne Personalkosten)
2004 7.100,- €
2005 7.900,- €
2006 22.900,- € davon 15.000,- € fürs Lokale Bündnis für Familie

3. Teil

Fazit interner Bereich

Der Auftrag des Landkreises Friesland zur Verwirklichung der Gleichberechtigung lässt sich zum einen mit internen Maßnahmen bearbeiten, die sich direkt auf die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten auswirken. Führungskräfte können im Rahmen ihrer Personalverantwortung dazu beitragen, bestimmte Personengruppen bei Bedarf besonders zu fördern und bestehende Benachteiligungen auszugleichen. Hieran muss auch in den nächsten Jahren gearbeitet werden, um Unterrepräsentanz in Führungspositionen oder die Bedingungen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf voranzutreiben.

Fazit externer Bereich

Fachliche externe Maßnahmen des kommunalen Handelns können darauf abzielen, den unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen, Jungen und Mädchen angemessen Rechnung zu tragen.

Im Sinne der Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming steht dabei im Vordergrund, Maßnahmen auch mit geschlechtsbewusstem Blick zu planen und umzusetzen.

Gender Mainstreaming bedeutet darüber hinaus, die Auswirkungen des Verwaltungshandelns auf das jeweilige Geschlecht hin zu überprüfen. So können Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Gruppe von den jeweiligen Maßnahmen profitiert und ob im Sinne der Gleichberechtigung ein Umsteuern oder Neuausrichtung erforderlich wäre.

Auch diese Vorgehensweise muss in den weiteren Jahren bei allen Vorhaben und Projekten berücksichtigt werden. Dadurch kann sich der Landkreis Friesland zu einem attraktiven Standort weiterentwickeln .