

die grafenschaft
Landkreis Grafschaft Bentheim



**Gleichstellungsbericht
des Landkreises Grafschaft Bentheim
für den Zeitraum
vom 01.01.2013 – 31.12.2015**

gemäß

**§ 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes
(NKomVG)**

Vorwort

Nach dem Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz sind alle Kommunen verpflichtet, regelmäßig darüber zu berichten, mit welchen Maßnahmen sie den verfassungsrechtlichen Auftrag umsetzen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, sowie über die Auswirkungen dieser Maßnahmen.

Die Berichtspflicht soll laut des Gesetzentwurfs zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts vom 01.12.2004 dazu anhalten, dass die Kommunen ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichten (Niedersächsischer Landtag – Drucksache 15/1490). Die Gleichstellung der Geschlechter wird damit als Querschnittsaufgabe in allen Arbeitsfeldern der Verwaltung definiert und ist somit eine Gemeinschaftsaufgabe aller.

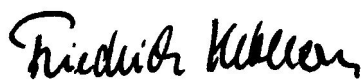
Wir freuen uns, mit dem Gleichstellungsbericht des Landkreises Graftschaft Bentheim für den Zeitraum vom 01.01.2013 – 31.12.2015 einen Überblick darüber vorzulegen, mit welchen Maßnahmen der Landkreis in dieser Zeit dem verfassungsrechtlichen Auftrag nachgekommen ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Graftschaft Bentheim hat mit großer Unterstützung des Verwaltungsvorstands sowie der Fachbereiche, Gesellschaften, Stiftungen und Eigenbetriebe den Bericht erstellt. Für den Bericht wurden die entsprechenden Maßnahmen aller Organisationseinheiten des Landkreises Graftschaft Bentheim in einer Befragung erhoben und zusammengefasst. Über die Ergebnisse berichtet der Landrat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Kreistag am 22.09.2016. Damit wird der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht Rechnung getragen.

Wir sind überzeugt davon, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten der Motor der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit sind. Hier sind wir gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen – und Männer – als Fachkräfte in den Landkreis kommen, um zu bleiben, und ihre „Balance der Lebensbereiche“ möglich wird.

Der Landkreis Graftschaft Bentheim ist ein familienfreundlicher Landkreis. Als Arbeitgeber stellt er dies seit dem Jahr 2006 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ unter Beweis.

Nordhorn, im September 2016



Friedrich Kethorn

Landrat



Julia Stegt

Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

Vorwort.....	2
Abkürzungsverzeichnis.....	5
Einleitung	6
1. Rechtsgrundlage des Gleichstellungsberichts	7
2. Methodisches Vorgehen.....	8
3. Maßnahmen in der Fachaufgabe.....	10
3.1. Maßnahmen der Stabsstellen	10
3.1.1. 0.1 Büro des Landrats	10
3.1.2. 0.2 Gleichstellungsbüro	10
3.1.3. 0.3 Recht.....	19
3.2. Maßnahmen der Fachbereiche	19
3.2.1. Fachbereich 1 Zentrale Dienste.....	19
3.2.1.1. Abteilung 1.1 Innerer Service	19
3.2.1.2. Abteilung 1.2 Personal und Organisation	20
3.2.1.3. Abteilung 1.3 Finanzen und Kasse.....	22
3.2.1.4. Abteilung 1.4 Rechnungsprüfungsamt	22
3.2.2. Fachbereich 2 Kreisentwicklung	22
3.2.2.1. Abteilung 2.1 Natur und Landschaft	22
3.2.2.2. Abteilung 2.2 Wasser und Boden	22
3.2.2.3. Abteilung 2.3 Verkehr.....	22
3.2.2.4. Abteilung 2.4 Wirtschaftsförderung	22
3.2.2.5. Abteilung 2.5 Tourismus	29
3.2.2.6. Abteilung 2.6 Bauwesen	29
3.2.2.7. Stiftung Feuchtgebiet Syen-Venn.....	29
3.2.3. Fachbereich 3 Sicherheit und Ordnung	29
3.2.3.1. Abteilung 3.1 Unbebaute Liegenschaften.....	29
3.2.3.2. Abteilung 3.2 Ordnung	29
3.2.3.3. Abteilung 3.3 Straßenverkehr.....	29
3.2.3.4. Abteilung 3.4 Veterinärwesen und Verbraucherschutz.....	29

3.2.4. Fachbereich 4 Soziales und Gesundheit	30
3.2.4.1. Abteilung 4.1 Soziale Sicherung	30
3.2.4.2. Abteilung 4.2 Kommunale Arbeitsmarktintegration.....	31
3.2.4.3. Abteilung 4.3 Gesundheitsamt	34
3.2.4.4. Abteilung 4.4 Drogenberatungsstelle	34
3.2.5. Fachbereich 5 Familie und Bildung.....	35
3.2.5.1. Abteilung 5.1 Verwaltung der Jugendhilfe	35
3.2.5.2. Abteilung 5.2 Allgemeiner Sozialdienst	35
3.2.5.3. Abteilung 5.3 Familie, Jugend, Sport und Integration	35
3.2.5.4. Abteilung 5.4 Schulen und Weiterbildung.....	37
3.2.5.5. Abteilung 5.5 Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche.....	37
3.3. Maßnahmen der Gesellschaften, Stiftungen und Eigenbetriebe.....	38
3.3.1. Grundstücks- und Entwicklungsgesellschaft Landkreis Grafschaft Bentheim mbH	38
3.3.2. Naturschutzstiftung.....	38
3.3.3. Eigenbetrieb Volkshochschule.....	38
3.3.4. Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	38
4. Maßnahmen in der Führungsaufgabe.....	39
5. Zusammenfassung und Fazit	41
Anlagen.....	45

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeitskreis
ANET	ESF-Projekt „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ und Informationsportal für Alleinerziehende „Alleinerziehenden Netzwerk“
BISS	Beratungs- und Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt des Sozialdienstes katholischer Frauen e. V. Nordhorn
DROB	Drogenberatungsstelle
EEB	Evangelische Erwachsenenbildung Emsland/ Bentheim e.V.
ESF	Europäischer Sozialfonds
FABI	Katholische Familienbildungsstätte Nordhorn
FBL	Fachbereichsleiter/innen
FLAZ	Flexible Arbeitszeiten und Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeiten
FSB	Familien Service Büro
GTZ	Grafschafter Technologie Zentrum
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
kfd	Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands
KiTa	Kindertagesstätte
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NKomVG	Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PeB	Projekt existenzsichernde Beschäftigung
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch
SkF	Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Nordhorn
SPNV	Schienenpersonennahverkehr
VA	Veranstaltung

Einleitung

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht wird über die Maßnahmen, die der Landkreis Grafschaft Bentheim im Zeitraum vom 01.01.2013 – 31.12.2015 durchgeführt hat, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, sowie über deren Auswirkungen berichtet.

Zunächst werden die gesetzlichen Grundlagen und das methodische Vorgehen zur Erstellung des Berichts erläutert.

Daran anschließend werden die Maßnahmen des Landkreises Grafschaft Bentheim zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren Auswirkungen in der Fachaufgabe nach Organisationseinheiten strukturiert dargestellt.

Darauf folgt eine für den gesamten Landkreis zusammengefasste Erläuterung der Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Führungsaufgabe.

Abschließend wird eine Zusammenfassung vorgenommen und ein Fazit gezogen.

1. Rechtsgrundlage des Gleichstellungsberichts

Gemäß § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) besteht eine Berichtspflicht des Landkreises gegenüber dem Kreistag über seine Maßnahmen zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetzes § 9 Abs. 7

„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.“

Niedersächsische Verfassung Art. 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.“

So steht es seit 1993 in der Niedersächsischen Verfassung. Seit 1994 enthält auch das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Art. 3 Abs. 2 eine Ergänzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes:

Grundgesetz Art. 3 Abs. 2

„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.“

Der Staat hat somit die Verpflichtung, Politik so zu betreiben, dass eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird.

Zur Erfüllung der Berichtspflicht des Landkreises Grafschaft Bentheim gemäß § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes wird der Gleichstellungsbericht des Landkreises Grafschaft Bentheim für den Zeitraum vom 01.01.2013 – 31.12.2015 vorgelegt.

2. Methodisches Vorgehen

Der Bericht wurde auf der Grundlage einer Befragung aller Organisationseinheiten des Landkreises per Fragebogen und einer Zusammenstellung der in der Befragung gemachten Angaben erstellt.

Das methodische Vorgehen der Erhebung wurde von der Gleichstellungsbeauftragten konzipiert und organisiert und mit dem Landrat, dem Verwaltungsvorstand und den Fachbereichsleiter/innen abgestimmt. Der Landrat richtete den Auftrag zum Ausfüllen des Fragebogens per E-Mail zusammen mit sämtlichen Erhebungsunterlagen an alle Leitungen der Fachbereiche, Abteilungen, Gesellschaften, Stiftungen und Eigenbetriebe des Landkreises. Alle zur Befragung versandten Unterlagen sind im Anhang einsehbar. Der Fragebogen wurde von allen Organisationseinheiten ausgefüllt zurückgesendet. Die daran anschließende Zusammenfassung in Berichtsform wurde von der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und abschließend mit dem Verwaltungsvorstand abgestimmt.

Ablauf zur Erstellung des Gleichstellungsberichts des Landkreises Grafschaft Bentheim für den Zeitraum vom 01.01.2013-31.12.2015

17.12.2015 20.01.2016	Vorbesprechungen Landrat und Gleichstellungsbeauftragte
25.01.2016	Vorstellung des Vorhabens in der Fachbereichsleiterrunde
25.01.2016	Versand einer E-Mail mit Fragebögen und Anleitung zu den Fragebögen an alle Organisationseinheiten durch den Landrat
05.02.2016	Vorstellung des Vorhabens in der Abteilungsleiterrunde
08.04.2016	Erinnerung an den Abgabetermin (02.05.2016) durch den Landrat
02.05.2016	Abgabetermin für die Unterlagen aus den Organisationseinheiten
ab 02.05.2016	Zusammenfassen des Gleichstellungsberichts
ab 07.07.2016	zur Vorlage beim Verwaltungsvorstand
12.08.2016	abschließende Besprechung von Verwaltungsvorstand und Gleichstellungsbeauftragter
22.09.2016	Vorstellung im Kreistag

Mit dem Fragebogen wurden Maßnahmen abgefragt, bei denen die Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Verantwortungsbereich berücksichtigt wurden. Der Fragebogen bestand aus zwei Teilen:

1. Maßnahmen in der Fachaufgabe: Maßnahmen, die im Rahmen der Fachaufgabe der Organisationseinheit im Berichtszeitraum durchgeführt wurden und die eine Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege oder die Sicherung der Chancengleichheit haben.
2. Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Personal/ Organisation): Maßnahmen, die im Rahmen der Führungsaufgabe von der Leitung der Organisationseinheit durchgeführt wurden und die eine Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege oder die Sicherung der Chancengleichheit haben.

Außerdem wurde nach Zielen und Auswirkungen der jeweiligen Maßnahmen sowie nach weiteren Planungen für die Zukunft in Bezug auf die jeweils angegebene Maßnahme gefragt.

Soweit im Berichtszeitraum keine Maßnahmen durchgeführt wurden, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigten, wurde um Fehlanzeige mit einer Begründung gebeten (z.B. mit der Begründung, dass innerhalb der Fachaufgaben der Organisationseinheit bisher keine gleichstellungsrelevanten Aspekte relevant gewesen sind).

Außerdem wurde dem Fragebogen eine Anleitung zum Ausfüllen beigelegt. Diese enthielt neben Erläuterungen zur Relevanz von Maßnahmen auch Beispiele für Maßnahmen, die die

Gleichstellung betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte stand während des Erhebungszeitraums für Rückfragen zum Ausfüllen des Fragebogens zur Verfügung.

Die im folgenden Kapitel 3. erläuterten Maßnahmen bilden die in der Befragung gemachten Angaben der Fachbereiche, Abteilungen, Gesellschaften, Stiftungen und Eigenbetriebe zur Abfrage von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen in der Fachaufgabe ab.

Die Angaben wurden für die Berichterstattung – soweit notwendig – redaktionell angepasst. Dabei wurde darauf geachtet, dem Wortlaut der Angaben im Wesentlichen zu entsprechen. Abschließend wurde eine Freigabe der entsprechenden Textpassagen von allen abgebildeten Organisationseinheiten eingeholt. Die Abstimmung wurde dokumentiert.

Die in der Befragung gemachten Angaben zu gleichstellungsbezogenen Maßnahmen in der Führungsaufgabe werden in Kapitel 4. zusammengefasst dargestellt.

Da die in den nachfolgenden Kapiteln 3.1.2. und 3.2.1.2. erläuterten Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege und zur Förderung der Gleichstellung innerhalb der Verwaltung für alle Organisationseinheiten des Landkreises Grafschaft Bentheim gelten, wurden hierzu in der Befragung oft ähnliche Angaben gemacht. Lediglich vereinzelt wurden von den Organisationseinheiten Besonderheiten herausgestellt.

Aus Gründen der Lesbarkeit wurden daher ähnliche Angaben zu Maßnahmen in der Führungsaufgabe in Kapitel 4. zusammengefasst und besondere Beispiele in diesem Kapitel extra erläutert.

3. Maßnahmen in der Fachaufgabe

3.1. Maßnahmen der Stabsstellen

3.1.1. 0.1 Büro des Landrats

Das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen!“ zur Nachwuchsförderung von politisch engagierten Frauen wurde im Jahr 2014 vom Büro des Landrates (Stabsstelle 0.1) begleitet. Ziel dieses Programms ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Kommunalpolitik. Mangels Anfragen wurde das Projekt im Landkreis nicht durchgeführt. Diese Aufgabe wurde vom Büro des Landrates übernommen, da zum Zeitpunkt des Programmstarts die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten unbesetzt war. Zukünftig soll diese Aufgabe wieder von der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Das Aufgabenspektrum der Stabsstelle 0.1 Büro des Landrats enthielt ansonsten keine gleichstellungsrelevanten Bezüge.

3.1.2. 0.2 Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro des Landkreises Grafschaft Bentheim wird von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (25 Wochenstunden) geleitet, die von zwei Mitarbeiterinnen mit jeweils einer halben Stelle unterstützt wird.

Für Veranstaltungen, Maßnahmen und Geschäftsaufwendungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung standen dem Gleichstellungsbüro im Berichtszeitraum folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

2013	10.700,00 €
2014	9.700,00 €
2015	10.500,00 €

Mit diesen Mitteln konnten die Aufgaben im Gleichstellungsbüro erfüllt werden.

Für das Projekt audit berufundfamilie wurden im Berichtszeitraum folgende Haushaltsmittel bereitgestellt:

2013	5.000,00 €	Grundetat (Maßnahmen, Veranstaltungen, Beschaffungen etc.)
	5.000,00 €	Projekt Ferienbetreuung inkl. Personalkosten
2014	5.000,00 €	Grundetat
	1.500,00 €	Projekt Ferienbetreuung exkl. Personalkosten
2015	5.000,00 €	Grundetat
	15.000,00 €	Re-Auditierungsverfahren (Rückmeldung von 6.000 € aufgrund des verschlankten Verfahrens „Sicherung“)

Mit diesen Mitteln konnten die Aufgaben im Projekt audit berufundfamilie erfüllt werden.

Vom 10.07.2014 bis zum 27.11.2014 war das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vakant.

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten wurden in diesem Zeitraum von einer kommissarisch eingesetzten Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

Am 01.12.2014 hat die neue Gleichstellungsbeauftragte ihre Tätigkeit aufgenommen.

Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte hat die grundsätzliche Aufgabe, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Bei dieser Aufgabe handelt es sich gleichzeitig um eine Querschnittsaufgabe der gesamten Verwaltung, die alle ihre Handlungsfelder

betrifft, insbesondere bei Personalangelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt für die Verwaltung Informations-, Planungs-, Koordinations- und Kontrollaufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter wahr.

Die wichtigste Gesetzesgrundlage der Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen sind die Paragraphen 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG). Hiervon lassen sich folgende Aufgaben ableiten:

- Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
- Mitwirkung an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben
- Anregung von Vorhaben und Maßnahmen,
 - die die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung betreffen
 - die personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes betreffen
 - die Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft bzw. bei Landkreisen Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich betreffen
- weitere Aufgaben zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern können der Gleichstellungsbeauftragten von der Vertretung übertragen werden bzw. die Gleichstellungsbeauftragte kann der Vertretung hierfür Vorschläge unterbreiten.

Eine weitere wichtige Gesetzesgrundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Ziel des NGG ist es, in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Das NGG enthält Vorschriften für die Verwaltung über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Bestimmungen zur Durchsetzung der Ziele. Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Verwaltung bei der Umsetzung dieser Vorschriften und Bestimmungen zu unterstützen und deren Einhaltung zu kontrollieren.

Die Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsbüros werden im Folgenden anhand von vier Handlungsfeldern erläutert:

- Verwaltungsintern
- Politik
- Vernetzung und Öffentlichkeit
- Projekt audit berufundfamilie.

Viele dieser Maßnahmen und Projekte erfolgen in Kooperation mit verschiedenen verwaltungsinternen und -externen Stellen, die im Folgenden nicht immer im Detail aufgelistet werden konnten.

Verwaltungsintern

Schwerpunkt der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Kreisverwaltung war die Beteiligung an Personalangelegenheiten. Diese erfolgte in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung 1.2 Personal und Organisation sowie dem Personalrat. Auch die Initiierung, Planung und Umsetzung von gleichstellungsrelevanten und familienfreundlichen Maßnahmen war ein wesentlicher Bestandteil. Im Berichtszeitraum zählte zu den umfangreicheren verwaltungsinternen Projekten die Erstellung des Zweiten Gleichstellungsplans des Landkreises Grafschaft Bentheim für den Zeitraum 01.07.2015-30.06.2018, die Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsberichtes des Landkreises Grafschaft Bentheim über den Zeitraum 01.01.2013-31.12.2015 sowie die Re-Auditierung im audit berufundfamilie (weitere Ausführungen hierzu im Folgenden unter „Projekt audit berufundfamilie“).

Im Folgenden werden die im Berichtszeitraum durchgeführten verwaltungsinternen Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsbüros, deren Ziele und Auswirkungen sowie zukünftig geplante Maßnahmen als Übersicht in Tabellenform dargestellt:

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> <ul style="list-style-type: none"> · Beteiligung an Personal-auswahlverfahren · Initiierung, Planung und Umsetzung von Maßnahmen (audit berufundfamilie/ Gleichstellungsplan) · Interne Besprechungen mit Verwaltungsvorstand/ Landrat, div. Abteilungen, Personalrat · interne Öffentlichkeitsarbeit · Beratungen 	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen oder Männern in den Entgelt- und Besoldungsgruppen (Z) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Z) Verwaltungsinterne Information und Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Präsenz und Erkennbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten als interne Ansprechpartnerin für das Thema (Z) Unterstützung Hilfesuchender	Diese Maßnahmen sind fortlaufend bzw. wiederkehrend.
Erstellung des Zweiten Gleichstellungsplans des Landkreises Grafschaft Bentheim für den Zeitraum 01.07.2015-30.06.2018 nach §§ 15, 16 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010; Abstimmung mit Verwaltungsvorstand, Personalabteilung, Personalrat; Präsentation im Ausschuss für Finanzen, Personal u. Liegenschaften und Kreistag	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen oder Männern in den Entgelt- und Besoldungsgruppen (Z) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Z) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege (Z) Erfüllung des Gesetzesauftrages	Sowohl Gleichstellungsplan als auch Gleichstellungsbericht werden jeweils nach drei Jahren neu erstellt.
Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsberichtes	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	

des Landkreises Grafschaft Bentheim über den Zeitraum 01.01.2013-31.12.2015 gemäß § 9 Abs. 7 des Nds. Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG), Abstimmung mit Verwaltungsvorstand, Fachbereichsleitungen, Abteilungsleitungen	(Z) Berichterstattung über die Maßnahmen, die der Landkreis Grafschaft Bentheim 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 (Z) Verankerung des Themas Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema innerhalb der Verwaltung (Z) Erfüllung des Gesetzauftrages	
--	--	--

Politik

Wesentlicher Bestandteil der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Handlungsfeld Politik waren die Teilnahme an Ausschusssitzungen sowie der Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen mit Kreistagspolitikerinnen und -politikern. Schwerpunkte hierbei waren der Austausch mit den Frauen im Kreistag bei regelmäßigen Treffen und deren Information über aktuelle gleichstellungspolitische Themen und Veranstaltungen sowie Gastbeiträge als Referentin bei verschiedenen Veranstaltungen.

Im Folgenden werden die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsbüros im Handlungsfeld Politik, deren Ziele und Auswirkungen sowie zukünftig geplante Maßnahmen als Übersicht in Tabellenform dargestellt:

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> · Teilnahme an Ausschusssitzungen · Mitglied mit beratender Stimme im Jugendhilfeausschuss seit 07.05.2015	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Anregung von Vorhaben und Maßnahmen	Fortlaufend
<u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> Treffen Frauen im Kreistag · Organisation und Durchführung · Regelmäßige Weitergabe von aktuellen gleichstellungsrelevanten Informationen und Veranstaltungshinweisen	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Information und Austausch zu gleichstellungspolitischen Themen parteiübergreifend (Z) Anregung von Vorhaben und Maßnahmen	Fortlaufend
<u>Wiederkehrend:</u> Informationsaustausch mit Politiker/innen	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Information und Austausch zu	Fortlaufend, erfolgt bei Bedarf

	gleichstellungspolitischen Themen (Z) Anregung von Vorhaben und Maßnahmen	
<u>Zeitraum 01.12.2014 - Mitte 2015</u> Vorstellung in verschiedenen Fraktionen bzw. deren Frauenorganisationen	(Z) Vorstellung/ Bekanntmachung als neue Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Grafschaft Bentheim (Z) Information und Austausch zu gleichstellungspolitischen Themen	
Gastreferentin bei verschiedenen Veranstaltungen	(Z) Bekanntheitsgrad der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Grafschaft Bentheim erhöhen (Z) Informations- und Erfahrungsaustausch zu Gleichstellungsthemen im Landkreis	Bei Anfrage Durchführung weiterer Termine

Vernetzung und Öffentlichkeit

Im Bereich der Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit stand neben den Tätigkeiten zu den jährlich stattfindenden Aktions- und Gedenktagen zu frauen- und gleichstellungspolitischen Themen die Vernetzung auf regionaler Ebene im Vordergrund, z.B. im Rahmen von Arbeitskreisen und durch die Teilnahme an Veranstaltungen. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Arbeit war die Auswahl, Aufbereitung und Weitergabe von aktuellen zielgruppenspezifischen Informationen und Veranstaltungshinweisen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten an diverse Arbeitskreise und Netzwerke. Ein wichtiges und umfangreiches Projekt im Berichtszeitraum war die Ausstellung „Rosenstraße 76“ über häusliche Gewalt vom 10.-19.06.2015 (Kooperationsprojekt mit Jugendamt (hauptverantwortlich) u.a.).

Im Folgenden werden die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsbüros im Handlungsfeld Vernetzung und Öffentlichkeit, deren Ziele und Auswirkungen sowie zukünftig geplante Maßnahmen als Übersicht in Tabellenform dargestellt:

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<u>Jährlich wiederkehrend:</u> Internationaler Frauentag am 8. März <ul style="list-style-type: none"> · Beteiligung an Veranstaltung des Nordhorner Frauenbündnisses · Erstellung eines Flyers mit Veranstaltungen in der Grafschaft Bentheim 	(Z) Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Präsenz und Erkennbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Grafschaft Bentheim als Ansprechpartnerin für das Thema (Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Unterstützung diverser frauen- bzw. gleichstellungspolitisch engagierter Initiativen	Diese Maßnahme wird in jedem Jahr durchgeführt. Mitorganisation/ Initiierung von weiteren Fachveranstaltungen ist vorgesehen.
<u>Jährlich wiederkehrend:</u> Equal Pay Day <ul style="list-style-type: none"> · Beteiligung an Veranstaltungen zum Equal Pay Day mit 	(Z) Verringerung der Gender Pay Gap (Lohnlücke zwischen Frauen und Männern) (Z) Information der Öffentlichkeit über die ungleiche Bezahlung von	Diese Maßnahme wird in jedem Jahr durchgeführt. Mitorganisation/ Initiierung von weiteren

<p>wechselnden Kooperationspartner/innen</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mitorganisation/ Initiierung von Fachveranstaltungen · Erstellung eines Flyers mit Veranstaltungen in der Grafschaft Bentheim 	<p>Frauen und Männern</p> <p>(Z) Präsenz und Erkennbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Grafschaft Bentheim als Ansprechpartnerin für das Thema</p> <p>(Z) Information der Öffentlichkeit über die Risiken von Erwerbsarbeitsunterbrechungen und Erwerbsarbeitszeitverkürzungen (z.B. erschwerter Wiedereinstieg ins Berufsleben, Altersarmut etc.)</p> <p>(Z) Bekanntmachung von Beratungsangeboten</p>	<p>Fachveranstaltungen ist vorgesehen.</p>
<p><u>Jährlich wiederkehrend:</u> Fahnenaktion zum Gedenktag gegen Gewalt an Frauen am 25. November</p>	<p>(Z) Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen</p> <p>(Z) Sensibilisierung und Information der Öffentlichkeit zum Thema</p> <p>(Z) Bekanntmachung von Beratungsangeboten</p> <p>(Z) Ermutigung Betroffener, sich Hilfe zu holen</p>	<p>Diese Maßnahme wird in jedem Jahr durchgeführt.</p>
<p><u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> Arbeitskreise mit Initiierung, Organisation, Vor- und Nachbereitung durch die Gleichstellungsbeauftragte (z.B. AK der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Grafschaft Bentheim, Netzwerk Frauen in der Sozialen Arbeit)</p>	<p>(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>(Z) Vernetzung von Fachkräften im Landkreis, die gleichstellungs- und/ oder frauenpolitisch relevante Bezüge in ihrer Arbeit haben</p> <p>(Z) Förderung von Information und Austausch zu gleichstellungs- und frauenspezifischen Themen</p> <p>(Z/ A) Initiierung von Kooperationen und Projekten</p> <p>(A) Regelmäßiger Austausch und Information unter den Beteiligten</p> <p>(A) Informations- und Unterstützungsnetzwerk</p>	<p>Fortlaufend</p> <p>Wegweiser für Frauen – Aktualisierung/ Neuauflage mit dem AK der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Grafschaft Bentheim für 2017 geplant</p>
<p><u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> Arbeitskreise mit Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten (z.B. ANET, Arbeitskreis Umfairteilen, Frauenbündnis Nordhorn)</p>	<p>(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>(Z/ A) Vernetzung mit gleichstellungs- und/ oder frauenpolitisch engagierten Arbeitskreisen/ Gruppen</p> <p>(Z/ A) Initiierung von Kooperationen und Projekten</p> <p>(A) Austausch und Information unter den Beteiligten</p>	<p>Fortlaufend</p>
<p><u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> Auswahl, Aufbereitung und Weitergabe von aktuellen zielgruppenspezifischen Informationen und</p>	<p>(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>(Z) Information von Multiplikator/innen über gleichstellungsrelevante Themen</p>	<p>Fortlaufend</p>

Veranstaltungshinweisen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten an diverse Arbeitskreise und Netzwerke		
<u>Regelmäßig wiederkehrend:</u> Regionale und überregionale Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten (Vernetzungstreffen auf Bundes-, Landes-, Regional- und Landkreisebene)	(Z/ A) Vernetzung (Z/ A) Initiierung von Kooperationen und Projekten (A) Austausch und Information unter den Beteiligten (A) Fortlaufende Weiterbildung zu Gleichstellungsthemen	Fortlaufend
<u>Wiederkehrend:</u> Sonstige Vernetzung: <ul style="list-style-type: none"> · Wahrnehmung diverser Veranstaltungstermine in der Grafschaft · Gesprächstermine mit verschiedenen Gruppen/ Organisationen (z.B. Gewaltberatungsstellen, Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands (kfd), Landfrauenverband, Sultan Ahmet Moschee-Verein e.V.) · Unterstützung diverser frauen- bzw. gleichstellungsorientierter Veranstaltungen (finanzielle Unterstützung, aktive Teilnahme, z.B. durch Fachvorträge oder Grußworte oder beides) 	(Z) Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Z/ A) Vernetzung mit gleichstellungs- und/ oder frauenpolitisch engagierten Arbeitskreisen/ Gruppen (Z/ A) Initiierung von Kooperationen und Projekten (Z/ A) Unterstützung diverser frauen- bzw. gleichstellungspolitisch engagierter Initiativen (A) Austausch und Information unter den Beteiligten	Fortlaufend, erfolgt bei Bedarf
<u>Wiederkehrend:</u> Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. zum Internationalen Frauentag, Equal Pay Day, Gedenktag gegen Gewalt an Frauen)	(Z) Information und Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Präsenz und Erkennbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Grafschaft Bentheim als Ansprechpartnerin für das Thema	Fortlaufend
<u>Wiederkehrend:</u> Beratungen von externen Personen und Institutionen	(Z) Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Z) Unterstützung Hilfesuchender	Fortlaufend, erfolgt bei Bedarf
<u>10.-19.06.2015 (plus Vor- und Nachbereitung):</u> Vorbereitung und aktive	(Z) Sensibilisierung für die Situation Betroffener/ Bekanntmachung professioneller	Fachtag zum Thema häusliche Gewalt (noch keine konkrete Zeitplanung)

<p>sowie finanzielle Beteiligung an der Ausstellung „Rosenstraße 76“ über häusliche Gewalt vom 10.-19.06.2015 in der Alten Weberei (Kooperationsprojekt mit Jugendamt (hauptverantwortlich), Polizei und Sozialdienst katholischer Frauen e. V. Nordhorn (SkF)) (vgl. Kapitel 3.2.5.3.)</p>	<p>Hilfsangebote/ Ermutigung Betroffener, diese (frühzeitig) zu nutzen (A) ca. 2000 Besucher/innen: Führungen á 90 Minuten ca. 750 Personen, ca. 700 Personen ohne Führung, Teilnahme an der Eröffnung ca. 120 Personen, Teilnahme an kirchlichen Angeboten ca. 130 Personen, 21 intensive Einzelgespräche mit geschulten Fachkräften vor Ort</p>	
<p><u>14.04.2016 (plus Vor- und Nachbereitung):</u> Aktive und finanzielle Beteiligung an der Fachtagung „Ich will´s wissen! Bausteine für ehrenamtliche Flüchtlingsarbeit“ am 14.04.2016 (Kooperation von Landkreis Grafschaft Bentheim, Volkshochschule Grafschaft Bentheim, Stadt Nordhorn, Evangelische Erwachsenenbildung Emsland/ Bentheim e.V. (EEB), Katholische Familienbildungsstätte Nordhorn (FABI) und Beratungsstelle Hobbit)</p>	<p>(Z) Unterstützung von Ehrenamtlichen in der Flüchtlingsarbeit, u.a. mit gleichstellungsrelevanten Themen (A) rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Vorträgen und Workshops (A) Evaluation ergab hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer</p>	<p>Teilnahme an Folgeprojekt ist geplant</p>

Projekt audit berufundfamilie

Der Landkreise Grafschaft Bentheim ist seit dem Jahr 2006 Träger des Zertifikats des audit berufundfamilie. Die Projektleitung für das audit berufundfamilie liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Zusammen mit dem verwaltungsinternen Arbeitskreis plant, initiiert und setzt sie die aus dem Audit resultierenden Maßnahmen um, ebenso wie die nach jeweils drei Jahren stattfindende Re-Auditierung. Die fortlaufende Dokumentation und Berichterstattung gegenüber der Zertifizierungsgesellschaft erfolgt durch das Gleichstellungsbüro. Ein wichtiges und umfangreiches Projekt im Berichtszeitraum war das Re-Auditierungsverfahren „Sicherung“ des Landkreises Grafschaft Bentheim von Mitte Januar bis zum 01.09.2015. Die Re-Auditierung wurde durch das Gleichstellungsbüro mit Unterstützung durch den Arbeitskreis audit berufundfamilie vorbereitet. Sie wurde mit dem Erhalt des neuen Zertifikats für den Geltungszeitraum 31.10.2015 bis 31.10.2018 in der höchsten Auditierungsstufe „Sicherung“ abgeschlossen.

Im Folgenden werden die im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen und Projekte des Gleichstellungsbüros im Projekt audit berufundfamilie, deren Ziele und Auswirkungen sowie zukünftig geplante Maßnahmen als Übersicht in Tabellenform dargestellt:

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<p><u>Fortlaufend:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Projektleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte · Organisation und Durchführung von Treffen des verwaltungsinternen Arbeitskreises audit berufundfamilie durch das Gleichstellungsbüro (vier Mal pro Jahr) · Initiierung, Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Zielerreichung in Kooperation mit dem Arbeitskreis · Fortlaufende Dokumentation und Berichterstattung 	<p>(Z) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege für Beschäftigte (Z) Außenwirkung als gutes Beispiel eines familienfreundlichen Arbeitgebers für weitere Unternehmen in der Grafschaft (Z) Sensibilisierung von Führungskräften für Vereinbarkeitsthemen (A) Beschäftigte sprechen freier über ihre Belange und fordern Maßnahmen zur Vereinbarkeit ein (A) Umsetzung und Etablierung zahlreicher Maßnahmen</p>	<p>Fortlaufende Berichterstattung gegenüber der zertifizierenden Organisation durch den Arbeitskreis audit berufundfamilie und die Projektleiterin</p> <p>Umsetzung der Maßnahmen: teilweise fortlaufend, einmalig (und abgeschlossen), noch nicht abgeschlossen oder noch in Planung (z.B. Evaluation der familienorientierten Angebote in der Kreisverwaltung, Führungskräfte-schulung zum Thema „Gesund führen“, Schnupper- und Informationsnachmittag für Eltern und Kinder im „Kinderbüro“)</p> <p>Nächster Zwischenbericht an die berufundfamilie Service GmbH zum 01.05.2017</p>
<p><u>Mitte Januar bis 01.09.2015</u> Re-Auditierungsverfahren „Sicherung“ des Landkreises Grafschaft Bentheim 2015</p> <p>Vorbereitung der Re-Auditierung durch das Gleichstellungsbüro und den Arbeitskreis audit berufundfamilie unter Einbindung des Verwaltungsvorstands</p> <p>Reviewtage vor Ort am 22./23.06.2015 durch eine externe Auditorin</p>	<p>(Z) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege für Beschäftigte (A) Neue Zielvereinbarung des Landkreises Grafschaft Bentheim für den Zeitraum 31.10.2015-31.10.2018 (A) Erhalt des neuen Zertifikats für den Geltungszeitraum 31.10.2015-31.10.2018 in der höchsten Auditierungsstufe „Sicherung“</p>	<p>Nach drei Jahren folgt erneut ein Sicherungsverfahren zur Überprüfung der Erreichung der vereinbarten Ziele.</p>
Maßnahmen zur Erreichung der Zielvereinbarung im audit berufundfamilie (Beispiele)		
<p>Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten <u>01.-19.07.2013</u> 1. Woche: 7 Kinder 2. Woche: 11 Kinder 3. Woche: 5 Kinder</p>	<p>(Z) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Z) Unterstützung eines reibungslosen Arbeitsablaufs in den Abteilungen trotz Ferienzeit (A) Beschäftigte mit Kindern, die</p>	<p>Als 2-jähriges Projekt geplant, durchgeführt und abgeschlossen. Für Kinder im Grundschulalter vorgesehen, aufgrund geringer Resonanz in dieser</p>

<p>à insgesamt 15 Kinder <u>04.-22.08.2014</u> 1. Woche: 11 Kinder 2. Woche: 6 Kinder 3. Woche: 3 Kinder <i>(abgesagt)</i> à insgesamt 16 Kinder</p>	<p>Ferien haben, konnten ihre Urlaubstage anders einteilen, sodass sie auch in der Ferienzeit arbeiten konnten.</p>	<p>Altersgruppe wurden auch jüngere Kinder in das Projekt aufgenommen. Hierzu sind keine weiteren Maßnahmen geplant.</p>
<p><u>Seit 22.10.2013</u> Veranstaltungsreihe zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege für Beschäftigte des Landkreises sowie der Stadt Nordhorn Themenfelder: <ul style="list-style-type: none"> · „Persönliche Belastung für Pflegende“ · „Hausinterner Pflegestützpunkt“ · „Pflegezeitgesetz“ · „Modelle der Patientenverfügung und Vorsorgemacht“ · „Demenz“ </p>	<p>(Z) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Z) Sensibilisierung und Information zum Thema (Z) Bekanntmachung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten (A) hohe Inanspruchnahme: 7 Veranstaltungen im Zeitraum vom 22.10.2013-13.05.2015 mit insgesamt 280 Teilnehmer/innen</p>	<p>Fortführung der Veranstaltungsreihe 8. Veranstaltung Datum: 16.06.2016 Titel: „Selbsthilfegruppen für Angehörige von an Demenz Erkrankten“ Anmeldungen: 34 9. Veranstaltung Datum: 22.11.2016 Titel: „Änderungen des Pflegestärkungsgesetzes“ Anmeldungen: noch offen Weitere VA in Planung</p>
<p><u>Seit 2007</u> Kontakthalteprogramm für Sonderbeurlaubte (Mutterschutz, Elternzeit, Pflege etc.) in Abstimmung mit der Abteilung 1.2 (vgl. Kapitel 3.2.1.2.) <ul style="list-style-type: none"> · Versorgung mit internen Informationen (z.B. betriebliche Veranstaltungen, Stellenausschreibungen, Fortbildungsprogramm) </p>	<p>(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege (Z) Förderung der Gleichstellung (Z) Beurlaubte sollen eng mit der Verwaltung verbunden bleiben und wenn möglich, früh zurückkehren</p>	<p>Fortlaufend Planung in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis audit berufundfamilie: Angebot eines regelmäßigen persönlichen Kontakthalteplans etablieren</p>

3.1.3. 0.3 Recht

Das Aufgabenspektrum der Stabsstelle 0.3 Recht ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2. Maßnahmen der Fachbereiche

3.2.1. Fachbereich 1 Zentrale Dienste

3.2.1.1. Abteilung 1.1 Innerer Service

Die Abteilung 1.1 Innerer Service hat im Berichtszeitraum ein Büro für die Kindernotfallbetreuung in der van-Delden-Straße angemietet und hergerichtet. Dabei handelte es sich um eine fachliche Unterstützung eines Ziels der Abteilung 1.2 Personal und Organisation.

Zudem erweiterte die Abteilung 1.1 die Beleuchtung auf dem Parkplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Grafschaft Bentheim an der van-Delden-Straße. Ziel dieser

Maßnahme war, dass alle Einzelparkplätze des Parkplatzes ausreichend beleuchtet werden und damit auch in der „dunklen Jahreszeit“ ein Gefühl der Sicherheit vermitteln. Als Auswirkung der Maßnahme kann festgehalten werden, dass nun alle Einzelparkplätze auf dem Parkplatz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Grafschaft Bentheim an der van-Delden-Straße gleichmäßig frequentiert werden. Es gibt keine Parkplätze, die gemieden werden.

3.2.1.2. Abteilung 1.2 Personal und Organisation

Die Abteilung 1.2 Personal und Organisation ist für die beim Landkreis Grafschaft Bentheim geltenden Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig. Im Folgenden werden diese sowie weitere Maßnahmen der Abteilung erläutert.

Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, die Teilzeit einschließen (Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeiten (FLAZ) und Dienstanweisung Teilzeitbeschäftigung)

Die Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten (FLAZ) wurde 2001 eingeführt und in 2010 inhaltlich fortgeführt. Insbesondere die Rahmenarbeitszeit von 6:00 bzw. 7:00 Uhr bis 19:30 Uhr ermöglicht es, die Arbeitszeiten im Einzelfall unter Beachtung der dienstlichen Belange mit familiären Belangen in Einklang zu bringen und dient damit dem Ziel der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege. In 2012 wurde die Ausgestaltung der Teilzeitarbeit über die Dienstanweisung Teilzeitbeschäftigung im Sinne betrieblicher Belange stärker strukturiert. Teilzeitarbeitsmodelle werden gerne nach der Elternzeit angenommen. Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl Teilzeitbeschäftigter von 345 auf 368 Mitarbeiter/innen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt damit bei ca. 44 %. Für die Zukunft ist geplant, die Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeiten (FLAZ) sowie die Dienstanweisung Teilzeitbeschäftigung zu einer Dienstvereinbarung zusammen zu führen. In diesem Kontext werden alle Mitarbeiter/innen nochmals in der Gesamtschau über die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit und der Arbeitszeitmodelle informiert.

Angebot der alternierenden Telearbeit (Dienstvereinbarung Telearbeit)

Die Dienstvereinbarung Telearbeit wurde 2004 abgeschlossen und in 2010 weiter entwickelt. Sie dient der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege. Gegenwärtig nehmen 133 Mitarbeiter/innen die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch, hiervon ca. 60 % Frauen. 44 % geben als Grund der Telearbeit die Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Die Möglichkeit der Telearbeit wird fortlaufend kommuniziert.

Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen

Die Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen wurde im November 2011 abgeschlossen. Sie dient unter anderem der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Insbesondere das zentrale Qualifizierungsangebot der A I- und A II-Lehrgänge zielt auf Frauen ab, da im Bereich des Qualifikationsniveaus Büromanagement und Verwaltungsfachangestellte I eine Überrepräsentanz von Frauen herrscht. Während des Berichtszeitraumes haben insgesamt 14 Personen, davon 11 Frauen, an dem A I-Lehrgang teilgenommen. Für 2017 wird geprüft, ob aufgrund der Arbeitsmarktlage und des voraussichtlichen Personalbedarfs des Landkreises ein A I-Lehrgang und ein A II-Lehrgang angeboten werden können. Im Zuge der zentralen Qualifizierungsmaßnahmen besteht zudem ein unterstützendes Angebot zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der durch die Qualifizierung entstehende Betreuungsbedarf kann vom Landkreis mitfinanziert werden. Hiervon wurde im Berichtszeitraum jedoch kein Gebrauch gemacht.

Mitwirkung Gleichstellungsplan

Im Zuge der Aufstellung des Gleichstellungsplans des Landkreises Grafschaft Bentheim zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurden durch die Abteilung 1.2 sämtliche strukturelevanten Daten erhoben, analysiert und im Rahmen der Personalentwicklung bewertet (vgl. Kapitel 3.1.2).

Mitwirkung audit berufundfamilie

Die Abteilung 1.2 ist über den verwaltungsinternen Arbeitskreis audit berufundfamilie an der Ausarbeitung der Ziele und Maßnahmen der Handlungsfelder im Rahmen des Auditierungsverfahrens beteiligt. Ziel ist die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege mit arbeitsrechtlichem Bezug werden durch die Abteilung 1.2 selbst umgesetzt. Weiter wird die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion als Projektleiterin des audit berufundfamilie in der Umsetzung des audits mit strukturellen Daten/ Auswertungen/ Bewertungen aus dem Aufgabenbereich unterstützt. Hinsichtlich der geplanten Maßnahmen wird im Einzelnen auf das Kapitel zum Themenbereich audit berufundfamilie verwiesen (vgl. Kapitel 3.1.2).

Stellenangebote an Beurlaubte

Alle Beurlaubten erhalten über das Kontakthalteprogramm, welches gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro umgesetzt wird, Kenntnis über alle internen Stellenausschreibungen. Hiermit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege gefördert. Beurlaubte sollen eng mit der Verwaltung verbunden bleiben und wenn möglich, früh zurückkehren. Es ist geplant, darüber hinaus in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis audit berufundfamilie einen regelmäßigen persönlichen Kontakthalte Termin zu etablieren (vgl. Kapitel 3.1.2.).

Sprache geschlechtergerecht

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, verwendet die Abteilung 1.2 eine geschlechtergerechte Sprache.

Zukunftstag für Mädchen und Jungen beim Landkreis Grafschaft Bentheim

Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen wurde im Jahr 2015 bereits zum 14. Mal beim Landkreis Grafschaft Bentheim durchgeführt. Kernidee ist es, Kinder und Jugendliche über eine „Kreishausrallye“ spielerisch mit der Arbeit in der Kreisverwaltung vertraut zu machen und ihnen die Gelegenheit zu geben, sich mit unterschiedlichen Berufsbildern näher zu befassen. Sie sollen eine Vorstellung von Aufgaben und Anforderungen entwickeln und sich in diesem Kontext auch mit geschlechterspezifischen Berufsbildern spielerisch auseinandersetzen. Diverse Abteilungen des Landkreises beteiligen sich am Zukunftstag und stellen den Mädchen und Jungen ihre Aufgabengebiete vor.

Entwicklung der Teilnehmerzahlen im Berichtszeitraum (zzgl. Zahl für das aktuelle Jahr):

2013	25
2014	28
2015	37
2016	45

Die Maßnahme soll fortgeführt werden.

3.2.1.3. Abteilung 1.3 Finanzen und Kasse

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 1.3 Finanzen und Kasse ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.1.4. Abteilung 1.4 Rechnungsprüfungsamt

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 1.4 Rechnungsprüfungsamt ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.2. Fachbereich 2 Kreisentwicklung

3.2.2.1. Abteilung 2.1 Natur und Landschaft

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 2.1 Natur und Landschaft ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.2.2. Abteilung 2.2 Wasser und Boden

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 2.2 Wasser und Boden ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.2.3. Abteilung 2.3 Verkehr

In der Abteilung 2.3 Verkehr wurden im Rahmen der Fachaufgabe Beleuchtungsanlagen an Haltestellen und Haltepunkten des ÖPNV auf Antrag der kreisangehörigen Gemeinden aus Regionalisierungsmitteln finanziert und kofinanziert. Damit wurde eine Steigerung des Sicherheitsempfindens der Grafschafter Bürgerinnen und Bürger jeden Alters angestrebt. Diese Maßnahme wird seit mehreren Jahren bis dato durchgeführt.

Bei allen Baumaßnahmen der Abteilung 2.3 Verkehr (Infrastrukturmaßnahmen: Straßen-, Brücken- und Haltestellenbau) wurde die Barrierefreiheit beachtet und berücksichtigt. Hiermit wurde unter anderem eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Steigerung des Sicherheitsempfindens der Grafschafter Bürgerinnen und Bürger jeden Alters angestrebt. Diese Maßnahme wird seit mehreren Jahren durchgeführt und auch in Zukunft fortgesetzt und soll auch zukünftig im Zuge der Reaktivierung des SPNV in der Grafschaft berücksichtigt werden.

3.2.2.4. Abteilung 2.4 Wirtschaftsförderung

In der Abteilung 2.4 Wirtschaftsförderung wurden von der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Grafschaft Bentheim dauerhaft umfangreiche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Aus diesem Grund wird die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft mit ihren Aufgaben und Maßnahmen im Folgenden umfassend vorgestellt.

Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Grafschaft Bentheim

Frauen eine chancengleiche Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, ist eines der zentralen Handlungsfelder, wenn es darum geht, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Aus diesen Gründen wurden in Niedersachsen Koordinierungsstellen zur beruflichen und betrieblichen Frauen- und Familienförderung eingerichtet. Sie haben zum Ziel, die berufliche Integration von Frauen nach einer Phase der Berufsunterbrechung zu fördern und gleichzeitig in Kooperation mit regionalen kleinen und mittleren Unternehmen Wege aufzuzeigen, wie frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen in der betrieblichen Praxis umgesetzt werden können.

Die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Grafschaft Bentheim wird von dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung sowie von der Niedersächsischen Landesregierung

gefördert. Der Sitz der Koordinierungsstelle befindet sich seit 1996 beim Landkreis Graftschaft Bentheim und ist angesiedelt bei der Abteilung Wirtschaftsförderung im NINO Kompetenzzentrum in Nordhorn.

Die Koordinierungsstelle ist die zentrale Beratungsstelle für Frauen in der Graftschaft Bentheim, die den beruflichen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach der Familienphase planen. Hierzu werden bedarfsgerechte Beratungen und Informationen für Berufsrückkehrerinnen und elternzeitnehmende Beschäftigte gegeben. Darüber hinaus initiiert die Koordinierungsstelle berufsbezogene Qualifizierungsangebote in Kooperation mit regionalen Bildungsträgern und kann die Teilnahme daran finanziell unterstützen.

Die Ziele und Aufgaben der Koordinierungsstelle orientieren sich an der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft“.

Die Aufgaben der Koordinierungsstelle liegen hauptsächlich in drei Tätigkeitsbereichen. Diese sind die Beratung von Frauen und elternzeitnehmenden Beschäftigten, die Förderung und Initiierung von Qualifizierungen sowie die Geschäftsstellenarbeit eines Verbundes aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (Überbetrieblicher Verbund Graftschaft Bentheim e. V.).

Es werden sowohl Interessen der Frauen als auch der Arbeitgeber berücksichtigt und innovative Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben gefördert.

Gleichzeitig zeigt die Koordinierungsstelle in Zusammenarbeit mit regionalen Betrieben neue Wege für eine familienorientierte Personalpolitik auf, die zu einer Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung sowie zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Graftschaft Bentheim führen sollen.

Die Nähe zu wirtschaftlichen Institutionen und Unternehmen wird durch die Anbindung an die Abteilung Wirtschaftsförderung des Landkreises Graftschaft Bentheim erlangt. In der guten Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsförderern ist es möglich, auf verschiedenen Wegen Unternehmen für das Projekt zu begeistern. Darüber hinaus ist die Koordinierungsstelle seit Beginn 2011 in das sanierte Kompetenzzentrum Wirtschaft umgezogen. Dort sind rund 40 Unternehmen angesiedelt sowie die Wirtschaftsförderung des Landkreises. Diese ist mit folgenden Disziplinen vertreten: die Wirtschaftsförderung, das Unternehmerbüro, die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft mit der Geschäftsstelle des Überbetrieblichen Verbundes, die Fachkräfteservicestelle und das Klimaschutzmanagement. Generell ist es für die Arbeit der Koordinierungsstelle wichtig, sich regional und auch überregional zu vernetzen. Mit vielen Kooperationspartnern wird an neuen Projekten gearbeitet und Maßnahmen (siehe Tabellen in diesem Kapitel) ständig weiterentwickelt.

Überbetrieblicher Verbund Graftschaft Bentheim e. V.

Der Überbetriebliche Verbund wurde 1998 gegründet. Die in ihm vertretenen Branchen sind: öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, verarbeitendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe und sonstige Dienstleistungen.

Gemeinsam mit dem Überbetrieblichen Verbund, dem 47 Mitglieder mit insgesamt rund 6000 Beschäftigten angehören, und der Wirtschaftsförderung wird das Ziel verfolgt, Frauen zu fördern und Fachkräfte für die Region Graftschaft Bentheim langfristig zu gewinnen.

Die Maßnahmen und Projekte der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf werden im Folgenden zwecks besserer Übersichtlichkeit tabellarisch in jeweils einer Tabelle für die Jahre 2013, 2014 und 2015 dargestellt. Fortlaufende Maßnahmen sind als solche gekennzeichnet.

Maßnahmen und Projekte der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf im Jahr 2013	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<p><u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Fachkräfteinitiative der Wachstumsregion Ems-Achse, ein Zusammenschluss von Unternehmen und Gebietskörperschaften in der Region, Engagement/ Teilnahme in der „Familien-Achse“</p>	<p>(Z) Profilierung einer gemeinsamen Wirtschaftsregion zur Stärkung des Wirtschaftswachstums und Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen (Z) Initiierung von gemeinsamen Projekten über die Grenzen der Landkreise (Z) Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (A) Positive wirtschaftsnahe Entwicklung, die gleichzeitig der Stärkung der Koordinierungsstelle und perspektivisch der Erhöhung der Frauenerwerbsquote dienen wird</p>	<p>Die Kooperation wird auch künftig weitergeführt.</p>
<p><u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Mitarbeit im Projekt „Audit Beruf und Familie“ des Landkreises Grafschaft Bentheim (vgl. Kapitel 3.1.2.)</p> <p>Initiierung und Durchführung von Informationsveranstaltungen zu individuellen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Zusammenarbeit mit weiteren AK-Mitgliedern</p>	<p>(Z) Betriebliche Gesundheitsförderung der Beschäftigten (Z) Aktuelle Informationsangebote in Zusammenhang mit den „neuen“ Pflegegesetzen (Z) Beratung und Unterstützung der Beschäftigten des Landkreises und der Stadt Nordhorn bei Fragestellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (A) Anregungen für weitere Informationsveranstaltungen</p>	<p>Weitere Umsetzung im Jahr 2014</p> <p>Fortführung der etablierten Maßnahmen</p>
<p><u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Durchführung des Grafschafter Fachkräftesprechtags in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises Grafschaft Bentheim</p>	<p>(Z) Informationsangebot für Unternehmer über allgemeine Fördermöglichkeiten, Investitionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familienorientierte Personalstrategien sowie Fachkräftegewinnung</p>	<p>fortlaufende Angebote (2 Mal im Jahr)</p>
<p>Mitarbeit im ESF-Projekt ANET „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ (Laufzeit vom 01.07.2011 bis zum 30.06.2013) (vgl. Kapitel 3.2.4.2.)</p>	<p>(Z) Bestehende Unterstützungs- und Beratungsangebote für Alleinerziehende zusammenführen (Z) Sensibilisierung des Arbeitgebers für die Belange von Alleinerziehenden (Z) Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt (Z) Aus- und Aufbau von nachhaltigen und tragfähigen Netzwerken vor Ort (Z) Förderung und Eingliederung in Arbeit durch Qualifizierungs- und</p>	<p>weitere praktische Umsetzung, der Arbeitskreis wird weiterhin bestehen</p>

	<p>Bildungsangebote (Z) Mehr Qualifizierung durch mehr Angebote in Teilzeit für Alleinerziehende (Z) Optimierung und Koordinierung einiger Dienstleistungsangebote für Alleinerziehende (A) Anlaufstellen (verkürzte Wege in den Kommunen) für Alleinerziehende</p>	
<p>Initiierung und Erstellung eines Informationsflyers in Kooperation mit der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim zu den Themen: „Steuern sparen“, „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“, „Elternzeit“ und „Teilzeitausbildung“</p>	<p>(Z) Informationsmaterial für die Beschäftigten der Verbundbetriebe (Z) Gewinnung von neuen Fachkräften (Z) im Bereich „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“: praxisorientierter Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit</p>	<p>fortlaufende Aktualisierung der vorhandenen Materialien</p>
<p>Konzipierung und Angebot einer Fortbildungsreihe für Personalverantwortliche zur Stärkung der individuellen Führungskompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> · „Wirkungsvoll führen“ · „Gruppen und Teams erfolgreich führen“ · „Hurra, ein Konflikt, denn beim nächsten Konflikt wird alles anders“ 	<p>(Z) Bewusstes und zielgerichtetes Einsetzen des Führungsverhaltens bei den Nachwuchskräften (Z) Bewusstwerden der eigenen Rolle als Führungskraft stärken (A) Gegenseitiger Austausch unter den Personalverantwortlichen</p>	<p>Fortlaufende Angebote für Personalverantwortliche</p>
<p><u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Initiierung und Erarbeitung eines „Weiterbildungsprogramms“ für Frauen, Berufsrückkehrerinnen und Beschäftigte in Elternzeit</p>	<p>(Z) Erhalt und Verbesserung der Kompetenzen und Qualifikation von Frauen für eine verbesserte Berufsrückkehr in den Arbeitsmarkt</p>	<p>Etablierte Maßnahme (2 Mal im Jahr)</p>
<p><u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Teilprojekt „TOPstart“: Existenzgründungsberater-netzwerk, an dem die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft beteiligt ist. Die Netzwerkpartner bestehen aus Beratungseinrichtungen im Landkreis: Wirtschaftsförderung des Landkreises sowie der Stadt Nordhorn, Wirtschaftsvereinigung, Kreishandwerkerschaft, IHK, HWK, NBank, Grafschafter TechnologieZentrum (GTZ),</p>	<p>(Z) Hilfe zur Gründung leisten (Z) Hinweise auf „Fördermöglichkeiten für Existenzgründer“ (Z) Angebot von Kursen zur Unterstützung</p>	<p>Etablierte Maßnahme (2 Mal im Jahr)</p>

Volkshochschule, Agentur für Arbeit, Grafschafter Jobcenter sowie Koordinierungsstelle (mit dem Schwerpunkt Gründerinnen)		
Initiierung und Angebot eines „Gründerstammtisches für Frauen“ mit dem Grafschafter Technologie Zentrum	(Z) Netzwerke für Frauen vor Ort schaffen (Z) Förderung der Frauenexistenzgründung	Fortlaufendes Angebot

Maßnahmen und Projekte der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf im Jahr 2014	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Initiierung und Erarbeitung eines Teilkonzeptes zur Frauenerwerbstätigkeit in der Grafschaft Bentheim	(Z) Erhöhung der Frauenerwerbsquote in der Region	Durchführung einer Befragung zur besseren Nutzung des heimischen Arbeitskräftepotenzials
<u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Kooperation mit der IQ-Anerkennungsstelle (zur beruflichen Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse) Die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft wird auch von Migrantinnen besucht, die in der Region eine Arbeit suchen.	(Z) Für alle Beteiligten in der Region – unabhängig von ethnischer, religiöser und kultureller Zugehörigkeit – die gleichen Rahmenbedingungen zu schaffen (A) Vermittlung von Kontakten zur IQ-Anerkennungsstelle	Fortführung der etablierten Maßnahme
<u>Fortlaufende Maßnahme:</u> Neues Angebot im Jahr 2014 in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit (vgl. Kapitel 3.2.2.4.: Beratungssprechtag für Berufsrückkehrerinnen: Ein Informationsangebot über die Möglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt, zu den Leistungen der Arbeitsagentur und Fördermöglichkeiten der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft)	(Z) Umfassendes Angebot darstellen und in Zeiten des demographischen Wandels dem Fachkräftemangel vorbeugen (Z) Individuelle Beratung und Unterstützung (A) Die Berufsrückkehrerinnen können sich in einem vertrauensvollen Rahmen bei den beiden Expertinnen intensiv zu den Möglichkeiten des beruflichen Wiedereinstiegs informieren	Weitere praktische Umsetzung
Weiterbildungsangebot der Koordinierungsstelle mit den Partnern des Überbetrieblichen Verbundes Region Grafschaft Bentheim und Emsland: Weiterbildung „Betriebliche/r Berater/in Beruf und Pflege“	(Z) Information zur Vereinbarkeit von „Pflege und Beruf“ (Z) Kollegiale fachliche Unterstützung im Falle einer plötzlich auftretenden Situation für betroffenen Mitarbeiter/innen (Z) Herstellung einer Balance zwischen Beruf und Pflege im	Fortführung der etablierten Maßnahme

	Unternehmen (Z) Aktuelle Informationen zum Pflegezeitgesetz und zu den regionalen Unterstützungsmechanismen wie z.B. Pflegestützpunkt	
Maßnahmen und Projekte der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf im Jahr 2015	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Informationsveranstaltung für die Beschäftigten des Überbetrieblichen Verbundes und die Mitarbeiter/innen des Landkreises zum Thema „ElterngeldPlus“	(Z) Informationsangebot über die Neuregelungen zum ElterngeldPlus und erweiterten Möglichkeiten der Elterngeldnutzung (besonders für Eltern, deren Kinder ab dem 01.07.15 geboren sind) (Z) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
Durchführung einer „Elternbefragung“ zur besseren Nutzung des heimischen Arbeitspotenzials (die Befragung richtete sich an die Betreuungspflichtigen von Kindern in Kindertagesstätten und Kindergärten, von Grundschulern sowie von Schülern an weiterführenden Schulen in den Klassen 5-8)	(Z) Erkennen von Ansatzpunkten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen von Betreuungspflichtigen und stärkere Anpassung der (öffentlichen und betrieblichen) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an die Bedürfnisse der Eltern (A) Mit der Befragung konnte ein hohes Fachkräftepotenzial bei den Betreuungspersonen ermittelt werden. Über 70% der in der Befragung Antwortenden verfügt mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein weiteres Viertel kann mindestens einen Studienabschluss an einer Universität oder einer Fachhochschule oder einen noch höheren Abschluss vorweisen (A) Grundsätzliche Zufriedenheit der Befragten über die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen und Öffnungs- und Betreuungszeiten	Die Befragung wurde von einer Arbeitsgruppe begleitet, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Bundesagentur für Arbeit, des Grafschafter Jobcenters, der Grafschafter Wirtschaftsvereinigung, der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises, der Kreishandwerkerschaft, der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim sowie des Fachbereichs Familie und Bildung, der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft und der Wirtschaftsförderung des Landkreises Grafschaft Bentheim besteht. Diese Arbeitsgruppe soll als projektbegleitende Arbeitsgruppe ausgebaut werden mit dem Ziel, die Umsetzung der Handlungsempfehlungen im Sinne eines dynamischen Prozesses fortlaufend zu begleiten und zu evaluieren

<p>Informationsveranstaltung für die Mitglieder des Überbetrieblichen Verbundes zum Thema: „Betriebliche Familienpolitik – wie funktioniert es richtig?“ (Referent Henning Heddendorp vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik in Münster)</p>	<p>(Z) Mitgliedsunternehmen bezüglich einer Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren, Unternehmen familienfreundlich gestalten, betriebliche Familienpolitik als Möglichkeit, Fachkräfte zu finden und zu binden</p>	
<p>Mitwirkung/ Kooperation: Infoveranstaltung für Frauen, die die Rückkehr in das Erwerbsleben planen, „Mein Wiedereinstieg ins Berufsleben“ in Zusammenarbeit mit dem Grafschafter Jobcenter und der Agentur für Arbeit Nordhorn als eine Infobörse und mit den Workshops „Minijob und Rente“, „Teilzeit-Ausbildung/ Teilzeitschulung“ und „Mit einer guten Bewerbung zum Vorstellungsgespräch“</p>	<p>(Z) Informationsdarstellung zu den Qualifizierungsmöglichkeiten und zur finanziellen Förderung für die Berufsrückkehrerinnen (Z) Hinweise auf Beratungs- und Unterstützungsangebote für Wiedereinsteigerinnen und Interessierte vor Ort (Z) Aufbau und Nutzung von zielgerichteten Kontakten für den beruflichen Wiedereinstieg (Z) Erweiterung von Netzwerken (A) Hilfreiche Tipps und Anregung zu den Themen: Rente, Teilzeitausbildung, Bewerbung und zielgerichtete Kontaktstellen von regionalen Ansprechpartnern</p>	
<p>Aktualisierung eines Informationsflyers in Kooperation mit der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim zu den Themen: „Steuern sparen“, „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“, „Elternzeit“ und „Teilzeitausbildung“</p>	<p>(Z) Mit diesem Flyer sollte ein praxisorientierter Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit geleistet werden.</p>	<p>Flyer wird künftig durch den Überbetrieblichen Verbund der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft Grafschaft Bentheim an Partner und an interessierte Unternehmen zur Verfügung gestellt.</p>
<p>Informationsbörse in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Samtgemeinde und dem Familien Service Büro Neuenhaus, Informationsveranstaltungsreihe für Frauen zum Wiedereinstieg in den Beruf, Kernthemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · „Minijob-Teilzeit-Vollzeit/ Auswirkungen auf die Zukunft“ · „Berufliche Neuorientierung-Welche Möglichkeiten bietet die 	<p>(Z) Sensibilisierung möglichst vieler Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Z) Leistungsdarstellung der Agentur für Arbeit für die Berufsrückkehrerinnen (Z) Rechtliche Beratung für berufstätige Frauen während und nach der Elternzeit (A) Wertvolle Tipps, praktische Hilfe und konkrete Anlaufstellen (A) Positive Rückmeldungen der Teilnehmerinnen (besonders zu den rechtlichen Aspekten)</p>	<p>Evtl. Einzelprojekte für den Standort Nordhorn</p>

Agentur für Arbeit?“ · „Beruflicher Wiedereinstieg nach der Elternzeit-rechtliche Fragen und Informationen“		
--	--	--

3.2.2.5. Abteilung 2.5 Tourismus

Das Aufgabenspektrum der Abteilung 2.5 Tourismus enthielt keine gleichstellungsrelevanten Bezüge.

3.2.2.6. Abteilung 2.6 Bauwesen

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 2.6 Bauwesen ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.2.7 Stiftung Feuchtgebiet Syen-Venn

Das Aufgabenspektrum in der der Stiftung Feuchtgebiet Syen-Venn enthielt keine gleichstellungsrelevanten Bezüge.

3.2.3. Fachbereich 3 Sicherheit und Ordnung

3.2.3.1. Abteilung 3.1 Unbebaute Liegenschaften

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 3.1 Unbebaute Liegenschaften ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.3.2. Abteilung 3.2 Ordnung

Die Abteilung 3.2 Ordnung organisierte ab Oktober 2015 die Unterbringung von Flüchtlingen in einer Notunterkunft in Amtshilfe für das Land Niedersachsen. Mit dem Ziel der Gleichberechtigung und Schutz vor sexuellen Übergriffen wurden geschützte Bereiche für Frauen und Kinder geschaffen (spezielle Unterkunftsräume, geschützte/ getrennte Sanitärräume), Sprachkurse speziell für Frauen mit Kindern angeboten sowie weibliches Sicherheitspersonal und weibliches Sanitätspersonal eingesetzt.

Im Abteilungsbereich Asyl wurden die Büros männlich und weiblich besetzt, damit die Asylbewerber/innen die gewünschten Ansprechpartner/innen haben. Auf diese Weise wird ein höheres Vertrauen sowie eine schnellere Erledigung von Angelegenheiten ohne unnötige Geschlechterbarrieren erreicht. Diese Maßnahme wird fortgeführt.

Das originäre Aufgabenspektrum in der Abteilung 3.2 Ordnung ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.3.3. Abteilung 3.3 Straßenverkehr

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 3.3 Straßenverkehr ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.3.4. Abteilung 3.4 Veterinärwesen und Verbraucherschutz

Das Aufgabenspektrum in der Abteilung 3.4 Veterinärwesen und Verbraucherschutz ist nahezu durchgängig bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

3.2.4. Fachbereich 4 Soziales und Gesundheit

3.2.4.1. Abteilung 4.1 Soziale Sicherung

Die Abteilung 4.1 Soziale Sicherung führte im Berichtszeitraum folgende Maßnahmen durch:

Finanzielle Förderung des Frauen- und Kinderschutzhauses des Sozialdienstes katholischer Frauen e. V. Nordhorn (SkF) (Defizitabdeckung und Verwaltung)

2013: 119.193,15 € + 10.000,-- € Verwaltung

2014: 98.740,80 € + 10.000,-- € Verwaltung

2015: 103.824,03 € + 10.000,-- € Verwaltung

Ziel dieser Maßnahme war die Sicherstellung des Betriebs des Frauen- und Kinderschutzhauses zur Beratung und Unterbringung von Frauen, die häusliche Gewalt erfahren haben, und deren Kindern.

Auslastung des Frauen- und Kinderschutzhauses im Berichtszeitraum:

2013: 89%

2014: 91%

2015: 102%

Die Beibehaltung der finanziellen Bezuschussung (Defizitabdeckung) und des zusätzlichen Zuschusses für Verwaltungstätigkeiten ist geplant.

Finanzielle Bezuschussung der Beratungs- und Interventionsstelle (BISS) gegen häusliche Gewalt des SKF

2013 bis 2015 jeweils 8.000,-- €

Ziel der Maßnahme ist die Unterstützung des Beratungsangebots für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen und Männer.

Anzahl der Beratungen im Berichtszeitraum:

2013: 237 Frauen, 26 Männer

2014: 252 Frauen, 32 Männer

2015: noch nicht bekannt

Die Beibehaltung der finanziellen Bezuschussung ist geplant.

Finanzielle Bezuschussung der Frauenberatungsstelle Nordhorn

2013: 22.000,-- €

2014: 12.388,-- €

2015: 18.268,-- €

Ziel der Maßnahme ist die Unterstützung des Beratungsangebotes für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen.

Anzahl der Gewaltberatungen im Berichtszeitraum:

2013: 151

2014: 178

2015: 251 Frauen, 34 Männer

Die Beibehaltung der finanziellen Bezuschussung nach dem Anteil der Gewaltberatungen an der Gesamtzahl der Beratungen ist geplant.

3.2.4.2. Abteilung 4.2 Kommunale Arbeitsmarktintegration

Die Maßnahmen und Projekte der Abteilung 4.2 Kommunale Arbeitsmarktintegration werden im Folgenden zwecks besserer Übersichtlichkeit in Tabellenform dargestellt. Die Tabellen sind nach Aufgabenbereichen unterteilt.

Eingliederungsmaßnahmen nach § 16 SGB II

Zeitraum 01.01.2013–31.12.2015

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<u>Projekt existenzsichernde Beschäftigung (PeB) insbesondere für Alleinerziehende</u> 01.11.12–31.10.2013 Auftraggeber Bildungsträger: Berufsbildungs- und Technologiezentrum des Handwerks GmbH (BTZ)	(Z) Abbau von geringfügigen Beschäftigungen und Förderung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse insbesondere für Alleinerziehende (Z) Verhinderung von Altersarmut und Förderung einer existenzsichernden Arbeit für Frauen und Alleinerziehende	
<u>ESF Projekt: Fachhelfer/in</u> 01.08.2012–31.12.2014 Auftraggeber Bildungsträger: Ländliche Erwachsenenbildung Niedersachsen e.V. (LEB)	(Z) Fachkräftegewinnung im Gesundheitsbereich (vorrangige Zielgruppe Frauen) (Z) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
<u>ESF Projekt „Frauenpower“</u> 01.12.2014–31.03.2016 Auftraggeber Bildungsträger: Bildungswerk des Lingener Handwerks	(Z) Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen in klassischen „Männerberufen“ (Z) Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Z) Organisation einer Kinderbetreuung (Z) Weckung einer grundlegenden Gender-Sensibilität und Förderung der Chancengleichheit (Z) (A) Fachkräftegewinnung Frauen im Handwerk	Fortführung des ESF-Projektes „Das Handwerk wird weiblicher“ ab dem 01.04.2016

ESF-Projekt ANET des Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende am Arbeitsmarkt“

(gesamte Projektlaufzeit 01.07.2011–30.06.2013) (vgl. Kapitel 3.2.2.4.)

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Zeitraum 01.01.–30.06.2013 Januar 2013 Veröffentlichung der Website „ANET“, einem Informationsportal für Alleinerziehende, Institutionen und Arbeitgeber/innen des Landkreises Graftschaft Bentheim	(Z) Bündelung und Sammlung bestehender (Beratungs-) Angebote für Alleinerziehende (Z) Informationen über das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Alleinerziehende und Arbeitgeber/innen (Z) Sensibilisierung von Arbeitgeber/innen für die Zielgruppe der Alleinerziehenden (Z) Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Alleinerziehende	

Februar 2013 Fragebogenauswertung: Auswertung einer Befragung Alleinerziehender zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation im Landkreis Grafschaft Bentheim	(Z) Bedarfsermittlung fehlender Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Alleinerziehende im Landkreis (Z) (A) Vorstellung und Diskussion der Ergebnisse in der Öffentlichkeit, Gremien, Ausschüssen und Politik	
April 2013 Workshop für Arbeitsmarkt- akteure zum Thema Arbeitsgeberansprache „Alleinerziehende Arbeits- und Fachkräfte - das Potenzial für die Zukunft!“	(Z) Förderung der Beratungsqualität im Bezug auf Arbeitgeber/innen unter Berücksichtigung der Chancengleichheit von Alleinerziehenden auf dem Arbeitsmarkt (Z) (A) Weckung einer grundlegenden Gendersensibilität	
Juni 2013 Kompass „Wegweiser zur finanziellen Sicherung Alleinerziehender im Landkreis Grafschaft Bentheim“	(Z) Bündelung und Sammlung von Informationen und Angeboten für Alleinerziehende bezüglich der finanziellen Sicherung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	
Bilanzveranstaltung des Projekt ANET	Vorstellung der Produkte des Projekt (Z) Sensibilisierung der Fachöffentlichkeit und der Politik für das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Alleinerziehende	
Januar-Juni 2013 Regelmäßige Arbeitstreffen der Netzwerkpartner/innen (Agentur für Arbeit, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Jugendamt, Jobcenter, Gleichstellungsbeauftragte des LK und der Stadt Nordhorn)	(Z) Netzwerkarbeit zum Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Alleinerziehende (Z) Verbesserung der Schnittstellenarbeit zwischen den Netzwerkpartner/innen in Bezug auf die Zielgruppe der Alleinerziehenden	Fortführung der Netzwerkarbeit, weitere Sitzungen zum Informationsaustausch geplant

Teamprojekte

Zeitraum 01.02.–30.08.2014

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
<u>U 25 Team</u> Aktivierung durch intensivere Beratung von Kundinnen (18- 25 Jahre) des § 10 SGB II Zumutbarkeit (hier: Frauen mit Kindern unter 3 Jahren)	(Z) Frühzeitige Vorbereitung zur Bildung einer beruflichen Perspektive nach der Elternzeit (Z) Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Z) Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für junge Mütter	
<u>Team Gemeinden</u> Aktivierung von Frauen in Paarbeziehungen, Aktivierung dieser Zielgruppe in Minijobs, Maßnahmen, Arbeitsgelegenheiten (1-Euro-	(Z) Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für Frauen in Paarbeziehung (Z) Gleichstellung von Frauen in Paarbeziehungen in der Beratung/ Arbeitsvermittlung	

Jobs), sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, Erhöhung der Kontaktdichte zu diesen Frauen		
---	--	--

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Zeitraum 01.01.2013–31.12.2015

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Beratung von Fallmanager/innen		
Beratung von Fallmanager/innen zu genderspezifischen Fragestellungen im Bezug auf Frauen und Arbeitsmarkt und zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie	(Z) Weckung einer grundlegenden Gendersensibilität (Z) Verbesserung der Beratungsqualität zum Thema Frauen und Arbeitsmarkt (Z) Förderung der Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt	Fortlaufend
Beratung und Information für Kundinnen im SGB II Leistungsbereich		
Einzelberatung von Kundinnen bzgl. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und beruflicher Perspektive	(Z) Förderung der Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsmarkt (Z) Information zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Fortlaufend und Einzelprojekte
November 2015 2 Gruppenveranstaltungen für erziehende Frauen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und beruflicher Perspektive „Und es geht doch: Beruf und Familie“	(Z) Erhöhung der Frauenerwerbsquote (Z) (A) Erhöhung der Erwerbsquote Alleinerziehender	
Infoveranstaltung für Berufsrückkehrende zum beruflichen Wiedereinstieg in Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit		
Netzwerkarbeit		
2014/ 2015 Sitzungen des ehemaligen ESF-Projektes ANET mit den Netzwerkpartner/innen	Informationsaustausch über die Zielgruppe Alleinerziehender, Netzwerkarbeit (Z) (A) Verbesserung der Schnittstellenarbeit der beteiligten Institutionen	
2015 Beteiligung an der Elternbefragung der Wirtschaftsförderung des Landkreises (vgl. Kapitel 3.2.2.4.)	(Z) Bedarfsermittlung der Lebens- und Arbeitssituation von Betreuungspflichtigen im Landeskreis Grafschaft Bentheim, Planung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen anhand der Ergebnisse (Z) Erhöhung der Frauenerwerbsquote	2016 Gemeinsame Veranstaltung für Arbeitgeber/innen zur Präsentation der Ergebnisse Oktober 2016 Bildungsmesse für Frauen

	(Z) Fachkräftemangel im Landkreis entgegenwirken	
Regelmäßige Teilnahme am Beirat nach § 18d SGB II	(Z) Sensibilisierung für genderspezifische Themen in der Arbeitsvermittlung	Fortlaufend

Förderung der Aktivierungsquote von Frauen

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
01.01.2013–31.12.2015 Aktivierungsquote von Frauen stellte im Benchlearning des Fallmanagements eine Kennzahl dar, die monatlich in den Teams besprochen wurde	(Z) stärkere Aktivierung von Frauen im Leistungsbezug	Fortlaufend
2015 Aktivierungsquote von Frauen war ein Kriterium in der Leistungsorientierten Bezahlung (LOB) im Fallmanagement	(Z) stärkere Aktivierung von Frauen im Leistungsbezug	

3.2.4.3. Abteilung 4.3 Gesundheitsamt

In der Abteilung 4.3 Gesundheitsamt wurden im Berichtszeitraum durch die Kontaktstelle Gesundheitsförderung und Selbsthilfe folgende Selbsthilfegruppen unterstützt, die unter anderem der Förderung von Frauen dienen:

1. TAF (Treffpunkt aktiver Frauen mit Behinderung): Inklusion, Austausch und Vernetzung, wöchentliche/ monatliche Treffen, fortlaufend
2. Sportgruppe für Frauen mit Behinderung: Inklusion und Gesundheitsförderung, wöchentliche/ monatliche Treffen, fortlaufend
3. Muslimische Frauen mit Krebs: Integration und Gesundheitsvorsorge, wöchentliche/ monatliche Treffen, fortlaufend.

In der Abteilung 4.3 Gesundheitsamt wurde im Januar 2014 durch die Zusammenlegung der bisherigen Seniorenservicebüros und der Pflegestützpunkte ein Senioren- und Pflegestützpunkt eingerichtet. Hier werden seitdem unter anderem Angehörige bei allen Fragen zur Lebens- und Alltagsbewältigung sowie in allen pflegerischen Belangen informiert und beraten. Er leistet damit einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, sowohl für die Bürger/innen des Landkreises Grafschaft Bentheim als auch für die Beschäftigten der Kreisverwaltung.

3.2.4.4. Abteilung 4.4 Drogenberatungsstelle

In der Beratung, Therapie und Behandlung der Abteilung 4.4 Drogenberatungsstelle (DROB) wurden folgende an der Geschlechtszugehörigkeit orientierte Maßnahmen durchgeführt:

- fallorientierte Zuordnung des/der Therapeuten/in zum Geschlecht der/s Ratsuchenden
- Indikationsgruppen im Rahmen der Therapie: Frauen- und Männergruppen
- eine Therapiegruppe am Vormittag für Frauen/ Männer mit Kind/ern
- Unterstützung und Vermittlung von Frauen/ Männern in geschlechtsspezifische Facheinrichtungen vor Ort, regional und überregional
- geschlechtsspezifische Dokumentation und Veröffentlichung von Fallzahlen.

Diese Maßnahmen werden fortlaufend weitergeführt.

Im Arbeitstrainingsbereich wurden Frauen und Männer zur Stabilisierung und Reaktivierung/ Annäherung für/ an den Arbeitsmarkt unterstützt mit dem Ziel, ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Hierbei handelt es sich ebenfalls um eine fortlaufende Maßnahme.

3.2.5. Fachbereich 5 Familie und Bildung

3.2.5.1. Abteilung 5.1 Verwaltung der Jugendhilfe

In der Abteilung 5.1 Verwaltung der Jugendhilfe wurde eine Neufassung der Satzung über die Erhebung von Kostenbeiträgen für die Kindertagespflege erstellt. Ziel und Auswirkung sind die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für alleinerziehende Mütter, durch Senkung der jeweiligen Kostenbeiträge. Die Umsetzung erfolgte durch Inkrafttreten der Satzung zum 01.01.2016.

Außerdem wurde im Berichtszeitraum die finanzielle Förderung des Landkreises zur Schaffung von weiteren Betreuungsangeboten für unter Dreijährige zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht. Geplant ist die weitere Bereitstellung von Haushaltsmitteln in den kommenden Jahren zur Unterstützung neuer Angebote.

3.2.5.2. Abteilung 5.2 Allgemeiner Sozialdienst

In der Abteilung 5.2 Allgemeiner Sozialdienst wurde im Berichtszeitraum das Projekt „Gut ankommen in Niedersachsen“ etabliert. Im Rahmen des Projektes werden Flüchtlingsfamilien mit kleinen Kindern und Schwangere gezielt und unmittelbar nach der Zuweisung aus der Erstaufnahme kontaktiert. Dieser Personenkreis wird schnellstmöglich in die bestehenden Hilfesysteme vermittelt (Jugendhilfe, Bildungssystem, Gesundheitsfürsorge). Das Projekt ist zunächst bis Ende November 2016 befristet. Aktuell wird geprüft, ob ein Nachfolgeantrag gestellt wird.

Die Abteilung 5.2 Allgemeiner Sozialdienst hat als örtlicher Träger der Jugendhilfe im Berichtszeitraum ein Netzwerk „Frühe und Präventive Hilfen“ aufgebaut. Das Netzwerk soll verbindliche Strukturen der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen sozialen Institutionen, den Professionen der Kinder- und Jugendhilfe und des Gesundheitswesens für Familien mit Kindern schaffen. Ziel ist der Kinderschutz und die Prävention häuslicher Gewalt sowie bessere Steuerungsmöglichkeiten durch die beim Landkreis liegende Geschäftsführung im Bereich der Frühen Hilfen, auch in Fragen der Gleichstellung. Dabei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.

3.2.5.3. Abteilung 5.3 Familie, Jugend, Sport und Integration

Die Abteilung 5.3 Familie, Jugend, Sport und Integration setzt sich aus mehreren Aufgabenbereichen zusammen. Im Folgenden werden Maßnahmen und Projekte, die zur Umsetzung der Gleichstellung im Berichtszeitraum beitragen, für die Bereiche Jugendpflege, Jugendschutz und Familien Service Büros in Tabellenform dargestellt.

Jugendpflege

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Jungen Arbeitskreis	Z) Der Jungen Arbeitskreis will reflektierte Jungenarbeit/-pädagogik in der Grafschaft Bentheim systematisch fördern und etablieren. (A) Jungen in der Grafschaft wird auf fachlicher Ebene ein reflektiertes Verständnis der Männerrolle vermittelt und damit ein weiterer Orientierungspunkt in ihrer eigenen	Weiterer Informationsaustausch zum Thema Jungenarbeit und Sammeln von Impulsen für die eigene Arbeit Förderung und Entwicklung von vernetzten Angeboten für Jungen in der

	Entwicklung.	Grafschaft Öffentlichkeits- und Gremienarbeit zur Sensibilisierung des Themas Kooperation mit Mädchenspezifischen Gruppen/ Angeboten
Jugendleiterausbildung (qualifizierte Ausbildung ehrenamtlicher Kräfte für die außerschulische Jugendarbeit) – 20 bis 25 Teilnehmer/innen/ Kurs, 2 Kurse/ Jahr	(Z) ein ausgewogenes Teilnehmer/innenfeld von Männern und Frauen, Mädchen und Jungen (A) In den Kursen wurden Rollenbilder und der Umgang damit vermittelt/ reflektiert. Geschlechtsbezogene Unterschiede im Alltag und Erwartungshaltungen wurden kennengelernt, um bei Beurteilungen von Situationen in der Arbeit miteinbezogen werden zu können.	Durchführung weiterer Jugendleiterkurse

Jugendschutz

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Förderung von WenDo-/ Selbstbehauptungskursen für Mädchen Förderung von Selbstbehauptungskursen für Jungen	(Z) Stärkung des Selbstwertgefühls und Durchsetzungsvermögens (Z) Stärkung bei körperlichen und verbalen Grenzverletzungen	Kontinuierliche Förderung, auch in 2016
Berücksichtigung genderspezifischer Mediennutzung bei eigenen Maßnahmen/ Förderung von Maßnahmen zur Stärkung der Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen	(Z) Stärkung eines verantwortungsbewussten und kreativen Umgangs mit aktuellen jugendtypischen Medienangeboten/ Stärkung der diesbezüglichen Erziehungskompetenz bei Multiplikator/innen	Kontinuierliche Angebote/ Förderung, auch in 2016
Berücksichtigung genderspezifischer Unterschiede bei eigenen Maßnahmen/ Förderung von Maßnahmen zur Alkoholprävention bei Kindern und Jugendlichen	(Z) Förderung eines bewussten und möglichst risikoarmen Umgangs mit Alkohol/ Stärkung der diesbezüglichen Erziehungskompetenz bei Multiplikator/innen	Kontinuierliche Angebote/ Förderung, auch in 2016
Beteiligung an Präventionsprojekten zum Thema Häusliche Gewalt, z.B. Hauptverantwortung bei der Ausstellung „Rosenstraße 76“ über häusliche Gewalt (10.-19.06.2015) (Kooperationsprojekt mit Polizei, Sozialdienst	(Z) Sensibilisierung für die Situation Betroffener/ Bekanntmachung professioneller Hilfsangebote/ Ermutigung Betroffener, diese (frühzeitig) zu nutzen	

katholischer Frauen e. V. Nordhorn (SkF) und Gleichstellungsbeauftragter des Landkreises), Gesamtbesucherzahl ca. 2000 Personen (vgl. Kapitel 3.1.2)		
--	--	--

Familien Service Büros FSB

Maßnahmen und Projekte	Ziele (Z) und Auswirkungen (A)	Geplante Maßnahmen
Beratung zu Kinderbetreuungsangeboten	(Z) Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Beratung Alleinerziehender und fortlaufend
Vermittlung von Tagespflegepersonen	(Z) Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Fortlaufend
Sprechstunden externer Beratungsstellen im Familien Service Büro	(Z) (A) ortsnahe Inanspruchnahme von Beratungsmöglichkeiten	Fortlaufend
Info-Abende und Kursangebote zu verschiedenen Themen (Altersvorsorge, Pflege usw.)	(Z) ortsnahe Informationen zu verschiedensten Themen	Fortlaufend
Beratung einzelner Betriebe bezüglich betriebseigener Kinderbetreuung	(Z) Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Z) Halten und Anwerben von Fachpersonal	Fortlaufend
Beratung einzelner Kommunen bezüglich Ausbau von Krippen und Ganztagsbetreuung in KiTas	(Z) Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Fortlaufend
Berufsfindung „Arbeitswelt Soziale Arbeit“	(Z) Berufsorientierung von Jungen und Mädchen	Fortlaufend

3.2.5.4. Abteilung 5.4 Schulen und Weiterbildung

Die Abteilung 5.4 Schulen und Weiterbildung erstellte im Berichtszeitraum einen Bildungsbericht in dem geschlechtsspezifische Daten aus dem Bildungsbereich ermittelt wurden. Aus dieser Erhebung ging hervor, dass mehr Mädchen als Jungen Abitur machen, aber mehr Jungen ein Studium anfangen. Geplant ist eine Information der Schulen, der Agentur für Arbeit usw. über die gewonnenen Erkenntnisse, damit die Mädchen verstärkt zur Aufnahme eines Studiums ermutigt werden.

3.2.5.5. Abteilung 5.5 Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche

Die Abteilung 5.5 Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche war im Berichtszeitraum in der Arbeitsgruppe „Berufsgruppe gegen Gewalt“ vertreten, die 2015 zum Netzwerk „Frühe und Präventive Hilfen“ umstrukturiert wurde (vgl. Kapitel 3.2.5.2.). Diese Gruppe traf sich vier Mal pro Jahr. Es handelt sich dabei um ein multiprofessionelles Netzwerk – u.a. mit dem Ziel Kinderschutz und Prävention häuslicher Gewalt. Für die Zukunft ist eine Fortführung dieser Beteiligung geplant mit fachlichem Austausch, Kennenlernen der anderen Professionen, Netzwerkarbeit sowie Fachvorträgen, z.B. für interessierte Fachkräfte.

Im Jahr 2015 beteiligte sich die Beratungsstelle an der Ausstellung „Rosenstraße 76“ über häusliche Gewalt vom 10.-19.06.2015 und wirkte dabei unter anderem an dem die Ausstellung begleitenden Beratungsangebot mit. Ziel war die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema „häusliche Gewalt“ sowie die Hilfsangebote in der Grafschaft bekannt zu machen (vgl. Kapitel 3.1.2. und 3.2.5.3.).

3.3. Maßnahmen der Gesellschaften, Stiftungen und Eigenbetriebe

3.3.1. Grundstücks- und Entwicklungsgesellschaft Landkreis Grafschaft Bentheim mbH

Das Aufgabenspektrum in der Grundstücks- und Entwicklungsgesellschaft Landkreis Grafschaft Bentheim mbH enthielt keine gleichstellungsrelevanten Bezüge.

3.3.2. Naturschutzstiftung

Das Aufgabenspektrum in der Naturschutzstiftung enthielt keine gleichstellungsrelevanten Bezüge.

3.3.3. Eigenbetrieb Volkshochschule

In der Volkshochschule wurden im Berichtszeitraum verschiedene regelmäßige Weiterbildungsangebote speziell für Frauen zur Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durchgeführt. Diese Maßnahme wird fortgeführt.

3.3.4. Eigenbetrieb Abfallwirtschaft

Vom Eigenbetrieb Abfallwirtschaft wurde im Berichtszeitraum ein neuer und moderner Wertstoffhof in der Stadt Nordhorn geplant und gebaut. In der Konsequenz wurde damit eine flächendeckende Entsorgung im Landkreis Grafschaft Bentheim, insbesondere in der bevölkerungsreichsten Stadt des Landkreises, hergestellt. Ziel war eine Verringerung der Fahrwege der Bürgerinnen und Bürger im Einzugsgebiet der Kreisstadt Nordhorn. Zudem ist eine weitestgehend barrierefreie Ablademöglichkeit geplant, die in Zukunft umgesetzt werden soll. Mit dieser Baumaßnahme soll sich die Familienfreundlichkeit durch barrierefreie Begehung und Entladung am Wertstoffhof verbessern.

4. Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Der Landkreis Grafschaft Bentheim verfügt über folgende Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege sowie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter:

- Dienstvereinbarung flexible Arbeitszeiten (FLAZ): regelt das Angebot flexibler Arbeitszeiten,
- Dienstanweisung Teilzeitbeschäftigung: regelt das Angebot verschiedener Teilzeitmodelle
- Dienstvereinbarung Telearbeit: regelt das Angebot der alternierenden Telearbeit
- Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen: enthält Regelungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts sowie zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie
- Gleichstellungsplan: enthält Regelungen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege
- Zertifizierung im audit berufundfamilie, Zielvereinbarung über diverse Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege

Beurlaubte erhalten außerdem die Möglichkeit an einem Kontakthalteprogramm teilzunehmen, damit sie eng mit der Verwaltung verbunden bleiben und - wenn möglich - früh in den Beruf zurückkehren.

Diese Instrumente wurden in den Kapiteln 3.1.2. und 3.2.1.2. bereits näher erläutert. Sie gelten für alle Organisationseinheiten des Landkreises Grafschaft Bentheim und werden angewandt.

Bei der Befragung der einzelnen Organisationseinheiten wurden deshalb oft ähnliche Angaben zu den Maßnahmen in der Führungsaufgabe gemacht und lediglich vereinzelt Besonderheiten aufgeführt. Ähnliche Angaben zu Maßnahmen in der Führungsaufgabe werden im Folgenden zusammengefasst dargestellt und besondere Einzelbeispiele extra erörtert.

Zusammenfassung der Maßnahmen in der Führungsaufgabe

In den Organisationseinheiten des Landkreises Grafschaft Bentheim wurden im Rahmen der genannten Instrumente flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle sowie alternierende Telearbeit angeboten und realisiert. Vielfach wurden mehrere Instrumente zu flexiblen Arbeitszeitmodellen kombiniert angewandt. Bei Stellenbesetzungen war eine große Bandbreite an Modellen vertreten (z.B. verschiedene Teilzeitmodelle, Job-Sharing, Telearbeit). Insbesondere die variationsreichen Möglichkeiten im Bereich Telearbeit wurden in vielen Organisationseinheiten erfolgreich genutzt.

In mehreren Organisationseinheiten wurden in Personalauswahlverfahren die Reduzierung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts in bestimmten Entgeltgruppen bzw. auf Führungskräfteebene angestrebt und entsprechende Einstellungen vorgenommen.

Besondere Beispiele für Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Im Berichtszeitraum wurden zwei besonders hervorstechende Modelle umgesetzt: die „Führung in Teilzeit“ und die „Gemeinsame Abteilungsleitung/ Geteilte Führungsverantwortung“. Diese Maßnahmen dienen dazu, Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Führungskräfte zu ermöglichen sowie Frauen in der Familienphase weitere Karriereschritte zu ermöglichen. Gleichzeitig wurde mit der geteilten Führungsverantwortung eine berufliche Perspektive für eine weibliche Nachwuchsführungskraft im Sinne der Personalbindung geschaffen.

Eine Organisationseinheit plant, die bereits bestehenden Maßnahmen durch die Erarbeitung und Gestaltung eines generellen Konzeptes zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit weiterzuentwickeln. Das Konzept soll die Chancen auf eine Rückkehr in den Beruf mit der bisherigen Stundenzahl erhöhen und dafür sorgen, dass die qualitativen Kompetenzen bereits während der Elternzeit gepflegt und gestärkt werden sowie der soziale Kontakt in die Dienststelle nicht verloren geht.

Umsetzung von Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Die Anwendung der genannten Instrumente fällt größtenteils in den Aufgabenbereich der Führungskräfte.

Wie die Instrumente angewendet werden, hängt von den Anforderungen der Arbeitsorganisation und Aufgabenerfüllung innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit sowie den familiären/pflegerischen Verpflichtungen der Beschäftigten ab.

Im Folgenden werden Beispiele für die Umsetzung zusammengefasst dargestellt.

Arbeitszeiten wurden in Rücksprache mit Abteilungsleitungen und innerhalb von Teams so gestaltet, dass sowohl die Interessen des Landkreises gewahrt wurden, als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege gelingen konnte. Z.B. wurden Arbeitszeiten teamintern so verteilt, dass Mitarbeiter/innen an bestimmten Tagen nachmittags bzw. abends arbeiteten und dafür an anderen Tagen ggf. nur vormittags zu arbeiten brauchten. Arbeitszeitreduzierungen führten auch zur Umorganisation von Aufgaben, Arbeitsabläufen und Aufgabeninhalten innerhalb von Abteilungen.

Bei sich verändernden Wünschen zur Teilzeitbeschäftigung wurde z.B. im Rahmen von Personalkapazitätsbetrachtung und Prüfung der Aufgabenverteilung sowie der Geschäftsprozesse für den jeweiligen Fall geprüft, ob das angestrebte Modell umsetzbar ist. Ggf. wurden notwendige Umstrukturierungen vorgenommen.

Zur Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle oder von Teilzeitmodellen wurden interne Abstimmungen gesucht und Gespräche geführt, um den Wünschen der Mitarbeiter/innen entgegen zu kommen. Das Ergebnis solcher Gespräche war vielfach eine flexible, eigenverantwortliche Ausgestaltung der Arbeitsorganisation im Team.

Bei Anträgen auf Telearbeit wurde z.B. für den jeweiligen Fall geprüft, ob die Inhalte des Arbeitsplatzes Telearbeit zulassen oder ob über eine Veränderung von Aufgabeninhalten und Geschäftsprozessen die Möglichkeit eröffnet werden kann. Zur Vereinbarkeit mit den beruflichen Belangen wurden Vertretungsregelung, Umfang der Telearbeit sowie Erreichbarkeit im Vorfeld festgelegt. Dabei wurde stets in besonderer Art und Weise versucht, den familiär bedingten Anliegen der Mitarbeiter/innen entgegen zu kommen. Außerdem wurden weitere organisatorische Veränderungen zur Umsetzung von Telearbeit vorgenommen, so z.B. die Einrichtung zentraler E-Mail-Postfächer.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Realisierung von flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitmodellen und Telearbeit insbesondere durch die Planung und Abstimmung im gesamten Team gelang, auch in Aufgabenbereichen, die stark durch Kundenkontakte während der allgemeinen Öffnungszeiten geprägt sind.

5. Zusammenfassung und Fazit

Fachaufgabe

Beim Landkreis Grafschaft Bentheim wurden im Berichtszeitraum in allen Fachbereichen und Eigenbetrieben in der Fachaufgabe Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter durchgeführt. Ausnahmen stellten lediglich die kleinen Stiftungen und Gesellschaften dar, was an deren Aufgabengebieten und Größe liegt.

Vielfach wurden in der Fachaufgabe neben Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege benannt. Diese beiden Bereiche lassen sich nicht immer klar voneinander trennen. Im Folgenden werden sie deshalb zusammengefasst betrachtet. Detaillierte Zuordnungen lassen sich aber bei den Einzelmaßnahmen im Kapitel 3. finden.

Unter den Organisationseinheiten des Landkreises Grafschaft Bentheim sind sowohl solche vertreten, die in ihrer Fachaufgabe relativ wenig oder keine Ansatzpunkte für einen Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter haben, als auch solche, die hierfür umfassende Ansatzpunkte bieten.

Dort, wo in der Fachaufgabe klare Ansatzpunkte für entsprechende Maßnahmen bestehen, werden diese auch wahrgenommen. Dem Gleichstellungsbüro kommt hierbei zwar eine zentrale Bedeutung zu, aber insbesondere die Abteilung 1.2 Personal und Organisation, die Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft in der Abteilung 2.4 Wirtschaftsförderung und die Fachbereiche Soziales und Gesundheit sowie Familie und Bildung haben in ihren Fachaufgaben umfangreiche Maßnahmen durchgeführt und oftmals in ihren Strukturen fest verankert, die der Gleichstellung der Geschlechter und/ oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. von Beruf und Pflege dienen.

In der Befragung genannt wurden vor allem eigene Projekte, Konzepte und Pläne, die einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und/ oder zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege leisteten sowie Kooperationsprojekte, inhaltliche Unterstützung Dritter, Öffentlichkeitsarbeit und Information. Außerdem wurde mehrmals finanzielle Unterstützung der Projekte Dritter, die der Gleichstellung dienen, und Netzwerkarbeit zur Förderung der Gleichstellung genannt sowie eine Reihe sonstiger Einzelmaßnahmen.

Die Maßnahmen des Gleichstellungsbüros und der Abteilung 1.2 Personal und Organisation wurden in dieser Zusammenfassung nicht mit einbezogen. Es wurden nur die Maßnahmen der Organisationseinheiten betrachtet, deren Fachaufgabe nicht explizit die Förderung von Gleichstellung oder die Erstellung von Instrumenten zur Gleichstellung und/ oder besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege beinhaltet.

Eine quantitative Auswertung der Angaben nach Anzahl von Maßnahmen wurde nicht vorgenommen, da ein Vergleich der Maßnahmen untereinander aufgrund von Unterschieden in Umfang, Dauer und Ressourceneinsatz nicht korrekt wäre. Außerdem wurden zu diesen Aspekten in der Befragung in unterschiedlichem Ausmaß Angaben gemacht, da sie nicht explizit abgefragt wurden. Die Maßnahmen wurden von den Organisationseinheiten verschieden detailliert ausgeführt, z.T. in stärker zusammengefasster Form, z.T. in sehr detaillierter Form.

Wichtige beim Landkreis Grafschaft Bentheim angewandte Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Fachaufgabe sind aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten solche, die der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit im Landkreis und der Unterstützung und Bereitstellung von Dienstleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege dienen, ebenso wie alle Maßnahmen zum Abbau von häuslicher Gewalt bzw. zur Gewaltprävention sowie solche, die förderlich für den Abbau von Geschlechterrollenstereotypen sind.

Führungsaufgabe

Unter den Angaben der Organisationseinheiten zu Maßnahmen in der Führungsaufgabe waren am häufigsten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege vertreten, gefolgt von Bestrebungen zur geschlechterparitätischen Stellenbesetzung und Förderung von Frauen für Führungspositionen sowie Engagement am Zukunftstag. Konzepte und Pläne wurden größtenteils zentral benannt und verortet, wie die Vereinbarkeitsinstrumentarien des Landkreises bei der Abteilung Personal und Organisation.

Durch die Zertifizierung im audit berufundfamilie seit dem Jahr 2006 hat der Landkreis Grafschaft Bentheim eine Reihe familien- bzw. pflegefreundlicher Maßnahmen mit fachlicher Begleitung durch Auditorinnen des Audits strukturiert eingeführt, optimiert, etabliert und gesichert. Die Ergebnisse der Befragung für den Gleichstellungsbericht zeigen, dass die Umsetzung dieser Maßnahmen in den Organisationseinheiten des Landkreises als Führungsaufgabe wahrgenommen und durchgeführt wird.¹

Dies gilt ebenso für die (Führungs-)Aufgaben, die sich aus dem Gleichstellungsplan des Landkreises ergeben, vor allem bei Stellenbesetzungsverfahren in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

Dennoch ist es weiterhin Aufgabe der Verwaltungsführung, des Arbeitskreises audit berufundfamilie, der Gleichstellungsbeauftragten sowie aller Führungskräfte, die Themen Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege in der Unternehmenskultur des Landkreises noch stärker zu verankern und konsequent umzusetzen.

Dies verdeutlicht auch die neue Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie, die als ein Ziel benennt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Thema für Führungskräfte weiter zu verankern.

Der Fokus sollte dabei insbesondere auf der Förderung von Frauen für die Übernahme von Führungsaufgaben und -positionen liegen, auf der Förderung eines schnellen Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit sowie auf dem Thema „Väter und Vereinbarkeit“. Alle diese Bereiche geht der Landkreis Grafschaft Bentheim als Arbeitgeber bereits an. An dieser Stelle soll dennoch erneut darauf hingewiesen werden, gerade auch deshalb, weil der öffentliche Dienst hierbei eine Vorbildfunktion für andere Arbeitgeber/innen hat.

Die Notwendigkeit der Förderung von Frauen für Führungspositionen, um hier eine paritätische Besetzung zu erreichen, ergibt sich aus der Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich (vgl. Zweiter Gleichstellungsplan des Landkreises Grafschaft Bentheim für den Zeitraum 01.07.2015-30.06.2018).

Die Förderung eines schnellen Wiedereinstiegs in den Beruf ist vor allem für Frauen wichtig, denn bisher unterbrechen oder reduzieren Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer. Lange Erwerbsunterbrechungen und umfangreiche Erwerbsreduzierungen können sich jedoch im weiteren Lebensverlauf negativ auf Aufstiegschancen, Gehaltsentwicklungen und eine eigenständige Alterssicherung auswirken. Hierauf gilt es im Sinne der Gleichstellung hinzuweisen und Frauen bei einem schnellen Wiedereinstieg zu unterstützen. Dem Landkreis Grafschaft Bentheim als Arbeitgeber dient dies der Bindung von Fachkräften und dem Erhalt von Fachwissen, ebenso wie der folgende Punkt.

¹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass zur Umsetzung der neuen Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit berufundfamilie eine zusätzliche qualitative und quantitative Evaluation der familien- bzw. pflegefreundlichen Maßnahmen des Landkreises Grafschaft Bentheim geplant ist.

Väter wünschen sich heutzutage zunehmend mehr Zeit mit ihrem Kind. Sie möchten oft lieber flexibel arbeiten, als sich zwischen Vollzeittätigkeit und zeitweisem Ausstieg zu entscheiden. Gleichzeitig möchten sie ihrer Familie einen sicheren Rahmen bieten und beruflich nicht den Anschluss verlieren. Der Landkreis Grafschaft Bentheim verfügt über ein umfassendes Instrumentarium zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das selbstverständlich gleichermaßen für Frauen und Männer gilt. Die wachsende Anerkennung und Unterstützung engagierter Väter im Landkreis Grafschaft Bentheim gilt es zu fördern. Dies trägt aus Gleichstellungsperspektive dazu bei, Männer bei der Entscheidung für die Familie zu stärken und Familien bei der Verwirklichung partnerschaftlicher Vorstellungen vom Familienleben zu unterstützen. Aus Arbeitgeberperspektive kann es der Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, dem Erhalt und der Bindung von Fachkräften und einem Zugewinn an Erfahrung und sozialer Kompetenz, der sich aus der Familientätigkeit ergeben kann, dienen.

Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Die für den vorliegenden Gleichstellungsbericht in dieser Form erfolgte Erhebung von Maßnahmen zur Gleichstellung bei den einzelnen Organisationseinheiten des Landkreises Grafschaft Bentheim hat sich als sinnvoll erwiesen. Sie verschaffte einen Einblick, wie Gleichstellung in den verschiedenen Bereichen wahrgenommen und umgesetzt wird. Auf Grundlage dieses Einblicks konnte ein Überblick über die Maßnahmen für die gesamte Verwaltung gegeben werden. Die Abfrage durch den Landrat verdeutlicht den Charakter von Gleichstellung als eine langfristige, kontinuierliche Querschnittsaufgabe mit Verfassungsrang, der es nachzukommen gilt. Alle Organisationseinheiten beteiligten sich an der Befragung und gaben fristgerecht eine Rückmeldung per Fragebogen. Auch die abschließende, inhaltliche Abstimmung der Texte mit den Organisationseinheiten konnte zügig abgeschlossen werden.

Um die Auswirkungen des Handelns des Landkreises Grafschaft Bentheim noch stärker an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten auszurichten und damit die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe systematisch in allen Arbeitsfeldern der Verwaltung zu definieren, wäre aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten die Einführung eines Gender Mainstreamings wünschenswert. Als Ausblick des vorliegenden Gleichstellungsberichts soll im Folgenden die Strategie des Gender Mainstreamings vorgestellt werden.

Gender Mainstreaming ist eine etablierte und bewährte Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Gender Mainstreaming bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung durchzusetzen.

Der internationale Begriff Gender Mainstreaming lässt sich am besten mit Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit übersetzen. Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen, politischen und administrativen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen. Dieses Vorgehen, für das sich seit der UN-Weltfrauenkonferenz 1995 international der Begriff Gender Mainstreaming etabliert hat, basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können. Das Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet die Politik und die Verwaltung, Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter beitragen. Ein solches Vorgehen kann nicht nur die Zielgenauigkeit und Qualität politischer Maßnahmen erhöhen, sondern auch die Akzeptanz bei Bürgerinnen und Bürgern.

Gender Mainstreaming bedeutet also, systematisch zu berücksichtigen, dass eine Entscheidung für Frauen und Männer verschiedene Auswirkungen haben kann. Das soll auf allen Entscheidungsebenen geschehen. Deshalb heißt es Mainstreaming. Das Ziel ist die

Gleichstellung, also die praktische Verwirklichung der formal gleichen Rechte von Frauen und Männern.

Gender Mainstreaming unterscheidet sich von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik dadurch, dass es eine umfassendere und präventive Strategie ist, um Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern von vornherein in allen Bereichen zu verhindern, während die Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik als Strategie überwiegend korrektiv eingesetzt wird, um bestehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Ein weiterer Unterschied ist, dass für die Umsetzung von Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik wenige, speziell damit beauftragte Personen zuständig sind (z.B. die Gleichstellungsbeauftragten in der öffentlichen Verwaltung), wohingegen Gender Mainstreaming sich als Aufgabe an alle Beteiligten (z.B. in einer Verwaltung) richtet. Gender Mainstreaming soll Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik jedoch nicht ersetzen, da diese nach wie vor als Korrektiv bestehender Ungleichheiten benötigt wird, sondern diese ergänzen.

Die Strategie des Gender Mainstreaming wird der Tatsache gerecht, dass Gleichstellung ein wichtiges Zukunftsthema ist, das eng mit der demografischen Entwicklung und dem Thema Fachkräftemangel verbunden ist. Bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte wird es für den öffentlichen Dienst und auch die freie Wirtschaft im Landkreis Graftschaft Bentheim zunehmend schwerer, gut ausgebildetes Fachpersonal zu gewinnen. Je besser die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und in der ganzen Graftschaft sind, desto attraktiver kann der Landkreis Graftschaft Bentheim als Arbeitgeber, als Standort und als Wohn- und Lebensmittelpunkt sein. Eine solche Entwicklung käme Frauen und Männern zugute, da es zunehmend der Wunsch junger Frauen und Männer ist, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich untereinander aufzuteilen.

Das Potenzial von Frauen darf bei dieser Entwicklung nicht ungenutzt bleiben. Wichtig wird es sein, Frauen gezielt auf diese Aufgaben vorzubereiten und zu fördern. Gerade die Bedeutung der sozialen Arbeit, besonders im Pflegebereich, wird zunehmen. Hier gilt es, diese Berufsfelder aufzuwerten und im Sinne der Gleichstellung auch Männer stärker auf diesem Gebiet zu qualifizieren.

Wichtige Schritte des Landkreises Graftschaft Bentheim auf dem Gebiet der Demografie und der Gleichstellung sind mit dem Ausbau der Kinderbetreuung, der Einrichtung des Senioren- und Pflegestützpunktes und der vom Fachbereich 2 durchgeführten Elternbefragung geschehen. Wünschenswert wäre, diese Ansätze im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter weiter zu führen und bei Bedarf auszubauen, wie z.B. die Erkenntnisse aus der Elternbefragung - wie bereits begonnen - konsequent weiter zu nutzen und sie gezielt zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen.

Anlagen

Anschreiben des Landrats per E-Mail

Betreff: Abfrage zum Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 01.01.2013-31.12.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

gemäß § 9 Abs. 7 des Nds. Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) besteht eine Berichtspflicht gegenüber dem Kreistag über die Maßnahmen des Landkreises zur Umsetzung der Gleichstellung:

„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.“ (§ 9 Abs. 7 des Nds. Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG)).

Bei diesen Maßnahmen handelt es sich sowohl um Aktivitäten innerhalb der Verwaltung als auch um solche, die nach außen gerichtet sind.

Zur Realisierung des Berichtes sind Angaben über entsprechende Maßnahmen aus dem o. g. Zeitraum von allen Organisationseinheiten notwendig. Ich bitte Sie, zur Vorbereitung des Berichts eine Übersicht über die in Ihrem Zuständigkeitsbereich vorgenommenen Aktivitäten abzugeben.

In der Anlage finden Sie einen Fragebogen in den die Maßnahmen einzutragen sind, bei denen die Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrem Verantwortungsbereich berücksichtigt wurde. Der Fragebogen besteht aus zwei Teilen:

1. Maßnahmen in der Fachaufgabe
2. Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Personal / Organisation).

Der Bogen ist von jeder Organisationseinheit auszufüllen.

Außerdem erhalten Sie in der Anlage eine Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens mit Beispielen für Maßnahmen, die die Gleichstellung betreffen.

Die Bögen sollen in dem zur Verfügung gestellten Word-Dokument ausgefüllt und bis zum 02.05.2016 in elektronischer Form unter Einhaltung des Dienstweges an die E-Mail-Adresse gleichstellungsbericht@grafschaft.de zurückgesendet werden.

Ich weise darauf hin, dass die Grunddaten in jedem Fall einzutragen sind. Es kann jeweils „Fehlanzeige“ gemeldet werden, wenn keine Maßnahmen von der jeweiligen Organisationseinheit durchgeführt wurden. Bitte achten Sie darauf, dass die „Fehlanzeige“ zu begründen ist.

Ich bitte Sie, die Bögen sorgfältig auszufüllen und unbedingt die gesetzte Vorlagefrist zu beachten!

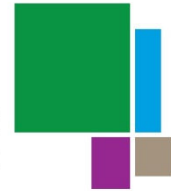
Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Bei Fragen zum Ausfüllen des Fragebogens wenden Sie sich bitte an die Gleichstellungsbeauftragte Julia Stegt (– 1420 bzw. julia.stegt@grafschaft.de).

Mit freundlichen Grüßen

Friedrich Kethorn
Landrat

Anlage
Fragebogen zum Gleichstellungsbericht
Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens zum Gleichstellungsbericht



Fragebogen zum Gleichstellungsbericht 01.01.2013-31.12.2015

Fachbereich	
Organisationseinheit	
Ansprechperson (Name, Telefon)	

1. Maßnahmen in der Fachaufgabe

In den Berichtsjahren 2013-2015 hat der Fachbereich/die Abteilung bei folgenden **fachlichen** Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n/Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen

Fehlanzeige. falls keine Maßnahme durchgeführt wurde (Bitte Begründung eintragen!)

--

2. Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Personal / Organisation)

In den Berichtsjahren 2013-2015 hat der Fachbereich/die Abteilung bei folgenden **personalwirtschaftlichen** Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n/Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen

Fehlanzeige, falls keine Maßnahme durchgeführt wurde (Bitte Begründung eintragen!)

Rücksendung des ausgefüllten Fragebogens unter Einhaltung des Dienstweges an gleichstellungsbericht@grafschaft.de



Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens zum Gleichstellungsbericht 01.01.2013-31.12.2015

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

um den Gleichstellungsbericht des Landkreises nach § 9 Abs. 7 des Nds. Kommunalverfassungsgesetzes (NkomVG) erstellen zu können, wird Ihre Hilfe benötigt. Jede Stabsstelle, jeder Fachbereich und jede Abteilung kann selbst am Besten beurteilen und darstellen, welche seiner/ihrer Maßnahmen, Projekte und Produkte die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt.

Für eine einheitliche und geordnete Abfrage dieser Maßnahmen hat die Gleichstellungsbeauftragte, die mit mir hauptverantwortlich am Gleichstellungsbericht arbeitet, einen Fragebogen entwickelt, der Ihnen vorliegt.

Der Fragebogen für den Zeitraum 01.01.2013-31.12.2015 gliedert sich in zwei Bereiche.

1. Maßnahmen in der Fachaufgabe

Hier tragen Sie bitte die Maßnahmen ein, die im Rahmen der Fachaufgabe Ihrer Abteilung durchgeführt wurden und die eine Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege oder die Sicherung der Chancengleichheit haben.

2. Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Personal / Organisation)

Hier tragen Sie bitte die Maßnahmen ein, die im Rahmen der Führungsaufgabe in Ihrer Abteilung durchgeführt wurden und die eine Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege oder die Sicherung der Chancengleichheit haben.

Bei den Maßnahmen kann es sich um strukturelle, organisatorische und soziale Vorhaben sowie Personalangelegenheiten handeln. Maßnahmen sind dann gleichstellungsrelevant, wenn sie weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder typischerweise anders als männliche Beschäftigte betreffen, oder wenn sie die Chancengleichheit von Frauen und Männern berühren.

Relevant für den Gleichstellungsbericht sind sowohl Maßnahmen innerhalb der Verwaltung als auch solche, die nach außen gerichtet sind. Bitte geben Sie, falls vorhanden, beides an.

Beide Bereiche des Fragebogens sind in drei Spalten unterteilt:

1. Maßnahme/n/Projekt/e/Produkt/e

Hier tragen Sie bitte die entsprechende Maßnahme ein.

2. Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte

Hier tragen Sie bitte das Ziel ein, das mit der Maßnahme verfolgt wird, und kennzeichnen dieses mit einem „(Z)“. Wenn Sie Auswirkungen der Maßnahme benennen können, tragen Sie diese bitte ebenfalls in diese Spalte ein und kennzeichnen sie mit einem „(A)“.

3. Geplante Maßnahmen

Sollte in Bezug auf die jeweilige Maßnahme für die Zukunft Weiteres geplant sein, wie z.B. eine Umsetzung, Fortführung, Weiterentwicklung oder Ergänzung, so tragen Sie dies bitte an dieser Stelle ein.

Bitte nutzen Sie **pro Maßnahme eine Zeile**. Wenn Sie mit der Anzahl der Zeilen nicht auskommen, können Sie gerne weitere Zeilen in die jeweilige Tabelle einfügen.

Sollten in Ihrer Abteilung im Berichtszeitraum keine Maßnahmen durchgeführt worden sein, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen, ist eine Fehlanzeige erforderlich. Bitte tragen Sie in dem Fall die Fehlanzeige mit Begründung in den dafür vorgesehenen Bereichen des Fragebogens ein. Gründe für eine Fehlanzeige können z.B. sein, dass innerhalb der Fachaufgaben der Abteilung bisher keine gleichstellungsrelevanten Aspekte relevant gewesen sind oder aufgrund der Geschlechterverhältnisse innerhalb der Abteilung bisher keine gleichstellungsrelevanten Maßnahmen in der Organisation als notwendig erachtet wurden. Bitte denken Sie daran, auch bei einer Fehlanzeige die Grunddaten im Fragebogen auszufüllen.

Bei Fragen zum Ausfüllen des Fragebogens wenden Sie sich bitte an die Gleichstellungsbeauftragte Julia Stegt (– 1420 bzw. julia.stegt@grafschaft.de).

Den im Word-Dokument ausgefüllten Fragebogen senden Sie bitte bis zum 02.05.2016 unter Einhaltung des Dienstweges an die E-Mail-Adresse gleichstellungsbericht@grafschaft.de. Es handelt sich hier um ein Postfach, auf das grundsätzlich nur die mit der Auswertung der Bögen betrauten Personen Zugriff haben.

Im Voraus vielen Dank für das Ausfüllen und Rücksenden des Fragebogens!

Mit freundlichen Grüßen



Friedrich Kethorn
Landrat

Anlage

Beispiele zur Beantwortung des Fragebogens zum Gleichstellungsbericht
Beispiele für Maßnahmen

Beispiele zur Beantwortung des Fragebogens zum Gleichstellungsbericht 01.01.2013-31.12.2015
(Auszüge aus dem Gleichstellungsbericht der Stadt Syke vom 01.01.2012 bis zum 30.04.2013)

Fachbereich	Fachbereich 4: Bau, Planung, Umwelt
Organisationseinheit	(bitte hier eintragen)
Ansprechperson (Name, Telefon)	(bitte hier eintragen)

1. Maßnahmen in der Fachaufgabe

In den Berichtsjahren 2013-2015 hat der Fachbereich/die Abteilung bei folgenden **fachlichen** Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n/Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Initiierung und Erarbeitung eines neuen Lichtkonzeptes in der Stadt Syke. In der Konsequenz wird hier eine neue hellere Belichtungsqualität hergestellt, die die bisherige eher dumpfe und schummrige Lichtstärke ablöst	(Z) Steigerung des Sicherheitsempfindens der Syker Bürger und Bürgerinnen	Praktische Umsetzung des Konzeptes
Konzeption des Bahnhofumbaus, mit dem zum einen die Beleuchtungssituation dort verbessert werden und zum anderen Barrierefreiheit gewährleistet werden soll.	(Z) Steigerung des Sicherheitsempfindens der Syker Bürger und Bürgerinnen durch eine Veränderung des Beleuchtungskonzeptes. Verbesserung der Familienfreundlichkeit durch barrierefreie Begehung des Bahnhofs	Umbau des Bahnhofs

2. Maßnahmen in Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Personal / Organisation)

In den Berichtsjahren 2013-2015 hat der Fachbereich/die Abteilung bei folgenden **personalwirtschaftlichen** Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n/Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle, die Teilzeit ebenso einschließen wie die Möglichkeit von Home-Office-Arbeit	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (A) Insbesondere Teilzeitarbeitsmodelle werden v.a. nach Elternzeitpausen gerne angenommen	Erarbeitung und Gestaltung eines generellen Konzeptes zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit, das zum einen die Chancen auf Rückkehr mit der bisherigen Stundenzahl erhöht und zum anderen dafür sorgt, dass die qualitativen Kompetenzen bereits während der Elternzeit gepflegt und gestärkt werden und der soziale Kontakt in die Dienststelle nicht verloren geht.

Gleichstellungsbericht nach § 9 Absatz 7 NKomVG 2013-2015

BEISPIELE für Maßnahmen des Landkreises zur Umsetzung der Gleichstellung

Bei den hier aufgeführten Aspekten handelt es sich lediglich um Beispiele, die Denkanstöße darstellen sollen für die Berichterstattung über Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung!

Verwaltungsvorstand / Stabsstellen
· LR / EKR / KR
· Gleichstellungsbeauftragte <ul style="list-style-type: none"> ○ Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten
· Büro des Landrates <ul style="list-style-type: none"> ○ Fachdienst Kultur <ul style="list-style-type: none"> § Geschlechtsspezifische Medienangebote § Förderung von Künstlerinnen ○ Bemühungen für Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen
· Recht

Beispiele für alle Fachbereiche/Abteilungen
· Umsetzung von Maßnahmen zur paritätischen Personalbesetzung
· Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
· Beachtung von Genderaspekten bei der Planung von Projekten

Beispiele für den Fachbereich 1 – Zentrale Dienste
· Innerer Service <ul style="list-style-type: none"> ○ Barrierefreiheit ○ Parkplätze Eltern/Kind ○ Beleuchtung(-skonzept) zur Steigerung des Sicherheitsempfindens
· Personal und Organisation <ul style="list-style-type: none"> ○ Fortbildungen für Beurlaubte ○ Stellenangebote an Beurlaubte ○ Sprache geschlechtergerecht ○ Arbeitszeit/Teilzeit/Telearbeit ○ forcieren paritätischer Personalbesetzung ○ Zukunftstag
· Finanzen und Kasse
· Rechnungsprüfungsamt

Beispiele für den Fachbereich 2 - Kreisentwicklung
· Natur und Landschaft
· Wasser und Boden
· Verkehr <ul style="list-style-type: none"> ○ Beachtung von Genderaspekten bei Infrastrukturentwicklung/ÖPNV/Nahverkehrsplanung
· Wirtschaftsförderung <ul style="list-style-type: none"> ○ Netzwerkförderung ○ Förderprogramme, Veranstaltungen, Services mit Bezug zu Förderung familienfreundlicher Personalpolitik oder Chancengleichheit ○ Existenzgründerinnenangebote
· Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft <ul style="list-style-type: none"> ○ Aktivitäten zur Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, z.B.

Gleichstellungsbericht nach § 9 Absatz 7 NKomVG 2013-2015
BEISPIELE für Maßnahmen des Landkreises zur Umsetzung der Gleichstellung

<ul style="list-style-type: none"> ○ Fortbildungsangebote, Unterstützung beim Wiedereinstieg, Beratung, Information ○ Zusammenarbeit mit Betrieben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region ○ Gewinnung von Fachkräften für die Region
<ul style="list-style-type: none"> · Tourismus
<ul style="list-style-type: none"> · Bauwesen

Beispiele für den Fachbereich 3 – Sicherheit und Ordnung
<ul style="list-style-type: none"> · Unbebaute Liegenschaften
<ul style="list-style-type: none"> · Ordnung <ul style="list-style-type: none"> ○ Gewaltschutzkonzept b. Flüchtlingsunterkünften ○ Migrantinnen ○ Frauen in die Feuerwehr ○ Beteiligung am Zukunftstag
<ul style="list-style-type: none"> · Straßenverkehr
<ul style="list-style-type: none"> · Veterinärwesen und Verbraucherschutz

Beispiele für den Fachbereich 4 – Soziales und Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> · Soziale Sicherung <ul style="list-style-type: none"> ○ Förderung von Gewaltberatungs- und Frauenberatungsstellen ○ Geschlechtsspezifische Angebote oder Programme ○ Berichterstattung nach Geschlecht
<ul style="list-style-type: none"> · Kommunale Arbeitsmarktintegration <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu geschlechtersensibler Beratung (z.B. Alleinerziehende) ○ Förderprogramme für bestimmte Personengruppen ○ Ausstattung und Tätigkeiten der Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) ○ Berichterstattung nach Geschlecht
<ul style="list-style-type: none"> · Gesundheitsamt <ul style="list-style-type: none"> ○ Geschlechtsspezifische Prävention/Gesundheitsförderung ○ Geschlechtsspezifische Angebote ○ Gesundheitsberichterstattung nach Geschlecht
<ul style="list-style-type: none"> · Drogenberatungsstelle <ul style="list-style-type: none"> ○ Geschlechtsspezifische Angebote ○ Berichterstattung nach Geschlecht

Beispiele für den Fachbereich 5 – Familie und Bildung
<ul style="list-style-type: none"> · Verwaltung der Jugendhilfe
<ul style="list-style-type: none"> · Allg. Sozialdienst <ul style="list-style-type: none"> ○ Angebot von Fortbildungen für sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Gender-Bereich
<ul style="list-style-type: none"> · Familie, Jugend, Sport und Integration <ul style="list-style-type: none"> ○ Selbstbehauptungskurse für Mädchen ○ Schwimmkurse/Fahrradkurse für Migrantinnen ○ Arbeitskreise (z.B. Arbeitskreis Jungenarbeit) ○ Angebot der Familien Service Büros ○ Gewaltprävention

Gleichstellungsbericht nach § 9 Absatz 7 NKomVG 2013-2015
BEISPIELE für Maßnahmen des Landkreises zur Umsetzung der Gleichstellung

<ul style="list-style-type: none"> ○ Anwendung geschlechtergerechter Kriterien bei der Sportförderung ○ Angebot von Fortbildungen für sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch im Gender-Bereich
<ul style="list-style-type: none"> · Schulen und Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> · Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche <ul style="list-style-type: none"> ○ Beteiligung an Präventionsprojekten zum Thema häusliche Gewalt

Beispiele für die Eigenbetriebe, Gesellschaften und Stiftungen
<ul style="list-style-type: none"> · Eigenbetrieb Abfallwirtschaft
<ul style="list-style-type: none"> · Eigenbetrieb Volkshochschule <ul style="list-style-type: none"> ○ Integrationskurse ○ Sprachkurse ○ Berufsförderung/-einstieg für Frauen ○ Geschlechtsspezifische Gesundheitskurse ○ Geschlechtsspezifische Informationsveranstaltungen ○ Geschlechterpolitische Themen im Bereich Gesellschaft/Politik/Umwelt
<ul style="list-style-type: none"> · Grundstücks- und Entwicklungsgesellschaft Landkreis Grafschaft Bentheim mbH (GGB)
<ul style="list-style-type: none"> · Stiftung Feuchtgebiet Syen-Venn
<ul style="list-style-type: none"> · Naturschutzstiftung