

## Mitteilungsvorlage

**Vorlage-Nr.: 2010/101**

freigegeben am 27.07.2010

**Stab**

Sachbearbeiter/in: Gleichstellungsbeauftragte Hanna Binnewies

**Datum: 27.07.2010**

### **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Beratungsfolge:**

<u>Status</u>	<u>Datum</u>	<u>Gremium</u>
Ö	17.08.2010	Rat

### **Beschlussvorschlag:**

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

### **Sach- und Rechtslage:**

#### **Einleitung**

Gemäß § 5 a Absatz 9 der Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO) berichtet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Bürgermeister alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat.

Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet. Der Bericht soll weiterhin Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe die Gleichstellungsbeauftragten Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, wie die Zusammenarbeit im Berichtsraum war, welche Anregungen, Initiativen und Vorschläge von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen und welche Maßnahmen davon in der Gemeinde umgesetzt beziehungsweise aus welchen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.

Dem Umsetzungsauftrag des - im Rahmen der NGO-Gesetzesnovelle 2005 - neu eingefügten § 5 a NGO folgend, wurde der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über den Zeitraum 2004 bis 2006 dem Rat erstmalig am 10.07.2007 vorgelegt. Folglich beurteilt sich der zweite Bericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die zurückliegenden Jahre 2007, 2008 und 2009.

**Teil A - Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung (NV) und deren Auswirkungen**

## **1. Stufenplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

Eine fortgeschriebene Fassung des regelmäßig aufzustellenden Frauenförderplans (Stufenplan) wird dem Rat der Gemeinde Rastede im Jahr 2011 vorgelegt. An der Rechtslage des § 4 Abs. 1 NGG, auf Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation unter Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages entsprechende Handlungsalternativen zu erkennen und umzusetzen, hat der Gesetzgeber keine Veränderungen vorgenommen. Aufbau und Struktur des vorzulegenden Frauenförderplans werden insoweit der bisherigen Darstellungsweise entsprechen.

Aktive Gestaltungsmöglichkeiten zur Sicherstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses, die sich im Wesentlichen auf die Nachbesetzung vakanter Stellen reduzieren, wurden entsprechend genutzt. Dies betrifft die geschlechtsneutrale Ausschreibung, das ausdrückliche Ansprechen von Frauen in zahlenmäßig unterrepräsentierten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, wie auch eine geschlechtermäßig ausgewogene Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen von Vorstellungsgesprächen, soweit das Bewerberpotenzial eine paritätische Hinzuziehung zulässt.

Der weibliche Anteil an der Gesamtbelegschaft beträgt zurzeit ca. 66%.

## **2. Teilzeitarbeitsplatzförderung**

Der Förderung von Teilzeitarbeit wird weiterhin ein besonderer personalpolitischer Stellenwert beigemessen. An den flexiblen Regelungen, die in die arbeitgeberseitige Regelungskompetenz (Arbeitszeitregelungen und -gestaltungsmöglichkeiten) fallen, hält die Verwaltung weiterhin fest. Entsprechendes gilt für arbeits- / beamtenrechtliche Regelungsbereiche, die tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorgaben unterliegen (wie z. B. Elternzeit; Pflegezeit / Pflegeurlaub, Arbeitsbefreiung, Kinderbetreuungs- bzw. Sonderurlaub). Der Vollzug derartiger, höherrangiger Vorschriften erfolgte stets unter besonderer Berücksichtigung der Interessenlagen der Beschäftigten. Die Verwaltung ist daher bestrebt, Teilzeitwünschen weiterhin im Rahmen der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten zu entsprechen und in diesem Zusammenhang auch kreative und innovative Umsetzungsvarianten zu ermöglichen.

Zurzeit beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Belegschaft rund 54%.

## **3. Auswirkungen des zum 01.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Beschwerden oder Eingaben, die einen Verstoß gegen das AGG zum Gegenstand haben oder einen solchen indizieren, verzeichneten im Berichtszeitraum weder die Dienststelle, die nach dem AGG einzurichtende Beschwerdestelle, noch die Gleichstellungsbeauftragte.

## **4. Beteiligungen aufgrund gesetzlicher Regelungen**

Die auf gesetzlichen Vorgaben gründenden Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten unterlagen im Berichtszeitraum keinen materiellen Änderungen. Dies betrifft sowohl die in § 5a NGO definierte Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten wie auch die Vorgaben des NGG. Die entsprechende Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten äußerte sich somit in einer umfangreichen Beteiligung bei sozialen, sonstigen innerdienstlichen, organisatorischen und personellen Angelegenheiten bzw. Maßnahmen. Kalenderjährlich erfolgten durchschnittlich 100 Beteiligungen. Auch im Berichtszeitraum 2007 - 2009 markiert das Feld der personellen Maßnahmen den Arbeitsschwerpunkt zwischen Gleichstellungsbeauftragte und Verwaltung (z. B. bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren/Auswahlkriterien, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Aus- und Fortbildungsfragen).

## **5. Kooperationspartner/innen bei Beteiligungsprozessen**

Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte konnten im Berichtszeitraum die konstruktiv geprägte Zusammenarbeit uneingeschränkt fortführen. Diese Bewertung bezieht ebenso das kooperative Zusammenwirken zwischen Gleichstellungsbeauftragte und Personalvertretung mit ein.

## **6. Auswirkungen / Fazit**

Weder der Verwaltung noch der Gleichstellungsbeauftragten sind in struktureller oder sonstiger Hinsicht Defizite im Rahmen des Verwirklichungsprozesses des Gleichstellungsauftrages bekannt geworden. Beschwerden sind weder von Beschäftigten, noch von sonstigen Dritten gegenüber den beteiligten Akteuren artikuliert worden.

## **Teil B - Ausstattung des Frauenbüros / Zusammenarbeit**

### **1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros**

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein funktionsgerecht eingerichtetes Büro im Rathaus (Zimmer 203), das unter anderem mit zeitgemäßer Telekommunikation und PC-Technik mit Zugang zum Internet ausgestattet ist. Für Veranstaltungen, Aus- und Fortbildungsseminare sowie den Ankauf von Literatur steht im Verwaltungshaushalt ein Budget in Höhe von rund 3000 Euro zur Verfügung.

### **2. Tätigkeitsfeld**

Seit dem 01.01.2006 ist Frau Hanna Binnewies als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in der Gemeinde Rastede tätig. Eine wesentliche Zielvorgabe der ehrenamtlichen Aufgabe ist es, die spezifischen Belange der Frauen zu wahren und die Chancengleichheit in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. Dabei geht es grundsätzlich um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit oder ohne Kinder, in allen Altersstufen und Lebensphasen.

### **3. Projekte**

Beim jährlich stattfindenden **Zukunftstag** (früher Girlsday) war die Gleichstellungsbeauftragte behilflich, Kindern einen geeigneten Arbeitsplatz am Aktionstag zu vermitteln. Sofern die Kinder vorher mit der Gleichstellungsbeauftragten Kontakt aufgenommen haben, ist es letztendlich gelungen, die Schüler bei örtlichen Betrieben unterzubringen. Lediglich für bei Kindern besonders beliebte Berufe wie etwa bei der Polizei mussten Alternativen aufgezeigt werden, die jedoch auch gern angenommen wurden.

Im Jahr 2009 hat die Gleichstellungsbeauftragte unter dem Motto „**Alltag im Rathaus**“ ein Kennenlern-Angebot ausgearbeitet, um Kindern und Jugendlichen die Arbeit und nebenbei auch die Ausbildungsmöglichkeiten im Rathaus näher bringen zu können. Für 14 Schülerinnen und Schüler war es ein besonderes Erlebnis, das Rathaus und die Außenstellen wie die Bücherei, das Klärwerk, den Bauhof und das Freibad näher kennen lernen zu dürfen. Nachdem zunächst die einzelnen Einrichtungen besichtigt wurden, ging es am Nachmittag im Rathaus mit den einzelnen Abteilungen weiter. Zum Abschluss des Tages referierte Herr Wolf, Fachbereichsleiter für Personal und Organisation, über die jeweiligen Ausbildungsmöglichkeiten und Zukunftschancen.

Ein weiterer Schwerpunkt war und ist nach wie vor, den Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben zu erleichtern. Unter dem Motto „**Wissen, wo's lang geht**“ hat Anfang 2009 die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Ammerland eine Informationsveranstaltung organisiert, um Fragen rund um die Elternzeit, Kinderbetreuung, beruflichen Wiedereinstieg und zur Rente zu klären. Die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde

Rastede hat in diesem Rahmen gemeinsam mit Heike Loers von der Bundesagentur für Arbeit in Oldenburg über das Thema Mini-Jobs / Midi Jobs mit den damit verbundenen Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber informiert. Insgesamt kamen zu dieser Veranstaltung 22 weibliche und männliche Besucher, die von den Vorträgen und der anschließenden Diskussion sichtlich begeistert waren. Aufgrund des Erfolgs hat die Gleichstellungsbeauftragte das Thema noch einmal im November 2009 aufgegriffen. Erneut waren 18 interessierte Bürgerinnen und Bürger dabei, darunter diesmal auch einige Ratsfrauen, die motivierend der Gleichstellungsbeauftragten zur Seite standen.

#### **4. Fachtagungen**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter anderem im Berichtszeitraum an der Jahrestagung der Drogenbeauftragten der Bundesregierung 2008 mit dem Schwerpunktthema „Frauen und Rauchen“ in Berlin, an der Fachtagung „Suchtprävention am Arbeitsplatz“ 2009 in Oldenburg und am Präventionstag zum Thema „Häusliche Gewalt“ in Oldenburg teilgenommen. Ebenfalls hat sie einen Meditationskurs „Vermittlung bei Konflikten“ absolviert.

Im Jahr 2010 stand bislang der Womens Business Kongress in Aurich „Benimm-Regeln für junge Bewerberinnen“ ebenso auf der Agenda wie die Teilnahme am Netzwerk „Frühe Hilfen im Ammerland“ zum Thema Kindesmisshandlung und ein Seminar bei der Agentur für Arbeit in Oldenburg „Trotzen die Frauen der Krise oder was steckt dahinter“.

#### **5. Kooperation mit Institutionen**

Recht umfangreich gestaltet sich auch die stetige Zusammenarbeit mit den verschiedensten Institutionen wie der Agentur für Arbeit und der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros. Hier gilt es, ständig den Informationsfluss zu wahren, um auf anstehende Veränderung rechtzeitig reagieren zu können und nicht zuletzt die notwendigen Kontakte zu pflegen. Außerdem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an Regionalkonferenzen und an Zusammenkünften mit der Kreisgleichstellungsbeauftragten teil. Ebenso findet ein enger Austausch mit den ehrenamtlich geführten Vereinen, insbesondere den Landfrauenvereinen in der Gemeinde Rastede statt.

#### **5. Sprechzeiten im Rathaus**

Zu einer festen Einrichtung ist die wöchentliche Sprechzeit am Dienstagvormittag geworden, in der die Gleichstellungsbeauftragte in erster Linie Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde Rastede zu Problemen rund um die Thema „Arbeit“ und „Umgang mit Behörden“. Darüber hinaus werden Kontakte zu Schulungs- und Fortbildungsstätten hergestellt oder Informationen zu Themen des täglichen Lebens gegeben. Oftmals suchen auch Frauen das Gespräch, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden. Zunehmend kommen in jüngster Vergangenheit Rat suchende Frauen oder Männer (meist jedoch Frauen) in die Sprechstunde, die Probleme im Umgang mit Behörden haben und meist nicht den richtigen Ansprechpartner finden. Die betroffenen Personen scheuen sich teilweise direkt bei den entsprechenden Behörden anzurufen, da sie teilweise bereits schlechte Erfahrungen gemacht haben, abgewiesen wurden, oder sich nicht adäquat ausdrücken können. Nach dem Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ ebnet die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Fällen mit Tipps und Vorgesprächen den Weg, damit die Rat suchenden Frauen und Männer selbst den Mut aufbringen, tätig zu werden. Letztendlich geht es der Gleichstellungsbeauftragten darum, sinnvolle Hilfestellungen zu geben und die Angst vor wichtigen Behördengängen oder etwaigen Entscheidungen zu nehmen. Damit soll den Betroffenen klar werden, dass jeder für sein Handeln selbst verantwortlich ist. Nicht minder wichtig ist in der Sprechstunde zudem, dass die Gleichstellungsbeauftragte stets ein offenes Ohr für die Probleme und Nöte der betroffenen Frauen hat, denn vielen fehlt ganz einfach eine Person, die zuhört und bei der man sich aussprechen kann.

## **Teil C**

### **Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und Ausblick**

Die Arbeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten hat sich durch die Inbetriebnahme des Familienservicebüros in den vergangenen zwei Jahren verändert. Im Familienservicebüro laufen jetzt konkrete Anfragen zu Kindergartenplätzen, Kinderhort, Kinderbetreuung usw. zusammen. Problemfälle, die bei der Gleichstellungsbeauftragten auflaufen, werden kurzfristig in enger Zusammenarbeit mit Frau Ahlers-Bolting vom Familienservicebüro geklärt. Im Übrigen findet ein reger und vertrauensvoller Austausch mit dem Familienservicebüro regelmäßig statt.

Durch die Verlagerung hat sich die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten dahingehend verändert, dass nunmehr verstärkt Rat suchende Frauen oder Männer (meist jedoch Frauen) in die Sprechstunde kommen, die Probleme im Umgang mit Behörden haben und meist nicht den richtigen Ansprechpartner finden.

Zum festen Bestandteil der ehrenamtlichen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gehört außerdem die regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen der Ratsgremien sowie das Mitwirken bei Personaleinstellungen.

Neben den bisherigen Tätigkeitsfeldern möchte die Gleichstellungsbeauftragte künftig das Themenfeld „Frauenarbeitsplätze – was Frauen sich wünschen“ forcieren, damit insbesondere die Probleme der Alleinerziehenden unter dem Aspekt der Chancengleichheit stärker berücksichtigt werden. Außerdem muss der demografische Wandel in den Fokus der Betrachtung rücken, da der Arbeitsmarkt in Zukunft verstärkt auf ältere Berufstätige zurückgreifen wird. Auch hier gilt es, Frauen rechtzeitig zu qualifizieren.

### **Finanzielle Auswirkungen:**

Keine.

### **Anlagen:**

Keine.