

# Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Bericht nach NLO § 4a, 8  
für den Zeitraum 2007 - 2009

## Bericht nach NLO, § 4a, 8 für den Zeitraum 2007 – 2009

### Bericht über die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

	Inhaltsverzeichnis	2
	Vorwort	3
1.	Rechtliche Grundlagen	4
2.	Geschlechterverhältnis im Kreistag	5
2.1.	Zusammensetzung der Fraktionen	6
2.2.	Zuschnitt und Geschlechterverteilung in den Ausschüssen	7
3.	Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	8
3.1.	Ausstattung des Gleichstellungsbüros	8
3.2.	Verwaltungsinterne Handlungsfelder	9
3.3.	Externe Handlungsfelder	10
4.	Gleichstellung in der Verwaltung	12
4.1.	Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht in der Kreisverwaltung	12
4.1.1.	Beschäftigte gesamt	12
4.1.2.	Teilzeitbeschäftigung	14
4.1.3.	Führungskräfte	16
4.2.	Fachliche Maßnahmen im Bereich des kommunalen Handelns	17
5.	Resümee und Ausblick	18
	<b>Anhang</b>	
	Übersicht zu Maßnahmen der Gleichstellung aus den Ämtern und Einrichtungen	

## Vorwort

Mit dem hier vorliegenden Bericht über die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gibt der Landkreis Aurich erstmals einen Überblick, mit welchen Maßnahmen er den verfassungsrechtlichen Auftrag umsetzt, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Damit wird der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht Rechnung getragen.

Der Bericht soll dokumentieren, wie die unterschiedlichen Lebenslagen der beiden Geschlechter in Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsprozessen von Politik und Verwaltung Berücksichtigung finden.

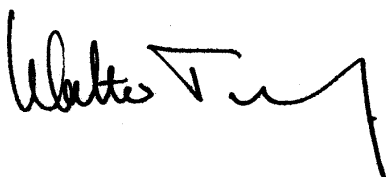
Zunächst werden die gesetzlichen Regelungen aufgeführt, die die Gleichstellung der Geschlechter regeln.

Im zweiten Teil wird das Geschlechterverhältnis im Kreistag untersucht, besonders betrachtet werden die Zusammensetzung der Fraktionen, sowie der Zuschnitt und die Geschlechterverteilung in den Ausschüssen.

Es schließt sich eine Übersicht über die Maßnahmen und Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten an.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Gleichstellung in der Verwaltung. Zum einen wird hier die Geschlechterstruktur betrachtet, genauso wie die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Teilzeitbeschäftigung und eine Übersicht über Führungskräfte. Konkrete Beispiele aus jedem Amt und jeder Einrichtung über die Maßnahmen zur Gleichstellung werden im Anhang aufgeführt.

Die Gleichstellung ist ein wichtiges Zukunftsthema und eng mit der demografischen Entwicklung verbunden. Das wird im Ausblick deutlich, der Ansätze für künftiges Handeln darstellt.



Walter Theuerkauf  
Landrat



Frauke Jelden  
Gleichstellungsbeauftragte

## 1. Rechtliche Grundlagen zum Bericht nach NLO

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Recht, das von der europäischen bis zur kommunalen Ebene gilt. Die hier zitierten Artikel sollen verdeutlichen, vor welchem Hintergrund dieser Bericht zu sehen ist.

Die Europäische Union dokumentiert die Gleichheit von Männern und Frauen vor allem in der in der Grundrechtecharta, die im Jahr 2000 verabschiedet wurde. Diese ist konkreter als das Grundgesetz, weil sie Handlungsfelder nennt, die so im Grundgesetz nicht formuliert sind. Dort heißt es:

*„Gleichheit von Männern und Frauen*

*Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“<sup>1</sup>*

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland wird die Bedeutung der Gleichberechtigung im Teil der Grundrechte dokumentiert.

*„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hin.“<sup>2</sup>*

Für das Land Niedersachsen wird dieser Grundsatz entsprechend in der Niedersächsischen Verfassung übernommen und die Geltung bis in die kommunale Ebene geregelt.

*„Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundrechte und staatsbürgerlichen Rechte sind Bestandteil dieser Verfassung. Sie binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Landesrecht. Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“<sup>3</sup>*

Um die Gleichstellung in den Kommunen umzusetzen, sind diese verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte einzustellen, die vor Ort zur Verwirklichung der Gleichberechtigung beiträgt.<sup>4</sup> In der Niedersächsischen Landkreisordnung wird die Forderung nach Berichterstattung über die Gleichstellung verpflichtend festgehalten.

---

<sup>1</sup> Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Art. 23.

<sup>2</sup> Grundgesetz, Art. 3, Abs. 2.

<sup>3</sup> Nds. Verfassung, Art.3, Abs.2.

<sup>4</sup> Vgl.: Niedersächsische Landkreisordnung, §4a, Abs. 3.

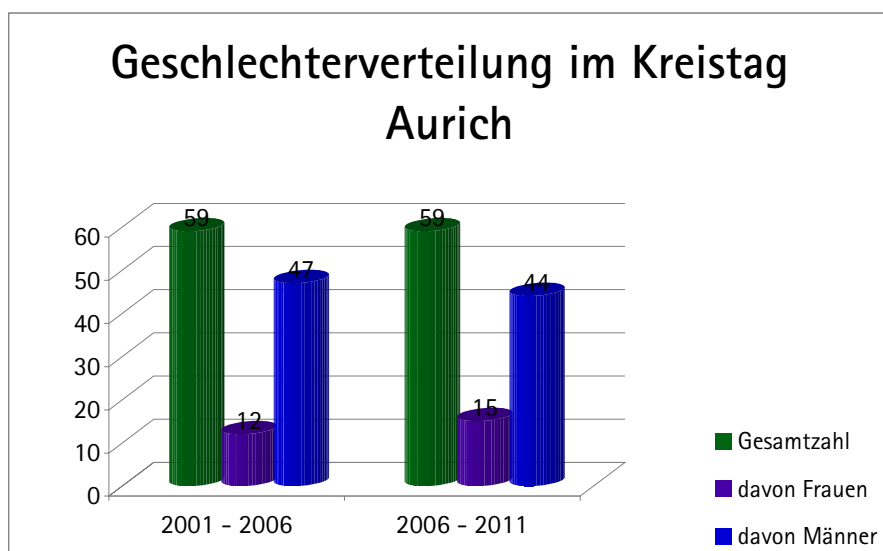
„Die Landrätin oder der Landrat berichtet dem Kreistag gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die der Landkreis zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.<sup>2</sup> Der Bericht ist dem Kreistag erstmals für die Jahre 2004 bis 2006 zur Beratung vorzulegen.“<sup>15</sup>

Welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung zwischen 2007 und 2009 vom Kreistag und der Verwaltung ausgingen, wird in den folgenden Kapiteln näher ausgeführt.

## 2. Geschlechterverhältnis im Kreistag

Sieht man die Zusammensetzung des Kreistages an, fällt auf, dass der Frauenanteil mit 25,42% nahezu genau im Bundesdurchschnitt von 25,6% liegt,<sup>6</sup> und leicht über dem niedersächsischen Durchschnitt von 24,4%,<sup>7</sup>

Erfreulich ist, dass sich der Anteil der weiblichen Abgeordneten von der VI. zur VII. Wahlperiode von 20,34% auf 25,42% erhöht hat. Gleichwohl kann von einer „ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess“, wie sie die EU formuliert, nicht die Rede sein.<sup>8</sup> Idealerweise sollte ein Parlament paritätisch besetzt sein, um die unterschiedlichen Interessen und Sichtweisen beider Geschlechter berücksichtigen zu können.



<sup>5</sup> Niedersächsische Landkreisordnung, §4a, Abs.8.

<sup>6</sup> Vgl.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2009, S. 11.

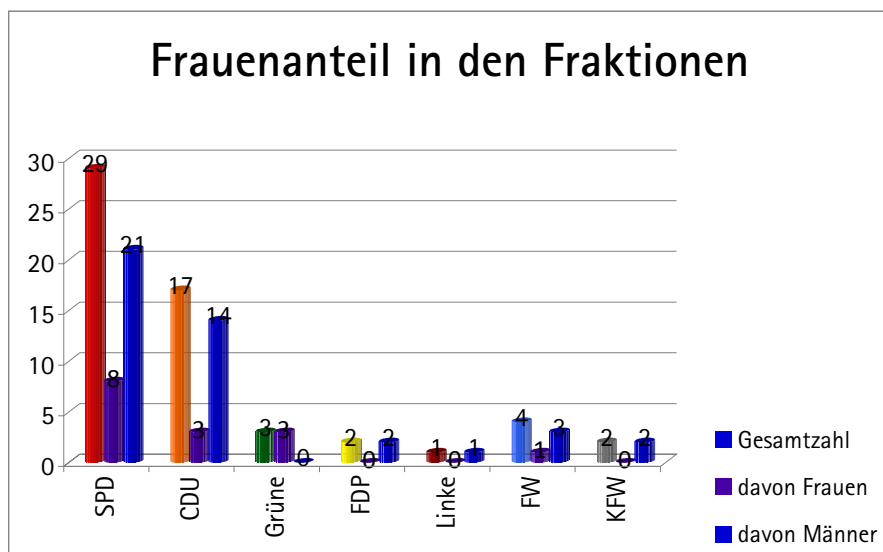
<sup>7</sup> Vgl.: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, 2010, S. 8.

<sup>8</sup> Vgl.: Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss über die Umsetzung der Empfehlung 96/694 vom 2. Dezember 1996 über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess KOM/2000/0120 endg.

## 2.1. Zusammensetzung der Fraktionen

Wirft man einen Blick auf die Zusammensetzung der Fraktionen, fällt auf, dass das Geschlechterverhältnis im Kreistag den Mitgliederanteilen auf Bundesebene relativ nahe kommt, sofern die Partei bundespolitisch organisiert ist. Im Bundesdurchschnitt sind 28,9% aller Parteimitglieder weiblich.<sup>9</sup>

Allerdings muss bei den kleinen Fraktionen berücksichtigt werden, dass hier allein durch einen Sitz große Schwankungen im prozentualen Verhältnis auftreten.



Vergleich der weiblichen Mitglieder im Kreistag und auf Bundesebene:

	SPD	CDU	Grüne	FDP	Linke	FW	KFW
<b>Kreistag</b>	27,59%	17,65%	100,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%
<b>Bundesebene</b>	31,1% <sup>10</sup>	25,5% <sup>11</sup>	37,4% <sup>12</sup>	22,8% <sup>13</sup>	37,7% <sup>14</sup>	-	-

<sup>9</sup> Vgl.: Niedermayer, Oskar, 2009: Parteimitglieder in Deutschland: Version 1/2009. Arbeitshefte aus dem Otto-Stammer-Zentrum, Nr. 15, Berlin. Auf: [www.polsoz.fu-berlin.de](http://www.polsoz.fu-berlin.de).

<sup>10</sup> Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung; [http://www.bpb.de/themen/TNIOLF,0,0,SPD\\_Mitgliederzusammensetzung.html](http://www.bpb.de/themen/TNIOLF,0,0,SPD_Mitgliederzusammensetzung.html), Zugriff am 24.11.2010.

<sup>11</sup> Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung; [http://www.bpb.de/themen/87FOCD,0,0,CDU\\_Mitgliederzusammensetzung.html](http://www.bpb.de/themen/87FOCD,0,0,CDU_Mitgliederzusammensetzung.html), Zugriff am 24.11.2010.

<sup>12</sup> Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung; [http://www.bpb.de/themen/X3XVS7,0,0,B%FCndnis\\_90Die\\_Gr%FCnen\\_Mitgliederzusammensetzung.html](http://www.bpb.de/themen/X3XVS7,0,0,B%FCndnis_90Die_Gr%FCnen_Mitgliederzusammensetzung.html), Zugriff am 24.11.2010.

<sup>13</sup> Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung; [http://www.bpb.de/themen/YY4R5A,0,0,FDP\\_Mitgliederzusammensetzung.html](http://www.bpb.de/themen/YY4R5A,0,0,FDP_Mitgliederzusammensetzung.html), Zugriff am 24.11.2010.

<sup>14</sup> Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung; [http://www.bpb.de/themen/NQRYDJ,0,0,DIE\\_LINKE\\_Mitgliederzusammensetzung.html](http://www.bpb.de/themen/NQRYDJ,0,0,DIE_LINKE_Mitgliederzusammensetzung.html), Zugriff am 24.11.2010

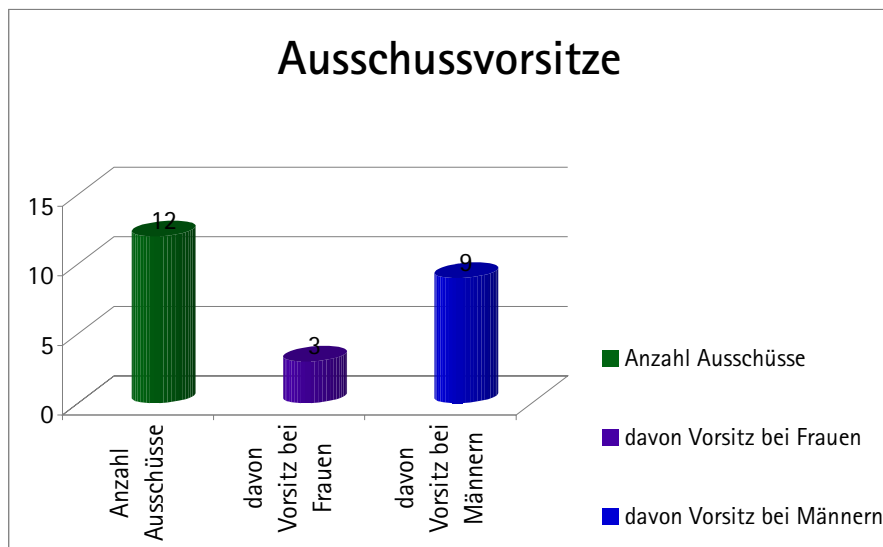
## 2.2. Zuschnitt und Geschlechterverteilung in den Ausschüssen

Die inhaltliche Arbeit des Kreistages läuft zunächst in den Fachausschüssen. Bevor ein Thema dem Kreistag zur Entscheidung vorgelegt wird, wird es hier zunächst intensiv beraten.

Bis 2006 gab es einen eigenen Gleichstellungsausschuss. Mit Beginn der VII. Wahlperiode wurde das Thema Gleichstellung in den Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung integriert.

Auf den ersten Blick könnte es erscheinen, als ob die Gleichstellung einen geringeren Stellenwert genießt. Das ist es aber sicher nicht, weil der Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zum einen ein für die Gleichstellung breiteres Themenfeld behandelt und zum anderen häufiger tagt, was der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit gibt, zeitnah über ihre Projekte zu informieren und gegebenenfalls Entscheidungen einzuholen.

Der Frauenanteil im Kreistag mit 25,42% und die Zahl der weiblichen Ausschussvorsitze mit 25% sind nahezu identisch. Für die nachfolgende Übersicht wurden der Kreisausschuss als eigenes Organ und die elf Fachausschüsse berücksichtigt. Vom Verständnis ähnliche Ausschüsse, wie die „Lenkungsgruppe Verwaltungsreform“ oder der „Beirat Rettungsdienst des Landkreises Aurich“ haben keine vom Kreistag gewählten Vorsitzenden.



Sieht man sich die Zusammensetzung der Ausschüsse an, kann festgestellt werden, dass der einzige Ausschuss mit Organstellung, der Kreisausschuss, in fester Männerhand ist. Von elf Mitgliedern sind lediglich zwei weiblich. Auch fällt auf, dass sich die weiblichen Kreistagsabgeordneten eher mit sozialen Themen identifizieren. Mit sechs von 13 Mitgliedern ist der Frauenanteil im Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hoch, auch liegt der Vorsitz hier bei einer Frau. Ein ähnliches Bild zeigt sich im Krankenhaus- und Heimausschuss, zwei Drittel der Mitglieder sind weiblich. Im Vergleich dazu fällt auf, dass von 15 stimmberechtigten Mitgliedern im Wirtschaftsausschuss nur eine Frau ist. Im Personalausschuss steht eine Frau elf männlichen Vertretern gegenüber.

### 3. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Neben den Beiträgen des Kreistages und der Verwaltung zur Chancengleichheit soll der Bericht nach NLO außerdem Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe der Gleichstellungsbeauftragten Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, wie die Zusammenarbeit im Berichtszeitraum war, welche Anregungen, Initiativen und Vorschläge von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen und welche Maßnahmen davon umgesetzt werden konnten.<sup>15</sup>

#### 3.1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros

Die materielle Ausstattung des Büros ist sehr gut, alle notwendigen technischen Geräte, sowie sonstiges Bürozubehör befinden sich in einem guten Zustand. Viele Büros sind mit einem zentralen Drucker vernetzt. Da bei der Arbeit auch sensible Daten behandelt werden, ist im Büro ein eigener Drucker mit Kopier- und Scannerfunktion vorhanden. Darüber hinaus ist die Lage des Büros sehr günstig und zentral, so dass es von Besuchenden leicht zu finden ist.

#### Personelle Ausstattung

Im Berichtszeitraum gab es personell und organisatorisch eine große Veränderung in der Gleichstellungsstelle. Über viele Jahre waren die Gleichstellungs- und Koordinierungsstelle Frauen und Beruf (KO-Stelle) eng miteinander verzahnt. Mit dem Wechsel von Frau Wunsch als Leiterin zum Amt für Kinder, Jugend und Familie wechselte gleichzeitig die KO-Stelle in den Bereich Wirtschaftsförderung. Damit einher ging ein Wechsel für die personelle Besetzung.

War die Gleichstellungsstelle von 2007 bis zum Jahresbeginn 2009 noch mit einer vollen Beamtenstelle nach A12 und einer halben Mitarbeiterinnenstelle nach TVöD, Entgeltstufe 8 besetzt, wurde die Ausstattung mit der Neubesetzung im April 2009 lediglich mit einer halben Stelle TVöD, EG10, sowie einer halben Stelle TVöD, EG 3 vorgenommen. Mit dieser Umbesetzung entfiel zeitgleich die Vertretungsfunktion für die Gleichstellungsbeauftragte.

Im Vorgriff auf den nächsten Berichtszeitraum ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass eine Aufwertung der Mitarbeiterinnenstelle nach TVöD, EG 8 erfolgen soll. Mit dieser Höherdotierung ist gleichzeitig die Wahrnehmung der Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten verbunden. Damit ist eine durchgehende Erreichbarkeit des Büros gewährleistet.

Gleichwohl ist die Stundenzahl damit sehr niedrig angesetzt. Die Niedersächsische Landkreisordnung sieht für Landkreise eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte vor.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> sh. Synopse des Nds. Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit zum Gesetz zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts und anderer Gesetze, Hannover 2005.

<sup>16</sup> Vgl.: Niedersächsische Landkreisordnung, §4a, Abs. 1.



Über die genaue Stundenanzahl macht sie keine nähere Angaben, Hauptamtlichkeit bedeutet aber, dass es sich mindestens um eine halbe Stelle handelt. Daneben gilt für Verwaltungen in Niedersachsen parallel das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Das NGG macht für Frauenbeauftragte<sup>17</sup>, die auf dieser Grundlage beschäftigt sind, präzisere Angaben. Für Dienststellen, die mehr als 600 Beschäftigte haben, ist die Frauenbeauftragte für drei Viertel der regulären Wochenarbeitszeit zu entlasten.<sup>18</sup> Hinzu kommt bei einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten immer auch die Arbeit im Aufgabengebiet des Landkreises.<sup>19</sup>

### Finanzielle Ausstattung

Das finanzielle Budget für die Gleichstellungsstelle lag in den Jahren des Berichtszeitraumes wie folgt:

2007	10.500€
2008:	10.500€
2009:	10.500€

Die Personalkosten sind darin nicht enthalten. Mit diesem Ansatz ist das Budget eines der kleinsten in der Kreisverwaltung. Große Projekte lassen sich mit diesen Mitteln kaum finanzieren, stattdessen ist Kreativität für günstige Aktionen gefragt. Allerdings hat die Gleichstellungsbeauftragte kaum kostenintensive Aufgaben, die vom Gesetzgeber übertragen wurden. Solche Pflichtaufgaben beanspruchen in anderen Fachämtern in der Regel einen Großteil des Budgets. Für größere Projekte wirkte es sich in der Vergangenheit äußerst positiv aus, dass in solchen Fällen Sondermittel in den Haushalt eingeplant wurden.

### 3.2. Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Die Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Niedersächsischen Landkreisordnung geregelt. Danach wirkt die Gleichstellungsbeauftragte an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.<sup>20</sup> Ein Schwerpunkt bei der verwaltungsinternen Arbeit liegt damit im Personalbereich.

---

<sup>17</sup> Im Gegensatz zur NLO spricht das NGG von Frauenbeauftragte.

<sup>18</sup> Vgl.: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 15. Juni 1994, §19, Abs. 2. In der Novelle dieses Gesetzes vom 9. Dezember 2010 wurde dieser Absatz in §22 , Abs. 2 so übernommen.

<sup>19</sup> Niedersächsische Landkreisordnung, §4a, Abs.3.

<sup>20</sup> Vgl.: Niedersächsische Landkreisordnung, §4a, Abs.3.

*„Die Landrätin oder der Landrat hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.<sup>21</sup> Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, Einsicht in die Akten der Kreisverwaltung zu nehmen, in Personalakten jedoch nur mit Zustimmung der betroffenen Bediensteten.“<sup>21</sup>*

In der Praxis ist die Gleichstellungsbeauftragte an allen Personalmaßnahmen, wie Höhergruppierungen, Umbesetzungen und Stellenbesetzungen beteiligt. Bei Neueinstellungen kann sie Bewerbungsunterlagen einsehen und wird zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im Berichtszeitraum wie folgt in Gremien und Arbeitsgruppen eingebunden:

- Betriebliche Kommission zur Leistungsorientierten Bezahlung (LoB)
- Arbeitsgruppe zur Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsschulung
- Amtsleiterbesprechungen

Eine weitere interne Tätigkeit liegt darin, Kolleginnen bei arbeitsbezogenen Anliegen wie Veränderung der Arbeitsbedingungen, Konflikten am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder sexuelle Belästigung und Mobbing zu beraten.

Bei Projekten, die sich sowohl an Beschäftigte, als auch an Einwohnerinnen und Einwohner des Landkreises richten, arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte immer auch mit anderen Fachämtern, wie dem Gesundheitsamt, dem Amt für Kinder, Jugend und Familie, dem Personalamt, der KO-Stelle oder der Ubbo-Emmius-Klinik zusammen.

Ebenso gehört die Arbeit in den politischen Gremien zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Hier sichtet sie alle Verwaltungsvorlagen bezüglich der gleichstellungspolitischen Relevanz und erstellt Vorlagen für die Fachausschüsse, den Kreisausschuss oder Kreistag. Eine Teilnahme an den Sitzungen dieser Gremien geht damit einher.

### 3.3. Externe Handlungsfelder

Vernetzung ist eine Kernaufgabe in der Gleichstellungsarbeit und besonders wichtig, um sichtbare Ergebnisse für Bürgerinnen und Bürger nach außen zu tragen. Gleichzeitig ist eine Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, um einen Austausch über aktuelle Entwicklungen und Gesetzesänderungen zu haben, gleichzeitig aber auch um von Beispielen aus anderen Kommunen lernen zu können.

---

<sup>21</sup> Niedersächsische Landkreisordnung, §4a, Abs.6.

Um diesen Bereich abdecken zu können, ist die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises in folgenden Netzwerken aktiv:

- Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Aurich (Kordinatorin)
- Arbeitsgemeinschaft der ostfriesischen Gleichstellungsbeauftragten
- Regionalgruppe der Gleichstellungsstellen Weser Ems
- Niedersächsische Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros

Ein wichtiges Arbeitsergebnis der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Aurich war die Fertigstellung der Broschüre „Vielfalt für Frauen und Familien im Landkreis Aurich“, in der Ratsfrauen und die Angebote vieler Institutionen, Initiativen und Vereine vorgestellt wurden.

Ein weiteres wichtiges Forum ist das „Netzwerk junge Mütter“ in dem die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises die organisatorischen Aufgaben wahrnimmt. Ziel dieses Gremium ist es, junge Schwangere und Mütter ein Hilfsangebot in ihrer speziellen Situation zu unterbreiten. Beteiligt sind:

- Hilfestation der Initiative für Intensivpädagogik
- Diakonische Werke der Kirchenkreise Aurich und Norden
- AWO-Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern
- Familiengesundheitszentrum an der Ubbo-Emmius-Klinik
- Familienhebammen
- Sozialwerk Nazareth e.V.
- Kreisvolkshochschule Norden / WAL
- Frauenberatungsstelle für Gewalt
- Polizei Aurich

Ein weiterer Austausch besteht mit

- BISS-Beratungsstelle
- Frauenhaus
- verschiedenen Landfrauenvereinen aus dem Landkreis
- Kreisvolkshochschulen Aurich und Norden
- DGB und Einzelgewerkschaften

Ein „Dauerbrenner“ bei Veranstaltungen ist seit 1994 die Frauengesundheitswoche, die auf einer Zusammenarbeit mit der KVHS Norden basiert. Die Veranstaltungsreihen haben zum Ziel Frauen im ländlichen Raum anzusprechen, die aufgrund des gesellschaftlichen Wandels im besonderen Maße physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Frauenspezifische Krankheitsbilder sollen in ihrem Lebenszusammenhang verstanden, Tabu-Themen aufgegriffen sowie Frauen für Gesundheitsvorsorge und –bildung sensibilisiert werden.

## 4. Gleichstellung in der Verwaltung

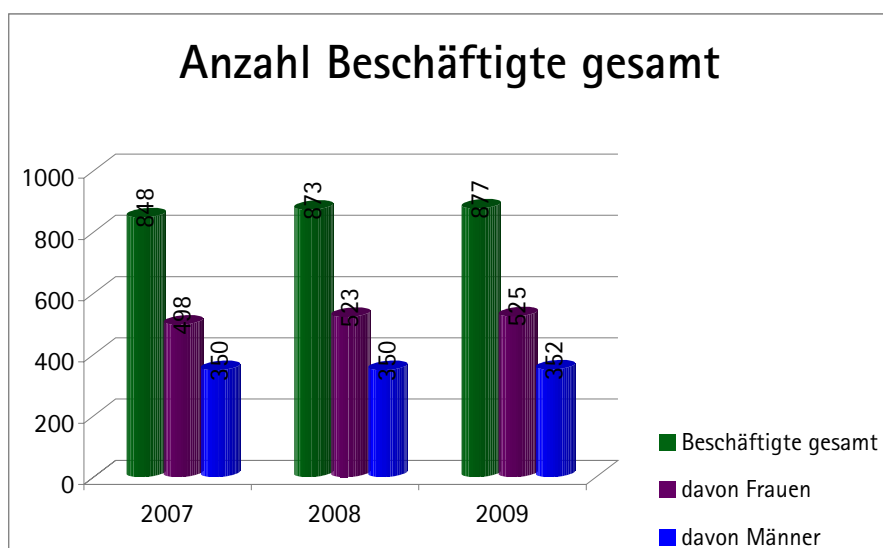
Gleichstellung in der Verwaltung hat zwei Aspekte, einerseits tritt der Landkreis Aurich selber als Arbeitgeber auf und beschäftigt Frauen und Männer. Andererseits wirkt der Landkreis durch sein fachliches Handeln nach außen und wirkt durch Maßnahmen auf Gleichstellung in der Gesellschaft. Beide Aspekte werden in diesem Abschnitt näher betrachtet.

### 4.1. Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht in der Kreisverwaltung

Aus gleichstellungspolitischer Sicht lohnt es sich die Beschäftigtenstruktur in der Verwaltung insgesamt zu betrachten. Gesondert sollen die Teilzeitbeschäftigung und das Geschlechterverhältnis unter den Führungskräften untersucht werden.

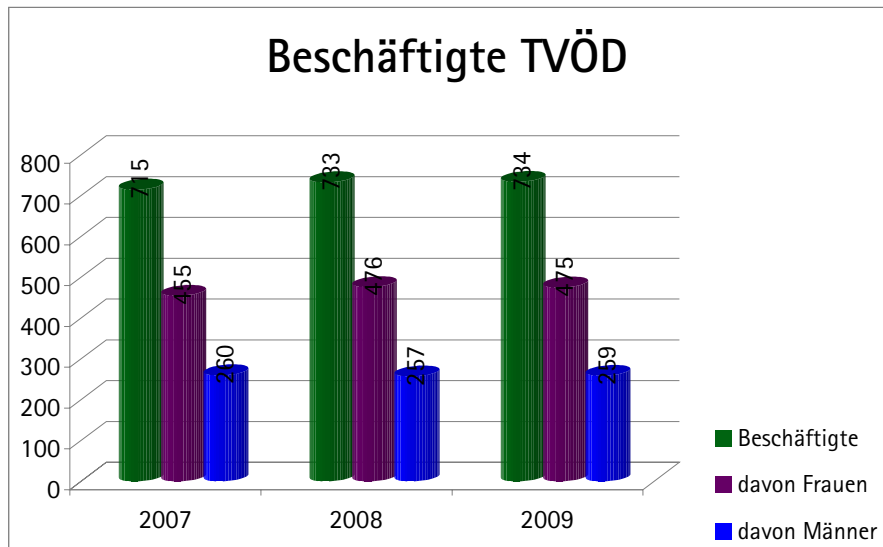
#### 4.1.1. Beschäftigte gesamt

Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten (Beamte und Angestellte nach TVöD) im Untersuchungszeitraum von 848 im Jahr 2007 auf 877 im Jahr 2009 erhöht. Der Frauenanteil erhöhte sich von 58,73% (2007) stetig auf bis zu 59,86% (2009). Die Zunahme vom Frauenanteil innerhalb der Belegschaft erklärt sich zum Teil dadurch, dass es gerade im Amt für Kinder, Jugend und Familie und in der ARGE viele Einstellungen gab, während in anderen Bereichen Stellen gestrichen wurden. Damit ist der öffentliche Dienst besonders bei Frauen ein gern gesehener Arbeitgeber, insbesondere auch, weil viele Frauen im sozialen Bereich arbeiten.



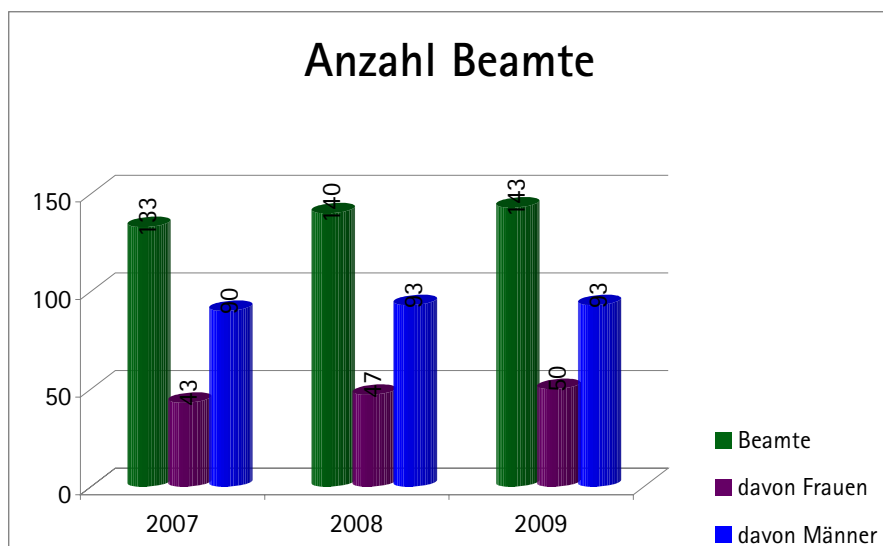
Differenziert man die Gesamtheit der Angestellten in Beschäftigte nach TVöD und in Beamte, fällt auf, dass die Anzahl der Frauen im Tarifbereich mit 64,71% deutlich höher ist, als unter Beamten mit 34,97% (bezogen auf 2009). Wie zuvor erwähnt sind viele Frauen im Amt für Kinder, Jugend und Familie angestellt. Da es hier viele Sozialarbeiter / -pädagoginnen gibt, werden diese als Beschäftigte nach TVöD angestellt. Gleiches gilt auch für das

Gesundheitsamt. Zudem ist der häufig gewählte Beruf der Verwaltungsfachangestellten ebenfalls im TVÖD-Bereich angesiedelt. Ausschließlich weiblich ist der Reinigungsdienst, der mit in diesen Zahlen enthalten ist.



Obwohl der Anteil der Beamtinnen mit 34,97% noch deutlich geringer ist, als der der männlichen Kollegen (65,03% in 2009), fiel der Anstieg um 2,64% bei den Frauen deutlich höher aus, als der Anstieg der weiblichen Beschäftigten um 1,07%.

Rechnet man hier die Einstellungen aus dem Amt für Kinder, Jugend und Familie heraus, weil die Stellen im sozialpädagogischen Bereich nur mit Beschäftigten nach TVÖD besetzt werden können, ergibt sich daraus, dass die Kernverwaltung, in der besonders viele Beamte eingesetzt sind, weiblicher geworden ist. Genaue Altersangaben der Beamtinnen und Beamten liegen für diesen Bericht nicht vor, doch hat sich die Beamtenschaft auch verjüngt. Hier zeigt sich, dass besonders junge Frauen bessere Schulabschlüsse vorweisen können und verstärkt für die höherwertigen Ausbildungsgänge ausgewählt wurden.

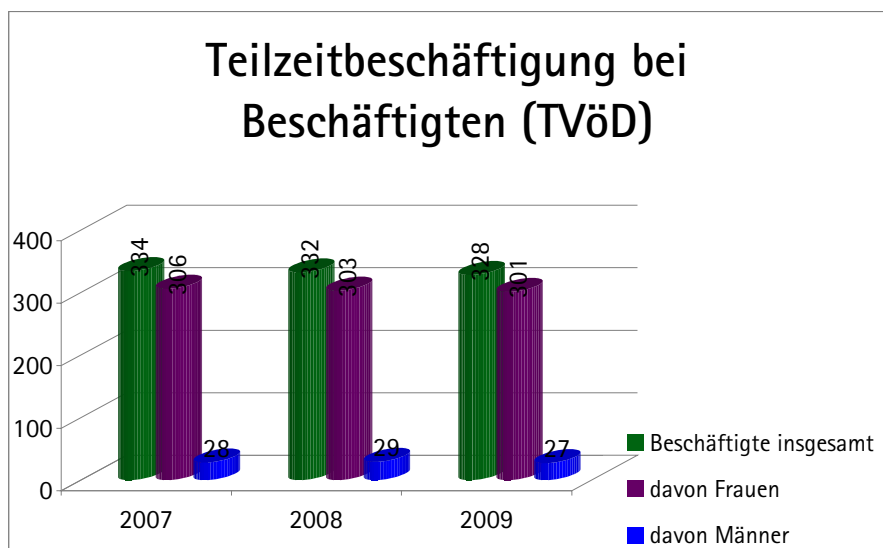


#### 4.1.2. Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist weiblich. Dieses Phänomen macht auch vor dem Landkreis Aurich nicht halt.

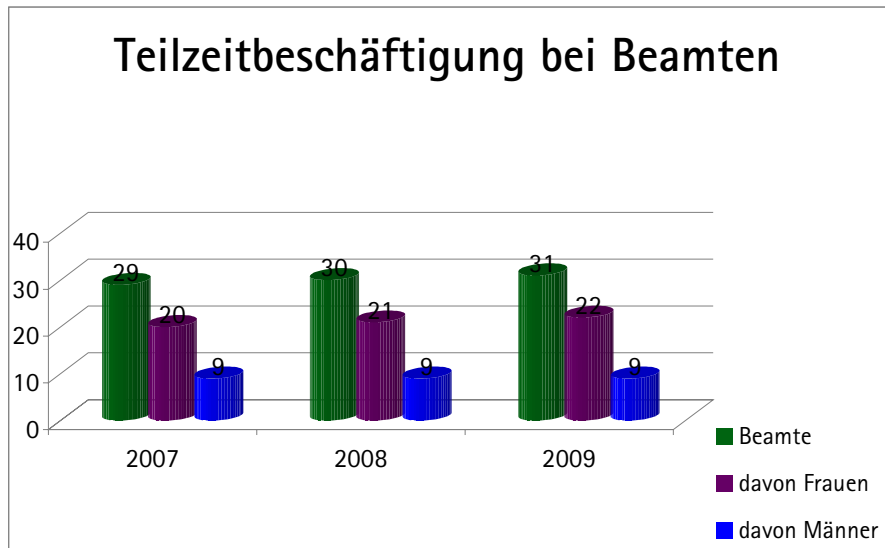
Von allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Niedersachsen gingen 2008 19,5% einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dabei lag der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten bei 91,2%.<sup>22</sup> Allerdings belegt der Landkreis in seiner Gesamtheit (alle Einwohnerinnen und Einwohner) beim Frauenanteil der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten mit 76,7% den unrühmlichen Spitzenplatz in Niedersachsen bei einem Landesdurchschnitt von 69,2%.<sup>23</sup>

Ein deutlich anderes Bild zeigt sich beim Arbeitgeber Landkreis Aurich. Mit einem konstanten Anteil um die 91% ist der Anteil der Frauen unter den Teilzeitkräften bei den Beschäftigten nach TVöD nahezu identisch mit dem Landesdurchschnitt. Teilzeitbeschäftigung unter den Beamtinnen ist mit etwa 70% deutlich seltener.



<sup>22</sup> Vgl.: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, 2010, S. 28.

<sup>23</sup> Vgl.: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, 2010, S. 30.



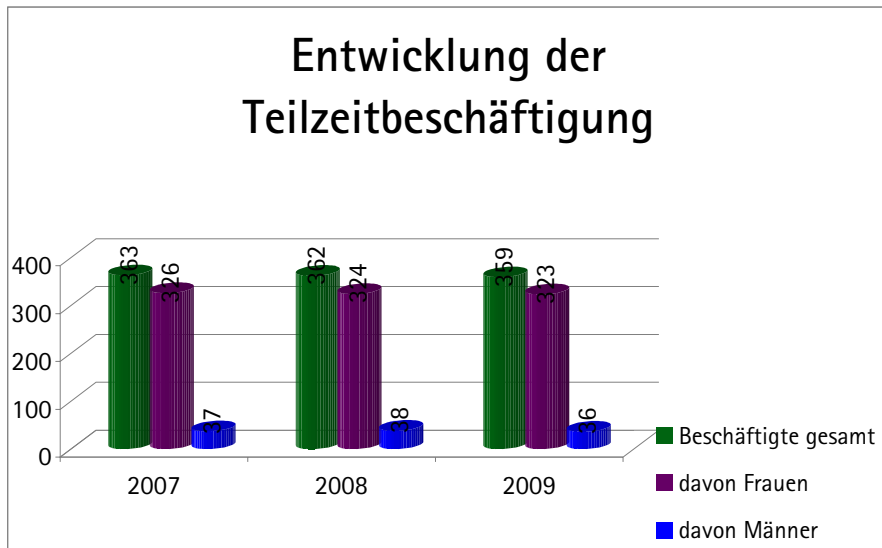
Im Gegensatz zur allgemeinen Beschäftigungssituation im Landkreis Aurich muss man positiv hervorheben, dass es nur zwei geringfügig Beschäftigte unter allen Angestellten (0,2%) des Landkreises gibt. Diese wurden nur deswegen eingegangen, da es sich bei den Stellen um sehr kleine Aufgaben handelt.

Die erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschiede sind dabei maßgeblich auf ein sehr traditionelles Rollenbild zurückzuführen, in dem der Mann Hauptverdiener ist und die Frau ein deutlich geringeres Gehalt dazuverdient. Die innerfamiliäre Verantwortung für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige wird damit der Frau übertragen. Durch dieses Modell bleiben viele Frauen finanziell von ihrem Ehemann oder Partner abhängig.<sup>24</sup>

#### Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt hat sich die Teilzeitbeschäftigung aller Angestellten über die Jahre 2007 bis 2009 kaum verändert und wird mit kontinuierlich knapp unter 90% von Frauen in Anspruch genommen. Ob sich das sehr traditionelle Rollenverständnis in dieser Form weiter hält, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Wenn das traditionelle Bild an Bedeutung verlieren sollte, müsste sich die Teilzeitbeschäftigung reduzieren oder stärker von Männern in Anspruch genommen werden.

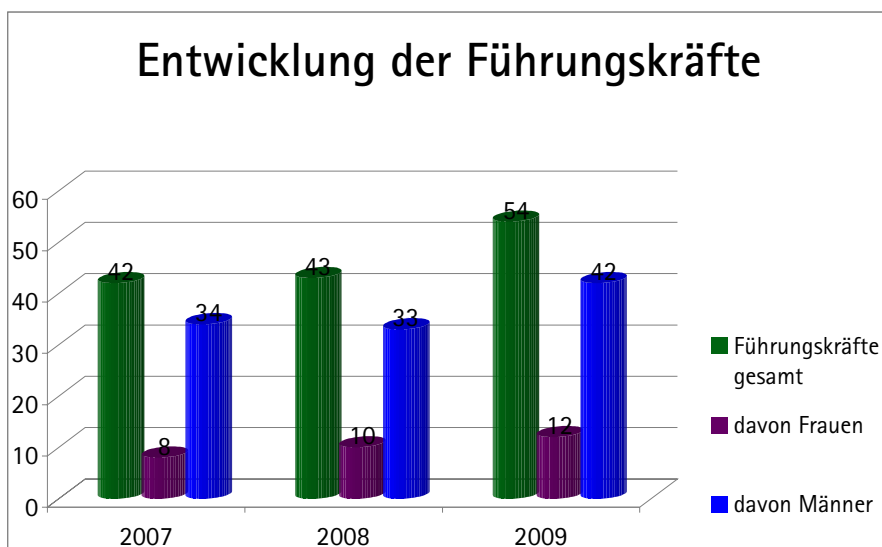
<sup>24</sup> Vgl.: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, 2010, S. 28.



#### 4.1.3. Führungskräfte

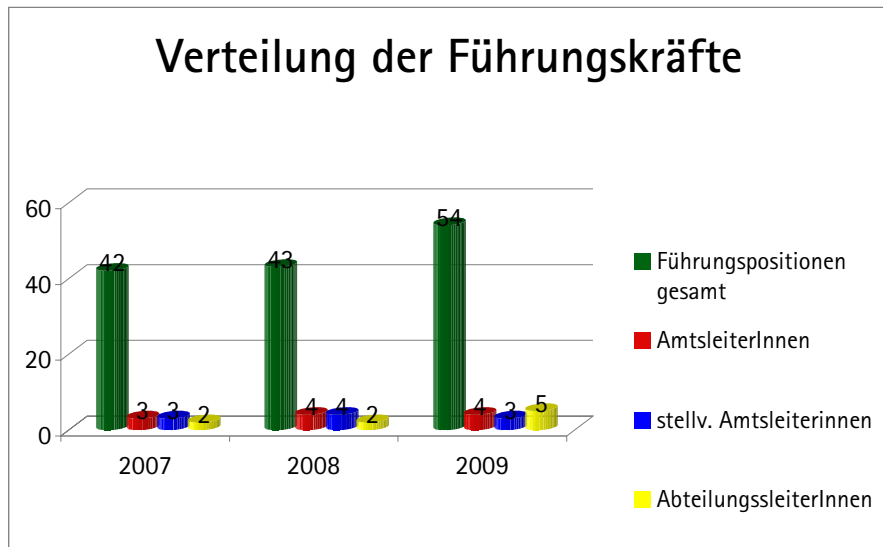
Im Bereich weiblicher Führungskräfte fällt beim Landkreis Aurich ein deutlicher Unterschied bei der Verteilung nach Geschlechtern auf. Der weibliche Anteil unter den Führungskräften im Berichtszeitraum:

2007: 19,1%  
 2008: 23,3%  
 2009: 22,2%





Obwohl der Anteil der Führungskräfte 2009 von 43 auf 54 Personen erhöht wurde, wurden nur drei Abteilungen mehr von einer Frau geführt. In der Verwaltungsspitze und an der Leitung der Ämter gab es keine Aufstockung des Frauenanteils.



Nach wie vor können Führungskräfte im Rahmen ihrer Personalverantwortung dazu beitragen, einzelne Personengruppen bei Bedarf besonders zu fördern und bestehende Benachteiligungen auszugleichen.<sup>25</sup>

#### 4.2. Fachliche Maßnahmen im Bereich des kommunalen Handelns

Durch sein fachliches Handeln wirkt der Landkreis nach außen und kann im Sinne der Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming Maßnahmen mit geschlechtsbewusstem Blick planen und umsetzen. Dies bedeutet gleichzeitig die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern, von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen und differenzierte Angebote für die jeweilige Gruppe zu machen. Gender Mainstreaming bedeutet darüber hinaus, die Auswirkungen des Verwaltungshandelns auf das jeweilige Geschlecht hin zu überprüfen. Nur so können Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Gruppe von den jeweiligen Maßnahmen profitiert und ob im Sinne der Gleichberechtigung ein Umsteuern oder eine Neuausrichtung erforderlich wäre.

Beispiele für personelle und fachliche Maßnahmen wurden von jedem Amt und jeder Einrichtung des Landkreises unter eigener Regie gemacht und sind im Anhang in tabellarischer Form aufgeführt.

<sup>25</sup> Vgl.: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 15. Juni 1994, §3, Abs. 1. In der Novelle dieses Gesetzes vom 9. Dezember 2010 wurde dieser Absatz in §10, Abs. 1 so übernommen.

## 5. Resümee und Ausblick

Der Bericht des Landkreises Aurich zeigt, dass der Auftrag zur Gleichberechtigung erkannt und vielfältig bearbeitet wird. Gleichzeitig wird aber deutlich, dass auf vielen Ebenen noch Handlungsbedarf besteht.

### Kreistag

Der Anteil der weiblichen Kreistagsabgeordneten liegt mit 25,42% sowohl im Landes-, als auch im Bundesdurchschnitt. Erfreulicherweise konnte die Unterrepräsentanz in der laufenden Wahlperiode weiter abgebaut werden. Zwar ist das Geschlechterverhältnis noch lange nicht ausgeglichen, doch im Vorgriff auf den nächsten Berichtszeitraum sei hier bereits darauf hingewiesen, dass der Kreistag weitere Anstrengungen zur Frauenförderung unternimmt. 2010 und 2011 gibt es ein Förderprojekt „Frauen in die Kommunalpolitik“. In dieser Seminarreihe werden Frauen kommunalpolitisches Fachwissen und Themen wie Rhetorik oder Zeit- und Selbstmanagement vermittelt. Eine solch gezielte Fortbildung für Frauen ist in dieser Form in keinem anderen Landkreis zu finden. Bleibt zu hoffen, dass Frauen von dieser Fortbildung profitieren und in der Folge auch aussichtsreiche Listenplätze bekommen, die ihnen den Einzug in die Kommunalparlamente erleichtern.

Damit einher geht die Konsequenz, Frauen auch für Spitzenpositionen in den Kommunen zu nominieren. Da der Landrat direkt durch die Bevölkerung gewählt wird, kann eine Frau nur dann an der Spitze des Landkreises stehen, wenn sie hierfür nominiert wurde. Dieses ist in Niedersachsen bisher nur selten der Fall, gerade 2,2% der Verwaltungsspitzen (Landrätinnen / Landräte oder Oberbürgermeister, –innen kreisfreier Städte) sind weiblich.<sup>26</sup> Bei den Wahlbeamtenstellen ist für die Zukunft sicher zu erwarten, dass sich mehr Frauen für diese Stellen bewerben.

### Aufbrechen von klassischen Rollenbildern

Nach den hier vorgestellten Ergebnissen zeigt sich, dass es im Landkreis Aurich nach wie vor ein sehr klassisches Rollenbild gibt. Dieses macht auch vor der Verwaltung nicht halt. Deutlich tritt dabei hervor, dass ein Aufbrechen dieses starren Bildes nur gelingen kann, wenn eine flächendeckende Kindertagesbetreuung aufgebaut und diese gesellschaftlich akzeptiert wird. Solange sich das Bild der „Rabenmutter“ hält, wenn eine Frau ihr Kind schon früh in einer Tagespflegeeinrichtung betreuen lässt, wird es nicht gelingen, die berufliche Situation von Frauen zu verbessern. Die Anstrengungen, die der Landkreis unternimmt, um den Mangel an Betreuungsplätzen abzubauen, sind in den letzten Jahren deutlich intensiviert worden. Es ist aber auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Vätern, die länger als zwei Monate Elternzeit nehmen nicht länger zu belächeln, sondern sie seitens des Arbeitgebers in diesem Entschluss zu bestärken.

---

<sup>26</sup> Vgl.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2009, S. 14.

Ein Merkmal dieses sehr traditionellen Rollenbildes ist die Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Während der Landkreis bei der Teilzeitbeschäftigungsquote im Landesdurchschnitt liegt, hebt er sich in diesem Bereich besonders positiv von der freien Wirtschaft ab. Es gibt so gut wie keine Mini-Jobs, selbst der Reinigungsdienst wurde nicht privatisiert, sondern wird von regulär teilzeitangestellten Frauen geleistet.

Ansonsten kann Teilzeitbeschäftigung für einen kurzen Zeitraum eine Hilfe bei der Bewältigung familiärer Aufgaben sein. Auf längere Sicht entstehen deutliche Nachteile. Durch die Teilzeitarbeit ist, in den meisten Fällen die Frau, finanziell von ihrem Partner abhängig. Scheitert eine Beziehung oder wird der Hauptverdiener arbeitslos oder erwerbsunfähig, gerät die Person oder eine ganze Familie in finanzielle Bedrängnis. Gleiches gilt für die Alterssicherung. Wenn in den Berufsjahren nur wenig, oder im Fall der Mini-Jobs, gar nichts in die Rentenversicherung einbezahlt wird, fällt die Rente beim Eintritt in den Ruhestand sehr gering aus. Im ungünstigen Fall kann dieses sogar so weit gehen, dass die Betroffenen ergänzend die Grundsicherung beanspruchen müssen, die wiederum vom Landkreis gezahlt wird. Im Bundesdurchschnitt liegt der Anteil der alleinlebenden Frauen im Alter von 65 und mehr Jahren bei 77,3 % (2007). Überwiegend Frauen leben im Alter alleine. Dies ist vor allem eine Folge der höheren Lebenserwartung von Frauen und der gesellschaftlichen Norm, dass der männliche Partner älter als die Partnerin ist.<sup>27</sup>

Ein anderer Nachteil für Teilzeitbeschäftigte sind auch die ungünstigeren beruflichen Entwicklungs- und Karrierechancen.

Wenn gut ein Drittel aller Beschäftigten im Landkreis Frauen in Teilzeit sind, verwundert es kaum, dass in der Verwaltung des Landkreises nur wenig Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind. Automatisch wird eine Führungsposition mit mindestens einer vollen Stelle angesehen. Die Teilung einer Führungsstelle auf zwei Personen wurde noch nie ins Auge gefasst. Da nach wie vor viele Frauen familiäre Verpflichtungen haben, können sie sich seltener auf eine Führungsposition bewerben. Bei den den immer wieder auftretenden Diskussionen um eine Frauenquote ist meistens schon gar nicht die Rede von einer Besetzung im Verhältnis 50 : 50, sondern meistens werden schon 30% als Ziel genannt. Selbst nach diesen Kriterien würde der Landkreis großen Nachholbedarf haben.

An ausreichender Qualifikation mangelt es den Frauen nicht mehr, sie gehören zu den Gewinnerinnen der Bildungsexpansion. Der Anteil weiblicher Studienberechtigten lag mit 48,6% höher als bei den Männern (40,5%).<sup>28</sup> Die Zahl der erfolgreichen Absolventen ist mit 49,8% bei den Frauen und 50,2% bei den Männern nahezu gleich.<sup>29</sup> Die Gefahr bei wenigen Frauen in Führungspositionen ist, dass den Jüngeren ein Vorbild fehlt, was ihnen deutlich macht, dass der Aufstieg in die höheren Laufbahnen möglich ist. Auch hier müssen Stereotype abgebaut werden, weil sie den Fortschritt bremsen.

---

<sup>27</sup> Vgl.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2009, S. 63.

<sup>28</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2009, S. 30.

<sup>29</sup> Hans-Böckler-Stiftung, <http://www.boeckler-boxen.de/3319.htm>, Zugriff am 20.10.2010.

*„Wenn Männer nicht glauben, dass Frauen führen können und führen wollen, so werden sie Frauen keine Führungspositionen übertragen. Wenn Personalverantwortliche davon überzeugt sind, dass sich Beruf und Familie nicht vereinbaren lassen, so werden sie nicht für die nötigen Rahmenbedingungen sorgen.“<sup>30</sup>*

Eine Chance liegt jedoch im Generationenwechsel, der sich in den nächsten Jahren in der Verwaltung anbahnt. Wenn viele Beschäftigte in den Ruhestand gehen, werden jüngere Kräfte nachrücken. Diese Zeit gilt es zu nutzen, um Mitarbeiterinnen auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird ein entscheidendes Thema im Landkreis Aurich werden, hier herrscht unzweifelbar Handlungsbedarf. Dabei geht es nicht allein um die Kinderbetreuung, sondern in immer stärkerem Maße auch um die Betreuung und Pflege von Familienangehörigen. Es darf nicht so sein, dass sich Frauen für Familie *oder* Beruf entscheiden, sie müssen auch *Beides* miteinander in Einklang bringen können. Flexible Arbeitszeitmodelle werden Einzug halten müssen. Zur besseren Vereinbarkeit muss es aber auch gehören, dass Führung in Teilzeit möglich ist und es einen Abschied von der Präsenzkultur am Arbeitsplatz gibt. In anderen größeren Unternehmen wird zunehmend erfolgreich auch das Modell des Heimarbeitsplatzes umgesetzt. Das eignet sich zwar nicht für alle Arbeitsplätze, doch für einen Teil ist dieses sicherlich auch in der Verwaltung realistisch.

Auch die Wachstumsregion Emsachse e.V., in der der Landkreis Aurich Mitglied ist, hat dieses Feld für sich erkannt und entwickelt Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, um Fachkräfte in der Region zu halten und hinzuzugewinnen.

### **Demografische Entwicklung**

Bei der Gewinnung neuer Arbeitskräfte wird es für den öffentlichen Dienst zunehmend schwerer gut ausgebildetes Fachpersonal zu gewinnen. Besonders hart ist der Markt dort, wo die Verwaltung mit der freien Wirtschaft konkurriert. Die tariflichen Bestimmungen lassen bei der Bezahlung fast keinen Spielraum. Je besser jedoch die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sind, desto attraktiver kann der Landkreis als Arbeitgeber sein. Eine solche Entwicklung käme Frauen und Männern zugute, da es durchaus nicht der Traum aller Männer ist, möglichst lange und ununterbrochen am Arbeitsplatz zu sein. Konkret Rechnung getragen wird dieser Entwicklung bereits heute durch den Bau der Kindertagesstätten an beiden Klinikstandorten. Hier wurde erkannt, dass es zunehmend Ärztinnen gibt, denen man ein Angebot und eine Unterstützung geben muss, damit sie in den Landkreis Aurich kommen.

Das Potenzial der 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

---

<sup>30</sup> Jutta Allmendinger, Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen, 2009, S. 68.

Berufsfelder aufzuwerten und im Sinne der Gleichstellung auch Männer stärker auf diesem Gebiet zu qualifizieren.

Erste wichtige Schritte des Landkreises Aurich auf dem Gebiet der Demografie und der Gleichstellung sind mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und der Einrichtung von Pflegestützpunkten geschehen, weitere werden folgen.

## Übersicht zu Maßnahmen der Gleichstellung aus den Ämtern, Einrichtungen und Gesellschaften

### Maßnahmen aus den Ämtern:

Amt / Einrichtung	Personal		Fachliches Handeln	
	Maßnahmen zur Chancengleichheit	Auswirkungen / Ziele	Maßnahmen zur Chancengleichheit	Auswirkungen
<b>Amt 10, Innerer Dienst</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachfolge Leitung Kommunalaufsicht weiblich besetzt</li> <li>Beschwerdemanagement weiblich besetzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>durch Neubesetzung der Stellen Förderung weiblicher Nachwuchskräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unterstützung der Gleichstellungsstelle und der KO-Stelle durch Erstellen von Flyern, Plakaten, Broschüren und Zeitungsanzeigen</li> <li>Vorbereitung und Organisation von Pressekonferenzen für GB und KO-Stelle</li> <li>Konzipierung von Ausstellungen im Haus (z.B. „Zartbitter“, „Schöpfung“, Hobbyausstellung nur mit Ausstellerinnen, „Gesichter des Islam“)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisierung der Öffentlichkeit für weibliche Themen und Angebote aus dem Landkreis Aurich</li> <li>gezielte Ansprache von Besucherinnen</li> </ul>
<b>Amt 11, Personalwesen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>8 von 14 Mitarbeiterin sind weiblich</li> <li>Anpassung der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Teilzeitbeschäftigten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eltern wird eine frühe Rückkehr aus der Elternzeit ermöglicht, durch Absprachen bei den Arbeitszeiten ist bessere Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf gewährleistet</li> <li>Amt kann das Potenzial der Arbeitskräfte wieder nutzen freie Stellen konnten durch Rückkehr von Elternzeitlern besetzt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anschreiben, Verträge, Stellenausschreibungen werden in geschlechtergerechter Sprache formuliert</li> <li>Gezielte Ansprache von Elternzeitlern und Sonderbeurlaubten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frauen sollen sich angesprochen fühlen</li> <li>Erhöhte Quote von Frauen im Ausbildungsbereich</li> </ul>
<b>Amt 14, Rechnungsprüfungsamt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>keine spezifischen Maßnahmen</li> </ul>			

<b>Amt 20, Zentrale Finanzverwaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>weibliche Amtsleitung</li> <li>Projektbetreuung Doppik weiblich besetzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung weiblicher Nachwuchskräfte</li> </ul>		
<b>Amt 32, Ordnungsamt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angebot variabler Einsatzmöglichkeiten in den Zulassungsstellen Aurich / Norden</li> <li>Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle nach Beendigung der Familienzeit (4-Tage-Woche, variable Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung)</li> <li>Einsatz einer Mitarbeiterin im Vollzugsdienst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eltern wird eine frühe Rückkehr aus der Elternzeit ermöglicht, durch Absprachen bei den Arbeitszeiten ist bessere Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf gewährleistet</li> <li>Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Vollzugsdienst</li> </ul>		
<b>Amt 39, Amt für Veterinärwesen, Lebensmittelüberwachung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einstellung einer Amtstierärztin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung des Frauenanteils in höheren Positionen</li> </ul>		
<b>Amt 40, Amt für Schulen und IT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Weibliche Amtsleitung</li> <li>Weibliche Verwaltungsleitung an BBS</li> <li>Schulsekretariate weiblich besetzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung weiblicher Nachwuchskräfte</li> <li>Durch individuelle Wochenstunden- und Ferienregelungen bessere Vereinbarkeit von Familie &amp; Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einrichtung von Ganztagssschulen</li> <li>Mädchenumkleiden in Werkbereiche der BBS 'en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betreuung von Kindern auch nachmittags</li> <li><i>Ziel:</i> Höherer Anteil weibliche Auszubildende in technischen und handwerklichen Berufen</li> </ul>
<b>Amt 50, Sozialamt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Paritätische Personalbesetzung in den Aufgabengebieten Asyl und Grundsicherung</li> <li>Pflegestützpunkt mit paritätischer Personalbesetzung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Planung der Einrichtung eines Pflegestützpunktes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil älterer Menschen steigt, durch Einrichtung eines Pflegestützpunktes werden Hilfsangebote für ältere und kranke Menschen, sowie deren Angehörigen geschaffen</li> <li><i>Ziel:</i> Erleichterung der häuslichen Versorgung von Pflegebedürftigen, weniger Heimunterbringung; Stärkung von Frauen, die Pflege leisten</li> </ul>

<b>Amt 51, Amt für Kinder, Jugend und Familie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>weibliche Amtsleitung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau der Kindertagesbetreuung im Sinne des Gender-Mainstreaming für Kinder und Eltern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bessere Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf</li> <li>Qualitätsentwicklung im Bereich frühkindlicher Bildung, wie z.B. durch das Gütesiegel für Kitas</li> </ul>
<b>Amt 53, Amt für Gesundheitswesen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>70% der Planstellen sind mit Frauen besetzt, einschließlich verantwortungsvoller Positionen</li> <li>Offenheit gegenüber neuen Arbeitsmodellen (Telearbeit, Job-Sharing, etc.), sofern es der starke Publikumsverkehr zulässt</li> </ul>			
<b>Amt 60, Amt für Bauordnung, Planung und Naturschutz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Neue Arbeitsmodelle: Homeoffice (2 Tage Arbeit im Büro, 1 Tag Arbeit am Laptop zu Hause)</li> <li>Besetzung einer A11-Stelle in Teilzeitbeschäftigung, Teilung der Aufgaben mit einem Kollegen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsplätze für Mitarbeiterinnen bleiben erhalten</li> <li>bessere Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf</li> <li>Tätigkeiten konnten weiter ausgeübt werden, neue Stellenbesetzung war nicht erforderlich</li> </ul>		
<b>Amt 66, Amt für Kreisstraßen, Wasserwirtschaft und Deiche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>weibliche Amtsleitung</li> <li>2 von 5 Abteilungsleitern weiblich</li> <li>4 von 11 Ingenieuren weiblich</li> <li>Anpassung der Arbeitszeiten, um Familie &amp; Beruf miteinander zu vereinbaren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>hoher Anteil weiblicher Führungskräfte</li> <li>hoher Frauenanteil in einer „Männerdomäne“</li> <li>Bau einer weiteren Damentoilette durch hohen Frauenanteil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ÖPNV wird stark von Frauen genutzt</li> <li>Haltestellen werden barrierefrei gebaut, sowie transparente Wartehäuschen mit integrierter Beleuchtung aufgestellt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belange von Menschen mit Behinderung, aber auch von Eltern mit Kinderwagen oder Fahrradanhängern werden berücksichtigt</li> </ul>
<b>Amt 70, Amt für Umweltschutz und Abfallwirtschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>eine Sachgebietsleitung weiblich besetzt.</li> <li>Leitung Sonderkassen ebenfalls weiblich besetzt.</li> </ul>			



<b>Amt 80, Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>weibliche Besetzung der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>weibliche Besetzung, da sich KO-Stelle an weibliches Publikum wendet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KO-Stelle verfolgt Förderung von Frauen in den Arbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vermittlung von Frauen in den Arbeitsmarkt</li> <li>Verbesserung der Chancen für Wiedereinsteigerinnen</li> <li>Initiierung von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>Abbau des Fachkräftemangels</li> <li>Vermittlung von ALG-I und ALG-II-Bezieherinnen</li> </ul>
--	---	--	---	--

### Maßnahmen aus den Einrichtungen:

Einrichtungen / Gesellschaften	Personal		Fachliches Handeln	
	Maßnahmen zur Chancengleichheit	Auswirkungen	Maßnahmen zur Chancengleichheit	Auswirkungen
Technisches Gebäudemanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>keine speziellen Maßnahmen</li> </ul>			
Johann-Christian-Reil Haus, Norden	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leitung zu 50% weiblich besetzt</li> <li>steigende Zahl von Männern in Pflegeberufen</li> <li>Angebot von Teilzeitstellen</li> <li>Unterschiedliche Dienstzeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>unterschiedliche Dienstzeiten und Teilzeitstellen zur besseren Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf</li> <li>männliches Pflegepersonal kommt Bedürfnissen von männlichen Patienten und Bewohnern entgegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>KITA „Weltentdecker“ mit Öffnungszeiten, die auf Dienstzeiten des Personals am UEK ausgerichtet sind</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bessere Vereinbarkeit Familie &amp; Beruf</li> <li>Modell zur Gewinnung / zum Halten von Fachkräften</li> </ul>
Helenenstift, Hage	s. J-C-R Haus			
Naturschutzstation 60	<ul style="list-style-type: none"> <li>weibliche Leitung</li> <li>paritätische Stellenbesetzung im Bereich der Umweltpädagogik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>gute Akzeptanz der Angebote von Kindern und Jugendlichen durch paritätische Stellenbesetzung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Besetzung von Stellen im Rahmen „Freiwilliges ökologisches Jahr“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FÖJ als Alternative für junge Erwachsene zum Wehr- / Zivildienst</li> </ul>



Gleichstellungsbeauftragte  
Frauke Jelden  
Fischteichweg 7 - 13  
26603 Aurich

Tel. 04941 16-1660

[frauke.jelden@landkreis-aurich.de](mailto:frauke.jelden@landkreis-aurich.de)

[www.landkreis-aurich.info](http://www.landkreis-aurich.info)

