



Landkreis
Rotenburg
(Wümme)

Sechster Gemeinsamer Bericht

Des Landrates
und
der Gleichstellungsbeauftragten

nach § 9 Absatz 7 NKomVG
über die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichbe-
rechtigung von Frauen und Männern

2019 - 2021

Inhalte

	Seite
Einleitung	
I. Rechtliche Grundlagen	1
II. Bericht des Landrates	2
III. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	9
IV. Fazit	10

Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ihnen liegt hiermit der sechste Gemeinsame Bericht des Landrates und der Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 Absatz 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) über die Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für die Jahre 2019 - 2021 vor.

Der Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes (GG) und die Niedersächsische Verfassung (NV) verpflichten dazu, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu unterstützen, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Durch die anhaltende Ausbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 sind für viele Einwohnerinnen und Einwohner unserer Region eine Reihe von Veränderungen im Arbeits- und Privatleben entstanden, deren Bewältigung sie, aber auch die Kreisverwaltung, vor große Herausforderungen stellt. Dabei ist deutlich geworden, dass trotz beachtlicher Fortschritte nach wie vor spürbare Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsverhältnissen von Frauen und Männern bestehen.

So stellte das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung in seinem 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen (Stand Juli 2020) fest, dass die Chancen von Frauen und Männern in vielen gesellschaftlichen Bereichen immer noch unterschiedlich und Frauen nach wie vor seltener in Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu finden sind. Sie werden immer noch schlechter bezahlt, arbeiten häufiger in Teilzeit und leisten einen erheblichen Teil der Sorgearbeit. Während diese Unterschiede von der breiten Öffentlichkeit bisher im Alltag als ein Thema von vielen wahrgenommen worden ist, hat die COVID-19-Pandemie den Handlungsbedarf deutlich sichtbar werden lassen. Eine gerechte Vergütung der überwiegend von Frauen wahrgenommenen erzieherischen und pflegerischen Berufe hat dabei ebenso die Diskussionen bestimmt wie die Notwendigkeit, einer breiteren Bevölkerungsschicht eine Berufstätigkeit im Home-Office zu ermöglichen. Bei der Wahrnehmung von Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben durch erwerbstätige Elternpaare hat sich gezeigt, dass wir von einer gleich verteilten Belastung der Frauen und Männer noch weit entfernt sind.

Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, Voraussetzungen für eine gerechte Aufteilung der Sorgearbeit innerhalb der Familien zu schaffen. Diese Aufgabe und die Gleichstellung von Frauen und Männern bleiben ein zentrales Leitprinzip unserer Arbeit. Wir behalten unser Ziel im Auge, durch geeignete Maßnahmen zu einer geschlechtergerechten und solidarischen Gesellschaft beizutragen, in der Chancen, Möglichkeiten und Verpflichtungen gleich verteilt sind. Dieser Bericht zeigt auf, welche wesentlichen Maßnahmen die Kreisverwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte in den vergangenen drei Jahren zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen haben.

gez. Prietz

gez. Weiße

(Prietz)
Landrat

(Weiße)
Gleichstellungsbeauftragte

I. Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sind

- der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), Artikel 8: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“;
- das Grundgesetz (GG), Artikel 3 Absatz 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.“;
- die Niedersächsische Verfassung (NV), Artikel 3 Absatz 2 Satz 3: „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise.“;
- das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG), § 9: „Verwirklichung der Gleichberechtigung“ und
- das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 09.12.2010 (Nds. GVBl. Nr. 30/2010 Seite 558 ff), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17.11.2011 (Nds. GVBl. Nr 28/2011 Seite 422 ff).

Im NKomVG lautet § 9 Absatz 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.“

Im Zuge der Modernisierung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts trat diese Vorschrift an die Stelle des früheren § 4a Absatz 8 NLO (bzw. des früheren § 5a Absatz 9 NGO). Die Einführung einer Berichtspflicht durch § 5a Absatz 9 NGO wurde im Entwurf des Gesetzes zur Änderung des niedersächsischen Kommunalverfassungsrechts vom 01.12.2004 (LT-Drs. 15/1490) begründet. Die Begründung gilt entsprechend für § 4a Absatz 8 NLO und nennt folgende Punkte:

Die Berichtspflicht soll

- dazu anhalten, dass der Landkreis sein Handeln und die Auswirkungen seines Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.

Der Bericht soll Aufschluss darüber geben,

- wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist,
- in welcher Höhe ihr Haushaltsmittel zur Verfügung stehen,
- wie die Zusammenarbeit im Berichtszeitraum war,
- welche Anregungen, Initiativen und Vorschläge von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen und,
- welche Maßnahmen davon im Landkreis umgesetzt oder aus welchen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.

Die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Novellierung des NKomVG zum 01. November 2016 gestärkt worden.

Der Erste Bericht wurde dem Kreistag für die Berichtszeit 2004 bis 2006 im Juli 2007 zur Beratung vorgelegt; der Zweite Bericht für die Berichtszeit 2007 bis 2009 im September 2010. Über den Dritten Bericht, der die Jahre 2010 bis 2012 umfasst, wurde der Kreistag im Oktober 2013 informiert; über den Vierten Bericht, der die Jahre 2013 bis 2015 behandelt, im März 2016. Der Fünfte Bericht für die Be-

richtszeit 2016 - 2018 lag dem Kreistag im März 2019 vor. Mit dem Sechsten Bericht werden nunmehr die Jahre 2019 - 2021 im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte vorgestellt.

II. Bericht des Landrates

Gleichstellungsplan

Nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten für jeweils drei Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Mit dem Gleichstellungsplan werden die Ziele, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung zu verschaffen, verfolgt. Um diesen Zielen gerecht zu werden, enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) ist in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten seiner sich aus § 15 NGG ergebenden Verpflichtung mit der Aufstellung der Gleichstellungspläne für die Jahre 2012 - 2014, 2015 - 2017, 2018 - 2020 und 2021 - 2023 nachgekommen. Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde einstimmig vom Kreistag des Landkreises in seiner Sitzung am 17.12.2020 beschlossen. Über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes wird den Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf seiner Geltungsdauer zu berichten sein (§ 16 Abs. 2 Satz 2 NGG).

Durch Mitteilung im Intranet vom 07.07.2021 ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2018 - 2020 für den Landkreis Rotenburg (Wümme) bekannt gegeben worden. Zusätzlich erfolgte am 22.09.2021 eine Unterrichtung des Personal- und Organisationsausschusses.

Personalentwicklungskonzept

Das Personalentwicklungskonzept für die Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) wurde in 2016 aufgestellt. Eine Vielzahl der bereits in die Verwaltung implementierten Instrumente, die auch im Gleichstellungsplan genannt sind, wird dort aufgegriffen. So finden sich Regelungen zu den Bereichen „Stellenausschreibung“, „Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ oder „Entwicklung und Perspektiven der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters“. Die vorgenannten Handlungsfelder berücksichtigen dabei die gesetzlichen (z. B. Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf) und internen (z. B. Dienstvereinbarung zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren in der Kreisverwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme), Dienstvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche beim Landkreis Rotenburg (Wümme), Dienstvereinbarung über eine flexible Arbeitszeit beim Landkreis Rotenburg (Wümme), Dienstvereinbarung zur Telearbeit beim Landkreis Rotenburg (Wümme)) Vorschriften. Das Personalentwicklungskonzept kann als Instrument dienen, um die eingangs genannten Ziele des NGG zu verwirklichen. Die Personalentwicklung unterliegt einem stetigen Prozess und macht eine kontinuierliche Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen erforderlich.

Entsprechende Vereinbarungen und Richtlinien werden unter Beteiligung des Personalrates und der Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf der aktuellen Situation angepasst.

Dienstvereinbarungen des Landkreises Rotenburg (Wümme)

Während der Corona-Pandemie wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unbürokratisch und flexibel Möglichkeiten der Arbeit im Homeoffice angeboten, die auch umfassend in Anspruch genommen wurden. Gerade in der ersten Pandemiephase, in der es auch zu weitreichenden Schul- und Kitaschließungen kam, wurden zudem großzügige Freistellungsmöglichkeiten zur Sicherstellung der Kinderbetreuung geschaffen.

Im Bereich der Dienstvereinbarung gab es im Berichtszeitraum nur eine signifikante Veränderung. Die „Dienstvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung beim Landkreis Rotenburg (Wümme)“ wurde grundlegend neugefasst. Während zuvor eine gleichmäßige Auszahlung des Leistungsentgelts an alle

Tarifbeschäftigten erfolgte, lediglich differenziert nach individueller Eingruppierung und dem Beschäftigungsumfang, wurde nunmehr eine Leistungsbeurteilung (drei Beurteilungsstufen) als Grundlage für die Gewährung eines differenzierten Leistungsentgelts eingeführt. Zudem wurden die Beamtinnen und Beamten in den Geltungsbereich aufgenommen. Der erste Beurteilungszeitraum endete am 31.05.2021.

Fortsetzung des Gesundheitsmanagements in der Kreisverwaltung in den Jahren 2019 - 2021

Das seit 2011 bestehende Gesundheitsmanagement konnte unter Berücksichtigung der erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus SARS-CoV-2 und dessen Varianten leider nur eingeschränkt fortgesetzt werden. Die üblicherweise abwechselnd an den Standorten Rotenburg und Bremervörde durchgeführten Gesundheitswochen fanden 2019 nur in Bremervörde statt. An den 27 Kurs- und Vortragsangeboten nahmen jeweils 7 bis 10 Personen teil.

„Mit dem Rad zur Arbeit“ - an dieser 2004 gestarteten Aktion des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs und der AOK nehmen regelmäßig Mitarbeiterteams oder einzelne Beschäftigte aus der Kreisverwaltung teil. 2019 erfolgte die Registrierung der Teilnehmenden nicht mehr über den Arbeitgeber, sondern direkt bei der AOK, so dass hier entsprechende Zahlen nicht vorliegen. 2020 und 2021 fiel die Aktion coronabedingt aus.

Beauftragung für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für die Jahre 2019-2021

Gemäß § 18e Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) bestellt jeder Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende aus der Mitarbeiterschaft seines Jobcenters einen Beauftragten bzw. eine Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA). Die Beauftragten unterstützen und beraten die Leitung des Jobcenters und die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende.

Im Jobcenter Rotenburg (Wümme) wurde die Stelle der BCA im Berichtszeitraum von Frau Schütze, Herrn Fitschen und Frau Kaiser wahrgenommen.

Im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung tauscht sich die BCA regelmäßig mit der BCA der Agentur für Arbeit Stade aus. Des Weiteren finden regelmäßige Netzwerktreffen mit den BCA der Jobcenter benachbarter Landkreise statt. Außerdem arbeitet die BCA eng mit der Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ im Landkreis Rotenburg (Wümme) zusammen (siehe nachfolgendes Kapitel).

Besonders erwähnenswerte Projekte und Maßnahmen im Berichtszeitraum sind:

- Projekt „Mütterschichten“: Etablierung von Sonderschichten für Personen mit Bereuungsverpflichtungen (Mütter, Väter, Pflegende). Ziel ist der verstärkte Austausch zwischen einzelnen Unternehmen und dem Arbeitgeberservice des Jobcenters über die Entwicklung von Sonderschichtmodellen, die es Personen mit Bereuungsverpflichtungen ermöglichen, Arbeit aufzunehmen.
- Verbesserung der Inanspruchnahme von Leistungen für Bildung und Teilhabe, insbesondere Lernförderung. Um möglichst alle Jobcenterkundinnen und Kunden mit potentiell unterstützungsbedürftigen Kindern zu erreichen, wurde ein Serienbrief an 700 Haushalte versandt sowie die Antragsstellung in Absprache mit den Schulen im Landkreis Rotenburg (Wümme) vereinfacht.
- Projekt „50+“: Wiedereinstieg von Frauen nach längerer Familienphase. Ziel ist die Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg z.B. in den Bereichen Pflege sowie haushaltsnahen und hauswirtschaftlichen Dienstleistungen. Im Jahr 2019 hat eine Informationsveranstaltung in Visselhövede stattgefunden, weitere geplante Informationsveranstaltungen sind coronabedingt verschoben worden.
- Projekt „U3“: Frühzeitige Aktivierung und Integration von Erziehenden mit Kindern unter drei Jahren. Ziel ist die Verbesserung des Beratungsangebotes von Erziehenden bereits vor der Geburt und während der Erziehungszeit, mit dem Ziel den Langzeitleistungsbezug und die Lang-

zeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Berichtszeitraum ist ein Prozess erstellt worden. Geplante Informationsveranstaltungen sind coronabedingt verschoben worden.

- Konzeptionierung neuer Maßnahmen und Qualifizierungsangebote für Kundinnen des Jobcenters, z.B. Maßnahme „Mein perfektes Jahr“: Unterstützung für lebensorganisatorische Lösungswege (Kinderbetreuung, Mobilität, etc.), Berufsorientierung, sowie Teilnahme an einem beruflichen Praktikum. Ziel der Maßnahme ist, in Einzelcoachings und Workshops die besonderen Stärken und Bedürfnisse von Frauen bei der beruflichen Orientierung noch stärker zu berücksichtigen. Die Maßnahme ist Mitte 2021 gestartet.

Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ in den Jahren 2019-2021

Die „Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft Landkreis Rotenburg (Wümme)“ ist seit 2013 tätig und versteht sich als Bindeglied zwischen Wirtschaft und Arbeit suchenden Frauen. Eine weitere Aufgabe besteht in der regionalen und überregionalen Vernetzung von Akteuren aus Politik, Verwaltung und Verbänden, um Frauen den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern und Unternehmen bei der Suche nach geeigneten weiblichen Fachkräften zu unterstützen.

Die Koordinierungsstelle berät und qualifiziert nicht nur Frauen hinsichtlich der Integration in Arbeit, sie vernetzt sie auch mit der Wirtschaft, indem sie Messen, Kampagnen und Arbeitsmarktstudien durchführt. Sie unterstützt die Unternehmen, die im Wettbewerb um die besten Fachkräfte stehen und sich durch ein familiengerechtes Arbeitsplatzangebot auszeichnen oder auszeichnen wollen, durch die Bildung eines Überbetrieblichen Verbundes (ÜBV). Des Weiteren wirkt die Koordinierungsstelle als Lenkungsmitglied des „Lokalen Bündnisses für Familie“ und im „Arbeitskreis Frauenförderung“.

Im Berichtszeitraum hat die Koordinierungsstelle gemeinsam mit der BCA des Jobcenters Frauen, die Arbeitslosengeld II beziehen, zu Informationsveranstaltungen in allen drei Jobcenterstandorten (Rotenburg (Wümme), Zeven und Bremervörde) eingeladen. Die Jobcenterkundinnen wurden anschließend von der Koordinierungsstelle weiter beraten. Im Jahr 2019 hat die Koordinierungsstelle die BCA des Jobcenters bei der Umsetzung des Projektes „50+“ unterstützt und an einer Informationsveranstaltung für Frauen und Unternehmen in Visselhövede mitgewirkt.

Während der Beschränkungen im Zusammenhang mit der Coronapandemie in den Jahren 2020-2021 hat die Koordinierungsstelle ihr Beratungsangebot durch eine digitale Veranstaltungsreihe ergänzt. Themen der Onlinesitzungen waren u.a. Bewerbungstrainings (Bewerbungsunterlagen, Führen von digitalen Bewerbungsgesprächen etc.) sowie Coachings für Frauen.

Das Jobcenter beteiligt sich finanziell am Betrieb der Koordinierungsstelle. Die Zuschüsse beliefen sich für das Jahr 2019 auf 29.909,82 €, für das Jahr 2020 auf 28.353,30 € und für das Jahr 2021 bisher auf 22.813,55 € (Stand November 2021). Das Jobcenter empfiehlt die Koordinierungsstelle den Leistungsbezieherinnen des Rechtskreises SGB II und weist auf geeignete Veranstaltungen hin. Das Angebot steht jedoch allen interessierten Frauen im Kreisgebiet offen, so auch den in Familienzeit befindlichen Landkreisbediensteten.

Familienservice

Gute Angebote der Kinderbetreuung sind für berufstätige Eltern zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unabdingbar. Die drei Familienservicebüros des Landkreises in den Regionen Bremervörde, Rotenburg (Wümme) und Zeven bieten koordinierende Service- und Dienstleistungsangebote für Eltern mit Kindern im Vorschulalter und für Netzwerkpartner, die mit diesen zusammenarbeiten. Sie sind Anlaufstelle für Eltern mit Fragen zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung, beraten und vermitteln in Kindertagespflege. Potenzielle Kindertagespflegepersonen werden akquiriert und auf ihre Eignung hin geprüft. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Familienservicebüros organisieren deren Qualifizierung und erteilen die erforderliche Pflegeerlaubnis. Die Kindertagespflege ist ein vorrangig auf Kinder unter drei Jahren ausgerichtetes Betreuungsangebot, das es alleinerziehenden wie zusammenlebenden Eltern ermöglicht, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Die Familienservicebüros sind zudem federführend bei der Vernetzung der Akteure der sogenannten Frühen Hilfen. Frühe Hilfen sind niedrigschwellige Angebote, die sich an werdende Eltern und Eltern mit

Kindern im Vorschulalter richten. Sie dienen der Stärkung der elterlichen Beziehungs- und Erziehungskompetenz und bieten Eltern Unterstützung, Beratung und Begleitung. Ziel der Frühen Hilfen ist es, jedem Kind eine gesunde Entwicklung und ein gewaltfreies Aufwachsen zu ermöglichen. In drei von den Familienservicebüros koordinierten, regionalen Netzwerken tauschen sich Fachleute aus verschiedenen Professionen zu ihren Aufgaben und zur Situation vor Ort aus. Bestehende Angebote werden auf Aktualität hin geprüft und weiterentwickelt. Frühe Hilfen richten sich an alle Eltern. Sie unterstützen aber auch Eltern in besonderen Situationen, wie etwa Alleinerziehende. Projekte Früher Hilfen können nach der Verwaltungshandreichung „Förderung der freien Jugendhilfe“ vom Landkreis gefördert werden.

Eltern und Kinder sollen sich im Landkreis Rotenburg (Wümme) angenommen und wohlfühlen. Willkommensbesuche bei Familien mit Neugeborenen dienen zur Begrüßung und Information. Geschulte Ehrenamtliche überreichen Eltern im Auftrag des Landkreises ein Paket mit einem Geschenk und Informationen zu Angeboten, die für junge Familien interessant sind. Auf diesem Weg erhalten Familien auch einen ersten Überblick über die Möglichkeiten der Kindertagesbetreuung im Landkreis.

Der Landkreis unterstützt mit dem fortgesetzten Betrieb der Familienservicebüros die Mütter und Väter, die Familie und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren müssen bzw. wollen und erhöht gleichzeitig seine Attraktivität als Wohn- und Wirtschaftsstandort für Familien und Fachkräfte.

Kindertagesbetreuung

Eltern haben einen Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für ihr Kind, sobald dies das erste Lebensjahr vollendet hat. Damit erhöhen sich die Chancen für Väter und Mütter, frühzeitig wieder in den Beruf einsteigen zu können und gleichzeitig ihr Kind gut versorgt zu wissen. Insbesondere Familien mit kleinen Kindern wird signalisiert, dass sie im Landkreis willkommen sind und dieser sich dafür einsetzt, Familien mit kleinen Kindern finanziell zu entlasten.

In seiner Eigenschaft als örtlicher Träger der öffentlichen Jugendhilfe obliegt dem Landkreis die Aufgabe der Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe haben der Landkreis und die Gemeinden im Landkreis eine „Vereinbarung über die Förderung von Kindern in Kindertageseinrichtungen“ geschlossen. Nach dieser Vereinbarung tragen die Gemeinden Sorge dafür, dass ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen vorgehalten wird. Hierbei können sie auch auf Betreuungsangebote freier Träger zurückgreifen. Mit der Vereinbarung ist auch die durch den Landkreis für die Erfüllung dieser Aufgabe geleistete Betriebskostenförderung geregelt. Es ist eine regelmäßige jährliche Anpassung der Förderbeträge vorgesehen. Zusätzlich hat der Landkreis in den Jahren 2018, 2019, 2020 und 2021 die den Gemeinden zur Verfügung gestellten Mittel für die Betriebskostenförderung außerplanmäßig erheblich erhöht. Hiermit wird der weitere bedarfsgerechte Ausbau der Betreuungsangebote vor Ort unterstützt. Die Entwicklung in den vergangenen Jahren ergibt sich wie folgt:

Haushaltsjahr	2017	2018	2019	2020
Betriebskostenförderung	4,6 Mio €	7,0 Mio €	9,2 Mio €	11,0 Mio €

Zum Stichtag 01.03.2020 standen im Landkreis insgesamt 6.687 Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung.

Einrichtung	Anzahl Einrichtungen	Anzahl Gruppen	Anzahl Betreuungsplätze
Kindergarten (3 Jahre bis Einschulung)	109	231	5.226
Krippe (unter 3 Jahre)	60	88	1.249
Hort (ab Einschulung bis 14 Jahre)	9	13	212

Die Anzahl der insgesamt in Tageseinrichtungen betreuten Kinder hat sich wie folgt entwickelt:

Kindergartenjahr	2016	2017	2018	2019	2020
------------------	------	------	------	------	------

Anzahl betreuter Kinder	5.174	5.323	5.499	5.813	6.048
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Auch das Angebot an Betreuungszeiten wurde in den vergangenen Jahren stetig ausgeweitet, womit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landkreis deutlich verbessert worden ist. Wurden im Kindergartenjahr 2013/14 noch 48 % der Kinder in einem Umfang von maximal 20 Stunden pro Woche betreut, ist dieser Anteil in 2019/20 auf 23 % gesunken. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Kinder, die in einem Umfang von 30 oder mehr Wochenstunden betreut werden, von 22 % auf 36 %.

Insbesondere beim Ausbau der Betreuungsangebote für unter Dreijährige konnte das bereits zum Start des Rechtsanspruchs auf Betreuung am 01.08.2013 vorhandene gute Angebot weiter deutlich ausgebaut werden.

Kindergartenjahr	2016	2017	2018	2019	2020
Betreuungsplätze in Krippen	946	1.021	1.113	1.229	1.264

Dieses Angebot wird flankiert vom Angebot der Betreuung durch Tagespflegepersonen. Im Dezember 2020 waren im Landkreis insgesamt 93 Tagespflegepersonen aktiv, die zusammen insgesamt 343 Kinder betreut haben. Hiervon waren 275 Kinder im Alter unter 3 Jahren.

Wurde bei Einführung des Betreuungsanspruchs für unter Dreijährige in 2013 noch mit einem Bedarf von 35% der Kinder eines Jahrgangs gerechnet, hält der Landkreis inzwischen eine Versorgung für über 50% der unter Dreijährigen bereit.

Seit dem 01.08.2018 gilt in Niedersachsen die Gebührenfreiheit für die Betreuung von Kindern im Alter ab 3 Jahren bis zur Einschulung. Der Landkreis konnte damit die seit dem Kindergartenjahr 2012/13 gewährte Gebührenbefreiung für das vorletzte Kindergartenjahr vor der Einschulung einstellen. Die insoweit ersparten Kreismittel wurden den Gemeinden im Rahmen einer weiteren Erhöhung der Betriebskostenförderung zur Verfügung gestellt.

Für Investitionsmaßnahmen im Kindergartenbereich hat das Land Niedersachsen mit der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Investitionen in der Tagesbetreuung für Kinder im Alter von drei Jahren bis zu Einschulung (RIT)“ vom 26.02.2020 Fördermittel in Höhe von landesweit 30 Mio € bereitgestellt. Auf den Landkreis Rotenburg (Wümme) entfällt hierbei ein Anteil in Höhe von insgesamt 596.000 €.

Nach den Vorgaben dieser Richtlinie waren die Förderanträge bis spätestens zum 30.06.2020 zu stellen und eine Förderung nur für Maßnahmen vorgesehen, die bis zum 31.07.2022 abgeschlossen sein werden. Die maximale Zuwendungshöhe pro zusätzlich geschaffenen Kindergartenplatz beträgt 7.200 €. Nachdem das Antragsvolumen der Gemeinden das Landkreiskontingent um ca. 2,4 Mio € überstiegen hat, hat der Kreistag beschlossen, die vom Land zur Verfügung gestellten Mittel aus Mitteln des Landkreises aufzustocken. Darüber hinaus wird auch Gemeinden, die bislang noch keinen Antrag auf Förderung gestellt haben, eine weitere Frist bis 31.12.2021 hierfür eingeräumt. Die Maßnahmen sollen dann bis 31.01.2024 fertiggestellt sein.

Damit steht den Gemeinden nunmehr auch im Bereich des Ausbaus von Kindergartenplätzen eine Investitionskostenförderung zur Verfügung, wie sie im Rahmen des Ausbaus der Betreuungsplätze für unter Dreijährige bereits seit vielen Jahren besteht.

Die Fachberatung für Kindertagesstätten steht den Trägern für pädagogische Fragen und zur anonymen Beratung bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung zur Verfügung. Die Fachkräfte koordinieren zudem die Schnittstelle am Übergang zwischen KiTa und Grundschule.

Zwei Fachkräfte des Jugendamtes haben sich auf den Bereich der Sprachbildung und Sprachförderung im Vorschulalter spezialisiert. Diese können von Kindertageseinrichtungen zur Beratung und Qualifizierung herangezogen werden. Seit dem Abschluss eines „Regionalen Förderkonzeptes zur Umsetzung der alltagsintegrierten Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen“ zwischen dem Landkreis und den landkreisweit tätigen Trägern fördert das Land diesen Bereich seit dem 01.08.2019 gem. § 18a - nach

Reform nunmehr § 31 - Nds. KiTaG. Der Landkreis hat in 2018 als erster Kreis deutschlandweit das zertifizierte Fortbildungsangebot „HIT“ zur Vermittlung sprachförderlicher Grundlagen im Betreuungsalltag auch für Tagespflegepersonen angeboten.

Die Abstimmungs- und Informationsbedarfe über die Durchführung der „Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen“ zwischen Landkreis und Kommunen haben sich erheblich intensiviert. Über den pädagogischen und qualitativen Beratungsbedarf gem. SGB VIII und KiTaG hinaus, werden auch durch die Auswertung und Umsetzung kurzfristig umzusetzender Richtlinien erhebliche Ressourcen gebunden. Um diesen Bedarfen Rechnung zu tragen, hat der Landkreis im Juli 2020 eine AG KiTa eingerichtet, zu der alle Vertragspartner eingeladen wurden.

Neben der institutionellen Kinderbetreuung stellt die Kindertagespflege eine weitere Säule dar. Der Landkreis wirbt kontinuierlich um Personen, die in der Kindertagespflege tätig sein wollen. Diese werden geschult und erhalten im Anschluss von den Fachkräften des Jugendamtes, bei festgestellter Eignung, eine Pflegeurlaubnis. Auch für Kindertagespflegepersonen bietet die Fachberatung des Landkreises anonyme Beratung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gem. § 8b SGB VIII vor.

Zum Jahresbeginn 2020 startete der Landkreis eine professionelle Werbekampagne zur Akquise weiterer Tagespflegepersonen.

Das Betreuungsangebot wird insgesamt in den letzten Jahren sowohl bezogen auf das Alter von Kindern als auch bezogen auf die Zahl der Betreuungsstunden mit steigender Tendenz früher und stärker in Anspruch genommen. Die Anzahl der betreuten Kinder wie auch der Stundenumfang der Betreuung steigen kontinuierlich. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung trägt der Inanspruchnahme Rechnung. Die aktuellen Entwicklungen werden jährlich im Jugendhilfeausschuss der Öffentlichkeit vorgestellt.

Großtagespflegestellen

Seit nunmehr zehn Jahren hält der Landkreis nach dem Umbau der ehemaligen Hausmeisterwohnung im Kreishaus Rotenburg und des dazugehörigen Außenbereichs eine flexible Betreuungsmöglichkeit für Kleinkinder von Beschäftigten vor. Die verpachtete Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ ist mit kleinkindgerechtem Mobiliar und Spielmaterialien ausgestattet. Hier arbeiten drei qualifizierte Tagespflegepersonen zusammen und betreuen ihre Tageskinder in gemeinsamen Räumen. Es werden ausschließlich Kinder im Alter ab acht Wochen (Ende des Mutterschutzes) bis zu maximal drei Jahren betreut (Beginn der Betreuung im Kindergarten).

Mit dem Angebot hat die Kreisverwaltung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit geschaffen, Beruf und Familie noch besser miteinander vereinbaren zu können. Arbeit und Kinderbetreuung können so unter einem Dach stattfinden. Während die Eltern arbeiten, werden die Kinder qualifiziert betreut. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird es damit erleichtert, direkt im Anschluss an die Elternzeit schnell wieder in die Berufstätigkeit zurück zu kehren.

In der Großtagespflegestelle können bis zu zehn gleichzeitig anwesende Tageskinder betreut werden. Insgesamt haben die Betreiberinnen die Möglichkeit, bis zu fünfzehn Betreuungsverträge abzuschließen. Damit besteht die Möglichkeit, die maximale Belegung der zehn Ganztagsplätze mit bis zu 15 Kindern auszuschöpfen, da einzelne Plätze unter mehreren Kindern aufgeteilt werden können. Die Pächterinnen sind vertraglich verpflichtet, bevorzugt Kinder von Landkreismitarbeiterinnen und -mitarbeitern aufzunehmen.

Die Betreuungszeiten sind im Rahmen der üblichen Dienstzeiten des Landkreises Rotenburg (Wümme) ab 7.00 Uhr bis 17:00 Uhr angelegt sowie nach individueller Absprache mit den Eltern. Die Höhe der Betreuungskosten und die Kostenbeiträge der Eltern richten sich nach der aktuellen Satzung des Landkreis Rotenburg (Wümme) über die Förderung von Kindern in Kindertagespflege und die Erhebung von Kostenbeiträgen für die Inanspruchnahme von Kindertagespflege.

Das Prinzip der Großtagespflegestelle hat sich bewährt. Großtagespflegestellen werden in verschiedenen Regionen des Landkreises vorgehalten. Das Angebot wird gut genutzt und kontinuierlich ausgebaut.

Tagespflege-Vertretungsstützpunkt

Im Juni 2015 hat der Landkreis in Zeven seinen ersten Tagespflege-Vertretungsstützpunkt eröffnet. Hier können Eltern aus den Samtgemeinden Zeven, Selsingen, Tarmstedt, Sittensen und Fintel ihre Kinder bis 14 Jahren kurzfristig betreuen lassen, wenn zum Beispiel die eigene Tagesmutter ausfällt und die Kinder nicht von ihren Eltern betreut werden können. In Niedersachsen war diese Einrichtung die Erste ihrer Art im ländlichen Raum.

Mit der Möglichkeit, den Vertretungsstützpunkt zu nutzen, erhalten insbesondere berufstätige Eltern mehr Sicherheit bei der Betreuung ihres Kindes. Für alle Eltern bzw. Familien besteht damit bei Ausfall der üblichen Betreuung ein adäquates, bedarfsgerechtes Angebot von bis zu acht Betreuungsstunden täglich an fünf Werktagen. Die Plätze werden durch das Familienservicebüro in Zeven vermittelt. Sachkosten für die Einrichtung des Stützpunkts wurden sowohl vom Landkreis als auch dem Land Niedersachsen getragen. Für die wöchentliche Bereitschaftszeit der im Stützpunkt tätigen Kindertagespflegeperson wird vom Landkreis eine Pauschale gezahlt. Zusätzlich erhält die Tagespflegeperson die tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden mit einem Aufschlag pro Stunde vergütet. Das Betreuungsangebot wird sehr gut angenommen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen flächendeckend regionale Vertretungsstützpunkte aufgebaut werden. Seit dem Sommer 2018 gibt es ein Angebot am Standort Rotenburg (Wümme). In 2022 soll ein Vertretungsstützpunkt in Bremervörde eröffnet werden.

Jugendhilfeausschuss

Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen des Jugendamtes beteiligt, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Im Jugendhilfeausschuss, der gemeinsam mit der Verwaltung das Jugendamt bildet, ist die kommunale Gleichstellungsbeauftragte gem. § 4 (1) Nr. 6 des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zum Achten Sozialgesetzbuch - Nds. AG SGB VIII als beratendes Mitglied vertreten. So kann sie dazu beitragen, dass die Bedürfnisse beider Geschlechter in Verwaltung und Politik schon von Kindesbeinen auf berücksichtigt werden.

Häusliche Gewalt

Der Landkreis betreibt sowohl ein Frauenhaus als auch die Beratungs- und Interventionsstelle BISS gegen häusliche Gewalt.

Das Frauenhaus wird seit 1995 vom Landkreis mit Fördermitteln des Landes Niedersachsen finanziert. Ist eine Wegweisung des Täters durch die Polizei nicht ausreichend, können Frauen bzw. Mütter auch gemeinsam mit ihren Kindern im Frauenhaus anonym untergebracht werden. Hier haben sie die Möglichkeit, ihre Situation zu reflektieren und eine Perspektive zu entwickeln. Sie werden gestärkt und erhalten praktische Unterstützung beim Aufbau eines gewaltfreien und selbständigen Lebens.

In den letzten Jahren ist der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund gestiegen. Die Hemmschwelle für Frauen aus anderen Kulturkreisen, in denen es nicht immer möglich ist, aus einer gewaltgeprägten Beziehung auszusteigen, hat sich verringert. Gewalt betrifft Frauen aus allen Altersstufen. Der Großteil der aufgenommenen Frauen ist zwischen 20 und 40 Jahren alt.

Bis zu acht Frauen, die sich der häuslichen Gewaltspirale entziehen möchten, kann im Frauenhaus Beratung und Schutz angeboten werden. Bei Auslastung des Hauses ist eine Unterbringung außerhalb des Landkreises möglich. Keine Frau wird abgewiesen.

Nicht jede von häuslicher Gewalt betroffene Frau möchte in einem Frauenhaus aufgenommen werden. In diesem Fall kann die Beratungs- und Interventionsstelle BISS gegen Gewalt eine passende Unterstützung sein. Die Arbeit der BISS erfolgt pro-aktiv. Durch die Polizei erhalten die Mitarbeiterinnen Vermerke zu allen Fällen häuslicher Gewalt. Zu den Betroffenen wird Kontakt aufgenommen. Beratung und Unterstützung werden Frauen und Männern angeboten. Häusliche Gewalt ist nach wie vor ein überwiegend Frauen betreffendes Thema. Die Zahl der beratungssuchenden Männer steigt jedoch seit

Jahren, wenn auch in geringem Umfang, an. Die Hemmschwelle, sich als von häuslicher Gewalt betroffener Mann erkennen zu geben, liegt nach wie vor hoch.

Von häuslicher Gewalt betroffene Personen können sich auch eigenständig an die BISS wenden. Zudem können sich Dritte, die beispielsweise von Gewalt betroffene Personen kennen, zu Unterstützungsmöglichkeiten informieren.

Die Leitung des Frauenhauses und der BISS trägt mit dem Arbeitskreis „Häusliche Gewalt“ zur Vernetzung der regionalen Akteure und der Abstimmung deren Tätigkeit bei. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil des Netzwerkes.

III. Die Gleichstellungsbeauftragte

Aufgaben - ein Überblick

Die Aufgaben einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind überwiegend im NKomVG (§ 9 Absätze 2 bis 5) geregelt. Demzufolge soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.

Sie berät und unterstützt die Verwaltung und den Kreistag darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb des Landkreises zu erkennen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen. Dies bedeutet, bei allen Vorhaben und Entscheidungen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern im Blick zu haben und deren Lebenswirklichkeit zu berücksichtigen, um gleichwertige Lebensverhältnisse und Teilhabe zu ermöglichen. Dazu zählt insbesondere auch der Themenbereich der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ erfolgt verwaltungsintern und -extern. Intern befasst sich die Gleichstellungsbeauftragte mit Organisationsentwicklung, Personalwesen und den Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung mit dem Ziel, für Frauen und Männern gleiche Beschäftigungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten sicherzustellen. Extern, außerhalb der Verwaltung, obliegt ihr das Einwirken auf den Prozess der Willensbildung in kommunalpolitischen Gremien, Politikberatung, Problemanalysen und Vorschläge für Grundsatzlösungen zu geschlechterrelevanten Vorhaben der Kommune. Hier greift sie insbesondere Anliegen der Einwohnerinnen und Einwohner auf, die die Thematik „Benachteiligung aufgrund des Geschlechts“ oder „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ betreffen. In allen Fällen gibt sie Impulse und begleitet die Umsetzung der Ziele.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Landrat unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden (§ 9 Abs. 3 NKomVG).

Ich berichte hier über meine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte seit meinem Amtsantritt am 01.09.2019. Diese Zeit war und ist auch weiterhin geprägt von der Corona-Pandemie. Aus diesem Grund gab es viele Planungsversuche, die leider nicht verwirklicht werden konnten, da aktuelle Verfügungen dem entgegen sprachen.

Personelle, sächliche und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten betrug bis zum 28.02.2021 25 Wochenstunden und wurde ab dem 01.03.2021 auf 35 Wochenstunden erhöht. Eine Stellvertreterin gibt es nicht.

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein eigenes Büro sowie über ein I-Phone und ein I-Pad. In den Jahren 2019 - 2021 standen der Gleichstellungsbeauftragten folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

	2019	2020	2021
Für die Öffentlichkeitsarbeit (in Euro)	5.000	4.000	4.000
Für eigene Fortbildungen (in Euro)	1.500	1.500	1.500

Aufgaben innerhalb der Landkreisverwaltung und -politik

Zu den regelmäßigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehörten im Berichtszeitraum:

- Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren und Personalangelegenheiten (hier liegt auch weiterhin der Schwerpunkt angesichts von über 1000 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und den aktuellen Herausforderungen in Zeiten stetig wachsenden Fachkräftemangels)
- Mitwirkung an Berichten, Konzepten usw. mit Gleichstellungsrelevanz (z. B. Gleichstellungsplan 2021-2023, Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2018 - 2020)
- Teilnahme an Sitzungen der Fachausschüsse, des Kreis Ausschusses und des Kreistages sowie bei verwaltungsinternen Besprechungen (z. B. „Große-Dezernenten-Runde“, Amtsleiterrunde, Mitglied im Jugendhilfeausschuss)
- Information der Beschäftigten über gleichstellungsrelevante Themen (Intranet, Broschüren usw.)
- vertrauliche Ansprechpartnerin für Beschäftigte; Mitwirkung an konsensorientierten Lösungen
- Besuch von Fortbildungsveranstaltungen und Seminaren (z.B. Basisseminar Gleichstellungsbeauftragte, Öffentlichkeitsarbeit, Umgang mit sexueller Belästigung)
- Mitgliedschaft in diversen Arbeitskreisen (z. B. Arbeitskreis „Mädchen“, Beirat Jobcenter, Arbeitskreis „Häusliche Gewalt“)

Aufgaben außerhalb der Landkreisverwaltung

Der externe Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten lässt sich untergliedern in Beratungsarbeit anderer Organisationen oder Institutionen (hier z.B. die Mitwirkung bei einer neuen Richtlinie Mehrbedarf für Verhütungsmittel“) in persönlicher, telefonischer und schriftlicher Form. Hier geht es vorrangig um Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereingliederung nach Elternzeit, Frauen in der Politik und Konflikten am Arbeitsplatz.

Öffentlichkeitsarbeit:

z. B. Verfassen von Pressemitteilungen (hier z.B. „One Billion Rising“), Besuch von Veranstaltungen bei Vereinen und Verbänden, Organisation von öffentlichen Veranstaltungen, Vorträgen und Aktionen (z.B. Frauenpolitischer Spaziergang im Rahmen des Internationalen Frauentages, Aktionstag „One Billion Rising“ (2020 und 2021), Mitorganisation eines Workshops „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“.

Vernetzungsarbeit:

Besuch von Arbeitsgruppen-Treffen der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg (Wümme) und von Fachkonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten auf der ehemaligen Regierungsbezirksebene als auch auf Landes- und Bundesebene, Mitarbeit in Arbeitskreisen (z. B. Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft)

Projektarbeit:

Organisation eines Jungenprojekts im JUZ Rotenburg (Graffitiworkshop), Mitwirkung und Mitfinanzierung eines Buchprojekts „Ratsfrauen“ mit allen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises

IV. Fazit

Im vorliegenden Gleichstellungsbericht ist vor allem deutlich geworden, vor welchen Herausforderungen der Landkreis stand und auch in Zukunft stehen wird. Zum einen waren die Auswirkungen durch die Corona-Pandemie auch im Landkreis Rotenburg (Wümme) deutlich zu erkennen. Insbesondere Frauen waren durch eine zusätzliche Kinderbetreuung und die Pflege Angehöriger mehrfach belastet.

Hier hat der Landkreis die Vorgaben des Landes und Bundes frühzeitig umgesetzt und so Beschäftigte mit Kindern und oder pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt.

Weiter hat der Landkreis unbürokratisch flexible Arbeitsmodelle umgesetzt und so zur Entlastung beigetragen. Dies gilt es weiter zu nutzen und auch auszubauen.

Eine weitere Herausforderung ist der Fachkräftemangel in Verwaltung und Wirtschaft. Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Nach einem Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz liegt das größte Beschäftigungspotenzial zur Fachkräftesicherung bei Frauen, die überwiegend in Teilzeit arbeiten. Deren Leistungs- und Qualifikationspotential gilt es durch innovatives Denken und Handeln, hohe Flexibilität, Digitalisierung und weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu nutzen.

Es besteht also nach wie vor Handlungsbedarf. Und so wird der kommunale Blick auch in Zukunft auf die unterschiedlichen Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Mädchen sowie von Männern und Jungen gerichtet sein.

