



Landkreis
Rotenburg
(Wümme)

Siebter Gemeinsamer Bericht

Des Landrates
und
der Gleichstellungsbeauftragten

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

2022 – 2024

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 siebte 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 2022 - 2024 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.

Für viele Einwohnerinnen und Einwohner unserer Region ist 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. Aber auch die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte sinkt aufgrund des demografischen Wandels, während Digitalisierung und Klimawandel die Wirtschaft zusätzlich unter Druck setzen. Globale Krisen wie die Corona-Pandemie und der Ukraine-Krieg verstärken die Unsicherheiten. Die Sicherung von Fachkräften ist insgesamt auch für den Landkreis zu einer zentralen Aufgabe geworden.

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.

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung stellt auch in seiner Fachkräftestrategie der Niedersächsischen Landesregierung für die Legislaturperiode 2022 - 2027 (Stand 10. Oktober 2023) fest, welche Rolle der Fachkräftemangel für unsere Region spielt. Darin wird deutlich, dass Dank gemeinsamer Anstrengungen der Rückgang der Arbeitskräfte bisher teilweise ausgeglichen werden konnte, vor allem durch eine höhere Beschäftigungsquote. Dennoch gibt es weiterhin Probleme, insbesondere in der beruflichen Ausbildung. Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge liegt noch unter dem Niveau vor der Corona-Pandemie. Die Sicherung von Fachkräften bleibt also eine zentrale Herausforderung für die kommenden Jahre.

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 Berichtszeit 2016 bis 2018 lag dem Kreistag im März 2019 vor. Der Sechste Bericht für die Jahre 2019 bis

2021 lag im März 2022 dem Kreistag vor. Mit dem Siebten Bericht werden nunmehr die Jahre 2022 bis 2024 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, 2021 - 2023 und 2024 - 2026 nachgekommen. Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde einstimmig mit einer Enthaltung vom Kreistag des Landkreises in seiner Sitzung am 20.12.2023 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 15.04.2024 ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung der Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2021 - 2023 für den Landkreis Rotenburg (Wümme) bekannt gegeben worden.

Dienstvereinbarungen des Landkreises Rotenburg (Wümme)

Während der Corona-Pandemie wurden aufgrund entsprechender Notwendigkeiten kurzfristig flexible Möglichkeiten der Arbeitserbringung im Homeoffice geschaffen, die über die eher starren Regelungen der Telearbeit hinausgingen. Aufgrund der deutlich überwiegend positiven Erfahrungen mit dieser Arbeitsform wurde im Februar 2023 die „Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit“ geschlossen, die nicht nur die flexible Arbeitserbringung am heimischen Arbeitsplatz sondern weitergehend jene Form der dienstlichen Arbeit umfasst, welche außerhalb der Dienststelle an einem sonstigen, örtlich ungebundenen, Arbeitsplatz, in einem privaten Umfeld oder während einer Dienstreise, geleistet wird. Seit der formellen, dauerhaften Einführung der mobilen Arbeit erfreut sich dieses Modell großer Beliebtheit und wird aus unterschiedlichen Anlässen in vielfältigen Ausprägungen genutzt. Die Teilnahme an mobilen Arbeiten kann ohne formale Beantragungsform, durch vorherige mündliche Absprache oder per E-Mail mit der vorgesetzten Führungskraft genutzt werden.

Eine weitere gravierende Erweiterung der Möglichkeit brachte der Abschluss der „Dienstvereinbarung zur Einrichtung eines Langzeitkontos“ zum 1. August 2024. Mit dem Langzeitkonto sollen Beschäftigte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und zu einem späteren Zeitpunkt entnehmen können. Es kann aktuell für eine Freistellung vor Beginn der gesetzlichen Altersrente genutzt oder für eine Auszeit, auch in Verbindung mit Urlaub, beansprucht werden.

Fortsetzung der Gesundheitsförderung in der Kreisverwaltung in den Jahren 2022 - 2024

Die seit 2011 bestehende Gesundheitsförderung konnte fortgesetzt und um weitere Maßnahmen ergänzt werden.

Gesundheitswoche

Die üblicherweise abwechselnd an dem Standort Rotenburg und Bremervörde durchgeführte Gesundheitswoche fand nach einer coronabedingten Pause erst 2023 wieder statt. Aufgrund von umfassenden Umbauarbeiten am Standort Bremervörde wurde die Woche in 2023 und 2024 am Standort Rotenburg durchgeführt. 2023 konnten die Beschäftigten innerhalb der Woche an über 20 Angeboten zum Thema

Gesundheit teilnehmen. Im Jahr 2024 wurden rund 30 Gesundheitskurse - von Meditation, Pilates und Resilienz über Aquafitness, Rückenfitness und Sitzergonomie bis hin zu Drums Alive, Kraft- und Ausdauertraining sowie Zumba - angeboten.

Firmenfitness

Seit dem 01.07.2023 bietet der Landkreis den Beschäftigten die Möglichkeit, das Firmenfitnessprogramm von Hansefit zu nutzen.

Hierbei können für einen geringen Betrag vielfältige Sport- und Fitnessangebote deutschlandweit wahrgenommen werden.

Gesundheitsseminare

Ferner wurden Gesundheitsseminare angeboten. Neben zwei Resilienzseminaren, welche in Bremervörde (Insgesamt 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) und in Rotenburg (Insgesamt 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) durchgeführt wurden, wurde auch ein Seminar „Gesundheitsförderliches Führungsverhalten - Führung als Gesundheitsressource“ angeboten, welches ausschließlich in Rotenburg stattgefunden hat. Es nahmen neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem Seminar teil.

Adventskalender Gesundheitsförderung

In der Adventszeit wurde für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein digitaler Adventskalender mit Inhalten zur Gesundheitsförderung - bspw. Informationen zu dem Firmenfitnessprogramm, eine Interessenabfrage bezüglich der Gesundheitsförderung sowie das Save-the-Date für die Gesundheitswoche 2025 in Bremervörde - erstellt und im Intranet zur Verfügung gestellt.

Beauftragung für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für die Jahre 2022 - 2024

Gemäß § 18e Sozialgesetzbuch Zweites Buch - Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGBII) bestellt jeder Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende 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 Arbeitssuchende.

Im Jobcenter Rotenburg (Wümme) wird diese Stelle im Berichtszeitraum und aktuell von Frau Andrea Kaiser wahrgenommen.

Bedingt durch die am 11. März 2020 durch die WHO erklärte Corona-Pandemie, gab es im Berichtszeitraum massive Einschnitte in das Alltagsleben und somit auch in die Tätigkeitsmöglichkeiten der BCA.

Im Berichtszeitraum fanden diverse Austausche im Netzwerk mit den BCA der benachbarten Landkreise, der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Simbav e. V. und der Migrationsbeauftragten des Landkreises statt.

So kam es zu einem durch die BCA organisierten „Frauenfrühstück“ an den Standorten in Rotenburg und Bremervörde. Hierzu wurde eine klar definierte Zielgruppe eingeladen sowie zwei Damen außerhalb des Leistungsbezugs, die als „positiv Beispiel“ von ihren Erfahrungen berichteten, warum sie trotz schwieriger Lebensumstände nicht im Leistungsbezug waren oder diesen kurzzeitig wieder beenden konnten.

Die „Tour in den Job“ war ein Gemeinschaftsprojekt der Landwirtschaftskammer Niedersachsen, der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft, dem Jobcenter und der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe im Landkreis Rotenburg (Wümme). An einer Informationsveranstaltung mit Besuchen der Jugendherberge in Rotenburg, des Hotel-Restaurants Waldhof und der Landpension Bamans Hof hat sich eine 10-tägige Qualifikation in den vorgestellten Arbeitsbereichen angeschlossen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Herkunftsländern haben die Chance genutzt, Einblicke in die Berufsfelder Hauswirtschaft, Gastronomie und Pflege zu erlangen. Im Rahmen der Qualifizierung wurden sowohl theoretische als auch praktische Inhalte vermittelt. Es standen u. a. Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz und Erste-Hilfe auf dem Programm. In der Lehrküche der Berufsbildenden Schulen Rotenburg ging es um die Zubereitung von kleinen Mahlzeiten unter Berücksich-

tigung von Hygiene- und Infektionsschutz. In weiteren Modulen wurden Einblicke in Pflegeberufe vermittelt und auch kulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz thematisiert. Gemeinsam mit den Teilnehmenden wurde geklärt, welche Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten es in den Bereichen Hauswirtschaft, Gastronomie und Pflege insgesamt gibt.

Zukünftig sollen weitere Projekte dieser Art (u.a. in Zusammenarbeit mit der BCA der Bundesagentur für Arbeit) stattfinden. Bereits im Berichtszeitraum wurden hierfür die entsprechenden Vorarbeiten geleistet.

Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ in den Jahren 2022-2024

Die „Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft Landkreis Rotenburg (Wümme)“ ist seit dem 1. Januar 2013 als 22. Koordinierungsstelle in Niedersachsen tätig. Sie ist ein regionales Bindeglied zwischen Wirtschaft, Arbeitsmarktakteuren, Weiterbildungseinrichtungen und Arbeit suchenden Frauen. Unter den Prämissen Gleichstellung, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion werden Frauen beim Wiedereinstieg, Umstieg oder Aufstieg im Job unterstützt.

Die Koordinierungsstelle berät und qualifiziert nicht nur Frauen hinsichtlich der Integration in Arbeit, sie vernetzt sie auch mit der Wirtschaft.

Sie unterstützt die Unternehmen, die im Wettbewerb um die besten Fachkräfte stehen und sich durch ein familiengerechtes Arbeitsplatzangebot auszeichnen oder auszeichnen wollen, durch die Angebote des Überbetrieblichen Verbundes (ÜBV).

Im Berichtszeitraum hat die Koordinierungsstelle mit aufsuchenden Angeboten die Zusammenarbeit mit den Familienzentren im Landkreis Rotenburg (Wümme) intensiviert und konnte so die Zielgruppe der Mütter in Elternzeit landkreisweit erreichen. In Kooperation mit dem Jobcenter und der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe konnte das Projekt „Tour in den Job“ erfolgreich umgesetzt werden und Frauen im Bürgergeldbezug für die Arbeit in Hauswirtschaft und Gastronomie begeistert werden. Im Überbetrieblichen Verbund wurden Netzwerktreffen als neues Format eingeführt, um den Austausch der Mitglieder untereinander zu fördern und Themen zur Fachkräftesicherung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu vermitteln.

Das Jobcenter beteiligt sich mit einer Förderquote von 30 % finanziell am Betrieb der Koordinierungsstelle. Die Zuschüsse beliefen sich für die Jahre 2022-2024 auf insgesamt 140.000 €.

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.

Familienservice

Drei Familienservicebüros des Landkreises bieten in den Regionen Bremervörde, Rotenburg (Wümme) und Zeven koordinierende Service- und Dienstleistungsangebote für Eltern mit Kindern im Vorschulalter sowie mit und für diese tätigen Netzwerkpartner an.

Eltern und Kinder sollen sich im Landkreis Rotenburg (Wümme) gut angenommen fühlen. Die Familienservicebüros organisieren Willkommensbesuche, stellen Material für eine Tasche zusammen, akquirieren und schulen Ehrenamtliche für deren Durchführung.

Willkommensbesuche bei Familien mit Neugeborenen dienen der Begrüßung und Information. Geschulte Ehrenamtliche überreichen Eltern im Auftrag des Landrates 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.

Informationen zur kindlichen Entwicklung, zu flächendeckenden und regionalen Angeboten für (werdende) Eltern und Kinder von 0-6 Jahren können auch digital über das Familienportal <https://familienportal.lk-row.de/> abgerufen werden.

Gute Angebote der Kinderbetreuung sind für berufstätige Eltern zur Sicherstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unabdingbar. Die Familienservicebüros sind Anlaufstelle für Eltern mit Fragen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Sie beraten und vermitteln in Kindertagespflege. 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 Fachkräfte der Familienservicebüros akquirieren potenzielle Kindertagespflegepersonen, prüfen deren Eignung, organisieren deren Qualifizierung und erteilen die erforderliche Pflegeerlaubnis.

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

Frühe Hilfen

Frühe Hilfen sind niedrigschwellige Angebote, die sich an werdende Eltern und Eltern mit Kindern im Vorschulalter richten. Diese werden bei der herausfordernden Aufgabe, ihr Kind gesund und geschützt groß werden zu lassen, gestärkt. Angebote der Frühen Hilfen fördern elterliche Beziehungs- und Erziehungskompetenz und bieten Eltern Unterstützung, Beratung und Begleitung. Frühe Hilfen richten sich an alle Eltern. Sie unterstützen zudem Eltern in besonderen Situationen. Die Familienservicebüros sind federführend bei der Vernetzung der Akteure der sogenannten Frühen Hilfen. Die Fachkräfte des Familienservicebüros koordinieren drei regionale Netzwerke, in denen sich Fachleute aus verschiedenen Professionen zu ihren Aufgaben und zur Situation vor Ort austauschen. Bestehende Angebote werden auf Aktualität hin geprüft und weiterentwickelt. Neu aufkommende Bedarfe von (werdenden) Eltern und Familien mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren werden bei der Angebotsentwicklung aufgegriffen.

Drei, jeweils von einem freien Träger betriebene, regionale Kompetenzzentren sorgen im Auftrag des Landkreises dafür, dass Eltern zentral und niedrigschwellig Beratung und Unterstützung einholen können. Eine Fachkraft des Trägers berät und koordiniert die jeweiligen Angebote. In jeder Kommune werden zwei Eltern-Kind-Gruppen vorgehalten.

Die Träger der Kompetenzzentren führen zudem drei regional passgenaue Projekte Früher Hilfen durch. Des Weiteren werden, nach der Verwaltungshandreichung „Förderung der freien Jugendhilfe“, zusätzliche Projekte Früher Hilfen anerkannter Träger vom Landkreis gefördert. Mit der Projektstruktur kann durch gezieltes Aufgreifen aktuellen Bedarfen von Familien zeitnah begegnet werden.

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.

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 Kommunen 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. Der weitere bedarfsgerechte Ausbau der Betreuungsangebote vor Ort wird unterstützt. Die Entwicklung der Betriebskostenförderung in den vergangenen Jahren ergibt sich wie folgt:

Haushaltsjahr	2021	2022	2023	2024
Betriebskostenförderung	14.482.211 €	15.761.351 €	16.458.456 €	17.997.032 €

Gem. § 21 NKiTaG¹ ist jährlich der Bestand an Betreuungsplätzen, bestehend aus genehmigten und belegten Plätzen sowie die Prognose zum Bedarf an Plätzen für die nächsten sechs Jahre zu ermitteln.

Zum Stichtag 01.10.2024 standen im Landkreis insgesamt 7.866 Betreuungsplätze in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung².

Einrichtung	Anzahl Betreuungsplätze	Belegte Betreuungsplätze
Krippe (unter 3 Jahre)	1.595	1.349
Kindergarten (3 Jahre bis Einschulung)	5.942	5.152
Hort (ab Einschulung bis 14 Jahre)	329	297

Bis zum Kindergartenjahr 2030/2031 wird ein um 21,8 % steigender Bedarf an Krippenplätzen und ein um 3,9 % verringerter Bedarf an Kindergartenplätzen prognostiziert. Der Bedarf an Betreuungsplätzen im Hort wird voraussichtlich zunächst ansteigen, dann aber sukzessive verringern.

Die Betreuungszeiten in Kindertageseinrichtungen wurden in den vergangenen Jahren stetig angepasst, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Landkreis deutlich verbessert worden ist.

Das institutionelle Angebot wird flankiert vom Angebot der Betreuung in Kindertagespflege. In 2024 waren im Landkreis insgesamt 83 Tagespflegepersonen aktiv, die zusammen insgesamt 227 Plätze für Kinder vorhielten. 204 der betreuten Kinder waren unter drei Jahren.

Mit der durch Änderung der Satzung des Landkreises Rotenburg (Wümme) über die Förderung von Kindern in Kindertagespflege (§§ 23 und 24 SGB VIII) und die Erhebung von Kostenbeiträgen für die Inanspruchnahme von Kindertagespflege (§ 90 SGB VIII) jährlich erfolgenden dynamischen Anpassung der Sach- und Geldleistungen für Kindertagespflegepersonen wird zur Attraktivitätssteigerung der Tätigkeit beigetragen. Des Weiteren erfolgte in 2024 ein einmaliger Inflationsausgleich für Kindertagespflegepersonen.

Gem. Vereinbarung zwischen Landkreis und kommunalen Kita-Trägern steht die Fachberatung für Kindertagesbetreuung Trägern bei pädagogischen Fragen und zur anonymen Beratung bei Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung zur Verfügung. Die Fachkräfte koordinieren zudem die Schnittstelle am Übergang zwischen KiTa und Grundschule.

Innerhalb der Fachberatung haben sich zwei Beschäftigte auf den Bereich der Sprachbildung und Sprachförderung im Vorschulalter spezialisiert. Diese können zur Beratung und Qualifizierung von Kindertageseinrichtungen 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 gem. § 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. Das Angebot wurde fortlaufend und ergänzend auch für Leitungskräfte vorgehalten.

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 NKiTaG 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. Die AG erweist sich für alle Beteiligten als zielführendes Informations-, Austausch- und Planungsforum.

In einer Unterarbeitsgruppe wurde zum Thema Fachkräftemangel gearbeitet. Die Ergebnisse werden, in einer Handreichung zusammengefasst, allen Trägern zur Verfügung gestellt.

¹ Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege

² Auswertung 2024 wird in 2025 veröffentlicht

Neben den Kindertageseinrichtungen ist die Kindertagespflege eine weitere, tragende Säule der Kindertagesbetreuung, insbesondere von Kindern unter drei Jahren. Der Landkreis wirbt kontinuierlich um Personen, die in der Kindertagespflege tätig sein wollen. Interessenten werden geschult und erhalten im Anschluss von den Fachkräften des Jugendamtes, bei festgestellter Eignung, eine Pflegeerlaubnis. Auch für Kindertagespflegepersonen bietet die Fachberatung des Landkreises anonyme Beratung bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung gem. § 8b SGB VIII vor.

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

Eltern können, entsprechend ihres Einkommens, beim Landkreis die Übernahme der Kosten für die Tagesbetreuung ihres Kindes beantragen. Eltern sollen wissen, dass sie im Landkreis willkommen sind und dieser sich dafür einsetzt, Familien mit Kindern finanziell zu entlasten.

Großtagespflegestellen

Der Landkreis hat Räumlichkeiten im Kreishaus Rotenburg sowie einen dazu gehörigen Außenbereich zum Betrieb einer Großtagespflegestelle verpachtet, deren Betreuungsangebot Beschäftigte der Kreisverwaltung für ihre Kinder bis zu drei Jahren in Anspruch nehmen können. „Die Wümmewichtel“ sind mit kleinkindgerechtem Mobiliar und Spielmaterialien ausgestattet. Hier arbeiten 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, zeitnah im Anschluss an die Elternzeit wieder in die Berufstätigkeit zurück zu kehren.

In der Großtagespflegestelle können bis zu zehn Tageskinder gleichzeitig 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 auszuschoöpfen, da einzelne Plätze unter mehreren Kindern aufgeteilt werden können. Die Pächterinnen sind vertraglich verpflichtet, bevorzugt Kinder von Landkreisbeschäftigten aufzunehmen.

Die Betreuungszeiten sind im Rahmen der üblichen Dienstzeiten des Landkreises Rotenburg (Wümme) ab 7.00 Uhr bis 17.00 Uhr sowie nach individueller Absprache mit den Eltern ausgelegt. Die Höhe der Betreuungskosten und der 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. Fünf Großtagespflegestellen werden in verschiedenen Regionen des Landkreises vorgehalten. Das Angebot wird gut genutzt und kontinuierlich ausgebaut.

Kindertagespflege-Vertretungsstützpunkt

In Kindertagespflege-Vertretungsstützpunkten können Eltern ihre Kinder bis 14 Jahren kurzfristig betreuen lassen, wenn beispielsweise die eigene Tagesmutter ausfällt und die Kinder nicht von ihren Eltern betreut werden können. Niedersachsenweit war der Kindertagespflege-Vertretungsstützpunkt in Zeven die erste Einrichtung dieser 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 Kindertagespflegeperson die tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden mit einem Aufschlag pro Stunde vergütet. Das Betreuungsangebot wird sehr gut angenommen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen 2024 drei regionale Vertretungsstützpunkte zur Verfügung.

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 Sozialgesetzbuch³ als beratendes Mitglied vertreten. So kann sie dazu beitragen, dass geschlechtsspezifische Bedürfnisse 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 vom Landkreis mit Fördermitteln des Landes Niedersachsen finanziert. Ist eine Wegweisung des Täters durch die Polizei nicht ausreichend, können Frauen bzw. auch Mütter, 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.

Bis zu sechs 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.

Von 2021-2024 fanden 88 Frauen Schutz und Unterstützung im Frauenhaus. Frauen, die im Landkreis nicht sicher untergebracht wären, wurden an andere Frauenhäuser in Deutschland vermittelt. Gewalt betrifft Frauen aus allen Altersstufen. Der Großteil der aufgenommenen Frauen ist jedoch zwischen 20 und 40 Jahren alt. Der Anteil der Frauen mit Migrationshintergrund betrug zuletzt 45 %. Die Hemmschwelle für Frauen aus anderen Kulturkreisen, in denen es nicht immer möglich ist, aus einer gewaltgeprägten Beziehung auszusteigen, hat sich verringert.

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.

Von 2021-2024 wurden insgesamt 1.403 Fälle, in denen Frauen oder Männer Opfer häuslicher Gewalt waren, von der BISS bearbeitet. Die Zahlen stiegen von 305 in 2021 auf 392 in 2024.

³ Nds. AG SGB VIII

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.

U. a. zum internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, dem sog. „Orange Day“, werden die Schutz- und Unterstützungsangebote gemeinsam beworben.

Der Jugendhilfeausschuss hat die Verwaltung in seiner Sitzung am 22.02.2024 beauftragt, zu prüfen, ob im Landkreis ein Bedarf für eine Täterberatungsstelle besteht und wie bei bestehendem Bedarf für den Landkreis Rotenburg (Wümme) eine Täterberatung mit dem Schwerpunkt „Häusliche Gewalt“ angeboten werden kann. Bei festgestelltem Bedarf soll die Möglichkeit einer Kooperation mit Nachbarlandkreisen geprüft werden. Das Ergebnis der Prüfungen wird in 2025 vorgestellt. Im Anschluss kann zur weiteren Vorgehensweise beraten werden.

III. Die Gleichstellungsbeauftragte

Aufgaben - ein Überblick

Als Gleichstellungsbeauftragte stelle ich mich und meine Aufgaben vor:

Meine Kernaufgaben als kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind größtenteils im NKomVG (§ 9 Absätze 2 bis 5) geregelt. Im Absatz 2 ist hier geschrieben: Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Weiter heißt es, 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.

Ich berate und unterstütze den Kreistag und die Verwaltung darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb des Landkreises zu erkennen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen.

Dies beinhaltet, bei allen Vorhaben und Entscheidungen die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern wahrzunehmen und deren Lebenswirklichkeit zu berücksichtigen, um gleichwertige Lebensverhältnisse und Inklusion zu ermöglichen. Dazu zählt ausdrücklich auch der Themenbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Meine Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte können als Querschnittsaufgaben verstanden werden. Die Wahrnehmung dieser erfolgt verwaltungsintern und -extern.

Intern befasse ich mich mit Organisationsentwicklung, Personalwesen und den Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung insbesondere mit dem Ziel, für Frauen und Männer gleiche Beschäftigungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten sicherzustellen. Extern, außerhalb der Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme), wirke ich in kommunalpolitischen Gremien, Politikberatung, Problemanalysen und Vorschlägen für Grundsatzverfahren zu geschlechterrelevanten Konzepten der Kommune mit. Hier bin ich insbesondere Ansprechpartnerin für Anliegen der Einwohnerinnen und Einwohner rund um die Thematik „Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ oder „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Ich gebe Impulse und helfe bei der Umsetzung der Ziele.

Ich bin als Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar dem Landrat unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung der Aufgaben bin ich nicht weisungsgebunden (§ 9 Abs. 3 NKomVG).

Ich berichte hier über meine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte im Zeitraum 2022 - 2024. Auch dieser Zeitraum war anfangs noch von den Auswirkungen der Coronapandemie geprägt. Insbesondere die Verwaltungsstruktur ist hier angepasst worden. Weiter zeichneten sich im genannten Zeitraum Problematiken in der Fachkräftegewinnung und der Digitalisierung ab.

Personelle, sächliche und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt seit dem 01.03.2021 35 Wochenstunden. Eine Stellvertreterin gibt es seit dem 05.12.2024 mit 5 Wochenstunden.

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein eigenes Büro sowie über ein I-Phone und ein I-Pad.

In den Jahren 2022 - 2024 standen der Gleichstellungsbeauftragten folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

	2022	2023	2024
Für die Öffentlichkeitsarbeit (in Euro)	4.000	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 1200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den aktuellen Herausforderungen in Zeiten stetig wachsenden Fachkräftemangels),
- Mitwirkung an Berichten, Konzepten, Dienstvorschriften usw. mit und ohne offensichtlicher Gleichstellungsrelevanz (z. B. Gleichstellungsplan 2021-2023, DV Mobiles Arbeiten, Kooperationsvereinbarung Migration und Teilhabe),
- Teilnahme an Sitzungen der Fachausschüsse, insbesondere des Kreisausschusses und des Kreistages, aber auch des Sozialausschusses und Behindertenbeirats,
- Teilnahme bei verwaltungsinternen Besprechungen (z. B. Leitungsrunde, Amtsleiterrunde, Klausurtagungen),
- Beratendes Mitglied im Jugendhilfeausschuss,
- Information der Beschäftigten über gleichstellungsrelevante Themen (Intranet, Broschüren, Aushänge usw.),
- Vertrauliche Ansprechpartnerin für Beschäftigte; Mitwirkung an konsensorientierten Lösungen,
- Besuch von Fortbildungsveranstaltungen und Seminaren (z.B. „Häusliche Gewalt“, „Netzwerken in ländlichen Räumen“),
- Veranstaltung und Besuch verschiedener Fachtage sowie
- 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 und Institutionen (z. B. Unterstützung des Landesfeuerwehrverbandes sowie der Lebenshilfe, Austauschtreffen in der Politik) in persönlicher, telefonischer und schriftlicher Form. Hier geht es vorrangig um Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitbeschäftigung, Wiedereingliederung nach Elternzeit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Frauen in der Politik und Konflikten am Arbeitsplatz.

Öffentlichkeitsarbeit:

Begrüßungsreden zur globalen Initiative „One Billion Rising“ und dem „Orange Day“ (Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen);
Mehrere Veranstaltungen rund um das Thema „Orange Day“ in Form von Fachtagen, Vorträgen sowie einer Veranstaltungsreihe mit verschiedenen Angeboten (Selbstverteidigungskurs, Kino);
Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, u.a. zum „Equal Pay Day“;
Ausstellung „seiten.verkehrt“ der Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen

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; zusätzlich wurde ein Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten auf Landkreisebene gegründet; Mitarbeit in Arbeitskreisen (z. B. Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen, verschiedene Arbeitskreise u. a. Täterberatung, Frauennetzwerk Zeven)

Projektarbeit:

Stützpunkt und Betreuerin beim Projekt „Frau.Macht.Demokratie“; Teilnahme am Projekt „mehr.wert“ der Metropolregion Hamburg; Projekte „Täterarbeit“ und „Häusliche Gewalt“; Hauptveranstalter der „Orange Days“ im Landkreis Rotenburg (Wümme)

IV. Fazit

Der Landkreis Rotenburg (Wümme) hat mit verschiedenen Herausforderungen zu kämpfen. Zum einen sind immer noch die Nachwirkungen der Corona-Pandemie spürbar. Hier sind hauptsächlich immer noch Frauen mehrfach belastet sowohl beim Thema Kinderbetreuung als auch bei der Pflege Angehöriger. Zum anderen ist der Fachkräftemangel zu einer großen Problematik geworden. Die Verwaltung des Landkreises hat hier besonders im Hinblick auf Flexibilität reagiert, umso dem Mangel größtenteils erfolgreich entgegenzuwirken.

Die flexiblen Arbeitsmodelle machen den Landkreis Rotenburg (Wümme) zu einem attraktiven Arbeitgeber. Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Auch die Digitalisierung kann die Flexibilität weiter erhöhen und so einen wertvollen Beitrag zum Kampf gegen den Fachkräftemangel - auch im Hinblick auf eine Anwerbung potentieller Teilzeitkräfte - leisten. Die Digitalisierung sowie die flexible Arbeitszeitgestaltung gilt es weiter zu nutzen und auch auszubauen.

Zusammenfassend betrachtet besteht nach wie vor Handlungsbedarf. Der kommunale Blick muss auch in Zukunft auf die unterschiedlichen Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Mädchen sowie von Männern und Jungen gerichtet sein.