

GEMEINDE WEYHE

**Gemeinsamer Bericht des Bürgermeisters mit der
Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 Abs. 7 NKomVG**

Berichtszeitraum 2012–2014



Gemeinsamer Bericht des Bürgermeisters mit der Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 Abs. 7 NKomVG

Vorwort

Der vorliegende Gleichstellungsbericht gibt Auskunft darüber, mit welchen Maßnahmen die Gemeinde Weyhe den verfassungsrechtlichen Auftrag umsetzt, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

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

Einführend werden die gesetzlichen Grundlagen dargelegt, welche die Gleichstellung der Geschlechter regeln.

Im zweiten Teil geht es um die Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 der Niedersächsischen Verfassung und deren Auswirkungen. Beleuchtet werden dabei zum einen die politische Ebene und zum anderen die Gleichstellung innerhalb der Verwaltung.

Die einzelnen Maßnahmen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung finden sich in Anlage 1 und Anlage 2.

Im Ausblick wird deutlich, dass das Thema Gleichstellung in der Gemeinde Weyhe auch zukünftig eine große Relevanz hat.

Dr. Andreas Bovenschulte
Bürgermeister

Christina Scheele
Gleichstellungsbeauftragte

Gemeinsamer Bericht des Bürgermeisters mit der Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 Abs. 7 NKomVG

1 Gesetzliche Grundlagen	1
2 Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Art. 3 Absatz 2 Satz 2 der Niedersächsischen Verfassung und deren Auswirkungen	2
2.1 Politische Ebene	2
2.1.1 Geschlechterverteilung in den politischen Gremien	2
2.1.1.1 Geschlechterverteilung im Gemeinderat Weyhe	2
2.1.1.2 Geschlechterverteilung in den Ratsfraktionen	3
2.1.1.3 Geschlechterverteilung bei politischen Leitungsfunktionen	4
2.1.2 Behandlung von Belangen der Gleichstellung in den politischen Gremien	4
2.1.3 Mentoring-Programm	4
2.1.4 Politische Initiativen zur Gleichstellung	5
2.2 Gleichstellung in der Verwaltung	6
2.2.1 Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht in der Gemeinde Weyhe (2014)	6
2.2.2 Entgeltungleichheiten nach Geschlecht	7
2.2.3 Fachliche Maßnahmen im Bereich des kommunalen Handelns	7
2.2.4 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	8
2.2.4.1 Ausstattung des Gleichstellungsbüros (personell/finanziell)	8
2.2.4.2 Verwaltungsinterne Handlungsfelder	9
2.2.4.3 Verwaltungsexterne Handlungsfelder	9
3 Resümee und Ausblick	10

1 Gesetzliche Grundlagen

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Recht, das von der europäischen bis zur kommunalen Ebene festgeschrieben ist. Die folgenden rechtlichen Grundlagen verdeutlichen den gesetzlichen Auftrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung, deren Stand dieser Bericht für die Gemeinde Weyhe dokumentiert:

Die Europäische Union regelt die Gleichheit von Männern und Frauen unter anderem in der Grundrechtecharta, die im Jahr 2000 verabschiedet wurde. Diese ist konkreter als das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, da sie Handlungsfelder benennt, welche im Grundgesetz nicht derart ausdrücklich formuliert sind. So heißt es in Artikel 23 der Grundrechtecharta:

„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.“

Im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland wird die Gleichberechtigung der Geschlechter in Artikel 3 Absatz 2 vorgeschrieben:

„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.“

Im Bundesland Niedersachsen ist der Gleichberechtigungsgrundsatz in der Niedersächsischen Verfassung in Artikel 3 Absatz 2 verankert:

„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.“

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist auf kommunaler Ebene in § 9 Absatz 7 NKomVG festgeschrieben:

„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. ²Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.“

2 Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Art. 3 Absatz 2 Satz 2 der Niedersächsischen Verfassung und deren Auswirkungen

Welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung in den Jahren 2012 bis 2014 vom Rat und der Verwaltung ausgingen, wird im Folgenden näher ausgeführt.

2.1 Politische Ebene

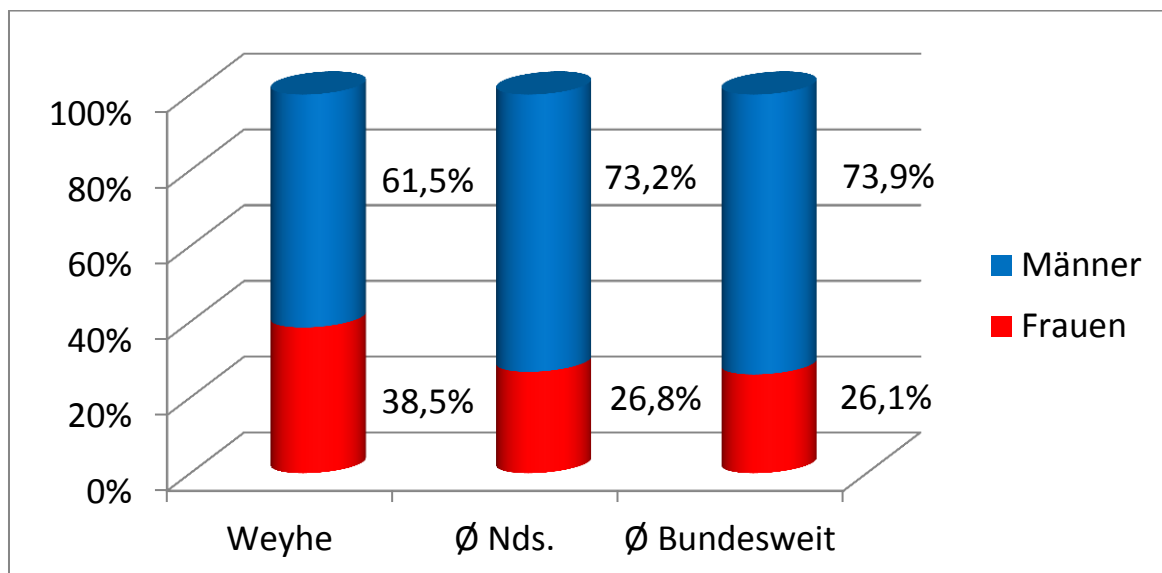
2.1.1 Geschlechterverteilung in den politischen Gremien

Die Zusammensetzung der politischen Gremien gibt Aufschluss über die Teilhabe von Frauen und Männern an der Politik. Eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter an politischen Entscheidungen erhöht die Repräsentativität der demokratischen Willensbildung, weil dadurch Ansichten und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen in die Politik einfließen.

2.1.1.1 Geschlechterverteilung im Rat der Gemeinde Weyhe

Der aktuelle Bericht umfasst einen Zeitraum innerhalb lediglich einer Wahlperiode. Der Frauenanteil an allen Ratsmitgliedern in der Gemeinde Weyhe liegt daher vergleichbar mit den Zahlen des letzten Berichts bei 15 Frauen¹. Dies entspricht einem Anteil von 38,5 %, bzw. 39,5 % bei Betrachtung der Kommunalwahlergebnisse ohne Einbeziehung der Bürgermeisterwahl.

Prozentuale Geschlechterverteilung in Kommunalvertretungen



Der Anteil der Ratsfrauen liegt in Weyhe höher als in Kommunalvertretungen im Landes²- und Bundesdurchschnitt³. Dies zeigt, dass eine angemessene Beteiligung beider Geschlechter an politischen

¹ Stichtag für Weyhe: 01.12.2014

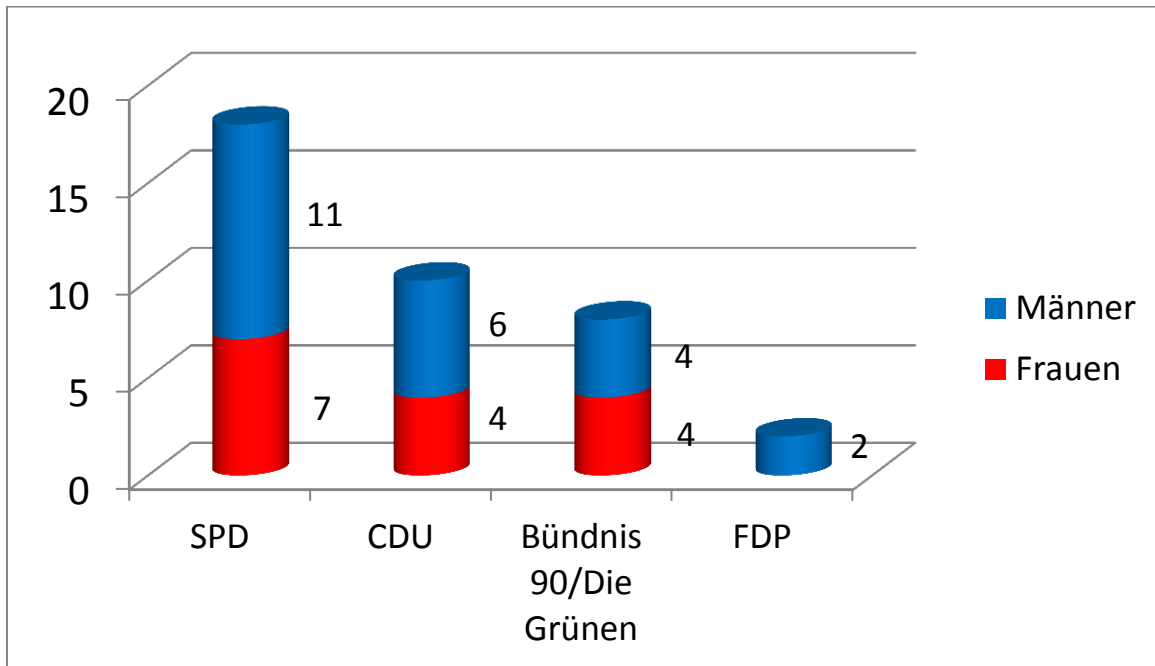
² Vgl.: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, 2013, S. 8

³ Vgl.: Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, 2013, S. 10

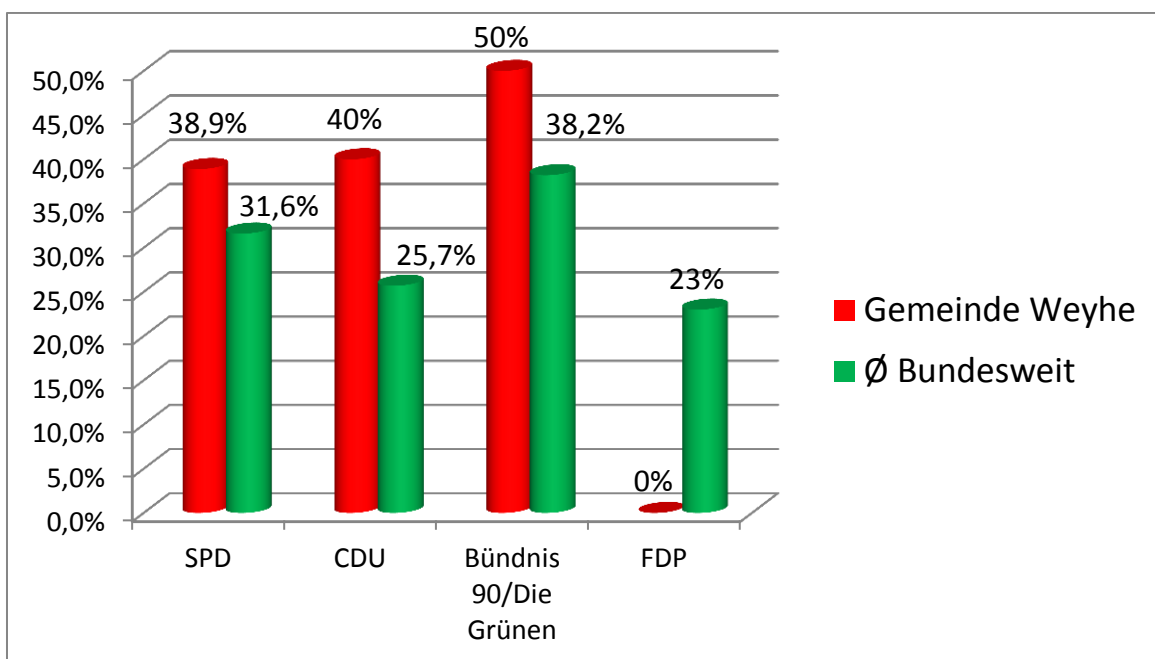
Entscheidungen in der Gemeinde als Ziel ernst genommen wird, auch wenn Frauen im Rat nach wie vor unterrepräsentiert sind.

2.1.1.2 Geschlechterverteilung in den Ratsfraktionen

Geschlechterverteilung in den Fraktionen des Weyher Gemeinderats 2014⁴



Vergleich Frauenanteil in den Ratsfraktionen mit Bundesdurchschnitt der Parteien⁵

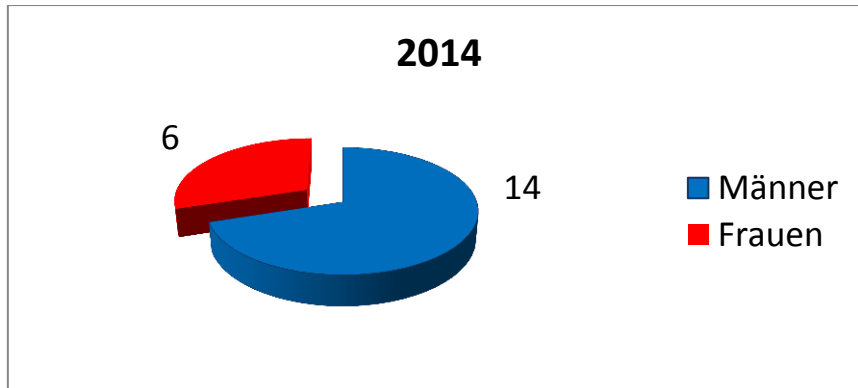


⁴ Stichtag für Weyhe: 01.12.2014

⁵ Stand: 2013; vgl.: <http://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/forschung/systeme/empsoz/schriften/Arbeitshefte/index.html> S.19

Eine Aufschlüsselung der Geschlechterverteilung im Rat nach Fraktionen zeigt, dass der Frauenanteil jeweils recht deutlich über dem der Parteimitgliedschaften im Bundesdurchschnitt liegt. Eine Ausnahme bildet die FDP-Fraktion.

2.1.1.3 Geschlechterverteilung bei politischen Leitungsfunktionen



Bürgermeister	m
Stellvertretende BürgermeisterIn	m / w
Ratsvorsitzende	w
Stellvertretende Ratsvorsitzende	m / w
Ausschussvorsitzende	5 x m
Stellvertretende Ausschussvorsitzende	2 x m / 3 x w
Fraktionsvorsitzende	4 x m

In den politischen Leitungsfunktionen der Gemeinde Weyhe sind Frauen unverändert noch deutlich unterrepräsentiert, insbesondere beim Vorsitz von Fraktionen und Ausschüssen.

2.1.2 Behandlung von Belangen der Gleichstellung in den politischen Gremien

Die Belange der Gleichstellung werden seit der Verwaltungsreform 2001 im Fachausschuss für Finanzplanung und allgemeine Verwaltung behandelt. Dabei werden die Belange der Frauen laut Beschluss des Rates der Gemeinde Weyhe zusätzlich von zwei Vertreterinnen (Mitglied / stellvertretendes Mitglied) aus dem Bereich Frauenzentrum / Frauennetz Weyhe in diesen Fachausschusssitzungen wahrgenommen.

2.1.3 Mentoring-Programm

Wenngleich im Berichtszeitraum keine Kommunalwahl stattgefunden hat, startete mit Hinblick auf das Wahljahr 2016 erneut das Mentoring-Programm „Politik braucht FRAUEN!“ des Landes Niedersachsen. Dafür haben sich auch in Weyhe bereits Ende des Jahres 2014 einige Tandems zusammengefunden. Ziel der Begleitung durch erfahrene Kommunalpolitikerinnen als Mentorinnen ist, weiteren interessierten Frauen den Weg in die Politik zu erleichtern, sie zur Übernahme politischer Funktionen und Ämter zu ermutigen und sie dabei durch Gespräche, Hintergrundinformationen und konkrete Tipps zu unterstützen.

Darüber hinaus konnten in Weyhe auch parteiintern Mentees für das Mentoring-Programm der SPD gewonnen werden.

2.1.4 Politische Initiativen zur Gleichstellung

Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Initiativen erneut im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Ausbau der Kinderbetreuung.

Gemäß der entsprechenden Erlasse des Gemeinderats konnten im Berichtszeitraum sämtliche Grundschulen zu offenen Ganztagschulen umgewandelt und mit angemessenen Räumlichkeiten für die jeweiligen Mensen ausgestattet werden.

Auch im Vorschulbereich wurde das Betreuungsangebot erheblich ausgebaut. Entsprechend der jährlichen Bedarfsabfragen kam es zu weiteren Gruppen-Neueinrichtungen speziell auch für den Krippenbereich. Als wichtiger Meilenstein kann hier die Eröffnung vom „Haus der Krippenkinder“ betrachtet werden.

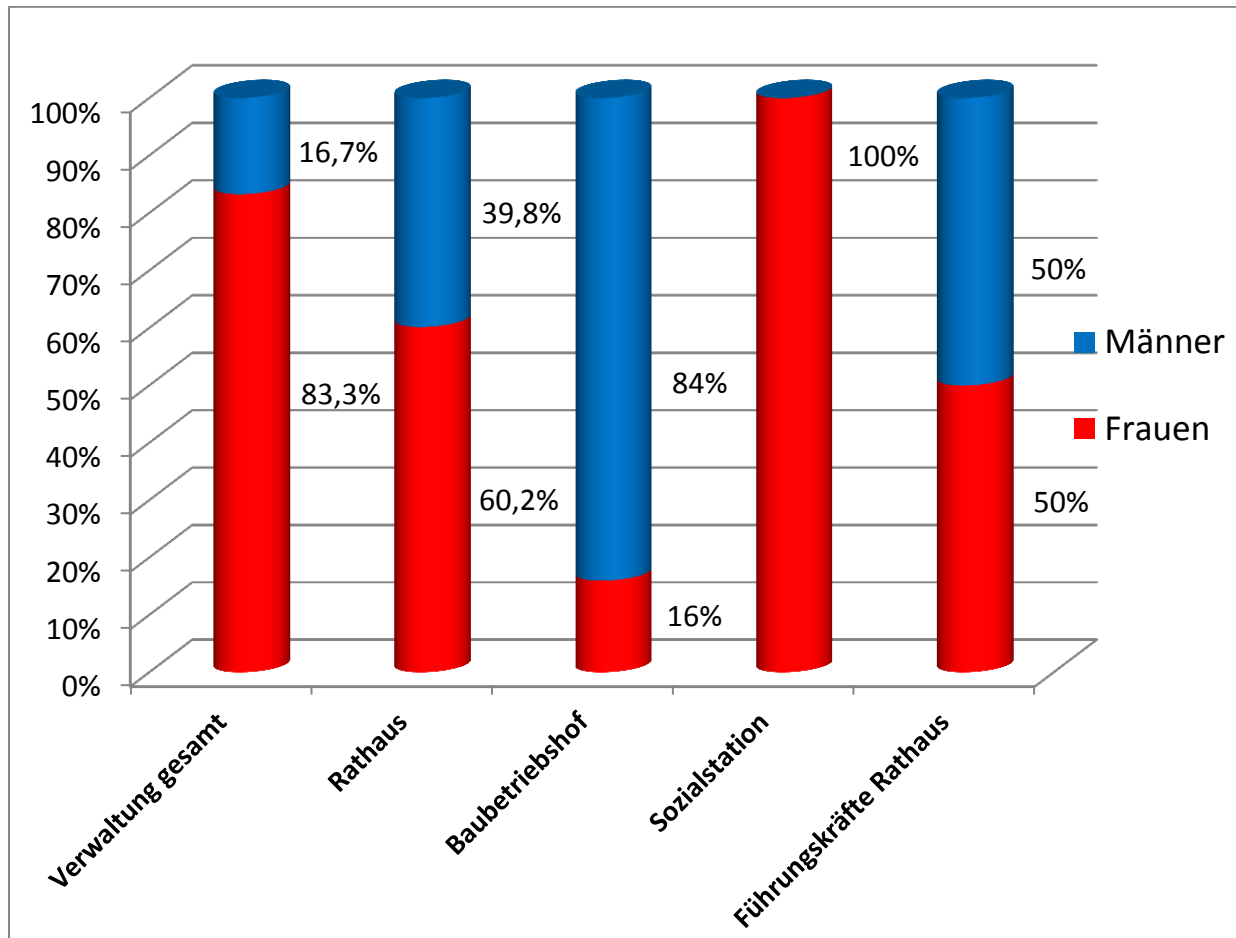
Einen weiteren wichtigen Schritt zur gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereitete der Rat der Gemeinde mit dem Beschluss zur Einführung einer einkommensabhängigen Staffelgebühr zum Kitajahr 2015/2016 vor.

Zudem wurde insbesondere durch die Bereitstellung der notwendigen Haushaltsmittel die Grundlage für gleichstellungspolitisches Handeln der Verwaltung in einer Vielzahl von Themenfeldern geschaffen. Die einzelnen Maßnahmen sind in Anlage 1 und Anlage 2 ersichtlich.

2.2 Gleichstellung in der Verwaltung

Gleichstellung in der Verwaltung hat zwei Aspekte: Einerseits tritt die Gemeinde Weyhe selber als Arbeitgeberin auf und beschäftigt Frauen und Männer. Andererseits wirkt sie durch ihr fachliches Handeln nach außen und nimmt dadurch Einfluss auf Gleichstellung in der Gesellschaft. Beide Aspekte werden im folgenden Kapitel näher betrachtet.

2.2.1 Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht in der Gemeinde Weyhe



Stichtag: 30.06.2014

Die große Mehrzahl der Beschäftigten der Gemeinde Weyhe ist weiblich. Dies beruht wesentlich darauf, dass in den personalintensiven Bereichen der Kindertagesstätten und der Raumpflege fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind. Allerdings liegt auch in der Kernverwaltung („Rathaus“) der Frauenanteil über 50%.

Besonders deutlich zeigt sich das geschlechtsspezifische Verhalten in der Wahl des Berufes am Beispiel der inzwischen ausschließlich „weiblichen“ Sozialstation und dem fast ausschließlich „männlichen“ Baubetriebshof.

Erfreulicherweise spiegelt sich der hohe Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt in der Geschlechterverteilung bei den Führungskräften wider.

2.2.2 Entgeltgleichheiten nach Geschlecht

Im öffentlichen Dienst ist das Einkommen geschlechtsneutral einheitlich durch Tarife oder Gesetze geregelt. Eine direkte Entgeltgleichheit ist in der Gemeinde Weyhe somit nicht auszumachen.

Ungleichheiten entstehen jedoch auf anderem Wege – etwa durch die Berufswahl (z.B. im Pflegebereich) und der damit verbundenen oft geringeren Bezahlung vermeintlicher „Frauenberufe“.

Durch die nach wie vor höhere Eingebundenheit von Frauen bei Familienaufgaben sehen sich aktuell immer noch vor allem Frauen vor die Herausforderung gestellt, Beruf und Familie zu vereinbaren und womöglich nach einer Familienphase den beruflichen Wiedereinstieg zu meistern. Entsprechende „Fehl“-Zeiten bleiben bei der Gehalts-Einstufung unberücksichtigt.

Aus gleichem Grund ist und bleibt in Deutschland die Teilzeitarbeit eine "weibliche Domäne", so dass eine deutliche geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes nach Arbeitszeit auszumachen ist (vgl. Anlage 3).

2.2.3 Fachliche Maßnahmen im Bereich des kommunalen Handelns

Durch ihr fachliches Handeln wirkt die Gemeinde nach Außen und kann im Sinne der Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming Maßnahmen mit geschlechtsbewusstem Blick planen und umsetzen. Dies bedeutet jeweils, die womöglich unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen zu berücksichtigen und differenzierte Angebote gemäß der entsprechenden Bedarfslage 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.

Besonders hervorzuhebende Maßnahmen aus dem Berichtszeitraum sind in diesem Sinne zum einen der weitere Ausbau des Betreuungsangebotes für Kinder und zum anderen die Aufstellung eines Gleichstellungsplans als wichtigem Instrument der Gemeinde als Arbeitgeberin.

Mit dem systematischen Ausbau der Kinderbetreuung wird der Notwendigkeit nach verbesserten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung getragen. Elternteile in Weyhe profitieren von einer Vielzahl von im Berichtszeitraum getroffenen Maßnahmen. Neben einer bedarfsorientierten Ausweitung von Betreuungszeiten der Kitas sind hier vor Allem die Neueinrichtung zahlreicher Krippengruppen und die Umwandlung aller Grundschulen zu Ganztagschulen zu nennen. Insbesondere auch an Elternteile im Schichtdienst richtet sich zudem die neu eingerichtete betriebliche Kindertagespflegestelle.

Mit dem erweiterten Betreuungsangebot für Kinder in Weyhe wird nicht nur dem Wandel der Gesellschaft entsprochen, sondern auch aktiv die Chancengleichheit der beruflichen Entfaltung von Frauen, welche bislang immer noch mehrheitlich die familiäre Kinderbetreuung übernehmen, vorangetrieben.

Auch als Arbeitgeberin nimmt die Gemeinde Weyhe Einfluss auf eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihren Beschäftigten. Mit dem 2012 erstmals aufgestellten Gleichstellungsplan wurde ein Maßnahmenpaket erstellt, welches u.a. die Unterstützung beurlaubter Elternteile durch aktive Ansprache und Berücksichtigung bei geeigneten Teilzeitstellen vorsieht. Darüber hinaus dient der

Gleichstellungsplan dem im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vorgeschriebenen Ziel, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Dazu umfasst er einzelne Maßnahmen, um der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- oder Besoldungsgruppen entgegenzuwirken. Beispielhaft dient dazu eine Ermutigungsklausel, mittels derer in Stellenausschreibungen explizit das bislang unterrepräsentierte Geschlecht angesprochen wird, wie insbesondere im pädagogischen Bereich zu ersehen ist.

Neben einem Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezogen sich die im Berichtszeitraum getroffenen Maßnahmen auf sehr vielfältige Bereiche.

So wird bei baulichen Maßnahmen im öffentlichen Raum darauf geachtet, dass sogenannte „Angsträume“, wie z.B. dunkle, enge und schlecht einsehbare Bereiche vermieden und die besonderen Verkehrsbedürfnisse von Nicht-AutofahrerInnen – oftmals ältere Frauen – oder Personen mit Kinderwagen oder Fahrradanhängern berücksichtigt werden.

Die einzelnen Beispiele für personelle und fachliche Maßnahmen der Fachbereiche und Stabsstellen für den Berichtszeitraum sind in der Anlage 2 tabellarisch aufgeführt.

2.2.4 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter. Dafür hat sie Einblick in die verschiedenen Bereiche des Verwaltungshandelns und begleitet die entsprechenden Prozesse. Daneben handelt sie auch nach außen gerichtet, um die Öffentlichkeit für Fragen und Herausforderungen der Gleichstellung zu sensibilisieren. Sie zeigt veränderte Handlungsmöglichkeiten auf und bietet mit zielgruppenspezifischen Angeboten ebenso wie mit niedrigschwelliger Beratung Unterstützung an.

2.2.4.1 Ausstattung des Gleichstellungsbüros (personell/finanziell)

Das Gleichstellungsbüro ist materiell angemessen ausgestattet. Es sind alle notwendigen technischen Geräte und sonstiges Bürozubehör in einem guten Zustand verfügbar. Neben einem auch für die Beratung geeigneten Einzelbüro stehen der Gleichstellungsbeauftragten für Veranstaltungen weitere Räume im Rathaus zu Verfügung. Zudem bestehen mit dem Louise-Ebert-Zentrum (LEZ) als kommunalen Frauenzentrum auch außerhalb des Rathauses weitere Möglichkeiten. Für die Betreuung und Koordinierung der Nutzung durch zahlreiche Gruppen ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig.

In der Gemeinde Weyhe ist seit 1989 eine Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich in Vollzeit beschäftigt (TVÖD 11).

Der Gleichstellungsbeauftragten standen folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

2012	2013	2014
11.000,- Euro	11.100,- Euro	11.300,-Euro

2.2.4.2 Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Verwaltungsbereich lag schwerpunktmäßig in der Mitwirkung an Personalentscheidungen. Neben der regelmäßigen Teilnahme an Vorstellungsgesprächen umfasste die Analyse des Verwaltungshandelns nach Genderaspekten im Personalbereich bspw. auch die Beteiligung an der Bewertungskommission. Als Ansprechperson für gleichstellungsrelevante Probleme wie bspw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben stand die Gleichstellungsbeauftragte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde Weyhe zur Beratung zur Verfügung.

2.2.4.3 Verwaltungsexterne Handlungsfelder

Das Wirken der Gleichstellungsbeauftragten in die örtliche Gemeinschaft war wie in den Jahren zuvor sehr vielfältig. Insbesondere gilt dies auch für die Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen.

Thematisch sind folgende Schwerpunkte im Berichtszeitraum hervorzuheben:

Die Veränderung der Erwerbssituation von Frauen stand im Focus verschiedener Beratungsangebote. Neben der regelmäßig angebotenen Beratung für Erwerbslose und Geringverdienende wurde ein Angebot zum Wiedereinstieg ebenso wie zu Minijobs und Rente durchgeführt. Den besonderen Motivationen und Herausforderungen für Existenzgründerinnen wurde mit einem Infoabend mit zahlreichen Expertinnen Rechnung getragen.

Mit verschiedenen größeren Projekten wie dem Interkulturellen Gesprächskreis, dem Radfahrlernkurs oder dem Schwimmkurs sowie weiteren Einzelveranstaltungen sind eine Vielzahl von in Weyhe lebenden Migrantinnen angesprochen worden.

Zur Unterstützung Alleinerziehender wurden Informationsveranstaltungen und Möglichkeiten zur Einzelberatung mit einer Expertin ebenso durchgeführt wie Vorträge einer Rechtsanwältin zum Thema Trennung und Scheidung. Stärker der Vernetzung und Selbsthilfe dient eine gemeinsame Initiative alleinerziehender Eltern.

Speziell angesprochen wurden insbesondere mit Präventions-Angeboten auch Frauen und Mädchen mit Behinderungen, für deren besonderen Belange verschiedene Veranstaltungen sensibilisierten.

Den demografischen Wandel griff eine Veranstaltungsreihe eines breiten Kooperationsnetzwerkes zu neuen Wohnformen im Alter auf. Verschiedene Angebote wie ein Selbstbehauptungskurs waren spezielle für ältere Frauen zugeschnitten.

Einzelne Beispiele der externen Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Anlage 2 tabellarisch aufgeführt.

3 Resümee und Ausblick

Der Gleichstellungsbericht zeigt, dass die Zielsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in Weyhe verinnerlicht ist. Sowohl das politische als auch das Verwaltungshandeln der letzten drei Jahre weist eine gleichstellungsrelevante Vorgehensweise auf.

Als deutliches Signal innerhalb der Verwaltung, die Gleichstellungsarbeit noch weiter zu intensivieren, ist die Erstellung des Gleichstellungsplans zu werten, der auch für den nächsten Berichtszeitraum fortgeschrieben werden wird. Neben den Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Berufswahl wird insbesondere das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter von starkem Belang sein. Wenngleich bislang vor allem Frauen den größten Teil der Familien- und Erziehungsarbeit leisten, deutet sich auch in den im Berichtszeitraum gestiegenen Zahlen der von Vätern gestellten Elterngeldanträge an, dass Männer ein stärkeres Interesse haben, Familienaufgaben zu übernehmen. Eine gleichberechtigtere Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit wird zunehmend auch von ihnen angestrebt. Dafür wurde im Berichtszeitraum mit dem Ausbau der Betreuungsangebote viel erreicht. Die jährliche Bedarfsanalyse wird weiter eine möglichst passgenaue Versorgung ermöglichen. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wäre es zu begrüßen, wenn dabei baldmöglichst auf Nachmittagsplätze verzichtet werden könnte. Um eine einkommensabhängige Erhebung der Kitagebühren zu gewährleisten, ist mit dem Entschluss zur Einführung von Staffelgebühren ein wichtiger Schritt getan.

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung im Gemeinderat haben sich im Berichtszeitraum keine relevanten Veränderungen ergeben. Zwar ist das Verhältnis – insbesondere bei politischen Leitungsfunktionen nicht völlig ausgeglichen –, liegt jedoch fast durchgehend über dem Bundesdurchschnitt. Die Fortführung des Mentoringprogramms ermöglicht, dass interessierte Frauen weiterhin explizit angesprochen und gefördert werden. Prüfen ließe sich, ob zudem weitere Maßnahmen die Vereinbarkeit von kommunalpolitischem Engagement mit Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen können. Genannt seien hier Beispiele anderer Kommunen wie die Anpassung von Sitzungszeiten sowie Entlastungen bei der Kinderbetreuung durch beispielsweise entsprechende Beirats-Satzungen.

Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für gleichstellungsrelevante Thematiken und die Überwindung von Geschlechterstereotypen, insbesondere auch hinsichtlich der Berufswahl, werden auch für den nächsten Berichtszeitraum wichtige Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten darstellen. Gleichermaßen wird die Stärkung und Vernetzung von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund fortgeführt werden. Grundsätzlich wird die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin bestimmt sein von dem Bestreben, möglichst vielfältige Zielgruppen anzusprechen und entsprechende Angebote umzusetzen, um u.a. auch auf Auswirkungen des Wandels der Familien oder demografischer Entwicklungen geschlechtergerecht zu reagieren.

Für den nächsten Berichtszeitraum ist eine einmalige Verlängerung von drei auf vier Jahre vorgesehen, um einer landesweiten Vereinheitlichung gemäß den Vorgaben gemäß § 9 Absatz 7 NKomVG voll zu entsprechen. Demnach wird der nächste Bericht im Jahr 2019 vorgestellt werden und die Jahre 2015-2018 umfassen.

Übersicht zu Maßnahmen der Gleichstellung aus dem Bereich des kommunalen Handelns

Fachbereich/ Stabsstelle	Teilbereich	Personelle (P) / Fachliche (F) Maßnahmen		
		Maßnahmen	Auswirkungen / Ziele	Geplante Maßnahmen
Fachbereich 1 – Steuerung, Finanzen und Service	Personal- service	(P) Absprache über Arbeitszeitgestaltung und Urlaubsplanung im Team (fortlaufend)	Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen; Vereinbarkeit Familie und Beruf	Der Zukunftstag 2015 findet am 23. April 2015 statt. Zeitlich durch die Haushaltsplanung bedingt, erfolgt die Fortschreibung des Gleichstellungsberichts im Frühjahr 2015, zeitgleich zum Gleichstellungsbericht.
		(P) Aktive Ansprache von beurlaubten Elternteilen im Rahmen von Stellen-ausschreibungen; bspw. Angebote von Teilzeitstellen (z.B. Schulsekretariat) (fortlaufend)	Vereinbarkeit Familie und Beruf, Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs	
		(F) Angebot und Durchführung des „Zukunftstages für Mädchen und Jungen“ im Rahmen des bundesweit bestehenden genderorientierten Aktionsprogramms (jährlich)	Aufbrechen des geschlechtsspezifischen Verhaltens bei der Berufswahl	
		(P) Teilnahme an der auf Landkreis-Ebene angebotenen Fortbildung „Der Gleichstellungsplan“ von „Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.“ (2012)	Information der Dienststellen und der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis über den Gleichstellungsplan als Instrument der Personalgewinnung	
		(P) Aufstellung des Gleichstellungsplanes (GSP) 2012 – 2014 gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) (2012)	vgl. § 1 Abs. 1 NGG: Ziel dieses Gesetzes ist es, 1.für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern 2.Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.	
		(P) Förderung der Gleichstellung durch Aufnahme einer Ermutigungsklausel in die Stellenausschreibungen als eine Maßnahme des Gleichstellungsplans (fortlaufend)		
		(P) Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2015 – 2017 (unter Berücksichtigung von Wirkungen und Erfolgskontrolle gemäß § 15 NGG) (2014)		

	Zentrale Organisation	(F) Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen bei der Erstellung bzw. Änderung von Dienstanweisungen, Organisationsverfügungen und sonstigen allgemeinen Regelungen	Geschlechtsneutrale und diskriminierungsfreie Formulierungen anstelle von rein männlichen Bezeichnungen	
	Finanzmanagement/Controlling	(F) finanzielle Ausstattung der Stabsstelle Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des jährlichen Haushaltsaufstellungsverfahrens	ausreichende finanzielle Ausstattung, um der Gleichstellungsbeauftragten eine sachgerechte Erfüllung ihrer Aufgaben zu ermöglichen	Mindestens Beibehaltung des finanziellen Standards im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten.
	Sitzungsmanagement/Kommunalverfassung	(F) Zurverfügungstellung der Ratspost an die Gleichstellungsbeauftragte	Umfassende Information der Gleichstellungsbeauftragten über anstehende politische Beschlussfassungen, um sie in die Lage zu versetzen, ihren Arbeitsauftrag sachgerecht erfüllen zu können	Beibehaltung der bisherigen Praxis. Zudem ist anlässlich der 2016 anstehenden Kommunalwahl ein Beschlussvorschlag hinsichtlich der Ausschussbildung dahingehend beabsichtigt, innerhalb des für den Bereich der Gleichstellung zuständigen Ausschusses wieder einen Sitz für das Frauennetz/Frauzentrum vorzusehen.
	Pressearbeit	(F) Die Gleichstellungsbeauftragte wird in jeder Hinsicht bei ihrer Pressearbeit unterstützt. Sie erhältlich automatisch die Einladung, ihre Anliegen in der wöchentlichen Presse-konferenz zu vertreten. Ihre Pressemitteilungen werden in diesem Rahmen an die Redaktionen weitergeleitet.	Bekanntmachung der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für gleichstellungsrelevante Themen.	
	Kommunalspartnerschaften	(F) Im Rahmen von Austauschmaßnahmen erfolgte die Unterbringung der Gäste bei privaten Gastfamilien, wodurch auch ein gegenseitiges Kennenlernen der gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Situation von Frauen und Männern im jeweiligen Partnerland ermöglicht wurde.	Einblick in die Situation von Frauen und Männern in anderen Ländern; dabei bieten ggf. festgestellte positive Beispiele für eine gelungene Gleichstellung den Austauschteilnehmenden Anlass, diese selbst umzusetzen.	

Fachbereich/ Stabsstelle	Teilbereich	Personelle (P) / Fachliche (F) Maßnahmen		
		Maßnahmen	Auswirkungen / Ziele	Geplante Maßnahmen
Fachbereich 2 - Bildung und Freizeit	Kinder- tagesstätten/ Krippen	(P) Bei gleicher Qualifikation vorrangige Einladung und Einstellung von männlichen Bewerbern bei Neubesetzung von Stellen im Bereich der Kindertagesstätten	Ziel ist, männliche Identitätsfiguren für den Elementar- und Primarbereich zu bieten und die Geschlechter gleichmäßig zu verteilen. Das Ziel wurde bisher nicht erreicht, bis 2014 wurden drei Erzieher eingestellt. Daher sollte die Maßnahme zum Abbau der Unterrepräsentanz fortgeführt werden.	In den Stellenausschreibungen wird explizit auf männliche Bewerber hingewiesen. Sie werden zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Bei gleicher Qualifikation erfolgt gemäß Gleichstellungsplan die vorrangige Einstellung männlicher Bewerber.
		(F) Erweiterung des Krippenausbaus im Berichtszeitraum von fünf auf insgesamt neun Krippen mit Betreuungszeiten zwischen frühestens 7:00 Uhr und spätestens 15:00 Uhr	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch neu geschaffene Betreuungsplätze. Die Gemeinde Weyhe verfügt nun über 18 Krippengruppen, ggf. weitere erforderliche Ausbaumaßnahmen zur Erfüllung des Rechtsanspruchs auf einen Krippenplatz (ab 01.08.2013) finden auf der Grundlage einer 1x jährlich stattfindenden Bedarfsabfrage statt.	Weiter jährliche Abfrage und Auswertung der Bedarfe durch das Stadtentwicklungsbüro Forum sowie bedarfsgerechter Ausbau
		(F) Einrichtung von Früh- und Nachmittagsdienst in verschiedenen Kindergärten, so dass die Betreuungszeiten sich von frühestens 7:00 Uhr bis spätestens 15:00 Uhr erweitert haben.	Anlass sind die nicht ausreichenden Betreuungszeiten für berufstätige Eltern. Die Erweiterung der Betreuungszeiten ermöglicht teilzeitbeschäftigten Elternteilen die Erfüllung ihrer Arbeitsstunden.	
		(F) Einrichtung von Früh- bzw. Nachmittagsbetreuung für Schülerinnen und Schüler der 1.-4. Klasse durch Hort (bis 17:00 Uhr) bzw. pädagogischen Mittagstisch (bis 14:00/14:30 Uhr) bis einschließlich Schuljahr 2012 / 2013.	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da die gestiegene Anzahl der Nachmittagsbetreuungsplätze erheblich mehr Berufsausübungsmöglichkeiten für Eltern bietet. Im Rahmen der Umwandlung aller Grundschulen in Ganztagsgrundschulen entfiel 2013 die Hortbetreuung und ging in die kostenpflichtige Anschlussbetreuung im Rahmen der Ganztagsschulangebote über.	
	Kinder- tagespflege	(P) Suche nach männlichen Tagespflegepersonen	Ziel ist, auch in der Kindertagespflege männliche Identifikationsfiguren für die frühkindliche Entwicklung zu bieten, vor allem für Kinder alleinerziehender Mütter. Die zwei geeigneten Bewerber haben den Qualifizierungskurs aus persönlichen Gründen jedoch nicht absolviert.	Weitere gezielte Ansprache potentieller männlicher Tagespflegepersonen durch Pressearbeit und Auftritt auf der Gewerbeschau

	(F) Einrichtung einer betrieblichen Kindertagespflege (2014)	Verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf insb. für AltenpflegerInnen in einem Seniorenzentrum. Durch Betreuungszeiten ab 6:00 Uhr beziehungsweise durch Betreuung im Schichtdienst bietet sich ihnen eine erleichterte Rückkehr in ihren Beruf. Bislang sind jedoch erst 2 der 5 Plätze mit Kindern, die eine Betreuung ab 6:00 Uhr benötigen, belegt.	Installieren eines festen Vertretungsmodells
Schule	(P) Suche nach männlichen pädagogischen Mitarbeitern	Vgl. Kita-Bereich: s.o.	s.o.
	(F) Einrichtung von Ganztagsgrundschulen in Lahausen, Kirchweyhe, Sudweyhe und Erichshof	Entsprechend des gestiegenen Bedarfs an Nachmittagsbetreuung Schaffung von Betreuungsangeboten im Grundschulbereich (nachmittags) zur Unterstützung berufstätiger Eltern. In der Gemeinde Weyhe nehmen an allen 5 Ganztagsgrundschulen rund 650 Kinder am Nachmittagsbetrieb teil.	Diskussion über Weiterentwicklung zur (teil)gebundenen GTS
Jugend	(P) Im Berichtszeitraum arbeiteten jeweils zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter in den Jugendhäusern.	Die Jugendhäuser werden von Mädchen und Jungen besucht. Insbesondere in ihrer pubertären Entwicklungsphase haben Jugendliche Fragen zum Umgang mit dem jeweils anderen Geschlecht. Durch eine zweigeschlechtliche Mitarbeiterstruktur wird eine Identifikations-, Ansprech- und Beratungsperson gewährleistet.	Ziel ist es, bei personellen Veränderungen die gemischtgeschlechtliche MitarbeiterInnenstruktur beizubehalten.
	(F) In Zusammenarbeit mit den Kolleginnen aus anderen Jugendhäusern im Landkreis Diepholz wurde jährlich ein Mädchentag durchgeführt.	Mädchen interessieren sich häufig für spezielle Gruppenangeboten, wobei sie unbedingt unter sich bleiben wollen. Nach dem Motto „fühle dich gut“ und „tu dir etwas Gutes an“ wurde 2012 und 2013 ein Wellnessstag durchgeführt. Inhaltliche Themen waren: Gesundheit, Körperpflege, Entspannung, gesunde Ernährung. 2014 wurde ein Erlebnistag mit einer Kanutour organisiert.	Wenn möglich, sollen die genannten Projekte/Aktionen auch weiterhin durchgeführt werden.
	(F) Im Rahmen der Weyher Ferienkiste findet jährlich die Ferienaktion „Selbstbehauptung für Mädchen“ statt. Mädchen ab 6 Jahren können teilnehmen. Eine gleiche Aktion findet auch für Jungen statt.	Eltern haben ein hohes Interesse an Kursen, die der Selbstbehauptung ihrer Kinder nützen. Um hier eine adäquate Antwort zu geben, sind entsprechende Ferienangebote alljährlicher Bestandteil der Ferienkiste.	
	(F) Das Jugendhaus Trafo hat in den Jahren 2013 und 2014 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten jeweils einen Wendo-Kurs ausschließlich für (ältere) Mädchen veranstaltet.	Förderung des Selbstbewusstseins von Mädchen und jungen Frauen sowie Erwerb von Selbsthilfekompetenzen, zudem Gruppenerlebnisse unter Mädchen und Vernetzung der Jugendhäuser	

	Kultur	<p>(P) Bei der Besetzung der Aushilfsstellen wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet.</p>	<p>Jungen und Mädchen haben sollen gleichermaßen die Chance bekommen, bei der Gemeinde als Aushilfskraft in den Bereichen, Technik, Ausstellungen und Plakatverteilung tätig zu sein. Interessebedingt werden allerdings mehr Mädchen im Bereich Ausstellungen und mehr Jungen im Technikbereich beschäftigt. Insgesamt existiert jedoch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.</p>	<p>Die genannten Maßnahmen werden im Kulturbereich jedes Jahr weitergeführt.</p>
		<p>(F) Unterstützung des Gleichstellungsbüros bei Marketingangelegenheiten, Terminkoordination mit den Veranstaltungen in der Frauenwoche, Unterstützung und Beratung bei der Durchführung von diversen Veranstaltungen und Ausstellungen (Unterbringung der KünstlerInnen, Bereitstellung von Technik). Speziell in der Frauenwoche wird ein themenbezogener Kabarettabend mit einer Künstlerin angeboten.</p> <p>(F) Die Ausstellungen in der Wassermühle Sudweyhe und im Rathaus werden gleichermaßen von weiblichen und männlichen KünstlerInnen durchgeführt.</p>	<p>Es sollen ausgewählte Kulturveranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Diversity in der Gemeinde durchgeführt werden.</p>	

Fachbereich/ Stabsstelle	Personelle (P) / Fachliche (F) Maßnahmen		
	Maßnahmen	Auswirkungen / Ziele	Geplante Maßnahmen
Fachbereich 3 – Ordnung und Soziales	<p>(F) Hinweis in Beratungsgesprächen, dass auch Väter Elterngeld beantragen können. Die Kennzahlen werden nach Geschlecht im Produktbuch erfasst.</p> <p>(F) Berücksichtigung der kulturell bedingten Frauenrolle bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich besonderer Frauenangebote. Beispielsweise werden im Produkt Fundsachen nicht abgeholte Fahrräder bedürftigen Migrantinnen gespendet, die das Fahrradfahren erlernen möchten.</p> <p>(P) Anträge auf Teilzeit sowie familiäre Belange wurden berücksichtigt, insbesondere auch durch umfassende Vertretungsregelungen, um während der Servicezeiten den Arbeitsplatz aus familiären Gründen verlassen zu können.</p>	<p>Im Berichtszeitraum stieg der Anteil von männlichen Antragsstellern kontinuierlich von 22,4% (2012) auf 27,8% (2014).</p> <p>Begleitung des Integrationsprozesses und Stärkung der Frauen durch Angebote von Kinderbetreuung, Besuch des Frauenzentrums, spezielle Angebote zur Sprachförderung und Unterstützung eigenständiger Mobilität.</p> <p>In den letzten drei Jahren wurde der Vorsitz des Integrationsrates durch eine Frau wahrgenommen.</p> <p>Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>	<p>Fortführung der genannten Maßnahmen</p>

Fachbereich/ Stabsstelle	Personelle (P) / Fachliche (F) Maßnahmen		
	Maßnahmen	Auswirkungen / Ziele	Geplante Maßnahmen
Fachbereich 4 – Bau, Planung und Umwelt	<p>(F) Bei den Maßnahmen „Fußgängerunterführung am Bhf Kirchweyhe“, „Erweiterung Stellplatzanlage Bhf Kirchweyhe“ und „Stellplatzanlage Haltepunkt Dreye“ wurden sogenannte „Angsträume“ in Planungen des öffentlichen Raumes generell vermieden. Es wurde darauf geachtet, dass alle Räume großzügig dimensioniert, gut beleuchtet, leicht einsehbar und in mehrere Richtungen zu verlassen sind. Dunkle, enge, schlecht einsehbare Bereiche wurden vermieden.</p> <p>(F) Generelle Bemühung um leistungsfähige Verkehrsräume für zu Fuß Gehende und Rad Fahrende, wie beispielhaft mit der Anlegung der beiden 2014 angelegten Verkehrsüberwege (Zebrasteifen) in der Bahnhofstraße.</p> <p>(F) Generelle Berücksichtigung der frauengerechten Stadtplanung, bspw. bei der Aufstellung des Entwicklungskonzepts Wohnen und der Fortschreibung des darauf aufbauenden Handlungsprogramms 2014.</p> <p>(P) Bei der Personalgewinnung in den Jahren 2012 bis 2014 sind die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung für die Auswahl entscheidend gewesen, unabhängig vom Geschlecht der BewerberInnen.</p>	<p>Potentielle Gefährdungen im öffentlichen Raum werden geschlechtsspezifisch unterschiedlich wahrgenommen, Frauen zeigen bei Umfragen ein größeres Sicherheitsbedürfnis. Mögliche „Angsträume“ sollen vermieden werden.</p> <p>Abmilderung der Benachteiligung von Frauen im Bereich der Mobilität, deren PKW-Verfügbarkeit und Führerscheinbesitz deutlich geringer ausfällt als bei Männern (laut repräsentativer Verkehrsbefragung der TU Dresden 2013-2015 verfügen bei den über 65-Jährigen in Weyhe 72% (w) bzw. 99% (m) über einen Führerschein.</p> <p>Berücksichtigung unterschiedlicher Auswirkungen der Bauleitplanung auf Frauen und Männer</p> <p>Durch Neubesetzungen, aber auch durch die Zuordnung der Gebäudewirtschaft zum Fachbereich 4 hat sich der Anteil der Frauen im Fachbereich von 40% im Jahr 2012 auf 45% im Jahr 2014 erhöht (einschl. Overhead; ohne Hausmeister, Reinigungskräfte, Freiwilligendienste). Die in der technischen Verwaltung unterrepräsentierte Gruppe der Frauen ist insoweit vergrößert worden.</p>	<p>Auch zukünftig wird es Ziel der Bauverwaltung bleiben, die bauliche Gestaltung des öffentlichen Raumes geschlechtersensibel auszuführen, soweit dies technisch und rechtlich möglich ist.</p>

Fachbereiche/ Stabsstellen	Teilbereiche	Personelle (P) / Fachliche (F) Maßnahmen		
		Maßnahmen	Auswirkungen / Ziele	Geplante Maßnahmen
Stabsstelle „Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing“	Wirtschafts- förderung	(F) regelmäßige Erwerbslosenberatung durch die agab e.V. in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten: jeder 2. Termin findet als offenes Angebot im Frauenzentrum statt.	Über das Beratungsangebot im Rathaus hinaus wird durch die gezielte niedrigschwellige Ansprache von Frauen im Louise-Ebert-Zentrum insb. auch zu frauenspezifische Themen wie „Aufstocken“, Wiedereinstieg etc. beraten und werden Wege in Aus- und Weiterbildung aufgezeigt.	Fortführung der genannten Maßnahmen
		(F) verschiedene Beratungs- und Informationsangebote, bspw. auch im Rahmen der landkreisweiten Gründungsinitiative GOLD sowie „NEUSTART“ des Bremer Senior Service	Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Gründungsmotivationen und entsprechende Beratung auch zu Gründungsprojekten im Nebenerwerb. Information auch über weitere Unterstützung durch Beratungs- und Netzwerkarbeit von Gleichstellungsbeauftragter und FairNet.	
		(F) Kooperation mit dem Unternehmerinnennetzwerk im Rahmen des Runden Tisches	Der regelmäßige Austausch stärkt die Vernetzung und Präsenz der bei FairNet zusammengeschlossenen Unternehmerinnen innerhalb der Gemeinde.	

Anlage 2

Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

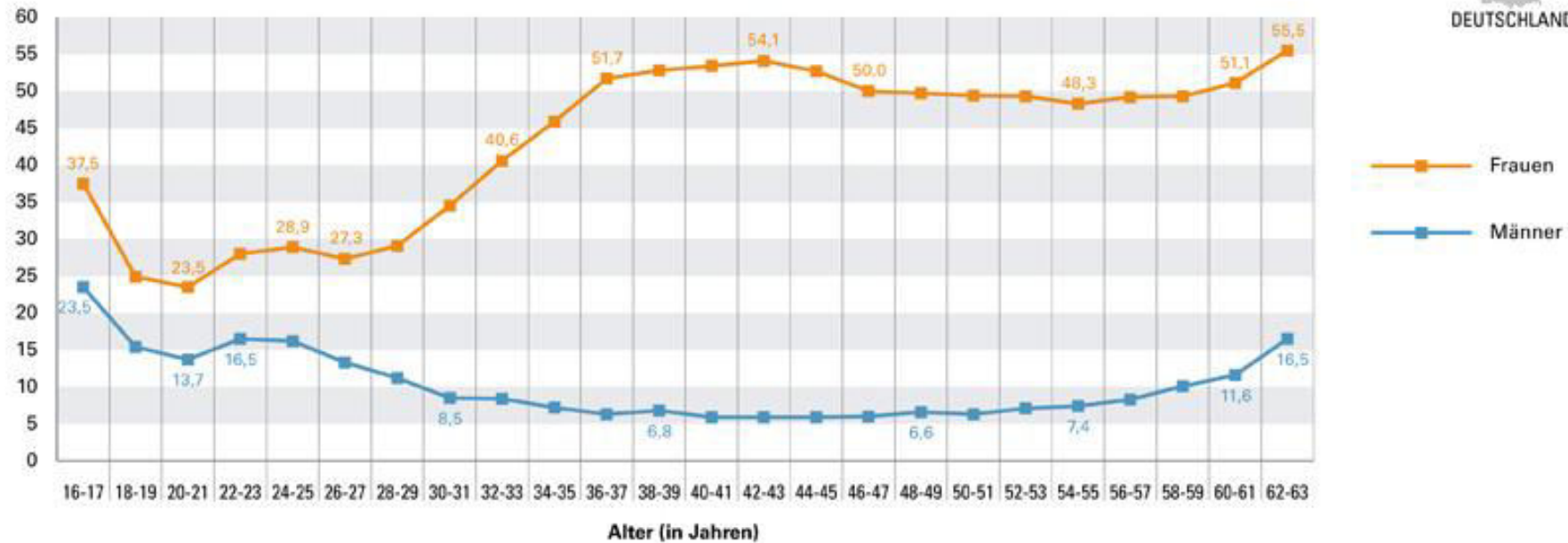
Bereiche	Maßnahmen
Erwerbssituationen von Frauen	<p>In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Diepholz, den Wirtschaftsförderern und den Wirtschaftsunioren wurden Infoabende für Existenzgründerinnen durchgeführt mit den Schwerpunkten: Businessplan & Mikrofinanzierung, Marketing & Werbung, private & betriebliche Absicherung, Buchführung & Steuern. Erfolgreiche Wirtschaftsförderung von Frauen belegt zudem der 10. Geburtstag des Unternehmerinnennetzwerks FairNet, welcher 2013 mit einer Jubiläums-Messe begangen wurde.</p> <p>In Kooperation mit der Wirtschaftsförderung findet neben dem monatlichen Beratungsangebot der agab (nicht nur) für Erwerbslose im Rathaus auch einmal im Monat ein offener Termin im Louise-Ebert-Zentrum statt, der zu 88% (2014) von Frauen genutzt wird. Erfolgreiche Beratung erfolgt insbesondere zu den Themen geringes Einkommen, Existenzsicherung nach einer Trennung/Wiedereinstieg und Möglichkeiten von Weiterbildungen.</p> <p>Speziell zur Frage des Wiedereinstieges nach einer Familienphase wurde in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur ein Informationsvormittag im Rathaus organisiert.</p> <p>Mit Hinblick auf die Vorbeugung von Altersarmut wurde ein Vortrag mit einem Referenten der Deutschen Rentenversicherung durchgeführt.</p>
Unterstützung von Migrantinnen	<p>Zahlreiche Angebote dienen im Berichtszeitraum der Unterstützung von Migrantinnen. Ein wöchentliches Angebot insbesondere zum sprachlichen Austausch bietet seit 2012 der interkulturelle Gesprächskreis im Louise-Ebert-Zentrum. Aufgegriffen wurde in diesem Rahmen teilweise auch das Kennenlernen der Gemeinde bspw. im Rahmen einer Bustour mit den Gästeführerinnen.</p> <p>Bedeutsame Projekte waren insbesondere auch die Schulung bilingualer Lesepatinnen im Rahmen des Projekts „Elternarbeit und frühe Hilfen“ sowie der in Kooperation mit Nachbarkommunen durchgeführte Radkurs (stattgefunden in Weyhe 2012 und 2013). Zudem wurde 2013/2014 auch wieder ein Schwimmkurs für erwachsene Migrantinnen durchgeführt.</p> <p>Die Bearbeitung der eigenen Migrationsgeschichte und das Erkennen der damit verbundenen Chancen, Möglichkeiten und Stärken standen im Focus dreier verschiedener Workshops für Frauen, die von zwei Psychologinnen bzw. Familientherapeutinnen angeleitet wurden.</p> <p>Möglichkeiten zur Begegnung wurden unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten u.a. auch mit einem Interkulturellen Frühstück oder dem Interkulturellen Sommerfest geschaffen.</p>

	<p>In Abstimmung mit dem Integrationsbeauftragten sensibilisiert die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Team des Umsonstladens für die Bedarfe bei der Versorgung von Flüchtlingsfamilien.</p> <p>Ferner leisten einzelne Ehrenamtliche des 2010 initiierten Projekts „Hier bin ich zu Haus“ weiterhin in 1:1-Begegnungen Sprachförderung für erwachsene MigrantInnen.</p>
Angebote für Alleinerziehende	<p>Ergänzend zum jährlich angebotenen Vortrag einer Rechtsanwältin zum Thema „Trennung und Scheidung“ wurden im Berichtszeitraum weitere Maßnahmen speziell für Alleinerziehende umgesetzt.</p> <p>Dazu zählen ein Informations- und Beratungsangebot in Zusammenarbeit mit dem Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV e.V.) , bei dem neben rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich Unterhalt und Umgang u.a. auch weitere Entlastungsmöglichkeiten aufgezeigt wurden.</p> <p>Zudem wurde in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro Syke eine dortige Alleinerziehenden-Gruppe auch für WeyherInnen geöffnet mit der Option, bei entsprechendem Bedarf einen regelmäßigen Treffpunkt auch in Weyhe zu etablieren.</p>
Stärkung von Frauen mit Behinderung	<p>Zur Sensibilisierung für die besonderen Problemlagen von Frauen mit Behinderung wurden verschiedene Veranstaltungsformate insbesondere zum Thema Gewalt und Prävention angeboten:</p> <p>Ein Vortrag zum Thema Gewalt gegen Frauen mit Behinderung mit der Psychologin Cassandra Ruhm, ein Selbstbehauptungskurs für Mädchen und junge Frauen mit Handicap sowie eine Lesung zum Zusammenhang von Gewalterfahrungen und psychischen Gesundheitsproblemen.</p>
Demographischer Wandel / Angebote für Ältere	<p>Anregungen zu neuen Konzepten für Älterwerdende wurden vor Allem im Bereich Wohnen aufgegriffen. Im Rahmen einer Veranstaltungsreihe zum Thema „neue Wohnformen im Alter“ konnten in Kooperation mit verschiedenen KooperationspartnerInnen rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen, unterschiedliche Modelle sowie Best-Practice-Beispiele vorgestellt werden.</p> <p>Auf großes Interesse stieß zudem ein besonderer Selbstbehauptungskurs für ältere Frauen.</p>
Ansprache von Jugendlichen	<p>Durch eine stärkere Abstimmung mit den Jugendhäusern wurde versucht, bedarfs- und interessengerecht gemeinsame Maßnahmen für Jüngere anzubieten. Dazu zählten neben einem jährlichen Wendo-Kurs für Mädchen auch weitere Einzelformate, wie bspw. ein Stencil-Workshop. Durch besondere Ansprache und Einbeziehung von Jungen konnte deren Anteil an den alljährlichen Babysitting-Kursen stark gesteigert werden.</p> <p>Bei der Durchführung des Zukunftstags für Mädchen und Jungen (Girls` Day / Boys` Day) wurde der Personalservice von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt.</p>
Häusliche und sexualisierte Gewalt	<p>Neben den spezifischen Präventionskursen für vielfältige Gruppen von Frauen und Jugendlichen haben insbesondere am Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11. jährlich Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit stattgefunden, bspw. mit speziellen Brötchentüten für Bäckereien.</p>

	In Kooperation mit beiden KGSen wurden SchülerInnen u.a. in Großvorträgen zu K.O.-Tropfen informiert.
Regelmäßige Gruppen- und Beratungsangebote im Frauenzentrum	<p>Neben Einzelveranstaltungen und der unregelmäßigen Nutzung durch verschiedene Gruppen und Vereine finden folgende Angebote ihren Raum im Louise-Ebert-Zentrum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsonstladen • Café Louise • agab-Beratung für Erwerbslose • SoVD-Beratung – kultursensible Sozialberatung • Interkultureller Gesprächskreis • Sprachförderung „Hier bin ich zu Haus“ • Qigong • Kreativkreis • PEKiP • Sprechstunde des Integrationsrates (zeitweilig)
Ausstellungen	<p>Im Berichtszeitraum gab es folgende Ausstellungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frauen im Aufbruch (geschichtsrelevante Frauen im Großraum Bremen) • Verfolgt, Vertrieben, Ausgegrenzt (Fotodokumentation zur Lebenssituation der ethnischen Minderheiten im Kosovo und in Serbien) • Moneta (Frauen und Geld in Geschichte und Gegenwart; dezentral im Landkreis) • K.O.-Tropfen
Einzelberatungen zu unterschiedlichen Themen	Als Anlaufpunkt bei gleichstellungsrelevanten Fragen oder Problemen fungieren die wöchentliche Sprechstunde der Gleichstellungsbeauftragten und telefonische Beratungen gleichermaßen. Die Weitergabe von Informationen geschieht im Sinne einer Erstberatung, d.h. bei nicht unmittelbar lösbaren bzw. juristischen Fragen eine Weitervermittlung an entsprechende Fachstellen bzw. zuständige Institutionen sowie Aufzeigen von ergänzenden Unterstützungsmöglichkeiten in Weyhe und dem Landkreis Diepholz.
Vernetzung	<p>Auch in diesem Berichtszeitraum weitergeführt wurde die Netzwerk-Koordination des Weyher Frauennetzes.</p> <p>Darüber hinaus stand die Gleichstellungsbeauftragte in regelmäßigem Austausch mit zahlreichen örtlichen Organisationen und Institutionen, um gemeinsam themenspezifische Angebote durchzuführen. KooperationspartnerInnen waren im Berichtszeitraum u.a. SprachLOS e.V., VHS, Jugendhäuser, Behindertenbeirat, Integrationsrat, Zukunftswerkstatt Gesundheit und Pflege, FairNet u.a.m..</p> <p>Zudem nahm die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig an Konferenzen und Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten teil – landkreis-, landes- und bundesweit.</p>

Erläuterungen Teilzeit

Teilzeitquoten erwerbstätiger Frauen und Männer nach Alter in Deutschland (2012), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2014



Die Teilzeitquote erwerbstätiger Frauen und Männer – hier bestimmt als Arbeitszeiten von höchstens 31 Wochenstunden – differenziert sich in Deutschland stark nach dem Lebensalter aus. Dies gilt für die Männer, aber in noch weitaus stärkerem Maße für die Frauen.

Bei den Männern in Deutschland lässt die Abbildung der Teilzeitquote nach Altersgruppen für das Jahr 2012 eine „wannenartige“ Verteilung erkennen: In den jüngeren Jahren und im späteren Lebensabschnitt weisen Männer deutlich höhere Teilzeitquoten auf als im mittleren Erwachsenenalter zwischen dem 30. und 57. Lebensjahr. Dies kann u. a. darauf zurückgeführt werden, dass viele Männer begleitend zu ihren Ausbildungen erwerbstätig sind.

- Im Alter von 22 bis 25 Jahren arbeitet rund jeder sechste erwerbstätige Mann in Deutschland ausschließlich in Teilzeit.
- Bei den älteren Altersgruppen fällt die Teilzeitquote der Männer deutlich niedriger aus und liegt bei den Männern im Alter von 40 Jahren bei nur sechs Prozent. Erst bei den Altersgruppen ab Mitte 50 und noch mehr bei den Männern über 60 ist eine deutlich höhere Teilzeitquote festzustellen.

Für die große Mehrheit der erwerbstätigen Männer ist Teilzeit damit temporär begrenzt auf den Beginn oder das Ende ihres Erwerbslebens.

Ein ganz anderes Bild ergibt sich für die erwerbstätigen Frauen in Deutschland. Allenfalls für jüngere Frauen zeigt sich ein ähnlicher Verlauf wie bei Männern, allerdings auf weitaus höherem Niveau.

- Mit Mitte 20 arbeitet fast jede dritte erwerbstätige Frau ausschließlich in Teilzeit. Dies liegt teilweise an dem höheren Anteil an schulischen und universitären Ausbildungen unter Frauen, und ihren dadurch häufigeren ausbildungsbegleitenden Teilzeittätigkeiten.
- Zwischen Mitte 20 und Anfang 40 fallen die Teilzeitquoten mit steigendem Alter höher aus: Ab Mitte 30 arbeiten erwerbstätige Frauen mehrheitlich Teilzeit.
- In älteren Altersgruppen fallen die Teilzeitquoten wieder etwas niedriger aus, dennoch arbeitet zwischen Mitte 40 und Ende 50 jede zweite erwerbstätige Frau nur Teilzeit.

Diese im Jahr 2012 festzustellenden starken Alterseffekte könnten sich in den nächsten Jahren allerdings verändern. Insbesondere dann, wenn Frauen zunehmend die familienbedingten Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit weiter verkürzen und damit ihre Chancen auf eine Vollzeitstelle auch im späteren Erwerbsverlauf verbessern können.

Der regionale Vergleich offenbart starke Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland.

- Die Männer in Ost- und Westdeutschland weisen einen ähnlichen Verlauf der altersspezifischen Teilzeitquoten auf, allerdings mit durchgehend um einige Prozentpunkte höheren Quoten in Ostdeutschland. Die Ursache hierfür dürfte auch in den ungünstigeren Bedingungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes liegen.
- In den jüngeren Altersgruppen bis Ende 20 haben erwerbstätige Frauen in Ostdeutschland und in Westdeutschland relativ ähnliche Teilzeitquoten, die aber schon weit über jenen der Männer liegen.
- Ab Anfang 30 steigt die Teilzeitquote bei den ostdeutschen Frauen eher leicht, aber bei den westdeutschen Frauen stark an. In den Altersgruppen zwischen 40 und Mitte 50 liegt sie für die westdeutschen Frauen um teilweise mehr als 20 Prozentpunkte über jener der ostdeutschen Frauen.

Damit zeigt sich bei den Frauen ein klares West- Ost-Gefälle bei der Teilzeitarbeit, trotz der (immer noch) angespannteren Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Bei den Frauen der Altersgruppen zwischen 40 und Mitte 50 ist die Teilzeitquote in Westdeutschland jeweils mindestens 1,5-mal höher als die gleichaltriger Frauen in Ostdeutschland.

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Hanna Wolf; Lena Oerder (Recht)

Quelle: <http://www.boeckler.de/51984.htm>

Literatur: Statistisches Bundesamt (2013): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Wiesbaden