

Edewecht



Gemeinsamer Bericht der Bürgermeisterin und der
Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen der Gemeinde Edewecht zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Vierter Berichtszeitraum: 2013 – 2015

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen	S. 3
2. Fakten aus dem aktuellen Atlas zur Gleichstellung	S. 5
3. Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung	S. 7
3.1. Personalauswahlverfahren	S. 8
3.2. Personalentwicklung	S. 8
3.3. Personalbestandsdaten	S. 10
4. Arbeit in der Gleichstellungsstelle	S. 19
3.1 Beratung und Information	S. 19
3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	S. 20
3.3 Arbeitsmarkt und Frauen	S. 21
3.4. Schwerpunktthemen und Impulse der Gleichstellungsstelle	S. 22
3.5. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und Arbeitsgruppen	S. 23
3.6 Ausstattung der Gleichstellungsstelle	S. 24
4. Jugendarbeit und Jugendpflege	S. 25

1. Vorbemerkungen

Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist für Niedersachsen in §9 Absatz 7 NKomVG festgeschrieben (bis 10/2011: "Gemeindeordnung/ Landkreisordnung").

"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." (aus: NKomVG, § 9 (7))

Hiermit liegt nun hier der vierte gemeinsame Bericht der Bürgermeisterin und der Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen für den Berichtszeitraum 2013 bis 2015 in der Gemeinde Edewecht vor.

Mit Datum vom 09.12.2010 hat der Niedersächsische Landtag das am 01.01.2011 in Kraft getretene neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz verabschiedet (NGG).

Das NGG sieht vor, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Das Gesetz bezieht sich also nicht auf eine reine Frauenförderung, sondern stellt vielmehr die Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit der Familienaufgaben in den Vordergrund. Hierzu sollen Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes beseitigt werden.

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 % liegt. § 3 Abs. 4 NGG definiert, dass ein Bereich im Sinne des Gesetzes eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist.

Gemäß § 58 Abs. 1 Nr. 2 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) beschließt der Rat die Richtlinien, nach denen die Verwaltung geführt werden soll. Dazu gehört auch die Umsetzung des NGG innerhalb der Organisation und Struktur der Verwaltung.

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

Niedersächsische Verfassung, Art. 3, Abs. 2, Satz 3

Dem öffentlichen Dienst kommt somit bei der Erfüllung des Artikel 3 eine Vorbildfunktion zu. In Niedersachsen sind deshalb alle Kommunen verpflichtet, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Gleichstellung hat somit Verfassungsrang – die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Stabsaufgabe. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten ist notwendig, um den Interessen von Frauen und Männern in ihrem unmittelbaren Lebensbereich Geltung zu verschaffen und dem Auftrag der Verfassung, tatsächliche Gleichberechtigung herauszustellen, gerecht zu werden. Durch die Einbindung in das politisch administrative System, die Ausstattung ihrer Funktion mit Rechten, Kompetenzen, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten bringen sich die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in die Gestaltung kommunaler Aufgaben ein und fördern die Gleichberechtigung in den Kommunen.

1993 wurde das so genannte Frauenbeauftragtengesetz verabschiedet, mit dem die Niedersächsische Gemeindeordnung (§ 5 a NGO) und die Niedersächsische Landkreisordnung (§ 4 a NLO) geändert wurden. Seit dem haben die kommunalen Gebietskörperschaften eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Durch die Gesetzesnovellierung führt das Gesetz den Begriff der Gleichstellungsbeauftragten anstelle desjenigen der Frauenbeauftragten ein. Damit soll herausgestellt werden, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich für den Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen beider Geschlechter einsetzen sollen.

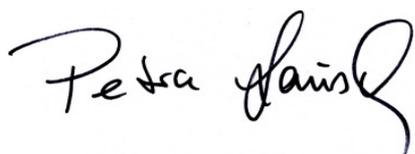
Eines der zentralen Themen der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ist ausdrücklich im Gesetz als Aufgabenfeld benannt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine wesentliche Voraussetzung für die faktische Gleichstellung der Geschlechter.

Neben der Darstellung der gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Gemeinde Edewecht in all ihren Zuständigkeiten soll dieser Bericht auch einen Überblick über die unterschiedlichen Themenbereiche und Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsstelle für die Jahre 2013 bis 2015 geben. Die tägliche Arbeit zeigt, dass in Sachen Gleichberechtigung in den letzten Jahrzehnten viel erreicht wurde, vieles selbstverständlicher ist, was früher undenkbar war. Die Sensibilität für die Gleichstellung von Frau und Mann ist geweckt und Chancengleichheit ist heute oftmals schon Bestandteil der Verwaltungskultur. Zusammenfassend kann gesagt werden, Erfolge sind sichtbar, Handlungsbedarfe aber weiterhin offensichtlich:

Bundesweit sind Frauen heute besser denn je ausgebildet und qualifiziert, aber auf der Führungsebene nach wie vor eher selten zu finden. Aber auch bei guten Startchancen: Im Beruf ist es für Frauen nach wie vor wesentlich schwieriger, in Führungspositionen aufzusteigen und bei gleicher Tätigkeit auch die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen zu erhalten. Sie sind häufiger von Arbeitslosigkeit und Altersarmut betroffen.

Die Frauenerwerbsquote steigt stetig, aber noch immer sind es in erster Linie die Mütter, die das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewältigen müssen. Gleichstellungspolitik muss deshalb an die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ansetzen. Dazu gehört auch weiterhin zwingend, qualitativ gute Betreuungsmöglichkeiten in ausreichender Anzahl vorzuhalten und flexiblere Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es nicht nur Müttern, sondern auch Vätern ermöglichen, Familie und Beruf und berufliches Fortkommen zu vereinbaren.

Der vorliegende Bericht gibt Aufschluss über die Bestrebungen der Gemeinde Edewecht, die Gleichberechtigung und Chancengleichheit in der Gesellschaft, Politik und Verwaltung voran zu bringen. Er dokumentiert Erreichtes und Erfolge, verdeutlicht Defizite und verweist auf Herausforderungen der Zukunft. Damit schafft er eine Grundlage für die Entwicklung neuer Ziele und Maßnahmen nicht nur dort, wo es um Gleichberechtigung und Chancengleichheit geht.



Petra Lausch
Bürgermeisterin



Kerstin Borm
Gleichstellungsbeauftragte

2. Fakten aus dem aktuellen

„Zweiten Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen“

Mit Beispielen aus dem Landkreis Ammerland

Veröffentlicht im Mai 2013:

(Aktuellere statistische Zahlen liegen noch nicht vor)

Eine nachhaltige und zielorientierte Gleichstellungspolitik lässt sich am besten auf Basis gesicherter Daten sachlich begründen und umsetzen. Einen großen Beitrag dazu leisten bundesweit die indikatorengestützten Publikationen „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - Eine Standortbestimmung" aus dem Jahr 2009 und der Anfang 2013 erschienene „2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland", der auch Veränderungen im Zeitverlauf aufgezeigt. Die vergleichende Dokumentation ausgewählter Indikatoren, die fast ausschließlich auf amtlichen Statistiken beruhen, ermöglicht es, bundesweit den regional erreichten Stand der Gleichstellung abzubilden.

Niedersachsen hat im März 2010 als erstes Bundesland den regionalisierten „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen" vorgelegt. Er ist weitgehend am Deutschland-Atlas angelehnt und dient der Standortbestimmung, wo die Gemeinden und Kreise in Niedersachsen gleichstellungspolitisch stehen. Der fortgeschriebene zweite niedersächsische Atlas wurde im Mai 2013 veröffentlicht. Erneut wird in den vier Bereichen

- Partizipation
- Bildung und Ausbildung
- Arbeit und Einkommen
- Lebenswelt

durch Indikatoren - diesmal sind es 22 - die gleichstellungspolitische Lage in den niedersächsischen Landkreisen, kreisfreien Städten, der Stadt und der Region Hannover veranschaulicht. Zudem wird die Entwicklung von 2008 im Vergleich zu 2011 dargestellt.

Der Atlas eröffnet die Chance, von denjenigen Kommunen zu lernen, die auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichberechtigung schon ein gutes Stück vorangekommen sind. Zugleich wird sichtbar, wo weitere Schritte im Wettbewerb um den Standortfaktor Gleichstellung vonnöten sind.

Politische Partizipation (Mandate in den kommunalen Vertretungen)

Einer der am häufigsten in der Öffentlichkeit verwendeten Gradmesser für die Gleichstellung ist die Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen. Dies gilt für die Mitwirkung am Entscheidungsprozess auf allen Ebenen des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens.

Der durchschnittliche Frauenanteil in Niedersachsen an den Mandaten in den Kreistagen und in den Räten der kreisfreien Städte sowie in der Regionsversammlung Hannover bei der Kommunalwahl 2011 betrug 26,8 % , 2006 waren es 24,4 %.

Der Landkreis Ammerland bildet hier mit 13,0 % das Schlusslicht in Niedersachsen.

Bildung und Ausbildung

Der Bildung und Ausbildung kommen im Zuge der weiter fortschreitenden Entwicklung von der Industrie- zur Wissensgesellschaft eine immer größere Bedeutung zu.

Aufgrund der Bedeutung der schulischen Abschlüsse für den weiteren Lebensverlauf wurden hierfür fünf Indikatoren ausgewählt. Dabei zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Mehr junge Frauen als Männer haben höherer Bildungsabschlüsse. Zu beachten ist allerdings, dass die Daten aus dem allgemein bildenden Schulsystem die „2. Chance“ bzw. das Aufholen nicht vollständig wiedergeben. Hier sind es eher die Jungen als die Mädchen, die nicht abgeschlossene Schulausbildungen nachholen.

Im Landkreis Ammerland lag der Jungenanteil an den Abgängerinnen und Abgängern aus allgemein bildenden Schulen 2011 ohne Schulabschluss bei 57,7 %. (vgl. Salzgitter 34,8 %, Landkreis Wesermarsch 77,4 %).

Der Jungenanteil aus allgemein bildenden Schulen mit Hauptschulabschluss lag dagegen im Ammerland landesweit an vierthöchster Position mit 66,9 %. Auch bei männlichen Schulabgängern mit Hochschulreife lag der Anteil im Ammerland relativ hoch mit 54,5 %.

Beschäftigung

In Berufen und Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, liegen Verdienste und Aufstiegschancen deutlich unter denen in typischen Männerberufen. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit wirken sich nach wie vor zusätzlich negativ auf das berufliche Fortkommen und die Bezahlung aus. Die Bruttostundenlöhne sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen liegen bundesweit durchschnittlich um knapp ein Viertel unter denen der Männer.

- Die Beschäftigungsquote von Frauen im Ammerland lag bei 49 % und bei Männern bei 58,3 %. Das bedeutet bei beiden Geschlechtern eine Zunahme zum vorherigen Berichtszeitraum.
- Die Ammerländer Teilzeitbeschäftigtenquote lag bei Frauen bei 39,6 % (+1,2 %) und bei Männern bei 5,0 % (+0,3%).
- Die Minijob-Quoten der 30 – bis unter 55jährigen Männer und Frauen lagen im Ammerland bei den Frauen bei 27,2 % (+6,4 %) und bei Männern bei 4,2 % (- 0,1 %)
- Die Arbeitslosenquote von Männern und Frauen im Ammerland stellt sich wie folgt dar:

Frauen	4,7 % (-1,5 %)
Männer	4,3 % (-0,5 %)

Das war zum Erhebungszeitraum Juni 2011 landesweit die vierthöchste Quote.

Rollenverteilung

- Väterbeteiligung beim Elterngeldbezug (Kinder 2010 geboren)
im Ammerland 22,8 % (+ 4,4 %)
- Männeranteil in Ammerländer Kindertageseinrichtungen 2,8 % (+ 1,1 %)

Existenzgründungen

Frauenanteil an den Neugründungen von Einzelunternehmen 2011

im Ammerland: 37,2 % (+0,4 %)

Lebenserwartung

Männeranteil an der Bevölkerung über 65 Jahre im Ammerland 45 % (+ 0,3 %)

Nach Gifhorn und Harburg ist das der dritthöchste Anteil landesweit.

3. Gleichstellungsarbeit in der Verwaltung

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Mit der Neufassung des Gesetzes werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern werden, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Der dem Landtag im Januar 2010 vorgelegte 3. Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes hat gezeigt, dass die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen in Niedersachsen noch nicht in allen Bereichen erreicht ist. Zwar stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten, in Führungsämtern sind sie aber nach wie vor unterrepräsentiert. So beträgt landesweit der Anteil der Frauen in den B-Gehältern zwischen 12 und 16 %, ohne Lehrkräfte beträgt der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe A 12 21,3 %. Frauen stellen aber über 90 % der Teilzeitbeschäftigten und der Beurlaubten. Die Familienarbeit der Frauen ist also einer der wesentlichen Gründe für deren geringere Repräsentanz in Führungsämtern. Andererseits sind Männer in den Berufen des Erziehungs- und Pflegebereiches stark unterrepräsentiert. Es gibt daher nach wie vor Handlungsbedarf, um im öffentlichen Dienst die beruflichen Chancen von Männern und Frauen anzugleichen und eine echte Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Die Zusammenarbeit zwischen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Niedersächsischen Gemeindeordnung und anschließend daran im NKomVG geregelt. Danach wirkt die Gleichstellungsbeauftragte 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.

„Der Bürgermeister oder die Bürgermeisterin hat die Gleichstellungsbeauftragte in allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig zu beteiligen und ihr die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt insbesondere für Personalangelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang berechtigt, Einsicht in die Akten der Gemeindeverwaltung zu nehmen.“

Die Gleichstellungsstelle der Gemeinde Edeweicht ist nach gesetzlichen Vorgaben direkt der Verwaltungsspitze zugeordnet. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte laut NKomVG bei rechtmäßiger Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an Weisungen gebunden. Sie besitzt gegenüber der Behördenleitung ein direktes Mitteilungs- und Anspracherecht.

In der konkreten Arbeitspraxis der Verwaltung bedeutet dies für die Gleichstellungsbeauftragte, dass sie unmittelbar mit der Bürgermeisterin unter dem Aspekt von Chancengleichheit zusammenarbeitet. Für das tatsächliche Gelingen von Gleichstellung - verwaltungsintern sowie verwaltungsextern – ist die inhaltliche Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch die Bürgermeisterin ganz entscheidend.

Der regelmäßige Austausch der Gleichstellungsbeauftragten mit der Verwaltungsspitze findet unter anderem in den regelmäßigen Fachbereichsleiterrunden statt. Diese Sitzungen sind für das Querschnittsamt der Gleichstellungsbeauftragten besonders wichtig und hilfreich.

3.1 Personalauswahlverfahren und Beförderungen

Im Sinne der dargestellten Vorgaben wurde die Gleichstellungsbeauftragte an Personalauswahlverfahren wie folgt beteiligt:

- Sichtung der Bewerbungsunterlagen
- Teilnahme an Auswahlverfahren
- Teilnahme an feed-back-Gesprächen

Eine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Ausschreibungstexten sowie eine Beteiligung bei der Vorauswahl gab es nicht.

Bei Beförderungen ist die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum nicht beteiligt worden.

3.2 Personalentwicklung

Im Rahmen des novellierten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist der Abbau von Unterrepräsentanzen das vorrangige Ziel, d.h. Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung sollen bei ihren Bemühungen um eine gute Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben gefördert und unterstützt werden. Darüber hinaus ist es gesetzlich vorgegeben, Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu ermöglichen.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das Gesetz die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte (Definition siehe 2.3 Personalbestandsdaten) zum 31.12.2015 ist von acht im Jahre 2013 auf sieben zum Ende 2015 gesunken.

14 männliche Führungskräfte gab es 2013, Ende 2015 waren es 15.

Die Diskrepanz bei der Anzahl der Führungskräfte im Vergleich zum vorherigen Bericht erklärt sich dadurch, dass die Gemeinde Edewecht zum 01.01.2013 die AÖR: „Pflege Service Edewecht - ambulante und stationäre Pflege der Gemeinde Edewecht“ eingerichtet hat und dessen MitarbeiterInnen nicht mehr bei der Gemeinde Edewecht, sondern bei der AÖR beschäftigt sind.

Weiterhin unterrepräsentiert bleibt die Gruppe der Frauen in der Statusgruppe der Beamten. Lediglich fünf der insgesamt 17 Stellen sind hier mit Beamtinnen besetzt.

Ein völlig anderes Verhältnis ergibt sich dagegen bei den Beschäftigten ab der Entgeltgruppe 9, da finden sich mit 12 zu 4 deutlich mehr Frauen als Männer wieder. Ursache dafür ist auch, dass hier viele Stellen im eher frauentypischen Arbeitsbereich der Kindergärten (Leiterinnen) zu finden sind. Allerdings ist hierbei anzumerken, dass der Anteil der männlichen Mitarbeiter in den Kindergärten im Berichtszeitraum von einem auf drei Mitarbeiter angestiegen ist.

(Nähere Informationen siehe „Personalentwicklung – Gesamtaufstellung“)

Auch zukünftig gilt es im Blick zu behalten, dass allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit geboten wird, Familien- und Berufsleben gut miteinander vereinbaren zu können. Neben der Nutzung der allgemeinen Gleitzeit für die Bediensteten der Verwaltung war das Personalamt bestrebt, auf den Einzelfall bezogene Teilzeitregelungen und Einsatzmöglichkeiten anzubieten und zu entwickeln. Aus der Gesamtaufstellung der Übersicht „Personalentwicklung“ wird auch die Tendenz deutlich, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verstärkt Elternzeit, Beurlaubungen und Freistellungsphasen in Anspruch nehmen. Hierbei ist insbesondere die weitere Etablierung der Elternzeit auch für männliche Mitarbeiter im Blick zu behalten. Die gesetzliche Elternzeit ist in diesem Berichtszeitraum erstmals sowohl von weiblichen Kolleginnen wie auch von männlichen Kollegen in Anspruch genommen worden.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Verwaltungen sind im Vergleich zu anderen Berufsgruppen in hohem Maße stress- und burnout-gefährdet. Dauerhafter Stress macht krank, vermindert die Leistungsfähigkeit und führt häufig zu Arbeitsunfähigkeit. Durch die interne Beratungsarbeit in der Gleichstellungsstelle wird zunehmend deutlich, dass es auch in der Verwaltung der Gemeinde Edewecht weiterhin angezeigt zu sein scheint, zukünftig noch stärker den Fokus auf präventive und gesund erhaltende Maßnahmen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu legen. Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement werden ausdrücklich begrüßt und sollten möglichst zukünftig noch weiter ausgebaut werden.

Zur Sicherstellung einer guten Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben sowie vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, der sich insbesondere für Erzieherinnen in den kommunalen Kindergärten, aber auch für gute Verwaltungskräfte abzeichnet, hat die Gleichstellungsbeauftragte in Absprache mit dem Personalamt im Sommer 2013 ein Konzept zu Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung erarbeitet. Im Berichtszeitraum fanden sich aber nicht genügend MitarbeiterInnen, die eine betriebliche Kinderbetreuung in Anspruch nehmen wollten.

3.3 Personalbestandsdaten

Erläuterungen:

a)	Unter Führungspositionen fallen: <ul style="list-style-type: none">- Bürgermeisterin- Fachbereichsleiter/in- stv. Fachbereichsleiter/in- Leiter/in Kindertagesstätten- Hausmeister/in- Vorarbeiter/in Bauhof- Leiter/in Bad
b)	Nicht in den Zahlen enthalten sind: <ul style="list-style-type: none">- Auszubildende- Aushilfen- Beschäftigte in Maßnahmen nach dem SGB II bzw. III- Bundesfreiwilligendienstler
c)	Unter „sonstige Beurlaubungen“ fallen: <ul style="list-style-type: none">- Rente auf Zeit- Unbezahlter Sonderurlaub- Dauererkrankungen- Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015

Beamte und Beschäftigte

GESAMTAUFSTELLUNG

A	B	C	D	Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
				W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
		01.01.2013		146	40	186	5	11	16	151	51	202
		31.12.2015		157	45	202	5	12	17	162	57	219
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>										
F		01.01.2013		11	5	16	4	7	11	15	12	27
G		31.12.2015		12	4	16	4	8	12	16	12	28
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>										
I		01.01.2013		6	8	14	2	6	8	8	14	22
J		31.12.2015		5	9	14	2	6	8	7	15	22
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>										
L		01.01.2013		5	0	5	0	0	0	5	0	5
M		31.12.2015		8	0	8	0	0	0	8	0	8
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>										
O		01.01.2013		3	1	4	1	0	1	4	1	5
P		31.12.2015		10	2	12	0	0	0	10	2	12
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>										
R		01.01.2013		3	0	3	0	0	0	3	0	3
S		31.12.2015		0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013		135	39	174	4	11	15	139	50	189
U		31.12.2015		139	43	182	5	12	17	144	55	199

**)

*)

**)

*)

*) hiervon eine Beschäftigte/Führungskraft im gehobenen Dienst derzeit auf Dauer erkrankt. Dafür ein männlicher Beschäftigter (zusätzlich) in diese Position aufgestiegen.

**) davon eine Beschäftigte/Führungskraft in ATZ-Freistellungsphase

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015

Beamte und Beschäftigte

Einzelaufstellung VERWALTUNG

A	B	C	Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
			W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
		01.01.2013	29	11	40	5	11	16	34	22	56
		31.12.2015	34	9	43	5	12	17	39	21	60
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>									
F		01.01.2013	4	4	8	4	7	11	8	11	19
G		31.12.2015	4	3	7	4	8	12	8	11	19
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>									
I		01.01.2013	0	0	0	2	6	8	2	6	8
J		31.12.2015	0	0	0	2	6	8	2	6	8
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>									
L		01.01.2013	1	0	1	0	0	0	1	0	1
M		31.12.2015	2	0	2	0	0	0	2	0	2
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>									
O		01.01.2013	0	1	1	1	0	1	1	1	2
P		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>									
R		01.01.2013	1	0	1	0	0	0	1	0	1
S		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013	27	10	37	4	11	15	31	21	52
U		31.12.2015	32	9	41	5	12	17	37	21	58

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015

Beamte und Beschäftigte

Einzelaufstellung SCHULEN

A			Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
			W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
B											
C		01.01.2013	43	7	50	0	0	0	43	7	50
D		31.12.2015	39	10	49	0	0	0	39	10	49
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>									
F		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>									
I		01.01.2013	0	6	6	0	0	0	0	6	6
J		31.12.2015	0	6	6	0	0	0	0	6	6
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>									
L		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>									
O		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P		31.12.2015	3	1	4	0	0	0	3	1	4
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>									
R		01.01.2013	1	0	1	0	0	0	1	0	1
S		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013	42	7	49	0	0	0	42	7	49
U		31.12.2015	36	9	45	0	0	0	36	9	45

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015
Beamte und Beschäftigte
Einzelaufstellung KINDERTAGESEINRICHTUNGEN

A	B	C	Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
			W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
		01.01.2013	64	1	65	0	0	0	64	1	65
		31.12.2015	69	3	72	0	0	0	69	3	72
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>									
		01.01.2013	5	0	5	0	0	0	5	0	5
		31.12.2015	5	0	5	0	0	0	5	0	5
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>									
		01.01.2013	6	0	6	0	0	0	6	0	6
		31.12.2015	5	1	6	0	0	0	5	1	6
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>									
		01.01.2013	4	0	4	0	0	0	4	0	4
		31.12.2015	6	0	6	0	0	0	6	0	6
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>									
		01.01.2013	3	0	3	0	0	0	3	0	3
		31.12.2015	7	0	7	0	0	0	7	0	7
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>									
		01.01.2013	1	0	1	0	0	0	1	0	1
		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013	56	1	57	0	0	0	56	1	57
U		31.12.2015	56	3	59	0	0	0	56	3	59

*) hiervon eine Beschäftigte/Führungskraft im gehobenen Dienst derzeit auf Dauer erkrankt. Dafür ein männlicher Beschäftigter (zusätzlich) in diese Position aufgestiegen.

**) davon eine Beschäftigte/Führungskraft in ATZ-Freistellungsphase

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015

Beamte und Beschäftigte

Einzelaufstellung BAUHOF

A	B	C	Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
			W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
		01.01.2013	0	10	10	0	0	0	0	10	10
		31.12.2015	0	13	13	0	0	0	0	13	13
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>									
F		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>									
I		01.01.2013	0	1	1	0	0	0	0	1	1
J		31.12.2015	0	1	1	0	0	0	0	1	1
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>									
L		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>									
O		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>									
R		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013	0	10	10	0	0	0	0	10	10
U		31.12.2015	0	13	13	0	0	0	0	13	13

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015

Beamte und Beschäftigte

Einzelaufstellung BAD

A	B	C	Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
			W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
		01.01.2013	1	5	6	0	0	0	1	5	6
		31.12.2015	6	4	10	0	0	0	6	4	10
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>									
F		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>									
I		01.01.2013	0	1	1	0	0	0	0	1	1
J		31.12.2015	0	1	1	0	0	0	0	1	1
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>									
L		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>									
O		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>									
R		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013	1	5	6	0	0	0	1	5	6
U		31.12.2015	6	4	10	0	0	0	6	4	10

Personalentwicklung 01.01.2013 bis 31.12.2015

Beamte und Beschäftigte

Einzelaufstellung SONSTIGE

A	B	C	Beschäftigte			Beamte			Insgesamt		
			W	M	zus.	W	M	zus.	W	M	zus.
		01.01.2013	9	6	15	0	0	0	9	6	15
		31.12.2015	9	6	15	0	0	0	9	6	15
E	davon (C u. D)	<i>geh. Dienst (ab A9/Egr. 9)</i>									
F		01.01.2013	2	1	3	0	0	0	2	1	3
G		31.12.2015	3	1	4	0	0	0	3	1	4
H	davon (C u. D)	<i>Führungspositionen</i>									
I		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
K	davon (C u. D)	<i>Elternzeit</i>									
L		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
M		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N		<i>Sonstige Beurlaubungen</i>									
O		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P		31.12.2015	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Q		<i>ATZ-Freistellungsphase</i>									
R		01.01.2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S		31.12.2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	Tatsächlich beschäftigt	01.01.2013	9	6	15	0	0	0	9	6	15
U		31.12.2015	9	5	14	0	0	0	9	5	14

Erläuterungen

a) Unter Führungspositionen fallen:

- Bürgermeister/in
- Fachbereichsleiter/in
- stv. Fachbereichsleiter/in
- Leiter/innen Kindertageseinrichtungen
- Hausmeister/in
- Vorarbeiter/in Bauhof
- Leiter/in Bad

b) Nicht in den Zahlen enthalten sind:

- Auszubildende
- Aushilfen
- Beschäftigte in Maßnahmen nach dem SGB II bzw. III
- Bundesfreiwilligendienstler/innen

c) Unter "sonstige Beurlaubungen" fallen:

- Rente auf Zeit
- Unbezahlter Urlaub
- Dauererkrankungen
- Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG

4. Arbeit in der Gleichstellungsstelle

Das Aufgabenspektrum der Gleichstellungsarbeit ist vielfältig und als Querschnittsaufgabe sowohl innerhalb wie auch außerhalb der Verwaltung zu betrachten.

Inhalte, Schwerpunkte und Konzepte der Arbeit verändern sich ständig durch den Strukturwandel, neue gesetzliche Grundlagen und den damit verbundenen vielen neuen Aufgaben und Zielen der Gleichstellungsarbeit. Die Veränderung hat sich dabei sozusagen von der ursprünglichen Frauenförderung hin zu mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer vollzogen. Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist daher besonders die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit in der Kommune von Bedeutung und bedarf ihres besonderen Engagements in den unterschiedlichsten Bereichen.

Um die sozialen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und ihre Chancengleichheit im kommunalen Zusammenhang zu berücksichtigen, arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte:

in der Verwaltung und Politik:

- für die betriebliche Gleichstellung von Frauen und Männern
- mit der Verwaltungsspitze und den Fachbereichen zu geschlechtsspezifischen Themen
- in politischen Gremien

in der Öffentlichkeit:

- durch Beratung von Bürgerinnen und Bürgern
- durch Vorträge, Veranstaltungen und Veröffentlichungen
- durch Förderung und Unterstützung von Projekten
- mit Institutionen, Verbänden und Gruppierungen
- in Arbeitsgemeinschaften, Kooperationen und Projekten

4.1 Beratung und Information

Das Beratungsangebot in der Gleichstellungsstelle richtet sich sowohl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gemeinde Edewecht wie auch an Bürgerinnen und Bürger. Beide Gruppen nehmen dieses Beratungsangebot zahlreich in Anspruch.

Einzelberatungsgespräche der Gleichstellungsbeauftragten erfolgten / erfolgen schwerpunktmäßig zu folgenden Themenbereichen:

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Berufstätige
- Finanzielle Hilfen zur Erziehung von Kindern
- Frühkindliche Entwicklung und Bildung
- Kinder im Übergang Kindergarten – Grundschule – und dann?
- Kinder in der Pubertät
- Themen der Gesundheitsvorsorge: Essstörungen, Alkohol- und Drogenkonsum, etc.

- Gesundheitliche Probleme wie chronische Erschöpfungszustände, Burnout, Depressionen
- Suche nach Ausbildungs- und Praktikumsstellen
- Teilzeitbeschäftigung
- Berufliche Orientierung, Qualifizierung und Weiterbildung
- Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase
- Existenzgründung für Frauen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Häusliche Gewalt
- Trennung und Scheidung
- Sorgerechtsfragen
- Finanzielle Hilfen
- Hilfen bei Antragstellungen
- u. v. m.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Familienleben mit Erwerbstätigkeit zu verbinden ist in Deutschland noch immer nicht unproblematisch. Die Familienphase wird zunehmend von Eltern als finanzielles Risiko begriffen. Für Frauen bedeutet die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer reduzierte Erwerbstätigkeit mit Abstrichen bei der sozialen Sicherheit und den Karriereaussichten.

Eine zukunftsweisende gesellschaftliche Entwicklung erfordert es, Kinder- und Familienfreundlichkeit sowie Geschlechtergerechtigkeit durch eine Balance von Familien- und Arbeitswelt zu verändern. Heute ist es nicht leichter geworden, eine familienfreundliche Arbeitswelt zu schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv zu unterstützen.

Die Zukunftschancen auch der Gemeinde Edewecht hängen wesentlich davon ab, ob sie für Familien attraktive Lebensbedingungen bieten kann. Für die Lebensqualität von Familien sind neben den wirtschaftlichen Rahmendaten die sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen, die sie vor Ort antreffen, entscheidend.

Diese benötigten guten Rahmenbedingungen in Edewecht für Familien zu schaffen gehört seit den Anfängen der Gleichstellungsstelle im Jahre 1997 zu den zentralen Zielsetzungen. Mit der Novellierung des sog. Frauenbeauftragtengesetzes im April 2005 wurde dieser Schwerpunkt auch gesetzlich festgeschrieben. Durch die Einrichtung des Familienbüros im August 2007 im Rahmen des Landesprogramms „Familien mit Zukunft“ konnte der

Beratungsumfang und das Beratungsangebot deutlich ausgeweitet werden. Durch die Anbindung an die Gleichstellungsstelle ergab sich der große Vorteil, dass Gleichstellungsstelle und Familienbüro über einen weiten Zeitraum (39 Stunden) besetzt sind und somit Ratsuchende oftmals sofort oder sehr zeitnah eine Beratung in Anspruch nehmen können.

Die personelle und räumliche Zusammenlegung des Familienbüros mit der Gleichstellungsstelle hat sich bezüglich des Beratungsangebotes auch langfristig bewährt. Viele gemeinsame Schnittpunkte gerade im Hinblick auf die Beratungsarbeit machen passgenaue Hilfs- und Unterstützungsangebote für Familien erst möglich.

Ausreichende Angebote der Kinderbetreuung – vor allem der unter Dreijährigen - können die Chancen einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen. Daneben kann auch der Ausbau des Angebotes an Ganztagsplätzen in Kindertagesstätten und Schulen diesen Ansatz positiv unterstützen.

Durch die Einrichtung der ersten Krippengruppe in der Edewechter Kindertagesstätte zum 01.02.2008 wurde Edewechter Eltern eine erste Wahlmöglichkeit für die Betreuung der unter Dreijährigen eröffnet und damit ein weiteres gutes Betreuungsangebot neben der Kindertagespflege etabliert. Im Berichtszeitraum können in der Gemeinde Edewecht an zwei Standorten in Edewecht und Friedrichsfehn insgesamt 72 Krippenplätze angeboten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei allen Planungen zur Einrichtung der Krippen beteiligt und konnte Ideen und Vorschläge mit einbringen.

Innerhalb der Verwaltung der Gemeinde Edewecht gibt es auch weiterhin Bestrebungen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Berufsrückkehrerinnen auf den Einzelfall bezogene Teilzeitregelungen und Einsatzmöglichkeiten anzubieten.

4.3 Arbeitsmarkt

Der Abbau von Benachteiligungen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist ein wesentliches gleichstellungspolitisches Ziel. In diesem Kontext ist die Gleichstellungsbeauftragte in verschiedenen Kooperationen aktiv gewesen und hat unterschiedliche Maßnahmen initiiert, bzw. gefördert. Dazu zählen der kontinuierliche fachliche Austausch mit der Bundesagentur für Arbeit, das Anbieten von Informationen zum beruflichen Wiedereinstieg sowie die Teilnahme oder Durchführung von Veranstaltungen zu den Themen

- Elternzeit
- Kinderbetreuung
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Rente
- Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse
- Berufswahlspektrum für Mädchen/Jungen

Im Bereich Wiedereingliederungen von Frauen aus dem ALG-II-Bezug in den Arbeitsmarkt gibt es nach wie vor eine gute und enge Kooperation zwischen der Fallmanagerin des Landkreises, der Arbeitsvermittlerin der Gemeinde Edewecht und der Gleichstellungsbeauftragten. So konnten in vielen Einzelfällen gemeinsam individuelle Problemlösungen gefunden werden, die dazu beitragen, Frauen, insbesondere Müttern, die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

4.4 Schwerpunktthemen und Impulse der Gleichstellungsstelle

Durch die Einrichtung des Familienbüros und die damit verbundene Zusammenlegung mit der Gleichstellungsstelle hat sich auch weiterhin als ein Schwerpunkt der Tätigkeit die Sicherstellung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfestigt. Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte zu diesem Thema eine Vielzahl von Informationen, Anregungen und Initiativen eingebracht.

Dazu zählen die Fortführung und fachliche Begleitung folgender Angebote:

- Organisation der Kinderferienhorte in Edewecht und Friedrichsfehn in den Oster-, Sommer- und Herbstferien
- Begleitung und Unterstützung der Nachmittagsangebote an den Grundschulen
- Mütterberatung
- Fachliche Beratung des örtlichen Tageselternvereins
- Ausbildung und Begleitung der Familienpaten

Weitere thematische Schwerpunkte in Form von Vorträgen oder Durchführung von Informationsveranstaltungen der Gleichstellungsstelle waren daneben:

- Frauen und Gesundheit
- Frauen und Politik
- Begleitung des „Mammographie-Screening Programms alle zwei Jahre
- Informationsangebote zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg“
- Informationsangebote zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“
- Veranstaltungsreihe „Betriebsbesichtigungen für Frauen“
- Verschiedene kulturelle Angebote
- Angebote zum Internationalen Frauentag/Internationalen Männertag
- Ausbildung, Vermittlung u. Beratung von Tagesmüttern
- Schulung von Babysittern
- Organisation von verschiedenen Informationsabenden und –angeboten für Eltern
- Leitung des Präventionsrates einschl. Organisation und Durchführung von Aktivitäten
- Initiierung und Durchführung von jährlichen Angeboten zum Thema „Kinderarmut“

4.5 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und Arbeitsgruppen

Die Gleichstellungsbeauftragte hat laut NkomVG die Möglichkeit, an allen Sitzungen politischer Gremien des Gemeinderates mit Antrags- und Widerspruchsrecht teilzunehmen. Im Berichtszeitraum hat sie an folgenden Ausschüsse regelmäßig teilgenommen:

- Ratssitzung
- Verwaltungsausschuss
- Kinder-, Jugend- und Sozialausschuss
- Schulausschuss
- Sport- und Kulturausschuss

An weiteren Ausschusssitzungen hat die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen, sofern gleichstellungsrelevante Punkte auf der Tagesordnung standen.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten besteht in der Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften und Multiplikatoren. Die fachliche Mitarbeit in Arbeitskreisen oder die Initiierung und Leitung von diesen ist besonders wichtig für die Verankerung und Etablierung von Chancengleichheit vor Ort.

Verwaltungsintern hat die Gleichstellungsbeauftragte in folgenden Gremien und Arbeitskreisen mitgearbeitet:

- Amtsleiter/Fachbereichsleiterrunden
- Projektgruppe Personalentwicklung
- Arbeitsgruppen zum Kommunalmarketing
- Strategie-Workshops

Die regelmäßigen Arbeitskreise im Überblick:

- Landearbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen
- Arbeitsgemeinschaft der Ammerländer Gleichstellungsbeauftragten
- Edewechter Präventionsrat
- Arbeitskreis Edewechter Kinderfest
- Arbeitskreis Häusliche Gewalt
- Arbeitskreis Frühe Hilfen

Fallbezogene, aber durchaus kontinuierliche Zusammenarbeit gibt es darüber hinaus mit der Polizei, der Staatsanwaltschaft, dem Jugendamt, dem Gesundheitsamt, Ärzten, Hebammen, anderen Beratungseinrichtungen und verschiedenen Bildungsträgern.

4.6 Ausstattung der Gleichstellungsstelle

- Stundenzahl:

19,5 Stunden für die Gleichstellungsarbeit

- Haushaltsansatz (ohne Personalkosten):

Für die Gleichstellungsarbeit standen Mittel zur Verfügung für folgende Bereiche:

- Öffentlichkeitsarbeit
- Aus- und Fortbildung
- Geschäftsausgaben
- Büromaterialien, Drucksachen
- Post- und Fernmeldegebühren
- Dienstreisen

in Höhe von

2013	3.000,- €
2014	3.000,- €
2015	3.000,- €

5. Jugendarbeit und Jugendpflege

Gleichstellungsorientierte Maßnahmen und damit geschlechterdifferenzierte Angebote haben nach wie vor seit vielen Jahren bei der Arbeit der Jugendpflege der Gemeinde Edewecht einen hohen Stellenwert und werden weiter kontinuierlich ausgebaut, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu erkennen und abzubauen.

Darüber hinaus arbeitet die Edewechter Jugendpflege seit vielen Jahren intensiv beim Arbeitskreis Mädchenarbeit der Ammerländer JugendpflegerInnen mit.

Geschlechtsspezifische Angebote der Gemeindejugendpflege Edewecht im Zeitraum 2013-2015

2013

Veranstaltung	Zeit	Ort	Anzahl der TN
Mädchengruppe	freitags	JZ Friedrichsfehn	
Bildungsfahrt für Mädchen	31.01.-02.02.	Schullandheim Dötlingen	10
Aktionstag für Mädchen	22.07.	Casa Metjendorf	9
Lebens- und Berufsorientierung für Mädchen	3 Tage während der Herbstferien	Hamburg	8

2014

Veranstaltung	Zeit	Ort	Anzahl der TN
Mädchengruppe	freitags	Jugendzentrum Friedrichsfehn	
Aktionstag für Mädchen	01.02., 10-15 Uhr	Zentrum für Kinder und Jugend Westerstede	8
Talentcampus – Zirkusprojekt für Mädchen	4.08.-8.08.	KVHS Westerstede	12
Abenteuertag für Jungen	10.09.	Jeddeloher Busch Hinterm Rhaden	8
Lebens- u Berufsorientierung für Mädchen	3 Tage während der Herbstferien	Hamburg	8

2015

Veranstaltung	Zeit	Ort	Anzahl der TN
Mädchengruppe	freitags	Jugendzentrum Friedrichsfehn	
Bildungsfahrt für Mädchen	1.2.-3.02.	Jugendherberge Leer	10
Kunst erleben nur für Mädchen	23.07.	Jugendzentrum Wiefelstede	9
Lebens- u Berufsorientierung Für Mädchen	19.10.-21.10.	Hamburg	8
Deeskalations- und Selbstbehauptungstraining für Mädchen	22.10., 10-15 Uhr	Schule Osterscheps	48
Deeskalations- und Selbstbehauptungstraining für Mädchen	23.10. 9-14 Uhr	Schule Osterscheps	40