



LANDKREIS ROTENBURG (WÜMME)

Vierter Gemeinsamer Bericht

des Landrates

und

der Gleichstellungsbeauftragten

nach § 9 Absatz 7 NKomVG

**über die Maßnahmen zur Verwirklichung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

2013 – 2015



GEMEINSAMER BERICHT
DES LANDRATES UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DES LANDKREISES ROTENBURG ^(WÜMME)



Inhalte

	Seite
I. Rechtliche Grundlagen	5
II. Bericht des Landrates	7
III. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	18
IV. Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten	23
V. Gemeinsames Fazit	24



I. Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sind

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

Im NKomVG lautet § 9 Absatz 7:

„Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.“

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

Die Berichtspflicht soll

- dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.

Der Bericht soll Aufschluss darüber geben,

- wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist,
- in welcher Höhe ihr Haushaltsmittel zur Verfügung stehen,
- wie die Zusammenarbeit im Berichtszeitraum war,
- welche Anregungen, Initiativen und Vorschläge von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen und,



GEMEINSAMER BERICHT
DES LANDRATES UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DES LANDKREISES ROTENBURG ^(WÜMME)

- welche Maßnahmen davon in der Gemeinde umgesetzt oder aus welchen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.

Der Erste Bericht wurde dem Kreistag für die Berichtszeit 2004 bis 2006 im Juli 2007 zur Beratung vorgelegt, der Zweite Bericht für die Berichtszeit 2007 bis 2009 im September 2010. Der Dritte Bericht umfasste die Jahre 2010 bis 2012 und wurde im Oktober 2013 vorgelegt, der Vierte Bericht behandelt die Jahre 2013 bis 2015.



II. Bericht des Landrates

Gleichstellungsplan 2012 - 2014

Das ursprüngliche Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG 1994) wurde durch das NGG 2010 abgelöst, das am 01.01.2011 in Kraft getreten ist. Das neue NGG verfolgt gemäß § 1 über die schon bisher angestrebte Gleichstellung hinaus als gleichrangiges Ziel, „für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern“. Dies stellte einen Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik dar.

Gemäß § 15 hat jede Dienststelle nun – anstelle des durch das NGG 1994 vorgesehenen Frauenförderplans – jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Im Laufe des Jahres 2011 wurde daher für die Jahre 2012 bis 2014 ein Gleichstellungsplan für die Verwaltung des Landkreises Rotenburg (Wümme) erstellt. Dieser Gleichstellungsplan ist durch Beschluss des Kreistages vom 15.03.2012 in Kraft getreten.

An der Erstellung des Gleichstellungsplans haben das Personalamt, die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat mitgewirkt. In dem Gleichstellungsplan ist festgelegt, auf welche Weise eine evtl. Unterrepräsentanz in bestimmten Vergütungs-/ Entgelt-/ Besoldungsgruppen abgebaut und erstmals auch konkret die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll. Die einzelnen Maßnahmen sind in einem Katalog aufgelistet, der bereits dem Dritten Bericht als Anlage beigelegt war.

Über den Vollzug des Gleichstellungsplans waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung gemäß § 16 NGG 2010 zu informieren. Die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte haben dazu den „Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2012 – 2014 für den Landkreis Rotenburg (Wümme)“ vom 12.05.2015 erstellt. Er wurde den Beschäftigten durch Mitteilung im Intranet vom 02.06.2015 bekannt gegeben. Zusätzlich erfolgte am 24.06.2015 eine Unterrichtung des Personal- und Organisationsausschusses, um die Wirkungen des Gleichstellungsplans im Rahmen einer Erfolgskontrolle festzustellen. Eine Information des Kreistages über die einzelnen Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsplans war und ist nach dem NGG 2010 nicht vorgesehen.

Gleichstellungsplan 2015 – 2017

Ab Dezember 2014 erarbeitete eine fünfköpfige Arbeitsgruppe, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat vertreten waren, die Fortschreibung des ersten Gleichstellungsplans für die nächsten drei Jahre. Der Gleichstellungsplan 2015 – 2017 wurde am 12.03.2015 vom Kreistag beschlossen. Da die meisten Maßnahmen aus dem ersten Gleichstellungsplan bereits zufriedenstellend umgesetzt worden waren, konnte der fortgeschriebene Plan erheblich kürzer ausfallen als sein Vorgänger. Über seine Umsetzung wird im 1. Halbjahr 2018 zu berichten sein.

Im Spätsommer 2013 hatte ich den Niedersächsischen Landkreistag gebeten, sich beim Gesetzgeber für eine Harmonisierung der Zeiträume einzusetzen, für die Berichte nach § 9 Absatz 7 NKomVG und § 16 Absatz 2 NGG 2010 zu erstellen sind, um den Verwaltungsaufwand für die Erfüllung der beiden Berichtspflichten zu senken. Seinerzeit wurden sowohl Änderungen des NGG als auch des NKomVG vorbereitet. Mein Vorschlag fand jedoch kein Gehör, so dass die Zeiträume für die beiden Berichte auch künftig auseinanderfallen werden.



Aufstockung des Personals aufgrund der Zuweisung von Flüchtlingen

Einhergehend mit der Zuweisung von Flüchtlingen nach dem Aufnahmegesetz stieg im Laufe des Jahres 2015 das Aufgabenvolumen vor allem im Sozialamt, im Bereich der Gewährung von Asylbewerberleistungen, in der Ausländerbehörde innerhalb des Ordnungsamtes und auch im Jugendamt, was die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge angeht, deutlich an. Dem musste durch zusätzliches Personal Rechnung getragen werden.

Das Sozialamt erhält mit dem Stellenplan 2016 zusätzlich 5 Stellen für Asylbewerberleistungen, die Ausländerbehörde 3,5 (davon 0,5 Reserve) und das Jugendamt 1,5 Stellen für Sozialarbeiter/innen, wobei die Besetzung bereits im Jahre 2015 in Angriff genommen oder realisiert wurde. Hierbei wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten geachtet.

Dienstvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche beim Landkreis Rotenburg (Wümme)

Im Rahmen der Personalentwicklung wurden die wenig akzeptierten Beurteilungsrichtlinien der Verwaltung 2014 durch eine partnerschaftliche Dienstvereinbarung ersetzt, mit der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) ab 2015 verpflichtend eingeführt wurden. Die Einführung der MVGs verfolgt das Ziel, den Bedarf und die stetig steigenden Anforderungen des täglichen Verwaltungsgeschäfts mit den Interessen, Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten, auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so weit wie möglich in Einklang zu bringen. Die MVGs sollen zukünftig im Zentrum der Personalentwicklung stehen.

2014 wurden zuerst alle ca. 90 Führungskräfte in den Häusern zu dem gegenüber den Beurteilungsrichtlinien verbesserten Instrument „MVG“ geschult, Anfang 2015 folgte die entsprechende Schulung der Mitarbeiter/innen. Im Jahr 2015 wurden die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche erstmals verpflichtend durchgeführt.

Dienstvereinbarung über die Nutzung elektronischer Informations- und Kommunikationssysteme beim Landkreis Rotenburg (Wümme)

Verschiedene Umstände machten es erforderlich, die bisherige Dienstvereinbarung den veränderten Gegebenheiten anzupassen. Die neue Dienstvereinbarung vom 01.08.2014 trat durch Bekanntgabe am 11.09.2014 im Intranet in Kraft. Sie enthält auch Regelungen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, die im Rahmen des Audits berufundfamilie vereinbart wurden.

Wegen der Umstellung der E-Mail- und Terminverwaltungssoftware von Novell GroupWise auf Microsoft Outlook wurden entsprechende Passagen in der Dienstvereinbarung angepasst. Insbesondere wurde eine konkretisierende Regelung zum Umgang mit dem E-Mail-Konto bei Abwesenheit eingefügt. Bei geplanter Abwesenheit soll die Absenderin / der Absender eine entsprechende Nachricht erhalten, in der sie / er über die Abwesenheit und die Vertretung informiert wird. Um im Falle der ungeplanten Abwesenheit die Möglichkeit der Kenntnisaufnahme



me von E-Mails sicherzustellen, ist einer Vertretung dauerhaft die Möglichkeit des Zugriffs auf den E-Mail-Eingang einzuräumen.

Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Nach § 84 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) klärt der Arbeitgeber mit dem Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement), wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Das BEM-Verfahren beim Landkreis Rotenburg (Wümme) war bisher nicht umfassend geregelt, es existierte lediglich eine Prozessbeschreibung. Jetzt regelt dies die Dienstvereinbarung vom 25.09.2015, die den Beschäftigten am 15.12.2015 im Intranet vorgestellt wurde.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus möchte der Landkreis Rotenburg (Wümme) mit der Einführung von BEM

- chronischen Krankheiten und Behinderungen vorbeugen,
- frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben möglichst verhindern,
- arbeitsplatzbezogene Gesundheitsgefahren möglichst früh erkennen, ihnen vorbeugen bzw. entgegenwirken,
- Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsbereitschaft wahren und steigern sowie
- betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten reduzieren.

Diese Ziele sollen im Rahmen eines BEM-Verfahrens durch individuell auf die betroffene Person zugeschnittene Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen erreicht werden. Das BEM wird allen betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten, die Teilnahme am BEM ist jedoch freiwillig.

Zertifizierung des Landkreises als familienfreundliches Unternehmen

In Zeiten des Fachkräftemangels wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bekommen und zu halten. Die Attraktivität eines Arbeitgebers hängt für die Fachkräfte nicht zuletzt davon ab, welche Angebote ihnen im Bereich der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben gemacht werden. Eine „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ streben wir schon länger an, so dass es bereits zahlreiche Elemente der familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitslebens in der Kreisverwaltung gibt. Hierzu zählen die flexiblen Arbeitszeiten, Urlaub in den Ferienzeiten, Telearbeit, Kinderbetreuung für unter Dreijährige, das Gesundheitsmanagement und anderes mehr.

Um ein integriertes Zusammenspiel der familienfreundlichen Aspekte der Kreisverwaltung zu erreichen, ließ sich der Landkreis Rotenburg (Wümme) im Rahmen eines Audits durch die berufundfamilie gGmbH als familienfreundliches Unternehmen zertifizieren. Mit der Zertifizierung wollten wir ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bekommen. Der Grundstein für die Zertifizierung wurde 2012 gelegt. Der Vertragsabschluss mit der Fa. HanseCert, der Strategieworkshop, der Auditierungsworkshop,



der Abschluss einer Zielvereinbarung und die erfolgreiche Zertifizierung selbst fallen zeitlich bereits in den aktuellen Berichtszeitraum: Das Zertifikat der berufundfamilie gGmbH wurde dem Landkreis Rotenburg (Wümme) am 27.08.2013 für drei Jahre erteilt.

Im Rahmen der Zertifizierung wurden bereits etablierte familienfreundliche Maßnahmen erfasst und seitdem weitere Maßnahmen umgesetzt, die zum Teil auch Gegenstand des Gleichstellungsplans waren bzw. sind. Diese Maßnahmen mussten 2014 und 2015 jeweils zum Stichtag 27.08. in ausführlichen Berichten für die Auditierungsbehörde beschrieben werden. Zu den umgesetzten Maßnahmen gehören unter anderem:

- die Erstellung von Informationsblättern für die Beschäftigten in ihrer Rolle als werdende Eltern bzw. pflegende Angehörige;
- die Verbesserung der Arbeitsorganisation durch entsprechende Regelungen zur Nutzung der elektronischen Informations- und Kommunikationsdienste;
- der weitere Ausbau der Digitalisierung (Wegbereitung für den Ausbau der Telearbeit);
- das Erstellen von Informationsflyern für interessierte Bewerberinnen und Bewerber und für neue Beschäftigte im Hause zum Thema Familienbewusstsein bzw. zu Ansprechpartnern zu den entsprechenden Themen im Hause;
- Erarbeitung der Dienstvereinbarung zur Durchführung des Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächs und Schulung aller Beschäftigten in der Anwendung des Gesprächsleitfadens;
- die Durchführung von Informationsveranstaltungen zu den Themen Pflege, Elternzeit, Telearbeit usw.
- Fortschreibung des Gleichstellungsplans;
- die Umwandlung der Stellenbesetzungsrichtlinie der Verwaltung zum Entwurf einer partnerschaftlichen Dienstvereinbarung zur Stellenbesetzung (Abschluss 2016);
- die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts (die Bekanntgabe erfolgt nach Abschluss der DV Stellenbesetzung).

Auch nach Ablauf des Zertifikats am 27.08.2016 ist ein Voranbringen weiterer Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit geplant. Eine freiwillige Reauditierung wird jedoch nicht angestrebt, da zum einen die Umsetzung und das Voranbringen der Maßnahmen sehr arbeitsintensiv sind und zum anderen viele Maßnahmen im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplans parallel bearbeitet werden. Damit bleibt der Gleichstellungsplan das Instrument für die Fortschreibung der familienfreundlichen Personalpolitik.

Fortsetzung des Gesundheitsmanagements in der Kreisverwaltung in den Jahren 2013 - 2015

2011 wurde vereinbart, das Konzept der AOK zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Kreisverwaltung umzusetzen. Zum allgemeinen Konzept gehört es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so genannte „Gesundheitstage“ anzubieten. Außerdem umfasst das Angebot Workshops und Vorträge sowie Maßnahmen zur Primärprävention im Sinne von § 20 SGB V in Form von mehrteiligen Kursen. Die Angebotsgestaltung für den Berichtszeitraum wurde aus den Ergebnissen der zweiten Mitarbeiterbefragung entwickelt, die 2013 stattgefunden hat. Aus dem „Gesundheitstag“ ist eine „Gesundheitswoche“ geworden, die abwechselnd an den Standorten Rotenburg und Bremervörde stattfindet.



GEMEINSAMER BERICHT
DES LANDRATES UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DES LANDKREISES ROTENBURG ^(WÜMME)

Im Berichtszeitraum wurde das Angebot wie folgt angenommen:

2013

Ort	Veranstaltung		Tn (w)	Tn (m)	Tn (gesamt)
ROW	AufbauSeminar	Stressbewältigung	10	6	16
BRV	Primärprävention	Rückenschule	8	7	15
		Summe:	18	13	31
BRV	Gesundheitstag				
	div. Informationsstände und Kurse		(nicht erfasst)		

2014

Ort	Veranstaltung		Tn (w)	Tn (m)	Tn (gesamt)
BRV	Primärprävention	Rückenschule	11	1	12
ROW	4 Workshops	PC-müde Augen	32	11	43
ZEV	1 Workshop	PC-müde Augen	7	2	9
BRV	2 Workshops	PC-müde Augen	18	6	24
		Summe:	68	20	88
ROW	Gesundheitswoche Vorträge und Kurse				
	3 Vorträge	Essverhalten; Augen- training; Gesundheits- förderung mit Klang	73	11	84
	10 Kurse	Rückenfit, Qi Gong, Flexibar u. a.	160	18	78
		Summe:	233	29	262

2015

Ort	Veranstaltung		Tn (w)	Tn (m)	Tn (gesamt)
BRV	Primärprävention	Rückenschule	8	0	8
ROW	Primärprävention	Starker Rücken	6	3	9
ROW	Primärprävention	Pilates	18	0	18
BRV	2 Workshops	Work-Life-Balance	18	3	21
ROW	3 Workshops	Work-Life-Balance	29	9	38
		Summe:	79	15	94
ROW	Gesundheitswoche Vorträge und Kurse				
	4 Vorträge	Stress; PC-müde Au- gen; Futter fürs Büro; Unverträglichkeiten	45	7	52
	17 Kurse	Shiatzu; Schulter- Nacken; Aquaback; Meditation u. a.	180	24	204
		Summe:	225	31	256

Insbesondere von den Mitarbeiterinnen wurden die Angebote zum Kennenlernen von Maßnahmen zur besseren Ernährung, Bewegung, Fitness und von neuen Sportarten hervorragend angenommen. Von den männlichen Beschäftigten nutzten verhältnismäßig wenige das vielfältige Angebot. Möglicherweise wird ein schlechter Gesundheitszustand subjektiv von ihnen nicht als solcher wahrgenommen. Hier gilt es andere Wege zu finden, um das Gesundheitsbewusstsein zu schärfen und das Interesse an einer gesunden Lebensweise zu steigern.



„Mit dem Rad zur Arbeit“ – an dieser 2004 gestarteten Aktion des Allgemeinen Deutschen Fahrrad-Clubs und der AOK nehmen regelmäßig Mitarbeitergruppen aus der Kreisverwaltung teil. Ziel ist es, den Präventionsgedanken zu stärken und die Bevölkerung zu mehr sportlicher Aktivität zu animieren. In den Sommermonaten des Berichtszeitraums haben erneut durchschnittlich 40 Beschäftigte im Jahr an der Aktion teilgenommen – davon 56 % Frauen – und haben in jedem Jahr im Rahmen der Aktion mehr als 11.000 km mit dem Fahrrad zur Arbeit zurückgelegt.

Fortgesetzte Finanzierung der Familienservicebüros

Seit Herbst 2007 bestehen im hiesigen Landkreis drei regionale Familienservicebüros in den Regionen Bremervörde, Zeven und Rotenburg (Wümme) als koordinierende Service- und Dienstleistungsangebote. Nach Beendigung des Niedersächsischen Landesprogramms „Familien mit Zukunft“ übernimmt der Landkreis Rotenburg (Wümme) seit 2011 vollständig die Finanzierung für die drei Familienservicebüros im Umfang von insgesamt 4,5 Stellen.

Arbeitsschwerpunkt ist der flächendeckende, bedarfsgerechte Ausbau und die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes im Landkreis (Einführung des Rechtsanspruchs für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr zum 01.08.2013). Darüber hinaus sind die sechs Mitarbeiterinnen der Familienservicebüros regional u. a. für folgende Aufgaben zuständig:

- Anlauf-/Beratungsstelle für Eltern/Elternteile zu verschiedenen Fragen der Kinderbetreuung und Kindererziehung.
- Beratung aller Träger von Kindertageseinrichtungen und aller Kindertageseinrichtungen (Krippen, Kindergärten, Spielkreise, Horte) in allen fachlichen und rechtlichen Fragen gemäß § 11 des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG). Hierzu zählt auch die regelmäßige Durchführung von Arbeitskreisen und -treffen mit pädagogischem Fach- und Leitungspersonal zu spezifischen Themenbereichen sowie die Organisation und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen für pädagogische Fach- und Leitungskräfte. Diese Fachberatung ist Bestandteil der Vereinbarung zwischen den kommunalen Kita-Trägern und dem Landkreis.
- Umsetzung des Schutzauftrags gemäß § 8a Sozialgesetzbuch Achtes Buch – Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII), § 8a/ 8b-Fachkraft für Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege und Projektträger im Bereich Frühe Hilfen. Diese Aufgabe ist u. a. Bestandteil der Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrags zwischen allen Kita-Trägern sowie den Projektträgern im Bereich Früher Hilfen und dem Landkreis.
- Überprüfung von Kindertagespflegepersonen in Vorbereitung zur Erteilung einer Pflegeerlaubnis gemäß § 43 SGB VIII.
- Qualifizierung, Beratung und Vermittlung von Kindertagespflegepersonen.
- Umsetzung der Aufgaben nach dem Niedersächsischen Gesetz über das Einladungs- und Meldewesen für Früherkennungsuntersuchungen von Kindern (NFrüherkUG).
- Koordinierung der drei regionalen Netzwerke Frühe Hilfen im Landkreis nach § 3 Bundeskinderschutzgesetz (BKisSchG) (ca. 120 verschiedene Träger/Mitglieder).
- Schulung und fachliche Begleitung von ehrenamtlichen Familienbesucherinnen sowie Koordinierung der Begrüßungsbesuche für Familien mit Neugeborenen durch ehrenamtliche Familienbesucherinnen.

Der Landkreis unterstützt mit dem fortgesetzten Betrieb der Familienservicebüros die Mütter und Väter, die Familie und Berufstätigkeit miteinander vereinbaren müssen bzw. wollen und



erhöht gleichzeitig seine Attraktivität als Wohn- und Wirtschaftsstandort für Familien und Fachkräfte.

Neufassung der Vereinbarung zwischen dem Landkreis und den kreisangehörigen Gemeinden über die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen

Zum 01.01.2014 ist die – in wesentlichen Punkten überarbeitete – Vereinbarung zwischen dem Landkreis und den kommunalen Trägern von Kindertagesstätten über die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen in Kraft getreten. Die neu gefasste Vereinbarung hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2017 und beinhaltet u.a. eine deutliche Anhebung der bisherigen Betriebskostenförderung für die kommunalen Kita-Träger.

So hat der Landkreis die Betriebskostenförderung von vormals kreisweit rund 1,5 Mio. € auf nunmehr ca. 3,3 Mio. € jährlich aufgestockt und damit mehr als verdoppelt. Gleichzeitig wurde eine neue Förderstruktur eingeführt, von der insbesondere die Träger von Kindertagesstätten profitieren, die erweiterte Betreuungs- und Öffnungszeiten anbieten. So erhöhte sich beispielsweise der Fördersatz im Krippenbereich für ein 45 Stunden wöchentlich betreutes Kind von bislang 485 € auf nunmehr 1.845 € pro betreutem Kind und Jahr. Für den gleichen Betreuungsumfang im Kindergartenbereich hat der Landkreis die Förderung von bislang 329 € auf nunmehr 1.260 € pro Kind und Jahr angehoben.

Die zuvor im Hinblick auf den – zum 01.08.2013 in Kraft getretenen – Rechtsanspruch auf Betreuung für Kinder ab Vollendung des ersten Lebensjahrs vorgesehene Investitionsförderung für den Ausbau von Krippenplätzen wurde als dauerhafte Regelung in die Vereinbarung aufgenommen. Darüber hinaus fördert der Landkreis nunmehr auch die Schaffung zusätzlicher Hortplätze mit Investitionskostenzuschüssen von 6.500 € pro Platz.

Mit der neuen Vereinbarung hat der Landkreis deutliche Anreize für die kommunalen Träger geschaffen, den Ausbau und die qualitative Verbesserung ihrer Betreuungsangebote weiter voranzutreiben. Durch die starke Erhöhung der Betriebskostenförderung wird die Finanzsituation der kommunalen Träger von Kindertagesstätten im Landkreis auf deutlich bessere Füße gestellt. Der Ausbau der Betreuungsangebote soll die Familien im Landkreis unterstützen und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

Fortgesetzte Freistellung der Eltern von den Kostenbeiträgen für die Betreuung ihrer Kinder im vorletzten Kindergartenjahr vor der Einschulung

In Erweiterung der durch das Land Niedersachsen für das letzte Kindergartenjahr vor der Einschulung gesetzlich geregelten Gebührenbefreiung stellt der Landkreis seit Beginn des Kindergartenjahrs 2012/13 die Eltern mit Wohnsitz im Landkreis auch von den Gebühren für die Betreuung ihrer Kinder im vorletzten Jahr vor der Einschulung frei. Zur Umsetzung dieser Maßnahme hat der Landkreis zusammen mit Vertretern der kreisangehörigen Kommunen eine Vereinbarung erarbeitet, auf deren Grundlage der Landkreis den Kita-Trägern die entgangenen Gebühreneinnahmen in pauschalierter Form ausgleicht. Für die Gebührenfreiheit des vorletzten Kindergartenjahres wendet der Landkreis jährlich etwas mehr als 2 Mio. € als freiwillige Leistung auf.



Indem die Betreuung in Kindertagesstätten im Landkreis Rotenburg (Wümme) damit nunmehr in den beiden letzten Jahren vor der Einschulung für die Eltern kostenfrei angeboten wird, wurde ein starker Anreiz für die Eltern geschaffen, die Vorschulkinder in einer Kindertagesstätte betreuen zu lassen. Hierdurch wird zum einen die frühkindliche Bildung vor der Einschulung unterstützt und zum anderen eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern im Landkreis erreicht

Betrieb der Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ im Kreishaus Rotenburg

Seit dem 01.11.2011 hält der Landkreis nach dem Umbau der ehemaligen Hausmeisterwohnung im Kreishaus Rotenburg und des dazugehörigen Außenbereichs eine flexible Betreuungsmöglichkeit für Kleinkinder von Mitarbeitern/innen vor. Die verpachtete Großtagespflegestelle „Die Wümmewichtel“ ist mit kleinkindgerechtem Mobiliar und Spielmaterialien ausgestattet. Hier arbeiten bis zu drei qualifizierte Tagespflegepersonen zusammen und betreuen ihre Tageskinder in gemeinsamen Räumen. Es werden ausschließlich Kinder im Alter ab acht Wochen (Ende des Mutterschutzes) und bis zu maximal drei Jahren betreut (Beginn der Betreuung im Kindergarten).

Mit dem Angebot hat die Kreisverwaltung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit geschaffen, Beruf und Familie noch besser miteinander vereinbaren zu können. Arbeit und Kinderbetreuung können so „unter einem Dach“ stattfinden: Während die Eltern arbeiten, werden die Kinder qualifiziert betreut. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird es damit erleichtert, direkt im Anschluss an die Elternzeit schneller wieder in die Berufstätigkeit zurück zu kehren – mit der Sicherheit im Hintergrund, dass ihre Kinder nicht nur qualitativ gut und liebevoll, sondern auch in Elternnähe versorgt sind.

In der Großtagespflegestelle können bis zu zehn gleichzeitig anwesende Tageskinder betreut werden. Insgesamt haben die Betreiberinnen die Möglichkeit, bis zu fünfzehn Betreuungsverträge abzuschließen. Damit besteht die Möglichkeit, die maximale Belegung der zehn Ganztagsplätze mit bis zu 15 Kindern auszuschöpfen, da einzelne Plätze unter mehreren Kindern aufgeteilt werden können. Die Pächterinnen sind vertraglich verpflichtet, bevorzugt Kinder von Landkreismitarbeiterinnen und –mitarbeitern aufzunehmen. Von den betreuten Kindern sind zurzeit vier Kinder von Landkreismitarbeitern/innen (Stand: 31.12.2015).

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

Pilotprojekt Tagespflege-Vertretungsstützpunkt

Im Juni 2015 hat der Landkreis in Zeven seinen ersten Tagespflege-Stützpunkt eröffnet. Hier können Eltern aus den Samtgemeinden Zeven, Selsingen, Tarmstedt, Sittensen und Fintel ihre Kinder bis 14 Jahren kurzfristig betreuen lassen, wenn zum Beispiel die eigene Tagesmutter krank, zur Fortbildung oder in Urlaub ist und die Kinder nicht von ihren Eltern betreut



werden können. Es handelt sich hierbei um ein Pilotprojekt des Landkreises. In Niedersachsen ist diese Einrichtung die Erste ihrer Art im ländlichen Raum.

Mit der Möglichkeit, den Vertretungsstützpunkt zu nutzen, erhalten insbesondere berufstätige Eltern mehr Sicherheit bei der Betreuung ihres Kindes. Für alle Eltern bzw. Familien besteht damit im Vertretungsfall ein adäquates, bedarfsgerechtes Angebot von bis zu acht Betreuungsstunden täglich an fünf Werktagen. Die Plätze werden durch das Familienservicebüro in Zeven vermittelt.

An Sachkosten für die Einrichtung des Stützpunkts brauchte der Landkreis aufgrund günstiger baulicher Umstände nur ca. 8.650 € aufzuwenden; das Land beteiligte sich gemäß der Richtlinie zum Ausbau der Tagesbetreuung für unter Dreijährige (RAT) mit Fördermitteln von ca. 76 % an diesen Kosten. Für die wöchentlich 40 Stunden Bereitschaftszeit der Tagespflegeperson im Stützpunkt wird vom Landkreis eine Pauschale gezahlt, die sich jährlich auf rund 26.000 € beläuft. Zusätzlich erhält die Tagespflegeperson die tatsächlich geleisteten Betreuungsstunden mit einem Aufschlag pro Stunde vergütet.

Das Betreuungsangebot wird mit durchschnittlich bislang 72 Betreuungsstunden monatlich sehr gut angenommen. Bisher wurden 17 Kinder in verschiedenen Vertretungsfällen (zum Teil wiederholt) betreut.

Bestellung von ehrenamtlichen Integrationslotsinnen und Integrationslotsen sowie Asylbegleiterinnen und Asylbegleitern

Die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte ist ein wichtiger Prozess im Rahmen der Integration. Zugewanderte Menschen haben mit Integrationslotsinnen und Integrationslotsen die Möglichkeit, Unterstützung bei den Fragen des täglichen Lebens zu erhalten.

Im Zeitraum von 2013 bis 2015 haben die Volkshochschulen Rotenburg (Wümme) und Zeven sowie die Ländliche Erwachsenenbildung Bremervörde 35 Frauen und 9 Männer (insgesamt 44 Personen) als Integrationslotsinnen und Integrationslotsen ausgebildet. Sie unterstützen und begleiten die Zugewanderten u.a. bei Fragen zur Bildung, Arbeit, Wohnungssuche und anderen Alltagsfragen. Darüber hinaus zeigen sie Wege zu den örtlichen professionellen Beratungs- und Betreuungsangeboten auf.

Neben den Integrationslotsinnen und Integrationslotsen hat der Landkreis Rotenburg (Wümme) erstmals im Jahr 2014 ein Qualifizierungsmodul speziell zur Asylbegleitung angeboten. In den bisher vom Landkreis Rotenburg (Wümme) und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitestgehend selbst durchgeführten drei Kursen wurden 31 Frauen und 8 Männer (insgesamt 39 Personen) ausgebildet. Das Engagement der ehrenamtlichen Asylbegleiterinnen und Asylbegleiter bezieht sich auf die Begleitung und Unterstützung der den Gemeinden des Landkreises zugewiesenen Asylbewerberinnen und Asylbewerber, angefangen von der Wohnungssuche bis hin zur Begleitung bei Behördengängen sowie der Sprachvermittlung.

Seit Januar 2015 werden die Ehrenamtlichen, die sich in den Bereichen Migration und Integration engagieren, durch die neu eingerichtete Koordinierungsstelle Migration und Teilha-



be des Landkreises begleitet und betreut. Zuvor erfolgte diese Begleitung durch die Koordinierungsstelle für das Ehrenamt.

Beratungshilfe für Menschen mit Migrationshintergrund

Im September 2012 wurde im Jobcenter in Rotenburg (Wümme), Zeven und Bremervörde eine Beratungshilfe für Menschen mit Migrationshintergrund eingerichtet, die das Ziel verfolgte, erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II mit Migrationshintergrund und ihre Angehörigen zusätzlich bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Angebot dieser Beratungshilfe umfasste die Beratung und Hilfestellung bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und die Unterstützung bei der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Rotenburg (Wümme), den hiesigen Arbeitgebern, dem Familienservicebüro (Kinderbetreuung), Maßnahmeträgern und weiteren örtlichen Arbeitsmarktakteuren unter Berücksichtigung der sprachlichen und kulturellen Besonderheiten der Kunden mit Migrationshintergrund.

Im März 2013 wurde das Angebot jedoch wieder eingestellt, da es nicht ausreichend genutzt wurde und darüber hinaus häufig Fragen gestellt wurden, die nicht im Bereich der Zuständigkeit des Jobcenters zu lösen waren. Die betreffenden Kunden werden nunmehr an die zuständigen Beratungsstellen verwiesen.

Einrichtung der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe

Seit dem 01. Januar 2015 hat die Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe ihre Arbeit im Landkreis Rotenburg (Wümme) aufgenommen, welche durch das Land Niedersachsen über die Richtlinie „Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe“ gefördert wird. Organisatorisch ist die Stelle bis Ende 2015 dem Jobcenter und seit Anfang 2016 dem Sozialamt zugeordnet. In Niedersachsen wurde mit Ausnahme eines Landkreises in allen Landkreisen eine Koordinierungsstelle eingerichtet. Ansprechpartnerin beim Landkreis Rotenburg (Wümme) ist Frau Diana Altun.

Hauptaufgabe der Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe ist es, durch die Einbeziehung aller Akteurinnen und Akteure vor Ort allen Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Zur Erreichung dieses Ziels wurde im Landkreis bereits eine Bestandsaufnahme der integrationsfördernden Maßnahmen vorgenommen und ausgewertet. Diese Darstellung ist ein Baustein des zukünftigen lokalen Handlungskonzeptes. Zu den Aufgaben der Koordinierungsstelle gehört im Weiteren, sich u. a. in bestehende Netzwerke einzubringen und ggf. neue zu schaffen, die interkulturelle Öffnung der Kommunalverwaltung voranzubringen sowie die Förderung des Ehrenamtes zu unterstützen. Aktuell werden sowohl die Integrationslotsinnen und Integrationslotsen als auch die Asylbegleiterinnen und Asylbegleiter durch die Koordinierungsstelle begleitet. Außerdem arbeitet die Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe eng mit den Migrationsberatungsstellen im Landkreis sowie mit anderen Landkreisen in den Fragen der Migration und Teilhabe zusammen.

Neben der Netzwerkarbeit, der Betreuung der Ehrenamtlichen und der Bearbeitung der Aufgaben, die durch die Richtlinie beschrieben sind, hat die Koordinierungsstelle gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises, der Koordinierungsstelle „Frauen & Wirt-



schaft“ sowie der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt des Jobcenters an der Einrichtung des Arbeitskreises Frauenförderung und dessen Projekt „Do It – Rotenburger Willkommenskultur“ mitgewirkt.

Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt für die Jahre 2013 – 2015

Gemäß § 18e Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) bestellt jeder Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende aus der Mitarbeiterschaft seines Jobcenters eine/n Beauftragte/n für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Die Beauftragten unterstützen und beraten sowohl die Jobcenter als auch die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die mit diesen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung für Arbeitsuchende, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern.

Im hiesigen Jobcenter wurde Frau Rebecca Rekate am 01.07.2011 zur Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsplatz (BCA) bestellt. Während ihrer Elternzeit 2014/2015 wurden die Aufgaben der/des BCA vorübergehend von Frau Mareen Engel, Herrn Marcus Oberstedt und Frau Diana Altun wahrgenommen.

Die BCA begleitete 2012 den Förderantrag der Grone-Schulen Niedersachsen GmbH – Gemeinnützig -, der zur Gründung der Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ am 01.01.2013 führte (siehe dort). Ende 2013 konnte die BCA eine Kooperationsvereinbarung mit der BCA der Agentur für Arbeit Stade abschließen, mit der seitdem ein regelmäßiger Austausch stattfindet.

Im Frühjahr 2014 gaben die Gleichstellungsbeauftragte und die BCA die gemeinsam von ihnen entwickelte Broschüre „Informationen für Unternehmen mit Familienblick“ heraus. Am 18.09.2014 wurde das erste „Lokale Bündnis für Familien“ unter meiner Schirmherrschaft gegründet; der Lenkungsgruppe gehören das Mehrgenerationenhaus Waffensen, die Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ und die BCA an. Das Bündnis soll in mehreren Arbeitsgruppen Netzwerkfunktionen übernehmen und an Lösungen im Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie mitwirken.

2015 plante und realisierte das Bündnis für Familien im Südkreis „Still- und Wickelstationen“ an verschiedenen Geschäftsstandorten, damit Mütter mit ihren Babys und Kleinkindern ruhige Orte finden können, um ihr Kind zu stillen oder zu wickeln. Ebenfalls 2015 gründeten die BCA, die Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ den „Arbeitskreis Frauenförderung“, der das Projekt „Do It – Rotenburger Willkommenskultur“ erfolgreich initiierte; das Projekt soll Frauen mit Migrationshintergrund beim Weg zurück in den alten Job helfen.

Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ in den Jahren 2013 - 2015

Die „Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft Landkreis Rotenburg (Wümme)“ ist seit dem 01.01.2013 als 22. Koordinierungsstelle in Niedersachsen tätig. Sie ist ein regionales Bindeglied zwischen Wirtschaft, Arbeitsmarktakteuren, Weiterbildungseinrichtungen und Arbeit



suchenden Frauen. Unter den Prämissen Gleichstellung, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Inklusion werden Frauen dabei unterstützt, die wirtschaftliche Entwicklung der Region aktiv mitzugestalten.

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

Das Jobcenter beteiligt sich finanziell am Betrieb der Koordinierungsstelle. Die Zuschüsse beliefen sich für das Jahr 2013 auf 37.742 €, für das Jahr 2014 auf 26.974 € und für das Jahr 2015 auf 37.052 €. Das Jobcenter empfiehlt die Koordinierungsstelle den Leistungsbezieherinnen des Rechtskreises SGB II und weist auf geeignete Veranstaltungen hin. Das Angebot steht jedoch allen interessierten Frauen im Kreisgebiet offen, so auch den in Familienzeit befindlichen Landkreisbediensteten.



III. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Vorbemerkung

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt darin, gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf innerhalb des Landkreises zu erkennen und Benachteiligungen abzubauen. Dies bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern im Blick zu haben und deren Lebenswirklichkeit zu berücksichtigen, um gleichwertige Lebensverhältnisse und Teilhabe zu ermöglichen. Dazu zählt insbesondere auch der Themenbereich der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ging es dabei in der Vergangenheit schwerpunktmäßig um die Betreuung von Kindern, rückt aufgrund des demografischen Wandels die Versorgung älterer Angehöriger zunehmend ins Blickfeld. Die Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ erfolgt verwaltungsintern und –extern, in der politischen Gremienarbeit, durch Öffentlichkeitsarbeit, Fortbildung, Vernetzung mit diversen Institutionen, Verbänden, Arbeitskreisen etc. Die Gleichstellungsbeauftragte ist auch Ansprechpartnerin für die Einwohnerinnen und Einwohner, deren Anliegen sie aufgreift, sofern es um die Thematik „Benachteiligung aufgrund des Geschlechts“ geht.

Ich berichte hier über meine Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte seit meinem Amtsantritt am 01.04.2014; über den Zeitraum vom 01.01.2013 bis zum 31.03.2014 waren keine für diesen Bericht ausreichenden Dokumente zu beschaffen.

Personelle, sächliche und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Meine Arbeitszeit als Gleichstellungsbeauftragte beträgt 25 Wochenstunden. Eine Stellvertretung gibt es nicht, auch keine weiteren Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Ich verfüge über ein eigenes Büro sowie ein I-Phone und ein I-Pad. Das Schreibbüro steht mir bei Bedarf zur Verfügung.

In den Jahren 2013 bis 2015 standen der Gleichstellungsbeauftragten folgende Haushaltsmittel zur Verfügung:

Haushaltsmittel in €	2013	2014	2015
<u>Öffentlichkeitsarbeit</u>	5.900,00	4.000,00	5.000,00 (zzgl. HH-Reste in Höhe von 1.525,99)
<u>Fortbildungen</u>	2.800,00	2.800,00	2.800,00
<u>Einnahmen Fördermittel „Politik braucht Frauen“</u>			2.575,18

Aufgaben innerhalb der Landkreisverwaltung und –politik

Dies sind meine regelmäßigen Aufgaben: Ich

- bin an Stellenbesetzungsverfahren und Personalangelegenheiten beteiligt (hier liegt aufgrund der Beschäftigtenzahl – rund. 1.000 – der Schwerpunkt meiner Tätigkeit),
- plane und organisiere Fortbildungsangebote für die Beschäftigten,
- informiere die Beschäftigten über gleichstellungsrelevante Themen im Intranet,
- halte aktuelles Informationsmaterial vor (Broschüren-Ständer in Rotenburg und Bremervörde),



- stelle meine Arbeit in der Personalversammlung und bei den Nachwuchskräften vor,
- bin vertrauliche Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und wirke als ausgebildete Mediatorin auf konsensorientierte Lösungen hin ,
- nehme an Sitzungen der Fachausschüsse, des Kreisausschusses und des Kreistags teil
- und bin am Berichtswesen beteiligt (Bericht nach § 9 Absatz 7 NKomVG, Bericht nach § 16 Absatz 2 NGG).

Im Berichtszeitraum kamen folgende Tätigkeiten hinzu: Ich

- arbeitete in mehreren Projekt- und Arbeitsgruppen mit, und zwar
 - Personalentwicklung,
 - Gesundheitsmanagement,
 - Audit berufundfamilie,
 - Gleichstellungsplan 2015 bis 2017,
- nahm regelmäßig an der sog. „Großen Dezernenten-Runde“ bei Herrn Landrat Luttmann teil,
- plante Fortbildungen für die Beschäftigten zu den Themen „Belastungen durch die Pflege von Angehörigen“ (diese gemeinsam mit dem Personalrat und dem Pflegestützpunkt) sowie „Marketing in eigener Sache“ und führte sie durch,
- beteiligte mich mit einem Info-Stand über Gleichstellungsarbeit und einem Filmbeitrag („Her mit dem ganzen Leben“) am „Tag der offenen Tür“ des Landkreises,
- half in der Kleiderkammer der Notunterkunft in Visselhövede, um die Situation geflüchteter Menschen, vor allem von Frauen und Kindern, persönlich einschätzen zu können und sorgte (in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Kreisentwicklung) für die Verteilung eines mehrsprachigen Informationsblattes zur Gleichberechtigung von Mann und Frau und zu Hilfsangeboten bei Gewalt,
- besuchte das Basisseminar Gleichstellungsbeauftragte bei der Vernetzungsstelle in Hannover, weitere Fortbildungen in Hannover zum Thema Öffentlichkeitsarbeit, zum Aktionsprogramm „älter, bunter, weiblicher“ und zur Planung eigener Veranstaltungen und nahm am Frauengesundheitstag in Berlin teil,
- aktualisiere regelmäßig die Adressliste der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis und Sorge für ihre Veröffentlichung auf der Homepage des Landkreises.

Aufgaben außerhalb der Landkreisverwaltung

Der externe Aufgabenbereich einer Gleichstellungsbeauftragten lässt sich untergliedern in

- Beratungsarbeit,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Vernetzungsarbeit
- und Projektarbeit.

Beratungsarbeit

Zu folgenden Themen habe ich persönlich (ggf. nach Terminabsprache), telefonisch oder schriftlich beraten:

Einwohnerinnen und Einwohner:

- zur Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten bei Interesse an dieser Tätigkeit,
- zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache in unserem Aufruf zu ehrenamtlicher Betätigung,



- zu Anlaufstellen für politisch interessierte Frauen,
- zu Selbstverteidigungskursen auch für Jungen,
- zum Wohnen im Alter,
- zu Rechtsberatungsstellen für eine Migrantin
- zu Mobilitätsproblemen älterer Menschen auf dem Dorf,
- zu Konflikten am Arbeitsplatz, Mobbing,
- über Beratungsangebote zu beruflicher Umorientierung allgemein,
- zu finanziellen Hilfen für alleinerziehende Frauen mit Kindern,
- zu Umschulungsmöglichkeiten für alleinerziehende Frauen mit Kindern.

Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Rotenburg (Wümme):

- zu allen Aspekten der Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten.

Andere Organisationen / Institutionen:

- zur Teilzeitausbildung für alleinerziehende Mütter und Schwangere,
- zur Situation und Auslastung des Frauenhauses,
- zur Kostenübernahme für Verhütungsmittel,
- über Kursangebote zur Selbstverteidigung von Frauen mit geistiger Behinderung,
- über Unterstützungsangebote zum Wiedereinstieg in den Beruf.

Öffentlichkeitsarbeit

In diesem Bereich habe ich klassische Pressearbeit (Verfassen von Pressemitteilungen, Bearbeitung von Interview-Anfragen) geleistet, daneben habe ich Informationsmaterial (Broschüren-Ständer in den Kreishäusern) vorgehalten und aktualisiert, Info-Stände bei Veranstaltungen konzeptioniert und öffentliche Veranstaltungen, Vorträge und Aktionen geplant und organisiert.

Außerdem bin ich Einladungen von Vereinen und Verbänden gefolgt und habe ggf. die Gelegenheit genutzt, meine Arbeit in einem Grußwort darzustellen.

Besuchte Veranstaltungen:

- Kreislandfrauentag in Mulmshorn,
- Fachtag Prävention der Polizei in Rotenburg, Buhrfeindsaal ,
- zwei Veranstaltungen des Visselhöveder Seniorenbeirats zu den Themen „Angenommen im Wandel“ und „Wohnen im Alter“,
- Jubiläum des „Familienforums SIMBAV e. V.“,
- Eröffnung des Mütter-Treffs „Zeit FÜR MICH!“ (Grußwort),
- Tag des Frauensports in Tarmstedt (Grußwort),
- Arbeitstreffen des Rotenburger Unternehmerinnen-Netzwerks in Rotenburg,
- Verleihung von Ehrenamtskarten durch den Landkreis in Bremervörde, Haus am See,
- Sitzung des Behindertenbeirats in Scheeßel.

Anlässlich des jährlich am 25.11. abgehaltenen „Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen“ machte ich 2015 gemeinsam mit dem Jugendamt auf die im Landkreis und über-regional vorhandenen Hilfsangebote aufmerksam.



Vernetzungsarbeit

Mit den kommunalen **Gleichstellungsbeauftragten** im Landkreis, mit denen es regelmäßige Arbeitsgruppen-Treffen gibt, habe ich mich fachlich eng vernetzt. Daneben nehme ich unregelmäßig an Fachkonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten auf der ehemaligen Regierungsbezirksebene, aber auch auf Landes- und Bundesebene teil.

Im Februar 2015 gründete sich der „**Arbeitskreis Frauenförderung**“, den im Kern die Koordinierungsstelle „Frauen & Wirtschaft“ im Landkreis Rotenburg (Wümme), die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bilden. Projektbezogen werden weitere Beteiligte, verwaltungsintern und –extern, eingebunden. Folgende Aktionen wurden bereits konzipiert und durchgeführt:

- „Wiedereinsteigermesse – Themenkomplex Pflege“ im März 2015 in den BBS Rotenburg und
- „Do It - Rotenburger Willkommenskultur – Migrantinnen in Arbeit – Job Dating“ im September 2015 im Heimathaus Rotenburg.

Im 2014 gegründeten „**Lokalen Bündnis für Familien**“, dessen Gründungsmitglied ich bin, werden Veranstaltungen und Aktionen geplant, die insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen.

Im „**Frauennetzwerk im Elbe-Weser-Raum**“, das von der IHK Stade initiiert wurde und eine überörtliche Vernetzung zu gleichstellungsrelevanten Themen über die Plattform „XING“ ermöglicht, bin ich ebenfalls Mitglied und erhalte Informationen bzw. kann eigene Veranstaltungen bekannt machen.

Im „**Arbeitskreis Integration**“ der Stadt Rotenburg (Wümme), der überörtlich tätig ist, arbeite ich mit. Er dient insbesondere dem Austausch in Fragen der Migration und Integration, auch unter gleichstellungspolitischen Aspekten.

Im „**Arbeitskreis Mädchen im Landkreis Rotenburg**“ tausche ich mich zu Bedürfnissen und Problemlagen junger Mädchen aus. Den jährlich stattfindenden „Mädchenaktionstag“ unterstützte ich finanziell.

Projektarbeit

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung startete 2014 zum fünften Mal ein Mentoring-Programm zur Kommunalwahl – „Politik braucht Frauen“. Mit diesem Programm soll der Unterrepräsentanz von Frauen in den kommunalen Parlamenten begegnet und politisch interessierten Frauen der Einstieg in politische Ämter erleichtert werden.

Der Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen betrug 2011 in Niedersachsen 26,8 %. Bei der Wahl des Kreistags im Landkreis Rotenburg (Wümme) 2011 wurden 10 von 54 Sitzen von Frauen errungen (18,5 %), bei den Samtgemeinderäten waren es 36 von 193 Sitzen und bei den Gemeinderäten 145 von 723 Sitzen (20,1 %).

Um auf kommunaler Ebene eine stärkere Repräsentation von Frauen zu fördern, übernahm ich mit dem Einverständnis des Landrats und des Kreistags die Verantwortung für



den Standort Rotenburg. Das Mentoring-Programm wurde niedersachsenweit in zehn Standorten betreut – einer davon war Rotenburg, der die Landkreise Rotenburg (Wümme), Osterholz, Heidekreis und Verden umfasste. Im Zeitraum vom 15.07.2014 bis zum 31.05.2016 verlangte und verlangt dies noch einen erheblichen Arbeitseinsatz, der nur mit tatkräftiger Unterstützung der Verwaltung geleistet werden konnte und kann. Wurde das sogenannte „Matching“ in den ersten vier Mentoring-Programmen noch von dem Projektträger Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung in Hannover vorgenommen, war diese Aufgabe nun auf die standortverantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten übertragen worden.

Durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit konnten 30 interessierte Frauen (Mentees) und 28 interessierte politikerfahrene Frauen und Männer (Mentorinnen und Mentoren, auch aus den Reihen der Kreistagsabgeordneten) für das Programm gewonnen werden. Aus diesen Personen führte ich im Rahmen des sogenannten „Matchings“ 28 „Tandems“ (zwei „Dreier-Tandems“) zusammen, in denen die politikinteressierten Frauen von ihren Mentoren individuell betreut wurden.

Ich nahm an der Auftaktveranstaltung im Januar 2015 sowie an fünf „Standorte-Treffen“ in Hannover teil. 2015 plante, organisierte und realisierte ich im Kreishaus Rotenburg sieben mehrstündige Fortbildungsveranstaltungen, zwei davon in Zusammenarbeit mit Herrn Rainer Bruns aus dem Amt für Finanzen zum Thema „kommunale Haushaltsplanung“, und besuchte mit Teilnehmenden auf Einladung des Beiratsmitglieds Frau Elke Twesten (MdL) den Niedersächsischen Landtag, wo wir uns u. a. mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Fraktionen (darunter Frau Mechthild Ross-Luttmann, MdL), austauschten. Während des Mentoring-Programms hielt ich Kontakt zu den Teilnehmenden und der Vernetzungsstelle und sorgte für die Dokumentation, Abrechnung und Evaluation des Programms.



IV. Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten

Empfehlung zum Stellenplan 2015

Wegen des hohen Aufkommens von Stellenbesetzungsverfahren und der weiten Wege im Kreisgebiet beantragte ich eine Aufstockung meiner Stundenzahl von 25 auf 39 Wochenstunden. Die Empfehlung wurde abgelehnt.

Empfehlung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die Empfehlung zu prüfen, ob bei den Beschäftigten im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewünscht wird, die Arbeitsmöglichkeit am Freitag von 16:00 Uhr auf 19:00 Uhr auszuweiten, wurde bisher nicht aufgegriffen. Angedacht ist, den Bedarf der Beschäftigten in der Mitarbeiterbefragung zu ermitteln, die im Rahmen des Audits berufundfamilie durchgeführt werden soll.

Empfehlung zur Beschilderung auf dem Parkplatz des Kreishauses Rotenburg

Die Empfehlung, die Parkplatzbeschilderung „Mutter-Kind-Parkplatz“ gegen „Eltern-Kind-Parkplatz“ auszutauschen, um Rollenbilder zu verändern, wurde bisher nicht aufgenommen.

Empfehlungen für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017

Die eingebrachten Anregungen für Maßnahmen der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien- bzw. Privatleben und zum Abbau von Unterrepräsentanz wurden weitgehend bei der Erarbeitung des Gleichstellungsplans aufgenommen.

Empfehlung zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache

Die Empfehlung, verstärkt auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache zu achten, wurde nur teilweise umgesetzt.

Empfehlung zur Erhaltung einer ausreichenden geburtshilflichen Versorgung im Landkreis Rotenburg (Wümme)

Die Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg (Wümme) unterstützte in einem öffentlichen Appell die Bemühungen der Verantwortlichen, im Rahmen der Umstrukturierung der OsteMed-Kliniken die Geburtshilfe in Bremervörde zu erhalten.



V. Gemeinsames Fazit

Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung in der öffentlichen Verwaltung. Der erste Gleichstellungsplan 2012 – 2014 sah noch umfassende Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit vor, die ganz überwiegend erreicht wurden.

Durch die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen im Jahre 2013 hatte sich die Verwaltung zu weiteren Maßnahmen verpflichtet; eine der wichtigsten hiervon war die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts. Dazu wurden Ende 2014 verschiedene bundesrechtliche Regelungen zugunsten von Beschäftigten getroffen, die sich in einer Kinderbetreuungs- oder Pflegesituation befinden: das Erste Pflegestärkungsgesetz (PSG I), das Gesetz zur Einführung des Elterngeldes Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie das Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (PflVerbG); Ziele und Maßnahmen unseres ersten Gleichstellungsplans erhielten dadurch Gesetzesrang.

Der fortgeschriebene Gleichstellungsplan 2015 – 2017 konnte sowohl um die zwischenzeitlich im Rahmen der Zertifizierung erreichten als auch durch die in Gesetzen vorgeschriebenen Ziele und Maßnahmen verkürzt werden. Er bleibt das Instrument der Verwaltung für die Fortschreibung ihrer familienfreundlichen und chancengerechten Personalpolitik.

Maßnahmen der Personalfürsorge als Bestandteil der Personalentwicklung

Erfolgreiches Verwaltungshandeln setzt Vorsorge und die Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit der Beschäftigten der Kreisverwaltung voraus. Allen Beschäftigten wurde im Berichtszeitraum im Rahmen des Gesundheitsmanagements eine breite Palette von Angeboten zur Gesundheitsvorsorge gemacht. Die Dienstvereinbarung zur Durchführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche war erstmals 2015 Grundlage für strukturierte Gespräche zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten zu den Themen Arbeitsaufgaben, Arbeitsumfeld, Zusammenarbeit und Führung und berufliche Entwicklung. Unzufriedenheit in diesen Bereichen kann zu einer Arbeitsunfähigkeit beitragen. Noch 2015 wurde eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) getroffen, die nach längerer Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten greift. In BEM-Verfahren soll darüber gesprochen werden, wie Arbeitsunfähigkeit durch individuelle Maßnahmen möglichst überwunden und Arbeitskraft erhalten werden kann.

Die Auswertung der Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement hat ergeben, dass die Angebote ganz überwiegend von Frauen angenommen werden. Bei Frauen scheint das Gesundheitsbewusstsein stärker ausgeprägt zu sein als bei Männern. Hier wird zu überlegen sein, wie Männer besser motiviert werden können, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Es bleibt abzuwarten, ob die jährlich vorgesehene Evaluation des BEM zu ähnlichen Ergebnissen kommt und eine geschlechtergerechte Anpassung der Maßnahmen des Gesundheitsmanagements angezeigt ist. Ebenso bleibt abzuwarten, ob es auch einen Anpassungsbedarf bei den Inhalten der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche gibt.



Nochmals verbesserte Angebote in der Kindertagesbetreuung

Die Anzahl der Kinder mit Rechtsanspruch auf Betreuung im Kindergarten sank von 4.945 im Kindergartenjahr 2012/2013 auf prognostizierte 4.487 im Kindergartenjahr 2015/2016 – berücksichtigt sind jeweils dreieinhalb Geburtenjahrgänge. Am Stichtag 01.03.2015 standen hierfür 4.981 Betreuungsplätze zur Verfügung, von denen 4.234 mit über Drei- bis Sechsjährigen belegt waren (Auslastung 85 %). Für 2.427 Kinder im Alter zwischen einem und drei Jahren standen 861 Krippenplätze zur Verfügung, von denen 738 belegt waren (Auslastung 86 %). Von den 186 Hortplätzen für Schulkinder bis 14 Jahre waren 133 belegt (Auslastung 72 %).

Das Betreuungsangebot wird auch bezogen auf die Zahl der Betreuungsstunden stärker in Anspruch genommen als vorher: Immer mehr Plätze im Kindergarten werden wöchentlich 25, 30 oder 40 Stunden genutzt, bei den Krippenplätzen werden deutlich häufiger 40 Stunden pro Woche nachgefragt. Alle Zahlen sind der Übersicht über Angebot und Auslastung in den Kindertagesstätten im Landkreis Rotenburg (Wümme) zum 01.03.2015 entnommen (Anlage zur Niederschrift über die Sitzung des Jugendhilfeausschusses vom 18.06.2015).

Zu der guten Versorgung mit Betreuungsangeboten hat nicht zuletzt die starke Erhöhung der Betriebskostenförderung von ca. 1,5 auf ca. 3,3 Mio. € jährlich geführt, die der Landkreis zum 01.01.2014 mit den kommunalen Trägern von Kindertagesstätten vereinbart hat.

Zusätzlich übernimmt der Landkreis als freiwillige Leistung nach wie vor im Umfang von jährlich gut 2 Mio. € die Kindergartengebühren für das vorletzte Kindergartenjahr vor der Einschulung. Den Familien mit kleinen Kindern wird damit signalisiert, dass sie hier willkommen sind und der Landkreis sich dafür einsetzt, Familien mit kleinen Kindern finanziell zu entlasten.

Vielfältige ehrenamtliche Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund

Die Zahl der sich im Landkreis Rotenburg (Wümme) aufhaltenden Flüchtlinge, Asylbewerberinnen und –bewerber und Menschen mit Migrationshintergrund ist in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. Diese Mitmenschen haben oftmals einen hohen, vielseitigen Beratungsbedarf, verbunden mit sprachlichen Verständigungsproblemen. Inzwischen gibt es – neben professionellen Beratungsstellen der Kirchen und Wohltätigkeitsorganisationen – in allen Kommunen Anlaufstellen, die auf eine große Zahl von Ehrenamtlichen zurückgreifen können.

Die Arbeit des ehrenamtlich tätigen Integrationsbeauftragten des Landkreises Rotenburg wird unterstützt durch 44 im Berichtszeitraum geschulte Integrationslotsinnen und Integrationslotsen. Ab 2014 haben sich dazu 39 ausgebildete Asylbegleiterinnen und Asylbegleiter gesellt. Das Verhältnis von Frauen zu Männern beträgt insgesamt 66:17. Das ehrenamtliche Wirken wurde anfangs durch die Koordinierungsstelle für ehrenamtliche Arbeit unterstützt, seit Januar 2015 werden die Ehrenamtlichen durch die neue Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe betreut.



Aufbau eines Netzwerks

Mit dem neu geschaffenen „Arbeitskreis Frauenförderung“, dem „Lokalen Bündnis für Familien“ und dem „Frauennetzwerk im Elbe-Weser-Raum“ wurde die Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ themenspezifisch weiter strukturiert. Im „Arbeitskreis Frauenförderung“ liegt der Fokus auf den beruflichen Chancen von Frauen, im „Lokalen Bündnis für Familien“ werden die Rahmenbedingungen für Eltern hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert, und im „Frauennetzwerk im Elbe-Weser-Raum“ geht es um den Austausch über den lokalen Rahmen hinaus, jedoch mit Rückwirkung auf die lokale Ebene. Die Beteiligten brachten so ihre jeweilige fachliche Kompetenz ein, Ressourcen wurden gebündelt, Synergien genutzt, so dass Projekte effektiv, kreativ und kostensparend realisiert werden konnten, die eine Institution allein nicht hätte bewältigen können.

Politik braucht Frauen

Die Übernahme der Standortverantwortung für das 5. Niedersächsische Mentoring-Programm zur Kommunalwahl 2016 „Politik braucht Frauen“ für den Standort Rotenburg ermöglichte es politikinteressierten Frauen, relativ wohnortnah an den im Rotenburger Kreishaus angebotenen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Gab es in den vorherigen Mentoring-Programmen landesweit nur sechs Standorte, waren es dieses Mal zehn. Dies führte dazu, dass insbesondere politikinteressierte Frauen an dem Programm teilnahmen, die unter anderen Voraussetzungen nicht dabei gewesen wären. Somit konnte auch im ländlich geprägten Landkreis Rotenburg (Wümme) ein anspruchsvolles Angebot geschaffen werden, das dazu beitragen kann, Unterrepräsentanz von Frauen im kommunalpolitischen Bereich abzubauen.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Anzahl der Kandidatinnen für ein politisches Amt entwickelt. Die letzte Entscheidung, ob Frauen zum Zuge kommen, liegt allerdings bei den Wählerinnen und Wählern.

Gleichstellung in der Kreisverwaltung

Der kommunale Blick soll auch in Zukunft auf die unterschiedlichen Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Mädchen, Männern und Jungen gerichtet sein und beide Geschlechter einbeziehen. Weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sollen den Arbeitsergebnissen von Projekt- und Arbeitsgruppen in der Kreisverwaltung zugutekommen, weshalb sie paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden sollen.



GEMEINSAMER BERICHT
DES LANDRATES UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DES LANDKREISES ROTENBURG ^(WÜMME)

Gleichstellung soll bei allen Planungs- und Entscheidungsprozessen konkretisiert werden. In der Sprache ist die Gleichstellung von Frauen und Männern noch zu verbessern. Handlungsbedarf besteht auch noch bei der Weiterbildung der Führungskräfte zum Themenkomplex „Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit“. Die Pflege von Angehörigen, die Betreuung von Kindern und eine ausgeglichene Work-Life-Balance müssen neben der Erwerbsarbeit möglich sein. Daran wollen wir auch in Zukunft gemeinsam arbeiten.

Rotenburg (Wümme), 11.02.2016

(Luttmann)
(Landrat)

(Pommerien)
(Gleichstellungsbeauftragte)