

Gleichstellungsbericht
des Samtgemeindebürgermeisters und
der Gleichstellungsbeauftragten
nach § 9 Absatz 7 NKomVG

über Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von

Frauen und Männern

2013 - 2015

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters

- 1. Rechtliche Grundlagen
- Gleichstellung in der Samtgemeinde Bersenbrück gegenwärtiger Stand und getroffene Maßnahmen
 - 2.1. Politische Ebene
 - 2.1.1. Bedeutung der Geschlechterverteilung in den politischen Gremien
 - 2.1.2. Geschlechterverteilung in den politischen Gremien
 - 2.2. Verwaltungsebene
 - 2.2.1. Geschlechterverteilung in der Verwaltung
 - 2.2.2. Maßnahmen der Verwaltung
 - 2.2.3. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
 - 2.2.3.1.Maßnahmen im internen Bereich
 - 2.2.3.2.Maßnahmen im externen Bereich
- 3. Fazit

Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters

Die Samtgemeinde Bersenbrück legt erstmalig einen Gleichstellungsbericht vor. Für die in diesem Zusammenhang geleistete Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Regina Bien, und der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dem Bericht mitgewirkt haben, möchte ich mich recht herzlich bedanken.

Ich bin überzeugt davon, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten der Motor der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit sind. Hier sind wir gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen und Männern eine ausgewogene "Balance der Lebensbereiche" ermöglicht wird.

Die Samtgemeinde Bersenbrück zeichnet sich durch eine hohe Familienfreundlichkeit aus. In den letzten Jahren haben wir sehr viel in den Ausbau der Kinderbetreuung und in die räumlichen Voraussetzungen für ein Ganztagsangebot in unseren Schulen investiert. Wir sind ein hervorragender Schulstandort, da fast alle Schulformen in der Samtgemeinde vertreten sind. Unsere beiden Oberschulen sind schon seit längerer Zeit im Ganztagsbetrieb. Von den sieben Grundschulen werden in den nächsten Jahren sechs ein Ganztagsangebot aufweisen. Wir müssen aber auch als Arbeitgeber noch viel unternehmen, um dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit näher zu kommen.

Zur Einschätzung der bestehenden Situation wurden dem Bericht einige ausgesuchte Daten zur Personalsituation der Samtgemeinde vorangestellt. Zum internen Handlungsfeld von Personal und Führung gehören Vorhaben, die sich an die Beschäftigten wenden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern oder um eine Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen anzusteuern. Aus dem externen Bereich der fachlichen Maßnahmen nennt der Bericht beispielhaft Vorhaben, die von der Verwaltung konzipiert und umgesetzt wurden. Aus der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird umfassend berichtet. Die Vielzahl von Impulsen und Maßnahmen dokumentiert das hohe Engagement in diesem Bereich. Der Bericht hat aber auch gezeigt, dass die Frage der Gleichstellung nicht an die Gleichstellungsbeauftragte delegiert werden kann, sondern jeder Fachdienst in seiner Verantwortung den Grundgedanken der Gleichberechtigung zur Leitschnur des Handelns machen muss. Bei der "Bewusstseinsfrage" besteht noch Nachholbedarf. Defizite bestehen auch noch bei der Anzahl der Frauen im Samtgemeinderat.

Nach wie vor ist die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Samtgemeinde Bersenbrück ein wichtiges Ziel. Daher ist es unabdingbar, im kommunalen Handeln die Maßgabe gleicher

Chancen für beide Geschlechter zu verankern. Dies wird auch weiterhin bei der Planung und Umsetzung von kommunalen Aufgaben zu berücksichtigen sein.

Der Gleichstellungsbericht schafft eine Grundlage für die Entwicklung neuer Ziele und Maßnahmen auch in den Bereichen, in denen es nicht nur um Gleichstellung geht.

Herzlichst

Ihr

Dr. Horst Baier

Samtgemeindebürgermeister

1. Rechtliche Grundlagen

Das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) formuliert in § 9 Abs. 7 die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung:

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 Verfassung¹, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.

Die Berichtspflicht soll die Kommunen dazu anhalten, ihr Handeln und die Auswirkung ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten auszurichten.

Der Gleichstellungsbericht ist der Vertretung alle drei Jahre vorzulegen.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Berichtszeitraum 2013-2015 und ist der erste Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück.

Er umfasst eine Übersicht der geschlechtsspezifischen Situation in der Politik sowie der Verwaltung und beschreibt Maßnahmen der Verwaltung und der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

5

¹ Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise.

2. Gleichstellung in der Samtgemeinde Bersenbrück - gegenwärtiger Stand und getroffene Maßnahmen

Der folgende Bereich umfasst die Darstellung der Geschlechterverhältnisse in der Politik und der Verwaltung der Samtgemeinde Bersenbrück. Es schließt sich eine Darstellung der ergriffenen Maßnahmen an, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hatten.

2.1. Politische Ebene

2.1.1. Bedeutung der Geschlechterverteilung in den politischen Gremien

Im Samtgemeinderat werden kommunalpolitisch richtungsweisende Entscheidungen getroffen, die das Leben der Bürgerinnen und Bürger in der Samtgemeinde Bersenbrück nachhaltig beeinflussen und bestimmen. Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung dieses kommunalpolitischen Gremiums gibt deshalb darüber Aufschluss, in welchem Maße Frauen und Männer an der Entscheidungsfindung beteiligt waren und damit die kommunale Entwicklung beeinflusst haben. Nur die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am politischen Entscheidungsprozess fördert bzw. erhöht die Repräsentanz demokratischer Prozesse und Entscheidungen. Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in den politischen Entscheidungsgremien ist folglich eine zentrale kommunalpolitische Aufgabe. Denn eine "Demokratie, in der mehr als die Hälfte der Bevölkerung weder in den Parlamenten noch in der Regierung angemessen vertreten ist, ist erst eine Demokratie am Anfang."

Jedoch sind Frauen nach wie vor in den Parteien leider deutlich unterrepräsentiert.³ Dies zeigt sich auch deutlich, wenn man auf den Rat der Samtgemeinde Bersenbrück blickt.

⁻

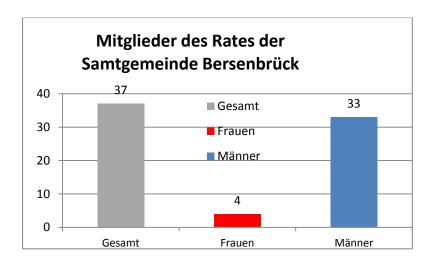
² Helge Pross: Politische Partizipation von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, in: Die Psychologie des 20. Jahrhunderts, Bd.8,Zürich 1979

³ Nach Berechnung des Empirikers Prof. Dr. Oskar Niedermayer betrug der Frauenanteil 2012 auf Bundesebene bei Bündnis 90/Die Grünen 37,8 %, bei den Linken 37,7%, bei der SPD 31,5%, der CDU 25,6 % und der FDP23%. Vgl seine Daten bei Statistika 2013.

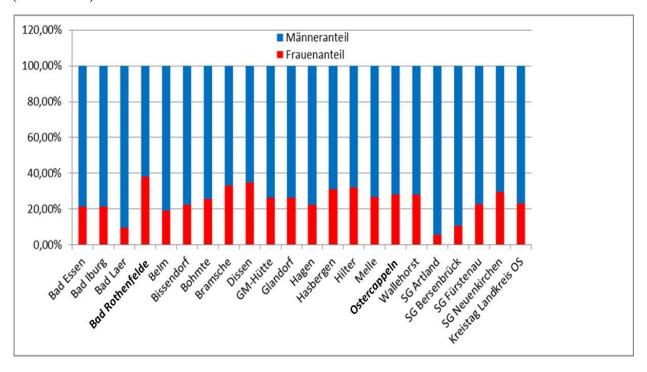
2.1.2. Geschlechterverteilung im Samtgemeinderat

Der Rat der Samtgemeinde Bersenbrück bestand im Berichtszeitraum aus 37 Personen, inkl. des Samtgemeindebürgermeisters. Davon waren 4 weiblich, was einem Frauenanteil von 10,8 % entspricht.

Im Vergleich zu den 21 Kommunen des Landkreises Osnabrück lag der Frauenanteil in der Samtgemeinde Bersenbrück damit nur an 3. Stelle (Stand 2015).



Frauen- und Männeranteil in den Räten der Kommunen im Landkreis Osnabrück: (Stand 2015)

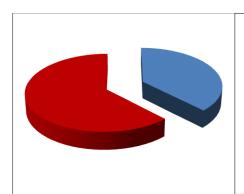


2.2. Verwaltungsebene

2.2.1. Geschlechterverteilung in der Verwaltung

Im Rahmen des Gleichstellungsplans wurde eine umfassende Übersicht über die Geschlechterverteilung in der Verwaltung erarbeitet.

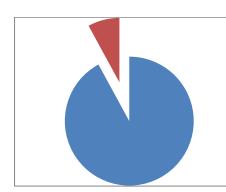
Dabei wurde nicht nur die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zahlenmäßig erfasst, sondern auch das Beschäftigungsvolumen, welches Teilzeitbeschäftigungen entsprechend berücksichtigt und daher aussagekräftiger ist.



234 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt

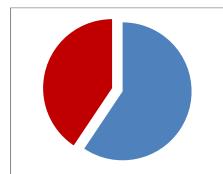
Davon 147 Frauen (62,29 %) 89 Männer (37,71 %)

Mit Blick auf das Beschäftigungsvolumen:



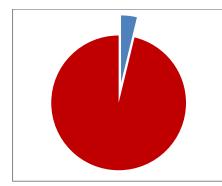
18 Beamtinnen und Beamte

Beschäftigungsvolumen: 8,76 % Frauen, 91,24 % Männer



154 Tarifbeschäftigte (Angestellte)

Beschätigungsvolumen 42,06 % Frauen, 57,94 % Männer



62 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Beschäftigungsvolumen: 96,45 % Frauen, 3,55 % Männer

Berücksichtigt man das Beschäftigungsvolumen, so war der Anteil von Männern bei den Tarifbeschäftigten und besonders bei den Beamten höher. Lediglich im Sozial- und Erziehungsdienst überwog der Anteil an weiblichen Beschäftigten.

In den höheren Entgeltstufen überwog der Anteil der Männer, in den unteren Gehaltsgruppen der Frauenanteil.

Besonders im Bereich der Fachdienstleitungen waren Frauen stark unterrepräsentiert: Im Berichtszeitraum gab es lediglich eine Fachdienstleiterin, die zudem 2015 die Samtgemeinde verlassen hat, so dass anschließend keine Frau eine Leitungsfunktion ausübte.

2.2.2. Maßnahmen der Verwaltung

Nach einer Fortbildung der Vernetzungsstelle zum Thema Gleichstellungsbericht, an der der Samtgemeindebürgermeister, der Erste Samtgemeinderat, die Fachdienstleitungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte teilgenommen haben, wurde in den einzelnen Fachdienten die Sensibilität bezüglich gleichstellungsspezifischen Handelns erhöht. Ebenso wurde zunehmend die Notwendigkeit gesehen, unterschiedliche Bedarfe, Interessen und Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern zu treffen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

Zur Vorbereitung des Gleichstellungsberichtes übermittelten die Fachdienstleiter dann der Gleichstellungsbeauftragten eine Aufstellung der konkreten Maßnahmen, ihre Ziele und Auswirkungen, die in dem jeweiligen Aufgabengebiet erfolgt sind.

Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen mit gleichstellungsrelevanten Aspekten umgesetzt:

FD Service und Bildung:

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Optimierung des Auswahl- und Aus-	Abbau geschlechterspezifischer Unterrepräsentanzen
schreibungsverfahrens. Gezielte und	in den einzelnen Fachbereichen.
direkte Ansprache potentieller Bewer-	
berinnen und Bewerber in der Stellen-	Auswirkung: Im Jahr 2015 konnten 2 Erzieher für den
anzeige, je nach Unterrepräsentanz des	Bereich der kommunalen Kindertagesstätten dazu ge-
jeweiligen Geschlechts.	wonnen werden.
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und
nach der Elternzeit, sowohl bezogen	Beruf.
auf den Stundenumfang als auch auf	Auswirkung: Teilzeitwünschen von Eltern wurden
die Verteilung der wöchentlichen Ar-	überwiegend entsprochen (wenn die gewünschte
beitszeit.	Stundenzahl organisatorisch machbar war). Weiterhin
	wurden Vereinbarungen über eine zeitlich begrenzte
	Reduzierung der Stundenzahl geschlossen.
Angebote von Inhouse-Schulungen,	Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit
z.B. zum Thema "Gesundheitspräven-	durch Förderung und Erhalt der vorhandenen Kompe-
tion".	tenzen aber auch Beibehaltung und Pflege der sozialen
	Kontakte zwischen den Beschäftigten.
	Auswirkung: Dadurch, dass die Angebote halbtags
	stattfanden, konnten auch Teilzeitkräfte und Beschäf-
	tigte in Elternzeit teilnehmen, ohne eine längere
	Fahrtzeit auf sich zu nehmen.

Abfrage nach gewünschter Kinderbetreuung bei Personalversammlungen, damit auch Teilzeitkräfte und Beschäftigte in Elternzeit teilnehmen konnten.	Die Informationen der Personalversammlung sollen allen Beschäftigten zugänglich sein. Direkte Mitsprachemöglichkeit der Teilzeitkräfte und der Beschäftigten in Elternzeit sollte ermöglicht werden.
	Auswirkung: Vereinzelte Nachfrage nach dem Betreuungsangebot.
Ferienbetreuung des Familienservice-	Eltern sollen während der Ferienzeit unbelastet ihrem
büros für die kompletten Schulferien	Beruf nachgehen können. Kinder von verschiedenen Beschäftigten nahmen teil.
Vorhalten von Kinderbetreuung zur	Mütter mit Migrationshintergrund sollen die Möglich-
Teilnahme an Sprachkursen (z.B.	keit erhalten, an niedrigschwelligen Sprachangeboten
"Mama lernt Deutsch").	teilnehmen zu können. Es nahmen mehrere Frauen mit
	ihren Kindern, für die sie ansonsten keine Betreuung gehabt hätten, teil.
Bildungsangebote der Koordinie-	Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit
rungsstelle "Frau & Betrieb" (Bil-	durch Förderung und Erhalt der vorhandenen Kompe-
dungsgutscheine) für Elternzeitneh-	tenzen aber auch Beibehaltung und Pflege der sozialen
mende	Kontakte zwischen den Mitarbeiter_innen.
	Auswirkungen: Von 3 Beschäftigten wurde der Bil-
	dungsgutschein in Anspruch genommen.

Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus:

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Unternehmer_innenfrühstück unter	Unternehmerinnen und Unternehmer sollten vermittelt
dem Motto "Familienfreundlichkeit in	bekommen, dass sich familienfreundliche Maßnahmen
der Arbeitswelt" mit Vorträgen zu	lohnen, z.B. durch Steuervorteile und Erhaltung der
den Themen "Betriebswirtschaftliche	Motivation.
Effekte familienfreundlicher Unter-	Die Teilnehmenden wurden sensibilisiert und erhielten
nehmen" und "Steuern sparen durch	viele Informationen, die oftmals nicht bekannt waren.
familienfreundliche Unternehmenspo-	
litik".	
Einteilung des Dienstplans unter Be-	Motivation der Mitarbeiter_innen, Zufriedenheit, Re-
rücksichtigung der aktuellen familiä-	duzierung externer Betreuungen.
ren Situation	

FD Ordnung, Bürgerservice und Soziales:

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Im Rahmen des Neubaus des Feuer-	Zunahme an Frauen in der Feuerwehr, 4 Frauen sind
wehrhauses wurde eine Umkleideka-	mittlerweile Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Ber-
bine sowie Toiletten für Frauen einge-	senbrück
richtet.	

FD Bauen, Planen, Umwelt

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Verbesserung der Beleuchtungssitua-	Durch eine bessere Ausleuchtung der im Ausbau be-
tion	findlichen Wohnstraßen konnte das Sicherheitsemp-
	finden deutlich verbessert werden.
Transparente Gestaltung von Warte-	Durch überwiegend mit Glas gestaltete Wartehäuser
häusern	wurde die Transparenz und Einsichtigkeit der Anlagen
	erhöht und dadurch die Benutzbarkeit insbesondere im
	Dunkeln verbessert (z.B. Wartehallen an der Bushal-
	testelle am Freibad in Bersenbrück).
Förderung des Mietwohnungsbaus	Durch die Förderung des Baus von Mietwohnungen
	konnte das Angebot an Mietwohnungen insgesamt
	erhöht werden und dadurch die Verfügbarkeit verbes-
	sert werden. Durch das Angebot wird auch Einfluss
	auf die Mietpreise ausgeübt, sodass bezahlbarer
	Wohnraum auch für alleinstehende/allein erziehender
	Frauen zur Verfügung steht.
Erhöhung der Anzahl von Damentoi-	In Schulen wurde darauf hingewirkt, dass die Damen-
letten in öffentlichen Gebäuden.	und Mädchentoiletten über den gesetzlich notwendi-
	gen Rahmen zur Verfügung gestellt wurden um Über-
	füllung und Wartezeiten in den Pausen zu vermeiden.

2.2.3. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Nach §§ 8 -9 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der Zielsetzung, insbesondere zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

- die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung sowie personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune (interner Bereich),
- Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft (externer Bereich).

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in der Samtgemeinde Bersenbrück ist hauptamtlich mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit besetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt darüber hinaus Aufgaben im Familienservicebüro, im Präventionsrat und war zu Anfang des Berichtszeitraums auch für den Bereich Ehrenamt zuständig.

2.2.3.1. Maßnahmen im internen Bereich

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Mitwirkung an Stellenbesetzungsver- fahren	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung, ihren Anteil sowie ihre Position betreffend; Ausgleich von Unterrepräsentanzen. Zwei Erzieher, eine Auszubildende für den gehobenen Dienst konnten eingestellt werden und zu einem kleinen Abbau der Unterrepräsentanzen beitragen
Teilnahme an Sitzungen des Rates und verschiedener Ausschüsse	Einbringung von gleichstellungsspezifischen Themen in die verschiedenen Gremien. So konnte z.B. das Ferienbetreuungsangebot bis 16:00 Uhr ausgeweitet werden.
Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Mitarbeiter_innenbefragung	Berücksichtigung von Fragestellungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer.
Einzelberatungen von Beschäftigten	Einzelberatung um geschlechtsspezifische Benachteiligungen zu erkennen, zu vermeiden und bei Bedarf Maßnahmen zu initiieren, um sie abzubauen. Es fanden Beratungen zur Verbesserung der beruflichen Situation statt.
Mitarbeit bei der Erstellung des Gleichstellungsplans	Entwicklung von Maßnahmen, um Frauen und Männern aus der Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Unterrepräsentanzen von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen abzubauen. Z.B konnte durch die Einrichtung eines Eltern/Kind Büros Eltern die Mitnahme ihrer Kinder bei kurzfristigem Betreuungsproblemen ermöglicht werden. Zukunftsaspekte: Home-Office und Führung in Teilzeit ermöglichen.
Angebote von Fortbildungsveranstaltungen mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb	Alle Beschäftigten sollen die Möglichkeit der Fortbildung erhalten. Durch das Angebot von Inhouseschulungen war die Teilnahme auch Beschäftigten mit Familienverantwortung möglich.
Gendersensibilität in der Sprache. Verwendung von geschlechtergerechten Formulierungen im Schriftverkehr.	Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsalltag, Vermeidung von Missverständnissen durch unpräzise Formulierungen. Prägung einer besseren und gerechteren Wahrnehmung von Frauen. Beim Schriftverkehr und Verwaltungsschreiben wurde zunehmend auf entsprechende Formulierungen geachtet.

2.2.3.2. Maßnahmen im externen Bereich

Beruf und Arbeitswelt

Traditionelle Rollenbilder und deren Auswirkungen tragen nach wie vor dazu bei, dass Frauen in vielen Fällen keiner existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen (können) und demzufolge auch im Alter häufig von Altersarmut betroffen sind.

Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist es daher, auf Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf möglich machen sowie auf eine Gleichberechtigung in der Arbeitswelt hinzuwirken.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Kurs "Startklar für den Job" im Rahmen des Projektes "Älter bunter weiblich"im Nordkreis	Insbesondere Frauen, die nicht über andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert wurden und sich beruflich neu orientieren wollten, sollten angesprochen werden, um ihnen einen Wieder- bzw. Neueinstieg zu ermöglichen. Insgesamt 11 Frauen aus dem Nordkreis nahmen teil.
Einzelberatungstermine vor Ort u.a. in Zusammenarbeit mit der Koordinie- rungsstelle Frau & Betrieb	Frauen aus der Samtgemeinde Bersenbrück konnten in Einzelgesprächen über Chancen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt informiert werden und mussten keinen Anfahrtsweg nach Osnabrück in Kauf nehmen.
Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Arbeitskreisen, z.B. "Arbeitskreis familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt".	In den jeweiligen Bereichen konnten Maßnahmen angeregt werden, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken. So wurde im Berichtszeitraum ein Unternehmer_innenfrühstück zum Thema "Familienfreundlichkeit zahlt sich aus" organisiert.
Ausbau und Verbesserung der Kinderbetreuung	Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Familienservicebüro trägt dazu bei, die Bedarfe von Eltern hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Kommune zu erkennen, gute Rahmenbedingungen für Eltern zu schaffen und darauf hinzuwirken, die Samtgemeinde Bersenbrück möglichst familienfreundlich aufzustellen.
Informationen für Unternehmen zum Thema Kinderbetreuung	Auf einer Informationsveranstaltung wurden örtliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung informiert. Einige dieser Betriebe zahlten danach Zuschüsse zur Kinderbetreuung.
"Zukunftstag für Mädchen und Jungen": Verschiedene Aktionen zur Berufsfindung für Mädchen: Ausflug zum Niedersachsenpark, Besichtigung eines Baugebietes, Genderquiz, praktische Berufsinformationen zu technischen Berufen in der Verwaltung.	Mädchen wurden sensibilisiert, bei der Berufswahl nicht nur frauentypische Berufe im Blickfeld zu haben, die unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten wurden thematisiert. Es nahmen mehrere Mädchen aus den umliegenden Schulen teil.

Ausstellung "Männer in Kitas" in den	Die Bedeutung von Männern in sozialen Berufen soll-
Familienzentren der Samtgemeinde	te herausgestellt werden.
Bersenbrück	Schulgruppen konnten die Ausstellung besichtigen
	und Jungen wurden sensibilisiert, sich über das Be-
	rufsbild des Erziehers zu informieren.

Gewalt gegen Frauen – Häusliche Gewalt

Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert im Rahmen des Kommunalen Präventionsrates den Arbeitskreis "Häusliche Gewalt". In dem Arbeitskreis wird das Thema Häusliche Gewalt/Gewalt in Paarbeziehungen in Kooperation mit örtlichen Beratungsstellen (psychologische Beratungsstelle, Donum Vitae, Pro Familia, HPH, BISS, Frauen- und Kinderschutzhaus, Polizei, Pastorin) auf kommunaler Ebene bearbeitet.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Regelmäßige Aktion zum Internatio-	Sensibilisierung der Öffentlichkeit und
nalen Tag "Nein zur Gewalt an Frau-	Enttabuisierung des Themas Häusliche Gewalt.
en und Mädchen":	Hilfsangebote für betroffen Frauen, Angehörige und
H. 1 E.1	Nachbarn konnten bekannt gemacht werden.
Hissen der Fahne von Terres des Femmes, Straßenaktionen mit der	Durch die Zusammenarbeit im Arbeitskreis konnte das
BISS Stelle zu folgenden Themen:	Thema Häusliche Gewalt überregional platziert werden.
Wir haben die Nase voll (Verteilung	Die jeweiligen Veranstaltungen waren gut besucht,
von Taschentüchern),	sowohl von Betroffenen als auch von Multiplikatorin-
Gewalt reißt tiefe Wunden (Verteilung	nen.
von Pflastern),	
Rosen reichen nicht (Verteilung von	
Rosen).	
Informationsveranstaltungen im Rat-	
haus mit folgenden Themen:	
Filmbeitrag "laute Schatten" (Bedeu-	
tung Zivilcourage bei häuslicher Ge-	
walt),	
Vorstellung des Gewaltschutzzent-	
rums FAUST (Täterarbeit) mit dem Filmbeitrag "Der Wutmann".	
Timocitiag "Dei wutmami .	
Ökumenische Gottesdienste zum	
Schwerpunktthema Häusliche Gewalt	
Ausstellung "ECHT KRASS! – wo	Aufzeigen von Hilfsangeboten für betroffene Jugend-
hört der Spaß auf?"	liche, um Schutz und Hilfe bei sexueller Gewalt durch
Jugendliche und sexuelle Gewalt unter	Gleichaltrige zu finden.
Gleichaltrigen – ein interaktiver Präventionsparcours im Medienform Ber-	Mit ECHT KRASS! konnten Schulen und Jugendhil- feeinrichtungen das Thema sexuelle Gewalt aufgrei-
senbrück	fen, sowie Hilfen und Alternativen aufzeigen.
	Insgesamt haben 17 Schulklassen, das Präventions-
	team der Polizei, Buslotsen des Gymnasiums, Frauen
	aus der Gruppe "Dialog" und vom BNW mit insge-
	samt 400 Jugendlichen und 100 Erwachsenen die
	Ausstellung besucht.

Frauen und Politik

Die Notwendigkeit der Teilhabe von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen wurde bereits unter 2.1.1. erläutert. Die Gleichstellungsbeauftragte versuchte in dem Berichtszeitraum einen Beitrag dazu zu leisten.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Organisation von überparteilichen	Austausch über Parteigrenzen hinweg,
Ratsfrauentreffen, verbunden mit ver-	Vernetzung mit dem Ziel, frauenspezifische Aspekte
schiedenen Besichtigungen (Pflege-	in die Kommunalpolitik einzubringen,
heim Amaryllis, Niedersachsenpark).	Öffentlichkeitsarbeit, um bei Frauen das Interesse an
	der Kommunalpolitik zu fördern.
	Thema im Pflegeheim Amaryllis: Situation von Be-
	schäftigten (meist Frauen) in der Pflege und Pflege-
	kraftmangel.
	Thema im Niedersachsenpark: Arbeitssituation von
	Frauen im Niedersachsenpark.
	Es nahmen Ratsfrauen aus verschiedenen Orten der
	Samtgemeinde teil.
Beteiligung am niedersächsischen	Das niedersächsische Mentoringprogramm "Politik
Mentoringprogramm "Politik braucht	braucht Frauen" von 2014-2016 zielte darauf ab, den
Frauen". Vorstellung im Samtgemein-	Frauenanteil in den politischen Gremien zu erhöhen.
derat, Werbung von Mentees und	Es konnten vier Frauen aus der Samtgemeinde Ber-
MentorInnen, Begleitung und Unter-	senbrück für dieses Programm gewonnen werden.
stützung, Organisation von Treffen.	

Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag

Der Internationale Frauentag, der jährlich am 8. März begangen wird, erinnert immer wieder daran, dass es trotz gesetzlich verbriefter Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zahlreicher Erfolge auf dem Weg zu einer gelebten Gleichstellung auch in Deutschland noch eine Menge zu tun gibt.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Veranstaltung vor und im Rathaus:	Informationen über die historische und aktuelle Ent-
Verteilung von Rosen mit Infomateri-	wicklung der Gleichstellung und der unterschiedli-
al, Frauenfrühstück mit thematischem	chen Lebenslagen von Frauen.
Hintergrund.	Behandlung von Frauen und Gleichstellungsthemen
	speziell in der Samtgemeinde Bersenbrück.
	Verdeutlichung der Notwendigkeit der Wertschätzung
	gegenüber Frauen.
Frauenfahrten in verschiedene Städte	Angebot einer Auszeit für Frauen, die häufig einen
auf den Spuren von Frauen:	Spagat zwischen Familie/Pflege und Beruf zu bewäl-
Potsdam, Düsseldorf, Aachen	tigen haben,
	Informationen zum Internationalen Frauentag, zur
	Situation von Frauen allgemein und über das Leben
	und Wirken von Frauen in anderen Städten.
	Jedes Jahr nahmen rund 200 Frauen aus dem Nord-
	kreis (über 70 aus der Samtgemeinde Bersenbrück)
	teil.

Situation Migrantinnen

Frauen mit Migrationshintergrund sollte eine möglichst gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gewährt werden. Dazu bedarf es neben der sprachlichen Förderung auch einer Integration in den Alltag.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Begleitung und Unterstützung des im	Frauen aus dem multikulturellen Frauenverein Dialog
Rahmen des Projektes "Migrantinnen	sollten die Möglichkeit erhalten, einen eigenen Garten
in Niedersachsen – Integration gestal-	anzulegen und selbst Produkte anzubauen.
ten" gegründeten multikulturellen	Das Zusammenleben von Frauen mit und ohne Migra-
Frauenvereins "Dialog".	tionshintergrund, gemeinsames Gestalten, kultureller
Unterstützung eines Gartenprojektes	Austausch, Unterstützung von Flüchtlingsfamilien
mit Mitteln aus dem Projekt "Älter,	sowie die Vergangenheitsbewältigung wurden geför-
bunter, weiblich": In Kooperation mit	dert.
der Ehrenamtsbeauftragten wurde ein	
Garten gepachtet und mit Unterstüt-	
zung zahlreicher Helferinnen und Hel-	
fer zur "Windrose – Garten der Natio-	
nen" gestaltet.	

Sonstiges

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Filmveranstaltung im Kino Ankum	Verdeutlichung des Schicksals von Frauen vor dem
"Aber das Leben geht weiter",	Hintergrund des Krieges.
Flucht - Vertreibung – Neubeginn aus	Förderung des Verständnisses für die Situation von
Frauensicht.	Menschen, die vom Verlust ihrer Heimat betroffen
Ein Film über den Verlust der Heimat	sind.
aus dem Blickwinkel persönlich be-	
troffener Frauen.	

Kooperation mit der KAG und im Nordkreis

Im Berichtsraum fanden darüber hinaus verschiedene Aktionen und Projekte in Kooperation mit der Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück (KAG) und im Nordkreis statt.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Erstellung der Broschüre "Minijob –	Informationen zum Thema Minijob und den besonders
da ist mehr für Sie drin"	für Frauen verbundenen Risiken.
Projekt "Genderparcours" im Berufs-	In dem Parcours zur Rollenvielfalt wurde die Berufs-
schulzentrum am Westerberg	wahl von Mädchen und Jungen thematisiert. Es konnte
	deutlich gemacht werden, wie wichtig die bewusste
	Planung der Erwerbsbiografie ist und typische Frauen-
	und Männerberufe – insbesondere die Verdienstmög-
	lichkeiten - wurden verglichen.
	Zahlreiche Klassen aus dem Berufsschulzentrum
	(auch mit Jugendlichen aus dem Nordkreis) nahmen
	teil.

Veranstaltung zum "Equal Pay Day"	Thematisierung der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen durch eine publikumswirksame Veranstaltung in der Osnabrücker Innenstadt (Verteilung von Infomaterial, "roten Taschen" etc.).
"Infotag Wiedereinstieg" mit einem breiten Programm rund um das Thema beruflicher Wiedereinstieg (Vorträge, Diskussionen mit potentiellen Arbeit- geber_innen, Infoständen von Arbeit- geber_innen und Bildungseinrichtun- gen u.a.)	Auf dem "Infotag Wiedereinstieg" konnten sich Frauen umfassend über die verschiedenen Aspekte und Möglichkeiten des Wiedereinstiegs nach der Familienphase informieren und erste Kontakte zu möglichen Arbeitgeber_innen knüpfen. Mehrere Frauen aus dem Nordkreis konnten durch eine Fahrgemeinschaft teilnehmen.

3. Fazit

Dieses ist der erste Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück. In vielen Bereichen und an vielen Stellen wird aktiv daran gearbeitet, für Frauen und Männer gute Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu verwirklichen.

In der Samtgemeinde Bersenbrück wird bereits vieles getan, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Familienleben zu erleichtern.

In manchen Bereichen besteht noch Handlungsbedarf, so beim Thema Frauen in Führung. Hier gilt es konzeptionell und frühzeitig darauf hin zu arbeiten, dass Frauen in der Samtgemeindeverwaltung Führungsrollen übernehmen können.

Das gleiche gilt für die Beteiligung von Frauen an politischen Ämtern.

Es ist für die Samtgemeinde Bersenbrück und die Bürgerinnen und Bürger ein großer Gewinn, wenn wir gemeinsam erreichen, dass mehr Frauen Aufgaben in Führungspositionen, in politischen Ämtern und in Entscheidungs- und Lenkungsgremien übernehmen. Ebenso ist es positiv, wenn Männer mehr an familiären, sozialen und pflegenden Aufgaben beteiligt sind.

Der zweite Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück für die Jahre 2016-2018 wird im Jahr 2019 erstellt und vorgestellt werden.

Regina Bien

Gleichstellungsbeauftragte