



Gleichstellungsbericht
des Samtgemeindebürgermeisters und
der Gleichstellungsbeauftragten
nach § 9 Absatz 7 NKomVG
über Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von
Frauen und Männern
2016 - 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters
2. Rechtlicher Hintergrund
3. Situation in Politik und Verwaltung der Samtgemeinde Bersenbrück
 - 3.1. Politische Ebene
 - 3.2. Verwaltungsebene
4. Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 - 4.1. Verwaltungsaufbau
 - 4.2. FD I Bildung und Familie
 - 4.3. FD II Service und Finanzen
 - 4.4. FD III Bauen, Planen und Umwelt
 - 4.5. FD IV Ordnung, Bürgerservice und Soziales
 - 4.6. Stabsstelle Wirtschaftsförderung und Tourismus
5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
 - 5.1. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im internen Bereich
 - 5.2. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im externen Bereich
6. Fazit

1. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters

Die Samtgemeinde Bersenbrück legt zum zweiten Mal 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 Ber-senbrück ein wichtiges Ziel. Daher ist es unabdingbar, im kommunalen Handeln die Maß-gabe 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

A handwritten signature in black ink, reading "Horst Baier". The script is cursive and fluid, with a small dot at the end of the last word.

Dr. Horst Baier
Samtgemeindebürgermeister

2. Rechtlicher Hintergrund

Der vorliegende Bericht erfüllt die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist nach § 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung ein Verfassungsauftrag:

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 Auswirkungen 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 2016 - 2018 und ist der zweite Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück.

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

Eine besondere Relevanz liegt darin begründet, dass der dem Landtag im Dezember 2014 vorgelegte 4. Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes aufzeigt, dass die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen in Niedersachsen noch nicht in allen Bereichen erreicht ist. Zwar stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten, in Führungspositionen sind sie jedoch nach wie vor unterrepräsentiert. Zudem sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Fortbildungsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte stärker berücksichtigt werden.

Der folgende Bericht umfasst die Darstellung der Geschlechterverhältnisse in der Politik und der Verwaltung der Samtgemeinde Bersenbrück.

Es schließt sich eine Darstellung der Aktivitäten und Maßnahmen an, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hatten.

Eine detaillierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation bietet der aktuelle Gleichstellungsplan.

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.*

3. Situation in Politik und Verwaltung der Samtgemeinde Bersenbrück

3.1. Politische Ebene

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."²

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: Der Rat der Samtgemeinde Bersenbrück bestand im Berichtszeitraum aus 37 Personen, inkl. des Samtgemeindebürgermeisters. Davon waren 3 weiblich, was einem Frauenanteil **von 8 %** entspricht.

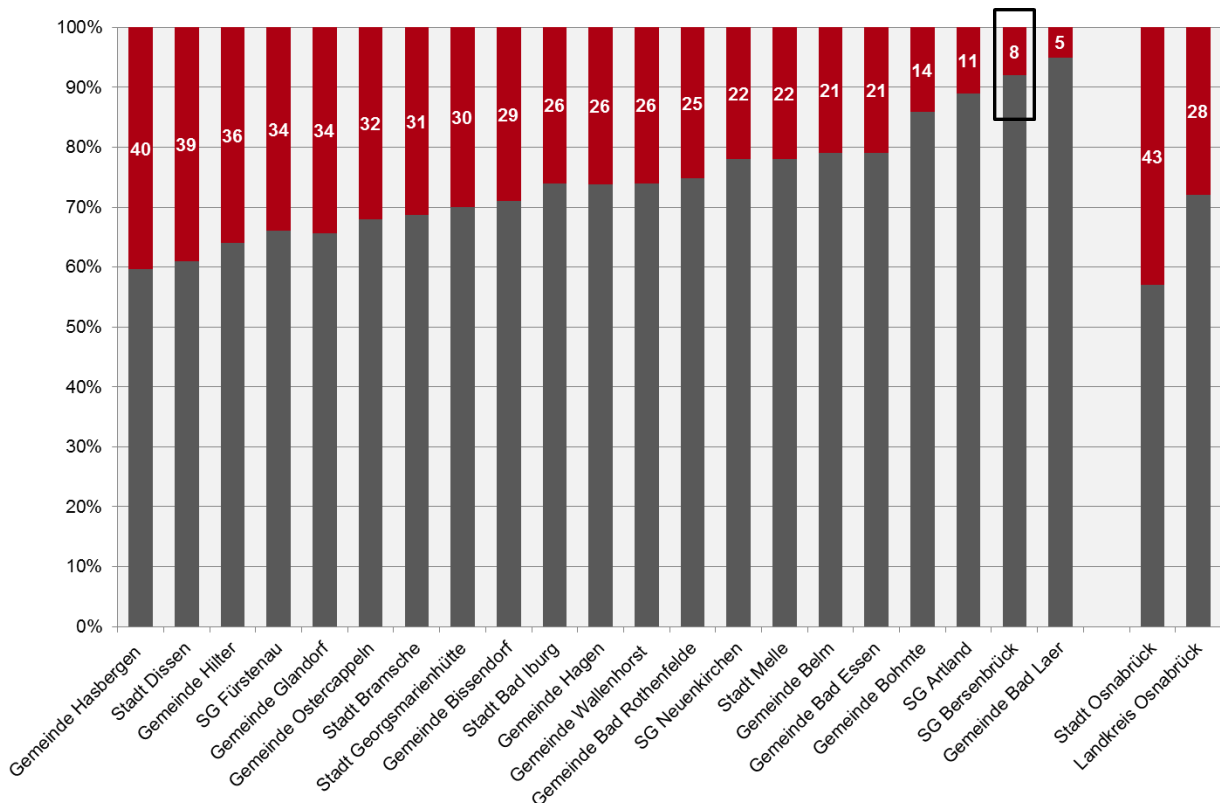
Im Vergleich zu den 21 Kommunen des Landkreises Osnabrück lag der Frauenanteil in der Samtgemeinde Bersenbrück damit **an vorletzter Stelle**.

Ein wichtiges Ziel ist es daher, den aktuellen Frauenanteil in den politischen Gremien zu erhöhen und damit nicht zuletzt die Repräsentanz demokratischer Prozesse und Entscheidungen zu steigern. Hier sind die Parteien gefragt aktiv auf Frauen zuzugehen und sie zu motivieren. Auch durch die aktive Beteiligung am niedersächsischen Mentoringprogramm *FrauMachtDemokratie* soll dieses Ziel bereits in der nächsten Wahlperiode angestrebt werden.

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 2017 auf Bundesebene bei Bündnis 90/Die Grünen 39,8 %, bei den Linken 36,5%, bei der SPD 32,5%, der CDU 26,2% der FDP23%, der CSU 20,5%, der AfD 17%.Vgl seine Daten bei Statistika 2017.

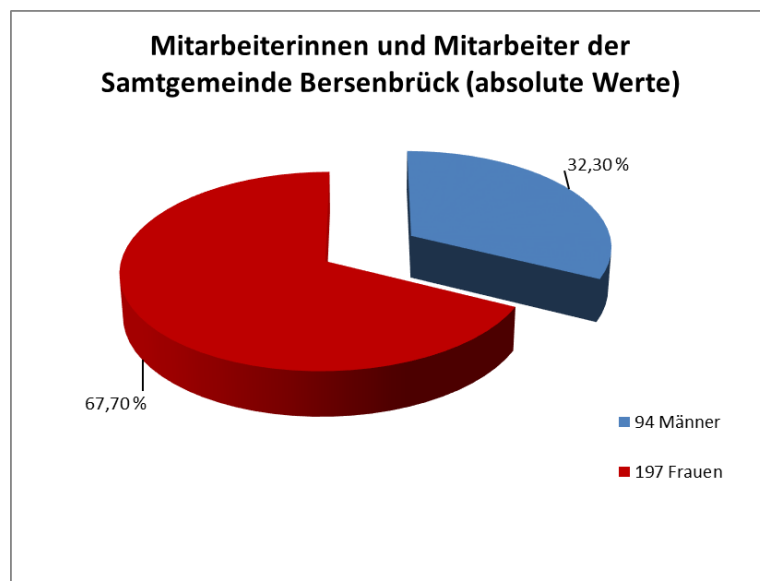
Frauen- und Männeranteil in den Räten der Kommunen im Landkreis Osnabrück in Prozent (Stand 2018)



3.2. Verwaltungsebene

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 (Stichtag 31.12.2017) zahlenmäßig erfasst, sondern auch das Beschäftigungsvolumen, welches Teilzeitbeschäftigten entsprechend berücksichtigt und daher aussagekräftiger ist. (Angabe der Zahlen des vorherigen Gleichstellungsplans in Klammern)



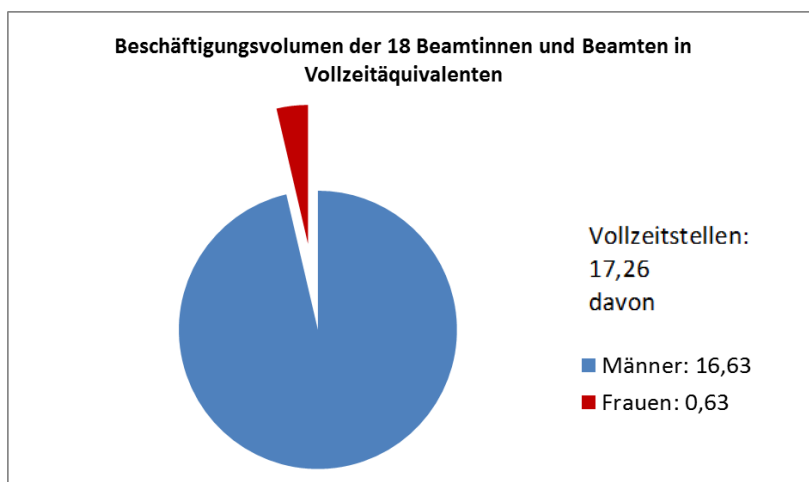
Insgesamt 291 (234) Beschäftigte

197 (149) Frauen,
67,70 % (63,68 %) Frauenanteil

94 (85) Männer
32,30 % (36,32 %) Männeranteil

Anstieg des Frauenanteils, vor-
wiegend durch die Einstellung
von Erzieherinnen

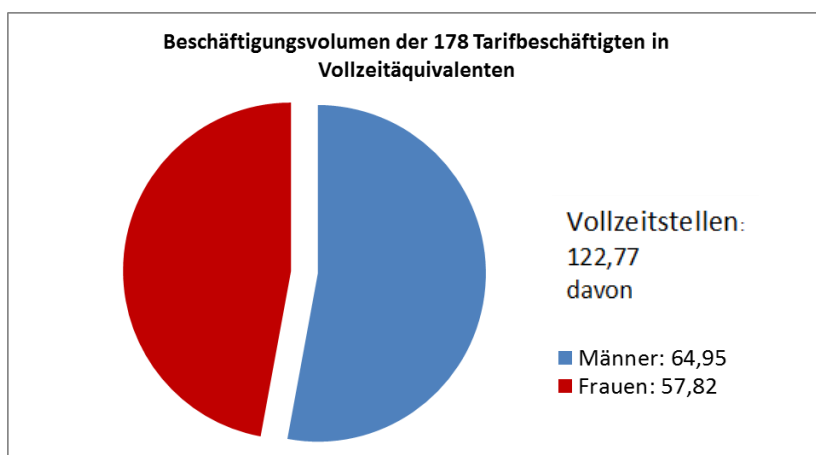
Unter Berücksichtigung des **Beschäftigungsvolumens**:



Insgesamt 18 (18) Beamtinnen und Beamte

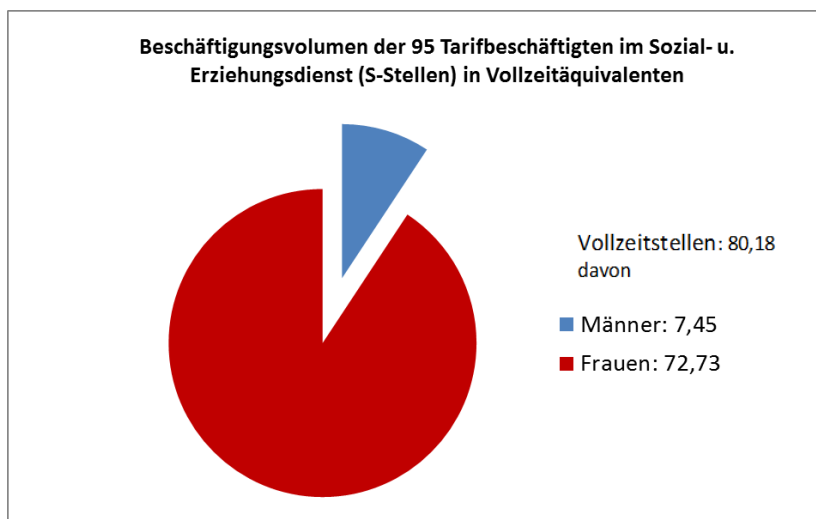
1 (2) Frau
17 (16) Männer

Beschäftigungsvolumen:
3,65 % (8,76%) Frauenanteil
96,35 % (91,24 %) Männeranteil



Insgesamt 178 (154) Tarifbeschäftigte
109 (87) Frauen
69 (67) Männer

Beschäftigungsvolumen:
47,10 % (42,06 %) Frauenanteil
52,90 % (57,94 %) Männeranteil



Insgesamt 95 (62) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
87 (60) Frauen
8 (2) Männer

Beschäftigungsvolumen:
90,71 % (96,45 %) Frauenanteil
9,29 % (3,55 %) Männeranteil

Berücksichtigt man also das **Beschäftigungsvolumen**, so war das der Männer bei den Tarifbeschäftigten höher als das der Frauen, obwohl mehr Frauen als Männer bei der Samtgemeinde arbeiten. Besonders bei den Beamten überwog der Wert bei den Männern deutlich. Lediglich im Sozial- und Erziehungsdienst zeigte sich ein gegenteiliges Bild.

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.

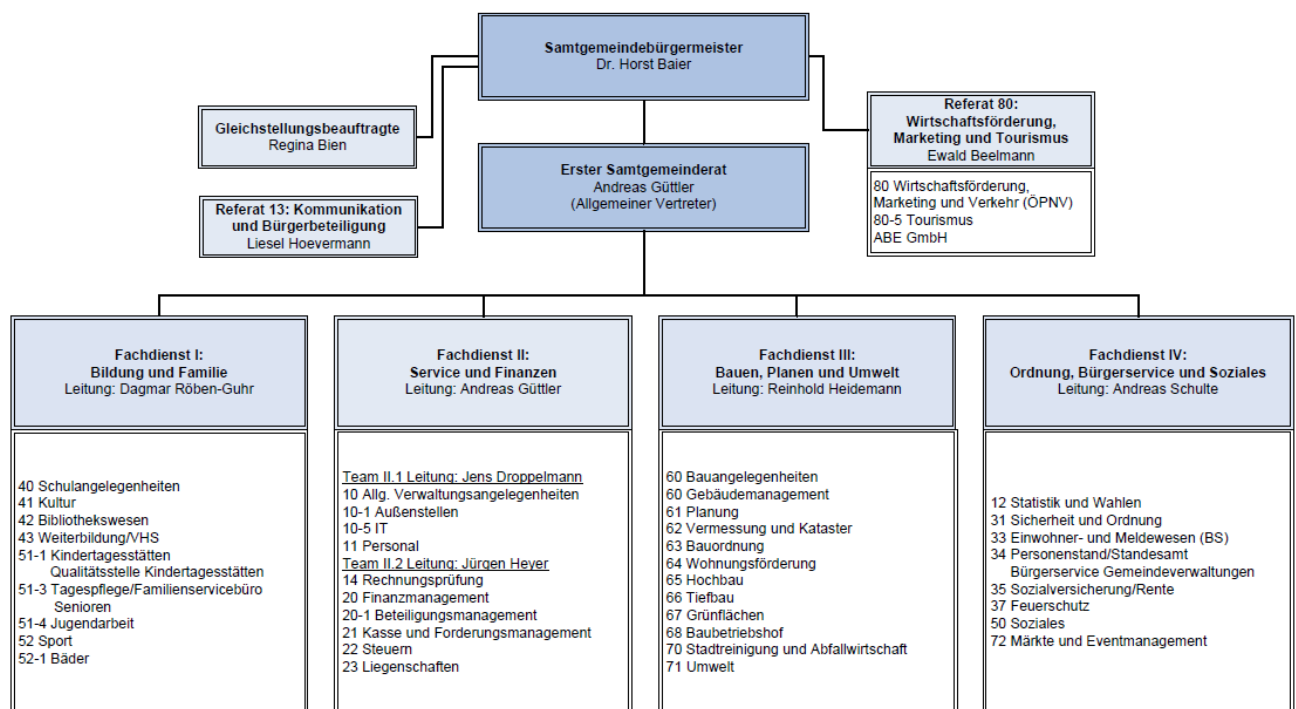
Gegenüber dem vorherigen Bericht hat sich die absolute Anzahl der Beschäftigten erhöht. Das Beschäftigungsvolumen der Beamtinnen ist zurückgegangen, das Beschäftigungsvolumen der weiblichen Tarifbeschäftigten hat sich erhöht, ebenso wie das der männlichen Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

4. Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

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

4.1. Verwaltungsaufbau

Die Verwaltung der Samtgemeinde Bersenbrück setzte sich im Berichtszeitraum aus vier Fachdiensten zusammen.



In den folgenden Maßnahmen werden die gleichstellungsrelevanten Aktivitäten der einzelnen Fachdienste aufgelistet.

4.2. Fachdienst I Bildung und Familie

Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Ausbau der Kinderbetreuungsplätze in der Samtgemeinde Bersenbrück unter Berücksichtigung der Betreuungsbedarfe der Erziehungsberechtigten durch Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze, Einrichtung von Ganztagsbetreuungsgruppen und verlängerte flexible Nachmittagsbetreuungszeiten.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die ausgeweiteten Betreuungsbedarfe werden von den Eltern/Erziehungsberechtigten nachgefragt und angenommen, so dass voraussichtlich weitere Betreuungsplätze geschaffen werden müssen und der Ausbau der Betreuungsplätze noch nicht abgeschlossen ist. Die gute Ausstattung der Kinderbetreuungsplätze in der Samtgemeinde Bersenbrück unterstützt Familien in ihrer Entscheidung sich in den Gemeinden der Samtgemeinde niederzulassen.
Ausweitung des Angebotes einer Mittagsverpflegung in den Kitas auch unter Berücksichtigung der räumlichen Voraussetzungen durch die Einrichtung von Mensen. Bei zukünftigen Sanierungs-, Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen in den Kitas wird der Bedarf einer Mensa berücksichtigt und soweit möglich eingeplant.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, s.o.
Stärkung des Platzanspruches von Alleinerziehenden durch Priorisierung bei der Kita-Aufnahme durch Regelung als erstes Auswahlkriterium bei der Kita-Platz-Vergabe in der Kindertagesstätten-Benutzungssatzung der Samtgemeinde Bersenbrück.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere für 1-Eltern-Familien.
Ausbau der Ganztagsbetreuung in den Grundschulen durch Schaffung der räumlichen und personellen Voraussetzungen, d.h. Bau und Einrichtung von Mensen und Einstellung der Küchenkräfte für den Mensabetrieb. Es ist weiterhin geplant, dass alle Grundschulen ein bedarfsgerechtes Nachmittagsbetreuungsangebot anbieten sollen.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, s.o.
Sensibilisierung von Gender-Pädagogik in den Kitas durch Weiterleitung von Informationsmaterialien, Broschüren zum Thema „Geschlechterneutrale Erziehung“.	Durch Einbringung des Themas im Rahmen von Dienstbesprechungen der Kita-Leitungen oder Gespräche vor Ort in den Kitas wird auf die geschlechterneutrale Erziehung aufmerksam gemacht.

In den Grundschulen Bersenbrück und Ankum wird ergänzend zum wöchentlich an drei Tagen organisierten Ganztagsbetrieb der Grundschule die Nachmittagsbetreuung durch das Angebot von Großtagespflege in der Grundschule ergänzt.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Ferienbetreuung des Familienservicebüros für die kompletten Schulferien.	Eltern sollen während der Ferienzeit unbelastet ihrem Beruf nachgehen können. Kinder von verschiedenen Beschäftigten nehmen teil.
Angebot sowohl an Bewerber*innen als auch an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kitas nebenberufliche Ausbildungsgänge zur Sozialpädagogischen Assistenz, zur Erzieherin/zum Erzieher oder zur Integrativen Fachkraft als Zusatzqualifikation zu absolvieren.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch als Möglichkeit, die Ausbildung dieser Pädagogischen Berufe durch Quereinstieg zu beginnen und die Ausbildung berufsbegeleitend zu absolvieren.
Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeitmodellen der Pädagogischen Fachkräfte in den Kitas der Samtgemeinde nach Beendigung der Elternzeit, sowohl bezogen auf den Stundenumfang als auch auf die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Sicherstellung des gesetzlich vorgegebenen Mindestpersonals in den Gruppen bedeutet eine zusätzliche Herausforderung bei der Berücksichtigung der flexiblen Arbeitszeitwünsche der pädagogischen Fachkräfte in den Kitas. Gleitzeit-Arbeitszeitmodelle sind in den Kitas nur eingeschränkt möglich.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auswirkung: Teilzeitwünschen der Pädagogischen Fachkräfte wurden überwiegend entsprochen (wenn die gewünschte Stundenzahl organisatorisch machbar war). Weiterhin wurden Vereinbarungen über eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Stundenzahl geschlossen.
Dienstbesprechungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im FD I Bildung und Familie werden an den vorhanden flexiblen Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen ausgerichtet.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
Die Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen wurde vorgenommen, soweit die Aufrechterhaltung der Öffnungszeiten es zulässt.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und weiterhin Unterstützung des Verwaltungsbetriebes bei hohen Arbeits-/Antragsaufkommens durch flexible Arbeitszeiten auch im Home-Office.

Ausbau der Baby-Besuchsdienste in der Samtgemeinde Bersenbrück	Im Rahmen der Baby-Besuchsdienste wird über die für Familien bestehenden Angebote ausführlich informiert. Insbesondere erfolgt auch bereits frühzeitig nach der Geburt die Information über die vorhandenen Betreuungsangebote, wodurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt wird.
Projekte, Aktionen, Ferienspaß und Freizeitmaßnahmen im Rahmen der Jugendpflege/-arbeit werden geschlechterspezifisch angeboten	Durch das geschlechterspezifische Angebot wird ein ausgewogener Anteil von Jungen und Mädchen angesprochen und Benachteiligungen vermieden.

4.3. FD II Service und Finanzen

Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Erstellung des Gleichstellungsplans: Nach §15 NGG wurde zum zweiten Mal ein Gleichstellungsplan erstellt	Ziele sind eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu verschaffen. Dazu wurden Unterrepräsentanzen in den einzelnen Gehaltsgruppen ermittelt und bei Einstellungsverfahren das unterrepräsentierte Geschlecht besonders motiviert, sich zu bewerben. Verschiedene Maßnahmen für die Vereinbarkeit wurden entwickelt, s.u.
Optimierung des Auswahl- und Ausschreibungsverfahrens. Gezielte und direkte Ansprache potentieller Bewerberinnen und Bewerber in der Stellenanzeige, je nach Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts, Hinweise auf Teilzeiteignung.	Abbau geschlechterspezifischer Unterrepräsentanzen in den einzelnen Fachbereichen. Eine Fachdienstleiterin wurde eingestellt, wodurch die Unterrepräsentanz von Frauen als Führungskräfte reduziert werden konnte.
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle nach der Elternzeit, sowohl bezogen auf den Stundenumfang als auch auf die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit. Homeoffice wurde eingeführt.	Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auswirkung: Teilzeitwünschen von Eltern wurden überwiegend entsprochen (wenn die gewünschte Stundenzahl organisatorisch machbar war). Weiterhin wurden Vereinbarungen über eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Stundenzahl geschlossen. Mehrere Beschäftigte haben Homeoffice eingerichtet bekommen.

Angebote von Inhouse-Schulungen, z.B. zum Thema „Gesundheitsprävention“.	Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit durch Förderung und Erhalt der vorhandenen Kompetenzen aber auch Beibehaltung und Pflege der sozialen Kontakte zwischen den Beschäftigten. Auswirkung: Dadurch, dass die Angebote halbtags stattfanden, konnten auch Teilzeitkräfte und Beschäftigte 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.
Bildungsangebote der Koordinierungsstelle „Frau & Betrieb“ (Bildungsgutscheine) für Elternzeitnehmende wurden verschickt	Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit durch Förderung und Erhalt der vorhandenen Kompetenzen aber auch Beibehaltung und Pflege der sozialen Kontakte zwischen den Mitarbeiter*innen.
Angebot des nebedienstlichen Angestelltenlehrgangs I für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung	Das Angebot richtete sich insbesondere an Frauen, die keine Verwaltungsausbildung hatten und so nebenberuflich diese absolvieren konnten. Eine Beschäftigte nahm das Angebot an.
Ergänzung der Beschlussvorlagen um gleichstellungs- und integrationsrelevante Auswirkungen	Alle Beschäftigten sind damit aufgefordert, sich Gedanken über mögliche Auswirkungen eines Beschlusses zu machen.

4.4. FD III Bauen, Planen und Umwelt

Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Verbesserung der Beleuchtungssituation: Unterstützung der Mitgliedsgemeinden bei Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Straßenbeleuchtung durch Umstellung auf LED Beleuchtung	Verbesserung des Sicherheitsempfindens durch eine bessere Ausleuchtung der im Ausbau befindlichen Wohnstraßen.

Erhöhung des Anteils von weiblichen Arbeitskräften im Bereich des Bauhofs durch Einstellung der ersten Frau im Bauhof.	Verbesserung der Akzeptanz von Frauen im handwerklichen Tätigkeitsbereich bei den männlichen Kollegen. In Zukunft sollen bei entsprechender Qualifikation weitere Frauen eingestellt werden.
Bei Sanierungsmaßnahmen an Gebäuden der Kommune wurden über das baurechtliche Mindestmaß hinausgehende zusätzliche Damentoiletten eingebaut. In zwei Grundschulen wurde das Angebot an Mädchentoiletten erweitert.	Wartezeiten während der Pausen können so vermieden werden.
Schaffung von zusätzlichen Wohngebäuden durch eine kommunale Wohnungsbaugesellschaft, die auch die Vergabe steuert.	Mehr bezahlbarer Wohnraum konnte geschaffen werden. Verbesserung der Wohnungssituation für Personen mit geringem Einkommen (z.B. Alleinerziehende, Frauen mit geringer Rente).

Durchgeführte Maßnahmen in der Führungsaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Ausnutzung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten bei den Beschäftigten des Fachdienstes: Mitarbeiter*innen mit kleinen Kindern konnten vorübergehend von zu Hause aus arbeiten (als Alternative zur Freistellung wegen Erkrankung des Kindes)	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dringend notwendige Arbeiten konnten so fertiggestellt werden.

4.5. FD IV Ordnung, Bürgerservice und Soziales:

Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Unterstützung des niedrigschwelligen Sprachkurses „Mama lernt Deutsch“ durch Finanzierung der Kinderbetreuung (während der Ferienzeiten)	Förderung der Sprachkenntnisse und Alltagskompetenzen für Frauen. Um eine möglichst ganzjährig durchgängige Sprachbildung der Frauen zu gewährleisten, wurde die Finanzierung der Kinderbetreuung während der Ferienzeiten von der Samtgemeinde Bersenbrück übernommen.
Neu- und Umbau eines Feuerwehrhauses (Talge) mit Sanitär- und Umkleideräumen für männliche und weibliche Feuerwehrleute.	Wertschätzung der Arbeit der Feuerwehrfrauen. Geschlechtertrennung in Umkleide und Sanitärbereichen. Steigerung der Zufriedenheit/ Wohlbefinden der Feuerwehrfrauen.

Finanzierung und Durchführung von Schwimmkursen für Flüchtlingsfrauen und -mädchen in Althausen.	Da viele Flüchtlingsfrauen nicht in Gegenwart von Männern schwimmen gehen, Schwimmkenntnisse jedoch lebensrettend sein können, wurde ein Schwimmkurs speziell für Frauen und Mädchen organisiert. 6 Frauen und 6 Mädchen nahmen teil. Nach Abschluss des Kurses konnten alle Mädchen ohne Schwimmhilfen schwimmen. Die sechs erwachsenen Frauen waren in der Lage ein paar Züge ohne Schwimmhilfen zu bewältigen.
Männerkurs „Leben in Deutschland“ für Flüchtlinge Die Initiierung des Kurses erfolgte durch die Gleichstellungsbeauftragte, der Kurs wurde durch einen Mitarbeiter von Pro Familia unter Beteiligung eines Dolmetschers durchgeführt und über das Projekt „Gleichberechtigt Leben - unsere Werte unser Recht“ sowie durch den FD Ordnung, Bürgerservice und Soziales unterstützt.	Ziele des Männerkurses waren u. a. die Gleichstellung von Mann und Frau, Informationen zu Sexualität und Vaterschaft, den Auftrag des Jugendamtes oder auch die Historie Deutschlands zu vermitteln. Die jeweiligen Themen wurden ausführlich diskutiert und es sind Denkprozesse bei den Teilnehmern in Gang gebracht worden. Begleitet wurde der Kurs durch einen Dolmetscher. Der Kurs diente zum einen der Wissensvermittlung, aber auch eines besseren Verständnisses der deutschen Kultur und Lebensweise. Hierdurch kann die Integration besser und schneller voranschreiten, da Missverständnisse durch mögliches fehlendes Wissen ausgeräumt werden können. An dem Kurs haben sechs Männer regelmäßig teilgenommen. Alle Teilnehmer haben sich positiv über den Kurs geäußert und angeregt, diesen Kurs auch speziell für Frauen anzubieten.
Nähkurse in Bersenbrück und Ankum Die Samtgemeinde Bersenbrück unterstützte (neben anderen Institutionen) die durch Ehrenamtliche angebotenen Nähkurse finanziell bzw. durch die Beschaffung von Nähmaschinen.	Zusammenkunft/Austausch von einheimischen und ausländischen Frauen, bessere Integration, Unterstützung.
Unterstützung der Bewohnerinnen des Frauenhauses bei der Wohnungssuche.	Beschaffung von Wohnraum für die Bewohnerinnen des Frauenhauses. Mitarbeiter des Ordnungsamtes waren in vielen Fällen behilflich, geeigneten Wohnraum zu finden.

4.6. Wirtschaftsförderung, Marketing und Tourismus:

Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Maßnahmen des Arbeitskreises familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt: Unternehmen wurden angeschrieben und motiviert, sich um das Landkreiszertifikat „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ zu bewerben Veranstaltung zum Thema Familienfreundlichkeit (Standortfaktor Familienfreundlichkeit)	Verbesserung der Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf für Arbeitnehmer*innen sowie die Verbesserung der Personalsituation (Akquise und Personalbindung) für die Unternehmen. Unternehmen sollten bezüglich familienfreundlicher Maßnahmen sensibilisiert werden und diese anbieten bzw. ausbauen. 9 Betriebe aus der Samtgemeinde Bersenbrück erhielten 2017/2018 das Zertifikat „familienfreundlicher Arbeitgeber“. Unternehmen wurden über die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als Standortfaktor informiert und eine Unterstützung der Samtgemeinde für eine weitergehende Beratung angeboten.
Geschlechtsspezifische Erhebung der Gewerbeanmeldungen	Ermittlung der Defizite zwischen Gewerbeanmeldungen von Frauen und Männern. (Von insgesamt 424 Gewerbeanmeldungen wurden 293 von Männern, 119 von Frauen und 12 von Männern und Frauen getätigt, d.h. lediglich 28 % der Gründer*innen waren Frauen.) In Planung: Kurs für Frauen zum Thema Existenzgründung mit dem Gründerhaus

Durchgeführte Maßnahmen in der Führungsaufgabe	Ziele und Auswirkungen
Einteilung des Dienstplans unter Berücksichtigung der aktuellen familiären Situation (Pflege von Eltern)	Motivation der Mitarbeiter*innen, Zufriedenheit, Reduzierung externer Betreuungen. Eine Mitarbeiterin konnte für die Betreuung/Pflege der Eltern flexibel arbeiten
Verkehrsbetriebe abe (Ankum-Bersenbrücker Eisenbahngesellschaft, kommunaler Verkehrsbetrieb): Optimierung der Einsatzpläne unter Berücksichtigung der Belange der weiblichen Beschäftigten	Busfahrer*innen wurden so eingesetzt, dass sie Familie und Beruf vereinbaren konnten

5. Bericht 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).

5.1. Rahmenbedingungen

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in der Samtgemeinde Bersenbrück ist hauptamtlich mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit (19,5 Std.) besetzt. Die Samtgemeinde Bersenbrück erhält vom Land Niedersachsen für die Personalkosten einen finanziellen Ausgleich.

Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt darüber hinaus Aufgaben im Familienservicebüro und im Präventionsrat.

Die Eingruppierung erfolgt nach Entgeltgruppe 10 TVöD. Der jährliche Etat liegt bei 3.000,- Euro. Dazu kommt die Übernahme von Dienstfahrten, Fortbildungen und Bürobedarf.

Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik

- Teilnahme an den Fachdienstleitungsrunden
- Austausch mit der Personalabteilung insbesondere bei Personalentscheidungen
- Insgesamt gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Verwaltung
- Teilnahme an den Samtgemeinderatssitzungen, den Samtgemeindeausschusssitzungen und einigen Fachausschusssitzungen

Die Zusammenarbeit zwischen Politik, Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragten ist in der Samtgemeinde Bersenbrück von einem guten und wertschätzenden Klima geprägt

5.2. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im internen Bereich

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Mitwirkung an Stellenbesetzungsverfahren: Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung, ihren Anteil sowie ihre Position betreffend, Ausgleich von Unterrepräsentanzen. 5 Erzieher und eine Beamtin als Fachdienstleiterin wurden in dem Zeitraum eingestellt und konnten zum Abbau von Unterrepräsentanzen beitragen.
Teilnahme an Sitzungen des Rates und verschiedener Ausschüsse	Einbringung von gleichstellungsspezifischen Themen in die verschiedenen Gremien, u.a. Richtlinie für die Platzvergabe der Ganztagsplätze in Kitas, Situation Prostitution, Hinweis auf mögliche Gleichstellungsrelevanz wurde in die Ausschussvorlagen eingebaut.

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 Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Unterrepräsentanzen von Frauen oder Männern in den einzelnen Bereichen abzubauen. Home-Office wurde von 3 Beschäftigten beantragt und bewilligt. Langfristiges Ziel: Führung in Teilzeit ermöglichen.
Angebote von Fortbildungsveranstaltungen mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb	Frauen und Männer sollen gleichermaßen die Möglichkeit haben, an Fortbildungen teilzunehmen. Durch das Angebot von Inhouseschulungen war die Teilnahme auch Beschäftigten mit Familienverantwortung möglich.
Gendersensibilität in der Sprache. Verwendung von geschlechtergerechten Formulierungen im Schriftverkehr. Beim Schriftverkehr wird mittlerweile überwiegend auf entsprechende Formulierungen geachtet (Leitfaden wurde verteilt, Dienstanweisung dazu ist erfolgt).	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.
Verteilung von Rosen für die Frauen zum Internationalen Frauentag und Äpfeln für die Männer zum Internationalen Männertag	Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung, Informationen zu den Hintergründen der jeweiligen Tage.

5.3. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten 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
Einzelberatungstermine vor Ort u.a. in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle 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“.	Gleichstellungsrelevante Aspekte konnten in die Arbeitskreise einfließen. In den jeweiligen Bereichen konnten Maßnahmen angeregt werden, die sich auf die Gleichstellung auswirken: So wurde im Berichtszeitraum eine Veranstaltung zum Thema „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ angeboten und die Samtgemeinde erhielt das Landkreiszertifikat „Familienfreundlicher Arbeitgeber“.
Ausbau und Verbesserung der Kinderbetreuung. Bei der Satzung und Benutzungsordnung der Kitas wurde das bestehende Ranking überarbeitet.	Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in das 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. Durch die Regelungen zur Platzvergabe erhalten berufstätige Alleinerziehende vorrangig einen Ganztagsplatz.
Ausstellung zum Thema „Altersarmut. Falle(n) Altersarmut – nein danke“ im Medienforum Bersenbrück inkl. Begleitprogramm	Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema „Altersarmut“, insbesondere der Altersarmut von Frauen. Diskussion von Präventionsmöglichkeiten und Aufzeigung von Hilfsangeboten für Betroffene. Aufzeigen von Lösungsansätzen, Altersarmut zu verhindern. Die Ausstellung wurde von mehreren Schulklassen und anderen Gruppen besucht.
„Café um 10“ und Coaching „Mit Rückenwind in den Job“ In Zusammenarbeit mit der Wiedereinstiegsberaterin der Agentur für Arbeit, jeweils ein Termin in Ankum und Bersenbrück, anschließend erfolgte ein Coaching für Frauen.	Frauen die sich nach der Familienphase neu orientieren wollten, konnten sich über bestehende Möglichkeiten informieren. Es wurde als Ergebnis ein Coaching für Frauen aus dem Nordkreis in Bersenbrück angeboten.

Gewalt gegen Frauen

Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert im Rahmen des Kommunalen Präventionsrates den Arbeitskreis „Häusliche und geschlechtsspezifische 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
Jährliche Aktionen zum Internationalen Tag „Nein zur Gewalt an Frauen“ am 25. November:	Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Enttabuisierung des Themas Häusliche Gewalt. Hilfsangebote für betroffene Frauen, Angehörige und Nachbarn konnten bekannt gemacht werden.

Hissen der Fahne von Terres des Femmes, Straßenaktionen mit der BISS Stelle zu folgenden Themen: „Wir bringen Licht ins Dunkle“ (Verteilung von Taschenlampen) „Farbe bekennen – Nein zu Häuslicher Gewalt“ (Verteilung von Leuchtbändern) „Null Zentimeter Toleranz – Nein zu Häuslicher Gewalt“ (Verteilung von Maßbändern) Informationsveranstaltungen im Rathaus mit folgenden Themen: Prostitution: Vorstellung von Solwodi, Cybermobbing und Sexting im Internet, Die Istanbulkonvention – Bedeutung und Chancen vor Ort. Ökumenische Gottesdienste zum Schwerpunktthema Häusliche Gewalt	Durch die Zusammenarbeit im Arbeitskreis konnte das Thema Häusliche Gewalt überregional platziert werden. Die jeweiligen Veranstaltungen waren gut besucht, sowohl von Betroffenen als auch von Multiplikatorinnen.
Aufkleberaktion Hilfetelefon: Der Aufkleber „Du bist nicht allein“ mit der Hotline des bundesweiten Hilfetelefons wurde von der Gleichstellungsbeauftragten an alle Arztpraxen und öffentliche Einrichtungen verteilt mit der Bitte, diese auf den Damentoiletten anzubringen.	Frauen haben die Möglichkeiten, an einem geschützten Ort Informationen über das Hilfetelefon zu bekommen und im Bedarfsfall dort anzurufen. Der Aufkleber hängt in fast allen ärztlichen Praxen, vielen öffentlichen Einrichtungen, Restaurants, Cafés etc.

Frauen und Politik

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

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Organisation von zwei überparteilichen Ratsfrauentreffen auf Nordkreisebene. Themen: Informationen zum NGG, Fortbildungen „die Rechtfertigungsfälle“ und „Über Geld spricht man nicht – Gehaltslücken zwischen Männern und Frauen“	Austausch und Vernetzung über Parteigrenzen hinweg zu gleichstellungspolitischen Themen, Stärkung dieser Themen im kommunalpolitischen Handeln.
Beteiligung am niedersächsischen Mentoringprogramm „Politik braucht Frauen“. Organisation von Nachtreffen der Mentees	Das niedersächsische Mentoringprogramm „Politik braucht Frauen“ von 2014-2016 zielte darauf ab, den Frauenanteil in den politischen Gremien zu erhöhen.

	Es konnten vier Frauen aus der Samtgemeinde Bersenbrück für dieses Programm gewonnen werden. Nach Abschluss der Projektphase fanden 2016 weitere Treffen vor Ort statt.
Teilnahme und Begleitung des Frauenforums Olsztyn (Polen) auf Landkreisebene. Themen: Frauen in der Politik/Frauen im Erwerbsleben	Internationaler Austausch und Vernetzung mit dem Partnerlandkreis zu zentralen gleichstellungspolitischen Themen, Suche nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten sowie Lösungswegen zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Politik und im Erwerbsleben in Polen und Deutschland

Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag

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

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Veranstaltung vor und im Rathaus: Verteilung von Rosen mit Infomaterial, Frauenfrühstück mit thematischem Hintergrund (Geschlechtergerechte Sprache, Ausstellungsbesuch „anders als früher meine Oma“, 100 Jahre Frauenwahlrecht) Filmbeitrag im Ankumer Kino (Die Sufragette)	Vermittlung von Informationen über die historische und aktuelle Entwicklung der Gleichstellung und der unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen. Austausch zu Frauen- und Gleichstellungsthemen speziell in der Samtgemeinde Bersenbrück.
Planung und Durchführung der Frauenfahrten in verschiedene Städte mit frauenthematischen Schwerpunkten: Hannover, Lübeck, Leeuwarden,	Angebot einer Auszeit für Frauen, die häufig einen Spagat zwischen Familie/Pflege und Beruf zu bewältigen 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 Nordkreis (über 70 aus der Samtgemeinde Bersenbrück) teil.

Zielgruppe Menschen mit Migrationshintergrund

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 der Fortbildung für Ehrenamtliche und Hauptamtliche zum Thema „Genderkompetenz im	Informationen zu Rollenbildern von Männern und Frauen in unterschiedlichen Kulturen, Vermitt-

interkulturellen Kontext“ in Rieste im Rahmen des Projektes „Gleichberechtigt leben, unsere Werte unser Recht“	lung von Kompetenzen für die geschlechtersensible Arbeit mit unterschiedlichen Kulturen, Selbstreflexion. 25 Personen aus dem Nordkreis haben teilgenommen
Beantragung und Organisation eines Männerkurses „Leben in Deutschland“ für geflüchtete Männer im Rahmen des Projektes „Gleichberechtigt Leben, unsere Werte unser Recht“	Verwirklichung von Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern und Prävention von Unterdrückung und Gewalt in Flüchtlingsfamilien. Die Teilnehmer sollten sensibilisiert werden zu den Themen Gleichberechtigung der Geschlechter, Rechte von Männern und Frauen in der Ehe, Erziehungsrechte, sexuelle Selbstbestimmung selbstbestimmte Familienplanung, Basiswissen über Verhütungsmittel. 6 Männer nahmen teil.

Regionale und überregionale Vernetzung

Durch regionale und überregionale Vernetzung und Zusammenarbeit können gleichstellungspolitische Themen öffentlichkeitswirksam platziert werden. Der kontinuierliche Austausch mit anderen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verbessert zudem die Qualität der Arbeit in der eigenen Kommune und stärkt die persönlichen Handlungskompetenzen. Die Zusammenarbeit mit weiteren Gremien ermöglicht einen breiten Zugang zu spezifischen Zielgruppen und schafft Synergien.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Regelmäßiges Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Nordkreiskommunen	Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen (z.B. Ausstellung Altersarmut, Ratsfrauen-treffen, Frauenfahrt, gemeinsame Themenfindung, gemeinsames Programm zum Anti Gewalt Tag)
Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises (KAG)	Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen (z.B. Equal Pay Day, Presstetermin zum Anti Gewalt Tag, Polenfahrt, Begleitung des Mentoringprogramms)
Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Region Weser Ems Süd (Regionalkonferenz)	Gemeinsame Themensetzung und –bearbeitung, Informationen zu Terminen und Veranstaltungen, Fortbildungen
Teilnahme an der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (lag)	Informationen zu landesweiten Themen und Aktionen (Gesundheit rund um die Geburt, CEDAW, Mentoringprogramm)
Seit Oktober 2018 Vorstandsmitglied der lag	Vertretung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und deren Themen auf Landesebene, Besetzung von Schwerpunktthemen (Gesundheit rund um die Geburt, Häusliche Gewalt)
Teilnahme an der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (alle zwei Jahre)	Informationen und Austausch zu bundesweiten Gleichstellungsthemen

„Infotag Wiedereinstieg“ mit einem breiten Programm rund um das Thema beruflicher Wiedereinstieg (Vorträge, Diskussionen mit potentiellen Arbeitgeber*innen, Infoständen von Arbeitgeber*innen und Bildungseinrichtungen 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.
Mitarbeit im Präventionsrat der Samtgemeinde	Gleichstellungsrelevante Themen konnten in die Arbeit des Präventionsrates einfließen.

Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

Die Teilnahme an fachspezifischen Tagungen, Veranstaltungen und Fortbildungen ist von zentraler Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit.

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Teilnahme an Fachtagen, Workshops und Fortbildungen - CEDAW, häusliche Gewalt - Antifeminismus - Genderkompetenz im interkulturellen Kontext - Genderrelevanz in Ratsvorlagen - Gleichstellungsplan - Frauen in Führungspositionen - NKomVG - NGG	Wissensvermittlung zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen, Erarbeiten von Strategien und Lösungsmöglichkeiten zu bestimmten Themen, Stärkung der Handlungskompetenzen

Sonstiges

Durchgeführte Maßnahmen	Ziele und Auswirkungen
Ausstellung „anders als früher meine Oma“, in den Räumen der Kreissparkasse Bersenbrück (gefördert durch das Aktionsprogramm „Älter, bunter, weiblicher – Wir gestalten Zukunft“ und durch den Verein zur Förderung der Frauenpolitik in Niedersachsen e.V.)	Neue Perspektiven und Wege für Frauen im Alter sollten aufgezeigt werden. An verschiedenen Beispielen sollten die aktuellen Lebenswelten von Frauen im Alter, ihre Freizeitmöglichkeiten, Gesundheitsthemen, finanzielle Absicherung thematisiert werden und Vergleiche zum Leben der vorangegangenen Generation aufgezeigt werden. Jüngeren Menschen sollten für das Thema sensibilisiert werden, um auch die eigene Zukunft im Blick zu haben.
Mitwirkung am bundesweiten Vorlesefest: Inhalte der Chronik der Samtgemeinde Bersenbrück wurden unter dem Schwerpunkt „Frauen in der	Es sollte verdeutlicht werden, welches die Hintergründe für die geringe Zahl von Frauen in den Räten der Samtgemeinde Bersenbrück sein könnten, wie sich das Verständnis zum Thema Frauenförderung und Frauen in der Politik im

Politik der Samtgemeinde Bersenbrück“ vorgestellt und mit Teilnehmerinnen diskutiert	Laufe der Zeit geändert hat, welche Defizite aktuell noch bestehen und welchen Handlungsbedarf es gibt.
Familienkreis für Alleinerziehende: Unterstützung eines neu gegründeten Treffs für Alleinerziehende in der Astrid Lindgren Kindertagesstätte mit Aktivangeboten und Kinderbetreuung	Freizeitangebot für Alleinerziehende, Austausch untereinander, gegenseitige Unterstützungs- und Informationsmöglichkeiten Das Angebot wurde nur zögerlich wahrgenommen und nach einem gewissen Zeitraum wieder eingestellt.
Allgemeine Beratung von Bürgerinnen und Bürgern zu gleichstellungsrelevanten Themen	Anlaufstelle bei gleichstellungsrelevanten Themen, Beratung und Weitervermittlung (z.B. Trennung/Scheidung, Kinderbetreuung, finanzielle Probleme, Wiedereinstieg)

6. Fazit

Dieses ist der zweite Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück.

Es wird deutlich, dass Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe ist, die alle Bereiche berührt.

In der Samtgemeinde Bersenbrück wurde der Auftrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter erkannt und auf vielfältige Weise daran gearbeitet.

Dies zeigt sich zum Beispiel am Qualitätssiegel von Stadt und Landkreis Osnabrück „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, welches der Samtgemeinde Bersenbrück verliehen wurde. Die Samtgemeinde Bersenbrück bietet ihren Beschäftigten viele Möglichkeiten, Familie/Pflege und Beruf zu vereinbaren. Dazu zählen etwa flexible Arbeitszeiten, Home Office, Kinderferienbetreuung, Mitnahmemöglichkeit von Kindern an den Arbeitsplatz.

Es wird im Rahmen des Gleichstellungsplans daran gearbeitet, dass die personelle Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Entgeltgruppen umgesetzt wird und Unterrepräsentanzen abgebaut werden.

Es ist nicht immer einfach, geschlechtergerechte Maßnahmen zu erkennen, zu interpretieren und umzusetzen. Daher ist es wichtig, hier weiter anzusetzen. Es ist eine gemeinsame Herausforderung für die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte, daran zu arbeiten.

Dies kann nur durch die regelmäßige und rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten stattfinden, insbesondere in Bezug auf Personalentwicklung und –entscheidungen. Das entspricht nicht nur den gesetzlichen Vorgaben, sondern ist eine zielorientierte und effektive Vorgehensweise.

Weiterhin wird deutlich, dass sich alle Fachdienste mit der Gleichstellung von Frauen und Männern auseinandersetzen und sich Gedanken über gleichstellungsrelevante Maßnahmen machen. Es gilt, dies auch weiterhin als Ziel zu verfolgen und auszubauen. Gleichzeitig wird im Bericht offensichtlich, dass auf einigen Ebenen noch Handlungsbedarf besteht.

So ist der Anteil von Frauen im Samtgemeinderat äußerst gering. Dabei wäre es ein Gewinn für die Kommune, wenn mehr Frauen Aufgaben in politischen Ämtern und Entscheidungsgremien übernehmen würden. Daher muss von allen Beteiligten gemeinsam daran gearbeitet werden, mehr Frauen für die Kommunalpolitik zu begeistern und sie zu motivieren, ihren Weg in die Politik zu finden.

Ein weiteres Ziel muss es sein, mehr Frauen in der Samtgemeindeverwaltung in Führungspositionen zu etablieren, zum Beispiel bei den Nachwuchskräften rechtzeitig darauf hin zu arbeiten.

Auch wenn in der Samtgemeinde Bersenbrück die Gleichstellungsrelevanz präsent ist, heißt das noch nicht, dass die Fachdienste die Anforderungen der Gleichstellung erreicht haben. Es ist weiterhin wichtig, die Ziele und Ansprüche der Gleichstellung zu fördern und mit neuen und bestehenden Maßnahmen zu erhalten.

Durch die effektive Zusammenarbeit und Unterstützung von Verwaltung und Politik, aber auch durch die externe Mitwirkung aktiver Netzwerke kann gemeinsam ein wichtiger Beitrag auf kommunaler Ebene zu mehr Chancengleichheit mit dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Samtgemeinde Bersenbrück geleistet werden.

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 dritte Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück für die Jahre 2019 – 2021 wird im Jahr 2022 erstellt und vorgestellt.



Regina Bien
Gleichstellungsbeauftragte