



Gleichstellungsbericht
des Samtgemeindebürgermeisters und
der Gleichstellungsbeauftragten
nach § 9 Absatz 7 NKomVG
über Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von
Frauen und Männern
2019 - 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters
2. Rechtlicher Hintergrund
3. Maßnahmen und Ziele der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 - 3.1. Verwaltungsaufbau
 - 3.2. FD I Personal, Organisation und IT
 - 3.3. FD II Finanzen, Recht, Wirtschaftsförderung und Tourismus
 - 3.4. FD III Bauen, Planen und Umwelt
 - 3.5. FD IV Ordnung, Bürgerservice, Jugend und Soziales
 - 3.6. FD V Bildung und Familie
4. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
 - 4.1. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im internen Bereich
 - 4.2. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im externen Bereich
5. Fazit der Gleichstellungsbeauftragten

1. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters

Die Samtgemeinde Bersenbrück legt zum dritten Mal einen Gleichstellungsbericht vor.

Die Gleichstellung von Menschen unabhängig vom jeweiligen Geschlecht ist für die Samtgemeinde Bersenbrück ein ebenso selbstverständliches Anliegen wie auch ein stetes Ziel. Gleiche Chancen für alle Geschlechter sind Bedingung für kommunales Handeln. Sie haben natürliche Priorität bei der Bewältigung kommunaler Anforderungen und Aufgaben.

Der Gleichstellungsbericht schafft eine Übersicht über die bereits umgesetzten Schritte und Ausführungen in den zurückliegenden drei Jahren. Auf dieser Basis entwickeln wir weiterhin geeignete Maßnahmen und Ziele, die über die Gleichstellung hinaus in vielen Bereichen implementiert werden.

Herzlichst

Ihr



Michael Wernke

Samtgemeindebürgermeister

2. Rechtlicher Hintergrund

Der vorliegende Bericht erfüllt die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes:

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 Verwirklichung der Gleichberechtigung ist nach § 3 Abs. 2 Grundgesetz und § 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung ein Verfassungsauftrag. Die Berichtspflicht nach § 9 NkomVG 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 2019 - 2021 und ist der dritte Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück.

Er umfasst eine Übersicht der Aktivitäten und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Samtgemeinde Bersenbrück sowie deren Ziele und Auswirkungen. Dabei werden sowohl die internen als auch die externen Tätigkeitsfelder aufgeführt (Führungsaufgabe und Fachaufgabe).

Es wird also aufgezeigt, was die einzelnen Fachdienste und die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung der Samtgemeinde Bersenbrück an gleichstellungsrelevanten Maßnahmen durchgeführt haben und das, was in der Kommune, also für die Bürgerinnen und Bürger, stattgefunden hat. Es wird ebenfalls erläutert, welche Ziele die Aktivitäten hatten und was sie bewirkt haben.

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

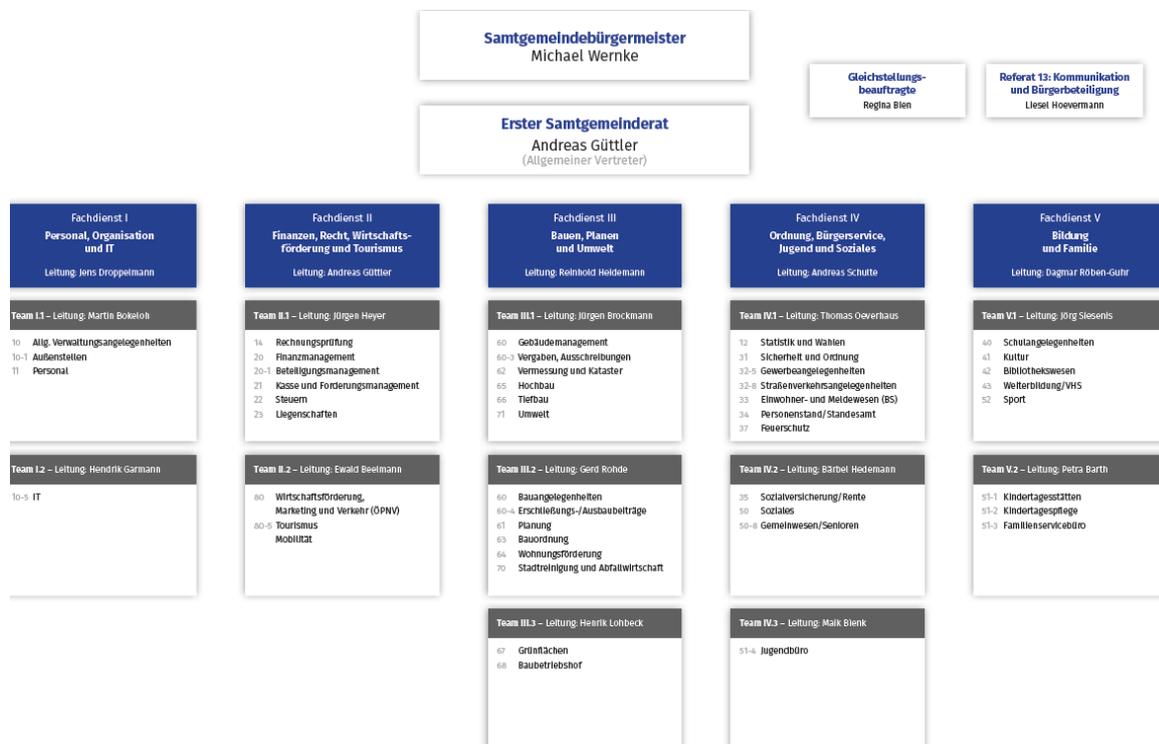
¹ *Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise.*

3. Maßnahmen und Ziele der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Zur Vorbereitung des Gleichstellungsberichtes übermittelten die Fachdienstleitungen aus ihren Aufgabengebieten eine Aufstellung der konkreten Maßnahmen, Ziele und Auswirkungen für die Jahre 2019, 2020, 2021.

3.1. Verwaltungsaufbau

Im Berichtszeitraum wurden die Fachdienste neu strukturiert, es wurde ein fünfter Fachdienst gebildet sowie Teamleitungsstellen geschaffen.



3.2. FD I Personal, Organisation und IT

| Durchgeführte Maßnahmen in der Führungsaufgabe (Intern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| <p>Erstellung des Gleichstellungsplans: Nach §15 NGG wurde zum dritten Mal ein Gleichstellungsplan erstellt.</p> | <p>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..</p> |
| <p>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.</p> | <p>Abbau geschlechterspezifischer Unterrepräsentanzen in den einzelnen Fachbereichen.</p> |
| <p>Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle nach der Elternzeit, sowohl bezogen auf den Stundenumfang als auch auf die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Abschluss der Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit.</p> | <p>Die alternierende Telearbeit dient der verbesserten Vereinbarkeit von Familie oder der persönlichen Lebensumstände und dem Beruf sowie zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation. Die Samtgemeinde Bersenbrück sieht Familie überall dort, wo langfristige soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Damit ist gleichermaßen das Erziehen und Betreuen von Kindern (unter 18 Jahren) wie auch die Pflege von Angehörigen gemeint.</p> |
| <p>Ausstattung der Mitarbeiter*innen mit Laptops.</p> | <p>Die Verwaltungsmitarbeiter*innen wurden mit Laptops ausgestattet. Somit wurden die technischen Voraussetzungen geschaffen, direkt ins Homeoffice zu wechseln (Vereinbarkeit Familie und Beruf).</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Änderung der Organisationsstruktur: fünf Fachdienste und Einführung von Teams innerhalb der Fachdienste.</p> | <p>Übertragung von fachlicher Verantwortung auf die Teamleitungen. Zwei Stellen der Teamleitungen wurden mit Frauen besetzt.</p> |
| <p>Angebote von Inhouse-Schulungen, z.B. zum Thema „Gesundheitsprävention“.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Abfrage nach gewünschter Kinderbetreuung bei Personalversammlungen, damit auch Teilzeitkräfte und Beschäftigte in Elternzeit teilnehmen konnten.</p> | <p>Die Informationen der Personalversammlung sollen allen Beschäftigten zugänglich sein. Direkte Mitsprachemöglichkeit der Teilzeitkräfte und der Beschäftigten in Elternzeit sollte ermöglicht werden.</p> |
| <p>Bildungsangebote der Koordinierungsstelle „Frau & Betrieb“ (Bildungsgutscheine) für Elternzeitnehmende wurden verschickt</p> | <p>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.</p> |
| <p>Angebot des nebendienstlichen Angestelltenlehrgangs I für Beschäftigte ohne Verwaltungsausbildung</p> | <p>Das Angebot richtete sich insbesondere an Frauen, die keine Verwaltungsausbildung hatten und so nebenberuflich diese absolvieren konnten.</p> |
| <p>Angebot des nebendienstlichen Angestelltenlehrgangs II für Beschäftigte.</p> | <p>Das Angebot richtet sich an Beschäftigte, die eine Tätigkeit ab der Entgeltgruppe TVöD 9 b anstreben. In den letzten Jahren haben dies überwiegend Frauen in Anspruch genommen.</p> |
| <p>Die Beschlussvorlagen beinhalten das Feld „Gleichstellungs- und integrationsrelevante Auswirkungen“</p> | <p>Alle Beschäftigten sind damit aufgefordert, sich Gedanken über mögliche Auswirkungen eines Beschlusses zu machen.</p> |

3.3. FD II Finanzen, Recht, Wirtschaftsförderung und Tourismus

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| Geschlechtsspezifische Erhebung der Gewerbeanmeldungen. | Ermittlung der Defizite zwischen Gewerbeanmeldungen von Frauen und Männern. (Von insgesamt 570 Gewerbeanmeldungen wurden 424 von Männern, 146 von Frauen, d.h. lediglich 26 % der Gründer*innen waren Frauen.) In Planung: Kurs für Frauen zum Thema Existenzgründung mit dem Gründerhaus. |

| Durchgeführte Maßnahmen in der Führungsaufgabe (intern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|---|
| 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. |
| Hinweis bei Beschlussvorlagen auf gleichstellungs- und integrationsrelevante Auswirkungen. | Alle Beschäftigten sind damit aufgefordert, sich Gedanken über mögliche Auswirkungen eines Beschlusses zu machen. |
| 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. |

3.4. FD III Bauen, Planen und Umwelt

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| Weitere Verbesserung der Beleuchtungssituation: Unterstützung der Mitgliedsgemeinden bei Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Straßenbeleuchtung durch Umstellung auf LED Beleuchtung. Errichtung von weiteren transparenten Wartehäusern an Bushaltestellen in den Mitgliedsgemeinden. | Verbesserung des Sicherheitsempfindens durch eine bessere Ausleuchtung der im Ausbau befindlichen Wohnstraßen und der Wartehäuser an Bushaltestellen. Es wurden in den Mitgliedsgemeinden mehrere neue Wartehäuschen eingerichtet. Neue Wartehäuser werden aus Sicherheitsgründen nur noch transparent errichtet. |
| Beratung der Mitgliedsgemeinden zur Schaffung von Frauenparkplätzen. | Die Schaffung von Frauenparkplätzen dient der Prävention von Übergriffen und stärkt das Sicherheitsempfinden von Frauen. Die Mitgliedsgemeinden sind sensibilisiert worden. |
| Schaffung eines Elternparkplatzes „Kiss&Ride“ an der Grundschule Bersenbrück. | Durch die Schaffung von Elternparkplätzen haben Eltern bequeme und sichere Ausstiegsmöglichkeiten und kurze Wege. |
| Bei Sanierungsmaßnahmen an Gebäuden der Kommune wurden über das baurechtliche Mindestmaß hinausgehende zusätzliche Damentoiletten eingebaut. In weiteren 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. (Rieste und Ankum) | 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 (intern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|---|
| Ausnutzung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten und insbesondere von „Mobilem Arbeiten“ 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. |
| Erhöhung des Anteils von weiblichen Arbeitskräften im Bereich des Bauhofs durch Einstellung einer weiteren Mitarbeiterin im Bauhof. | Verbesserung der Akzeptanz von Frauen im handwerklichen Tätigkeitsbereich bei den männlichen Kollegen. In Zukunft sollen bei entsprechender Qualifikation weitere Frauen eingestellt werden. |

3.5. FD IV Ordnung, Bürgerservice, Jugend und Soziales:

Bereich Bürger- und Dorftreffs

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| Sprachkurse mit Kinderbetreuung | Förderung der Sprachkenntnisse in Deutsch, Begegnungsmöglichkeiten von Männern und Frauen, die hier neu sind und noch keine andere Maßnahme nutzen. Besonders für Frauen, die mit Kindern nicht fortlaufende Kurse besuchen können oder wollen. |
| Treffen für alleinerziehende Mütter mit Kindern | Müttern soll Gelegenheit geboten werden, in einer wiederkehrenden Gruppe Probleme, Ideen und Vorgehen für den Alltag mit Kleinkindern auszutauschen. So ertüchtigen sie sich selber und wissen um weitere Angebote. Besonders alleinerziehende Mütter brauchen empathischen Austausch, weil sie oft eine nicht gleichberechtigte Stellung in der Gesellschaft erfahren. |
| Buggysport für junge Mütter | Nach Geburt und Stillzeit leiden viele Frauen an den Veränderungen ihres Körpers und ihrem Selbstbild als Mutter. Gemeinsamer Sport mit anschließendem Kaffeetrinken unter fachlicher Anleitung steigert das Selbstwertgefühl und den Zugang zum eigenen Körper. Es werden neue Kontakte geknüpft, die vielfach langfristige Bindungen sind. |
| Gesprächskreis für Frauen in der Menopause. | <p>Die Menopause bei Frauen kann als mehrjähriger Prozess zur Neuaufstellung einer Frau gesehen werden. Neue Möglichkeiten tun sich auf und neue Kräfte müssen gefunden werden. Durch die gesellschaftliche Tabuisierung dieses Themas fehlt Wissen und Austausch, dass zur Bewältigung und zur Nutzung dieser Phase helfen kann und so vermittelt werden konnte.</p> <p>Zukünftige Planungen: Weitere Sprachkurse mit Kinderbetreuung, weitere Angebote für Treffen/Zusammenkünfte, um Teilhabe zu verbessern, evtl. Initiierung von Selbsthilfegruppen zu versch. Themen, Frauenfrühstück zum intern. Frauentag in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, Frauenstammtische in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten zu Gleichstellungsthemen, Kraftsportkurs spez. für ältere Männer, Handwerkerkurs für Frauen.</p> |

Bereich Feuerwehr

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| <p>Ausbildung von Feuerwehrfrauen in der Freiwilligen Feuerwehr: Ausbildung im Rahmen der Truppmann1-Ausbildung</p> <p>Erleichterung der Arbeitsbedingungen</p> | <p>Der Anteil an weiblichen Feuerwehrkameradinnen konnte in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Mittelfristig trägt dieses auch zu einer Sicherung einer ausreichenden Mannschaftsstärke bei.</p> <p>Durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. Anschaffung leichterer Arbeitsgeräte, automatische Entnahmehilfen bei Feuerwehrleitern) wurden diese nicht nur für die weiblichen Feuerwehrmitglieder verbessert.</p> <p>Zukünftige Planungen: Die Feuerwehren stehen allen Mädchen und Frauen offen. Wir werden versuchen, die Arbeitsbedingungen für alle Feuerwehrkameradinnen und -kameraden weiter zu verbessern.</p> |

Bereich Jugendpflege/Jugendbüro

Situation: Ein deutlicher Zuwachs an weiblichen Jugendlichen im JuB, Immer mehr Jugendliche, die sich als non-binäres Geschlecht identifizieren, steigende Probleme mit Mädchencliquen an der OBS Anikum, Schwierigkeiten für Eltern, sich neben der Berufstätigkeit an die Anmeldezeiträume für den Ferienspaß zu halten, herausfordernde Zeiten für Kinder und Jugendliche durch die Corona Pandemie.

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|--|--|
| <p>Einführung einer Mädchengruppe und Bereitstellung kostenloser Hygieneartikel für Mädchen auf der Damentoilette.</p> <p>Einführung einer Mädchen-AG in Kooperation mit der Schulsozialarbeiterin an der OBS Anikum.</p> <p>Persönliche Beratungsgespräche für Jugendliche, die sich als non-binär geoutet haben.</p> | <p>Mädchengruppe JuB + AG OBS Anikum: Auseinandersetzung der Mädchen mit sensiblen und teilweise intimen Themen rund um das Geschlecht. Förderung der persönlichen Selbstwahrnehmung und Selbstakzeptanz. Schaffung eines geschützten Rahmens um die Mädchen zu empowern, sich bestimmten Themen zu stellen.</p> <p>Stärkung des Selbstvertrauens durch persönliche Beratungsgespräche bei Jugendlichen, die sich als non-binär geoutet haben. Sensibilisierung und Förderung der Akzeptanz und Toleranz bei anderen Jugendlichen in den Jugendtreffs zu diesem Thema. Schaffung akzeptierender und wertschätzender Strukturen, um andere Jugendliche zu ermutigen, sich zu outen.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Einführung des Online-Portals "FE-ONA" für den Ferienspaß, in Kooperation mit den Mitgliedsgemeinden.</p> <p>Partizipative digitale und vor allem geschlechtsneutrale Angebote für Kinder und Jugendliche Schaffung digitaler Austauschformate, um die Klientel durch die Krise zu begleiten und gleichzeitig Raum für persönliche Probleme und/oder Fragen zu schaffen.</p> | <p>Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (familienfreundliche Anmeldezeiten). Ausbau der Informationsquelle und des Angebotes.</p> <p>Trotz teilweiser Schließung der Kinder- und Jugendtreffs konnte ein Großteil des Klientels gehalten und mit den persönlichen Problemen und Anliegen von den Fachkräften aufgefangen werden. Erschließung neuer Möglichkeiten der Kommunikation sowie der Beziehungsarbeit durch digitale Medien.</p> <p>Zukünftige Planungen: Fortführung der Mädchen AG an der OBS An-kum. Mehr Angebote und Räume für Jugendliche schaffen, um sich mit dem Thema des eigenen Geschlechts auseinanderzusetzen.</p> <p>Das Bereitstellen von kostenlosen Hygieneprodukten für Mädchen und Frauen in allen Jugendtreffs der Samtgemeinde Bersenbrück umsetzen.</p> <p>Mehr Aufklärung der Jugendlichen in allen Jugendtreffs zum Thema non-binäre Geschlechter und die damit verbundene Förderung von Akzeptanz und Toleranz. Förderung von digitalen Angeboten und Aktionen. Aktualisierung der digitalen Ausstattung des Jugendbüros.</p> |
|---|--|

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|--|---|
| <p>Unterstützung der Bewohnerinnen des Frauenhauses bei der Wohnungssuche.</p> | <p>Förderung der Eigenständigkeit der Frauen durch Wohnraumbeschaffung.</p> |

| Durchgeführte Maßnahmen in der Führungsaufgabe (intern) | Ziele und Auswirkungen |
|---|---|
| <p>Klientenorientierte Zuteilung der Mitarbeiter*Innen im Dienstplan, Thematisierung genderspezifischer Themen in Teamsitzungen, Bereitstellung von Fortbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen, um sich mit diesem Thema intensiver auseinanderzusetzen</p> <p>.</p> | <p>Einen Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen und Männern zu erreichen und /oder die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern, Verschiedenen Bedarfen von Kindern und Jugendlichen in den einzelnen Treffs gerecht zu werden, Unsicherheiten im Team zu genderspezifischen Themen abzubauen.</p> <p>Auswirkungen: Positive Reaktionen durch die Klientel auf die gezielte Einteilung von männlichen sowie weiblichen Fachkräften, Mitarbeiter*Innen fühlen sich mit dem Thema ernst genommen und nicht allein gelassen. Die Selbstsicherheit sowie die Selbstwirksamkeit steigen durch die Möglichkeit, Fortbildungen zu besuchen.</p> <p>Zukünftige Planungen: Einhaltung der Balance zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften für die offene Kinder- und Jugendarbeit. Vermehrt auf gendergerechte Sprache im täglichen Schriftverkehr zu achten.</p> |

3.6. FD V Bildung und Familie

| Durchgeführte Maßnahmen in der Fachaufgabe (extern) | Ziele und Auswirkungen |
|--|--|
| <p>Ausbau der Kinderbetreuungsplätze in der Samtgemeinde Bersenbrück unter Berücksichtigung der Betreuungsbedarfe der Erziehungsberechtigten. Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze unter Berücksichtigung der individuellen Betreuungsbedarfe der Familien durch Einrichtung von Nachmittagsbetreuungszeiten (u.a. auch Ganztagsgruppen).</p> <p>Die Planung von einem Neubau und einem erweiterungsfähigen Ersatzbau ist abgeschlossen, so dass der Bau in Kürze beginnen kann. Die Planungen von zwei weiteren neuen Kitas sowie die Erweiterung einer Kita stehen an.</p> <p>Die Betreuungsbedarfe sind nach dem letzten Berichtszeitraum weiterhin kontinuierlich ausgeweitet worden. Die von den Eltern/Erziehungsberechtigten nachgefragten Betreuungsplätze sind geschaffen worden.</p> <p>In den drei letzten Kita-Jahren sind insgesamt 198 Kita-Plätze sowie eine neue Großtagespflegestelle mit 8 Plätzen unter Einsatz von investiven Mitteln neu geschaffen worden.</p> <p>Dies ist auch durch die steigende Einwohner*innenzahl der Samtgemeinde Bersenbrück festzustellen. Die Zahl von 30.000 Einwohner*innen ist jetzt überschritten worden.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie (Kindererziehung und familiäre Pflege) und Beruf (Erwerbstätigkeit) .</p> <p>Die gute Ausstattung der Kinderbetreuungsplätze in der Samtgemeinde Bersenbrück unterstützt Familien in ihrer Entscheidung, sich in den Gemeinden der Samtgemeinde niederzulassen.</p> |
| <p>Das Angebot der Mittagsverpflegung in den Kitas durch die bauliche Erweiterung der Kita-Mensen wurde ausgeweitet.</p> <p>Bei zukünftigen Sanierungs-, Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen in den Kitas wird der Bedarf einer Mensa berücksichtigt und soweit möglich eingeplant.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.</p> |
| <p>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. Weiterhin Berücksichtigung der gemeinsamen Betreuung von Geschwisterkindern bei der Aufnahme in der Kita.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>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.</p> <p>In zwei Grundschulen wurde ein Mensa-Neu- bzw. Ausbau vorgenommen, damit die Ganztagsbetreuung eingerichtet bzw. erweitert werden konnte. In einer Grundschule wurde das Mittagsangebot erweitert. Bei zukünftigen Sanierungs-, Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen in den Grundschulen wird der Bedarf einer Mensa berücksichtigt und soweit möglich eingeplant.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.</p> |
| <p>Die Ausgabe eines abwechslungsreichen und ausgewogenen Mittagessens wird beachtet. In einigen Mensen wird das Mittagessen frisch gekocht oder zumindest durch frisch zubereitete Speisen ergänzt.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.</p> |
| <p>In der Grundschule Bersenbrück wurde das Ganztagsbetreuungsangebot auf vier Tage erweitert. In Ankum wird ergänzend zum wöchentlich an drei Tagen organisierten Ganztagsbetrieb der Grundschule die Nachmittagsbetreuung durch das Angebot von Großtagespflege in der Grundschule ergänzt.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.</p> |
| <p>Angebot einer Ferienbetreuung des Familienservicebüros für die kompletten Schulferien. Eltern sollen während der Ferienzeit unbelastet ihrem Beruf nachgehen können. Kinder von verschiedenen Beschäftigten nehmen teil.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit - Ferienbetreuung</p> |
| <p>Ausbau der Baby-Besuchsdienste in der Samtgemeinde Bersenbrück.</p> <p>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.</p> | <p>Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch frühzeitig Information mit dem Blick auf eine gesunde Entwicklung der Neugeborenen in der Samtgemeinde</p> |

Bereich Jugendpflege bis 2021

| | |
|--|---|
| Projekte, Aktionen, Ferienspaß und Freizeitmaßnahmen im Rahmen der Angebote des Jugendbüros/-arbeit werden geschlechterspezifisch angeboten. | Geschlechtergerechte Angebote der außerschulischen Jugendbildung Durch das geschlechterspezifische Angebot wird ein ausgewogener Anteil von Jungen und Mädchen angesprochen und Benachteiligungen vermieden. |
|--|---|

| Durchgeführte Maßnahmen in der Führungsaufgabe (intern) | Ziele und Auswirkungen |
|--|---|
| Die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen wurde auf Wunsch der Verwaltungsmitarbeiter*innen vorgenommen, soweit die Aufrechterhaltung der Öffnungszeiten es zu lassen. | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für die Mitarbeiter*innen und weiterhin Unterstützung des Verwaltungsbetriebes bei hohen Arbeits-/Antragsaufkommens durch flexible Arbeitszeiten auch im Homeoffice. |
| Dienstbesprechungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im FD I Bildung und Familie werden an den vorhandenen flexiblen Arbeitszeiten der Mitarbeiter*innen ausgerichtet. | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. |
| 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 und auch Homeoffice können in den Kitas im Rahmen der individuell zustehenden Verfügungszeiten genutzt werden. | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit Auswirkung: Teilzeitwünschen der Pädagogischen Fachkräfte wurde im gewünschten Stundenrahmen entsprochen. Weiterhin wurden Vereinbarungen über eine zeitlich begrenzte Reduzierung der Stundenzahl geschlossen. |
| 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 wird aufrecht gehalten und bei ausreichender Bewerber*innenzahl ausgeweitet. | Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit auch als Möglichkeit, die Ausbildung dieser Pädagogischen Berufe durch Quereinstieg zu beginnen und die Ausbildung berufsbegleitend zu absolvieren. |

4. 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).

Dabei arbeitet sie bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsungebunden und ist dem Hauptverwaltungsbeamten/der Hauptverwaltungsbeamtin lediglich zugeordnet.

4.1. Rahmenbedingungen

Nach § 8 NKomVG müssen Kommunen mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner eine Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich mit mindestens der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigen.

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten in der Samtgemeinde Bersenbrück ist wie gesetzlich vorgeschrieben besetzt. Die Samtgemeinde Bersenbrück erhielt vom Land Niedersachsen für die Personalkosten einen finanziellen Ausgleich.

Die Gleichstellungsbeauftragte übernahm im Berichtszeitraum darüber hinaus Aufgaben im Familienservicebüro (Koordination Frühe Hilfen und Babybesuchsdienst) und im Präventionsrat.

Die Eingruppierung erfolgte nach Entgeltgruppe 10 TVöD. Der jährliche Etat lag bei 3.000,- Euro. Dazu kam die Übernahme von Dienstfahrten, Fortbildungen und Bürobedarf.

Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik:

- Teilnahme an den Fachdienstleitungsrunden,
- Austausch mit der Personalabteilung insbesondere bei Personalentscheidungen,
- Beteiligung an den Stellenbesetzungsverfahren und Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen,
- Teilnahme an den Samtgemeinderatssitzungen, den Samtgemeindeausschusssitzungen und einigen Fachausschusssitzungen.

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

4.2. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im internen Bereich

Im internen Bereich geht es um die Beschäftigten in der Verwaltung und um Themen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen in diesem Bereich betreffen.

Durch die Coronakrise wurde die Vereinbarkeit Familie und Beruf zu einem zentralen Thema. Die zunehmenden Möglichkeiten von Homeoffice für die Beschäftigten trugen dazu bei, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wurde.

Die oft fehlende Betreuung in Schulen und Kitas zeigte aber auch die Grenzen von Homeoffice auf und führte zu einer großen Belastung in den Familien. Vor allem die Frauen waren dabei besonders betroffen, versuchten sie doch alles zu stemmen, Homeoffice, Kinderbetreuung, Homeschooling oder die Pflege von Angehörigen.

Durch flexible und mitarbeiterfreundliche Lösungen wurden die Beschäftigten nach Möglichkeiten unterstützt.

| Durchgeführte Maßnahmen | Ziele und Auswirkungen |
|--|--|
| <p>Mitwirkung an Stellenbesetzungsverfahren: Einbindung in Stellenausschreibung, Auswahlverfahren, Teilnahme an Vorstellungsgesprächen als Pflichtaufgabe nach NKomVG.</p> | <p>Gleichstellung von Frauen und Männern in der Verwaltung, ihren Anteil sowie ihre Position betreffend zu erreichen und Unterrepräsentanzen abzubauen. Stellenbesetzungsverfahren ohne Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sind nicht rechtssicher. Trotzdem konnte die Gleichstellungsbeauftragte aufgrund von Terminüberschneidungen und begrenzter Ressourcen nicht an allen Auswahlverfahren teilnehmen, es wurden hier Schwerpunkte gesetzt bzw. von der Stellvertreterin wahrgenommen.</p> |
| <p>Teilnahme an Sitzungen des Rates und verschiedener Ausschüsse und Einbringung des Aspektes vom Gleichstellungsrelevanz bei politischen Entscheidungen.</p> | <p>Einbringung von gleichstellungsspezifischen Themen in die verschiedenen Gremien. Der Hinweis auf mögliche Gleichstellungsrelevanz in die Ausschussvorlagen wurde zunehmend beachtet. Verwaltung und Politik wurde verdeutlicht, wo eine mögliche Gleichstellungsrelevanz zu berücksichtigen ist und in wie vielen Themenbereich Gleichstellung berücksichtigt werden muss.</p> |
| <p>Einzelberatungen von Beschäftigten.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Mitarbeit bei der Erstellung des Gleichstellungsplans.</p> | <p>Entwicklung von Maßnahmen, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern und Unterrepräsentanzen von Frauen</p> |

| | |
|--|---|
| | oder Männern in den einzelnen Bereichen abzubauen, z.B. Art der Stellenausschreibung, Unterstützung von Vätern beim Thema Elternzeit. |
| Verteilung von Rosen für die Frauen zum Internationalen Frauentag und Äpfeln für die Männer zum Internationalen Männertag für die Kolleginnen und Kollegen im Rathaus. | Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung, Informationen zu den Hintergründen der jeweiligen Tage. |
| Teilnahme an den wöchentlichen Fachdienstleitungsrunden mit dem Samtgemeindebürgermeister. | Einbringung gleichstellungsrelevanter Themen, Sensibilisierung der Teilnehmenden bezüglich Gleichstellungsrelevanz in ihren Aufgabenbereichen. Informationen für und über die eigene Arbeit. |
| Onlineveranstaltung für Mitarbeiterinnen zum Thema Stressabbau durch die Coronakrise. | Ein Austausch auf Onlinebasis sollte dazu beitragen, den unter den Coronabedingungen fehlenden Kontakt unter den Mitarbeiterinnen zu fördern, die psychischen Situation zu verbessern sowie Stress abzubauen. Es nahmen mehrere Kolleginnen daran teil. Die Veranstaltung trug zu einem guten Erfahrungsaustausch unter den Kolleginnen in der schwierigen Coronazeit bei. |

5.3. Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten im externen Bereich

Die externe Arbeit im Berichtszeitraum wurde ebenfalls stark durch die Coronakrise geprägt. In den Jahren 2020 und 2021 fanden so gut wie keine Präsenzveranstaltungen statt. Diese Zeit war arbeitstechnisch von einem massiven Wandel geprägt. Veranstaltungen, die geplant waren, mussten abgesagt werden und wurden zunehmend durch Onlineveranstaltungen ersetzt. Hier galt es, neue Technologien zu erlernen.

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 und zu informieren.

| Durchgeführte Maßnahmen | Ziele und Auswirkungen |
|--|--|
| Einzelberatungstermine vor Ort, u.a. in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Frau & Betrieb. Dies war nur 2019 der Fall, alle anderen Termine fanden coronabedingt nicht statt. | 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. |
| Ausbau und Verbesserung der Kinderbetreuung. Teilnahme an einem Arbeitskreis auf Landkreisebene zum Thema Situation in der Kindertagespflege. Onlinetermin mit Vertretern des Landkreises dazu. | 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. Die Teilnahme am Arbeitskreis i.S Kinderbetreuung hatte das Ziel, die Rahmenbedingungen für die Kindertagespflege zu verbessern, um die Situation der Tagespflegepersonen zu stärken und den Eltern weiterhin diese Betreuungsmöglichkeit zu erhalten. Als Ergebnis des Onlinetermins wurde von Seiten des Landkreises eine Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten (zumindest der Landkreisgleichstellungsbeauftragten) in die Kindergartenbedarfsplanung angekündigt, was aber bisher noch nicht erfolgt ist. |
| 2019 Ausstellung „Minijobs? Da geht noch mehr“ im Medienforum Bersenbrück. | Ziel war es, über die Rahmenbedingungen in den Minijobs und auch deren Risiken aufzuklären und die Vor- und Nachteile aufzuzeigen. In Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur wurden dabei Einzelberatungen angeboten. Die ev. Fachschule informierte über Möglichkeiten der Ausbildung zur Erzieherin für Quereinsteigerinnen. |

| | |
|--|---|
| <p>2019 Ausstellung „Frauenarbeit hat viele Gesichter“ in Wallenhorst zur historischen Entwicklung der Arbeitsfelder von Frauen.</p> | <p>Es wurde verdeutlicht, was sich in der Geschichte bereits entwickelt hat und wo es noch Handlungsbedarf gibt in Bezug auf die Arbeitswelt von Frauen. Ein politisches Frauenforum wurde gegründet, konnte allerdings coronabedingt nur einmal stattfinden.</p> |
|--|---|

Gewalt gegen Frauen

Die Gleichstellungsbeauftragte koordinierte 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, BISS, Frauen- und Kinderschutzhaus, Polizei, Jugendhilfe, Flüchtlingssozialarbeit, Pastorin, Familienhebamme) auf kommunaler Ebene bearbeitet.

| Durchgeführte Maßnahmen | Ziele und Auswirkungen |
|--|---|
| <p>Regelmäßige Treffen des AK zu aktuellen Themen. Gemeinsame Planung und Durchführung jährlicher Aktionen zum Internationalen Tag „Nein zur Gewalt an Frauen“ am 25. November: 2019: Hissen der Fahne von TERRES DES FEMMES Aktion: Die Zeit ist abgelaufen - Nein zu häuslicher Gewalt (Parkscheiben), Vortrag: Schwanger und keiner darf es wissen (Hilfsangebote für Schwangere), Film: Die Ungehorsame, Ökumenischer Gottesdienst.</p> <p>2020: Coronabedingt lediglich Hissen der Fahne von TERRES DES FEMMES Aktion „Klare Sich! SCHAU HIN! NEIN zu Häuslicher Gewalt: Brillenputztücher wurden über die Apotheken verteilt.</p> <p>2021: Hissen der neuen Fahne von UN WOMEN „Wir sagen NEIN! Zu Gewalt gegen FRAUEN!“ Aktion „Gewalt ist Untragbar“: Verteilen von Taschen auf dem Marktplatz Film: „Aufbruch in die Freiheit“ im Kino Ankum, coronabedingt keine Veranstaltung im Rathaus.</p> | <p>Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Enttabuisierung des Themas Häusliche Gewalt. Hilfsangebote für betroffene Frauen, Angehörige und Nachbarn konnten bekannt gemacht werden. 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 Multiplikator*innen. Auch die Zusammenarbeit mit dem Kino hat sich über die letzten Jahre sehr positiv entwickelt. Durch die regelmäßige Treffen des AK und die langjährige gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit in diesem Gremium entstanden gute Vernetzungsstrukturen und ein wichtiger Informationsaustausch innerhalb der Einrichtungen.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>2019: Vorträge gemeinsam mit Polizei und BISS in den Integrationskursen zum Thema Gewalt in der Familie</p> | <p>Die Teilnehmenden wurde durch Polizei, BISS Beratung und die Gleichstellungsbeauftragte über die rechtliche Situation in Deutschland informiert, welche Formen von familiärer Gewalt es gibt, wie ein Polizeieinsatz bei Häuslicher Gewalt abläuft, was ein Näherungsverbot ist, wie es im Frauenhaus aussieht, was Partnergewalt ist und welche Rechte Frauen in Deutschland haben.</p> <p>Viele der Informationen waren nicht bekannt, die Vorträge konnten einen guten Beitrag zum Thema Leben in Deutschland leisten und präventiv gegen Gewalt an Frauen wirken.</p> |
|--|--|

Frauen und Politik

Ein wichtiges Ziel ist nach wie vor, den Frauenanteil in den politischen Gremien zu erhöhen und damit die Sichtweisen von Frauen stärker in politische Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.

Hier sind die Parteien weiter gefragt, aktiv auf Frauen zuzugehen und sie zu motivieren. Auch die Gleichstellungsbeauftragte versuchte in dem Berichtszeitraum einen Beitrag dazu zu leisten.

Durch die Kommunalwahl 2021 hat sich der Anteil der Frauen im Samtgemeinderat erhöht und beträgt mittlerweile 30 %. Von einem der Schlusslichter der Kommunen im Landkreis Osnabrück mit unter 10 % Frauenanteil hat sich die Samtgemeinde Bersenbrück mit ihrem Frauenanteil immerhin auf den 8. Platz hochgearbeitet.

Trotzdem ist dies noch keine Parität und es gilt weiterhin, den Frauenanteil in den Räten zu erhöhen, um eine gleichberechtigte Teilhabe und wirkliche Demokratie zu erreichen.

| Durchgeführte Maßnahmen | Ziele und Auswirkungen |
|--|---|
| <p>2019 - 2021 Beteiligung am niedersächsischen Mentoringprogramm „Frau.Macht.Demokratie“. Frauen wurden gezielt angesprochen und motiviert.</p> | <p>Das niedersächsische Mentoringprogramm „Frau.Macht.Demokratie“ von 2019 - 2021 zielte darauf ab, den Frauenanteil in den politischen Gremien zu erhöhen.</p> <p>Auch aus der Samtgemeinde Bersenbrück nahm eine Frau daran teil und wurde 2021 in den SGR gewählt.</p> |
| <p>2019 Politisches Frauenforum auf Nordkreisebene wurde gegründet. Coronabedingt fanden nur 2019 Treffen statt.</p> | <p>Politisch interessierte Frauen konnten sich über Parteigrenzen hinaus austauschen, vernetzen und stärken, gleichstellungsrelevante Themen wurden angesprochen und bearbeitet.</p> |

Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag

Der Internationale Frauentag, der jährlich am 8. März begangen wird, erinnert immer wieder daran, dass 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 |
|---|---|
| <p>2019 – 2021 Veranstaltung vor und im Rathaus: Hissen der Fahne der Vernetzungsstelle zum Internationalen Frauentag.</p> <p>Verteilung von Rosen mit Infomaterial, Frauenfrühstück mit thematischem Hintergrund: 2019: krankheitsbedingt durch Vertreterin, Film „Gleichberechtigung, was bringt mir das?“ 2020: Märchen für Frauen 2021 keine Veranstaltung im Rathaus, später Film im Kino Ankum „Die Unbeugsamen“.</p> | <p>Vermittlung von Informationen über die historische und aktuelle Entwicklung der Gleichstellung und der unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen. Austausch zu Frauen- und Gleichstellungsthemen insbesondere in der Samtgemeinde Bersenbrück. Frauen aus der Samtgemeinde wurden informiert und sensibilisiert über die Entwicklung der Gleichstellung und um das Thema weiter im Blick zu behalten. Durch den Film „Die Unbeugsame“ konnten spannende Einblicke in die Situation von Politikerinnen in der Bonner Republik gewonnen werden.</p> |
| <p>Frauenfahrten in verschiedene Städte mit frauenthematischen Schwerpunkten: 2019: Wolfsburg Frau und Technik in der Autostadt</p> <p>2020 Bonn: Fahrt musste coronabedingt abgebrochen werden</p> <p>2021 keine Frauenfahrt mehr</p> | <p>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 und erhielten während dieser Fahrten viele Informationen zum Thema Gleichberechtigung. Mit Beginn der Coronapandemie wurden die Frauenfahrten eingestellt, was immer wieder bedauert wird.</p> |
| <p>2020 Onlineveranstaltung „Raus aus dem Kopf – rein in den Körper“ zum Thema Stressabbau in der Coronakrise (in Zusammenarbeit mit den Kolleginnen des Nordkreises).</p> | <p>Es wurden Strategien und Möglichkeiten vorgestellt, Stressgefühle und Problemendenken, besonders durch die Coronapandemie, zu reduzieren und die Regeneration zu unterstützen. Ziel, wieder Kraft und Energie für Beruf und Privatleben zu tanken. Es nahmen über 70 Frauen aus dem Nordkreis daran teil.</p> |

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. 2019 in Präsenz, danach überwiegend online. | Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen (z.B. Ausstellung zur Frauenarbeit, Politisches Frauenforum, Frauenfahrt, gemeinsame Themenfindung, gemeinsames Programm zum Anti Gewalt Tag und Internationalen Frauentag). |
| Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises (KAG). | Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen (z.B. Equal Pay Day, Presetermin zum Anti Gewalt Tag, Begleitung des Mentoringprogramms). |
| Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Region Weser Ems Süd (Regionalkonferenz). | Gemeinsame Themensetzung und –bearbeitung, Informationen zu Terminen und Veranstaltungen, Fortbildungen, z.B. zu Intersexualität und Folgen der Coronapandemie für Frauen. |
| Teilnahme an der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (alle zwei Jahre), 2021 nur online, Thema Digitalisierung. | Informationen und Austausch zu bundesweiten Gleichstellungsthemen. |
| 2019: Mitwirkung am „Infotag Wiedereinstieg“ auf Landkreisebene mit einem breiten Programm rund um das Thema beruflicher Wiedereinstieg (Vorträge, Diskussionen, Infostände mit potentiellen Arbeitgeber*innen und Bildungseinrichtungen u.a.). 2020/2021 kein Infotag | 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. Austausch im Netzwerk, Gleichstellungsthemen konnten in den Blick genommen werden, Informationen zum Arbeitskreis Häusliche Gewalt. Die Teilnehmenden des Präventionsrates wurde über Themen wie Landesaktionsplan Häusliche Gewalt und Osnabrücker Modell zum Hochrisikomanagement informiert. |

Vorstandsarbeit in der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen (LAG Gleichstellung)

Die LAG Gleichstellung ist die landesweit agierende Arbeitsgemeinschaft aller kommunaler Gleichstellungsbeauftragten (Anzahl etwa 250) in Niedersachsen. Der Vorstand besteht aus jeweils zwei Vertreterinnen der ehemaligen Regierungsbezirke, also aus insgesamt 10 Vorstandsfrauen. Sie vertreten die Mitglieder und arbeiten eng mit den niedersächsischen Ministerien und der Landesregierung zusammen. Sie setzen sich für gleichstellungspolitische Interessen der Menschen in Niedersachsen und für die Gleichstellungsbeauftragten ein.

Im Berichtszeitraum war die Gleichstellungsbeauftragte der SG Bersenbrück Vorstandsmitglied für die Region Weser Ems Süd.

| Durchgeführte Maßnahmen | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| <p>Wöchentliche Onlinevorstandssitzungen und je nach Coronalage Treffen in Präsenz. Regelmäßiger Austausch mit Vertreterinnen des Ministeriums, der Vernetzungsstelle und anderer Einrichtungen (in Präsenz und Online). Planung und Durchführung von zwei Landeskonferenzen pro Jahr, 2019 in Präsenz, danach Online. Verfassung von Stellungnahmen und Pressemitteilungen zu Gleichstellungsthemen, Erstellung von Wahlprüfsteinen zur Kommunalwahl 2021.</p> <p>Eigene Schwerpunktthemen in der Vorstandarbeit: Häusliche Gewalt (Teilnahme am niedersächsischen Fachbeirat) Gesundheit und um die Geburt (Teilnahme am Runden Tisch Hebammenversorgung sowie im Aktionsbündnis Gesundheit rund um die Geburt).</p> | <p>Vernetzung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen, Vertretung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und deren Themen auf Landesebene.</p> <p>Durch die Vorstandsarbeit und die dadurch entstandenen Netzwerke und Kontakte konnten regionale Themen auf Landesebene eingebracht werden (z.B. Situation Frauenhaus, Hebammenversorgung). Daraus resultierende Entscheidungen wirkten sich auch auf Themen vor Ort aus. So wurde in der neuen Richtlinie zur Finanzierung der Frauenhäuser die ursprünglich geplante Begrenzung der Verweildauer von drei Monaten gestrichen.</p> |

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: Fachtag Betrifft Häusliche Gewalt, Fortbildung zum Thema Antifeminismus, Gleichberechtigung für Männer, Gleichstellungspolitik vor Ort, Gesundheit rund um die Geburt, NGG, NKomVG, Stellenbesetzungsverfahren, Gleichstellungsbericht. | Wissensvermittlung zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen, Erarbeiten von Strategien und Lösungsmöglichkeiten zu bestimmten Themen, Stärkung der Handlungskompetenzen. |

Weitere Themen

| Durchgeführte Maßnahmen | Ziele und Auswirkungen |
|---|--|
| Veranstaltungen mit der Frauenberatungsstelle: 2019/2020: Vortragsveranstaltungen: Trennung und Scheidung, Umgangsrecht, regelmäßige Einzelberatungssprechstage im Rathaus (eingeschränkt durch Corona). | Mit der Einbindung des Beratungsangebotes der Frauenberatungsstelle Osnabrück in Bersenbrück konnte das bestehende Beratungsangebot erweitert und Frauen weite Wege erspart werden. Es nahmen regelmäßig mehrere Frauen aus dem Nordkreis an den Beratungsangeboten teil, es erfolgte ein gemeinsames Gespräch im Anschluss dazu. |
| Allgemeine Beratung von Bürgerinnen und Bürgern zu gleichstellungsrelevanten Themen, coronabedingt eingeschränkt, überwiegend telefonisch/ per Mail. | Anlaufstelle bei gleichstellungsrelevanten Themen, Beratung und Weitervermittlung (z.B. Trennung/Scheidung, Kinderbetreuung, finanzielle Probleme, Wiedereinstieg). Hilfestellung wurde geleistet bzw. an geeignete Stellen weitergeleitet. |

5. Fazit der Gleichstellungsbeauftragten

Dieses ist der dritte Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück.

Es ist deutlich geworden, dass die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe ist, die alle Bereiche in der Verwaltung berührt.

In der Samtgemeinde Bersenbrück ist der Auftrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter präsent und es wird auf vielfältige Weise daran gearbeitet.

Dies zeigt sich zum Beispiel am Qualitätssiegel von Stadt und Landkreis Osnabrück „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, welches der Samtgemeinde Bersenbrück erneut 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.

Insbesondere während und durch die Coronakrise ist das Homeofficeangebot ausgebaut worden. So wurde es den Familien erleichtert, in dieser schwierige Zeit Beruf und Familie zu vereinbaren. Dabei haben besonders die Frauen versucht, Homeoffice, Homeschooling, Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, was zu einer großen Belastung geführt hat. Dies wurde in Gesprächen mit Mitarbeiterinnen geschildert, die teilweise bis an ihre psychischen und physischen Grenzen betroffen waren.

Es wird deutlich, dass sich alle Fachdienste mit der Gleichstellung von Frauen und Männern auseinandersetzen und sich Gedanken über gleichstellungsrelevante Maßnahmen machen müssen. Es gilt, dies auch weiterhin als Ziel zu verfolgen und auszubauen.

Auch im Bereich der externen Maßnahmen werden von den einzelnen Fachdiensten zunehmend auch gleichstellungsspezifische Themen in den Blick genommen.

Gleichzeitig wird im Bericht offensichtlich, dass auf vielen Ebenen noch Handlungsbedarf besteht.

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

Das sieht man z.B. am Frauenanteil bei den Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen, (schon ab Entgeltgruppe 10), der sehr unterrepräsentiert ist. Auch bei den neu geschaffenen Teamleitungsstellen konnten nur zwei der zwölf Stellen mit Frauen besetzt werden!

Für die Zukunft muss das Ziel sein, mehr Frauen in der Samtgemeindeverwaltung in Führungspositionen zu etablieren, zum Beispiel bei den Nachwuchskräften rechtzeitig darauf hin zu arbeiten und bei Stellenbesetzungsverfahren (auch internen) mehr darauf zu achten, Unterrepräsentanzen auszugleichen.

Der Anteil von Frauen im Samtgemeinderat hat sich zwar verbessert, ist aber noch nicht ausgeglichen. 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. Dies gilt auch für die Rahmenbedingungen in der politischen Arbeit wie Sitzungszeiten, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Onlinetermine und das Klima in der Politik.

Es ist nicht immer einfach, geschlechtergerechte Maßnahmen zu erkennen, zu interpretieren und umzusetzen. Daher ist es wichtig, hier weiter anzusetzen. Hilfreich könnte da z.B. eine entsprechende Fortbildung der Führungskräfte sein. 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.

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.

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

Die Aufgaben und Schwerpunkte insbesondere im externen Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten waren während des Berichtszeitraums gegenüber den vorherigen Jahren stark von der Coronapandemie bestimmt.

So konnten nur wenige Veranstaltungen mit Publikum stattfinden, es wurde zunehmend auf Onlineangebote umgestellt. Das bezog sich auch auf Beratungsangebote, die nicht persönlich stattfinden konnten. Geplante Ausstellungen, Fortbildungen oder Workshops mussten abgesagt werden.

Durch die zunehmende Nutzung digitaler Formate wurden aber auch neue Kommunikationsmöglichkeiten geschaffen. So konnten die verschiedenen Netzwerke zumindest online stattfinden und aufrechterhalten werden, was allerdings kein Ersatz für persönliche Kontakte war.

Dies wird sich hoffentlich für die Zukunft wieder ändern.

Wichtig ist es auch, die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weiter gut zu verankern, zumal 2023 ein personeller Wechsel ansteht.

Wünschenswert wäre z.B. eine Hilfe bei Verwaltungsaufgaben (Schriftverkehr, Telefonvertretung bei Abwesenheit etc.) sowie zeitliche Ressourcen für die 2019 gewählte ständige Stellvertreterin, die derzeit noch kein Stundenkontingent für die Vertretung zur Verfügung hat.

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 allen Lebensbereichen in der Samtgemeinde Bersenbrück geleistet werden.

Der vierte Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Bersenbrück für die Jahre 2022 – 2024 wird im Jahr 2025 erstellt und vorgestellt werden.

Bersenbrück, November 2022



Regina Bien, Gleichstellungsbeauftragte der Samtgemeinde Bersenbrück