

Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Neuenkirchen

Berichtszeitraum 2016 – 2018

Vorgelegt von

Samtgemeindebürgermeisterin Hildegard Schwertmann-Nicolay,

Gleichstellungsbeauftragte Stefanie Meier-Pohlmann,

nach Niedersächsischem Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) § 9, Absatz 7.

Inhaltsangabe

1. Vorwort der Samtgemeindebürgermeisterin
2. Rechtliche Grundlage
3. Samtgemeinde Neuenkirchen
 - 3.1. Gemeindestruktur
 - 3.2. Einwohnerinnen und Einwohner
 - 3.3. Beteiligungsstruktur der Räte
 - 3.4. Zur Bedeutung der Geschlechterverteilung in politischen Gremien
 - 3.5. Personalstruktur der Verwaltung
 - 3.6. Zur Bedeutung der Gleichstellung in der Personalpolitik der Verwaltung
4. Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
 - 4.1. Aufbau der Verwaltung
 - 4.2. Führungsaufgaben
 - 4.3. Fachaufgaben der Fachbereiche
 - 4.3.1. Fachbereich I
 - 4.3.2. Fachbereich II
 - 4.3.3. Fachbereich III
 - 4.3.4. Fachbereich IV
5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
 - 5.1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros
 - 5.2. Beschreibung und Bewertung der Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik
 - 5.3. Interne Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
 - 5.4. Externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
6. Resümee und Ausblick

1. Vorwort der Samtgemeindebürgermeisterin

Liebe Bürgerinnen und Bürger,
sehr geehrte Interessierte,

der vorliegende Bericht ist der erste Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Neuenkirchen. Die Debatten um das Thema der Gleichberechtigung sind vielfältig: Wie viel haben wir schon erreicht und ist das Erreichte gut genug? Was bringen die gesellschaftlichen Entwicklungen für die Gleichstellung mit sich? Was machen kommunale Gleichstellungsbeauftragte heute eigentlich noch?

Es macht Sinn, Zusammenhängen wie diesen nicht nur übergeordnet nachzugehen. Die Kommunen sind als die Umsetzungsebene der Gleichberechtigung identifiziert und beauftragt. Hier passiert der Alltag der Menschen, für den durch Politik und Verwaltung die Rahmenbedingungen vor Ort geschaffen werden. Diesem Auftrag kommen wir in der Samtgemeinde Neuenkirchen nach.

Es ist unser Ziel, kontinuierlich und nachhaltig an gleichen Verwirklichungschancen für Männer und Frauen zu arbeiten – darauf unser Verwaltungshandeln zu überprüfen, die notwendigen Rahmenbedingungen entsprechend zu gestalten und die Menschen mit ihren Bedürfnissen, in Anerkennung der unterschiedlichen Lebensentwürfe in den Mittelpunkt zu stellen.

Daher bin ich froh, dass uns mit diesem Bericht nun eine erste Zusammenführung für die Perspektive der Gleichberechtigung in der Samtgemeinde Neuenkirchen gelungen ist. Als erster Schritt ist der Bericht selbst ein starkes Signal, wie ernst wir diese Zielsetzungen nehmen möchten und wie wichtig es uns ist, dazu Transparenz herzustellen.

Die Fachbereiche haben gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Vorgehen und Handlungsfelder erörtert und beschrieben. Das Ergebnis – an dem sichtbar wird, wo und in welcher Form Gleichstellungsrelevanz in unserer Tätigkeit berücksichtigt wird – drückt die Bedeutung aus, die gleichstellungspolitischen Fragen in der Verwaltungsarbeit, in der Arbeit der Politik und in der externen Öffentlichkeit in der Samtgemeinde Neuenkirchen eingeräumt wird.

Der Bericht macht Maßnahmen der Gleichstellung sichtbar, wie sie in der alltäglichen Arbeit der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter Einfluss finden. Er identifiziert Routinen, die Wirkungen zeigen. Aber er stellt auch heraus, woran wir weiterarbeiten müssen, um unseren und den gesellschaftlichen Zielen der Gleichberechtigung weiter näher zu kommen.

Wir – Politik und Verwaltung der Samtgemeinde Neuenkirchen – sind von den Zielen der Gleichberechtigung überzeugt und werden uns weiterhin mit Nachdruck für deren Erreichung einsetzen.

Hildegard Schwertmann-Nicolay
Samtgemeindebürgermeisterin

2. Rechtliche Grundlage und Relevanz

Dieser Bericht erfüllt die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG)¹. 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 Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.

Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.“²

Seit Dezember 2010 ist die Berichtspflicht gesetzlich verankert. Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und deren Auswirkungen noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.

Die Gleichberechtigung ringt – vielleicht mehr denn je – um die grundsätzliche Anerkennung als weiterhin bestehende Notwendigkeit. Was mit der Frauenbewegung im letzten Jahrhundert erreicht wurde, ist für junge Menschen heute „immer schon gewesen“ und steht damit dem Selbstverständnis unserer modernen Gesellschaft gegenüber. Mitnichten sind die Themen ausgeräumt, sie haben sich nur verändert. Wir reden nicht mehr über den Grundsatz, ob Frauen und Männer gleichberechtigt sind – wir reden darüber wie diese Gleichberechtigung sich tatsächlich im Leben der Menschen realisieren lässt.

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2017 stellt fest, „Gleichstellung ist ein noch nicht erreichtes Ziel. Ungleiche Verwirklichungschancen zwischen Frauen und Männern zeigen sich in vielen Lebensbereichen und spiegeln sich in ungleicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Partizipation von Frauen und Männern wider.“³ Die Sachverständigenkommission formuliert ihre Leitidee: „Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind“. Damit sei die „Gleichstellungspolitik [...] keine Interessenspolitik für jeweils spezifische Belange von Frauen oder Männern. Es geht um die Verwirklichungschancen aller Menschen – unabhängig vom Geschlecht – und dabei auch um die Wertschätzung verschiedener Lebensentwürfe und Lebensleistungen.“ Nicht geringer ist also der gesetzliche Auftrag an die Gemeinden, Städte und Landkreise.

Der vorliegende Bericht ist der erste Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Neuenkirchen und berücksichtigt die Jahre 2016 bis 2018.

¹ <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=KomVerfG+ND+%C2%A7+9&psml=bsvorisprod.psml&max=true>

² <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=Verf+ND+Artikel+3&psml=bsvorisprod.psml&max=true>

³ <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>

3. Samtgemeinde Neuenkirchen

3.1. Gemeindestruktur

Die Samtgemeinde Neuenkirchen liegt im nördlichen Landkreis Osnabrück, ca. 25 km nordwestlich der Stadt Osnabrück, mit einer Erreichbarkeit des Stadtzentrums in ca. 30 Minuten mit Auto und innerhalb von 45 Minuten mit Bus. Weitere Versorgungszentren sind die Stadt Bramsche (ca. 10 km östlich), Fürstenau und Bersenbrück (ca. 20 km westlich und nordöstlich) sowie die nordrhein-westfälischen Orte Recke, Ibbenbüren und Rheine in südlicher Richtung.

Die Samtgemeinde Neuenkirchen ist eine ländlich strukturierte Flächengemeinde mit einer Fläche von 153 qkm.

Der Kommunalverband besteht aus den Mitgliedsgemeinden Merzen, Neuenkirchen und Voltlage mit ihren Ortsteilen:

- Merzen, Döllinghausen, Engeler, Ost- und Westeroden, Plaggenschale und Südmerzen
- Neuenkirchen, Vinte, Limbergen, Lintern, Steinfeld und Rotherthausen
- Voltlage, Höckel und Weese

Sitz der Samtgemeindeverwaltung ist Neuenkirchen. Daneben werden in den Gemeinden Merzen und Voltlage Bürgerbüros unterhalten.

3.2. Einwohnerinnen und Einwohner

Bevölkerung⁴

Gesamt	Männlich	Weiblich
10.171	5.201	4.970
	51,1 %	49,9 %

Stichtag 31.12.2017

Altersstruktur

In der Betrachtung der Bevölkerungsdaten nach Altersgruppen fällt auf, dass der Anteil der Gruppe der 0-6-jährigen in 2017 in der Samtgemeinde Neuenkirchen 2,2 bzw. 3,4 % über den Vergleichsdaten auf Kreis- und Landesebene lag. Gleichsam war der Anteil der über-65-jährigen mit 16,7 % im Vergleich zur Kreis- und Landesebene um 3,5 bzw. 4,9 % geringer. Dieses drückt sich ebenso in einem geringeren Durchschnittsalter aus (41,6 Jahre zu 43,9 bzw. 44,5 Jahre).

Die Altersgruppe der über-65-jährigen lag zum Ende 2017 in der Samtgemeinde Neuenkirchen mit 3,86 % Steigerung zum Vorjahr über den durchschnittlichen Entwicklungen in Kreis und Land.

Diese Tendenzen werden generell auch für die ILEK-Region NOL, zu der die Samtgemeinde Neuenkirchen zählt, beschrieben.⁵

⁴ <https://www.nls.niedersachsen.de/gemeinden/G459404.html>

⁵ <https://www.ilek-nol.de/region-ilek.html>

Beschäftigung von Einwohnerinne/-n

Für die Samtgemeinde Neuenkirchen wird im Jahr 2016 ein negativer Pendlersaldo ausgewiesen. 3.237 Personen pendeln von der Samtgemeinde Neuenkirchen in andere Regionen zur Arbeit, gegenüber 1.437 Personen, die in die Region einpendeln. 732 Personen wohnen und arbeiten am Ort.⁶ Daran wird generell deutlich, dass für die Erreichbarkeit von Arbeitsstätten genauso wie für die Erreichbarkeit von z. B. Beratungs- oder Hilfeangeboten, spezifischen Gesundheitseinrichtungen, Bildungsstätten oder für Behördengänge überwiegend Wege bewältigt werden müssen.⁷

Für die Organisation von Angebotsstrukturen ist es also von besonderer Bedeutung, ob die Erreichbarkeit die Nutzungs- oder Gestaltungsmöglichkeiten gerade für im Speziellen betroffene Personengruppen ungleich einschränkt.

3.3. Beteiligungsstruktur der Räte

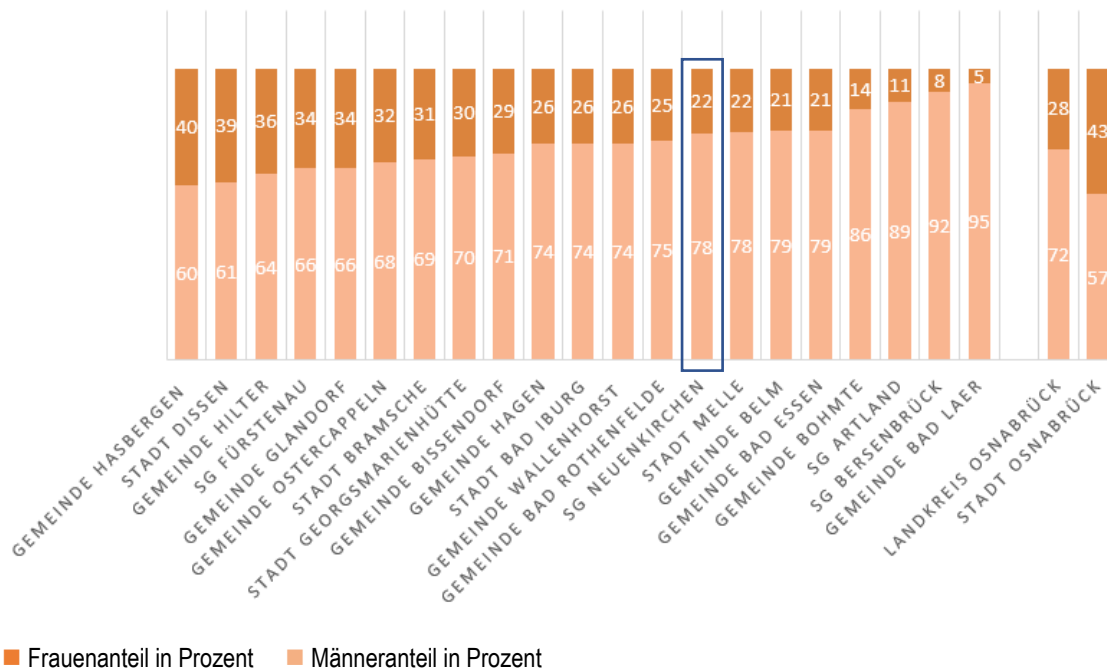
Der Rat der Samtgemeinde Neuenkirchen setzt sich zum Berichtszeitraum aus 27 Mandatsträgerinnen und -trägern zusammen. Davon sind zum Stichtag 31.12.2018 sechs Ratsfrauen.

Mit dem Frauenanteil von 22 % liegt die Vertretung der Frauen in den politischen Gremien um 2 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert der niedersächsischen Kommunalparlamente. Im Vergleich der Städte und Gemeinden des Landkreises ordnet sich die Samtgemeinde Neuenkirchen im hinteren Drittel ein.

⁶ <https://www.statistik.niedersachsen.de/startseite/datenangebote/landkreistagsbericht/downloadbereich/landkreistagsbericht-ltab---downloads-102889.html>

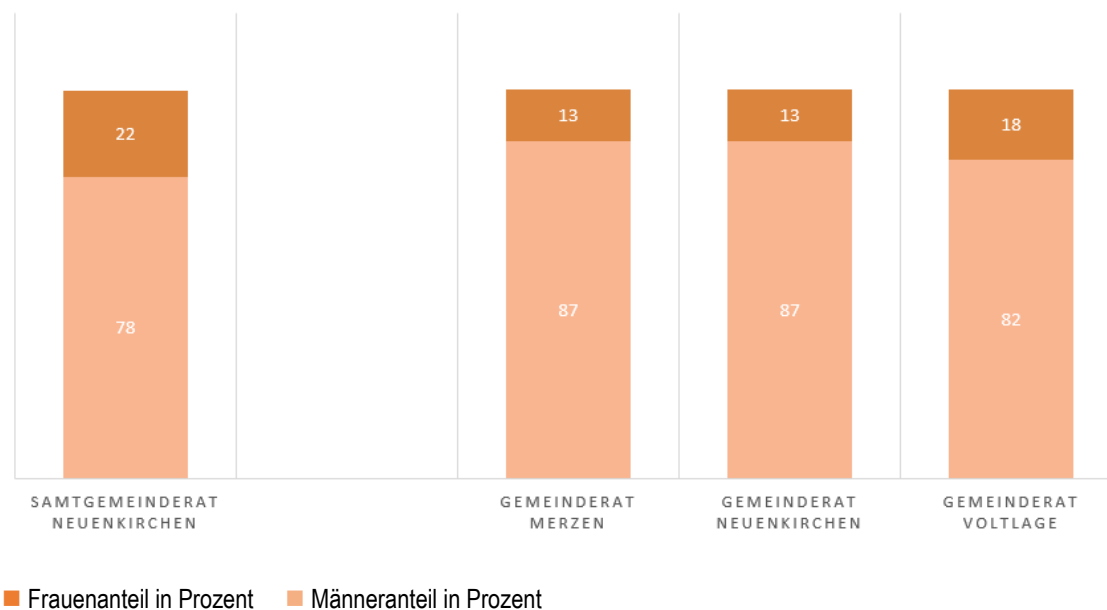
⁷ Ergänzend dazu weist der Pendleratlas der Arbeitsagentur für den Landkreis Osnabrück aus, dass ein Großteil der Pendler aus dem Landkreis nach Osnabrück Stadt auspendelt, sowie nach Steinfurt, Vechta und Gütersloh, danach deutlich weniger in weitere umliegende Regionen.
<https://www.statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Pendleratlas/Pendleratlas-Nav.html>

Abbildung 1: Frauenanteil der Räte in den angehörigen Gemeinden und Städten des Landkreises Osnabrück (aufsteigend in Prozent), Rat der Stadt Osnabrück und Rat des Landkreises Osnabrück im Vergleich.



In den Gemeindevertretungen liegt der Anteil der Ratsfrauen noch einmal deutlich unterhalb der Beteiligung im Samtgemeinderat. Dort sind jeweils zwei Frauen gewählte Vertreterinnen.

Abbildung 2: Frauenanteil im Samtgemeinderat der Samtgemeinde Neuenkirchen und den Mitgliedsgemeinderäten (in Prozent).



3.4. Zur Bedeutung der Geschlechterverteilung in politischen Gremien

Die Entscheidungen der Kommunalpolitik betreffen die Einwohnerinnen und Einwohner in unseren Orten direkt und bestimmen deren Alltag wesentlich mit. Die im Frauenanteil der Räte dargestellte Beteiligungsstruktur verdeutlicht, dass die wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger nicht entsprechend der gesellschaftlichen Strukturen vertreten sind. Damit sind die in unserem demokratischen System vorgesehen Möglichkeiten, mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Perspektiven und Interessen effektiv auf Entscheidungen Einfluss zu nehmen, nicht angemessen gegeben. Eine gleichberechtigte Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger am Prozess der politischen Willensbildung ist jedoch für ein demokratisches System unverzichtbar und positiv für die Debatten- und Entscheidungskultur.

Es muss daher ein wichtiges Ziel der Samtgemeinde Neuenkirchen sein, den aktuellen Frauenanteil im Samtgemeinderat sowie auch in den drei Mitgliedsgemeinden zu erhöhen und damit nicht zuletzt die Repräsentanz für die demokratische Prozesse und Entscheidungen zu steigern.

Im Hinblick auf die kommende Kommunalwahl bieten sich Chancen, die für die politische Landschaft in der Samtgemeinde Neuenkirchen genutzt werden sollten. Insbesondere da es nicht gelungen ist, Interessentinnen für das sechste niedersächsische Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie.“ zu gewinnen, sind hier einmal mehr die Akteure der Kommunalpolitik gefragt, entsprechende Auseinandersetzungen anzustreben und zu befördern.

3.5. Personalstruktur der Verwaltung

Zum Stichtag 31.12.2018 waren in der Kernverwaltung der Samtgemeinde, inklusive Außenstellen mit Bauhof, Schulsekretariaten und -hausmeistereien, 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Davon waren 28 weiblich und 18 männlich.

In den Kindergärten und den Schulen sowie in der Drehscheibe sind weitere 16 Beschäftigte im Einsatz, wovon 1 männlich und 15 weiblich sind.

Hinzu kommen regelmäßig noch

- 1 Stelle als Auszubildende/-r
- 4 Stellen im Bundesfreiwilligendienst in der Verwaltung, an den drei Grundschulen und der Oberschule
- 28 Reinigungskräfte und Pflegearbeiter/-innen

Insgesamt sind 95 Personen in einem regelmäßigen Arbeitsverhältnis mit der Samtgemeindeverwaltung, 24 männlich, 71 weiblich.

Aus den Betrachtungen heraus fallen der Männeranteil sowie die ungleiche Verteilung in typischen Tätigkeitsbildern auf. Der hohe Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen verstärkt sich außerhalb der Kernverwaltung noch einmal deutlich, da die Reinigungskräfte, Kräfte der Hausaufgabenbetreuung und der Betreuung im Kindergarten sowie in der Drehscheibe ausschließlich weibliche Fachkräfte sind. Typischerweise sind ebenfalls die Mitarbeiter des Bauhofes ausschließlich männlich und erhöhen deutlich den Männeranteil der Kernverwaltung.

Die 46 Beschäftigten der Kernverwaltung sind in unterschiedlichen, sehr individuellen Zeitmodellen tätig. 25 Personen arbeiten Vollzeit, weitere 3 vollzeitnah. Weitere 17 Personen sind in Teilzeit tätig, nur eine Person arbeitet im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung.

	Insgesamt	Weiblich	Männlich
Angestellte in vollzeit/-naher Beschäftigung	28	11	17
Teilzeit 15 - 30 Wochenstunden	12	12	0
Teilzeit < 15 Wochenstunden	5	5	0
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1
	46		

Die Männer der Kernverwaltung sind, bis auf eine Person in vollzeitnaher Beschäftigung, alle in Vollzeit beschäftigt, während weniger als die Hälfte der weiblichen Belegschaft in Vollzeit oder vollzeitnah arbeitet. Allerdings wurden bei den 10 Führungspositionen, die im Verhältnis der Besetzung/Köpfe 4 männlich zu 6 weiblich besetzt sind, auch Positionen geschaffen, die in Teilzeit ausgeführt und geteilt werden.

Anzumerken wäre weiterhin, dass es außerhalb der Kräfte der Kernverwaltung einen hohen Anteil von geringfügiger Beschäftigung gibt. Von den 44 Kräften sind mit 29 Verträgen mehr als die Hälfte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt, meist als Reinigungs- oder Pflegearbeiter/-in oder in der Betreuung eingesetzt, 6 sind männlich.

3.6. Zur Bedeutung der Gleichstellung in der Personalpolitik der Verwaltung

Auch kommunale Verwaltungen sehen sich als Arbeitgeber den demografischen Entwicklungen und dem Mangel an Fachkräften ausgesetzt. Dabei punkten gerade sie und so auch die Samtgemeindeverwaltung Neuenkirchen bei Themen wie flexiblen Arbeitszeitlösungen, Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit und Ehrenamt sowie den Gestaltungsmöglichkeiten im örtlichen Einzugsbereich.⁸ Auch für die Verwaltung der Samtgemeinde Neuenkirchen lassen sich verschiedene niedrigschwellige, teilweise bereits identifizierte Maßnahmen zu einem geteilten Verständnis von Personalpolitik zusammenführen. Die gegebene Beschäftigtenstruktur ist die Grundlage einer planvollen Personalentwicklung, die im Sinne des gesetzlichen Auftrags der Gleichstellung auch Fragen der Unterrepräsentanz nachgehen muss. Zu diesem Zweck hat nach § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010 „jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten [...] einen Gleichstellungsplan zu erstellen.“⁹

Aus den obigen Betrachtungen wird die Bereitschaft seitens des Arbeitgebers deutlich, auf persönliche Rahmenbedingungen für die zeitliche Verfügbarkeit Rücksicht nehmen zu wollen und zu nehmen. Daraus sind in der Verwaltung flexibel individuelle Zeitmodelle entstanden, die in vielen Fällen mit Kinderbetreuung begründet werden. Auch die vielfältigen anderen Gründe, den gesetzlichen Anspruch

⁸ <https://kommunal.de/so-wird-der-oeffentliche-dienst-wieder-attraktiv>

⁹ <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&psml=bsvorisprod.psml&feed=bsvoris-lr&docid=jlr-GIBerIIGND2011V1P15>

auf Arbeitszeitverringerung wahrzunehmen, finden in der Personalpolitik Berücksichtigung und sollten entsprechend vorbereitet, unterstützt und kommuniziert werden.

Für den Bereich der geringfügig Beschäftigten wäre als Aufgabe an die Personalverantwortlichen wünschenswert, weiterhin mit den Mitarbeiterinne/-n offen über die Auswirkungen eines Mini-Jobs zu sprechen, denn ein voll sozialversicherungspflichtiges Angestelltenverhältnis bietet dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin im Rahmen der gesetzlichen Versicherungen eine Absicherung, insbesondere auch im Krankheitsfall und Alter. Equal-Pay Beraterinnen zum Beispiel „informieren Frauen und Männer im ländlichen Raum über die Folgen erwerbsbiografischer Entscheidungen und sensibilisieren u.a. für die Auswirkungen von Berufswahl und Teilzeit und geben Tipps für den Wiedereinstieg.“¹⁰

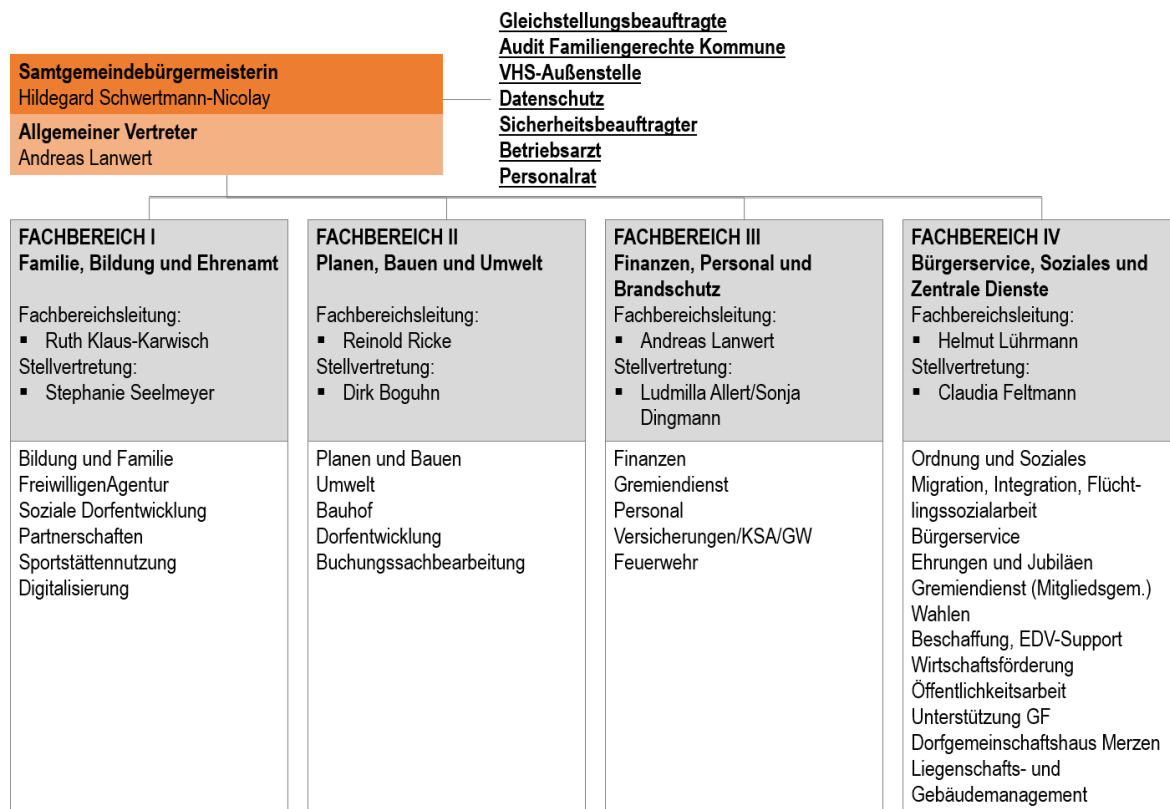
4. Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

4.1. Aufbau der Verwaltung

Die Verwaltung der Samtgemeinde wurde zum Ende des Berichtszeitraums von bisher drei Fachbereichen auf vier Fachbereiche umstrukturiert. Damit einher ging sowohl eine Neuordnung von Aufgaben und Zuständigkeiten, als auch die Organisation von Stellvertretungen für die Fachbereichsleitungen. Die Struktur innerhalb der Fachbereiche ist nach Aufgaben ohne weitere Hierarchien organisiert.

¹⁰ Equal Pay Beraterinnen: <https://www.landfrauen.info/themen/gerechte-chancen/artikel/equal-pay-beraterinnen-kaempfen-fuer-lohngerechtigkeit/>

Abbildung 3: Organisationsplan der Samtgemeinde Neuenkirchen seit dem 01.10.2018



4.2. Führungsaufgaben

Durch die Zertifizierung im Audit „Familiengerechte Kommune“ hat die Samtgemeinde Neuenkirchen eine Reihe familienfreundlicher Maßnahmen eingeführt, optimiert, etabliert und gesichert. Dies gilt ebenso für die (Führungs-)Aufgaben, vor allem bei Stellenbesetzungsverfahren in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Dennoch ist es weiterhin Aufgabe der Verwaltungsführung, der Gleichstellungsbeauftragten sowie aller Führungskräfte, die Themen Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege in der Unternehmenskultur unserer Verwaltung zu verankern und konsequent umzusetzen.

- Ziele werden dazu in einem Organisationsentwicklungsprozess weiterentwickelt. Führung soll zukünftig anhand eines Leitbildes erfolgen, zukünftige Führungskräfte sollen für die neuen Aufgaben befähigt werden und die Verwaltung zukunftssicher, attraktiv und familiengerecht aufstellen. Ein Fokus liegt dabei auch auf der Förderung von Frauen nach der Übernahme von Führungsaufgaben und -positionen.
- Wichtig ist uns als Führung auch die Förderung eines schnellen Wiedereinstiegs z. B. durch Abbau von Barrieren sowie diskriminierungsfreie und gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung, in der Teilzeittätigkeit, Telearbeit, Eltern- und Pflegezeiten nicht negativ gewertet werden.
- Die Samtgemeinde Neuenkirchen als Arbeitgeber verfügt über ein umfassendes Instrumentarium zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das

selbstverständlich gleichermaßen für Frauen und Männer gilt. Die wachsende Anerkennung und Unterstützung engagierter Väter wird seitens der Verwaltungsleitung besonders begrüßt. Aus Arbeitgeberperspektive führt die Familientätigkeit zu einem Zugewinn an Erfahrung und sozialer Kompetenz und kann auch zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, dem Erhalt und der Bindung von Fachkräften dienen.

4.3. Fachaufgaben der Fachbereiche

In diesem Berichtsteil beschreiben die Fachbereiche entsprechend ihrer Fachaufgaben die durchgeführten oder beabsichtigten Maßnahmen, um der Notwendigkeit zu begegnen, unterschiedliche Situationen, Interessen, Teilhabe von Frauen und Männer zu berücksichtigen, sowie Ziele und Auswirkungen der Maßnahmen.

4.3.1. Fachbereich I

Im Fachbereich I laufen viele Themenbereiche des Audits „Familiengerechte Kommune“ zusammen. „Durch eine Bestandsaufnahme, Bürgerbefragung und einem Strategieworkshop wurden [mit diesem Leitbild] verbindliche Zielvorgaben zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit für die Samtgemeinde Neuenkirchen festgelegt. [...] Der Familienbegriff ist dabei deutlich weiter gefasst und entspricht nicht nur dem traditionellen Bild aus ‚Vater, Mutter, Kind‘: Alleinerziehende, Familien mit Migrationshintergrund, Familien, die den Spagat zwischen Berufstätigkeit, Kindererziehung und der Pflege kranker Angehöriger bewältigen müssen.“¹¹

Qualitativ hochwertige Betreuungslösungen für unterschiedliche Altersgruppen von Kindern sind demnach in der Samtgemeinde ein wichtiges Anliegen, weil man dem noch immer nachzuweisenden, steigenden Bedarf und deren Bedeutung bei der Entscheidung für die Samtgemeinde Neuenkirchen als Wohnort für Familien Rechnung trägt. Maßnahmen aus den unterschiedlichen Fachaufgaben tragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere auch für:

- für die Frauen,
- für Eltern in unregelmäßigen Arbeits- und Ausbildungskonstellationen (Schichtarbeit, junge Eltern),
- für Alleinerziehende bei.

Aus der Bevölkerungsstruktur lässt sich vermuten, dass der Zuzug von Familien, ein Bevölkerungswachstum sowie ein höherer Anteil junger Menschen gelingt, wenn der demografische Wandel sich auch in der Samtgemeinde Neuenkirchen nicht wird umkehren lassen. Dieser Bedarf rückt ebenso die Maßnahmen im Seniorenbereich in den Fokus.

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

¹¹ <https://www.neuenkirchen-os.de/Base/Structure/Category/View/ID/413>

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
KiTas und Schulen	
Ausbau des Betreuungsangebotes in Kitas und Krippe	jede Mitgliedsgemeinde verfügt über Kiga und Krippengruppen, bei weiterhin steigendem Bedarf
Ausbau der Betreuungszeiten in Kitas und Krippe	jede Mitgliedsgemeinde verfügt über Sonderöffnungszeiten über die Regelöffnungszeit hinaus, Das Ganztags-Angebot in den Kigas und Krippen muss weiter ausgebaut werden.
Einrichtung von Spielkreisen	Es gibt auf Samtgemeindeebene Spielkreise um zum einen die Kinder an den Kindergarten zu gewöhnen, zum anderen um die Eltern, in der Regel Mütter, zu entlasten.
Ausbau des Ganztagsangebotes an allen Schulen in SG-Trägerschaft	2014: Einrichtung in NK, 2017: Einrichtung in Merzen. Seither kontinuierliche Steigerung des Bedarfs. Seit 2018: Vorbereitung der Einrichtung des Ganztages in der GS Voltlage, Bedarfsabfrage
Investitionen der Samtgemeinde in die Ganztagsbetreuung an den Schulen	Unterstützung aller Schulen in der Samtgemeinde durch Aufstockung des finanziellen Budgets für Projekte und Maßnahmen anhand von Kooperationen mit AG-Anbietern sind gestiegen, um ein qualitativ hochwertiges Ganztags-Angebot zu schaffen.
Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Jugendpflege	
Einführung von Mädchen- und Jungstreffs.	Schaffung einer entwicklungs- und geschlechtergerechten Anlaufstelle für die Arbeit mit Jugendlichen in den Gemeinden vor Ort. Mit Jungstreff in Neuenkirchen erweiterbar.
Durchführung von Aktionen zum Anti-Gewalt-Tag, Teilnahme an der Aktion „Schweigen brechen“ des Hilfefonns.	Bewusstseinsschaffung für Missstände zum Thema Häusliche Gewalt, mit Jugendlichen beider Geschlechter ins Gespräch kommen
Verschiedene Aktionen, die für beide Geschlechter bewusst gleichermaßen zugänglich sind als Chance, Zugänge zu schaffen.	Aufbau dieser Maßnahmen, mit dem Ziel Rollenklischees aufzubrechen.
In allen Texten (auf Plakaten, Pressemitteilungen etc.) wird auf eine gendergerechte Sprache geachtet	Adäquate Ansprache der gemeinten Personen
Ferienstprogramm für Jugendliche unter Beteiligung der Jugendlichen in einer eingerichteten Arbeitsgruppe als Ergebnis der Jugendkonferenz gemeinsam erarbeitet	Perspektiven von Jungen und Mädchen konnten direkt in das Programm einfließen

Jugendkonferenz und Wunschbaumaktion beim Weltkindertag, Wünsche der Kinder / Jugendlichen wurden erfasst und z. T. schon erfüllt. An der Umsetzung weiterer Wünsche wird gearbeitet.	Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, für die Nachhaltigkeit regelmäßig zu verankern.
---	---

Für den Aufgabenbereich des **Familienservicebüros** lassen sich folgende Leitlinien zusammenfassen:

1. Den Wiedereinstieg in den Beruf jungen Eltern zu ermöglichen, durch flexible, passgenaue Betreuungsmodelle im Rahmen von Kindertagespflege unter der besonderer Berücksichtigung Alleinerziehender.
2. Erziehungsarbeit aufzuwerten und für die Tätigkeit als Tagespflegeperson sowohl Frauen als auch Männer anzusprechen.
3. Alte Rollenbilder neu im gesellschaftlichen Wandel zu definieren und insbesondere junge Frauen und auch Männer dazu ermutigen, ihren beruflichen und familiären Weg individuell zu gestalten
4. Die aus der Netzwerkarbeit und den Projekten des Familienservicebüros entstehenden Maßnahmen und Angebote müssen Frauen und Männer gleichermaßen in den Blick nehmen und eine geschlechtergerechte Umsetzung berücksichtigen.

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Familienservicebüro	
Babyfest samstags organisiert	Mütter und auch Väter können sich, auch gemeinsam, informieren.
Wohnortnahe offene Angebote nehmen Väter in den Blick	Eltern-Kind-Gruppen, Fortbildungen für Eltern, Themenabende, z. B. „Jungs ein echtes Abenteuer“, trotzdem sind selten Väter dabei, obwohl sie immer herzlich eingeladen und angesprochen werden Zum Thema "Neue Autorität" einen Referenten eingeladen, Martin Lemme, 65 Interessierte waren dort, auch ein paar Männer...
Beratung alleinerziehender aufgebaut wegen spezieller Notlage bei Frauen.	Soziale Notlagen: verschiedene KooperationspartnerInnen, wie Frau Placke vom Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) oder Frau Barthels vom Frauenhaus, SKF, etc. In der Beratung werden Netzwerke genutzt und entsprechend weitervermitteln.
Die Beratung von Frauen und Männern zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf hat	Die Samtgemeinde Neuenkirchen ist mit dem Betreuungsangeboten für Kinder gut aufgestellt.

<p>oberste Priorität, insbesondere die Situation von Alleinerziehenden, sowohl Frauen als auch Männer, die ihren Alltag allein rum um die Kinderbetreuung organisieren müssen. Besonders wenn sie im Schichtdienst tätig sind, ist es nicht einfach eine passgenaue Kinderbetreuung zu finden. Alleinerziehende Mütter waren wesentlich häufiger in der Beratung als Väter.</p> <p>Bei der Beratung von jungen Müttern ist es sehr wichtig, sie zu ermutigen „ohne schlechtes Gewissen“ wieder früh in ihren Beruf einzusteigen und Väter in ihrer neuen Rolle zu bestärken, Elternzeit zu nutzen und gemeinsam mit ihren Frauen Kindererziehung und Haushalt zu organisieren.</p>	<p>Die Zahlen der Kinder in Betreuung zeigen deutlich, dass Maßnahmen umgesetzt wurden, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.</p> <p>Durch die Kindertagespflege können Familien individuelle Betreuungszeiten für ihr unter dreijähriges Kind buchen. Auch für die Ü3 Kinder und Schulkinder gibt es ein umfassendes Angebot. Das flexible Betreuungsangebot der Kindertagespflege ermöglicht Familien, Väter und Mütter mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit. Gleichzeitig wurde die Ganztagsbetreuung an Kindergärten und Schulen ausgebaut, um das Betreuungsangebot zu optimieren.</p> <p>Dennoch wäre wünschenswert, dass mehr Plätze für die Randstundenbetreuung ergänzend zu Kita und Schule mit Übernachtungsmöglichkeit geschaffen werden, ggf. im Rahmen von Kindertagespflege. Gerade im Schichtdienst in der Kranken- und Altenpflege fehlen Fachkräfte und auch in anderen Bereichen. Die Organisation der Kinderbetreuung für Eltern, die im Schichtdienst arbeiten, insbesondere für Alleinerziehende, wäre eine neue Herausforderung.</p>
<p>Neue Tagespflegepersonen wurden gewonnen und ausgebildet.</p>	<p>Viele Tagespflegepersonen haben alternativ zur Kinderkrippe und auch außerhalb von Kita und Schule Betreuung angeboten, auch an Wochenenden, einige Tagespflegepersonen haben auch Säuglinge betreut.</p>

<p>Frauen und auch Männer für die Tätigkeit als Tagespflegeperson zu begeistern, auch Großeltern, ist enorm wichtig, um den Mangel an Fachkräften in der Erziehungsbranche aufzufangen.</p>	<p>Für einige Frauen war die Qualifizierung zur Tagesmutter ein neuer beruflicher Einstieg nach langer Familienphase. Ihre Chance, jetzt für wertvolle Erziehungsarbeit Pflegegeld zu bekommen und als qualifizierte Tagespflegeperson tätig zu sein, ist eine neue berufliche Herausforderung und ein guter Einstieg ins Erwerbsleben. Männer werden ebenso ermutigt, diese Aufgabe zu übernehmen.</p> <p>Das Selbstbewusstsein der Frauen und Männer zu stärken, um sich von starren Rollenbildern zu emanzipieren, ist notwendig in Beratung zur Tagespflegeperson. .</p>
---	--

4.3.2. Fachbereich II

Die wesentliche Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen, Interessen und Teilhabemöglichkeiten von Frauen und Männern zu berücksichtigen, lässt sich innerhalb der Fachaufgaben des Fachbereiches auf die Bereiche Bauleitplanung und Planung von Baumaßnahmen zurückführen.

- Einer Gleichstellungsrelevanz wird hierin spezifisch nachgegangen, indem hinterfragt wird, ob Entscheidungen
 - unterschiedliche Situationen, Interessen und Teilhabemöglichkeiten von Frauen und Männern ausreichend berücksichtigen und
 - welche mittelbaren oder unmittelbaren Auswirkungen sich für einzelne Gruppen ergeben.
- Zur Prüfung der Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe wird fallweise die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen.

Sofern eine Gleichstellungsrelevanz gegeben ist, fließen entsprechende Maßnahmen in die Beratungen ein. Grundsatz der Priorisierung und Abwägung ist es, in Ausübung der Fachaufgabe der Notwendigkeit für Maßnahmen der Gleichstellung bestmöglich gerecht zu werden. Ergebnisse der Beratung sind:

- Maßnahmen, um den unterschiedlichen Auswirkungen für Männer und Frauen zu begegnen, werden im jeweiligen Projekt berücksichtigt und umgesetzt.
- Maßnahmen, die nicht berücksichtigt werden können, weil nach gründlicher Abwägung schwerwiegendere Gründe dagegensprechen.
- Für spezifische Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit ist eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft etabliert.

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei allen Baumaßnahmen, in allen Planungsschritten	Schaffung eines lebenswerten, inklusiven Umfeldes für Menschen aller Generationen
Ausweisung von Wohnbauland	Bedarfs- und nachfragegerechte Schaffung von Wohnflächen, Förderung von Wohneigentum für Familien
Festsetzungen der Bauleitplanung tragen aktuellen Bedarfslagen Rechnung und werden sprechend beraten und ausgestaltet.	Ermöglichung einer bedarfsgerechten Gestaltung von Gebäuden, auch unter Aspekten geänderter Lebensansprüche in verschiedenen Bevölkerungsgruppen und der demografischen Entwicklungen (altersgerechtes Wohnen, Mehrgenerationen-Wohnen, Single-Haushalte)
Grundsätzliche Ausweisung und Ausstattung von Spielplatzflächen in Neubaugebieten, Unterhaltung von Spielplatzflächen in der Samtgemeinde	Herstellung eines familienfreundlichen Umfeldes
Verbesserung der Beleuchtungssituation, durch Umstellung auf LED-Beleuchtung, Überprüfung der Standard-Vorgaben und ggf. Nachrüsten in nicht ausreichend ausgeleuchteten Abschnitten	Barrierefreiheit und Sicherheitsgefühl verbessern

4.3.3. Fachbereich III

Die Ziele und Auswirkungen bei der Erbringung der Fachaufgaben des Finanzbereiches richten sich im Grundsatz nach den Umsetzungen der anderen Fachbereiche, die ebenso für sich eine Gleichstellungsrelevanz besitzen können. Innerhalb der Beratung mit der Gleichstellungsbeauftragten sind jedoch Überlegungen konkretisiert worden, die sowohl Bedarfe als auch Entwicklungsmöglichkeiten für den Bereich Finanzen aufzeigen. Der Bereich Personal wird unter dem Bericht über die Führungsaufgaben konsolidiert. Der Bereich der Versicherungen kann ausgeklammert werden.

Für das Fachgebiet der Feuerwehrausstattung lassen sich Maßnahmen der Frauenförderung benennen.

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Beratung mit Gleichstellungsbeauftragten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Finanzstatistik lässt bisher eine Rückführung auf geschlechterspezifische Ungleichheiten nicht zu. ▪ Auftrag, die Einführung von möglichen Kennzahlen zu prüfen, mit dem bei der Priorisierung von Investitionen die 	Bei der Gestaltung des Budgets ist darauf zu achten, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt werden. Wem nutzen die Investitionen? Wofür wird Geld ausgegeben?

Maßgaben eines Gender Budgeting beachtet werden können.	
Beim Erweiterungsbau des Feuerwehrhauses in Merzen sind entsprechend geschlechteranteilig getrennte Räumlichkeiten für Frauen (Umkleide-, Waschraum, Duschen) geplant und realisiert worden.	Es ist ein Signal, dass Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in Neuenkirchen herzlich willkommen und offensichtlich direkt in die Truppe integrierbar sind, wie männliche Kollegen. In Neuenkirchen sind 5 Frauen in der Feuerwehr tätig, in Merzen und Voltlage gibt es keine Frauen in der Feuerwehr.
Es sollte weiterhin für Frauenbeteiligung in der Feuerwehr geworben werden. Z.B. vorstellbar sind offene Übungsabende speziell für Frauen, die mit Hinweis in Zeitung/Werbung in SG Aktuell bekannt gemacht werden, Fotos und Berichte der Neuenkirchener Feuerwehrfrauen veröffentlichen.	Frauen werden bei jeder Maßnahme bzgl. der Feuerwehr besonders in den Blick genommen.

4.3.4. Fachbereich IV

Im Fachbereich IV wurden viele spezifische Fachaufgaben der Gemeindeverwaltung im Bürgerservice, im Sozialbereich sowie der Zentralen Dienste mit der Neustrukturierung erstmals in dieser Form zusammengeführt.

- Einer Gleichstellungsrelevanz wird spezifisch nachgegangen, sofern erkannt und priorisiert, in Ausübung der Fachaufgabe bearbeitet.
- Zur Prüfung der Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe wird fallweise bei Unklarheiten die Gleichstellungsbeauftragte hinzugezogen, zum Beispiel in Beratung zur Gestaltung, Reichweite und Wirkung von Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.
- Bei sämtlichen Dienstleistungen im Bürgerservice sowie bei Inanspruchnahme von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch sollte die Erreichbarkeit und Nutzbarkeit für die spezifische/-n Zielgruppe/-n gewährleistet sein. Dafür werden fallbezogen und individuell Lösungen gesucht.
- Für spezifische Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit ist eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft etabliert.

Der Fachbereich IV hat außer für den Bereich der Flüchtlingssozialarbeit keine Berichte über spezifische Maßnahmen eingereicht.

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Flüchtlingssozialarbeit	
Zugang zu Sprachkursen organisiert im Austausch mit Migrationszentrum OS, mit VHS OS Land, mit Berufsschule Bersenbrück, Erreichbarkeit der Kurse muss gewährleistet sein, gerade im ländlichen Raum und in	Deutsch-Treff in Merzen bleibt bestehen Mama lernt Deutsch- Kurs startet in Neuenkirchen

besonderer Beachtung von Teilnahmehemmnissen bei Mädchen und Frauen bzw. Themen der Vereinbarkeit	Schüler/Schülerinnen (16+) können an der Berufsschule in Bersenbrück an einen Kurs teilnehmen
Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)	ESF-Programms „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt

5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Nach §§ 8-9 NKomVG 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 Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

- die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
- personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune (interner Bereich) oder
- bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft [...] (externer Bereich).

5.1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros

Die Samtgemeinde Neuenkirchen hat eine ehrenamtlich tätig Gleichstellungsbeauftragte bestellt, für deren Tätigkeit eine monatliche Aufwandsentschädigung gemäß der Satzung der Samtgemeinde gezahlt wird. Eine regelmäßige Arbeitszeit ist damit nicht beschrieben und begrenzt; sie wird im Grundsatz flexibel im Sinne der Aufgabenerfüllung erbracht.

Es besteht eine telefonische Reichbarkeit über einen Hausanschluss sowie Zugriff auf die IT-Infrastruktur der Samtgemeindeverwaltung (IT-Ausstattung und E-Mail-Adresse).

Als finanzielle Ausstattung ist ein Budget in Höhe von 1.000 Euro für Maßnahmen der Gleichstellungsaufgaben im Haushalt eingestellt.

Die Stelle der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wurde nach längerer Vakanz zum 01.06.2017 mit einer externen Kraft neu besetzt. Aufgrund des personellen Wechsels können im vorliegenden Bericht nur Maßnahmen und Aktivitäten aufgeführt werden, die nach dem 01.06.2017 durchgeführt wurden.

5.2. Beschreibung und Bewertung der Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik

- Ein regelmäßige Austauschmöglichkeit mit und Ansprechbarkeit der Samtgemeindebürgermeisterin ist eingerichtet. Kontakte zu Gemeindebürgermeistern und Politikerin*en bestehen.
- Einbindung in Projekte der Organisationsentwicklung.

- Ein enger Austausch mit dem Bereich Personal (insbesondere Einstellungsverfahren und andere Personalentscheidungen) findet statt, Einbindung in Prozesse.
- Ein enger Austausch mit Fachbereich Familie, Bildung, Ehrenamt findet statt.
- Insgesamt bestehen über alle Fachbereiche hinweg eine grundsätzliche Ansprechbarkeit, Kooperationsbereitschaft oder eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in beiderseitiger Unterstützung und Ergänzung.
- Eine Teilnahme an der Fachbereichsleiterunde ist aufgrund der Ehrenamtlichkeit nicht möglich.
- Themenbezogene Teilnahme an Rats- sowie Ausschusssitzungen, mit wertschätzendem Klima zwischen Politik und Gleichstellungsbeauftragter.

5.3. Interne Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Einbindung bei Stellenbesetzungsverfahren	Transparenz in Stellenbesetzung, mehr Gendersensibilität in den Einstellungsverfahren
Teilnahme an Sitzungen des Rates und der Ausschüsse	Einbringung von gleichstellungsspezifischen Themen in die Gremien (z. B. Vorstellung des Mentoring-Programms)
Beteiligung an der Beschäftigtenbefragung, Konzeption des Frageabschnittes zur Gleichstellung, Diskussion von Positionen anderer Fragebereiche im Querschnitt	Sichtbarkeit von Haltungen und Möglichkeiten der Gleichstellung in der Verwaltung, Handlungsschwerpunkte
Beteiligung an Mitarbeitenden-Tag	Dialog mit Beschäftigten
Besuch von Einstiegs- Qualifizierungsmaßnahmen für Gleichstellungsbeauftragte	Handlungskompetenz der Gleichstellungsbeauftragten

5.4. Externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

	Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Vernetzung	Beteiligung an Netzwerken der Gleichstellungsbeauftragten <ul style="list-style-type: none"> - Nordkreis - Landkreis - LAG über Newsletter und Verteiler und Vertreterinnen - BAG über Newsletter und Verteiler und Vertreterinnen 	Durch eine regionale und überregionale Vernetzung und Zusammenarbeit können gleichstellungspolitische Themen öffentlichkeitswirksamer 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 breiteren Zugang zu spezifischen Zielgruppen und schafft Synergien.
	Aufbau lokaler Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten, Kennenlernen von Ansprechpersonen, Vorstellung Gleichstellung und Identifizierung von gemeinsamen Themen Beteiligung an bestehenden Netzwerken	
	Aufbau zu Kontaktstellen in der Infrastruktur, Ansprechpartnerinnen bei Sozialpartnern, Beratungsstellen, Betreuungseinrichtungen, Schulen, Sozialarbeit	Transparenz und Handlungskompetenz für Gleichstellungsaufgaben
Kommunikation	Aufbau der Webseiten über Gleichstellung, mit Informationen zum gesetzlichen Auftrag und Darstellung eines wiederkehrenden Thementage-Kalenders der Gleichstellung	Transparenz schaffen
	Recherche und Darstellung von Hilfeangeboten auf der Gemeinde-Webseite	Transparenz schaffen, Zugang zu Angeboten ermöglichen
	Presseveröffentlichungen begleiten und anstoßen	Platzierung von Themen und Veranstaltungen, Angeboten in der Öffentlichkeit
	Newsletter-Beiträge der Gleichstellung	Themen an Politik und der Verwaltung kommunizieren
Frauen und Politik	Organisation von Ratsfrauentreffen im Nordkreis	Austausch und Vernetzung über parteiiche und regionale Grenzen hinweg zu gleichstellungspolitischen Themen, Stärkung dieser Themen im kommunalpolitischen Handeln
	Angebote für Ratsfrauen, z. B. Besuch der Ausstellung Rosenstraße	Austausch und Information über Themen der Gleichstellung
	Vorstellung des Mentoring-Programms	An Politik interessierten Frauen den Weg zur Kandidatur erleichtern, reales Erleben kommunalpolitischer Tätigkeit ermöglichen

Themen, Termine und Aktionen	Jährliche Planung, Vorbereitung und Begleitung der Frauenfahrten zum Internationalen Frauentag Teilnahme an zentraler Veranstaltung im Landkreis/Stadt, Treffen mit Frauen aus der Samtgemeinde	Angebot einer Informationsveranstaltung/Informationsfahrt für Frauen, allgemeine Informationen zum internationalen Frauentag, zu frauenpolitischen Themen sowie zur Situation und zum Wirken von Frauen. An der Fahrt nahmen in den vergangenen Jahren regelmäßig 25 Frauen teil.
	Aktionen zum Anti-Gewalt-Tag mit Fahne hissen, Vorstellung im Rathaus und Verteilaktion über Kitas, Gottesdienst 2018: Informationsangebot SKF Bersenbrück	Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Enttabuisierung des Themas „Häusliche Gewalt“, Bekanntmachung von Hilfsangeboten für Betroffene
	Verteilaktion Hilfefon-Aufkleber in Praxen und Infrastruktureinrichtungen	Bekanntmachung des Hilfsangebotes für Betroffene
	Unterstützung der Ausstellung „Altersarmut? Nein, Danke!“ mit Begleitprogramm und Parcours im Medienforum Bersenbrück	Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Enttabuisierung des Themas Altersarmut, Diskussion von politischen und gesellschaftlichen Lösungsmöglichkeiten, Aufzeigen von Hilfsangeboten für Betroffene
	Regelmäßiges Wiedereinstiegsberatungsangebot der Arbeitsagentur in der Drehscheibe, Vorinformationsangebot im Familienzentrum initiiert	Für Frauen nach einer Familienphase, Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung und Weiterqualifizierung
	Kurs „Mit Rückenwind in den Job“ (Bersenbrück) über BNW unterstützt	Für Frauen, Möglichkeit zur beruflichen Neuorientierung und Weiterqualifizierung
	Beteiligung Babyfest	Gleichstellungsaspekte der Familienarbeit
	Beteiligung Jugendkonferenz	Gleichberechtigte Beteiligung, Interessenvertretung Jugendlicher, Begleitung und Austausch von und mit Jugendlichen
	Besuch Berufsparcour OBS	Austausch mit Akteuren

6. Resümee und Ausblick

Der vorliegende Bericht ist der erste Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Neuenkirchen. Ein Gleichstellungsbericht ist ein Instrument der Gleichstellungsarbeit, der Transparenz für Entwicklungen, Bedarfe und Themen schaffen soll. Es war somit ein wichtiger Schritt für die Samtgemeinde, gemeinsam an diesem Bericht zu arbeiten und auch für eine Fortschreibung im kommenden Berichtszeitraum, der Frage der Gleichstellungsrelevanz verbindlich nachgehen zu können. Der entstandene Austausch mit den Fachbereichen ist als positiv zu bewerten. Die Verwaltungsleitung unterstützt den Anspruch, den das Gesetz an die Kommunen stellt, sodass als kleine Gemeinde mit einer ehrenamtlichen Besetzung der Gleichstellungsstelle eine Grundlagenarbeit für die Gleichstellung in der Samtgemeinde Neuenkirchen geschaffen werden konnte.

Die in Kapitel 3 (→ Kapitel 3) beschriebenen Strukturdaten versuchen ebenso erstmals Anknüpfungspunkten für die Gleichstellungsarbeit nachzugehen, um Bedarfslagen und erwartbare Entwicklungen greifbar zu machen und zu begründen. Es handelt sich dabei zunächst nur um generelle Betrachtungen. Eine weitere Aufbereitung könnte im Kontext spezifischer Aufgabenstellungen Zusammenhängen nachgehen und sollte die vorhandenen Ressourcen verhältnismäßig beanspruchen. Jedoch kann die fokussierte Einbeziehung von Daten an der richtigen Stelle für die Abwägung von Handlungsfeldern und Maßnahmen auf für die Gleichstellungsarbeit sinnvoll sein.

An den Berichtsteilen aus den Fachbereichen (→ Kapitel 4.3) lässt sich erkennen, in welchem Maße Gleichstellung als ein Querschnittsthema anzusehen ist, in dem eine Gleichstellungsbeauftragte intern wie extern Impulse setzen kann. Effekte ergeben und verstärken sich allerdings in einem Zusammenspiel von Beeinflussungsfaktoren auf den unterschiedlichsten Ebenen.

In einer fortwährenden Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Entwicklungen und den gleichstellungsspezifischen Aufträgen wird in der Samtgemeinde der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich versucht, im Rahmen der gegebenen Strukturen, bestmöglich nachzukommen. Die Handelnden der Fachbereiche diskutieren und erkennen Gleichstellungsrelevanz, sie leiten gezielte Maßnahmen ein. Es wird auch deutlich, dass die Handlungsrelevanz für gleichstellungspolitische Maßnahmen nicht immer einfach abzuwägen ist. Hier wäre es eine gemeinsame Herausforderung für die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte, den mit diesem Bericht verstärkten Diskurs nicht abreißen zu lassen und sich über ein Vorgehen regelmäßig und frühzeitig zu verständigen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in bestimmten Handlungsfeldern sollte die Entscheidungsgrundlagen in einem Sinne erweitern, wie sie nicht nur die Vorgehensweise zielorientiert unterstützt, sondern auch den gesetzlichen Vorgaben in einem verbindlicheren Rahmen entspricht.

Dies kann insbesondere auch dort angebracht sein, wo in einzelnen Fachbereichen die Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Gleichstellung für diesen Bericht nicht beschreibbar sind.

Sichtbar wird auch, dass das Leitbild „Familiengerechte Kommune“ für gleichstellungsrelevante Perspektiven eine Klammer bilden konnte.

Es stellt sich über alle Fachbereiche hinweg weiterhin die Aufgabe, sich über die Ziele und Ansprüche der Gleichstellung zu verständigen, wie sie für die Samtgemeinden Neuenkirchen Gültigkeit haben sollen und mit welchen Maßnahmen sich deren Umsetzung aktiv und bewusst unterstützen lässt..

Ebenso können aus dem Bericht auch für den Personalbereich der Verwaltung (→ Kapitel 3.5) Anknüpfungspunkte gefunden werden, die über die bereits behandelten oder angestrebten Maßnahmen hinausgehen. Der Diskurs über Grundsätze der Personalpolitik wurde in Teilen bereits über den aktuellen Prozess der Organisationsentwicklung angestoßen. Darin sind beispielsweise Führungsaufgaben und -verständnis ausformuliert worden und Führen in Teilzeit sowie Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte rücken in den Fokus. Wie die Verwaltung als attraktiver, moderner Arbeitsgeber glaubhaft nach innen und außen auftreten kann und sich auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet, wären Fragen, die auch auf die Bereiche „Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“ sowie „Chancengleichheit“ Auswirkungen haben. Auf Basis der bisher zugänglichen Personaldatenbetrachtungen bleibt es scheinbar wichtig, über die Konsequenzen von Mini-Jobs zu informieren, an der Auflösung von Stereotypen mitzuwirken und über die ganz unterschiedlichen Ansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gleichberechtigt zu informieren und diese entsprechend zu regeln. Zielformulierungen können mit dem Instrument des Gleichstellungsplans unterstützt werden.

Es ist ersichtlich, dass der Anteil der Frauen in den Räten der Samtgemeinde niedrig ist – zu niedrig um eine gleichberechtigte Repräsentanz der weiblichen Perspektive in allen Gremien und Ausschüssen zu gewährleisten (→ 3.3). Dabei wäre es als ein Gewinn für die Kommune und die Verwaltung anzusehen, wenn mehr Frauen Aufgaben in politischen Ämtern und in Entscheidungs- und Lenkungsorganen übernehmen würden. Es bleibt für alle Beteiligten eine Aufgabe, die entsprechenden Repräsentanzen zu ermöglichen und dringend die Weichen für die kommende Kommunalwahl zu stellen.

Durch eine effektive Zusammenarbeit – mit der Unterstützung von Verwaltung und Politik, aber auch durch die Mitwirkung von anderen Netzwerken und Kooperationspartnern – kann vor Ort gemeinschaftlich ein wichtiger Beitrag zu gleichen Verwirklichungschancen und zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern geleistet werden.

Neuenkirchen, 11.11.2019

Stefanie Meier-Pohlmann
Gleichstellungsbeauftragte der
Samtgemeinde Neuenkirchen
Alte Poststraße 5-7 ■ 49586 Neuenkirchen
05465 / 201-0 ■ info@neuenkirchen-os.de
www.neuenkirchen-os.de

Hildegard Schwertmann-Nicolay
Samtgemeindebürgermeisterin

Kontakt: 05465/201-53 ■ gleichstellung@neuenkirchen-os.de