



Gleichstellungsbericht der Stadt Bramsche für den Zeitraum 01.01.2016 - 31.12.2018

(nach § 9 Absatz 7 NKomVG)

Vorgelegt von:

Heiner Pahlmann, Bürgermeister

Maria Stuckenberg, Gleichstellungsbeauftragte



Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorwort des Bürgermeisters	3
2. Gesetzliche Grundlagen	4
3. Zeitlicher Ablauf der Berichterstellung	5
4. Personalsituation in der Verwaltung	5
5. Personalsituation in der Politik	6
6. Maßnahmen der Verwaltung	8
6.1 Organisationsstruktur der Verwaltung	8
6.2 Maßnahmen im Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung	9
6.3 Maßnahmen im Fachbereich 2 – Ordnungswesen und Bürgerservice	11
6.4 Maßnahmen im Fachbereich 3 – Soziales, Bildung und Sport	13
6.5 Maßnahmen im Fachbereich 4 - Stadtentwicklung, Bau und Umwelt	14
6.6. Maßnahmen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	14
6.7. Maßnahmen in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung	15
7. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten intern	16
7.1 Ausstattung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten	16
7.2 Aufgaben nach NKomVG	16
7.3 Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik	16
7.4 Gleichstellungsrelevanz und Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip	18
7.5 Weiterbildungsmaßnahmen	19
8. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten extern	19
8.1. Überregionale Vernetzungsarbeit	19
8.2 Regionale Vernetzungsarbeit	20
8.3. Beratungsgespräche	21
8.4. Coaching Angebot zum Wiedereinstieg in den Beruf	21
8.5. Aktionen und Veranstaltungen	22
9. Schlussbemerkung	24



1. Vorwort des Bürgermeisters

Ich freue mich sehr, dass es uns in der Stadtverwaltung Bramsche gelungen ist, den ersten Gleichstellungsbericht vorzulegen. Hierfür möchte ich mich bei allen bedanken, die dazu beigetragen haben, den Bericht zu erstellen.

Es erscheint uns heute auf den ersten Blick selbstverständlich, insbesondere bei uns in der Verwaltung, dass Frauen und Männer gleichberechtigt und partnerschaftlich nebeneinander arbeiten – mit gleicher Bezahlung und gleichen Aufstiegschancen. Wenn wir jedoch genauer hinsehen, werden auch bei uns in der Verwaltung die Herausforderungen sichtbar, die wir in Zukunft noch bewältigen müssen. Es ist vor allem noch ein weiter Weg, bis wir alle Führungspositionen paritätisch besetzt haben. Die Bereitschaft hierzu ist auf jeden Fall gegeben. Allerdings müssen wir dafür auch alle vorbereitenden Schritte in die Wege leiten. Wecken wir genügend das Interesse von Frauen, leitende Funktionen zu übernehmen? Setzen wir schon in der Ausbildung Impulse für die weiteren Karrierechancen? Schaffen Lebenspartnerschaften die gemeinsame Bewältigung ihrer familiären Aufgaben, sodass beide Partner auch beruflich ihre Ziele erreichen können? All dies sind Fragen, die uns beschäftigen sollten.

Für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Bramsche wird von Politik und Verwaltung sehr viel Wert auf gleichwertige Angebote für Männer und Frauen, jüngere und ältere Menschen, gelegt. Unsere Projekte und Maßnahmen, die wir auf den Weg bringen, sind mit großer Sorgfalt und Expertise geplant. Frauen bringen häufig neue und ganz andere Aspekte in die Beratungen ein. Daher sollten wir auch mehr Frauen für die politischen Gremien gewinnen, sodass all unsere Entscheidungen die unterschiedlichen Sichtweisen von Männern und Frauen berücksichtigen.

Ich bin zuversichtlich, dass wir uns in Bramsche auf gutem Wege befinden. Ich vertraue auf die Zusammenarbeit aller Beschäftigten, der Verwaltung und der Politik, sodass Gleichstellung zwischen Frauen und Männern tatsächlich eine Selbstverständlichkeit ist.

Heiner Pahlmann
Bürgermeister der Stadt Bramsche
1. August 2019



2. Gesetzliche Grundlagen

Basierend auf § 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung:

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

und um diesen Verfassungsauftrag zu verwirklichen, schreibt das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) vor:

§ 9 Abs. 7

„Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.“

Seit Dezember 2010 ist die Berichtspflicht gesetzlich verankert.

Beim Gleichstellungsbericht handelt es sich nicht um den Gleichstellungsplan. Dieser ist ein Instrument der Personalentwicklung und wird als solches auch von der Personalabteilung in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Mit der Darstellung der Beschäftigtenstruktur innerhalb der Verwaltung verdeutlicht er insbesondere vorhandene Unterrepräsentanzen, d.h., ob Frauen oder Männer in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert (Anteil von weniger als 45%) sind und nennt Maßnahmen zur Verbesserung.

Daneben befasst sich der Gleichstellungsplan mit Zielen und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Der Gleichstellungsplan dient damit der Durchsetzung der Ziele des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes,

1. Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen und
2. die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern.

Der Gleichstellungsplan wird dem Namen entsprechend vorausplanend für die kommenden drei Jahre erstellt, aktuell gilt für die Stadtverwaltung Bramsche der Gleichstellungsplan 2018-2020.

Der Gleichstellungsbericht wird als Bericht über die vergangenen drei Jahre erstellt. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 2016-2018 und ist der erste Bericht der Stadt Bramsche.

Die Verpflichtung zur Vorlage eines Gleichstellungsberichts trägt dazu bei, dass die Verwaltung bei Durchführung ihrer Maßnahmen mehr als bisher gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte berücksichtigt.



3. Zeitlicher Ablauf der Berichterstellung

01.03.2018	Ankündigung in der Fachbereichsleiter Runde (FBL)
06.12.2018	Vorstellung des Vorhabens in der Fachbereichsleiter Runde
15.01.2019	Versand einer E-Mail mit Fragebögen an alle Mitglieder der FBL Runde durch den Bürgermeister mit Frist zur Rückgabe bis 01.04.2019
18.01.2019	Versand der Fragebögen mit Erläuterungen zum Ausfüllen durch Gleichstellungsbeauftragte
01.03.2016	Erinnerung an den Abgabetermin (01.04.2019) durch den Bürgermeister
01.04.2019	Abgabetermin für die Fragebögen
01.08.2019	Vorlage des Gleichstellungsberichtes beim Verwaltungsvorstand
01.09.2019	abschließende Besprechung mit Verwaltungsvorstand und Gleichstellungsbeauftragter
01.10.2019	Vorstellung im Stadtrat (vorletzte Sitzung des Jahres) – terminliche Verhinderung
05.12.2019	Vorstellung im Stadtrat (letzte Sitzung des Jahres)

4. Personalsituation in der Verwaltung

Aktuell (Stichtag 30.06.2019) sind bei der Stadt Bramsche insgesamt 169 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 86 männliche und 83 weibliche Beschäftigte.

Es wird auf den Gleichstellungsplan 2018-2020 der Stadt Bramsche verwiesen, der die Beschäftigtenstruktur sowie Unterrepräsentanzen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen detailliert darstellt.

Zum Stichtag 31.12.2017 (Gleichstellungsplan) waren es 83 männliche und 81 weibliche Beschäftigte.

Eine Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich laut Gleichstellungsplan in folgenden Entgeltgruppen:

EG 1	29,60%	Männeranteil
EG 2	23,66%	Frauenanteil
EG 3	00,00%	Frauenanteil
EG 4	00,00%	Männeranteil
EG 5	28,42%	Frauenanteil
EG 7	44,44%	Männeranteil
EG 8	42,09%	Männeranteil
EG 11	30,68%	Frauenanteil
EG 12	43,50%	Frauenanteil

Die Stadt Bramsche beschäftigt nur wenige Mitarbeitende in den Entgeltgruppen 1-3, davon allerdings sind die meisten teilzeitbeschäftigt. Hier finden sich die Küchen- und Reinigungskräfte, (typischerweise weiblich) sowie Hilfskräfte beim Betriebshof (typischerweise männlich).

In der Entgeltgruppe 4 sind 2 weibliche Beschäftigte im Bereich des Ruhenden Verkehrs eingesetzt.



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

Entgeltgruppe 5 wird stark von den Mitarbeitenden des Betriebshofes dominiert, die überwiegend männlich sind.

Entgeltgruppen 7, 8 und 12 sind fast ausgeglichen.

In der Entgeltgruppe 11 mit herausgehobenen Positionen sind Frauen unterrepräsentiert, wobei deren Anteil im Vergleich zu den Vorjahren zugenommen hat.

Die Stadt Bramsche beschäftigt derzeit drei Beamtinnen und 6 Beamte. Die Einstellung von Beamten wurde in den letzten Jahren zugunsten der Ausbildung und Einstellung von Tarifbeschäftigten verlagert. Ein Abbau von Unterrepräsentanz im Beamtenbereich ist also praktisch kaum möglich.

Neben der Darstellung von Unterrepräsentanzen werden im Gleichstellungsplan Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit aufgeführt. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit (und –ausbildung), Pflegeinformationen, Tageselternvermittlung, Elternzeit und Beurlaubungen sowie Sensibilisierung der Führungskräfte für Chancengleichheit und Wertschätzung unterschiedlicher Arbeitsmodelle werden hier genannt.

Bei vielen dieser Themen ist noch ein großer Handlungsbedarf. Um dem allerdings nachzukommen, sollten nicht nur Führungskräfte, sondern alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung den Gleichstellungsplan als wichtiges Dokument am Arbeitsplatz stets präsent haben, um die angebotenen Möglichkeiten im Bedarfsfall auch einfordern zu können. Es sollte auf jeden Fall verhindert werden, dass der / die einzelne Mitarbeitende aus Unkenntnis oder auch Mutlosigkeit das Angebot nicht wahrnimmt. Bedarfe und Meinungen aus der Mitarbeiterschaft sollten dann dazu genutzt werden, die dargestellten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit noch praxistauglicher und vor allem durchführbar zu machen.

5. Personalsituation in der Politik

In Bramsche sind 135 Personen als Ratsmitglied engagiert, entweder im Stadtrat, im Ortsrat oder sogar in beiden Gremien, davon 35 Frauen und 100 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 26 Prozent.

Unter den 39 Mitgliedern im Stadtrat Bramsche befinden sich 13 Frauen, welches einem Frauenanteil von 33 % entspricht.

Damit liegt der Stadtrat Bramsche im Vergleich zu den übrigen Kommunen in Stadt und Landkreis Osnabrück an 4.Stelle.



Frauenanteil in den Räten des Landkreises Osnabrück, Stand: 13.02.2019				
Kommune	Mandatsträger insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Stadt Osnabrück	51	23	28	45,0%
Gemeinde Hasbergen	27	11	16	40,7%
Stadt Dissen	23	9	14	39,1%
Stadt Bramsche	39	13	26	33,3%
Gemeinde Hilter	25	8	17	32,0%
Gemeinde Ostercappeln	25	8	17	32,0%
Stadt Georgsmarienhütte	39	12	27	30,7%
Gemeinde Bissendorf	31	9	22	29,0%
Gemeinde Hagen	31	9	22	29,0%
Landkreis Osnabrück (Kreistag)	69	19	50	27,5%
Stadt Bad Iburg	27	7	20	25,9%
Gemeinde Wallenhorst	35	9	26	25,7%
Gemeinde Bad Rothenfelde	21	5	16	23,8%
Stadt Melle	40	9	31	22,5%
Gemeinde Belm	27	6	21	22,2%
SG Fürstenau	27	6	21	22,2%
SG Neuenkirchen	27	6	21	22,2%
Gemeinde Bad Essen	33	7	26	21,2%
Gemeinde Glandorf	19	4	15	21,0%
SG Artland	35	4	31	11,4%
SG Bersenbrück	36	3	33	8,3%
Gemeinde Bohmte	30	2	28	6,6%
Gemeinde Bad Laer	19	1	18	5,2%

Das ist für die Stadt Bramsche ein sehr gutes Ergebnis. Allerdings ist dies noch sehr weit entfernt von paritätischen Verhältnissen.

Ist es schon schwer genug, in den ländlichen Kommunen Männer für dieses anspruchsvolle Ehrenamt zu finden, so ist es noch viel schwieriger, Frauen zu motivieren. Dies hat verschiedene Gründe, am meisten zitiert wird der zeitliche Aufwand für viele Abendtermine, die dann mit der Kinderbetreuung kollidieren. Hier sollten die Aufgaben in den Lebensgemeinschaften gerechter verteilt werden, so dass jede Person gleichermaßen seinen Interessen nachgehen kann.

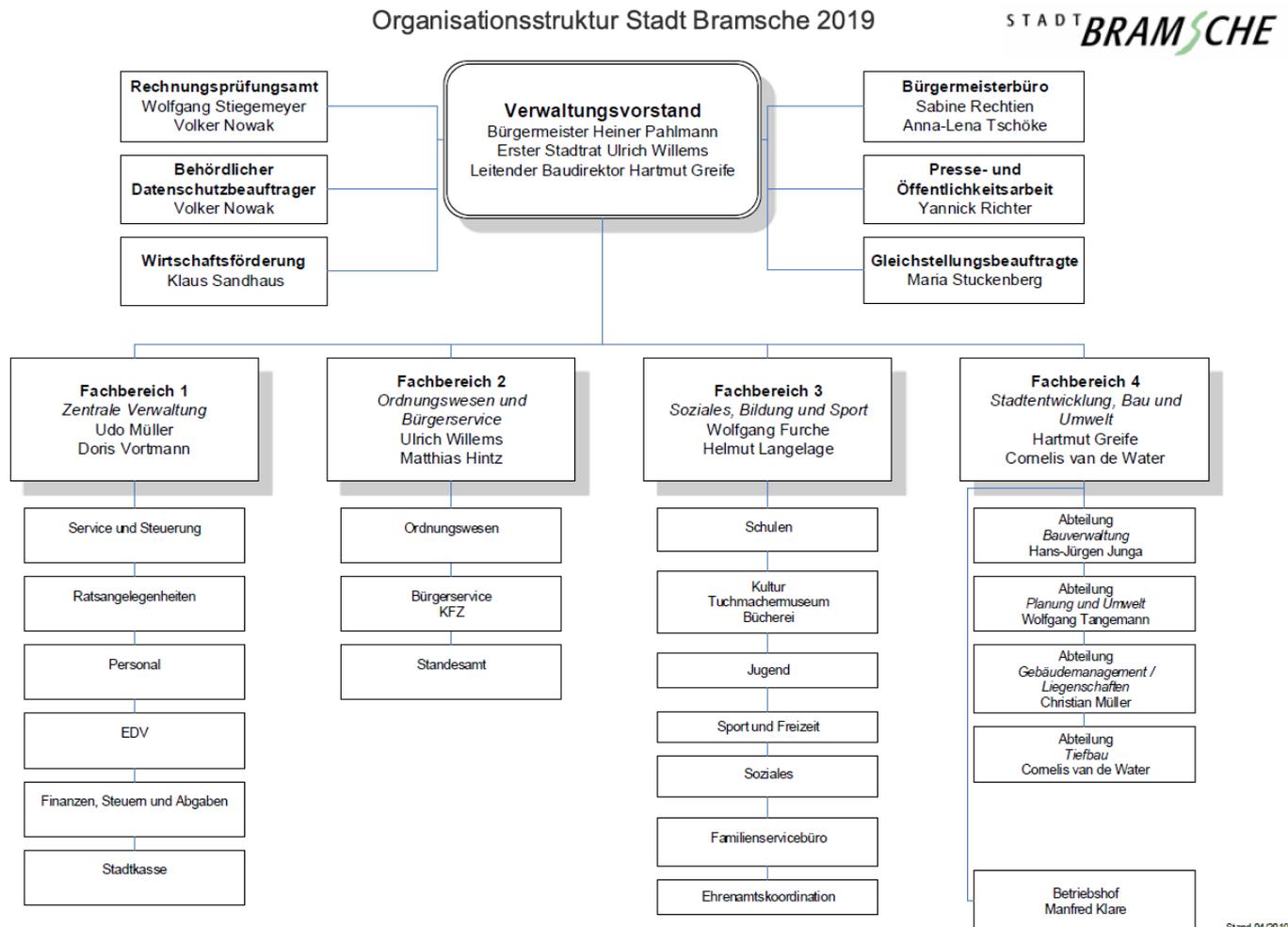
Für alleinerziehende Mütter und Väter, die Interesse an einem politischen Ehrenamt haben, sollten Sitzungstermine flexibler gehandhabt und Kinderbetreuungsmöglichkeiten organisiert werden.

Um Frauen für Politik zu begeistern, gibt es in Niedersachsen vorbereitend zu den Kommunalwahlen ein Mentoring-Programm. Hieran hat sich die Stadt Bramsche 2015/2016 aktiv beteiligt und wird es im kommenden Programm 2019/2020 ebenfalls tun (siehe S. 23).



6. Maßnahmen der Verwaltung

6.1 Organisationsstruktur der Verwaltung



Zur Vorbereitung des Gleichstellungsberichtes haben die Fachbereichsleiter zwei Fragebögen erhalten, die über die Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Osnabrück entwickelt wurden. Hier konnte eingetragen werden, bei welchen fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt wurde.

Dabei wurden folgende Ergebnisse für die Berichtsjahre 2016, 2017 und 2018 mitgeteilt:



6.2 Maßnahmen im Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 hat der Fachbereich bei folgenden fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Weitere Planungen in dieser Maßnahme
Stellenausschreibung: Aufforderung an unterrepräsentiertes Geschlecht zur Abgabe einer Bewerbung	Ausgleich unterrepräsentierter Geschlechter bei den MA der Stadt Bramsche	Weiterhin Hinweis auf Unterrepräsentanz in der Stellenausschreibung
Stellenbesetzungsverfahren: Auswahl nach Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen	Ausgleich einer Unterrepräsentanz in den Entgeltgruppen	Weiterhin Beachtung von Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen
Stellenausschreibung: Einführung des 3. Geschlechts lt. Muster des KAV	Ansprache von Bewerbern mit der Geschlechtsbezeichnung „divers“	Die Geschlechtsbezeichnungen „m/w/d“ werden auch weiterhin in Stellenausschreibungen verwandt
Stellenbesetzungsverfahren: Auswahl nach Unterrepräsentanzen in den Führungsebenen	Ausgleich von Unterrepräsentanzen in Führungsebenen	Weiterhin Ansprache von unterrepräsentierten Geschlechtern bei Stellenausschreibungen
Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Familie, Pflege und Beruf (flex. Arbeitszeiten und –modelle, Elternzeit, Brückenzeit)	Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf fördert	Ausbau der Rahmenbedingungen (individuelle Arbeitszeitmodelle nach individuellen Bedürfnissen)
Rahmenbedingungen zur „Work- Life-Balance“, flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle	Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches den individuellen Wünschen der MA an „Work-Life-Balance“ Rechnung trägt	Ausbau der Rahmenbedingungen für individuelles Arbeiten unabhängig von Zeit und Raum
Betriebliches Gesundheitsmanagement durch Inhouse Seminare in Zusammenarbeit mit Krankenkassen oder Dritten. Diverse Betriebssportangebote. Bereitstellung von	Schaffung eines Bewusstseins für ein gesundes Leben	Weiterführung der Maßnahmen



Mineralwasser bei Hitze. Jahreszeitliche Obstangebote.		
Berücksichtigung von unterrepräsentierten Geschlechtern bei Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen	Gleichbehandlung aller Geschlechter bei der Vergabe von Plätzen	Gezielte Angebote nach den Möglichkeiten der Nutzer
Durchführung des jährlichen Zukunftstags	Kinder und Jugendliche sollen Gelegenheit haben, sich mit unterschiedlichen Berufsbildern bei der Stadt Bramsche näher zu befassen. Sie sollen eine Vorstellung von Aufgaben und Anforderungen entwickeln und sich in diesem Kontext auch mit geschlechterspezifischen Berufsbildern auseinandersetzen.	Fortführen
Teilnahme am BOP Berufsorientierungsparcours	Vorstellung der verschiedenen Berufsbilder in der Verwaltung	Fortführen
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungsverfahren	Sicherung der Aufgabenstellung der Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 NKomVG	Fortführen
DV Leistungsentgelt	Teilzeitbeschäftigte werden beim individuellen Leistungsentgelt (25%) gleich zu Vollzeitbeschäftigten behandelt (Keine Kürzung durch Stundenminderung)	Fortführen
Betriebliches-Eingliederungs-Management (BEM)	MA mit Mehrfachbelastungen (Arbeit/Haushalt/Kinder/ Pflege) fallen eher in das BEM. Durch Beratung und individuelle Maßnahmen sollen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die dieser Belastung gerecht werden	Fortführen.
Projekt: Freizeitgestaltung	Arbeit und Beruf sollen nachrangig zur Freizeitgestaltung rangieren. Individuelle persönliche Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten bei Sport, Kultur, Kommunikation,	Fortführen und ausbauen.



	kulinarischen Terminen und sonstigem gesellschaftlichen Engagement sollen gestärkt werden.	
Teilzeitausbildung	Schaffung eines Arbeitszeitumfeldes, welches die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert	Fortführen
Servicezeiten zu ungewöhnlichen Zeiten (auch samstags)	Vorhalten von Öffnungszeiten auch am Samstag, damit Berufstätige und Familien die Möglichkeit haben, wesentliche Verwaltungsleistungen im Bürgerservice, KFZ und Standesamt in Anspruch zu nehmen	Fortführen
Fortbildungen und Stellenausschreibung auch für beurlaubte Mitarbeiter	Beurlaubte MA werden über Stellenausschreibungen und Fortbildungsmaßnahmen informiert und können teilnehmen.	Fortführen
Erstellung des Gleichstellungsplans	Im Gleichstellungsplan erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur. Im Gleichstellungsplan werden Ziele und Maßnahmen zum Voranbringen der Gleichstellung beschrieben.	Fortführen

6.3 Maßnahmen im Fachbereich 2 – Ordnungswesen und Bürgerservice

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 hat der Fachbereich bei folgenden fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Weitere Planungen in dieser Maßnahme
Bei fachlichen Maßnahmen:		
Straßenprostitution, Prostituiertenschutzgesetz	Abstimmung mit einer Nachbargemeinde und einer Polizeiinspektion hinsichtlich des Umgangs mit Straßenprostitution zum Schutz der Prostituierten und	Gelegentliche Wiederholung der Maßnahme



	Straßenverkehrsteilnehmer; gemeinsam durchgeführter Ortstermin	
Neubau eines Feuerwehrgerätehauses	Vorsehen von getrennten Sanitär- und Umkleidebereichen für weibliche und männliche Mitglieder der Feuerwehr; bei Veränderung der Mitgliederstruktur Anpassung der Raumgrößen durch Versetzen einer Leichtbauwand möglich	Vorsehen von getrennten Sanitär- und Umkleidebereichen bei weiteren Neubauten
Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen:		
Die im Bereich des Erdgeschosses des Rathaus- Neubaus sowie des Rathaus- Altbaus untergebrachten Büroräume des Fachbereichs 2 sind durch Zwischentüren verbunden. Diese sind – sofern die Bestimmungen des Datenschutzes dies zulassen – überwiegend geöffnet	Durch die geöffneten Zwischentüren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der benachbarten Büros auf evtl. Konfliktsituationen aufmerksam und können unterstützend oder auch nur als Zeuge eingreifen. Hierdurch entsteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein erhöhtes Sicherheitsgefühl	Beibehaltung der beschriebenen Maßnahme
Schulung der Mitarbeitenden	Alle Mitarbeitenden, die mit problematischen Kunden in Kontakt kommen können, haben ein Schulungsangebot erhalten, um Situationen mit der Gefahr einer Eskalierung frühzeitig zu erkennen und/oder deeskalierend auf den Besucher/die Besucherin einzuwirken. Im Rahmen der Schulung wurden Kommunikationstechniken und Techniken zum Selbstschutz vorgestellt.	Regelmäßige Wiederholung der beschriebenen Maßnahme

Weiterhin ist das Aufgabenspektrum des Fachbereiches Ordnungswesen und Bürgerservice (2) geprägt durch landes- und bundesrechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.



6.4 Maßnahmen im Fachbereich 3 – Soziales, Bildung und Sport

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 hat der Fachbereich bei folgenden fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Weitere Planungen in dieser Maßnahme
Bei fachlichen Maßnahmen:		
Ausbau von Betreuungsangeboten in Kindertagesstätten, jährliche Ausweitung in 2016/2017/2018	(Z) Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie (A) Schaffung weiterer Krippenplätze, Ausweitung von Betreuungszeiten in Gruppen.	Weiterer Ausbau von Kita-Gruppen und Ausweitung von Betreuungszeiten
Ausweitung des Ganztagsangebotes in städtischen Schulen, zuletzt in 2017 GS Hesepe	(Z) Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Stärkung des Angebots-Profiles der weiterführenden Schulen für bessere Wahrnehmung/Anwahl von Eltern in „Konkurrenz“ zu IGS/Gymnasium (A) Inzwischen 7 von 10 städtischen Schulen mit Ganztagsangebot	Auf noch „unversorgte“ Halbtagschulen „einwirken“, um hier auch ein GT-Angebot zu schaffen.
Einführung von Angeboten für Seniorinnen/Senioren in 2018 - Senioren-Infotag - Senioren-Beratung ständig vorgehalten	(Z) Teilhabe/Zugangsmöglichkeiten aufzeigen (A) Verstärkte Wahrnehmung von Beratungsangeboten durch Seniorinnen/Senioren	Integration der Beratungsangebote in das Familien- Servicebüro
Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen:		
keine personalwirtschaftliche Maßnahme unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung (lediglich Neubesetzungen von vakanten Stellen in der Schulverwaltung = Schulsekretariaten – hier durchweg mit Frauen).		



6.5 Maßnahmen im Fachbereich 4 - Stadtentwicklung, Bau und Umwelt

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 hat der Fachbereich bei folgenden fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Weitere Planungen in dieser Maßnahme
Bei fachlichen Maßnahmen:		
Bei allen vom Fachbereich durchgeführten Planungs- und Baumaßnahmen hat der Fachbereich sich bemüht, Belange <u>aller</u> Zielgruppen zu berücksichtigen, beispielsweise auch von Kindern.		Obligatorisch für alle Planungen
Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen:		
Im Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt wird kein Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten gemacht. Es gibt keinen weiteren Fachbereich in der Stadtverwaltung Bramsche, der einen vergleichbar hohen Anteil an höher bezahlten weiblichen Arbeitskräften hat.		Fortführung wie bisher
Der öffentliche Dienst (dies gilt für alle Fachbereiche in unserem Haus) ist vorbildlich, was das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen für das Personal, insbesondere Frauen, angeht. Dadurch ist es möglich, den erlernten Beruf auch in Erziehungszeiten weiter auszuüben.		Fortführung wie bisher, allerdings auch für männliche Beschäftigte vorstellbar, dort besteht sicherlich Nachholbedarf.

6.6. Maßnahmen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und als Referentin des Bürgermeisters

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 hat die Referentin (bis April 2019 war die Stelle von einer Frau besetzt) bei folgenden fachlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Weitere Planungen in dieser Maßnahme
Verwendung überwiegend gendergerechter Sprache (unter Berücksichtigung von Sprachfluss und Lesbarkeit der Texte) in Pressemitteilungen und Printmedien der Stadt Bramsche sowie in den Reden des Bürgermeisters	(Z) Sensibilisierung für gendergerechte Sprache; (A) Beitrag zur zunehmenden Selbstverständlichkeit, gendergerechte Sprache in „offiziellen“ Texten der	Fortführung der Strategie



	Verwaltung sowie in den PR-Veröffentlichungen zu verwenden;	
Aufgreifen und Aufbereiten von Themen der Stabsstelle „Gleichstellung“ für die Öffentlichkeit, insbesondere in Form von Pressemitteilungen und Beiträgen im städtischen Newsletter	(Z) Bewusstsein bei Bürgerinnen und Bürgern für gleichstellungsrelevante Themen wecken und wachhalten; Defizite und Fortschritte der Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der Verwaltung aufzeigen;	Fortführung der Strategie

6.7. Maßnahmen in der Stabsstelle Wirtschaftsförderung

In den Berichtsjahren 2016, 2017 und 2018 hat der Fachbereich bei folgenden fachlichen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Weitere Planungen in dieser Maßnahme
Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Gesprächsforum Wirtschaft“: Vortrag „Mehr Frauen in Forschung und Technologie - Gender in technischen Studiengängen“ (Prof. Barbara Schwarze, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik Hochschule Osnabrück)	(Z) Förderung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen, Stärkung der Fachkräftesituation (A) Besserer Informationsstand über Förderungen (z.B. Niedersachsen-Technikum)	Wiederholungen zu diesem Thema
Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Gesprächsforum Wirtschaft“: Vortrag „Arbeitgeberattraktivität – Herausforderung für die Zukunft“ (Prof. Heike Schinnenburg, Fakultät Wirtschaft- und Sozialwissenschaften Hochschule Osnabrück)	(Z) Frauen als Zielgruppe für Fachkräftegewinnung u.a. durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (A) Information der beteiligten Unternehmen	Wiederholungen zu diesem Thema



7. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten intern

Aufgrund eines personellen Wechsels bezieht sich dieser Bericht schwerpunktmäßig auf den Zeitraum nach dem 01.11.2017.

7.1 Ausstattung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten:

§ 8 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) schreibt vor, dass Kommunen mit mehr als 20 000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine Gleichstellungsbeauftragte hauptberuflich mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu beschäftigen haben.

Die Stadt Bramsche mit ca. 32.000 Bürgerinnen und Bürgern fällt unter diese Regelung.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist somit hauptamtlich mit 50 Prozent einer Vollzeitstelle in der Entgeltgruppe 10 TVöD angestellt.

Ihr steht ein eigenes Büro mit der üblichen technischen Ausstattung und der Möglichkeit zu vertraulichen Beratungsgesprächen zur Verfügung. Die Gleichstellungsstelle war im Berichtszeitraum mit einem Budget von 5.500 EUR pro Jahr ausgestattet (Aufwendungen für allgemeine Frauenförderung, Aus- und Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten sowie Dienstreisen).

7.2 Aufgaben nach NKomVG

Die Gleichstellungsbeauftragte soll zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen. Sie ist unmittelbar dem Bürgermeister unterstellt und bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden.

Sie muss

an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen beteiligt werden, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung und Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern haben. Hierzu gehören insbesondere die Beteiligung bei den Verfahren zur Stellenbesetzung sowie die Teilnahme an allen Sitzungen von Rat, Ausschüssen und Gremien.

Sie kann

Vorhaben und Maßnahmen anregen, z.B. Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung, personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes sowie Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft (außerhalb der Verwaltung).

Sie kann

eigene Öffentlichkeitsarbeit betreiben, Veranstaltungen organisieren, Beratungs- und Vernetzungsarbeit durchführen.

7.3 Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik

Es herrscht insgesamt eine vertrauensvolle, partnerschaftliche und offene Zusammenarbeit mit allen Mitarbeitenden auf allen Ebenen der Verwaltung.



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

Durch regelmäßige, direkte Kommunikation mit dem Bürgermeister ist ein hoher Informationsgrad sowohl in Verwaltungsangelegenheiten als auch über bürgerschaftliche Belange auf beiden Seiten gegeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den monatlichen Sitzungen der Fachbereichsleitungen teil und wird zu Sitzungen der Organisationsentwicklung eingeladen.

Sie ist Mitglied im Präventionsrat der Stadt Bramsche und pflegt eine enge Zusammenarbeit mit dem Familienservicebüro, der Stadtjugendpflege und den Stabstellen Wirtschaftsförderung sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Sie nimmt an allen Vorstellungsgesprächen teil und wird im Vorfeld über die Kandidatenauswahl informiert. Auf die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten wird seitens der Verwaltung sehr viel Wert gelegt. Dies hatte auch zur Folge, dass im April 2018 eine ständige Vertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten bestellt wurde. Die ständige Vertreterin besetzt bereits eine andere Stelle bei der Stadt Bramsche und soll nur bei Vorstellungsgesprächen im Falle einer Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten dienstlich eingesetzt werden. Ansonsten werden ihr keine weiteren Arbeitsstunden für gleichstellungsrelevante Arbeit zugestanden.

Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans durch die zentrale Verwaltung wird die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig und umfassend involviert.

Die Mitarbeitenden nutzen das vertrauensvolle Gespräch, um über ihre Arbeitssituation zu sprechen und nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen.

Die Zusammenarbeit mit den Ratsmitgliedern ist ebenfalls sehr offen und respektvoll. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach Möglichkeit an allen Rats- sowie Ausschusssitzungen (einschließlich des Verwaltungsausschusses) teil. Weiterhin versucht sie durch gelegentliche Teilnahme an den Ortsratssitzungen einen Überblick über das örtliche Geschehen zu bekommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über sämtliche Ratsangelegenheiten informiert und hat Zugang zu allen Dokumenten, die den Ratsmitgliedern zur Verfügung stehen.

Verbesserungsvorschläge der Gleichstellungsbeauftragten:

- Eine frühere Einbeziehung in das Stellenbesetzungsverfahren (frühere Information über frei werdende bzw. neu geschaffene Stellen sowie zum beabsichtigten internen oder externen Ausschreibungsverfahren).
- Eine aktive und rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Maßnahmen („informiert werden“ statt „sich informieren“).
Aktuell hat die Gleichstellungsbeauftragte Zugangsmöglichkeit zu sämtlichen Informationen. Sie muss selbst aus diesem breiten Informationspool die für sie relevanten



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

Themen herausuchen und entscheiden, ob sie sich aktiv in einen Prozess einschalten möchte.

- Eine digitale Speichermöglichkeit (iPad) für Ratsinformationen würde die Vorbereitung für Sitzungen wesentlich erleichtern und Druckkosten sparen.
- Eine deutlichere Differenzierung zu den Aufgaben des Personalrats sollte den Mitarbeitenden der Verwaltung klar gemacht werden (geschieht im Einzelfall bei Beratungsgesprächen).
- Eine Wertschätzung der ständigen Vertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten durch eine Aufstockung ihrer regulären Arbeitszeit, so dass zusätzliche Aufgaben gerecht vergütet werden. Ebenso kann dann auch ein tatsächlicher fachlicher Austausch mit der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten stattfinden und muss nicht auf „Minutengespräche“ begrenzt werden.
- Eine Identifikation mit dem Begriff „Gleichstellungsrelevanz“, so dass das Prinzip Gender Mainstreaming durchgängig gelten kann (siehe unten).
- Ergänzung der Beschlussvorlagen um die Abfrage nach gleichstellungsrelevanten Auswirkungen (siehe unten).

7.4 Gleichstellungsrelevanz und Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip

Solange diese Begriffe in der Verwaltung auf Unverständnis stoßen, sollten Anstrengungen unternommen werden, Klarheit über deren Inhalte zu verschaffen.

Ein verkürzter Versuch:

„Das Land Niedersachsen hat sich in seiner Geschäftsordnung zu Gender Mainstreaming verpflichtet und verfolgt Gleichstellung als durchgängiges Leitprinzip.“ Der Begriff „Gender Mainstreaming“ bedeutet schlicht, dass bei allen Vorhaben die Aufmerksamkeit systematisch auf deren Auswirkungen auf Frauen und Männer gelenkt wird. „Das ist notwendig, weil auch scheinbar neutrale, "rein fachliche" Themen spezifische Folgen haben. Die Unterschiede zu erkennen und zwischen spezifischen Belangen zu differenzieren ist mühsam und erfordert oft, die Dinge ganz neu sehen zu lernen.“ (aus <https://www.ms.niedersachsen.de>).

Dies bedeutet, dass alle geplanten Maßnahmen auf genderrelevante Aspekte zu prüfen sind, d.h. es muss der Frage nachgegangen werden, ob ein Vorhaben unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen hat.

Um Genderrelevanz zu erkennen, sind folgende Fragestellungen hilfreich:

- Sind überhaupt Personen von der Maßnahme betroffen (mittelbar und unmittelbar)?
- Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer, Mädchen und Jungen, die von der Maßnahme betroffen sind? Wird dieser Anteil abgebildet, benannt?



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

- Werden Sachverhalte differenziert und geschlechtergerecht beschrieben?
- Sind die Auswirkungen auf die Geschlechter unterschiedlich?

Auswirkungen können alle Lebensbereiche, Verhaltensmuster, Belange und Interessen betreffen, z.B. Erwerbsleben, Mobilität, Familie, Rechte, Ressourcen, Informationszugänge, Teilhabe/Beteiligung an Entscheidungsprozessen, Freizeit.

Falls einseitige Benachteiligungen zu erwarten sind, sollten Alternativvorschläge dargelegt werden.

Um eine Prüfung auf Gleichstellungsrelevanz bei geplanten Maßnahmen sichtbar zu machen, kann in den Beschlussvorlagen eine entsprechende Abfrage stattfinden, z.B.

„Gleichstellungspolitische Auswirkungen: Keine / Folgende (ggf. mit Alternativvorschlag)“

7.5 Weiterbildungsmaßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte ebenso wie ihre ständige Vertreterin in der Verwaltung haben an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen:

- Grundlagen der Gleichstellungsarbeit (Vernetzungsstelle Hannover)
- Praxistag für neue Gleichstellungsbeauftragte (Vernetzungsstelle Hannover)
- Genderrelevanz in Ratsvorlagen, Wallenhorst (durch Vernetzungsstelle Hannover)

8. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten extern

8.1. Überregionale Vernetzungsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in einem breiten Netzwerk aus Gleichstellungsbeauftragten im Nordkreis Osnabrück, Landkreis Osnabrück, Land Niedersachsen und auf Bundesebene vertreten. Die Teilnahme an den vielen verschiedenen Treffen kann zu einem erheblichen Termindruck führen und wirkt dann eher belastend als inspirierend. Ein Teilnahmeverzicht aufgrund von zeitlich begrenzter Ressourcen darf jedoch nicht zu Informationsverzicht führen. Dem versucht das Netzwerk durch regelmäßige digitale Information gerecht zu werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten im Nordkreis treffen sich regelmäßig (ca. 6 – 8 Treffen pro Jahr) zu einem gemeinsamen Austausch über ihre Arbeit in der Kommune. Hierbei geht es einerseits um verwaltungsinterne Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, andererseits um Aktionen und Kampagnen außerhalb der Verwaltung. Hier nutzen die Gleichstellungsbeauftragten die Ressourcen ihrer Kolleginnen.

Gemeinsam werden unterschiedliche Veranstaltungen geplant, die dann entweder einzeln in jeder Kommune oder zentral an einem Ort durchgeführt werden:

- Ratsfrauentreffen (überparteilicher Austausch und Information mit den Ratsfrauen aus dem Nordkreis, 2017 in Bramsche, 2018 in Bersenbrück)



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

- Ausstellung „Vorsicht Falle(n): Altersarmut - Nein Danke!“ 2017 in Wallenhorst, Bersenbrück und Quakenbrück
- Jährlich stattfindende, mehrtägige Frauenbildungsfahrt anlässlich des Internationalen Frauentags am 08.März
- Aufstellung eines gemeinsamen Programms zum Internationaler Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen und Mädchen“

Die Kreisarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (KAG) des Landkreises trifft sich ebenfalls regelmäßig (ca. 6 – 8 Treffen pro Jahr) zur Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen (wie z.B. zum Equal-Pay-Day, Anti-Gewalt-Tag, Int. Frauentag); Bearbeitung von selbst beschlossenen Themen und solchen, die von LAG (siehe unten) oder der landesweiten Vernetzungsstelle der Gleichstellungsbeauftragten gesetzt wurden; Information zu Terminen und Veranstaltungen; Informationen von der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind Mitglieder der Regionalkonferenz Weser Ems/Süd und treffen sich überregional zweimal im Jahr. Dort werden übergeordnete Ziele besprochen und Anträge für die Landeskonferenzen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (LAG) Niedersachsen trifft sich ebenfalls zweimal im Jahr, um Anträge an die Landesministerien zu beschließen, Informationen zu und Bearbeitung von landesweiten Aktionen zu besprechen und Diskussion zu aktuellen politischen Entwicklungen zu führen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (BAG) schließlich trifft sich alle zwei Jahre, um sich mit Vertretungen aus der Bundespolitik zu treffen und gleichstellungspolitische Forderungen auf Bundesebene einzubringen.

8.2 Regionale Vernetzungsarbeit

Die regionale Vernetzung mit anderen Institutionen, die sich (noch) vornehmlich mit Situationen von Frauen in Not beschäftigen, ist ein sehr wichtiger Bestandteil der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Die im Büro im geschützten Raum stattfindenden, persönlichen Beratungsgespräche erfordern ein Zusammenspiel von Fachkräften, die jederzeit mit ihrem Know-How zur Verfügung stehen müssen.

Hierzu gehören

- Familienservicebüro der Stadt Bramsche
- Stadtjugendpflege der Stadt Bramsche
- Präventionsrat der Stadt Bramsche
- Frauenberatungsstelle Osnabrück (mit Frauennotruf Osnabrück)
- BISS Osnabrück – Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt Osnabrück
- BISS Bersenbrück – Beratungsstelle bei häuslicher Gewalt in Bereich des Landkreises Osnabrück



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

- SOLWODI Osnabrück (Solidarity with women in distress) , Beratungsstelle für ausländische Mädchen und Frauen in Not)
- Initiativgruppe Solwodi-Sisters Osnabrück (Aufklärung über Missstände in der Prostitution)
- Polizeikommissariat Bramsche

Für berufliche Beratung bei Wiedereinstieg oder Neuorientierung sowie Weitergabe von Informationen und Fortbildungsveranstaltungen:

- Koordinierungsstelle „Frau und Betrieb“, Osnabrück.

Für Weitergabe von Informationen und Fortbildungsveranstaltungen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für die Mitarbeitenden der Verwaltung:

- Bündnis für Familien im Landkreis Osnabrück (ein partnerschaftlicher Zusammenschluss verschiedener Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen)

Für Gespräche mit Frauen aus der Region:

- Teilnahme an Treffen des Landfrauenvereins, der kirchlichen und politischen Frauengruppen sowie der Dorfhelferinnen.

Aktuell besetzt die Gleichstellungsbeauftragte mit zusätzlichen 19 Wochenstunden ebenfalls die Stelle der Ehrenamtskoordination (Freiwilligenbüro im Fachbereich 3 – Soziales und Sport), wodurch sich ein sehr hoher Grad an Vernetzungsarbeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung ergibt.

8.3. Beratungsgespräche

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bramsche ist zentrale Anlaufstelle für Frauen und Männer mit speziellem Beratungsbedarf, die dann an die richtigen Fachstellen verwiesen werden sollten (siehe oben).

Die Gleichstellungsbeauftragte wird kaum von Männern aufgesucht. Bezeichnenderweise hält sich nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch in der Verwaltung der Begriff „Frauenbeauftragte“, welcher nicht gerade einladend auf alle Geschlechter wirkt. Hier möchte sich die Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft durch eine breitere Auswahl der Informations- und Veranstaltungsthemen weiter bekannt machen.

8.4. Coaching Angebot zum Wiedereinstieg in den Beruf

In Zusammenarbeit mit der „Koordinierungsstelle Frau & Betrieb“ Osnabrück lädt die Gleichstellungsbeauftragte zu Einzelberatungen für Frauen in das Rathaus ein. Dabei sind alle interessierten Frauen willkommen, von der Berufsrückkehrerin bis zur Frau mit Orientierungs- oder Qualifizierungsfragen. Folgende Fragen können z.B. bearbeitet werden: Wie komme ich nach Elternzeit oder Pflege wieder in den Beruf? Was soll sich beruflich für mich ändern? Wie kann ich mich beruflich weiterentwickeln? Was muss ich beachten bei Änderungen der Arbeitszeit? Wo und wie kann ich mich bewerben? Die Beratung wird von einer Fachfrau der Koordinierungsstelle durchgeführt, Bewerbung und Terminvergabe erfolgen durch die Gleichstellungsbeauftragte.



8.5. Aktionen und Veranstaltungen

Gleichstellungspolitische Themen verdienen es, in der Bevölkerung bekannt gemacht und diskutiert zu werden. Nach 100 Jahren Frauenwahlrecht und unermüdlichem Einsatz vieler engagierter Frauenrechtlerinnen mit einer großen Erfolgsgeschichte scheint bei vielen die Gleichstellung der Frau erreicht zu sein. Viel wurde auch erreicht, dennoch gibt es noch sehr viele und gewichtige Problemfelder. Hierauf gilt es aufmerksam zu machen, das Bewusstsein zu schärfen und einen Rückschritt in alte Verhaltensmuster zu verhindern.

Internationalen Gedenktag „Nein zur Gewalt an Frauen und Mädchen“, 25. November

In Bramsche wird in zeitlicher Nähe zum 25. November immer an einem Freitag mit einem bestimmten Thema an diesen Tag erinnert. Hier hat sich ein fester Veranstaltungsablauf etabliert: Gemeinsam mit dem Polizeikommissariat Bramsche, der BISS Bersenbrück, der Stadtjugendpflege, des Familienservicebüros sowie sonstigen Interessierten, werden zunächst morgens auf dem Wochenmarkt Informationen und „Give away´s“ verteilt und Gespräche geführt. Hierbei handelt es sich immer um die Problematik der häuslichen Gewalt. Und immer noch reagieren Bürgerinnen und Bürger teilweise überrascht, wenn sie dies auch als real existierendes Problem in Bramsche präsentiert bekommen.

Danach wird traditionell gemeinsam mit dem Bürgermeister und den verschiedenen Akteuren vor dem Rathaus die Flagge von TERRE DES FEMMES („Frei leben ohne Gewalt“) gehisst. Anschließend findet ein Austausch/Themengespräch mit kleinem Imbiss statt. (2016: SOLWODI Osnabrück, Gewalt in der Prostitution; 2017: Täterberatungsstelle Osnabrück, Vorstellung des FAUST Projektes; 2018: Frauenberatungsstelle Osnabrück, Gewalt an geflüchteten Frauen)

Internationaler Frauentag, 08. März

An diesem Tag beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte an der zentralen Veranstaltung des Landkreises Osnabrück im Kreishaus.

Für Frauen aus Bramsche organisiert sie die Teilnahme an einer mehrtägigen Frauenbildungsfahrt. Diese wird gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten des Nordkreises (siehe oben) geplant und durchgeführt. Ca. 200 Frauen aus dem Nordkreis, davon ca. 50 Frauen aus Bramsche, nehmen an dieser beliebten Fahrt teil, um eine Auszeit vom Alltag zu genießen und gleichzeitig frauenpolitische Bildung am Zielort zu erfahren (2016: Hannover; 2017: Lübeck/Travemünde; 2018: Leeuwarden).

In 2018 wurden in der Bramscher Innenstadt anlässlich des Internationalen Frauentags fair gehandelte Rosen an Passantinnen und Passanten verteilt. Als „Fairtrade Stadt“ steht Bramsche hinter eines der Grundprinzipien des Fairen Handels, nämlich Strukturen zu ermöglichen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, ihre Potenziale zu entfalten.

Zu folgenden Aktionstagen hat die Gleichstellungsbeauftragte bisher keine Veranstaltungen in Bramsche durchgeführt:

- 29.02.: Equal Care Day (ungleiche Verteilung von Care-Arbeit auf Männer und Frauen)
- März: Equal Pay Day (Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen)
- 30.07.: Int. Tag gegen Menschenhandel
- 14.02.: One Billion Rising (am Valentinstag weltweit Aufstehen gegen Gewalt an Frauen)
- 19.11.: Internationaler Männertag



Die Themen dieser Aktionstage bestimmen jedoch die ganzjährige Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und bieten Hintergrund für andere Veranstaltungen (z.B. „Equal Pay“ als Thema des Ratsfrauentreffens 2018 in Bersenbrück)

Mentoring Programm „Frauen in die Kommunalpolitik“

Siehe oben (Seite 7).

Gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, organisiert von der Niedersächsischen Vernetzungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte in Hannover, und regional betreut von der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Osnabrück, hat sich die Stadt Bramsche 2015/16 ebenfalls an diesem Programm beteiligt. Mit diesem Programm werden Frauen (Mentee) verstärkt für die Kommunalpolitik interessiert und für eine eventuelle Kandidatur bei der Kommunalwahl vorbereitet. Sie begleiten Ratsmitglieder (Mentorinnen und Mentoren) bei ihren Sitzungen und erhalten so praktische Erfahrung im politischen Alltag. In Bramsche konnten zwei Frauen als Mentee und zwei MentorInnen gewonnen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte musste das Programm im Rat vorstellen, Werbung von Mentees und MentorInnen sowie Begleitung, Unterstützung und die Organisation von Treffen durchführen.

In 2019 wird dies Programm auf dem Weg zur Kommunalwahl 2021 wiederholt, die Vorbereitungen hierfür sind bereits erfolgreich gestartet. Es werden sich hier 4 Mentees und 3 MentorInnen engagieren.

Stadtgespräch „B68 - Straßenstrich oder Sperrgebiet?“

Die B68 ist eine der am meist frequentierten Straßen in dieser Region. Im Bramscher Außenbezirk hat sich entlang dieser Straße, auf Parkplätzen oder Feldwegen ein Straßenstrich etabliert. Frauen stehen oder sitzen bei jedem Wetter und zu jeder Jahreszeit frei am Straßenrand, die Freier erledigen ihr Sexgeschäft in ihren eigenen PKWs und auf freiem Feld, ganz selten in einem Campingwagen.

Die von der Gleichstellungsbeauftragten organisierte Veranstaltung (26.09.2018) sollte auf diesen erbärmlichen Zustand aufmerksam machen und den Bürgerinnen und Bürgern Gelegenheit geboten werden, Hintergründe zu erfahren. Insgesamt acht Expertinnen und Experten aus Polizei, Verwaltung und Gesundheitsdienst standen dafür zur Verfügung.

Aufgrund der räumlichen Nähe zur B68 wird das Thema Prostitution die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weiter bestimmen.

„Gleichstellung sichtbar machen - CEDAW in Niedersachsen“

Am 1. Februar 2018 ist in Deutschland das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, die sogenannte Istanbul-Konvention, in Kraft getreten. Damit verpflichtet sich Deutschland, auf allen staatlichen Ebenen alles dafür zu tun, dass Gewalt gegen Frauen bekämpft, Betroffenen Schutz und Unterstützung geboten und Gewalt verhindert wird.

Hinter CEDAW verbirgt sich das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW, englisch: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) umzusetzen. Die Umsetzung des Übereinkommens ist für Bund und Länder verpflichtend.



An drei Standorten in Niedersachsen sind in 2018 Pilotprojekte gestartet, um Aufmerksamkeit zu schaffen. Der Landkreis Osnabrück ist eine Pilotregion und möchte die Problematik der Häuslichen Gewalt sichtbar machen. Hierbei sind die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises ebenfalls gefragt. Im letzten Jahr wurde mit der Bekanntmachung von Beratungsstellen und der Nummer des bundesweiten Hilfetelefon beginn.

Auch dieses Thema wird die Gleichstellungsbeauftragte in dem kommenden Berichtszeitraum weiter bearbeiten.

Flüchtlings- und Migrationsarbeit

Die hohe Zahl von geflüchteten Menschen in 2015/2016 hat auch in Bramsche zu verstärkter Anstrengung geführt, sich für diese Menschen einzusetzen. In Bramsche liegt das Einsatzgebiet vornehmlich in dem Erstaufnahmehaus der Landesaufnahmehörde Niedersachsen (LAB) in Bramsche-Hesepe. Hier hat sich die Gleichstellungsbeauftragte sowohl mit Fortbildungsveranstaltungen und finanzieller Unterstützung für die Helferinnen und Helfer als auch mit direkten Angeboten für geflüchtete Frauen eingesetzt (Hebammen Sprechstunde, Sprachangebote).

9. Schlussbemerkung

Dies ist der erste Gleichstellungsbericht, den die Stadt Bramsche vorlegt. Für die Mitarbeitenden der Verwaltung war dies eine neue Aufgabe, der sie sich stellen mussten. Der Bürgermeister hat die Fachbereichsleiter zur Unterstützung aufgerufen und um eine Mitwirkung bei der Auflistung von Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen, gebeten. Der Gleichstellungsbeauftragten sind die Ergebnisse fristgerecht übermittelt worden. Dies zeugt von einer eindeutigen Bereitschaft, auch nach außen hin den Wert der Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung Bramsche sichtbar zu machen.

Den Mitarbeitenden der Verwaltung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern wichtig, ihnen ist jedoch häufig nicht bewusst, woran sie sowohl in ihrer täglichen Arbeit als auch bei anstehenden Projekten die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen eigentlich erkennen können. Dies ist tatsächlich kein leichtes Unterfangen. Daher sollte in Zukunft weiter daran gearbeitet werden, Geschlechterrelevanz zu verstehen und Gleichstellung umzusetzen. Dies ist eine Aufgabe sowohl der Gleichstellungsbeauftragten als auch der gesamten Verwaltung.

Mit dem in 2018 vorgelegten Gleichstellungsplan bekennt sich die Stadtverwaltung Bramsche dazu, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu fördern. Er macht jedoch auch klar sichtbar, dass Führungspositionen in der Verwaltung noch nicht von Frauen besetzt sind, es Unterrepräsentanzen in einzelnen Gehaltsgruppen gibt und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu treffen sind. Hier möchte die Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft auf ein Monitoring des Gleichstellungsplans achten und stärker auf Einhaltung der dort beschriebenen Angebote der Verwaltung insistieren. Frauen und Männern gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen und Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern, kann jedoch nur mit gemeinsamer Anstrengung aller Mitarbeitenden erreicht werden und sollte nicht



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2016 - 2018

nur von Personalabteilung, Verwaltungsvorstand und Gleichstellungsbeauftragter aufs Papier gebracht werden. In den Fachbereichen muss rechtzeitig mit allen Mitarbeitenden über Stellenbesetzungen gesprochen und transparent verfahren werden. Hier sollte die zentrale Verwaltung alle Möglichkeiten ausschöpfen, um Frauen erstens für Führungspositionen zu begeistern und zweitens sie dann auch in diese zu bringen.

Gleichstellungsarbeit bedeutet auch Männerarbeit. Hier muss sich die Gleichstellungsbeauftragte um eine thematische Bearbeitung bemühen, wenn Männer neben ihrer Erwerbsarbeit noch mehr familiäre, soziale und pflegende Aufgaben wahrnehmen sollen.

Die kooperative Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Politik und Gleichstellungsbeauftragter schafft nicht nur eine gute Arbeitsatmosphäre, sondern auch eine äußerst gute Voraussetzung, weiter an der Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu arbeiten.