



Gleichstellungsbericht der Stadt Bramsche für den Zeitraum 01.01.2019 - 31.12.2021

(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. Personalsituation in der Verwaltung	5
4. Personalsituation in den kommunalen Gremien	7
5. Maßnahmen der Verwaltung	8
5.1 Organisationsstruktur der Verwaltung	8
5.2 Maßnahmen im Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung	9
5.3 Maßnahmen im Fachbereich 2 – Ordnungswesen und Bürgerservice	12
5.4 Maßnahmen im Fachbereich 3 – Soziales, Bildung und Sport	13
5.5 Maßnahmen im Fachbereich 4 - Stadtentwicklung, Bau und Umwelt	14
5.6 Maßnahmen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	14
5.7 Maßnahmen in der Wirtschaftsförderung	15
6. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten intern	16
6.1 Ausstattung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten	16
6.2 Aufgaben nach NKomVG	16
6.3 Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik	16
6.4 Gleichstellungsrelevanz und Gender Mainstreaming als durchgängiges Prinzip	18
7. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten extern	19
7.1 Überregionale Vernetzungsarbeit	19
7.2 Regionale Vernetzungsarbeit	22
7.3 Beratungsgespräche	23
7.4 Coaching Angebot zum Wiedereinstieg in den Beruf	23
7.5 Weiterbildungsmaßnahmen	23
7.6 Aktionen und Veranstaltungen	24
8. Schlussbemerkungen	26



1. Vorwort des Bürgermeisters

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. Dies ist außerhalb des öffentlichen Dienstes bei weitem noch nicht der Fall. Aber auch dort und vor allem in den großen Unternehmen wird sich über kurz oder lang ein Wandel vollziehen. Es ist hinlänglich bekannt, dass Frauen in Entscheidungspositionen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Deshalb muss mehr dafür getan werden, Frauen als Fachkräfte zu gewinnen und sie dann auch im Betrieb aufsteigen zu lassen. Ich freue mich daher, wenn unsere nach außen wirksame Wirtschaftsförderung und die Gleichstellungsbeauftragte in der Ansprache der Unternehmen eng zusammenarbeiten.

Aber auch bei uns in der Verwaltung werden 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. Unsere eigenen Mitarbeiterinnen sollen ausreichend motiviert, gestärkt und gefördert werden, um Ihnen ein berufliches Weiterkommen zu ermöglichen. Bei externen Ausschreibungen müssen wir unseren Arbeitsplatz hier in der Stadtverwaltung, auch in leitenden Positionen, auch für Frauen attraktiv darstellen.

Auch wenn die Neubesetzung der Leitung des Rechnungsprüfungsamtes nicht in den Berichtszeitraum fällt, möchte ich an dieser Stelle schon meiner Freude Ausdruck verleihen, dass wir diese Position in 2022 mit einer Frau besetzen konnten.

Der Zeitraum 2019-2021 war sehr stark von den Auswirkungen der Corona Pandemie geprägt. Dies hat zu außerordentlichen Belastungen in Beruf und Familien geführt. Und es hat gezeigt, wie ungleich mehr Frauen hiervon betroffen waren. Immer noch sind sie es, die sich in der Familie größtenteils um die Kinder oder um die Pflege der älteren Generation kümmern – und dabei ganz oft ihren Beruf und ihre Berufung zurückstecken. Hier müssen auch wir in der Verwaltung daran arbeiten, dass Carearbeit auch für Männer selbstverständlich ist und sie unsere Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung gerne in Anspruch nehmen.

In der Politik müssen wir weiter bestrebt sein, den Anteil der Frauen in den Gremien zu erhöhen. Hier ist es Aufgabe der Kommunalpolitik, bei allen Themen das Interesse der Frauen zu wecken und sie für eine Mitarbeit zu begeistern.

Ich bin zuversichtlich, dass wir uns in Bramsche auf gutem Wege befinden.

Heiner Pahlmann
Bürgermeister der Stadt Bramsche
September 2022



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 dem Jahr 2005 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 2021-2023.

Der Gleichstellungsbericht wird als Bericht über die vergangenen drei Jahre erstellt. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Zeitraum 2019-2021.

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



3. Personalsituation in der Verwaltung

Es wird auf den Gleichstellungsplan 2021-2023 der Stadt Bramsche verwiesen, der die Beschäftigtenstruktur sowie Unterrepräsentanzen in einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen detailliert darstellt.

Zum Stichtag 01.01.2021 (Gleichstellungsplan) beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 167 Mitarbeitende (einschl. Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte und Auszubildende), davon waren 91 männliche und 76 weibliche Beschäftigte.

Eine Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich laut Gleichstellungsplan in folgenden Entgeltgruppen bei den Tarifbeschäftigten (in Klammern die Vergleichszahl Stichtag 31.12.2017):

EG 1	30,00%	Männeranteil	(29,60%)
EG 2	00,00%	Männeranteil	(23,66% Frauenanteil)
EG 3	00,00%	Frauenanteil	(00,00%)
EG 4	00,00%	Männeranteil	(00,00%)
EG 5	5,92%	Frauenanteil	(28,42%)
EG 6	39,02%	Männeranteil	(ausgeglichen)
EG 7	31,20%	Männeranteil	(44,44%)
EG 8	42,41%	Männeranteil	(42,09%)
EG9a	ausgeglichen		(ausgeglichen)
EG9b	35,54%	Frauenanteil	(ausgeglichen)
EG 9c	00,00%	Männeranteil	(ausgeglichen)
EG10	34,05%	Männeranteil	(ausgeglichen)
EG11	26,60%	Frauenanteil	(30,68%)
EG12	26,47%	Frauenanteil	(43,50%)
EG13	ausgeglichen		(ausgeglichen)

Die Stadt Bramsche beschäftigte 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 waren nur 2 weibliche Beschäftigte im Bereich des Ruhenden Verkehrs eingesetzt.

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

In den Entgeltgruppen 6 bis 10 fällt auf, dass hier überwiegend eine Unterrepräsentanz bei den Männern festzustellen war, also überwiegend Frauen in den Tarifgruppen vertreten waren. Es stimmt positiv, dass die Frauen in der EG10 nun aufgeholt hatten, hingegen ließen sich die herausgehobenen Positionen EG 11 und EG 12 auch im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht nicht ausgeglichen darstellen. Im Gegenteil, der Frauenanteil in diesen Positionen ist gesunken.

Bei Neubesetzungen in höheren Entgeltstufen ab EG 11

ist es nach wie vor äußerst enttäuschend, dass nur sehr wenig bzw. gar keine Bewerbungen von Frauen eingereicht werden.



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

Die Stadt Bramsche beschäftigte zum Stichtag zwei 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.

Insgesamt 3 Tarifbeschäftigte waren im Sozial- und Erziehungsdienst in der Stadtjugendpflege eingestellt. Hier füllt die Stadt Bramsche schon seit Jahren die Führungsposition (S12) mit einer Frau aus, die nachfolgende Gruppe S11 hingegen war mit zwei Männern besetzt.

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.



4. Personalsituation in den kommunalen Gremien

In Bramsche sind 139 Personen (ohne Bürgermeister) als Rats- oder Ortsratsmitglied engagiert oder sogar in beiden Gremien, davon 44 Frauen und 95 Männer. Das entspricht einem Frauenanteil von 32 Prozent.

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

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

Frauenanteil in den Räten Stand: 15.12.2021

Kommune	Mandatsträger insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Stadt Dissen	23	10	13	43,5%
Gemeinde Hasbergen	29	11	18	37,9%
Stadt Melle	41	14	27	34,1%
Stadt Bramsche	39	13	26	33,3%
Gemeinde Ostercappeln	24	8	16	33,3%
Stadt Georgsmarienhütte	39	12	27	30,8%
SG Bersenbrück	39	12	27	30,8%
Stadt Bad Iburg	27	8	19	29,6%
Gemeinde Bad Essen	33	9	24	27,3%
Gemeinde Bad Laer	22	6	16	27,3%
Gemeinde Hilter	26	7	19	26,9%
SG Neuenkirchen	26	7	19	26,9%
Gemeinde Glandorf	19	5	14	26,3%
Gemeinde Bissendorf	31	8	23	25,8%
Gemeinde Hagen	31	8	23	25,8%
Gemeinde Bad Rothenfelde	21	5	16	23,8%
Gemeinde Wallenhorst	35	8	27	22,9%
SG Artland	35	8	27	22,9%
Gemeinde Belm	27	5	22	18,5%
SG Fürstenau	27	5	22	18,5%
Gemeinde Bohmte	30	5	25	16,7%
Stadt Osnabrück	51	20	31	39,2%
Landkreis Osnabrück	69	23	46	33,3%

Das ist für die Stadt Bramsche ein sehr gutes Ergebnis. Allerdings ist dies noch sehr weit entfernt von paritätischen Verhältnissen. Daran konnten die Kommunalwahlen 2021 in Niedersachsen auch in Bramsche keine großen Änderungen herbeiführen.

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



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

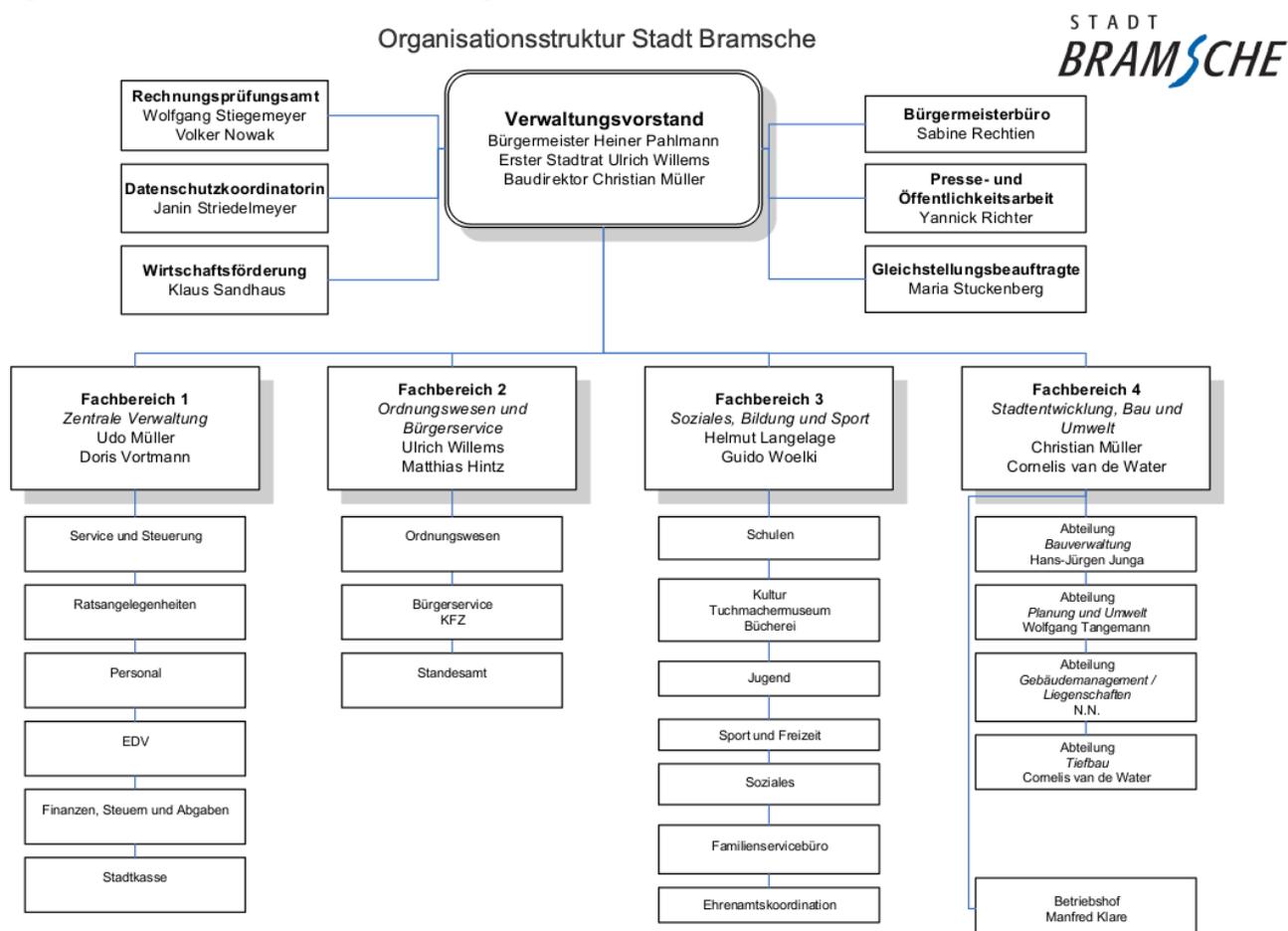
Gründe, am meisten zitiert wird der zeitliche Aufwand für viele Abendtermine, die dann mit der Kinderbetreuung kollidieren. Hier sollten die Aufgaben in den Lebensgemeinschaften gerechter verteilt werden, so dass jede Person gleichermaßen seinen Interessen nachgehen kann.

Für alleinerziehende Mütter und Väter, die Interesse an einem politischen Ehrenamt haben, sollten Sitzungstermine flexibler gehandhabt und Kinderbetreuungsmöglichkeiten organisiert werden. Diese möglichen Maßnahmen sind allen politischen Vertretungen seit langem bekannt, sie in die Realität umzusetzen erscheint schwierig bzw. wird dann doch nicht ernsthaft von den gewählten Ratsmitgliedern eingefordert.

Um Frauen für Politik zu begeistern, gab es in Niedersachsen vorbereitend zu den Kommunalwahlen in 2021 ein Mentoring-Programm, woran sich die Stadt Bramsche aktiv beteiligt hat. (siehe S. 25).

5. Maßnahmen der Verwaltung

5.1 Organisationsstruktur der Verwaltung (Stand Nov. 2021)





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 2019, 2020 und 2021 mitgeteilt:

5.2 Maßnahmen im Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung

In den Berichtsjahren 2019, 2020 und 2021 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 Geschlechtsbezeichnun- gen „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/flex. Arbeitszeitmodelle/ DV Mobile Arbeiten/Elternzeit/ Brückenzeit)	Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf fördert	Fortführen
Rahmenbedingungen zur „Work-Life-Balance“, flexible	Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches den individuellen	Ausbau der Rahmenbedingungen für



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

und individuelle Arbeitszeitmodelle	Wünschen der MA an „Work-Life-Balance“ Rechnung trägt	individuelles Arbeiten unabhängig von Zeit und Raum
Betriebliches Gesundheitsmanagement durch Inhouseseminare in Zusammenarbeit mit Krankenkassen oder Dritten. Diverse Betriebssportangebote. Bereitstellung von Mineralwasser bei Hitze. Jahreszeitliche Obstangebote.	Schaffung eines Bewusstseins für ein gesundes Leben	Weiterführung der Maßnahmen
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
Mitarbeitergespräche	Zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern werden jährliche Gespräche auf Augenhöhe geführt. Ein gemeinsamer Austausch zur ganzheitlichen Betrachtung des	Fortführen



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

	Arbeits- und möglicherweise privaten Umfeldes soll zum gegenseitigen Verständnis der unterschiedlichen Bedürfnisse führen.	
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, kulinarischen Terminen und sonstigem gesellschaftlichen Engagement sollen gestärkt werden.	Fortführen und ausbauen.
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, wesentl. 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 sich 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



5.3 Maßnahmen im Fachbereich 2 – Ordnungswesen und Bürgerservice

In den Berichtsjahren 2019, 2020 und 2021 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:		
Feuerwehrführungskräfte	Im Jahr 2019 wurde von einer Ortsfeuerwehr eine weibliche Feuerwehrangehörige für die Besetzung der Funktion der stellvertretenden Ortsbrandmeisterin vorgeschlagen	Bemühung um weitere weibliche Feuerwehrführungskräfte
Umbaumaßnahmen Feuerwehrgerätehäuser	Schaffung von Sanitär- und Umkleieräumen bei anstehenden Um- und Anbaumaßnahmen	Fortführung bei weiteren Baumaßnahmen
Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen:		
Personalentwicklung/-förderung	Im Fachbereich Ordnungswesen und Bürgerservice erfolgt eine Personalförderung unter besonderer Berücksichtigung von Frauen. So sind alle drei im Fachbereich vorhandenen Teamleitungsstellen mit Mitarbeiterinnen besetzt. Auch die Stellen, die mit der Entgeltgruppen 9 a und höher bewertet sind, sind mehrheitlich mit Mitarbeiterinnen besetzt	
Angebot flexibler Arbeitsmodelle (Mobile Arbeit)	Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gefördert	Angebot flexibler Arbeitsmodelle (Mobile Arbeit)



5.4 Maßnahmen im Fachbereich 3 – Soziales, Bildung und Sport

In den Berichtsjahren 2019, 2020 und 2021 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:		
Erweiterung von Betreuungsangeboten für Kinder in Kindertagesstätten und Kindertagespflege	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (A) Ausbau von Betreuungsplätzen. (A) Erweiterung von Betreuungszeiten.	Fortführung
Ausweitung des offenen Ganztagsangebotes an Grundschulen, seit Schuljahr 2021/22 neu in der Honigmoor-Schule Epe	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (A) Von zehn städtischen Schulen bieten nunmehr acht Schulen ein offenes Ganztagsangebot an.	Fortführung
Angebote der Stadtjugendpflege u.a. Ferienbetreuung für Kinder	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. (A) Erhöhung der Ferienbetreuungsplätze.	Fortführung
Erweiterung des Angebotes der Freiwilligen Agenturen	(Z) Vielfältigere ehrenamtliche Engagement Möglichkeiten. (A) Angebot z.B. Repair-Cafe, Seniorenbegleitung etc.	Fortführung
Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen:		
Teilzeitgeeignete Stellenbesetzungen im FB 3	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (A) Berufliche Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in Teilzeit	Fortführung
Erweiterung und flexible Nutzung von mobiler Arbeit	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (A) Familienfreundliche angepasste flexible Arbeitszeiten	Fortführung
Zusätzliche Fort- und Weiterbildung in Form von Web-Seminaren	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (A) Familienfreundliche Teilnahmemöglichkeiten	Fortführung



5.5 Maßnahmen im Fachbereich 4 - Stadtentwicklung, Bau und Umwelt

In den Berichtsjahren 2019, 2020 und 2021 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 wurden die Belange aller Zielgruppen berücksichtigt, beispielsweise auch von Kindern.		Obligatorisch für alle Planungen
Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen:		
Im Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt wird kein Unterschied zwischen den geschlechtlichen Identitäten der 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 Fachbereich Stadtentwicklung, Bau und Umwelt (dies gilt allerdings für alle Fachbereiche in unserem Haus) bietet Teilzeitarbeitsplätze für die Mitarbeitenden. Dadurch ist es möglich, den erlernten Beruf auch in Erziehungszeiten weiter auszuüben. Aktuell nehmen vornehmlich Frauen das Angebot an.		Fortführung wie bisher unter Einbeziehung auch der männlichen Beschäftigten. Dort besteht Nachholbedarf.

5.6 Maßnahmen in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und als Referent des Bürgermeisters

In den Berichtsjahren 2019, 2020 und 2021 hat die Stelle 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 Verwaltung sowie in den PR-Veröffentlichungen zu verwenden;	Fortführung der Strategie



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
--	--	---------------------------

5.7 Maßnahmen in der Wirtschaftsförderung

In den Berichtsjahren 2019, 2020 und 2021 hat die Stelle 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
Einladung an die Unternehmen zum Vortrag „Neue Autorität in Führung“ (Evelin te Gempt, Personal & Business Coaching) in Kooperation mit dem Verbund „Frau und Betrieb“ und der Gleichstellungsbeauftragten	(Z) Wandel der Führungskultur sichtbar machen, in der auch Frauen ihren Platz haben. (A) Besserer Informationsstand der Arbeit in Führungspositionen	Wiederholungen zu diesem Thema
Teilnahme an den Mitgliederversammlungen und Veranstaltungen des Verbundes „Frau und Betrieb“ als Vertreter der Stadt Bramsche (Mitglied)	(Z) Austausch und Netzwerkarbeit mit den Verbundmitgliedern aus Verwaltung und Unternehmen der IHK und HWK. (A) Input für Unternehmen, um Frauen als Fachkräfte zu gewinnen und zu fördern.	Weiterführung



6. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten intern

6.1 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 5.600 EUR pro Jahr ausgestattet (Aufwendungen für allgemeine Frauenförderung, Aus- und Fortbildung der Gleichstellungsbeauftragten sowie Dienstreisen).

6.2 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 das Recht zur 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.

6.3 Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik

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

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



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

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 allen Fachbereichsleitungen und den Stabstellen Wirtschaftsförderung sowie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Sie nimmt an allen Vorstellungsgesprächen teil und wird im Vorfeld über die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten aus der Bewerberliste informiert. Nicht beteiligt ist sie an der Entscheidung, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Dies bleibt weiterhin der Personal- und der entsprechenden Fachabteilung vorbehalten.

Im Vergleich zur vorigen Berichtsperiode ist die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in das Stellenbesetzungsverfahren dahingehend verbessert, dass durch das elektronische Bewerbungsmanagement nun alle eingegangenen Bewerbungen auch der Gleichstellungsbeauftragten vorliegen und so zumindest Nachfragen möglich sind, warum eventuell Personen nicht in die engere Auswahl genommen wurden.

Bei den Ausschreibungstexten wird die Gleichstellungsbeauftragte immer häufiger um ihre Zustimmung gebeten, um eventuelle Formfehler zu vermeiden oder mangelnde Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts nicht zu übersehen.

Auf die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten wird seitens der Verwaltung sehr viel Wert gelegt. Falls es zu Terminschwierigkeiten kommt, ist eine Teilnahme auf jeden Fall gewährleistet, da die Stadt Bramsche eine ständige Vertreterin der hauptberuflich beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten seit 2018 bestellt hat. Neben ihrer Verwaltungsaufgabe mit 20 Wochenstunden erfüllt sie mit 5 Wochenstunden die Aufgabe der ständigen Vertretung. Damit sind Teambesprechungen und Maßnahmenplanung möglich, Teilnahme an Treffen der Gleichstellungsbeauftragten im regionalen und überregionalen Netzwerk sowie Fortbildung zu gleichstellungsrelevanten Themen.

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 auch in der neuen Wahlperiode ab 2021 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.

Dennoch ergeben sich einige Verbesserungsvorschläge der Gleichstellungsbeauftragten:



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

- Eine Einbeziehung in das Stellenbesetzungsverfahren dahingehend zu verbessern, dass rechtzeitig besprochen wird, ob Stellenangebote intern oder extern ausgeschrieben werden sollten. Oft kann allein dadurch zur Vermeidung von Unterrepräsentanzen in bestimmten Gehaltsgruppen beigetragen werden.
Aktuell ist die Gleichstellungsbeauftragte bei internen Stellenbesetzungsverfahren nicht beteiligt.
- Eine aktive und rechtzeitige Information über gleichstellungsrelevante Maßnahmen. Dies kann durch Änderung der Beschlussvorlagen erreicht werden, indem nach Schilderung des Sachverhalts und der Begründung die Abfrage nach gleichstellungsrelevanten Auswirkungen mit JA oder NEIN beantwortet werden muss. Hierdurch wird die bearbeitende Person bei Unsicherheiten automatisch die Gleichstellungsbeauftragte kontaktieren. (siehe unter 6.4.)
- Eine Fortbildung für Mitarbeitende aller Fachbereiche, mindestens aber auf Fachbereichs- und Abteilungsleiterenebene, zum Thema „Gleichstellungsrelevanz“, so dass das Prinzip Gender Mainstreaming durchgängig gelten kann (siehe nachfolgend unter 6.4.).
- Verbesserte persönliche Ansprache der Mitarbeitenden durch die Gleichstellungsbeauftragte, um im direkten Gespräch die Aufgaben, Rechte und Pflichten einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragte transparent darzustellen und so die Gesprächsbereitschaft für beide Seiten zu erleichtern. Gleichzeitig können dadurch Mitarbeitende besser einschätzen, in welchem Rahmen sich die Gleichstellungsbeauftragte für sie einsetzen kann bzw. darf.

6.4 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:



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

- 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?
- 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. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten extern

7.1 Überregionale Vernetzungsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in einem breiten Netzwerk aus kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Nordkreis Osnabrück, Landkreis Osnabrück, Land Niedersachsen und auf Bundesebene vertreten. Diese Netzwerkarbeit ist unverzichtbar, weitet es doch den Blick über den Tellerrand hinaus und schafft so Vergleichsmöglichkeiten zur eigenen Kommune, gestattet Einblicke in andere Arbeitsfelder, erlaubt hartnäckige Forderungen an Landes- und Bundesministerien und schult nicht zuletzt die eigene Arbeitsweise.

Treffen in Präsenz wurden aufgrund der Corona Pandemie ab 2020 immer häufiger durch digitale Formate ersetzt, welches zwar zu Zeitersparnis und Ressourcenschonung beigetragen hat, jedoch nicht den gleichen Netzwerkcharakter mit Austauschmöglichkeiten bieten konnte, insbesondere, wenn es sich um die großen Treffen der Regionalkonferenzen in Lingen und Leer sowie der Landeskongressen in Hannover und Oldenburg und der Bundeskonferenz handelt. Zudem musste hier mit hohem technischen Aufwand das Neuland der Online Abstimmungen durch die Delegierten betreten werden.

Nichtsdestotrotz wird in Zukunft weiter das Tool der Online Konferenzen, Tagungen und vornehmlich kleinerer Besprechungen genutzt 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.

Neben dem Austausch wurden gemeinsam unterschiedliche Veranstaltungen geplant, die dann entweder einzeln in jeder Kommune oder zentral an einem Ort durchgeführt wurden:

- Die bisherigen Ratsfrauentreffen (überparteilicher Austausch und Information mit den Ratsfrauen aus dem Nordkreis) liefen unter einer anderen Überschrift. Mit der Eröffnung der



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

Ausstellung „Frauenarbeit hat viele Gesichter“ im Juli 2019 im Rathaus Wallenhorst wurde das Ratsfrauentreffen zu einem „Politischen Frauenforum“ umfirmiert mit dem Ziel, auch andere politisch interessierte Frauen zu diesen Treffen einzuladen.

Im Oktober 2019 fand dann bereits zum zweiten Mal das „Politische Frauenforum“, diesmal in Merzen / SG Neuenkirchen, statt, auf dem zu den Themen Wohnen, Mobilität, Digitalisierung, Kinderbetreuung und Erfahrungen im politischen Umfeld diskutiert wurde.

Das für April 2020 in Bramsche geplante Treffen (Thema: "Argumentieren gegen Stammtischparolen") musste dann schon aufgrund der Corona-Beschränkungen abgesagt werden und wurde danach noch nicht wieder angeboten. Die Alternative des digitalen Formats als nicht gleichwertiger Ersatz konnte sich nicht durchsetzen.

- Die bisher jährlich stattfindende, mehrtägige Frauenbildungsfahrt mit allen Nordkreiskommunen anlässlich des Internationalen Frauentags am 08. März konnte noch in 2019 vollständig stattfinden (17. Frauenfahrt „Frauen.Technik.Bewegt.Wolfsburg“), die 18. Frauenfahrt in 2020 („Frauenleben in Bonn“) wurde mit viel Aufwand geplant und gestartet, musste dann jedoch aufgrund von Corona und sofort gültigen Maßnahmen in NRW nach einem Tag schon abgebrochen werden. Nachdem in 2021 wegen der Corona Pandemie gar keine Frauenfahrt stattfand, wird es eine Umstrukturierung geben und jede Kommune für sich selbst planen müssen. Bei den Bramscher Frauen war die Fahrt durchaus beliebt, in 2019 hatten sich 28 Frauen angemeldet, in 2020 waren 47 Anmeldungen.
- 2020 wurde anlässlich des Internationalen Frauentages die Wandlung von Frauenbildern und Frauenrollen in unserer Gesellschaft mit der Ausstellung "Damenwahl" gezeigt. Ausstellungsort für den Nordkreis war die Samtgemeinde Neuenkirchen mit ihrem Bürgerpark.
- Aufstellung eines gemeinsamen Programms zum Internationaler Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen und Mädchen“ und Durchführung weiterer gemeinsamer Aktionen zum Internationalen Frauentag, siehe unter 7.6.
- Neben den Aktionen zum Internationaler Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen und Mädchen“ haben sich die Nordkreis-Gleichstellungsbeauftragten an der Kampagne „Hast du das auch gehört?“ beteiligt. In Bramsche wurde das Gleichstellungsbüro unterstützt von der Geschäftsführerin des Präventionsrats der Stadt Bramsche sowie der Stadtjugendpflege. Gemeinsam wurden Postkarten und Plakate in Bramscher Geschäften, Apotheken und Arztpraxen verteilt, um für häusliche Gewaltfälle in der Nachbarschaft zu sensibilisieren. In fünf einfachen und klaren Schritten wurde auf den Karten dargestellt, wie man sich in vermeintlich private Angelegenheiten doch besser einmischen sollte.

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 der LAG (siehe unten) oder der landesweiten Vernetzungsstelle der Gleichstellungsbeauftragten gesetzt wurden; Informationen zu Terminen und Veranstaltungen; Informationen von der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises.



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

In der KAG werden insbesondere auch die Maßnahmen zu den beiden Aktionstagen „Internationaler Frauentag“ sowie „Internationaler Gedenktag NEIN zu Gewalt an Frauen und Mädchen“ in den Kommunen aufeinander abgestimmt.

Hervorzuheben ist das Engagement der KAG im Bündnis „Mehr Frauen in die Politik“. Im Mai 2019 haben 17 starke Partner aus Landkreisen, Kommunen, Verbänden und Bildungshäusern dieses Bündnis in der Region Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim ins Leben gerufen, um eine gendergerechte Gesellschaft zu gestalten (www.mehrfrauenindiepolitik.de). Die Gleichstellungsbeauftragten aus dem Landkreis haben ein eindrückliches Video vor den in 2021 stattgefundenen niedersächsischen Kommunalwahlen erstellt (Bündnis "Mehr Frauen in die Politik" - 50:50 - YouTube). Daraus ist auch eine erfolgreiche Bewerbung für das „Aktionsprogramm Kommune - Frauen in die Politik“ in 2021 hervorgegangen, welches der Landkreis Osnabrück gemeinsam mit der Grafschaft Bentheim und dem Landkreis Emsland ab 2022 durchführt.

Ebenso war die KAG wieder beteiligt am Mentoring Programm „Frauen in die Kommunalpolitik“, an dem auch wieder Frauen aus Bramsche teilgenommen haben (siehe unter 7.6).

Der Ausbau der Kinderbetreuung (unter 3-jährige) im Landkreis war der KAG ein weiteres Anliegen bei ihren Gesprächen mit Kreisverwaltung und Politik. Insbesondere sollten flexible Betreuungsmöglichkeiten mitgedacht werden, um Schichtarbeitenden ebenso einen Zugang zum Erwerbsleben zu ermöglichen. Eine bessere Unterstützung der Tageseltern bezüglich Qualifizierung, sozialer und finanzieller Absicherung wurden dabei ebenfalls eingefordert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Regionalkonferenz Weser Ems/Süd, die sich überregional zweimal im Jahr trifft. 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 bzw. an die übergeordnete Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (BAG) zu beschließen, Informationen zu und Bearbeitung von landesweiten Aktionen zu besprechen und Diskussion zu aktuellen politischen Entwicklungen zu führen. An diesen Sitzungen hat die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig teilgenommen. Eine Auswahl der erarbeiteten und gestellten Anträge:

- die Istanbul-Konvention soll in den Kommunen sichtbar umgesetzt werden. (Vorhaltung von Schutzeinrichtungen für von Gewalt betroffene Frauen, angemessene Mindest-Qualitätsstandards, Rechtsanspruch für betroffene Frauen auf Aufnahme in einem Frauenschutzhaus/raum)
- Eine bundesweite Kostenübernahmelösung für verschreibungspflichtige Verhütungsmittel soll erarbeitet werden
- Eine gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung der niedersächsischen Corona-Förderprogramme soll erfolgen
- Kenntnisse und praktische Fertigkeiten zu Schwangerschaftsabbrüchen sollen verpflichtend in die gynäkologische fachärztliche Ausbildung aufgenommen werden.

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. Das für 2021 in Flensburg geplante Treffen wurde in



einer reduzierten Form digital durchgeführt. Die nächste Konferenz ist in Präsenz 2023 in Leipzig geplant.

7.2 Regionale Vernetzungsarbeit

Die regionale Vernetzung mit anderen Institutionen, die sich 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
- 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
- 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 die 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:

- Familienbündnis Region Osnabrück (ein partnerschaftlicher Zusammenschluss verschiedener Akteure aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen). Die Stadt Bramsche ist Mitglied im Familienbündnis und bietet den Mitarbeitenden regelmäßig die Teilnahme an Fortbildungen und Veranstaltungen des Familienbündnisses an.

Für Gespräche mit Frauen aus der Region:

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

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



7.3 Beratungsgespräche

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bramsche ist zentrale Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger mit speziellem Beratungsbedarf zu gleichstellungsrelevanten Themen aber insbesondere auch in persönlichen Notlagen wie häuslicher Gewalt und Beziehungsproblemen, die dann an die richtigen Fachstellen verwiesen werden sollten (siehe oben). Die Verweisberatung erfolgt in erster Linie telefonisch, Beratungsgespräche in Präsenz finden nur teilweise statt, dafür jedoch häufig ohne Anmeldung und mit hohem Zeitaufwand. Hier erweist sich die enge Zusammenarbeit mit dem Familienservicebüro als äußerst hilfreich.

7.4 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. So konnten im Februar 2019, Mai 2020 und Mai 2021 erfolgreich Einzelberatungsgespräche mit jeweils 3 bis 5 Terminen durchgeführt werden. Die Resonanz auf diese Gespräche ist durchweg positiv, die Frauen gehen mit vielen Ideen und hoher Motivation in die Planung ihres weiteren Berufsweges. Zusätzlich zu den Einzelberatungen fand mit der Koordinierungsstelle „Frau und Betrieb“ im Februar 2019 im Bramscher Hotel Surendorff ein Seminar: „Neue Autorität in Führung“ für Unternehmensleitungen aus der Region statt. Die Führungskultur im heutigen Arbeitsalltag wandelt sich. Beschäftigte, erst recht jüngere Beschäftigte, wollen auf Augenhöhe angesprochen und wahrgenommen werden. Hierzu wurden während eines ganzen Seminartages Impulse von einer erfahrenen Referentin gesetzt.

7.5 Weiterbildungsmaßnahmen

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

- Öffentlichkeitsarbeit
- Rollenbilder in der Arbeit mit geflüchteten Frauen
- Genderblick auf Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf
- Personalauswahlverfahren – geschlechtergerecht
- Gleichstellung messen – konkret in kommunalen Praxisfeldern
- Das Nds. Gleichberechtigungsgesetz und der Gleichstellungsplan



7.6 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 (Wochenmarkt) mit einem bestimmten Thema an diesen Tag erinnert. Gemeinsam mit dem Polizeikommissariat Bramsche, der BISS (Beratungs- und Interventionsstelle gegen Gewalt) Bersenbrück, Mitarbeitenden aus der Verwaltung sowie Vertretungen aus der Politik und sonstigen Interessierten wird vor dem Rathaus die Fahne „Frei leben ohne Gewalt“ gehisst. Die hohe Besucherdichte auf dem Bramscher Wochenmarkt wird genutzt, um Informationen und „Give Aways“ an Passanten zu verteilen und Gespräche über häusliche Gewalt auch in unserem Lebensraum zu führen. Immer noch reagieren Bürgerinnen und Bürger teilweise überrascht, wenn sie dies auch als real existierendes Problem in Bramsche präsentiert bekommen.

In 2019 wurde im Ratssaal der Film „Hinter Türen“ gezeigt, eine Dokumentation über häusliche Gewalt, mit anschließender Gesprächsrunde.

In 2020 und 2021 mussten die geplanten Veranstaltungen (Vortrag der Männerberatung Osnabrück zum deutschen Männerberatungsnetz und das neue Hilfetelefon für Männer sowie ein weiterer Vortrag des Polizeikommissariats Bramsche zur Kriminalstatistik Bramsche 2019 aus der Frauenperspektive, Beleuchtung und Definition der Sexualdelikte) aufgrund der Corona Beschränkungen entfallen, so dass nur das Hissen der Fahne und die Verteilung der Infomaterialien blieb. Das Kino Universum unterstützte den Aktionstag im 2021, indem eine Woche lang vor jeder Abendvorstellung der Videoclip #bornequal gezeigt wurde.

Internationaler Frauentag, 08. März

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

Für Frauen aus Bramsche organisierte sie bisher die Teilnahme an einer mehrtägigen Frauenbildungsfahrt. Diese wurde gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten des Nordkreises geplant und durchgeführt. Daran haben sich in den letzten Jahren durchschnittlich jeweils 200 Frauen aus dem Nordkreis, davon ca. 50 Frauen aus Bramsche, beteiligt, um eine Auszeit vom Alltag zu genießen und gleichzeitig frauenpolitische Bildung am Zielort zu erfahren.

Durch die Corona Pandemie fand die bisher wohl letzte Frauenfahrt in dieser Form in 2020 statt, siehe unter 7.1.

Da Bramsche auch den Titel „Fairtrade Stadt“ trägt, wurden jedes Jahr zum Internationalen Frauentag fair gehandelte Rosen in der Öffentlichkeit verteilt, sei es an die Passanten in der Fußgängerzone, vor einem großen Supermarkt oder an die Mitarbeitenden des Einzelhandels.



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

2021 gab es neben der üblichen Rosenaktion zusätzlich Blumen für die Mitarbeitenden in den Bramscher Seniorenheimen sowie den mobilen Pflegediensten, um auf die hohe Arbeitsbelastung während der Corona Pandemie aufmerksam zu machen.

Ebenfalls haben in 2021 die Gleichstellungsbeauftragten des Nordkreises „corona-konform“ zu einer Online Veranstaltung eingeladen („Raus aus dem Kopf – rein in den Körper, Stressbewältigung mit einfachen Mitteln“). Die gleichzeitigen Belastungen durch Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Homeoffice, Homeschooling, Carearbeit etc. in der Hochphase der Corona-Infektionen machten deutlich, dass gerade Frauen in der Pandemie vieles stemmen mussten und selbst oft dabei zu kurz kamen und immer noch kommen.

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 2019/20 ebenfalls an diesem Programm beteiligt, um Frauen auf eine Kandidatur bei den Kommunalwahlen 2021 in Niedersachsen vorzubereiten. Sie begleiten als Mentee Ratsmitglieder (Mentorinnen und Mentoren) bei ihren Sitzungen und erhalten so praktische Erfahrung im politischen Alltag. Die Gleichstellungsbeauftragte musste das Programm im Rat vorstellen, um Ratsmitglieder als Mentor oder Mentorin zu gewinnen. Kandidatinnen als Mentee für das Programm wurden durch Öffentlichkeitsarbeit geworben.

Aus dem Stadtrat in Bramsche haben sich zwei Ratsmitglieder als Mentor bzw. Mentorin engagiert und anfänglich sogar vier Mentees betreut. Leider mussten zwei Frauen aufgrund beruflicher Veränderungen das Programm vorzeitig beenden. Zwei Mentees haben schließlich erfolgreich bei den Kommunalwahlen kandidiert und sitzen nun im Stadtrat bzw. im Ortsrat.

„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). 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. Während des Berichtszeitraumes wurde sehr viel öffentlichkeitswirksames Material erstellt:

So haben das Gleichstellungsbüros aus Stadt und Landkreis Osnabrück einen Film über das Osnabrücker Modell der Fallkonferenzen produzieren lassen (Fallmanagement für Hochrisikofälle von häuslicher Gewalt). Der Film zeigt auf, wie die Netzwerkarbeit im Bereich häusliche Gewalt in der Region Osnabrück erfolgreich umgesetzt wird. Er dient damit auch als Anregung für andere



Regionen, die ein Fallmanagement zur Erkennung von Hochrisikofällen und Verhinderung von Femiziden institutionalisieren wollen (<https://gleichstellung-sichtbar-machen.de/projekt/modellregionen/beitrag/osnabrueck>).

Wie tatsächlich in der Praxis die Interventionskette bei häuslicher Gewalt aussieht, wurde in einem weiteren Kurzfilm veranschaulicht und ebenfalls online gestellt (<https://www.osnabrueck-gegen-gewalt.de/>).

Zudem wurde eine Ausstellung entwickelt, die Formen der häuslichen Gewalt, Unterstützungsmöglichkeiten und die Interventionskette darstellt.

Flüchtlings- und Migrationsarbeit

Die Unterstützung der ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer insbesondere für die Frauen in der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen (LAB-NI) in Bramsche – Hesepe erfolgte nur noch in 2019 (Kinderbetreuung, um Müttern Teilnahme an Sprach- und sonstigen Angeboten zu ermöglichen). In 2020 und 2021 waren ehrenamtliche Einsätze aufgrund der Corona Pandemie dort nicht mehr möglich. Das Gleichstellungsbüro konnte hingegen die Honorarkraft des Streetwork-Projektes in Bramsche-Hesepe mit einer individuellen Fortbildung „Prävention und Selbstverteidigung“ unterstützen.

8. Schlussbemerkungen

Den Mitarbeitenden der Verwaltung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern wichtig. Bei der Erstellung des Berichtes wurde jedoch klar, dass vielen weiterhin nicht bewusst ist, woran sie sowohl in ihrer täglichen Arbeit als auch bei anstehenden Projekten die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen eigentlich erkennen können. Daher sollte das Thema Gleichstellungsrelevanz durch entsprechende Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeitende deutlich gemacht werden. Innerhalb der Verwaltung ist eine Offenheit demgegenüber durchaus gegeben, allerdings erschwert der zeitliche Druck, unter dem viele Mitarbeitende arbeiten, die Terminfindung für die Bearbeitung von solchen Querschnittsthemen wie der Gleichstellungsrelevanz.

Die Stadtverwaltung Bramsche möchte die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern. Das betrifft sowohl die Besetzung von Führungspositionen als auch die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. In Bezug auf Stellenausschreibungen sind die Möglichkeiten zur Besetzung von Führungspositionen mit Frauen selbstverständlich gegeben, die Vereinbarkeitsfrage wird durch das Angebot von Teilzeitarbeit und Pflegeratgebern gelöst. Dass dies beides jedoch weiterhin nicht ausreicht, Frauen auch in höher dotierte Stellen zu bringen, zeigt sich in der Realität. Es birgt eine Falle, sich aufgrund der Fürsorgearbeit zuhause einer Teilzeitarbeit zu widmen, welche jedoch die Einnahme einer Führungsposition in der Verwaltung bisher nicht ermöglicht hat. Hier sind die Konzepte und die Bereitschaft in den Fachbereichsspitzen für „Führung in Teilzeit“ noch nicht ausgereift, wenn denn überhaupt schon angedacht. Auf der anderen Seite muss auch die Frage erlaubt sein, inwieweit sowohl Mitarbeiterinnen innerhalb der Verwaltung als auch externe Bewerberinnen selbst motiviert sind, weiter in der Karriereleiter zu klettern. Oftmals scheidet es an mangelndem Selbstvertrauen sowie der Ungewissheit, welche Herausforderungen die Übernahme von mehr Verantwortung mit sich bringt. Regelmäßige



GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2019 - 2021

Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen als auch externe Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten für die berufliche Entwicklung von Frauen müssen daher in der Zukunft noch sehr viel mehr intensiviert werden.

Innerhalb der Verwaltung muss in den Fachbereichen 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.

Die Corona Pandemie mit ihren Hygienevorschriften ab Frühjahr 2020 hat drei Themen deutlich in den Vordergrund gerückt: Die eindeutig höhere Belastung von Frauen in der Krise, die Notwendigkeit der fortschreitenden Digitalisierung sowie den Mangel an öffentlichen Veranstaltungen.

Belastung von Frauen

Frauen waren in der Corona-Krise anders und ungleich schwerer betroffen als Männer. Die typisch weiblich besetzten Berufe (u.a. Einzelhandel und Pflege) waren erheblich höheren Belastungen ausgesetzt (höheres Ansteckungsrisiko sowie deutliche Mehrbelastung durch höheres Kundenaufkommen und Patientenaufnahme). Der Anerkennung als systemrelevante Berufe folgte nicht die notwendige Konsequenz einer auch finanziellen Wertschätzung.

Die durch Home-Schooling notwendige Betreuung der Kinder zuhause wurde sehr viel häufiger von Frauen übernommen mit der Konsequenz, im Job kürzer zu treten bzw. die Arbeitsstelle zu kündigen.

Die Gefahr, von häuslicher Gewalt betroffen zu sein, hat während der Pandemie erheblich zugenommen. Erhöhte Stressbelastung zuhause durch Home-Office, Home-Schooling, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit hat Familien und Partnerschaften vor erhöhte Herausforderungen gestellt. Dass hier insbesondere Frauen von partnerschaftlicher Gewalt betroffen sind, ist weithin bekannt. Die Zunahme der Fälle während der Corona Krise wird zwar nicht eindeutig in den Polizeistatistiken deutlich (die Dunkelfeldquote in diesem Bereich spricht meistens eine andere Sprache), sehr wohl aber in den Jahresberichten der Beratungsstellen zu häuslicher Gewalt als auch in denen der Frauenhäuser (Anzahl der Beratungen und Anfragen an die Frauenhäuser).

Weiterhin war die Versorgungslage bei Schwangerschaft und Geburt eklatant beeinträchtigt nicht nur durch den Mangel an Hebammen (unabhängig von Corona), sondern auch durch die Zugangsbeschränkungen für Männer/Begleitpersonen in den Kreißsälen vieler Krankenhäuser.

Digitalisierung

Dass Home-Schooling und Home-Office möglich wurden, ist u.a. der sehr schnellen Umsetzung der Digitalisierung zu verdanken, auch wenn diese längst nicht in allen Regionen durch funktionsfähiges Internet realisierbar war. Auch in der Stadtverwaltung Bramsche wurden sehr schnell Möglichkeiten geschaffen, an Dienstbesprechungen, Seminaren und Fortbildungen vom PC am Arbeitsplatz aus teilzunehmen. Ebenso wurde die EDV für die Mitarbeitenden so eingerichtet, dass in der Hochphase der Corona Infektionen ein Schichtbetrieb im Rathaus durchgeführt werden konnte (Arbeit zuhause / Arbeit im Rathaus). In der Folge wurde die Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit außerhalb der Dienstgebäude“ fertig gestellt. Damit wurde und wird es Mitarbeitenden ermöglicht, unter entsprechenden Voraussetzungen bis zu 40% ihrer wöchentlichen Arbeitszeit von zuhause aus zu erledigen. Die Einsparung von Fahrtzeiten und die flexible Gestaltung der Arbeitszeit zuhause erhöht signifikant die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Dies



erfordert allerdings auch Respekt und Vertrauen im Kollegenkreis und darf auf keinen Fall zu altherkömmlichen Vermutungen führen, dass Schreibtischarbeit „am Küchentisch“ erledigt werden würde.

Öffentliche Veranstaltungen

Die Hygienemaßnahmen in der Corona Pandemie haben die Durchführung von Veranstaltungen weitgehend ausgehebelt. Dies hat auch die Gleichstellungsarbeit in der Öffentlichkeit erheblich beeinflusst. Wenn Veranstaltungen geplant und dann nicht durchgeführt werden konnten, hatte dies sicherlich Auswirkungen auf die Motivation in der Arbeit. Dies betrifft jedoch grundsätzlich alle Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung. Auch die Mehrbelastung des Personals durch einen erhöhten Krankenstand in der Corona Pandemie sollte wertgeschätzt werden.

Der nächste Gleichstellungsbericht (2022-2024) ist 2025 vorzulegen. Die jetzige Gleichstellungsbeauftragte wird dann nicht mehr im Amt sein, jedoch die möglichen Vorbereitungen für die Berichterstellung gewährleisten.

Die kooperative und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Politik und Gleichstellungsbeauftragter hat im Berichtszeitraum für eine gute Arbeitsatmosphäre gesorgt, die auch in Zukunft weiter fortgesetzt werden soll.