

Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Neuenkirchen

Berichtszeitraum 2019 – 2022

Vorgelegt von

Samtgemeindebürgermeister Christoph Trame,

Gleichstellungsbeauftragte Annika Hussart,

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

Inhaltsangabe

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

1. Vorwort des Samtgemeindebürgermeisters

Liebe Bürgerinnen und Bürger,
sehr geehrte Interessierte,

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

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

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

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

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

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

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

Christoph Trame

Samtgemeindebürgermeister

2. Rechtliche Grundlage und Relevanz

Dieser Bericht erfüllt die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG)¹. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist nach § 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung ein Verfassungsauftrag. „Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.

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

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

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

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

Der vorliegende Bericht ist der zweite Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Neuenkirchen und berücksichtigt die Jahre 2019 bis 2022.

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

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

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

3. Samtgemeinde Neuenkirchen

3.1. Gemeindestruktur

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

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

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

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

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

3.2. Einwohnerinnen und Einwohner

Samtgemeinde Neuenkirchen

Gesamt	Männlich	Weiblich
10.853	5.497	5.356
	50,65 %	49,35 %

Stichtag 31.12.2022

Die Verteilung von Männern und Frauen im nördlichen Osnabrücker Land ist relativ ausgeglichen. Insgesamt teilt sich die Bevölkerung in 50,2 % Männer und 49,8 % Frauen auf. Die Anzahl diverser Personen ist den Statistiken nicht entnehmbar.

Pendler in der Samtgemeinde Neuenkirchen

Landesamt für Statistik Niedersachsen
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort
 und Pendler über verschiedene Grenzen in Niedersachsen (Gebietsstand: 1.1.2020)

Überschrittene Grenze: Insgesamt*
 Geschlecht: Insgesamt*
 Stichtag: 30.06.2021*

Hinweis: 2011 bis 2016 Stand: Revision 2017 (siehe auch "Zusatz-Info")

Niedersachsen Statistische Region* Kreis*, Große Stadt* Einheits-/Samtgem.* Mitgliedsgemeinde*	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
	wohnt und arbeitet am Ort	Einpendler	Auspendler	Pendler- saldo
	1	2	3	4
459404 Neuenkirchen, SG	802	1747	3566	-1819

Quelle: Auswertungen aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Pendler in den Mitgliedsgemeinden

Landesamt für Statistik Niedersachsen
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohn- und Arbeitsort
 und Pendler über verschiedene Grenzen in Niedersachsen (Gebietsstand: 1.1.2020)

Überschrittene Grenze: Insgesamt*
 Geschlecht: Insgesamt*
 Stichtag: 30.06.2021*

Hinweis: 2011 bis 2016 Stand: Revision 2017 (siehe auch "Zusatz-Info")

Niedersachsen Statistische Region* Kreis*, Große Stadt* Einheits-/Samtgem.* Mitgliedsgemeinde*	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
	wohnt und arbeitet am Ort	Einpendler	Auspendler	Pendler- saldo
	1	2	3	4
459026 Merzen	254	521	1362	-841
459027 Neuenkirchen	446	992	1498	-506
459032 Voltlage	102	234	706	-472

Quelle: Auswertungen aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

3.3.Beteiligungstruktur der Räte

Der Rat der Samtgemeinde Neuenkirchen setzt sich bis zum 31.10.2021 aus 27 Mandatsträgerinnen und -trägern zusammen. Davon sind sechs Ratsfrauen, was einen Frauenanteil von 22,2 % entspricht.

Seit dem 01.11.2021 setzt sich der Rat der Samtgemeinde Neuenkirchen aus 26 Mandatsträgerinnen und -trägern zusammen. Davon ebenfalls sechs Ratsfrauen, was einen Frauenanteil von 23 % entspricht.

In der Gemeinde Merzen liegt der Anteil der Ratsfrauen bei vier gewählten Mandatsträgerinnen von insgesamt 15 Ratsmitgliedern bei einer Quote von 26,6 %. In der Gemeinde Neuenkirchen wurden von den 13 Mandatsträgern ebenfalls 4 Frauen gewählt, dies entspricht einer Quote von 30,7 %. Der Rat der Gemeinde Voltlage besteht aus 11 gewählten Mandatsträgern, wovon drei weiblich sind. Hier liegt die Quote somit bei 27,3 %

3.4.Zur Bedeutung der Geschlechterverteilung in politischen Gremien

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

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

Im Hinblick auf kommende Kommunalwahlen sind hier einmal mehr alle Akteure der Kommunalpolitik gefragt, entsprechende Akquise anzustreben durchzuführen.

3.5.Personalstruktur der Verwaltung

Zum Stichtag 31.12.2022 waren in der Kernverwaltung der Samtgemeinde, inklusive Außenstellen mit Bauhof, Schulsekretariaten und -hausmeistereien, 52 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren 34 weiblich und 18 männlich.

In der Nachmittagsspielgruppe im Kindergarten Neuenkirchen und in der pädagogischen Mitarbeit in den Schulen sowie in der Drehscheibe sind weitere 15 Beschäftigte im Einsatz, wovon 1 männlich und 14 weiblich sind.

Hinzu kommen regelmäßig noch

2 Stellen für Auszubildende als Verwaltungsfachangestellte

5 Stellen im Bundesfreiwilligendienst in der Jugendpflege, an den drei Grundschulen und in der Goode-Weg-Oberschule

23 Mensa- und Reinigungskräfte und 15 Pflegearbeiter/-innen

Insgesamt sind 112 Personen in einem regelmäßigen Arbeitsverhältnis mit der Samtgemeindeverwaltung, 25 männlich, 87 weiblich.

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

Die 52 Beschäftigten der Kernverwaltung sind in unterschiedlichen, sehr individuellen Zeitmodellen tätig. 30 Personen arbeiten Vollzeit, weitere 22 Personen sind in Teilzeit tätig, nur eine Person arbeitet im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung.

	Insgesamt	Weiblich	Männlich
Angestellte in vollzeit/-naher Beschäftigung	4	4	0
Teilzeit 15 - 30 Wochenstunden	15	15	0
Teilzeit < 15 Wochenstunden	2	2	0
Geringfügig Beschäftigte	1	0	1
	22		

Die Männer der Kernverwaltung sind alle in Vollzeit beschäftigt, während weniger als die Hälfte der weiblichen Belegschaft in Vollzeit oder vollzeitnah arbeitet. Allerdings wurden bei den 9 Führungspositionen, die im Verhältnis der Besetzung/Köpfe 4 männlich zu 5 weiblich besetzt sind, auch Positionen geschaffen, die in Teilzeit ausgeführt werden.

Anzumerken wäre weiterhin, dass es außerhalb der Kräfte der Kernverwaltung einen hohen Anteil von geringfügiger Beschäftigung gibt. Von den 60 Kräften sind mit 44 Verträgen mehr als die Hälfte in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt, meist als Reinigungs- oder Pflegearbeiter/-in oder in der Betreuung eingesetzt, 12 sind männlich.

3.6.Zur Bedeutung der Gleichstellung in der Personalpolitik der Verwaltung

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

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

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

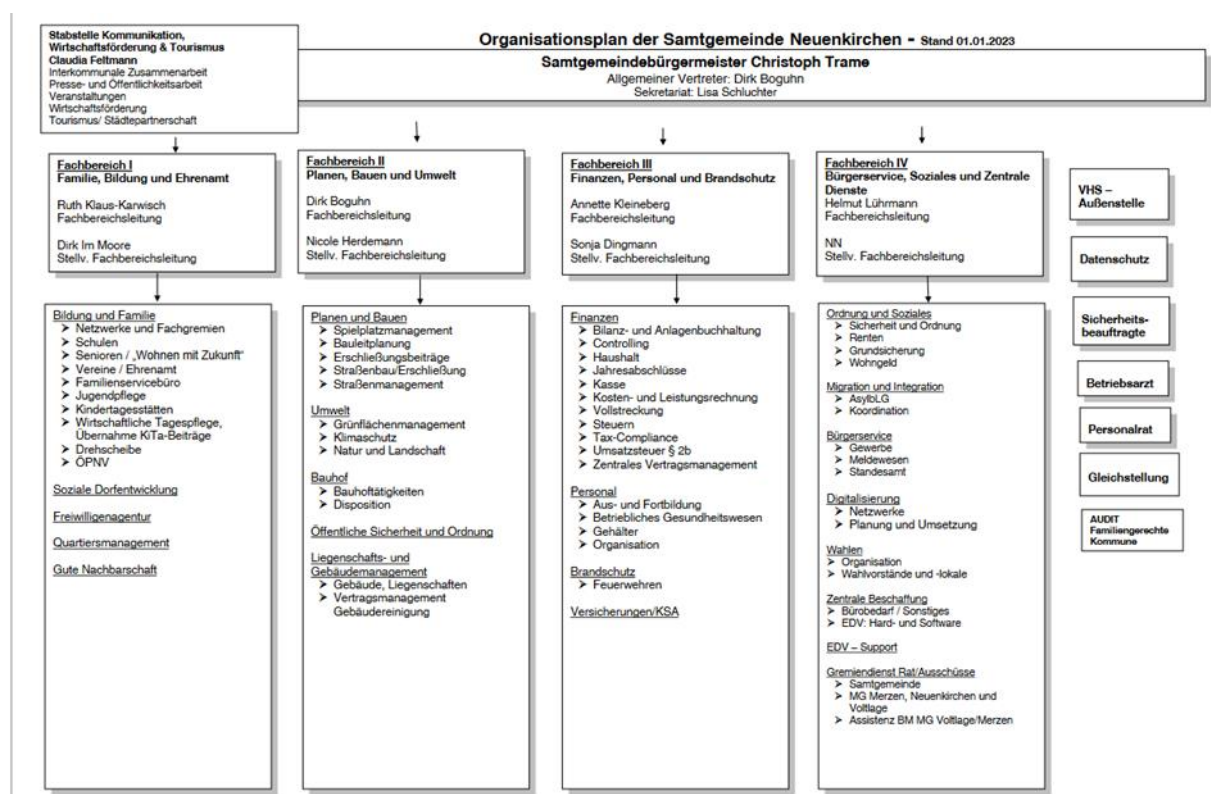
Für den Bereich der geringfügig Beschäftigten wäre als Aufgabe an die Personalverantwortlichen wünschenswert, weiterhin mit den Mitarbeitenden offen über die Auswirkungen eines Mini-Jobs zu sprechen, denn ein voll sozialversicherungspflichtiges Angestelltenverhältnis bietet dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin im Rahmen der gesetzlichen Versicherungen eine Absicherung, insbesondere auch im Krankheitsfall und Alter.

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

4.1. Aufbau der Verwaltung

Die Verwaltung der Samtgemeinde besteht aus vier Fachbereichen mit jeweils einer Fachbereichsleitung und einer Stellvertretung. Innerhalb der Fachbereiche sind keine weiteren Hierarchien aufgebaut. Ausnahme ist der Bauhof, der im Fachbereich II „Planen, Bauen und Umwelt“ angesiedelt ist. Hier gibt es eine Bauhofleitung mit fünf Mitarbeitenden.

Abbildung 3: Organisationsplan der Samtgemeinde Neuenkirchen seit dem 01.01.2023



4.2. Führungsaufgaben

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

- Ziele werden dazu in einem Organisationsentwicklungsprozess weiterentwickelt. Führung soll zukünftig anhand eines Leitbildes erfolgen, zukünftige Führungskräfte sollen für die neuen Aufgaben befähigt werden und die Verwaltung zukunftssicher, attraktiv und familiengerecht aufstellen. Ein Fokus liegt dabei auch auf der Förderung von Frauen nach der Übernahme von Führungsaufgaben und -positionen.
- Wichtig ist uns als Führung auch die Förderung eines schnellen Wiedereinstiegs z. B. durch Abbau von Barrieren sowie diskriminierungsfreie und gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung, in der Teilzeittätigkeit, Telearbeit, Eltern- und Pflegezeiten nicht negativ gewertet werden.
- Die Samtgemeinde Neuenkirchen als Arbeitgeber verfügt über ein umfassendes Instrumentarium zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das selbstverständlich gleichermaßen für Frauen und Männer gilt. Die wachsende Anerkennung und Unterstützung engagierter Väter wird seitens der Verwaltungsleitung besonders begrüßt. Aus Arbeitgeberperspektive führt die Familientätigkeit zu einem Zugewinn an Erfahrung und sozialer Kompetenz und kann auch zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, dem Erhalt und der Bindung von Fachkräften dienen.

4.3. Fachaufgaben der Fachbereiche

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

4.3.1. Fachbereich I

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

Familien, die den Spagat zwischen Berufstätigkeit, Kindererziehung und der Pflege kranker Angehöriger bewältigen müssen.“⁴

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

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

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

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
KiTas und Schulen	
Ausbau des Betreuungsangebotes in Kitas und Krippe	jede Mitgliedsgemeinde verfügt über Kiga und Krippengruppen, bei weiterhin steigendem Bedarf. Aktuell wurde 2022 die Kindertagesstätte St. Hildegard mit 5 Gruppen im Merzen errichtet. Zurzeit wird in Neuenkirchen die Kindertagesstätte der HpH mit 5 Gruppen gebaut.
Ausbau der Betreuungszeiten in Kitas und Krippe	jede Mitgliedsgemeinde verfügt über Sonderöffnungszeiten über die Regelöffnungszeit hinaus, Das Ganztags-Angebot in den Kigas und Krippen muss weiter ausgebaut werden.
Einrichtung von Spielkreisen	Es gibt auf Samtgemeindeebene Spielkreise um zum einen die Kinder an den Kindergarten zu gewöhnen, zum anderen um die Eltern, in der Regel Mütter, zu entlasten.
Ausbau des Ganztagsangebotes an allen Schulen in SG-Trägerschaft	2014: Einrichtung in NK, 2017: Einrichtung in Merzen. Seither kontinuierliche Steigerung des Bedarfs. Seit 2018: Vorbereitung der Einrichtung des Ganztages in der GS Voltlage, Bedarfsabfrage

⁴ <https://www.neuenkirchen-os.de/Base/Structure/Category/View/ID/413>

Investitionen der Samtgemeinde in die Ganztagsbetreuung an den Schulen	Unterstützung aller Schulen in der Samtgemeinde durch Aufstockung des finanziellen Budgets für Projekte und Maßnahmen anhand von Kooperationen mit AG-Anbietern sind gestiegen, um ein qualitativ hochwertiges Ganztags-Angebot zu schaffen.
Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Jugendpflege (aufgrund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020-2022 fanden alle Maßnahmen in der Jugendpflege in eingeschränkter Form statt)	
Fortführung Mädels-Treff Wunsch: Einführung Jungs-Treff	Schaffung einer entwicklungs- und geschlechtergerechten Anlaufstelle für die Arbeit mit Jugendlichen in den Gemeinden vor Ort. Eine männliche Betreuungskraft für einen Jungs-Treff ist leider nicht verfügbar.
Durchführung von Aktionen zum Anti-Gewalt-Tag Zum Beispiel: Durchführung von Selbstverteidigungskursen und Teilnahme an der Aktion „Kinderherzen sind zerbrechlich“ des Hilfetelefons.	Bewusstseins-schaffung für Missstände zum Thema Häusliche Gewalt, mit Jugendlichen beider Geschlechter ins Gespräch kommen
Verschiedene Aktionen, die für beide Geschlechter bewusst gleichermaßen zugänglich sind als Chance, Zugänge zu schaffen.	Aufbau dieser Maßnahmen, mit dem Ziel Rollenklischees aufzubrechen. Beispiel: „Zukunftstag“ bzw. Girls-Day / Boys-Day
In allen Texten (auf Plakaten, Pressemitteilungen etc.) wird auf eine gendergerechte und leichte Sprache geachtet	Adäquate Ansprache der gemeinten Personen
Ferienspaßprogramm für Jugendliche unter Beteiligung der Jugendlichen in einer eingerichteten Arbeitsgruppe als Ergebnis der Jugendkonferenz gemeinsam erarbeitet	Perspektiven von Jungen und Mädchen konnten direkt in das Programm einfließen
Jährliche Feier zum Weltkindertag	Kinderrechte werden in den Vordergrund gestellt. Auf Missstände soll aufmerksam gemacht werden.
Jugendkonferenz	Beteiligung von Kindern und Jugendlichen, für die Nachhaltigkeit regelmäßig zu verankern.
Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Dorfküche Voltlage	
Offener Dorftreffpunkt	Die Dorfküche ist als Dorftreffpunkt für alle Menschen geöffnet.

	In Zukunft sollen nach Möglichkeit noch mehr Veranstaltungen, die zur Gleichstellung beitragen, angeboten werden.
Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Freiwilligenagentur	
Familienfest am 24.09.2022	Durch die Freiwilligenagentur und weiteren Mitarbeiter:innen der Samtgemeinde in Zusammenarbeit mit örtlichen Schulen, Einrichtungen, Institutionen, Vereinen und Ehrenamtlichen, konnte 2022 das erste Familienfest in der Samtgemeinde Neuenkirchen gefeiert werden. Das Fest sollte mit dem Programm alle Menschen in allen Altersgruppen ansprechen.
Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Soziale Dorfentwicklung	
„Mit Rad binnendör“ am 28.08.2022	Ehrenamtliche haben mit Unterstützung der Mitarbeiter:innen der Verwaltung eine Fahrradtour durch die Samtgemeinde Neuenkirchen organisiert. Alle Interessierte konnten kostenlos an dieser Fahrradtour teilnehmen, die auf der Strecke viele Aktionen bot.

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

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

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Familienservicebüro	
Ausbau Betreuungsangebot Kindertagespflege-Kleinsteinrichtung Großtagespflegestellen	Kindertagespflegepersonen bieten alternativ zur Kinderkrippe und auch außerhalb von Kita und Schule Betreuung an, ggf. auch an Wochenenden, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter umzusetzen.
Netzwerktreffen „Frühe Hilfen“ zweimal im Jahr	Im Netzwerk Frühe Hilfen suchen Akteurinnen und Akteure bestmögliche Wege Mütter und Väter auf dem Weg zur Elternschaft und als Eltern von Neugeborenen gut zu unterstützen. Im Netzwerk vertreten sind die örtlichen Hebammen, ÄrztInnen, Kitaleitungen, Fachdienst Jugend, Kinderschutzbund, um nur einige zu nennen, und das Familienservicebüro der Samtgemeinde Neuenkirchen als Organisatorin und Schnittstelle.
Wohnortnahe „Offene Eltern-Kind-Gruppen“ Während des Treffens gibt es Anleitung und Anregungen zu Sing- und Sprachspielen mit Bewegungsanteilen für die Kleinsten mit ihrer Mutter/ihrem Vater	Angebote nehmen Väter und Mütter in den Blick. Dabei geht um die Förderung und Stärkung der Mutter-Kind-Bindung/Vater-Kind-Bindung, Der Austausch die soziale Vernetzung und das Knüpfen sozialer Kontakte sind gewinnbringend für Mütter und Väter!
Babybesuchsdienst Mütter und Väter werden vom Babybesuchsdienst mit einem persönlichen Glückwunschschreiben zur Geburt ihres Kindes begrüßt und ein Besuchstermin wird mitgeteilt.	Eltern werden von Anfang an mit ihrem Neugeborenen gut informiert! Die Babybesucherin bringt nützliche Geschenke für das Baby vorbei und gibt wertvolle Tipps zu regionalen und überregionalen Angeboten für Mütter und Väter!
Beratung Alleinerziehender wegen spezieller Notlage bei Frauen.	Soziale Notlagen: verschiedene KooperationspartnerInnen, „Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) oder Frauenhaus, SKF, etc. In der Beratung werden Netzwerke genutzt und entsprechend weitervermittelt.
Beratung alleinerziehender aufgebaut wegen spezieller Notlage bei Frauen.	Soziale Notlagen: verschiedene KooperationspartnerInnen, wie Frau Placke vom Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) oder Frau Barthels vom Frauenhaus, SKF, etc.

	In der Beratung werden Netzwerke genutzt und entsprechend weitervermitteln.
Ferienbetreuung für Grundschulkinder	In den Grundschulen wird eine Ferienbetreuung für Grundschüler angeboten, damit Mütter und Väter Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander vereinbaren können. Dabei ist insbesondere für Alleinerziehende dieses Angebot unverzichtbar!
Elternberatung zum Thema Vereinbarkeit Familie	Mütter und Väter werden zum Angebot der Kinderbetreuung, insbesondere zur Kindertagespflege beraten, denn hier können Familien individuelle Betreuungszeiten für ihr unter dreijähriges Kind buchen. Auch für die Ü3 Kinder und Schulkinder gibt es ein umfassendes Angebot. Das flexible Betreuungsangebot der Kindertagespflege ermöglicht Familien, Vätern und Müttern, mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Ausübung ihrer Tätigkeit. Gleichzeitig wird das Ganztagsbetreuung an Kindergärten und Schulen fortlaufend ausgebaut, um das Betreuungsangebot zu optimieren. Dennoch wäre wünschenswert, dass mehr Plätze für die Randstundenbetreuung ergänzend zu Kita und Schule geschaffen werden, ggf. im Rahmen von Kindertagespflege. Gerade im Schichtdienst in der Kranken- und Altenpflege fehlen Fachkräfte und auch in anderen Bereichen. Die Organisation der Kinderbetreuung für Eltern, die im Schichtdienst arbeiten, insbesondere für Alleinerziehende, ist eine weiterhin Herausforderung.
Akquise von Kindertagespflegepersonen:	Frauen und auch Männer für die Tätigkeit als Kindertagespflegeperson zu begeistern, auch Großeltern, ist enorm wichtig, um den Mangel an Fachkräften in der Erziehungsbranche aufzufangen. Für einige Frauen war die Qualifizierung zur Kindertagespflegepersonen ein neuer beruflicher Einstieg nach langer Familienphase. Ihre Chance, jetzt für wertvolle Erziehungsarbeit Pflegegeld zu bekommen und als qualifizierte

	Kindertagespflegeperson tätig zu sein, ist eine neue berufliche Herausforderung und ein guter Einstieg ins Erwerbsleben. Männer werden ebenso ermutigt, diese Aufgabe zu übernehmen. Das Selbstbewusstsein der Frauen und Männer zu stärken, um sich von starren Rollenbildern zu emanzipieren, ist notwendig in der Beratung zur Tätigkeit als Kindertagespflegeperson.
--	--

4.3.2. Fachbereich II

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

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

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

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

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei allen Baumaßnahmen, in allen Planungsschritten	Schaffung eines lebenswerten, inklusiven Umfeldes für Menschen aller Generationen
Ausweisung von Wohnbauland	Bedarfs- und nachfragegerechte Schaffung von Wohnflächen, Förderung von Wohneigentum für Familien

Festsetzungen der Bauleitplanung tragen aktuellen Bedarfslagen Rechnung und werden sprechend beraten und ausgestaltet.	Ermöglichung einer bedarfsgerechten Gestaltung von Gebäuden, auch unter Aspekten geänderter Lebensansprüche in verschiedenen Bevölkerungsgruppen und der demografischen Entwicklungen (altersgerechtes Wohnen, Mehrgenerationen-Wohnen, Single-Haushalte)
Grundsätzliche Ausweisung und Ausstattung von Spielplatzflächen in Neubaugebieten, Unterhaltung von Spielplatzflächen in der Samtgemeinde	Herstellung eines familienfreundlichen Umfeldes
Verbesserung der Beleuchtungssituation, durch Umstellung auf LED-Beleuchtung, Überprüfung der Standard-Vorgaben und ggf. Nachrüsten in nicht ausreichend ausgeleuchteten Abschnitten	Barrierefreiheit und Sicherheitsgefühl verbessern

4.3.3. Fachbereich III

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

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

Folgende Maßnahmen können angegeben werden:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Beratung mit Gleichstellungsbeauftragten: - Finanzstatistik lässt bisher eine Rückführung auf geschlechterspezifische Ungleichheiten nicht zu. - Auftrag, die Einführung von möglichen Kennzahlen zu prüfen, mit dem bei der Priorisierung von Investitionen die Maßgaben eines Gender Budgeting beachtet werden können.	Bei der Gestaltung des Budgets ist darauf zu achten, dass die Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt werden. Wem nutzen die Investitionen? Wofür wird Geld ausgegeben?
Beim Erweiterungsbau des Feuerwehrhauses in Merzen sind entsprechend geschlechteranteilig getrennte Räumlichkeiten für Frauen (Umkleide-, Waschraum, Duschen) realisiert worden.	Es ist ein Signal, dass Frauen in der Freiwilligen Feuerwehr in Neuenkirchen herzlich willkommen und offensichtlich direkt in die Truppe integrierbar sind, wie männliche Kollegen. In Neuenkirchen sind 6 Frauen in der Feuerwehr tätig, in Merzen sind 2 Frauen in der Feuerwehr

	tätig, in Voltlage gibt es keine Frauen in der Feuerwehr.
Es sollte weiterhin für Frauenbeteiligung in der Feuerwehr geworben werden. Z.B. vorstellbar sind offene Übungsabende speziell für Frauen, die mit Hinweis in Zeitung/Werbung in SG Aktuell bekannt gemacht werden, Fotos und Berichte der Neuenkirchener und Merzener Feuerwehrfrauen veröffentlichen.	Frauen werden bei jeder Maßnahme bzgl. der Feuerwehr besonders in den Blick genommen.

4.3.4. Fachbereich IV

Im Fachbereich IV sind viele spezifische Fachaufgaben der kommunalen Gemeindeverwaltung zugeordnet. Dazu gehört u.a. der Bürgerservice, das Sozialamt, das Ordnungsamt, die Gremienarbeit sowie die Aufgaben der Zentralen Dienste, wozu die zentrale Beschaffung, die IT und die EDV gehören.

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

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

Folgende nahmen hat der Fachbereich IV angegeben:

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Flüchtlingssozialarbeit (aufgrund der Corona-Pandemie in den Jahren 2020-2022 fanden alle Maßnahmen in der Flüchtlingssozialarbeit in eingeschränkter Form statt)	Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gleichermaßen. Feier wurde ausgerichtet in der Mensa/Jugendtreff Neuenkirchen
Fest der Kulturen	Beteiligung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen gleichermaßen. Feier wurde ausgerichtet in der Mensa/Jugendtreff Neuenkirchen

Organisation von Sprachkursen und Bereitstellen mehrsprachiger Informationen	Sprache als Schlüssel zur Integration. Herstellung gleicher Chancen für alle. Teilhabe ermöglichen.
Durchführen von interkulturellen Kochabenden	Das Miteinander der verschiedenen Kulturen fördern. Das gemeinsame Tun, der Austausch und das gegenseitige Lernen stehen im Vordergrund
Bürgerbüro	
Im Bürgerbüro der Samtgemeinde Neuenkirchen sind Männer unterrepräsentiert.	Abbau von Unterrepräsentanz wird angestrebt
Gremiendienst	
Der Gremiendienst findet vermehrt in den Abendstunden statt.	Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin zu Fördern wird verstärkt darauf geachtet, Sitzungen zu familienfreundlichen Zeiten zu terminieren.
IT u. Digitalisierung	
Technische Voraussetzungen für das Arbeiten im Home-Office schaffen	Suggestive Ausstattung aller Arbeitsplätze mit einem mobilen Endgerät, welches flexibel und ortsunabhängig eingesetzt werden kann (Home-Office)

5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Nach §§ 8-9 NKomVG soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu „beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt [...] an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.“

Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

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

5.1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros

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

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

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

Die Stelle der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wurde zum 01.10.2021 mit einer externen Kraft neu besetzt. Die vorherige Gleichstellungsbeauftragte hat alle erforderlichen Unterlagen und Informationen zu bisherigen Aktionen und ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt ohne eine längere Vakanz für den Berichtszeitraum von 2019-2021. Aufgrund des personellen Wechsels können im vorliegenden Bericht nur Maßnahmen und Aktivitäten aufgeführt werden, die nach dem 01.10.2021 durchgeführt wurden.

5.2. Beschreibung und Bewertung der Zusammenarbeit mit Verwaltung und Politik

- Eine regelmäßige Austauschmöglichkeit mit und regelmäßige Ansprechbarkeit der Samtgemeindebürgermeisterin und später dem Samtgemeindebürgermeister ist eingerichtet.
- Ein Austausch mit dem Bereich Personal (insbesondere Einstellungsverfahren und andere Personalentscheidungen) findet bedingt statt.
- Ein Austausch mit Fachbereich Familie, Bildung, Ehrenamt findet statt.
- Insgesamt besteht über alle Fachbereiche hinweg eine grundsätzliche Ansprechbarkeit, Kooperationsbereitschaft oder eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in beiderseitiger Unterstützung und Ergänzung.
- Eine Teilnahme an der Fachbereichsleitungsrunde ist aufgrund der Ehrenamtlichkeit nicht möglich.

5.3. Interne Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Besuch von Einstiegs- Qualifizierungsmaßnahmen für Gleichstellungsbeauftragte	Handlungskompetenz der Gleichstellungsbeauftragten

5.4 Externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

	Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Vernetzung	Beteiligung an Netzwerken der Gleichstellungsbeauftragten - Nordkreis - LAG über Newsletter und Verteiler und Vertreterinnen	Durch eine regionale und überregionale Vernetzung und Zusammenarbeit können gleichstellungspolitische Themen öffentlichkeitswirksamer platziert werden. Der kontinuierliche Austausch mit anderen

	- BAG über Newsletter und Verteiler und Vertreterinnen	kommunalen Gleichstellungsbeauftragten verbessert zudem die Qualität der Arbeit in der eigenen Kommune und stärkt die persönlichen Handlungskompetenzen.
	Aufbau lokaler Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten, Kennenlernen von Ansprechpersonen, Vorstellung Gleichstellung und Identifizierung von gemeinsamen Themen	
	Maßnahme	Ziele und Auswirkungen
Aktionen	Aktionen zum Anti-Gewalt-Tag Taschen, Flyer und Gummibärchen verteilt.	Sensibilisierung der Öffentlichkeit und Enttabuisierung des Themas „Häusliche Gewalt“ und „Kinderherzen sind zerbrechlich“, Bekanntmachung von Hilfsangeboten für Betroffene
	Aktion zum internationalen Weltfrauentag Bericht auf der Homepage veröffentlicht, bei der Ausstrahlung des Kinofilms „Wunderschön“ mitgewirkt	Allgemeine Information zum internationalen Weltfrauentag
	Informationsfahrt für Frauen aus dem Nordkreis	Aufgrund der Corona-Pandemie ist die Frauenfahrt leider von 2019-2022 ausgefallen
	Themenabend „Möglichkeiten der Entlastung für Familien“ Fand aufgrund von zu wenig Teilnehmenden nicht statt	Entlastungen für Familien vorstellen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erlangen
	Angebot eines Infoabends im Familienzentrum gemeinsam mit dem örtlichen Familienservicebüro zum Thema Familienarbeit während der Corona-Pandemie	Referentin Frau Schmidt von der Kath. Fabi Osnabrück stellt Gleichstellungsaspekte in der Familienarbeit vor, um für dieses Thema Mütter und Väter zu sensibilisieren.
	Elterngeld	Austausch mit dem SKF und dem LKOS, ob vor Ort in der Drehscheibe in Neuenkirchen eine Beratung angeboten werden kann. Abstimmung mit dem FSB und Thematisierung im Netzwerk „Frühe Hilfen“, da die Zuständigkeit der Elternberatung beim Landkreis liegt und insofern dort Gespräche anstehen.

6. Resümee und Ausblick

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

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

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

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

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

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

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

Ebenso können aus dem Bericht auch für den Personalbereich der Verwaltung (→ Kapitel 0) Anknüpfungspunkte gefunden werden, die über die bereits behandelten oder angestrebten Maßnahmen hinausgehen. Der Diskurs über Grundsätze der Personalpolitik wurde in Teilen bereits über den aktuellen Prozess der Organisationsentwicklung angestoßen. Darin sind beispielsweise Führungsaufgaben und -verständnis ausformuliert worden und Führen in Teilzeit sowie Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte rücken in den Fokus. Wie die Verwaltung als attraktiver, moderner Arbeitsgeber glaubhaft nach innen und außen auftreten kann und sich auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet, wären Fragen, die auch auf die Bereiche „Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf“ sowie „Chancengleichheit“ Auswirkungen haben. Auf Basis der bisher zugänglichen Personaldatenbetrachtungen bleibt es scheinbar wichtig, über die Konsequenzen von Mini-Jobs zu informieren, an der Auflösung von Stereotypen mitzuwirken und über die ganz unterschiedlichen Ansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gleichberechtigt zu informieren und diese entsprechend zu regeln. Zielformulierungen können mit dem Instrument des Gleichstellungsplans unterstützt werden.

Es ist ersichtlich, dass der Anteil der Frauen in den Räten der Samtgemeinde niedrig ist – zu niedrig um eine gleichberechtigte Repräsentanz der weiblichen Perspektive in allen Gremien und Ausschüssen zu gewährleisten (→ 0). Dabei wäre es als ein Gewinn für die Kommune und die Verwaltung anzusehen, wenn mehr Frauen Aufgaben in politischen Ämtern und in Entscheidungs- und Lenkungsorganen übernehmen würden. Es bleibt für alle Beteiligten eine Aufgabe, die entsprechenden Repräsentanzen zu ermöglichen und schon jetzt die Weichen für die kommende Kommunalwahl zu stellen.

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

Neuenkirchen, 07. Juni 2023

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

Christoph Trame
Samtgemeindebürgermeister

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