



GLEICHSTELLUNGSBERICHT

DER GEMEINDE WALLENHORST

2019-2021



Gleichstellungsbericht der Gemeinde Wallenhorst 2019–2021

Bericht des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen der Gemeinde Wallenhorst zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung und deren Auswirkungen

Bericht nach § 9 Abs. 7 NKomVG

Übersicht

1. Vorwort
2. Stand der Umsetzung des Verfassungsauftrags dargestellt an den Maßnahmen und Auswirkungen der Führungs- und Fachaufgabe der einzelnen Fachbereiche und der Wirtschaftsförderung der Kommune im Berichtszeitraum
 - 2.1. Maßnahmen und Auswirkungen im FB I
 - 2.2. Maßnahmen und Auswirkungen im FB II
 - 2.3. Maßnahmen und Auswirkungen im FB III
 - 2.4. Maßnahmen und Auswirkungen im FB IV
 - 2.5. Maßnahmen und Auswirkungen in der Wirtschaftsförderung
3. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
 - 3.1. Grundsätze der Zusammenarbeit
 - 3.2. Gesetzlicher und kommunaler Auftrag
 - 3.3. Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
 - 3.4. Zuständigkeit
 - 3.5. Arbeitsbedingungen und Ausstattung
 - 3.6. Aufgabenerledigung und Anforderungen
 - 3.7. Gesellschaftliche Gleichstellung auf lokaler und überregionaler Ebene
 - 3.8. Interne Maßnahmen und Auswirkungen der Gleichstellung
 - 3.9. Externe Maßnahmen der Gleichstellung
 - 3.10. Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen (BAGSO-Pilotkommune, Frauen/Familien und die Pandemie, Personalentwicklung, Seniorenpolitik als Querschnittsaufgabe verstehen)
 - 3.11. Fazit der Gleichstellungsbeauftragten
4. Ausblick

Erläuterungen:

NKomVG = Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz

NGG= Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz

Wallenhorst, den 1. März 2022

Vorwort

Als unterste staatliche Ebene ist die Kommune verpflichtet, den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Im Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Damit ist der Kommune eine aktive Rolle in der Herstellung der Gleichberechtigung zugewiesen, der sie nachkommen muss.

Die Kommune ist als erste politische Ebene vor Bundesländern und Bund für die konkrete Lebensumwelt sowie für das Gelingen von Gleichstellung von hoher Bedeutung. Auch für die kommunale Ebene gilt die Erkenntnis: Kein Politikfeld ist geschlechtsneutral, sondern jedes Feld kann Benachteiligungen mildern oder sogar aufheben, aber auch verstärken. Dieser Bericht knüpft an den Vorläuferbericht über den Zeitraum von 2016 – 2018 an.

Auf dem Weg in eine geschlechtergerechtere Gesellschaft kommt der Kommune daher eine wichtige Rolle zu. Sie muss den Wandel organisieren und die Bedingungen dafür schaffen, dass Geschlechtergerechtigkeit im Alltag gelebt werden kann. Ob die Gleichstellung der Geschlechter im Alltag funktioniert, hat viel damit zu tun, welche Infrastruktur die Kommune zur Verfügung stellt, welche Unterstützung sie Familien anbietet und wie sie die wirtschaftliche Aktivität von Frauen fördert.

Moderne kommunale Gleichstellungspolitik ist mehr als Frauenförderung. Als Geschlechterpolitik ist sie Gesellschaftspolitik im weitesten Sinne, denn sie berührt zahlreiche Politikfelder wie Bildung, Arbeit und Gesundheit. Hier geraten auch die Männer in den Blick – nicht nur als Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern als Menschen mit Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.

Moderne Gleichstellungspolitik nimmt zunehmend nicht nur das Individuum in den Blick, sondern die Strukturen, die seine Entscheidungen prägen, seine Handlungsspielräume definieren und auf diese Weise die Geschlechterverhältnisse prägen. So stellt moderne Gleichstellungspolitik / Geschlechterpolitik, wenn sie wirksam umgesetzt werden kann, eine große Triebkraft für politische Innovationen in der Kommune dar.

Kommunen als öffentliche Verwaltungen haben eine Vorbildfunktion. Ihnen stehen verschiedene Möglichkeiten der gleichstellungspolitischen Steuerung zur Verfügung. Als Infrastrukturgeberin stellt die Kommune öffentliche Dienste im Sinne der Daseinsvorsorge für Bürgerinnen und Bürger bereit. Als Arbeitgeberin beschäftigt die Kommune mittlerweile mehr Frauen als Männer, allerdings mit erheblichem Nachholbedarf in beruflich attraktiven Positionen. Als Wirtschaftsakteurin vergibt die Kommune Aufträge an Privatunternehmen und kann dabei Einfluss auf die Gleichstellung in den Unternehmen ausüben. Ebenso kann sie mit der Wirtschaftsförderung gleichstellungspolitische Zielsetzungen erreichen.

Kommunen können also ihre Rolle dazu nutzen, mehr Geschlechtergerechtigkeit vor Ort herzustellen.


Bürgermeister


Gleichstellungsbeauftragte

Fachbereich I Bürgerservice und Soziales

Verantwortlich für den Bereich Bürgerbüro, Schule, Kultur und Jugend, Soziales, Sicherheit und Ordnung, Jugendzentrum

Leitung: Rüdiger Mittmann
Stellvertretung: Petra Lanwert

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Optimierung der Beleuchtung von öffentlichen Parkplätzen:	Erhöhung der Sicherheit in der dunklen Jahreszeit für Besucherinnen und Besucher	Hofstelle Duling
Beleuchtung von 16 Bushaltestellen	Erhöhung der Sicherheit für die Fahrgäste	Ausleuchtung weiterer Bushaltestellen besonders im Außenbereich
Einrichtung weiterer Krippenplätze für 0-2 Jährige: Regenbogenkindergarten: 15 Plätze Krippe St. Anna: 75 Plätze	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Andreaskindergarten in 2022: – 15 weitere Plätze Johanneskindergarten Rulle 2024 – 30 weitere Plätze
Frühbetreuung der Schülerinnen und Schüler	Die zuverlässige Betreuung der Schülerinnen und Schüler ist eine Maßnahme zur Steigerung der Familienfreundlichkeit und dient der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Grundschule Lechtingen ab August 2022
Angebot eines ausschließlichen Mittagessens an allen sieben Wallenhorster Schulen ohne die Verpflichtung, am Ganztage teilzunehmen.	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Fortlaufende Maßnahme

Ganztagsbetreuung an allen sieben Wallenhorster Schulen von montags bis donnerstags	Die Betreuung der Schülerinnen und Schüler ist eine Maßnahme zur Steigerung der Familienfreundlichkeit und dient der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Fortlaufende Maßnahme
Ganztagsbetreuung in allen acht Wallenhorster Kindertagesstätten	Steigerung der Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	mit bedarfsorientierten Angeboten für Früh- und Spätdienste.
Angebote der kommunalen Jugendpflege im Ferienspaß	Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen von Mädchen und Jungen Mädels und Muttis-Fahrt nach Norderney Grillen für Kerle - Kochen für Jungen Kindergeburtstage	Beim Kindergeburtstagsangebot der kommunalen Jugendpflege wird das Programm nach Wunsch auf eine Jungengruppe oder eine Mädchengruppe zugeschnitten.
Paritätische Besetzung des Jugendzentrums	Geschlechterspezifische Beratungsangebote der kommunalen Jugendpflege	Die Jugendlichen können frei wählen, ob sie mit einem Berater oder einer Beraterin reden möchten. Wiederbesetzung der Stelle für die in Elternzeit befindliche Kollegin mit einer Frau .
für Feuerwehrfrauen im neuen Feuerwehrhaus Rulle	Steigerung der Quote weiblicher Kräfte	Bau von Umkleide- und Sanitärräumen
Frauentreff für geflüchtete Frauen, EU-Bürgerinnen und Wallenhorsterinnen	Frauen können sich untereinander mit ihren Wünschen, Bedürfnissen und Fähigkeiten austauschen.	Begegnungsraum schaffen

Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Im Team Soziales sind Männer unterrepräsentiert, nachdem eine Kollegin im Jahr 2020 die Elternzeit angetreten hatte	Abbau von Unterrepräsentanz	die Stelle mit einem Mann besetzt
Im Team Ordnung sind Männer unterrepräsentiert, nachdem eine Kollegin im Jahr 2021 gekündigt hatte	Abbau von Unterrepräsentanz	die Stelle mit einem Mann besetzt.
In der freiwilligen Feuerwehr Wallenhorst sind seit einigen Jahren Frauen tätig. Ortsfeuerwehr Rulle: vier Frauen Ortsfeuerwehr Wallenhorst: eine Frau	Abbau von Unterrepräsentanz	Beide Ortsfeuerwehren werden zukünftig weitere Frauen zur Feuerwehrfrau ausbilden. Mehrere Mädchen sind in die Jugendfeuerwehr aufgenommen worden.

Fachbereich II Planen, Bauen, Umwelt

Verantwortlich für den Bereich Planung, Flächenmanagement, Straßen- und Tiefbau, Ver- und Entsorgung und das Klärwerk

Leitung: Claudia Broxtermann
 Stellvertretung: Johannes Glathe

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Entwicklung eines barrierefreien öffentlichen Straßenraums	<p>Z: Alle Bürgerinnen und Bürger sollen sich im öffentlichen Raum barrierefrei und gleich bewegen können</p> <p>Z/A: Förderung des Sicherheitsempfinden für Frauen</p> <p>Z/A: Erhöhung der Verkehrssicherheit der nicht motorisierten Verkehrsarten, da insbesondere Frauen öfter mobilitätsbehindert sind, da sie den größeren Anteil der Elternzeit nehmen, häufiger mit Kleinkindern und Kinderwagen/Fahrrad unterwegs sind.</p>	<p>Fortlaufend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abbau von Angsträumen durch Beauftragung von Beleuchtungskonzepten in zentralen Bereich im Rahmen von Baumaßnahmen • Barrierefreier Ausbau von wichtigen Wegebeziehungen und ortsverbindenden Straßen • Absenken der Bürgersteige an markanten Querungsstellen. <p>Umsetzung Radverkehrskonzept</p>
Steuerung des Demographischen Wandels	<p>Z: Schaffung von Wohnraum für Menschen, die es sonst auf dem Wohnungsmarkt schwer haben: Menschen in Armut, ältere Menschen, alleinstehende Menschen, das sind insbesondere Frauen</p> <p>Z/A: Immer mehr Menschen leben alleine. Daher sollen auch immer</p>	<p>Entwicklung von Vergabekriterien für Investoren auf fremde und gemeindlichen Grundstücken, d.h. anteilige Vergabe von Wohnungen mit Mietpreisbindung,</p> <p>Entwicklung von Wohnbaugebieten mit unterschiedlichen Wohnraumangebot, wie Einfamilienhäuser, Mehrfamilienhäuser mit bezahlbare Wohnungen</p>

	wieder Möglichkeiten der Begegnungen im öffentlichen Raum geschaffen oder bestehende aufgewertet werden.	<p>Entwicklung eines Mehrgenerationenplatzes, der von alle Schichten und Altersgruppen genutzt werden kann.</p> <p>Verbesserung der Aufenthaltsqualität in zentralen Bereichen der einzelnen Ortsteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sanierung Wallenhorster Zentrum • Dorferneuerung Rulle • Neue Platzgestaltung des Erich-Kästner-Platzes in Hollage • ISEK Hollage • Rahmenplanung „Grüne Wiese“
Steuerung des Einzelhandels und der Nahversorgung im Gemeindegebiet	Z/A: Auch fußläufig sollen älteren Menschen und damit insbesondere Frauen, Sortimente des täglichen Bedarfs einkaufen können, Geschäfts- und Einkaufsbereiche sollen zu belebt und zu Begegnungsstätten werden	Unterstützung von Projekten im zentralen Versorgungsbereich
Beteiligungsverfahren im Rahmen von Planungsprozessen	Z/A: Maßnahmen und Projekte werden immer komplexer. Ziel soll es sein, alle Bürgerinnen und Bürger jeder Altersgruppe und jeder Schicht am Planungsprozess teilnehmen zu lassen. Durch einen breit angelegten Planungsprozess sollen auch die Belange von Frauen in den Blick genommen werden.	<p>Abstimmung aller größeren Maßnahmen mit dem Seniorenbeirat und dem Forum für Menschen mit Behinderung</p> <p>Organisieren von Zukunftswerkstätten und Workshops für alle</p> <p>Beteiligung von Vereine und Verbände</p>
Öffentlichkeitsarbeit in öffentlichen Räumen und auf öffentlichen Plätzen	Z/A: Bekanntheitsgrad von renommierten Frauen fördern, um die Vorbildfunktion für Frauen/von Frauen zu stärken	Für die Auswahl von Straßennamen und Platznamen werden auch renommierte Frauen vorgeschlagen
Bau der neuen Kläranlage	Geschlechterberücksichtigung für die Zukunft und Besuchende	Schaffung von Sanitäranlagen für beide Geschlechter im neuen Sozialgebäude der Kläranlage

Maßnahmen in der Führungsaufgabe im FB II

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Besetzung von Stellen im Fachbereich	Bestrebung der paritätischen Besetzung im gesamten Fachbereich	In den Teamsitzungen sind alle Meinungen gefragt und die Teams werden wenn möglich paritätisch besetzt.
Verteilung von Aufgaben und Projektleitung	Im Fachbereich sollen auch Frauen Führungsaufgaben und Projektleitungen übernehmen	Übertragung von Projektleitung an weibliche Teilzeitkräfte
Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsplätzen	Männer und Frauen im Fachbereich sollen im gleichen Maße an der Erziehung der Kinder und der Pflege von Angehörigen teilhaben.	Beschäftigung von Teilzeitkräften Kururlaub für Männer Elternzeit für Männer Mobiles Arbeiten
Personalentwicklung	Motivation zur Weiterbildung Förderung der persönlichen Qualifikation	Fortlaufend: Abstimmung von Fortbildungsveranstaltungen in den einzelnen Teams

Fachbereich III Finanzen und Dienstleistungen

Verantwortlich für den Bereich Kämmerei, Kasse, Gebäudebewirtschaftung, Baubetriebshof und EDV

Leitung: Florian Lüttkemöller

Stellvertretung: Frank Carré

Das Aufgabenspektrum im Fachbereich III ist in weiten Teilen bestimmt durch rechtliche Vorgaben ohne gleichstellungsrelevante Bezüge.

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Anforderung geschlechterneutraler Ansprache in Stellenausschreibungen	(Z) Gerade in Berufen mit deutlichen Unterrepräsentanzen soll gerade auch das unterrepräsentierte Geschlecht angesprochen werden (A) Abbau von Unterrepräsentanzen	
Stellenbesetzung	(Z) Verstärkte Berücksichtigung unterrepräsentierter Geschlechter im Stellenbesetzungsverfahren (A) Abbau von Unterrepräsentanzen	
Förderung von Teilzeitmodellen	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf	
Förderung von Elternzeit	(Z) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	

Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Förderung flexibler Arbeitszeit- und Anwesenheitsabsprachen	(Z) Ermöglichung von individuellen Arbeitszeit- und Anwesenheitsmodellen im Rahmen der geltenden Dienstvereinbarungen zur Förderung von Familie/Pflege und Beruf und der Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit bei der Gemeinde Wallenhorst	
Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen	(Z) Förderung unterrepräsentierter Geschlechter durch Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie	
Mitarbeitergespräche / Führen durch Ziele	(Z) In Mitarbeitergesprächen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf aufzeigen sowie die klare Akzeptanz herausstellen	

Fachbereich IV Personal und Organisation

Verantwortlich für den Bereich Ortsrecht, Rats- und Öffentlichkeitsarbeit, Städtepartnerschaften, Wahlen, zentrale Dienste, zentrale Vergabestelle, Personalverwaltung

Leitung: Marlies Albers
 Stellvertretung: Andrea Wellmann

Maßnahmen in der Fachaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
<u>Ortsrecht, Rat- und Öffentlichkeitsarbeit</u> Versuch der Verwendung gendgerechter Sprache in der Außendarstellung (Pressemeldungen, Internetauftritt), bei der innerbehördlichen Arbeit und in gemeindlichen Richtlinien	Z: Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsalltag, Vermeidung von Missverständnissen durch unpräzise Formulierungen, Prägung einer besseren und gerechteren Wahrnehmung von Frauen	Weiterentwicklung der Verwendung gendgerechter Sprache
Optimierung des gemeindlichen Internetauftritts	Z: Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zur Nutzung des gemeindlichen Internetauftrittes	Optimierung eines barrierearmen Internetauftritts
Unterstützung des Forums der Menschen mit Behinderung	Z.: Bindeglied zwischen den Menschen mit Behinderung und der Politik / Gemeinde Wallenhorst	Weitere Unterstützung des Forums
<u>Personalentwicklung</u> Beachtung der Unterrepräsentanzen im Stellenbesetzungsverfahren im Hinblick auf Entgeltgruppen unter Beachtung der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz	Z: Abbau von Unterrepräsentanzen	Optimierung des Auswahl- und Ausschreibungsverfahrens
Flexiblere Arbeitszeitmodelle	Z.: Bessere Vereinbarkeit im Hinblick auf Familie und Beruf bzw. Beruf und Pflege Die Gemeinde Wallenhorst bietet seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle an. Die Arbeitszeiten liegen von Montag – Freitag zwischen 7:00 Uhr und 19.30 Uhr.	Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle

	Die Öffnungszeiten für die Bürgerinnen und Bürger müssen jeweils von den zuständigen Teams gewährleistet werden.	
Teilzeit	Neben der flexiblen Arbeitszeit ist die Möglichkeit, Teilzeit in sehr breit gefächerten Varianten zu arbeiten, eine Chance, die es besonders Menschen mit Betreuungsaufgaben ermöglicht, schnell wieder in ihren Beruf zurückzukehren.	Weiterentwicklung flexibler Teilzeitmodelle
Mobiles Arbeiten	Z.: Mobiles Arbeiten soll dort ermöglicht werden, wo es gewünscht und möglich ist. Es soll auch einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf leisten	Bereitstellung von Arbeitsplätzen mit der Möglichkeit der mobilen Arbeit. Insbesondere auch, wenn das familiäre bzw. pflegerische Umfeld es erfordert.
Gewährung von Elternzeiten für Mütter und Väter nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	Z: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Weiterführung der Gewährung von Elternzeiten
Spezifische Fortbildungsangebote	Z.: Förderung der persönlichen Qualifikation/Motivation	Fortführung der Fortbildungsangebote
Angebot zur Teilnahme am Zukunftstag für Mädchen und Jungen (Niedersachsen) Bundesweiter "Girl's Day" bzw. "Boy's Day"	Z.: Gewährung von Einblicken in den Berufsalltag für Schülerinnen und Schüler der Klassen 5 bis 10, Kennenlernen von Berufen, die nicht geschlechtstypisch sind (z. B. Frauen auf dem Bauhof, dem Wasserwerk oder den Kläranlagen) Die Berufswelt öffnen „für Mädchen“ in Männerberufen (z. B. Bauhofmitarbeiterinnen, Gärtnerinnen u. a.), für Jungen in „typischen Frauenberufen“ (z. B. Erzieher u. a.) - Einblicke gewähren in bestimmte Berufe .	Weitere jährliche Durchführung des Zukunftstages
Gleichstellungsplan	Z.: Ein wichtiges Instrument auf dem Weg zur Zielerreichung ist der seit dem 01.01.2012 nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vorgeschriebene Gleichstellungsplan , der von der Gemeinde Wallenhorst als ein Instrument der Personalentwicklungsplanung aufzustellen ist und in dem verbindliche Quoten für die	

	<p>Stellenbesetzungen festzulegen sind.</p> <p>Der Gleichstellungsplan umfasst einen statistischen Teil mit einem Erhebungsbogen (Ist-Zustand) und einen Fluktuationsbogen (Planung) sowie einen textlichen Teil mit Erläuterungen. Die Vorschriften über den Gleichstellungsplan verwirklichen das moderne Führungskonzept des Führens mit Zielvereinbarungen.</p> <p>Bislang hat die Gemeinde Wallenhorst vier Gleichstellungspläne aufgestellt und vom Rat beschlossen.</p>	
--	--	--

Maßnahmen in der Führungsaufgabe

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
<p>Im Fachbereich Personal und Organisation werden flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle angeboten und realisiert. 50 % der Mitarbeitenden sind teilzeitbeschäftigt. Vielfach werden mehrere Instrumente zu flexiblen Arbeitszeitmodellen kombiniert angewendet.</p> <p>50 % der Mitarbeitenden streben an, mobil zu Arbeiten.</p>	<p>Arbeitszeiten werden nach Rücksprache mit der Fachbereichsleitung so gestaltet, dass sowohl die Interessen der Gemeinde Wallenhorst gewahrt werden als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege gelingen kann. Z.B. werden Arbeitszeiten teamintern so verteilt, dass Mitarbeitende an bestimmten Tagen nachmittags bzw. abends arbeiten und dafür an anderen Tagen ggf. nur vormittags.</p> <p>Arbeitszeitreduzierungen führen auch zur Umorganisation von Aufgaben, Arbeitsabläufen und Aufgabeninhalten innerhalb der Teams. Bei sich verändernden Wünschen zur Teilzeitbeschäftigung wird z.B. im Rahmen von Personalkapazitätsbetrachtung und Prüfung der Aufgabenverteilung sowie der Geschäftsprozesse für den jeweiligen Fall geprüft, ob das angestrebte Modell umsetzbar ist. Ggf. werden notwendige Umstrukturierungen vorgenommen. Mobiles Arbeiten wird dort ermöglicht, wo es gewünscht und umsetzbar ist. Zur Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle oder von Teilzeitmodellen sowie zum mobilen Arbeiten werden interne Abstimmungen gesucht und Gespräche geführt, um den Wünschen der Mitarbeitenden entgegen zu kommen. Das Ergebnis solcher Gespräche ist vielfach eine flexible, eigenverantwortliche Ausgestaltung der Arbeitsorganisation im Team.</p>	<p>Fortführung der Maßnahme</p>
<p>Teamgespräche</p>	<p>Regelmäßige wöchentliche Teamgespräche steigern die Arbeitseffizienz und die Motivation der Mitarbeitenden.</p>	<p>Fortführung der Maßnahme</p>
<p>Mitarbeitendengespräche</p>	<p>Regelmäßige jährliche Mitarbeitendengespräche bieten die Möglichkeit, mit den Mitarbeitenden in Kontakt zu treten, Kurskorrekturen vorzunehmen</p>	<p>Fortführung der Maßnahme</p>

	<p>und die Weichen für einen reibungslosen Arbeitsablauf zu stellen.</p> <p>Durch den Dialog mit den Mitarbeitenden wird das Risiko von Fehleinschätzungen minimiert, echte Problemlösungen erzielt und Konflikte vermieden.</p>	
Führen durch Ziele	<p>Durch jährliche Zielvereinbarungen mit dem Team, Teile des Teams oder einzelnen Team-mitarbeitenden wird die Erreichung der Unter-Verwaltungsziele ermöglicht. Dabei werden die individuellen Ziele berücksichtigt und die Teamziele gefördert. Es wird eine Übereinstimmung der Verwaltungsziele mit den Team- und Mitarbeitendenziele angestrebt. Voraussetzung ist eine offene und funktionierende Kommunikations- und Informationskultur.</p>	Fortführung der Maßnahme

Maßnahmen in der Fachaufgabe Wirtschaftsförderung

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen „WirtschaftsTalk Wallenhorst“ für Unternehmen.	Beteiligung von Frauen als Referentinnen, um Verantwortung und Führungsübernahmen aufzuzeigen.	Auch zukünftig werden Frauen als Referentinnen beteiligt.
Durchführung der jährlichen nichtöffentlichen Veranstaltung „Treffpunkt Wirtschaft“ für Unternehmen, Institutionen, Politik und Privatpersonen..	Beteiligung von Frauen als Referentinnen, um ein besonderes Wirtschaftsthema fachlich vertieft vorzustellen	Auch zukünftig werden Frauen als Referentinnen beteiligt.
Führen des regionalen Unternehmensnetzwerkes „Erfolgreich durch Personalmanagement – Wallenhorst macht mehr!“ Eine Wallenhorster Unternehmensberaterin wird als Kooperationspartner beteiligt.	In Unternehmen werden häufig Frauen im Aufgabengebiet Personalmanagement eingesetzt und ihnen auch die Leitung der Aufgabe übertragen. Durch die Beteiligung einer Frau bei der Organisation und fachlichen Durchführung des Netzwerkes, wird auch innerhalb des Netzwerkes der Stellenwert von Frauen in der Wirtschaft verdeutlicht.	Das Netzwerk wird fortgeführt.
Betreuung von Unternehmen in der Gemeinde Wallenhorst.	Unterstützung von Frauen bei Unternehmensgründungen und der langfristigen Unternehmensentwicklung.	Fortführung der Aufgabe Wirtschaftsförderung.
Besuch von Frauen gegründeten Unternehmen.	Aufzeigen von Führung und Verantwortung von Frauen in Unternehmen.	Fortführung der Aufgabe Wirtschaftsförderung.
Erstellung eines Konzeptes zur besonderen Unterstützung von Frauen bei der Unternehmensgründung.	Verstärkung der Unternehmensgründung von Frauen.	Ausbau eines Netzwerkes von Berater/-innen. Prüfung ob ein gesonderter Coworking Space für Frau geschaffen werden kann.
Nutzung von gendergerechter Sprache im Projekt ILEK Hufeisen.	Respektvolle Ansprache aller Geschlechter.	Dauerhafter Hinweis auf Nutzung respektvoller Sprache.
Verteilung von fair gehandelten Rosen am Weltfrauentag 08.03.2021 in Pflegeeinrichtungen.	In Pflegeeinrichtungen sind überwiegend Frauen tätig. Für die besonderen Belastungen durch die Corona Pandemie wird eine Dankeschön gesagt.	Durchführung ähnlicher Maßnahmen.

<p>Notwendige Berücksichtigung von Frauen in der Lokalen Aktionsgruppe in dem zu erarbeitenden Regionalen Entwicklungskonzept in der neu zu schaffenden Region LEADER Hufeisen.</p>	<p>Umsetzung des Erlasses vom 15.06.2021 des Landes Niedersachsen, der einen Frauenanteil von mindestens 30 % vorsieht.</p>	<p>Dauerhafte Berücksichtigung des Frauenanteils in der regionalen Kooperation mit Kommunen und Institutionen aus den Bereichen Wirtschaft und Soziales.</p>
---	---	--

3. Bericht der Gleichstellungsbeauftragte

3.1 Grundsätze der Zusammenarbeit

Der Bericht soll mit seinen Erläuterungen einen Überblick über die Themenbereiche und Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Wallenhorst geben. Die gleichstellungsrelevante Arbeit hat den Fokus darauf gerichtet, für strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu sensibilisieren, auf Missverhältnisse aufmerksam zu machen und Chancen für Frauen und Männer aufzuzeigen. Die tägliche Praxis zeigt, dass viele Maßnahmen unter Berücksichtigung von Aspekten durchgeführt werden, die beiden Geschlechtern gerecht werden.

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, familiengerechte Arbeitsbedingungen, gleicher Lohn bei vergleichbarer Qualifikation, mehr Frauen in Führungspositionen und Politik, gesicherte Hilfen für Frauen in Notlagen und bei häuslicher Gewalt werden weiterhin die Themen sein, denen die Gleichstellungsbeauftragte mit gezielten Maßnahmen begegnen muss. Vorhandene Gleichstellungsdefizite und neue Herausforderungen in vielen Bereichen machen deutlich, dass lokale Gleichstellungspolitik auch zukünftig unverzichtbar bleibt.

Unterstützung erfährt die Gleichstellungsbeauftragte durch viele Akteurinnen und Akteure, die unterschiedliche Kompetenzen und Ressourcen einbringen und damit unverzichtbare Beiträge zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wallenhorst leisten. Die Beispiele über gemeinsame Projekte, Maßnahmen und Kooperationen sollen daher auch zeigen, wie die Gleichstellungsbeauftragte bei der täglichen Arbeit unterstützt wird (siehe interne und externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten).

Gleichstellung muss sich einmischen, muss Fragen stellen, aber die Gleichstellungsbeauftragte muss nicht eine Expertin in allen Themenbereichen sein. Hier gilt es mitzudenken und den Einsatz für die Gleichberechtigung von allen zu fordern.

3.2 Gesetzlicher und kommunaler Auftrag

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich verankert in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Durch die Ergänzung des Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 wird ein Staatsziel normiert, durch das die staatlichen Organe angehalten werden, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Der Auftrag an kommunale Gleichstellungsbeauftragte unterscheidet sich lokal - sowohl quantitativ als auch qualitativ - sehr stark, da sie individuell von Politik, Gesellschaft und Verwaltung vorgegeben werden und sich an den Bedarfen vor Ort richten. Die Aufgabenwahrnehmung in dem Querschnittsbereich Gleichstellung für Frauen und Männer sowie Frauenpolitik wirkt in den verwaltungsinternen wie auch in den externen Bereich. Das NKomVG in Niedersachsen schreibt vor, dass in kreisfreien Städten und Kommunen ab 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Verpflichtung besteht, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Kommunen definieren die Regelungen der §§ 8 und 9 NKomVG mehrheitlich oft als das Maximum für Gleichstellungsarbeit. Sie beschreiben aber nur das Minimum. Nach dem Konnexitätsprinzip beteiligt sich das Land Niedersachsen mit der Hälfte der Stelle. In den Haushalt fließen jährlich ca. 20.000,-€ ein.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte haben den Auftrag, den Blick für die Gleichberechtigung in allen kommunalen Organen und Gremien zu weiten, die Kommune bei der Umsetzung des Verfassungsauftrags zu unterstützen und dabei auch die Rolle einer „Wächterin“ einzunehmen. Dazu sind ihr vom Gesetzgeber umfassende Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte eingeräumt. Kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind aber meist Einzelkämpferinnen. Die Beschäftigungsbedingungen von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten entsprechen nicht dem Aufgabenvolumen. Die Festlegung der Rahmenbedingungen (tatsächlicher Arbeitsumfang, Art und Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Einsetzung einer Stellvertretung, personelle, räumliche und finanzielle Ausstattung) sollen unter Berücksichtigung des Verfassungsauftrags aufgrund der örtlichen Verhältnisse und Erfordernissen getroffen werden. Hier hat die Gemeinde Wallenhorst eine große Chance, die kommunale Gleichstellungsarbeit zu stärken.

3.3 Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Zur Sicherstellung der Querschnittsaufgaben ist sie keinem Fachbereich zugeordnet. Nach dem NKomVG § 9 ist sie dem Bürgermeister zugeordnet. Damit hat die Gleichstellungsbeauftragte keinen Vorgesetzten. Der bisherige Wortlaut „untergeordnet“ erweckte den Anschein, dass die Gleichstellungsbeauftragte dem HVB bei der Erfüllung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte hierarchisch untergeordnet sei.

In § 9 Abs. 2 b NKomVG diene die Änderung der Klarstellung, da durch die aktuelle Fassung der Vorschrift nicht hinreichend deutlich wird, dass sich das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, einen bestimmten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu nehmen, auch auf die beschließenden Ausschüsse nach besonderen Rechtsvorschriften bezieht. Es wäre systemwidrig, der Gleichstellungsbeauftragten dieses Recht in den Ausschüssen nach § 73 NKomVG nicht einzuräumen.

Ein Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes Niedersachsen (AZ 5 ME 130/15) hat klargestellt, dass sich aus dem § 9 Absatz 2 Satz 2 NKomVG eine Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten ergibt, tätig zu werden. Eine Option, sich mit bestimmten Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen nicht zu beschäftigen, besteht für die Gleichstellungsbeauftragte nicht. Der niedersächsische Landtag hat in der Drucksache 17/5423 Seite 31 klargestellt, dass diese Regelung über die umfassende Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass sie ihre Aufgabe erfüllen kann, zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Die Landesregierung schließt sich der Auffassung des OVG an, dass es sich um ein Pflichtrecht der Gleichstellungsbeauftragten handelt und ihr damit kein Ermessen hinsichtlich des „Ob“ der Mitwirkung nicht zusteht. Sie kann nur über das „wie“ in ihrer Beteiligung entscheiden. Diese reicht von einer Beteiligung in einer Arbeitsgruppe, über eine Stellungnahme, über Gespräche mit Führungskräften, der Teilnahme an bestimmten Fachausschüssen bis hin zum Einbringen eigener Themen in die Ausschüsse oder den Rat. Entscheidungen und Beschlüsse von Verwaltung und Vertretung, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht nachweislich mitgewirkt hat, sind sofern sie Auswirkungen auf die Gleichberechtigung haben können, nicht rechtskräftig und anfechtbar. Dies gilt besonders für Personalangelegenheiten.

Durch Gesetz ist die Gleichstellungsbeauftragte fachlich weisungsfrei und dadurch befugt, in eigener Verantwortung zu entscheiden, ob es sich um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt und wie sie sich beteiligen will. Die Zuständigkeit umfasst auch repräsentative Aufgaben und die Vertretung der Gemeinde Wallenhorst nach außen. Überregional ist die Gleichstellungsbeauftragte in

unterschiedlichen Funktionen innerhalb der LAG, KAG, der Region Weser-Ems-Süd und des Nordkreises beteiligt. Durch die Vernetzung werden die differenzierten gesellschaftsrelevanten Themenstellungen adäquat im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung umgesetzt.

Hervorstechend für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragten ist die fachliche Weisungsungebundenheit als Recht zu bestimmen, was in welchem Umfang zu welcher Zeit erledigt wird. Die gibt der Gleichstellungsbeauftragten eine Ausnahmestellung innerhalb der öffentlichen Verwaltung. Hinzu kommt das Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit. Weitere Rechte wie das Akteneinsichtsrecht, das Widerspruchs- und Klagerecht sowie Teilnahme- und Rederecht in politischen Gremien durchbrechen die Grundprinzipien der öffentlichen Verwaltung. Der Gleichstellungsbeauftragten stehen nur deshalb diese Möglichkeiten offen, weil sie keine Entscheidungsbefugnisse aus ihrer Amtsausführung heraus hat, sondern stets als Beraterin, Wächterin und Mahnerin fungiert.

Gleichstellungsbeauftragte sehen sich oft damit konfrontiert, trotz aller gesetzlichen Grundlagen die Sinnhaftigkeit ihres Arbeitsbereiches verteidigen zu müssen. Deshalb ist es von großer Bedeutung, in der Verwaltung auch die Chancen von Gleichstellungsarbeit immer wieder zu thematisieren.

3.4 Zuständigkeit

Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich für die verwaltungsinternen Angelegenheiten und für die externen Tätigkeiten aus dem NKomVG und aus dem NGG . Das NKomVG ist hierzu weit gefasst und beinhaltet, dass die Gleichstellungsbeauftragte „bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mitwirkt, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben.“ Da es nur sehr wenige Arbeitsfelder in der Kommune gibt, die nicht einen geschlechterwirksamen Aspekt beinhalten, kann die Gleichstellungsbeauftragte überall dort tätig werden, wo sie eine Gleichstellungsrelevanz erkennt. Die Zuständigkeit erstreckt sich damit auf gesellschaftliche Themen wie z.B. Erwerbstätigkeit, Bildung, Familienpolitik, Wirtschaftsförderung, Soziales, Kultur, Gesundheit, Altern oder auch die Digitalisierung. Ihr Auftrag endet dort, wo die Kommune selbst keine Zuständigkeit hat.

3.5 Arbeitsbedingungen und Ausstattung

Die Verwaltungsleitung sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten (siehe letzten Bericht) und unterrichtet sie rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer Aufgaben Erforderliche, d.h. rechtzeitige Information und Einbindung in verwaltungsinterne Prozesse und Planungen noch vor dem Personalrat. Die Hauptamtlichkeit und die Weisungsungebundenheit der Gleichstellungsbeauftragten sind dabei wichtige Faktoren.

In den Leitsätzen für Führung und Zusammenarbeit in der Verwaltung steht in Leitsatz 11:

„Führungskräfte tragen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gemeindeverwaltung bei.“

Hier wird deutlich, dass die zur Umsetzung der Ziele notwendigen Maßnahmen nicht im Verantwortungsbereich einer Gleichstellungsbeauftragten liegen können. Vielmehr ist eine solche Politik Teil der Gesamtkompetenz einer kommunalen Verwaltung. Zu ihrer Umsetzung müssen geschlechterpolitische Instrumente implementiert werden, die zu einer kontinuierlichen Analyse, Zielformulierung, Maßnahmenplanung und deren Evaluation verhelfen.

Die Verantwortung für die konkreten Zielsetzungen trägt der Rat der Gemeinde Wallenhorst, die Verantwortung für die effektive Umsetzung trägt die Verwaltung mit ihren Fachabteilungen. Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten im Prozess der Anwendung dieser Instrumente ist prinzipiell begrenzt. Da bei ihr aber in der Regel das Wissen um die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Bereichen konzentriert ist, sollte sie als Expertin für Geschlechterfragen bei der Analyse hinzugezogen werden. Zu einem flächendeckend erfüllten Standard ist der Ansatz einer querschnittsorientierten Gleichstellungspolitik allerdings noch nicht geworden.

Hier wurde schon im letzten Berichtszeitraum die gleichstellungsrelevanten Auswirkungen in den Beschlussvorlagen von der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen. Dies wird hier erneut betont, wie wichtig der Blick aller Fachbereiche und der Politik bei jeder Maßnahme ist. Ein Leitfaden für die Gleichstellungsrelevanz ist bereits erarbeitet.

Moderne Gleichstellungspolitik braucht ein rechtliches Fundament, einen politischen Willen und einen angemessenen strukturellen Rahmen. Gesichert sein müssen Ressourcen, Verfahrens-befugnisse, Entscheidungskompetenzen, die Wissensinfrastruktur und das fachlich qualifizierte Personal.

3.6 Aufgabenerledigung und Anforderungen

Gleichstellungsbeauftragte sind Beraterinnen, Initiatorinnen und Begleiterinnen wichtiger politischer Prozesse. Deshalb müssen sie einem hohen Anforderungsprofil entsprechen, um die beschriebenen Querschnittsaufgaben wahrnehmen zu können. Von konzeptionell-strategischen Handlungskompetenzen über Fähigkeiten im Projekt- und Netzwerkmanagement, Fähigkeiten in Gesprächsführung, Moderation und Beratung bis hin zu Konfliktfähigkeit, Rollenbewusstsein und Reflexionsfähigkeit verlangt das Berufsbild hohe Kompetenzen.

Die Komplexität der Aufgabenerledigung in der Gleichstellungsrelevanz ist sehr groß. Sie umfasst Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen und Genderfragen, beinhaltet strategische und konzeptionelle Entwicklungen, das Planen und Initiieren von Veranstaltungen und Projekten, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Repräsentationsaufgaben. Beratungen in gesellschafts-relevanten Angelegenheiten und psychosozialen Fragen gehören ebenso zum Kerngeschäft. Anhand des Themenspektrums zu den aktuellen Arbeitsthemen und mit Blick auf neue gesellschaftlich relevante Themen zeigt sich für das Berufsfeld der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ein hoher Qualifikations- und Kompetenzbedarf. Sie müssen sich in vielfältige Politikfelder einarbeiten und qualifizieren, zu deren Breite es in der herkömmlichen Verwaltung kaum ein Pendant gibt. Darüber hinaus müssen sie Führungsqualitäten besitzen, wenn sie etwa mit gleichstellungs-politischen Anliegen in Politik und Verwaltung etwas bewegen wollen. Diese thematische Vielfalt ist gleichzeitig ein Beleg dafür, mit welcher hoher qualitativer Kompetenz diese Berufsgruppe bereits ausgestattet ist. Die gegenwärtigen Arbeits- und Bezahlstrukturen sowie das mangelnde Berufsprofil passen allerdings kaum dazu. Für beide Kategorien – Arbeitszeit und Tarif – führt das in den Kommunen offenbar zu willkürlichen, individuellen politischen Entscheidungen. Diesen großen Spielraum gibt es für keine andere Berufsgruppe innerhalb der Verwaltung.

Als Gleichstellungsbeauftragte blicke ich besonders auf die Herausforderungen und Anforderungen für Frauen, Familien, Senioren und Seniorinnen. Diese Gruppen waren und sind inzwischen einem zweijährigen Stresstest durch die Corona-Pandemie unterworfen. Im Familienbereich wurde aus den alten 3 K „Kinder, Küche, Karriere“ die neuen 3 H: „Haushalt, Homeoffice, Homeschooling“. Im Seniorbereich rückte das Thema soziale Isolation und Einsamkeit stark in den Vordergrund. Es betraf nicht nur Bewohner und Bewohnerinnen in den Seniorenwohnanlagen, sondern auch immer mehr die älteren Menschen in ihrer Häuslichkeit.

Viele Frauen waren besonders von Jobverlust betroffen oder haben Teilzeitarbeit ausweiten müssen oder aber der Minijob brach weg. Existenzielle Sorgen, Stress und in gehäuften Fällen auch Gewalt waren Folgen.

Gleichzeitig gab es auch ermutigende Zeichen einer neuen partnerschaftlichen Arbeitsteilung und der Wechsel ins Homeoffice und eine damit veränderte Arbeitskultur in manchen Berufsfeldern bieten auch neue Chancen für Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Ich möchte auch diese Aspekte des Lebens in der Pandemie sorgfältig auswerten. Sie sind in den extra Themenbereichen benannt.

Interne Gleichstellung in der Verwaltung - Mitwirkung und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung und wirkt mit bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei der Umsetzung von Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männer haben können. Nach dem NKomVG ist eine Mitwirkung bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen der Verwaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgeschrieben. Darüber hinaus können individuelle Schwerpunktbereiche durch die Gleichstellungsbeauftragte behandelt werden. Da deren Beteiligung und Mitwirkung bei kommunalen Aufgaben umfangreich ist und gleichwohl Kapazitäten für den externen Bereich in der Gemeinde Wallenhorst bereitgestellt werden müssen, können nicht aktiv alle Prozesse begleitet werden. Daher werden Prioritäten und Schwerpunkte bei der Aufgabenwahrnehmung gesetzt.

Grundsätzliche Personalangelegenheiten laut Gesetz

- Personalwesen (z.B. Personalentwicklungskonzepte, Fortbildungskonzeptionen)
- Personaleinsatz und Personalerfordernisse
- Art und Weise interner und externer Stellenausschreibungen
- Beurteilungsverfahren und -richtlinien
- Einstellungen und Umsetzungen
- Auswahl und Verfahren bei Beförderungen
- Übertragung anderer Tätigkeiten, insbesondere in Führungsfunktionen
- Kündigungen durch die Verwaltung (u.a. auch in der Probezeit)
- Disziplinarangelegenheiten
- Aufstiegszulassungen
- Umstrukturierungen/ Organisationsänderungen in Fachbereichen
- Änderungen Geschäftsverteilungs- und Organisationspläne
- Stellenplanangelegenheiten (Einrichtungen, Ablehnungen, Änderungen)
- Analytische Stellenbewertungen
- Handlungspläne, kommunale Aktionspläne
- Konzeptionen
- Generelle Arbeitszeitenregelungen
- Änderungen/ neue Dienstvereinbarungen (z. B. Mobiles Arbeiten)

Personalentscheidungen und Auswahlverfahren

Bei personellen Maßnahmen und Entscheidungen ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß dem NGG frühzeitig zu beteiligen. Das NGG sieht vor, dass in Bereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern bei Vorliegen gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange bevorzugt zu berücksichtigen sind, bis eine Unterrepräsentanz abgebaut ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Regelung enthält keinen Automatismus zugunsten von Frauen. Für die Verwaltung steht

ein Verfahren zur Personalauswahl zur Verfügung, das für interne und externe Auswahlverfahren angewendet wird. Es beinhaltet die Erstellung eines Anforderungsprofils, eine interne und/oder externe Stellenausschreibung sowie ein Personalauswahlverfahren nach einem individuell erstellten Fragen- und Aufgabenkatalog. Eine Auswahlkommission führt die Vorstellungsgespräche durch und bereitet nach erfolgter Auswertung die Auswahlentscheidung zur Stellenbesetzung vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission und nimmt an allen Auswahlverfahren teil.

Soziale Angelegenheiten

- Familienfreundliche Regelungen
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltungen (Personalentwicklungsplan)
- Gendersprache
- Fairer Umgang am Arbeitsplatz/ Ungleichbehandlungen
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierungen von Frauen
- Interne Frauenförderung

Teilnahmerechte/ Beteiligungen

- Führungskräfterunde
- Ausschüsse
- Rat der Gemeinde
- Arbeitskreise (z.B. Personalentwicklung, Dienstvereinbarungen, Öffnungszeiten etc.)
- Temporäre Themenarbeitskreise
- Konferenzen und Vertretungen der Gemeinde (Bildungsregion Nordkreis, Netzwerk QualiV.I.T)

Gleichstellungsplan

Die Erstellung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen ist gesetzlich vorgeschrieben. Sie erfolgt durch den Fachbereich Personal und Organisation. In enger Kooperation und Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Schwerpunkte definiert und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Dem Rat der Gemeinde Wallenhorst wird über die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes berichtet. Er hat das Ziel, das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in der Verwaltung der Gemeinde Wallenhorst so zu verwirklichen, dass das Geschlechterverhältnis auf den Hierarchiestufen und in den Funktionen ausgeglichen wird. Nach Ablauf des Gleichstellungsplans wird in der Fortsetzung ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet.

Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat

Auch für den Personalrat ist der gesetzliche Auftrag enthalten, aktiv die Förderung der Gleichstellung voranzutreiben. Bei Beteiligung und Mitwirkung sind allerdings Unterscheidungen zu beachten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem NGG frühzeitig zu beteiligen. Die Beteiligung ist durch die Verwaltung korrekt erfolgt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte zuvor Möglichkeit hatte, Angelegenheiten mit der Dienststelle zu erörtern sowie ggfls. eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Die Beteiligung und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten beeinflusst den Zeitpunkt der Personalratsbeteiligung und ihren Inhalt. Die förmliche Beteiligung des Personalrates an Maßnahmen, die seiner Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung unterliegt, findet im Anschluss an die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Beschäftigte der Verwaltung

Alle Beschäftigten können sich in gleichstellungsrelevanten Fragen beraten lassen. Die überwiegend an Frauen gerichteten Beratungsschwerpunkte liegen im Bereich Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, lebensphasenorientierte Beratung, Konfliktsituationen mit geschlechterrelevantem Bezug (z.B. Diskriminierung, sexuelle Belästigung). Eine Abgrenzung besteht zum Beratungsspektrum des Personalrates. Als Interessensvertretung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Personalrat zuständig für generelle Konfliktsituationen im Team oder mit Vorgesetzten.

Beratungsangebote

Frauen und Männer aus Wallenhorst werden in bestimmten Themenbereichen (z.B. bei Trennung und Scheidung, Generationenkonflikte, Erziehungsfragen) beraten und begleitet. Eine aktive Werbung für diese Zielgruppe erfolgt nicht. Zum Wiedereinstieg in den Beruf werden bei Anfragen Erstinformationen gegeben und für Individualberatungen an die Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner vermittelt. Bei Beratungen zu häuslicher Gewalt greift das Netzwerk aus Polizei, Frauenberatungsstelle und Frauenhaus, sowie das bundesweite Hilfetelefon, das in unterschiedlichen Sprachen angeboten wird.

Unterstützung von Alleinerziehenden

Gerade der Bereich der Alleinerziehenden nimmt einen großen Beratungsteil ein. Menschen bestimmen selbst, ob sie alleine leben, ob sie heiraten, in einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft leben oder innerhalb einer Patchworkfamilie in einer neuen Partnerschaft Kinder großziehen.

Alleinerziehende sind jedoch zu 90% Frauen. Ihre Armutsquote beträgt fast 40% und damit werden auch die Kinder in Armut groß. Gleichstellung ist daher auch Familienpolitik, da es sich um ein zentrales frauenpolitisches Thema handelt. Hier gilt es Leistungen auszubauen, die gezielt Alleinerziehende unterstützen. Es geht um den Aufbau von Unterstützungssystemen mit Blick auf Alltagsbewältigung, Zeitmanagement, persönliches Finanzmanagement und Kinderbetreuung. Damit Mütter und Väter unbesorgt ihrer Berufstätigkeit nachkommen oder ihre Karriere oder einen Wiedereinstieg planen können, kommt der Kinderbetreuung eine besondere Bedeutung zu. Eine qualifizierte, zeitlich an individuellen Bedürfnissen angepasste Kinderbetreuung ist die größte Hilfe im Alltag zwischen Beruf und Familie. Hier wird jährlich ein Babysitterkurs durchgeführt, damit gerade auch die Alleinerziehenden und natürlich auch die Familien eine finanzierbare Unterstützung im Alltag erfahren können. In einer Babysitterkartei werden die potenziellen Babysitter geführt und durch das Familienservicebüro vermittelt. Die Beratung der Alleinerziehenden umfasst zum einen die soziale Teilhabe und Integration sowie eine Begleitung in schwierigen Fragen, falls nötig. Eine Verstärkung zur Integration der Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt findet statt in einer guten Vernetzung mit der Maßarbeit in Bramsche.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Durch den Rückgang der Geburtenrate und mit der Herausforderung des demografischen Wandels wird die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf immer mehr in den Vordergrund treten. Das bisher nicht ausreichend genutzte Potential der Frauen wird durch den Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt zu einem wichtigen Faktor für Wirtschaft und Verwaltung. Um das Arbeitskräftepotential von Frauen uneingeschränkt nutzen zu können, sind strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes insbesondere unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erforderlich. Für Unternehmen und Verwaltungen werden Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit zu wichtigen Standortfaktoren bei der Konkurrenz um gute ausgebildete Fachkräfte. Hier unterstützt das Familienbündnis von Stadt und Landkreis Osnabrück, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Wallenhorst Netzwerkmitglied ist, mit einer Pflegemappe, die dem Team Personal zur Verfügung steht. Die Pflegemappe wird vom Bündnis stets

auf die Aktualität kontrolliert. Hier wäre bei einer Ausweitung der Stellen im Personalbereich eine Einarbeitung und Beteiligung am Arbeitskreis anzuraten. Die Unternehmen im Bündnis setzen hier an, um kreative Ideen zu entwickeln und Unternehmen zu ermuntern, die Chancen und das Potenzial familienbewusster Personalpolitik zu erkennen. Dies ist für die Verwaltung ebenso umsetzbar und eine große Chance.

3.7 Gesellschaftliche Gleichstellung auf lokaler und überregionaler Ebene

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot erfüllt wird. Zur Erreichung dieser Ziele setzt die Gleichstellungsbeauftragte Schwerpunkte und beschäftigt sich in der Projektarbeit vorrangig mit diesen Themenfeldern. Die Auswahl dieser Themen orientiert sich an den Erfordernissen und dem aktuellen Geschehen in der Gemeinde Wallenhorst.

Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen ist ein übergeordnetes Gleichstellungsziel. Im Vordergrund stehen nicht Teilzeitbeschäftigung und Minijobs sondern eigenständige existenzsichernde Erwerbsarbeit und Rahmenbedingungen, die Integration in den Arbeitsmarkt, adäquate Erwerbstätigkeit, Weiterbildung und Karrierechancen ermöglichen. Gute Facharbeitskräfte werden in Zukunft knapp. Auch deshalb gewinnt das Thema Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmend an Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielt dabei immer noch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier wird jährlich die Veranstaltung „Wiedereinstieg in den Beruf“ durch die KAG und die Arbeitsagentur sowie Frau & Betrieb von den örtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit unterstützt. Auch Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten im Nordkreis helfen Frauen, eine Perspektive zu gewinnen. Die Kursangebote wie „Raus aus dem Kopf - rein in den Körper“ oder „Work – Happy – Balance“ bieten eine Möglichkeit, sich zu orientieren und neu zu ordnen.

(Siehe auch 3.10 BAGSO –Pilotkommune Thema Alltagsbegleitung und existenzsichernde Arbeit)

Gewalt und Gewaltprävention

Gewalt hat viele Erscheinungsformen: körperliche Angriffe, sexuelle Übergriffe, Vergewaltigung, Demütigung, Erniedrigung, Mord „im Namen der Ehre“. Wallenhorster Frauen erleben die Gewalt hauptsächlich im häuslichen und sozialen Nahbereich, am Arbeitsplatz sowie im öffentlichen Leben. Kinder sind vielfach betroffen und Zeugen häuslicher Gewalt. Hier wird das Projekt „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“ des Ministeriums weiterverfolgt (siehe auch Bericht 2018 – 2020). Hier wird weiterhin die gute Netzwerkarbeit mit der Polizei und dem Präventionsrat genutzt, um gerade auch beim jährlichen Anti-Gewalt-Tag auf die Hilfsmöglichkeiten aufmerksam zu machen. Hier geht es um die konsequente Umsetzung der Istanbul-Konvention. Die Istanbul-Konvention ist ein Menschenrechtsabkommen des Europarates zur Bekämpfung und Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und Mädchen und seit Februar 2018 in Deutschland geltendes Recht.

Gremienarbeit und Netzwerke

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe. Die vielfältigen Aufgaben können qualitativ, quantitativ und kostenmäßig nur mit einer guten lokalen und überregionalen Vernetzung wahrgenommen werden. Die aufgebaute Vernetzungsstruktur auf verschiedenen Ebenen ermöglicht professionelles Arbeiten. Richtungsweisende Tendenzen zu erkennen und Entscheidungen auf übergeordneten Ebe-

nen herbeizuführen sind Grundvoraussetzung, um auf lokaler Ebene erfolgreich tätig werden zu können. Netzwerke zu bilden, zu pflegen und für gemeinsame Projekte zu nutzen, ist ein zentraler Faktor für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

Das gesellschaftliche Versprechen, Frauen und Männern gleichberechtigt Anteil an allen wichtigen gesellschaftlichen Gestaltungsebenen einzuräumen, ist noch nicht eingelöst. Die sozialen und ökonomischen Daten sprechen eine eindeutige Sprache, denn in Einkommen, sozialer Absicherung, politischer Repräsentanz und fairer Aufteilung von Familienarbeit sind Frauen immer noch schlechter gestellt.

Überregionale Vernetzung

Durch Zusammenarbeit und Mitwirkung in Gremien auf Landkreis-, Regional-, Landes- und Bundesebene wird der fachliche Austausch gesichert, Netzwerkarbeit gefördert und frauenspezifische Themenstellungen in die Landes- und Bundesebene eingebracht. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt an spezifischen Sitzungen der jeweiligen Gremien: Nordkreistreffen, Regionalkonferenz Werser-Ems-Süd, KAG, LAG, BAG und in unterschiedlichen Funktionen (Mitglied, Delegierte). Nachfolgend wird die Mitgliedschaft in regionalen und überregionalen Netzwerkstrukturen dargestellt.

Nordkreistreffen der Gleichstellungsbeauftragten

Hier sei nur die Gründung eines politischen Frauenforums im Nördlichen Landkreis Osnabrück für Ratsfrauen und interessierte Frauen in der Kommunalpolitik genannt, da es viele andere gemeinsame Veranstaltungen ebenfalls gab (siehe externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten). Frauen machen 52% der Bevölkerung aus und sind damit in der Mehrheit. Die Fortschritte bei der Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen scheint in den letzten Jahren aber zu stagnieren. Ein starkes Argument für eine ausgewogene politische Vertretung der Geschlechter ist die Gerechtigkeit. Es muss deutlich gemacht werden, welche Vorteile eine Gleichstellung der Geschlechter den politischen Parteien bringt, z.B. Zugang zum vollständigen Spektrum an verfügbaren Qualifikationen und Möglichkeiten oder auch eine breite Wählerschaft anzusprechen.

Politische Parteien müssen von den Vorteilen überzeugt werden, die ihnen eine Gleichstellung der Geschlechter bringt. Initiativen der Zivilgesellschaft sind für das Erreichen solcher Veränderungen von großer Bedeutung, und Frauenverbände müssen bei ihrer Arbeit unterstützt werden. Diese Frauenorganisationen sind bestens geeignet, auf bestehende Ungleichheiten aufmerksam zu machen, Argumente für Veränderungen vorzubringen und die neuen Strategien, Programme und Praktiken zu fördern, die für eine stärkere Beteiligung der Frauen an politischen Entscheidungsprozessen erforderlich sind.

Das Forum widmet sich insbesondere der weiblichen Sicht und den Meinungen von Frauen zu verschiedenen gesellschaftlichen und politischen Themen. Das Bewusstsein für die Problemlagen und Auswirkungen, von denen Frauen im Speziellen betroffen sind, muss in der Öffentlichkeit sichtbar werden. Vor dem Hintergrund der geringen Frauenanteile in den politischen Gremien erscheint diese umso dringlicher. Das Forum ist jederzeit offen für aktive Ratsfrauen, politisch Interessierten oder werdenden Politikerinnen, sowie alle aktiven Bürgerinnen. Es musste jedoch mit Beginn der Pandemie (März 2020) aussetzen. Hier wird die Zukunft zeigen, wie eine Fortführung im Nordkreis wieder durchgeführt werden kann.

KAG-Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Osnabrück

Auf Grund unterschiedlicher Strukturen und politischer Prämissen in den jeweiligen Kommunen des Landkreises Osnabrück unterscheidet sich das gleichstellungsrelevante Aufgabenspektrum sehr stark.

Die strukturelle Gestaltung und die Schwerpunktsetzung der Arbeit gestalten sich in einem dynamischen Prozess zwischen den gesellschaftlichen Kräften einer Region. Dies ist ein Spezifikum von Gleichstellungsarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Osnabrück und der Stadt Osnabrück haben sich zu einer Kommunalen Arbeitsgemeinschaften der Gleichstellungsbeauftragten KAG- zusammengeschlossen. Der landkreis- und städteübergreifende Erfahrungsaustausch und Partizipationsprozess hat zum Ziel, Regelungen sowie Projekte und Maßnahmen in den örtlichen Kommunen abzustimmen. Jährlich wiederkehrende Veranstaltungen wie der Internationale Tag der Frau oder auch der Anti-Gewalt-Tag werden gemeinsam mit weiteren Akteurinnen geplant und veröffentlicht. Gemeinsame Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themenbereichen erweitern das Spektrum der Zusammenarbeit. Hier sei eine Veranstaltung der Stadt Osnabrück als Fortbildung besonders erwähnt „Sicherheit im öffentlichen Raum“. Sie schärfte den Blick auf die gerade weibliche Sichtweise zum Thema Sicherheit. Die Erkenntnisse wurden in die Führungskräfterunde eingebracht und die Präsentation allen zur Verfügung gestellt.

Das Thema „Frau.Macht.Demokratie“ wurde gemeinsam mit der Vernetzungsstelle und der KAG auf den Weg gebracht. Das Programm wurde in einer Ratssitzung vorgestellt.

Auch das Bündnis „Mehr Frauen in die Politik“ will die genannten Missstände stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit bringen. Das Engagement von vielen wurde gebündelt, um mit gemeinsamen Aktionen noch deutlicher zu machen, dass mehr Beteiligung von Frauen in der Politik kein Randthema ist, sondern viele Vereine, Verbände und Organisationen bewegt. Mit eigenen Aktivitäten wurden Frauen motiviert, sich stärker am politischen Gestalten in ihrer Kommune zu beteiligen und ihr Recht auf Teilhabe in den kommunalen Entscheidungsgremien zu fordern und wahrzunehmen. Das Bündnis fordert, dass Akteurinnen und Akteure der hiesigen Kommunalpolitik das Ziel Geschlechterparität aktiv mittragen und unterstützen. Die politischen Parteien sind ein verfassungsrechtlicher notwendiger Bestandteil der freiheitlich demokratischen Grundordnung und müssen ihrem in Art.21 des GG verankerten Auftrag zur Mitwirkung an der politischen Willensbildung des Volkes gerecht werden. Dies geht nicht ohne eine paritätische Repräsentanz von Frauen in den Parlamenten.

Folgende Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit mit der Diözesanvorsitzenden Frau Sigrid Egbers in Wallenhorst geplant, organisiert und umgesetzt:

ein Gesprächskreis fand „Frauen gestalten Gesellschaft?!“ am Mittwoch, 04. September 2019 um 20 Uhr in der Gaststätte Nieporte in Wallenhorst-Rulle statt.

Ferner gab es ein Filmprojekt zu den Wahlprüfsteinen des Deutschen Frauenrates, an dem die Beteiligten des Bündnisses teilnahmen. Auf YouTube ist der Film veröffentlicht worden.

LAG Niedersachsen

Auf Landesebene haben sich die Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen. Die LAG ist zuständig für den Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Spektrum frauen- und gleichstellungspolitischer Themen. Innerhalb der LAG sind zudem themenbezogene Facharbeitskreise installiert. Die LAG-Geschäftsstelle mit Sitz in Hannover lädt ihre Mitglieder regelmäßig zu den LAG-Sitzungen und zu Fachveranstaltungen z.B. „CEDAW – Gleichstellung sichtbar machen“ ein.

Als ehemalige Vorstandsfrau vertrete ich die LAG als Delegierte im Arbeitskreis „Altern und Gesundheit“ des Ministeriums für Gesundheit, Soziales und Gleichstellung. Hier konnten die Erfahrungen und Ergebnisse der BAGSO – Pilotkommune eingebracht, aber auch Erkenntnisse aus dem Gremium mitgenommen werden.

BAG

Auf Bundesebene ist die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros – BAG installiert und wird nach außen durch gewählte Sprecherinnen vertreten. Die Bundeskonferenz der BAG ist die beschlussfassende Vollversammlung aller kommunalen Frauenbüros, Gleichstellungsstellen und Frauenämter. Die Bundeskonferenz findet im Turnus von 1 ½ Jahren statt. Sie wählt ihre Sprecherinnen, fasst Beschlüsse, gibt frauenpolitische Stellungnahmen ab und bietet Fachforen, Gespräche und Austausch. Die Bundesfamilienministerin, jeweilige Landesminister und Landesministerinnen und Referentinnen und Referenten nehmen an der Bundeskonferenz teil, halten Fachvorträge und gestalten die Workshops und Podiumsdiskussionen.

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt waren ein wichtiges Thema der letzten Bundeskonferenz. Sie werden noch unterschiedlich interpretiert. Einerseits wird erwartet, dass die Digitalisierung so gestaltet werden kann, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben. Andererseits wird vermutet, dass die Digitalisierung zu einer Verstärkung traditioneller Rollenverteilungen und damit zu einer Verschlechterung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt. Corona ist ein heftiger Digitalisierungstreiber und hat auch einen Strukturwandel hin zur Digitalisierung vorangetrieben. Die Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und soziale Sicherung gehen weit über das Homeoffice hinaus.

Studien belegen, dass Frauen und Männer ganz unterschiedlich an einer immer stärker digitalisierten Welt partizipieren. Diese Entwicklungen haben einen großen Einfluss auf die Gleichstellungsarbeit vor Ort.

Unsere Welt ist digital vernetzt, einen Alltag ohne Smartphone können sich die meisten Menschen kaum noch vorstellen. Das gilt für Männer wie Frauen gleichermaßen. Müssen wir uns also um die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gleichstellung von Männern und Frauen überhaupt kümmern? Natürlich werden die Auswirkungen untersucht und fördern interessante Ergebnisse zutage. Ob es um digitale Kompetenzen für Kinder und Jugendliche geht, um die Berufswahl von Jungen und Mädchen oder um digitale Personalauswahlverfahren, die Auswirkungen sind tiefgreifend- und häufig geschlechtsspezifisch.

Eine andere Ebene betrifft die Nutzung von Algorithmen – im Sinne von komplex programmierten digitalen Anwendungen, die eigenständig Entscheidungen treffen oder vorbereiten. Sie legen die Basis, auf dem sich gesellschaftliche Realität in der digitalisierten Welt weiterentwickelt. Beispiele dafür sind Algorithmen, die u. a. Suchergebnisse generieren oder in Bewerbungsverfahren eingesetzt werden. Alltag ist für uns alle, dass Google Männern automatisch Führungspositionen anbietet und Frauen Teilzeit-Stellen. Hier wird einfach die gesellschaftliche Realität in der analogen Welt abgebildet. Deshalb müssen wir auch hier darauf achten, dass wir nicht mit dem Einsatz von Technik die strukturelle Diskriminierung festschreiben. Es gab erste Firmen, die ihre digitalen Personal-auswahlverfahren wieder zurückgenommen haben, da nur noch Männer eingestellt wurden. Die Algorithmen haben einfach die Bewerbungsverfahren der letzten 10 Jahre hochgerechnet und „Geschlecht“ als eine der Kategorien erkannt, bei dem „weiblich“ nicht erfolgreich ist. Und damit wurden die Frauen gleich aussortiert.

Veranstaltungen und Kooperationen

Durch Fach- und Kulturveranstaltungen werden Bürgerinnen und Bürger und/oder ein Fachpublikum angesprochen, sich mit gleichstellungsrelevanten Themen auseinander zu setzen. Die Auswahl orien-

tiert sich an aktuellen Themen und jährlichen Gedenk- und Aktionstagen. Neben der Ausrichtung eigener Veranstaltungen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Veranstaltungen und Aktionen von Kooperationspartnerinnen und -partnern teil, bei denen eine Möglichkeit besteht, das Thema Gleichstellung zu thematisieren, dafür zu sensibilisieren und es voranzutreiben.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt im Rahmen des allgemeinen Verwaltungshandelns der Gemeinde selbständig Öffentlichkeits- und Pressearbeit zu betreiben. Damit verfügt sie über ein wichtiges Instrument, um gleichstellungsrelevante Themen in die Öffentlichkeit zu bringen, zugleich wird dadurch ein wichtiger Arbeitsauftrag erfüllt.

Die lokalen Medien sind wichtige Partner, um Themen, Projekte und Maßnahmen vorzustellen und auf Veranstaltungen hinzuweisen. Dafür werden Pressemitteilungen entworfen und Nachberichterstattungen für die Medien vorbereitet. Die Presse wird zu Veranstaltungen eingeladen und um Berichterstattung gebeten. Auf der Homepage der Gemeinde Wallenhorst werden Informationen eingestellt. Für Fachausschüsse und Veranstaltungen wie z.B. der Bundeskongress der Altenhilfe in Berlin oder der Deutsche Seniorentag in Hannover wurden Vorträge und Präsentationen für die BAGSO ausgearbeitet und vorgetragen. So wurde die Gemeinde Wallenhorst auch über die regionalen Grenzen hinaus innovativ vertreten.

3.8 Maßnahmen in der internen Fachaufgabe in der Gleichstellung

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Vergaberichtlinie für Wohnungsbau land	Geschlechtergerechtigkeit	Überarbeitung der Richtlinien auf die Gendersprache, sowie die Diskriminierungsfreiheit
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	Unterstützung pflegender Angehörige, aber auch zur Vorbeugung für alle	Vortrag zum Thema Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht für alle Mitarbeitenden der Gemeinde Wallenhorst mit Unterstützung des Personalrates
Koordinierungsstelle Frau & Betrieb	Vertretung der Gemeinde als Mitglied des Verbundes	Weiterleitung von Fortbildung für die Mitarbeitenden und Führungskräfte, da die Fortbildungen für Mitglieder vergünstigt angeboten werden. Eigene Teilnahme an den Mitgliedsversammlungen und weitere Teilnahme an Veranstaltungen und Fortbildungen, um die Themen dann in die Personalplanung und den Gleichstellungsplan mit einfließen zu lassen z.B. Potenziale und Effekte von familienbewusster Personalpolitik.
Familienbündnis Stadt und Landkreis Osnabrück	Mitglied in den Sitzungen	Weitergabe von Fortbildungen oder wichtigen Veranstaltungen an die Mitarbeitenden hier: Altersrente –Wer? Wann? Wie?
Personalauswahlverfahren	Mitwirkung bei Stellenausschreibung Mitwirkung bei Personalauswahlverfahren	Beachtung der Unterrepräsentanzen im Stellenbesetzungsverfahren im Hinblick auf die Entgeltgruppen

		Abbau von Unterrepräsentanzen bei Frauen wie Männern
Gleichstellungsplan	Mitwirkung beim Gleichstellungsplan	Einbringen von Vorschlägen oder Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit, Formulierungen in Gendersprache
Netzwerk Erfolgreiches Personalmanagement	Teilnahme an der Veranstaltung der Wirtschaftsförderung	Coaching als Instrument der Personalentwicklung mit dem Thema Agilität sollte in den Personalentwicklungsplan einfließen - vorgemerkt
Kommunalpolitik vor Ort	Mitwirkung in politischen Gremien der Gemeinde Wallenhorst	Teilnahme an Sitzungen der Ausschüsse, des Verwaltungsausschusses und des Rates Einbringung von Beschluss- und Mitteilungsvorlagen Wahrnehmung des Widerspruchsrechtes Wahrnehmung des Rederechtes
Interessenvertretung für Mitarbeitende	Beratung	Ansprechperson für: <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitende der Verwaltung (Sicherstellen der individuellen Beratung zu unterschiedlichen Themen wie bei sexueller Belästigung, Benachteiligung oder frauenspezifischen Fort- und Weiterbildungen) - Beratung zum Thema Altersteilzeit etc.
Beratung von politischen und gesellschaftsrelevanten Gremien mit dem Ziel der Interessenvertretung	Mitarbeit in diversen Steuerungs- und Projektgruppen mit dem Ziel der Interessenvertretung	Führungskräfteunden Baurichtlinien AK - Dorferneuerung AK - Mitarbeiterbefragung Führungskräfteworkshops AK - DV Mobiles Arbeiten
Mitarbeiterbefragung	Teilnahme an der Steuerungsgruppe und den Workshops	Einbringen geschlechtergerechter Blickwinkel
Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten	Mitarbeit in der Arbeitsgruppe	Stellungnahme zum 1. Entwurf, der daraufhin ausgesetzt wurde mit dem Hinweis auf neue

		<p>Erkenntnisse, die die Bearbeitung des Entwurfs notwendig machen. Insbesondere sind auch die technischen Voraussetzungen mit dem Team EDV abzustimmen. Mitwirkung unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit an der Arbeitsgruppe, die dann eingesetzt wurde.</p>
Arbeitskreis Öffnungszeiten	Mitarbeit zum Thema Gleichstellung	Vor allem Vertretung der Interessen der Teilzeitkräfte in diesem Bereich
Beteiligung von Bürgern und Bürgerinnen zum Mehrgenerationenplatz	Teilnahme an dem Planungsworkshop	Erfolgreich im Sinne dieser Gruppe ging es um die konkreten Hinweise zur Optimierung der Vorüberlegungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit und im Sinne der Generationen
Maßnahmen oder Vorschläge, die noch diskutiert werden		
Gleichstellungspolitische Auswirkungen in den Beschlussvorlagen	<p>Ein Leitfaden zum Prüfungsverfahren zu den gleichstellungspolitischen Auswirkungen in Beschlussvorlagen für die Fachbereiche innerhalb der Querschnittsaufgabe als Stütze zum Mitdenken- auch für den nächsten Gleichstellungsbericht. Es ist zu prüfen, ob oder ggf. wie durch das Vorhaben die Gleichstellung der Geschlechter befördert oder beeinträchtigt wird. Um Nachteile auszugleichen, sind im Einzelfall geschlechtsspezifische Lösungen anzustreben.</p>	<p>Der Vorschlag, gleichstellungspolitische Auswirkungen wie die finanziellen Auswirkungen unter die Beschlussvorlagen zu setzen als Prüfung wurde von der Fachbereichsrunde nicht befürwortet. Die Teilnahme der Gleichstellungs-beauftragten an der Führungskräfte-runde, in der die Themen angesprochen werden, wird als ausreichend angesehen. Hier gilt es erneut darauf aufmerksam zu machen-</p>
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	<p>Gerade Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben brauchen die Unterstützung der Verwaltung. Der Pflegeschwungel ist oft undurchschaubar und in einer Krisensituation wie einer plötzlichen Pflege von Angehörigen ist es eine</p>	<p>Eine Fortbildung in einem eintägigen Seminar zur Pflegemappe des Familienbündnisses aus Stadt und Landkreis Osnabrück wurde als noch nicht erforderlich angesehen. Die Pflegemappe steht dem</p>

	Herausforderung, die Unterstützung braucht.	Personalteam zur Verfügung. Es werden grundsätzlich individuelle Lösungen für die Betroffenen gefunden. Ferner wird erst die Neuausrichtung des Familienservicebüros zu diesem Thema abgewartet.
Führungskompetenz	Sensibilisierung für eine lebensphasenorientiert Personalpolitik oder auch für die Genderkompetenz in der Beurteilung von Mitarbeitenden in Bezug auf den neuen AK - Personalentwicklung	Der Vorschlag für eine Fortbildung der Mitarbeitenden mit Personalverantwortung zu diesem Thema wurde zurückgestellt. Es wird Wert gelegt auf den individuellen Bedarf der Führungskräfte, um Führungskompetenzen zu erlangen. Wenn die Personalentwicklung in den nächsten Jahren wichtig wird, sollten diese Vorschläge nochmals durchdacht werden.
Gendergerechte Schreibung	Schriftliche Stellungnahme zu diesem Thema für die Mitarbeitenden	Geschlechtergerechte Formulierungen erfordern Sprachgefühl, Kreativität und die Bereitschaft, sich von alten Sprech- und Denkwesen zu verabschieden. Es ist eine Herausforderung, der sich alle mit der notwendigen Ernsthaftigkeit stellen müssen.

3.9 Maßnahmen in der externen Fachaufgabe in der Gleichstellung

Maßnahme/n Projekt/e/Produkt/e:	Ziele (Z) und Auswirkungen (A) der jeweiligen Maßnahmen/Projekte/Produkte	Geplante Maßnahmen
Interessenvertretung nach außen	Beratung und Vernetzungsarbeit zwischen Bürgerinnen und Bürgern, Vereinen und Verbänden sowie Institutionen	<p>Ansprechperson für:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bürgerinnen und Bürger in der Gemeinde Wallenhorst (Beratungen bei Trennung und Scheidung, Unterstützung von Alleinerziehenden) - Frauengruppen, Vereine, Verbände und Institutionen (Es geht um die Informationen für alle Bereiche der Daseinsvorsorge und die Unterstützung bei Frauenprojekten.) <p>Es werden Broschüren veröffentlicht und Informationsmaterial zu gleichstellungs-relevanten Themen zur Verfügung gestellt. Ferner werden Veranstaltungen für und mit Frauen zu Themen der Geschlechter-gerechtigkeit organisiert, mitgeplant und durchgeführt.</p>
“Worte helfen Frauen“ - Programm	Das Programm fördert die Gleichstellung der Geschlechter, indem für Beratungsgespräche mit geflüchteten Frauen Dolmetscherinnen hinzugezogen werden und die entstandenen Kosten anschließend bei Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. abgerechnet werden können.	Wird grundsätzlich bei Anfragen von Schulen, Kindergärten oder auch Integrationslotsen u.a. angefragt und durchgeführt. Die Abrechnung erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte. Dies ist solange das Programm läuft eine laufende Maßnahme. Auch der MHD nutzt diese Möglichkeit bei der Betreuung der Flüchtlinge und Asylbewerbenden.
Genderkompetenz im interkulturellen Kontext	Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen zur Verbesserung des Verständnissen	Besuch der Fortbildung in der Kath. Fabi, die durch das Land Niedersachsen gefördert

	von Rollenbildern in anderen Kulturen	wurde nach dem Programm „Gleichberechtigt leben- unsere Werte , unser Recht“ zum Zweck der Umsetzung gendersensibler und – gerechter Ansätze in der eigenen Arbeit.
Maria 2.0 – Gleichberechtigung. Amen!	Solidarität mit den Frauen in der Kirche	Besuch von Veranstaltungen in Wallenhorst zu diesem Thema zur Unterstützung der katholischen Frauenverbände
Individuelles Coaching für Frauen im Nordkreis	In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungs-beauftragten des Nordkreises ein Programm abgestimmt für Berufsrückkehrerinnen und interessierte Frauen	Fachveranstaltungen wie „Raus aus dem Kopf- rein in den Körper – Stressbewältigung mit einfachen Mitteln“ oder auch das Coaching „Work-Happy-Balance – die Arbeit gegen das Leben zu stellen ist nicht der Schlüssel zu langanhaltendem Wohlbefinden“ organisiert
Wiedereinstieg in den Beruf	Infotag rund um den beruflichen Wiedereinstieg für Frauen in Stadt und Landkreis Osnabrück	Ein breites Spektrum an Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg mit Fachvorträgen und vielen Impulsen wurde von der KAG mit vorbereitet und von jeder Gleichstellungsbeauftragten in der Öffentlichkeit beworben. Durch Corona fanden nur Onlineveranstaltungen statt. Die Gleichstellungsbeauftragten vor Ort sind danach weiter für die Frauen die Ansprechpersonen.
Koordinierungsstelle Frau & Betrieb	Vertretung der Gemeinde als Mitglied des Verbundes	Vermittlung und Beratung von Frauen zum Wiedereinstieg oder zur Neuorientierung im Beruf und zur Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers
Landeskonferenz der LAG in 2019	Mehr Unterkünfte für wohnungslose Frauen	Im Auftrag der Regionalkonferenz Weser-Ems-Süd den Antrag zu diesem Thema formuliert und eingereicht, denn gerade diese wohnungslosen Frauen sind von Gewalt betroffen und haben sexualisierte Gewalt-erfahrungen auf der Straße oder in Unterkünften gemacht.

		Für Wallenhorst ging es um die Sensibilisierung der Unterschiede in der Unterbringung von Frauen und Männern.
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Schwerpunkt – Häusliche Gewalt,	Zum Thema Häusliche Gewalt und der Unterbringung von Frauen wurde von mir zur Finanzierung der Frauenhäuser im Landkreis Osnabrück ein Brief an die Landtagsabgeordneten zur Sensibilisierung des Themas geschickt.
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Schwerpunkt - Gesundheit rund um die Geburt – unser Versorgungsauftrag Das landesweite Aktionsprogramm zum nationalen Gesundheitsziel	In Wallenhorst hat eine Hebammenpraxis für eine bessere Versorgung gesorgt. Sie wird in das Netzwerk Frühe Hilfen einbezogen und stellt sich beim nächsten Netzwerktreffen am 23.03.2022 vor. Dies bedeutet für die Frauen vor Ort eine wichtige Verbesserung in der Versorgung.
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Politische Partizipation	Mitarbeit bei unterschiedlichen Programmen wie „Frau.Macht.Demokratie“ oder auch „Mehr Frauen in die Politik“ (siehe Extraberichtspunkt)
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	Vortrag zum Thema Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht für alle Mitarbeitenden und deren Angehörigen der Gemeinde Wallenhorst mit Unterstützung des Personalrates
Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen	Existenzsicherung - Existenzgründungen	Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsförderer der Gemeinde Wallenhorst
Fachveranstaltung „Digitalisierung, Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung“	Teilnahme zum Thema: Gibt es unterschiedliche Auswirkungen für Frauen und Männer?	Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind noch nicht abschließend geklärt: Einerseits wird erwartet, dass Digitalisierung so gestaltet werden kann, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungs-chancen

		haben. Andererseits wird vermutet, dass die Digitalisierung zu einer Verstärkung der traditionellen Rollenverteilungen und damit zu einer Verschlechterung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt. Diesen Aspekt gilt es in der gesamten Diskussion um Digitalisierung zu berücksichtigen.
Werkstatt „Gleichstellungspolitik vor Ort“ des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung	Veranstaltung mit Ratsfrauen zum Ziele der gegenseitigen Wertschätzung	Beitrag zur Umsetzung des Mentoring-Programms Frau.Macht.Demokratie, um mehr Frauen für kommunalpolitische Mandate zu gewinnen. Mit zwei Ratsfrauen an der Veranstaltung teilgenommen
Referentinnentätigkeit	Öffentlichkeitsarbeit mit dem Blick auf die Gleichstellung in der Daseinsvorsorge.	Referentin bei den Frauenverbänden KFD, KDFB, dem Kolping, dem SoVD oder auch einzelnen Seniorengemeinschaften, um die Vielfalt der Möglichkeiten in der Daseinsvorsorge darzustellen (Nachbarschaftshilfen Hand in Hand, Bürgerbus, Computer-AG, Bauland für seniorengerechtes Bauen, Pilotkommune der BAGSO und die Möglichkeiten der Teilhabe) durch die BAGSO auch im Rahmen des Bundeskongresses der Altenhilfe in Berlin oder am Deutschen Seniorentag in Hannover
Referentinnentätigkeit	Einmal jährlich findet ein Babysitterkurs statt, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Familien und Alleinerziehende verbessert werden kann.	Durchführung von Kursen, damit die Babysitter (ca.14-17 teilnehmende Jungen wie Mädchen) auf die verantwortungsvolle Aufgabe vorbereitet sind. Coronabedingt fand in 2020 kein Kurs statt. Geplant ist dieses Jahr der Kurs für den 04.04. im jab2 zusammen mit der Mitarbeiterin Pia Bode.
Bildungsregion Nordkreis	Als Vertretung für die Gemeinde Wallenhorst in der Bildungsregion	Als Vertretung der Gemeinde und als

	Nordkreis das Projekt „Forschertüten für alle Grundschulkind in Wallenhorst“ unterstützt	Gleichstellungsbeauftragte die Organisation und Umsetzung des Projektes in der Bildungsregion begleitet. Mit 2 Auszubildenden der Gemeinde wurden 800 Forschertüten gepackt und an die Schulen verteilt. Absprachen mit dem jab2 als nachhaltige Einrichtung zur weiteren Forschung im Thema MINT mit der Einrichtung einer „Spürnasenecke“. Hier kann das Angebot der Kindergeburtstage dadurch auch erweitert werden. So haben Mädchen wie Jungen den gleichen Zugang.
MINT-Netzwerk Wallenhorst – gemeinsam stark für unsere Zukunft	Ziel des Netzwerkes ist es, Jungen wie Mädchen gleichermaßen spielerisch von Anfang an (Kindertagesstätten, Grundschulen bis hin zu den weiterführenden Schulen) an technische Themen heranzuführen, so dass etwaige Vorbehalte von Mädchen schon früh ausgeräumt werden können.	Hier unterstützt das Netzwerk und vor allem die Bürgerstiftung das jab2 mit der Möglichkeit, für die Spürnasenecke, Materialien anzuschaffen.
Daseinsvorsorge im demographischen Wandel	Die Nachbarschaftshilfen „Hand in Hand“ ermöglichen es älteren Menschen, vor allem alleinlebenden Frauen, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden zu bleiben.	Mit Fortbildungen und kleiner Supervision werden die Nachbarschaftshilfen unterstützt. Als Referentin die Nachbarschaftshilfen zur Daseinsvorsorge in Vorträgen vorgestellt oder auch die Presstexte formuliert und veröffentlicht.
BAGSO	Themenbereich Soziale Isolation und Einsamkeit	Kurs Alltagsbegleitung in Zusammenarbeit mit der LEB als Bildungseinrichtung und HomeInStadt als Anbieter der Alltagshilfen (siehe Extrapunkt)
Fachveranstaltung der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.	Vortrag und Diskussion zum Thema: „Bitte Abstand halten – Strategien gegen Einsamkeit im Alter nicht nur in Zeiten von Corona“	Einbringen der Strategien in die Arbeit der Projektgruppe zur Pilotkommune
Mentoring-Programm des Ministeriums für Gesundheit, Soziales und	Erhöhung des weiblichen Anteils bei den Abgeordneten	Bekanntmachung der Programme im Rat, Aufforderung zur Beteiligung an die Politik,,

Gleichstellung zu den Kommunalwahlen	Unterstützung des Programms Frau.Macht.Demokratie des Niedersächsischen Ministeriums	Veröffentlichung in der örtlichen Presse zur Findung von Mentees, Begleitung der Tandems (Mentor*in und Mentee) Veranstaltungen für die Tandems auf Landesebene, durch die KAG und im Nordkreis. Einladungen an die Mentees zu den Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten
Bündnis Frauen in die Politik	Mitarbeit beim Aktionsbündnis „Mehr Frauen in die Politik“ in den Landkreisen Osnabrück und Emsland Das Bündnis ruft Frauen auf, sich stärker am politischen Alltag zu beteiligen und ruft Frauen dazu auf, ihr Recht auf politische Teilhabe wahrzunehmen und Verantwortung in der Politik zu übernehmen.	Unterstützung des KDFB beim Filmprojekt und aktive Beteiligung zum Thema der Wahlprüfsteine des Deutschen Frauenrates Gesprächskreis in Wallenhorst zum Thema mehr Frauen in die Politik in Zusammenarbeit mit dem KDFB und weiteren Frauenvereinen und Verbänden
Wahlprüfsteine zur Frauen- und Genderpolitik in Niedersachsen	In Zusammenarbeit mit dem Deutschen Frauenrat wurden in der Tagung die Forderungen zu den Wahlen öffentlich gemacht. Es geht um die Sensibilisierung für die Frauenthemen.	Durch einen Presstext auf die Forderungen aufmerksam gemacht. Diskutiert in den unterschiedlichen Gremien wie Nordkreistreffen, KAG und Frauenverbänden.
Frauen in die Politik	Veranstaltung „Auf halber Strecke“ Frauen Politik und Macht	Austausch von Analysen, Wahrnehmungen und Beschreibungen zur Situation von Frauen in Politik und Gesellschaft Erleben wir tatsächlich eine Stagnation von Gleichstellung oder erleben wir einen Wandel, der alte Kampfzonen, Begriffe, Überzeugungen und Strategien überwindet? Diese Fragen wurden in verschiedenen Gremien wie z.B. im Nordkreistreffen diskutiert und nach Lösungen gesucht. Die Lösungen fließen in die tägliche Arbeit ein.
Pfarreiengespräch	Stellenwert der Sorge- und Carearbeit in der Pandemie	Schon 2017 trug der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Titel

		<p>„Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam gestalten“ Im Gespräch auf die Situationen von Familien, Alleinerziehenden und Pflegekräfte aufmerksam gemacht. Mein Fazit: Wer meint, diese Krise sei ohne einen gendersensiblen Blick in den Griff zu bekommen, weigert sich die gesellschaftliche Realität zur Kenntnis zu nehmen und nimmt das Risiko in Kauf, dass sich bestehende Lücken zwischen den Geschlechtern durch die Coronakrise noch verschärfen. Dieser Aspekt ist in der Gleichstellungsarbeit immer wieder zu betonen.</p>
Klausurtagung der KAG	Titel der Tagung „Souverän Klartext reden – Schluss mit Manipulation“	Stärkung der eigenen Kompetenzen
Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.	Tagung zum Thema „Feindbild Frau – Antifeministen und Frauenhasser auf dem Vormarsch. Standorte – Hintergründe - Handlungsmöglichkeiten	<p>Feminismus und Gender werden als Feindbilder aufgebaut, daher gilt es, einheitliche, einfache und verlässliche Meldewege aufzubauen. Sensibilisierung für das Thema, Betroffene und soziale Beziehungen sowie Netzwerke stärken und eine Haltung entwickeln. Antifeminismus als wesentlichen Bestandteil von Rechtsextremismus benennen</p>
AG Demokratieprinzip	Unterstützung der Dokumentation der Situation in Niedersachsen	<p>Abschätzung und Nachfrage in den unterschiedlichen Netzwerken und Weitergabe der Daten an die AG Es bedeutet auch, dass als Gleichstellungsbeauftragte wir perspektivisch stärker mit diesen Themen konfrontiert werden.</p>
Koordinierungsstelle gegen Radikalisierung und Demokratiefeindlichkeit der Stadt Osnabrück	Veranstaltung „HATE SPEECH BEGEGNEN“	Teilnahme und Abfrage bei den Ratsfrauen, ob eine Betroffenheit im Bereich der Social- Media-Kanälen vorliegt. Sensibilisierung für das Thema nicht nur in der Ratsarbeit.

<p>Bündnis Niedersachsen hält zusammen</p>	<p>Bälle jonglieren oder abgeben? Frauen zwischen (Home)office / Beruf, Familienarbeit und Homeschooling in Zeiten von Corona</p>	<p>Stand der Gleichstellung 1 Jahr nach Corona – Retraditionalisierung oder Verschärfung von Strukturen, die bereits bestanden? Hier gilt es auf Faktoren aufmerksam zu machen, die eine gleichberechtigte Verteilung der Arbeit und Carearbeit bewirken. Dieses Thema floss in die Beratungen, aber auch in die Personalorganisation und die Diskussionen zum Gleichstellungsplan ein.</p>
<p>Bundeskonferenz BAG</p>	<p>Thema „Gleichstellung digital – Grenzen überschreiten – Horizonte öffnen“</p>	<p>Sensibilisierung für das Thema. Da Frauen und Männer ganz unterschiedlich an einer immer stärker digitalisierten Welt partizipieren. Diese Entwicklungen auf die Gleichstellungs- arbeit vor Ort beziehen als neuen Schritt in die Erwerbsarbeit hin zum Homeoffice oder mobilen Arbeiten – hier Sichtbarkeit von Frauen ansprechen. Floss in die Arbeit zur Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten ein.</p>
<p>Schulung</p>	<p>„Gender – und vielfaltsensibles Handeln in der sozialen Arbeit“</p>	<p>Erwerb von Gender- und Diversitykompetenz sowie die Entwicklung einer machtkritischen, diskriminierungssensiblen Perspektive</p>
<p>Demographie</p>	<p>Fachtag Nationale Demenzstrategie</p>	<p>Die kommunalen Spitzenverbände wirken darauf hin, dass die Altenhilfeplanung in den Kommunen als verlässliches Instrument der Politik für ältere Menschen und insbesondere für Menschen mit Demenz intensiviert wird. Die Länder und die Spitzenverbände wollen bis Ende 2024 die Kommunen ansprechen, Netzwerkstrukturen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auf- und auszubauen. Hierzu gehört</p>

		auch die Qualifizierung zu Pflegelotsen in den Personalabteilungen. Dies gilt es zu verfolgen.
UN-Frauenrechtskonvention	Fachveranstaltung „Genderblick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“	Genderspezifische Erwartungen an die Unterstützungssysteme vor Ort bei pflegenden Angehörigen in die Netzwerkarbeit einbringen.
Kommunale Familienpolitik	Wie ist der Stand für Alleinerziehende?	Teilnahme an einer Befragung im Forschungsprojekt von Masterstudierenden der kath NRW Erhebungszeitraum 2021. Die Ergebnisse fließen wieder in die Unterstützungssysteme für Alleinerziehende ein.

3.10 Erläuterungen zu einzelnen Themenbereichen

BAGSO – Projekt Pilotkommune

Mit ihren Positionen und Stellungnahmen gibt die BAGSO Anstöße für politisches Handeln in Bund, Ländern und Kommunen. Mit ihren Projekten, Publikationen und Veranstaltungen zeigt sie Wege für ein gutes und würdevolles Leben im Alter. Sie setzt sich für ein aktives, selbstbestimmtes und möglichst gesundes Älterwerden in sozialer Sicherheit ein. In einer Gesellschaft, die immer bunter und vielfältiger wird, fördert die BAGSO ein differenziertes Bild im Alter.

Die Chance, ein gesundes, selbständiges und selbstbestimmtes Leben im Alter führen zu können, hängt ganz wesentlich von den lebensweltlichen Rahmenbedingungen älterer Menschen ab. Die Gestaltung der öffentlichen Räume, die Vielfalt der Angebotslandschaft im Hinblick auf eine gute Nahversorgung, Gesundheitsdienstleistungen oder Wohnformen, die Möglichkeit für soziale Teilhabe und politische Partizipation beeinflussen den Lebensalltag älterer Menschen. Eine fehlende Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse kann soziale und gesundheitliche Ungleichheiten verstärken und zu Ausgrenzungen bis hin zu Isolation besonders vulnerabler Gruppen führen. Die Nutzung lokaler Ressourcen und Synergieeffekte, die Zusammenarbeit mit vielen Akteurinnen und Akteuren in Vereinen, Verbänden und Institutionen sowie die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote bildeten für die Pilotkommune die zentralen Elemente.

Die Diskussion um den demographischen Wandel und die Alterung der Gesellschaft unterstellt häufig eine Homogenität der Gruppen der Älteren, die zunehmend weniger gegeben ist. Ältere Menschen weisen genau wie die junge Generation eine hohe Variationsbreite von Lebenslagen, Lebensläufen, Lebensentwürfen, Alltagskulturen und Bewältigungsstilen auf. Oft orientieren sich die Angebote nur an den Bedürfnissen einer wie auch immer definierten Mehrheitsgesellschaft. Hier gilt es, die Ungleichheiten im Zugang zur Versorgung und fehlende Passgenauigkeit der Angebote zu überdenken. Auch gilt es, eine geschlechterdifferenzierte Seniorenarbeit in den Bereichen Ernährung, Bewegung und soziale Teilhabe zu berücksichtigen, denn der Zugang zu diesen Themen ist im Laufe des Lebens unterschiedlich von den Geschlechtern erlebt worden. Inhalte und Abläufe aller Maßnahmen haben die besonderen Bedürfnisse und möglichen Barrieren zu berücksichtigen. Alle Beteiligten sollten mit Unterstützung im Projekt genügend Zeit zur Verfügung haben, um eine hochwertige Durchführung sicherzustellen und damit die Nachhaltigkeit zu garantieren.

Deshalb ist es zwingend nötig, die Angebote gleichberechtigt, nachhaltig, präventiv und zielgerichtet auszugestalten in der Kooperation mit vielen in einem Netzwerk für die älteren Menschen in Wallenhorst.

„Auf das Lebensalter des Einzelnen kommt es nicht so sehr an. Jede Person hat die Chance und auch die Aufgabe, sich einzumischen und in der Gesellschaft mitzumischen – auch im Älterwerden. Und am besten zusammen mit anderen.“ So Franz Müntefering, Vorsitzender der BAGSO.

Im Projektzeitraum April 2019 bis Juni 2021 ging es immer um die Verbesserung der Lebensqualität der älteren Menschen in Wallenhorst und um mehr Wohlbefinden, wobei der wichtigste Baustein die soziale Teilhabe war und weiterhin sein wird. Denn jedes Angebot zur Bewegung oder Ernährung ist auch gleichzeitig ein Angebot zur sozialen Teilhabe.

Die Lebensqualität und Gesundheit älterer Menschen kann durch die Partizipation am gesellschaftlichen Leben gestärkt werden. Soziale Teilhabe ist bedeutend für das Wohlbefinden und

wirkt einer Ausgrenzung und Vereinsamung entgegen. Deshalb geht es immer um die folgenden Fragen: Wie kann es gelingen, mehr ältere Menschen, die oftmals auch in ihrer Mobilität eingeschränkt sind oder Einsamkeit erleben, durch sinnvolle Zusammenarbeit die Teilnahme an bestehenden oder neu zu entwickelnden Angeboten zu ermöglichen? Wie kann die angestrebte Förderung des Wohlbefindens und der Lebensqualität gelingen? Und wie kann es uns gelingen, die soziale Teilhabe zu steigern? Manchmal reicht eine simple Idee. Nicht nur Einsamkeit kann ansteckend sein, Neugier und Aufbruchstimmung auch!!!!

Die Menschen brauchen Gründe, das Haus zu verlassen. Zum einen braucht es zentral liegende neutrale Ziele, die attraktiv sind. Ziele, die Jung und Alt Gründe liefern, sie aufzusuchen, die Kommunikation und damit Teilhabe ermöglichen. In Wallenhorst hat im Februar 2020 das Beteiligungsverfahren für den zentralen Mehrgenerationenplatz stattgefunden. Hier gilt es, in einem Konzept die Ideen für einen Platz mit Bewegungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten aufzunehmen und einen echten Ort der Begegnung zu schaffen. Auch eine Begegnungsstätte für alle Generationen kann politisch verfolgt werden, denn das Miteinander der Generationen sollte eine strategische Ausrichtung einer Kommune sein. So bleibt eine Kommune nicht nur bei der Familienfreundlichkeit für die jüngeren Generationen stehen. Viele Synergien können dabei entstehen, z.B. was eine Generation in bewusster Ernährung und Bewegung für das Alter tut, ist Vorbild für die nächsten Generationen, da festzustellen ist, dass die Menschen länger aktiv sein können bei einem immer höheren Lebensalter.

Zum anderen braucht es Menschen, die sich als Alltagsbegleitungskräfte ausbilden lassen und ältere Menschen in ihrer Wohnumgebung betreuen. Die Ländliche Erwachsenenbildung hat als Kooperationspartner und Projektmitglied eine Schulung von Helfenden für den Einsatz nach § 45a SGB XI zum Thema Alltagsbegleitung im November 2020 durchgeführt. Es handelt sich dabei um einen Kurs mit etwa 50 Unterrichtseinheiten mit einem Schwerpunkt zum Thema Demenz. Hier gibt es einen erhöhten Bedarf in Wallenhorst und der Einsamkeit der älteren Menschen kann hier vorgebeugt werden. Gerade Frauen im Alter sind hier stärker betroffen als Männer, die nach dem Verlust der langjährigen Ehepartnerin schneller eine neue Partnerschaft eingehen. Die Alltagsbegleitung hilft, selbständig und selbstbestimmt im eigenen Zuhause leben zu können. Das Wohl und die Zufriedenheit des Menschen stehen im Vordergrund. Die Alltagsbegleiterinnen nehmen als Vertrauenspersonen die einsamen Menschen mit zu Veranstaltungen oder auch zu Angeboten, die danach auch alleine aufgesucht werden können, wenn erst mal die erste Scheu vergangen ist und Kontakte zu den anderen geknüpft wurden. Eine Alltagsbegleitung kann ältere Menschen Schritt für Schritt aus der Vereinsamung holen.

Um für diese neu ausgebildeten Kräfte auch einen Arbeitgeber vor Ort anbieten zu können, wurde innerhalb der Pilotkommune eine Kooperation mit dem Anbieter HomeInsteadt aus Osnabrück eingegangen. Als Gleichstellungsbeauftragte war es mir sehr wichtig, dass hier alle ausgebildeten Kräfte auch die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Ausübung der Alltagsbegleitung haben.

Eine Absolventin hat sich jetzt selbständig gemacht hier in Wallenhorst und bietet die Dienste direkt vor Ort an. Dies kann ich als Erfolg ansehen. Jedes Jahr soll mindestens ein weiterer Kurs in der LEB stattfinden, um die Anzahl der Personen, die die Alltagsbegleitung dann durchführen, zu erhöhen. Aber auch Frauen/Männern mit einer geringen Rente bietet der Kurs einen möglichen Hinzuverdienst bei einer Eignung und bestandenen Kurs.

Damit auch hier eine Nachhaltigkeit vorhanden ist, wird jährlich ein Kurs von der LEB in Zusammenarbeit mit HomeInsteadt und der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und durch die Pilotkommune unterstützt.

Im April 2019 startete das Projekt Pilotkommune „Im Alter in Form – Mehr Lebensqualität für ältere Menschen in Wallenhorst fördern“. Im Juni 2021 wurde die Gemeinde Wallenhorst von der BAGSO als Pilotkommune für ihre Förderung zu mehr Lebensqualität zusammen mit 11 weiteren Städten und Landkreisen in der Bundesrepublik ausgezeichnet. Die Auszeichnung ist ein Auftrag, die Vernetzung und die Angebote weiter zu fördern, damit eine Nachhaltigkeit gegeben ist.

Ein neues Thema für die Pilotkommune ist der Bereich „Soziale Isolation und Altersarmut“. Auch hier findet unter Zusammenarbeit mit dem Seniorenbeirat die Abstimmung statt.

Frauen / Familien und die Pandemie

Mit Blick auf die Corona-Pandemie, in der sich die frauenspezifischen Problematiken verschärft haben und die Bedarfe von Frauen besonders deutlich geworden sind, hat sich überdeutlich gezeigt, wie wichtig es ist, dass die strukturellen Bedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eine Wächterfunktion, eine gewisse Kontrollfunktion und eine strukturverändernde Funktion erlauben müssen.

Frauen tragen die Hauptlast der Corona-Krise und sind anders davon betroffen als Männer. Sie sind in vielen Fällen ungleich gravierender betroffen als Männer. Diese Aussage lässt sich exemplarisch an fünf verschiedenen Handlungsfeldern verdeutlichen: an den vermeintlich typischen „Frauenberufen“, an der mehrheitlichen Zuständigkeit von Frauen für die Sorgearbeit, an ihrer Gefahr, von Häuslicher Gewalt betroffen zu sein, an der Versorgungslage bei Schwangerschaft und Geburt und an der derzeit immer noch stärker eingeschränkten politischen Mitwirkung von Frauen. Frauen erleben deutliche Ungleichheiten. Diese verstärken sich in der Pandemie noch und sind auch abhängig von deren sozialer und kultureller Verortung, ihrer Herkunft, ihres Alters und ihrer Gesundheit.

Es ist die Aufgabe in den Kommunen die Voraussetzungen zu schaffen, dass es gelingen kann.

Für Alleinerziehende und Familien, in denen Angehörige gepflegt werden, bringt die COVID-19-Pandemie besondere Belastungen mit sich. So sahen sich Alleinerziehende mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert, die Kinderbetreuung während der Schließungen von Kitas und Schulen zu organisieren, weil die zusätzlichen Betreuungsverpflichtungen im Haushalt nicht wie bei Paarfamilien auf zwei Elternteile verteilt werden konnten. Diese Problematik wurde noch dadurch verstärkt, dass für die Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden eine externe Notbetreuung nicht überall beansprucht werden konnte. Und selbst wenn ein solcher Anspruch bestand, umfasste dieser häufig keine Randzeiten, in denen Alleinerziehende überdurchschnittlich häufig erwerbstätig sind. Pflegende Angehörige, die auch im normalen Alltag physisch und besonders psychisch belastet sind, wurden durch die COVID-19-Pandemie noch stärker beansprucht. Dabei spielt nicht nur das gestiegene Infektionsrisiko für Pflegende wie Gepflegte eine Rolle, sondern auch der Ausfall formeller und informeller Hilfestrukturen sowie, in geringerem Ausmaß, finanzielle Sorgen.

Die im bisherigen Verlauf der COVID-19-Pandemie gemachten Erfahrungen zeigen, wie wichtig starke externe Infrastrukturen für eine Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind, die sowohl der wirtschaftlichen Stabilität von Familien als auch der Gleichstellung der Geschlechter dient. Die Möglichkeit, verstärkt von zu Hause aus zu arbeiten, die auch nach dem Ende der Corona-Krise in vielen Unternehmen erhalten bleiben dürfte, kann ebenfalls dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder von Familie und Pflege zu verbessern. Erwerbstätige gewinnen damit an Zeit und Flexibilität, was vor allem Männern mehr Gelegenheit verschafft, mehr Sorgearbeit zu übernehmen. Damit es zu einer solchen im Hinblick auf die Gleichstellung wünschenswerten Verhaltensänderung kommt, ist jedoch – auch dies zeigen die Erfahrungen während der Pandemie – die klare Trennung der Erwerbsarbeit im Homeoffice von der Sorgearbeit im Haushalt essenziell.

Die Verfügbarkeit einer guten Betreuungsinfrastruktur – auch in den Rand- und Ferienzeiten – ist ein wesentliches Instrument, um über eine verlässlichere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit Verbesserungen bei der finanziellen Absicherung von Familien und in Richtung einer geschlechtergerechteren Arbeitsteilung zu erzielen. Externe Betreuungsangebote sollten dabei auch organisatorisch so aufgestellt sein, dass Konflikte mit den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit möglichst ausbleiben. Hier hat Wallenhorst auch mit einer durchgehenden Ferienbetreuung bis 15.30 Uhr schon viele Zeiten abgedeckt.

Der Auslöser für eine Retraditionalisierung von Paaren ist in Deutschland nach wie vor häufig die Geburt des ersten Kindes. Danach verändert sich die Zeitverwendung der Eltern nachhaltig, weil sich die Frauen stärker auf die im Haushalt anfallende Sorgearbeit und die Väter stärker auf die Erwerbsarbeit ausrichten. Ein gleichstellungspolitisches Gegensteuern muss also entweder an den Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit oder der Sorgearbeit anknüpfen.

Nicht einmal der Begriff „Arbeit“ meint für Männer und Frauen dasselbe, denn während die einen dabei meist nur an die Erwerbstätigkeit denken, bedeutet Arbeit für die anderen bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung sieht für Männer eine Versorger- und für Frauen eine Fürsorgefunktion vor. Gerade die jüngeren Generationen streben aber nach einem anderen Modell, in dem die Geschlechtergerechtigkeit Platz hat.

Gesamtgesellschaftlich ist die Förderung einer Vorstellung von Männlichkeit, die Fürsorglichkeit miteinbeziehen, notwendig. Deshalb hat eine Familienpolitik auch verstärkt die neuen Väter im Blick. Das tradierte Verhältnis von Vaterschaft und Männlichkeit hat sich gewandelt, die praktische Umsetzung ist aber immer noch schwierig. Hier gilt es in Zukunft auch gerade im Netzwerk „Frühe Hilfen“ Angebote für Väter und Kinder vorzuhalten.

Auch die Beratung von Schwangeren und die Geburtshilfe stehen in Krisenzeiten vor Herausforderungen. Krankenhäuser beginnen aus Infektionsschutzgründen damit, werdende Väter nicht mehr als Begleitperson in die Kreißsäle zu lassen. Für die durch den Hebammenmangel chronisch überlastete Geburtshilfe bedeutet das, die Gebärenden über weite Strecken der Geburt alleine zu lassen und den Ansturm auf die Krankenhäuser zu verschärfen, die noch Begleitpersonen zulassen. Auch hier müssen nach der Krise alle Bereiche der Frauengesundheit so finanziert werden, dass Gebärende und ihre Säuglinge jederzeit gut betreut und medizinisch versorgt sein können. Für Wallenhorst ist die neue Hebammenpraxis eine wichtige Säule im Netzwerk „Frühe Hilfen“. Hier gilt es die Vernetzung mit den Hebammen herzustellen und als Mitglied in das Netzwerk aufzunehmen, damit als erstes Angebot für Schwangere auch alle weiteren Angebote im Netzwerk vertrauensvoll an die Eltern weitergegeben werden können. Die Zusammenarbeit aller Netzwerkmitglieder steht dabei im Vordergrund. So können Eltern in Wallenhorst ein gutes Unterstützungssystem erfahren.

Das gesellschaftliche Leitbild der Familie befindet sich im Wandel. Die Zunahme der Zweiverdienerfamilie, der wachsende Einkommensbeitrag von Frauen und die wachsende Berufstätigkeit von Müttern sind nur einige der zahlreichen Entwicklungen, die dazu beitragen, dass sich traditionelle Vorstellungen und gelebte Wirklichkeit in Familien verändern. Väter sind heute mehr als früher in der Erziehungs- und Familienarbeit gefordert. Parallel dazu vollzog sich auch in der Bindungs- und Familienforschung ein Paradigmenwechsel: Während früher vor allem der Stellenwert der Mutter für die kindliche Entwicklung hervorgehoben wurde, wird heute auch die Bedeutung des Vaters beachtet und wertgeschätzt.

Grundsätzlich werden wohl auch immer mehr Männer zukünftig Vereinbarkeitsprobleme haben: Die Mehrzahl der Männer will beides. Das Engagement in der Familie soll nach Möglichkeit nicht zu Lasten des Berufs gehen.

Kommunen mit Zukunft unterstützen aktiv die Verantwortung und Sorge der Menschen füreinander in ihren unterschiedlichen Formen des Zusammenlebens. Sie setzen auf Kinderbetreuungsangebote, die unterschiedliche Formen von Arbeit und Lebensmodellen unterstützen, flexible und vielfältige Arbeitszeiten abdecken und zum größten Teil kostenfrei sind. Die Kommune selbst muss in ihrer Vorbildfunktion als Arbeitgeberin dabei mit dem Angebot von flexiblen Arbeitszeiten, mobiler Arbeit

und Homeoffice-Vereinbarungen alle Möglichkeiten ausschöpfen, Beschäftigte mit Sorgearbeiten ohne Nachteile im eigenen Karriereverlauf in den entsprechenden Phasen zu unterstützen.

Personalentwicklung

Die Herausforderungen an Personalgewinnung, Potentialerhaltung und -förderung bei Beschäftigten gewinnt vor dem Hintergrund knapper Ressourcen und dem steigenden Leistungsdruck eine immer größere Bedeutung für die Verwaltung. Hier soll ein Arbeitskreis Personalentwicklung ansetzen, dem die Gleichstellungsbeauftragte angehören wird. Auch in der Personalpolitik gibt es neue Entwicklungen, die nicht nur, aber auch durch den drohenden Fachkräftemangel bedingt sind: In Zukunft werden immer mehr Arbeitgeber um immer weniger junge qualifizierte Menschen konkurrieren. Eine Fachkräftereserve liegt unter anderem bei jenen Vätern und vor allem Müttern, die gerne (mehr) Erwerbsarbeit leisten würden, aber wegen der fehlenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Arbeitszeit stark reduzieren, ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder in die Selbstständigkeit wechseln. Zudem zeigt sich der gesellschaftliche Wandel auch in der Veränderung von Familienstrukturen: Das Ernährermodell spielt eine immer geringere Rolle, die Anzahl der alleinerziehenden Eltern steigt und Frauen tragen zunehmend zum Familieneinkommen bei. Allmählich wird es zum allgemeinen Wissen, dass die meisten Beschäftigten, gerade in der jüngeren Generation, großen Wert auf eine familienfreundliche Verwaltung legen. Die sogenannte Work-Life-Balance wird immer wichtiger. Eine Laufbahnplanung ist immer auch die Planung des privaten Lebens, das gilt zunehmend auch für Männer. Für eine zeitgemäße Personalpolitik braucht es daher immer mehr Wissen über geschlechtsspezifische Besonderheiten in biografischen Verläufen. Genderexpertise wird also in der Personalpolitik immer wichtiger. Hier liegt ein Schwerpunkt in der zukünftigen Gleichstellungsarbeit.

Als besonders wichtig wird eine Personalentwicklung angesehen, die sich nicht mehr an der allzeit und lebenslang in Vollzeit verfügbaren Arbeitskraft orientiert. Vielmehr ist eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung notwendig, die Auszeiten und reduzierte Arbeitszeiten aufgrund von Fürsorge für Kinder oder ältere Angehörige nicht als Defizit bewertet. Vielmehr kann Fürsorgearbeit zum Erwerb vielfältiger sozialer, aber auch organisatorischer Kompetenzen beitragen. Auch die Belastbarkeit würde durch Fürsorgearbeit geschult werden. Dies sollte zukünftig in der Personalbeurteilung und in Kompetenzprofilen auch berücksichtigt werden. Wünschenswert wäre auch, dass die Förderung der Familien- und Väterfreundlichkeit mit in die Zielvereinbarungen der Führungskräfte aufgenommen wird. Ein wachsender Bedarf wird zukünftig auch in Bezug auf Unterstützung der Beschäftigten bei der Pflege älterer Angehöriger entstehen.

Um Gleichstellung zu erreichen, müssen Frauen und Männer gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung haben. Weil die Möglichkeit Einkommen zu erzielen sowie die Verteilung und Organisation von Sorgearbeit zusammenhängen, ist Sorgearbeit ein zentrales Thema für die Gleichstellung der Geschlechter. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit soll es Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen, während ihres Lebensverlaufs Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbinden. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Menschen möglich machen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen. Die Sorgearbeit darf dabei nicht zum Nachteil für Frauen und Männer in der Karriereplanung führen.

Viele Nachteile, die Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung im Lebensverlauf haben, hängen damit zusammen, dass sie die Lebenswelten der Elternschaft, der Erwerbsarbeit, der Pflege und auch der Selbstfürsorge während wichtiger Lebensphasen mühsam ausbalancieren müssen. Sie treffen in diesen Lebensphasen Entscheidungen, die nicht nur von persönlichen Vorlieben und den verfügbaren Mitteln bestimmt werden, sondern von einer Vielzahl weiterer Rahmenbedingungen.

Das Ergebnis sind Risiken im weiteren Lebensverlauf in Form verminderter Aufstiegschancen, reduziertem Einkommen und geringer Rente für diejenigen, die die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernehmen. Es sind nach wie vor überwiegend Frauen, die hier betroffen sind, aber auch Männer bringt diese geschlechterstereotypische Arbeitsteilung Einschränkungen in ihren Verwirklichungschancen mit sich.

Für die Personalentwicklung bedeutet dies, dass viele Aspekte zu berücksichtigen sind:

- Viele Menschen möchten Teile der Sorgearbeit selbst übernehmen. Das gehört zum Leben dazu.
- Viele junge Menschen erwarten heute, dass sie nicht nur gleichberechtigt im Berufsleben tätig werden können, sondern auch, dass der Beruf das Private nicht vollständig dominiert.
- Frauen wollen sich beruflich entwickeln und in allen Ebenen tätig sein können.
- Männer wollen Sorgearbeit leisten können, ohne dabei stereotypisierender Abwehr zu begegnen.
- Beide Geschlechter wollen nicht in ökonomische Sackgassen geraten.
- Die Erwerbs- und Sorgearbeit sollte unabhängig vom Geschlecht gelebt werden können. Es muss tatsächliche Wahlmöglichkeiten geben für Frauen und Männer. Dafür müssen die Rollenmuster und die daraus entstehenden Tätigkeiten gesellschaftlich anerkannt und wertgeschätzt werden.

Diese lebensphasenorientierte Personalpolitik war stets eine Maßnahme, die ich angestrebt habe, die aber aus unterschiedlichen Gründen nicht so verwirklicht werden konnte. Hier gilt es in der neuen Arbeitsgruppe Personalentwicklung zukünftig das Thema mit zu denken, denn kommunale Gleichstellungspolitik besteht darin, den Blick auf die gesellschaftliche Vielfalt zu schärfen und die Teilhabe aller Menschen als Chance zu begreifen.

Seniorenpolitik als Querschnittsaufgabe verstehen

Das Geschlecht ist eine zentrale gesellschaftliche Kategorie. Soziale Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen unter anderem in Bildung, Erwerbsverhalten und Einkommen sowie in unterschiedlichen Geschlechterrollen. Kenntnisse über die Altersverläufe von Frauen und Männern sind notwendig, um wirksame Programme und Maßnahmen für älter werdende Menschen entwickeln zu können und um Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen und Männer gleichermaßen in hoher Lebensqualität alt werden können.

Es gibt viele Gründe für die Annahme, dass die individuellen Altersveränderungen für Frauen und Männer unterschiedlich ausfallen. Frauen verfügen häufiger über eine bessere soziale Einbindung, sie übernehmen im stärkeren Maße die Sorgearbeit und sie sind seltener erwerbstätig oder nur in Teilzeit. Ältere Frauen leben auch deutlich häufiger allein als Männer. Das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte erheblich verändert und doch bestehen nach wie vor große geschlechtsspezifische Ungleichheiten etwa in der Erwerbsbeteiligung und im Erwerbseinkommen. So erzielen Frauen derzeit ein im Verlauf des Lebens erzielt Gesamteinkommen, das nur die Hälfte des Gesamteinkommens von Männern beträgt.

Der gesamte Lebenslauf wird geprägt durch die Geschlechterzugehörigkeit, die Erwerbsbiographie, die Familienbiographie und den Gesundheitsverlauf. Die Geschlechterzugehörigkeit prägt die Identität und die Lebensentwürfe jedes Menschen ein Leben lang. Geschlecht ist ein fundamentales gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das in allen Lebensbereichen wirksam ist. Im Artikel 3 des Grundgesetzes heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Deshalb ist die Identifikation von Geschlechterunterschieden in Altersverläufen sowie deren Entwicklung im sozialen Wandel unabdingbar, um Gleichstellungspolitik sowie weitere Maßnahmen zu betreiben, um Frauen und Männern gleichermaßen zu einem guten und erfolgreichen Altern zu verhelfen.

Eine Lebenslaufperspektive von Frauen und Männern wird für die Gleichstellungspolitik als unerlässlich erachtet. Vorliegende Geschlechterunterschiede im psychischen Wohlbefinden und im Einsamkeitserleben können neben gesundheitlichen Faktoren viele Ursachen haben, etwa die bereits genannten Geschlechterunterschiede in der Übernahme von Sorgetätigkeiten oder Unterschiede in der Bildung und im Einkommen. Unterschiedliche Geburtsjahrgänge können Alter und Altern unterschiedlich erfahren. Unsere Gesellschaft ist im stetigen Wandel. Gesellschaftliche Modernisierung und der kulturelle Wandel, technischer und medizinischer Fortschritt, verbesserte Bildungsbedingungen sowie Trends zunehmender Individualisierung sind Treiber des Wandels. Daher ist anzunehmen, dass Menschen heute anders altern werden als die Geburtsjahrgänge der Großeltern oder Eltern.

Sozialversicherungssysteme wie die Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung wirken sich auf die Erwerbs- und Familienbiographien und das Älterwerden aus und prägen somit Verwirklichungschancen, die Frauen und Männern im Lebenslauf haben. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich auch die gesellschaftliche Wahrnehmung von Geschlecht und Alter erheblich verändert. Geschlechterstereotype und Geschlechterrolle haben sich stark gewandelt. Für Gesellschaft und Politik ist dies von großer Bedeutung-

Je nach Lebensbereich können Prozesse des Älterwerdens sehr unterschiedlich ausfallen. Einige Kernbereiche haben eine hohe Relevanz für den Prozess des Älterwerdens wie die Gesundheit, die Lebenszufriedenheit, soziale Isolation und Einsamkeit, Sorgetätigkeiten und ehrenamtliches

Engagement. Alle diese Lebensbereiche sind biographisch miteinander verknüpft und beeinflussen sich wechselseitig.

Die Gesundheit ist in allen Lebensphasen wichtig. Mit zunehmendem Alter gewinnt sie aber immer mehr an Bedeutung, denn die gesundheitlichen Veränderungen haben bedeutsame Konsequenzen für die selbständige Lebensführung und Lebensqualität von Frauen und Männern in der zweiten Lebensphase. Aus einer deutschlandweiten Erhebung zur Gesundheitskompetenz der Bevölkerung geht hervor, dass es besonders den älteren Menschen schwerfällt, Informationen zur Prävention und Gesundheitsförderung sowie zur gesundheitsgerechten Gestaltung ihrer alltäglichen Lebenswelten zu finden, zu verstehen, richtig einzuschätzen und auf ihre persönliche Situation zu beziehen.

Eng verknüpft mit Aspekten der körperlichen Gesundheit ist der Bereich der Lebenszufriedenheit und der depressiven Symptome. Gerade das hohe und sehr hohe Alter stellt eine verletzbare Lebensphase dar, in der bei einem beträchtlichen Anteil an Personen ein Zuwachs depressiver Symptome zu beobachten ist.

Sozial isoliert und einsam fühlen sich Menschen nicht nur bei fehlenden sozialen Beziehungen, sondern auch, wenn die Qualität des persönlichen Austauschs mit anderen Menschen nicht die zentralen Bedürfnisse nach Vertrautheit, Zugehörigkeit und Geborgenheit erfüllen. Längere Phasen der Einsamkeit beeinträchtigen die Lebensqualität und sind gesundheitsgefährdend.

Sorgetätigkeiten und Unterstützungsleistungen, die viele für andere Menschen innerhalb und auch außerhalb der Familie übernehmen oder auch von anderen erhalten, sind für den Zusammenhalt und die Pflege von sozialen Beziehungen von großer Bedeutung.

Im Rentenalter, wenn die Erwerbstätigkeit in den Hintergrund rückt, erfolgt die gesellschaftliche Partizipation verstärkt über das ehrenamtliche Engagement und die Übernahme einer Aufgabe. Mit dem Älterwerden verändern sich also die individuellen Gelegenheiten zur sozialen Teilhabe.

Es ist notwendig, mehr über die Verläufe des Älterwerdens sowie Geschlechterunterschiede in diesen Verläufen zu erfahren, um wirksame Programme und Maßnahmen für älter werdende Menschen entwickeln zu können. In einigen Politikfeldern wird es durchaus sinnvoll sein, zukünftig unterschiedliche Maßnahmen für älter werdende Frauen und älter werdende Männer zu konzipieren.

Dieses Wissen ist unverzichtbar für seniorenpolitische und für gleichstellungspolitische Entscheidungen.

Wohnen mit Zukunft

Im Seniorenbereich ist aber auch das Thema Wohnen mit Zukunft ein wichtiger Baustein der Arbeit. Es gilt die demographischen Herausforderungen geschlechtersensibel zu gestalten. Die Menschen werden immer älter und das Alter ist weiblich und die Frage steht im Raum: Welchen Einfluss hat das auf künftige Wohnformen? Frauen bleiben im Alter oft allein in einem 1 Personen-Haushalt und benötigen nicht mehr die großen Einfamilienhäuser mit großen Gärten. Sie wollen aber im sozialen Umfeld bleiben. Es muss daher Alternativen geben. Männer gehen schneller wieder eine Lebensgemeinschaft ein. Gemeinschaftliches Wohnen, aber auch kleinere Wohnungen und bezahlbarer Wohnraum sind dabei wichtige Themenbereiche. Hier ist Wallenhorst auf einem guten Weg. Mehrfamilienhäuser werden in Baugebieten ebenfalls erlaubt und das Thema bezahlbarer Wohnraum ist in der Verwaltung angekommen. Die „Grüne Wiese“ bietet Chancen für unterschiedliche Wohnformen und das Thema ist auch dort platziert.

3.11 Fazit der Gleichstellungsbeauftragten

Seit März 2020 ist nichts mehr so, wie es war. Die Pandemie greift in den Lebensalltag der Menschen gravierend ein. Der Stellenwert der Sorge- und Carearbeit ist plötzlich sehr hoch. Die Frauenberufe in der Pflege und im Einzelhandel sind systemrelevant (ein neues Schlagwort). Wer sich allerdings mit Geschlechterfragen auskennt, ist weniger überrascht. Schon 2017 trug der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Titel „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“. Das medizinische Phänomen eines tödlichen Virus hat gravierende gesellschaftliche Folgen und gesellschaftliche Folgen sind immer verbunden mit Folgen für die Geschlechterverhältnisse. Auch schon vor dem Virus waren diejenigen überlastet und gestresst, die sich unbezahlt um Kinder, alte und kranke Menschen kümmerten und dies immer zu Lasten ihrer eigenen finanziellen Absicherung.

Vorhandene Ungleichheiten dürfen nicht verschärft werden. Durch einen geschlechtersensiblen Blick kann die Krise besser verstanden werden. Welche Auswirkungen haben Maßnahmen auf Männer und Frauen und andere Geschlechter in ihrer Vielfalt? Welche gesellschaftlichen Gruppen sind stärker betroffen?

Nur eine Geschlechterpolitik, die es gelingt, die Strukturen von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Daseinsvorsorge nachhaltig zu verändern, ermöglicht einen Rahmen, in dem sich die Ergebnisse der Frauenförderung optimal entfalten können. Die Gleichstellungsbeauftragte spielt als Agentin des Wandels eine wichtige Rolle. Doch sie ist einsame Mahnerinnen, wenn sie nicht in einem Umfeld agieren kann, das ihren Auftrag unterstützt. Darum kommt es in hohem Maße darauf an, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Handeln der Kommunalverwaltung zu verankern. Es geht darum, sowohl die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als auch die gesamte Gleichstellungsarchitektur der Kommunalverwaltung zu stärken.

Es wird Stimmen geben, die meinen, es gäbe gerade Wichtigeres zu tun als die Gleichstellungsdimension der Pandemie mitzudenken. Aber wer meint, diese Krise sei ohne einen gendersensiblen Blick in den Griff zu bekommen, weigert sich, die gesellschaftliche Realität zur Kenntnis zu nehmen und das Risiko in Kauf zu nehmen, dass sich bestehende Lücken zwischen den Geschlechtern durch die Corona-Krise noch verschärfen.

Aus der Krise lernen heißt: Gleichstellungspolitik strukturell umsetzen. Ein System, das maßgeblich von den Schlechtbezahlten, Doppeltbelasteten und von Gewalt Bedrohten zusammengehalten wird, arbeitet schon im Normalbetrieb an seiner Belastungsgrenze. Aus Corona lernen muss deshalb heißen, die systematische Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern abzubauen. Grundvoraussetzung dafür ist eine geschlechtergerechte Verteilung der Mittel in allen öffentlichen Haushalten.

Auch für Wallenhorst gilt es zu prüfen, wie viele Familien und Alleinerziehende sind stark belastet und brauchen Unterstützung? Wie geht es den Kindern nach der Krise durch das Homeschooling und die oft Dreifachbelastung der Mütter oder Väter? Wie geht es den pflegenden Angehörigen von Demenzerkrankten, denen die Tagespflege wegbrach? Es gibt viele Themen, die in den Netzwerken und Gremien analysiert und diskutiert werden müssen und es braucht neue innovative Ideen der Unterstützung. Dies wird ein Zukunftsthema sein für die nächsten Jahre.

4. Ausblick

Ein gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern zu erreichen ist Ziel von Politik, Verwaltung und allen öffentlichen Einrichtungen. Es zu verteidigen und weiter zu entwickeln ist Verfassungsauftrag und ein wichtiges Anliegen der öffentlichen Einrichtungen und der Bevölkerung.

Gemeinden müssen sich für die Menschen, deren Alltag sie mitgestalten, zukunftsfest aufstellen. Zu den großen Herausforderungen, die zu meistern sind, gehören die fortschreitende Technisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt sowie die Globalisierung und Demographie mit ihren unterschiedlichen Folgen für die Lebenswirklichkeit von Frauen, Männern und Familien. Hierzu zählen auch die zunehmenden neokonservativen wie rechtspopulistischen Strömungen, die Integration und Vielfalt der Gesellschaft und den Wert der Gleichberechtigung und Emanzipation in Frage stellen. Dies erfordert von den Kommunen klare Position und aktive Steuerung. Kommunen brauchen den gemeinsamen Einsatz für ein gleichberechtigtes und freiheitliches Miteinander, das unserer Gesellschaft eine lebenswerte Zukunft sichert.

Zukünftige Veränderungen erfordern auf kommunaler Ebene die Notwendigkeit, neue Möglichkeiten zu benennen und spezifische Aktivitäten zu entwickeln. Als Beispiel können die Themen Demografie, Digitalisierung sowie Fachkräftesicherung benannt werden. Maßnahmen, die Geschlechtergerechtigkeit und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern voranbringen, gewinnen zunehmend an Bedeutung. Das Augenmerk liegt dabei auf dem zielführenden und nachhaltigen Ansatz. Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll nicht als „Gleichmachung der Geschlechter“ verstanden werden. Das Recht auf ein individuelles und selbstbestimmtes Leben für Frauen und Männer mit gerechten Chancen und fairen Rahmenbedingungen, die den Lebensumständen, Erfordernissen und Wünschen von Frauen und Männern entsprechen, muss im Vordergrund lokaler Aktivitäten und Prozesse stehen.

Der Bericht soll zeigen, dass der Bereich Gleichstellung für Frauen und Männer eine Querschnittsaufgabe ist, die nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche berührt. Allerdings kann das gesamte Spektrum gleichstellungsrelevanter Aufgaben nicht abgedeckt werden. Grenzen sind die lokale Zuständigkeit sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen und die externe administrative Mitwirkung.

Dabei wird deutlich, dass die zur Umsetzung der Ziele notwendigen Maßnahmen nicht im Verantwortungsbereich einer Gleichstellungsbeauftragten liegen können. Vielmehr ist eine solche Politik Teil der Gesamtkompetenz einer kommunalen Verwaltung. Zu ihrer Umsetzung müssen geschlechterpolitische Instrumente implementiert werden, die zu einer kontinuierlichen Analyse, Zielformulierung, Maßnahmenplanung und deren Evaluation verhelfen.

Bewährt hat sich die effektive Zusammenarbeit und Unterstützung durch Verwaltung und Politik sowie die externe Mitwirkung durch Akteurinnen und Akteure und aktive Netzwerke. Gemeinsam kann dadurch ein wichtiger Beitrag zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Wallenhorst geleistet werden.