



**Gemeinsamer Bericht
der Samtgemeinde Zeven
über die Maßnahmen zur Verwirklichung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern
nach § 9 (7) des
Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes**

Berichtszeitraum 2018 - 2020

Inhalt

	Seite
1. Rechtliche Grundlagen	3
2. Bericht des Bürgermeisters	3
3. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten	11
4. Gemeinsames Fazit	19

1. Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sind

- der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), Artikel 8

Bei allen Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

- das Grundgesetz (GG), Artikel 3 Absatz 2

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.

- die Niedersächsische Verfassung (NV), Artikel 3 Absatz 2 Satz 3

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

- das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG), § 9 „Verwirklichung der Gleichberechtigung“ mit der Regelung der Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten, hier insbesondere Absatz 7

Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.

- das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in seiner aktuellen Fassung vom 09.12.2010. Hierauf wird an anderer Stelle genauer eingegangen.

Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und dessen Auswirkungen noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.

Der Bericht stellt alle Maßnahmen der Samtgemeinde zur Förderung der Gleichberechtigung dar, beschreibt die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, gibt Auskunft zur Ausstattung ihres Büros, den verfügbaren Haushaltsmitteln und über die Umsetzung ihrer Initiativen.

2. Bericht des Bürgermeisters

Innerhalb der Samtgemeindeverwaltung wurden im Berichtszeitraum etliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen umgesetzt. Daran beteiligt war maßgeblich der Fachbereich 1 für Steuerung, Personal und Service.

Gleichstellungsplan

Der letzte Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Zeven wurde im Jahr 2013 beschlossen. Die Beschäftigtenanalyse wurde im Berichtszeitraum fortgeschrieben und fließt in den aktuellen Gleichstellungsplan mit ein. Die Daten des Stichtags 31.12.2020 wurden ausgewertet und der Plan im Jahr 2021 erstellt. Er wird nun gleichzeitig mit dem Gemeinsamen Bericht der Vertretung vorgelegt.

Die Grundlage für den Gleichstellungsplan, aber auch für die folgenden Maßnahmen, bildet das NGG, § 1 „Zielsetzung“.

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. Für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Unter § 15 werden die Bedingungen für die Erstellung des Gleichstellungsplans näher erläutert. Er ist jeweils für drei Jahre zu erstellen und den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. Über seine Struktur und seinen Inhalt gibt Absatz 2 Auskunft:

(2) Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer ... festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

An der Erstellung des Gleichstellungsplans haben das Personalamt und die Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt, dem Personalrat wurde er zur Einsicht gegeben.

Personalentwicklungsmaßnahmen

Zu den im Berichtszeitraum angebotenen Personalentwicklungsmaßnahmen, insbesondere für die Angestelltenlehrgänge I und II ist festzustellen, dass hiervon überwiegend Frauen Gebrauch machten.

Personalauswahlverfahren

Für die durchgeführten Personalauswahlverfahren wurden die Bestimmungen des NGG eingehalten und erfüllt. Es wird empfohlen, in Zukunft auf eine rechtzeitigere Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragte vor der Ausschreibung sowie vor der Terminierung der Vorstellungsgespräche hinzuwirken.

Die Gleichstellungsbeauftragte war an den Personalentwicklungsmaßnahmen und allen Personalauswahlverfahren beteiligt. In Bezug auf die personalpolitische und Personalentwicklungsmaßnahmen ergriff sie mehrfach Initiativen und gab Anregungen, über die häufig Einvernehmen erreicht wurde.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben nach § 1 NGG ist es ein weiteres Ziel der Samtgemeinde, geschlechtergerechte Sichtweisen (Gender Mainstreaming) in das Verwaltungshandeln zu implementieren. Im Einzelnen wurden im Berichtszeitraum die folgenden Schritte eingeleitet:

Geschlechtergerechte Sprache

Die Berücksichtigung von geschlechtergerechter Sprache in Stellenausschreibungen wurde im Jahr 2020 vom Fachbereich 1 „Steuerung, Personal und Service“ aufgegriffen und weitestgehend umgesetzt. Viele der Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten wurden aufgegriffen.

Alternierende Telearbeit

Alternierende Telearbeit (auch vielfach als „Homeoffice“ bezeichnet) und mobiles Arbeiten sollen besonders dazu beitragen,

- Dem Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege etc. nachzukommen
- Die Gleichstellung von Frauen und Männern zu realisieren
- Die Chancengleichheit sowie die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz zu unterstützen
- Die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanungen zu fördern
- Die Mitarbeitendenbindung und die Arbeitgeberattraktivität zu erhalten und zu steigern
- Eine höhere Arbeitszufriedenheit durch mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit zu entwickeln.

Aufgrund der genannten Punkte kann man deutlich erkennen, dass „Homeoffice“ und Kinderbetreuung sehr gut zusammenpassen. Insbesondere in den Phasen von KiTa-Gruppen-Schließungen und während des Distanzlernens in den Schulen konnten hierzu in der Corona-Pandemie positive Erfahrungen gemacht werden. Es ist beabsichtigt, im laufenden Jahr (2022) eine entsprechende Vereinbarung zwischen dem Personalrat und der Samtgemeindeverwaltung abzuschließen.

Socialmedia-Angebot

Das Socialmedia-Angebot der Samtgemeinde Zeven wird gleichermaßen von Frauen und Männern angenommen. Eine Geschlechterpräferenz ist nicht zu erkennen.

Verbesserung der internen Kommunikation

Geschlechterspezifische Unterschiede im Kommunikationsverhalten sind vorhanden und wissenschaftlich analysiert. Frauen kommunizieren in der Regel bevorzugt auf der Beziehungsebene, also emotional, während Männer in der Regel die Sachebene präferieren. Dieses ist auch bei den Kolleginnen und Kollegen der Samtgemeindeverwaltung wahrzunehmen und völlig normal, sofern die Kom-

munikation von gegenseitigem Respekt geprägt ist. In der Verwaltung der Samtgemeinde Zeven wurden hierfür im Jahr 2015 Leitlinien für die Zusammenarbeit entwickelt. Seit 2020 gibt es die AG Interne Kommunikation. U. a. wollen die Mitglieder der AG konkrete Erwartungen an die Kommunikation in der Verwaltung geschlechterunabhängig definieren, um die bestehenden Leitlinien zu aktualisieren und fortzuschreiben. Gleichstellungsthemen wurden bisher nicht weiter vertieft.

Gremien

In § 8 Abs. 1 NGG, der sich auf verwaltungsinterne Gremien bezieht, ist vorgeschrieben:

Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.

Die paritätische Gremienbesetzung wurde zwischen dem Leiter des Fachbereichs 1 und der Gleichstellungsbeauftragten mehrfach thematisiert und die paritätische Besetzung annähernd erreicht. Dies betrifft z. B. den Arbeitskreis für das Gesundheitsmanagement, die AG KuBiZ und die AG Interne Kommunikation.

Außenstellen des Fachbereichs Steuerung, Personal und Service

Schulen

Seit längerer Zeit wird die Erweiterung der Betreuungszeiten als eine Eltern entlastende Gleichstellungsmaßnahme entwickelt. Dadurch werden Eltern u.a. bei der Aufteilung der Familienzeiten unterstützt.

Der AK Schulen ist in seiner ursprünglichen Form nicht mehr existent. Es gibt jedoch weiterhin einen regelmäßigen Austausch über monatliche Schulleitergespräche mit der Samtgemeinde Zeven in ihrer Eigenschaft als Schulträgerin. Eine Neuentwicklung zeichnet sich ab dem Jahr 2021 ab: eine gemeinsame strategische Entwicklung der Schulen im Bereich der Samtgemeinde Zeven und den angrenzenden Kommunen soll etabliert werden. Die Weiterentwicklung vor dem Hintergrund der Einführung eines Rechtsanspruches für eine Ganztagsbetreuung ab dem Schuljahresbeginn 2026/27 soll einer der Schwerpunkte werden.

In drei von vier Grundschulen der Samtgemeinde Zeven wurde bereits zum Schuljahresbeginn 2010/11 der offene Ganztagsbetrieb eingeführt. Die bauliche Entwicklung der Gosekamp-Grundschule und der Oste-Grundschule in Heeslingen wurde angestrebt, die Entwicklung des Campus zwischen der IGS und der Aue-Mehde-Grundschule grundsätzlich geplant. Weitere Beratungen im Schul- und Kulturausschuss der Samtgemeinde Zeven durch Politik und Verwaltung werden die weitere Entwicklung optimal vorbereiten.

Kontinuierlich wurden Nachmittags- und Ferienbetreuungsangebote, insbesondere für Grundschulkinder, weiterentwickelt und verbessert.

Die Carl-Friedrich-Gauß-Oberschule ist Ende Juli 2020 ausgelaufen. Als weiterführende Schule im Sekundarbereich I wurde sie durch die Carl-Friedrich-Gauß-Schule – IGS Zeven abgelöst.

Für die IGS Zeven wurde die Einrichtung einer gymnasialen Oberstufe zum Schuljahresbeginn 2021/22 projektiert. Es ist vorgesehen, die Schülerinnen und Schüler der Oberstufe gemeinsam mit den beruflichen Gymnasien in einem Oberstufenhaus auf dem Gelände des Kivinan-Bildungszentrums Zeven in einem zunächst auf fünf Jahre befristeten Modellversuch zu beschulen. Hierfür wurden die erforderlichen Beschlüsse im Rahmen des Zeveners Bildungsweges auf den Weg gebracht und auch genehmigt.

Bibliothek

Viele Untersuchungen des Allensbacher Instituts zur Leseintensität, zur subjektiven Bedeutung des Lesens und zu den Lektürepräferenzen belegen seit längerem, dass Frauen wesentlich mehr und regelmäßiger lesen als Männer.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede zeigen sich auch in der Bibliotheksnutzung 2021 (Zahlen für 2020 liegen nicht vor): So zählen Frauen zu 77,4 Prozent und Männer zu 22,6 Prozent der regelmäßigen Nutzer der Bibliothek Zeven. Von den Jahren 2016 bis 2021 hat sich der Anteil der männlichen Leser um 9 Prozent verringert. Diese Entwicklung ist auch durch das Pandemiegeschehen 2020 und 2021 zu begründen.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass der Anteil der männlichen Nutzer höher liegt, da viele Frauen mit ihrer eigenen Lesekarte für ihre Familie - also z. B. auch für den Lebenspartner oder Sohn - Medien ausleihen.

Es fanden in unregelmäßigen Abständen Austauschgespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Archiv und Kultur

Im Archiv wurden keine gezielten Aktivitäten nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten entfaltet. Das Gleiche galt für Ausstellungen und Veröffentlichungen der Abteilung Kultur. Allerdings wurden männliche und weibliche Kunstschaffende bei Ausstellungen und Veranstaltungen in ausgeglichenem Maß berücksichtigt, dies ergab sich aber eher zufällig.

Der Fachbereich Bürger, Ordnung und Verkehr

Der Fachbereich Bürger, Ordnung und Verkehr bezieht zu mehreren Dienstleistungen im Hinblick auf Gender Mainstreaming Stellung.

Standesamt

In den Jahren 2018 - 2020 erfolgten 328 Eheschließungen. Davon erklärten 43 Paare keinen gemeinsamen Familiennamen.

Von den 285 Paaren mit Ehenamen wählten 254 Paare (89 %) den Namen des Mannes und 31 Paare (11 %) den Namen der Frau. Bei 23 Paaren (8 %) hat der Partner oder die Partnerin die Hinzufügung des eigenen Namens zum Ehenamen (Doppelnamen) erklärt.

Gleichgeschlechtliche Ehen wurden nicht geschlossen.

Bürgerservice

Der Bürgerservice bietet familienfreundliche Öffnungszeiten an. Berufstätige nutzten besonders den Donnerstagabend wie auch den Samstag. Der Freitagnachmittag wurde von den Bürgerinnen und Bürgern nicht so gut angenommen und deshalb seit September 2016 nicht mehr angeboten. Pandemiebedingt variieren die Öffnungszeiten seit 2020 und werden jeweils den aktuellen Corona-Verordnungen angepasst.

Hallenbad „AquaFit“

Das Hallenbad „AquaFit“ bot nach wie vor außer Wassersportangeboten und familienfreundlichen Schwimmkursen für Kinder, Kleinkinder und Erwachsene umfassende Saunazeiten speziell für Frauen

an zwei Tagen in der Woche an. Es hat seine gewohnten familienfreundlichen Zeiten beibehalten. Allerdings ist es auch hier durch die Pandemie seit 2020 immer wieder zu Schließungen oder Einschränkungen gekommen, die den jeweils geltenden gesetzlichen Erfordernissen geschuldet waren.

Feuerwehren

Die Samtgemeinde Zeven mit ihren 22 Ortswehren hat insgesamt 957 aktive Mitglieder (Stand: 27.12.2021), davon sind 61 Mitglieder weiblich (zum Vergleich: 29 Mitglieder in 2016, 37 in 2012). Dies entspricht 6,4% und einer Steigerung von 3,4% seit 2016 bzw. 4,5% seit dem Jahr 2012. Die Entwicklung ergab sich aus einer gezielten Ansprache von Mädchen und Frauen seit dem Jahr 2012. Die Gesamtzahl der Mitglieder steigerte sich seit 2016 um 11% und seit 2012 sogar um 16%.

In der Samtgemeinde Zeven gibt es 4 Jugendfeuerwehren: Zeven, Elsdorf, Heeslingen und Hesedorf mit insgesamt 64 Mitgliedern. 16 Mitglieder davon sind weiblich, dies entspricht 25%. Die Zahlen im Vorberichtszeitraum 2013 – 2016 (nicht veröffentlicht) entsprachen 73 Mitgliedern insgesamt, davon 12 (16%) weibliche Mitglieder. Eine Zunahme bei der Beteiligung von Mädchen an der Jugendfeuerwehr ist damit deutlich zu erkennen.

Sportangebote

Es gibt durchaus verschiedene Frauen- bzw. Männersportgruppen in verschiedenen Vereinen der Mitgliedsgemeinden. Einige Trennungen ergeben sich bereits aus der Sportart selber (z.B. Fußball, Handball, etc.). Darüber hinaus ergeben sich die Gruppen aus den unterschiedlichen Interessen der Geschlechter. Die überwiegende Anzahl an Fitness-, Gesundheits- und Gymnastikangeboten richtet sich an beide Geschlechter. Diverse und nicht-binäre Personen werden hierbei nicht explizit berücksichtigt sondern wie jeder Teilnehmer integriert.

Seniorenbeirat

Momentan sind 6 von 14 Mitgliedern Frauen, davon 3 von 5 im Vorstand. Die Aufgaben, derer sich der Seniorenbeirat annimmt, haben keinen geschlechtsspezifischen Hintergrund.

Präventionsrat

Seit der Neu-Zusammensetzung im Juli 2020 beträgt der Frauenanteil des Präventionsrats der Samtgemeinde Zeven, der aus insgesamt 21 Mitgliedern besteht, 57,14% (12 der 21 Mitglieder). Im 7-köpfigen Vorstand des Präventionsrates sind 3 Frauen (42,85%). Die Arbeitsebene ist in vier Arbeitsgruppen strukturiert. Zwei davon, AG Schule und AG Integration werden von weiblichen, die AG Gewalt und AG Jugend von männlichen Personen geleitet.

Die Zusammensetzung des Präventionsrates sowie die Aufgabenverteilung ist geschlechtsspezifisch ausgeglichen verteilt. Die Beteiligung von Frauen in Funktionspositionen wurde bisher innerhalb des Präventionsrates nicht thematisiert.

Die gewählten Themen in der Präventionsarbeit sind am Bedarf orientiert und überwiegend geschlechtsspezifisch neutral. So werden Schulprojekte, Gewaltpräventionstrainings und Hausaufgabenhilfe organisiert.

In der AG Gewalt wurde sich in den letzten Jahren intensiv mit dem subjektiven Sicherheitsgefühl der Bürgerinnen und Bürger beschäftigt. Während des Zevener Stadtfestes im Jahr 2018 wurde hierzu eine große Bürgerbefragung durchgeführt, aus deren Ergebniss einige Änderungen, wie z.B. an der Beleuchtung im Zevener Stadtpark, vorgenommen wurden.

Außerdem wird in dieser Arbeitsgruppe bereits seit Gründung des Präventionsrates der Samtgemeinde Zeven im Jahr 2001 das Thema „Häusliche Gewalt“ bearbeitet. Da die Frauen im Bereich der Häuslichen Gewalt mehrheitlich die Opfer sind, wird hier bedarfsorientiert für Frauen in unserer

Samtgemeinde intensive Präventionsarbeit geleistet. Wegen der guten Aufklärungsarbeit des Präventionsrates zusammen mit dem Frauenhaus Zeven für die Zielgruppe der Frauen als überwiegend betroffene Opfer von Gewalt ist der Anteil der angezeigten Fälle in der Samtgemeinde Zeven im Verhältnis zu anderen Gemeinden hoch.

Die AG Integration beschäftigte sich überwiegend mit der Veranstaltung von Café International bzw. einmal jährlich des Frühlingsfestes der Kulturen. Hier waren viele Ehrenamtliche – überwiegend Frauen – aus verschiedenen Kulturen an der Durchführung beteiligt. Darüber hinaus wurden aber auch weitere Themen, wie z.B. Schwimmunterricht für Frauen, Sprachkurse für Mütter u.a. behandelt und organisiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte war insbesondere durch die Mitgliedschaft in den Arbeitsgruppen „Gewalt“ und „Integration“ an vielen Themen inhaltlich und auch praktisch beteiligt und ihre Impulse wurden entsprechend wahrgenommen. In der Funktion als Leiterin der AG Integration brachte sie regelmäßig Gedanken zur Gleichstellung der Geschlechter ein und trug so zur Beratung und Schulung der AG-Mitglieder und zur Unterstützung von Migrantinnen durch geschlechtsspezifische Angebote bei.

Unterbringung von Flüchtlingen

Hinsichtlich der Unterbringung von Flüchtlingen gibt es keine geschlechtsspezifischen Entscheidungen. Es wurde jedoch in zwei Fällen notwendig, den jeweiligen Familienvater von der restlichen Familie getrennt unterzubringen, da es in der gemeinsamen Unterkunft zu häuslicher Gewalt kam.

Stabsstelle 02 Wirtschaftsförderer

ÖPNV

Die Bedingungen im öffentlichen Nahverkehr sind innerhalb des Berichtszeitraums weiter gefestigt worden. Die Buslinie Zeven-Seedorf-Selsingen-Bremervörde verkehrt inzwischen im zwei Stunden Takt. Der Oste-Sprinter verkehrt weiterhin von Zeven über Heeslingen und Sittensen nach Tostedt. Mit attraktiven Übergangstarifen in den HVV kann so zu günstigen Fahrpreisen für Zeitkarten eine direkte Zuganbindung nach Hamburg und Buchholz i. d. Nordheide genutzt werden.

Der Bürgerbus in der Samtgemeinde Zeven ergänzt seit Dezember 2013 die Erschließung der Fläche mit ÖPNV Anbindungen. Insbesondere diese Linie wird gern von Kindern- und Jugendlichen sowie auch Senior*innen genutzt, die Erledigungen, oder aber auch Arztbesuche, so besser wahrnehmen können. Das Angebot des Bürgerbusvereins Samtgemeinde Zeven e.V. stärkt so für alle das ÖPNV Angebot nachhaltig. Das Angebot des ÖPNV ist für alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen aufgestellt. Eine Auswertung, die zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Nahverkehr unterscheidet, gibt es nicht.

Aus den täglichen Verkehren ergeben sich immer wieder Anpassungswünsche, sowohl bei Streckenführungen und möglichen Tarifangeboten, so dass gemeinsam mit dem zuständigen ÖPNV Träger, dem Landkreis Rotenburg (Wümme), hieran stetig gearbeitet wird.

Fachbereich 4 – Bauen, Umwelt und Verkehr

Der Fachbereich Bau plant und baut geschlechterübergreifend. Nicht barrierefreie Straßen und Gebäude sollen Stück für Stück in eine barrierefreie Form umgewandelt werden. (z.B. Bushaltestellen, Fußgängerüberwege, Querungshilfen usw.) Dies erleichtert Menschen mit Handicap, Eltern und Pflegenden, aber auch Radfahrenden den Zugang zu öffentlichen Verkehrswegen und Gebäuden und damit deren Mobilität.

Volkshochschule

Die vhs Zeven richtet ihr Angebot an alle Zevenener Bürgerinnen und Bürger. Pandemiebedingt konnten in den vergangenen zwei Jahren deutlich weniger Veranstaltungen umgesetzt werden. Das Angebot wurde jedoch inhaltlich um Kurse, die sich speziell an Männer oder Frauen gerichtet haben, erweitert (z.B. Frauenabend, Kochen für Männer). Auch wurden Themen, die mehr Männer als Frauen ansprechen, in das Angebot aufgenommen (z.B. Computer Aided Design). Bei der Auswahl der Kursleitungen wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet.

Zwischen der vhs Zeven und der Gleichstellungsbeauftragten fand ein kollegialer Austausch über das Programm und realisierbare Projekte statt.

Besondere Anliegen des Bürgermeisters

Soziales Wohnen

Für Menschen mit geringem Einkommen fehlt in der Samtgemeinde, insbesondere in der Stadt Zeven, seit mehreren Jahren angemessener Wohnraum. Ähnlich geht es den meisten Kommunen im Landkreis Rotenburg. Hier nach Lösungen zu suchen, war mir ein besonderes Anliegen. Deshalb habe ich mich in den vergangenen Jahren für die kreisweite Erstellung eines Wohnraumversorgungskonzepts stark gemacht.

Zur Beantwortung der Fragen, die sich im Zusammenhang mit der Wohnungsproblematik ergeben, wurde ein verwaltungsinterner, fachbereichsübergreifender Arbeitskreis unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Die Arbeitsgruppe ist nahezu geschlechterparitätisch besetzt. So ist ein geschlechtergerechter Blick auf alle Inhalte gewährleistet.

Zum Themenfeld Soziales Wohnen zählen die Bereiche Unterbringung von in Obdachlosigkeit geratenen Menschen sowie die Entwicklung von mietpreisgebundenem Wohnungsbau. Unter anderem soll auch der Aspekt von „bezahlbarem Wohnraum für Senioren“ Berücksichtigung finden. Bei der Unterbringung von obdachlosen Menschen wird eine getrennte Unterbringung von Frauen angestrebt, um Gewalt und Übergriffe auf sie in den Unterkünften zu verhindern. Für die Bewohnenden aller bestehenden und geplanten Obdachlosenunterkünfte ist zudem eine ambulante sozialpädagogische Betreuung geplant.

Förderung der politischen Teilhabe von Frauen

Damit die Sichtweisen von Männern und Frauen in den politischen Gremien Berücksichtigung finden können, ist es unerlässlich, dass in den Gremien mehr Sitze weiblich besetzt werden. Um dies zu erreichen, habe ich, zum Teil in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, Schritte zur Anwerbung von Kandidatinnen für die nächsten Samtgemeinderatswahlen unternommen.

Unter anderem hat sich die Samtgemeinde Zeven am Niedersächsischen Mentoring-Programm Frau.Macht.Demokratie beteiligt. Mehrere junge Frauen planten die Teilnahme als Mentee. Mit einer Vortragsveranstaltung vor einer 11. Klasse des Gymnasiums habe ich für politische Beteiligung besonders der jungen Frauen geworben. Weitere Informationsveranstaltungen und Gespräche sind geplant.

Durch neue Umgangsformen, transparente Verfahren und teilweise geänderte Sitzungszeiten sollen alle Ratsmitglieder bei der angemessenen Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt werden. Ein späterer Beginn von Sitzungen erleichtert Arbeitnehmenden wie Eltern die Teilnahme.

3. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

§ 9, Abs. 2 NKomVG schreibt vor:

Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt ... an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

1. die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune oder
3. bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, bei Landkreisen und der Region Hannover Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich.

Die Vertretung kann der Gleichstellungsbeauftragten weitere Aufgaben zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern übertragen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Vertretung hierfür Vorschläge unterbreiten.

Ausstattung des Büros und des Budgets

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist für die vorgesehenen Aufgaben gut ausgestattet. Seit Mitte des Jahres 2017 ist die Gleichstellungsbeauftragte durch eine Gesetzesänderung des NKomVG wieder hauptberuflich mit halber Stundenzahl beschäftigt. Daneben nimmt sie mit weiteren 5,5 Wochenstunden Integrationsaufgaben wahr.

Die Budgets für die Gleichstellungsarbeit betrugen in den Jahren 2019 und 2020 jeweils 6.200 und 6.700 Euro für den Tätigkeitsbereich „Projekte, Veranstaltungen und Drucksachen“, im Jahr 2018 wurde die Haushaltsstelle für die Erstellung der Broschüre „Fokus Regional“ auf 10.800 Euro erhöht.

Bis Ende Oktober 2020 war der Arbeitsplatz der Gleichstellungsbeauftragten im Rathausgebäude. Seit November 2020 befindet sich ihr Büro in der Villa Freudenthal, Lindenstraße 6, in unmittelbarer Nähe des Rathauses.

1. Mitwirkung bei und Auswirkungen auf Maßnahmen der Verwaltung

Um eine Grundlage für die zukünftige Arbeit zu schaffen und belastbares Material für diesen Bericht zu erhalten, legte die Gleichstellungsbeauftragte den Fachbereichsleitern Fragebögen zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) in den Jahren 2018 – 2020 vor. Die Fragen wurden wie folgt beantwortet:

Abbau von Unterrepräsentanzen

Die für diesen Bericht gestartete Abfrage an die Fachbereichsleitungen ergab, dass sich alle bewusst waren, dass nach § 9 NGG Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Entgeltgruppen aufzuheben sind.

Änderungswünsche in Bezug auf die Arbeitszeit; Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Während des Berichtszeitraums gab es mehrere Wünsche zur Änderung der Arbeitszeit und auf Beurlaubung. Für eine geschlechtsspezifische Bewertung ist die Datenlage nicht ergiebig genug. Allen Wünschen der Kolleginnen und Kollegen wurde gefolgt. Auch Väter haben sich in Elternzeit begeben, der Schwerpunkt der genutzten Elternmonate liegt allerdings weiterhin bei den Müttern.

Weiterbildung von Kolleginnen; Einsatz mit höherer Qualifizierung

Vom Fachbereich 1 wurde in jedem Jahr die Teilnahme an einem 2. Angestelltenlehrgang angeboten. Dieses Angebot haben im Berichtszeitraum ausschließlich Kolleginnen in Anspruch genommen. Eine höherwertige Stelle, die für den Bürgerservice im Fachbereich 3 entwickelt wurde, konnte mit einer entsprechend ausgebildeten Kollegin besetzt werden.

Laufende Information beurlaubter Kolleginnen und Kollegen

Beurlaubte Kolleginnen und Kollegen wurden regelmäßig über ihren Arbeitsbereich und mögliche Fortbildungen informiert.

Kommentar zu der Auswertung

Der Abbau von Unterrepräsentanzen war auf entscheidenden Gebieten leider nicht möglich – im Gegenteil. Tatsache ist, dass es im Berichtszeitraum einen deutlichen Rückgang des weiblichen Leitungspersonals im Bereich der Entgeltgruppen E 11 bis E 14 und des gehobenen und höheren Dienstes bei den Besoldungsgruppen ab A 11 gab. Inzwischen ist das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Beamten auf 10 : 3 und das von männlichen zu weiblichen Führungskräften ab E 11 aufwärts auf 13 : 3 gesunken. Diese Unterrepräsentanzen müssen unbedingt aufgelöst werden. Dafür sind langfristige Ziele und Einzelschritte vorzusehen.

Folgende Schwierigkeiten ergaben sich bei den Auswahlverfahren, insbesondere für leitende Positionen:

- es konnte in vielen Fällen keine Gleichwertigkeit der männlichen und weiblichen Bewerbenden festgestellt werden, so dass eine Besetzung mit dem unterrepräsentierten Geschlecht nicht in Betracht gezogen wurde,
- es fehlten geeignete Bewerberinnen oder
- die Bewerberinnen zogen ihre Bewerbungen nach der Einladung zum Gespräch zurück.

Bisher wurde in den Einstellungsverfahren Geschlechtsneutralität beansprucht, die Frauenförderung nicht ausdrücklich in den Blick genommen. Der Umgang mit Ausschreibungen und Stellenbesetzungen muss sich deshalb in dieser Hinsicht ändern.

§ 10 NGG schreibt vor:

Unterrepräsentanz ist durch die Personal- und Organisationsentwicklung und ... durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

Für die Zukunft stellt sich die Aufgabe, schon bei der Einstellung der Auszubildenden für den höheren Verwaltungsdienst (Beamte) auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen zu achten, indem gleich qualifizierte Bewerberinnen bevorzugt, mindestens aber alternierend mit männlichen Bewerbern, eingestellt werden.

Ähnliches gilt bei Einstellungen für die in unserem Haus männlich dominierten Abteilungen EDV, Bauhof und Kläranlage sowie für die weiblich dominierten Bereiche Bibliothek, Bürgerservice und Reinigung. Hier ist die Bewerberlage des unterrepräsentierten Geschlechts oft sehr dünn. Zumindest aber sollten in diesen Fällen Menschen mit den entsprechenden Grundvoraussetzungen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden, um gute Bewerbungen trotz allem mitnehmen zu können und sich der Geschlechtergerechtigkeit anzunähern. Dazu ist die gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts schon bei der Ausschreibung notwendig. Dies ist für alle Seiten ein Lernprozess.

In geringerem Maß gilt eine Unterrepräsentanz auch für Verwaltungsfachangestellte. Hier beträgt die Zahl der weiblichen „Köpfe“ zwischen 41% (E 5) und 73 % (E 8) der Beschäftigten und ihr Anteil am Gesamt-Beschäftigungsvolumen, also in Stunden, zwischen 67% (E 8) und 33% (E 9b). Allerdings verteilen sich die Stellen in diesen Entgeltgruppen zusätzlich auf weitere Dienstbereiche wie z.B. den Bauhof, die Hausmeister und andere Angestellte. In der Analyse im Gleichstellungsplan sind die Tätigkeiten innerhalb der Entgeltgruppen nicht erkennbar. Wenn die Samtgemeinde einen Ausgleich der Geschlechter bei den Beschäftigten anstrebt, dann müssten diese Entgeltgruppen genauer ins Auge gefasst und nach dem oben beschriebenen Auswahlverfahren vorgegangen werden.

Mitwirkung / Beteiligung bei Stellenbesetzungsverfahren

2018	2019	2020	Summe
11 / 27	9 / 15	5 / 11	25 / 53

Die vordere Zahl in der Tabelle betrifft die Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen. Die zweite Zahl steht für die Gesamtzahl der Stellenbesetzungsverfahren der Samtgemeinde.

Alle Ausschreibungen wurden der GB vorgelegt. Sie sichtet die Bewerbungsschreiben nahezu aller Verfahren.

Über das Assessmentcenter für die neue Allgemeine Vertretung wurde die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig und umfangreich informiert. Sie wurde in die Vorstellungsrunden eingeladen und nahm dort als gleichberechtigtes Mitglied teil.

Beteiligung bei Beförderungen und Höhergruppierungen

Über Beförderungen wurde die Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig mit der Politik informiert. Eine frühere Information, eventuell durch eine Personalentwicklungsmatrix, ist wünschenswert.

Durch das Stellenbewertungsverfahren der Firma Projekt W ergaben sich mehrere Höhergruppierungen. An der Vorbereitung und Durchführung des Stellenbewertungsverfahrens selbst wurde die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt. Ein Gesamtergebnis liegt noch nicht vor, die Auswirkungen auf weibliche und männliche Kollegen können also noch nicht ausgewertet werden.

Gespräche mit der Fachbereichsleitung für Steuerung, Personal und Service und den Fachdienstleitungen im Fachbereich 1

	2018	2019	2020	Summe
Fachbereichsleitung	5	9	9	22
Fachdienstleitungen	20	17	14	60

Intensive und effektive Gespräche mit dem Fachbereichsleiter, fanden seit 2019 fast regelmäßig im monatlichen Rhythmus statt. Sie betrafen u.a. die Weiterbildung von Kolleginnen, Stellen(um-)besetzungen, gesundheitliche Fragen des Personals, das laufende Stellenbewertungsverfahren, Veränderungen in der Schullandschaft, die Planung des KuBiZ und darüber hinaus viele Einzelfragen.

Die Gespräche wurden ergänzt durch Gespräche mit den Fachdienstleitungen des Fachbereichs 1 zu Spezialfragen, zum Beispiel den vielfachen Stellenbesetzungen, Datenschutz und IT.

Gespräche mit der stellvertretenden Bürgermeisterin, ab 2019 mit dem Bürgermeister und der Stabsstelle Wirtschaftsförderung

	2018	2019	2020	Summe
Stellv. Bürgermeisterin und Bürgermeister	4	8	12	24
Stabsstelle Wirtschaftsförderung	3	2	4	9

Interne Inhalte der Gespräche mit dem Bürgermeister ab 2019:

- rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Entscheidungen der Verwaltung,
- laufendes Stellenbewertungsverfahren, insbesondere in Bezug auf die Gleichstellungsstelle,
- Stellenumfang der Gleichstellungsstelle,
- Berichtspflicht nach § 9 NKomVG,

Gleichstellungspolitische Themen:

- Planung von Veranstaltungen und die mögliche Teilnahme des Bürgermeisters,
- Förderung des politischen Engagements von Frauen,
- Erhalt des Krankenhauses bzw. des Krankenhaus-Fördervereins,
- öffentlicher Nahverkehr,
- Angebot der Volkshochschule Zeven,
- getrennte Unterbringung von Frauen in Wohnungsnot,
- Einsatz des Bürgermeisters für die Behebung der allgemeinen Wohnungsnot, u.a. auch auf Kreisebene,
- Ächtung von Gewalt gegen Frauen,
- Studie „Gleichstellung im ländlichen Raum“,
- Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere unter dem Aspekt der Gleichstellung,
- Förderung des Ehrenamts,
- Situation und mögliche Entlastung von Familien in der Corona-Krise.

Gesprächsthemen mit dem Wirtschaftsförderer:

- Erhalt des Krankenhauses,
- Gesundheitsversorgung in der Samtgemeinde,
- Erweiterung und Nutzung des ÖPNV,
- Obdachlosigkeit, insbesondere unter dem Aspekt der gesonderten Behandlung weiblicher Wohnungsloser,
- sozialer Wohnungsbau für die Samtgemeinde Zeven zur langfristigen Aufhebung der Wohnungsnot,
- Teilnahme am Überbetrieblichen Verbund der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Rotenburg (Wümme) und an dessen Veranstaltungen.

Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Mit dem Personalrat führte die Gleichstellungsbeauftragte mehrere Gespräche zu den Stellenbewerungsverfahren, zu Arbeitszeiten und weiteren Fragen. Auch die Stellenbewertung der Gleichstellungsstelle wurde thematisiert.

Teilnahme an innerbetrieblichen Ereignissen

- jährliche Personalversammlungen
- jährliche Weihnachtsfeiern
- jährlicher Neujahrsempfang, Empfänge und Verabschiedungen von Kolleg*innen, Eröffnung Aue-Mehde-Grundschule
- Betriebsausflug
- Projekt „Fahr Rad“
- Organisation eines Seminarangebots für den Gesundheitstag in Absprache mit dem Fachbereich 1.

2. Auswirkungen auf die Belange der Samtgemeinde und ihrer Bevölkerung

Beratungsgespräche

	2018	2019	2020	Summe
insgesamt	47	49	36	132
davon Migrantinnen und Migranten	25	32	16	73
davon Männer	2	6	7	13

Bei den männlichen Beratenen handelt es sich in 2019 und 2020 überwiegend um Mitglieder einer Migrantenfamilie, aber auch deutsche Einzelpersonen bzw. Paare kamen zur Beratung. Auch Fachleute verschiedener Richtungen, u.a. aus dem ehrenamtlichen Bereich, holten Rat ein. Von Kolleginnen und Kollegen wurden nur wenige Beratungen angefragt. In „Flurgesprächen“ oder bei Besuchen von Kolleginnen und Kollegen wurden für die Gleichstellungsarbeit aber durchaus interessante und wichtige Informationen ausgetauscht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist für die Umsetzung ihres Auftrags in der Verwaltung auf vielfältige Informationen, insbesondere auf verschiedene Sichtweisen angewiesen. Eine Möglichkeit wären regelmäßige Gesprächsforen. Hierzu fehlte jedoch die Zeit.

Themenschwerpunkte in den Beratungsgesprächen:

- Gerechte Bezahlung (Eingruppierung)
- Personalbesetzung in der Abteilung
- Gerechte Behandlung bei Behinderung und Bürokratie“dschungel“
- Sexuelle Belästigung und Mobbing
- Überlastung von Müttern, Mütterkur
- Wiedereinstieg in den Beruf / berufliche Veränderung
- Einsatzgebiete für ehrenamtliche Tätigkeiten

- Familiäre Probleme nach Trennung und Scheidung
- Häusliche Gewalt
- Obdachlosigkeit
- Sucht

Zusätzliche Themenschwerpunkte in Beratungsgesprächen mit Migrantinnen und Migranten:

- Finanzielle Probleme (diese gab es in geringerem Umfang auch bei deutschen Ratsuchenden)
- Umgang mit Behörden, einschließlich vieler Anfragen zum Ausfüllen von Formularen
- Begleitung in einem Anzeigeverfahren bei der Polizei
- Ungesicherter Aufenthaltsstatus vor Ausbildungsbeginn
- Teilnahme am Deutschunterricht/Hauptschulkurs gewünscht, aber derzeit vor Ort nicht angeboten
- Suche nach einer Praktikumsstelle

1. Politische Gremien

Mitwirkung an politischen Gremien

	2018	2019	2020	Summe
insgesamt	16	12	15	43
Samtgemeinderat	4	2	3	9
Samtgemeindeausschuss	9	8	9	26
Finanzausschuss	2	1	3	6

Nur durch die Mitwirkung an Rats- und Ausschusssitzungen kann die Gleichstellungsbeauftragte direkt auf Beschlüsse und Maßnahmen der politischen Gremien Einfluss nehmen oder zumindest dort gehört werden. Dafür muss sie Beschlussvorlagen lesen und eventuell Beiträge erarbeiten. Sie hat nach NKomVG nicht die Möglichkeit, selbst Anträge zu stellen. Neben den genannten Ausschüssen nahm die Gleichstellungsbeauftragte zielgerichtet einmal am Friedhofs- und zweimal am Schul- und Kulturausschuss teil. Die Gestaltung und Pflege der Friedhöfe bzw. Grabstätten hat ebenso wie die Entwicklung der Schullandschaft Bezüge zur Gleichstellung.

Projekte

Folgende langfristige Projekte wurden in Angriff genommen:

<u>Projekt</u>	<u>Zusammenarbeit mit</u>	<u>Termine</u>
Herausgabe Beratungsbroschüre „Fokus regional“ (2018)	Ordnungsamt und Wirtschaftsförderer der Samtgemeinde Zeven, Honorarkräfte, Druckerei, Vergabestelle	8
100 Jahre Frauenwahlrecht – Erarbeitung und Organisation der Ausstellung (2018 – 2019)	AG der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg, Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung	19
Erhalt des Krankenhauses, Mitgliedschaft im MLK-Förderverein (2018 – 2020)	MLK-Förderverein, Politik	15

Frauenkulturcafé und Interkulturelles Frauenfrühstück (2018 – 2020)	Jugendzentrum Zeven, Migrationsberatungsstelle der Diakonischen Werks Bremervörde-Zeven, teils Freie Christengemeinde Zeven (Ersatzraum)	45
Kundgebungen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (2018 – 2020)	FrauenNetzWerk Zeven, Präventionsrat Zeven, Samtgemeindebürgermeister	18
Wohnungslose Frauen (ab 2019)	Verschiedene soziale Träger, Politik, AK Soziales Wohnen	12
Kostenlose Verhütungsmittel für Leistungsempfänger*innen (2020 – 2021)	AG der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg, Regionalkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten	5

Einzelveranstaltungen

<u>Veranstaltung</u>	<u>Zusammenarbeit mit</u>	<u>Termine</u>
Internationaler Frauentag Filmvorführung „Suffragette“ (2018) Filmvorführung „Sternstunde des Lebens“ (2019), jeweils mit Buffet	Frauenforum / FrauenNetzWerk Zeven, Mobiles Kino Niedersachsen, AWO Kreisverband	2
One Billion Rising	Zeven wie Zusammenhalt e.V.	2
Seminar „Selbstbehauptung“ mit Renate Bergmann (2018) mit Juliane Kiss (2020)	FrauenNetzWerk Zeven, Jugendzentrum	3
Informationsveranstaltung für Alleinerziehende mit Monika Placke, VAMV Niedersachsen (2018) und mit Marina Jessen, VAMV Niedersachsen (2019)	Frauenforum, DRK-Familienzentrum FrauenNetzWerk, Freie Christengemeinde Zeven	2
Mädchenaktionstag, nur Finanzierung und Werbung (2018 und 2019)	Arbeitskreis Mädchen im Landkreis Rotenburg	2
Equal Pay Day (2018) Equal Pay Day (2019)	Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft; Sozialverband Zeven, Landfrauenverein Zeven	2
Interkulturelle Woche (2018)	AG Integration, St.-Viti-Kirchengemeinde	1
Eröffnung der Ausstellung „Ratsfrau“ (2019)	AG der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg, Samtgemeindebürgermeister	1
Musikalisches Theaterstück „Anita Augspurg“ mit Karin Christoph und Birgit Scheibe (2019)	Unter Beteiligung des Chors der Kreismusikschule Achim	1

Vortrag „Minijob“ (2019) mit Ulrike Langer, Arbeitsagentur Stade	Beauftragte für Chancengleichheit der Arbeitsagentur Stade	1
Kundgebung „Tag gegen Gewalt“ (2019) (2020)	FrauenNetzWerk Zeven, Samtgemeindebürgermeister FrauenNetzWerk, Samtgemeindebürgermeister und Landrat	3
Vortrag „Ehrenamt und Ehrenamtskarte“ mit Gerlinde Wozniak (2020)	FrauenNetzWerk Zeven, Koordinierungsstelle für das Ehrenamt im Landkreis Rotenburg (Wümme)	1
„Digitale Welten“ – niedrigschwellige PC-Kurse für Frauen, insbesondere Migrantinnen, mit Uschi Breidenstein, Kargah e.V.	Jugendzentrum, Migrationsberatungsstelle des Diakonischen Werks Bremervörde-Zeven, Präventionsrat	2

Teilnahme an Fortbildungen

3. Nationaler Kongress zur Charta der Gleichstellung in Münster (2-tägig) (2018)
 Basisseminar für Gleichstellungsbeauftragte bei der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung (Wiederholung nach 20 Jahren nach Wiedereinstieg als hauptamtliche Kollegin) (2019)
 Datenschutz, Rathaus Zeven (2019)
 Stellenbeschreibung, Rathaus Zeven (2019)
 Kennenlernen des MiMi-Projekts (vom Landkreis nach dem System des Ethnologischen Zentrums der Kinderklinik Hannover ausgebildete Ehrenamtliche), 2 Vormittage (2019)
 Rhetorikseminar „Storytelling“ (2019)
 Schulung Finanzsoftware, Rathaus Zeven (2020)

Vernetzung

Für die Gleichstellungsarbeit, die Förderung von Frauen und die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es unumgänglich, mit vielen verschiedenen Trägern und Institutionen vernetzt zu sein. Das geschah u.a. mit folgenden Gesprächspartner*innen:

Innerhalb der Samtgemeinde

Frauenforum / FrauenNetzWerk Zeven
 Jugendzentrum Zeven
 Präventionsrat Zeven, mit der AG Gewalt und insbesondere der AG Integration
 Frauenhaus und BISS-Beratungsstelle
 MGH Zeven und DRK-Familienzentrum, z.B. Familienhebammen, Familienunterstützender Dienst, Familienservicebüro
 Volkshochschule Zeven
 Seniorenbeirat Zeven
 MLK-Förderverein
 Runder Tisch soziale Dienste
 Zeven wie Zusammenhalt e.V.
 Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Rotenburg e.V.
 Jugendberufszentrum
 Sozialverband Zeven
 Landfrauenverein Zeven

Außerhalb der Samtgemeinde

AG der Gleichstellungsbeauftragten und einzelne Gleichstellungskolleginnen im Landkreis Rotenburg
Kolleginnen der Regionalkonferenz im ehemaligen Bezirk Lüneburg
Kolleginnen aus dem Land Niedersachsen, z.B. Landkreis Helmstedt, Stadt Nordhorn
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung in Hannover
Diakonisches Werk Bremervörde-Zeven
Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Landkreis Rotenburg (Wümme)
Rotenburger Unternehmerinnen Netzwerk
Sozialamt und Jobcenter des Landkreises

Dazu gab es Einladungen verschiedener Institutionen und sozialer Träger, in Einzelfällen mit der Bitte um Vorträge (insgesamt 35 Termine).

Gemeinsames Fazit

Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Element der Personalplanung. Regelmäßige Analysen sind wichtig und sollten nicht nur den Personalplanern im Fachbereich 1, sondern auch der Gleichstellungsbeauftragten zeitnah zugänglich gemacht werden.

Die im Gleichstellungsplan erfassten Maßnahmen sollen gegen Ende der dreijährigen Laufzeit überprüft und im neuen Gleichstellungsplan an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Die Personalentwicklungsmaßnahmen durch Weiterbildungen sind nach Bedarf fortzusetzen.

Bei der Personalauswahl muss noch mehr Nachdruck auf den Ausgleich des unterrepräsentierten Geschlechts gelegt werden. Dafür sind Schulungen des Auswahlpersonals notwendig, insbesondere für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die in personalfernen Fachbereichen tätig sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll in demselben Umfang wie bisher in die Erstellung des Gleichstellungsplans einbezogen werden.

Telearbeit

Die Grundlagen zur Telearbeit und die Möglichkeiten der Arbeit im Homeoffice sollen weiterentwickelt werden. Sie können unter günstigen Umständen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, allerdings muss auch die Belastung von Eltern oder Menschen mit Pflegeaufgaben im Homeoffice regelmäßig überprüft werden, um gesundheitliche Schäden zu vermeiden. Ein regelmäßiger Kontakt zur Arbeitsstelle der so beschäftigten Kolleginnen und Kollegen muss gewährleistet sein.

Es wird in naher Zukunft eine Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit zwischen dem Personalrat und der Samtgemeindeverwaltung abzuschließen sein.

Interne Kommunikation

Die interne Kommunikation wird gerade gründlich analysiert. Die Leitlinien für die Zusammenarbeit aus dem Jahr 2015 sollen überarbeitet und die Gleichstellungsrelevanz von geplanten Maßnahmen in den Blick genommen werden.

Paritätische Besetzung von Gremien

Bei der Neubesetzung von Gremien soll die paritätische Besetzung, die § 8 NGG verlangt, nach Möglichkeit eingehalten werden. Es ist auf jeden Fall auf eine ausgeglichene Struktur zu achten, damit geschlechtergerechte Sichtweisen bei allen Themen und Maßnahmen gewährleistet sind.

Familienfreundliche Öffnungszeiten

Die familienfreundlichen Öffnungszeiten, die während der Pandemie zeitweise zum Erliegen kamen, sollen prinzipiell aufrechterhalten werden. Dazu zählen der „lange Donnerstag“ mit Arbeitszeiten bis 18.00 Uhr und die Öffnung am Samstagvormittag.

ÖPNV

Der öffentliche Nahverkehr wird ständig weiterentwickelt. Er dient besonders Menschen ohne eigenes Elektro- oder Motorfahrzeug als wichtiges Transportmittel und unterstützt damit wesentlich deren Mobilität und gleichzeitig ihre Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe. Von einem gut strukturierten ÖPNV profitieren insbesondere Kinder und Jugendliche, aber auch insbesondere Seniorinnen, Senioren, Migrantinnen und Migranten. Während Senioren und Seniorinnen meist aus gesundheitlichen Gründen kein eigenes Fahrzeug mehr nutzen können, fehlt es bei Migrantinnen und Migranten häufig am eigenen Fahrzeug oder am Führerschein.

Soziales Wohnen

Die Notwendigkeit eines Angebots an mietpreisgebundenem Wohnraum wurde bereits erkannt und in Angriff genommen. Die Verwaltung wird sich weiter mit der Erstellung von mietpreisgebundenen Wohnungen beschäftigen. Die Suche nach einem Bauherrn ist noch nicht abgeschlossen.

Für Menschen in Wohnungsnot soll in den nächsten Jahren ein Neubau mit einem Betreuungsangebot entstehen, wohnungslose Frauen sollen getrennt untergebracht werden. Die ersten Schritte dafür wurden durch den AK „Soziales Wohnen“ bereits eingeleitet. Finanzmittel müssen noch bereitgestellt und ein Träger für die Betreuung gesucht werden, voraussichtlich auch für das Bauprojekt selbst. Für einen befristeten Vertrag mit dem Träger muss ein politischer Beschluss gefasst werden.

Auch soll das Wohnen für Senioren in näherer Zukunft thematisiert werden. Als Möglichkeit kommen bei Bedarf gemeinsame Wohnformen in Betracht.

Förderung der politischen Teilhabe von Frauen

Der eingeschlagene Weg der Werbung für das politische Ehrenamt soll fortgesetzt und familienfreundliche Bedingungen für die Vertreterinnen und Vertreter sollen im Blick behalten werden. Der Umgang auf den Sitzungen soll weiterhin respektvoll sein.

Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Der Gleichstellungsbeauftragten ist gemäß ihren Aufgaben genügend Zeit und finanzielle Anerkennung zu gewährleisten. Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung in Hannover plant derzeit eine Überprüfung des Umfangs der Tätigkeitsfelder laut NKomVG in Samtgemeinden.

Zeven, 14.03.2022

gez. Fricke

Fricke
(Samtgemeindebürgermeister)

gez. Stort

Stort
(Gleichstellungsbeauftragte)