



**Gleichstellungsbericht gem. Niedersächsischem
Kommunalverfassungsgesetz
2010-2012**

Auswertung der Bestandsaufnahme:

Anna Schäfer

Redaktion:

Christine Müller, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

August 2013

Einleitung

In diesem Bericht wird die Erhebung zur Gleichstellung der Geschlechter in den Fachbereichen der Stadt Göttingen aus dem Berichtsraum 2010, 2011 und 2012 zusammengefasst.

Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist für Niedersachsen in §9 Absatz 7 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) festgeschrieben.

„1 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. 2 Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.“ (aus: NKomVG, § 9 (7)).

Grundlage des ersten Göttinger Gleichstellungsberichts, der sich gemäß Vorgabe auf die Jahre 2004 bis 2006 bezog, waren im Wesentlichen die jährlichen Berichte über die Arbeit des Frauenbüros inklusive der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ sowie die Sitzungen des Gleichstellungs- und Personalausschusses.

Für die Folgejahre wurden die einzelnen Fachbereiche in die Berichterstattung einbezogen, um dem Anspruch der Querschnittsverankerung von Gleichstellung besser gerecht zu werden.

Auch für den Zeitraum 2010 bis 2012 wurde bei den einzelnen Organisationseinheiten eine schriftliche Bestandsaufnahme durchgeführt, die als Grundlage für den vorliegenden Gleichstellungsbericht dient.

Der Fragebogen (siehe Anhang) für das Jahr 2010, 2011 und 2012 gliedert sich in drei jeweils offen zu beantwortende Fragen. Die erste Frage bezieht sich auf die fachlichen Maßnahmen und Projekte der Organisationseinheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen. Mit der zweiten Frage werden die personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Gleichstellung, die Mittel und die erfolgte Umsetzung erfragt. Mit der dritten Frage werden die Planungen und Anregungen der Fachbereiche, Eigenbetriebe und Referate erfasst.

Der Bericht gliedert sich in drei Abschnitte. Im ersten Abschnitt wird in einem quantitativen Teil tabellarisch ein Überblick über die Beteiligung der einzelnen Organisationseinheiten an der Umfrage gegeben. Darauf folgt eine qualitative Auswertung, die in zusammengefasster Form die Antworten einzelnen der Referate und Fachbereiche widerspiegelt.

Im Fazit werden die Ergebnisse der Erhebung und daraus resultierende Schlussfolgerungen im Überblick dargestellt.

Quantitative Auswertung der Antworten

In der folgenden Tabelle werden die einzelnen Antworten der angeschriebenen Organisationseinheiten der Stadt Göttingen aufgelistet. Es werden Angaben über die jeweilige Beantwortung (x) oder Nicht-Beantwortung (-) der Fragen gemacht, wobei zu beachten ist, dass bezüglich der ersten beiden Fragen teilweise inhaltliche Überschneidungen auftraten. Die Auswertungen der jährlichen Erhebung werden in drei Spalten dargestellt, wobei jede Spalte die Ergebnisse des jeweiligen Erhebungsjahres enthält.

Tabelle 1

Referate, Fachbereiche, Eigenbetrieb	2010			2011			2012		
	F	PW	P/A	F	PW	P/A	F	PW	P/A
Referat des Oberbürgermeisters (01)	x	-	-	x	x	x	x	x	-
Frauenbüro (02)	x	-	x	x	-	x	x	x	x
Rechnungsprüfungsamt (03)	-	x	x	x	-	x	-	-	x
Recht (04)	x	x	x	-	x	-	-	x	-
Büro für Integration (05)	x	x	x	x	x	x	x	x	-
Personal und Organisation (11)	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Finanzen (20)	-	x	-	-	x	x	-	x	x
Ordnung (32)	x	x	-	x	x	x	x	x	-
Feuerwehr (37)	-	x	-	-	x	-	-	x	-
Schule (40)	x	x	x	x	x	x	x	x	-
Kultur (41)	x	x	-	-	x	-	x	x	-
Soziales (50)	x	x	-	-	x	-	x	-	-
Jugend (51)	x	x	-	x	x	x	x	x	x
Gesundheit (53)	x	-	-	x	-	-	x	x	-
Planung, Bauordnung und Vermessung (61)	-	-	-	x	x	-	x	-	-
Tiefbau und Bauverwaltung (66)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stadtgrün und Umwelt (67)	x	x	-	x	x	-	-	x	-
Baubetrieb (69) (seit 01.01.2012)							x	x	-
Göttinger Entsorgungsbetriebe (EB 75)	x	x	-	x	x	x	x	x	x
Gebäude und Immobilien (80)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

F = fachliche Maßnahmen, PW = personalwirtschaftliche Maßnahmen, P/A = Planungen/Anregungen
x = Frage beantwortet, - = Fehlanzeige oder kein Rücklauf

Tabelle 2

Frage	Antworten in Zahlen		
	2010	2011	2012 (+ Baubetrieb, FB 69)
Fachliche Maßnahmen	13	12	13
Personalwirtschaftliche Maßnahmen	13	14	15
Planungen/Anregungen	6	10	6

Tabelle 1 (s.o.) bietet eine Übersicht über die einzelnen Antworten der unterschiedlichen Organisationseinheiten der Stadt Göttingen. Tabelle 2 fasst die Anzahl der Einheiten, die auf die jeweilige Frage geantwortet haben, zusammen. Insgesamt wurden neunzehn (in den Jahren 2010 und 2011), beziehungsweise zwanzig (im Jahr 2012) Einheiten angeschrieben. Bei dem Vergleich der Antwortzahlen aus den drei Jahren ist zu beachten, dass im Jahr 2012 der Fachbereich Baubetrieb (69) hinzugekommen ist. Im Jahr 2010 antworteten jeweils dreizehn Einheiten auf die Frage nach fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen sowie sechs Einheiten auf die Frage nach Planungen/Anregungen. Im Jahr 2011 sank die Antwortzahl im Bereich der fachlichen Maßnahmen im Vergleich zum Vorjahr um eine Einheit. Zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen äußerte sich eine Einheit mehr als im Vorjahr, die Antwortzahl stieg auf vierzehn Einheiten. Angaben zu Planungen und Anregungen machten vier Einheiten mehr als im Vorjahr, die Antwortzahl stieg auf zehn. Im Jahr 2012 kam der Fachbereich Baubetrieb (69) hinzu. Es antworteten erneut dreizehn Einheiten auf die Frage nach fachlichen Maßnahmen. Fünfzehn Einheiten konnten Angaben zu personalwirtschaftlichen Maßnahmen machen. Allerdings sank die Anzahl der Angaben zu Planungen/Anregungen wiederum auf sechs Einheiten, die sich dazu äußerten. Vom Fachbereich Planung, Bauordnung und Vermessung gab es im Jahr 2010 keinen Rücklauf. Der Fachbereich Tiefbau und Bauverwaltung meldete sich weder in 2010 noch in 2012 zurück. Für alle drei Jahre des Berichtszeitraums fehlt eine Rückmeldung des Fachbereichs Gebäude und Immobilien.

Inhaltliche Auswertung der Antworten

Referat des Oberbürgermeisters (Ref 01)

Das Referat des Oberbürgermeisters meldete für den gesamten Berichtszeitraum mehrere Maßnahmen, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigen. So übernahm das Referat bei dem Projekt „Kick In“ (Ausbildung von Schulsportassistentinnen im Bereich Mädchenfußball) die Kooperationsvermittlung zwischen dem Projekt und der „WM-Quartierinitiative“. Das Referat unterstützte sowohl finanziell, redaktionell als auch grafisch die Erstellung des Flyers „Mehr Frauen zur Berufsfeuerwehr“. Außerdem unterstützte es die Initiative „FrauenOrte Niedersachsen“ in Göttingen. Das Referat 01 meldete unter dem Berichtspunkt „Internet“ und „Stadtmarketing“ das Ziel der Gleichstellung in sprachlicher Hinsicht verfolgt zu haben.

Die Geschäftsführung einer städtischen Gesellschaft sowie einer neu eingerichtete Holding wurde mit einer Frau besetzt. Zur weiteren Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurden einer Kollegin in Elternzeit die Teilnahme an Fortbildungen und der Zugang zu Informationen über neue fachliche Entwicklungen ermöglicht. Das Referat setzte zudem familienfreundliche Arbeitszeitmodelle um. Es beteiligte sich am Programm „Fit für Führung“ sowie am „Zukunftstag“.

Das Referat plante die Aufnahme einer Kollegin in das interne Mentoringprogramm sowie die Ausweitung des „Homeoffice“.

Frauenbüro (Ref 02)

Gemäß NKomVG (§9 Abs. 7) hat das Frauenbüro die Aufgabe, Gleichstellung verwaltungsintern sowie im gesamten Stadtgebiet umzusetzen.

Hierzu initiierte das Referat Projekte inner- und außerhalb der Stadtverwaltung, koordinierte und engagierte sich in Netzwerken und berichtete regelmäßig der Politik.

Mit dem Ziel, eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Hierarchien zu erreichen, z.B. den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig auf 50% zu erhöhen, nahm das Frauenbüro in dem gesamten Berichtszeitraum an rund 50% der Personalauswahlverfahren teil, organisierte mit der Feuerwehr einen Orientierungstag für potenzielle Bewerberinnen und organisierte den Zukunftstag mit.

Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, wie z.B. die Einführung der alternierenden Telearbeit, fanden im Rahmen des Audits „Beruf und Familie“ statt. Das Frauenbüro initiierte hier im Berichtszeitraum Angebote zum Thema Pflege. In 2012 erfolgte die Reauditierung.

Im Rahmen des Landesprogramms „älter – bunter – weiblicher“ entwickelte das Frauenbüro mit dem Projekt „Wir werden älter – na und?!“ Informations- und Qualifizierungsmodule für Reinigungskräfte, Küchenhilfen, Hausmeisterinnen und Hausmeister sowie Küchenleitungen.

Die Fachaufsicht und die finanztechnische Abwicklung des Projektes „Chancen und Wege“, im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“, erfolgte über die gesamte Projektlaufzeit.

Die Gleichstellung im Sport wurde kontinuierlich mit der Organisation eines Mädchenfußballturniers in Kooperation mit der Universität und des Landkreises gefördert („Girls Kick“). Die Ausbildung von Schulsportassistentinnen, C-Breitenfußballtrainerin und Schiedsrichterinnen erweiterte die Palette.

Öffentlichkeitsarbeit zum Internationalen Frauentag und zum Internationalen Tag „Nein zu Gewalt gegen Frauen“ fand jährlich in Kooperation mit dem Frauenforum statt. Der „FrauenOrt Dorothea Schlözer“ wurde gemeinsam mit der Universität und in Kooperation mit dem Landesfrauenrat in 2011 öffentlichkeitswirksam gestaltet. 2012 war das 25jährige Jubiläum des Frauenbüros mit Feier und Jubiläumskalender Anlass für eine besondere Öffentlichkeitsarbeit.

Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund waren Thema unterschiedlicher Fortbildungsangebote, die das Frauenbüro insbesondere für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchführte. Ergebnis war u.a. ein Informationsflyer über für Migrantinnen interessante Einrichtungen in Göttingen.

Neu aufgelegt wurde ein Flyer für Alleinerziehende, der Kompass für Jugendliche sowie die Minijobbroschüre.

Die Koordinierung des Mädchenarbeitskreises der Stadt und des Landkreises Göttingen (MAK), welcher aktive Mädchenarbeit leistet, oblag auch in diesem Berichtszeitraum dem Frauenbüro. So wurden in diesem Zusammenhang Beratungsrallyes zu dem Thema „Hilfen bei Gewalt“ organisiert.

Die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ war verantwortlich für die Konzeption und Umsetzung von Strategien zur Integration von Frauen in das Erwerbsleben.

Die Koordinierungsstelle verfolgte ihre Ziele in dem Berichtszeitraum mit Beratungsarbeit, Initiierung und Organisation von Weiterbildungsangeboten, Geschäftsstellenarbeit für einen Verbund von Klein- und Mittelbetrieben, Öffentlichkeitsarbeit und Koordination von und Teilnahme an Netzwerken zur Förderung von Frauen in der privaten Wirtschaft.

Das Frauenbüro wurde im Berichtszeitraum durch insgesamt sieben Praktikantinnen unterstützt.

Die Maßnahmen des Frauenbüros einschließlich der Koordinierungsstelle sind ausführlich in den jährlichen Berichten dokumentiert.

Rechnungsprüfungsamt (Ref 03)

Das Referat 03 bildete in dem Berichtszeitraum erstmals Nachwuchskräfte aus. Im Rahmen dessen absolvierte eine Kreisinspektor-Anwärterin eine dreimonatige Ausbildung. Außerdem wurde eine frei gewordene Stelle mit einer Frau besetzt.

Das Referat äußerte den Wunsch nach mehr Transparenz und Informationsvermittlung bezüglich bestehender Möglichkeiten im Bereich der Arbeitszeiten, der Stundenänderungen sowie der Heimarbeitsplätze. Die Organisationseinheit plante die Einrichtung von „Homeoffice-Arbeitsplätzen“ und regte an, alternative Arbeitsmodelle einrichten zu können.

Recht (Ref 04)

Das Referat 04 berichtete, schon seit 1995 Gleichstellungsmaßnahmen in der Einheit umzusetzen.

Die Einheit betonte, dass in 2010 von insgesamt neun Mitarbeiter/innen sechs Frauen in der Organisationseinheit Recht beschäftigt gewesen sind. Sie gab an, dass die Stellen im höheren Dienst sowie jene der Leitung und Stellvertretung paritätisch zusammengesetzt sind. Im Berichtszeitraum wurde eine befristete Juristenstelle mit einer Kollegin besetzt.

Referat für Integration (05)

Das Referat für Integration äußerte sich ausführlich bezüglich durchgeführter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

So bot das Referat Fortbildungen zu dem Thema „Interkulturelle Kompetenz“ an, bei welchem auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wurde. Das „MIMI-Gesundheitsprojekt“, bei dem Frauen mit dem Ziel der Erhöhung ihrer beruflichen Chancen zu Themen der Gesundheitsförderung geschult wurden, fand jährlich statt. Weiterhin verfolgte das Referat mit einem Schwimmkurs und einer Fahrradschule für Frauen mit Migrationshintergrund das Ziel der Gleichstellung durch Empowerment, Selbstwertstärkung und der Förderung von Gesundheit und Mobilität.

Mehrere Projekte wurden als weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung angegeben: So zum Beispiel das Projekt „Deutschstunde“, ein niederschwelliges, offenes Angebot zur Sprachförderung. Weiterhin wurde das Projekt „Gewaltfreies Leben für Migrantinnen in Göttingen“, bei dem Interventionsbedarfe und notwendige Infrastrukturangebote für Frauen in Göttingen aufgezeigt werden sollten, genannt.

Die Organisationseinheit entwarf ein kommunales Integrationskonzept mit mehreren Maßnahmen und Projekten, bei denen das Thema Gleichstellung einen besonderen Stellenwert besitzt. Sie beteiligte sich am „Zukunftstag 2011“ durch Öffnung und Bewerbung des Zukunftstages für Jungen und Mädchen mit Migrationshintergrund. Außerdem wurden 25 Schülerinnen und Schüler für die Präsentation „Demokratie stärken – Rechtsextremismus verhindern“ der Friedrich-Ebert-Stiftung als Ausstellungsscouts geschult. Es wurde dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

Darüber hinaus gab es ein Präventionsangebot beziehungsweise eine Aufklärungsveranstaltung über die Rolle rechtsextremer Mädchen und Frauen.

Das Büro für Integration setzte familienfreundliche Arbeitszeitmodelle um: Es bot in dem Berichtszeitraum zwei Halbtagsstellen an und stellte eine Person mit Migrationshintergrund und eine weibliche Nachwuchskraft in Teilzeit an. Das Referat meldete die Besetzung einer Teilzeitstelle als Elternzeitvertretung durch eine Alleinerziehende sowie die Besetzung einer Teilzeitstelle während der Beurlaubung der bisherigen Stelleninhaberin durch eine Frau mit Migrationshintergrund. Im Berichtszeitraum bot das Büro für Integration Praktikumsplätze an.

Hinsichtlich der Thematik „Stellenausschreibungen“ meldete die Organisationseinheit, dass die Bewerbungen von Frauen und Männer mit Migrationshintergrund besonders erwünscht sind. Zudem wurde ein Flyer zur interkulturellen Öffnung, welcher beispielsweise in Schulen ausgelegt werden sollte und über Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Göttingen informierte, entwickelt. Die Zielgruppe – Personen mit Migrationshintergrund – wurde noch zu wenig erreicht, weshalb die Frage nach der Erreichung des Ziels der Gleichstellung nicht beantwortet wurde.

Der Fachbereich wünschte sich mehr Transparenz und Informationen über bestehende Arbeitsmodelle, über die Möglichkeiten des „Home-Office“ sowie ein größeres Angebot an Fortbildungsmaßnahmen. Außerdem wurde eine Ausbildungskampagne für mehr Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung und den stadt eigenen Betrieben und Gesellschaften geplant.

Personal und Organisation (FB11)

Das Audit „Beruf und Familie“ wurde als durchgängige Maßnahme, beziehungsweise als kontinuierlicher Prozess zur Förderung der Gleichstellung angegeben. Für den Berichtszeitraum wurden die Einführung alternierender Telearbeit sowie die Teilnahme am Mentoringprogramm „Fit für Führung“ gemeldet. Das Ziel der Gleichstellung wurde durch eine gerechte Beteiligung von Frauen in Hierarchiestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verfolgt. In verschiedenen Auswahlverfahren wurde die Formulierung „Zum Abbau der Unterrepräsentanz i.S. des NGG wird die Bewerbung von Männern/Frauen besonders begrüßt“ in den Ausschreibungen der Organisationseinheit aufgenommen. Der Fachbereich meldete, dass der Fachbereichsleiter als Mentor im Mentoringprozess zur Fortbildung weiblicher Nachwuchskräfte teilgenommen hat und auf Wunsch von Kolleginnen Fachfortbildungen durchgeführt wurden.

Des Weiteren wurde die Teilnahme am Innovationszirkel „Chancengleichheit“ der KGST gemeldet, um einen Informationsaustausch mit anderen Kommunen möglich zu machen. Der Fachbereich veranstaltete ein Beurlaubentreffen, bei dem Kolleginnen und Kollegen im Erziehungsurlaub Informationen austauschen konnten. Bei der Besetzung freier Planstellen wurde jeweils das unterrepräsentierte Geschlecht berücksichtigt.

Die Organisationseinheit plante eine Weiterführung des Mentoringprogramms „Fit für Führung“ sowie eine weitere Bearbeitung der Handlungsfelder im Bereich Audit „Beruf und Familie“. Der Fachbereich betonte, auch in Zukunft Gleichstellungsaspekte in den Auswahlverfahren und im Personalentwicklungsplan berücksichtigen zu wollen.

Finanzen (FB 20)

Hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigte der Fachbereich Wünsche nach u.a. befristeten Stundenreduzierungen sowie nach flexiblen Arbeitszeiten. Im Berichtszeitraum wurde zwei Controllern die Einrichtung von Telearbeitsplätzen ermöglicht. Zudem wurde in der Buchhaltung eine Mitarbeiterin in den gelernten Beruf wieder eingegliedert.

Eine Mitarbeiterin des Fachbereichs nahm am Mentoringprogramm „Fit für Führung“ teil. Die Fachbereichsleitung plante als Mentor selber an dem Programm mitzuwirken.

Ordnung (FB 32)

Der Fachbereich Ordnung meldete die Teilnahme des Fachbereichsleiters als Mentor am Mentoringprozess zur Fortbildung weiblicher Nachwuchskräfte sowie die Durchführung von Fortbildungen auf Wunsch von Kolleginnen. Im Berichtszeitraum wurde jeweils eine Kollegin zu einer Hospitation in einer deutschen Botschaft im Ausland und zur Ausbildung an den mobilen Geschwindigkeitsüberwachungsanlagen ausgewählt.

Bezüglich der Besetzung freier Stellen sowie der Einteilung von Arbeitszeiten wurden höhere Stellen im Bereich der Ausländerstelle wiederbesetzt und Stundenreduzierungen bewilligt. Es wurden zwei Kolleginnen im Stadtordnungsdienst eingestellt. Einen besonderen Vorbildcharakter hatte die Begleitung der Implementierung des Modellprojektes „Integration“ durch eine Stadtinspektorin.

Darüber hinaus wurden Anträge auf alternierende Telearbeit und auf eine Parkerlaubnis im Tiefgeschoss des Neuen Rathauses gestellt.

Der Fachbereich regte zur weiteren Förderung der Gleichstellung die Reflexion der Raumsituation im Rathaus an.

Feuerwehr (FB 37)

Der Fachbereich Feuerwehr nahm jährlich am „Zukunftstag“ teil, bei welchem den Teilnehmerinnen das Berufsbild der Feuerwehrfrau vermittelt wurde. Zusätzlich wurde der Infotag „Frauen zur Feuerwehr“ durchgeführt sowie ein gleichnamiger Internetauftritt gestaltet.

Schule (FB 40)

Der Fachbereich Schule legte bei dem Runden Tisch und der Arbeitsgruppe zur Inklusion in Göttingen im Bereich der Schulbildung Wert auf eine paritätische Zusammensetzung. Allerdings wurde das Ziel

der Gleichstellung nur teilweise erreicht. Als weitere Maßnahme zählte die Einrichtung getrennter Personalräume bei der Errichtung einer neuen Produktionsküche in der KGS.

Die Organisationseinheit berichtete zudem über das vorhandene Teilzeitangebot in allen Fachdiensten und der Fachdienstleitung, welches von Soll-Arbeitszeiten ab 10 Stunden bis Vollzeit reicht. Somit würde es einer großen Gruppe von Frauen und Männern ermöglicht, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen sowie persönliche Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen.

Der Fachbereich führte Maßnahmen zur Teamentwicklung in der Küche der IGS durch. Außerdem nahm der Fachbereich Schule an dem Projekt „Wir werden älter, na und?“ teil. Zur weiteren Qualifikation wurden Qualifizierungsmaßnahmen im IT-Bereich durchgeführt, um so die Aufstiegschancen für beide Geschlechter zu erhöhen. Für den Berichtszeitraum war ebenso die Teilnahme am Programm „Fit für Führung“ sowie am „Zukunftstag“ zu verzeichnen.

Zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen wurde in einem Fall Elternzeit bzw. die befristete Reduzierung von Stunden ermöglicht. Bei der Personaleinsatzplanung wurden außerdem familiäre Bedürfnisse berücksichtigt. Weiterhin beachtete der FB beim Auswahlverfahren für Beiköchinnen und Beiköche eigene Potenziale.

Der FB plante Fortbildungsangebote zur Stressbewältigung (Schulsekretariate) sowie zur Teamentwicklung (Küchenbetriebe).

Es wurde angeregt, das Instrument „Home-Office“ umzusetzen. Darüber hinaus wünschte sich der Fachbereich weitere Angebote für Küchenhilfen zur beruflichen Weiterqualifikation, um einen Aufstieg in den Bereich der Beiköchinnen und Beiköche bzw. Köchinnen und Köche möglich zu machen, in welchem weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind.

Kultur (FB 41)

Für den Berichtszeitraum gab der Fachbereich Kultur die finanzielle Förderung von Kulturprojekten an (Stadttombola, Kulturstiftung, sonstige kulturelle Einrichtungen).

Im Fachdienst 41.4 (Stadtbibliothek) wurden bei der Gestaltung der Arbeitszeiten einschließlich des Publikumsdienstes familiäre Belange bei mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt. Die besondere Gestaltung der Arbeitszeiten von zwei Mitarbeiterinnen wurde auch im Fachdienst 41.3 (Städtisches Museum) als Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung angegeben. Der FD 41.4 engagierte sich am Zukunftstag.

Soziales (FB 50)

Der Fachbereich Soziales beteiligte sich mit dem Projekt „Chancen und Wege“ an dem ESF Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“, mit dem Ziel eines Aufbaus von Netzwerkstrukturen für Alleinerziehende und der Erleichterung des Berufswiedereinstiegs.

Der Fachbereich ermöglichte flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle, welche vermehrt von Frauen in Anspruch genommen wurden. Die Organisationseinheit stellte eine Mitarbeiterin in Vollzeit

ein (FD 50.2), ermöglichte einer Mitarbeiterin einer Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag (FD 50.2) und besetzte eine Fachdienstleitung mit einer Frau (FD 50.2). Außerdem wurden zwei Führungsstellen jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt.

Jugend (FB 51)

Der Fachbereich Jugend meldete für den Berichtszeitraum mehrere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Organisationseinheit war Mitveranstalterin beim jährlichen Girls-Kick-Fußballturnier – dem deutschlandweit größten Mädchen-Fußballturnier. Damit unterstützte sie die Gleichstellung von Mädchen in einer Sportart, in der sie immer noch unterrepräsentiert sind. Der Fachbereich bildete in Zusammenarbeit mit dem Landkreis und dem Nds. Fußballverband Schulsportassistentinnen aus.

Bei der Entwicklung des Rahmenkonzeptes „Offene Kinder- und Jugendarbeit“ wurde in allen Einrichtungen eine geschlechtssensible Ausrichtung im Konzept mitverankert (FD 51.2). Der Fachbereich nahm regelmäßig an den Besprechungen des Mädchenarbeitskreises der Stadt und des Landkreises Göttingen teil, um die Mädchenarbeit in der Jugendarbeit zu fördern. Zudem wurde eine fortlaufende Genderarbeit in den Kinder- und Jugendhäusern umgesetzt.

Zusätzlich hat der Fachbereich im Berichtszeitraum zwei Mädchentage angeboten, am Zukunftstag Plätze zur Verfügung gestellt sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf neue Krippen- und Hortplätze geschaffen. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Personalentwicklung in städtischen Kitas durchgeführt (FD 51.4). Dazu gehörten gendersensible Fortbildungs- und Reflektionsmöglichkeiten sowie die Etablierung eines gendersensiblen Arbeitsprinzips. Insbesondere die Prägung des Kita-Alltags durch Männer bzw. die gesellschaftliche Akzeptanz von Männerarbeit in Kitas stand dabei im Vordergrund - so wurde die Zusammenarbeit mit Vätern intensiviert und der Zukunftstag vermehrt für männliche Interessierte beworben.

Des Weiteren wurden Mitarbeiterinnen für das Programm „Fit für Führung“ geworben. In Bezug auf Stellenbesetzungen und -ausschreibungen gab der Fachbereich an, Frauen ausdrücklich dazu ermutigt zu haben, sich auf Stellen zu bewerben, in deren Entgeltgruppe sie unterrepräsentiert waren. Ebenso wurde bei gleicher Qualifikation und Eignung verstärkt auf die Einstellung männlicher pädagogischer Fachkräfte geachtet. Ferner wurden im FD 51.4 Stellenausschreibungen mit dem Hinweis versehen, dass Bewerbungen von Männern, schwerbehinderten Personen sowie Personen mit Migrationshintergrund, ausdrücklich begrüßt sind.

Im FD 51.3 wurde die zweite Personalstelle im Bereich der Vormundschaft mit einer weiblichen Fachkraft besetzt, und somit die gesetzliche Forderung zur Auswahl des Vormunds durch das Mündel erfüllt. Der FD 51.2 hat im Berichtszeitraum auf eine paritätische Besetzung der offenen Personalstellen geachtet. Die Stelle einer Jugendhilfeplanerin wurde im Berichtszeitraum neu besetzt. Der Fachbereich regte an, Telearbeitsplätze einzurichten.

Gesundheit (FB 53)

In dem Berichtszeitraum wurde die Veranstaltung „Liebe, Freundschaft, Sexualität und Verhütung“ durchgeführt. Dies ist eine wiederkehrende Veranstaltung, die in Zusammenarbeit mit Pro Familia in zwei, nach Geschlechtern getrennten, parallel durchgeführten Workshops, durchgeführt wird.

Die Organisationseinheit veranstaltete in Zusammenarbeit mit dem Mädchenarbeitskreis eine Beratungsrallye. Die Netzwerkarbeit mit dem MAK wurde kontinuierlich fortgesetzt.

Der Fachbereich Gesundheit beteiligte sich mit einem Infotisch bei der Veranstaltung „Girls Kick Göttingen“ und meldete die Durchführung des MiMi-Projekts (Multiplikatorenschulung) bzw. ein Treffen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Projektes. Es handelte sich hierbei um eine Fortbildung zur kindlichen Entwicklung unter der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede. Der Fachbereich nahm im Berichtszeitraum an der „AG Frauen“ im „Sozialpsychiatrischen Verbund Göttingen“ teil, wobei es insbesondere um die Einbeziehung der Gender-Perspektive bei der Betreuung psychisch erkrankter Personen ging.

Der Fachbereich meldete die Teilnahme am Tagesseminar „Frauen, Migration und Integration“, welches vom Frauenbüro der Stadt Göttingen veranstaltet wurde. Die Organisationseinheit bot persönliche, anonyme und individuelle Beratung in geschlechtergetrennten Gruppen oder in Einzelberatung an.

Darüber hinaus wurde am Flyer „Angebote für homo/bi/trans*/inter Menschen“ mitgewirkt.

Über „Sven“ (Schwule Vielfalt erregt Niedersachsen e.V.) betrieb der FB Gesundheit im Berichtszeitraum Netzwerkarbeit. Es wurde eine Informationsveranstaltung „Pflegebedürftigkeit – was nun?“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von im Göttinger Bündnis für Familien engagierte Unternehmen veranstaltet. Außerdem beachtete der Fachbereich die Genderperspektive bei der Erstellung des sozialpsychiatrischen Plans.

Als weitere Maßnahme wurde eine besondere berufliche Maßnahme für eine Ärztin gemeldet (Besetzung der Stelle FDL 53.2 und stv. FBL 53 mit einer Ärztin).

Planung, Bauordnung und Vermessung (FB 61)

Der FB 61 meldete die Verwendung von Frauennamen bei Straßenbenennungen mit Personenzug, gemäß dem Ratsbeschluss aus dem Jahr 1994, als Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung. Allerdings wurde das Ziel der Gleichstellung in diesem Punkt nicht erreicht.

Im Berichtszeitraum wurde eine Datenbank mit Frauennamen zur potenziellen Verwendung angelegt.

Die Organisationseinheit meldete zudem, dass sich einige Frauen in Führungspositionen befinden. Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass alle durchgeführten Maßnahmen dem strikten Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern unterliegen.

Tiefbau und Bauverwaltung (FB 66)

Für die Jahre 2010 und 2012 lag kein Rücklauf vor. Im Jahr 2011 meldete der Fachbereich sowohl in fachlicher als auch in personalwirtschaftlicher Hinsicht „Fehlanzeige“.

Stadtgrün und Umwelt (FB 67)

Der Fachbereich Stadtgrün und Umwelt meldete für den Berichtszeitraum als Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung die Vergabe der Ingenieurleistungen zu 50 Prozent an Auftragnehmerinnen.

Einzelne Fachdienste gaben beim Zukunftstag Einblick in Berufe, in welchen Frauen unterrepräsentiert sind.

Mehrere Fachdienste berücksichtigten familiärer Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung. Der Fachdienst Friedhöfe stellte vermehrt Frauen für die Grabpflege ein und besetzte eine freie Stelle mit einer Ingenieurin. Eine Stelle im manuellen Bereich sollte mit einer Gärtnerin besetzt werden. Der Fachbereich betonte, dass in der Verwaltung der Frauenanteil bei 55 Prozent und im manuellen Bereich „immerhin“ bei 29 Prozent gelegen habe.

Baubetrieb (FB 69) (seit 2012)

Der Fachbereich Baubetrieb, welcher seit Beginn 2012 existiert und deshalb in den Berichten aus den Vorjahren nicht auftaucht, meldete, bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig auf die Frauenquote geachtet zu haben. Zudem wurde in besonderen Fällen eine Stundenreduzierung ermöglicht. Der Fachbereich beteiligte sich außerdem am Zukunftstag.

Göttinger Entsorgungsbetriebe bzw. Stadtentwässerung/Stadtreinigung (EB 75)

Die Göttinger Entsorgungsbetriebe nahmen im Berichtszeitraum am Zukunftstag teil. Zusätzlich wurde in 2010 der „Schwarz-Weiß-Bereich“ für Damen am Standort Rudolf-Wissel-Straße gebaut.

Die Entsorgungsbetriebe meldeten im Berichtszeitraum weibliche Auszubildende auf der Abwasserreinigungsanlage. Jungen Vätern wurde mehrfach die Inanspruchnahme von Elternzeit ermöglicht. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde das Arbeiten in Teilzeit angeboten. Es wurden im Berichtszeitraum weitere Mitarbeiterinnen eingestellt. Einem jungen Vater wurde zudem die Wiedereingliederung ins Berufsleben ermöglicht.

Die Organisationseinheit plante die Anstellung einer Straßenreinigerin.

Gebäude und Immobilien (FB 80)

Für den gesamten Berichtszeitraum lag kein Rücklauf des Fachbereichs vor.

Fazit

Die seit 2007 erfolgte jährliche Erhebung von Maßnahmen zur Gleichstellung bei den einzelnen Organisationseinheiten hat sich bewährt, um einen Einblick zu erhalten, wie Gleichstellung in den verschiedenen Fachbereichen wahrgenommen wird und infolge einen Überblick für die gesamte Verwaltung geben zu können. Die Abfrage durch den Oberbürgermeister verdeutlicht den Charakter von Gleichstellung als langfristige kontinuierliche Querschnittsaufgabe mit Verfassungsrang, der es gilt nachzukommen.

Lediglich zwei Fachbereiche - 66 (Tiefbau und Bauverwaltung) und 80 (Gebäude und Immobilien) meldeten durchgängig Fehlanzeige oder gaben überhaupt keine Rückmeldung.

Die Zahl der Organisationseinheiten mit Antworten ist in allen Kategorien - verglichen mit dem vorhergehenden Bericht - gestiegen. Am deutlichsten war die Zunahme bei den Planungen/Anregungen: von insgesamt neun im Bericht 2007-2009 auf 22 im aktuellen Berichtszeitraum.

Das Thema Gleichstellung hat an Präsenz gewonnen und die Möglichkeit, die weitere Entwicklung zu gestalten, wird verstärkt wahrgenommen. Gerade bei Anregungen/Planungen hat das Thema alternierende Telearbeit schon immer ganz vorne rangiert und ist mit der Dienstvereinbarung Ende 2012 jetzt in die konkrete Umsetzung gelangt.

Die Erhebung spiegelt zugleich wider, wie zentral organisierte Maßnahmen in den Organisationseinheiten ankommen. Dies gilt z.B. für das Audit „Beruf und Familie“, den Zukunftstag für Mädchen und Jungen ebenso wie für das Programm „Fit für Führung“.

Die im Erhebungsbogen vorgenommene Unterscheidung von fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen der Gleichstellung ließ sich in den Antworten nur teilweise wiederfinden. Gerade fachliche Aktivitäten waren für viele Fachbereiche schwer auszumachen oder nicht klar zuzuordnen. Das Mitwirkung am Zukunftstag wurde mal als personalwirtschaftliche, mal als fachliche Maßnahme aufgeführt.

Dreiviertel der Organisationseinheiten nannten personalwirtschaftliche Maßnahmen, die die Gleichstellung fördern:

Am häufigsten waren Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** vertreten: Zehn Organisationseinheiten berücksichtigen bei der Arbeitszeitgestaltung die familiäre Situation von Mitarbeiterinnen. Zwei Mal wurden die Wiedereingliederung und die Elternzeitgewährung für junge Väter betont. Dies zeigt, dass Vereinbarkeit i.d.R. immer noch als „Frauenthema“ behandelt wird und es hier gilt, weiter Männer besonders zu ermutigen, ihre Rechte wahrzunehmen.

Das Angebot von Telearbeit wird von acht Organisationseinheiten angeführt.

Das Angebot und die Teilnahme an **Qualifizierungsmaßnahmen** wurden neun Mal angeführt. Hinzu kommt das einjährige Mentoringprogramm „Fit für Führung“, das sechs Organisationseinheiten nannten.

Die **Stellenbesetzung mit Frauen** verstanden neun Organisationseinheiten als Gleichstellungsmaßnahme. Darunter fallen auch vier Mal Führungspositionen, die im Berichtszeitraum mit Frauen (wieder)besetzt wurden.

Das Engagement am **Zukunftstag** - als Möglichkeit der geschlechterdifferenzierten Berufsorientierung – führten ebenfalls neun Einheiten an. Hinzu kommen zwei Mal die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und ein gezielter Infotag für potenzielle Bewerberinnen bei der Berufsfeuerwehr.

Der vorausgegangene, auf die Organisationseinheit bezogene, Überblick vermittelt einen Eindruck davon, welche fachlichen Gleichstellungsmaßnahmen identifiziert wurden.

Bei sechs Organisationseinheiten sind **Konzepte und Pläne** angeführt, die helfen sollen Gleichstellung langfristig zu verankern: Dazu gehört das Audit „Beruf und Familie“, die Personalentwicklungsplanung, das kommunale Integrationskonzept, das Rahmenkonzept „Offene Kinder- und Jugendarbeit“, der Sozialpsychiatrische Plan, der Gleichstellungsplan incl. „Fit für Führung“, „Wir werden älter – na und?!“ und die datenbankgestützte Straßenbenennung nach Frauen.

Vier Einheiten unterstützen **finanziell Projekte Dritter**, die der Gleichstellung nützen.

Die inhaltliche Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen erfolgte bei drei Organisationseinheiten (01, 51, 53) über eine fachliche Beratung und Beteiligung bei **Öffentlichkeitsarbeit** oder Veranstaltungen (z.B. Flyer; Girls Kick).

Ebenfalls drei Fachbereiche nutzten **Netzwerkarbeit** zur Förderung der Gleichstellung (Mädchenarbeitskreis, AG Frauen im Sozialpsychiatrischen Verbund, „Chancen und Wege“ im Rahmen Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende).

Auf eine **paritätische Vertretung** beider Geschlechter bei Fortbildungen und Gremien achteten drei Organisationseinheiten.

Insgesamt wird deutlich, dass eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen gibt, die nach innen wie außen wirken. Um die künftige Entwicklung besser erfassen zu können, wird mit dem Referat Statistik und Wahlen geklärt, inwieweit geschlossene Fragen, die sich an der zusammenfassenden Auswertung orientieren, aussagekräftig und möglicherweise einfacher zu beantworten sind.

Des Weiteren gilt es zu klären, inwieweit im produktorientierten Haushalt bei jedem Produkt die Gleichstellungs“wirkung“ erfasst werden kann.

Anhang

Gleichstellungsbericht gem. NGO - Berichtszeitraum 2010

Fachbereich:

1. Im Berichtsjahr **2010** hat der Fachbereich bei folgenden **fachlichen** Maßnahmen und Projekten die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

2010

Bei folgenden Maßnahmen/Projekten/Produkten:	Wurde das Ziel „Gleichstellung“ mit folgenden Maßnahmen verfolgt:	Und erreicht? Ja/nein

2. Im Berichtsjahr **2010** hat der Fachbereich bei folgenden **personalwirtschaftlichen** Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt:

2010

Bei folgenden Maßnahme/Projekten/Produkten:	Wurde das Ziel „Gleichstellung“ mit folgenden Maßnahmen verfolgt:	Und erreicht? Ja/nein

3. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern
plant der Fachbereich/Eigenbetrieb/das Referat folgendes:

regt die OE folgendes **an**:

Unterschrift Fachbereichsleitung