

Gleichstellungsbericht gem. Niedersächsischer Gemeindeordnung

Berichtszeitraum 2004 - 2006

Einleitung

Mit der Novellierung der Niedersächsischen Gemeindeordnung 2005 wurde auch § 5a, der die Förderung der Gleichberechtigung und die Rechtsstellung und Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten regelt, geändert. § 5a Abs. 9 sieht nun vor: „Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister berichtet dem Rat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist dem Rat erstmals für die Jahre 2004 bis 2006 zur Beratung vorzulegen.“

Es sind die Maßnahmen der Gemeinde gefragt, wobei das Handlungsfeld der Gemeinde sowohl die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung als auch die Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft umfasst. Der Bericht soll die Gleichstellungsorientierung in der kommunalen Praxis aufzeigen, Handlungsfelder, durchgeführte Maßnahmen sowie weiteren Handlungsbedarf darlegen. Auch soll er über die Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten informieren. Der Bericht geht über die Tätigkeitsberichte des Frauenbüros hinaus.

Grundlage für den vorliegenden ersten Göttinger Gleichstellungsbericht, der sich gem. Vorgabe auf die Jahre 2004 bis 2006 bezieht, sind im Wesentlichen die jährlichen Berichte über die Arbeit des Frauenbüros incl. Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ sowie die Sitzungen des Gleichstellungs- und Personalausschusses. Im Rückblick werden schlaglichtartig die Schwerpunkte der Gleichstellungsmaßnahmen im Berichtszeitraum umrissen. Für die Folgejahre (ab 2007) ist eine jährliche Bestandsaufnahme bei den Fachbereichen vorgesehen. Die Fachbereiche werden nach personalwirtschaftlichen und fachbezogenen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter gefragt.

Inhaltliche Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit im Berichtszeitraum waren:

- Verbesserung der Gleichstellung bei den Beschäftigten der Stadt Göttingen
- Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Fortführung der Arbeit der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“
- Vernetzung in der Mädchen- und Frauenarbeit
- Verbesserung der Medienkompetenz von Mädchen und Frauen

Verbesserung der Gleichstellung bei den Beschäftigten der Stadt Göttingen

Der 2004 fortgeschriebene **Stufenplan** gem. Niedersächsischem Gleichberechtigungsgesetz gibt in einer erstmalig vorgelegten Kurzfassung einen aussagekräftigen Überblick zur Beschäftigungsstruktur und deren Entwicklung seit 1999 bei der Stadt Göttingen (ohne Eigenbetriebe):

Der Frauenanteil in der Gesamtbeschäftigung ist kontinuierlich gestiegen und lag 2003 bei 58 % bezogen auf die Zahl von 2.300 Beschäftigten und bei 50% bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von 1.800 Stellen.

Der Anstieg bei den Beamtinnen betrug von 1999 auf 2001 fast 2 Prozentpunkte, stagniert allerdings seither bei der Unterrepräsentanz von 19%. Bei den Angestellten ist der Frauenanteil steigend und liegt bei 65 %, bei den Arbeiterinnen liegt er mit leichten Schwankungen seit 1999 relativ konstant bei 45 %.

Innerhalb der Beschäftigtengruppen zeigte sich bei den Arbeiterinnen am deutlichsten ihre Konzentration in den unteren Lohngruppen. In den oberen drei Lohngruppen lag der Frauenanteil bei 0%, gefolgt von 10 % in den folgenden drei und 74 % in den untersten drei Gruppen.

Der Anteil der Beamtinnen betrug im Höheren Dienst 26%, im Gehobenen Dienst 31 % und im Mittleren Dienst lediglich 3 %. Dieser „Ausreißer“ ist der Feuerwehr geschuldet, die keine einzige Feuerwehrfrau im mittleren Dienst beschäftigt. Eine „Werbekampagne“ der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit dem Leiter der Berufsfeuerwehr bei den freiwilligen Feuerwehren zeigte leider keinen Erfolg. Zusammen mit der Berufsfeuerwehr müssen hier die Einstellungskriterien analysiert und Zielvorgaben erarbeitet werden.

Bei den Angestellten liegt der Frauenanteil im oberen Bereich immerhin bei 43%, im mittleren bei 53% und im unteren bei 73%.

Der Anstieg des Frauenanteils an der Gesamtbeschäftigung resultiert aus einer Zunahme von Teilzeitarbeitsverhältnissen mit Angestelltenstatus. Während der Frauenanteil an Vollzeit unverändert seit 2001 bei 37% lag, stieg er bei Teilzeit um einen guten Prozentpunkt auf 89%. Von allen bei der Stadt Göttingen beschäftigten Frauen arbeiten mehr als die Hälfte, 57%, in Teilzeit.

In Führungsfunktionen sind Frauen nach wie vor drastisch unterrepräsentiert. Auf den beiden oberen Führungsebenen der Stadtverwaltung waren dies in absoluten Zahlen drei, wovon eine die Leiterin des Frauenbüros ist. Erst auf der Ebene Fachdienstleitung, der untersten Führungsebene sind Frauen zu fast 28% vertreten.

Dieser Trend wurde insbesondere durch die die Neuorganisation der Stadtverwaltung (Verwaltungsstrukturreform) verschärft. Die im Stufenplan verankerte Absicht, die Modelle „arbeitszeitreduzierte Leitung“ und „geteilte Leitung“ einzelfallbezogen weiterzuentwickeln konnte bislang nicht verwirklicht werden.

Das Thema „**Frauen in Führungsfunktionen**“ muss mit Zielvorgaben für die nächsten frei werdenden und zu besetzenden Stellen mit Nachdruck von den an der Personalauswahl beteiligten Gremien verfolgt werden. Darüber hinaus soll ein Konzept entwickelt werden, wie bis zum Jahr 2010 der Frauenanteil in Führungsfunktionen zu erhöhen ist. Dies muss sowohl die Einstellung externer Führungskräfte als auch die interne Nachwuchsförderung, z.B. über Mentoring, umfassen.

Die auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragte und der Personalvertretung seit 2002 arbeitende „**Umsetzungskommission**“ hat auch im Berichtszeitraum wichtige Impulse gesetzt, Projekte initiiert und in der Umsetzung begleitet. Die Kommission setzt sich zusammen aus dem Personaldezernenten, dem Fachbereich Personal und Organisation, der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates und der Gleichstellungsbeauftragten.

Die jahrelangen Bemühungen der Gleichstellungsbeauftragten und das wiederholte Einfordern von beurlaubten Kolleginnen hatte Erfolg: Im Fachbereich Personal und Organisation wurde ein Ansprechpartner für „**Beurlaubte**“, d.h. für in Elternzeit oder

Sonderurlaub befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benannt, ein jährliches Austauschtreffen vereinbart und mit Hilfe der Umsetzungskommission realisiert.

Ein von der Umsetzungskommission vorgelegter Dienstvereinbarungsentwurf trat nach mehrmaligen Anläufen als **Richtlinie über „respektvolles und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“** in Kraft. Eine erste Schulung zur Anwendung wurde durchgeführt. Mobbing, Sexuelle Belästigung und Diskriminierung sollen damit verhindert sowie geahndet werden.

Im Rahmen des Landesprogramms **„Balance Familie Beruf“** wurden auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten die gleichnamigen Göttinger Bausteine angestoßen. Der Prozess wurde von der Umsetzungskommission engagiert begleitet und damit die Nachhaltigkeit erreicht. Mit Führungskräften und Beschäftigten wurden Vorschläge entwickelt und in einem verwaltungsinternen Entscheidungsprozess in folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Eine Elternzeitnehmerin oder ein Elternzeitnehmer hat die Möglichkeit nach einem Jahr auf den „alten“ Arbeitsplatz zurückzukehren. Für den Zeitraum von einem Jahr kann eine Vertretung eingestellt oder das Stundenkontingent umverteilt werden.
- Für Ein- bis Dreijährige sichert die Stadt Belegrechte für „Beschäftigtenkinder“ in der betriebsnahen Einrichtung des Kinderhaus e.V. am Ingeborg-Nahnsen-Platz.
- Ein Intranetforum verbessert die Kommunikation rund um das Thema „Balance Familie Beruf“
- Beurlaubte erhalten einen kontinuierlichen Zugang zum Intranet und sind so in den Informationsfluss innerhalb der Verwaltung eingebunden.

Mit diesen „Bausteinen“ stellt die Stadt Göttingen ihre Familienorientierung unter Beweis. Zugleich ermöglicht sie damit eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die auch für Väter attraktiv ist und trägt zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

Der aktuell angestrebte und von einem Ratsbeschluss angestoßene Auditierungsprozess „Beruf & Familie“ der gemeinnützigen Hertiestiftung soll diese Entwicklung noch stärken und erweitern.

Das Frauenbüro bot in Kooperation mit dem Fachbereich Personal und Organisation auch im Berichtszeitraum **Fortbildungen** für weibliche Beschäftigte an; 6 Seminare mit insgesamt 68 Teilnehmerinnen organisierte das Frauenbüro. Hinzu kommt ein Seminar für Führungskräfte

zur Anwendung der o.g. Richtlinie mit 16 Teilnehmenden und die im Rahmen „Balance Familie Beruf“ durchgeführten Workshops mit insgesamt über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Vom Fachbereich Personal und Organisation organisatorisch betreut, vom Frauenbüro unterstützt, wurde im Berichtszeitraum der bundesweite **girls´ day** und seit 2006 der niedersächsische Zukunftstag für Mädchen und Jungen verwaltungsintern angeboten.

Verwaltungsinterne Gleichstellungsmaßnahmen waren im Berichtszeitraum sehr präsent und in die gesamtstädtische Diskussion um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingebunden.

Der Gleichstellungsbeauftragten kommt in diesem Feld eine wichtige Funktion zu, indem sie initiativ wird, Vorschläge macht, wiederholt Anläufe unternimmt und auch gemeinsame Projekte koordiniert und vernetzt. Die konkrete und nachhaltige Umsetzung letztendlich muss über den Fachbereich Personal und Organisation erfolgen.

Der **Gleichstellungs- und Personalausschuss** ist der für Gleichstellungsfragen zuständige Fachausschuss, der im Berichtszeitraum unterschiedliche Themen erörterte oder anstieß:

Folgende Berichte wurden diskutiert:

- Die jährlichen Berichte über die Arbeit des Frauenbüros,
- Teilzeitausbildung für junge Mütter,
- Stufenplan der Stadt Göttingen,
- Situation Göttinger Frauenprojekte,
- Göttinger Bündnis für Familien,
- Berufsvorbereitung für junge Migrantinnen und Mütter,
- Göttinger Bausteine ´Balance Familie Beruf´,
- Vorstellung des Projektes ´Frauen @Europa´.

Folgende Anträge wurden erörtert:

- Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen,
- Tag gegen Gewalt an Frauen,
- Berufsorientierungstag für Mädchen und Jungen,
- Audit ´Beruf & Familie´ für die Göttinger Stadtverwaltung

Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehörte von Anfang an zu den zentralen Anliegen des Frauenbüros. Mit der Novellierung der NGO 2005 wurde dieser Schwerpunkt gesetzlich verankert. Im Berichtszeitraum konnte über die oben geschilderten verwaltungsinternen Aktivitäten hinaus insbesondere mit folgenden Projekten das Ziel erreicht werden:

Angeregt durch das Frauenbüro wurde die Idee der sozialpädagogisch begleiteten **Teilzeitausbildung für junge Mütter** von der VHS Göttingen mit Unterstützung der Agentur für Arbeit, EU- Mitteln und der Beschäftigungsförderung Göttingen realisiert. Im Berichtszeitraum (04 bis 06) nahmen insgesamt 33 junge Mütter ihre Ausbildung auf, 43 nahmen an der praxisorientierten Vorschaltmaßnahme zur beruflichen Orientierung teil.

Eine Herausforderung bleibt es, dieses erfolgreiche Projekt kontinuierlich abzusichern und den Teilnehmerinnen wie den Ausbildungsbetrieben – auch nach der EU-unterstützten Modellphase - eine begleitete Ausbildungszeit verlässlich zu gewähren.

2004 beschloss der Rat der Stadt Göttingen sich mit einem „**Göttinger Bündnis für Familien**“ der bundesweiten Initiative der lokalen Bündnisse anzuschließen und beauftragte die Verwaltung mit der Umsetzung. Von Anfang an wurden die Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ beteiligt und engagierten sich sowohl in der verwaltungsinternen Lenkungsgruppe als auch im Kuratorium. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu verbessern wurde als Schwerpunkt in die gemeinsamen Bündniserklärung aufgenommen. „Modelle innovativer Kinderbetreuung“, „familienfreundliche Arbeitswelt“ und „work-life-balance“ waren die Themen zentraler Fachforen im Berichtszeitraum.

Daraus wurden Impulse übernommen und konkretisiert, die z.B. zu einer Flexibilisierung von Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen oder einer besseren Verbindung von institutioneller Kinderbetreuung und Tagespflege führen. Die vom JHA eingesetzte Arbeitsgruppe konnte konkrete Maßnahmen vorbereiten, die inzwischen auch umgesetzt sind.

Das Modell der Teilzeitausbildung für junge Mütter fand beim Göttinger Bündnis für Familien große Unterstützung und konnte insbesondere durch die IHK auch weiteren Betrieben nahegebracht werden.

Eine im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Landesprogramms „Balance Familie Beruf“ vom soziologischen Institut der Universität (Dr. Sigrid Leitner und Inga Boelcke) erstellte **Expertise „Stabile Balance durch verlässliche Kinderbetreuung“** analysierte Modelle und praktische Umsetzungsmöglichkeiten der Kinder-Notfallbetreuung. Seit Ende 06 werden das Modell einer Betreuung bei Krankheit des Kindes sowie wechselseitige Vertretungsmodelle von Tagespflegepersonen erprobt.

Ebenso wie diese Expertise wurden auch die Bausteine Balance Familie Beruf, die die Stadt Göttingen für ihre Beschäftigten umsetzte, im Bündnis für Familien vorgestellt.

Zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie trägt in Göttingen ein hoher Versorgungsgrad mit **institutioneller Kinderbetreuung** entscheidend bei. Im Berichtszeitraum stieg die Krippenversorgung von 12% in 04 auf 19% in 05 und 24% in 06, im Kindergartenbereich lag der Versorgungsgrad bei 88, 91 und schließlich 97%. Besonders erfreulich ist, dass bis einschließlich 2006 von den insgesamt 690 Krippenplätzen 98 und von insgesamt 2959 Kindergartenplätzen 127 in betriebsnahen Einrichtungen dazugekommen sind. 2004 gab es bereits die Kita Rosdorfer Weg (LKH, jetzt Asklepiosklinik) und das MPI am Fassberg (Kinderhaus e.V.), ASC Waldweg, MPI für experimentelle Medizin, „Leinepiraten“(St. Marien e.V.) und „Ingeborg-Nahnsen-Platz“(Kinderhaus e.V.) folgten.

Einschließlich der **Tagespflege** lag die Stadt Göttingen 2006 bei 28% im Krippenbereich und 99 % Versorgung im Kindergartenalter.

Recht niedrig blieb der Versorgungsgrad im Hortbereich mit 11 % (531 Plätzen) 2004 und 12 % (546 Plätzen) in 2006. Hier wird Handlungsbedarf sichtbar. Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschärft sich häufig mit der Einschulung. Erwerbstätigkeit kann manchmal nur noch im geringfügigen zeitlichen Umfang ausgeübt werden. In der Regel sind hiervon mehrheitlich Frauen betroffen. Eigenständige Existenzsicherung oder Karrierewünsche lassen sich so nicht realisieren.

Fortführung der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“

Die Stadt Göttingen hat seit 1991 die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ eingerichtet. Die Koordinierungsstelle ist dem städtischen Frauenbüro zugeordnet und wird von der Stadt Göttingen sowie vom Land Niedersachsen, der Europäischen Union, dem Landkreis Göttingen und Beträgen der privaten Wirtschaft gefördert.

Mit der Koordinierungsstelle verfolgt die Stadt Göttingen das Ziel, die berufliche Gleichstellung von Frauen und ihre Integration in das Erwerbsleben nach der Familienphase zu fördern. Hierzu bietet die Koordinierungsstelle Elternzeitnehmenden und Berufsrückkehrerinnen differenzierte Informationen und Beratungen über berufliche Chancen und Möglichkeiten in Stadt und Landkreis Göttingen an. Sie initiiert berufsbezogene und familienorientierte Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ Göttingen ist zentrale Anlaufstelle für Frauen mit berufsbezogenen Fragen und Problemstellungen im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Gleichzeitig zeigt die Koordinierungsstelle in Zusammenarbeit mit den Betrieben in der Region neue Wege für betriebliche Frauenförderung u.a. in klein- und mittelständischen Betrieben auf, die zur Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in den Betrieben führen sollen. Hierdurch werden qualifizierte Arbeitskräfte und damit ein wichtiges Innovationspotenzial für den Arbeitsmarkt erhalten und erschlossen.

Die Grundidee der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ bestand und besteht darin, ein Bindeglied zwischen der regionalen Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und den im Einzugsgebiet lebenden und arbeitenden Frauen zu sein.

Von den in der Stadt Göttingen 2006 insgesamt 58. 206 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 52% Frauen, aber der weitaus größte Anteil der teilzeitarbeitenden und der geringfügig Beschäftigten waren Frauen (GöSIS).

Zwar ist auch der Anteil von registrierten arbeitslosen Frauen und Männern im Göttinger Agenturbezirk fast gleich groß, der Anteil der Frauen an den Teilzeitarbeitssuchenden (96,5 %), BerufsrückkehrerInnen (99,2 %), Alleinerziehenden (89,6 %) jedoch überproportional hoch. Berücksichtigend, dass eine Vielzahl von Berufsrückkehrerinnen sich nicht bei den Agenturen arbeitssuchend melden, ist von einer viel höheren Frauenarbeitslosenquote auszugehen.

Der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt ist insbesondere für Berufsrückkehrerinnen nach mehreren Jahren Erwerbsunterbrechung nicht gegeben. Trotz sinkender

Arbeitslosenquote ist der Stellenmarkt für sie häufig eingeschränkt, gerade wenn eine Teilzeittätigkeit angestrebt wird.

Aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen zur Reform des Arbeitsmarktes haben Nichtleistungsbezieherinnen und hier auch vor allem Berufsrückkehrerinnen keinen gleichberechtigten Zugang zu beruflichen Anpassungsqualifikationen und beruflichen Weiterbildungen.

Die Stadt Göttingen schließt hier eine Lücke, indem sie über die Angebote der Koordinierungsstelle dieser Zielgruppe kostengünstige, arbeitsmarktorientierte und familienfreundliche berufliche Qualifizierungen anbietet und für Unterstützung bei der Kinderbetreuung sorgt.

Maßnahmen der Koordinierungsstelle zur Frauenförderung

Auch unter den veränderten Prämissen der bundesweiten Arbeitsmarktpolitik trafen die Angebote der städtischen Koordinierungsstelle auf großen Bedarf.

Neben den übergeordneten Aufgaben der Information, Analyse, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit zum Themenbereich Frauen und Erwerbstätigkeit hat sie drei Kernaufgaben.

- Die **Beratung** von Bürgerinnen, die den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben suchen, impliziert neben individueller Beratung zu Fragen des Wiedereinstiegs, grundlegender Informationen zu Fragen der Kinderbetreuung und der Qualifizierungsangebote in Göttingen auch die Beratung zu allen Aspekten der Existenzgründung von Frauen. Im Berichtszeitraum wurden 352 individuelle Beratungen und zahlreiche Gruppenberatungen durchgeführt. Die Frauen, die wegen der Familienarbeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, nutzten die wöchentlich angebotenen Beratungszeiten vollends aus.
- Die **Weiterbildung**: Die Koordinierungsstelle erarbeitet innovative Weiterbildungsmodelle in Zusammenarbeit mit verschiedenen Trägern der örtlichen Erwachsenenbildung sowie berufsbezogene Bildungsmaßnahmen in Absprache mit regionalen Unternehmen. Das Qualifizierungsprogramm der Koordinierungsstelle, das die Chancen zur Integration in den Arbeitsmarkt durch passgenaue Weiterbildung von Frauen erhöhen will und Unternehmen für das häufig brachliegende weibliche Fachkräftepotenzial sensibilisieren will, umfasste im

Berichtszeitraum allein in der Stadt Göttingen 55 Fortbildungsmaßnahmen (insg. 91) für insgesamt 839 Frauen. Die Fortbildungen werden halbjährlich nach den arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen ausgerichtet und von anerkannten Bildungsträgern organisiert. Berufsrückkehrerinnen können die Vormittagsangebote zu einem ermäßigten Preis in Anspruch nehmen.

- Die Geschäftsführung des **Verbundes „Frau und Betrieb“**: 26 klein- und mittelständische Unternehmen aus Stadt und Landkreis Göttingen haben sich im Verbund mit dem Ziel der Frauenförderung zusammengeschlossen. Sie wollen zukunftsweisende Standards durch familienfreundliche Personalpolitik setzen und diese auch öffentlichkeitswirksam in Göttingen präsentieren. Die Geschäftsstelle registriert die Elternzeitnehmenden der Unternehmen, arbeitet für sie Weiterbildungs- und Anpassungsmaßnahmen aus, vermittelt in Konfliktfällen und trägt so zum Erhalt von qualifiziertem Personal bei. Die Koordinierungsstelle hat die Erlaubnis zur privaten Arbeitsvermittlung und organisiert Vertretungen bei Personalengpässen, hierbei vermittelt sie aus ihrem Pool der Ratsuchenden.

Die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ verknüpft die Anforderungen von Frauen an Unternehmen mit den Anforderungen von Unternehmen an die Frauen, sie will neue Wege für familienfreundliche Arbeitsbedingungen aufzeigen, um qualifizierte Arbeitskräfte und damit ein wichtiges Innovationspotential für den Arbeitsmarkt zu erschließen.

- In diesem Rahmen gewinnt die **Vernetzungsarbeit** besondere Bedeutung. Die Koordinierungsstelle ist Mitglied im Beirat des GöBi-Fonds, um insbesondere die Unternehmensgründungen durch Frauen zu fördern. Sie leitet den Arbeitskreis „Frauen und Erwerbstätigkeit“, in dessen Arbeit die Analyse der Erwerbssituation von Frauen in Stadt und Landkreis Göttingen, die Konzeption arbeitsmarktadäquater Bildungsmaßnahmen und die Erarbeitung von Konzepten zur Verbesserung der Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt im Mittelpunkt stehen. Diese Kooperation ermöglichte in den letzten Jahren Hunderten von beschäftigten Frauen in Göttinger Unternehmen Qualifizierungen, die nicht nur ihre Aufstiegsmöglichkeiten förderten sondern auch zur Sicherung der Arbeitsplätze beitrugen.
- Auch die kontinuierliche Mitarbeit der städtischen Koordinierungsstelle im Wettbewerb „Der familienfreundliche Betrieb in Südniedersachsen“ und im Göttinger Bündnis für Familien soll den Betrieben Wege aufzeigen, familienfreundliche

Arbeitsbedingungen umzusetzen, um qualifizierte Arbeitskräfte in der Region zu halten, zu gewinnen und wichtiges Innovationspotenzial nicht zu verlieren.

Vernetzung in der Mädchen- und Frauenarbeit

Mit der Koordination von zwei unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen, dem Frauenforum Göttingen und dem Mädchenarbeitskreis Stadt und Landkreis Göttingen fördert und stabilisiert das Frauenbüro kontinuierlich die Vernetzung in der Frauen- und Mädchenarbeit, schafft Synergieeffekte und bettet die eigene Arbeit in die lokalen frauenpolitischen Zusammenhänge ein. Außerdem arbeitet das Frauenbüro in anderen lokalen und überregionalen Netzwerken mit und vertritt dort die Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter.

Im Rahmen des **Göttinger Frauenforums**, einem Netzwerk von 27 Einrichtungen, koordinierte das Frauenbüro auch im Berichtszeitraum die Veranstaltungen rund um den Internationalen Frauentag am 8. März und um den Internationalen Tag „Nein zu Gewalt gegen Frauen“ am 25. November: Karikaturenausstellung „Frauenwelten“, Badeaktion „Miteinander gegen den Strom“, Rosenaktion „Blumen ? Schön – aber fair!“, Ausstellung „1000 Frauen für den Friedensnobelpreis“; Lichterketten für die Opfer männlicher Gewalt, Fahnenaktion „Frei leben ohne Gewalt“, „Gewalt kommt nicht in die Tüte“ als mehrsprachiger Aufdruck auf eine Brötchentüte in Kooperation mit der Bäckerei ruch&gerhardy, Preisrätsel rund um Häusliche Gewalt – sind die Schlagworte der zentralen Veranstaltungen, um die sich jeweils ein Rahmenprogramm organisierte. Das Frauenbüro ist hier eine wichtige Konstante eines vielfältigen frauenpolitischen Netzwerkes mit variierenden personellen und finanziellen Ressourcen. Frauen aus Projekten, Gewerkschaften, Parteien, Kirchenfrauen, Gleichstellungsbeauftragten... alle bringen sich themenbezogen ein und tragen die gemeinsamen Aktionen mit.

Im Berichtszeitraum neu initiiert wurde der „**frauenpolitische Dialog**“ zu dem das Frauenbüro zweimal jährlich alle Ratsfrauen und die beratenden Mitglieder im Gleichstellungs- und Personalausschuss einlädt. Der Austausch zwischen Ratspolitikerinnen, Projektfrauen und Frauenbüro steht hierbei im Mittelpunkt.

Im **Mädchenarbeitskreis** sind aktive Fachfrauen aus 17 Einrichtungen (freie wie öffentliche Träger, Stadt und Landkreis) vernetzt. Dieser Arbeitszusammenhang dient dem wechselseitigen Austausch, der gemeinsamen Fortbildung und der Kooperation. Im

Berichtszeitraum wurde u.a. ein Fachtag „Genderperspektiven in der pädagogischen Arbeit“ organisiert, eine Fortbildung zu „Mobbing, Gewalt unter Mädchen“ angeboten und seit 2006 verstärkt das Thema „Berufsorientierung“ in den Blick genommen.

Insbesondere die Kooperation mit den Schulen zur **Gewaltprävention** als auch der **Mädchenfußball** wurden durch diesen Zusammenschluss vorangebracht und ausgebaut: Ein „Kompass“ für Schülerinnen, der über Beratungseinrichtungen in Göttingen informiert, wurde zusammengestellt und ein Planspiel „Hilfseinrichtungen in Göttingen“ vorbereitet. Die Idee zu einem Mädchenfußballturnier anlässlich der WM wurde entwickelt und 2006 mit dem ersten „Girls Kick“ verwirklicht. 700 Mädchen nahmen begeistert teil.

Durch das Frauenbüro ist eine gute Verzahnung mit dem sog. **kleinen Mädchenarbeitskreis**, den Fachfrauen aus den städtischen Kinder- und Jugendhäusern sichergestellt. Außerdem wurde Handlungsbedarf z.B. im Umgang mit muslimischen Mädchen und drohender Zwangsverheiratung sichtbar.

Die Mitarbeit des Frauenbüros ebnete den Weg für eine erfolgreiche Antragstellung beim Landesprogramm „**Genderorientierung in der Jugendhilfeplanung und Jugendpflege**“. Die fachliche und organisatorische Umsetzung wird über den Fachbereich Jugend gewährleistet.

Die beratende Mitgliedschaft des Frauenbüros (der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten) im Jugendhilfeausschuss stellt bei diesem Handlungsfeld eine wichtige Verbindung zum politischen Raum her. Der JHA wurde im Berichtszeitraum sowohl über die Arbeit des Mädchenarbeitskreises als auch über das Projekt „Genderorientierung in der Jugendhilfeplanung und der Jugendpflege“ informiert.

Seit 2003 ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in der Lenkungsgruppe des Göttinger Präventionsrates. 2004 zeigte der **Präventionsrat** auf ihre Anregung hin die Ausstellung des niedersächsischen Landeskriminalamtes „Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter“. Gemeinsam mit dem Fachbereich Jugend wurde mit Kooperationspartnerinnen ein umfangreiches Begleitprogramm angeboten und von 250 Schülerinnen und Schülern wahrgenommen.

Frauenhandel anlässlich der WM sowie Zwangsverheiratung waren weitere Themen des Präventionsrates. Es wurde die AG „Hilfe für gewaltbetroffene Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund“ ins Leben gerufen, in der Behörden (Polizei, Staatsanwaltschaft,

Ausländerbehörde, Allgemeiner Sozialdienst), Frauenfachstellen (Therapeutische Frauenberatung, Frauennotruf, Frauenhaus), MigrantInnenorganisationen (Migrationszentrum, Integrationsrat) und auch Einrichtungen der Jugendpflege zusammenarbeiten. Auch hier stellt die Gleichstellungsbeauftragte eine Verbindung zwischen den verschiedenen Einrichtungen her.

Gewalt gegen Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund, ihr Zugang zu Hilfsangeboten, rechtliche Hürden und Ausschlussmechanismen wie z.B. Residenzpflicht muss erörtert werden. Ebenso erforderlich ist eine Professionalisierung von Hilfsangeboten um interkulturelle Kompetenz. Dies wird in Göttingen ein wichtiges Handlungsfeld für die Gleichstellungs- und ebenso für Integrationsmaßnahmen sein.

Verbesserung der Medienkompetenz von Mädchen und Frauen

Im Rahmen des von der VHS getragenen EQUAL-Projektes „Frauen in t.i.m.e.“ (telekommunikation, information, multimedia, e-learning) wurden zwei Teilprojekte vom Frauenbüro durchgeführt:

In einem, von einer Sozialpädagogin angeleiteten, **Mädchen-Computer-Club** trafen sich fast zwei Jahre lang wöchentlich Mädchen aus den 9. und 10. Jahrgängen der Göttinger Haupt- und Gesamtschulen. Ziel war es, das Berufswahlspektrum der Teilnehmerinnen zu erweitern und Medienkompetenz zu vermitteln. Ergänzend wurden Internet-Ferienkurse angeboten.

Internetpräsentation und Internetpräsenz hieß ein Schulungsangebot, das sich an Multiplikatorinnen richtete. Insgesamt erweiterten 104 Multiplikatorinnen ihre Online-Kompetenzen, die Websites von 5 frauenrelevanten Einrichtungen wurden überarbeitet und das Schulungsangebot zur Online-Beraterinnen von der Göttinger Firma learnconnect und der Therapeutischen Frauenberatung erneut angeboten und 2007 mit dem 1. Preis von „GET IT ON!“ ausgezeichnet. Damit ist es gelungen, die im Rahmen von „Frauen in t.i.m.e.“ vom Frauenbüro gesetzten Impulse weiterzutragen.

Das **Frauenhandbuch**, ein Wegweiser zu den Göttinger Angeboten für Frauen und Mädchen, wurde in der Printversion aktualisiert, ins Netz gestellt und darauf aufbauend ein Frauenportal realisiert, das über das Frauenbüro gepflegt wird.

Vom Frauenbüro wurden damit im Berichtszeitraum wichtige Impulse gesetzt, um für Mädchen und Frauen den Zugang zu den neuen Medien zu erleichtern und besser zu nutzen.

Zur finanziellen und personellen Ausstattung des Frauenbüros

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten wurde 2004 bis 2006 unverändert mit einer Vollzeitstelle wahrgenommen. Außerdem standen dem Büro zwei Stellen mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit (Stellvertretung und Verwaltung) zur Verfügung.

An Projektmitteln verfügte die Gleichstellungsbeauftragte

2004 über 7.600 € zzgl. 25.000 € aus dem EQUAL-Projekt „Frauen in t.i.m.e.“,

2005 über 7.600 € zzgl. 8.600 € aus „Frauen in t.i.m.e.“

2006 über 6.200 € zzgl. 3.500 € aus dem Landesprogramm „Balance Familie Beruf“

Die Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ war im Berichtszeitraum mit zwei Vollzeitstellen ausgestattet (1 Leitungskraft, 1 Verwaltungskraft). Das gesamte Finanzvolumen des geförderten Projektes (2 Personalstellen und sämtliche Projektmittel) betrug

2004: 151.830,-€, der Eigenanteil der Stadt Göttingen 25.663,-€ (16,9 %);

2005: 152.152,-€ inklusive eines Eigenanteils der Stadt von 26.052,-€ (17 %);

2006: 146.931,-€, der Kostenanteil der Stadt betrug 24.849,-€ (17 %).

Die hauptberufliche Wahrnehmung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ist gem. NGO für die Stadt Göttingen verpflichtend. Die Änderung der NGO hatte auch keine direkte Auswirkung auf die finanzielle und personelle Ausstattung des Frauenbüros.

Die Personalkapazität wurde bereits 2001/2002 gekürzt: Die Vollzeitstellen der Stellvertreterin und der Verwaltungsmitarbeiterin wurden jeweils um die Hälfte reduziert. Damit ist das Frauenbüro eingeschränkt erreichbar. Das regelmäßige Fortbildungsangebot für Kolleginnen entfällt; das Handlungsfeld Berufsorientierung/Erwerbsarbeit wird projektbezogen und nicht kontinuierlich bearbeitet.

Erschwerend kommen die indirekten Auswirkungen der NGO-Änderung hinzu. Durch die nur noch eingeschränkte Verpflichtung der niedersächsischen Kommunen, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, sank die Anzahl der hauptberuflichen

Gleichstellungsbeauftragten von 188 in 2002 auf 138 in 2006 und 125 in 2008 (Zahlen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros Niedersachsen). Landesweit und auch in der Region entfallen damit wichtige Vernetzungsstrukturen, die zu gemeinsamen Aktivitäten oder Öffentlichkeitsarbeit z.B. im Handlungsfeld Berufsorientierung führten.

Ausblick

Ein zentrales Thema der Gleichstellungsarbeit, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte im Berichtszeitraum stadtweit und verwaltungsintern vorangebracht werden.

Das Ziel des gleichberechtigten Zugangs von Frauen und Männern zur Erwerbsarbeit wird sowohl in der privaten Wirtschaft als auch in der Verwaltung mit Nachdruck weiter verfolgt werden.

Neu muss die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der städtischen Beteiligungen und damit auch des Controllings verankert werden. Ohne Instrumente wie Zielvorgaben oder Gleichstellungsbeauftragte bleibt die Gleichstellung auf der Strecke.

„Häuslicher Gewalt“ lässt sich inzwischen durch das Gewaltschutzgesetz, einer vernetzten Infrastruktur von Behörden und – u.a. städtisch geförderten - Beratungsstellen sowie kontinuierlicher Öffentlichkeitsarbeit wirksam begegnen. Neu hinzukommen und bearbeitet werden muss die Umsetzung des Rechts auf körperliche Unversehrtheit für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe wahrzunehmen war und bleibt die Herausforderung für alle Bereiche unserer Kommune – fordert Politik wie Verwaltung. Es gilt hierfür die Voraussetzungen z.B. mit durchweg nach Geschlechtern differenzierten Datenerhebungen noch zu verbessern.

Der erstmalig vorgelegte Gleichstellungsbericht als gemeinsamer Bericht von Oberbürgermeister und Gleichstellungsbeauftragter ist ein Anfang, Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe wahrzunehmen. Wenn wir 2010 den zweiten Bericht, bei dem wir die Fachbereiche stärker einbeziehen, vorlegen, wird eine systematische Gleichstellungsorientierung in Verwaltung und Politik fortgeschritten sein.

Wir - Sie dürfen gespannt sein!

Göttingen im August 2008

Wolfgang Meyer
Oberbürgermeister

Christine Müller
Gleichstellungsbeauftragte