



gleichste//llungsbüro

STADT GÖTTINGEN

Gleichstellungsbericht gem. Niedersächsischem Kommunalverfassungsgesetz
2016 - 2018

Auswertung der Bestandsaufnahme: Anna Schäfer

Redaktion: Christine Müller, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

14. Oktober 2019

Legende

Auflistung der Referate, Fachbereiche und Eigenbetriebe mit der jeweiligen Nummer:

- Referat des Oberbürgermeisters (01)
- Gleichstellungsbüro (02)
- Rechnungsprüfungsamt (03)
- Recht (04)
- Büro für Integration (05)
- Statistik und Wahlen (06)
- Personal und Organisation (11)
- Finanzen (20)
- Ordnung (32)
- Feuerwehr (37)
- Schule (40)
- Kultur (41)
- Soziales (50)
- Jugend (51)
- Gesundheitsamt (53)
- Planung, Bauordnung und Vermessung (61)
- Gebäude (65)
- Tiefbau und Bauverwaltung (66)
- Stadtgrün und Umwelt (67)
- Baubetrieb und Stadtwald (69)
- Göttinger Entsorgungsbetriebe (75)

Einleitung

In diesem Bericht wird die Erhebung zur Gleichstellung der Geschlechter in den Fachbereichen, Referaten und dem Eigenbetrieb der Stadt Göttingen aus dem Berichtszeitraum 2016 bis 2018 zusammengefasst. Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist für Niedersachsen in §9 Absatz 7 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) festgeschrieben.¹

In den Jahren 2004 bis 2006 bezog sich der Göttinger Gleichstellungsbericht primär auf die Arbeit des Gleichstellungsbüros inklusive der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ sowie die Sitzungen des Gleichstellungs- und Personalausschusses. In den darauffolgenden sechs Jahren wurden die einzelnen Fachbereiche mit Hilfe offener zu beantwortender Fragen einbezogen.

Seit 2013 nutzt das Gleichstellungsbüro einen Fragebogen mit einer Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen. Die inhaltliche Einteilung der Fragen wurde für 2016 neu aufgeteilt: Der Bereich „Anregungen/Kritik“ schließt an die Abfrage zu den „fachlichen“ bzw. „personalwirtschaftlichen Maßnahmen“ an, sodass der Fragebogen nunmehr aus zwei großen Teilbereichen besteht. Dieses Verfahren wurde in 2017 und 2018 fortgeführt. Die Fragen zu „Pläne zur Umsetzung fachlicher bzw. personalwirtschaftlicher Maßnahmen“ wurden rausgenommen, da sich gezeigt hat, dass diese Fragen wenig aufschlussreich für die Analyse sind. Neu für 2018 war die Art der Abfrage: Gemeinsam mit dem Referat 06 (Statistik und Wahlen) wurde eine elektronische Abfrage eingeführt – mit dem Ziel, Ergebnisse vergangener und zukünftiger Jahre besser vergleichen und auswerten zu können.

Der vorliegende Bericht gliedert sich entsprechend: Die Auswertungsdiagramme geben einen Überblick über die Entwicklung in den drei Berichtsjahren. Die Textabschnitte erklären die Ergebnisse und geben anhand einer beispielhaften Auswahl einen Einblick in erfolgte Maßnahmen.

Rücklauf

Der Rücklauf für die Berichtsjahre gliedert sich wie folgt:

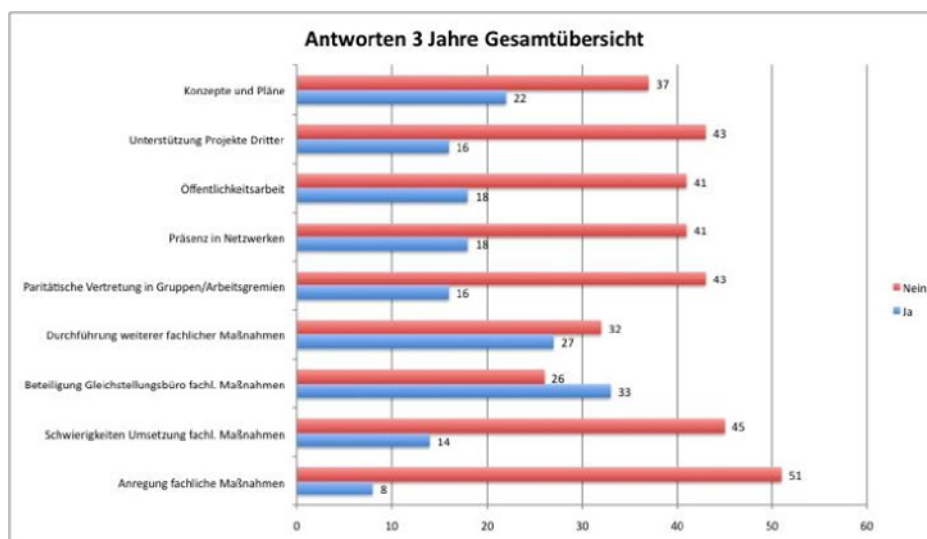
- 2016: 20 von 21 – nicht geantwortet: Baubetrieb und Stadtwald (69)

¹ Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. 2 Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach 3 Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen. (aus: NKomVG §9 Abs.7).

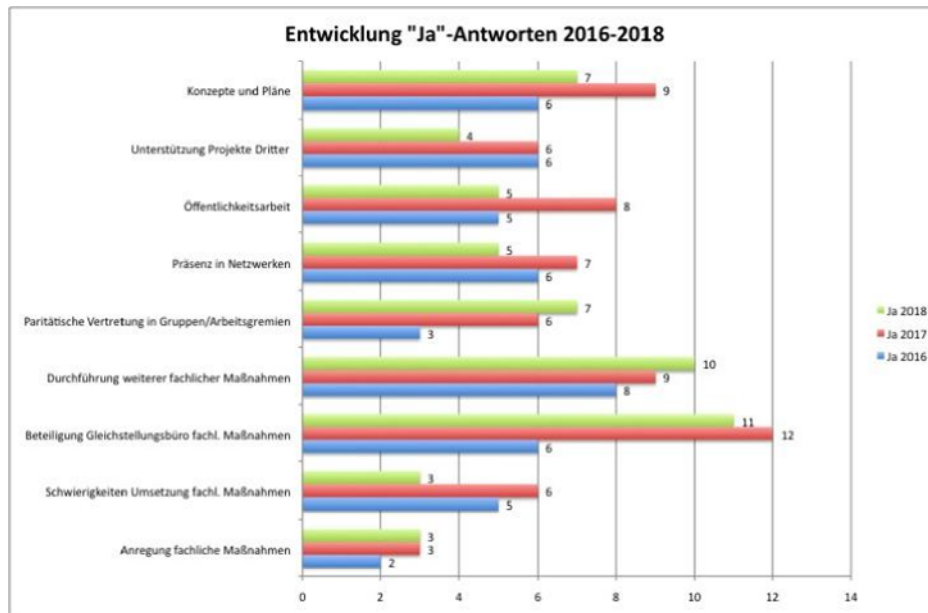
- 2017: 20 von 21 – nicht geantwortet: Baubetrieb und Stadtwald (69)
- 2018: 19 von 21 – nicht geantwortet: Gesundheitsamt (53) und Baubetrieb und Stadtwald (69)

Fachliche Maßnahmen

Die Gesamtübersicht zeigt die Anzahl der positiven und negativen Antworten über die drei Berichtsjahre – in der Summe sind dies 59 Organisationseinheiten, die geantwortet haben. Im Vergleich zu den Antworten, die in den Berichtsjahren davor gegeben wurden (2013-2015) ist deutlich geworden, dass die einzelnen Organisationseinheiten detailliertere Beschreibungen bei den positiven Antworten abgeben – der eigene Fachbereich/Eigenbetrieb bzw. das eigene Referat wird zunehmend mit dem Filter „Gleichstellung“ betrachtet.



In den Grafiken werden die neun Fragen aus dem Abschnitt „fachliche Maßnahmen“ zusammengefasst. Im Falle von „ja“ sollten die Fachbereiche Details zu den durchgeführten Maßnahmen angeben. Insgesamt überwiegt der nein-Anteil. Einzig bei der Frage bezüglich der Beteiligung des Gleichstellungsbüros bei fachlichen Maßnahmen überwiegt der ja-Anteil in den Antworten. Hier geben allerdings einige Organisationseinheiten personalwirtschaftliche Maßnahmen, vor allem die Beteiligung bei Stellenbesetzungen, an. Insgesamt fällt in der Auswertung auf, dass die einzelnen Organisationseinheiten über die Jahre häufig die gleichen Maßnahmen angeben und selten neue fachliche Maßnahmen durchgeführt werden.



Oben stehende Grafik illustriert nochmals zusammenfassend die Entwicklung der positiven Antworten im Laufe der Berichtsjahre 2016-2018. Erfreulich sind die steigenden Tendenzen bei den Fragen bezüglich der Durchführung weiterer fachlicher Maßnahmen sowie der Beteiligung des Gleichstellungsbüros bei fachlichen Maßnahmen. Folgende Aufzählungen geben einen Überblick über die fachlichen Maßnahmen der drei Berichtsjahre:

Frage 1: Wurden Konzepte und Pläne mit Gleichstellungsaspekten durchgeführt?

Zu den angegebenen Konzepten und Plänen mit Gleichstellungsaspekten der vergangenen drei Berichtsjahre gehören beispielsweise folgende:

- Gleichstellung intern und extern umsetzen: im Sinne des Stufenplans gem. NGG: „Mehr Frauen in Führung. So könnte es gehen“ Erprobung der „Info-stunde“, Selbstbehauptung für Kolleginnen, extern über Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit; Steuerung der Maßnahmen Audit berufundfamilie; Modellstandort zur Umsetzung CEDAW zum Schwerpunkt politischer Partizipation von Frauen; Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“: Beratung von Frauen zum Wiedereinstieg in den Beruf, Qualifizierungsmaßnahmen, Beratung für Unternehmen (Gleichstellungsbüro - Ref 02).
- Fortschreibung des Integrationskonzeptes, Unterstützung von Frauen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Lebenslagen; Bericht zur Umset-

zung eines kommunalen Integrationskonzepts mit qualitativen und quantitativen Aussagen zur Gleichstellung in vier Feldern der Integrationsarbeit (Sprache und Bildung; Arbeit und Soziales; Freizeit, Kultur und Religion; Politik und Recht), gendersensible Schreibweise, Weiterbildungsreihe für ehren- und hauptamtlich Tätige in der Flüchtlingsarbeit mit u. a. genderspezifische Themen, Liste mit Angeboten für Geflüchtete, die sich u. a. speziell an Migrantinnen richten, Antragsverfahren im Rahmen der Bundesinitiative „Schutz von Frauen und Kindern vor Gewalt in Flüchtlingsunterkünften“, Einrichtung einer Stelle als Gewaltschutzkoordinatorin (Büro für Integration – Ref 05).

- Berücksichtigung der Geschlechter bei der Vorbereitung der Umstellung des statistischen Informationssystems. In Zukunft sollen beide Geschlechter getrennt voneinander ausgewiesen werden (Statistik und Wahlen - Ref 06).
- Beurteilungsrichtlinie; Personalauswahlrichtlinie; Top Arbeitgeber Südniedersachsen – TOPAS; Audit berufundfamilie; Personalentwicklungskonzept; Infostunde bei der Besetzung von Führungspositionen (Personal und Organisation – FB 11).
- Gewaltschutzkonzept für Frauen in Flüchtlingsunterkünften, Maßnahmen im SGB II (z.B. Jumita, Perspektive Wiedereinstieg) (Soziales - FB 50).
- Die Förderung der Gleichstellung ist fortlaufende Aufgabe nach dem „Rahmenkonzept der offenen Kinder- u. Jugendarbeit in Göttingen“ sowie der Konzepte der städt. Kinder- und Jugendhäuser. Mitwirkung bei dem Präventionsprojekt „Ziggy zeigt Zähne“ und bei der Beratungsstellenrallye für Menschen, die mit zugewanderten Frauen arbeiten; Mitwirkung am Zukunftstag (Jugend - FB 51).
- Konzepte zur Wissensvermittlung für geflüchtete Menschen in geschlechtshomogenen Gruppen. Themen: Körperwissen, Verhütung, Menschenrechte, Infektionskrankheiten (Gesundheitsamt – FB 53).
- Konzepte und Pläne zu Freiraum- und Spielflächen in Sanierungsgebieten, dort explizit Betrachtung von unterschiedlichen Anforderungen beider Geschlechter an Spielgeräte und Flächen (auch kultursensibel), gemeinsam mit dem FB 67; beim Nahmobilitätskonzept wurden der Aspekt der gleichberechtigten Nutzung des öffentlichen Raumes von allen Bevölkerungsgruppen einbezogen (Planung, Bauordnung, Vermessung - FB 61).
- Personalauswahlverfahren (Göttinger Entsorgungsbetriebe - GEB 75).

Frage 2: Wurden Projekte Dritter finanziell unterstützt?

Folgende Projekte Dritter wurden in den Berichtsjahren finanziell unterstützt (Auswahl). Hier gibt es zwischen den Berichtsjahren wenig Varianz:

- Als Kooperationsveranstaltungen z. B. Girls Kick, Aktionstage für Mädchen, Selbstverteidigungskurs; anteilig „Der Minijob - da ist mehr für Sie drin!“ Koordinierungsstelle: Gründerinnenfrühstück und Chefinnenabend (Ref 02).
- Im Rahmen der 49. „Göttinger Kinder- und Jugendbuchwoche“; anteilige Finanzierung einer Vorlese-Werkstatt für Kinder mit Migrationshintergrund (hohe Teilnahmequote von Mädchen) (Ref 05).
- LesBiSchwule Kulturtag; Frauen treffen Frauen, Frauenparty (FB 41).
- Frauennotruf, Frauenhaus, Therapeutische Frauenberatung, KORE, Wege ohne Gewalt – WoGe, Frauengesundheitszentrum (FB 50).
- Phoenix/Frauennotruf, FGZ, KORE e.V., KAZ (Wen-Do-Kurse für Mädchen), (FB 51).
- Zukunftstag (GEB).

Frage 3: Wurde Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungen, Veröffentlichungen) zum Thema Gleichstellung betrieben?

Zwischen fünf und acht Organisationseinheiten gaben in den drei Berichtsjahren das Durchführen von Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung an. Gemeint ist hier sowohl interne als auch externe Öffentlichkeitsarbeit. Je nach Organisationseinheiten fallen die Maßnahmen unterschiedlich aus: Beispielhaft können hier Infostände/Flyer, Fachtagungen, Workshops, Mitarbeit in Netzwerken und Gremien sowie Schulungen genannt werden. Erwähnenswert ist die Beteiligung an überregionalen Thementagen, wie z.B. der Internationale Frauentag, Weltmädchentag, bundesweiter Diversity-Tag und die Teilnahme an der Interkulturellen Woche. Zu weiteren Maßnahmen zählen Vorträge mit Gleichstellungsbezug (z.B. „Frauen im Islam“ oder Vorträge in der BBS zur besonderen Akquise von männlichen pädagogischen Fachkräften).

Frage 4: Ist die Organisationseinheit in Netzwerken zur Förderung der Gleichstellung vertreten?

Die Präsenz von Organisationseinheiten in Netzwerken mit Gleichstellungsbezug ist über die Jahre leicht angestiegen (2016: fünf; 2017: sieben; 2018: sechs). Die Bandbreite an Netzwerken hat tendenziell zugenommen. Folgende Netzwerke sind u.a. vertreten:

-
- AG Diversity
 - AG der Gleichstellungsbeauftragten
 - Göttinger Präventionsrat
 - MAK Stadt- und Landkreis
 - Frauenforum
 - AK Häusliche Gewalt
 - Verkehrsbeirat
 - PEW Perspektive Wiedereinstieg
 - Fachbeirat Süd.Nds.Plan
 - Sozialpsychiatrischer Verbund
 - AK Frauen und Erwerbstätigkeit
 - Kooperative Migrationsarbeit Niedersachsen (KMN)
 - Netzwerk Frühe Hilfen
 - Innovationszirkel Chancengleichheit der KGST
 - AG Gewaltschutz
 - Runder Tisch Alleinerziehender
 - Netzwerk Feuerwehrfrauen
 - Fachkräftebündnis
 - Trägerübergreifender Arbeitskreis „Männer in KiTas“
 - Netzwerk „Elternarbeit und familienunterstützende Maßnahmen für junge Eltern, Alleinerziehende und Kinder mit Migrationshintergrund im Iduna-Zentrum“
 - Netzwerk Migration Region Göttingen
 - Treffen der Koordinierungsstellen Migration und Teilhabe (KMUT)

Frage 5: Wurde in Gremien und Arbeitsgruppen auf eine paritätische Vertretung geachtet?

Die paritätische Vertretung in Gremien und Arbeitsgruppen gewinnt an Bedeutung. Waren es 2016 noch drei Organisationseinheiten, die dies als fachliche Maßnahme anführten, gaben in 2017 bereits sechs und in 2018 dann sieben Organisationseinheiten an, diesen Punkt vermehrt zu berücksichtigen. Es wurde allerdings angemerkt, dass es grundsätzlich schwierig sei, im sozialen Bereich ausreichend Männer für diese Tätigkeiten zu finden. Weiterhin besteht das Problem der Unterrepräsentanz von Frauen, sodass eine paritätische Vertretung nicht gewährleistet werden kann.

Frage 6: Wurden weitere fachliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen?

Die Anzahl der weiteren durchgeführten Maßnahmen ist über die Berichtsjahre gestiegen (2016: acht; 2017: neun; 2018: zehn). Hier zeigte sich eine relativ große Bandbreite an unterschiedlichen Maßnahmen. Es sind meistens dieselben Organisationseinheiten, die bei dieser Frage Maßnahmen angeben. Zu den Maßnahmen gehören bspw. folgende:

- Perspektive Wiedereinstieg; zwei Rallyes „Wege aufzeigen“ für Menschen, die mit zugewanderten Frauen arbeiten und Dokumentation im Rahmen des Landesprogramms „Gleichberechtigt leben..“, Fortbildung „Gewalt- Aggression - Umgang“ für Erzieher, „Einführung in das Aufenthaltsrecht...“ für Pädagog*innen, Tagung „Mädchen und Frauen im Salafismus“ (Ref 02).
- Diverse mehrsprachige Informationsveranstaltungen u.a. zu frauenspezifischen Themen, das kultur- und sprachensible „MiMi-Gesundheitsprojekt“ wurde fortgesetzt, das Informationsveranstaltungen u. a. zu frauenspezifischen Themen anbietet (z.B. „Brustkrebsfrüherkennung und -behandlung“ oder „Schwangerschaft und Familienplanung“). Eine Fortbildung für Mitarbeiter*innen der Verwaltung zum Thema „Antidiskriminierung und Antirassismus“ wurde durchgeführt, bei der u. a. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) thematisiert wurde. Die Kooperation mit „Frühe Hilfen“ im Projekt „Familienhebammen“, die speziell Frauen mit Migrationshintergrund unterstützen, wurde fortgesetzt (Ref 05).
- Berücksichtigung in sprachlicher Form auf den Seiten des Referats und in Publikationen sowie in allen weiteren Dokumenten sowie Verbesserungen auf dem Wahlportal (Ref 06).
- Mentoringprogramm für Nachwuchsführungskräfte; Ausweitung von Telearbeitsplätzen; Fortbildungsangebote VHS-Akademie in der familienfreundlichen Variante (nur vormittags Unterricht) (FB 11).
- Mitwirkung der Fachbereichsleitung am Mentoringprogramm und am Projekt „Mehr Frauen in Führung“ (FB 20).
- Bei der täglichen Diensterteilung in den Wachabteilungen werden immer alle gleichermaßen - nur hinsichtlich ihrer beruflichen Qualifikation - berücksichtigt. Bereitstellung von Ruheräumen und einer weiteren sanitären Anlage für eine Brandmeisterin sowie weibliche Angestellte im Rettungsdienst (FB 37).
- Führungslehrgänge für Männer und Frauen; bei Personalauswahlverfahren besondere Berücksichtigung des im jeweiligen Tätigkeitsbereich unterrepräsentierten Geschlechts (FB 50).
- Die hauptamtlichen Stellen der Einrichtungen der offenen Kinder- und

Jugendarbeit werden grundsätzlich paritätisch besetzt. Förderung der Elternzeit von Männern bzw. der Berufstätigkeit von Frauen. Bewusster Umgang mit Sprache (z. B. Überarbeitung des Flyers und der Homepage); Berücksichtigung des Geschlechts bei der Auswahl von Sprachmittlern und Sprachmittlerinnen, Finanzierung eines begleitenden Arbeitskreises für die in Kitas arbeitenden Männer (FB 51).

- Straßenbenennungen (FB 61).
- Im Programm „Göttinger Schulen sparen Energie“ und bei Aktionen mit Nutzer*innen der städtischen Gebäude wird darauf geachtet, gleichermaßen Frauen und Männer anzusprechen (FB 65).

Frage 7: Bei welchen fachlichen Maßnahmen wurde das Gleichstellungsbüro hinzugezogen?

Tendenziell ziehen mehr Organisationseinheiten das Gleichstellungsbüro bei der Durchführung fachlicher Maßnahmen hinzu (2016: 6; 2017: 12; 2018: 11). Hierzu gehören bspw. diverse Fort- und Weiterbildungen. Einige Referate bzw. Fachbereiche nennen hier allerdings das Stellenbesetzungsverfahren bzw. die Personalauswahl. Diese Maßnahme ist dem personalwirtschaftlichen Bereich zuzuordnen.

Frage 8: Gab es Schwierigkeiten bei der Umsetzung oben genannter fachlicher Maßnahmen?

In 2016 gaben fünf, in 2017 sechs und in 2018 drei Organisationseinheiten Schwierigkeiten bei der Umsetzung fachlicher Maßnahmen an. Hier ist eine rückläufige Tendenz erkennbar. Zu den Schwierigkeiten gehörten z.B. begrenzte personelle Kapazitäten, Schwierigkeiten bei der Umsetzung sprachlicher Anpassungen in Veröffentlichungen in der Zusammenarbeit mit anderen OE, rechtliche Vorgaben bei Stellenbesetzungen sowie Schwierigkeiten bei der paritätischen Besetzung aufgrund der Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts.

Frage 9: Gibt es Anregungen bezüglich fachlicher Maßnahmen?

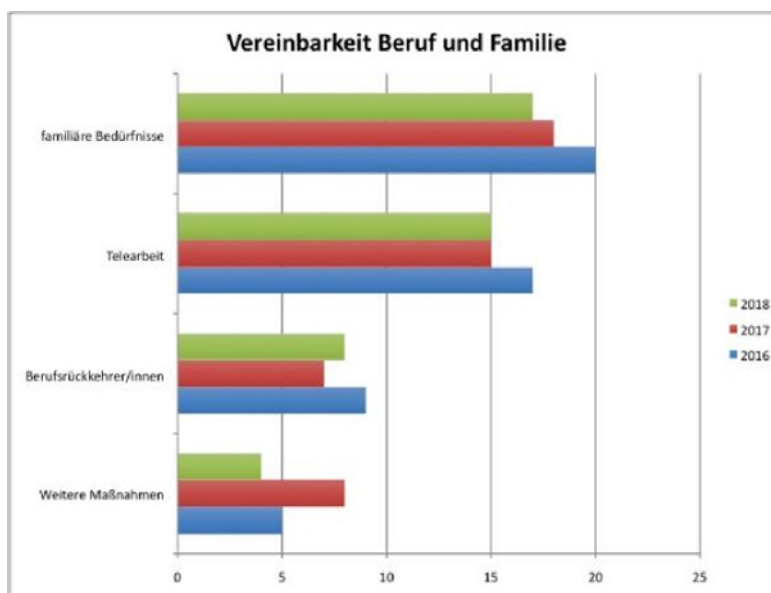
Nur wenige Organisationseinheiten haben Anregungen zu möglichen fachlichen Maßnahmen (2016: zwei; 2017: drei; 2018: drei): Das Ref 02 wünscht eine frühzeitige Beteiligung von Seiten der Dezernate! Auch eine frühzeitige Einbindung in politische Entscheidungen, wie z.B in der Vorbereitung des Fachausschusses „Personal, Gleichstellung und Inklusion“ sei erforderlich. Die anderen Referate bzw. Fachbereiche/Eigenbetrieb weisen darauf hin, dass eine

Unterstützung zu möglichen fachlichen Maßnahmen seitens des Gleichstellungsbüros hilfreich wäre.

Personalwirtschaftliche Maßnahmen

Im Folgenden geht es um die Durchführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Wie im vorherigen Abschnitt illustrieren einige Grafiken die Ergebnisse der Befragung.

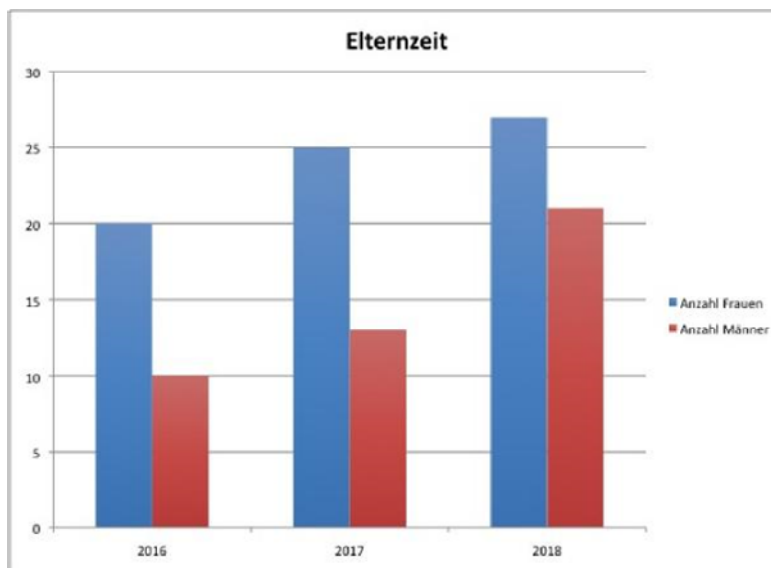
Frage 10: Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden ergriffen?



Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist allen Organisationseinheiten ein Begriff. So hat die Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung bei den meisten Organisationseinheiten Priorität. Auch Telearbeit ist ein gängiges Instrument, wie die Zahlen aus der Befragung zeigen (2016: 17; 2017: 15; 2018: 15). Die Anzahl an Organisationseinheiten, die Angebote für Berufsrückkehrer*innen als personalwirtschaftliche Maßnahme angaben, schwankt dagegen nur zwischen sieben und neun. Zu den weiteren personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören u.a. flexible Einzelfalllösungen in der Arbeitszeitgestaltung, besondere Berücksichtigung von Mitarbeiter*innen mit schulpflichtigen Kindern - auch bei der Urlaubsplanung und mobiles Arbeiten bei bestimmten Projekten. Elternzeit wird hier angeführt, ist aber gesetzlich verankert und daher nicht als besondere personalwirtschaftliche Maßnahme zu werten.

Sowohl die Anzahl an Männern als auch an Frauen, die über die drei Berichtsjahre Elternzeit genommen haben, ist gestiegen. Die Zahlen geben

allerdings keine Auskunft über die jeweilige Länge der Elternzeit. Die Anzahl an Männern und Frauen, die Elternzeit in Anspruch nehmen, hat insgesamt zugenommen – der Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Elternzeit hingegen hat abgenommen.

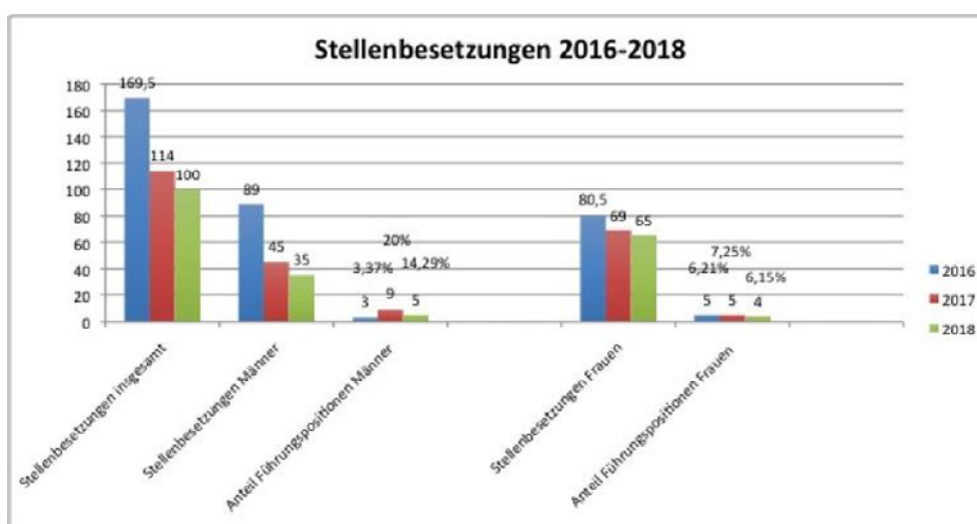


Frage 11: Wurden Qualifizierungsmaßnahmen mit Gleichstellungsbezug angeboten, wahrgenommen oder nachgefragt?

Der Anteil an Organisationseinheiten, die Qualifizierungsmaßnahmen angeboten haben oder deren Mitarbeiter*innen diese wahrgenommen bzw. nachgefragt haben, lag in den Berichtsjahren konstant im unteren Drittel. Angegeben wurden hier u.a. Fortbildungen für Verwaltungsmitarbeiter*innen zum AGG, Mentoringprogramm, Führungskräftefortbildung und Schulungen u.a. im Bereich Aufenthaltsrecht.

Frage 12: Wie viele Stellen wurden neu besetzt?

Die folgenden Zahlen entstammen der Befragung durch das Gleichstellungsbüro und hängen von dem Rücklauf der einzelnen Organisationseinheiten ab. Die tatsächlichen Zahlen können davon abweichen. Die meisten Stellen wurden im Jahr 2016 besetzt (169,5), gefolgt von 2017 (114) und 2018 (100). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist zwar in 2016 höher als der von Männern, nimmt im Vergleich über die Berichtsjahre dann aber ab (vgl. Diagramm).



Frage 13: Welche Maßnahmen zur Berufsorientierung wurden angeboten?

Praktikumsplätze und Plätze beim Zukunftstag sind gängige Maßnahmen zur Berufsorientierung bei den einzelnen Organisationseinheiten. Frauen (2016: 56; 2017: 32; 2018: 27) nahmen insgesamt mehr Praktikumsplätze in Anspruch als Männer (2016: 27; 2017: 23; 2018: 14). Die Tendenz war insgesamt rückläufig. Der Zukunftstag wurde von Jungen und Mädchen in Anspruch genommen (Jungen: 2016: 36; 2017: 42; 2018: 45 sowie Mädchen: 2016: 43; 2017: 38; 2018: 14) – die Teilnahme von Mädchen im Jahr 2018 fiel gering aus. Auffällig ist die hier die wachsende Teilnahme von Jungen im Vergleich zur schwindenden Präsenz von Mädchen am Zukunftstag. Als weitere Maßnahmen zur Berufsorientierung werden u.a. genannt: Mitarbeit auf Honorarbasis, Teilnahme an der Nacht der Bewerber*innen, Möglichkeit zum Schulpraktikum oder zum Probearbeiten, Führungen, Beratungsgespräche und Hospitationen.

Frage 14: Bei welchen personalwirtschaftlichen Maßnahmen wurde das Gleichstellungsbüro beteiligt/hinzugezogen?

Zwischen 12 und 15 Organisationseinheiten gaben in den Berichtsjahren an, das Gleichstellungsbüro bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen hinzugezogen zu haben. Hier wurde von den einzelnen OEs ausschließlich das Stellenbesetzungs- bzw. Personalauswahlverfahren genannt. Dazu gehörten die Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche, das Auswahlverfahren sowie die Nachbesetzungen. Diese Beteiligung ist rechtlich geregelt und keine freiwillige Leistung der einzelnen Organisationseinheiten.

Frage 15: Gab es Schwierigkeiten bei der Umsetzung oben genannter personalwirtschaftlicher Maßnahmen?

Zwischen eine und drei Organisationseinheiten gaben in den Berichtsjahren Schwierigkeiten bei der Umsetzung personalwirtschaftlicher Maßnahmen an. Hier wurden u.a. geringe räumliche Kapazitäten, aufgrund derer keine Praktikumsplätze angeboten werden konnten, genannt, sowie die Unterrepräsentanz eines Geschlechts bei Bewerbungen, sodass eine Berücksichtigung im Stellenbesetzungsverfahren nicht erfolgen konnte.

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 nachzukommen gilt. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse aus den Jahren 2016-2018 zusammen.

Dies ist der zweite Dreijahresbericht, der die Abfrage aus offenen und geschlossenen Fragen zusammenfasst. So kann eine bessere Vergleichbarkeit der Jahre hergestellt und Tendenzen in den Antworten sichtbar gemacht werden. Durch die Vorgabe von Antworten sollten den Fachbereichen, Referaten und dem Eigenbetrieb das Ausfüllen des Fragebogens erleichtert werden. Neu war in 2018 die Möglichkeit, den Fragebogen nur digital auszufüllen und zu speichern.

Die einzelnen Ergebnisse aus den Jahren sind als jeweilige Momentaufnahmen zum Zeitpunkt der Abfrage zu werten - tatsächliche Zahlen können abweichen und ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben.

Erfreulich ist die hohe Rücklaufquote und Bereitschaft der einzelnen Organisationseinheiten, sich mit dem Thema Gleichstellung auseinanderzusetzen. Auffällig sind umfassende und konkrete Antworten der Organisationseinheiten mit Querschnittsaufgaben.

Positiv zu werten ist die Anzahl und die Bandbreite an Netzwerken, in denen die einzelnen Fachbereiche, Referate und der Eigenbetrieb vertreten sind. Auch die zunehmende inhaltliche Implementierung des Gleichstellungsthemas, u.a. in der Rubrik Konzepte und Pläne, stellt eine erfolgreiche Entwicklung dar und ist in allen Dezernaten verankert.

Insgesamt jedoch überwiegt der Anteil an negativen Antworten besonders im Bereich der fachlichen Maßnahmen. Hier gibt es nach wie vor Handlungsbedarf - viele Organisationseinheiten haben Informationsbedarf über mögliche fachliche Maßnahmen. Dem gegenüber steht der Wunsch des Gleichstellungsbüros bei fachlichen Maßnahmen frühzeitig beteiligt zu werden.

Hier eröffnet sich mit der im Haushalt 2019/20 beschlossenen Einführung von Genderbudgeting eine Perspektive. In den ausgewählten Pilotbereichen wird eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung an den konkreten fachlichen Produkten erprobt und ggfs. übertragen.

Die personalwirtschaftlichen Maßnahmen sind den Organisationseinheiten präsenter und verständlicher. Hier lassen sich über die Berichtsjahre verhältnismäßig mehr positive Antworten finden. Inzwischen fest verankert ist das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Dazu gehören flexible Lösungen in der Arbeitszeitgestaltung, mobiles Arbeiten sowie die Möglichkeit zur Telearbeit. Die Beteiligung des Gleichstellungsbüros beim Stellenbesetzungsverfahren wird von allen Fachbereichen im Fragebogen teils mehrfach angegeben und ist gängige Praxis. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen mit Gleichstellungsbezug bewegen sich die positiven Antworten nur im unteren Drittel.

Das vom Fachbereich Personal und Organisation (FB11) über die VHS Akademie organisierte Fortbildungsangebot, die verpflichtenden Führungskräftebildungen ebenso wie die im Rahmen von Audit berufundfamilie noch durchzuführenden Workshops zur „lebensphasenorientierten Personalpolitik“ können dieses Defizit berücksichtigen und vielleicht langfristig ausgleichen.

Bedenklich ist die Entwicklung beim Zukunftstag als Angebot zur Berufsorientierung: Dieser wurde in den letzten Jahren vermehrt von Jungen in Anspruch genommen, die Teilnahmequote von Mädchen hingegen sinkt. Dies bedarf einer weitergehenden Analyse und ggfs. der Gegensteuerung.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass Gleichstellung in der Stadtverwaltung ernst genommen wird, es aber bei einzelnen Themen und in der konkreten

Umsetzung noch Hilfestellung oder vertiefender Recherche bedarf.

Mit der jährlichen Abfrage bleibt das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ für alle Organisationseinheiten präsent und im drei Jahresrhythmus erhält nicht nur die gesamte Verwaltung sondern auch die Vertretung, der Rat der Stadt, beispielhafte Einblicke in die Gleichstellungsmaßnahmen quer durch die Organisationseinheiten.