



# gleichste//llungsbüro

## STADT GÖTTINGEN

### **Gleichstellungsbericht gem. Niedersächsischem Kommunalverfassungsgesetz 2019 - 2021**

Auswertung der Bestandsaufnahme:  
Mara Dingwerth

Redaktion:  
Christine Müller, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

September 2022

## Legende

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

- Referat der Oberbürgermeisterin (01)
- Gleichstellungsbüro (02)
- Rechnungsprüfungsamt (03)
- Recht (04)
- Büro für Integration (05)
- Statistik und Wahlen (06)
- Nachhaltige Stadtentwicklung (07)
- Personal und Organisation (11)
- Finanzen (20)
- Ordnung (32)
- Feuerwehr (37)
- Schule (40)
- Kultur (41)
- Soziales (50)
- Jugend (51)
- Jobcenter (52)
- 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 2019 bis 2021 zusammengefasst. Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist für Niedersachsen in §9 Absatz 7 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) festgeschrieben.<sup>1</sup> 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 und geschlossener Fragen einbezogen. Seit 2013 nutzt das Gleichstellungsbüro einen Fragebogen mit einer Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen. Die inhaltliche Einteilung der Fragen wurde ab 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 den letzten Jahren fortgeführt.

Seit 2018 wird gemeinsam mit dem Referat 06 (Statistik und Wahlen) eine elektronische Abfrage durchgeführt – 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:

Für das Berichtsjahr 2019 haben insgesamt 19 Organisationseinheiten an der Befragung teilgenommen. Von diesen 19 hat eine Einheit lediglich den Fragebogen zu den fachlichen Maßnahmen und eine andere **nur** zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen ausgefüllt. Von zwei Organisationseinheiten fehlt die Rückmeldung. Insgesamt gibt es somit für jeden der zwei Fragebögen 18 gültige Antworten.

Für das Berichtsjahr 2020 haben von insgesamt 22 Organisationseinheiten 20 an der Befragung teilgenommen. Von diesen 20 haben zwei Einheiten lediglich den Fragebogen zu den fachlichen Maßnahmen und eine andere den zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen ausgefüllt. Von zwei Organisationseinheiten (37 und 65) fehlt die Rückmeldung. Insgesamt gibt es somit für den Fragebogen zu den fachlichen Maßnahmen 19 gültige Antworten und für den Fragebogen zu den personalwirtschaftlichen Maßnahmen 18.

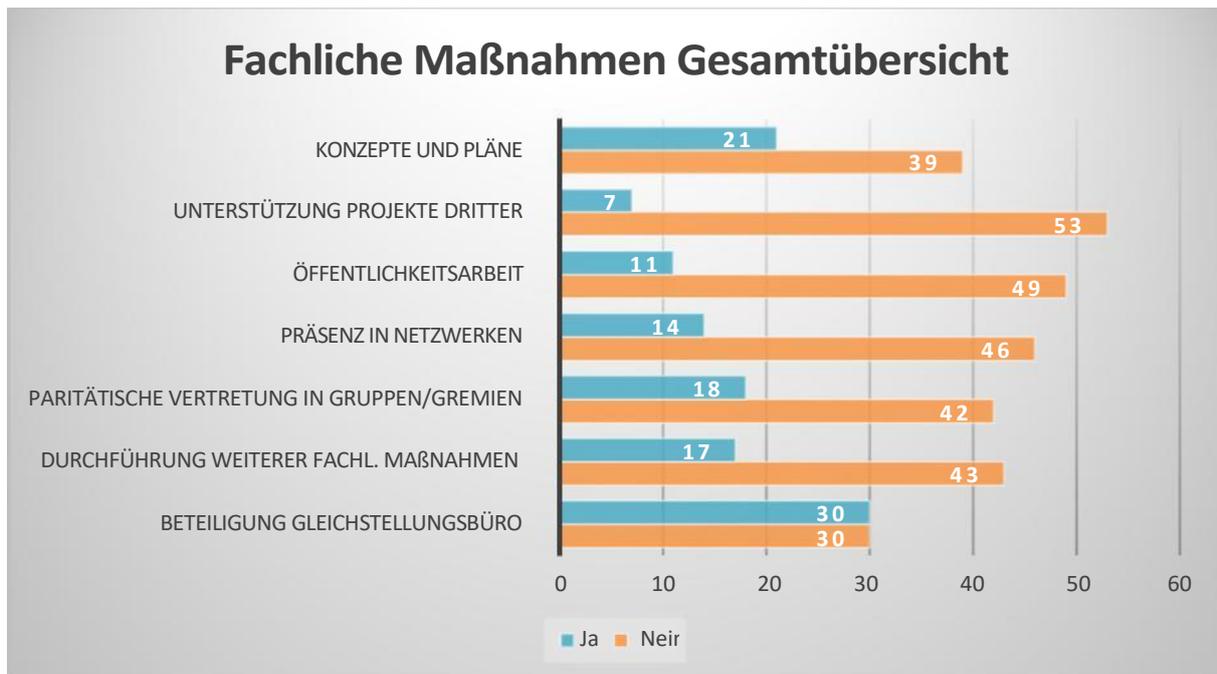
---

<sup>1</sup> 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).

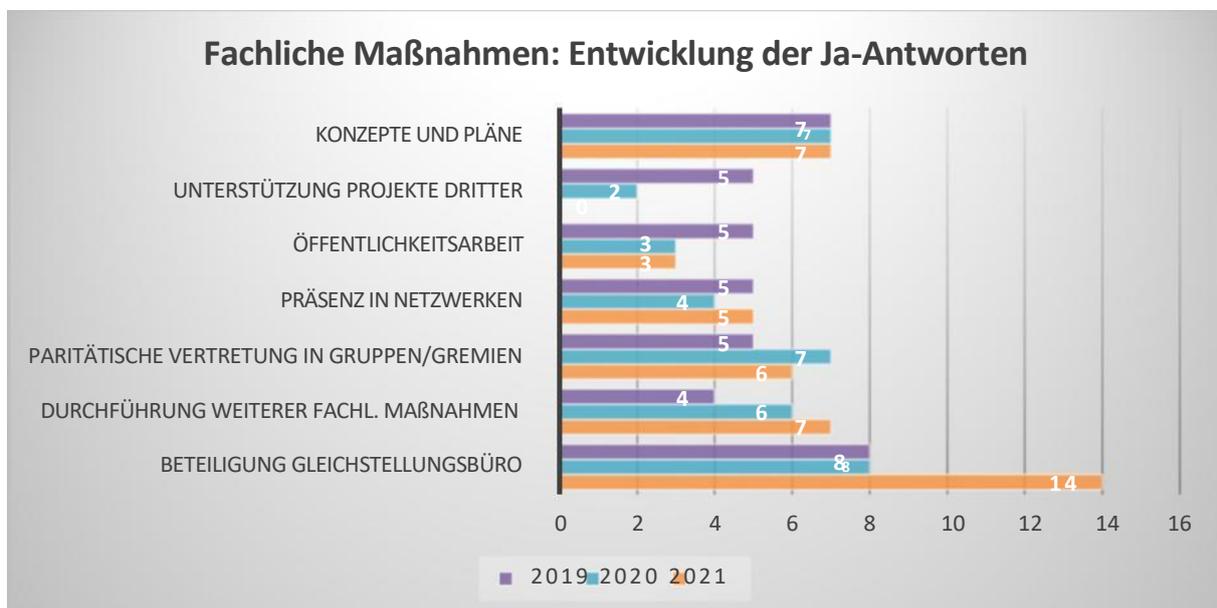
Für das Berichtsjahr 2021 haben insgesamt 23 Organisationseinheiten an der Befragung teilgenommen. Erfreulicherweise haben sich in diesem Jahr also alle Organisationseinheiten beteiligt.

## Fachliche Maßnahmen

Die Gesamtübersicht zeigt die Anzahl der positiven und negativen Antworten über die drei Berichtsjahre – in der Summe sind dies 60 gültige Antworten der Organisationseinheiten.



In den Grafiken werden die Fragen aus dem Abschnitt „fachliche Maßnahmen“ zusammengefasst. Beantworteten die Fachbereiche die Fragen mit „Ja“, sollten sie Details zu den durchgeführten Maßnahmen angeben. Insgesamt überwiegt der „Nein“-Anteil. 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.



Obenstehende Grafik illustriert nochmals zusammenfassend die Entwicklung der positiven Antworten nach Anzahl der Organisationseinheiten im Laufe der Berichtsjahre 2019-2021. Insgesamt ist kein klarer Trend in eine Richtung zu erkennen. 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:

- CEDAW Modellregion „Politische Partizipation von Frauen“ (Gleichstellungsbüro - 02)
- Gleichbehandlungsscheck (Personal – 11)
- 2. Fortschreibung Integrationskonzept, Einführung der Option "divers" neben "m" und "w" in bestimmten Teilnehmer\*innenlisten, genderspezifische Angebote in der Integrationsarbeit, beispielsweise zum Thema Weibliche Genitalverstümmelung, Häusliche Gewalt oder LSBTI-Rechte (Büro für Integration - 05)
- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Anträgen für Gedenktafeln (Kultur - 41)
- Koordination und Integration in den Haushalt von Gender Budgeting (Finanzen - 20)

### **Frage 2: Wurden Projekte Dritter finanziell unterstützt?**

Unter anderem folgende Projekte Dritter wurden in den Berichtsjahren finanziell unterstützt:

- Philosophische Fakultät - Feministische Literaturnacht, SaKuKu e. V. - Ausstellung Table Cloth, AIDS-Hilfe Göttingen e. v. - LesBiSchwule Kulturtage (Kultur - 41)
- Projekte der Techniker Krankenkasse (Gesundheitsamt - 53)
- Filmvorführung „Eingebrannt: Frauen auf Kreta 1941 - 1945“ der Frauengruppe der OM10 (FIA – Frauen in Aktion) mit anschließender Diskussion (05)

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

Zwischen drei und fünf 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. dem Internationalen Frauentag, Weltmädchentag, Internationaler Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“ und dem bundesweiten Diversity-Tag. Das Gleichstellungsbüro veröffentlichte Informationen zu Vorträgen, Workshops und Veranstaltungen zu verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen. Besonders zu erwähnen sind hier die Veranstaltungen im Rahmen der CEDAW Modellregion „Politische Partizipation von Frauen“. Zu weiteren Maßnahmen zählen Veranstaltungen mit genderspezifischen Themen

in der Weiterbildungsreihe für ehren- und hauptamtliche Tätige in der Integrations- und Flüchtlingsarbeit durch das Büro für Integration und gendersensible Beratung von Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen durch das Gesundheitsamt.

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

Die Präsenz von Organisationseinheiten in Netzwerken mit Gleichstellungsbezug liegt über die Jahre bei vier bis fünf Organisationseinheiten. Folgende Netzwerke sind u.a. vertreten:

- Frauenforum
- Mädchenarbeitskreis Stadt- und Landkreis + Kinder- und Jugendhäuser
- AK „Frauen und Erwerbstätigkeit“
- Internes Netzwerk „Gleichberechtigte Teilhabe“
- Kooperationsverbund „Gesundheitliche Chancengleichheit“
- AG „Gewaltschutz für Frauen und Kinder in Göttinger Gemeinschaftsunterkünften“
- Netzwerk „Feuerwehrfrauen“
- "AK Prostitution" regional und überregional für BeraterInnen nach §10 des Prostituierten Schutzgesetz

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

Bei der paritätischen Vertretung in Gremien und Arbeitsgruppen ist keine klare Entwicklung zu erkennen. Von 2019 bis 2020 ist die Anzahl der Organisationseinheiten, die eine paritätische Besetzung berücksichtigt, leicht angestiegen, bevor sie dann 2021 wieder sank. Es wurde angemerkt, dass es grundsätzlich schwierig sei, im sozialen Bereich ausreichend Männer für diese Tätigkeiten zu finden. Andersherum fehlt es an anderen Stellen an interessierten Frauen. Beispielsweise seien die „Wortführenden“ in der Klimabewegung häufig männlich. Es 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 Organisationseinheiten, die weitere Maßnahmen durchführen, ist über die Berichtsjahre kontinuierlich gestiegen (2019: vier; 2020: sechs; 2021: sieben). Zu den Maßnahmen gehören bspw. folgende:

- Umsetzung der Istanbulkonvention (Gleichstellungsbüro - 02)
- kultur- und sprachsensibles MiMi-Gesundheitsprojekt, das Informationsveranstaltungen u. a. zu frauenspezifischen Themen anbietet (z. B. Brustkrebsfrüherkennung und -behandlung und Schwangerschaft und Familienplanung) (Büro für Integration - 05)
- standardmäßige Berücksichtigung von Inklusion und Gendergerechtigkeit bei Neubaulprojekten (Gebäude - 65)

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

Vor allem im Jahr 2021 haben wesentlich mehr Organisationseinheiten das Gleichstellungsbüro bei der Durchführung fachlicher Maßnahmen beteiligt, als in den Jahren zuvor (2019: 8; 2020: 8; 2021: 14). Hierzu gehören bspw. diverse Fort- und Weiterbildungen. Das Gleichstellungsbüro ist außerdem im begleitenden Beirat zur Fortschreibung des Integrationskonzeptes vertreten (Büro für Integration - 05) und an der Steuerungsgruppe Audit berufundfamilie der Organisationseinheit Personal und Organisation (11) beteiligt. Die Organisationseinheit Nachhaltige Stadtentwicklung (07) konsultierte das Gleichstellungsbüro für eine Ideensammlung zu dem Thema Gender und Klimaschutz.

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

Nur wenige Organisationseinheiten gaben an, Schwierigkeiten bei der Umsetzung fachlicher Maßnahmen zu haben (2019: zwei; 2020: eine; 2021: drei). Zu den Schwierigkeiten gehörten z.B. begrenzte personelle Kapazitäten sowie Schwierigkeiten bei der paritätischen Besetzung aufgrund der Unterrepräsentanz des weiblichen Geschlechts.

Besonders im Jahr 2021 hatten die Organisationseinheiten mit den Folgen der Covid-19-Pandemie zu kämpfen, sodass beispielsweise geplante Veranstaltungen nicht stattfinden konnten.

### **Frage 9: Inwieweit ist Gender Budgeting ein Thema in Ihrem Fachbereich?**

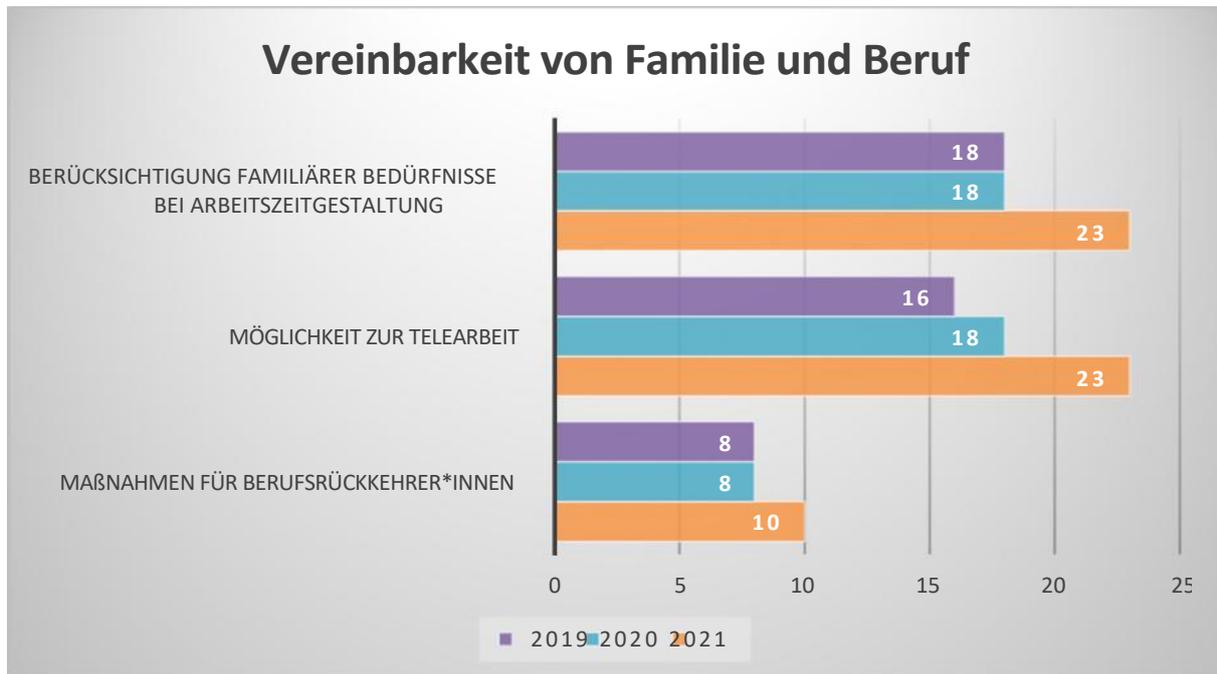
Für den Zeitraum von 2019 bis 2021 wurden neue Fragen zum Themenbereich Gender Budgeting in die Abfrage aufgenommen. Die Organisationen sollten zum einen angeben, ob sie bereits Erfahrungen mit konkreten Projekten zu Gender Budgeting gesammelt haben. Hier ist der Anteil der „Ja“-Antworten von einer in 2019, über fünf in 2020, auf vier in 2021 gestiegen. Besonders relevant ist hier die Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Fachbereich Finanzen (20) für die Konzeption und Organisation von Informationsveranstaltungen und Workshops zur Umsetzung von Gender Budgeting. Andere Organisationseinheiten haben bereits begonnen, ihre Produktziele auf ihre Genderrelevanz zu analysieren.

Viele Organisationseinheiten geben darüber hinaus an, hierzu in Kommunikation mit dem Fachbereich Finanzen zur zukünftigen Haushaltsplanung zu stehen (2019: elf; 2020: sieben; 2021: neun).

## **Personalwirtschaftliche Maßnahmen**

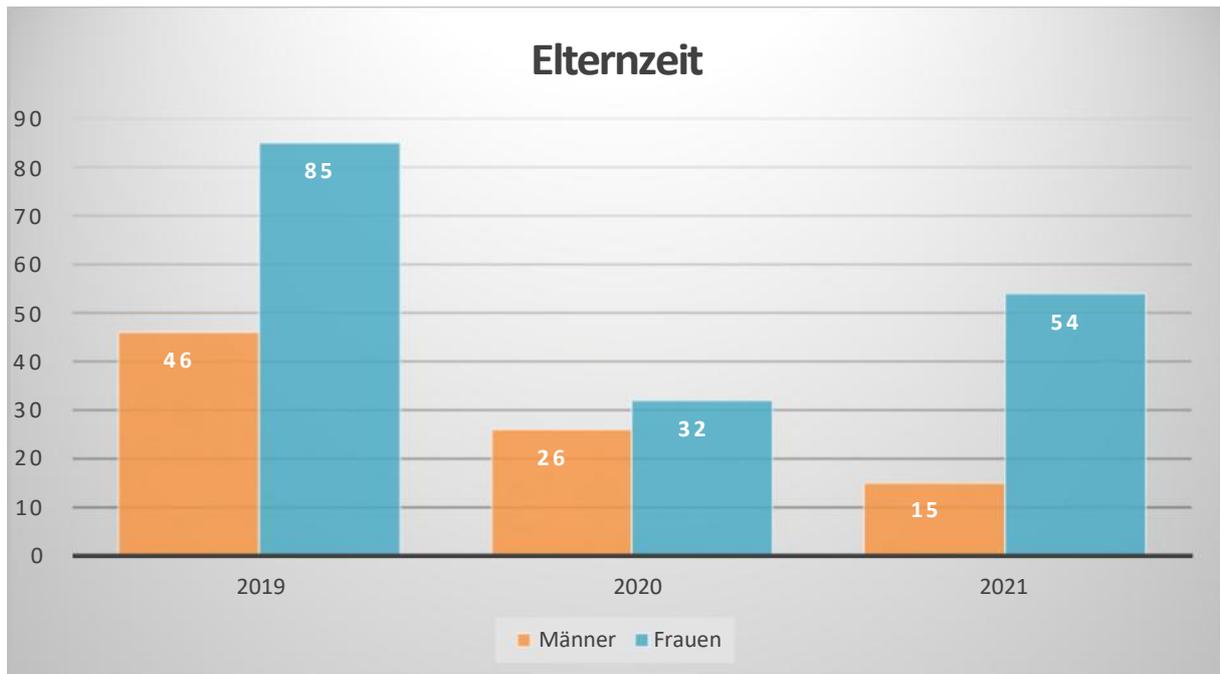
Im Folgenden geht es um die Durchführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Wie im vorherigen Abschnitt illustrieren einige Grafiken die Ergebnisse der Befragung.

**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. War es im Bericht 2007-09 noch eine Anregung Arbeiten im Home-Office zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, hat sich diese Möglichkeit in den folgenden Jahren gefestigt. Im Jahr 2021 boten alle Organisationseinheiten ihren Mitarbeiter\*innen diese Möglichkeit. Hier wird der Einfluss der Covid-19-Pandemie deutlich, der die Organisationseinheiten teilweise dazu zwang, Telearbeit zu ermöglichen. Die Anzahl an Organisationseinheiten, die Angebote für Berufsrückkehrer\*innen als personalwirtschaftliche Maßnahme angaben, ist leicht von acht auf zehn gestiegen. Zu den weiteren personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören u.a. die flexible Gestaltung der Arbeitszeit und der Ausbau eines Teilzeitangebotes, welches Aus-, Fort- und Weiterbildungen in Teilzeit einschließt. Bei der Urlaubsvergabe wurden familiäre Bedürfnisse berücksichtigt und eine Organisationseinheit berichtet von der Inanspruchnahme von Stillzeiten. Elternzeit wird hier angeführt, ist gesetzlich verankert und daher nicht als besondere personalwirtschaftliche Maßnahme zu werten.

Der Anteil der Mitarbeiter\*innen, die im Laufe der Jahre Elternzeit genommen haben, schwankte. Die Zahlen geben keine Auskunft über die jeweilige Länge der Elternzeit. Frauen gehen weiterhin häufiger als Männer in Elternzeit.



Die Stadtverwaltung Göttingen qualifizierte sich in den letzten Jahren wiederholt für die Zertifizierungen TOPAS (Top Arbeitgeber Südniedersachsen) und Audit Berufundfamilie. Das zeigt, dass sich bereits stabile Strukturen entwickelt haben, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiter\*innen sicherstellen sollen. Der Fachbereich Personal (11) verfügt außerdem über eine Beschwerdestelle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und ist verantwortlich für den Gleichbehandlungsscheck, der eine Einschätzung ermöglicht, inwieweit Arbeitgeber die Gleichbehandlung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen von Arbeit und Beschäftigung bereits gewährleisten oder noch verbessern können.

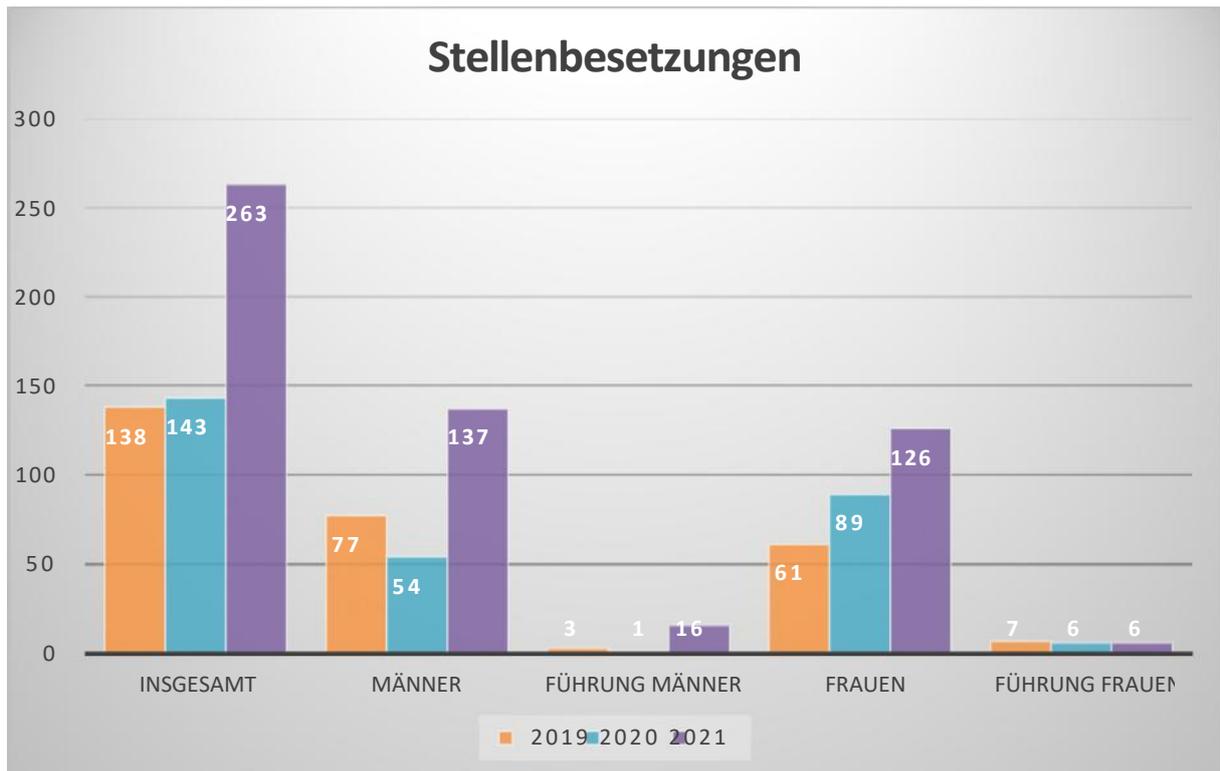
**Frage 11: Wurden Qualifizierungsmaßnahmen mit Gleichstellungsbezug angeboten, wahrgenommen oder nachgefragt?**

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 zu verschiedenen Themenbereichen, das Mentoringprogramm, Führungskräftefortbildungen, PC-, Gesprächs- und Selbstbehauptungskurse für weibliche Küchen- und Reinigungskräfte und das Qualifikationskonzept „Disposition“.

**Frage 12: Wie viele Stellen wurden neu besetzt?**

Die folgenden Zahlen entstammen der Befragung und hängen von dem Rücklauf der einzelnen Organisationseinheiten ab. Die tatsächlichen Zahlen können davon abweichen.

Die meisten Stellen wurden im Jahr 2021 besetzt (263), gefolgt von 2020 (143) und 2019 (138). In den Jahren 2019 und 2020 besetzten 11%, beziehungsweise 7% der eingestellten Frauen Führungspositionen. Damit lag ihr Anteil höher als der bei den Männern (4% und 2%). Im Jahr 2021 ist die Verteilung umgekehrt. Dort wurden 12% der eingestellten Männer auf eine Führungsposition gesetzt, während es bei den Frauen nur 5% waren.



**Frage 13: Welche Maßnahmen zur Berufsorientierung wurden angeboten?**

Praktikumsplätze und Plätze beim Zukunftstag sind gängige Maßnahmen zur Berufsorientierung bei den einzelnen Organisationseinheiten. Frauen (155) nahmen insgesamt mehr Praktikumsplätze in Anspruch als Männer (121).

Der Zukunftstag wurde von Jungen und Mädchen in Anspruch genommen. Insgesamt wurde der Zukunftstag jedoch wesentlich häufiger von Jungen (48) als von Mädchen (14) wahrgenommen. Im Jahr 2020 musste der Zukunftstag aufgrund der Pandemie ausfallen. Als weitere Maßnahmen zur Berufsorientierung werden u.a. genannt: Mitarbeit auf Honorarbasis, Führungen, Beratungsgespräche und Hospitationen, Beteiligung an der 6. Interkulturellen Ausbildungs- und Berufemesse und Vorträge in Klassen oder an der Universität. Außerdem gab es eine Kampagne zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung mit Informationen zu Ausbildung und Arbeit im öffentlichen Dienst sowie bei Betrieben und Gesellschaften der Stadt Göttingen.

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

Die Organisationseinheiten zogen das Gleichstellungsbüro vorrangig im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren hinzu. Dazu gehörten die Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche, das Auswahlverfahren sowie die Nachbesetzungen. Diese Beteiligung ist rechtlich geregelt und keine freiwillige Leistung der einzelnen Organisationseinheiten.

Darüber hinaus wirkte das Gleichstellungsbüro an der Überarbeitung von Dienstvereinbarungen und an den Zertifizierungen Audit berufundfamilie und TOPAS (TOP Arbeitgeber Südniedersachsen) mit.

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

Nur wenige Organisationseinheiten meldeten Schwierigkeiten bei der Umsetzung von personalwirtschaftlichen Maßnahmen. Erwähnenswert ist hier die angeführte Unterrepräsentanz von Frauen 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 die Oberbürgermeisterin verdeutlicht den Charakter von Gleichstellung als langfristiger kontinuierlicher Querschnittsaufgabe mit Verfassungsrang, der es nachzukommen gilt. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse aus den Jahren 2019-2021 zusammen.

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. Im Jahr 2021 haben sich zum ersten Mal alle Organisationseinheiten an der Abfrage beteiligt.

Auffällig sind umfassende und konkrete Antworten der Fachbereiche/Referate mit Querschnittsaufgaben. In diesen Organisationseinheiten haben sich zum einen fachliche Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter bewährt. Zum anderen werden hier neue Prozesse angestoßen.

Positiv zu werten ist außerdem die Anzahl und die Bandbreite an Netzwerken, in denen die einzelnen Fachbereiche, Referate und der Eigenbetrieb vertreten sind. Das neu gegründete verwaltungsinterne Netzwerk „Gleichberechtigte Teilhabe“ zeigt den Willen verschiedener Organisationseinheiten, sich mit gleichstellungsrelevanten Themen auseinanderzusetzen und sich fachbereichsübergreifend auszutauschen und zu vernetzen.

Bei der Nennung fachlicher Maßnahmen mit Gleichstellungsbezug ist über die Jahre kein deutlicher Positivtrend zu beobachten. Häufig sind es die gleichen Organisationseinheiten, die fachliche Maßnahmen umsetzen und der Anteil an negativen Antworten überwiegt weiterhin. Hier gibt es nach wie vor Handlungsbedarf - viele Organisationseinheiten haben Informationsbedarf über mögliche fachliche Maßnahmen.

Hier eröffnet sich mit der im Haushalt 2019/20 beschlossenen Einführung von Gender Budgeting eine Perspektive. Umgekehrt geben die Abfrageergebnisse Aufschluss, wie das Thema bei

den Organisationseinheiten „ankommt“. Seit 2019 wurden der Abfrage zusätzliche Fragen zum Thema Gender Budgeting hinzugefügt. Die Auswertung zeigt deutlich, dass die Wichtigkeit von geschlechtersensibler Haushaltsführung zunimmt und von den Organisationseinheiten wahrgenommen wird. Ein wachsender Anteil der Fachbereiche hat sich bereits mit Gender Budgeting beschäftigt oder Gespräche mit dem Fachbereich Finanzen zur geschlechtersensiblen Haushaltsführung geführt.

Die personalwirtschaftlichen Maßnahmen sind den Organisationseinheiten präsenter und verständlicher. Hier lassen sich über die Berichtsjahre mehr positive Antworten finden. Inzwischen fest verankert ist das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Die Stadtverwaltung qualifizierte sich wiederholt für die Zertifizierungen TOPAS (Top Arbeitgeber Südniedersachsen) und den Audit berufundfamilie.

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. Ebenso die fehlenden Nennungen bei „Berufsrückkehr“. Hier zeigt der Bericht deutlich Handlungsfelder, die auch helfen könnten, dem demografischen Wandel zu begegnen

An einigen Stellen wird deutlich, dass die Covid-19-Pandemie die Ergebnisse der Umfrage beeinflusst. So wurden weniger fachliche Maßnahmen umgesetzt, da beispielsweise Veranstaltungen ausfallen oder in reduzierter Form in den digitalen Raum verlegt werden mussten. Außerdem konnten bestimmte personalwirtschaftliche Maßnahmen, wie der Zukunftstag, die Vergabe von Praktika und auch Fortbildungen, nur in eingeschränktem Ausmaß durchgeführt werden. Allerdings zeichnen sind auch positive Entwicklungen ab. Spätestens durch die Covid-19-Pandemie ist die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten in allen Fachbereichen angekommen.

Allerdings wurde auch die Sorge geäußert, dass sich das vermehrte Maß an Home-Office einen negativen Einfluss auf Aufstiegschancen haben könnte. Wie sich diese Entwicklung nach Ende der Pandemie auswirken wird, wird sich noch zeigen.

Im Vergleich zum letzten Bericht, der die Jahre 2016 bis 2018 abdeckte, lässt sich kein klarer Trend erkennen. Auffällig ist, dass im Laufe der Jahre immer weniger Organisationseinheiten sowohl Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Maßnahmen, als auch Anregungen formulieren. Der Wunsch nach Angeboten zu Resilienz hängt möglicherweise mit der Pandemie, mit personellen Engpässen und dem demografischen Wandel zusammen.

Der Bericht zeigt, dass Gleichstellung in der Stadtverwaltung ernst genommen wird, es bei einzelnen Themen und in der konkreten Umsetzung noch vertiefender Recherche bedarf. Vor allem bei der Definition und Umsetzung fachlicher Maßnahmen gibt es bei vielen Organisationseinheiten noch Nachholbedarf.

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.

**Anhang: Abfrage nach Niedersächsischem**

**Kommunalverfassungsgesetz Teil 1: Fachliche Maßnahmen**

1. Wurden Konzepte und Pläne mit Gleichstellungsaspekten entwickelt oder durchgeführt?

Nein  Ja, Folgende:

---

---

---

---

2. Wurden Gleichstellungsprojekte Dritter finanziell unterstützt?

Nein  Ja, Folgende:

---

---

---

---

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

Nein  Ja, Folgende:

---

---

---

---

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

Nein  Ja, in Folgenden:

---

---

---

---

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

Nein  Ja, in Folgenden:

---

---

---

---

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

Nein      \_\_\_ Ja, Folgende:

---

---

---

7. Bei welchen fachlichen Maßnahmen wurde das Gleichstellungsbüro beteiligt/hinzugezogen?

---

---

---

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

Nein      \_\_\_ Ja, bei Folgenden (bitte kurz erläutern):

---

---

---

9. Inwieweit ist Gender Budgeting ein Thema in Ihrem Fachbereich?

9.1. Es gibt bereits Erfahrungen mit konkreten Projekten: \_\_\_ Nein      \_\_\_ Ja, bei Folgenden:

---

---

---

9.2. Gespräche mit dem Fachbereich Finanzen für die weitere Planung/ für den zukünftigen Haushalt haben stattgefunden oder sind in Planung: \_\_\_ Nein      \_\_\_ Ja

10. Gibt es Anregungen bezüglich fachlicher Maßnahmen?

Nein      \_\_\_ Ja, Folgende:

---

---

---

## Teil 2: Personalwirtschaftliche Maßnahmen

1. Mit welchen Maßnahmen wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern in Ihrem Fachbereich gefördert?

-gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts bei Stellenbesetzungen gem. Gleichstellungsplan: \_\_\_ Nein      \_\_\_ Ja

-Informationsangebote (wie z.B. Infostunden): \_\_\_ Nein      \_\_\_ Ja

- Sonstige:

---

---

2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.1. Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden ergriffen? (Mehrfachantworten möglich)

Die Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung

Die Möglichkeit zur Telearbeit

Maßnahmen für Berufsrückkehrer/innen

Sonstige Maßnahme(n) (bitte auflühren):

---

---

2.2. Wie viele Mitarbeiter/innen haben Elternzeit in Anspruch genommen?

Frauen

Männer

3. Wurden Qualifizierungsmaßnahmen mit Gleichstellungsbezug...

3.1. ... angeboten?  Nein  Ja, Folgende:

---

---

---

3.2. ... wahrgenommen?  Nein  Ja, Folgende:

---

---

---

3.3. ... nachgefragt?  Nein  Ja, Folgende:

---

---

---

4. Wie viele Stellen wurden neu besetzt (keine Neubesetzung = 0)?

(Zahl) mit Frauen

davon sind Führungspositionen

(Zahl) mit Männern

davon sind Führungspositionen

5. Welche Maßnahmen zur Berufsorientierung werden angeboten? (Mehrfachantworten möglich, bitte Geschlechterverteilung nennen)

Praktikumsplätze:  (Zahl) Männer  (Zahl) Frauen

Plätze beim Zukunftstag:  (Zahl) Jungen  (Zahl) Mädchen

Sonstige:

---

---

---

Keine

6. Bei welchen personalwirtschaftlichen Maßnahmen wurde das Gleichstellungsbüro beteiligt/hinzugezogen?

---

---

---

---

7. Gab es Schwierigkeiten bei der Umsetzung oben genannter personalwirtschaftlicher Maßnahmen?

Nein       Ja, bei Folgenden (bitte kurz erklären):

---

---

---

---

8. Gibt es Anregungen bezüglich personalwirtschaftlicher Maßnahmen?

Nein       Ja, Folgende (bitte kurz erläutern):

---

---

---

---