gleichstellungsbüro
STADT GÖTTINGEN

Gleichstellungsbericht gem. Niedersächsischem Kommunalverfassungsgesetz 2022 - 2024

Auswertung:

Stephanie Buchholz

Redaktion:

Christine Müller, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

August 2025

Einleitung

In diesem Bericht wird die Erhebung zur Gleichstellung der Geschlechter in den Fachbereichen, Referaten und dem Eigenbetrieb der Stadt Göttingen aus dem Berichtszeitraum 2022 bis 2024 zusammengefasst. Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist ab 2004 für Niedersachsen in § 9 Absatz 7 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) festgeschrieben. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune in einem Zeitraum von jeweils drei Jahren zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat.
Das Gleichstellungsbüro nutzt für die jährliche Abfrage einen Fragebogen mit einer Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen. An die Abfrage zu den „fachlichen“ bzw. „personalwirtschaftlichen Maßnahmen“ schließt sich „Anregungen und Kritik“ an, sodass der Fragebogen aus zwei Teilbereichen besteht. Seit 2018 wird gemeinsam mit dem Referat 06 (Statistik und Wahlen) eine elektronische Abfrage durchgeführt – mit dem Ziel, Ergebnisse 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.
Die Abfrage richtet sich an alle insgesamt 23 Organisationseinheiten der Stadt Göttingen – das sind im Berichtszeitraum: 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 Entsorgung (75).

Für 2022 fehlen Antworten von den Organisationseinheiten 65 und 69. Für 2023 fehlen Angaben der Organisationseinheiten 37 und 69. Während für das Jahr 2024 Antworten der Organisationseinheiten 37, 66, 69 ausblieben, liegen zusätzlich Antworten der 2024 neu gebildeten Organisa-

tionseinheit 68 vor. Beim Rücklauf auffällig ist die durchgängige „Abwesenheit“ des Fachbereichs Baubetrieb und Stadtwald. Für den gesamten Berichtszeitraum wurden Antworten von 20 OEs ausgewertet.

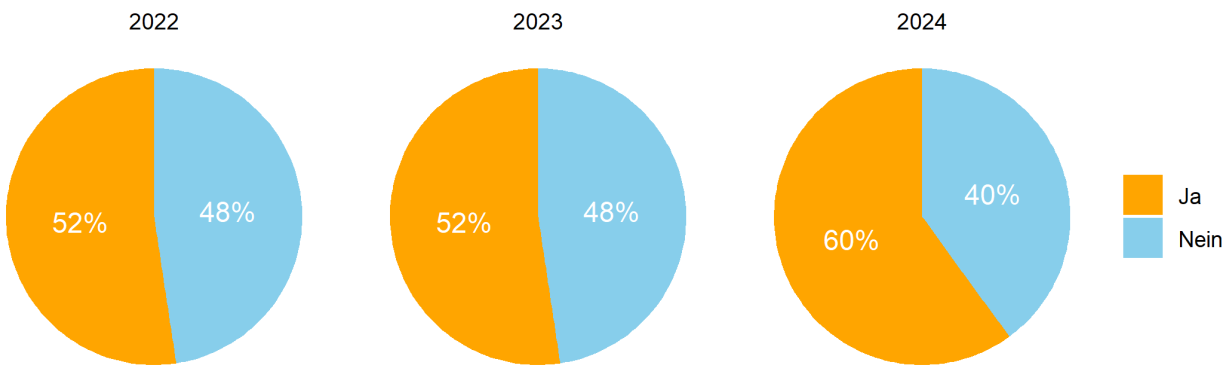
Der vorliegende Bericht unterscheidet personalwirtschaftliche und fachliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Alle Prozentangaben beziehen sich auf die Summe der Organisationseinheiten, die (für das betroffene Berichtsjahr) geantwortet haben.

1. Personalwirtschaftliche Maßnahmen

Stellenausschreibungen

In diesem Abschnitt geht es um die Durchführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen.
In den Berichtsjahren haben etwas weniger als die Hälfte der Organisationseinheiten gezielt das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei Stellenausschreibungen angesprochen (Abbildung 1).
Gezielte Informationsangebote haben 2024 nur sechs (2023: 8, 2022: 7) der antwortenden Organisationseinheiten veranlasst.
Der Fachbereich 11 (Personal und Organisation) sichert bei allen Organisationseinheiten die rechtlich vorgeschriebene Ansprache des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den Stellenausschreibungen.

Abb. 1: Ansprache unterrepr. Geschlechter bei Stellenausschreibungen



Berufsorientierung

Praktikumsplätze und Plätze beim Zukunftstag sind gängige Maßnahmen zur Berufsorientierung bei den einzelnen Fachbereichen. Auch diese Daten hängen von den Angaben in dieser Befragung ab und können von Personalstatistiken abweichen. Im gesamten Berichtszeitraum beschäftigte die Stadt Göttingen 136 Praktikantinnen und 79 Praktikanten.

53 Mädchen und 53 Jungen verbrachten die Zukunftstage der Jahre 2022 bis 2024 bei der Stadt Göttingen. Als weitere Maßnahmen zur Berufsorientierung boten die Fachdienste Tätigkeiten im Rahmen von Freiwilligen Sozialen Jahren, Tertialen im medizinischen Praxisjahr und Ehrenämter an.

In den Organisationseinheiten 32, 41 und 51 waren im Berichtszeitraum auch vier Personen mit der Geschlechtszuschreibung “divers” als Praktikant*innen oder ähnliches eingesetzt. Die Organisationseinheiten schlagen vor, die bisher binäre Geschlechtskategorisierung in dieser Befragung entsprechend zu erweitern.

Stellenneubesetzungen im Berichtszeitraum

Die Zahlen zu Stellenneubesetzungen stammen der vorliegenden Befragung der Fachdienste und hängen von deren Rücklauf ab. Die Berichterstattung bezieht sich auf die Angaben der Organisationseinheiten. Die tatsächlichen Zahlen der Personalstatistik können abweichen. 2022 wurden deutlich mehr Stellen neu besetzt als 2023. 2022 erhielten 13 % der neu eingestellten Männer und 8 % der neu eingestellten Frauen Führungspositionen. Im Jahr 2023 erhielten rund 3 % der neu eingestellten Männer und ebenfalls rund 3 % der neu eingestellten Frauen Führungspositionen. 2024 zeigt sich wieder eine Differenz: 4 % der neu eingestellten Frauen (5 von 118) besetzen eine Führungsposition gegenüber 5% bei den Männern (4 von 77).

Abb. 2: Neubesetzungen von 2022 bis 2024 nach Organisationseinheiten

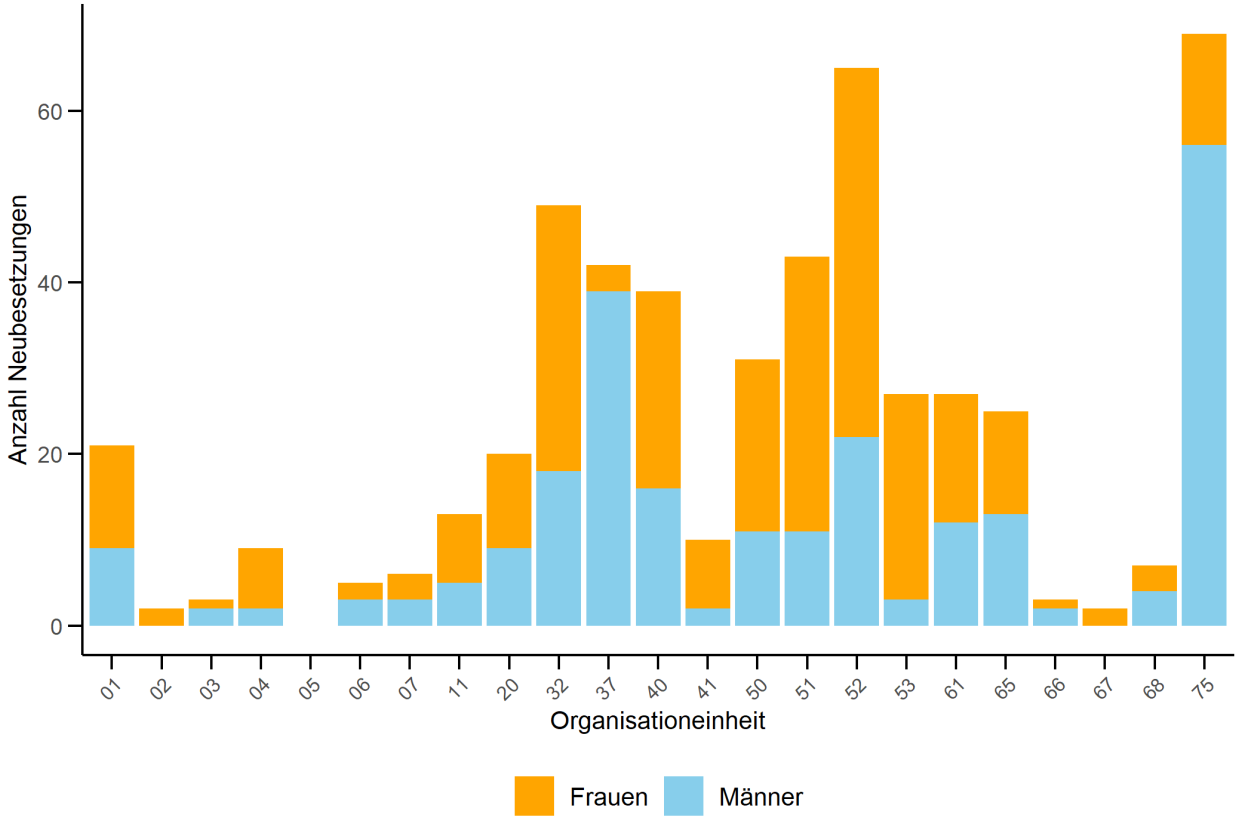
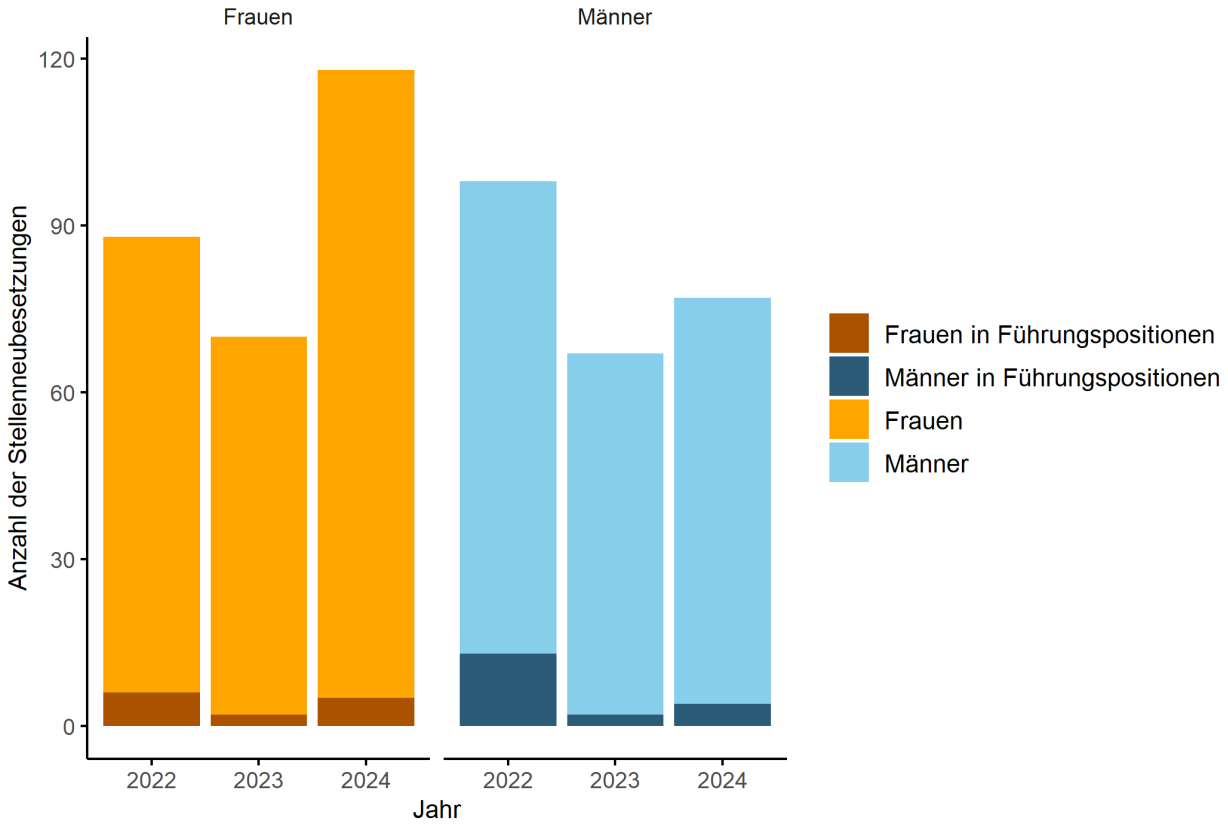


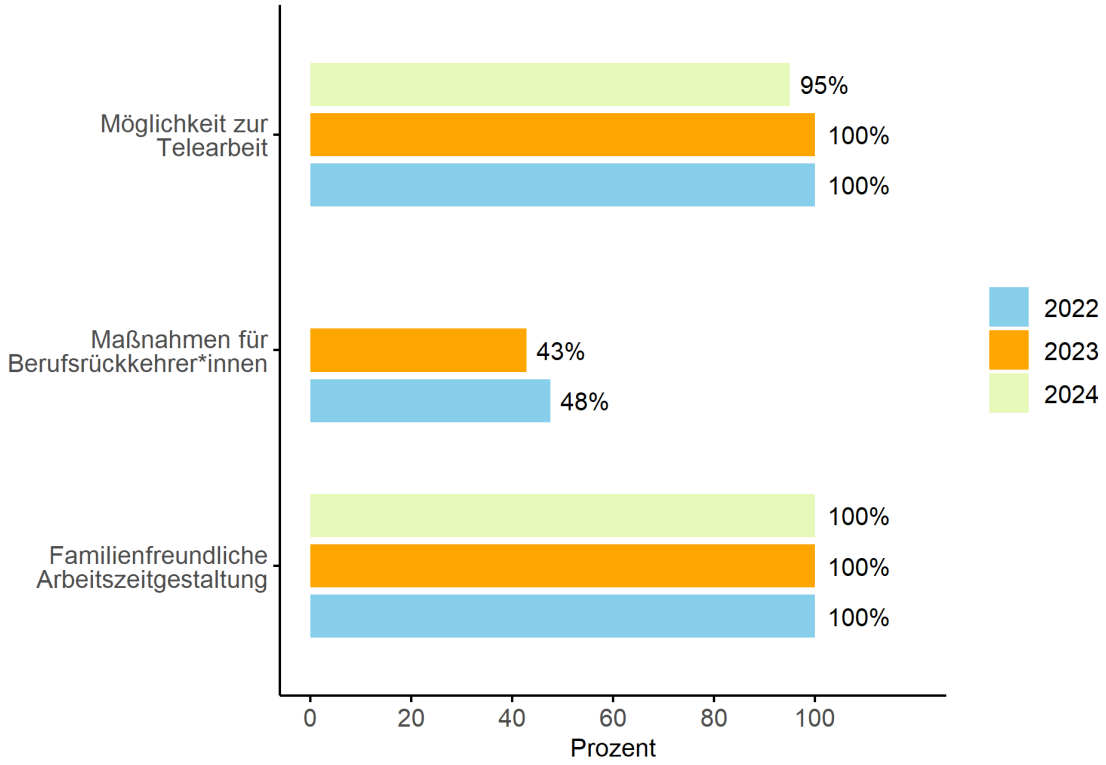
Abb. 3: Jährliche Stellenneubesetzungen nach Geschlecht



Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wie in vorherigen Berichtszeiträumen berichten die Organisationseinheiten, hohen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu legen. Mit der Covid19-Pandemie hat sich die Möglichkeit zum Home-Office in den Einheiten gefestigt, was sich bereits im Bericht zu den Jahren 2019 - 2021 deutlich abgezeichnet hatte. Diese Möglichkeiten haben weiterhin Bestand. Der Anteil der Organisationseinheiten, die Maßnahmen für Berufsrückkehrer*innen anbieten, ist leicht gestiegen, wenngleich dies noch immer weniger als die Hälfte der Einheiten ausmacht. Abbildung 4 zeigt den Anteil der Organisationseinheiten, die gemeldet haben, dass sie Vereinbarkeitsmaßnahmen ergriffen haben.

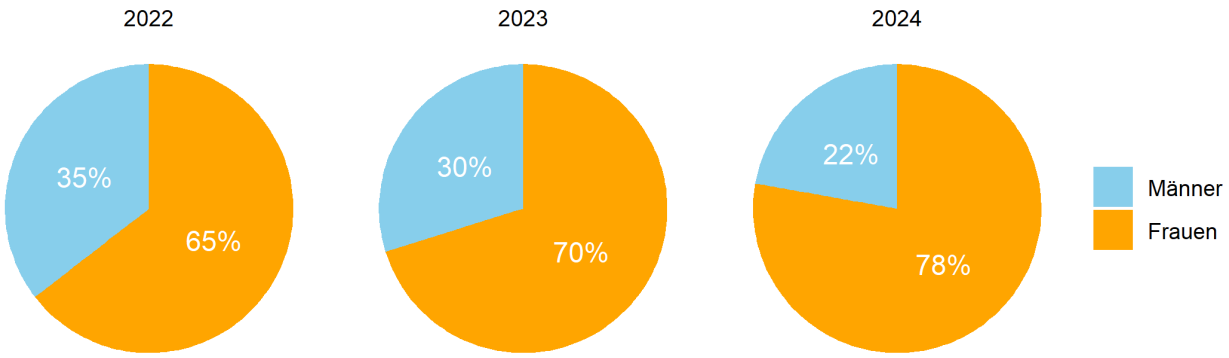
Abb. 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf



2022 gaben 48 % der Organisationseinheiten an, Maßnahmen für die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrer*innen durchgeführt zu haben. 2023 waren es zwar anteilig leicht mehr, aber teils andere Organisationseinheiten, sodass das Gesamtangebot für Berufsrückkehrer*innen noch durchwachsen ist. Für 2024 liegen zur Berufsrückkehr leider keine Daten vor.

In allen Berichtsjahren sind es überwiegend weibliche Beschäftigte, die in Elternzeit gehen.

Abb. 5: Inanspruchnahme von Elternzeit



Maßnahmen zur fachlichen Qualifizierung von Mitarbeiter*innen

2024 gaben 10 % der Organisationseinheiten an, Qualifizierungsmaßnahmen mit Gleichstellungsbezug für Mitarbeiter*innen anzubieten. 2023 waren es noch 19 % und 2022 sogar 33 %. Einzelne Organisationseinheiten geben an, dass aufgrund ihrer fachlichen Aufgaben wenig Bezug zu Gleichstellungsanliegen vorliege. Die Organisationseinheiten melden folgende gleichstellungsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen.

- Gender Budgeting Workshop für Produktverantwortliche
- Mentoring-Programme für Führungsnachwuchs
- A1- und A2-Lehrgänge
- Ausbildung in Teilzeit
- Zugang zu gleichstellungsbezogenen Angeboten der VHS-Akademie; teilweise im Kontext von individuellen Zielvereinbarungen
- fachliche Fortbildungen zu genderbezogenen Themen, die sich sowohl an Interessierte außerhalb wie innerhalb der Verwaltung richteten, gingen vom Gleichstellungsbüro aus:

- Zwangsverheiratung
- Hochrisikomanagement häusliche Gewalt
- sexuelle Gewalt gegen Mädchen und Jungen
- Female Genital Mutilation

Beteiligung des Gleichstellungsbüros bei personalwirtschaftlichen Anliegen

Die Fachbereiche zogen das Gleichstellungsbüro vorrangig im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren hinzu. Dazu gehörten Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche, das Auswahlverfahren sowie die Nachbesetzungen. Diese Beteiligung ist rechtlich vorgeschrieben.

2. Fachliche Maßnahmen

Umsetzung möglicher fachlicher Maßnahmen

Der folgende Abschnitt legt die Umsetzung fachlicher Maßnahmen zur Gleichstellung dar, dazu gehören Gleichstellungskonzepte, Gender Budgeting, Zielvereinbarungen, die Finanzierung von gleichstellungsrelevanten Projekten, sowie Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkmitgliedschaften.

Abb. 6: Umsetzung Gleichstellungsmaßnahmen nach Jahr

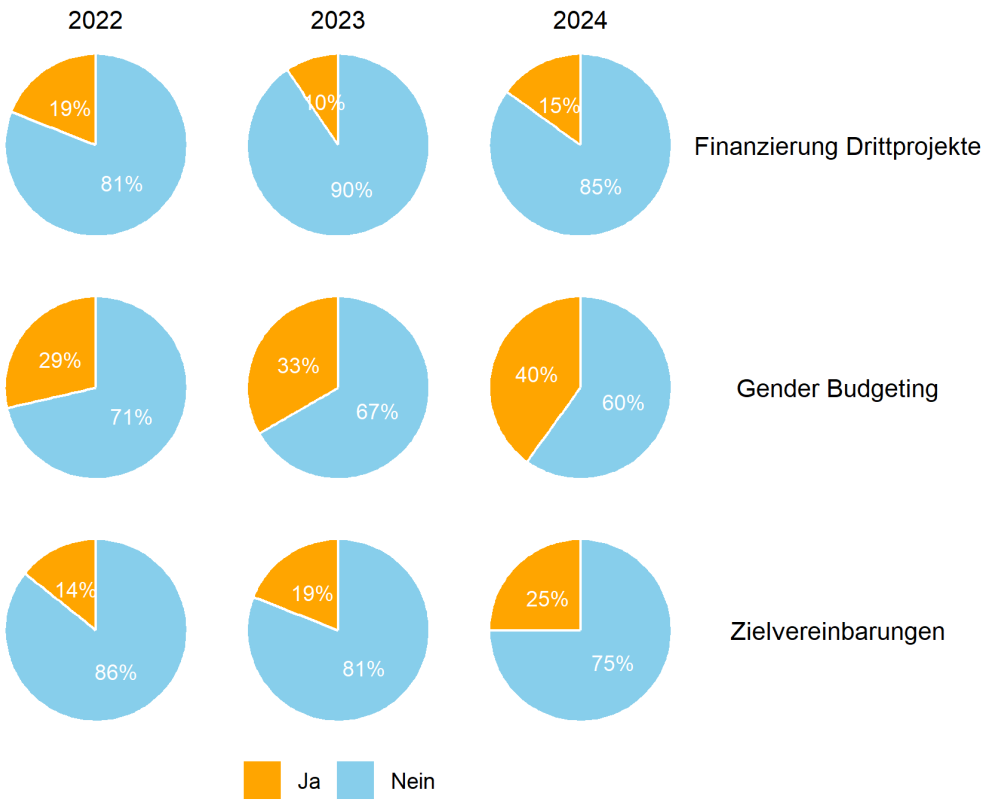


Abbildung 6 zeigt die Umsetzung von drei ausgewählten Gleichstellungsmaßnahmen (Gender Budgeting, Zielvereinbarungen und Finanzierung von Gleichstellungsprojekten) in den Jahren 2022 bis 2024 in den Organisationseinheiten.

Abbildung 6 zeigt, dass der Anteil an Organisationseinheiten, die Projekte mit Gleichstellungsbezug finanzieren, in den Berichtsjahren zwischen 10 und 19 % schwankt. Zu mitfinanzierten Projekten gehören:

- Queere Kulturtage (41)
- “Sakuke” e. V. Ausstellung (41)
- Tanzworkshops von “Kore” e.V. (02)
- Workshop “So möchte ich Leben! Für Frauen ab 50+” (02)
- Ausstellung “50 Jahre sexuelle Befreiung” im Alten Rathaus (41)
- finanzielle Förderung des Vereins “Kultur und Alltag e.V.“ (41)
- Frauen-Notruf (50)
- Beratungsstelle für Frauen (50)

- Frauengesundheitszentrum (50)
- Teilnahme Weltkindertag (51)
- Veranstaltung des MAK für Mädchen im Kinderhaus Abraxas (51)
- Fachtag “Koordinierte Hilfen bei sexueller Gewalt an Kindern” (51)
- Förderung des Kinderschutz-Zentrums, das dem Frauennotruf angegliedert ist und Geschlechter-Aspekte in Kinderschutzfragen einbezieht (51)
- Phoenix (51)

Der Anteil der Organisationseinheiten, die Gender Budgeting eingesetzt haben, steigt von 29 % im Jahr 2022 auf 40 % im Jahr 2024. Dazu zählen:

- Kosten für Fach- und Softskill-Fortbildungen, die nach Geschlechtern aufgeteilt werden
- Einige Geschäftsbereiche mit Auswirkungen auf die Gleichstellung wurden im Haushalt ausgewählt, z.B. Kita-Plätze und Maßnahmen der Jugendpflege (51)
- Im wöchentlichen Gesprächskreis “Deutschstunde” werden alle teilnehmenden Geschlechter erfasst
- Geschlechtergerechte Schulhofgestaltung bei den Produkten Grundschulen/Gymnasien/Gesamtschulen/Förderschulen (40)

Des Weiteren haben in 2024 30 % (2023: 19 %; 2022: 33 %) der Organisationeinheiten Öffentlichkeitsarbeit mit Gleichstellungsbezug geleistet. Dazu wurde genannt:

- Internationaler Frauentag (02)
- Internationaler Tag “Nein zu Gewalt an Frauen” (02)
- Kindertag von “pro City” zum Thema Kinderrechte (02)
- Neuauflage “Kompass für Schüler*innen” (02)
- Beratungsstellenrallyes (02)
- Mädchenaktionstag (51)
- Fortbildung “FGM in der Flüchtlingsarbeit” (02)
- Fraueninfotag (02)
- IDAHOBITA* (02 und 11)
- Newsletter des Gleichstellungsbüros (02)
- Flyer „Istanbul-Konvention“ (02)
- Programm „Bildungsangebote für Frauen und Elternzeitler*innen“ (02)
- Online-Reihe „Wie funktioniert das Berufsleben 4.0?“ (02)

- Online-Business-Impulse für Unternehmerinnen“ (02)
- Onlinefachveranstaltung zum 30-jährigen Jubiläum der Koordinierungsstelle“ (02)
- Ausstellung „Frauen im Handwerk von hier!“ (02)
- Infoveranstaltungen für Migrantinnen “Neue berufliche Wege in Deutschland” (02)
- Willkommensbroschüre für Zugewanderte enthält Hinweise auf geschlechterspezifische Angebote (05)
- Diversity-Tag (11)
- Flyer zu gendergerechter Sprache (11)
- Infostunde für Frauen zum Sporttest (37)
- HIV-Sprechstunde (53)
- Gesundheitsmarkt (53)
- 5 Jahre Modellregion “Politische Partizipation von Frauen” (02)
- Frau und Beruf(ung) - neue Karrieremöglichkeiten (02)
- Wanderausstellung “Frauen im Handwerk von hier!” (02)
- Infoveranstaltungen für Migrantinnen “Neue berufliche Wege in Deutschland” (02)

Paritätische Besetzung von Gremien

Im Jahr 2022 gaben rund 10 Prozent der Organisationseinheiten an, (einzelne) Gruppen oder Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. In den folgenden Berichtsjahren scheint es dabei wenig Zuwachs gegeben zu haben. Zu den genannten Gruppen und Gremien zählen:

- Arbeitsgruppe EiWo-Botschafter*innen (32)
- Hauptamtliche Stellen der Einrichtungen oder offenen Kinder- und Jugendarbeit (51)
- Präsidium des Jugendparlaments (51)
- Vorstand des Klimabeirats (07)
- Städtebaubeirat (61)

Sonstige fachliche Maßnahmen und Projekte

Die Einheiten melden folgende sonstige fachliche Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter fördern:

- Girls Kick Göttingen (02)
- Unterstützung der Initiative “Gleiche Brust für alle” (02)
- Gründerinnenfrühstücke (02)

- Geschäftsführung Verbund “Frau und Betrieb” (02)
- Umsetzung Istanbul Konvention (02)
- Arbeitskreis “Männer in Kitas” (02)
- Sprachliche Verbesserung der geschlechterbezogenen Inhalte in Produkten der Einheiten (06 und 51)
- Vermittlung von Pflegekindern an gleichgeschlechtliche Paare (51)
- Trennungs- und Scheidungsberatungen durch gemischtgeschlechtliche Teams (51)

Fazit

…aus der Perspektive Gleichstellungsbüro, das seit 2004 die Berichtspflicht umsetzt und die Abfrage inhaltlich wie technisch – mit dem Referat Statistik und Wahlen – ausdifferenziert und weiterentwickelt:

Der vorliegende aktuelle Bericht zeigt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadtverwaltung nach 20 Jahren sich in einigen Bereichen positiv entwickelt, in anderen weiter Handlungsbedarf besteht. Das Ziel, Gleichstellung als selbstverständliche Querschnittsaufgabe in den Fachbereichen wahrgenommen zu werden, ist noch nicht erreicht.

Von Anfang an fiel es den Organisationeinheiten leichter, personelle als fachliche Maßnahmen mit Gleichstellungsbezug zu nennen.

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ lässt sich positiv als „Leitbild“ erkennen und ist seit 2009 durch die regelmäßige Auditierung zertifiziert. Das Potenzial von Elternzeitler*innen/Berufsrückkehrer*innen gewinnt an Bedeutung und erfordert mehr Aufmerksamkeit.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, zeigt sich immer noch bei der Neubesetzung von Stellen – allerdings war diese schon gravierender.

Die Personalstatistik, wie sie dem Bericht gem. Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz zugrunde liegt, bestätigt dies. Der Frauenanteil bei den Fachbereichsleitungen beträgt 44 %, auf FDL—Ebene 43 % bei einem Frauenanteil von insgesamt 52 %. Diese Entwicklung gilt es weiter im Auge zu behalten.

Bezogen auf personelle Maßnahmen spiegelt sich auch in der Göttinger Kommunalverwaltung die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit spiegelt sich wider: Der Anteil von Männern in Elternzeit nimmt mit 22 % im Jahr 2024 sogar ab. Gem. Personalstatistik gehen jährlich ca. 40

Frauen und 40 Männer in Elternzeit, die durchschnittliche Dauer beträgt bei Männern 57Tage bei Frauen 476 Tage.

Mit der NKomVG-Berichterstattung wurden die Organisationseinheiten erstmalig nach fachlichen Beiträgen zur Gleichstellung der Geschlechter befragt. Hier zeigen die Antworten, dass sich die Fachbereiche bewusster damit auseinandersetzen. Mit dem Ansatz Gender Budgeting, der 2019/20 im Haushalt implementiert wurde, konnte dieser Blick geschärft werden. Insbesondere vom FB 20 wurde dies bei der HH-Aufstellung und gemeinsam mit 02 mit Info-Veranstaltungen und Coachings gefördert. Allerdings heißt es auch hier „Dran bleiben“, was angesichts von HSK und Personalressourcen derzeit nicht zu bewältigen ist!