



NEUSTADT
AM RÜBENBERGE

**Gleichstellungsbericht
nach dem Niedersächsischen
Kommunalverfassungsgesetz
(NKomVG)**

**Berichtszeitraum
2013 – 2015**

Inhaltsverzeichnis

1. Rahmenbedingungen	3
1.1 Gesetzlicher Auftrag.....	3
1.2 Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.....	3
2. Verwaltung – Maßnahmen und Personalsituation	3
2.1 Fachdienst 60	3
2.2 Fachdienst ABN	3
2.3 Fachdienst Zentrale Dienste.....	4
2.4 Fachdienst Stadtgrün	4
2.5 Fachdienst Tiefbau.....	4
2.6 Fachdienst Soziales	4
2.7 Rechnungsprüfungsamt	4
2.8 Fachdienst Kinder und Jugend.....	4
3. Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten	7
4. Kommunale Netzwerke	7
4.1 Runder Tisch gegen häusliche Gewalt in Neustadt am Rübenberge	7
4.2 Arbeitskreis Psychosoziale Dienste.....	7
4.3 Integriertes Ländliches Entwicklungskonzept – ILEK; Leader.....	8
4.4 Behindertenbeirat der Region.....	8
5. Eigene Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit	8
5.1 Informationsbörse für Frauen	8
5.2 Aus den Generationentreffen wurde der Generationenklönschnack	8
5.3 Therapeutennetzwerk	8
5.4 Vereine.....	8
5.5 Zurück in den Beruf.....	8
5.6 Neustädter Land = Familienland.....	8
5.7 Beratungen	9
5.8 Arbeitskreis Selbsthilfe	9
5.9 Verwaltungsintern.....	9
6. Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit	9
6.1 Presse.....	9
6.2 Lokalradio/Leinehertz 106.5 und Norddeutscher Rundfunk	9
6.3 Andere	9
7. Zusätzliche Aufgaben	9
7.1 Ehrenamtskarten.....	9
7.2 Integration	9
7.3 Menschen mit Behinderungen.....	9
7.4 Arbeitskreis Barrierefreiheit	10
7.5 Praktikantinnen	10
7.6 Frauen in die Politik.....	10
7.7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.....	10
8. Fazit und Ausblick	10

1. Rahmenbedingungen

1.1 Gesetzlicher Auftrag

Die Ziele, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 2, aus dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und vor allem aus den §§ 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG). Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet demnach bei rechtmäßiger Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsunabhängig und ist direkt dem Bürgermeister unterstellt. Ziel der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist es gemäß § 9 NKomVG „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Sie wirkt nach Maßgabe des Absatzes 2 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern haben, mit.“ Ergänzend zu den Ausführungen im NKomVG gibt es Richtlinien für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, die detaillierte Ausführungen zu den Rechten, Pflichten und Aufgaben enthalten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nur anregend und beratend tätig. Im Rahmen ihres zur Verfügung stehenden Budgets kann sie selbst entscheiden.

1.2 Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte bewältigt ihre Aufgaben seit dem 01.06.2012 mit einer Vollzeitstelle (39 Stunden). Die Eingruppierung erfolgt gem. TVÖD 9.

Für Veranstaltungen und Angebote verfügt die Gleichstellungsbeauftragte aktuell über 1.800 € per Anno. Für Öffentlichkeitsarbeit und Werbemaßnahmen sieht der aktuelle Haushalt 300 € vor.

2. Verwaltung – Maßnahmen und Personalsituation

Grundsätzlich weist die Verwaltung nur noch in wenigen Fachdiensten geschlechtsbedingte Gleichstellungsprobleme auf. Durch den Verbesserungsprozess haben sich zahlreiche personelle Wechsel – auch auf der Führungsebene - ergeben, so dass weitere Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit auch in der Zukunft noch erfolgen werden.

2.1 Fachdienst 60

Hier wurden drei EG11-Stellen besetzt. Drei Frauen und zwei Männer nutzen die Möglichkeit der Telearbeit, eine Maßnahme zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Inzwischen ist im Fachdienst 60 das männliche Geschlecht unterrepräsentiert, so dass in Ausschreibungen hierauf auch hingewiesen wird. Unter Berücksichtigung der Befähigung und Leistung werden bei der Neubesetzung von Stellen im FD 60 Männer bevorzugt. Bei der Neubesetzung einer Sachbearbeitungsstelle EG 9 im Sachgebiet 630 besteht ein ausgewogenes Verhältnis.

2.2 Fachdienst ABN

Im Berichtszeitraum wurde im Rahmen der durchgeführten Bewerbungsverfahren – wie auch in den Jahren zuvor – sehr darauf geachtet, im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Beschäftigten sowohl im eingeladenen engeren Bewerberfeld als auch im Mitarbeiterteam zu erreichen, sofern dieses möglich war.

Die Voraussetzungen in Form von getrennten sanitären Einrichtungen für beide Geschlechter sind bereits vor Jahren geschaffen worden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde und wird den Beschäftigten des ABN ermöglicht, die wöchentlich zu leistende Stundenzahl ihren Wünschen entsprechend einzuteilen.

Beim Abwasserbetrieb Neustadt sind derzeit in der Verwaltung 6 Frauen und 6 Männer beschäftigt. Davon sind 3 Frauen in der Entgeltgruppe 11, eine in der EG 8, eine in der EG 5, eine in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

Unter den Männern befindet sich ein Beamter A 10, ein Beschäftigter EG 12, zwei werden nach TVÖD 11 vergütet und zwei nach EG 9.

Auf der Kläranlage ist von insgesamt 12 Beschäftigten 1 weibliche Mitarbeiterin. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Bewerbern ebenso unausgewogen ist. Ein männlicher Mitarbeiter ist in der Entgeltgruppe 10, alle anderen befinden sich in der Entgeltgruppe 6.

Es wird auch zukünftig bei Stellenwieder- oder neubesetzungen unter Beachtung der fachlichen Eignung auf ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten geachtet.

2.3 Fachdienst Zentrale Dienste

Hier wurde im Berichtszeitraum entsprechend rechtlicher Vorgaben erstmalig der Gleichstellungsplan für die Jahre 2013-2016 aufgestellt. Er soll dazu dienen, Unterrepräsentanzen abzubauen. Der Gleichstellungsplan wurde inzwischen als Prüfschritt in das strukturierte Stellenbesetzungsverfahren aufgenommen. Eine Aktualisierung erfolgt für die Jahre 2017 bis 2019.

2.4 Fachdienst Stadtgrün

Im Fachdienst wurde einer Mitarbeiterin die Möglichkeit zur Telearbeit gegeben, um Beruf und Kindererziehung besser vereinbaren zu können. Die flexiblen Arbeitszeiten gemäß Dienstvereinbarung sind darüber hinaus geeignet, Kind und Beruf „unter einen Hut“ zu bekommen.

2.5 Fachdienst Tiefbau

In den Stellenausschreibungen wurde das unterrepräsentierte Geschlecht animiert sich zu bewerben. Seit 2013 wurden zwei Frauen eingestellt. Außerdem wurde die Beschäftigungszeit von drei weiblichen Saisonkräften beim Bauhof von 10 auf 12 Monate verlängert.

2.6 Fachdienst Soziales

Bei der Personalgewinnung wurden möglichst männliche Bewerber berücksichtigt, weil der Fachdienst einen hohen Frauenanteil aufweist.

2.7 Rechnungsprüfungsamt

Durch die Umsetzung einer Beamtin beträgt der Frauenanteil im RPA 33,33 %.

2.8 Fachdienst Kinder und Jugend

Im Ausschreibungsverfahren wird grundsätzlich auch das männliche Geschlecht aufgefordert, sich zu bewerben. Bei der Auswahl von Personal wird besonders darauf geachtet, geeignete Erzieher einzustellen, um den Kindern ein Rollenvorbild für beide Geschlechter zu geben. Da dieser Beruf jedoch frauendominiert ist, ist dies eine sehr schwierige Aufgabe. Es bewerben sich fast ausschließlich Frauen auf die ausgeschriebenen Positionen in diesem Bereich. Die Möglichkeit, geeignete Bewerbungen in ausreichender Zahl zu erhalten, ist aufgrund der allgemein steigenden Nachfrage deutlich eingeschränkt.

2.9 Allgemeines

Im Berichtszeitraum wurde die Struktur von Dezernaten auf 3 Fachbereiche geändert. Ebenso wurde der Fachdienst Wirtschaftsförderung aufgelöst.

Für die Fachbereichsleitungsstelle des Fachbereiches 2 wurde im Berichtszeitraum eine Frau berufen.

Die Fachdienste Bürgermeisterreferat, Recht/Versicherung/Feuerwehr, Immobilien, Finanzen und Bildung meldeten Fehlanzeige. Der Fachdienst Bürgerdienste machte auf die Situation im Stadtbüro aufmerksam. Hier arbeiten in erster Linie Frauen.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die aktuelle Situation der Führungskräfte dar. Die zweite Tabelle dokumentiert das Verhältnis Frauen und Männer in den Bereichen Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte sowie Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst am Ende des Berichtszeitraumes.

Führungspositionen				
	Beschäftigungsstatus	Männer	Frauen	<i>vakant</i>
Bürgermeister/-in	Wahlbeamter	1	0	
Bürgermeisterreferat	Beamter	1	0	
Rechnungsprüfungsamt	Beamter	1	0	
Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung, Bildung und Recht – Allgemeiner Vertreter	Wahlbeamter	1	0	
Fachdienst Zentrale Dienste	Beamter	1	0	
Fachdienst Finanzwesen	Beamter	1	0	
Fachdienst Recht, Versicherung, Feuerwehr	Beamter	1	0	
Fachdienst Bildung	Beamter	1	0	
Fachdienst Kinder und Jugend	Beschäftigte	0	1	
Fachbereich 2 - Bürgerservice	Beamtin	0	1	
Bürgerservice	Beamter	1	0	
Fachdienst Soziales	Beamtin	0	1	
Fachdienst Planung und Bauordnung	Beamtin	0	1	Komm.
Fachbereich 3 Infrastruktur	Beschäftigter	1	0	
Fachdienst Tiefbau	Beamtin	0	1	
Fachdienst Stadtgrün	Beamtin	0	1	
Fachdienst Immobilien	Beschäftigter	1	0	
ABN Eigenbetrieb	Beschäftigter	1	0	Komm.
		12	6	
	M	W	Vakant	ohne SGL
Bei den neu eingeführten Sachgebietsleitungen gib es zurzeit folgende Situation:	11	5	2	4
Bei den Stabstellen stellte es sich zum Ende der Berichtszeitraumes folgendermaßen dar	0	2	0	0

Beamte und Beamtinnen	m	Stunden	w	Stunden	
B6	1	40	0	0	
B4	1	40			
AB	3	120	6	230	
A9 mD	3	120	4	225	
A9	2	80	6	260	
A8	3	120	7	250	
A7			2	30	
A6			1	40	
A14	1	40	1	40	
A13	4	160	5	194	
A12	6	240	1	40	
A11	7	280	14	350	
A10	9	360	16	518	
	40	1600	63	2177	40 Vollzeitarbeitsplätze für 40 Beamte
		40		54,425	54,425 Arbeitsplätze für 63 Beamtinnen
Beschäftigte	m		w	Stunden	
AE	2	78	5	195	
2Ü	1	19,5	11	165,4	
14	2	78			
13	3	93			
12	3	112	1	39	
11	14	546	14	454,5	
10	5	195	2	78	
9	9	331,5	10	242,48	
8	17	702	18	531,08	
6	29	1079,25	26	923,25	
5	13	468	34	935	
4	5	195	1	39	
3	4	156	7	234,57	
2	1	39	1	26,24	
1			8	100,01	
	108	4092,25	138	3963,539	104,929487 Vollzeitarbeitsplätze für 108 männliche Beschäftigte
		104,929487		101,629205	101,629205 Vollzeitarbeitsplätze für 138 weibliche Beschäftigte

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	m	Stunden	w	Stunden	
S9			9	295,25	
S8b			4	108,78	
S8a			57	1791,074	
S3	1	31,96	28	815,54	
S2			1	15	
S16			1	39	
S15	1	39	1	38,75	
S13	1	38,75	2	78	
S12			1	39	
S11b	4	132	15	328,5	
S11			1	25	
Prakt	1	39			
Bufti	1	39	1	39	
	9	319,71	121	3612,894	8,19769231 Vollzeitarbeitsplätze für 9 männliche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
		8,19769231		92,6383077	92,6383077 Vollzeitarbeitsplätze für 121 weibliche Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst
					9 Frauen und 6 Männer nutzen das Angebot der alternierenden Telearbeit.

3. Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten

Die Arbeitsgemeinschaft stellt ein Austausch- und Informationsnetzwerk dar. Hierzu gehören auch die Vorbereitung und Planung gemeinsamer Veranstaltungen, Aktionen und die Erstellung von Informationsmaterial. Zu Beginn des Jahres findet jeweils ein Frauenneujahrsempfang mit wechselnden Austragungsorten in der Region Hannover statt. Stellvertretend für viele Aktionen und Veröffentlichungen sei an die Plakatkampagne 2011 gegen häusliche Gewalt erinnert, die auch hier in Neustadt durchgeführt wurde. 2015 veranstaltete die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Neustadt den jährlichen Frauenneujahrsempfang vor Ort im Schloss Landestrost.

4. Kommunale Netzwerke

4.1 Runder Tisch gegen häusliche Gewalt in Neustadt am Rübenberge

Der nach Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes von der Gleichstellungsbeauftragten initiierte und am 7. Mai 2002 in Neustadt am Rübenberge gegründete Runde Tisch gegen häusliche Gewalt hat sich neben kontinuierlicher Öffentlichkeitsarbeit auch im Berichtszeitraum wieder an Erzieherinnen und Erzieher und Lehrerinnen und Lehrer sowie auch an interessierte Bürgerinnen und Bürger mit Ausstellungen, Informationsständen und Workshops gewandt.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich am Runden Tisch „Häusliche Gewalt“ das Amtsgericht, das Polizeikommissariat, der deutsche Kinderschutzbund, die Frauenberatungsstelle Neustadt, die Jugendhilfestation der Region Hannover, die Familienhilfe der Stadt Neustadt am Rübenberge, die Gruppe/Jugendhilfe e. V. und die Erziehungs- und Beratungsstelle der Region Hannover.

4.2 Arbeitskreis Psychosoziale Dienste

Hieran beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte bei entsprechender Themenstellung und freien Kapazitäten.

4.3 Integriertes Ländliches Entwicklungskonzept – ILEK; Leader

Auch hieran beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen freier Kapazitäten.

4.4 Behindertenbeirat der Region

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer Funktion als Ansprechpartnerin für Menschen mit Behinderungen auch Mitglied des Behindertenbeirates der Region Hannover. Der Arbeitskreis Selbsthilfe hat inzwischen angeregt, für Neustadt am Rübenberge einen Behindertenbeirat zu konstituieren.

5. Eigene Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit

5.1 Informationsbörse für Frauen

Seit 2002 sind die jährlich stattfindenden Informationsbörsen von Frauen fester Bestandteil des Neustädter Kalenders.

Während in den Jahren 2002 und 2003 überwiegend Vereine, Institutionen und Organisationen ihre Angebote präsentierten, kamen in den Folgejahren weitere AusstellerInnen aus dem Bereich Gesundheit, Wellness sowie Neustädter Unternehmerinnen hinzu.

Seit 2006 stellt sich die Informationsbörse als Frauenmesse dar mit kontinuierlich steigenden AusstellerInnen, aber auch Besucherzahlen. Im Berichtszeitraum wurde allerdings aus Kapazitätsgründen nur im Jahr 2013 eine Börse veranstaltet.

5.2 Aus den Generationentreffen wurde der Generationenklönschnack

Das 2003 von der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufene Projekt erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit. In diesem Fall steht allerdings der Betreuungsgedanke nicht im Vordergrund. Hierbei sollen Menschen unterschiedlicher Generationen miteinander in Kontakt kommen, um anschließend Zeit miteinander zu verbringen. Freundschaften zwischen jungen und älteren Familien sind hieraus entstanden. Zum Kennenlernen hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum die ehemaligen Generationentreffen etwas abgeändert. Seit 2015 findet immer 1/4jährlich ein Generationenklönschnack im Rathaus statt, zu dem alle Einwohnerinnen und Einwohner eingeladen sind.

5.3 Therapeutennetzwerk

Die 2009 begonnene Arbeit wurde auch im Berichtszeitraum mit öffentlichen Veranstaltungen fortgesetzt.

5.4 Vereine

Der im Jahr 2009 gegründete internationale Frauenclub „Frauen dieser Welt“ hat sich an vielen unterschiedlichen Aktionen hier in Neustadt beteiligt. Die Frauen engagieren sich darüber hinaus auch aktiv in der Flüchtlingshilfe.

5.5 Zurück in den Beruf

Auch zu diesem Thema hat die Gleichstellungsbeauftragte wieder Sprechtag gemeinsam mit der Agentur für Arbeit durchgeführt.

5.6 Neustädter Land = Familienland

Viele Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten dienen dem lokalen Bündnis für Familie- Neustädter Land = Familienland.

5.7 Beratungen

Sehr intensiv wird die Sprechzeit der Gleichstellungsbeauftragten genutzt. Aufgrund des guten Netzwerkes ist eine schnelle Hilfe und Weitervermittlung auch immer möglich. Die Sprechzeiten werden inzwischen auch von Männern wahrgenommen. Die große Anzahl von 67 Beratungen in 2013, 86 in 2014 und 89 in 2015 zeigen die Notwendigkeit dieser Sprechstunden.

5.8 Arbeitskreis Selbsthilfe

Seit 2005 leitet die Gleichstellungsbeauftragte den Arbeitskreis Selbsthilfe. Gemeinsam mit den Selbsthilfegruppen und sozialen Einrichtungen veranstaltet die Gleichstellungsbeauftragte einmal im Kalenderjahr einen Selbsthilfetag, an dem sich die Gruppen der Öffentlichkeit präsentieren. Mit dabei sind auch Verbände und Institutionen, z. B. der Sozialverband, das Freiwilligenzentrum oder die Frauenberatungsstelle.

5.9 Verwaltungsintern

Die Gleichstellungsbeauftragte soll in alle Belange der Verwaltung eingebunden werden. Die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen gehört hier ebenso dazu wie Beteiligung an Fortbildungen, Veränderungsprozessen und zukunftsweisenden Projekten.

6. Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit

6.1 Presse

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit der örtlichen Presse zusammen. Für die faire und ausführliche Berichterstattung sei an dieser Stelle allen beteiligten Redakteurinnen und Redakteuren herzlich gedankt.

6.2 Lokalradio/Leinehertz 106.5 und Norddeutscher Rundfunk

Auch im vergangenen Berichtszeitraum war die Gleichstellungsbeauftragte diverse Male mit unterschiedlichen Themen im Lokalradio und dem NDR zu Gast. Auch Liveschaltungen von eigenen Veranstaltungen wurden durchgeführt.

6.3 Andere

Verschiedene Institutionen unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte in Form von Referaten bei Veranstaltungen – z. B. Rheumaliga und Landfrauen.

7. Zusätzliche Aufgaben

7.1 Ehrenamtskarten

Seit 2010 wurden bisher rund 50 Ehrenamtskarten an Neustädterinnen und Neustädter ausgeben. Sie üben ihr Ehrenamt z. B. in der Feuerwehr, im Naturschutz, im Bereich der Kultur aus. Viele haben bereits eine Verlängerung eingefordert und stehen demnach der Allgemeinheit nach wie vor mindestens 5 Stunden in der Woche oder 250 Stunden im Jahr zur Verfügung.

7.2 Integration

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Arbeitskreis Migration. Sie leitete in den Jahren 2014 – 2016 die Vorbereitung und die Durchführung zur Bildung eines Integrationsbeirates.

7.3 Menschen mit Behinderungen

Als Ansprechpartnerin für Menschen mit Behinderungen vertritt die Gleichstellungsbeauftragte die Interessen der Neustädterinnen und Neustädter im Behindertenbeirat der Region Hannover. In den Jahren 2014 und 2016 wurde gemeinsam mit RegioBus und der Behindertenbeauftragten der Region ein Mobilitätstraining hier in Neustadt veranstaltet.

7.4 Arbeitskreis Barrierefreiheit

Der Arbeitskreis Barrierefreiheit ist aus dem Arbeitskreis Selbsthilfe entstanden. Die Teilnehmer arbeiten gemeinsam mit der Stadt und der Region, um Defizite hinsichtlich der Barrierefreiheit aufzuzeigen und nach Verbesserungen zu suchen. Hierzu gehörte auch die Umgestaltung des ZOB. Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert diesen Arbeitskreis.

7.5 Praktikantinnen

Im Berichtszeitraum gab es zahlreiche SchulpraktikantInnen unterschiedlicher Schulen. Im Zuge der Inklusion wurden auch junge Menschen mit Handicap von der Gleichstellungsbeauftragten betreut.

7.6 Frauen in die Politik

Im Berichtszeitraum fanden keine Kommunalwahlen statt. Aber für die im September 2016 stattfindenden Kommunalwahlen haben bereits vorbereitende Workshops mit neuen interessierten Frauen stattgefunden. Einige von Ihnen kandidieren im September für Sitze in den Selbstverwaltungsgremien.

7.7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und der daraus resultierenden Beschwerdestelle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung.

8. Fazit und Ausblick

Grundsätzlich zieht die Gleichstellungsbeauftragte nach nunmehr 14 Jahren Engagement eine positive Bilanz für Neustadt am Rübenberge. Verwaltungsintern ist inzwischen ein Gleichstellungsplan erstellt worden (01.06.2014). Im örtlichen Bereich werden alle Aktionen und Gruppen wie bisher zum Wohle der Bevölkerung weiter verfolgt. Ideen und Initiativen von Außenstehenden sind jederzeit willkommen und werden im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten auch umgesetzt.

Gedankt sei an dieser Stelle für die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit vielen unterschiedlichen Verantwortlichen und die großartige Unterstützung von allen Seiten bei der Umsetzung von Ideen und Projekten, verbunden mit der Hoffnung, dass gemeinsam noch viel dazu beigetragen werden kann, allen jetzigen und zukünftigen Bürgerinnen und Bürgern - insbesondere Familien – in Neustadt am Rübenberge eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Sachbearbeitung
Frau Heidemann/Herr Sternbeck