

Stadt Neustadt am Rübenberge
Der Bürgermeister



09.08.2019

Informationsvorlage Nr. 2019/183

öffentlich

Bezugsvorlagen:

Gleichstellungsbericht für den Berichtszeitraum 2016-2018
--

Gremium	Sitzung am
Verwaltungsausschuss	02.09.2019 -
Rat	19.09.2019 -

Sachverhalt:

Gem. § 9 Absatz 7 NKomVG wird nachfolgend der Gleichstellungsbericht der Stadt Neustadt am Rübenberge für den Berichtszeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018 vorgestellt.

I. Einleitung

II. Rahmenbedingungen

1. Gesetzlicher Auftrag
2. Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

III. Personeller Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten

IV. Statistische Angaben zur Beschäftigtenstruktur

1. Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur
2. Umfang der Arbeitszeit
3. Frauenanteil in höheren Vergütungsgruppen
4. Personalsituation in den Führungspositionen

V. Verwaltung – Aufgaben und Maßnahmen zur Personalsituation

1. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung
2. Beratungstätigkeit für Mitarbeiter*innen der Verwaltung
3. Maßnahmen zur Gleichstellung in den einzelnen Fachbereichen und Stabstellen
 - a. Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung, Bildung, Recht
 - b. Fachbereich 2 – Bürgerdienste
 - c. Fachbereich 3 – Infrastruktur
 - d. Bürgermeisterreferat
 - e. Rechnungsprüfungsamt

VI. Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

VII. Kommunale Netzwerke

1. Runder Tisch gegen häusliche Gewalt in Neustadt am Rübenberge
2. Arbeitskreis Psychosoziale Dienste (ab 08/2018 AK Soziales)

VIII. Eigene Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit

1. Beratungstätigkeit für Bürger*innen der Stadt Neustadt am Rübenberge
2. Selbsthilfearbeit
3. Förderkonzept der Frauenberatungsstellen der Region Hannover

IX. Zusätzliche Aufgaben

1. Ehrenamtskarten
2. Integration
3. Menschen mit Behinderungen
4. Barrierefreiheit
5. Praktika für Schüler*innenn

X. Fazit und Ausblick

Anhang: Tabellen und Abbildungen zur Beschäftigtenstruktur

I. Einleitung

Nach Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung ist „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise.“

Dieser Grundsatz wird in § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) vom 17. Dezember 2010 fortgesetzt. Danach berichtet die Hauptverwaltungsbeamtin bzw. der Hauptverwaltungsbeamte gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.

Im Folgenden wird das Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Neustadt am Rübenberge für den Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018 vorgestellt. Schwerpunktmäßig werden die Beschäftigtenstruktur und die Maßnahmen zur Gleichstellung in den einzelnen Fachbereichen dargestellt. Ebenso wird auf die Gleichstellungsarbeit innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung Bezug genommen.

Im Anhang befinden sich ergänzend Tabellen und Abbildungen zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur mit Stand 31.12.2018.

Der Bericht schließt mit einem Fazit und einem Ausblick auf Schwerpunkthemen der Gleichstellungsarbeit für die nächsten drei Jahre.

II. Rahmenbedingungen

1. Gesetzlicher Auftrag

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet bei rechtmäßiger Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsunabhängig und ist direkt dem Bürgermeister unterstellt. Ziel der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist es gemäß § 9 NKomVG dazu beizutragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt 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 in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nur anregend und beratend tätig. Im Rahmen ihres zur Verfügung stehenden Budgets kann sie selbst entscheiden.

2. Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

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

III. Personeller Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum

Die Gleichstellungsbeauftragte Bärbel Heidemann bewältigte ihre Aufgaben seit dem 1.6.2012 bis zum 31.01.2018 mit einer Vollzeitstelle (39 Stunden). Zum 31.01.2018 ist Bärbel Heidemann altersbedingt ausgeschieden.

Von 02/2018 bis 10/2018 wurde das Amt der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der Vakanz kommissarisch geführt.

Seit dem 01.11.2018 ist Sabrina Kunze offiziell als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Neustadt am Rübenberge tätig. Sie übt das Amt in Teilzeit mit einer Stundenanzahl von 19,5 aus. Die Eingruppierung erfolgt gem. TVÖD 11.

IV. Statistische Angaben zur Beschäftigtenstruktur

Nachstehend wird die Beschäftigtenstruktur der Stadt Neustadt am Rübenberge in Bezug auf die Geschlechterverteilung beschrieben. Ebenso werden statistische Angaben über den Umfang der Arbeitszeit, den Frauenanteil in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie die Situation bei den Führungskräften, jeweils mit Stand 31.12.2018, dargestellt. Im Anhang befinden sich erläuternd Tabellen und Abbildungen dieser Werte.

1. Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur

Bei insgesamt 558 Beschäftigten sind bei der Stadt Neustadt am Rübenberge mehr Frauen als Männer beschäftigt. Mit 383 Frauen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Berichtszeitraum mit Stand 31.12.2018 68,64 %. Mit 175 Männern beträgt der Anteil der männlichen Beschäftigten 31,36 %.

Von den insgesamt 278 Vollzeitbeschäftigten sind insgesamt 122 Frauen vollzeitbeschäftigt (43,88 %) und 156 Männer (56,12 %) in Vollzeit beschäftigt.

Von den 280 Teilzeitbeschäftigten sind 261 Frauen (93,21 %) teilzeitbeschäftigt und 19 Männer (6,79 %) in Teilzeit beschäftigt.

2. Umfang der Arbeitszeit

Von den 280 Beschäftigten in Teilzeit entfallen 93,21 % auf die weiblichen Beschäftigten. Sie arbeiten in reduzierter Stundenanzahl, hauptsächlich zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist daher immer noch eine Frauendomäne.

3. Frauenanteil in höheren Vergütungsgruppen

Bei den Beamtinnen und Beamten der Stadt Neustadt am Rübenberge befinden sich in den Besoldungsgruppen B6, B4 und A12-15 von insgesamt 20 Beschäftigten 6 Frauen und 14 Männer. Der Anteil der weiblichen Beamtinnen beläuft sich demnach auf 30 %.

Bei den tariflich Beschäftigten befinden sich in den Entgeltgruppen E12-E15 insgesamt 13 Beschäftigte. Davon sind 4 Frauen und 9 Männer beschäftigt. Die Frauenquote beträgt 30,77 %.

Bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind von 14 Stellen im Bereich S12-17 12 Frauen und 2 Männer beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 85,71 %. Die hohe Quote ist darauf zurückzuführen, dass die Stellen in diesem Bereich überwiegend mit Frauen besetzt sind. Bei insgesamt 168 Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst machen die weiblichen Beschäftigten einen Anteil von 91,07 % aus.

4. Personalsituation in den Führungspositionen

Auf den Leitungsstellen mit Personalverantwortung sind Frauen leicht unterrepräsentiert. Von insgesamt 20 Führungskräften (Bürgermeister, 3 Fachbereichsleitungen und 16 Fachdienstleitungen) sind 8 Führungspositionen mit Frauen und 12 mit Männern besetzt. Eine weibliche Führungskraft ist kommissarisch eingesetzt. Hier liegt der Anteil der Frauen bei 40 %.

V. Verwaltung – Aufgaben und Maßnahmen zur Personalsituation

1. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte wird rechtzeitig bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, eingebunden. Schwerpunkt der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Verwaltung ist die Beteiligung an Personalangelegenheiten. Hierzu gehören in erster Linie die Sichtung der eingehenden Bewerbungsunterlagen und die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

2. Beratungstätigkeit für Mitarbeiter*innen der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte steht als Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Sie berät und unterstützt zu den Themenbereichen "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" und "Berufliche Förderung". Zudem ist sie Ansprechpartnerin bei Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz.

3. Maßnahmen zur Gleichstellung in den einzelnen Fachbereichen und Stabstellen

Die Basis des Gleichstellungsberichts sind die Ergebnisse der Befragungen aus den einzelnen Fachbereichen. Es wurde ein Fragebogen zugrunde gelegt, der an alle Fachbereiche versendet wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte war für alle Kolleginnen und Kollegen bei Rückfragen jederzeit ansprechbar.

a) Fachbereich 1 – Zentrale Verwaltung, Bildung und Recht

Im Berichtszeitraum wurde erneut ein Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2017-2019 erstellt. Gem. §§ 15, 16 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist die Kommune verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser soll dazu dienen, künftige Unterrepräsentanzen abzubauen. Der Gleichstellungsplan ist bestehender Prüfschritt im Rahmen des strukturierten Stellenbesetzungsverfahrens. Die Belange des Gleichstellungsplans wurden im Rahmen von Stellenbesetzungen regelmäßig - unter Beachtung der Grundsätze der Bestenauslese - berücksichtigt.

Im Fachdienst Recht, Versicherungen, Feuerwehr ist das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern relativ ausgewogen. Bei den Beamten ist ein Ungleichgewicht hinsichtlich der Positionen im gehobenen Dienst zu Lasten der Männer erkennbar. Bei den Teilzeitbeschäftigten handelt es sich ausschließlich um Frauen. Dieser Umstand hängt mit der Betreuungen von Angehörigen zusammen.

Im Fachdienst Kinder und Jugend wurde im Ausschreibungsverfahren explizit das männliche Geschlecht aufgefordert, sich zu bewerben. Da dieser Beruf jedoch frauendominiert ist, ist dies eine sehr schwierige Aufgabe. Es sind fast ausschließlich Bewerbungen von Frauen auf die ausgeschriebenen Positionen eingegangen. Nur wenige ausgebildete männliche pädagogische Fachkräfte konnten für die Tätigkeit in einer Kindertagesstätte gewonnen werden.

Im Fachdienst Bildung erfolgte im Rahmen von Neubesetzungen von Stellen grundsätzlich eine Teilzeiteignungsprüfung. Dieser Prüfschritt soll der Personalakquise und der Zufriedenheit von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen dienen. Künftig wird in Stellenausschreibungen auch der Hinweis in den Ausschreibungstext aufgenommen, dass eine bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher fachlicher Eignung erfolgt. Innerhalb des gesamten Fachbereiches sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Dies rührt daher, dass die Schulsachbearbeiter*innen, die Mitarbeiter*innen in der Stadtbibliothek sowie die Mitarbeiter*innen in der Mensa der KGS im Bereich der Mittagsverpflegung überwiegend weiblich sind.

Im Fachbereich Finanzen wird bei allen Ausschreibungen geprüft, ob die Stelle teilzeitgeeignet bzw. ob die Möglichkeit der Telearbeit eröffnet wäre. Hierdurch soll die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsumfangs ermöglicht werden. Diese Maßnahmen sollen zu einer verbesserten Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen und zu einer besseren Identifikation mit dem Arbeitsplatz führen. Ebenso soll die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen und die Bindung an die Arbeitgeberin erhöht und gestärkt werden. Im Jahr 2018 ist daher ein Telearbeitsplatz bewilligt worden. Langfristig wird weiterhin das Ziel verfolgt, das bestehende ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern im Fachdienst zu erhalten.

b) Fachbereich 2 Bürgerdienste

Der Fachbereich Bürgerdienste setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Im Zuge dessen wurde grundsätzlich geprüft, ob eine Stelle teilzeitgeeignet ist. Des Weiteren wurde, je nach Möglichkeit, dem Antrag auf Nutzung eines Telearbeitsplatzes entsprochen. Der Fachbereich ist ferner bereit, Wünsche nach sinnvollen Arbeitszeitmodellen nachzukommen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen sowie die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Aufgrund der Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechtes wurde bereits im Rahmen von durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren darauf geachtet, dass im Ausschreibungstext das unterrepräsentierte Geschlecht explizit zur Bewerbung aufgefordert wird. Perspektivisch konnte die Unterrepräsentanz der Männer im Berichtszeitraum reduziert werden. Allerdings ist das Geschlechterverhältnis noch nicht ausgewogen. Das Augenmerk wird daher in der Zukunft weiterhin auf das Auswahlverfahren gelegt.

Im Fachdienst Soziales wurden bei der Personalgewinnung möglichst männliche Bewerber berücksichtigt, weil der Fachdienst einen hohen Frauenanteil aufweist.

Der Fachdienst Soziale Dienste kann aufgrund der erst kürzlich erfolgten Neuaufstellung (August 2018) noch keine Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung nennen.

Im Fachdienst Stadtplanung waren Männer deutlich unterrepräsentiert. Im Berichtszeitraum konnten drei E11 Stellen mit Männern besetzt werden. Angestrebtes Ziel der Neubesetzungen war es, ein ausgewogenes Verteilungsverhältnis innerhalb des Fachdienstes zu erreichen. Weiterhin nutzen drei Mitarbeiter*innen die Telearbeit, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Der Fachdienst Bauordnung setzte sich im Berichtszeitraum zum Ziel, eine langfristige Angleichung von männlichen und weiblichen Mitarbeiter*innen zu erreichen. Im Rahmen zweier neu zu besetzenden Stellen (aufgrund von Ruhestand) richteten sich die Ausschreibungen vorzugsweise an das unterrepräsentierte Geschlecht, vorliegend an das männliche.

c) Fachbereich 3 – Infrastruktur

Im Fachdienst Tiefbau wurde in den Stellenausschreibungen das unterrepräsentierte, hier das weibliche, Geschlecht explizit angesprochen, sich zu bewerben. Es sind jedoch zu wenige Bewerbungen von weiblichen Bewerberinnen eingegangen. Um dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachzukommen, haben zwei männliche Beschäftigte einen Telearbeitsplatz erhalten.

Der Fachdienst Stadtgrün hat sich im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Einführung und Fortführung von Telearbeitsplätzen, für Angebote von Teilzeitstellen sowie für Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Elternzeiten eingesetzt. Die Leiterin des Fachdienstes hat einen Telearbeitsplatz erhalten. Drei Teilzeitkräfte sind im Berichtszeitraum beschäftigt. Ein Mitarbeiter hat in 2018 Elternzeit für 1,5 Jahre in Anspruch genommen. Dem Abbau von Unterrepräsentanzen (vorliegend dem weiblichen) konnte trotz der expliziten Ansprache in Stellenausschreibungen nicht umfänglich entsprochen werden, da zu wenige Bewerbungen von weiblichen Bewerberinnen eingegangen sind.

Im Fachdienst Immobilien ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorhanden. Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass sowohl Telearbeitsplätze als auch Teilzeitmodelle ermöglicht werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu organisieren. Ebenso ist im Berichtszeitraum die Inanspruchnahme von Elternzeit ermöglicht worden.

Abwasserbehandlungsbetrieb Neustadt am Rübenberge (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 zu erreichen. Die Voraussetzungen in Form von getrennten sanitären Einrichtungen für beide Geschlechter sind bereits vor Jahren geschaffen worden.

Beim Abwasserbetrieb Neustadt sind insgesamt 15 Mitarbeitende beschäftigt. Davon sind acht Frauen (zwei Stellen mit Entgeltgruppe 05, eine Stelle mit EG 06, eine mit EG 08, drei Stellen mit EG 11 und eine Stelle mit EG 12) und fünf Männer (zwei Stellen mit EG 09a, eine Stelle mit A10, eine Stelle mit EG 11 und eine Stelle mit EG 13) beschäftigt.

Auf der Kläranlage ist von insgesamt 12 Beschäftigten eine weibliche Mitarbeiterin beschäftigt. Hier ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen. Ein männlicher Mitarbeiter ist nach EG 10 eingruppiert. Die weibliche Mitarbeiterin sowie die anderen männlichen Mitarbeiter sind nach EG 06 beschäftigt.

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

d) Bürgermeisterreferat

Der Fachdienst Bürgermeisterreferat hat im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Stelle einer Pressesprecherin in Teilzeit besetzt. Zudem wurden die Anträge zweier Mitarbeiterinnen auf Einrichtung und Nutzung von Telearbeitsplätzen entsprochen. Um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Zukunft zu erreichen, sollte bei Besetzung einer weiteren Stelle bei gleicher Eignung und Befähigung eine männliche Kraft eingestellt werden.

e) Rechnungsprüfungsamt

Eine Beschäftigtenstelle wurde im Jahr 2017 aufgrund eines Mitarbeiterwechsels durch eine weibliche Teilzeitkraft besetzt. So konnte dem Ziel der Unterrepräsentanz in Entgeltgruppe 12 im technischen Bereich entgegengewirkt werden.

VI. Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

Die Arbeitsgemeinschaft stellt ein Austausch- und Informationsnetzwerk für alle Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Region Hannover dar. Hierzu gehören auch die Vorbereitung und Planung gemeinsamer Veranstaltungen, Aktionen und die Erstellung von Informationsmaterial. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Neustadt am Rübenberge nimmt an den Sitzungen, die monatlich stattfinden, regelmäßig teil. Zu Beginn eines jeden Jahres wird ein Frauenneujahrsempfang mit wechselnden Austragungsorten in der Region Hannover organisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Neustadt wirkt bei der Organisation mit und lädt hierzu Frauen aus Politik, Verwaltung, Vereinen, Verbänden, Beratungseinrichtungen, Initiativen und Gruppen aus dem Neustädter Raum ein.

VII. Kommunale Netzwerke

Vernetzung ist eine Kernaufgabe in der Gleichstellungsarbeit und besonders wichtig, um sichtbare Ergebnisse für Bürger*innen nach außen zu tragen.

1. Runder Tisch gegen häusliche Gewalt in Neustadt am Rübenberge

Der nach Inkrafttreten des Gewaltschutzgesetzes von der Gleichstellungsbeauftragten Bärbel Heidemann 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 Erzieher*innen, Lehrer*innen sowie auch an interessierte Bürger*innen gewandt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Neustadt leitet den Runden Tisch gegen häusliche Gewalt. Ihre Aufgabe besteht darin, die Sitzungen vorzubereiten und diese inhaltlich und organisatorisch zu leiten. Neben der Gleichstellungsbeauftragten als Leiterin beteiligen sich am Runden Tisch gegen 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. Die Sitzungen finden in Zeitabständen von ca. 6 Wochen statt.

2. Arbeitskreis Psychosoziale Dienste (ab 08/2018 umbenannt in Arbeitskreis Soziales)

Die Zuständigkeit für dieses Themengebiet ist von der Stelle von Frau Heidemann in den neuen Fachdienst Soziale Arbeit gewechselt. Hieran beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte bei entsprechender Themenstellung und freien Kapazitäten.

VIII. Eigene Aktionen und Öffentlichkeitsarbeit

1. Beratungstätigkeit für Bürger*innen der Stadt Neustadt am Rübenberge

Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine Anlaufstelle für die Bürger*innen der Stadt Neustadt am Rübenberge. Sie bietet vertrauliche Hilfe zu den Themenbereichen „Benachteiligungen im Alltag“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, an. Bei den Beratungen unterliegt sie der Schweigepflicht. Ohne Einwilligung der Ratsuchenden oder des Ratsuchenden darf die Gleichstellungsbeauftragte nicht aktiv weitere Maßnahmen durchführen. Auf Wunsch können angesichts ihrer intensiven Vernetzung Hilfe und Weitervermittlungen an Fachstellen ermöglicht werden. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet wöchentlich stattfindende Sprechstunden für Bürger*innen an.

2. Selbsthilfearbeit

Der Aufgabenbereich der Selbsthilfe wurde bis zum Ausscheiden von Bärbel Heidemann wahrgenommen. Seitdem fördert ausschließlich die Organisation KIBIS (Kontakt-, Informations- und Beratungsstelle im Selbsthilfebereich) die Selbsthilfearbeit für die Region Hannover. Seit 2018 betreibt KIBIS eine Beratungsstelle in Neustadt am Rübenberge.

3. Förderkonzept der Frauenberatungsstellen der Region Hannover

Die Regionsversammlung hat im Dezember 2017 einen Grundsatzbeschluss zur Neuausrichtung der Förderung von Frauenberatungsstellen in der Region Hannover getroffen. Ziel ist eine flächendeckende, gleichmäßige und angemessene Versorgung mit Beratungsstellen für Frauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit dem Jahr 2018 mit diesem Thema betraut und steht mit der Region Hannover für die Stadt Neustadt am Rübenberge in Verhandlungen. Von der Neuausrichtung der Förderstruktur ist vor Ort die Frauenberatung Neustadt e.V. betroffen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt dahingehend, dass die Frauenberatung Neustadt e.V. die erforderlichen Fördermittel erhält, um die Beratung für die Frauen vor Ort zu gewährleisten. Die Beschlussfassung zur Neuausrichtung des Förderkonzeptes soll seitens der Region Hannover im Jahr 2019 gefasst werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über das weitere Vorgehen und die getroffenen Entscheidungen berichten.

IX. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

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.

X. Zusätzliche Aufgaben

1. Ehrenamtskarten

Bis zum Ausscheiden von Bärbel Heidemann wurden die Beantragungen und Verlängerung der sog. Ehrenamtskarten über das Gleichstellungsbüro abgewickelt. Viele Neustädterinnen und Neustädter haben sich auch in diesem Berichtszeitraum erneut mit ihrem Engagement für die Allgemeinheit eingesetzt.

Ab Übernahme des Amtes durch Sabrina Kunze ist der Aufgabenbereich vom Fachdienst „Soziale Arbeit“ übernommen worden.

2. Integration

Im Berichtszeitraum ist der Integrationsbeirat gegründet worden. Die Idee ist bereits im Arbeitskreis Migration entstanden, einen solchen Beirat für Neustadt am Rübenberg zu installieren. So sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Menschen mit Migrationshintergrund an der Entscheidungsfindung zu beteiligen und somit Interesse für zukünftige politische Arbeit zu wecken.

Nach einer durch den Rat der Stadt Neustadt beschlossenen Änderungssatzung wurde die Zusammensetzung des

Integrationsbeirates im Jahr 2016 möglich. Der Integrationsbeirat ist inzwischen nicht nur ein festes Gremium im Neustädter Land, sondern auch an allen Vorhaben in Neustadt beteiligt. Hierbei ist insbesondere auch die Zusammenarbeit zwischen dem Integrationszentrum der AWO und den Integrationsbeirat zu nennen. Ausführliche Berichterstattung erfolgte in den Medien. Die damalige Gleichstellungsbeauftragte hat diesen Prozess begleitet und unterstützt. Auch die politischen Parteien im Stadtrat sind im Integrationsbeirat vertreten.

Ab Übernahme des Amtes durch Sabrina Kunze ist der Aufgabenbereich „Integration“ im Fachdienst „Soziale Arbeit“ angesiedelt.

3. Menschen mit Behinderungen

Als Ansprechpartnerin für Menschen mit Behinderungen vertrat die Gleichstellungsbeauftragte Bärbel Heidemann bis zu ihrem Ausscheiden die Interessen der Neustädterinnen und Neustädter.

Ab Übernahme des Amtes durch Sabrina Kunze ist dieser Aufgabenbereich im Fachdienst „Soziale Arbeit“ angesiedelt.

4. Barrierefreiheit

Ab Übernahme des Amtes durch Sabrina Kunze ist der Aufgabenbereich „Barrierefreiheit“ vom Fachdienst „Soziale Arbeit“ übernommen worden.

5. Praktika für Schüler*innen

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

XI. Fazit und Ausblick

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der zentralen Herausforderungen, um das Leben gerecht zu gestalten. Dafür müssen Frauen und Männer auf dem gesamten Lebensweg die gleichen Chancen erhalten – persönlich, beruflich und familiär.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht zeigt deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigung weiblich ist. Dieser Umstand kann dazu führen, dass im Speziellen für Frauen ungünstige berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen entstehen können. Die Gleichstellungsbeauftragte bemüht sich weiterhin sowohl mit Blick in die Verwaltung als auch mit Blick nach außen auf gleichwertige Karrierechancen von Frauen hinwirken.

Auch wenn die weiblichen Führungskräfte bei der Stadt Neustadt leicht unterrepräsentiert sind, zeigt der Vergleich zum letzten Berichtszeitraum, dass sich der Anteil bei den weiblichen Führungskräften um 6,67 Prozentpunkte erhöht hat. Diese Entwicklung ist positiv zu bewerten. Hervorzuheben ist auch, dass mit der Umsetzung von flexibler Arbeitszeit, der Ermöglichung von Elternzeit und der Einrichtung von Telearbeit innerhalb der Stadtverwaltung wichtige Grundsteine gelegt worden sind, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf langfristig gerecht zu werden.

Auch wenn auf 100 Jahre Frauenwahlrecht zurückgeschaut werden kann, und sich viele Errungenschaften beim Thema Gleichstellung in der Gesellschaft, und speziell in der Frauenbewegung, verzeichnen lassen, gibt es dennoch Bereiche, in denen deutliche Handlungsbedarfe bestehen. So beispielsweise bei der Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik, speziell in der Kommunalpolitik. Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich zum Ziel gesetzt, in Zukunft mehr Frauen durch gezielte Projekte für die Politik gewinnen zu können.

Weiterhin wird die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin für vertrauliche Hilfe sowohl für Mitarbeiter*innen als auch für Bürger*innen der Stadt Neustadt sein. Im örtlichen Bereich werden Aktionen und Veranstaltungen 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 allen Verantwortlichen für die Unterstützung bei der Umsetzung von Ideen und Projekten, verbunden mit der Hoffnung, auch weiterhin eine gleichberechtigte Teilhabe für jetzige und zukünftige Bürger*innen zu ermöglichen.

Gleichstellungsbeauftragte

Anlage: Tabellen und Abbildungen zur Beschäftigtenstruktur

Im Anhang befinden sich ergänzend Tabellen und Abbildungen zur Beschäftigtenstruktur der Stadt Neustadt am Rübenberge mit Stand vom 31.12.2018, getrennt nach Beamtinnen und Beamten und nach tariflich Beschäftigten TVÖD/Tarif im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier wird das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Unterteilungen dargestellt. Ebenso wird das Geschlechterverhältnis in der Teilzeitbeschäftigung sichtbar.