



Stadt Goslar

Dritter Bericht
der Oberbürgermeisterin und der Gleichstellungsbeauftragten
gemäß
§ 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz
(NKomVG)
über

**Maßnahmen der Stadt Goslar zur Verwirklichung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

Berichtszeitraum: 2019 - 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
1. Repräsentanz, Partizipation, Bürgerbeteiligung und gesellschaftliches Engagement	5
1.1 Geschlechterverhältnis im Rat.....	5
1.2 Vorsitz der Ratsausschüsse (incl. Verwaltungsausschuss)	6
1.3 Geschlechterverhältnis in städtischen Gremien.....	7
1.4 Ehrungen für besonderes bürgerliches oder gesellschaftliches Engagement	7
1.5 Straßenbenennungen.....	7
1.6 Bürgerbeteiligung	8
2. Die Stadt Goslar als Arbeitgeberin	8
2.1 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung	8
2.2 Führungspositionen.....	10
2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	10
2.4 Personal und Personalentwicklung.....	11
2.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	12
3. Gleichstellung als ständige Aufgabe der Kommune – Gender Mainstreaming und Diversity Management in den Fachaufgaben.....	13
3.1 Kommunikation und Öffentlichkeit	15
3.2. Digitalisierung.....	15
3.3 Kinderbetreuung.....	16
3.4 Bildung und Soziales	18
- Sportangelegenheiten	18
- Soziale Angelegenheiten	19
- Integration	20
- Schulangelegenheiten	21
- Stadtjugendpflege	21
3.5. Kultur und Freizeit	24
- Kulturbereich	24

- Bäderbetriebe.....	26
- Grünflächen.....	27
3.6 Goslar als Wirtschaftsstandort.....	27
3.7 Öffentliche Sicherheit und Ordnung.....	28
3.8 Mobilität und Barrierefreiheit.....	30
4. Maßnahmen der Gleichstellungsstelle 2019-2021.....	31
5. Fazit und Ausblick.....	35
6. Gesetzliche Grundlagen zum Bericht nach dem NKomVG.....	36

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundwert der Demokratie; ihr wird in unserer Stadtverwaltung eine wichtige Rolle eingeräumt.

Im Stadtgebiet Goslar leben rund fünfzigtausend Einwohnerinnen und Einwohner. Die Stadtverwaltung beeinflusst mit ihrer Vielzahl von Aufgaben unmittelbar den Alltag ihrer Bürgerinnen und Bürger. Frauen und Männer haben verschiedene Lebenslagen, die in unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sind. Daher ist es wichtig, diese unterschiedlichen Belange der Geschlechter in unserem Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und Maßnahmen zu ergreifen, die allen Menschen dieselben Möglichkeiten bieten. Dieser Gleichstellungsbericht dokumentiert, welche Maßnahmen bisher umgesetzt wurden, um zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Stadt Goslar beizutragen und wie sich die Arbeit auf die Gleichstellung der Geschlechter auswirkt. Es lässt sich festhalten, dass wir auf einem sehr guten Weg, aber noch nicht am Ziel sind. Der dritte Gleichstellungsbericht zeigt auf, wo unsere Stärken und unsere Schwächen liegen und deutet damit auf die bestehenden Handlungsbedarfe hin.

Für die Erstellung des Berichtes wurde in allen 26 Organisationseinheiten eine schriftliche Bestandsaufnahme mit Hilfe von Fragebögen durchgeführt. Die Beteiligung der Organisationseinheiten beträgt 100 % in allen Kategorien.


Der Gleichstellungsbericht beinhaltet im ersten Teil eine Darstellung der Eckdaten zur Kommune sowie zum Geschlechterverhältnis im Rat und in der Verwaltung. Hierzu ist anzumerken, dass die Verwaltung im Berichtszeitraum von Oberbürgermeister Dr. Oliver Junk geführt wurde.

Im zweiten Teil folgt die Auswertung aller Antworten aus den einzelnen städtischen Organisationseinheiten und Betrieben nach Handlungsfeldern. Es ist positiv festzustellen, dass immer mehr Führungskräfte ihre Fachaufgaben durch die „Geschlechtergerechtigkeit- und Diversitätsbrille“ betrachten. Aufgrund dessen werden in dem Bericht auch gesellschaftlich relevante Maßnahmen erläutert.

Im dritten Teil sind die Informationen über die Tätigkeit und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt.

Vielleicht sehen Sie den Gleichstellungsbericht – genau wie wir - als informative Lektüre!


Urte Schwerdtner
Oberbürgermeisterin


Vera Tietz
Gleichstellungsbeauftragte

1. Repräsentanz, Partizipation, Bürgerbeteiligung und gesellschaftliches Engagement

Die Stadt Goslar hatte zum 31.12.2021 insgesamt 49.480 Einwohnerinnen und Einwohner. Davon waren 24.376 männlich und 25.104 weiblich. Die Anzahl der Kinder von 0 bis 6 Jahre belief sich auf 2.726, die Anzahl der Kinder von 7 bis 13 Jahre auf 2630 und die Anzahl der Jugendlichen von 14 bis 25 Jahre betrug 5.395 Das Durchschnittsalter der Bevölkerung der Stadt Goslar betrug 47,4 Jahre, wobei das Durchschnittsalter der Männer 49,1 Jahre und das der Frauen 45,7 Jahre betrug.

1.1 Geschlechterverhältnis im Rat

Der Goslarer Stadtrat besteht seit 2021 aus 39 Ratsmitgliedern, von denen 11 Frauen (28 %) sind. Somit ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils um 2 % zu verzeichnen. Der Ortsrat Hahnenklee besteht aus 11 Mitgliedern, von denen 3 Frauen (27%) sind. Hier blieb der Frauenanteil unverändert.

Die Oberbürgermeisterin wird von einer ehrenamtlichen Bürgermeisterin und einem ehrenamtlichen Bürgermeister vertreten.

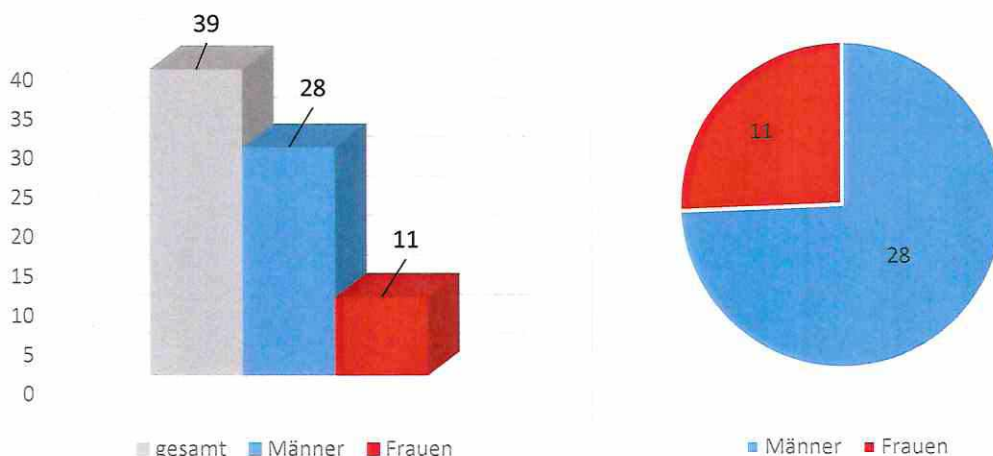
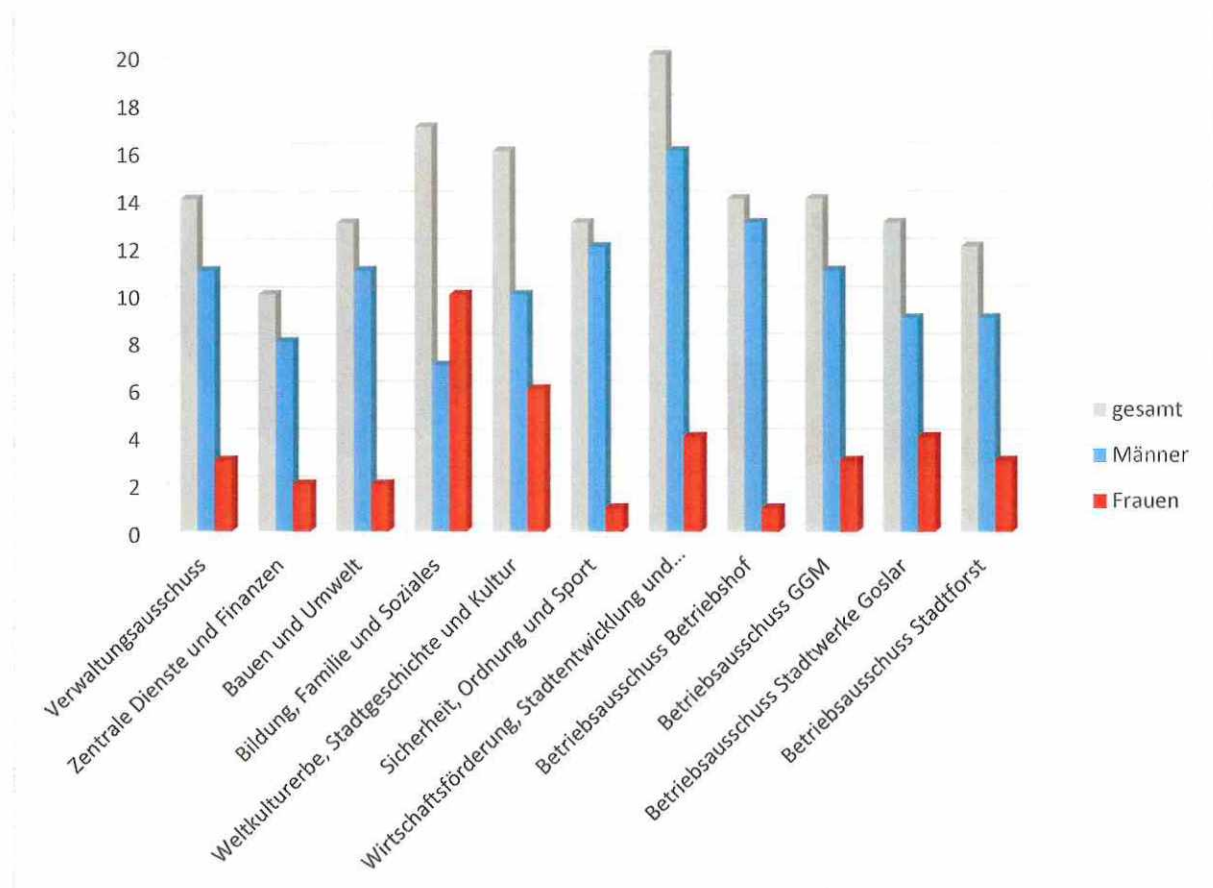


Abbildung 1

Frauenanteil in den Ausschüssen:

Verwaltungsausschuss	13 Mitglieder, davon 4 Frauen (30%): 3 Stimmberechtigte, eine ohne Stimmrecht
Zentrale Dienste und Finanzen	12 Mitglieder, davon 3 Frauen (25%): 2 Stimmberechtigte, eine ohne Stimmrecht
Bauen und Umwelt	16 Mitglieder, davon 2 Frauen (12,5%): 2 Stimmberechtigte
Bildung, Familie und Soziales	19 Mitglieder, davon 11 Frauen (58%): 6 Stimmberechtigte, eine ohne Stimmrecht und 4 Sachverständige

Weltkulturerbe, Stadtgeschichte und Kultur	18 Mitglieder davon 6 Frauen (33%): 4 Stimmberechtigte, 2 ohne Stimmrecht
Sicherheit, Ordnung und Sport	14 Mitglieder davon 3 Frauen (21%): 3 Stimmberechtigte
Wirtschaft	23 Mitglieder davon 6 Frauen (26%): 2 Stimmberechtigte und 4 Sachverständige
Betriebsausschuss Betriebshof	15 Mitglieder davon 2 Frau (13%): 2 Stimmberechtigte
Betriebsausschuss GGM	15 Mitglieder davon 4 Frauen (27%): 4 Stimmberechtigte
Stadtwerke Goslar	14 Mitglieder davon 4 Frauen (29%): 3 Stimmberechtigte, eine ohne Stimmrecht
Betriebsausschuss Stadtforst	13 Mitglieder davon 3 Frau (23%): 3 Stimmberechtigte



1.2 Vorsitz der Ratsausschüsse (incl. Verwaltungsausschuss)

Insgesamt gibt es im Goslarer Stadtrat 11 Ausschüsse. Davon sind vier Ausschüsse, a) Verwaltungsausschuss, b) Ausschuss für Bildung, Familie und Soziales, c) Ausschuss für Bauen und Umwelt und d) Ausschuss für Wirtschaft, mit je einer weiblichen Vorsitzenden besetzt.

Die Statistik zeigt, dass der Frauenanteil bei den Mandaten im Goslarer Stadtrat leicht gestiegen ist. Er beträgt aber weiterhin nur etwas mehr als ein Viertel.

Für die politischen Entscheidungen sind die Sichtweisen und Erfahrungen auch von Frauen sehr wichtig. Es bleibt jedoch weiterhin schwierig, Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen und zu halten, da Frauen nach wie vor den größten Teil der Sorgearbeit in der Familie übernehmen. Aufgrund der zwei zuvor genannten Punkte muss weiterhin an den Rahmenbedingungen für politisches Engagement gearbeitet werden, um den Frauenanteil in den kommunalpolitischen Gremien zu erhalten und zu erhöhen.

1.3 Geschlechterverhältnis in städtischen Gremien

Ein Hinwirken der Verwaltung auf paritätische Besetzung von Frauen und Männern in externen Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung stellt eine Pflicht nach § 8 des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) dar. Hier lässt sich eine Verbesserung verzeichnen, da im Berichtszeitraum 2019 – 2021 Frauen und Männer in den jeweiligen Gremien (Aufsichtsrat GMG, Aufsichtsrat Weltkulturerbe Rammelsberg Goslar GmbH, Beirat Freiwilligenagentur, Verwaltungsausschuss des Museums, Kommunaler Präventionsrat, Gremium zur künstlerischen Ausgestaltung des Stadtbildes, Beirat Soziale Stadtteil Jürgenohl, Sparkassenzweckverband und Verbindungspersonen zwischen Rat und Jugendring) gleichermaßen vertreten waren. In anderen Gremien waren Frauen erheblich unterrepräsentiert oder sogar überhaupt nicht vertreten.

Daher wird weiterhin die Anregung gegeben, künftig bei Vorschlägen zur Kandidatur im Zuge der Besetzung von Gremien und Aufsichtsräten darauf zu achten, dass Männer und Frauen gleichermaßen vertreten sind.

1.4 Ehrungen für besonderes bürgerliches oder gesellschaftliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement spielt eine große Rolle für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Während sich Männer häufiger in den Bereichen Sport, Politik und Katastrophenschutz engagieren, sind Frauen überproportional häufig in sozialen und gesundheitlichen Bereichen, wie z.B. in Kirchen, Schulen oder in Hilfeprogrammen für Geflüchtete ehrenamtlich tätig.

Im Berichtszeitraum 2019 - 2021 wurde das gesellschaftliche Engagement von vier Männern und einer Frau mit der Ehrennadel der Stadt Goslar gewürdigt. In der gesamten Liste der geehrten Personen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Daher sollten künftig die gesellschaftlichen Leistungen der Frauen bei den Ehrungen stärker berücksichtigt werden.

Maßnahme:

- Verleihung der Ehrennadel im Jahr 2019 an Frau Barbara Trumpfheller, Gründerin des Vereins Christophorus-Haus im Jahr 1981, als Ehrung für ihre Hospizarbeit

Auswirkung:

- Stärkung der gesellschaftlichen Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements von Frauen

1.5 Straßenbenennungen

Im Stadtgebiet Goslar gab es zum 31.12.2021 insgesamt 186 personenbezogene Namen, von denen nur 21 „Frauenstraßennamen“ waren. Dieses Verhältnis entspricht in keiner Weise der Geschlechterdemokratie.

In den Jahren 2020 und 2021 wurden vier neuerschlossene Straßen Frauen gewidmet. Dadurch konnte eine leichte Verbesserung des zuvor dargestellten Missverhältnisses erzielt werden.

Es ist wichtig, diese Problematik weiterhin im Auge zu behalten, um die Unterrepräsentanz von Frauen bei Straßenbenennungen zu verringern.

1.6 Bürgerbeteiligung

Beteiligung von Goslarer Bürgerinnen und Bürgern zur Gestaltung der eigenen Stadt ist unerlässlich. Daher ist die Stadtverwaltung bestrebt, die Möglichkeiten zur Partizipation zu steigern und so Meinungsbilder der Bürgerschaft direkter und transparenter zu erfassen, gemeinsam zu diskutieren und in Entscheidungsprozesse einzubeziehen.

Maßnahmen:

- Durchführung eines Bürgerworkshops 2019
- Start der Kampagne „MachMit! - Bürgerbeteiligung in Goslar“ im Jahr 2019 und Fortsetzung im Jahr 2020 als Pilotprojekt. Interessierte Bürgerinnen und Bürger konnten ihre Meinungen, Impulse und Anregungen zu verschiedenen Themen äußern und Fragen an städtische Mitarbeitende aus den verschiedensten Bereichen stellen.
- Angebot regelmäßiger Sprechstunden mit dem Oberbürgermeister an verschiedenen Orten im Stadtgebiet
- Einrichtung des MachMit!Hauses am Marktplatz für Bürgerbeteiligung, Partizipation und Ideenaustausch. Es sind regelmäßige Workshops, Informationsveranstaltungen sowie Ausstellungen geplant.
- Einrichtung der Webseite (buergerbeteiligung.goslar.de) zur barrierefreien Teilhabe und transparenten Kommunikation von Projekten, Umfragen, Ideenwettbewerben der Bürgerschaft

Auswirkungen:

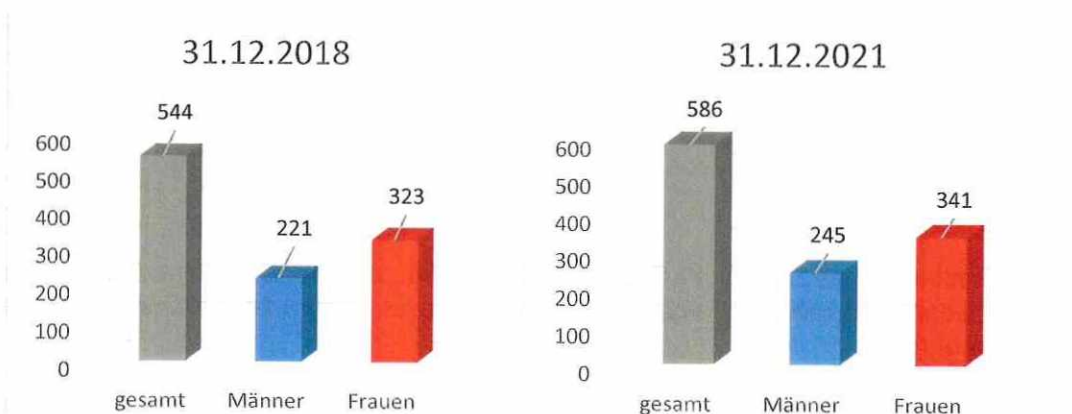
- Rege Teilnahme und positive Resonanz von ca. 50 Teilnehmenden führte zur Steigerung der Bürgerbeteiligung und Partizipation aller Geschlechter an kommunalem Handeln und Sensibilisierung der Bürgerschaft zur Mitwirkung in städtischen Projekten. Die Maßnahme mündete in die Eröffnung eines MachMit!-Hauses am Marktplatz im Jahr 2022. Künftig werden die Statistikdaten geschlechterdifferenziert geführt, um unterschiedliche Belange von Frauen und Männer zu erkennen und zu berücksichtigen.

2. Die Stadt Goslar als Arbeitgeberin

2.1 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

Insgesamt waren in der Stadtverwaltung, zum Stichtag 31.12.2021, 586 Personen beschäftigt. Davon waren 341 Frauen und 245 Männer.

Bedienstete gesamt



Geschlechterverteilung in den Entgelt- und Besoldungsgruppen bei der Stadt Goslar

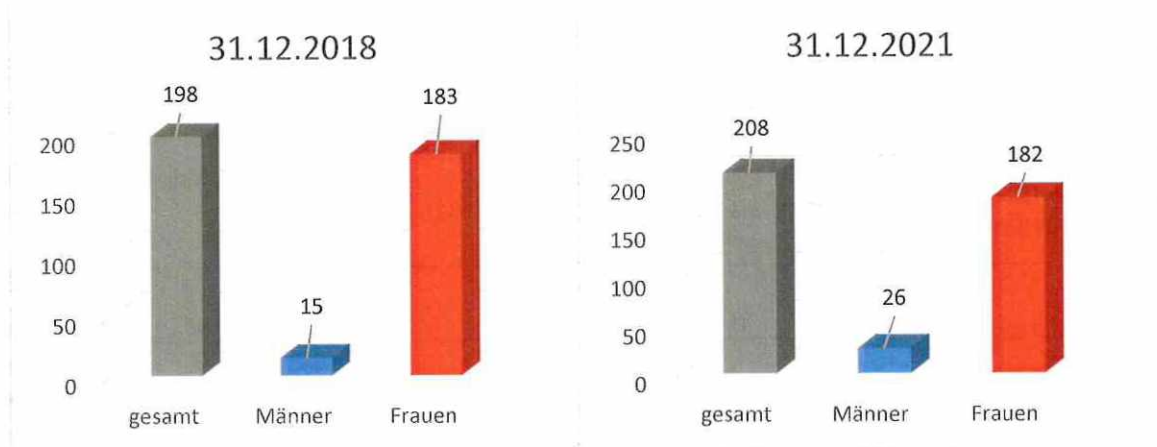
Es ist festzustellen, dass sich anteilmäßig weniger Frauen als Männer in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen befinden (s. Tabelle 1). Im Berichtszeitraum wurden die Aufgaben der Erklärerinnen und Erklärer in der Kaiserpfalz angesichts der steigenden Anforderungen neu bewertet und von EG 3 in die EG 4 eingruppiert. Das betrifft 17 Mitarbeitende, mit größtem Frauenanteil.

Organisations- einheit	EG 1 - 9a (TVöD) EG S1 - S8 (TVSuE) Bes.Grp. A6 - A9 mD (NBesO)		EG 9b - 12 (TVöD) EG S9 - S12 (TVSuE) Bes.Grp. A9 - A13 gD (NBesO)		EG 13 - 16 (TVöD) EG S13 - S17 (TVSuE) Bes.Grp. A13 - A16 (NBesO)		B 4 - B 6 (NBesO)		Summe		Verteilung	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
0.0								1	0	1	0,00	100,00
0.1				4					0	4	0,00	100,00
0.2			1						1	0	100,00	0,00
0.3	5		5	1					10	1	90,91	9,09
0.5	1			1					1	1	50,00	50,00
GGM	15	26	9	7		1			24	34	41,38	58,62
Stadtforst	1	2		4					1	6	14,29	85,71
Betriebshof	9	59		4					9	63	12,50	87,50
Fachbereich 1	15	10	19	7		1			34	18	65,38	34,62
Fachbereich 2	133	19	16	17	6	1		1	155	38	80,31	19,69
Fachbereich 3	10	5	21	22	1	1			32	28	53,33	46,67
Fachbereich 4	8	8	15	10		1			23	19	54,76	45,24
Fachbereich 5	23	15	7	3	1				31	18	63,27	36,73
Stadtwerke Verkehrsbe- triebe	4			1					4	1	80,00	20,00
Stadtwerke Bäderbetriebe	7	1		2					7	3	70,00	30,00
Abgeordneter- Bedienstete		1	1	1					1	2	33,33	66,67
AZUBIS	5	5	3	3					8	8	50,00	50,00
Summe	236	151	97	87	8	5	0	2	341	245		
Verteilung	60,98	39,02	52,72	47,28	61,54	38,46	0,00	100,00	58,19	41,81	58,19	41,81

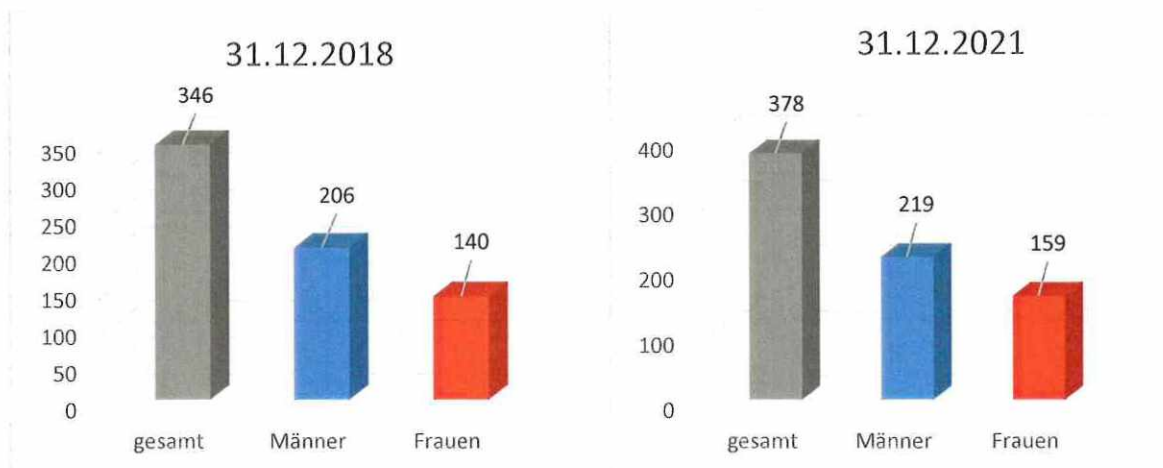
Tabelle 1

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind 182 Frauen, die hauptsächlich aus familiären Gründen mit reduzierter Stundenzahl arbeiten und 26 Männer, die zum größten Teil die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

Bedienstete in Teilzeit



Bedienstete in Vollzeit



2.2 Führungspositionen

Zum 30.06.2021 befanden sich unter den insgesamt 35 Führungskräften 13 Frauen. Der weibliche Anteil an den Führungspositionen der Stadt ist zuletzt von 35 Prozent im Jahr 2018 auf einen Anteil von 37,14 Prozent gestiegen. Von den 20 Fachdienstleitungspositionen waren 9 mit Frauen besetzt. In der oberen Führungsebene (Oberbürgermeister, Erster Stadtrat, Fachbereichsleitungen und städtische Betriebsleitungen) sind seit Einstellung einer Fachbereichsleiterin Kultur im Jahr 2020 zwei Frauen vertreten

2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Stadtverwaltung ergreift einige lebensphasenorientierte Maßnahmen, um Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Auch zum Gewinn geeigneter Fachkräfte spielt dies heutzutage eine große Rolle. In allen Organisationseinheiten werden

familiäre Situationen und gesundheitliche Belange berücksichtigt, um familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Betroffene bei der Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen zu ermöglichen. Insbesondere während der Corona-Pandemiezeit wurden verschiedene Möglichkeiten, wie z. Bsp. Mobiles Arbeiten, Webinare und Online-Konferenzen unter Berücksichtigung der jeweiligen Familienarbeit oder persönlichen Einsatzfähigkeit ergriffen.

Maßnahmen:

- Einrichtung von Datenfernzugriffen während der Corona-Pandemiezeit durch den Fachdienst IT
- Mobiles Arbeiten
- Anpassung der Dienstbesprechungen unter Berücksichtigung von verschiedenen Arbeitsmodellen und familiären Belangen der Bediensteten im hybriden Rahmen
- Flexible Einsatzzeiten
- Stundenreduzierung wegen der Kinderbetreuung oder Pflege von Familienangehörigen
- Flexible Einsatzzeiten für Rückkehrerinnen aus der Elternzeit
- Berücksichtigung der Belange der Alleinerziehenden sowie Teilzeitbeschäftigten beim Erstellen von Dienst- und Einsatzplänen
- Gewährung der Elternzeit für Väter
- Gewährung von familiär bedingten Sonderurlauben

Auswirkung:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wirtschaftliche Unabhängigkeit der weiblichen und männlichen Bediensteten
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Führungsaufgaben
- Steigerung der Work-Life-Balance
- Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für Bedienstete
- Stärkung neuer Väterrollen in der Gesellschaft
- Attraktivitätssteigerung der Stadt Goslar als Arbeitgeberin
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Bediensteten
- Bindung der Fachkräfte an die Stadt Goslar

2.4 Personal und Personalentwicklung

Die Stadt Goslar legt viel Wert auf die Steigerung der fachlichen Kompetenzen der Bediensteten sowie deren beruflicher Karrierechancen.

In allen Organisationseinheiten werden Fortbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen sowohl den Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten ermöglicht.

Die Stadt Goslar bildet aus: Im Berichtszeitraum 2019-2021 haben insgesamt 16 Auszubildende eine Ausbildung oder ein duales Studium begonnen; 10 Nachwuchskräfte haben ihre Ausbildung zu Verwaltungsangestellten und im dualen Studium abgeschlossen; 8 Personen wurden in ein Arbeits- bzw. Beamtenverhältnis von der Stadt Goslar übernommen.

Zusätzlich bietet die Stadt Goslar Berufspraktika und Teilnahme am Zukunftstag für Mädchen und Jungen an: 2019 beteiligten 15 Organisationseinheiten mit ihren Angeboten am Zukunftstag. 2020-2022 mussten die Zukunftstage leider coronabedingt ausfallen.

Maßnahmen:

- Angestelltenlehrgang I und II berufsbegleitend
- Ausbildungen und duales Studium
- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung der allgemeinen Kompetenzen (Fortbildungsprogramm B) und mit dem Schwerpunkt Führung (Fortbildungsprogramm A), Fortführung als Qualifizierungsprogramm 2.0 ab 2021
- Diverse Fachschulungen zur Stärkung der Fachkompetenzen der Bediensteten
- Thematische Schulungen „Morgens um 8“ für alle interessierten Bediensteten

- Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts gemäß NGG in Stellenausschreibungen, insbesondere von Frauen für Führungspositionen oder höheren Entgelt- oder Besoldungsgruppen
- Gezielte Ansprache von Schwerbehinderten gemäß AGG
- Geschlechterneutrale Formulierungen in Stellenausschreibungen
- Anforderungen von Gender- und Diversity-Kompetenzen in Stellenausschreibungen für leitende Funktionen sowie in bestimmten Bereichen
- Genderschulung für Führungskräfte inklusive Fachbereichs- /Betriebsleitungen
- Auszubildendenbörsen, Berufsmessen
- Informationsveranstaltungen für Berufspraktika
- Durchführung des Zukunftstags für Mädchen und Jungen

Auswirkung:

- Förderung der beruflichen Qualifikation für alle Bediensteten
- Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Funktionen
- Gewinnung von Nachwuchskräften und deren Erhalt bei der Stadt Goslar
- Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in Entgelt- und Besoldungsgruppen
- Vermeidung von Diskriminierungen nach AGG
- Förderung der Gender- und Diversity-Kompetenzen der Führungskräfte
- Abbau stereotyper Rollenbilder im Beruf

Planung weiterer Maßnahmen:

- Erweiterung von Genderkompetenzen der Mitarbeitenden durch intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming.

2.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Als Arbeitgeberin ist die Stadt Goslar auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes bestrebt, ihre Bediensteten vor berufsbedingten Erkrankungen bzw. Gesundheitsstörungen zu schützen. Hierfür wird neben der Einhaltung der Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, eine betriebsärztliche Betreuung sichergestellt. Außerdem wird Bediensteten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ angeboten.

Maßnahmen:

- Beschaffung ergonomischer Büroausstattung: 2019-2021 haben 98 Mitarbeitende elektrisch höherverstellbare Schreibtische erhalten
- Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)
- Gesundheitskurse in Kooperation mit INN-tegrativ GmbH
- Vergünstigte Konditionen für die Nutzung von Fitnessstudios
- Schalldämmbaumaßnahmen
- Dienstrad-Leasing für Bedienstete
- Schichtbetrieb innerhalb der Corona-Pandemie
- Corona--Maßnahmen-Konzept
- Unterstützung bei Impfangeboten (z.B. Gripeschutzimpfungen, Information zu Corona-Schutzimpfungen)
- Optimierung der Arbeitsabläufe zur Senkung der psychischen Belastungen
- Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation von konkreten Schutzmaßnahmen bei Schwangerschaft oder Stillzeit
- Regelmäßige Befragungen zum Sicherheitsempfinden sowie Vorkommen sexueller Belästigung
- Projekt „Wasser für Alle“ in Kooperation mit der Personalvertretung

Auswirkung:

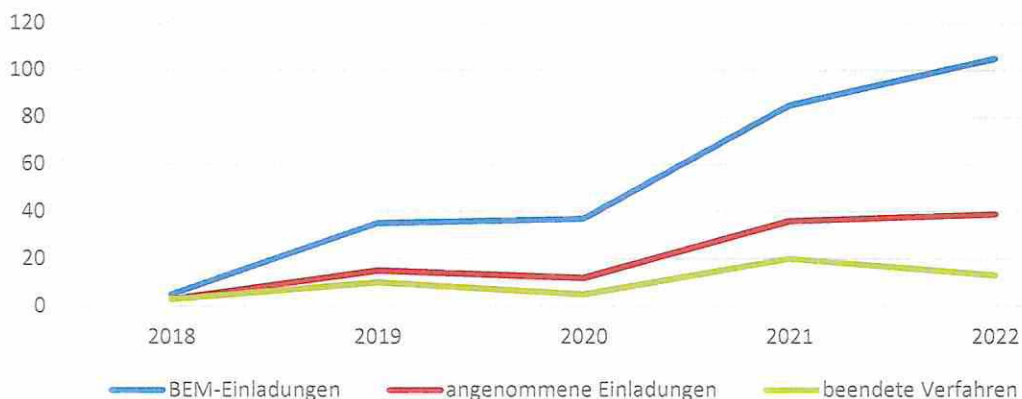
- Unterstützung gesundheitsbewusster Lebensführung sowie Erhaltung physischer und psychischer Gesundheit, Minderung der psychischen Belastungen und Vermeidung von längeren Arbeitsunfähigkeiten
- Schutz werdender und stillender Mütter

Zur Information:

Seit 2017 wird den Bediensteten der Stadt Goslar das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten, die innerhalb von 12 Monaten 42 oder mehr Kalendertage arbeitsunfähig erkrankt sind. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Krankheitstage aufeinander folgen oder über das Jahr verteilt sind. Ziel der Verfahren ist die frühzeitige Feststellung von Gesundheitsgefährdungen, die in Verbindung mit den Arbeitsbedingungen der Bediensteten stehen. Diese sollen im Rahmen von Gesprächen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemindert oder sogar abgestellt werden.

Im Ergebnis der Verfahren kommt es häufig zu Änderungen der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitsplatzausstattung.

Verfahren des Betrieblichen Eingliederungsmanagements



Im Jahr 2019 erhielten 35 Bedienstete eine Einladung zu einem BEM-Verfahren in Folge ihrer erhöhten Krankheitszeiten. Diese Zahl stieg im Jahr 2021 auf 85. Gründe für den starken Anstieg sind die Bearbeitung durch einen zentralen BEM-Beauftragten, sowie vermehrte Arbeitsunfähigkeiten infolge der Corona-Pandemie. Von 15 durchgeführten BEM-Verfahren wurden 10 in 2019 abgeschlossen. Im Jahr 2021 fanden bereits im Rahmen von 36 Verfahren Gespräche statt, die in 20 Fällen zu einem Ergebnis kamen.

Für die folgenden Jahre ist damit zu rechnen, dass die Anzahl der Verfahren auf einem ähnlich hohen Niveau bleibt, bzw. sogar weiter ansteigt. Die Stadt Goslar ist weiterhin bemüht die Arbeitsbedingungen für ihre Bediensteten kontinuierlich zu verbessern. Dies geschieht neben der Durchführung von BEM-Verfahren zusätzlich durch einen wirksamen Arbeitsschutz sowie Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

3. Gleichstellung als ständige Aufgabe der Kommune – Gender Mainstreaming und Diversity Management in den Fachaufgaben

Durch sein standardisiertes Verfahren hat sich der Gleichstellungsbericht als wichtiges Instrument zur Überprüfung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen in der Verwaltung etabliert. In

diesem Teil erfolgt die inhaltliche Auswertung der Antworten über die Maßnahmen zur Umsetzung des Verfassungsauftrages „Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ nach den Handlungsfeldern.

Insgesamt wurden Führungskräfte aller Fachdienste, des Büro des Oberbürgermeisters, des Rechnungsprüfungsamtes (RPA), des Goslarer Gebäude Managements (GGM), der Stadtforst, des Betriebshofs Goslar, der Stadtwerke, der Aquaservice GmbH und der Stadtbuss GmbH angeschrieben.

Die folgende Tabelle spiegelt die Rückläufe wider:

Organisationseinheiten und städtische Betriebe	Fachaufgabe / Maßnahme	Personalwirtschaftliche Maßnahme	Planung / Anregung
Büro der Oberbürgermeisterin	X	X	
Rechnungsprüfungsamt	X	X	
Haushalt und Controlling	X	X	
Steuern und Stadtkasse	X	X	
Wirtschaftsförderung	X	X	
Sicherheit und Ordnung	X	X	
Bürgerbüro und Standesamt	X	X	
Straßenverkehr	X	X	
Recht	X	X	
Bildung und Soziales	X	X	
Kindertagesstätten	X	X	
Kulturverwaltung	X	X	
Kultureinrichtungen	X	X	
Bauordnung und Denkmalschutz	X	X	
Umwelt und Gewässerschutz	X	X	
Stadtplanung	X	X	
Bauverwaltung	X	X	
Tiefbau	X	X	
Organisation	X	X	
Personal	X	X	
IT - Service	X	X	
Goslarer Gebäude Management	X	X	
Stadtwerke Goslar	X	X	
Stadtforst	X	X	
Betriebshof Goslar	X	X	

X = Frage beantwortet, **F** = Fehlanzeige mit Hinweis auf fehlende Gleichstellungsrelevanz der Fachaufgaben, -- = kein Rücklauf
Tabelle 2

Inhaltliche Auswertung der Antworten nach Handlungsfeldern

3.1 Kommunikation und Öffentlichkeit

Maßnahmen:

- Geschlechtergerechte Veröffentlichungen

Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Schrift ist notwendig, denn Gesellschaft und damit Sprache wandelt sich ständig. Geschlechtergerechte Sprache ist demokratisch, respektvoll und zeitgemäß.

In Pressemitteilungen, Social-Media-Kanälen, im Internet- und Intranetauftritt der Stadt Goslar, in Reden und Grußworten, in Regelwerken, im sonstigen Schriftverkehr und intern wird die geschlechtergerechte Sprache konsequent angewendet.

2020 wurde von der Gleichstellungsstelle ein Leitfaden „Faire Sprache“ für die Stadtverwaltung erarbeitet und den Mitarbeitenden als Handreichung zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird auf geschlechtergerechte Abbildungen von Frauen und Männer geachtet.

Auswirkung:

- Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Schrift gehört mittlerweile zum guten Ton. Durch Sensibilisierung und steigende Akzeptanz in den letzten Jahren verankert sich die gendergerechte Sprache im Gebrauch. Die Organisationseinheiten verwenden intern und extern geschlechtergerechte Sprache. So werden sprachliche Diskriminierungen und klischeehaften Vorstellungen vermieden
- Geschlechtergerechte Veranstaltungen

2019 wurde seitens des OB-Büros eine Podiumsdiskussion im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Der Berg ruft – Zukunft fördern“ mit paritätischer Besetzung der Beteiligten – Viola von Cramon und Herr Günther Oettinger – zum Meinungsaustausch über Europa organisiert. Die Veranstaltung fand abends statt, so dass unter den Teilnehmenden Frauen und Männer ausgewogen waren. Hierzu ist anzumerken, dass als prominente Ehrengäste Frauen bei städtischen Veranstaltungen deutlich unterrepräsentiert sind. Als klares Beispiel dient dafür das alte traditionelle Goslarer Pancket: Seit 1967 finden die renommierten Panckets für Unternehmensvernetzung mit eingeladenen Ehrengästen in der Kaiserpfalz statt. Von 42 Ehrengäste wurde eine Frau - zum ersten Mal in der Geschichte des Goslarer Panckets – Tina Müller, Vorsitzende der Geschäftsführung Douglas GmbH, eingeladen. Das Pancket musste Corona bedingt verschoben werden.

Auswirkung:

- Durch Erhöhung des Frauenanteils an prominenten Ehrengästen wurden Erfahrungen und Meinungen von Frauen und Männern in den Diskussionen sichtbar. Die paritätische Beteiligung der prominenten Ehrengäste auf dem Podium fördert die ausgewogene Präsenz beider Geschlechter in der Öffentlichkeit.
- Das Missverhältnis zwischen Frauen und Männern bei der Auswahl von prominenten Ehrengästen rückte in den Fokus.

3.2. Digitalisierung

Die Digitalisierung transformiert weite Teile unseres Alltags. Sie verändert die Kommunikation, das Zusammenleben, und auch die Arbeitswelt. Durch den technologischen Fortschritt lassen sich heute viele Arbeiten und Dienstleistungen anders verrichten. Die Corona-Pandemie hat Deutschland einen enormen Digitalisierungsschub beschert, dennoch sind Kommunen mehr denn je gefordert, eine nachhaltige und eine konsistente Digitalisierungspolitik zu betreiben.

Seit 2019 implementiert die Stadtverwaltung Digitalisierungsprozesse, die sie sukzessiv weiter ausbaut mit den Zielen, die Verfügbarkeit von Verwaltungsdienstleistungen für die Bürgerschaft zu verbessern, die Arbeitsabläufe der Verwaltung zu optimieren und eine bessere Work-Life-Balance zu schaffen.

Maßnahmen:

- Einrichtung des digitalen Angebots „openR@thaus“. In diesem Service-Portal können Bürgerinnen und Bürger online Anträge stellen, Gebühren bezahlen und mit der Verwaltung kommunizieren – bequem von zu Hause aus oder unterwegs mit ihrem Smartphone
- Implementierung der Software „Kita Info App“ als Pilotprojekt im Kindergarten Kunterbunt als Informationsschnittstelle für Eltern
- Regelungen und Maßnahmen zur Einrichtung von mobilen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Arbeitsmodellen und der Möglichkeit zur Teilnahme an hybriden Dienstbesprechungen
- Durchführung von hybriden Gremiensitzungen während der Pandemie
- Einstellung einer Digitalisierungsbeauftragten für die Themenkomplexe Smart-City / IoT

Auswirkungen:

- Das digitale Angebot openR@thaus verringert für Nutzerinnen und Nutzer - insbesondere für Menschen mit körperlichen Einschränkungen – die Anzahl von Behördengängen und damit verbundene Erfordernisse. Langfristig sollen alle Verwaltungsleistungen digital angeboten werden, um den Zugang zur Verwaltung für alle Bevölkerungsgruppen zu erleichtern
- Das Angebot „Kita Info App“ hat eine gute Resonanz von Eltern bekommen und wird sogar in verschiedenen Sprachen genutzt. Diese Maßnahme wird in weiteren Kindertagesstätten ausgebaut
- Aufgrund der Digitalisierung der Arbeitsabläufe nehmen immer mehr Mitarbeitende - darunter mehr als die Hälfte Frauen - das mobile Arbeiten in Anspruch
- Darüber hinaus werden die Arbeitsabläufe transparenter, sind weniger aufwendig und schneller zu erledigen, was wiederum für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sorgt.

3.3 Kinderbetreuung

Frauen und Männer müssen gleiche Chancen für ihr Erwerbsleben haben. Denn Gleichstellung der Geschlechter funktioniert nur bei finanzieller Unabhängigkeit. Häufig tragen Frauen immer noch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung. Daher sind für sie der Ausbau und eine gute Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen eine wichtige Voraussetzung für eine existenzsichernde Aufnahme der Arbeit oder deren Fortsetzung. Das gilt besonders für Alleinerziehende.

Jedes Jahr wird durch den Fachdienst Kindertagesstätten mit Stichtag vom 01.02. zum 01.08. der Kinderbetreuungsbedarf überprüft und angepasst.

Maßnahmen:

- Im September 2019 eröffnete die Kita Fliegerhorst, um das Betreuungsangebot für Goslarer Familien um 75 Kindergartenplätze und 45 Krippenplätze zu erweitern
- Zum 01.08.22 ist die Kita Am Georgenberg (mit 12-monatiger Verspätung) eröffnet, um das Betreuungsangebot für Goslarer Familien um weitere 75 Kindergartenplätze und 45 Krippenplätze zu erweitern
- Das Angebot der Kita-Ganztagsplätze übertrifft zzt. den Bedarf und wird seit 2019 der Nachfrage behutsam angepasst

- In den Kindertagesstätten werden die zu betreuenden Kinder entsprechend ihrer individuellen Interessen und nicht nach traditionellen Rollenbildern angenommen und begleitet. Gleichzeitig werden sie in ihren lebenspraktischen Kompetenzen, unabhängig von den traditionellen Rollenbildern, gefördert
- Kinderkonferenzen der Kindertagesstätten bieten Jungen und Mädchen gleichermaßen die Möglichkeit, sich an demokratischen Prozessen zu beteiligen
- Der Zukunftstag Girls' Day bzw. Boy's Day eröffnet insbesondere Jungen die Chance, den Beruf einer sozialpädagogischen Fachkraft kennenzulernen
- Teilzeitangebote für junge Mütter, die nach der Elternzeit wieder in das Berufsleben (sozialpädagogische Fachkraft) zurückkehren, werden erarbeitet
- Aufwertung diverser Spielplätze im Stadtgebiet als Treffpunkt für Kinder verschiedener Kulturen, Herkunft und sozialer Hintergründe

Auswirkungen:

- Abbau von sozialen Benachteiligungen
- Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern und Chancengleichheit im Beruf für Mütter und Väter
- Stärkung der Interessen und der sozialen Kompetenzen von Mädchen und Jungen
- Gewährleistung des gleichen Zugangs und der gleichen Teilhabe für Jungen und Mädchen an allen Bildungsangeboten und Erfahrungsräumen, die eine Kindertagesstätte bieten kann, um soziale Unterschiede (Bildungsabschluss sowie Einkommen der Eltern) zu überwinden
- Abbau stereotyper Rollenbilder, Sensibilisierung von Jungen für den Erzieherberuf.

Anmerkung:

- An den oben genannten Zielen muss kontinuierlich weitergearbeitet werden. Strukturen sind zwar geschaffen, müssen aber immer wieder neu evaluiert werden.
- Die Personalgewinnung qualifizierter männlicher Fachkräfte mit einem Anteil von 33% gestaltet sich weiterhin als schwierig, da es nicht genügend geeignete männliche Bewerber gibt. Zurzeit werden die Stellenausschreibungen auf verschiedenen Ebenen (Internet, Zeitungen) veröffentlicht und zusätzlich werden die offenen Stellen in den Berufsbildenden Schulen beworben.

Planung weiterer Aktivitäten:

- Sollte der Zeitpunkt gekommen sein, in dem mehr Betreuungsplätze zur Verfügung stehen als nachgefragt sind, werden die wenigen bestehenden Notgruppen abgebaut und die Gruppengrößen mit max. 25 Kita-Kindern reduziert.

Folgende Bauprojekte zur Verbesserung der Gebäudesituation der Kindertagesstätten stehen an:

- Anbau Kita Ohlhof zur Verbesserung der räumlichen Situation für Kinder und Fachkräfte (bereits gestartet)
- Umbau und Anbau an Kita St. Josef wegen zusätzlichem Krippenangebot (bereits gestartet)
- Neubau als Ersatzbau für die abgängige Kita Hahndorf mit zusätzlicher Krippengruppe (Machbarkeitsstudie)
- Neubau als Ersatzbau für die abgängige Kita St. Georg (Machbarkeitsstudie)
- Umbau und Anbau an die Kita Vienenburger See wegen zusätzlichem Krippenangebot
- Neubau als Ersatzbau für die abgängige städt. Kita Vienenburg
- Sicherung des Standortes Kita Kunterbunt mit langjähriger Nutzung der Altbauräume des Hotels Kaiserworth.

3.4 Bildung und Soziales

Der Fachdienst Bildung und Soziales zeichnet sich für eine Vielzahl von öffentlichkeitswirksamen und bürgernahen Aufgaben innerhalb der Stadtverwaltung verantwortlich.

Neben der Sicherstellung und Weiterentwicklung eines bedarfsgerechten Grundschulangebotes (11 Grundschulstandorte) inklusive Mittagsverpflegung gehört die Gewährleistung von funktionsfähigen und gut ausgestatteten Sportstätten für möglichst optimale Trainings- und Wettkampfbedingungen (9 Sport- und 3 Mehrzweckhallen sowie 13 Sportplätze und Außen-sportanlagen) für Bürgerinnen und Bürger aller Altersklassen zu den Aufgaben. Durch die Gewährung von Sportförderzuschüssen sollen insbesondere das Vereinswesen und die dort ehrenamtlich Tätigen unterstützt werden.

Der Bereich Soziale Angelegenheiten umfasst die wirtschaftliche Sicherung angemessenen und familiengerechten Wohnens durch Zuschüsse zu den Aufwendungen für den Wohnraum (Wohngeld) sowie die Unterstützung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern bei der Integration (Bundesvertriebenengesetz und strafrechtliches Rehabilitierungsgesetz).

Die bedarfsgerechte Bereitstellung von öffentlichen Einrichtungen in den Stadtteilen, die Unterstützung der Seniorenvertretung der Stadt Goslar, die Gewährung von Zuwendungen für die Seniorenarbeit im Stadtgebiet sowie die Begleitung und Förderung des Stadtbehindertenbeauftragten sind wesentliche Aufgaben des Fachdienstes Bildung und Soziales.

Die Stadtjugendpflege übernimmt Aufgaben nach §§11 und 12 SGB VIII und stellt Kindern und Jugendlichen eine bedarfsgerechte freizeitpädagogische Infrastruktur, u.a. in den drei Jugendeinrichtungen (B6, Gleis 95 und Vienenburg) zur Verfügung und beteiligt sie an kommunalen Entwicklungsprozessen. Zielgruppen- und themenorientierte Angebote und Projekte von Vereinen, Verbänden, Institutionen und Parteien werden gefördert.

Die Integrationsbeauftragte bietet Informations- und Beratungsangebote, die für die Integration relevant sind. Als Querschnittsbereich in der Stadtverwaltung vernetzt diese Stelle in allen Fragen der Integration die Fachdienste und andere Institutionen sowie Partnerinnen und Partner und koordiniert die Planung und Bündelung gemeinsamer Maßnahmen.

Vielseitige Aktionen und Projekte werden durch die Integrationsbeauftragte geplant und tragen zu der kulturellen Vielfalt auf der Basis der universellen Werte sowie individueller Bedürfnisse und Wünsche der Menschen bei. Der Integrationsprozess der Menschen, welcher Grundstein für eine gesellschaftliche Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger bildet, steht dabei im Vordergrund.

Sportangelegenheiten

Maßnahmen:

- Umsetzung und Fortschreibung der Sportstättenprioritäten unter besonderer Berücksichtigung der Barrierefreiheit in städtischen Gebäuden in Zusammenarbeit mit dem GGM
- Neubau eines Funktionsgebäudes unter Berücksichtigung der Bedarfe der Hauptnutzerin / des Hauptnutzers mit der Schaffung von ausreichend barrierefreien Umkleide-, Dusch- und Toilettenbereichen für Frauen und Männer. Erstmals wurden Umkleidebereiche für Schiedsrichterinnen geschaffen.
- Bei der jährlichen Sportlerehrung werden sowohl Sportlerinnen als auch Sportler des Jahres gewählt (Corona bedingt im Betrachtungszeitraum nur eingeschränkt möglich)
- Im Rahmen der Sportförderung werden Sportvereine durch Investitionszuschüsse unterstützt (z. B. barrierefreier Ausbau des Dojos der Judo-Karate-Klub Sportschule Goslar e. V.)

Auswirkung:

- Barrierefreiheit flächendeckend zu verwirklichen ist eine laufende Maßnahme, in einzelnen Maßnahmen ist die Barrierefreiheit bereits umgesetzt, bei allen geplanten Neubauten bzw. Sanierungen ist die Barrierefreiheit ein wesentlicher Bestandteil der Planungen. Der Bedarf wurde erkannt und das GGM hat diesen in seine Planungen für den Neubau mit einbezogen
- bei der bedarfsorientierten Sporthallenvergabe werden Frauensportgruppen und Männersportgruppen gleichermaßen berücksichtigt.
- In der Sportlerehrung sind Frauen und Männer unproportional vertreten:
2019: 125 männlich, 41 weiblich
2020: 34 männlich, 9 weiblich
2021: 17 männlich, 28 weiblich
- Sportförderzuschüsse wurden in der Vergangenheit zur Zielerreichung ausgezahlt:
2019: TKG Goslar für Sanierung der Hallenbeleuchtung, JSG Goslar für Trikot, TSV Immenrode für Jujutsu-Matten, Ruderer Vereinigung Nordharz für Dachsanierung
2020: Schützengesellschaft Oker für Umrüstung der Schießstände, KKS Wiedelah für die Errichtung einer Bogenschießanlage und Umrüstung der Luftdruckhalle auf elektronische Zielerfassung
2021: TSV Immenrode für Duschcontainer, JKCS Goslar für Modernisierung der Geräteausstattung, Ruderer Vereinigung Nordharz für Trinkwasseraufbereitungsanlage, MTV Goslar für Schießanlage; VFL Oker für den Bau einer automatischen Beregnungsanlage für die vereinseigenen Tennisplätze

Soziale Angelegenheiten

Maßnahmen:

- Ernennung eines neuen ehrenamtlichen Stadtbehindertenbeauftragten für die Zeit vom 01.07.2020 bis 31.10.2026. Die Arbeit des Stadtbehindertenbeauftragten erfolgt ausschließlich bedarfsorientiert.
- Planung und Durchführung der jährlich stattfindenden Lokalen Seniorenwoche 2019. Aufgrund der Corona Pandemie musste die Veranstaltung 2020 und 2021 ausfallen.
- Laufende Unterstützung der Seniorenvertretung der Stadt Goslar.
- Planung und Durchführung der jährlich stattfindenden Müllsammelaktion 2019. Aufgrund der Corona- Pandemie musste die Veranstaltung 2020 und 2021 ausfallen.

Auswirkungen:

- Durch die Mitsprachemöglichkeiten setzt sich der Stadtbehindertenbeauftragte aktiv für die Belange der Menschen mit Beeinträchtigungen in der Stadt ein. Er vertritt die besonderen Belange und Bedürfnisse dieses Personenkreises in den verschiedensten sozialen Arbeitskreisen und bei öffentlichen Baumaßnahmen im Stadtgebiet. Durch seine Arbeit sollen in der Öffentlichkeit die Aufmerksamkeit und das Verständnis für die Probleme dieses Personenkreises geweckt und bestehende Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen abgebaut werden. Aufgrund der Corona Pandemie war die Durchführung von geplanten Veranstaltungen des Behindertenbeauftragten leider nicht möglich.
- Die Lokale Seniorenwoche bieten den Frauen und Männern Aktivitäten zu interessanten und lehrreichen Themen, als Gegenwirkung zur steigenden Vereinsamung der älteren Menschen. Die Seniorinnen und Senioren haben die Veranstaltungen der diesjährigen „Lokalen Seniorenwoche 2022“ wieder sehr gut angenommen. Drei von vier Veranstaltungen waren ausverkauft. Bei einer Veranstaltung waren nur noch einige Restkarten verfügbar.

Anmerkung hierzu:

Die jährliche Eröffnungsveranstaltung der Lokalen Seniorenwoche ist das Karl-Wiehenkel Konzert mit der Verleihung des Karl-Wiehenkel-Preises an eine um die Altenhilfe verdiente Person oder Institution. Der Seniorenvertretung der Stadt Goslar obliegt gemäß § 2 Abs. 2 der „Satzung der Karl-Wiehenkel-Stiftung“ ein Vorschlagsrecht für die künftige Preisträgerin/ den künftigen Preisträger. Das Karl-Wiehenkel-Konzert 2020 und 2021 musste aufgrund der Corona Pandemie ausfallen. Die Karl-Wiehenkel-Preisverleihungen 2020 und 2021 fand aufgrund der Pandemie nur in einem kleinen Rahmen statt.

Zur Information:

Im Zeitraum ab 2002 bis 2022 wurde der Karl-Wiehenkel-Preis 21 Mal wie folgt vergeben: an einen Verein vertreten durch eine Frau, an zwei Ehepaare, an sechs Männer und an 12 Frauen.

- Mit der Unterstützung der Stadtverwaltung bekommt die Seniorenvertretung mehr Möglichkeiten für ihre Aktivitäten
- Einsetzen für die Belange der Seniorinnen und Senioren in der Stadt, Vertreten der Interessen dieses Personenkreises im Bauausschuss und im Ausschuss für Bildung, Familie und Soziales
- Schaffung eines geeigneten sozialen, baulichen und kulturellen Umfeldes
- Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls und Knüpfung von neuen sozialen Kontakten und Entgegenwirken der steigenden Vereinsamung der älteren Menschen. Aufgrund der Corona Pandemie war die Durchführung vieler Veranstaltungen leider nicht wie geplant möglich.
- Gemeinsame Müllsammelaktion sensibilisiert für eine saubere Umwelt und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl in der Bevölkerung. An der Müllsammelaktion nehmen in jedem Jahr über 1.600 Personen jeden Alters teil. Zu den Sammelnden gehören Kindergärten, Schulen, Vereine, Organisationen, Parteien, Mitglieder des Rates, Organisationseinheiten der Verwaltung, Einzelpersonen und Integrationsgruppen.

Integration

Maßnahmen:

- Organisation und Durchführung von Fahrradkursen für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Zusammenarbeit mit dem Verkehrswacht e.V. Goslar und der Freiwilligen Agentur. Teilnehmerzahl: 10 Frauen
- Durchführung von Tagesfahrten, Ausflügen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund mit weiblichen und männlichen Begleitpersonen in Kooperation mit Kirchengemeinden und Bildungsträgern
- Initiierung und Durchführung eines Integrationsprojektes „Interkultureller Treff“ mit einer weiblichen und einer männlichen Begleitperson mit Migrationshintergrund an den Tagesfahrten und Ausflügen haben 49 Personen teilgenommen. Beim Interkulturellen Treff waren 35 Teilnehmende anwesend.
- Unterstützung bzw. Durchführung von mehreren Begegnungscafés im Stadtgebiet: „Café international“ (je nach Treff und Veranstaltung von 10 bis zu 55 Teilnehmende), Begegnungscafé „Jürgenohl aktiv!“ (mit 12 Frauen), Netzwerk „Mensch
- Oker“ (je nach Veranstaltung von 7 bis zu 100 Teilnehmende), Arbeitsgemeinschaft „Engagement für Integration“ (22 Teilnehmende), Kulturwerkstatt Jürgenohl (10 Teilnehmende), Deutsch-Syrischer Treff (von 35 bis zu 40 Teilnehmende), Musikprojekt „Jam Session“ (12 Teilnehmende), Tanzprojekt „Goslarer Tanzcompany“ (8 Kinder), „Internationaler Kochkurs“ (15 Teilnehmerinnen)
- Organisation und Durchführung eines Gesundheitsprojektes „Bleib gesund!“ für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund (10 Teilnehmerinnen)

- Unterstützung eines Künstlers aus dem Irak bei einer Kunstaussstellung „Sonnenfäden im Dunkeln“ in Kooperation mit dem Landkreis Goslar
- Deutschkurse A1 und A2 im St. Jakobushaus in Kooperation mit der Freiwilligenagentur als Qualifizierungsmaßnahmen.

Auswirkungen:

- mehr Offenheit der Gesellschaft den Migrantinnen und Migranten gegenüber durch das Zeigen des Interesses an ihnen, ihrer Lebensgeschichte und Kultur
- Ermöglichung kultureller und sozialer Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am gesellschaftlichen Leben sowie Kommunikation zwischen Zugewanderten und Einheimischen
- Ermöglichung einer aktiven Mitgestaltung des Zusammenlebens beider Seiten
- durch Verkehrserziehung und Mobilität können Migrantinnen und Migranten, die Aufgaben des Alltags besser bewältigen
- die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, sich durch gemeinsame Aktivitäten schneller in die Gesellschaft zu integrieren, denn der Prozess der Integration besteht aus Annäherung, gegenseitiger Auseinandersetzung und Kommunikation, dem Finden von Gemeinsamkeiten und Unterschieden und der Übernahme gemeinschaftlicher Verantwortung auf beiden Seiten
- Sichtbarmachung der Kunst von Menschen mit Migrationshintergrund mit positiver Resonanz in der Öffentlichkeit
- durch die Kinderbetreuung wurde die hohe Teilnahmezahl von Frauen am Sprachkurs ermöglicht und die Qualifizierung bildungsferner Migrantinnen und Migranten und deren Heranführung an den Arbeitsmarkt.

Schulangelegenheiten

Maßnahmen:

- Einrichtung von Einsatzstellen zur Leistung des Bundesfreiwilligendienstes in den vier Grundschulen Goetheschule, Schillerschule, Jürgenohl und Oker zum 17.07.2017 vor dem Hintergrund des in diesen Grundschulen sehr hohen Anteils an Flüchtlingskindern und sonstigen Kindern mit ungenügenden Deutschkenntnissen
- Umsetzung inklusiver Maßnahmen in Schulen, wie z.B. die Errichtung einer Rollstuhlrampe, über die die Mensa der Grundschule Vienenburg erreichbar ist
- die Errichtung eines Außenaufzugs in der Grundschule Jürgenohl, wodurch nun eine (nahezu) ganzheitliche Barrierefreiheit erreicht werden konnte.
- die Anbringung von Schallschutzelementen in einem Klassenraum der Grundschule Hahndorf / Jerstedt – Schulstandort Hahndorf, Installation von Akustik

Auswirkungen:

- Entlastung der überwiegend weiblichen Lehrkräfte und pädagogischen Kräfte durch die vielseitige Unterstützung der Bundesfreiwilligendienstleistenden im Schulalltag
- Bedarfsgerechte Umsetzung von Inklusionsmaßnahmen zur Schaffung eines bestmöglichen Lernumfelds zur Beschulung von Schulkindern mit entsprechenden sonderpädagogischen Förderbedarfen in den Förderschwerpunkten „Hören“ oder „Körperliche und motorische Entwicklung“

Stadtjugendpflege

Geschlechtsspezifische Maßnahmen:

- Durchführung einer Mädchen AG im Jugendzentrum B6 – Schulhalbjahre 2019-2020
- Mädchentanz im Rahmen OT-Angebote (Jugendzentrum B6) – 2019-2021 und
- Mädchen-Fitness im Jugendzentrum Gleis95 – 2019-2020
- Ferienangebote für Mädchen/Jungen
- Coding- & YouTube-Gruppen

Auswirkungen:

- Das Ziel einer geschlechtsspezifischen Mädchen-AG war es, einen Schutzraum für die Interessen und Anliegen von Mädchen im Entwicklungsstadium der 1. – 4. Klassenstufe anzubieten. So konnten geschlechtsbezogene Interessen aufgegriffen und thematisiert werden. Die Mädchen-AG war stets gut besucht und wurde von den Teilnehmerinnen als positiv bewertet. Des Weiteren wurde in Form von Beteiligungen zu jedem Termin entschieden, welches Angebot in der darauffolgenden Woche stattfinden soll.
- Durch die Geschlossenheit der Gruppe konnten die Mädchen klassische Rollenbilder aufbrechen und sich dazu motivieren, klassische „Angebote für Jungs“ für sich einzufordern (z.B. gemeinsames Fußball-Spielen).

Zur Information:

Auch wenn Projekte im Rahmen der Jugendzentren offen für alle Geschlechter sind, werden gerade spezifische Projekte tendenziell eher von männlichen Teilnehmern erschlossen. Mit dem Mädchentanz-Projekt und Mädchen-Fitness wurden vom Team ein ganz bewusster Impuls für weibliche Besucherinnen außerhalb der Ferienzeiten geschaffen. Bei dem Angebot „Mädchentänzen im B6“ wurde auf die Struktur der „Offenen Tür“ zurückgegriffen. Parallel zur normalen Öffnung des Jugendzentrums wurde das Angebot in dem Multifunktionsraum durchgeführt. Ein geschlechtsspezifisches Mädchen-Fitness-Projekt wurde über mehrere Monate im Gleis95 probeweise etabliert. Nach anfänglich starker Resonanz über mehrere Wochen wurde das Projekt aufgrund von schwindenden Teilnehmerzahlen eingestellt.

Von allen Einrichtungen der Jugendarbeit werden zahlreiche geschlechtsspezifische Projekte für Mädchen in den Ferienpässen aufgenommen. Diese sind zwar offen ausgeschrieben, werden in der Erfahrung aber meist geschlechtsspezifisch besucht. Hierunter fallen: Beauty- und Wellnessangebote, Tanzangebote, rein sportlich geprägte Angebote und Freizeiten. Dies bietet jedoch ebenfalls oft die Möglichkeit geschlechtsspezifische Themen aufzugreifen, zu bearbeiten und zu reflektieren. Wie bereits erwartet, werden einzelne Projekte trotz offener Ausschreibung tendenziell mehr von Mädchen oder Jungen wahrgenommen. Die Offenheit der Angebote schafft dabei jedoch immer die Möglichkeit für einzelne Teilnehmer*innen klassische Rollenbilder zu überspringen. Dieses wird von der pädagogischen Anleitung bewusst wertgeschätzt. Gleichsam bieten Angebote mit einer geschlechtsspezifischen Teilnahmegruppe die Möglichkeit, auch hier geschlechtsspezifisch arbeiten zu können, ohne diesen Aspekt in den Vordergrund zu stellen.

Die digital-technischen Projekte sind keine geschlechtsspezifischen Projekte von der Konzeption her. Jedoch zeigte sich eine verstärkte Attraktivität für Jungen auch in den Jahren 2019-2021. Auch wenn die Coding-Gruppen „Coding4Goslar“ und „Coding4Kids“ mit einer gemischtgeschlechtlichen Besuchergruppe starteten, wandelte sich diese in den Jahren 2019 bis 2021 in eine rein männliche Besuchergruppe. Durch Schnupperangebote in den Ferien besuchen Mädchen oft aus Interesse die Gruppen für eine kurze Zeit, jedoch konnte eine langfristige Bindung in diesem Zeitraum nicht erreicht werden.

Gemischtgeschlechtliche Maßnahmen:

- Ferienpass 2019-2021
- Jugendbegegnungen 2019
- Einrichtungen der Jugendarbeit sowie deren offene Angebote
- Partizipative Projekte der Jugendpflege

Auswirkungen:

- Der Ferienpass bietet in den Oster-, Sommer- und Herbstferien spezifische und unspezifische Projekte im Bereich der Ansprache von Geschlechtern. Grundsätzlich zielt die

Ausgestaltung der angebotenen Projekte auf die Einbindung von allen Interessenslagen (auch außer- oder oberhalb von geschlechtsbezogenen Interessen) ab. Projekte werden daher bewusst getrennt- oder gemischtgeschlechtlich etabliert und beworben. Angebote im Ferienpass werden gemischtgeschlechtlich wahrgenommen. So bilden die allgemeinen Anmeldezahlen in den Jahren 2019 (48,4% weiblich, 51,6% männlich), 2020 (45,2% weiblich, 54,8% männlich) sowie 2021 (56,4% weiblich, 43,6% männlich) ein ausgeglichenes Bild ab.

- Internationale Erfahrungsräume in der Jugendarbeit werden grundsätzlich geschlechterneutral ausgestaltet und geplant. Die Programmpunkte werden partizipativ mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen entwickelt. Die beiden Jugendbegegnungen in 2019 wurden tendenziell eher von weiblichen Teilnehmerinnen wahrgenommen. So ergaben sich für die Maßnahmen: Windsor-Maidenhead (in Goslar): 5 weibliche Gastgeberinnen und 2 männliche Gastgeber, sowie 7 weibliche Besucherinnen und 3 männliche Besucher, und für Ra'anana (in Israel): 8 weibliche Besucherinnen und 5 männliche Besucher sowie 8 weibliche Gastgeberinnen und 5 männliche Gastgeber.
- Alle Angebote der städtischen Jugendzentren (Vienenburg, Gleis95, B6) stehen für alle Geschlechter offen. Sie sind migrationsfreundlich und inklusiv. Bei der Auswahl von Angeboten, z.B. Food-n-Fun, Holzwerkstatt, Tanzgruppen, Coding, YouTube, AGs und Mittagsbetreuungen werden stets beide Geschlechter gleichberechtigt berücksichtigt. Viele der wöchentlichen und spezifischen Angebote werden oft geschlechterspezifisch wahrgenommen, bieten jedoch in der Offenheit der Jugendzentren erstmalig die Möglichkeit klassische Rollenbilder zu reflektieren und zu überspringen. Aufgrund von natürlichen Gruppenbildungen (Jugendliche besuchen die Jugendzentren oft nicht allein, sondern als Gruppe) finden sich zeitweise Überhänge in höheren Besucherzahlen durch Mädchen oder Jungen. Diese sind jedoch temporär und wechseln oft in kürzeren Zeiträumen oder in Zeiträumen innerhalb des Wochenprogramms.
- Die Einrichtungen der Jugendarbeit sind mit (eher) geschlechtsspezifischen Angeboten (DFB-Minispielplatz, Skatepark, Bastelraum, Coding-Gruppe, Gaming-Corner, Werkstatt, Snoozle-Raum, etc.), welche jedoch allen Gruppen offenstehen, ausgestattet.
- Gemischtgeschlechtliche Teams in den Einrichtungen der Jugendarbeit sorgen für geschlechtsspezifische und niedrigschwellige Beratungsmöglichkeiten, welche von Jugendlichen im Rahmen der alltäglichen Arbeit wahrgenommen werden können.

Die Jugendpflege beteiligt Kinder und Jugendliche in der Planung und Ausgestaltung von Ideen und Lebensräumen, unter Berücksichtigung derer Interessen und Lebenswelt. Diese Projekte werden daher stets offen und übergreifend konzipiert und realisiert. In Gestaltungsprojekten, wie z.B. bei der Spielplatzplanung, oder Projekten politischer Bildung, wie z.B. bei den U18 Wahlen, wurden Teilnehmerinnen und Teilnehmer gleichermaßen erreicht und eingebunden.

Grundlagen pädagogischer Arbeit im Kontext der Jugendarbeit

§11 SGB VIII regelt die pädagogische Aufgabenstellung von Jugendarbeit in öffentlicher und freier Trägerschaft. Dabei stellen die Freiwilligkeit und offene Erreichbarkeit von Angeboten das Herzstück aller pädagogischen Bemühungen dar. Aufgabenstellung ist es, Jugendlichen eine selbstgewählte und selbstbestimmte Entwicklung im außerschulischen Kontext zu ermöglichen. Dabei kommen gerade in der Lebensphase der Jugend geschlechtsspezifische Themen zum Tragen. Die Angebote der Jugendarbeit greifen hier also per se Gleichstellungsthemen wie z.B. männliche, weibliche und diverse Rollenbilder auf. Sie begleiten Jugendliche an einer relevanten Stelle ihrer Entwicklung und sind ein Vorbild, bilden den Ort und/oder setzen

Impuls für Reflektion und ermöglichen es, bestehende Rollenbilder zu hinterfragen. In der alltäglichen Arbeit werden jegliche Arten von klischeehaften Rollenbildern durch: Beobachtung des Verhaltens von Mädchen und Jungen, Eingreifen und Gespräche seitens des Personals sowie Reflektion der Situationen aufgegriffen und bewusst gemacht. Dies dient dem Abbau von Diskriminierung und Benachteiligung. Dabei stellen diese Methoden nur einige der Instrumente neben den oben genannten Maßnahmen dar, um ein hohes Maß an Diversität pädagogisch zu befördern.

3.5. Kultur und Freizeit

Kulturbereich

Goslar zeichnet sich durch ein besonders blühendes Kulturleben aus. In Goslar finden sich eine Vielzahl von übergreifenden Projekten, die lebendige Kultur an historischen Stätten präsentieren. Dies schafft Spannung, Bewegung und Innovation: Die Attraktivität und Vermarktungsfähigkeit der Stadt wird dadurch sehr gesteigert.

2021 wurde der Kulturentwicklungsplan nochmals analysiert und auf den neuesten Stand gebracht. Dieser gilt als Richtschnur für die systematische Arbeit in der Goslarer Kulturpolitik der nächsten Jahre. Darüber hinaus hat die Stadt Goslar ein konkretes Leitbild für die Kultur in Goslar. Hieraus ergeben sich Projekte, die entsprechend umgesetzt werden.

Seit dem Herbst 2020 gehört nach zwölfjähriger Abstinenz wieder ein eigenständiger Fachbereich „Kultur“ zur Struktur der Stadtverwaltung. Er gliedert sich in die Fachdienste Kulturverwaltung, Organisation und Veranstaltungen, Kultureinrichtungen und wissenschaftliche Dienste. An der Spitze steht eine weibliche Fachbereichsleitung. Zu den Aufgaben des Fachbereiches gehört die gesamte Nutzungsbetreibung von Kultureinrichtungen: Kaiserpfalz, Kulturmarktplatz (KUMA) mit Museum, Stadtarchiv und Stadtbibliothek sowie das Große Heilige Kreuz und das St. Annenhaus. Darüber hinaus ist der Fachbereich zuständig für die Erarbeitung und Durchführung von Rahmenprogrammen für Preisverleihungen (u.a. Kaiserring, Paul-Lincke-Ring). Das Kulturmarketing und die Organisation von eigenen kulturellen Veranstaltungen kommen schließlich noch hinzu. Für die Kulturvereine bietet es regelmäßig ein Forum zum Gedankenaustausch und zur Umsetzung kultureller Vorhaben in unterschiedlichen Formaten an, die stets außerordentlich gut besucht werden. Weiterhin organisiert der Fachbereich verantwortlich den jährlich stattfindenden Deutschen Verkehrsgerichtstag.

Bei Erfüllung der Fach- und Führungsaufgaben des Fachbereiches werden Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und Diversity berücksichtigt.

Geschlechtergerechte Maßnahmen:

- Thematische Führung für Begleitpersonen auf dem Verkehrsgerichtstag
- Beachtung einer ausgewogenen Teilnahme von Frauen und Männern bei Einladungen zu städtischen Veranstaltungen mit dem Ziel, die Unterrepräsentanz der Geschlechter in den offiziellen städtischen Veranstaltungen (Kaiserringverleihung, Paul-Lincke-Ring-Verleihung) abzubauen
- Achten auf eine möglichst ausgewogene Einladung von Fachpersonen als Dozentinnen und Dozenten zum Runden Tisch Kultur, wobei die Dozentinnen in der Überzahl sind
- Einsetzen für die Geschlechtergerechtigkeit bei der Wahl von Preisträgerinnen und Preisträgern
- Ausbau des Bestands an geschlechtssensiblen Büchern durch die Stadtbibliothek

Auswirkungen:

- Nachfrageorientierte Angebote für die Gäste (= überwiegend weibliche Begleitpersonen) am Verkehrsgerichtstag schaffen Einblicke in die Stadtgeschichte aus Sicht der Frauen mit positiver Resonanz von den Teilnehmenden
- Die Präsenz von Frauen und Männern unter den Eingeladenen ist als ausgewogen zu bezeichnen
- Durch die Sensibilisierung bezüglich der Unterrepräsentanz der weiblichen Ausgezeichneten ist die Zahl der Frauen leicht gestiegen. Zur Parität der Preisträgerinnen und Preisträger ist noch viel Luft nach oben
- Durch den Erwerb geschlechtssensibler Kinderbücher wird der Nachfrage von Eltern bzw. Vorlesenden entsprochen. Darüber hinaus führt dies– insbesondere bei jungen Menschen – zum Abbau von Benachteiligungen und stereotypen Rollenbildern.

Diversity Management:

- Barrierefreier Umbau und Betrieb des Kulturmarktplatzes
- Schaffung von Räumlichkeiten im Kulturmarktplatz, die den Bürgerinnen und Bürgern, Vereinen und Verbänden oder sonstigen Gruppierungen und Initiativen zur Durchführung von unterschiedlichen Veranstaltungen und Projekten zur Verfügung gestellt werden können
- Coworking space im Kulturmarktplatz
- Angebot von Führungen für Familien mit Kindern und Jugendlichen in der Kaiserpfalz
regelmäßige Veranstaltung „Makerspace – vom Buch zum Computerspiel“ der Stadtbibliothek
- „Mit Worten wachsen“ – Leseförderung der Stadtbibliothek
- regelmäßiges Treffen „Runder Tisch Kultur“ zum Austausch aller Kulturakteurinnen – und akteure in Goslar
- Qualifizierungsangebot 2021 für Kulturschaffende im Bereich Social Media

Auswirkungen:

- der Kulturmarktplatz ist ein integrativer Ort, an dessen Einrichtungen und Veranstaltungen alle gesellschaftlichen Gruppen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, sozialer Situation etc. gleichermaßen partizipieren.
- Des Weiteren wurden Angebote geschaffen, die gleichfalls alle Personen ansprechen
- Zugang zur Nutzung der öffentlichen Räumlichkeiten von verschiedenen Bevölkerungsgruppen führt zur Ermöglichung von gesellschaftlicher Integration und sozialer Teilhabe, Ermöglichung von Begegnungen von Menschen in ihrer Vielfalt; Unterstützung des bürgerlichen Engagements
- nach Inbetriebnahme des Kulturmarktplatzes bietet der dortige Coworking space Nutzenden (Freiberuflichen, Studierenden und Selbstständigen) u.a. die Möglichkeit, leicht zugängliche Arbeitsplätze außerhalb des gewohnten Arbeitsumfeldes zu nutzen, was die Flexibilität der Arbeitsbedingungen fördert
- die von Kindern und Jugendlichen sowie deren Eltern in Anspruch genommenen Angebote in der Kaiserpfalz erwecken das Interesse bei dieser jungen Zielgruppe für europäische Geschichte und Kulturgut und gewähren einen Zugang zu Information und Bildung
- „Makerspace – vom Buch zum Computerspiel“ als ein niedrighwelliges Angebot an technischen Bauelementen bietet für alle Teilnehmenden einen ersten Einstieg in die digitale Welt an und ist der Schlüssel für die gesellschaftliche Teilhabe
- „Mit Worten wachsen“ bezweckt die Stadtbibliothek, Kompetenzen zu stärken und freien sowie leichten Zugang zu Information und Wissen zu gewährleisten. Das Lernen findet in einer Umgebung statt, die nicht mit dem Lernen assoziiert wird. In spielerischer Form wird die Schlüsselkompetenz Lesen vermittelt
- Durch den runden Tisch Kultur entsteht ein Netzwerk der Kulturschaffenden und ihre Sichtbarkeit steigert

- Social Media – Qualifizierungsmaßnahme unterstützte den Zugang von Interessierten den Zugang zur neuen Medien- und Kommunikationswelt.

Planung weiterer Maßnahmen:

- Einführung eines Audioguides für Kinder und Jugendliche in der Kaiserpfalz mit dem Ziel, das Interesse bei dieser Zielgruppe für europäische Geschichte und Kulturgut zu erwecken

Bäderbetriebe

Für die Erholung und den Badespaß der Bevölkerung betreibt die Stadt Goslar zwei Bäderbetriebe: das Schwimmbad Aquantic in Goslar und das Freibad in Vienenburg. Beide Schwimmbäder sind barrierefrei und verfügen über Behindertenumkleidebereiche, Sammelumkleidekabinen mit Babywickeltischen, Kinderwagen- und Buggy-schränke. Die städtischen Schwimmbäder werden gern von der Bevölkerung in ihrer Freizeit benutzt. Die Badebetriebe sind kundenorientiert ausgelegt, um allen Nutzerinnen und Nutzern gerecht zu werden.

Während der Corona-Pandemie mussten die Badebetriebe geschlossen werden. Die darauffolgende Nutzung erfolgte unter der Beachtung der pandemiebedingten Vorkehrungsmaßnahmen.

Maßnahmen:

- Kundenorientierte Öffnungszeiten: Das Schwimmbad Aquantic ist 364 Tage im Jahr geöffnet. Die Öffnungszeiten lauten wie folgt: Montag bis Freitag von 6 bis 20 Uhr, an Samstagen und Sonntagen von 8 bis 19 Uhr und an Feiertagen von 8 bis 18 Uhr.
- Öffentlichkeitsarbeit erfolgt hauptsächlich über Soziale Medien wie Facebook, Instagram und auf der Internetseite.
- Schwimmkurse für Kinder in Kooperation mit städtischen und kirchlichen Kindergärten sowie Vereinen und der Bürgerstiftung Goslar
- Aquagymnastik für Schwangere
- Freitags-Babyschwimmen und Aqua-kids mit Müttern und Vätern
- Verschiedene Kurse für Interessengruppen (Schwimmen, Tauchen, Rettungskurse, Aquafitness, Schwimmkurse für Anfängerinnen und Anfänger)
- Schulung des Aufsichtspersonals 2019 über konsequente Reaktion und Prävention sexueller Belästigung im Schwimmbad

Auswirkung:

- Die kundenorientierten Zeiten haben eine positive Auswirkung auf Nutzende: vormittags nutzen das Schwimmbad ältere Menschen sowie nichtberufstätige Frauen und Männer (50/50%). Nachmittags wird es von Kindern und Jugendlichen genutzt sowie abends von Berufstätigen. Die Schwimmzeiten für Schulen werden vorab nach dem Stundenplan abgesprochen und dementsprechend angepasst. Für Vereine werden in den Abendstunden extra bis zu vier Bahnen abgetrennt.
- Kinder lernen für ihre Sicherheit schon früh schwimmen. Das Angebot macht es möglich, dass bereits alle Kindergartenkindern schwimmen lernen können.
- Vielfältige und positive Wirkung für die Gesundheit und das Wohlbefinden Schwangerer.
- Vielseitige Förderung der Entwicklung bei Babys und Kleinkindern sowie Bindung zu den Eltern. Die Kurse finden freitags statt, da die Väter sich an diesem Tag leichter einbringen können. Daher ist eine zunehmende Teilnahme von Vätern zu verzeichnen.
- Die kundenorientierten Kursprogramme werden von unterschiedlichen Gruppen gern angenommen, wenn sie ihren Interessen entsprechen. Z. B. werden Tauchkurse zu 60 % von Männern und zu 40 % von Frauen angenommen. Bei Aquafitness sind es 70 % Frauen und 30 % Männer. Hierbei ist eine Tendenz zum Ausgleich zu verzeichnen. An

den Anfängerschwimmkursen nehmen Kinder und junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund teil. Die Gruppen sind gemischt, wobei mehr Mädchen als Jungen vertreten sind. Erfreulicherweise besteht immer noch großes Interesse an Schwimmkursen bei jungen Migrantinnen und Migranten.

- Das Aufsichtspersonal der Schwimmbäder wurde zum Thema „Sexuelle Belästigung“ intensiv geschult und legt darauf ein besonderes Augenmerk. Im Berichtszeitraum gab es keine Fälle sexueller Belästigung.

Grünflächen

Die Umgestaltung von wohnortnahen Grünflächen erfolgt unter dem Aspekt der Begehrbarkeit und der Aufenthaltsqualität. Verschiedene kleine grüne Bereiche werden z.B. durch Sitzgelegenheiten aufgewertet, um auch Personen mit einem geringeren Bewegungsradius Aufenthaltsflächen in unmittelbarer Nähe zu bieten.

3.6 Goslar als Wirtschaftsstandort

Wirtschaftsförderung

Die günstige geographische Lage, die vielfältigen infrastrukturellen Einrichtungen, ein gutes Bildungsangebot und die Nähe zu Forschungsanstalten machen Goslar, vor allem für mittelständische Unternehmen, zum attraktiven Standort. Das Industrie- und Gewerbegebiet Baßgeige sowie andere Gewerbeflächen machen Goslar interessant für die Wirtschaft. Zu den Zielen der Wirtschaftsförderung zählen der Erhalt und die Verbesserung der Wirtschaftsstruktur sowie die Existenzsicherung der Unternehmerinnen und Unternehmer. Derzeit sind rund 4.400 Unternehmen im Stadtgebiet angesiedelt.

Maßnahme:

- Fachliche Unterstützung der Investorinnen und Investoren durch das Team „Wirtschaftsförderung und strategische Entwicklung“ mit Betreuungs- und Beratungsangeboten für ortansässige Unternehmen
- Akquise von Neuansiedlungen im Stadtgebiet
- Schaffung einer Stelle „Leerstandsmanagement“, die zur Erhöhung der Attraktivität der Innenstadt beitragen und den Leerständen entgegenwirken soll
- Schaffung einer Stelle „Innenstadtmanagement“ mit dem Ziel, gemeinsam mit allen Agierenden durch unterschiedlichste Maßnahmen die Lebendigkeit der Goslarer Innenstadt zu erhalten und diese als Wirtschaftsstandort sowie als Freizeit-, Kultur-, Erlebnis- und Begegnungsraum weiterzuentwickeln

Auswirkung:

- Es gibt eine indirekte Auswirkung auf die Chancengleichheit der Geschlechter unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming bei der Gewinnung von Investorinnen und Investoren und die Koordinierung von stadtentwicklungsrelevanten Projekten, wie z. B. der Entwicklung der Konversionsfläche Fliegerhorst. Dort entstand ein neues Stadtgebiet mit Nahversorgung und Kindertagesstätte, das zur Steigerung der Lebensqualität der Bevölkerung sowie zur Verbesserung des Betreuungsangebots für Kinder führte. Letzteres wirkt sich wiederum vor allem auf die Lebensqualität der Frauen positiv aus.

Leerstandsmanagement

In der Umsetzung des Leerstandsmanagements werden Eigentümerinnen und Eigentümer sowie Interessierten für Immobilien- und Gewerbeflächen gleichermaßen unterstützt. Das Leerstandsmanagement ist lediglich für die Kontaktherstellung zwischen Anbietenden und Nachfragenden zuständig. Über die finale Vergabe von leerstehenden Immobilien oder Flächen entscheidet immer der Eigentümer bzw. die Eigentümerin.

Innenstadtmanagement

Das Innenstadtmanagement ist für die Koordinierung aller Maßnahmen zur Sicherung und Förderung des Standortes Innenstadt zuständig. Ziel ist es, gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren gleichermaßen durch unterschiedlichste Maßnahmen die Lebendigkeit der Goslarer Innenstadt zu erhalten und unser Zentrum als Wirtschaftsstandort sowie als Freizeit-, Kultur-, Erlebnis- und Begegnungsraum weiterzuentwickeln. Wie alle Innenstädte wird auch die Goslarer Innenstadt durch Strukturwandel - insbesondere im Einzelhandel - geprägt. Die COVID 19-Pandemie hat Entwicklungen, wie die zunehmende Digitalisierung und die gegenseitige Abhängigkeit von Tourismus, Einzelhandel, Gastronomie und Veranstaltungen, offenkundig gemacht.

Ein wichtiger Baustein ist die Akquise von Fördermitteln für die Goslarer Innenstadt sowie die Gestaltung des öffentlichen Raums, insbesondere durch Projekte zur Aufwertung von Verteilerkästen sowie durch neue und zusätzliche Müllbehälter, Möblierung und Blumen. Zudem steht der regelmäßige Austausch mit den Innenstadtakteurinnen und -akteuren im Fokus, um bei Problemen zu helfen und gemeinsame Projektideen aufzugreifen und zu realisieren. Das Innenstadtmanagement versteht sich als zentraler Ansprechpartner bei Innenstadtangelegenheiten und steht im engen Austausch mit der Verwaltung, dem Stadtmarketing, dem Einzelhandel sowie der Gastronomie.

3.7 Öffentliche Sicherheit und Ordnung

Die Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung gehört zu den wichtigsten kommunalen Aufgaben. 2020 haben die Stadtverwaltung und die Polizeiinspektion Goslar eine Sicherheitspartnerschaft über die Zusammenarbeit beschlossen. Der zufolge arbeiten die Stadt Goslar und die Polizei Goslar verstärkt gemeinsam, um die Einhaltung der gesetzlichen Regeln und Normen für das örtliche Zusammenleben zu gewährleisten. Der Erhalt und die Steigerung des objektiven und subjektiven Sicherheitsgefühls ist ein elementarer Bestandteil einer positiven Wohn- und Lebensqualität für die Einwohnerschaft und Gäste der Stadt Goslar.

Maßnahmen:

Sicherheit und subjektives Sicherheitsempfinden

- Erhöhung der Präsenzzeiten der Ordnungsbehörde und der Polizei im Stadtgebiet, insbesondere an Szenetreffpunkten
- Entscheidung über die Verlagerung der Drogenberatungsstelle / Substitutionspraxis aus der Innenstadt an einen Ort abseits des Publikumsverkehrs
- Sanierung und Modernisierung der Straßenbeleuchtung
- Verbesserung der Beleuchtung der Bahnunterführung
- Transparente Wartehäuschen an Bushaltestellen
- Beseitigung von „Schmuddecken“ und Angsträumen bei planerischer Neugestaltung des Stadtparks Oker.

Auswirkungen:

- Die erfolgten Maßnahmen führen zur Stärkung des allgemeinen Sicherheitsempfindens und erhöhen den ordnungsbehördlichen Kontrolldruck
- Die Verlagerung der DROBS in die Hildesheimer Straße erfolgte im September 2022
- Die Verbesserung der Beleuchtung durch moderne Leuchtmittel wurde weiterverfolgt. Im Berichtszeitraum wurden zwei bewegungsabhängige Steuerungen eingebaut. Aufgrund des hohen Unterhaltungsaufwands soll dieses Verfahren nur in Ausnahmefällen eingesetzt werden. Ziel bleibt die Einzelsteuerung jeder Leuchte um eine Anpassung der Leuchtstärke an das Sicherheitsempfinden zu ermöglichen. Dies soll bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Leichtverschmutzung erfolgen.
- Erhöhung der sozialen Kontrolle

Freiwillige Feuerwehr

Zur wichtigsten Pflichtaufgabe der Stadt Goslar gehört eine einsatzbereite Feuerwehr aufzustellen und zu unterhalten. In der Feuerwehr Goslar sind 517 aktive Mitglieder (Stand: 2021). Erfreulicherweise sind unter diesen Feuerwehrleuten 49 Frauen zu verzeichnen. Ziel ist es, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Zahl der weiblichen Feuerwehrkameradinnen ist im Zeitraum 2019-2021 konstant geblieben, eine Steigerung konnte vermutlich Corona bedingt nicht erreicht werden. Eine positive Entwicklung ist in den Jugendabteilungen zu sehen: von insgesamt 132 Jugendlichen sind 86 männlich und 46 weiblich. In den Kinderabteilungen sind 10 Jungen und 8 Mädchen.

Die personellen Veränderungen in der Mannschaft der Feuerwehr verlangten dementsprechend die getrennten Sanitärbereiche in den Feuerwehrhäusern.

Maßnahmen:

- Schaffung getrennter Sanitärbereiche in Feuerwehrhäusern.

Auswirkungen:

- Bei Um-/Neubau von Feuerwehrhäusern wurde die Geschlechtertrennung im Hinblick auf die Sanitärbereiche umgesetzt.

Sexismus / Diskriminierung in Werbung

Hierzu ist zu erläutern, dass im Berichtszeitraum weder sexistische noch diskriminierende Werbung im öffentlichen Raum vorgefallen ist, da bei Vergabe der Werbeflächen darauf geachtet wird.

Wohnungslosigkeit

Anfang der neunziger Jahre hat die Stadtverwaltung die Obdachlosenunterbringung in Goslar selbstkritisch analysiert. Hieraus entwickelten sich die Überlegungen zur Umwandlung der Obdachlosenunterkünfte in Mietwohnungen. Hierzu wurde ein regionales Netzwerk für Problemgruppen mit den Schwerpunkten Informations-, Koordinations- und Planungsaufgaben aufgebaut.

Zu diesem Zeitpunkt waren durchschnittlich 100 bis 125 Personen in den Unterkünften am Müllerkamp und im Bauernholz untergebracht. In der Bewohnerstruktur zeigte sich eine deutliche Ausprägung von sogenannten Dauerverweilern, die auf den ersten Blick die bekannten Problemlagen einer verfestigten Armutsklientel mit Suchterfahrungen und deren Sekundärer-scheinungen zeigten.

Die Stadtverwaltung hat deshalb mit der Diakonischen Gesellschaft Wohnen und Beraten (Tagesaufenthalt „Zille“, Ambulante Hilfe) die Zusammenarbeit bei neuen Wohnungsnotfällen durch präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Wohnungslosigkeit vertraglich vereinbart. Eine solche präventive, soziale Arbeit am Einzelfall trägt in seinem Ergebnis dazu bei, dass verhinderte Wohnungslosigkeit, für die Betroffenen menschenwürdiger ist, als die Unterbringung in einer Obdachlosenunterkunft. Das zielgerichtete und effektive Gesamthilfesystem zur Vermeidung von Obdachlosigkeit wurde weiter ausgebaut.

Die Diakonische Gesellschaft „Wohnen und Beraten“ hat sich verpflichtet, sowohl Notunterbringung und qualifizierte (Rück-)Vermittlung in Normalwohnraum zu regeln. Hilfeangebote (Beratungs- und Betreuungshilfen), Not- bzw. Obdachlosenunterbringung sind unmittelbar miteinander verbunden. Das Hilfefkonzept soll nach Möglichkeit Wohnraumverlust vermeiden.

Nach Angaben der Ambulanten Hilfe Goslar wurden im Berichtszeitraum 2019-2021 insgesamt 164 Personen vom drohenden Wohnraumverlust betroffen:

2019: Einzelpersonenhaushalt – 50, davon sind 38 männlich und 12 weiblich,
Mehrpersonenhaushalt - 1, davon sind 10 Kinder,
Gesamt – 61 Personen.

2020: Einzelpersonenhaushalt – 40, davon sind 27 männlich und 13 weiblich,
Mehrpersonenhaushalt - 3, davon sind 10 Kinder,
Gesamt – 53 Personen.

2021: Einzelpersonenhaushalt – 38, davon sind 29 männlich und 9 weiblich,
Mehrpersonenhaushalt - 7, davon sind 5 Kinder,
Gesamt – 50 Personen.

Als Ursachen für den drohenden Wohnraumverlust gelten meistens Mietschulden oder mietwidriges Verhalten. Durch die präventiven Hilfemaßnahmen konnte die Wohnungslosigkeit in allen Fällen vermieden werden.

Anzumerken ist hierbei, dass der Umgang mit Randgruppen durch die Stadt Goslar auch auf bundesweites positives Interesse (Bundesarbeitsgemeinschaft der Wohnungslosenhilfe) gestoßen ist.

3.8 Mobilität und Barrierefreiheit

ÖPNV

Die Stadt Goslar ist zuständig für den öffentlichen Personennahverkehr. Mit 18 modernen, umweltfreundlichen Niederflurbussen, von denen 17 Busse eine klappbare Rampe haben, befördert die Stadtbus Goslar GmbH auf 7 Linien ca. 6.000 Fahrgäste täglich. Die Länge des gesamten Liniennetzes misst 187 km und schließt bis auf Hahnenklee und Jerstedt sämtliche Stadtteile der Stadt Goslar ein.

Dabei ist festzustellen, dass Frauen und Männer, junge und ältere Menschen aufgrund unterschiedlicher Lebenslagen unterschiedliche Ansprüche an den öffentlichen Personennahverkehr haben: Frauen sind öfter mobilitätsbehindert als Männer. Sie nehmen weiterhin den größten Anteil der Elternzeit in Anspruch, daher sind sie häufiger mit kleinen Kindern in Kinderwagen, in Begleitung kleiner Kinder oder mit dem Fahrrad unterwegs. Ältere Frauen und Menschen mit Einschränkungen nutzen häufiger den ÖPNV oder das Fahrrad.

Öffentliche Flächen, Straßen und Einrichtungen

Die Fachdienste Stadtplanung und Tiefbau berücksichtigen diese unterschiedlichen Belange in ihren Fachaufgaben bei der Planung der neuen Stadtgebiete und beim Um-/ Bau von Straßen, Plätzen und Radwegen. Das Goslarer Gebäudemanagement (GGM) setzt beim Umbau der öffentlichen Gebäude die Maßnahmen zur Barrierefreiheit kontinuierlich um.

Maßnahmen

- Bau von breiteren neuen Verkehrsanlagen zur Verbesserung von Begegnungsmöglichkeiten
- Absenkung von Bordsteinen, Verengung der Fahrbahn für den besseren Schutz der Radwege
- Verstärkte Barrierefreiheit beim Umbau von 24 Bushaltestellen und Straßen, Leit- und Orientierungssysteme für Menschen mit Geh- und Sehbehinderungen
- Realisierung der Barrierefreiheit bei folgenden Projekten: Umbau des historischen Rathauses zum Welterbe-Infozentrum, Umbau der ehemaligen Pestalozzischule zum Kulturmarktplatz, Neubau der Kita Georgenberg und Anbau der Kita in Jerstedt

Auswirkung

- Verstärkte Berücksichtigung von Verkehrsbedürfnissen außerhalb des motorisierten Individualverkehrs und des Ausgleichs der Interessenlagen aller Nutzenden
- Verbesserung des Radwegenetzes
- Barrierefreier Zugang zu den öffentlichen Einrichtungen
- Steigerung der geschlechterbewussten Gestaltung des Lebensraums und der räumlichen Qualitäten im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit

Planung weiterer Maßnahmen

- Planung der Barrierefreiheit in folgenden baulichen Projekten: Anbau Kita Ohlhof, Funktionsgebäude Osterfeld, Sanierung Sporthalle Zehntstraße, Kultur- und Bildungszentrum Jürgenohl, Planung Mehrzweckhalle Hahndorf, Planung der Sanierung Mehrzweckhalle Oker mit Anbau und barrierearme Umgestaltung des Stadtparks Oker.
-

Hinweis:

Bei der Konzeptionierung, Planung, Durchführung und Evaluation aller Maßnahmen innerhalb des Planungsprozesses fühlt sich das GGM verpflichtet, Barrierefreiheit und damit der Gleichstellung aller Menschen, unabhängig von ihren Fähigkeiten innerhalb des Planungsprozess, als eine der Kernprämissen bei allen Planungen vorzugeben sowie den Lebensraum für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv zu gestalten.

Diversity Management

- Planung und Koordination durch Fachdienst Stadtplanung und Stadtentwicklung eines Urban-Gardening-Projektes als Maßnahme zur Schaffung einer geschlechterunabhängigen Begegnungsfläche für Jung und Alt
- Begleitung der Planung eines „Jugendplatzes“ („Mehrgenerationenplatz“), der – zwischen einer Grundschule und einer Senioren- und Seniorinnenresidenz gelegen – ebenfalls als Aktiv- und Begegnungsfläche für Bürgerinnen und Bürger aller Altersgruppen dienen soll
- Schaffung der planungsrechtlichen Voraussetzungen durch die Bauleitplanung für ein Kultur- und Bildungszentrum in Jürgenohl. Das Stadtteilzentrum soll auf der Freifläche neben der Grundschule Jürgenohl entstehen. Als Begegnungsstätte für alle Altersgruppen und Geschlechter soll es durch diverse Freizeit-, Kultur- und Bildungsangebote einen soziokulturellen Austausch fördern.

4. Maßnahmen der Gleichstellungsstelle 2019-2021

Die Gleichstellungsbeauftragte hat dem gesetzlichen Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt haben.

Verwaltungsinterne Arbeit, unterstützende Maßnahmen und Kooperationen

Im Berichtszeitraum 2019-2021 lagen die Schwerpunkte der Arbeit überwiegend in der Beteiligung und in der Mitwirkung bei folgenden verwaltungsinternen Aufgaben und Maßnahmen:

- Überprüfung der Ratsvorlagen nach geschlechterrelevanten Aspekten
- Teilnahme an Gremien- und Ratssitzungen
- Federführende Mitarbeit bei der Erstellung des Gleichstellungsberichtes der Stadtverwaltung für den Berichtszeitraum 2015-2018; Die Erstellung des Berichtes erfolgte im Jahr 2019
- Organisation und Koordination des Zukunftstages (Girl's Day / Boy's Day) innerhalb der Stadtverwaltung im Jahr 2019. In den folgenden Jahren 2020 und 2021 musste die Durchführung des Zukunftstages aufgrund der Pandemie leider abgesagt werden.
- Erarbeitung des Leitfadens „Faire Sprache – geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ und interne Veröffentlichung im November 2020
- Organisation und Durchführung einer Online-Schulung „Frauen und Männer an Bord – Gleichstellung als Führungsaufgabe erfolgreich umsetzen“ für Führungskräfte im Dezember 2021
- Überarbeitung des Konzeptes „Gleichstellungsbeauftragte: Warum gibt es sie? Was macht sie?“ und dessen Durchführung in den Kick-off-Wochen 2020 und 2021 für Auszubildende
- Veröffentlichung des Internetauftritts der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Goslar (Rubrik „Gleichstellung“) im Jahr 2021
- Entgegennahme von Anregungen, Beschwerden und Ideen von Bediensteten

Mitwirkung gemäß § 9 II 2 NKomVG, Interne Zusammenarbeit

Damit die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken kann, muss sie rechtzeitig beteiligt werden. Das bedeutet, dass sie in einem Stadium beteiligt wird, in dem sie auf das Ergebnis noch Einfluss nehmen kann. Die Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten bezweckt den Fokus der Agierenden auf die Gleichstellungsrelevanz zu richten, geschlechterorientiert zu planen und damit die Gleichstellung der Geschlechter voran zu bringen.

Mitwirkung an folgenden Maßnahmen (laufend):

- Stellungnahmen zu Bebauungsplänen, verschiedenen Bau-/ Umbaumaßnahmen und Straßenbenennungen
- Stellungnahmen zu diversen organisatorischen Maßnahmen
- Beteiligung an Personalmaßnahmen / Stellenbesetzungsverfahren:
2019 an 44 Personalauswahlverfahren
2020 an 52 Personalauswahlverfahren
2021 an 43 Personalauswahlverfahren

Mit dem FD Personal und FD Organisation besteht eine enge und gute Zusammenarbeit: Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor der Veröffentlichung der Ausschreibungen, über die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen bis zur Unterzeichnung des Entscheidungsvermerks.

Einbindung in Lenkungs- und Arbeitsgruppen

- Dokumentenmanagementsystem
- Sanierungsbeiräte „Altstadt – Östlicher Teil“, „Soziale Stadt Jürgenohl“, „Rathausstraße - Hahnenklee“
- Kulturmarktplatz
- Kaiserpfalzquartier und Wallanlagen

Regelmäßige Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses als ständiges Mitglied.

Öffentlichkeitsarbeit als Methode der Gleichstellungsarbeit in der Kommune

Ziele der Öffentlichkeitsarbeit sind: Sensibilisierung für geschlechterrelevante Angelegenheiten und Formen der Diskriminierung, Abbau von Benachteiligungen und alten Rollenklischees, Perspektive für Mädchen und Jungen in frauen- und männeruntypischen Berufen, Förderung des frauenpolitischen Engagements, Migration, Bekämpfung von häuslicher Gewalt, Unterstützung von Netzwerken.

- Mitorganisation der Frauen-Neujahrsbegegnungen „Frauen – m(M)acht – Politik“ am 20.01.2019 und „Werbung: Respektvoll oder grenzenlos?“ am 12.01.2020 für Frauen aller Altersgruppen und Nationalitäten im Goslarer Kreishaus
- Mitorganisation der Veranstaltung „Reich an Erfahrung – arm im Alter“ anlässlich des „Equal Pay Days“ – Gleicher Lohn für Frauen und Männer am 18. März 2019; die komplett organisierte Veranstaltung anlässlich des „Equal Pay Days“ – Gleicher Lohn für Frauen und Männer am 17.03.2020 wurde wegen der Coronavirus-Pandemie abgesagt.
- Jährliches Hissen einer Regenbogenfahne am Welttag gegen Homophobie und Transphobie am 17. Mai und einer Fahne am Welttag gegen Gewalt an Frauen am 25. November vor dem Verwaltungsgebäude
- Organisation und Umsetzung der Plakataktion „Hilfetelefon GEWALT GEGEN FRAUEN“ an den Stadtbussen und in den Haltestellen 2019 und 2020
- Mitorganisation und Durchführung des Fachtages zum Thema „Häusliche Gewalt und Kindeswohl“ gemeinsam mit dem Netzwerk „Häusliche Gewalt“ am 6. November 2019
- Federführende Organisation und Durchführung einer Lesung „Starke Worte – starke Taten. Frauen verändern die Welt“ im Rahmen der Woche der Sprache und des Lesens 2020
- Unterstützung des Frauenkabarets im Kulturkraftwerk anlässlich des Weltfrauentages 2019
- Mitarbeit im Projekt „Stammtische zu frauenpolitischen Themen“ der Frauen-Arbeitsgemeinschaft (FRAG).

Vernetzung

Das Beibehalten und der Weiterausbau der Vernetzung mit anderen Institutionen, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ist für die Gleichstellungsarbeit unerlässlich.

Bestehende Vernetzungen:

- Frauenhaus Goslar
- Deutscher-Gewerkschaftsbund-Frauen
- Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Landkreis Goslar
- Regionalkonferenzen, Gleichstellungsbeauftragte der Region
- Landeskongressen, Gleichstellungsbeauftragte aus Niedersachsen
- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Goslar
- Landesfrauenrat Niedersachsen
- Außenstelle „Demokratie leben!“
- LSBTI-Gruppen (SveN - Schwulen Verein in Niedersachsen und Lesben-Stammtisch Goslar)

Mitgliedschaft und Unterstützung von laufenden Projekten

Netzwerk „Häusliche Gewalt“, Frauen- Arbeitsgemeinschaft im Landkreis Goslar, Arbeitsgruppe „frauenORT Katharina von Kardorff-Oheimb·Goslar“, Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung in Niedersachsen.

Veröffentlichungen, Informationen 2019 – 2021

- Regelmäßige Pressemitteilungen im Internet und Intranet zu den Themen: Zukunftstag für Mädchen und Jungen, Kinderbetreuung in den Ferien, Frauengesundheitsvorsorge, Pressemitteilungen zu frauenpolitischen Veranstaltungen in regionalen Medien
- Information über Veranstaltungen oder Aktionen durch Flyer, Plakate, E-Mails
- Mitarbeit am Leserinnenbrief zur geschlechtergerechten Sprache an die Goslarsche Zeitung
- Öffentliche Stellungnahme zur sexistischen Werbung „Lust auf Berge?“ in der Goslarschen Zeitung

Teilnahme an Fortbildungen, Tagungen 2019 – 2021

- Fortbildung „Einführung in das Arbeitsrecht“ – ein Seminar für Gleichstellungsbeauftragte
- Fortbildung „Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis“

Landes- und Regionalkonferenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Bundes-, Landes- und Regionalkonferenzen ist unerlässlich, weil bei diesen über aktuelle, gleichstellungsrelevante Themen, Arbeitsschwerpunkte und Handlungsfelder gesprochen, diskutiert und beschlossen wird.

Während der Corona-Pandemie fanden einige Konferenzen im Online-Format statt:

- Bundeskonferenzen in Karlsruhe (2019 in Präsenz), Flensburg (2021, online)
- Landeskongressen in Hannover (2019 in Präsenz) und Braunschweig (2020, online)
- Regionalkongressen in Göttingen und Braunschweig (2019 in Präsenz)

Finanzielle Ausstattung ohne Personalkosten

An Haushaltsmitteln standen 1.700 Euro für die Sachleistungen „Gleichstellung von Mann und Frau“, für Fortbildungen 600 Euro und für Reisekosten 800 Euro zur Verfügung. Für die interne Fortbildung für Führungskräfte zum Thema „Gendermainstreaming im kommunalen Handeln“ im Jahr 2021 wurden zusätzlich 1300 Euro eingeplant.

Büroraum

Die Gleichstellungsstelle verfügt über ein größeres Büro mit der notwendigen Ausstattung im Erdgeschoss des Verwaltungsgebäudes in der Charley-Jacob-Str. 3 in Goslar. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist somit gut für Bürgerinnen und Bürger erreichbar und für Sitzungen und Besprechungen mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geeignet.

Zur Grundausstattung der Gleichstellungsstelle gehören auch das Diensthandy und der Dienstlaptop.

Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsarbeit ist ein umfassendes Arbeitsfeld und benötigt gleichwohl eine zeitaufwendige Aneignung von Wissen und Informationen für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Aufgrund der Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt zunehmend eine Einbeziehung in verwaltungsinterne Vorhaben und Maßnahmen.

Seit 2018 beträgt das Beschäftigungsvolumen für die Gleichstellungsbeauftragte 0,75 VZÄ. Die vorliegende Stellenbeschreibung wurde überprüft und seit 2020 nach Entgeltgruppe E 11 bewertet. Über die Bestellung einer ständigen Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten mit maximal 6 Stunden pro Woche aus dem Kreis der Bediensteten gibt es einen Ratsbeschluss 2018/251-02; die interne Stellenausschreibung blieb leider erfolglos, sodass die ständige Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum noch nicht berufen wurde.

Die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten für administrative Aufgaben erfolgt durch eine Mitarbeiterin der Personalvertretung mit 2 Stunden pro Woche. Durch o.g. Maßnahmen wurden die Arbeitsbedingungen für die Gleichstellungsstelle wesentlich verbessert.

5. Fazit und Ausblick

Die Ergebnisse der Abfrage zum dritten Gleichstellungsbericht zeigen, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter in der Stadtverwaltung Goslar verankert ist. Die Beteiligung der Organisationseinheiten am dritten Bericht beträgt 100 %.

Die Umsetzung der Doppelstrategie „Frauenförderung“ und „Gender-Mainstreaming“ trägt der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung. Auch Diversity Management rückt bewusst in Fokus bei Entscheidungen und Handeln der Akteurinnen und Akteuren.

Die zunehmende rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an gleichstellungsrelevanten Vorhaben und Maßnahmen trägt zur Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter bei.

Ausblick auf den Berichtszeitraum 2022 - 2024

Gleichstellungspolitik in der Stadtverwaltung Goslar ist kein Selbstläufer. Das Thema muss immer im Blick behalten werden, um den Verfassungsauftrag „Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu erfüllen.

Folgende Themenfelder bleiben im Fokus des kommunalen Handelns:

- Erhöhung des Frauenanteils in Politik, Gremien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Abbau der Unterrepräsentanzen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen
- Umsetzung des Gender-Mainstreaming und Diversity Managements im kommunalen Handeln
- Vorbereitungsarbeit zur Einführung des Gender Budgeting
- Berücksichtigung der demografischen Veränderungen in der Gesellschaft

6. Gesetzliche Grundlagen zum Bericht nach dem NkomVG

Auszug aus dem NKomVG, § 9, Abs. 7

„Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen.“

Auszug aus der Begründung des Nds. Landtages – Drucksache 15/1490

„Der Gesetzgeber verdeutlicht damit, dass Normadressaten des Gleichstellungsauftrages die Gemeinde, also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeisterin oder Bürgermeister sind.“

Auszug aus der Nds. Verfassung, Art. 3, Abs. 2, Satz 3

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

Erläuterung der Begriffe „Gleichstellungsrelevanz“ und „Gender Mainstreaming“

Ein Thema ist **gleichstellungsrelevant**, wenn in der Sache Frauen und Männer unmittelbar oder mittelbar unterschiedlich betroffen sind oder wenn die Gleichstellung von Frauen und Männer berührt ist.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechterneutrale Wirklichkeit gibt (Definition des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).

Impressum:

Stadt Goslar
Die Oberbürgermeisterin

Konzeption und Text:
Vera Tietz
Gleichstellungsbeauftragte
Charley-Jacob-Str.3
38640 Goslar
Telefon: 05321 704-396
Mail: vera.tietz@goslar.de

Stand: Januar 2023