



**Stadt Goslar**

Zweiter Bericht des Oberbürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 9 Abs.7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)  
über

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

Berichtszeitraum: 2016 - 2018

## **Inhaltsverzeichnis**

Vorbemerkung.....	3
1. Daten zur Stadt Goslar und zur Personalsituation in Politik und Verwaltung.....	4
1.1 Geschlechterverhältnis im Rat .....	4
1.2 Vorsitz der Ratsausschüsse (incl. Verwaltungsausschuss).....	5
1.3 Geschlechterverhältnis in städtischen Gremien .....	6
1.4 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung.....	6
1.5 Führungspositionen .....	8
2. Gleichstellung als ständige Aufgabe der Kommune - Maßnahmen der Verwaltung .....	9
2.1 Büro des Oberbürgermeisters.....	10
2.2 Rechnungsprüfungsamt.....	11
2.3 Fachbereich 1 – Finanzen und Wirtschaft.....	12
2.4 Fachbereich 2 – Kultur und Bürgerservice .....	15
2.5 Fachbereich 3 - Bauservice .....	35
2.6 Fachbereich 4 – Zentrale Dienste .....	42
2.7 Goslarer Gebäude Management (GGM).....	46
2.8 Stadtforst Goslar.....	48
2.9 Betriebshof Goslar .....	49
2.10 Stadtwerke Goslar .....	50
3. Maßnahmen der Gleichstellungsstelle 2016-2018 .....	56
4. Fazit und Ausblick .....	59
5. Gesetzliche Grundlagen zum Bericht nach dem NKomVG .....	62

## Vorbemerkung

Ohne Gleichstellung der Geschlechter gibt es keine gerechte demokratische Gesellschaft. Die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Verfassungsauftrag an Politik und Verwaltung.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben, die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming - Strategie).

Der zweite Gleichstellungsbericht der Stadt Goslar umfasst den Zeitraum von 2016 – 2018. Er gibt einen konkreten Überblick, wie die Stadtverwaltung in ihrem kommunalen Handeln die gesetzlich gebotene Gleichberechtigung von Frauen und Männern umsetzt. Der Bericht gilt als Controlling-Instrument für alle Organisationseinheiten. Aus diesem Anlass setzen sich die Führungskräfte mit dem Thema „Gleichstellungsrelevanz in den Fachaufgaben“ auseinander und beschäftigen sich mit den Fragen: Wie wirkt unsere Arbeit auf die Gleichstellung der Geschlechter? Wo sind wir gut? Wo gibt es noch Handlungsbedarf?.

Für die Erstellung des Berichtes wurde in allen 26 Organisationseinheiten eine schriftliche Bestandsaufnahme mit Hilfe von Fragebögen durchgeführt. Im Vergleich zum ersten Gleichstellungsbericht 2012 – 2015 beträgt die Beteiligung der Organisationseinheiten am zweiten Bericht 100 % in allen Kategorien.

Die Gleichstellungsrelevanz eines Themas erschließt sich nicht immer auf den ersten Blick. Deswegen wurde seitens der Gleichstellungsbeauftragten Infomaterial zur Verfügung gestellt und Hilfe angeboten. Insgesamt wurden 15 Interviews durchgeführt und anschließend Kontakte zu jeder Führungskraft während der Auswertung von Antworten aufgenommen. Dies führte zu einer qualitativ besseren Beantwortung der Fragebögen und Sensibilisierung für das Thema Gender Mainstreaming.

Der Gleichstellungsbericht beinhaltet eine Darstellung der Eckdaten zur Kommune und zum Geschlechterverhältnis im Rat und in der Verwaltung,

Im zweiten Teil folgt die Auswertung aller Antworten aus den einzelnen Fachdiensten und städtischen Betrieben. In den Focus rückte insbesondere der Fachbereich 2 „Kultur und Bürgerservice“ mit dem größten Anteil der Gleichstellungsrelevanz in den Fachaufgaben. Daher wurden zusätzlich die Arbeitsfelder Sport, Schulen, Integration, Seniorenarbeit und Stadtjugendpflege des Fachdienstes „Bildung und Soziales“ abgefragt und die Ergebnisse im Bericht aufgeführt. Die Erhebung wurde nach den folgenden Schwerpunkten ausgewertet: Anwendung der geschlechtergerechten Sprache, gleichstellungsrelevante Maßnahmen und Tätigkeiten, Qualifizierungsmaßnahmen für die Bediensteten, Förderung der weiblichen Nachwuchsführungskräfte, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in den Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie Weiterbildung der Führungskräfte zur Genderkompetenz. Es ist positiv festzustellen, dass immer mehr Führungskräfte weitere gleichstellungsrelevante Aktivitäten planen oder Handlungsbedarfe in der Geschlechtergerechtigkeit aufzeigen.

Im dritten Teil sind die Informationen über die Tätigkeit und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt. Das Fazit beinhaltet die Ergebnisse der Erhebung und den daraus resultierenden Ausblick.

Dr. Oliver Junk  
Oberbürgermeister

Vera Tietz  
Gleichstellungsbeauftragte

## 1. Daten zur Stadt Goslar und zur Personalsituation in Politik und Verwaltung

Die Stadt Goslar hatte zum 31.12.2018 50.202 Einwohnerinnen und Einwohner. Davon waren 24.544 männlich und 25.658 weiblich; Kinder von 0 bis 6 Jahre 2.653; Jugendliche von 14 bis 25 Jahre 5.738, davon 3.084 männlich und 2.654 weiblich. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung der Stadt Goslar betrug 48,2 Jahre. Das Durchschnittsalter der Männer betrug 46,4 Jahre und das der Frauen 49,9 Jahre.

### Personalsituation in Politik und Verwaltung

#### 1.1 Geschlechterverhältnis im Rat

Der Goslarer Stadtrat besteht ab 2016 aus 39 Ratsmitgliedern, davon 10 Frauen (26 %). Der Ortsrat Hahnenklee besteht aus 11 Mitgliedern, davon 3 Frauen (27%);

Der Oberbürgermeister wird von einer ehrenamtlichen Bürgermeisterin und zwei ehrenamtlichen Bürgermeistern vertreten.

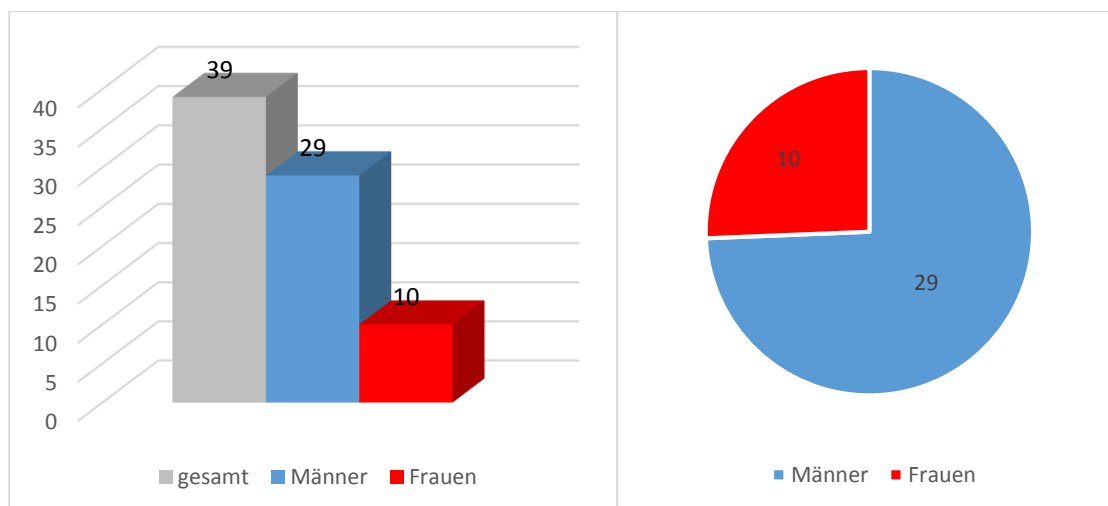


Abbildung 1

#### *Frauenanteil in Ausschüssen:*

Verwaltungsausschuss	14 Mitglieder davon 3 Frauen (21%)
Zentrale Dienste und Finanzen	10 Mitglieder davon 2 Frauen (20%)
Bauen und Umwelt	13 Mitglieder davon 0 Frauen (0%)
Bildung, Familie und Soziales	17 Mitglieder davon 10 Frauen (59 %), die 10 Frauen teilen sich auf in 8 Stimmberechtigte, 1 Nichtstimmberechtigte und 1 Sachverständige
Weltkulturerbe, Stadtgeschichte und Kultur	16 Mitglieder davon 6 Frauen (37,5%), die 6 Frauen teilen sich auf in 3 Stimmberechtigte und 3 Nicht stimm-berechtigte
Sicherheit, Ordnung und Sport	13 Mitglieder davon 1 Frau (8%)

Wirtschaftsförderung, Stadtentwicklung und Weltkulturerbe

20 Mitglieder davon 4 Frauen (20%), die 4 Frauen teilen sich auf in 1 Stimmberechtigte und 3 Sachverständige

Betriebsausschuss Betriebshof

14 Mitglieder davon 1 Frau (7%)

Betriebsausschuss GGM

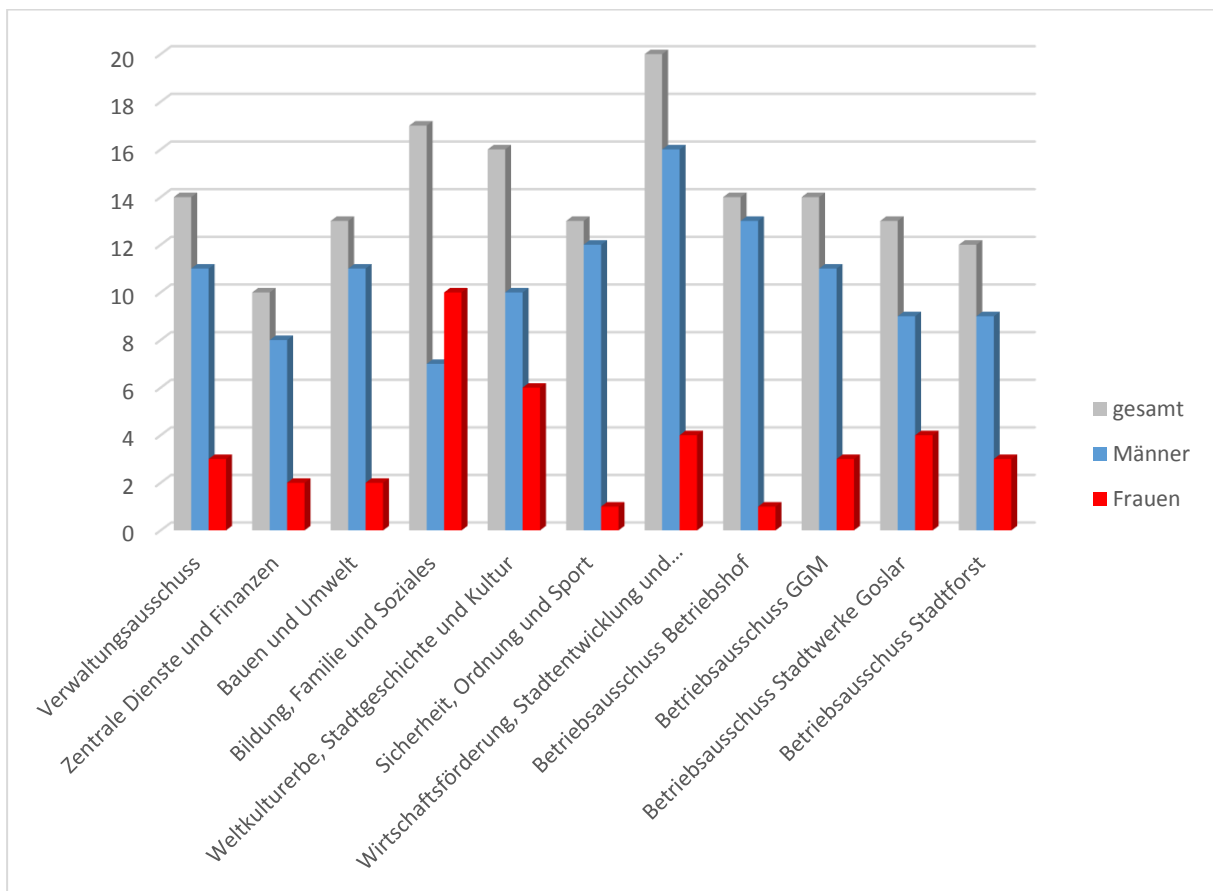
14 Mitglieder davon 3 Frauen (21%)

Betriebsausschuss Stadtwerke Goslar

13 Mitglieder davon 4 Frauen (31%)

Betriebsausschuss Stadtforst

12 Mitglieder davon 3 Frau (25%)



## 1.2 Vorsitz der Ratsausschüsse (incl. Verwaltungsausschuss)

Insgesamt gibt es im Goslarer Stadtrat 11 Ausschüsse. Davon sind zwei Ausschüsse - a) Bildung, Familie und Soziales und b) Stadtforst - mit je einer weiblichen Vorsitzenden besetzt.

Die Statistik zeigt, dass der Frauenanteil an den Mandaten im Goslarer Stadtrat etwas mehr als ein Viertel beträgt. Damit bleiben die Anliegen, Sichtweisen und Erfahrungen von Frauen stark unterrepräsentiert. Die Realität zeigt, dass es insbesondere im ländlichen Raum schwer ist, Frauen für die Kommunalpolitik zu gewinnen und zu erhalten. Frauen übernehmen nach wie vor den größten Teil der Sorgearbeit in der Familie. Die kommunalpolitische Tätigkeit, die Familie und den Beruf unter einen Hut zu bringen, ist für sie eine große Herausforderung.

Daraus resultiert, dass weiterhin an Rahmenbedingungen für politisches Engagement gearbeitet werden muss, um den Frauenanteil zu erhalten und neue Frauen für die Arbeit zu gewinnen.

### 1.3 Geschlechterverhältnis in städtischen Gremien

Hinwirken der Verwaltung auf paritätische Besetzung von Frauen und Männern in externen Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung gehört zur Pflicht nach § 8 NGG.

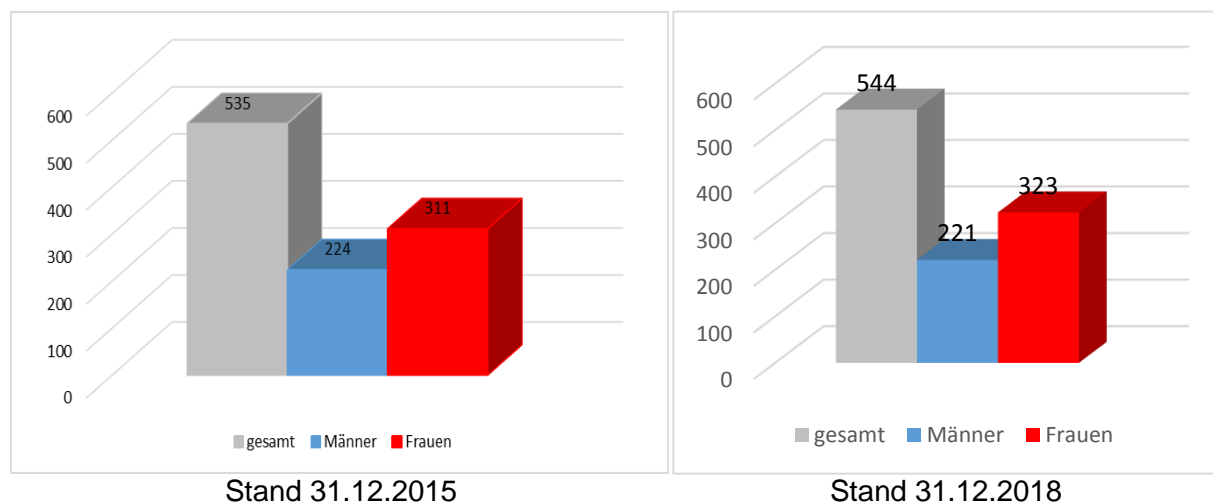
Im Berichtszeitraum 2016 – 2018 waren Frauen und Männer nur in vier Gremien (Beirat Freiwilligenagentur, Museumsverein, Kommunaler Präventionsrat und Gremium zur künstlerischen Ausgestaltung des Stadtbildes) gleichermaßen vertreten. In anderen Gremien sind Frauen erheblich unterrepräsentiert oder überhaupt nicht vertreten.

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

### 1.4 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

Insgesamt waren in der Stadtverwaltung, zum Stichtag 31.12.2018, 544 Personen beschäftigt. Davon waren 323 Frauen und 221 Männer. Das Geschlechterverhältnis ist zahlenmäßig ausgeglichen.

Bedienstete gesamt



Bei der Verteilung nach Vergütung ist festzustellen, dass sich anteilmäßig weniger Frauen als Männer in höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen befinden (s. Tabelle 1).

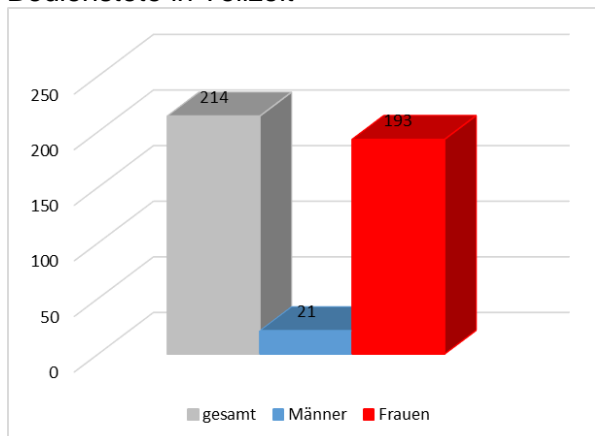
## Geschlechterverteilung in Entgelt- und Besoldungsgruppen bei der Stadt Goslar

Organisationseinheit	EG 1 - 9a (TVöD) EG S1 - S8 (TVSOE) Bes.Gr.p. A 6 - A 9 (BBesO)		EG 9b - 12 (TVöD) EG S9 - S12 (TVSOE) Bes.Gr.p. A 9 - A 13 BBesO		EG 13 - 16 (TVöD) EG S13 - S17 (TVSOE) Bes.Gr.p. A 13 - A 16 BBesO		B 5 - B 6 (BBesO)		Summe		Verteilung in %	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
0.0								1	0	1	0,00	100,00
0.1			1	3					1	3	25,00	75,00
0.2			1						1	0	100,00	0,00
0.3	5	0	4	3					9	3	75,00	25,00
0.5	1			1					1	1	50,00	50,00
GGM	18	19	7	7		1			25	27	48,08	51,92
Stadtforst	1	2		3					1	5	16,67	83,33
Betriebshof	11	59		1					11	60	15,49	84,51
Fachbereich 1	14	8	15	10		1			29	19	60,42	39,58
Fachbereich 2	155	25	19	21	5	1		1	179	48	78,85	21,15
Fachbereich 3	13	8	12	22	1				26	30	46,43	53,57
Fachbereich 4	9	8	8	7		1			17	16	51,52	48,48
Stadtwerke Verkehrsbetriebe	4		1						5	0	100,00	0,00
Stadtwerke Bäderbetriebe	8	2		1					8	3	72,73	27,27
Abgeordnete	1	1		1					1	2	33,33	66,67
AZUBIS	5	2	3	2					8	4	66,67	33,33
Summe	245	134	71	82	6	4	0	2	322	222	59,19	40,81
Verteilung in %	45,04	24,63	13,05	15,07	1,10	0,74	0,00	0,37	58,13	41,87	58,13	41,87

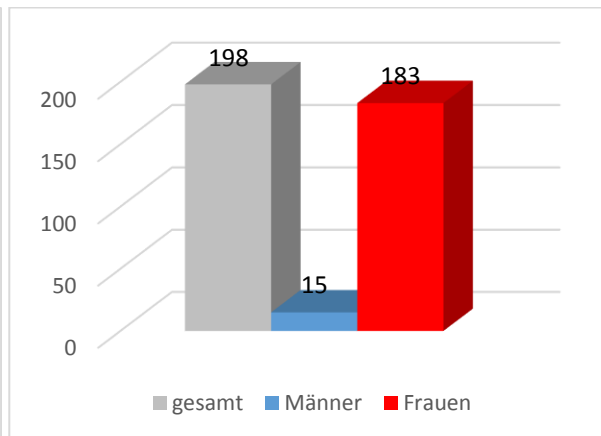
Tabelle 1

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind 183 Frauen, die hauptsächlich aus familiären Gründen mit reduzierter Stundenzahl arbeiten und 15 Männer, die zum größten Teil die Möglichkeit der Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

### Bedienstete in Teilzeit

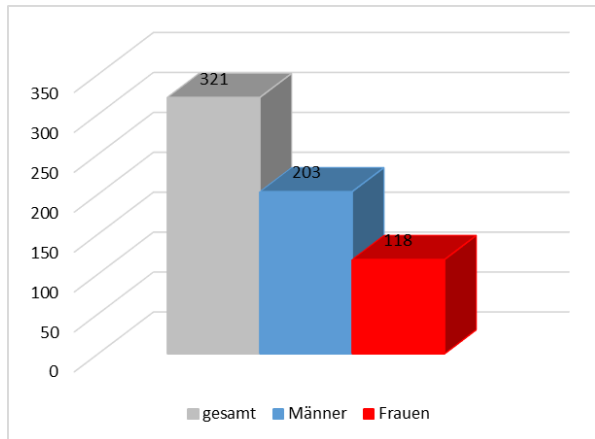


Stand 31.12.2015

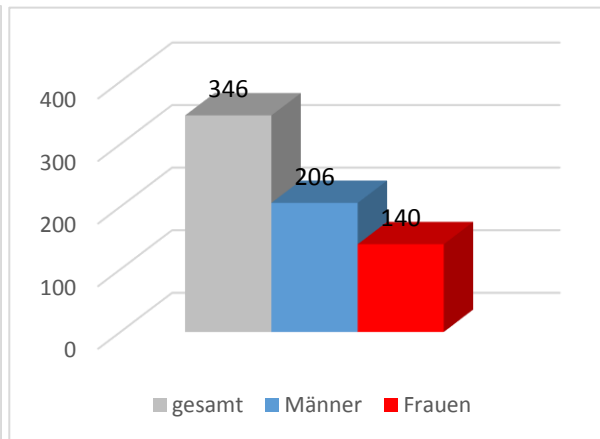


Stand 31.12.2018

## Bedienstete in Vollzeit



Stand 31.12.2015



Stand 31.12.2018

## 1.5 Führungspositionen

Der weibliche Anteil an den Führungspositionen der Stadt beträgt 35 %. Im Berichtszeitraum ist die Zahl der weiblichen Führungskräfte leicht gestiegen. Zum 30.06.2018 befanden sich unter den insgesamt 26 Führungskräften 9 Frauen. Von den 18 Fachdienstleitungspositionen sind 7 mit Frauen besetzt. Das Büro des Oberbürgermeisters und die kaufmännische Leitung der Stadtwerke werden durch zwei weibliche Führungskräfte geführt. In der oberen Führungsebene (Oberbürgermeister, Erster Stadtrat, Fachbereichsleitungen und städtische Betriebsleitungen) ist nach wie vor nur eine Frau vertreten.



## 2. Gleichstellung als ständige Aufgabe der Kommune - Maßnahmen der Verwaltung

In diesem Teil erfolgt die inhaltliche Auswertung der Antworten aus den Fachdiensten, dem Rechnungsprüfungsamt und den städtischen Betrieben über die Maßnahmen zur Umsetzung des Verfassungsauftrages „Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“. Dabei war es sehr wichtig, in erster Linie *die Gleichstellungsrelevanz* in den Aufgaben der Organisationseinheit zu erkennen, um künftig fachliches Handeln mit geschlechtsbewusstem Blick wahrzunehmen und unterschiedliche Belange oder Lebenslagen von Männern und Frauen in ihrer Vielfalt zu berücksichtigen.

Insgesamt wurden alle 18 Fachdienste, das Büro des Oberbürgermeisters, das Rechnungsprüfungsamt (RPA), Goslarer Gebäude Management (GGM), Stadtforst, Betriebshof Goslar, Stadtwerke, Aquaservice GmbH und Stadtbuss GmbH angeschrieben.

Die folgende Tabelle spiegelt die Rückläufe wider:

Fachdienste und Städtische Betriebe	Fachaufgabe / Maßnahme	Personal- wirtschaftliche Maßnahme	Planung / Anregung
Büro des Oberbürgermeisters	X	X	
Rechnungsprüfungsamt	X	X	
Haushalt und Controlling	X	X	X
Steuern und Stadtkasse	X	X	
Wirtschaftsförderung	X	X	
Sicherheit und Ordnung	X	X	
Bürgerbüro und Standesamt	X	X	X
Straßenverkehr	X	X	
Bildung und Soziales	X	X	X
Kindertagestätten	X	X	X
Kultur	X	X	
Bauordnung und Denkmalschutz	X	X	X
Umwelt und Gewässerschutz	X	X	X
Stadtplanung	X	X	
Bauverwaltung	X	X	X
Tiefbau	X	X	X
Organisation	X	X	
Personal	X	X	X
IT - Service	X	X	X
Goslarer Gebäude Management	X	X	
Stadtwerke Goslar	X	X	X
Stadtforst	X	X	
Betriebshof Goslar	X	X	X

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

Tabelle 2

## **Inhaltliche Auswertung der Antworten**

### **2.1 Büro des Oberbürgermeisters**

#### *Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Konsequente Anwendung der geschlechtergerechten oder geschlechterneutralen Sprache in Pressemitteilungen, bei Facebook, im Internetauftritt der Stadt, in Reden und Grußworten des Oberbürgermeisters und im sonstigem Schriftverkehr; Beachtung geschlechtergerechter Abbildungen von Frauen und Männern.

*Ziel der Maßnahme* – geschlechtergerechte Sprache und Verwendung von Bildern zur Vermeidung von Diskriminierungen und klischeehaften Vorstellungen.

*Auswirkung* - Gleichstellung der Geschlechter in der Öffentlichkeit sowie im Schriftverkehr durch Anwendung neutraler und geschlechtergerechter Formulierungen wird transparenter und die Mediengestaltung gendersensibler.

2. Veranstaltungsreihe „Der Berg ruft – Zukunft fördern“ (2016): Zwei Podiumsdiskussionen mit paritätischer Besetzung der Beteiligten: Frau Margot Käßmann und Herr Aiman Mazyek sowie Frau Julia Engelmann und Herr Christian Wulff.

*Ziel der Maßnahme* – relevante Diskussionen auch aus verschiedenen Blickwinkeln von Frauen und Männern; ausgewogene Präsenz der Geschlechter auf dem Podium.

*Auswirkung* – Erfahrungen und Meinungen von Frauen und Männern in den Diskussionen wurden sichtbar. Die paritätische Beteiligung der prominenten Gäste auf dem Podium fördert die gleichberechtigte Präsenz der Geschlechter in der Öffentlichkeit.

#### *Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Einrichtung eines Datenfernzugriffs, flexible Arbeits- und Teilzeiten für die Bediensteten unter Berücksichtigung der jeweiligen Familienaufgabe; flexible Einsatzzeiten während einer bestehenden Schwangerschaft.

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit der weiblichen und männlichen Bediensteten.

*Auswirkung* – familienfreundliche Arbeitsbedingungen für Bedienstete; Attraktivitätssteigerung der Stadt Goslar als Arbeitgeberin; Erhalt der Arbeitsfähigkeit einer Bediensteten, Bindung an die Stadt Goslar.

2. Teilnahme eines Bediensteten an einem Mentoring-Programm für Nachwuchsführungskräfte des Nds. Studieninstituts; Teilnahme von 4 Bediensteten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung der allgemeinen Kompetenzen (Fortbildungsprogramm B) und mit dem Schwerpunkt Führung (Fortbildungsprogramm A); Übernahme seitens Fachdienstleiterin und eines weiteren Bediensteten aus dem Büro OB der Mentorenfunktion für zwei Mentees (weiblich und männlich).

*Ziel der Maßnahme* – Chancengleichheit im Beruf, Abbau stereotyper Rollenbilder, Förderung der Nachwuchskräfte.

*Auswirkung* – Steigerung der beruflichen Kompetenzen der Bediensteten und deren Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben.

3. Teilnahme der Fachdienstleiterin am Führungstraining, mit insgesamt 4 zweitägigen Modulen mit den Themen „Rolle – Ziele – Instrumente, Führungskommunikation – Führungsgespräche, Mitarbeiterbesprechung – Teamgespräche, Konfliktmanagement“.

*Ziele der Maßnahme* - Steigerung der Führungskompetenzen

*Auswirkung* - Steigerung der persönlichen Kompetenzen und Stärkung der Führungskraft.

4. Teilnahme der Pressesprecherin an einem Seminar „Geschlechtergerechte Sprache und Bilder“.

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung der Genderkompetenzen der Bediensteten in Schrift- und Bildsprache

*Auswirkung* – das erworbene Wissen wird in Pressemitteilungen, sozialen Medien angewendet. Weiterhin erfolgt eine Berücksichtigung auf den Infomonitoren in der Stadtverwaltung.

## **2.2 Rechnungsprüfungsamt**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Ausbau der Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Schriftverkehr und in den Berichten

*Ziel der Maßnahme* – Abbau und Vermeidung von Diskriminierungen der Geschlechter im Verwaltungshandeln.

*Auswirkung* – Schaffung von gegenseitigem Respekt im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter

2. Jährliche Teilnahme des RPA am Zukunftstag

*Ziel der Maßnahme* - Abbau stereotyper Rollenbilder, Chancengleichheit im Beruf für Mädchen und Jungen, Sensibilisierung von Jungen für den Beruf eines Rechnungsprüfers

*Auswirkung* – positive Resonanz von beteiligten Jungen

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Beachtung der Belange der Gleichstellung der Geschlechter bei personellen und organisatorischen Maßnahmen wie Höhergruppierung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Unterrepräsentanz der Geschlechter in Besoldungs- und Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Besoldungs- und Entgeltgruppen gemäß des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes.

2. Kontinuierliche Fortbildungen aller Bediensteten des RPA

*Ziel der Maßnahmen* – stetige Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten beider Geschlechter

*Auswirkung* – Verbesserung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten für die Bewältigung der Fachaufgaben und auch in den Stresssituationen.

3. Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen der Bediensteten bei den Arbeitszeiten

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Auswirkung* – Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für Bedienstete; Unterstützung der neuen Väterbilder in der Gesellschaft.

## **2.3 Fachbereich 1 – Finanzen und Wirtschaft**

### **Haushalt und Controlling**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache im gesamten Schriftverkehr des Fachdienstes. In Anreden wird das entsprechende Geschlecht gezielt angesprochen. Überarbeitung der im Finanzbereich anzuwendenden Satzungen, Dienstanweisungen und Richtlinien auf gendergerechte Sprache.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau und Vermeidung von Diskriminierungen der Geschlechter im Verwaltungshandeln.

*Auswirkung* – Schaffung von gegenseitigem Respekt im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

2. Ausgewogene Teilnahme von Bediensteten an Qualifizierungsmaßnahmen und an der Fortbildung für Nachwuchsführungskräfte

*Ziel der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten beider Geschlechter sowie deren Vorbereitung auf Führungsaufgaben.

*Auswirkung* – Insgesamt besuchten eine weibliche Bedienstete und zwei männliche Bedienstete die Fortbildung für Nachwuchsführungskräfte. Insofern haben Bedienstete beider Geschlechter Chancengleichheit bei der Nachbesetzung von Führungspositionen.

3. Unterstützung aller Bediensteten des Fachdienstes bei Maßnahmen wie Elternzeit, familiengerechter Arbeitszeiten.

*Ziel der Maßnahme* – Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen für Bedienstete. Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Bediensteten durch Gleichbehandlung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Auswirkung* – Im Berichtszeitraum nahm ein Bediensteter in zwei Blöcken Elternzeit in Anspruch. Einer anderen Bediensteten wurden familienfreundliche Zeiten ermöglicht. Im Rahmen

des bei Stadt Goslar bestehenden Arbeitszeitmodelles ist allen Geschlechtern gleichermaßen bei Bedarf eine flexible Handhabung der Arbeitszeit zugebilligt worden. Dies führte zu einer hohen Zufriedenheit und motivierte zugleich. Die Elternzeit für den Bediensteten stärkte seine neue Vaterrolle und förderte das neue Väterbild in der Gesellschaft.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Weiterbildung der Fachdienstleitung zu Gender Mainstreaming, geschlechtersensibler Personalführung sowie Informationssammlung über Gender Budgeting.

## **Steuern und Stadtkasse**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Schreiben, Dienstanweisungen und Satzungen, zuletzt – die Satzung „Gästebeitrag“.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache; Vermeidung von Missverständnissen durch unpräzise Formulierungen.

*Auswirkung* – Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verwaltungsalltag; Prägung einer besseren und gerechten Wahrnehmung von Frauen.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Beachtung von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in Stellenbesetzungsverfahren gemäß § 13 (5) NGG: Bei gleicher Eignung und Befähigung wird in der entsprechenden Vergütungsgruppe das unterrepräsentierte Geschlecht eingestellt.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Unterrepräsentanz in Besoldungs- und Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Besoldungs- und Entgeltgruppen gemäß Niedersächsischem Gleichberechtigungsgesetz.

2. Kontinuierliche Schulung aller (auch teilzeitbeschäftigten) Bediensteten aufgabenbezogen und zum Teil übergreifend (Wissenstransfer)

*Ziel der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten beider Geschlechter

*Auswirkung* – Verbesserung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten.

3. Ausdehnung bereits bestehender Arbeitsmodelle – weitgehend keine Festlegung von Arbeitszeiten im Fall einer Bediensteten wegen der Kinderbetreuung, Erweiterung des mobilen Arbeitens im Fall eines Bediensteten (nach Abstimmung im Team)

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Auswirkung* – die Bediensteten können sowohl die ihnen übertragenen Aufgaben erledigen, im Berufsleben bleiben und den Erfordernissen der Familie Rechnung tragen.

4. Beschaffung nach Bedarf von rückenfreundlichem Mobiliar (höherverstellbare Schreibtische)

*Ziel der Maßnahme* – Unterstützung der Gesundheit der Bediensteten

*Auswirkung* –. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Vorsorge.

5. Teilnahme der Fachdienstleiterin am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben

## **Wirtschaftsförderung und strategische Entwicklung**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Schriftverkehr und Druckmaterial

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache und in der Öffentlichkeitsarbeit

*Auswirkung* - gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Fachliche Unterstützung der Investorinnen und Investoren im Stadtgebiet mit Betreuungs- und Beratungsangeboten für ortsansässige Unternehmen sowie Akquise von Neuansiedlungen im städtischen Gebiet

*Ziel der Maßnahme* – Erhalt und Verbesserung der Wirtschaftsstruktur, Existenzsicherung der Unternehmerinnen und Unternehmer.

*Auswirkung* - es ist eine indirekte Auswirkung auf die Chancengleichheit der Geschlechter unter dem Aspekt des Gender Mainstreaming: Z.B. durch die 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 und Verbesserung der Kinderbetreuung führte, die wiederum eher den Frauen entgegenkommt).

Hinweis:

Maßnahmen zur Förderung von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen werden im Rahmen der Aufgabenverteilung von den jeweiligen Institutionen des Landkreises Goslar (WiReGo und Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft) durchgeführt, auf die seitens der Wirtschaftsförderung der Stadt Goslar bei Bedarf verwiesen wird.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Besetzung einer ausgeschriebenen Stelle mit einem männlichen Bediensteten aufgrund vorherrschender Unterrepräsentanz von Männern in der Entgeltgruppe gemäß § 13 (5) NGG

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Unterrepräsentanzen in Besoldungs- und Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl in Besoldungs- und Entgeltgruppen gemäß des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes als auch in der Zusammensetzung des Personals im Fachdienst.

2. Förderung der Teilnahme von allen Bediensteten an Fort- und Weiterbildungen; Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen

*Ziele der Maßnahmen* – Verbesserung der beruflichen Qualifikationen

3. Teilnahme der Fachdienstleiterin an dem Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahmen* - Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung des Wissens in der Praxis

4. Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen der Bediensteten des Fachdienstes bei den Arbeitszeiten

*Ziele der Maßnahmen* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Auswirkung* – Schaffung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören zur gelebten und bewährten Praxis im Fachdienst, der überwiegend mit weiblichen Kräften besetzt ist. Die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen kommen den Bediensteten mit Kindern zugute.

## **2.4 Fachbereich 2 – Kultur und Bürgerservice**

### **Sicherheit und Ordnung**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung der geschlechtergerechten Sprache im Schriftverkehr

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* – gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Jährliche Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag, insbesondere im Bereich Brandschutz.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder, Chancengleichheit im Beruf für Mädchen und Jungen, Sensibilisierung von Mädchen für technische Berufe.

*Auswirkung – Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen beim Kennenlernen des Berufes der Feuerwehrgerätewartin und somit Förderung ihrer jährlichen Teilnahme am Zukunftstag.

3. Erhöhung der Anzahl weiblicher Feuerwehrkameradinnen durch verstärkte Mitgliederwerbung. Dafür wurde gezielte Ansprache und Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit den ehrenamtlichen Feuerwehrkameraden / Feuerwehrkameradinnen durchgeführt.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder und Sensibilisierung des weiblichen Nachwuchses im Brandschutz.

*Auswirkung* – Ziel ist teilweise erreicht: Der Frauenanteil in der Freiwilligen Feuerwehr ist gegenüber 2015 gestiegen. Maßnahme wird fortgeführt.

4. Schaffung neuer getrennter Sanitärbereiche bei Sanierungen / Neubauten von Feuerwehrhäusern

*Ziel der Maßnahme* – Berücksichtigung der Belange von Frauen und Männern

*Auswirkung* – der Um-/Neubau von Feuerwehrhäusern erfolgt derzeit, dabei wird die Geschlechtertrennung im Hinblick auf die Sanitärbereiche verfolgt.

5. Intervention gegen diskriminierende und sexistische Werbung bei einer Disco-Veranstaltung

*Ziel der Maßnahme* – Unterbindung der sexistischen / diskriminierenden Werbung; Sensibilisierung des Unternehmens zu der Problematik

*Auswirkung* – Entfernung der sexistischen und diskriminierenden Werbung und der Videos durch das Unternehmen aus seinen Medien.

*Planung weiterer Aktivitäten.*

- Klärung einer Kinderbetreuung der Feuerwehrfrauen und Feuerwehrmännern bei Einsätzen.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

6. Teilnahme des Fachdienstleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben



## **Bürgerbüro und Standesamt**

Durchgeführte Maßnahme:

1. Anwendung der geschlechtergerechten Sprache im Schriftverkehr und in der Öffentlichkeitsarbeit

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* – gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Jährliche Teilnahme am Zukunftstag im Standesamt und auch im Bürgerbüro.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder, Chancengleichheit im Beruf für Mädchen und Jungen.

*Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen und Schüler. Stärkung der Interessen von Mädchen und Jungen für eine Ausbildung bei der Stadt.

3. Barrierefreier Zugang im Bürgerbüro Goslar, im Bürgerbüro Vienenburg und im Standesamt. Kennzeichnung barrierefreier Wahllokale auf den Wahlbenachrichtigungskarten.

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von sozialen Benachteiligungen und Schaffung gleichwertiger Mobilitätschancen.

*Auswirkung* – bürgerfreundliche Bürgerbüros für Besucherinnen und Besucher der Stadtverwaltung.

4. Anschaffung eines großen Kinderspielgerätes für die Spielecke des Bürgerbüros

*Ziel der Maßnahme* – kinderfreundliches Bürgerbüro

*Auswirkung* – kinderfreundlicher Wartebereich des Bürgerbüros für kleine Kinder und deren Eltern.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Stundenreduzierung der Arbeitszeit für einen männlichen Bediensteten aus gesundheitlichen Gründen; familienfreundliche Einteilung der Teilzeitkräfte im Dienstplan; Gewährung von Freistellungen für Arztbesuche während der Dienstzeit für Bedienstete, die nach Dienstplan eingesetzt sind.

*Ziel der Maßnahme* - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Berücksichtigung von besonderen Lebenssituationen sowie Gesundheitsvorsorge.

*Auswirkung* – familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Gesundheitsvorsorge für Bedienstete.

2. Teilnahme einer Bediensteten am Angestelltenlehrgang 1 (Beginn 08/2016) und einer Bediensteten am Angestelltenlehrgang 2 (Beginn 08/2016). Der Fachdienst hat die beiden Bediensteten in ihrer Weiterbildung unterstützt, in dem der Dienstbetrieb in deren Abwesenheit aufrechterhalten wurde.

*Ziel der Maßnahme* – Förderung der beruflichen Qualifikationen aller Bediensteten.

*Auswirkung* – Verbesserung der beruflichen Qualifikationen der Bediensteten mit erfolgreichen Abschlüssen.

3. Vertretung der Fachdienstleiterin in ihrem Mutterschutz und der Elternzeit ab Januar 2017.

*Ziel der Maßnahme* – Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Führungskraft

*Auswirkung* – unterstützende Maßnahme hat die Rückkehr der Fachdienstleiterin nach der Elternzeit im März 2018 in ihre Führungsposition ermöglicht.

4. Neueinstellung eines männlichen Bediensteten im Meldeamt im April 2018

*Ziel der Maßnahme* – Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in der Entgeltgruppe nach § 13 (5) NGG

*Auswirkung* – Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Entgeltgruppe und der personellen Zusammensetzung im Fachdienst mit überwiegendem Frauenanteil.

5. Baumaßnahme zur Erhöhung des Schallschutzes im Meldeamt analog den baulichen Bedingungen im Servicebereich

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten

*Auswirkung* – die Erhöhung des Schallschutzes im Meldebereich hat den Lärmpegel in dem Großraum gemindert. Dies führte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit der Bediensteten.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Neueinstellung einer Bediensteten im 2019 aufgrund der personellen Unterbesetzung im Fachdienst und deren Teilnahme am Angestelltenlehrgang 1 ab August 2019.

Anregung: Im Fachdienst sind nur 3 männliche Bedienstete eingesetzt. Für die Zukunft wäre eine Erhöhung des Männeranteils wünschenswert.

## **Straßenverkehr**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung der geschlechtergerechten Sprache im Schriftverkehr.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* – gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Mitwirkung bei der Umsetzung des Ratsbeschlusses zu den Schildern „frauenORT Goslar. Katharina Kardorff-Oheimb“

Anmerkung. „frauenORTE Niedersachsen – auf den Spuren historischer Frauenpersönlichkeiten“ ist eine landesweite Initiative des Landesfrauenrates Niedersachsen

*Ziel der Maßnahme* – Sichtbarmachung des Lebens und Wirkens von Frauen in der Lokalgeschichte und Anerkennung des Ehrenamtes von Frauen

*Auswirkung* – kulturhistorische Bereicherung und das Erreichen eines höheren Aufmerksamkeitsgrades des politischen Wirkens von Katharina Kardorff-Oheimb, der bekannten liberalen Politikerin der Weimarer Zeit, in Goslar; Steigerung des Interesses an Gleichstellung der Geschlechter, Wertschätzung des Frauenehrenamtes

3. Jährliche Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag, insbesondere in den Bereichen „Überwachung des ruhenden und fließenden Verkehrs und Verkehrslenkung“.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder, Chancengleichheit im Beruf für Mädchen und Jungen, Sensibilisierung von Jungen für Berufe im Bereich der Überwachung des ruhenden Verkehrs.

*Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen und Schüler. Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Qualifizierungsmaßnahmen für die zwei im Jahr 2015 neu eingestellten Politessen und Stundenerhöhung unter der Berücksichtigung der aktuellen familiären Situation.

*Ziel der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikation der weiblichen Bediensteten und deren Chancen auf eine höhere Eingruppierung.

*Auswirkung* – Ausgleich von sozialen Unterschieden durch die Höhergruppierung / finanzielle Besserstellung der beiden Bediensteten sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## **Bildung und Soziales**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Grundsätzliche Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Wort und Schrift im gesamten Fachdienst

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* – gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen und Männern in der Verwaltungssprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Jährliche Teilnahme des gesamten Fachdienstes am Zukunftstag

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder, Chancengleichheit im Beruf für Mädchen und Jungen.

*Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen und Schüler. Stärkung der Interessen von Mädchen und Jungen für eine Ausbildung bei der Stadt im sozialen Bereich.

### Sportangelegenheiten

#### *Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Durchgeführte Bestandsaufnahme zur Barrierefreiheit in Sporthallen in Zusammenarbeit mit dem GGM

*Ziele der Maßnahme* - Abbau von Benachteiligungen für Menschen mit Behinderungen, um jeder Person den Zugang zu Hallensportmöglichkeiten zu ermöglichen

*Auswirkung* - Barrierefreiheit flächendeckend zu verwirklichen ist eine laufende Maßnahme, daher ist noch keine Zielerreichung zu verzeichnen

2. Vor Neubau eines Sanitärgebäudes wird durch FD Bildung und Soziales der Bedarf der Hauptnutzerin / des Hauptnutzers ermittelt (um ausreichend Umkleide-, Dusch- und Toilettenbereiche für Frauen und Männer gleichermaßen vorhalten zu können)

*Ziele der Maßnahme* - Berücksichtigung der Bedürfnisse von Frauen im Sportbereich (Schiedsrichterinnen und Sportlerinnen); ausreichend räumliche Kapazitäten für alle Geschlechter in einem Sanitärgebäude vorhalten zu können

*Auswirkung* - Der Bedarf wurde erkannt und das GGM hat diesen in seine Planungen für den Neubau mit einbezogen

3. Bei der Sporthallenvergabe werden Frauensportgruppen und Männersportgruppen gleichermaßen berücksichtigt, es wird bedarfsorientiert vergeben und nicht quotenorientiert

*Ziele der Maßnahme* - Männer- und Frauengruppen gleichermaßen die Möglichkeit bieten, Sport zu treiben

*Auswirkung* - Frauensportgruppen und Männersportgruppen haben dieselben Möglichkeiten und Voraussetzungen an Hallenzeiten zu erhalten

4. Bei der jährlichen Sportlerehrung werden sowohl Sportlerinnen als auch Sportler des Jahres gewählt

*Ziele der Maßnahme* - sportliche Erfolge von Männern und Frauen gleichermaßen würdigen

*Auswirkung* - Ziel wird erreicht, da immer beide Geschlechter in der Ehrung vertreten sind

#### *Planung weiterer Aktivitäten:*

- Barrierefreiheit zu schaffen sollte weiterhin in Sporthallen und auf Sportplätzen vorangetrieben werden, damit jeder Person der Zugang zum Sport ermöglicht wird
- Bau von Sanitärgebäuden entsprechend der Planungen und somit dem Bedarf gerecht werden
- Hallenvergabe wird bedarfsorientiert vergeben
- Alle Geschlechter werden bei der Sportlerehrung berücksichtigt

## *Anregungen –*

- Sobald festgestellt wird, dass Frauengruppen zurückhaltender sind bei der Nachfrage nach Hallenzeiten oder beim Beantragen von Förderzuschüssen, werden die entsprechenden Frauengruppen nach der Ursache gefragt
- Sicherheitsaspekte auf den Sportplätzen untersuchen (gibt es dunkle Ecken, die gefährlich werden könnten oder ist alles gut einsehbar etc.)

## Seniorenarbeit

### *Durchgeführte Maßnahmen:*

#### 1. Planung und Durchführung der jährlich stattfindenden Lokalen Seniorenwoche

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. Den Karl-Wiehenkel Preis haben 2016 Frau Sabine Herzog, 2017 die Eheleute Annegret und Stefan Kutsche und 2018 Herr Manfred Brembor erhalten.

Neben dem jährlich stattfindenden Karl-Wiehenkel-Konzert und der -Preisverleihung fanden in den vergangenen Jahren verschiedene Veranstaltungen für die Seniorinnen und Senioren im Rahmen der Lokalen Seniorenwoche statt. Dies waren 2016 unter dem Motto „Wasser ist die Quelle allen Lebens“ ein Besuch des Erholungsgebietes Vienenburger See, eine Werksbesichtigung des Harzer Grauhof Brunnens, eine Besichtigung der Harzwasserwerke „Granetal-sperre“ und eine Besichtigung der Kläranlage der EURAWASSER. Weiterhin wurde die Wanderausstellung „Was heisst schon alt“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren und Frauen in der Sparkasse gezeigt. Unter dem Motto „Alt trifft Jung“ wurden im Jahr 2017 Veranstaltungen wie Brücke zwischen Generationen und Kulturen - Chormusik und Hörspiel im Schützenhaus Wiedelah, Alt trifft Jung im Jugendzentrum B6, Besichtigung des Jugendstil-Sanatoriums Dr. Barner in Braunlage und eine Wanderung von Wöltingerode zum Harlyturm angeboten. 2018 wurden unter dem Motto „Hinter den Kulissen“ Gewerbebetriebe wie die Firma SILADENT Dr. Böhme & Schöps GmbH, die Kreiswirtschaftsbetriebe Goslar, die Firma Rudolf Repro-Flex Druckvorlagen GmbH mit IDL Crack Europe GmbH, die Bäckerei Wolf und der Miniaturpark „Kleiner Harz“ in Wernigerode besucht.

*Ziel der Maßnahme* – Förderung des Dialogs zwischen Jung und Alt; Förderung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

*Auswirkung* – Aktivitäten zu interessanten und lehrreichen Themen, Entgegenwirkung der steigenden Vereinsamung der älteren Menschen.

#### 2. Planung und Durchführung der jährlich stattfindenden Müllsammelaktion

Um die Müllsammelaktion noch präserter und auch zeitgemäßer zu gestalten, wurden im letzten Jahr mit Unterstützung der Volksbank Nordharz eG und der Eurawasser Betriebsführungsgesellschaft mbH, die Goslarer Grundschulen im Rahmen eines Wettbewerbs dazu aufgefordert, für die zukünftigen Müllsammelaktionen einen neuen Namen zu finden und ein dazugehöriges Maskottchen zu entwerfen. Den Wettbewerb hat die Grundschule Vienenburg mit dem „Müllboss im Einsatz“ gewonnen. Ziel des Wettbewerbes war, dass die Wahrnehmung der Müllsammelaktion in der Bevölkerung erhöht wird und die Beteiligung der Einwohnerinnen und Einwohner an der Aktion stetig zunimmt.

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, Fachdienste der Verwaltung und Einzelpersonen.

*Ziel der Maßnahme* – Unsere Stadt soll nicht nur sauberer werden, sondern der Zusammenhalt und das Bewusstsein für den Umgang mit unserer Umwelt soll durch diese Aktion gestärkt werden. Förderung des gemeinschaftlichen Engagements für die Allgemeinheit.

*Auswirkung* – Aktivität für eine saubere Umwelt und Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls in der Bevölkerung

3. Umsetzung der Empfehlung des Verwaltungsausschusses zur Besetzung einer ehrenamtlichen Stelle einer / eines Behindertenbeauftragten

Über einen Aufruf in der lokalen Presse haben insgesamt 6 Bewerberinnen und Bewerber Interesse an dem neu zu besetzenden Ehrenamt der/des Stadtbehindertenbeauftragten bekundet. In dem stattgefundenen Auswahlverfahren wurde ein männlicher Behindertenbeauftragter als geeigneter Kandidat ermittelt. Der Rat der Stadt Goslar hat in seiner Sitzung am 26.06.2018 Herrn König für die Zeit vom 01.07.2018 bis zum 30.06.2023 zum Stadtbehindertenbeauftragten benannt.

*Ziel der Maßnahme* – Die Interessen der behinderten Menschen werden bei politischen Entscheidungen gewahrt und in der Öffentlichkeit soll Aufmerksamkeit und Verständnis für die Probleme dieses Personenkreises geweckt werden.

*Auswirkung* – Entgegenwirken der Ausgrenzung von behinderten Menschen.

4. Unterstützung der Seniorenvertretung der Stadt Goslar

Die Seniorenvertretung setzt sich aktiv für die Belange der Seniorinnen und Senioren in der Stadt ein. Sie vertritt die Interessen dieses Personenkreises im Bauausschuss und im Ausschuss für Bildung, Familie und Soziales. organisiert und führt zahlreiche Veranstaltungen durch, wie z. B. Delegiertenkonferenzen, Theater- und Konzertfahrten, Kinotage, Tag der älteren Generation und Muttertagskonzert. Weiterhin wird von der Seniorenvertretung halbjährlich eine Seniorenzeitung herausgegeben. In verschiedenen Arbeitskreisen vertritt die Seniorenvertretung die Belange der Seniorinnen und Senioren.

*Ziel der Maßnahme* – Die Interessen der Seniorinnen und Senioren werden bei politischen Entscheidungen gewahrt. Die Lebensbedingungen der Seniorinnen und Senioren sollen verbessert werden und der Vereinsamung dieses Personenkreises entgegengewirkt werden.

*Auswirkung* – Schaffung eines für Seniorinnen und Senioren geeigneten sozialen, baulichen und kulturellen Umfeldes.

5. Unterstützung bei der Planung und Durchführung von „Vienenburg frühstück“

Seit 2007 wird von den Vienenburger Seniorenkreisen die Veranstaltung „Vienenburg frühstück“ durchgeführt. Zu den Organisatoren gehört der Seniorenkreis des Deutschen Roten Kreuzes, des Sozialverbandes und der evangelischen und katholischen Kirche. An dem Frühstück nehmen in jedem Jahr viele Vereine, Organisationen, Gruppen und Einzelpersonen teil. Erzielte Einnahmen kommen der Seniorenarbeit in Vienenburg zugute. So wurden z.B. für verschiedene Standorte in Vienenburg Sitzbänke gestiftet und eine Theaterveranstaltung angeboten.

*Ziel der Maßnahme* – Der Zusammenhalt innerhalb der Ortschaft soll gestärkt werden.

*Auswirkung* – Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls und Knüpfung von neuen sozialen Kontakten. Entgegenwirken der steigenden Vereinsamung der älteren Menschen.

### Integration

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Fachkräften, Gremien, Arbeitskreisen, Verbänden und Interessenvertretungen wurde für eine breite Unterstützung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Integrationsarbeit in Goslar geworben.

Dabei stehen möglichst niederschwellige Integrationsangebote im Zentrum: Gemeinsames Erleben und Gestalten von Musik, Sport, Kunst und Kultur funktioniert auch ohne Sprachkenntnisse.

#### *Durchgeführte Maßnahmen:*

zur Entwicklung von geschlechterspezifischen Angeboten im Bereich der Integration:

1. Durchführung eines Mädchensporttages in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Stadtjugendpflege, dem Kreis- und dem Landessportbund

*Ziel der Maßnahme* - bei jungen Mädchen wird das Interesse für Sport und gesunde Ernährung geweckt

*Auswirkung* – am Sporttag haben 85 Mädchen mit positiver Resonanz teilgenommen; die Maßnahme wird jährlich wiederholt.

2. 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;
3. Unterstützung bzw. Durchführung von mehreren Begegnungscafés im Stadtgebiet: „Café international“, Begegnungscafé „Treffen-Reden-Lernen“, Netzwerk „Mensch Oker“, Arbeitsgemeinschaft „Engagement für Integration“, Kulturwerkstatt Jürgenohl, Deutsch-Syrischer Treff, Musikprojekt „Jam Session“
4. Zumba - Kurs für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund

*Ziele der Maßnahmen* - offen auf Migrantinnen und Migranten zuzugehen, sich für sie und ihre Lebensgeschichte und Kultur zu interessieren und ihnen gleichzeitig möglichst vielfältige Zugangsmöglichkeiten zur hiesigen Gesellschaft zu eröffnen.

Weitere Ziele sind es, kulturelle und soziale Teilhabe, Kommunikation zwischen Migrantinnen, Migranten und Einheimischen sowie eine aktive Mitgestaltung des Zusammenlebens von beiden Seiten aus zu ermöglichen.

*Auswirkung* - 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 Übernahme gemeinschaftlicher Verantwortung auf beiden Seiten.

5. Unterstützung von zwei Künstlerinnen aus dem Iran bei einer Kunstausstellung „Ihr habt uns Flügel gegeben“ in Kooperation mit der Residenz Schwiecheldthaus Goslar.

*Ziel* – Förderung der Frauen und Vielfalt in der Kunst

*Auswirkung* – Sichtbarmachung der Frauenkunst von Migrantinnen mit positiver Resonanz in der Öffentlichkeit

6. Qualifizierungsmaßnahmen:
  - Deutschkurse A1 und A2 in Vienenburg mit Kinderbetreuung
  - Berufsorientierte Praktika für Migrantinnen und Migranten

*Ziele* - Qualifizierung bildungsferner Migrantinnen und Migranten und deren Heranführung an den Arbeitsmarkt. Es erfolgte eine Kooperation mit den Bildungsträgern, der Volkshochschule und der Ländlichen Erwachsenenbildung.

*Auswirkung* – durch die Kinderbetreuung wurde die hohe Teilnahmezahl von Frauen am Sprachkurs ermöglicht

Der Qualifizierung von bildungsfernen Migrantinnen wird besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die Bildungsträger, die Volkshochschule, das Jobcenter und die Agentur für Arbeit haben bereits bestehende Maßnahmen weitergeführt. Die Potenziale von Migrantinnen werden erkannt, offensiv genutzt und weitervermittelt.

In den Qualifizierungsmaßnahmen ist der Grundsatz der Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Geschlechter ein wichtiger Bestandteil des Ausbildungsinhaltes.

## Schulen

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Einführung des Ganztagsunterrichts an der (damals noch eigenständigen) Grundschule Hahndorf zum Schuljahr 2016/17 und „Ausweitung“ der Ganztagsbeschulung auf den Grundschulstandort Jerstedt zum Schuljahr 2017/18 (bei gleichzeitiger Zusammenlegung der ehemaligen Grundschule Jerstedt mit der ehemaligen Grundschule Hahndorf zu der gemeinsamen Grundschule Hahndorf/Jerstedt).

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Kinderbetreuung und somit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Auswirkung* – das Angebot wurde gut in Anspruch genommen; im vergangenen Schuljahr 2018/19 haben zuletzt (Stichtag 03.07.2019) 63 von insgesamt 81 Schulkindern des Schulstandortes Hahndorf und 29 von 61 Schulkindern des Schulstandortes Jerstedt das Ganztagsangebot an mindestens einem Tag in der Woche wahrgenommen, was knapp 78 % bzw. 48 % der Gesamtschülerinnen- und Gesamtschülerzahl des jeweiligen Schulstandortes entspricht.

2. 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



*Ziel der Maßnahme* – Entlastung der überwiegend weiblichen Lehrkräfte und pädagogischen Kräfte durch die vielseitige Unterstützung der Bundesfreiwilligendienstleistenden im Schulalltag

*Auswirkung* – Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte in den Grundschulen mit überwiegendem Frauenanteil.

3. Umsetzung inklusiver Maßnahmen in Schulen, wie z.B. die Errichtung einer Rollstuhlrampe, über die die Mensa der Grundschule Vienenburg erreichbar ist, die Anbringung von Schallschutzelementen in einem Klassenraum der Grundschule Hahndorf / Jerstedt – Schulstandort Hahndorf oder die Errichtung eines Außenaufzugs in der Grundschule Jürgenohl, wodurch nun eine (nahezu) ganzheitliche Barrierefreiheit erreicht werden konnte.

*Ziel der Maßnahme* – 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“

*Auswirkung* – Verbesserung der Inklusion

Kulturmarktplatz (Umsetzung ist fortgeschritten)

1. Herstellung von Barrierefreiheit

*Ziel der Maßnahme* – Erreichen der Zugänglichkeit für jede Besucherin und jeden Besucher

*Auswirkung* – gute Erreichbarkeit der Einrichtung für ältere Menschen, Familien mit Kindern /Kinderwagen und Menschen mit körperlichen Einschränkungen

2. Schaffung von Räumlichkeiten, 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.

*Ziel der Maßnahme* – Zugang zur Nutzung der öffentlichen Räumlichkeiten von verschiedenen Bevölkerungsgruppen

*Auswirkung* – Ermöglichung von gesellschaftlicher Integration und sozialer Teilhabe, Ermöglichung von Begegnungen von Menschen in ihrer Vielfalt; Unterstützung des bürgerlichen Engagements.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Sanierung der Sanitär- und Umkleidebereiche der Grundschule Vienenburg in 2019/20 unter der Berücksichtigung geschlechterspezifischer Belange bei der Sanierung der Sportumkleidebereiche sowie der WC-Anlagen

## Stadtjugendpflege

### *Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Geschlechtsspezifische Projekte
  - Internationaler Mädchensporttag am 8. Februar 2018
  - Coding Camp am 18. März 2017
  - Goslarer Filmtage (jährlich) mit Filmauswahl für beide Geschlechter
  - Montagsöffnung für Mädchen im JuZ Vienenburg von April 2018 – Juni 2018

*Ziel der Maßnahmen* – Jugendarbeit ist im Grundsatz stark mit Gendermainstreaming verbunden. Ziel aller Angebote ist nach § 11 SGB VIII Jugendliche unabhängig vom Geschlecht zu reifen, eigenständigen Erwachsenen zu begleiten. Dabei ist der Perspektivwechsel, die Wertschätzung des Anderen sowie die Entwicklung zu einem selbstwerten, selbstbewussten Erwachsenen zu erreichen. Dabei ist das Ziel von geschlechtsspezifischen Aktionen, dem jeweiligen Geschlecht einen besonderen Schutzraum zu bieten z.B. Projekt „Montagsöffnung für Mädchen“ im Jugendzentrum Vienenburg.

*Auswirkung* - Kinder und Jugendliche entwickeln sich in der täglichen oder punktuellen Arbeit im Kontext der Jugendarbeit weiter. Dies wird am Erwerb neuer Fähigkeiten, einer geänderten Einstellung und/ oder der Wertschätzung des Anderen/ Unbekannten festgemacht. Mädchen und Jungen nehmen geschlechtsspezifische Angebote gern an. Die Idee des geschlechts-gleichen Schutzraumes funktioniert. Jedoch wird dabei beständig die Einbindung in weiterführende geschlechts-gemischte Projekte forciert. Das Projekt „Montagsöffnung für Mädchen“ in Vienenburg wurde wegen der geringen Teilnahme von Mädchen zunächst jedoch eingestellt, wobei bei Mädchen mehr Selbstvertrauen festzustellen ist, so dass sie inzwischen auch zu allgemeinen Öffnungszeiten das Jugendzentrum aufsuchen.

### *Gemischtgeschlechtliche Projekte:*

2. Programme und Veranstaltungen mit gemischt-geschlechtlicher Zielgruppe werden mit geschlechtsspezifischen Aspekten geplant und ausgeschrieben, z.B.: Ferienpass Programme mit eher jungen- und Mädchenspezifischen Programmpunkten sowie internationale Jugendbegegnungen mit gemischten Programminhalten. Projekte und Aktionen werden fast immer in gemischt-geschlechtlichen Teams durchgeführt. Mädchen und Jungen werden bei Partizipationsprojekten gleichermaßen angesprochen.

*Ziel der Maßnahmen* – Anregung durch geschlechtergemischten Aktionen, die zur Wertschätzung des Anderen und zur gemeinsamen Entwicklung beitragen; Sicherstellung der geschlechtergerechten Betreuung der beteiligten Jugendlichen.

*Auswirkung* - Gemischtgeschlechtliche Teams werden neben der fachgerechten Aufsicht, als Angebot verschiedener Rollenbilder genutzt. So können weibliche / männliche Bezugspersonen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterschiedlich wahrgenommen werden.

3. Alltägliche Arbeit zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen jeglicher Art sowie von klischeehaften Rollenbildern durch Beobachtung des Verhaltens von Mädchen und Jungen, Eingreifen und Gespräche seitens des Personals sowie Reflektion der Situationen

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Vorurteilen und Vermittlung des Grundsatzes der Gleichberechtigung der Geschlechter, respektvoller Umgang miteinander.

*Auswirkung* - die Möglichkeit für die Jugendlichen, sich in der Phase der Pubertät mit ihrem Geschlecht zu identifizieren und mit den in der Gesellschaft vorhandenen Rollenbildern auseinanderzusetzen, Entwicklung des Selbstbewusstseins und der Selbstbehauptung, insbesondere bei Mädchen; mehr Toleranz und Respekt im Umgang untereinander.

4. Alle Angebote der städtischen Jugendzentren (Vienenburg, Gleis 95, B6) stehen für alle Geschlechter offen. Sie sind migrationsfreundlich und inklusiv. Bei der Auswahl von Angeboten, z.B. im Ferienpass, wird grundsätzlich auf eine ausgewogene Mischung für Mädchen und Jungen geachtet.

*Ziel der Maßnahme* – Gleichbehandlung aller Nutzenden des Jugendzentrums; Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung, Integration in den Stadtteil und Teilhabe an den Ferienangeboten

*Auswirkung* - die Angebote wurden und werden auch von Kindern und Jugendlichen aus Flüchtlingsfamilien und von Jugendlichen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen wahrgenommen.

5. „Pimp your Town“ mit ausgewogener Teilnahme von Mädchen und Jungen

An dem Projekt nahmen insgesamt 57 weibliche und 42 männliche Jugendliche aus vier Schulklassen (9.4 CvD, 8L Ratsgymnasium, 10d AGG, 9LF1 Ratsgymnasium) teil. Dabei wurden direkt Schulen auf das Projekt angesprochen. Das Verhältnis der Geschlechter lag bei 58% weiblich und 42% männlichen Schüler\*innen. Beide Geschlechter hatten Zugang zum Projekt und konnten sich, gemäß ihren eigenen Interessen und Ideen, gleichermaßen einbringen.

*Ziel der Maßnahme* - *Stärkung des Demokratiebewusstseins* bei Jungen und Mädchen. Sie sollen das politische System, welches in Deutschland herrscht, verstehen und selber kennenlernen. Grundsatz der kommunalen Jugendarbeit ist es unter anderem, Kindern und Jugendlichen eine Stimme in kommunalen Entscheidungsprozessen zu geben. Die Möglichkeit selbst etwas zu ändern, oder am Entscheidungsprozess zu lernen, wird dabei als wichtiges Kriterium für unterschiedliche Geschlechter angesehen und forciert.

*Auswirkung* - die Jugendlichen konnten sich Einblicke in die kommunalen Entscheidungsprozesse verschaffen und mitreden. Durch die ausgewogene Teilnahme von Jugendlichen wurde die kommunale Politik aus verschiedenen Blickwinkeln von jungen Frauen und Männern betrachtet.

6. Ausstattung der Einrichtungen der Jugendarbeit mit (eher) geschlechtsspezifischen Angeboten (DFB-Minispielplatz, Skatepark, Bastelraum, Coding-Gruppe, Gaming-Corner, Werkstatt, Snoozle-Raum, etc), welche jedoch allen Gruppen offenstehen

*Ziel der Maßnahme* – Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen von Mädchen und Jungen in Angeboten in den Jugendzentren, die aber durch Projekte für alle Gruppen offenstehen.

*Auswirkung* - Jugendarbeit ist freiwillig und niedrigschwellig. Daher müssen spezifische Interessen von Kindern und Jugendlichen berücksichtigt werden. Angebote und Aktionen, Kooperationen und Möglichkeiten werden dabei von den Teilnehmenden selbst gewählt. Funktionierte die gemischt-geschlechtliche Ansprache, findet sich dies in der Teilnahme selbst wieder.

Anmerkung: Hierin liegt ebenfalls ein Hindernis für Gendermainstreaming: Jugendarbeit kann geschlechtssensible Inhalte nur auf Basis der Freiwilligkeit vermitteln. Sprich: Sind Angebote

pädagogisch hochwertig, aber nicht interessant für die Betroffenen, werden sie nicht wahrgenommen.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Weitere Berücksichtigung von besonderen Bedürfnissen von allen Geschlechtern im Kontext der Jugendarbeit
- Umsetzung der sprachlichen Einbindung des dritten Geschlechtes in allen Publikationen, Veröffentlichungen und Druckwerken (Genderstern)
- Ausbau von interessenbezogenen Angeboten in offenen Angeboten der Jugendarbeit vor Ort
- Ausbau der Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe
- Bauliche Herstellung der Barrierefreiheit im Jugendzentrum B6 (Bau einer Rampe im Eingangsbereich, Bau einer Behindertentoilette)
- Generationsübergreifende Angebote (z.B. Jugendliche bringen älteren Menschen das Handy näher oder Oma bringt den Kindern das Nähen bei)
- Gezielte Ansprache aller Geschlechter in den Medien
- Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Belangen bei Neugestaltungen und Neubauten

*Anregungen:*

- Gendermainstreaming / Diversity als Grundaufgabe baulicher Planung von sozialen Einrichtungen im Stadtgebiet
- Budget und Förderungen zur Umsetzung von Diversity-Aufgaben
- Personelle Ausstattung zur Berücksichtigung von Diversity-Mehrbedarfen

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Teilnahme des Fachdienstleiters am Seminar Gender Mainstreaming für Führungskräfte

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben

2. Teilnahme einer Bediensteten am Fortbildungsprogramm für Nachwuchsführungskräfte sowie regelmäßige Fortbildungen für alle Bediensteten, auch für Teilzeitbeschäftigte

*Ziel der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten beider Geschlechter; Vorbereitung einer Bediensteten auf Führungsaufgaben.

*Auswirkung* - Verbesserung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten.

3. Elternzeit für einen jungen Vater (zwei Monate) mit anschließender befristeter Arbeitszeitreduzierung

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Auswirkung* - familienfreundliche Arbeitsbedingungen für einen männlichen Bediensteten und Stärkung neuer Väterbilder in der Gesellschaft.

4. Paritätische Zusammensetzung des Teams der Stadtjugendpflege durch gezielte Personalauswahl

*Ziele der Maßnahme* – Schaffung von Bezugspersonen für Mädchen und Jungen in den Jugendzentren und Nutzung von unterschiedlichen Sichtweisen von Frauen und Männern in der pädagogischen Arbeit

*Auswirkung* – den Jugendlichen stehen für ihre Fragen und Probleme sowohl weibliche als auch männliche Ansprechpersonen zur Verfügung

5. Antragstellungen auf Höhergruppierung für weibliche Bedienstete

*Ziele der Maßnahmen* – faire Vergütung der Dienstleistungen in den Fachaufgaben

*Auswirkung* - Verbesserung der finanziellen Situation bei Bediensteten.

## **Fachdienst Recht**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Achtung auf geschlechtergerechte Sprache im Rahmen der Überprüfung in Grundsatzangelegenheiten im Satzungs- und Ortsrecht

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* - Gleichstellung der Geschlechter in verbindlichen Vorschriften der Stadtverwaltung sowie Modernisierung der Verwaltungssprache

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Förderung der Teilnahme von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungen, auch für Teilzeitbeschäftigte

*Ziele der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten

*Auswirkung* - Verbesserung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten

2. Terminierung der Dienstbesprechungen unter Berücksichtigung von Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten (i.d.R. Frauen); Anpassung der Arbeitszeiten einer Teilzeitbeschäftigten aus familiären Gründen.

*Ziel der Maßnahmen* - Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Auswirkung* – Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Zufriedenheit der Bediensteten.

3. Teilnahme des Fachdienstleiters am Seminar Gender Mainstreaming für Führungskräfte

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben

## **Kindertagesstätten**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

### 1. Bauliche Maßnahmen

Die Kindertagesstätte Hahnenklee erhielt zum 01.08.17 eine Krippengruppe für bis zu 10 Kinder, da sich die Anzahl der U3-Kinder im Stadtteil deutlich erhöht hatte. Die Kindertagesstätte St. Paulus erhielt zum 01.01.18 einen Anbau, um ein zusätzliches Betreuungsangebot für 25 Kita-Kinder zu schaffen. Die Kita Zum Frankenberg wurde zum 31.12.17 aufgegeben; die Betreuung erfolgt nun in neuen, modernen Räumen und einem viel größeren Außengelände auf dem Energiecampus

*Ziel der Maßnahmen* - mit den o. g. Baumaßnahmen zum Kita-Ausbau werden die Rahmenbedingungen geschaffen, damit die Personensorgeberechtigten ihre Kinder in Kindertagesstätte betreuen lassen können.

### 2. Betreuungszeiten

Parallel dazu erfolgt jährlich eine Abfrage in allen Kindertagesstätten hinsichtlich des benötigten Betreuungsumfanges, um entsprechende Anpassungen vornehmen zu können. Bis zum Ende des Bewertungszeitraumes liefen diese Anpassungen i. d. R. auf verlängerte Betreuungszeiten in den Tageseinrichtungen hinaus. Die Einführung der Beitragsfreiheit für die dreijährigen Kinder bis zur Einschulung ab 01.08.18 führte in Goslar dazu, dass die tägliche bis zu sechsstündige Betreuung auch ohne Nachweise zur Berufstätigkeit beitragsfrei gestellt wurde, obwohl der Rechtsanspruch nur auf eine vierstündige Betreuung im KiTaG abstellt.

*Ziele der Maßnahmen* - durch den nachfrageorientierten Ausbau der Betreuungszeiten erhalten die Sorgeberechtigten die Möglichkeit der gleichen Teilhabe und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Sie können ihrer Berufstätigkeit nachgehen und Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren. Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund und sprachlichen Defiziten erlernen die deutsche Sprache spielerisch und sind so auf die Schule vorbereitet. Kinder aus bildungsfernen Familien nehmen an den vielfältigen Bildungsangeboten der Kindertagesstätte teil und können so gezielt gefördert werden.

### 3. Fachkräfte

In der Zeit vom Januar 2016 bis Dezember 2018 erhöhte sich der Anteil der männlichen Fachkräfte von 2 auf 4 und die Anzahl der Fachkräfte insgesamt von 67 auf 80 Fachkräfte.

*Ziele der Maßnahmen* - Die Betreuung, Begleitung und Bildung von Kindern im Elementarbereich werden verstärkt (wenn auch noch nicht im gewünschten Umfang) von männlichen Fachkräften wahrgenommen. Der Abbau der stereotypen Rollenbilder soll sich dadurch verbessern. So soll sich dadurch auch der zeitliche Anteil an der Kinderbetreuung und den häuslichen Arbeiten der Männer in Familien erhöhen. Hiervon profitieren alle Familien, insbesondere aber auch Familien mit Migrationshintergrund, in denen die gesellschaftlich zugeschriebenen Geschlechterrollen die Kindererziehung wesentlich prägen.

#### 4. Projekte

- Am Zukunftstag nehmen regelmäßig auch Jungen teil, um den Beruf der Erzieher in den Kindertagesstätten kennenzulernen;
- Das Zertifikat „Haus der kleinen Forscher“ haben zwischenzeitlich vier von sieben städt. Kitas erhalten. In diesen Kitas haben naturwissenschaftliche Betrachtungen einen besonderen Schwerpunkt und sollen Mädchen wie Jungen für dieses Thema begeistern. Morgenkreise und Kinderkonferenzen sollen das Selbstbewusstsein der Kinder fördern.

*Ziele der Maßnahmen* - Diverse Projekte sollen Mädchen und Jungen den Zugang zu nicht geschlechterspezifischen Aufgaben ermöglichen. So sollen z. B. naturwissenschaftliche Projekte das Interesse bei Mädchen verstärkt wecken.

#### 5. Rechts- und Verwaltungssprache

Die Kita-Gebührensatzung wurde zum 01.08.18 aktualisiert und erhielt zeitgleich eine gendergerechte Fassung. Im Schriftverkehr und Infomaterial wird auf die geschlechtergerechte Sprache geachtet.

*Ziel der Maßnahme* - Durch die gendergerechte Sprache soll sich die Gleichberechtigung auch in der Amtssprache wiederfinden.

*Auswirkungen* - Alle o.g. Maßnahmen ermöglichen

- Abbau von sozialen Benachteiligungen
- Schaffung familienfreundliche Arbeitsbedingungen
- 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.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

Bauliche Maßnahmen:

Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen, bedingt durch hohe Geburtenzahlen und den „bereinigten“ Zuzügen, stellt die Stadt Goslar vor die Situation, weitere Betreuungsplätze zu schaffen. Deshalb werden erstmalig seit über 20 Jahren zusätzliche Kindertagesstätten gebaut bzw. erhalten vorhandene Einrichtungen Anbauten. In 2019/20 sollen die Kitas Ohlhof, Löwenzahn und Vienenburg/Rabeckbreite zusätzliche Funktionsräume (Schlafraum, Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterzimmer, Lagerraum usw.) erhalten, damit die Raumproblematik gelöst werden kann. Diese Kindertagesstätten waren als reine Vormittagskindergärten konzipiert und gebaut. In 2019 werden bis zu 15 Krippenplätze temporär im Rahmen einer Containerlösung in der Kita Vienenburg geschaffen. In den Jahren ab 2021/22 soll diese Kita aufgegeben und ein Neubau geschaffen werden. Die Kita Hahndorf wird ebenfalls aufgegeben und ein Neubau soll in 2021/22 die alte Kita ersetzen. In 2019 wird die Kita Fliegerhorst mit drei Krippen- und drei Kiga-Gruppen eröffnen, wovon jeweils eine Krippen- und eine Kiga-Gruppe bilingual betrieben werden soll. In 2020 wird unter der Trägerschaft der Johanniter eine weitere Kindertagesstätte (Kita Am Georgenberg) eröffnen, die ebenso

über drei Krippen- und drei Kiga-Gruppen verfügen wird. In 2020/21 soll die aufgrund der Bausubstanz abgängige Kita St. Georg durch einen Neubau ersetzt werden.

#### Betreuungszeiten

Die Betreuungszeiten sollen weiter nachfrageorientiert ausgebaut werden.

#### Fachkräfte

Insbesondere die Bemühungen, mehr männliche Fachkräfte in den Kindertagesstätten zu beschäftigen, sollen weiter verstärkt werden. Da zurzeit über eine geänderte Ausbildung für Erzieherinnen und Erzieher nachgedacht wird, die sich an dem dualen Ausbildungssystem orientiert und insofern ein Ausbildungsentgelt in Aussicht stellt, darf auf eine erhöhte Nachfrage von männlichen Bewerbern gehofft werden.

#### *Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. In den Stellenausschreibungen werden männliche Bewerber gezielt durch den Satz „Bewerbungen von Männern besonders erwünscht“ angesprochen.

*Ziel der Maßnahme* - Im Bereich der Elementarbildung wird das Ziel weiterverfolgt, mehr männliche Fachkräfte vorzuhalten. Männliche Bewerber werden deshalb im Bewerbungsprozess besonders berücksichtigt. Der Fachdienst Kita würde diesen rd. 5%-igen Anteil gerne auf 10% erhöhen oder in jeder Kita mindestens eine männliche Fachkraft beschäftigen. Leider ist es zzt. schwer, mehr geeignete und fachlich gut ausgebildete Erzieher einzustellen.

*Auswirkung* - Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum konnte die Anzahl der männlichen Fachkräfte von durchschnittlich zwei auf vier erhöht werden. Das entspricht einer Beschäftigungsquote von 5%.

2. Die Möglichkeit einer Mitarbeiterin, einmal in der Woche die alternierende Telearbeit zu nutzen, wurde fortgeführt.

*Ziele der Maßnahme* - Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen

*Auswirkung* - Durch mobiles Arbeiten (1 x die Woche) konnte einer Bediensteten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert werden.

3. Ermöglichung der passenden Arbeitszeiten für Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Auswirkung* - Mit allen Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit wurden Gespräche über den gewünschten Arbeitsumfang geführt und Lösungen gefunden.

4. Verbesserung der Ausstattung (Möbiliar, Akkustikdecken, rüchenschonende Stühle, Rollen unter Tischen)

*Ziele der Maßnahme* - Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gesundheitsvorsorge

*Auswirkung* - Es handelt sich um präventive Maßnahmen; eine Zielerreichung kann nicht belegt werden.



6. Teilnahme der Fachdienstleiterin am Seminar Gender Mainstreaming für Führungskräfte

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.

## **Fachdienst Kultur**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Schriftverkehr und in der internen Kommunikation; Verfassen von Texten aller Art (Publikationen, Werbemittel, Presseinformationen) in genderfairer Sprache, die sich an die Öffentlichkeit richten

*Ziel der Maßnahme* – Vermeidung von Formulierungen, die eine Diskriminierung von gesellschaftlichen Gruppen, Geschlechtern oder Religionen beinhalten.

*Auswirkung* - bei öffentlichen Äußerungen aller Art – Ausstellungstexte, Publikationen, Flyer, Werbung für Aktivitäten im Kulturbereich – herrscht das Bemühen um eine Sprache vor, die eine Diskriminierung wegen Geschlechtszugehörigkeit, Behinderung, Herkunft oder Religion vermeidet.

2. Fachliche Begleitung des Projektes Kulturmarktplatz

*Ziel der Maßnahme* - Entwicklung von Strukturen für Nutzerinnen und Nutzer, die die Teilhabe an den künftigen Angeboten für alle gesellschaftlichen Gruppen unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, sozialer Situation etc. ermöglicht.

*Auswirkung* - der Kulturmarktplatz ist – wie auch schon im Förderantrag formuliert – als integratives Projekt geplant. Alle Beteiligten – Stadtplanung, GGM, Bedienstete des Fachbereiches 2 – haben in allen Phasen der Planung dafür Sorge getragen, dass Benachteiligungen von Nutzerinnen und Nutzern wegen Geschlechtszugehörigkeit, Alter, Behinderung, Herkunft oder Religion ausgeschlossen werden.

3. Kindergerechte Angebote im Museum im Rahmen der Museumspädagogik und Kinderführungen in der Kaiserpfalz

*Ziel der Maßnahmen* - Erwecken von Interessen bei Kindern für das städtische Museum mit Bildungscharakter

*Auswirkung* - die Angebote im Museum und in der Kaiserpfalz werden von Kindern und deren Eltern regelmäßig in Anspruch genommen. Die Resonanz ist immer positiv.

4. Thematische Führungen für Begleitpersonen der Teilnehmenden des Verkehrsgerichtstages

*Ziel der Maßnahme* – nachfrageorientierte Angebote für die Gäste (überwiegend weibliche Begleitpersonen) am Verkehrsgerichtstag

*Auswirkung* – Einblicke in die Stadtgeschichte aus Sicht der Frauen mit positiver Resonanz von den Teilnehmenden.

## 5. Teilnahme des Fachdienstes und der Stadtbücherei am Zukunftstag

*Ziel der Maßnahme* - Abbau stereotyper Rollenbilder, Chancengleichheit im Beruf für Mädchen und Jungen, Sensibilisierung von Jungen für Berufe im Bereich Kultur und Bibliothek

*Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen und Schüler. Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

## 6. Beachtung einer ausgewogenen Teilnahme von Frauen und Männern bei Einladungen zu städtischen Veranstaltungen

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in den offiziellen städtischen Veranstaltungen (Kaiserringverleihung, Paul-Lincke-Ring-Verleihung)

*Auswirkung* – die Präsenz von Frauen und Männern unter den Eingeladenen ist als ausgewogen zu bezeichnen.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Unabhängig von konkreten Aktivitäten soll im Wirkungskreis des Fachdienstes Kultur die Vermeidung von Diskriminierungen und Benachteiligungen handlungsbestimmend sein
- Erhöhung des Frauenanteils an Kunstaussstellungen

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

### 1. Einstellung von zwei männlichen Bediensteten in der Kaiserpfalz und Stadtbücherei

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Unterrepräsentanz der Geschlechter in Besoldungs- und Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Besoldungs- und Entgeltgruppen gemäß Niedersächsischem Gleichberechtigungsgesetz und Zusammensetzung des Teams.

### 2. Qualifizierungsmaßnahmen für Bedienstete und regelmäßige Inhouse-Fortbildungen für die teilzeitbeschäftigten Bedienstete in der Kaiserpfalz und dem Museum unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung

*Ziel der Maßnahmen* - Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten

*Auswirkung* - Verbesserung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten.

### 3. Einrichtung von drei Arbeitsplätzen für mobiles Arbeiten (Home-Office) für zwei Bedienstete aus organisatorischen und familiären Gründen

*Ziel der Maßnahmen* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Arbeitsorganisation

*Auswirkung* – Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für Bedienstete; Stärkung einer neuen Vaterrolle in der Gesellschaft; organisatorische Optimierung der Arbeit für eine Mitarbeiterin. Mobiles Arbeiten wird positiv eingeschätzt und fortgesetzt. Weitere Anträge von Bediensteten werden nach Prüfung der dienstlichen Auswirkungen gemeinsam mit dem FD Personal positiv begleitet.

#### 4. Anpassung der Arbeitszeiten für Rückkehrerinnen aus der Elternzeit

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Erhaltung der berufserfahrenen Kolleginnen

*Auswirkung* - für alle Rückkehrerinnen aus der Elternzeit wurden Gespräche über den gewünschten Arbeitsumfang geführt und Lösungen gefunden.

#### 5. Teilnahme des Fachdienstleiters am Seminar Gender Mainstreaming für Führungskräfte

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.

### **2.5 Fachbereich 3 - Bauservice**

#### **Bauordnung und Denkmalschutz**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Antragsformularen und im Schriftwechsel

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Benachteiligung der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* – Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Sprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Jährliche Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder sowie Möglichkeit für Mädchen und Jungen, einen Einblick in die Berufsfelder der Bauaufsichts- und Denkmalschutzbehörde zu gewinnen.

*Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen und Schüler. Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

Hinweis: Die Aufgaben im Fachdienst betreffen Frauen und Männer gleichermaßen und sind daher wenig gleichstellungsrelevant.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Fortbildungen und Fachseminare für alle Bediensteten (auch für Teilzeitbeschäftigte)

*Ziele der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten

*Auswirkung* - Verbesserung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten

2. Ermöglichung der Teilnahme einer Bediensteten am Mentoring-Programm für Nachwuchsführungskräfte

*Ziel der Maßnahme* – Chancengleichheit im Beruf, Förderung der weiblichen Nachwuchskräfte.

*Auswirkung* – Steigerung der beruflichen Kompetenzen der Bediensteten und deren Vorbereitung auf mögliche zukünftige Führungsaufgaben.

3. Teilzeitarbeit für drei Bedienstete

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Auswirkung* – Schaffung familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsvorsorge

4. Teilnahme des Fachdienstleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Aufrechterhaltung der Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen
- Sensibilisierung der Bediensteten zu Gender Mainstreaming
- Beratung der Zielgruppe zu genderrelevanten Themen und deren Umsetzung bei Baumaßnahmen

## **Umwelt und Gewässerschutz**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Ausbau der Anwendung geschlechtergerechter Sprache in der Verwaltungssprache und im Schriftverkehr

*Ziel der Maßnahme* – Abbau von Benachteiligung der Geschlechter in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* – Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Sprache; respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Jährliche Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag, insbesondere im Bereich Umwelt.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder und Sensibilisierung von weiblichem Nachwuchs für naturwissenschaftliche sowie technische Berufe im städtischen Aufgabengebiet „Umwelt“.

*Auswirkung* – positive Resonanz der Schülerinnen und Schüler. Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

### *Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Überprüfung und Aktualisierung der Fachaufgaben von zwei weiblichen Bediensteten und deren Höhergruppierung infolge neuer Stellenbewertung nach E11. Eine Stellenbewertung nach A11 einer Bediensteten ist noch in der Prüfung.

*Ziel der Maßnahme* – berufliche Weiterentwicklung von Frauen, gerade in höherwertigen Positionen; Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen.

*Auswirkung* – Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen in den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen, Gleichbehandlung sowie finanzielle Besserstellung beider Kolleginnen.

2. Erhöhung der Stundenzahl einer weiblichen Teilzeitkraft auf Vollzeit aufgrund des Arbeitsumfangs

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Arbeitsbedingungen für eine Bedienstete

*Auswirkung* - Verbesserung der Arbeitsbedingungen, durch die Zeitdruckminderung, Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Bediensteten.

3. Flexible Auslegung von Arbeitszeiten für alle Bediensteten nach Bedarf

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Auswirkung* – Ermöglichung von Familienarbeit für Bedienstete (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)

4. Teilnahme des Fachdienstleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben

### *Planung weiterer Aktivitäten:*

- Thema Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming als stete Aufgabe von Führung weiter im Berufsalltag zur Selbständigkeit entwickeln.

## **Stadtplanung**

### *Durchgeführte Maßnahme:*

1. Einführung geschlechtergerechter Sprache bei der Verfassung von Begründungen zu den Bebauungsplänen, Beschlussvorlagen und sonstigen Texten

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Diskriminierungen der Geschlechter in der Sprache und Sensibilisierung für eine genderfaire Sprache

*Auswirkung* – Alle Texte werden in einer geschlechtergerechten Sprache verfasst, entweder mit dem Genderstern, genderneutral oder mit einer Doppelnennung. Dadurch werden alle Geschlechter in Schriftstücken sichtbar und gleichbehandelt.

2. Durchführung eines Tagesseminars „Gendermainstreaming in der Stadtplanung“ für den gesamten Fachdienst in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, moderiert durch eine externe Expertin

*Ziel der Maßnahme* – Sensibilisierung der Bediensteten für Fragen des Gender Mainstreaming und der Geschlechtergerechtigkeit bei der Aufstellung von Bauleitplänen und informellen Planungen

*Auswirkung* - Anhand von Beispielen wurden die Auswirkungen einer geschlechtergerechten Planung diskutiert. Allen Bediensteten wurde deutlich, dass das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ beim Entwerfen von Plänen immer zu berücksichtigen ist. Das bedeutet, bei der Planung unterschiedliche Belange von Frauen und Männer in ihrer Vielfalt (z.B. ausgewogene Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger, ausreichend breite Bürgersteige, subjektives Sicherheitsgefühl, Barrierefreiheit und optimale Beleuchtung) zu beachten.

3. Koordinierung der Maßnahmen zur Barrierefreiheit im Stadtteil Jürgenohl und Bereitstellung der Fördermittel aus dem Programm „Soziale Stadt“

*Ziel der Maßnahme* – Realisierung von barrierefreien bzw. barrierearmen Wohnungen und sozialen Einrichtungen im Stadtteil Jürgenohl.

*Auswirkung* – Einrichtung eines Stadtteilbüros am Jürgenohler Marktplatz mit barrierefreiem Zugang und barrierefreier Toilette für Bürgerinnen und Bürger während der Markttag und der Sprechstunden des Quartiersmanagements.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Durchführung eines zweitägigen Seminars im Frühjahr 2017 für den gesamten Fachdienst im Rahmen der Organisationsverbesserung

*Ziel der Maßnahme* – Klärung der internen Arbeitsabläufe, Verbesserung der internen Arbeitsabläufe und Kennenlernen der neuen Bediensteten

*Auswirkung* - Austausch der Bediensteten zu diversen Ideen und Vorschlägen, Optimierungsvorschläge und deren Umsetzung führten zum besseren Verstehen der internen Arbeitsabläufe und deren Verbesserung. Der Druckstress konnte vermindert werden, die Zufriedenheit der Bediensteten und der Zusammenhalt ist gestiegen. Das Kennlernen neuer Bediensteter förderte ihre Integration ins Team.

1. Einstellung von drei weiblichen Bediensteten für die Stadtplanung und das Fördermanagement in den Bewerbungsverfahren nach der Bestenauslese

*Ziel der Maßnahme* – Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Erhöhung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen E10 und E11 gemäß Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz und eine ausgewogene Zusammensetzung der Geschlechter im Fachdienst.

5. Teilnahme des Fachdienstleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben

## **Bauverwaltung**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache in der Verwaltungssprache in Bescheiden und Anschreiben

*Ziel der Maßnahme* - Vermeidung von Diskriminierungen in der Verwaltungssprache

*Auswirkung* –Respekt gegenüber den verschiedenen Geschlechtern sowie Gleichbehandlung der Geschlechter

2. Jährliche Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder sowie Möglichkeit für Mädchen und Jungen, verschiedene städtische Aufgabengebiete der Bauverwaltung kennen zu lernen.

*Auswirkung* – positive Reaktionen der Schülerinnen und Schüler haben erneut gezeigt, dass die Teilnahme des Fachdienstes für die jungen Menschen und auch für die Bediensteten eine sehr positive Erfahrung war. Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

*Hinweis:* Der umfassende Aufgabenbereich betrifft Frauen und Männer gleichermaßen und beinhaltet daher wenig Gleichstellungsrelevanz.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Überprüfung von Fachaufgaben und ausgeübter Tätigkeit mit dementsprechender Höherbewertung der Stellen von zwei weiblichen Bediensteten.

*Ziel der Maßnahme* – Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und Reduzierung der Ungleichheit in den höheren Entgelt- / Besoldungsgruppen

*Auswirkung* – Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen in den höheren Entgelt- / Besoldungsgruppen, Verbesserung der finanziellen Situation.

2. Förderung der Teilnahme von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungen (werden von allen Bediensteten regelmäßig wahrgenommen).

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der beruflichen Qualifikationen und Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Übernahme höherwertiger Aufgaben

*Auswirkung* – Steigerung der Qualifikation der Bediensteten

3. Ermöglichung einer Reduzierung der regulären Vollarbeitszeit auf Teilzeit mit 35 Stunden für eine Bedienstete mit Kindern.

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Auswirkung* – Schaffung familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für die Bedienstete mit kleinen Kindern.

4. Teilnahme des Fachdienstleiters an einem internen Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziele der Maßnahme* - Erweiterung von Wissen und dessen Anwendung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter sowie des Gender Mainstreaming in den Fach- und Führungsaufgaben

*Auswirkung* - bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Weiterbildung und Förderung der Bediensteten wird weiter intensiviert
- Genderkompetenzen der Fachdienstleitung werden weiter ausgebaut

## **Tiefbau**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Ausbau der Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Schriftverkehr und in den Veröffentlichungen.

*Ziel der Maßnahme* – Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter auch in der Sprache

*Auswirkung* – Sichtbarmachung aller Geschlechter, respektvolle Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Um- und Ausbau sowie Neubau von Straßen, Umbau der Bushaltestellen, Verbesserung der Radwege

*Ziele der Maßnahme*

- Verstärkte Berücksichtigung von Verkehrsbedürfnissen außerhalb des motorisierten Individualverkehrs; Verbesserung des Ausgleichs der Interessenlagen aller Benutzerinnen und Benutzer von Verkehrsanlagen, Verstärkte Berücksichtigung von Bedürfnissen von Personen mit Einschränkungen im Rahmen der Möglichkeiten in einer historischen Stadt
- Die Verbesserung des Radwegenetzes wurde im Berichtszeitraum konzeptionell vorangetrieben.
- Bushaltestellen wurden verstärkt barrierefrei umgebaut. Dabei wurde im Berichtszeitraum die seit 5 Jahren praktizierte einheitliche Gestaltung weiterverfolgt. Die aktuelle Bauweise hat sich insbesondere auch bei den schmalen Straßenräumen bewährt

*Auswirkung* - Bei Neuplanungen werden verstärkt breitere Nebenanlagen vorgesehen. Wo dies nicht möglich ist (Regelfall), wird zumindest einseitig eine breitere Nebenanlage vorgesehen. Hierdurch können die Verhältnisse für verschiedene Bevölkerungsgruppen verbessert werden, ohne den Flächenverbrauch zu erhöhen und die finanziellen Ressourcen zu belasten. Bei engen Platzverhältnissen werden zunehmend Bordsteine abgesenkt, um Begegnungsmöglichkeiten zu verbessern. Fahrbahnflächen werden partiell verringert.

Anmerkung: Frauen sind öfter mobilitätsbehindert als Männer. Sie nehmen den größten Anteil der Elternzeit, daher sind sie häufiger mit kleinen Kindern in Kinderwagen, in Begleitung kleiner Kinder oder mit dem Fahrrad unterwegs. Ältere Frauen nützen häufiger den ÖPNV oder das Fahrrad als Männer. Insofern kommen die o.g. Bau-, Um- und Modernisierungsmaßnahmen insbesondere Frauen zu Gute.



### 3. Sanierung und Modernisierung der Straßenbeleuchtung

*Ziel der Maßnahme* - Verbesserung des subjektiven Sicherheitsgefühls durch bedarfsgerechte Steuerung der Straßenbeleuchtung

*Auswirkung* - Die Verbesserung der Beleuchtung durch moderne Leuchtmittel wurde weiterverfolgt. Erstmals wurde im Berichtszeitraum eine präsenzabhängige Steuerung der Straßenbeleuchtung eingebaut. Für eine weitere Maßnahme liegt ein Förderbescheid vor, eine dritte Maßnahme soll im Jahr 2019 begonnen werden. Die bisherigen Projekte wurden als Probestrecken für einen weiträumigeren Einsatz konzipiert. Hierdurch soll langfristig das Sicherheitsempfinden von Frauen und Männern erhöht werden, ohne die Umwelt über Gebühr zu belasten (Energieverbrauch, Lichtverschmutzung).

Anmerkung: Durch eine falsche oder nicht ausreichende Beleuchtung können Angsträume entstehen, die das subjektive Sicherheitsgefühl, insbesondere bei Frauen, beeinträchtigen können.

### 4. Unterhaltung und Erneuerung von Grünflächen

*Ziele der Maßnahme* - Verbesserung von wohnortnahen Grünflächen unter dem Aspekt der Begehrbarkeit und der Aufenthaltsqualität

*Auswirkung* - verschiedene kleine Bereiche in Grünflächen wurden aufgewertet, z.B. durch eine Sitzgruppe gegenüber einem Altenheim um auch Personen mit einem geringen Bewegungsradius Aufenthaltsflächen in unmittelbarer Nähe zu bieten. Die Unterhaltung der Wege in Grünflächen wurde verbessert, um allen Bewohnerinnen und Bewohnern die Nutzung von Grünflächen zu ermöglichen.

#### *Planung weiterer Aktivitäten:*

- Die Umgestaltung von öffentlichen Flächen kann aus finanziellen Gründen nur sehr langsam erfolgen. Ziel ist es, den zuletzt sehr niedrigen Anteil an Flächenerneuerungen wieder zu erhöhen. Bei der Umgestaltung von Flächen soll jedoch der Charakter der Altstadtstraßen nicht beeinträchtigt werden.
- Nach Abschluss der konzeptionellen Neuausrichtung in der Radverkehrsplanung sollen in den kommenden Jahren konkrete Maßnahmen auf den dann festgelegten Haupttrouten erfolgen. Dabei soll der Verbesserung der Verbindungen auf Nebenstraßen der Vorzug gegenüber aufwändigen Umbauten im Hauptstraßennetz gegeben werden
- Die Verbesserung der Zugänglichkeit zum ÖPNV soll weiter vorangetrieben werden, dabei sollen in den nächsten Jahren auch die zentralen Umsteigestationen ausgebaut werden
- In den Vienenburger Stadtteilen soll flächendeckend eine Straßenbeleuchtung mit zeitgemäßer Steuerung aufgebaut werden. Die erforderliche Technik steht mittlerweile in standardisierter Form zur Verfügung
- Die punktuelle Verbesserung von Grünflächen in ausgewählten Nahbereichen soll weiter verstärkt werden. Die Haushaltsmittel für den Wegebau in Grünflächen sollen erhöht werden.

### *Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Bemühungen, bei Stellenbesetzungen mehr weibliches Personal zu gewinnen

*Ziele der Maßnahme* – Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgeltgruppen sowie ein ausgeglichenes Verhältnis in der Geschlechterverteilung im Fachdienst.

*Auswirkung* - Die Erhöhung des Anteils von Frauen konnte nicht realisiert werden. Zwar konnte eine Stelle mit einer Bewerberin besetzt werden, die Kollegin hat die Stadt Goslar jedoch nach kurzer Zeit wieder verlassen. Bei der Wiederbesetzung stand nur ein geeigneter männlicher Bewerber zur Verfügung.

Aufgrund der Arbeitsmarktlage ist es derzeit nicht möglich, mehr Frauen einzustellen. Primäres Ziel ist es, die offenen Stellen überhaupt mit geeignetem Personal zu besetzen.

2. Überprüfung der Fachaufgaben / Tätigkeiten und dementsprechend neue Stellenbewertung für eine weibliche Mitarbeiterin.

*Ziel der Maßnahme* - Beseitigung der Vergütungsunterschiede bei gleichwertigen Qualifikationen und Fachaufgaben zwischen weiblichen und männlichen Bediensteten des Fachdienstes.

*Auswirkung* – das Ziel konnte bisher nicht erreicht werden; wird aber weiterverfolgt.

Anmerkung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Es wurde mit mehreren Kolleginnen und Kollegen über mögliche Arbeitsmodelle zu Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen, wobei die Art der Tätigkeit im Fachdienst Tiefbau möglichen Home-Office-Modellen o.ä. eindeutige Grenzen setzt. Bisher bestand bei Mitarbeitenden kein Interesse. Die Fachdienstleitung ist weiterhin gegenüber den Vorschlägen von Bediensteten in Fragen der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen offen.

## **2.6 Fachbereich 4 – Zentrale Dienste**

### **Organisation**

#### *Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung geschlechtergerechter Sprache in innerdienstlichen Regelungen, Intranet-Beiträgen und Veröffentlichungen

*Ziel der Maßnahme* – Vermeidung der Diskriminierungen auch in der Sprache

*Auswirkung* – Sichtbarmachung und Ansprechen aller Geschlechter. Es handelt sich um eine Daueraufgabe: Das vorhandene Material mit Bestandskraft wird sukzessive angepasst.

2. Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag

*Ziel der Maßnahme* - Abbau stereotyper Rollenbilder sowie Chancengleichheit im Beruf und Bildungsbereich für Mädchen und Jungen

*Auswirkung* – positive Resonanz von Schülerinnen und Schülern. Die Maßnahme wird jährlich wiederholt.

#### *Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Förderung der Teilnahme von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungen – auch für Teilzeitbeschäftigte

*Ziel der Maßnahme* - berufliche Qualifizierung und Weiterentwicklung der Bediensteten

*Auswirkung* – Stärkung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten.

2. Schaffung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie:
  - Pilotvorhaben im Rahmen von Homeoffice
  - Vorausschauende Planung und Information über Themen und Termine von dienstlicher Bedeutung seitens der Fachdienstleitung
  - Terminliche und zeitliche Durchführung von Dienstbesprechungen unter Berücksichtigung der verschiedenen Arbeitszeitmodelle und persönlicher sowie familiärer Belange der Bediensteten
  - Intensive Nutzung von Social Media als Ergänzung und zur Verbesserung der fachdienstinternen Kommunikation an zwei Verwaltungsstandorten bzw. unter Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle im Fachdienst

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verbesserung der Organisation der Arbeitsabläufe und Termine.

*Auswirkung* – eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie Familienfreundlichkeit wird erzielt und gehört zur Daueraufgabe. Durch vorausschauende Planung von Terminen und Themen erhalten Bedienstete frühzeitig notwendige Informationen und können es mit ihren Terminen vereinbaren. Die Besprechungsergebnisse sind für alle Bediensteten des Fachdienstes abrufbar.

#### *Planung weiterer Aktivitäten:*

- Erarbeitung von Regelungen zu Angeboten des „Mobilen Arbeitens“ für die Bediensteten der Stadtverwaltung
- Gemeinsam mit Fachbereichsleitung 4 und Fachdienst 4.1.3: Vorbereitung und Durchführung eines Bürgerworkshops, bei dem Goslarer Bürgerinnen und Bürger ihre Wünsche einbringen und Ideen entwickeln können. Die Maßnahme schafft Teilhabe beider Geschlechter an der Gestaltung des Stadtlebens und an Entwicklungsprozessen in Goslar.

*Anmerkung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen:* Die bestehende Herren-Toilettenanlage in unmittelbarer Nähe zum Besprechungsraum in der Wallstr.1 B (EG) wurde in eine Unisex-Toilettenanlage umgewandelt; damit wurden die Arbeitsbedingungen für weibliche und männliche Teilnehmende an Besprechungen verbessert.

## **Personal**

#### *Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Beachtung und Anwendung der geschlechtergerechten Sprache

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Benachteiligung der Geschlechter in der Sprache

*Auswirkung* – Voranbringen der Gleichstellung der Geschlechter

2. Beachtung und Anwendung der Vorschriften des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) bei internen und externen Stellenausschreibungen und daher eine gezielte Ansprache des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts; Berücksichtigung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts im Rahmen der Stellenbesetzungen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des NGG; Formulierung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen ohne Altersdiskriminierung sowie gezielte Ansprache von Schwerbehinderten unter Beachtung des AGG

*Ziel der Maßnahme* - Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter in Entgelt- und Bezahlungsguppen; Vermeidung von Diskriminierungen.

*Auswirkung* – gezieltes Vorantreiben der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung; Stellenbesetzungen erfolgen unabhängig von Herkunft, Alter, sexueller Identität und sozialer Zugehörigkeit.

3. Gewährung von berufsbegleitenden Weiterbildungen zur Höherqualifizierung sowie Fördermaßnahmen für weibliche Führungskräfte.

*Ziel der Maßnahme* - Förderung der beruflichen Qualifikationen der Bediensteten; Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

*Auswirkung* - im Berichtszeitraum 2016 – 2018 wurden kontinuierlich Bedienstete weiterqualifiziert; der Anteil von Frauen in Fachdienstleitungspositionen ist auf 7 Frauen gestiegen.

4. Verstärkte Werbung um männliche Erzieher für die städtischen Kindertagesstätten.

*Ziel der Maßnahme* - Erhöhung des männlichen Anteils an Erziehungsfachkräften.

*Auswirkung* – Einstellung von insgesamt drei männlichen Erziehern.

5. Umfangreiche Informationen der Bediensteten über tarifliche und gesetzliche Regelungen zur Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung und Teilzeit. Ausbau von flexiblen Arbeitszeiten, insbesondere bei Teilzeitkräften, Jobsharing, Ausbau von Arbeitsplätzen, die mobiles Arbeiten ermöglichen.

*Ziel der Maßnahme* - Förderung der Familienfreundlichkeit.

*Auswirkung* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Flexible Arbeits- und Teilzeiten für Bedienstete des Fachdienstes wurden fortgeführt.

*Ziel der Maßnahme* – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Auswirkung* – eine Verbesserung der Bedingungen für Vereinbarkeit von Beruf- und Familienaufgaben wird erzielt.

2. Förderung der ausgewogenen Teilnahme von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wie z.B. allgemeine fachliche Fortbildung, Fortbildungsprogramm B zur Stärkung der allgemeinen Kompetenzen, Fortbildungsprogramm A mit dem Schwerpunkt Führung.

*Ziele der Maßnahme* – Förderung der beruflichen Weiterentwicklung der Bediensteten.

*Auswirkung* – die Verbesserung der Qualifizierung für die Aufgabewahrnehmung und die berufliche Weiterentwicklung wird erzielt.

3. Teilnahme der Fachdienstleiterin an einem internen Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziele der Maßnahme* - Erweiterung von Wissen und dessen Anwendung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter sowie des Gender Mainstreaming in den Fach- und Führungsaufgaben

*Auswirkung* - bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.

*Planung weiterer Aktivitäten* – kontinuierliche Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen.

Hinweis: Das Thema Gleichberechtigung ist grundlegend in den Tätigkeitsfeldern des Fachdienstes Personal verankert und wird insbesondere bei der Personalbeschaffung- und Betreuung sowie der Ausbildung beachtet. In der täglichen Aufgabenbewältigung werden Chancengleichheit und Antidiskriminierung berücksichtigt. Es wird dazu beigetragen, Benachteiligungen zu verhindern und bestimmte Bedienstete oder Personengruppen bei Bedarf besonders zu fördern. Die im Fachdienst Personal getroffenen Maßnahmen wirken sich direkt auf die Situation der weiblichen und männlichen Bediensteten aus.

## **IT- Service**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Anwendung der geschlechtsneutralen Ansprache bei der Erstellung / Aktualisierung von digitalen Formularen für die gesamte Verwaltung.

*Ziel der Maßnahme* – geschlechtergerechte Sprache.

*Auswirkung* – qualitative Verbesserung in der geschlechtergerechten Ansprache bei den Formularen und Optimierung der genderfairen Kommunikation

2. Jährliche Teilnahme des Fachdienstes am Zukunftstag

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder sowie Interessenförderung bei Mädchen am IT – Beruf

*Auswirkung* – positive Reaktionen der Schülerinnen Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

## 1. Stellenbesetzung durch eine weibliche Bewerberin

*Ziel der Maßnahme* – Erhöhung des Frauenanteils im IT-Service und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Entgeltgruppen gemäß Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz und Verbesserung der Zusammensetzung der Geschlechter im Fachdienst.

## 2. Teilnahme des Fachdienstleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben und Sensibilisierung der Bediensteten zum Thema im Rahmen einer Teambesprechung – Austausch der Erfahrungen und Informationen zu Gender Mainstreaming.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Fachinterne Fortbildung. Gendergerechte Sprache in Wort und Schrift
- Fachdienstinterne Fortbildung: Was bedeutet Gleichstellung? Sensibilisierung zum Thema Gender Mainstreaming
- Übertagung der Fachdienststellvertretung von einem Mann auf eine Frau

## **2.7 Goslarer Gebäude Management (GGM)**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

### 1. Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift

*Ziel der Maßnahme* - Gleichstellung der Geschlechter, Vermeidung von Diskriminierungen in der Sprache

*Auswirkung* - Sichtbarmachung der Frauen in der Sprache, respektvoller Umgang miteinander

### 2. Qualitative Überprüfung der Unterlagen von geplanten und realisierten Bauvorhaben / Projekten durch das GGM nach geschlechtsspezifischen Auswirkungen und Vorhandensein der Barrierefreiheit; Vorgabe entsprechender Planungsprämissen für die attraktive Gestaltung des Lebensraums für Frauen und Männer, Jungen und Mädchen, ältere Menschen; Phasengerechte Prüfung mit Empfehlungen, Optimierungsvorschlägen und Kontrollfragen zu den einzelnen, spezifischen Bereichen des Projektes aus Sicht des gender- und alltagsgerechten Planes und Bauens durch das GGM.

Planungen im Berichtszeitraum:

- Umbau des historischen Rathauses zum Welterbe-Infozentrum
- Umbau ehemaliger Pestalozzischule zum Kulturmarktplatz
- Neubau der Kita Georgenberg
- Mehrzweckhalle Hahndorf
- Anbau Mehrzweckhalle Oker zur Schulerweiterung

*Ziel der Maßnahme* - die Umsetzungen aller Umbauten sollen insgesamt so gestaltet werden, dass positive Auswirkungen Frauen und Männern gleichermaßen zu Gute kommen. Gleichzeitig soll auf die Bedeutung der Beteiligung (Partizipation) der von Behinderung betroffenen Menschen in der Architektur eingegangen werden.

*Auswirkung* – Steigerung der geschlechterbewussten Gestaltung des Lebensraums und der räumlichen Qualitäten im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit.

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.

3. Jährliche Teilnahme am Zukunftstag in den Bereichen Verwaltung, Technik und Gebäudedienste.

*Ziel der Maßnahme* – Abbau stereotyper Rollenbilder und Vermittlung von Kenntnissen aus technischen Berufen, die überwiegend männlichen Fachkräften vorbehalten sind, an den weiblichen Nachwuchs.

*Auswirkung* – eine erfolgreiche Maßnahme mit positiver Resonanz der Schülerinnen und Stärkung ihrer Interessen für technische Berufe. Die Maßnahme wird jährlich wiederholt.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Personalentwicklung

- Ausgewogene Teilnahme von Fachkräften (eine Frau und ein Mann) an einer fördernden Fortbildung für Nachwuchsführungskräfte
- Teilnahme des GGM-Leiters am Mentoring-Programm für Nachwuchsführungskräfte des Nds. Studieninstituts als Mentor für eine Bedienstete aus dem Fachbereich 3
- Teilnahme einer Bediensteten in Führungsposition an einer Fortbildung / Coachingmaßnahme für weibliche Führungskräfte

*Ziel der Maßnahmen* – Nachwuchsförderung der Bediensteten für Führungspositionen

*Auswirkung* – erfolgreiche Abschlüsse, berufliche Weiterentwicklung der Bediensteten, Vorbereitung der Bediensteten auf die Führungsaufgaben

2. Einstellung von zwei weiblichen Mitarbeiterinnen in verwaltungs- und technischen Bereichen mit höheren Entgeltgruppen

*Ziel der Maßnahme* – Förderung des Frauenanteils in technischen Berufen und Reduzierung der Ungleichheit in den höheren Entgeltgruppen

*Auswirkung* – Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgelt- / Besoldungsgruppen nach NGG, Förderung der weiblichen Fachkräfte in den Ingenieurberufen.

3. Weiter- und Bildungsangebote für Bedienstete beider Geschlechter auch für die Teilzeitbeschäftigten

*Ziel der Maßnahmen* - Förderung der fachbezogenen beruflichen Qualifikationen der Bediensteten

*Auswirkung* - Stärkung der Fachkompetenzen der Bediensteten

4. Beschäftigung einer Bediensteten in Teilzeit aufgrund ihrer familiären Situation

*Ziele der Maßnahme* - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Auswirkung* - Teilzeitbeschäftigung ermöglicht der Bediensteten, ihre Arbeit und die Kinderbetreuung zu vereinbaren.

5. Teilnahme des GGM-Leiters an einem internen Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziele der Maßnahme* - Erweiterung von Wissen und dessen Anwendung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter sowie des Gender Mainstreaming in den Fach- und Führungsaufgaben

*Auswirkung* - bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.

## **2.8 Stadtforst Goslar**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Ausbau der Anwendung der geschlechtergerechten Sprache, Sensibilisierung der Bediensteten dafür

*Ziel der Maßnahme:* Vermeidung von sprachlicher Diskriminierung der Geschlechter

*Auswirkung* - Voranbringen der Gleichstellung der Geschlechter

2. Jährliche Teilnahme am Zukunftstag

*Ziel der Maßnahme* - Abbau stereotyper Rollenbilder, Mädchen Einblick in Forstberufe zu geben und künftig den Frauenanteil in der Stadtforst zu erhöhen

*Auswirkung* – positive Reaktionen der Schülerinnen. Die Maßnahme wird künftig wiederholt.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Aufgabenspezifische interne und externe Schulungen und Kurse für alle Bediensteten der Stadtforst

*Ziel der Maßnahme* - Steigerung der beruflichen Qualifikation der Bediensteten

*Auswirkung* – Stärkung der Fachkompetenzen der Bediensteten

2. Teilnahme des Betriebsleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.



*Anmerkung:* In der Forst sind bis auf eine weibliche Verwaltungskraft männliche Bedienstete beschäftigt. Daher wird sich um die Erhöhung des Frauenanteils besonders bemüht.

## **2.9 Betriebshof Goslar**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Ausbau der Anwendung geschlechtergerechter Sprache in Schrift und Wort; Überprüfung und ggf. Überarbeitung der Friedhofsordnung / Friedhofsgebührensatzung unter der Beachtung der gendergerechten Sprache

*Ziel der Maßnahme* - Vermeidung von sprachlichen Diskriminierungen der Geschlechter

*Auswirkung* – die geschlechtergerechte Sprache wird immer bewusster von den Bediensteten angewendet und etabliert sich in der Verwaltungssprache.

2. Entwicklung eines Dienstleistungsangebots im Bereich des Bestattungswesens, das den spezifischen Bedürfnissen und Nöten infolge Altersarmut oder Migration gerecht wird. Dabei ist anzumerken, dass von der Altersarmut meistens Frauen betroffen sind.

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Daseinsvorsorge durch die Stadt für alle Bevölkerungsgruppen

*Auswirkung* – das Dienstleistungsangebot und die vollzogene Verwaltungspraxis ermöglicht allen Nutzungsberechtigten eine ungehinderte Wahl der gewünschten Grabstätte und Bestattungsform. Die Kosten- /Gebührenstruktur ist so ausgelegt, dass für alle gängigen Bestattungsformen ein angemessenes Angebot vorliegt. Die finanzielle Entlastung in Härtefällen (z. B. bei Altersarmut) durch Vereinbarung von Ratenzahlungen ist gängige Praxis.

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Schaffung familiengerechter Arbeitszeitregelung für Bedienstete in Einzelfällen unter Berücksichtigung ihrer familiären Belange

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*Auswirkung* – Ermöglichung der familienfreundlichen Arbeitsbedingungen für Betroffene bei der Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen.

*Anmerkung:* Aufgrund der betrieblichen Rahmenbedingungen (Ungewissheit über zukünftige Entwicklung des Betriebshofes) konnten keine gleichstellungsspezifischen Maßnahmen geplant oder durchgeführt werden. Die betriebliche Neuorganisation findet aktuell statt. Daher sollen die Maßnahmen gemeinsam mit allen Bediensteten entwickelt werden, damit eine größtmögliche Identifikation mit dem neuen Betrieb und aus verschiedenen Blickwinkeln von Frauen und Männern erreicht wird.

2. Teilnahme des Betriebsleiters am Basis-Seminar „Genderkompetenzen für Führungskräfte“

*Ziel der Maßnahme* – Erweiterung von Genderkompetenzen; Befassung mit dem Thema Gender Mainstreaming

*Auswirkung* – bewusste Anwendung der Genderkompetenzen in Fach- und Führungsaufgaben.

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Neuplanung der Betriebsstätte unter größtmöglicher Berücksichtigung der Interessen aller Bediensteten
- Schaffung von Arbeitszeitmodellen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen
- Bedarfsorientierte Angebote zur Qualifizierung und Weiterbildung für Bedienstete
- Erhöhung des Frauenanteils im Innen- und Außendienst

## **2.10 Stadtwerke Goslar**

*Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Ausbau der Anwendung geschlechtergerechter Sprache im Verwaltungshandeln

*Ziel der Maßnahme* – Vermeidung der Diskriminierung der Geschlechter in der Sprache

*Auswirkung* – die gendergerechte Sprache wird bewusster angewendet, dies führt zur respektvollen Wahrnehmung aller Geschlechter in der Gesellschaft.

2. Angebot für die Nutzung des ÖPNV für Seniorinnen und Senioren, Kinder, Schülerinnen und Schüler und im Ausbildungsverkehr; des Weiteren Schönes-Wochenend-Ticket und Kombi-Ticket

*Ziel der Maßnahme* - Mobilität für bestimmte Zielgruppen erhöhen, Ermäßigung für diese Zielgruppen ermöglicht die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln

*Auswirkung* - Positive Resonanz durch Annahme für folgende Zielgruppen: Seniorinnen und Senioren, Job-Ticket – Nutzenden (darunter sind mehr Frauen) und Schulkinder und Jugendliche (Ferienticket).

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Aufbau der Homepage „Stadtwerke Goslar“ mit Verlinkung zu den Tochtergesellschaften
- Info über moderne Social Media

*Anregung:* Prüfung der Möglichkeit zur Einführung des Sozialtickets

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

1. Schulungen und Seminare für Bedienstete auch für Teilzeitbeschäftigte; kooperativer Führungsstil, Personalgespräche

*Ziel der Maßnahme* – Steigerung der beruflichen Qualifikationen und persönlichen Kompetenzen der Bediensteten

*Auswirkung* – durch fachbezogene Schulungen (z.B. elektronische Prozesse in der Buchhaltung), Weiterbildungen (z.B. Konfliktmanagement) und Personalgespräche werden die Bediensteten zu mehr Selbstständigkeit, Motivation, Übernahme von Verantwortlichkeit und Steigerung des Selbstwertgefühls gestärkt.

*Anregung:* Unterstützung vom FD Personal bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen und Motivation der Bediensteten.

## **Badebetriebe**

### *Durchgeführte Maßnahmen:*

Zur Einrichtung des Schwimmbades: Barrierefreiheit, Behindertenumkleidebereich, vier Sammelumkleidekabinen mit Babywickeltischen, Kinderwagen- und Buggyschränke.

1. Kundenorientierte Öffnungszeiten: Das Schwimmbad Aquantic ist 364 Tage geöffnet von Montag bis Freitag - von 06 bis 22 Uhr; Samstag von 07 bis 18 Uhr, an Sonn- und Feiertagen von 08 bis 18 Uhr

*Ziel der Maßnahme* – Ermöglichung der besseren Nutzung des Schwimmbades für alle Zielgruppen: Erwachsene, Kinder und Jugendliche, Familien und ältere Menschen

*Auswirkung* – die kundenorientierten Zeiten haben eine positive Auswirkung auf Nutzerinnen und Nutzer: vormittags nutzen das Schwimmbad ältere Menschen sowie nichtberufstätige Frauen und Männer (50/50%); nachmittags – Kinder und Jugendliche; abends – Berufstätige. 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.

2. Öffentlichkeitsarbeit erfolgt durch moderne soziale Medien. Auf geschlechtergerechte Sprache und Bilder wird geachtet. Übersetzung der Regeln und Verhalten in Schwimmbädern in verschiedenen Sprachen mit dementsprechenden Bildern

*Ziel der Maßnahme* – besseres Erreichen aller Interessengruppen; gendergerechte Ansprache aller Geschlechter. Vermittlung der Baderegeln in Deutschland für Menschen mit Migrationshintergrund.

*Auswirkung* – durch die geschlechtergerechte Sprache und vielfältige Bilder fühlen sich Interessierte aller Altersgruppen angesprochen. Migrantinnen und Migranten verstehen und beachten die deutschen Bade- und Verhaltensregeln

3. Kostenlose Schwimmkurse für Kinder in Kooperation mit städtischen und kirchlichen Kindergärten

*Ziel der Maßnahme* – Schwimmen lernen im frühen Kindesalter (5-6 J.).

*Auswirkung* – Kinder lernen zu ihrer Sicherheit schon früh schwimmen. Das kostenlose Angebot ermöglicht auch allen Kindergartenkindern die Teilnahme.

4. Aquagymnastik für Schwangere

*Ziel der Maßnahme* – Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit für Schwangere

*Auswirkung* – Vielfältige positive Wirkung für die Gesundheit und das Wohlbefinden Schwangerer

5. Babyschwimmen und Aquakids mit Müttern und Vätern freitags

*Ziel der Maßnahme* – früheste Form der Wassergewöhnung für Babys

*Auswirkung* – 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 freinehmen können. Daher ist eine zunehmende Teilnahme von Vätern zu verzeichnen.

6. Verschiedene Kurse für Interessengruppen (Schwimmen, Tauchen, Rettungskurse, Aquafitness, Anfängerinnen und Anfängerkurse)

*Ziele der Maßnahme* – Kundenorientierte Kursangebote für Erwachsene, Kinder, Jugendliche und ältere Menschen.

*Auswirkung* - Die kundenorientierten Kursprogramme werden von unterschiedlichen Gruppen gerne angenommen, wenn sie ihren Interessen entsprechen wie z. B. Tauchkurse werden zu 60 % von Männern und zu 40% von Frauen angenommen; bei Aquafitness sind Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu 70 % Frauen und zu 30% Männer. Hierbei ist eine Tendenz zum Ausgleich zu verzeichnen. An den Anfängerinnen- und Anfängerschwimmkursen nehmen Kinder und junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund teil. Die Gruppe ist gemischt, dabei sind mehr Mädchen als Jungen vertreten. Erfreulicherweise steigt Interesse am Schwimmkurs bei jungen Migrantinnen (ca. 70 % von Teilnehmerinnen).

7. Jährliche Veranstaltung „Ladies Night“

*Ziel der Maßnahme* – Frauen können in einer unbeschwertten Atmosphäre die Angebote des Schwimmbades kennenlernen

*Auswirkung* - Ladies Night hat positive Resonanzen bei Besucherinnen bekommen und wird zunehmend von Frauen besucht

8. Schulung des Aufsichtspersonals über konsequente Reaktion und Prävention sexueller Belästigung im Schwimmbad

*Ziel der Maßnahme* – Vorkehrungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung

*Auswirkung* – Das Aufsichtspersonal war intensiv geschult und legt darauf ein besonderes Augenmerk. In der Vergangenheit gab es eine geringe Anzahl an Fällen sexueller Belästigung. Die Reaktionen des Personals und Beteiligung der Polizei waren konsequent.

9. Schwimmzeiten für muslimische Frauen außerhalb der Öffnungszeiten ohne männliche Badegäste einmal im Monat (bis 2017)

*Ziel der Maßnahme* – Ermöglichung der Teilhabe der konservativen muslimischen Frauen am Schwimmen und am Schwimmkurs

*Auswirkung* – durch das Entgegenkommen der Geschäftsführung und des Personals des Schwimmbades konnten konservative muslimische Frauen einmal im Monat ohne männliche Gäste entgeltlich außerhalb der Öffnungszeiten 2 Stunden das Schwimmbad nutzen. Es gab auch einen Schwimmkurs von einer Schwimmmeisterin für interessierte Frauen aus der Gruppe. Anderweitig hätten sie keine Möglichkeit dazu. Seit 2017 wurde diese Aktivität aufgrund Zeitmangels der muslimischen Organisatorin eingestellt.

10. Deutsche Meisterschaften für Behinderte

*Ziel der Maßnahme* - Teilhabe von behinderten Menschen an Wasser-Sportwettbewerben  
*Auswirkung* - Eine positive Resonanz bei den Beteiligten

*Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

Insgesamt sind im Badebetrieb 50 Bedienstete beschäftigt, davon sind elf Personen als Beschäftigte der Stadtwerke und 40 Personen bei der AquaService GmbH tätig. Unter den elf

Beschäftigten sind zwei alleinerziehende Mütter. Vollzeitkräfte sind fünf Personen, Teilzeitkräfte – zwölf Personen, die Übrigen sind als geringfügig Beschäftigte eingestellt. Die Bezahlung der AquaService Bediensteten erfolgt übertariflich.

1. Personalentwicklung:

- 1.1. Fortbildungen: Das Personal wird vor Ort kontinuierlich zu verschiedenen Themen (Fachschulung, EDV, Antistress) geschult. Auch Bildungsurlaub wird angeboten. Die Teilzeitkräfte nehmen an Fortbildungsangeboten teil

*Ziel der Maßnahme* – Entwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen für Bedienstete

*Auswirkung* - Durch die thematischen Schulungen und Seminare ist das Personal fachlich besser auf seine Aufgaben vorbereitet. Die Teilnahme am Antistressseminar hat den Bediensteten geholfen, die Stresssituationen im Alltag besser zu bewältigen. Dies führte zur Steigerung des Selbstsicherheitsgefühls und der eigenen Motivation

2. Organisation:

Bei der Erstellung von Dienstplänen werden Belange der Alleinerziehenden berücksichtigt; in den Sommerurlaubszeiten werden die Alleinerziehenden bevorzugt

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Auswirkung* - Verbesserte Arbeitsbedingungen für Bedienstete mit Familien und kleinen Kindern

3. Personalführung:

Einbindung der Bediensteten in Entscheidungsprozesse; Stärkung durch größere Handlungsspielräume; offene Kommunikation; Teambildung

*Ziel der Maßnahme* – Zeitgemäße und effektive Personalführung

*Auswirkung* - Positives Arbeitsklima und Zusammenhalt des ganzen Teams.

*Planung weiterer Aktivitäten:* Intensive Arbeit bei der Suche nach Auszubildenden und Fachkräften. Es herrscht ein großer Fachkräftemangel.

## **Stadtbus Goslar GmbH**

Die Stadtwerke Goslar sind seit 1937 Betreiber des öffentlichen Personennahverkehrs in Goslar. Seit dem 01.04.2007 erfolgt die Bedienung in Goslar durch das neu gegründete Tochterunternehmen „Stadtbus Goslar GmbH“.

Zu den Aufgaben der Stadtbus Goslar GmbH gehört die Erbringung der Verkehrsleistung in der Stadt Goslar (Teilnetz 80) nach Art, Umfang und Qualität gemäß den Vorgaben im Verkehrsvertrag.

Die Praxis zeigt, dass der ÖPNV häufiger von Frauen als von Männern genutzt wird. Unter den Nutzerinnen und Nutzern sind viele ältere Menschen, Schulkinder und Jugendliche, sowie Menschen mit körperlicher Einschränkung. Auf deren Bedürfnisse wird das Augenmerk besonders gelegt.

### *Durchgeführte Maßnahmen:*

1. Die Bushaltestellen sind engmaschig im Stadtgebiet verteilt, in der Regel gut beleuchtet und haben vorwiegend einen guten Zugang.

*Ziele der Maßnahme* – leichte Erreichbarkeit der Bushaltestellen durch kürzere Wege; Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten und des subjektiven Sicherheitsgefühls.

*Auswirkung* – die Verbesserung der Nutzung des ÖPNV. Das Sicherheitsgefühl und die soziale Kontrolle durch den Bau von transparenten, beleuchteten Wartehallen, kommt dem Sicherheitsempfinden der Frauen zu Gute, aber auch Männer profitieren davon.

Alle 18 Busse sind mit einer Absenkfunktion (kneeling) ausgestattet. 14 Busse haben eine klappbare Rampe. Alte Betonfahrgastunterstände wurden fast alle durch neue Fahrgastunterstände ersetzt.

*Ziele der Maßnahme* – die Barrierefreiheit an den Haltestellen und in den Bussen

*Auswirkung* - Optimale Nutzung des ÖPNV für Menschen mit körperlichen Einschränkungen, ältere Menschen sowie Frauen und Männer mit Kinderwagen.

2. Umgestaltung der Faltfahrpläne (DIN A7), dadurch Vergrößerung der Schrift

*Ziele der Maßnahme* – eine deutlichere Lesbarkeit der Faltfahrpläne

*Auswirkung* - die Lesbarkeit der Fahrpläne wird besonders für Menschen mit einer Beeinträchtigung des Sehvermögens verbessert.

3. Übergangszeiten in den Fahrplänen berücksichtigen die Umsteigezeiten

*Ziele der Maßnahme* – besser abgestimmte Verbindungen im ÖPNV mit kurzen Wartezeiten für die Nutzerinnen und Nutzer.

*Auswirkung* - die ÖPNV-Nutzerinnen und Nutzer haben ausreichend Zeit zum Umsteigen

4. Zusätzliche Busfahrzeiten während der Schulzeiten auch mittags

*Ziele der Maßnahme* – Gewährleistung der Beförderung der Schulkinder und der Jugendlichen während der Schulzeiten

*Auswirkung* - durch zusätzliche Busse während der Schulzeiten, wird die Überfüllung der Busse vermieden.

### *Planung weiterer Aktivitäten:*

- bis 2022 werden alle Busse barrierefrei sein (Ausstattung mit Klapprampe). Neue Busse werden noch mit Klimaanlage beschafft.
- das Antidiskriminierungsgebot bei der Buswerbung muss beachtet werden.

### *Personalwirtschaftliche Maßnahmen:*

Insgesamt hat die Stadtbus Goslar GmbH 43 Bedienstete, davon sind fünf Frauen (vier Busfahrerinnen und eine Reinigungskraft).

## 1. Personalentwicklung

den Bediensteten werden regelmäßig Fortbildungen angeboten (Im Rahmen des Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetzes). Die Teilzeitkräfte nehmen auch an fachbezogenen Fortbildungsangeboten teil

*Ziele der Maßnahme* – Entwicklung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen für Bedienstete.

*Auswirkung* - durch die thematischen Schulungen und Seminare ist das Personal fachlich besser auf ihre Aufgaben vorbereitet

## 2. Organisation:

Bei der Erstellung von Dienstplänen werden Belange der Busfahrerinnen und Busfahrer berücksichtigt; auf Wunsch einer Busfahrerin wurde eine separate Dienstschrift eingerichtet, so dass sie jetzt überwiegend in der Spätschicht eingesetzt wird

*Ziele der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

*Auswirkung* - Verbesserte Arbeitsbedingungen für Bedienstete mit Familien und kleinen Kindern

- Umwandlung einer Teilzeitstelle für eine weibliche Reinigungskraft in eine Vollzeitstelle

*Ziele der Maßnahme* – Verbesserung der finanziellen Situation für die Bedienstete

*Auswirkung* - Verbesserung der finanziellen Situation für die Bedienstete mit positiver Auswirkung auf ihre künftige Rente

- Ermöglichung von Elternzeit für einen männlichen Bediensteten von zweimal einem Jahr und für einen anderen männlichen Bediensteten für drei Monate

*Ziele der Maßnahme* – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Auswirkung* – Durch die Elternzeit der beiden Väter wird ein besseres Vaterbild in Familie und Gesellschaft gefördert.

- Einrichtung eines Ruheraumes mit Küche und Massagesessel

*Ziel der Maßnahme* – Verbesserung des Erholungswertes für das Fahrpersonal in den Pausen und Gesundheitsvorsorge

*Auswirkung* – das Fahrpersonal kann sich in den Pausen besser versorgen und erholen und dadurch die Leistungskraft stärken

*Planung weiterer Aktivitäten:*

- Die Schulungen im Rahmen des Berufskraftfahrerqualifizierungsgesetzes werden weiterhin von uns unterstützt und für das Personal kostenneutral angeboten
- Weitere Maßnahmen im Rahmen des Tarifvertrages zur Bewältigung des demografischen Wandels im Nahverkehr, die vor allem dem Gesundheitsempfinden dienen.

### **3. Maßnahmen der Gleichstellungsstelle 2016-2018**

Die Hauptaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) besteht darin, zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Diese ist umfassend formuliert und lässt sich damit auf gesellschaftliche Veränderungen anpassen.

Gemäß §9 Abs.2 NKomVG wirkt die GBA 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 2016 - 2018 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 Ratssitzungen
- Federführende Mitarbeit bei der Erstellung des Gleichstellungsberichtes der Stadtverwaltung 2012 -2015
- Organisation und Durchführung einer Fortbildung für Führungskräfte zum Thema „Genderkompetenzen in kommunalen Aufgaben und Vorhaben“ in Kooperation mit FD Personal (2017)
- Organisation einer internen Fortbildung „Geschlechtergerechte Sprache und Bilder“ und Sensibilisierung der Bediensteten zu dem Thema (2017)
- Organisation einer internen Fortbildung „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung“ für den Fachdienst Stadtplanung (2018)
- Jährliche Organisation und Koordination des Zukunftstages (Girl's Day / Boy's Day) innerhalb der Stadtverwaltung
- Beteiligung an Personalmaßnahmen / Stellenbesetzungsverfahren
- Entgegennahme von Anregungen, Beschwerden und Ideen von Bediensteten
- Umsetzung des Ratsbeschlusses 2015/281 zu Schildern „frauenORT“ Katharina von Kardoff-Oheimb, Goslar
- Fachliche Unterstützung des Fachdienstes Sicherheit und Ordnung in einem Fall einer sexistischen und diskriminierenden Internetwerbung (2018)
- Erarbeitung eines Arbeitspapiers „Änderungen der gesetzlichen Grundlagen (NKomVG und NGG) zur Beteiligungs- und Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten; Vorschläge hinsichtlich der Handlungsbedarfe“ für den Ratsbeschluss

#### **Zusammenarbeit / Einbindung in Gremien**

Teilnahme und Mitwirkung an folgenden Projekten / organisatorischen Maßnahmen (laufend):

- Stellungnahmen zu Bebauungsplänen, verschiedenen Bau-/ Umbaumaßnahmen, Straßenbenennung
- Stellungnahmen zu diversen organisatorischen Maßnahmen
- Gesundheitsmanagement,
- Elektronisches Zeitmanagementsystem
- Organisationsuntersuchung im Fachdienst Kultur
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung
- Sanierungsbeiräte „Altstadt – Östlicher Teil“, „Soziale Stadt Jürgenohl“, Rathausstrasse - Hahnenklee“

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.

- Jährliche Mitorganisation der Frauen-Neujahrsbegegnungen für Frauen aller Altersgruppen und Nationalitäten im Kreishaus
- Mitorganisation und Durchführung des Projektes „Frauen frühstücken International“ anlässlich des Internationalen Frauentages März 2016
- Mitorganisation und Durchführung des Projektes „Interkultureller Frauenabend“ am 8. März 2017
- Jährliche Unterstützung des Frauenkabarett im Kulturkraftwerk anlässlich des Weltfrauentages
- Organisation und Durchführung der Aktion „Geschlechtergerechte Sprache in den regionalen Medien“ gemeinsam mit der Frauen- Arbeitsgemeinschaft (FRAG) (2017)
- Unterstützung der Mittanz-Aktion gegen Gewalt an Frauen und Mädchen „One Billion Rising“ (2016, 2017)
- Jährliche Unterstützung der Aktion „Equal Pay Day“ – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Jährliche Unterstützung des Wettbewerbes „Mein Zukunftstag“ für Jungen und Mädchen im Landkreis Goslar
- Organisation und Durchführung einer zweiwöchigen Busplakat-Kampagne gegen Frauenarmut gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Goslar (2016)
- Jährliche Mitorganisation und Durchführung des Fachtages „Trauma durch häusliche Gewalt bei Kindern und Jugendlichen“ gemeinsam mit dem Netzwerk „Häusliche Gewalt“
- Mitarbeit im Projekt „Café ohne Grenzen“ für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Vienenburg (2016, 2017)
- Mitwirkung bei der Gestaltung und Durchführung der Interkulturellen Woche 2016
- Jährliche Beteiligung an der TERRE DES FEMMES Fahnenaktion „frei leben - ohne Gewalt“ mit der Fahnenhissung vor dem Verwaltungsgebäude
- Mitorganisation und Durchführung der Aktion gegen Gewalt an Frauen und Mädchen am 25. November 2017 in der Fußgängerzone Goslars
- Mitarbeit im Projekt „Kulinarisches Highlight- die Kathinka Torte - zum frauenORT Katharina von Kardorff-Oheimb. Goslar“ (2017)
- Mitorganisation und Durchführung des 30 - Jährigen Jubiläums der Frauen- Arbeitsgemeinschaft (FRAG) mit einer Veranstaltungsreihe (2018)
- Unterstützung einer Lesung mit Ralf König in Rahmen der LSBTI Wochen in Goslar
- Unterstützung des Mädchensporttages (2018)
- Unterstützung der Vortrags- und Aktionsreihe „100 Jahre Frauenwahlrecht!“ (2018)

## 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!“
- Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe – KISS AWO Goslar
- Kinderschutzbund Goslar
- Ländliche Erwachsenenbildung (LEB) in der Region Goslar
- Migrationsbeauftragte Vienenburg
- Landesfrauenrat Niedersachsen

In 2018 kam zur Vernetzung mit 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 2016 – 2018**

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

### **Teilnahme an Fortbildungen, Tagungen 2016 – 2018**

- Fachtagung „Informationen und Analysen zu Anti-Feminismus, GegnerInnenaufklärung“ in Berlin,
- Regionales Treffen der Arbeitsgruppen „frauenORTE“ in Wolfenbüttel,
- Interdisziplinäre Fachtagung „Bekämpfung häuslicher Gewalt“ in der Polizeidirektion Braunschweig
- Fortbildung „Zwischen gesetzlichen Vorgaben und kommunaler Wirklichkeit zu Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten“

### **Landes- und Regionalkongressen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten**

Jeweils zwei Mal im Jahr finden Landes- und Regionalkongressen und alle zwei Jahre die Bundeskongress kommunaler Gleichstellungsbeauftragter statt, bei denen über aktuelle, gleichstellungsrelevante Themen, Arbeitsschwerpunkte und Handlungsfelder gesprochen, diskutiert und beschlossen wird. Die Teilnahme an Regionalkongressen ist hilfreich, da sie einen direkten Austausch mit Kolleginnen über die Gleichstellungsarbeit in der Praxis ermöglichen. Eine Teilnahme an den Kongressen erfolgt nur, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen

- Bundeskongressen in Wolfsburg und Karlsruhe
- Landeskongressen in Hannover, Peine Hildesheim
- Regionalkongressen in Salzgitter Bad, Göttingen

### **Finanzelle 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.

## **Bürraum**

Seit 2017 wurde für die Gleichstellungsstelle ein größeres Büro mit der notwendigen Ausstattung im Erdgeschoss des Verwaltungsgebäudes in der Charley-Jacob-Str. 3 in Goslar eingerichtet. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist somit gut für Bürgerinnen und Bürger erreichbar und für Sitzungen und Besprechungen mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren geeignet.

## **Verbesserung der Arbeitsbedingungen der GBA**

Die Gleichstellungsarbeit ist ein umfassendes Arbeitsfeld und benötigt gleichwohl eine zeit- aufwendige Aneignung von Wissen und Informationen für die Tätigkeit der Gleichstellungs- beauftragten.

Aufgrund der Mitwirkungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt zunehmend eine Ein- beziehung in verwaltungsinterne Vorhaben und Maßnahmen.

Durch den Ratsbeschluss von 2018 /251-02 wurde:

- das Beschäftigungsvolumen für die GBA von bisher 0,5 VZÄ auf 0,75 VZÄ erhöht
- die vorliegende Stellenbeschreibung überprüft und nach Entgeltgruppe E 10 bewertet
- über die Bestellung einer ständigen Stellvertreterin der GBA mit maximal 6 Stunden pro Woche aus dem Kreis der Bediensteten beschlossen (Nachrichtlich: Die ständige Vertreterin bisher noch nicht berufen).

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

## **4. Fazit und Ausblick**

Die Ergebnisse der Abfrage zum zweiten Gleichstellungsbericht zeigen, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter an Präsenz gewonnen hat. Im Vergleich zum ersten Gleich- stellungsbericht 2012 – 2015 beträgt die Beteiligung der Organisationseinheiten am zweiten Bericht 100 % in allen Kategorien.

Die Umsetzung der Doppelstrategie „Frauenförderung“ und „Gender-Mainstreaming“ trägt der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung.

In allen Organisationseinheiten wird im Schriftverkehr, in Satzungen und Dienstvereinbarun- gen und den Begründungen zu den Bebauungsplänen die geschlechtergerechte Sprache an- gewendet oder deren Anwendung ausgebaut. Die Sensibilisierung zur genderfairen Sprache muss jedoch weiter erfolgen.

Am Zukunftstag für Mädchen und Jungen beteiligen sich jährlich alle städtischen Kindergär- ten sowie zehn bis elf Organisationseinheiten. Durchschnittlich lernen ca. 20 Mädchen und Jungen jährlich die Aufgaben der Kommunalverwaltung kennen. Das Engagement der Fach- dienste und der Eigenbetriebe zur Beteiligung am Zukunftstag steigt.

### *Geschlechterverhältnis in Entgelt- und Besoldungsgruppen*

Auf die gesetzlichen Vorschriften zum Abbau der Unterrepräsentanzen der Geschlechter in Entgelt- und Besoldungsgruppen, bei Einstellungen oder Umsetzungen wird geachtet. In Stellenausschreibungen wird das unterrepräsentierte Geschlecht explizit angesprochen. Der Abbau der Geschlechterunterrepräsentanzen hat sich in einigen Entgelt- und Besoldungs- gruppen verbessert oder ist sogar ausgeglichen (z. B. Entgeltgruppe 9c). Dennoch ist es

schwierig, die Zielvorgaben zu erreichen. Angesichts des Fachkräftemangels, insbesondere in technischen Bereichen und im Finanzbereich, ist es schwierig überhaupt ausgeschriebene Stellen zu besetzen. Im Kitabereich, in dem männliche Erzieher unterrepräsentiert sind, ist es gelungen, die Zahl der Männer von zwei auf vier zu erhöhen. Bis zu einem paritätischen Geschlechterverhältnis in den Entgelt- und Besoldungsgruppen ist es noch ein langer Weg.

### *Frauen in Führungspositionen*

Im Berichtszeitraum 2016 – 2018 ist eine positive Entwicklung an weiblichen Führungskräften zu verzeichnen: Die Fachdienste Personal und Organisation wurden nach internen Ausschreibungen mit zwei Frauen besetzt. Von insgesamt 26 Führungskräften sind neun Frauen vertreten, was 35 % entspricht.

Für die Förderung der Nachwuchsführungskräfte startete 2018 das Fortbildungsprogramm A mit dem Schwerpunkt „Führung“, an dem Frauen und Männer ausgewogen teilnehmen. An einem anderen Mentoring-Programm vom NSI haben eine junge Bedienstete und ein junger Bediensteter teilgenommen und diese auch erfolgreich abgeschlossen.

### *Personalentwicklung*

Alle Organisationseinheiten legen viel Wert auf Weiterbildung der Bediensteten für die Steigerung deren Fach- und allgemeinen Kompetenzen. Diese Chancen bekommen und nutzen die Bediensteten, auch Teilzeitbeschäftigte, unter denen überwiegend Frauen tätig sind.

Im November 2017 wurde seitens der Gleichstellungsbeauftragten die erste Schulung zu Gender Mainstreaming für Führungskräfte organisiert, an der 19 Leitungskräfte teilgenommen haben. Ziel der Fortbildung waren die Auseinandersetzung mit dem Thema und die Stärkung der Genderkompetenzen der Führungskräfte.

Es ist davon auszugehen, dass sich durch die Sensibilisierung der Führungskräfte hier positive Impulse im Hinblick auf ein Verwaltungshandeln, durch das die Geschlechtergleichstellung vorangebracht wird, ergibt.

### *Kinderbetreuung*

Kinderbetreuung ist ein sehr wichtiger Aspekt für die Gleichstellung der Geschlechter. Denn Gleichberechtigung kann nur bei finanzieller Unabhängigkeit funktionieren. Dafür müssen Frauen und Männer gleiche Chancen für ihr Erwerbsleben aufgrund guter Kinderbetreuung haben.

Im Berichtszeitraum wurde für Kinderbetreuung viel durch Baumaßnahmen, zusätzliche bedarfsorientierte Betreuungsangebote, Anpassung von Betreuungszeiten, Einstellung zusätzlicher Fachkräfte, Bildungsangebote für Kinder, Abbau der zugeschriebenen Geschlechterrollen und Ganztagsbeschulung gemacht und erreicht. Zwar kann die Nachfrage nach Krippen- und Kindergartenplätzen noch nicht komplett abgedeckt werden, es wird aber gezielt daran gearbeitet.

### *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

In jeder Organisationseinheit wird durch flexible und individuell abgestimmte Arbeitszeiten sowie die Ermöglichung des mobilen Arbeitens die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt; familiäre Situationen und gesundheitliche Belange werden berücksichtigt.

Zwei Väter nahmen die Elternzeit von zwei Monaten in Anspruch, einem Vater wurde unter Berücksichtigung dienstlicher Belange wöchentlich ein freier Nachmittag für die Kinderbetreuung gewährt. Ein anderer Vater hat nach der Geburt seines Kindes die Stundenzahl für zwei Monate reduziert.

Dennoch muss an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitergearbeitet werden. In den Focus müssen Führungskräfte rücken, da sie nach wie vor eine erhöhte Arbeitsbelastung tragen.

#### *Verbesserung der Arbeitsbedingungen*

An einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Bediensteten wird kontinuierlich gearbeitet. Dafür werden die Belange der Bediensteten berücksichtigt, insbesondere mit der Einführung eines Standardarbeitsplatzes wurden die Anforderungen für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit verbindlich festgelegt.

Angesichts zahlreicher Veränderungsprozesse stehen die Bediensteten vor einem tiefgreifenden Wandel ihres Arbeitsumfeldes. Neue Aufgaben und Abläufe, Auswirkungen des demografischen Wandels sowie diverse Personalengpässe aus unterschiedlichen Gründen führen zeitweise zu einer Mehrbelastung der Bediensteten. Schwerpunktmäßig sind waren der Fachbereich Finanzen und auch der Fachbereich Bauservice betroffen. Die Führungskräfte und der Fachbereich Zentrale Dienste arbeiten lösungsorientiert daran, z.B. durch Optimierung der Arbeitsabläufe, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.

#### *Anwendung des Gender Mainstreaming*

Durch die permanente Sensibilisierung der Thematik wird das fachliche Handeln bewusster unter den Genderaspekten wahrgenommen. Gute Beispiele sind Bau- und Umbaumaßnahmen an Gebäuden, Straßen, Bushaltestellen, Stadtplanung, interne Organisation und soziale Arbeit. Barrierefreiheit ist bereits in den gesetzlichen Vorschriften verankert und wird gezielt für den Abbau der Benachteiligungen in den Bauprojekten realisiert.

Das Gender - Seminar für Führungskräfte war ein Anstoß zur Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit. Diesbezüglich sind Schulungen zur praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming für Führungskräfte, aber auch für Bedienstete unerlässlich.

#### *Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten*

Die zunehmende rechtzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an gleichstellungsrelevanten Vorhaben und Maßnahmen trägt der Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter Rechnung. Hier besteht weiterhin noch Handlungsbedarf, da in vielen Bereichen die rechtzeitige Beteiligungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten noch nicht realisiert wird.

#### *Ausblick auf den Berichtszeitraum 2016 - 2018*

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

Folgende Themenfelder bleiben im Focus des kommunalen Handels:

- 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
- Vorbereitungsarbeit zur Einführung des Gender Budgeting
- Berücksichtigung der demografischen Veränderungen in der Gesellschaft

## 5. Gesetzliche Grundlagen zum Bericht nach dem NKomVG

„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 dem NKomVG, § 9, Abs. 7

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

---

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

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

---

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

### 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). *Gender Mainstreaming* ist also die Berücksichtigung von geschlechterrelevanten Aspekten in der Arbeit, z. B. einer Kommunalverwaltung