



GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER STADT SEHNDE

Berichtszeitraum
2019 bis 2021

Inhalt

1.	Vorwort.....	2
2.	Gesetzliche Grundlagen.....	2
3.	Verfahren zur Erstellung des Gleichstellungsberichtes.....	2
4.	Übergreifende Maßnahmen und Regelungen.....	3
4.1	Kommunikation, Sprache und Veröffentlichungen.....	3
4.2	Schulungen.....	3
4.3	Gleichstellungsplan.....	3
4.4	Fluxx - Notfallbetreuung.....	4
4.5	Spezielle Regelungen in der Corona-Pandemie.....	4
5.	Berichte aus den Stabstellen.....	4
5.1	Stadtmarketing.....	5
5.2	Zentrale Vergabestelle und Controlling.....	5
5.3	Ehrenamt.....	5
5.4	Gremienbetreuung.....	7
6.	Berichte aus den Fachdiensten.....	8
6.1	Fachdienst Personal, Organisation und Innere Dienste.....	8
6.2	Fachdienst Liegenschaftsmanagement.....	9
6.3	Fachdienst Kasse und Steuern.....	9
6.4	Fachdienst Finanzen.....	10
6.5	Baubetriebshof.....	10
6.6	Fachdienst Soziales, Teilhabe und Integration.....	10
6.7	Fachdienst Bürgerbüro und Standesamt.....	11
6.8	Fachdienst Schule, Sport und Kultur.....	12
6.9	Fachdienst Ordnung und Recht.....	13
6.10	Fachdienst Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit.....	14
6.11	Fachdienst Stadtentwicklung und Straßen, Grünflächen und Klimaschutz.....	15
7.	Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.....	16
7.1	Finanzielle und materielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.....	16
7.2.	Interne Kommunikation und Projekte.....	16
7.3	Personalauswahlverfahren.....	17
7.4	Gleichstellungsplan.....	17
7.5	Beratung.....	17
7.6	Netzwerkarbeit.....	18
7.9	Öffentlichkeitsarbeit.....	19
7.10	Mentoring für Frauen in der Politik.....	19
7.11	Gender und Klima.....	19
7.12	Gender und Integration.....	20
8.	Fazit.....	20
	Anlage:.....	21

1. Vorwort

Die Gleichstellung aller Menschen, unabhängig vom Geschlecht, stellt eines der wesentlichen Grundrechte in Deutschland dar. Auch auf Landesebene sind rechtliche Rahmenbedingungen zur Gleichstellung verankert. Mit der Berichtspflicht nach § 9 NKomVG macht der Gesetzgeber deutlich, dass die Kommunen mit ihrem Handeln großen Einfluss auf ein gleichberechtigtes Leben der Menschen vor Ort haben. Kommunen sind durch ihre Nähe zum Alltag der Bevölkerung die Ebene mit den besten Möglichkeiten, Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Gesellschaft zu schaffen.

Trotz der formal rechtlichen Gleichstellung sind Frauen und Männer, bedingt durch verschiedene Lebenslagen, aber in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen. Der Anspruch der Stadt Sehnde ist es, dies im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und Maßnahmen zu ergreifen, die allen Menschen dieselben Chancen und Möglichkeiten bieten. Der Stadt Sehnde ist bewusst, dass es Menschen gibt, die sich in einem heute noch gesellschaftlich verbreiteten binären System nicht einordnen können.

Geschlechtergerechtigkeit bedeutet demzufolge für die Stadt Sehnde, dass Menschen aller Geschlechtskategorien die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten haben.

In diesem Sinne sind die einzelnen Fachdienste und Stabstellen dazu angehalten, ihre Aktivitäten und Maßnahmen so zu gestalten, dass alle Menschen einen gleichberechtigten Zugang dazu erhalten und keine strukturellen Hinderungsgründe bestehen, die Menschen auf Grund ihres Geschlechtes ausschließen. Vermieden werden sollen außerdem Maßnahmen, die verfestigte Rollenerwartungen verstärken, da diese ursächlich für strukturelle, geschlechtsspezifische Diskriminierungen sind.

Zusammenfassend kann folgende Herausforderung formuliert werden: die weitgehend unsichtbaren Geschlechterverhältnisse müssen aufgedeckt und so Unterschiede in den Ausgangspositionen von Frauen und Männern anerkannt werden, aber traditionelle Geschlechterrollen sollen dabei nicht weiter verfestigt werden, sondern es soll vielmehr zur Entwicklung neuer Geschlechterverhältnisse beigetragen werden.

2. Gesetzliche Grundlagen

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung überträgt die Aufgabe zur Verwirklichung von Gleichstellung auch explizit an die Kommunen. Der vorliegende Gleichstellungsbericht erfüllt die Berichtspflicht über gleichstellungsrelevante Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG). Der Bürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte berichten alle drei Jahre über den aktuellen Stand der Umsetzung von Gleichstellung. Dieser Gleichstellungsbericht umfasst den Berichtszeitraum 2019-2021.

3. Verfahren zur Erstellung des Gleichstellungsberichtes

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Zuge der Erstellung des Gleichstellungsberichtes mit allen Fachdienstleitungen, den Stabstellen und dem Verwaltungsvorstand anhand eines vorab zur Verfügung gestellten Interviewleitfadens (s. Anlage) Gespräche geführt. Die wesentlichen Ergebnisse und Erkenntnisse sind in den Bericht eingeflossen.

4. Übergreifende Maßnahmen und Regelungen

4.1 Kommunikation, Sprache und Veröffentlichungen

Ein sensibler Umgang mit geschlechterbewusster Sprache in Wort und Schrift wird bereits seit mehreren Jahren bei der Stadt Sehnde gepflegt und gelebt. Die Änderung im Personenstandsgesetz, die es ermöglicht, neben den Geschlechtskategorien weiblich und männlich auch divers eintragen zu lassen, machte es erforderlich, die bis zum Jahr 2018 bestehenden Regelungen zu überprüfen und anzupassen. Menschen, die sich dauerhaft nicht dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zuordnen können, dürfen keine Diskriminierung wegen des Geschlechtes erfahren. Dem öffentlichen Dienst kommt hierbei eine Vorbildfunktion zu.

Die Stadt Sehnde orientiert sich an einer Richtlinie zur geschlechterbewussten Sprache. Die Richtlinie dient der Orientierung und gibt Hilfestellungen, um Entscheidungen für den eigenen Sprachgebrauch bewusst treffen zu können. Die Regelungen sind in die CD-Richtlinie mit aufgenommen worden (vgl. 5.11). Die Gleichstellungsbeauftragte steht bei Formulierungen beratend zur Seite.

4.2 Schulungen

Zur Förderung der Genderkompetenz ist als Maßnahme im Gleichstellungsplan eine jährliche Fortbildung für alle Führungskräfte festgeschrieben. Diese haben im Berichtszeitraum regelmäßig stattgefunden und unterschiedliche Themen wurden aufgegriffen. Eine für Dezember 2021 geplante Schulung zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konnte durch die Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden und wird im April 2022 nachgeholt.

Um die Genderkompetenz bei allen Beschäftigten (nicht nur auf der Leitungsebene) weiter zu erhöhen und auch dem Wunsch einiger Mitarbeiter*innen nachzukommen, selber Schulungen in diesem Bereich besuchen zu können, wurde ein internes Schulungsangebot geschaffen. Ziel ist es, ein möglichst ressourcenschonendes - daher inhouse - und kompaktes Schulungsangebot zu realisieren, welches Grundwissen im Bereich Gender vermittelt, zu eigenen Gedanken anregt und zur Sensibilisierung beiträgt. Die Teilnahme war allen städtischen Beschäftigten in Absprache mit der Führungskraft möglich.

Folgende Module wurden angeboten:

1. Gender in 60 Minuten – Einstiegsmodul
2. Schwerpunktmodul „Häusliche Gewalt“
3. Schwerpunktmodul „Gendersensible Sprache“

Die Schulungen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Terminen im Jahr 2020 und 2021 durchgeführt. Beim Schwerpunktmodul häusliche Gewalt hat eine Kollegin der AWO-Frauenberatungsstelle die Schulung unterstützt.

Insgesamt wurde das Angebot der Schulungen fast 120 Mal genutzt. Das zeigt, dass auch die Beschäftigten der Stadt Sehnde großes Interesse an Gleichstellungsthemen haben.

4.3 Gleichstellungsplan

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) stellt eine wesentliche gesetzliche Grundlage für die Gleichstellung- und Chancengleichheit dar.

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Stellung innerhalb der Stadtverwaltung und den städtischen Einrichtungen zu verschaffen, Unterrepräsentanzen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Um diese Ziele zu erreichen, sieht § 15 NGG vor, dass jede Dienststelle mit mindestens 50 Mitarbeiter*innen einen Gleichstellungsplan erstellt. Mit dem Gleichstellungsplan werden konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt, um in den jeweiligen Handlungszielen Fortschritte zu erlangen. Der Gleichstellungsplan ist für alle Handelnden verbindlich und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Er muss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet werden.

Im Berichtszeitraum wurde der Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 bis 2023 verfasst und hat seitdem den vorherigen Plan in der Anwendung abgelöst.

Die Stadt Sehnde befindet sich zunehmend in einem Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, wie flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zur Telearbeit, gewinnen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Im Fokus der Bemühungen steht dabei nicht nur die Gruppe der Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben, sondern explizit auch Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

Der Gleichstellungsplan als wichtiges Instrument komplettiert die bereits vorhandenen Konzepte zur Personalentwicklung, zur Nachwuchsführungskräfteförderung und zur Personalgewinnung und -haltung von Beschäftigten der Stadt Sehnde.

4.4 Fluxx - Notfallbetreuung

Wenn die Regelbetreuung des Kindes ausfällt oder die Hilfe für unterstützungsbedürftige Angehörige plötzlich fehlt, stehen viele Familien vor Problemen. Die Fluxx-Notfallbetreuung für Kinder und unterstützungsbedürftige Angehörige vermittelt kurzfristig Betreuungspersonen in den Haushalt der Familie oder ein Betreuungsangebot außerhalb und Fahrdienste. Fluxx hilft zum Beispiel bei unvorhergesehenen Arbeitsspitzen, Verspätungen nach Dienstreisen, plötzlicher Krankheit, Unfall oder einmaligem Engpass in der Familie. Dieses Angebot steht sowohl für die Beschäftigten als auch für die Bürger*innen der Stadt Sehnde seit Mai 2017 zur Verfügung. In den Stellenausschreibungen wird auf dieses Angebot hingewiesen.

4.5 Spezielle Regelungen in der Corona-Pandemie

Ein Großteil des Berichtszeitraumes war geprägt durch die Corona-Pandemie. Die Pandemie hatte und hat Auswirkungen auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche und berührt somit auch die Stadt Sehnde sowohl als Arbeitgeberin als auch als Kommune für ihre Bürger*innen.

Innerhalb kurzer Zeit wurden für eine große Anzahl an Beschäftigte im Verwaltungsbereich die Möglichkeiten zum Home-Office geschaffen und entsprechende Regelungen eingeführt. Möglichkeiten für Telefon- und Videokonferenzen wurden geschaffen. Im Kitabereich und in den Schulen mussten, insbesondere während der Schließung der Einrichtungen und den Notbetreuungsangeboten, völlig neue Herausforderungen bewältigt werden. Auch auf dem Bauhof mussten Arbeitsabläufe verändert werden.

In allen Bereichen mussten individuelle Lösungen gefunden werden, um den Ausfall der Kinderbetreuung abzufedern. Besondere Regelungen in den einzelnen Fachdiensten und Stabstellen werden in den Berichten im Folgenden benannt.

5. Berichte aus den Stabstellen

Im Bereich der Stabstellen sind 10 Personen (sieben Frauen und drei Männer) tätig. Zwei Kolleginnen arbeiten in Teilzeit, alle anderen in Vollzeit. Regelmäßige Dienstbesprechungen finden als Telefonkonferenz oder in der Mittagszeit statt, um auf der einen Seite den Dienstbetrieb am Vormittag nicht zu stören, auf der anderen Seite aber auch den in Teilzeit

beschäftigten Kolleginnen eine Teilnahme im Rahmen der regulären Arbeitszeit zu ermöglichen.

In Teilen der Stabstellen finden Termine wie politische Sitzungen oder Veranstaltungen in den Abend- und Wochenendzeiten statt. Eine flexible Arbeitsweise ist daher obligatorisch und in den Stellenbeschreibungen entsprechend festgehalten.

Durch die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind Arbeitsabläufe deutlich erleichtert worden und insbesondere in den Zeiten, in denen Kinderbetreuungsangebote pandemiebedingt nicht zur Verfügung standen, wurde durch flexible und individuelle Lösungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Die im Zuge der Corona-Pandemie flexibilisierten Regelungen sollen weiter verstetigt werden. Dazu ist die entsprechende technische Ausstattung und die Anpassung der internen Regelungen, wie Dienstvereinbarungen, nötig.

Im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme wurde im Berichtszeitraum einer Beschäftigten eine Führungsaufgabe auf Zeit übertragen. Der Kontakt zu einer Kollegin, die aktuell in Elternzeit ist, wird gehalten, um den Wiedereinstieg möglichst einfach zu gestalten.

5.1 Stadtmarketing

Die Aufgaben des Stadtmarketings haben in der Regel eine starke Außenwirkung. In den Bereichen einheitliche und positive Darstellung der Stadt, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkpflege werden Genderaspekte stark berücksichtigt, um alle Menschen in Sehnde adäquat anzusprechen und die Interessen aller zu berücksichtigen.

In der CD-Richtlinie sind bereits seit vielen Jahren einheitliche und klare Regelungen für eine geschlechtergerechte Sprache festgeschrieben. Diese Regelungen gelten zwingend für sämtliche Korrespondenz (intern und nach außen) der Stadtverwaltung. (vgl. 4.1)

Auch bei der Veröffentlichung von Bildern auf der Homepage und in Druckwerken werden alle Geschlechter gleichberechtigt dargestellt oder ganz auf die Abbildung von Personen verzichtet.

Im Bereich Netzwerkpflege und bei Veranstaltungen wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Referent*innen geachtet. Seit Winter 2020 ist die Aufgabe Wirtschaftsförderung dem Stadtmarketing übertragen worden.

5.2 Zentrale Vergabestelle und Controlling

Die Aufgaben im Bereich der zentralen Vergabestelle und im Controlling haben nur sehr geringe Genderrelevanz. Im Vergaberecht ist jedoch eine Gleichbehandlung ausdrücklich vorgeschrieben: „(2) Die Teilnehmer an einem Vergabeverfahren sind gleich zu behandeln, es sei denn, eine Ungleichbehandlung ist aufgrund dieses Gesetzes ausdrücklich geboten oder gestattet.“ (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) § 97 Grundsätze der Vergabe).

5.3 Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement hat eine große Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Etwa ein Drittel der Menschen in Deutschland ab 14 Jahren sind ehrenamtlich aktiv oder grundsätzlich bereit dazu. Zwar gibt es dabei keinen zahlenmäßigen Unterschied zwischen Frauen und Männern, aber die Bereiche, in denen sich Frauen und Männer ehrenamtlich engagieren, sind unterschiedlich. Während sich Männer häufiger in den Bereichen Sport, Politik und Katastrophenschutz engagieren, sind Frauen ehrenamtlich überproportional häufig in sozialen und gesundheitlichen Bereichen wie in Kirche, Schule oder in der Arbeit mit Geflüchteten tätig. Dieser allgemeine Trend zeigt sich auch in Sehnde. Beispielhaft lassen sich hier die Lesepat*innen vom Bündnis für Familie nennen, die seit

Mitte 2017 Kindern im Kindergarten oder in der Schule vorlesen. Seit 2018 sind 21 Lesepat*innen aktiv (19 Frauen, 2 Männer).

Das Verhältnis im ehrenamtlichen Umwelt- und Naturschutzbereich ist aber ungefähr ausgeglichen.

Für Sehnde sieht die Verteilung der Vorstandmitglieder der insgesamt 197 Vereine wie folgt aus:

Bereich	Gesamt	weiblich	weiblich (%)	männlich	männlich (%)
Feuerwehr	23	0	0	23	100
Gesundheit	2	1	50	1	50
Kindergarten	3	1	33	2	66,67
Kirche	15	9	60	6	40
Kultur	1	0	0	1	100
Migration	1	0	0	1	100
Museum	7	1	14	6	85,71
Musik	16	4	25	12	75
Natur	4	2	50	2	50
Politik	14	2	14	12	85,71
Schule	5	3	60	2	40
Sonstiges	54	22	41	32	59,26
Sozial	5	2	40	3	60
Sport	47	7	15	40	85,11
Gesamt:	197	54	27	143	73

Stand Sep. 2021

Ehrenamtskarten:

Neben den Aktivitäten im Vorstand scheint auch ein Blick auf die vergebenen Ehrenamtskarten interessant: Seit Einführung der Ehrenamtskarte bei der Stadt Sehnde im Jahr 2010 wurden bis zum 13.12.2021 insgesamt 134 Ehrenamtskarten beantragt. Im Jahr 2019 wurden erstmalig mehr Ehrenamtskarten an männliche Personen vergeben als an weibliche!

Jahr	weiblich	männlich	gesamt
2012	1	0	1
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	2	1	3
2016	1	0	1
2017	2	2	4
2018	21	11	32
2019	25	29	54
2020	20	3	23
2021	2	3	5

Gesamt 123 (2012-2021)

Stand 13.12.2021

Seniorenbeirat:

Der Seniorenbeirat der Stadt Sehnde setzt sich seit 2010 für die Belange der Senior*innen der Stadt ein. Er versteht sich als Mittler und Kümmerer für Senior*innen. Zur Wahl des ersten Seniorenbeirats der Stadt Sehnde in 2010 haben sich insgesamt 16 Personen (4 Frauen und 12 Männer) gestellt. Für die weitere Wahlperiode im Jahr 2015 haben sich sieben Personen (eine Frau und sechs Männer) zur Wahl gestellt.

Für die derzeitige Wahlperiode hatten sich im Jahr 2020 insgesamt 13 Personen (drei Frauen und zehn Männer) zur Wahl gestellt. Aktuell besteht der Seniorenbeirat aus sieben Personen (drei Frauen und vier Männer) und ist damit erstmals nahezu paritätisch besetzt.

5.4 Gremienbetreuung

Politische Repräsentation

Durch eine geschlechtergerechte politische Teilhabe von Frauen und Männern in den politischen Gremien der Stadt Sehnde fließen unterschiedliche Sichtweisen in Diskussionsprozesse mit ein und weibliche und männliche Erfahrungen führen zu Entscheidungen, die alle Geschlechter gleichermaßen im Blick haben. Auf die Aufstellung der Kandidat*innen hat die Verwaltung keinen Einfluss, dies obliegt den Parteien. Durch das Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie“ (s. auch 7.10) haben Frauen die Chance bekommen, die politische Arbeit kennen zu lernen.

Im Berichtszeitraum wurden die Mandatsträger*innen von der Verwaltung über die bestehenden Regelungen zur Erstattung von Kinderbetreuungskosten informiert. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass, solange in der Haus- und Familienarbeit keine Gleichberechtigung hergestellt ist, Frauen zu Hause weniger abkömmlich sind, um ehrenamtlich politische Mandate auszuüben. Die politische Repräsentation von Frauen und Männern hat sich in Sehnde im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:

Anzahl der Mitglieder in den Ortsräten:

Ortsrat	Gesamt	2019		2020		2021		Ab 01.11.2021	
		m	w	m	w	m	w	m	w
Bilm	7	6	1	6	1	6	1	6	1
Bolzum	7	4	3	4	3	5	2	5	2
Dolgen	7	6	1	6	1	6	1	5	2
Höver	7	4	3	5	2	5	2	3	4
Ilten	11	6	5	6	5	6	5	5	6
Mü-Wir	7	4	3	4	3	4	3	6	1
Rethmar	7	6	1	5	2	5	2	5	2
Sehnde	11	9	2	9	2	9	2	9	2
Wassel	7	3	4	3	4	3	4	4	3
Wehmingen	7	6	1	5	2	5	2	3	4
gesamt	78	54	24	53	25	54	24	51	27

Ratsmitglieder:

Jahr	männlich	weiblich	weiblich in %
2019	25	9	25,5
2020	26	8	23,5
2021	28	6	17,6
AB 01.11.2021	24	11	31,4

6. Berichte aus den Fachdiensten

6.1 Fachdienst Personal, Organisation und Innere Dienste

Da viele der Themen des Fachdienstes Personal, Organisation und Innere Dienste als Querschnittsthemen für die gesamte Verwaltung relevant sind, kommt diesem Fachdienst bei der Schaffung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung von Genderaspekten eine zentrale Rolle zu.

In Stellenbesetzungsverfahren werden gemäß NGG die Vorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt. Unterrepräsentierte Geschlechter werden besonders zur Bewerbung aufgefordert. Alle ausgeschriebenen Stellen werden auf Teilzeiteignung geprüft und eine generelle Gesprächsbereitschaft über individuelle Arbeitszeitregelungen und Modelle wird bereits im Ausschreibungstext formuliert. Auf eine sprachlich geschlechtsneutrale Formulierung wird besonders geachtet, um Personen aller Geschlechtskategorien (männlich, weiblich oder divers) anzusprechen. Die Personalgewinnung erfolgt nach dem Grundsatz der Bestenauslese.

In diesem Zusammenhang ist ein Blick auf die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen und eingestellten Personen interessant:

Jahr	Anzahl Stellenausschreibungen (einschl. Dauer-Ausschreibung Kita)	Einstellungen weiblich	Einstellungen männlich
2019	41	27	14
2020	51	42	11

Im Berichtszeitraum wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten gemäß NGG (vgl. 4.3 und 7.4) der Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 bis 2023 aufgestellt. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument für die Arbeit im Fachdienst 1.2. Er zeigt eine detaillierte Übersicht über die Verteilung von Frauen und Männern in der Verwaltung, auf dem Baubetriebshof und im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadt Sehnde. Es wurden Maßnahmen festgelegt, um Unterrepräsentanzen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Es wird an dieser Stelle darauf verzichtet, die einzelnen Maßnahmen und Ziele in Gänze erneut darzulegen. Diese sind dem Gleichstellungsplan zu entnehmen.

Der Fachdienst Personal, Organisation und Innere Dienste ist federführend bei der Erstellung von Konzepten und der Umsetzung von Projekten, die vielfach auch Gleichstellungsrelevanz haben. Dazu gehörten im Berichtszeitraum z.B. die Dienstvereinbarung (DV) zur flexiblen Arbeitszeit, die Weiterentwicklung von Telearbeit und mobilem Arbeiten, das Nachwuchsführungskonzept und Maßnahmen der Personalentwicklung, wie z.B. Möglichkeiten am Angestellt*innen-Lehrgang (AGL) I und II teilzunehmen.

Bei der Stadt Sehnde arbeiten momentan insgesamt 333 Personen (Stand 01.09.2021), davon 23 Frauen und 10 Männer in alternierender Telearbeit. Die Anzahl der Telearbeitenden hat sich im Berichtszeitraum stark erhöht. Zum Vergleich: 2018 gab es 12 Telearbeitende Frauen und Männer bei der Stadt Sehnde. Durch die Corona-Pandemie waren dazu noch deutlich mehr Beschäftigte zeitweise in mobiler Arbeit. Zu „Höchstzeiten“

waren es insgesamt bis zu 70 Personen. Ende 2021 ist die Dienstvereinbarung zur Telearbeit überarbeitet worden.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels gewinnen familienfreundliche Arbeitsbedingungen immer mehr an Bedeutung. Nicht nur die Betreuung von Kindern, auch die Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen wurden im Berichtszeitraum insbesondere auch von Bewerber*innen als wichtige Themen benannt.

Im Fachdienst Personal, Organisation und Innere Dienste arbeiten momentan 15 Personen, fünf Männer und zehn Frauen, dazu kommen sieben Auszubildende, die organisatorisch ebenfalls dem Fachdienst zugeordnet sind. Bei den Auszubildenden gibt es aktuell sechs Frauen und einen Mann.

Bedingt durch die Schließungen der Kinderbetreuungseinrichtungen in der Corona-Pandemie wurden Arbeitszeiten verändert und Umstrukturierungen der Arbeit im Team durchgeführt um Betreuungssengpässe abzufedern.

Sowohl bei der Planung von Dienstbesprechungen als auch bei der Urlaubsplanung wird auf familiäre Belange Rücksicht genommen. Der Kontakt zu einer sich im Berichtszeitraum in Elternzeit befindenden Kollegin wurde intensiv gehalten, u.a. durch die Möglichkeit zur Teilnahme an Dienstbesprechungen. So konnte der Wiedereinstieg bestmöglich vorbereitet und erleichtert werden.

6.2 Fachdienst Liegenschaftsmanagement

Der Fachdienst Liegenschaftsmanagement achtet sowohl bei Umbauten im Bestand als auch bei Neubauten auf eine größtmögliche Barrierefreiheit in allen Gebäuden. Das Thema wird auch zukünftig durch eine inklusive Gesellschaft eine große Rolle spielen, denn die Anforderungen und Bedarfe werden sich weiterentwickeln und stets verändern.

Zudem wird bei Neubauten auf die Einrichtung von Toiletten für Personen, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen können, geachtet. Insbesondere im schulischen Kontext der KGS Sehnde ist dieser Bedarf deutlich von den Kindern und Jugendlichen geäußert worden. So ist z.B. im Bauteil W ein „schwer in Ordnung WC“ eingerichtet worden.

Im Fachdienst Gebäudewirtschaft sind aktuell 13 Personen beschäftigt, sechs Männer und sieben Frauen. Vier Personen (drei Frauen und ein Mann) arbeiten in Teilzeit. Sieben Personen arbeiten regulär in Telearbeit. Weiteren Mitarbeitenden wurde im Zuge der Corona-Pandemie und dem Wegfall der Kinderbetreuung mobiles Arbeiten ermöglicht. Durch Absprachen und Vertretungsregelungen im Team ist es möglich, dass auch Kolleg*innen mit externen Kund*innenkontakten Arbeitszeitregelungen entsprechend ihrer Bedürfnisse - im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - ermöglicht werden konnten.

6.3 Fachdienst Kasse und Steuern

Im Aufgabenbereich des Fachdienstes Kasse und Steuern gibt es trotz der relativ hohen Außenwirkung und der vielen Kund*innenkontakte wenig Tätigkeiten mit Genderrelevanz. Einer geschlechtergerechten Ansprache gegenüber den Kund*innen in Wort und Schrift wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Eine Gleichbehandlung aller Kund*innen unabhängig von Geschlecht, Herkunft und anderen sozialen Kategorien ist obligatorisch.

Im Fachdienst Kasse und Steuern sind derzeit sieben Personen beschäftigt. Neben der weiblichen Leitung gibt es fünf weibliche und einen männlichen Mitarbeiter*innen. Vier der sieben Personen arbeiten in Teilzeit mit unterschiedlicher Stundenanzahl von 20 bis zu 36 h/Woche. In der Corona-Pandemie hat eine Kollegin im Home-Office gearbeitet, wenngleich die Arbeitsabläufe und Bedingungen dafür aktuell noch nicht ideal sind. Im Zuge einer

weiteren Digitalisierung können sich die Voraussetzungen dafür zukünftig verändern. Bei der Urlaubsplanung wird auf familiäre und persönliche Bedarfe Rücksicht genommen.

6.4 Fachdienst Finanzen

Der Fachdienst Finanzen hat in seiner Rolle als unterstützender Fachdienst wenig bis gar keine Aufgaben mit direkter Außenwirkung. Bis zum Winter 2020/21 lag die Aufgabe der Wirtschaftsförderung noch auf der Stelle der Fachdienstleitung. In diesem Themenbereich wurden Veranstaltungen auch mit einer geschlechtersensiblen Ausrichtung organisiert.

Im Fachdienst sind aktuell sieben Personen tätig, drei Männer und vier Frauen. Alle arbeiten Vollzeit und bis auf eine Person alle zu einem gewissen Anteil auch in Telearbeit. Speziell in der Corona-Zeit wurden Arbeitszeiten angepasst um die fehlende Kinderbetreuung abzufedern.

Die Dienstbesprechungen finden z.T. auch als hybride Sitzungen statt.

6.5 Baubetriebshof

Mit den Aufgaben Pflege der Grünflächen und Gehölze, die Friedhofspflege und die Baustellenabwicklung hat der Bauhof zwar einen Aufgabenbereich mit sehr großer Außenwirkung, dennoch ist die Genderrelevanz eher gering.

Im Berichtszeitraum lag daher der Schwerpunkt auf Maßnahmen im personellen und organisatorischen Bereich. Momentan sind 33 Personen auf dem Bauhof beschäftigt; darunter fünf Frauen. Damit ist der Frauenanteil weiter gestiegen. Drei Frauen arbeiten in Teilzeit, die männlichen Kollegen in Vollzeit, wobei zwei Kollegen aktuell aus familiären Gründen Arbeitszeitanpassungen ermöglicht werden. Das bestehende Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf dem Bauhof findet weiterhin Anwendung. Zur Sicherung des zukünftigen Personalbedarfes wird momentan ein Ausbildungsangebot ab August 2022 auf dem Bauhof vorbereitet.

6.6 Fachdienst Soziales, Teilhabe und Integration

Im Fachdienst Soziales ist insbesondere im Bereich der Sozialarbeit eine geschlechtersensible Arbeit wichtig. Dies gilt für die allgemeine Sozialarbeit, ist in besonderem Maße aber auch für die Arbeit im Bereich der Flüchtlingssozialarbeit relevant. Um ein größtmögliches Maß an Sicherheit gewährleisten zu können, gibt es in der Gemeinschaftsunterkunft in Rethmar geschlechtergetrennte Wohnbereiche sowie Bereich für Familien.

Bereits im Integrationskonzept ist festgehalten, dass Migrationsprozesse und -erfahrungen auch durch die Zugehörigkeit zum Geschlecht beeinflusst werden und die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte ein wichtiger Beitrag zur Integration darstellt. Sprachkurse speziell für Frauen werden bereits seit mehreren Jahren erfolgreich von der Flüchtlingshilfe Sehnde e.V. angeboten. Eine Kinderbetreuung ist angegliedert.

Zur weiteren Sensibilisierung und Schulung der interkulturellen Kompetenz fand bereits 2019 eine Vortragsreihe mit Frau Dr. Sabra statt, in der es u.a. auch um die Betrachtung der Frauenrolle in kulturellen Kontexten ging. Dieses Angebot soll 2022 erneut angeboten werden.

Eine eng vernetzte Zusammenarbeit - sowohl präventiv als auch Fallbezogen - erfolgt beim Thema häusliche Gewalt mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Arbeitskreis häusliche Gewalt.

Für die Zukunft ist geplant, ein niederschwelliges Beratungsangebot speziell für geflüchtete Frauen anzubieten.

Eine Vertretungsregelung für die allgemeine Sozialarbeit sollte perspektivisch eingerichtet werden, da soziale Notfälle in der Regel dringlich sind und zügig Beratungsgespräche angeboten werden müssen.

Organisatorisch ist der Fachdienst zu einer Terminsprechstunde übergegangen. Dadurch verringern sich Wartezeiten in erheblichem Maße und Termine außerhalb der normalen Sprechzeiten sind so individuell vereinbar. Sowohl für die Kund*innen als auch die Mitarbeitenden ist eine bessere Planbarkeit gegeben.

Im Fachdienst Soziales sind aktuell 11 Personen beschäftigt. Alle, bis auf eine Person, sind weiblich. Der Teilzeitanteil liegt bei 40%. Insbesondere durch die Corona-Pandemie sind Arbeitszeiten und -formen (Home-Office) flexibel nach den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen angepasst worden. Regelungen zum Home-Office sind auch weiterhin geplant.

Ein zukünftig weiter zu betrachtendes Thema stellt die deutliche Unterrepräsentanz von Männern in diesem Fachdienst dar. Ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von männlichen Ansprechpersonen wäre insbesondere auch in Beratungskontexten wünschenswert. Die Personalgewinnung und -haltung für den Bereich Soziales ist regionsweit problematisch und wird aktuell kommunenübergreifend bearbeitet.

6.7 Fachdienst Bürgerbüro und Standesamt

Dem Fachdienst Bürgerbüro und Standesamt kommt in der Außenwirkung der Stadt Sehnde eine besondere Rolle zu, da hier häufig der erste Kontakt erfolgt. Eine hohe Kundenorientierung und eine familienfreundliche Aufenthaltsqualität (Spielecke) sind hier entscheidend. Besondere datenschutzrechtliche Aspekte sind zu beachten, z.B. bei der Beantragung von Auskunftssperren durch Gewaltopfer wird mit einer besonderen Sensibilität vorgegangen.

Für die im Bürgerbüro tätigen Beschäftigten stellt auch das Thema eigene Sicherheit eine zentrale Rolle dar, da mitunter auch Kund*innen mit Aggressionspotential vorstellig werden. Schulungen im Bereich Deeskalationstraining sind in Planung. Auch räumliche Aspekte sind zukünftig zu betrachten (Fluchtwege). Hier wird Optimierungsbedarf gesehen, um dem Sicherheitsgefühl der Kolleg*innen gerecht zu werden.

Vom Bürgerbüro geht eine erhebliche Anzahl von Schriftstücken aus. Daher sind die allgemeinen Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache hier besonders zu beachten. Auch im Sprachgebrauch mit den Kund*innen wird eine geschlechtergerechte Sprache angewendet.

Ein barrierefreier Zugang für z.B. Kinderwagen oder Rollstühle zum Bürgerbüro ist ebenso gegeben wie WC-Räumlichkeiten als Unisex-Toiletten mit Wickelmöglichkeiten.

Aktuell sind im Fachdienst Bürgerbüro und Standesamt 15 Personen tätig, von denen zwei in Elternzeit sind und eine Kollegin in einer längerfristigen Weiterbildung ist. Vier Personen sind männlich. Dieser Anteil hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum deutlich erhöht. Der weitere Abbau von Unterrepräsentanzen muss dennoch weiterhin im Blick behalten werden. Die Arbeitszeiten liegen zwischen 20 Stunden und Vollzeit. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sind trotz der im Bürgerbüro generell recht starren Zeiten individuelle Absprachen im Team möglich. Auch Home-Office wird ermöglicht. Bei der Urlaubsplanung haben Beschäftigte mit schulpflichtigen Kindern in den Ferien Vorrang.

6.8 Fachdienst Schule, Sport und Kultur

Dem Fachdienst Schule, Sport und Kultur kommt im Bereich der Einrichtung von Ganztagschulen im gesamten Stadtgebiet Sehnde eine entscheidende Rolle zu. Die Stadt Sehnde ist Trägerin von fünf Grundschulen sowie der KGS Sehnde. Die Schulen arbeiten in unterschiedlichen Betreuungskonzepten:

Bei der KGS Sehnde handelt es sich um eine teilgebundene Ganztagschule. An zwei Nachmittagen findet verpflichtender Unterricht statt. An den anderen Nachmittagen können die Schüler*innen freiwillige Ganztagsangebote wahrnehmen.

Die Astrid-Lindgren-Grundschule in Sehnde und die Wilhelm – Raabe – Schule in Ilten sind verlässliche Grundschulen. Die Grundschule Höver ist eine offene Ganztagsgrundschule. Die Kinder haben von Montag bis Donnerstag die Möglichkeit bis 15:20 Uhr an verschiedenen Betreuungsangeboten teilzunehmen. Ergänzend hierzu findet an diesem Standort das Pilotprojekt der nachschulischen Betreuung statt, bei dem Kinder bis 17:00 Uhr und am Freitagnachmittag betreut werden können.

Die Grundschule Breite Straße ist eine offene Ganztagschule. Für alle Kinder steht an einem bis zu vier Tagen in der Woche ein Nachmittagsangebot bis 14:05 Uhr (Kurzer Ganztags) bzw. 15:35 Uhr (Langer Ganztags) bereit.

Die Grundschule Rethmar ist ebenfalls eine offene Ganztagschule und bietet von Montag bis Donnerstag ein Ganztagsangebot an.

Für die Schulen, die aktuell noch kein Ganztagsangebot vorhalten, wird spätestens mit der gesetzlichen Verpflichtung ab 2026 eine Veränderung anstehen, da dann beginnend mit den ersten Klassen ein Anspruch auf einen Ganztagsplatz besteht. Der Fachdienst Schule, Sport und Kultur ist mit den beiden Schulen dazu im Gespräch. Neben organisatorischen Fragen sind auch räumliche und bauliche Aspekte zu betrachten. Ein gut ausgebautes Ganztagsangebot stellt einen erheblichen Gewinn für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Sehnder Familien dar.

Die Stadt Sehnde beteiligt sich erfolgreich am Projekt der Region Hannover „Schulverweigerung – Die 2. Chance“. Im Projekt arbeiten Sozialarbeiterinnen mit Kindern und Jugendlichen und helfen ihnen, den Weg in die Schule zurückzufinden.

Durch die Corona-Pandemie konnten über einen Großteil des Berichtszeitraumes keine bzw. nur sehr eingeschränkt kulturelle Veranstaltungen stattfinden. Der Kulturverein hat sich zudem personell neu aufgestellt.

Auch die Büchereien waren von corona-bedingten Schließungen betroffen. Eine Online-Ausleihe wurde eingerichtet und zusätzliche Angebote, die besonders für Familien attraktiv sind, wurden z.B. in der Bücherei in Ilten neu eingerichtet.

Rückwirkend zum 01.01.2021 ist das Waldbad an die Stadtwerke Sehnde übergegangen und liegt somit nicht mehr im Zuständigkeitsbereich des Fachdienstes.

Im Fachdienst arbeiten aktuell 31 Personen an unterschiedlichen Standorten wie z.B. den Schulen, den Büchereien oder in der Außenstelle Peiner Straße. Zwei Kolleginnen befinden sich momentan in Elternzeit und eine weitere Kollegin in einer längeren Weiterbildungsmaßnahme. Vom Minijob bis zu Vollzeit sind alle Arbeitszeiten vertreten. Besonders in der Corona-Zeit wurden durch Home-Office-Regelungen Betreuungsbedarfe mit abgedeckt und individuelle Arbeitszeitregelungen getroffen. Dienstbesprechungen fanden auch per Videokonferenz statt. Neben technischen Voraussetzungen muss individuell geprüft

werden, welche Tätigkeiten sich auch zukünftig zumindest teilweise im Home-Office erledigen lassen.

6.9 Fachdienst Ordnung und Recht

Zu den ordnungsrechtlichen Aufgaben des Fachdienstes gehört auch die Unterbringung von wohnungslosen Menschen. Die Unterbringung von unfreiwillig wohnungslos gewordenen Menschen stellt eine Pflichtaufgabe dar. Das „Niedersächsisches Polizei- und Ordnungsbehördengesetz“ (NPOG) bildet auf Landesebene die Grundlage zur verpflichtenden Notunterbringung unfreiwillig wohnungslos gewordener Menschen. In Zusammenhang mit der Thematik sind insbesondere sicherheits- und soziale Aspekte zu betrachten. Neben der Obdachlosenunterkunft in Bolzum steht aktuell keine andere Möglichkeit zur Verfügung. Dies stellt insbesondere für die Unterbringung von Frauen und Kindern ein großes Problem dar. Der Bedarf ist in 2021 gestiegen; so erfolgt z.B. eine temporäre Unterbringung im Hotel, weil keine andere Möglichkeit gefunden werden konnte. Diese Thematik muss zukünftig verstärkt in den Blick genommen werden.

Der Fachdienst Ordnung und Recht ist auch für die Vorbereitung und Durchführung von Wahlen zuständig. Interessant ist hier ein Blick auf den Anteil von Frauen und Männern als ehrenamtliche Wahlhelfende: Bei den Wahlen im September 2021 gab es 244 Wahlhelfende, davon waren 120 männlich und 124 weiblich.

Neben ordnungsrechtlichen Aufgaben stellt die Arbeit im Bereich des Feuerwehrwesens eine wesentliche Aufgabe im Fachdienst Ordnung und Recht dar. Die Feuerwehr der Stadt Sehnde ist seit vielen Jahren sehr bemüht, neue aktive ehrenamtliche und auch fördernde Mitglieder zu werben. Die Anzahl der Frauen und Männer im aktiven Feuerwehrdienst stellte sich in den letzten Jahren wie folgt dar:

Aktive:

Jahr	Weiblich	Männlich	Gesamt
2019	75	513	588
2020	77	513	590
2021	88	516	604

Jugendfeuerwehr:

Jahr	Weiblich	Männlich	gesamt
2019	59	105	164
2020	58	100	158
2021	57	99	156

Kinderfeuerwehr:

Jahr	Weiblich	Männlich	Gesamt
2019	61	93	154
2020	51	78	129
2021	41	80	121

Im Fachdienst Ordnung und Recht arbeiten momentan acht Personen, fünf Frauen und drei Männer. Vier Personen (alles Frauen) arbeiten in Teilzeit mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Drei Personen arbeiten in Telearbeit. Bei der Urlaubsplanung wird besonders auf Mitarbeiter*innen mit schulpflichtigen Kindern Rücksicht genommen.

6.10 Fachdienst Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit

Die Stadt betreibt 14 Kindertagesstätten und fördert sechs Kindertagesstätten in freier Trägerschaft.

In den 20 Einrichtungen stehen für 733 Kinder von drei bis sechs Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung.

Ergänzt wird das Angebot durch 160 Hortplätze für Schulkinder und 190 Krippenplätze für Kinder ab vollendetem 1. Lebensjahr. Betreuungsplätze in Kindertagespflege runden das Angebot ab.

Der stetige Ausbau von bedarfsgerechten Betreuungsangeboten war im Berichtszeitraum eine wesentliche Aufgabe des Fachdienstes. Da Frauen häufig immer noch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen, sind für sie der Ausbau und eine gute Qualität von Krippen- und Kindergartenplätzen eine wichtige Voraussetzung, um eine existenzsichernde Arbeit aufzunehmen oder fortzusetzen. Das gilt ganz besonders für Alleinerziehende.

Für die Familien in der Stadt Sehnde ist der Ausbau an Betreuungsplätzen und -zeiten ein erheblicher Gewinn und fördert eine gute Vereinbarkeit von Familien und Beruf. Die Nachfrage an Ganztagsplätzen, insbesondere bis 16 Uhr, steigt und kurze Betreuungszeiten bis 13 Uhr werden immer weniger nachgefragt. In der regelmäßig veröffentlichten Kitabedarfsplanung werden diese Bedarfe aufgegriffen.

Durch Neubauten z.B. der Kita Maschwiese, einer Kita in Rethmar und dem Familienzentrum werden perspektivisch in den kommenden Jahren weitere Betreuungsplätze geschaffen.

Die Stadt Sehnde steht vor der großen Herausforderung ausreichend Fachpersonal zur Verfügung zu haben, um gerade die Betreuung in den Randzeiten sicherstellen zu können. Eine frühe oder späte Betreuungszeit bedeutet auch immer, dass Beschäftigte mit eigenen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vor Herausforderungen gestellt werden. Hinzu kommen gesetzliche Vorgaben durch das Kitagesetz. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind familienfreundliche Arbeitsmodelle wichtig. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gibt es besondere Anforderungen. Beispielsweise sind Dienstbesprechungen erst nach den Öffnungszeiten möglich, so dass Beschäftigte mit eigenen Betreuungsverpflichtungen Lösungen finden müssen. Häufig sind auch Umsetzungen nötig, um den Bedarfen der Beschäftigten Rechnung tragen zu können. So z.B. vom Hort mit Arbeitszeiten am Nachmittag in eine Kita mit Arbeitszeiten vornehmlich am Vormittag.

Auch im Bereich der Weiterqualifikation werden verschiedene Angebote gefördert, z.B. die Ausbildung als Erzieher*in oder eine Fachwirt*in-Ausbildung.

Im Bereich der Jugendarbeit wird großen Wert auf geschlechtersensible Arbeit gelegt. Einen Tag in der Woche findet ein Mädchentag im KiJu-Treff statt, an dem nur Mädchen Zutritt haben. Die Teilnahme am Mädchenaktionscamp der Region Hannover ist ein weiteres Angebot speziell für Mädchen. Zukünftig möchte der Fachdienst den Anteil von Mädchen, die das Angebot der offenen Tür nutzen, weiter erhöhen.

Eine verlässliche Ferienbetreuung wird in sechs Wochen im Jahr angeboten, um Eltern auch in den verschiedenen Ferienzeiten ein Betreuungsangebot für Kinder im Grundschulalter anbieten zu können.

Im Rahmen des Ferienpasses werden jährlich geschlechtsspezifische Angebote sowohl für Mädchen als auch für Jungen gemacht.

Eine weitere Aufgabe des Fachdienstes Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit ist die Koordination der Frühen Hilfen. Im Berichtszeitraum wurde eine Lenkungsgruppe initiiert, die sich regelmäßig trifft, um die Bedarfe und Angebote für Familien mit kleinen Kindern in Einklang zu bringen. In dieser Arbeitsgruppe sind Vertreter*innen der mit dieser Aufgabe befassten Träger und Institutionen vertreten.

In der Verwaltung sind momentan sechs Frauen für den Fachdienst Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit tätig. Zwei arbeiten in Vollzeit, vier in Teilzeit. Drei arbeiten in Telearbeit.

Im KiJu-Treff sind zwei Männer (beide Vollzeit) und zwei Frauen (in Teilzeit) beschäftigt.

Die Mehrheit der ca. 160 Beschäftigten im Kita-Bereich ist teilzeitbeschäftigt. Es besteht eine Unterrepräsentanz von Männern in diesem Bereich, wenngleich es dort mittlerweile fast 10% männliches Personal gibt. Der weitere Abbau der Unterrepräsentanz war und ist Ziel des Fachdienstes. Um männlichen Jugendlichen einen Einblick in den Beruf des Erziehers oder Sozialassistenten zu ermöglichen, werden beim Zukunftstag ausschließlich Jungen in den Kindertagesstätten aufgenommen.

6.11 Fachdienst Stadtentwicklung und Straßen, Grünflächen und Klimaschutz

Die im Fachdienst Stadtentwicklung und Straßen, Grünflächen und Klimaschutz verorteten Aufgaben haben eine große Außenwirkung und vielfach direkten Einfluss auf die Lebenssituation der Sehnder Bevölkerung.

Die Weiterentwicklung des ÖPNV und die Instandsetzung und barrierefreie Einrichtung von Bushaltestellen und Wartehallen sind besonders für mobilitätseingeschränkte Menschen für die gesellschaftliche Teilhabe entscheidend. Im Berichtszeitraum wurden weitere Bushaltestellen mit taktilen Elementen ausgestattet. Seit Sommer 2021 ist Sehnde eine von drei Modelkommunen für den Sprinti. Das Angebot ergänzt den ÖPNV und erhöht besonders zwischen einzelnen Ortsteilen die flexible Mobilität.

Im Berichtszeitraum ist weiter an der qualitativen Verbesserung der Spielplätze, auch unter Beteiligung der Bürger*innen, gearbeitet worden. Spielplätze mit hoher Aufenthaltsqualität laden zum Verweilen ein und schaffen Möglichkeiten für soziale Kontakte und den Aufbau von persönlichen Netzwerken, gerade für Eltern mit kleineren Kindern. Im Berichtszeitraum ist das Thema inklusive Spielplätze weiter in den Fokus gerückt, um auch für Kinder mit Beeinträchtigungen Spielmöglichkeiten zu schaffen.

Im Berichtszeitraum wurden durch Beleuchtung und Rückschnitt von Bewuchs im öffentlichen Raum so genannte Angsträume vermieden. Dieses Thema wird auch bei Planungen stetig bedacht.

Das Thema Nahversorgung gerade in den Ortsteilen hat für den Fachdienst sowohl in der Vergangenheit als auch zukünftig eine hohe Bedeutung. Ältere und mobilitätseingeschränkte Personen sind auf eine möglichst wohnortnahe Versorgung angewiesen. Als ein positives Beispiel ist hier der Dorfladen in Bolzum zu nennen.

Seit 2018 wird in Bolzum und Sehnde das Projekt „GutKlima“ umgesetzt. Das Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, in der Gemeinschaft Ideen zu entwickeln und umzusetzen, die Klimaschutz noch stärker als bisher in das Alltagshandeln integrieren und mit nachhaltiger Dorfentwicklung verbinden können. Im Bereich des Klimaschutzes sind auch Genderaspekte berücksichtigt worden. So fand gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Ausstellung „Klimaflucht“ statt und im Rahmen einer Kooperation mit den LandFrauen Vereinen ist ein Coworking-Projekt mit zahlreichen Veranstaltungen umgesetzt worden.

Im Fachdienst Stadtentwicklung und Straße, Grünflächen und Klimaschutz arbeiten momentan 20 (ab 01.12. 21 Personen) Personen. 7 (8) Männer und 13 Frauen. Vier Männer und zwei Frauen arbeiten in Telearbeit. 3 Frauen sind aktuell in Elternzeit. Um Betreuungseingpässe in der Corona-Pandemie abzufedern wurden weitere Möglichkeiten des mobilen Arbeitens geschaffen. Für die Teilzeitbeschäftigten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle, je nach den individuellen Erfordernissen. Bei der Urlaubsplanung werden die Bedürfnisse von Eltern mit schulpflichtigen Kindern berücksichtigt.

7. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten¹

7.1 Finanzielle und materielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktuell mit 32 Wochenstunden tätig.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einem eigenen Büro auf einer Etage mit dem Verwaltungsvorstand und anderen Stabsstellen ausgestattet. Die räumliche Lage trägt erheblich dazu bei, dass die Gleichstellungsbeauftragte in den täglichen Ablauf der Verwaltungsspitze einbezogen wird. Der kurze Weg erleichtert den Austausch.

Seit 2018 hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Vertreterin mit ca. fünf Wochenstunden. Dies ist zwingend notwendig, um insbesondere Personalauswahlverfahren der Stadt Sehnde rechtssicher durchführen zu können.

Der Gleichstellungsbeauftragten stand im Berichtszeitraum jährlich jeweils ein Budget von 3.400 € für Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung.

7.2. Interne Kommunikation und Projekte

Die Gleichstellungsbeauftragte muss nach dem NKomVG bei allen Maßnahmen, Planungen und Vorhaben der Stadt Sehnde, die ihren Aufgabenbereich berühren, beteiligt werden. Dies erfordert eine stetige Kommunikation mit den verschiedensten Stellen im Haus. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den monatlichen stattfindenden Dienstbesprechungen zwischen den Stabstellen und dem Verwaltungsvorstand teil. Zusätzlich gibt es 14-tägige Dienstbesprechungen mit dem Verwaltungsvorstand.

¹ Ersetzt den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Über relevanten Themen und Veranstaltungen werden die Kolleg*innen per Rundmail informiert und Informationen über das Intranet bereitgestellt. Im Jahr 2020 fand z.B. anlässlich des Männergesundheitstages eine Information über div. Gesundheitsthemen statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist regelmäßig an der Erstellung von Konzepten und der Umsetzung von Projekten beteiligt, die allesamt auch Gleichstellungsrelevanz haben. Dazu gehörten im Berichtszeitraum u.a. folgende Projekte: Erstellung des Nachwuchsführungskonzeptes, Weiterentwicklung des Personalgewinnungs- und haltungskonzeptes, Überarbeitung der Dienstanweisungen zur flexiblen Arbeitszeit und Telearbeit. Außerdem ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in der Kommission Telearbeit.

7.3 Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin wirken bei allen Personalauswahlverfahren mit. Mit durchschnittlich 40-50 Verfahren im Jahr stellt diese Aufgabe einen Schwerpunkt in der internen Arbeit dar (vgl. 6.1).

7.4 Gleichstellungsplan

Wie oben bereits erwähnt, ist am 01.11.2011 das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Es fördert die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und den Abbau von Unterrepräsentanzen. Zur Erreichung dieser Ziele muss jede Dienststelle ab 50 Mitarbeiter*innen einen Gleichstellungsplan aufstellen. Im Berichtszeitraum wurde unter maßgeblicher Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Gleichstellungsplan bis 2023 erstellt (vgl. 4.2 und 6.1).

7.5 Beratung

Zur Beratung ratsuchender Frauen und Männer wird nach Terminvereinbarung oder in spontanen Telefonaten und bei Besuchen eine Erstberatung durchgeführt. Die Ratsuchenden werden dann in der Regel zu den spezifischen Beratungsangeboten weitergeleitet, so insbesondere zur AWO Frauenberatungsstelle Burgdorf, Lehrte, Sehnde und Uetze. Folgende Themen waren und sind in der Beratung von zentraler Bedeutung: Gewalt, Scheidung und Trennung, Arbeitsplatzsuche und Wiedereinstieg in das Berufsleben, finanzielle Schwierigkeiten, Wohnungssuche, Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, Gesundheit, Existenzgründung und Kinderbetreuung. Vereinzelt werden auch Anregungen und Beschwerden aus der Bevölkerung, z.B. über sexistische Werbung entgegengenommen und an die zuständigen Stellen weitergeleitet.

Intensität und Dauer der Beratungen sind, ebenso wie die Themenfülle, von Fall zu Fall sehr unterschiedlich. Häufig sprechen die Ratsuchenden Themen auch im Rahmen von Veranstaltungen oder bei anderen Gelegenheiten an.

Auffällig ist der im Berichtszeitraum deutlich zunehmende Beratungsbedarf für Frauen, die akut von Wohnungslosigkeit betroffen sind. Hier fehlt es aktuell noch an adäquaten Unterbringungsmöglichkeiten für Frauen (und Kinder) in der Stadt Sehnde.

In der Zeit der Corona-Pandemie ist auch der Gesprächsbedarf bei den Kolleg*innen im Haus gestiegen. Die Herausforderung, Home-Schooling und Kinderbetreuung in Verbindung mit der eigenen Tätigkeit im Home-Office gut zu vereinbaren, war beispielsweise ein Thema, das viele Kolleg*innen beschäftigte. Auch sogenannte allgemeine „Entlastungsgespräche“ zu unterschiedlichen Themen finden und fanden mehr als vor der Corona-Pandemie statt. Je nach Thematik erfolgt dann eine weitere Abstimmung und Zusammenarbeit mit dem Personalrat und/oder den Fachdiensten und der Verwaltungsleitung.

7.6 Netzwerkarbeit

Kooperation und Vernetzung sind wichtige Bestandteile der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Kooperationen bestehen mit verschiedenen Institutionen und Gruppen vor Ort und in der Region. Die Zusammenarbeit fördert eine höhere Akzeptanz der Arbeit und bietet die Möglichkeit, das Anliegen von Gleichberechtigung in möglichst vielen Bereichen zu etablieren. Gerade in der Beratungsarbeit ist ein gutes Netzwerk unerlässlich. Eine enge Zusammenarbeit erfolgt in diesem Zusammenhang insbesondere mit der AWO-Frauenberatungsstelle Burgdorf, Lehrte, Sehnde und Uetze. Die Beratungsstelle bietet seit 2020 regelmäßig Beratungen im Sehnder Rathaus an.

In der AWO-Frauenberatungsstelle wird neben der regulären Beratung regelmäßig eine Rechtsinformation für Frauen angeboten. Weiterhin wird eine Gruppe für Frauen in Trennung und (Ent-)Scheidung angeboten und Vorträge zu unterschiedlichen Themen werden organisiert.

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Kolleg*innen der JobCenter Lehrte und Burgdorf.

Auf fachlicher Ebene leitet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Kollegin aus Lehrte das Netzwerk Alleinerziehende in Lehrte und Sehnde. In diesem Netzwerk sind alle Institutionen und Beratungsstellen vereint, die Angebote für Alleinerziehende und Familien anbieten. Z.B. die Familien- und Erziehungsberatungsstelle, die Schuldnerberatung, das Job Center oder der Kinderschutzbund. Alleinerziehende haben, gerade was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht, besondere Herausforderungen zu bewältigen. In Deutschland leben etwa 1,5 Millionen Alleinerziehende, zu 95 % handelt es sich dabei um Frauen. Ein großer Teil, über 40 % von ihnen, erhält Leistungen der Grundsicherung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Sehnde ist Mitglied der lag (Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros in Niedersachsen) und nimmt regelmäßig an den Regional- und Landeskonferenzen teil. Dies sichert eine landesweite Vernetzung mit wichtigen gleichstellungspolitischen Kontakten.

Arbeitskreis Frauen für Sehnde

Neben den bereits genannten Arbeitskreisen erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Frauen für Sehnde“. Dieser Arbeitskreis tagt ca. alle zwei Monate und veranstaltet regelmäßig Frauenfrühstücke und andere Veranstaltungen, z.B. zum Equal Pay Day in Sehnde. Im Rahmen der Frühstücke finden Vorträge zu verschiedenen Themen statt. Um auch in den Ortsteilen Angebote vorzuhalten, finden einige der Termine auch dort statt.

Seit 1990 veranstaltet der Arbeitskreis „Frauen für Sehnde“ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die Frauenkulturtage. In den Wochen um den internationalen Frauentag am 8. März organisiert der Arbeitskreis ein buntes Programm für die Sehnder Frauen mit durchschnittlich acht Veranstaltungen. Weltgebetstag, Frauenkabarett, Musikveranstaltungen, Vorträge und Lesungen zu den unterschiedlichsten Themen bieten vielfache Möglichkeiten sich mit anderen Frauen zu treffen, sich auszutauschen, gemeinsam zu lachen und zu diskutieren, sich zu informieren und neue Erfahrungen zu sammeln.

Durch die anhaltende Pandemie-Situation über große Teile des Berichtszeitraumes war die Durchführung von Veranstaltungen nur schwer möglich. Insbesondere die Veranstaltungsreihe zum 30-jährigen Jubiläum der Frauenkulturtage im März 2020 war davon betroffen.

In der Zeit vom 8. März bis 26. März 2021 war die Ausstellung „frauenORTE Niedersachsen – Über 1000 Jahre Frauengeschichte des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V.“, in Sehnde zu Gast. Die Ausstellung umfasst 35 Frauenportraits auf Rollup-Displays und war an verschiedenen Standorten der Stadt zu sehen.

Arbeitskreis häusliche Gewalt

In Deutschland wird jede dritte Frau mindestens einmal in ihrem Leben Opfer von physischer und/oder sexualisierter Gewalt; etwa jede vierte Frau wird mindestens einmal Opfer körperlicher oder sexualisierter Gewalt durch ihren aktuellen oder durch ihren früheren Partner. In Sehnde gab es 2020 50 Polizeieinsätze bei häuslicher Gewalt. Die Dunkelziffer ist weitaus höher und in der Corona-Zeit hat sich die Lage in vielen Familien weiter verschärft. Dies ist deutlich in der Beratungsarbeit zu merken.

Vor Ort findet im Arbeitskreis häusliche Gewalt eine vernetzte Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen statt um sowohl präventiv, als auch in der Fallbearbeitung gut zusammen arbeiten zu können. Speziell seit der Pandemie finden regelmäßige Treffen nicht nur zur Planung von Veranstaltungen, sondern auch zu so genannten Fallkonferenzen statt. Meistens sind dann die Beratungsstellen, das Jugendamt, die Polizei und z.B. die Schulsozialarbeit involviert.

7.9 Öffentlichkeitsarbeit

Durch die Weitergabe von Infomaterial, sei es über die Homepage oder in den regelmäßigen Pressegesprächen, wird über relevante Gleichstellungsthemen informiert. Gleichzeitig wird versucht, eine Sensibilität für bestimmte Themen zu erlangen, z.B. für die Bezahlung und Wertschätzung von Pflegekräften in der Corona-Zeit (Stichwort Pflegerebellion) oder aber auch das Thema häusliche Gewalt, auf das immer wieder hingewiesen werden muss, um Betroffenen Beratungsangebote bekannt zu machen.

Um auch in Pandemiezeiten über Gleichstellungsthemen informieren zu können, erscheinen seit November 2020 regelmäßig Podcast-Folgen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten, wie z.B. zum Thema häusliche Gewalt oder Unterstützungsmöglichkeiten bei drohender Wohnungslosigkeit.

7.10 Mentoring für Frauen in der Politik

Der Anteil von Frauen in der Politik ist nach wie vor sowohl auf Bundes-, Landes- aber auch auf kommunaler Ebene in den Parlamenten gering (s. 5.5). Um den Frauenanteil in den kommunalen Gremien zu erhöhen hat das Niedersächsische Sozialministerium das Mentoring-Programm "Frau.Macht.Demokratie." durchgeführt. Von Ende August 2019 bis Anfang 2021 hatten Frauen im Rahmen des Programmes die Gelegenheit, die Kommunalpolitik kennen zu lernen. Sie wurden hierfür von erfahrenen Frauen und Männern begleitet, die ein kommunales Mandat innehaben, also bereits Ratsmitglied sind. Diese „Mentorinnen“ und „Mentoren“ mit kommunalpolitischer Erfahrung unterstützten jeweils eine „Mentee“. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Projekt vor Ort unterstützt und zusätzliche Vernetzungstreffen angeboten.

7.11 Gender und Klima

Im Berichtszeitraum ist das Thema Klimawandel stärker in den Fokus gerückt. Sowohl die Gründe als auch die Auswirkungen des Klimawandels wurden unter Gleichstellungsaspekten betrachtet.

Ausstellung Klimaflucht

Gemeinsam mit dem Projekt GutKlima, dem Arbeitskreis Frauen für Sehnde und der Flüchtlingshilfe Sehnde e.V. wurde vom 6. bis 16. Oktober 2020 die Ausstellung KLIMAFLUCHT von der Deutschen KlimaStiftung in Sehnde gezeigt und mit einem Rahmenprogramm begleitet. In der Ausstellung berichteten Menschen darüber, wie sich der Klimawandel auf ihr Leben auswirkt. Neben diesen persönlichen Erfahrungsberichten bot die Ausstellung Hintergrundinformationen zu den Auswirkungen des Klimawandels und der Größe des ökologischen Fußabdrucks in den jeweiligen Ländern.

In Sehnde stand die Ausstellung außerdem unter dem inhaltlichen Schwerpunkt der Geschlechtergerechtigkeit und stellte die Frage: Welche unterschiedlichen Auswirkungen hat der Klimawandel auf Frauen und Männer.

Coworking

Bedingt durch die Corona-Pandemie erleben Homeoffice und mobiles Arbeiten einen Boom. Besonders in ländlichen Bereichen werden diese Themen aber auch nach der Pandemie von großer Bedeutung sein. So hat auch Sehnde ein enorm hohes Pendleraufkommen. Täglich pendeln mehr als 7.000 Personen nach Hannover, Hildesheim, Braunschweig oder in andere Umlandkommunen. Weite und zeitintensive Wege zur Arbeit bedeuten vor allem für Menschen, die sich um Kinder oder ältere Familienangehörige kümmern, erhöhten Stress. Das Konzept des Coworking kann insbesondere für diese Zielgruppe ein erhebliches Mehr an Lebensqualität bedeuten. Durch das Einsparen von Wegstrecken wird zudem die Umwelt geschont.

In einem Kooperationsprojekt mit den LandFrauen und dem GutKlima-Projekt wurde über vier Wochen lang, vom 13. Juni bis 11. Juli 2021, ein Coworking-Container auf dem Marktplatz in Bolzum aufgestellt und mit einem umfangreichen Rahmenprogramm begleitet (s. 6.11).

7.12 Gender und Integration

Sowohl Gleichstellung als auch Integration gelten als Querschnittsthemen. Daher kommt es auch hier zu einer regelmäßigen und vernetzten Zusammenarbeit mit der Flüchtlingshilfe Sehnde e.V. und anderen Institutionen aus diesem Bereich.

Im Dezember 2021 und Januar 2022 ist in Kooperation mit dem Klinikum Warendorff, dem Fachdienst Soziales, Teilhabe und Integration, der KGS Sehnde und der Flüchtlingshilfe e.V. die Ausstellung „An(ge)kommen“ vom Forum der Kulturen Stuttgart e. V. in Sehnde gezeigt worden.

8. Fazit

Öffentliche Debatten um eine geschlechtergerechte Sprache, gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gewalt in Paarbeziehungen, dies alles sind Schlagwörter, die heute allen bekannt sind, in den Medien mitunter sehr kontrovers diskutiert werden und zeigen, Gleichstellungsthemen sind in den gesellschaftlichen Diskussionen angekommen und präsent.

Als kommunale Verwaltung kann die Stadt Sehnde in ihrem Wirkungskreis den Rahmen für eine Chancengleichheit aller Sehnder*innen schaffen, aber auch gesetzliche Regelungen aus Landes- und Bundesebene müssen unter der Prämisse der Geschlechtergerechtigkeit getroffen und umgesetzt werden. Die Stadt Sehnde kann und sollte gesellschaftliche Diskussionen um Gleichstellungsthemen weiter konstruktiv begleiten und in den umzusetzenden Maßnahmen Gleichstellung stets als eine der Leitlinien im Blick haben.

Insbesondere gesellschaftliche Veränderungsprozesse im Bereich von tradierten Rollenvorstellungen brauchen Zeit und Geduld. Wir sind in Sehnde auf einem sehr guten Weg, aber noch nicht am Ziel!

Anlage:

Interviewleitfaden

Gemäß § 9 Abs. 7 NKomVG berichtet der Bürgermeister dem Rat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen sowie über deren Auswirkungen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat. Nach Art. 3 Abs. 2 Satz 1 der Niedersächsischen Verfassung ist die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

Der vorliegende Interviewleitfaden dient der Erstellung des Berichtes und soll Hilfestellung und Orientierung bieten.

Organisationseinheit:	
Ansprechperson:	

Maßnahmen mit Außenwirkung im Rahmen der Fachaufgabe:

1. Wenn Sie die Aufgaben Ihres Fachdienstes mit Außenwirkung bzw. internen Dienstleistungen betrachten und exemplarisch Schwerpunktthemen auswählen, wo wurden im Berichtszeitraum Genderaspekte berücksichtigt bzw. Maßnahmen zur Gleichstellung umgesetzt? Skizzieren Sie diese Maßnahmen bitte kurz.

2. Warum war es Ihnen speziell in diesen Bereichen wichtig, Maßnahmen zur Gleichstellung zu installieren? Gab es z.B. gesetzliche oder politische Vorgaben?

3. Falls keine Maßnahmen umgesetzt wurden, begründen Sie bitte, warum Sie keine Maßnahmen durchgeführt haben.

4. Was planen Sie im Sinne der Gleichstellung für Ihren Fachdienst für die Zukunft?

Personelle und organisatorische Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe:

5. Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Sie in Ihrem Bereich durchgeführt?

Gewünschte Anpassungen der Arbeitszeiten sind ermöglicht worden.

Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel:

Telearbeit ist ermöglicht worden.

Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel:

Arbeits- und Besprechungszeiten wurden familiengerecht gestaltet.

Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel:

Auf eine familiengerechte Urlaubsplanung wurde Rücksicht genommen.

Bitte nennen Sie ein konkretes Beispiel:

Weiteres:

6. Welche Maßnahmen zur Personalentwicklung wurden durchgeführt?

Mitarbeiter*innen-Gespräche wurden geführt.

Qualifikationen und Kompetenzen aus familiärer und sozialer Arbeit wurden bei Anforderungsprofilen und Eignungsprognosen berücksichtigt.

Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen wurde ermöglicht.

Beurlaubte Kolleg*innen wurden bei Vertretungen berücksichtigt.

Der Kontakt zu abwesenden Kolleg*innen wurde gehalten.

Weiteres:

7. Haben Sie in Ihrem Fachdienst die Notwendigkeit gesehen, Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu treffen? Wenn ja, in welchem Bereich und wie sahen diese Maßnahmen aus?

8. Welche Ziele haben Sie für Ihren Fachdienst in Bezug auf Gleichstellungsthemen für die nahe Zukunft?