

---

# GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER STADT SEHNDE 2022-2024



<b>1</b>	<b>VORWORT</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GESETZLICHE GRUNDLAGEN</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>VERFAHREN ZUR ERSTELLUNG DES GLEICHSTELLUNGSBERICHTES</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>ÜBERGREIFENDE MAßNAHMEN UND REGELUNGEN</b>	<b>4</b>
4.1	Kommunikation, Sprache und Veröffentlichungen	4
4.2	Schulungen	4
4.3	Gleichstellungsplan	4
4.4	Flexible Arbeitszeitgestaltung	4
4.5	Netzwerk Führen in Teilzeit	5
4.6	Fluxx - Notfallbetreuung	5
<b>5</b>	<b>BERICHTE AUS DEN STABSSTELLEN</b>	<b>5</b>
5.1	Stadtmarketing und Wirtschaftsförderung	5
5.2	Social Media	6
5.3	Zentrale Vergabestelle	6
5.4	Controlling und Projektkoordinierung	6
5.5	Ehrenamt	6
5.6	Gremienbetreuung	7
<b>6</b>	<b>BERICHTE AUS DEN FACHDIENSTEN</b>	<b>8</b>
6.1	Fachdienst Personal, Organisation und Innere Dienste	8
6.2	Fachdienst Liegenschaftsmanagement	10
6.3	Fachdienst Finanzen	10
6.4	Baubetriebshof	10
6.5	Fachdienst Soziales, Teilhabe und Integration	11
6.6	Fachdienst Bürgerbüro und Standesamt	12
6.7	Fachdienst Schule, Sport und Kultur	12
6.8	Fachdienst Ordnung und Recht	14
6.9	Fachdienst Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit	15
6.10	Fachdienst Stadtentwicklung und Straßen, Grünflächen und Klimaschutz	16

<b>7</b>	<b>BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN</b>	<b>18</b>
<b>7.1</b>	<b>Finanzielle und materielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten</b>	<b>18</b>
<b>7.2</b>	<b>Interne Kommunikation und Projekte</b>	<b>18</b>
7.2.1	Personalauswahlverfahren	19
7.2.2	Gleichstellungsplan	19
<b>7.3</b>	<b>Beratungsstrukturen</b>	<b>19</b>
<b>7.4</b>	<b>Netzwerkarbeit</b>	<b>19</b>
7.4.1	Eigene Netzwerke	20
7.4.2	Weitere Netzwerke	20
<b>7.5</b>	<b>Themenschwerpunkte im Berichtszeitraum</b>	<b>21</b>
7.5.1	Häusliche Gewalt und Präventionsarbeit	21
7.5.2	Sicherheit im öffentlichen Raum	21
7.5.3	Einsamkeit	22
7.5.4	Politische Repräsentanz von Frauen	22
7.5.5	Integration	22
7.5.6	Internationaler Mädchentag	22
7.5.7	Klima	23
<b>7.6</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen</b>	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>FAZIT</b>	<b>23</b>
<b>9</b>	<b>ANLAGE</b>	<b>24</b>

## 1 Vorwort

Die Gleichstellung aller Menschen, unabhängig vom Geschlecht, stellt eines der wesentlichen Grundrechte in Deutschland dar und bildet einen Pfeiler der Demokratie. 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 Stabsstellen 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 ausgeglichener 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 2022-2024.

## 3 Verfahren zur Erstellung des Gleichstellungsberichtes

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben im Zuge der Erstellung des Gleichstellungsberichtes mit allen Fachdienstleitungen, den Stabsstellen 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. 5.1). 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. Beispielhaft ist hier der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu nennen.

### **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 2024 bis 2026 verfasst und hat seitdem den vorherigen Plan in der Anwendung abgelöst.

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 Flexible Arbeitszeitgestaltung**

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.

## 4.5 Netzwerk Führen in Teilzeit

Dass Führungskräfte auch in Teilzeit arbeiten, ist bei der Stadt Sehnde gelebte Praxis. Im internen Netzwerk „Führen in Teilzeit“ werden Herausforderungen in diesem Zusammenhang gemeinsam besprochen und Lösungsstrategien entwickelt.

## 4.6 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, ein Betreuungsangebot außerhalb oder auch 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.

## 5 Berichte aus den Stabsstellen

Im Bereich der Stabsstellen (inkl. Verwaltungsvorstand) sind 12 Personen (3 Männer und 9 Frauen) tätig. Drei Kolleginnen arbeiten in Teilzeit, alle anderen in Vollzeit. Ein Mann war in Teilen des Berichtszeitraumes in Elternzeit. Die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office wird vielfältig genutzt. Regelmäßige Dienstbesprechungen finden 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. Auch hybride Besprechungen werden durchgeführt.

In Teilen der Stabsstellen 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.

Im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen wurden im Berichtszeitraum mehreren Kolleginnen Führungsaufgabe auf Zeit und die Bearbeitung von besonderen Projekten übertragen. Der Kontakt zu einem Kollegen, der aktuell in Elternzeit ist, wird gehalten, um den Wiedereinstieg möglichst einfach zu gestalten.

### 5.1 Stadtmarketing und Wirtschaftsförderung

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, unabhängig von Herkunft und Geschlecht, 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.

Seit Ende 2020 ist die Aufgabe Wirtschaftsförderung dem Stadtmarketing übertragen worden. In Zusammenarbeit mit den umliegenden Kommunen wurden Veranstaltungen umgesetzt und geplant. Beispielhaft ist hier eine Veranstaltungsreihe „Zukunft braucht Vielfalt“ zu nennen. Sehnde ist in diesem Projekt Leader-Kommune.

Darüber hinaus hat die Wirtschaftsförderung der Region Hannover verschiedene Angebote mit Gleichstellungsrelevanz, z.B. für Gründerinnen (Gründerinnen-Consult) oder die Koordinierungsstelle Frau und Beruf. Entsprechende Veranstaltungen und Angebote werden in Sehnde aktiv mitbeworben.

## 5.2 Social Media

Seit dem 01.01.2024 ist im Bereich der Stabsstellen eine Stelle für den Aufbau und die Betreuung der Social-Media-Kanäle eingerichtet worden. Über die Social-Media-Kanäle werden regelmäßig auch Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen veröffentlicht und auf Beratungsangebote sowie Veranstaltungen hingewiesen. Hier erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (vgl.7.6). Sprachlich und bei der Bildauswahl werden die allgemeinen Regelungen der CD-Richtlinie beachtet.

Eine Auswertung der Nutzer\*innen nach Geschlecht zeigt, dass 57,3% der Follower bei Instagram weiblich sind und 42,7% männlich. Bei Facebook sieht die Verteilung mit 57,1% weiblicher Nutzerinnen und 42,9% männlicher Nutzer ähnlich aus.

## 5.3 Zentrale Vergabestelle

Die Aufgaben im Bereich der zentralen Vergabestelle 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).

## 5.4 Controlling und Projektkoordinierung

Im Bereich des Controllings gab es im Berichtszeitraum mehrere Stellenwechsel und Vakanzen. Seit September 2024 ist das Aufgabengebiet des Controllings stellenmäßig kombiniert mit dem Bereich Projektkoordinierung. Die bisherigen Aktivitäten im Controlling hatten wenig Genderrelevanz. Perspektivisch ist jedoch eine Integration von Gleichstellungszielen in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse denkbar.

Im Bereich der Projektkoordinierung finden Genderaspekte bereits in dem aktuell schwerpunktmäßig bearbeiteten Projekt „Neue Mitte Sehnde“ starke Berücksichtigung. Dies ist obligatorisch und gilt auch für die zukünftige Projektsteuerung weiterer Projekte.

## 5.5 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.

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

Bereich	Gesamt	weiblich	weib. (%)	männlich	män. (%)
Feuerwehr	23	0	0	23	100
Gesundheit	2	1	50	1	50
Kindergarten	3	1	33	2	66,67
Kirche	14 (3 vakant)	8	60	3	40

<b>Kultur</b>	1	0	0	1	100
<b>Migration</b>	1	0	0	1	100
<b>Museum</b>	7	1	14	6	85,71
<b>Musik</b>	14 (1 vakant)	2	13,33	11	73,33
<b>Natur</b>	4 (1 vakant)	2	40	1	20
<b>Politik</b>	14	2	14	12	85,71
<b>Schule</b>	5	4	80	1	20
<b>Sonstiges</b>	55	22	41	32	59,26
<b>Sozial</b>	5 (1 vakant)	2	33,33	2	33,33
<b>Sport</b>	47	7	15	40	85,11
<b>Gesamt:</b>	197	54	27	143	73

Stand Dez. 2024

**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 bisher insgesamt 139 Ehrenamtskarten beantragt.

<b>Jahr</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>gesamt</b>
<b>2012</b>	1	0	1
<b>2013</b>	0	0	0
<b>2014</b>	0	0	0
<b>2015</b>	2	1	3
<b>2016</b>	1	0	1
<b>2017</b>	2	2	4
<b>2018</b>	21	11	32
<b>2019</b>	25	29	54
<b>2020</b>	20	3	23
<b>2021</b>	2	3	5
<b>2022</b>	0	5	5
<b>2023</b>	6	5	11

Gesamt 139

**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. Im Sommer 2025 stehen die Neuwahlen des Seniorenbeirates an.

**5.6 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 7.5.4) haben Frauen die Chance bekommen, die politische Arbeit kennen zu lernen.

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:

Gremium		2022			2023			2024			2025			Durchschnitt weibl. in %	Tendenz Frauenanteil
		männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt	männl.	weibl.	gesamt		
Stadtrat	Mitglieder	24	10	34	23	10	33	23	10	33	23	10	33	29,2	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	25	10	35	24	10	34	24	10	34	24	10	34		
Fachausschuss 1 Finanzen und Steuern	Mitglieder	13	2	15	13	3	16	14	2	16	14	1	15	18,2	↓
	Vorsitz		1	1		1	1		1	1		1	1		
	gesamt	13	3	16	13	4	17	14	3	17	14	2	16		
Fachausschuss 2 Schule, Sport, Kultur	Mitglieder	7	8	15	8	8	16	8	8	16	8	7	15	47	↓
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	8	8	16	9	8	17	9	8	17	9	7	16		
Fachausschuss 3 Kindertagesstätten und Jugend	Mitglieder	6	9	15	6	10	16	6	10	16	5	10	15	65,2	↑
	Vorsitz		1	1		1	1		1	1		1	1		
	gesamt	6	10	16	6	11	17	6	11	17	5	11	16		
Fachausschuss 4 Stadtentwicklung und Umwelt	Mitglieder	12	3	15	13	3	16	13	3	16	12	3	15	18,2	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	13	3	16	14	3	17	14	3	17	13	3	16		
Fachausschuss 5 Brandschutz, Ordnung, Ehrenamt	Mitglieder	13	2	15	13	3	16	13	3	16	13	2	15	15,2	↓
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	14	2	16	14	3	17	14	3	17	14	2	16		
Ortsrat Bilm	Mitglieder	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	28,6	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7		
Ortsrat Bolzum	Mitglieder	5	1	6	5	1	6	5	1	6	4	2	6	39,3	↑
	Vorsitz		1	1		1	1		1	1		1	1		
	gesamt	5	2	7	4	3	7	4	3	7	4	3	7		
Ortsrat Dolgen-Evern-Haimar	Mitglieder	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	28,6	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7		
Ortsrat Höver	Mitglieder	2	4	6	2	4	7	3	3	6	3	3	6	57,1	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7		
Ortsrat Ilten	Mitglieder	4	6	10	4	6	10	4	6	10	4	6	10	54,5	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	5	6	11	5	6	11	5	6	11	5	6	11		
Ortsrat Müllingen-Wirringen	Mitglieder	4	1	5	4	2	6	4	2	6	4	2	6	25,9	↑
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	5	1	6	5	2	7	5	2	7	5	2	7		
Ortsrat Rethmar	Mitglieder	4	2	6	4	2	6	4	2	6	4	2	6	28,6	●
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	5	2	7	5	2	7	5	2	7	5	2	7		
Ortsrat Sehnde	Mitglieder	6	2	8	6	2	8	6	2	8	9	1	10	18,4	↓
	Vorsitz	1		1	1		1	1		1	1		1		
	gesamt	7	2	9	7	2	9	7	2	9	10	1	11		
Ortsrat Wassel	Mitglieder	4	2	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	53,6	↑
	Vorsitz		1	1		1	1		1	1		1	1		
	gesamt	4	3	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7		
Ortsrat Wehmingen	Mitglieder	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	57,1	●
	Vorsitz		1	1		1	1		1	1		1	1		
	gesamt	3	4	7	3	4	7	3	4	7	3	4	7		

Stand: April 2025

## 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. Im Berichtszeitraum wurden die Stellenausschreibungen optisch und inhaltlich überarbeitet. Auf eine sprachlich geschlechtsneutrale Formulierung wird besonders geachtet, um Personen aller Geschlechtskategorien (männlich, weiblich oder divers) anzusprechen. Auch bei den verwendeten Bildern wird auf Diversität geachtet.

Die Personalgewinnung erfolgt nach dem Grundsatz der Bestenauslese.

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

<b>Jahr</b>	<b>Anzahl Stellenausschreibungen (einschl. Dauer-Ausschreibung Kita)</b>	<b>Einstellungen gesamt</b>	<b>Einstellungen weiblich</b>	<b>Einstellungen männlich</b>
<b>2022</b>	61	45	33	12
<b>2023</b>	49	49	38	11
<b>2024</b>	52	60	42	18
Einschließlich Übernahme von Auszubildenden (2022 1; 2023 4; 2024 2)				

Im Berichtszeitraum wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten gemäß NGG (vgl.4.3 und 7.2.2) der Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2026 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) zum Umgang mit und zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

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.

Der Anteil von Beschäftigten, die bei der Stadt Sehnde auch Telearbeit nutzen, hat sich im Berichtszeitraum noch einmal deutlich erhöht.

	<b>Anzahl Telearbeitende</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Davon Männer</b>
<b>2021</b>	33	23	10
<b>2022</b>	49	36	13
<b>2023</b>	59	41	18
<b>2024</b>	66	49	17

Im Fachdienst Personal, Organisation und Innere Dienste arbeiten momentan 20 Personen, acht Männer und 12 Frauen, dazu kommen 7 Auszubildende (Ende 2024), die organisatorisch ebenfalls dem Fachdienst zugeordnet sind. Bei den Auszubildenden gibt es aktuell 4 Frauen und 3 Männer.

5 Personen (alles Frauen) arbeiten in Teilzeit. 13 Personen nutzen auch Telearbeit, davon 7 Männer und 6 Frauen.

Sowohl bei der Planung von Dienstbesprechungen als auch bei der Urlaubsplanung wird auf familiäre Belange, insbesondere von Alleinerziehenden, Rücksicht genommen. Eine Teilnahme an den Dienstbesprechungen ist bei Bedarf auch hybrid oder telefonisch möglich. Durch gute Vertretungsregelungen sind insgesamt sowohl eine große Flexibilität, als auch Anpassungen der Arbeitszeiten möglich. So arbeitet eine Kollegin in einer 4- Tagewoche. Auch dem Wunsch von zwei Frauen, von Teilzeit auf Vollzeit aufzustoßen, wurde entsprochen.

## **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 das öffentliche Bewusstsein verändert sich.

Insbesondere bei Neubauten wird auf die Einrichtung von Unisex-Toiletten geachtet; dies möglichst schon in der ersten Planungsphase.

Im Fachdienst Liegenschaftsmanagement sind aktuell 13 Personen beschäftigt, sechs Männer und sieben Frauen. Vier Personen (drei Frauen und ein Mann) arbeiten in Teilzeit. 10 Personen nutzen auch Telearbeit. Nach Absprache im Team wird hier eine größtmögliche Flexibilität z.B. durch kurzfristige Verschiebungen ermöglicht. Elternteile mit schulpflichtigen Kindern haben bei der Urlaubsplanung gegenüber Anderen den Vorzug.

## **6.3 Fachdienst Finanzen**

Der Fachdienst Finanzen hatte in seiner Rolle als unterstützender Fachdienst wenig bis gar keine direkte Außenwirkung. Seit dem 01.11.2024 gehört der ehemalige Fachdienst Kasse und Steuern ebenfalls zu diesem Bereich und beide Bereiche bilden nun den neuen Fachdienst Finanzen. Das Team Kasse und Steuern hat 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.

Bis zum 01.11.2024 gehörten 8 Personen (6 Frauen und 2 Männer) zum Fachdienst. Alle arbeiteten Vollzeit. Nun ist der Fachdienst mit 15 Personen besetzt. Davon 11 Frauen und 4 Männer. 4 Personen arbeiten in Teilzeit. 6 der 15 Personen nutzen auch die Möglichkeit zur Telearbeit.

Durch die neue Struktur sind zukünftig Vertretungsregelungen neu zu treffen.

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

## **6.4 Baubetriebshof**

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

Im Berichtszeitraum lag daher der Schwerpunkt auf Maßnahmen im personellen und organisatorischen Bereich. Momentan sind 34 Personen auf dem Bauhof beschäftigt; darunter fünf Frauen. Zwei Frauen und fünf Männer arbeiten in Teilzeit. Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer hat sich im Vergleich zum letzten Bericht erhöht. Unterschiedliche Arbeitszeitmodell werden ermöglicht. Das bestehende Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils auf dem Bauhof (vgl. Gleichstellungsplan) findet weiterhin Anwendung. Im Bereich der Personalentwicklung wurden diverse Fort- und Weiterbildungen zu unterschiedlichen Themen, wie z.B. Führerscheine, Baumkontrollen oder auch Spielplatzkontrollen, ermöglicht. Im Berichtszeitraum wurden Mängel im Bereich der Sanitäranlagen und der Umkleidemöglichkeiten für Frauen, so gut es im aktuellen Bestand geht, beseitigt. Bei zukünftig anstehenden umfangreicheren Sanierungsarbeiten muss dieses Thema weiter im Fokus bleiben.

## **6.5 Fachdienst Soziales, Teilhabe und Integration**

Im Fachdienst Soziales, Teilhabe und Integration 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 den Gemeinschaftsunterkünften geschlechtergetrennte Wohnbereiche sowie Bereiche für Familien. Sicherheitsaspekte sowohl für die Bewohner\*innen als auch für das Personal finden stetig besondere Beachtung.

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.

Die Flüchtlingshilfe Sehnde e.V. bietet einmal monatlich ein Frauenfrühstück an. In Kooperation mit der Ev. Kirchengemeinde, der Frauenberatungsstelle und der Gleichstellungsbeauftragten haben auch weitere Veranstaltungen z. B. im Rahmen der Frauenkulturtag stattgefunden.

Sprachkurse speziell für Frauen wurden bis Anfang 2023 angeboten. Eine Kinderbetreuung war optional. Durchgeführt wurden diese Kurse von der Volkshochschule Ostkreis Hannover und finanziell unterstützt vom Land Niedersachsen. Sehnde/Rethmar war ein fester Standort an dem diese Kurse durchgeführt wurden. Im weiteren Verlauf stand dieses Format nicht mehr zur Verfügung und es fanden Sprachkurse für gemischt geschlechtliche Gruppen, u.a. auch Erstorientierungskurse (Eok), gefördert aus Bundesmitteln, statt.

Im Berichtszeitraum deutlich zugenommen haben die Fälle von Frauen, die von Obdachlosigkeit bedroht oder betroffen sind. Die Unterbringung stellt zwar einen ordnungsbehördlichen Schritt dar (vgl.6.8), dennoch erfolgt hier eine fachdienstübergreifende Bearbeitung. Perspektivisch müssen die Kapazitäten in der Unterbringung von Frauen (und Kindern) erhöht werden.

Eine eng vernetzte Zusammenarbeit - sowohl präventiv als auch Fallbezogen - erfolgt beim Thema häusliche Gewalt mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Arbeitskreis häusliche Gewalt. Als weitere Themen sind Einsamkeit und Armut im Berichtszeitraum stärker in den Fokus gerückt. Bei diesen Themen erfolgt eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen und Einrichtungen z.B. mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Frühen Hilfen und der AWO-Frauenberatungsstelle.

Im Fachdienst Soziales sind aktuell 15 Personen (13 Frauen und 2 Männer) beschäftigt. 3 Personen arbeiten in Teilzeit. 10 Personen nutzten das Angebot der Telearbeit.

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. Im Bereich der Personalgewinnung und -haltung, die besonders für den Bereich Soziales im letzten Berichtszeitraum eine besondere Herausforderung darstellte, sind zwischenzeitlich neue Wege bestritten worden und auch Quereinsteiger\*innen der Einstieg ermöglicht worden. Einer Bewerberin wurde die Möglichkeit zu einer Umschulung gegeben und auch eine Person, die nach dem Teilhabechancengesetz (§16i SGB II) gefördert wird, verstärkt den Fachdienst personell.

## **6.6 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. Hinweise auf diverse Beratungs- und Unterstützungsangebot für verschiedene Zielgruppen sind im Bürgerbüro erhältlich.

Besondere datenschutzrechtliche Aspekte sind zu beachten, z.B. wird bei der Beantragung von Auskunftssperren durch Gewaltopfer 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 Deeskalation sind im Berichtszeitraum durchgeführt worden. Das Thema wird auch zukünftig weiter im Fokus liegen.

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. Im Berichtszeitraum wurden Spender für kostenlose Damenhygieneartikel installiert.

Aktuell sind im Fachdienst Bürgerbüro und Standesamt 11 Personen tätig, nur eine Person ist männlich. Dieser Anteil hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum verringert. Der Abbau von Unterrepräsentanzen muss trotz der Schwierigkeiten im Bereich des Fachkräftemangels weiterhin im Blick behalten werden. 5 Frauen des Fachdienstes arbeiten in Teilzeit. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, sind trotz der im Bürgerbüro generell recht starren Zeiten individuelle Absprachen im Team möglich. Das gilt besonders für die Randzeiten. Zudem nutzt eine Person auch die Möglichkeit zur Telearbeit.

## **6.7 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 mit in unterschiedlichen Betreuungskonzepten:

Bei der KGS Sehnde, mit insgesamt 178 Beschäftigten (Schulpersonal und Lehrkräfte; 65 Männer und 113 Frauen) 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 ist eine verlässliche Grundschule ohne Ganztagsangebot mit Hort. 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 eine nachschulische Betreuung im Hort statt, bei der Kinder auch am Freitagnachmittag betreut werden können.

Die Grundschule Breite Straße ist eine offene Ganztagschule. Für alle Kinder steht an bis zu vier Tagen in der Woche von Montag bis Donnerstag ein Nachmittagsangebot bis 15:35 Uhr bereit.

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

Im Berichtszeitraum ist auch die Wilhelm-Raabe-Schule in Ilten zu einer Ganztagschule ausgebaut worden. Hier findet auch am Freitag eine Betreuung statt. Alle Grundschulen haben zum 01.08.2024 von der neuen Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine zweite Abholzeit einzuführen, so dass Kinder teilweise nur bis 14:30 Uhr einen „kurzen Ganztag“ in Anspruch nehmen.

Für die Astrid-Lindgren-Grundschule, die aktuell noch kein Ganztagsangebot vorhält, sondern einen Hortbetrieb, wird voraussichtlich mit der gesetzlichen Verpflichtung ab 2026 eine Veränderung anstehen, da dann beginnend mit den ersten Klassen ein Anspruch auf einen Ganztagsplatz besteht. Der Anspruch auf Ganztagsbetreuung wird dann auch den Freitag beinhalten, was an einigen Schulen eine Ausweitung des Betreuungsangebotes bedeutet. Durch die geänderte gesetzliche Regelung wird auch der Anspruch auf Ferienbetreuung neu geregelt. Ein gut ausgebautes Ganztags- sowie Ferienangebot stellt einen erheblichen Gewinn für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Sehnder Familien dar.

Seit dem 01.08.2024 bietet die Grundschule in Ilten in den Ferien eine Betreuung in Ilten an, an der vorwiegend Kinder aus den Schulbezirken Ilten und Höver (mit Bilm) teilnehmen.

Bei Neu- oder Umbauten im Bereich der Schulen und Sportstätten wird die Einrichtung von WCs für alle (unisex und barrierefrei) beachtet. Das Angebot von kostenlosen Damen-Hygieneartikeln wurde an der KGS Sehnde und der Astrid-Lindgren-Grundschule geschaffen.

Die Stadt Sehnde beteiligt sich seit mehreren Jahren 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. Das Angebot wurde im Berichtszeitraum verstetigt, da der Bedarf weiter hoch ist.

Im Fachdienst arbeiten aktuell 35 Personen (11 Männer und 24 Frauen) an unterschiedlichen Standorten wie z.B. den Schulen, den Büchereien, dem Stadtarchiv oder in der Außenstelle Peiner Straße. Von den 35 Mitarbeiter\*innen arbeiten 16 in Vollzeit und 19 in Teilzeit. Die Arbeitszeitmodelle sind sehr vielfältig. Auch Telearbeit wird ermöglicht. Neben der Betreuung von Kindern ist auch zunehmend die Pflege von Angehörigen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema.

Im Frühjahr 2023 ist im Fachdienst die Funktion einer Teamleitung eingerichtet worden. Im Bereich der Personalentwicklung wurde 2 Kolleginnen die Möglichkeit zur Teilnahme am Angestelltenlehrgang 1 bzw. 2 gegeben.

## 6.8 Fachdienst Ordnung und Recht

Zu den ordnungsrechtlichen Aufgaben des Fachdienstes gehört auch die Unterbringung von wohnungslosen Menschen. (vgl. 6.5) 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 stehen aktuell zwei Wohnungen für die Unterbringung von Frauen (und Kindern) zur Verfügung. Trotz Ausbau der Kapazitäten seit dem letzten Bericht muss an dieser Thematik weiter gearbeitet werden und Kapazitäten sollten perspektivisch erhöht werden. Auch Unterbringungen im Hotel sind im Berichtszeitraum z.T. nötig gewesen, wenn andere Unterbringungsmöglichkeiten nicht zur Verfügung standen.

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 der Landtagswahl 2022 gab es 88 weibliche und 98 männliche Wahlhelfende. Bei der EU-Wahl 2024 gab es 93 weibliche und 109 männliche Wahlhelfende.

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
2022	99	524	623
2023	100	515	615
2024	101	499	600

### Jugendfeuerwehr:

Jahr	Weiblich	Männlich	gesamt
2022	47	113	160
2023	52	116	168
2024	51	111	162

### Kinderfeuerwehr:

Jahr	Weiblich	Männlich	Gesamt
2022	46	103	149
2023	52	119	171
2024	79	122	201

Im Fachdienst Ordnung und Recht arbeiten momentan 9 Personen, 5 Frauen und 4 Männer. 3 Personen (2 Frauen, ein Mann) arbeiten in Teilzeit mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Zwei Personen nutzen die Möglichkeit zur Telearbeit. Bei der Urlaubsplanung wird besonders auf Mitarbeiter\*innen mit schulpflichtigen Kindern Rücksicht genommen.

## **6.9 Fachdienst Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit**

Die Stadt betreibt 12 Kindertagesstätten, eine Nachschulische Betreuung und fördert sechs Kindertagesstätten in freier Trägerschaft.

Zum Kitajahr 2024/25 gibt es in der Stadt Sehnde in Summe 1021 Betreuungsplätze, die sich mit der Inbetriebnahme der neuen Räume für die Kita Ladeholz und der Fertigstellung des Neubaus einer sechsgruppigen Kindertagesstätte in Rethmar bis Herbst 2025 auf vsl. insgesamt 1174 erhöhen werden. Von diesen befinden sich 243 Betreuungsplätze in freier Trägerschaft (ab Herbst 2025 sind es 609 Betreuungsplätze in freier Trägerschaft).

Die 1021 Betreuungsplätze teilen sich auf in: 80 Hortplätze, 195 Krippenplätze, 746 Kindergartenplätze (inklusive 8 Integrationsplätze). Im Bereich der Tagespflege (U3-Betreuung) gibt es zusätzlich rund 90 Betreuungsplätze. Die Nachschulische Betreuung in Höver und Ilten ist hierbei nicht berücksichtigt.

Durch geänderte gesetzliche Vorgaben in der Ganztagsbetreuung werden sich insbesondere im Hortbereich künftig Änderungen ergeben.

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 Familie und Beruf. Die Nachfrage an Ganztagsplätzen, insbesondere bis 14 oder 16 Uhr, steigt und kurze Betreuungszeiten bis 13 Uhr werden immer weniger nachgefragt. In der regelmäßig veröffentlichten Kitabedarfsplanung werden diese Bedarfe aufgegriffen. Im Berichtszeitraum wurden einige 17- Uhr Gruppen zu 16 - Uhr Gruppen umgewandelt, so dass es aktuell nur noch eine 17- Uhr Gruppe im Stadtgebiet Sehnde gibt.

Durch geplante Neubauten z.B. einer Kita in Rethmar werden perspektivisch in den kommenden Jahren weitere Betreuungsplätze geschaffen. Ziel ist es, die Anzahl der Betreuungsplätze so zu erhöhen, dass auch unterjährig Wechsel von Krippe zur Kita möglich sind.

Die Stadt Sehnde steht vor der großen Herausforderung ausreichend Fachpersonal zur Verfügung zu haben, um gerade die Betreuung in den frühen Morgenstunden oder zu den Nachmittagszeiten sicherstellen zu können. Eine frühe oder späte Betreuungszeit bedeutet auch immer, dass Beschäftigte mit eigenen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vor Herausforderungen gestellt werden. Der Anteil an Kolleg\*innen mit Pflegeaufgaben steigt merklich an. Hinzu kommen gesetzliche Vorgaben durch das Kitagesetz. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind familienfreundliche Arbeitsmodelle wichtig. So wird zukünftig auch das Thema Telearbeit für Kitaleitungen diskutiert werden. 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.

Im Jahr 2024 wurde ein Schulungskonzept entwickelt, welches die Eingruppierung der päd. Assistenzkräfte in die Entgeltgruppe SUE4 zum Ziel hat. Die Umsetzung hat im 1. Quartal 2025 stattgefunden. Gendersensibilität im pädagogischen Handeln ist dabei ein relevantes Thema. Damit wird ein wichtiger Baustein zur Personalhaltung umgesetzt.

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. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden auch Veranstaltungen zum internationalen Mädchentag durchgeführt.

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. Ab August 2026 stehen auch im Bereich der schulischen Ferienbetreuung gesetzliche Veränderungen an. Die Planungen zur Umsetzung laufen bereits. (vgl. 6.7)

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. Eine Lenkungsgruppe trifft sich regelmäßig, 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. Im Berichtszeitraum haben zudem auch große Netzwerktreffen stattgefunden, beispielhaft ist hier der Themenschwerpunkt Armut zu benennen. Alleinerziehende sind besonders häufig von Armut bedroht.

In der Verwaltung sind momentan acht Frauen für den Fachdienst Kindertagesbetreuung und Jugendarbeit tätig. 3 arbeiten in Vollzeit, 5 in Teilzeit. Darunter sowohl die Fachdienstleitung als auch die Teamleitung. 7 Kolleginnen nutzen auch die Möglichkeit zur Telearbeit.

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

Die Mehrheit der 183 Beschäftigten im Kita-Bereich ist teilzeitbeschäftigt. Es besteht eine Unterrepräsentanz von Männern in diesem Bereich (164 Frauen, 19 Männer), wenngleich es dort mittlerweile 10,4% männliches Personal gibt. Der weitere Abbau der Unterrepräsentanz war und ist Ziel des Fachdienstes.

## **6.10 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 alle noch fehlenden Bushaltestellen mit taktilen Elementen ausgestattet.

Seit Sommer 2021 ist Sehnde eine von drei Modelkommunen für den Sprinti gewesen. Das Angebot ist mittlerweile verstetigt worden und erfreut sich großer Beliebtheit. Der Sprinti ergänzt den ÖPNV und erhöht besonders zwischen einzelnen Ortsteilen die flexible Mobilität und sorgt für sichere Heimwege auch in den Abendstunden (vgl. 7.5.2).

Im Berichtszeitraum ist auch der Ausbau des Radwegenetzes weiter vorangeschritten. Zur Förderung des Radverkehrs gab es jährliche Aktionen zum Stadtradeln. Im Rahmen des „GutKlima-Projektes“ besteht die Möglichkeit kostenlos Pedelecs, Lastenräder und Elektroroller auszuleihen (Elektrodrehscheibe).

Im Jahr 2023 hat Sehnde am Fußverkehrscheck des Mobilitätsnetzwerkes Hannover teilgenommen. Dabei wurden Probleme z.B. bei Querungshilfen, Lichtsignalanlagen oder fehlender Beleuchtung aufgegriffen.

Durch Beleuchtung und Rückschnitt von Bewuchs im öffentlichen Raum werden so genannte Angsträume vermieden. Dieses Thema wird bei allen Planungen bedacht. Ein besonders bedeutendes Projekt mit entsprechend langfristiger Planung auch unter Berücksichtigung von Genderaspekten ist das Projekt Neue Mitte Sehnde.

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. Dabei ist das Thema inklusive Spielplätze weiter im Fokus, um auch für Kinder mit Beeinträchtigungen Spielmöglichkeiten zu schaffen.

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. Weitere Planungen gibt es in Rethmar.

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 wird beispielsweise durch die Schaffung von Coworking-Möglichkeiten im Klimazentrum in Bolzum für die Nutzenden auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vereinfacht u.a. durch kurze Arbeitswege.

Im Fachdienst Stadtentwicklung und Straßen, Grünflächen und Klimaschutz arbeiten momentan 18 Personen. 8 Männer und 10 Frauen. 5 Männer und 9 Frauen nutzen auch die Möglichkeit zur Telearbeit. Für die 8 Teilzeitbeschäftigten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle, z.B. auch eine 4-Tage-Woche, je nach den individuellen Erfordernissen. Bei der Urlaubsplanung werden die Bedürfnisse von Eltern mit schulpflichtigen Kindern berücksichtigt.

Zum 01.06.2024 sind zwei Teamleitungen installiert worden.

## **7 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten<sup>1</sup>**

### **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. Im Jahr 2023 hat eine neue Kollegin - nach internem Auswahlverfahren - diese Aufgabe übernommen. 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 monatlich stattfindenden Dienstbesprechungen zwischen den Stabsstellen und dem Verwaltungsvorstand teil. Weiterhin nimmt sie an der monatlichen Austauschrunde zwischen dem Verwaltungsvorstand, den Fachdienstleitungen und den Stabsstellen teil. Zusätzlich gibt es 14-tägige Dienstbesprechungen mit dem Verwaltungsvorstand.

Über relevante Themen und Veranstaltungen werden die Kolleg\*innen per Rundmail informiert und Informationen über das Intranet bereitgestellt.

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 und Themen: Weiterentwicklung des Personalgewinnungs- und haltungskonzeptes, Überarbeitung der Dienstanweisungen gegen Mobbing und sex. Belästigung, Lenkungsgruppe Rathausneubau und Umsetzung DMS. Außerdem ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in den Kommissionen Tlearbeit und Nachwuchsführungskräfte und nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil.

Im Jahr 2024 hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Weiterbildung zur psychologischen Ersthelferin absolviert. Inhaltliche Schwerpunkte der Fortbildung waren Depressionen, Sucht, Suizid und Angststörungen. Die Gleichstellungsbeauftragte und eine weitere Kollegin sind Ansprechpartnerinnen für Kolleg\*innen in psychischen Krisensituationen.

Für die Beschäftigten wurde im Jahr 2024 eine Infoveranstaltung zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeboten. Dabei wurden das Angebot der Fluxx Notfallbetreuung vorgestellt und das Beratungsangebot des Senioren- und Pflegestützpunktes bekannt gemacht.

---

<sup>1</sup> Ersetzt den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

### 7.2.1 Personalauswahlverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin wirken bei allen **Personalauswahlverfahren** mit. Mit durchschnittlich 50-60 Verfahren im Jahr stellt diese Aufgabe einen Schwerpunkt in der internen Arbeit dar (vgl. 6.1).

### 7.2.2 Gleichstellungsplan

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) 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 2026 erstellt (vgl. 4.2 und 6.1).

## 7.3 Beratungsstrukturen

Zur Beratung ratsuchender Frauen und Männer wird nach Terminvereinbarung oder in spontanen Telefonaten und bei Besuchen eine Erstberatung durchgeführt. 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.

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.

Die Ratsuchenden werden dann in der Regel zu den spezifischen Beratungsangeboten weitergeleitet (**Verweisberatung**).

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. Die Nachfrage ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2024 hat die Frauenberatungsstelle im Ostkreis insgesamt über 1000 Beratungen durchgeführt.

Neben der regulären Beratung findet regelmäßig eine Rechtsinformation für Frauen statt. Weiterhin wird eine Gruppe für Frauen in Trennung und (Ent-)Scheidung angeboten und Vorträge zu unterschiedlichen Themen (z.B. Empowerment) werden organisiert und/oder in Kooperation durchgeführt.

Auffällig ist der im Berichtszeitraum deutlich zunehmende Klärungsbedarf für Frauen (und Kinder), die akut von **Wohnungslosigkeit** betroffen sind. Verwaltungsmäßig wird dieses Thema interdisziplinär bearbeitet. Perspektivisch wird dieses Thema weiter besondere Beachtung finden. Wohnungslose Frauen stellen eine vulnerable Gruppe dar, bei der spezifische Schutz- und Sicherheitsaspekte zu berücksichtigen sind.

Im Jahr 2024 ist erstmalig ein **Beratungsangebot für Männer** in Sehnde eingerichtet worden. Einmal monatlich steht der Verein Mannigfaltig e.V. aus Hannover ratsuchenden Männern ab 18 Jahren zur Verfügung. Es wird Begleitung und Unterstützung für diverse Themen angeboten, die belastend sind. Das sind z.B. persönliche Krisen, Erfahrungen und Ausübungen jeglicher Form von Gewalt, Konflikten zu Hause und im Beruf, in der Beziehung und bei Trennung, Lebens- und Berufsorientierung oder Vaterschaft.

## 7.4 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 und das Wissen über Unterstützungsangebote unerlässlich (s. oben).

#### **7.4.1 Eigene Netzwerke**

##### **Arbeitskreis Frauen für Sehnde**

Seit vielen Jahren besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Frauen für Sehnde“. Dieser Arbeitskreis tagt ca. alle drei 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 Frauenkulturtag. In den Wochen um den internationalen Frauentag am 8. März organisiert der Arbeitskreis ein vielfältiges Programm für die Sehnder Frauen und Interessierte mit durchschnittlich acht Veranstaltungen.

Weltgebetstag, Frauenkabarett, Musikveranstaltungen, Vorträge und Lesungen zu den unterschiedlichsten Themen bieten vielfache Möglichkeiten, sich mit anderen zu treffen, sich auszutauschen, gemeinsam zu lachen und zu diskutieren, sich zu informieren und neue Erfahrungen zu sammeln.

Dabei werden stets aktuelle gleichstellungs(politische)Themen aufgegriffen. Die Veranstaltungsreihe erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit.

##### **Netzwerk Alleinerziehende**

Auf fachlicher Ebene leitet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Kollegin aus Lehrte das Netzwerk zur Unterstützung Alleinerziehender in Lehrte und Sehnde. In diesem Netzwerk sind alle Institutionen und Beratungsstellen vereint, die Angebote für Alleinerziehende und Familien anbieten. Dazu zählen z.B. die Beratungsstelle für Eltern, Kinder und Jugendliche, 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 2,7 Millionen Alleinerziehende, zu über 80% handelt es sich dabei um Frauen. Ein großer Teil, über 35 % von ihnen, erhält Leistungen der Grundsicherung.

##### **Arbeitsmarkt/Austausch JobCenter**

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Kolleg\*innen der JobCenter Lehrte, Burgdorf und Burgwedel. Im Bereich Arbeitsmarkt ist eine geschlechtsspezifische Betrachtung wichtig. Frauen arbeiten z.B. zu einem weitaus höheren Anteil in Teilzeit; besonders für Alleinerziehende müssen passgenaue Kinderbetreuungsmöglichkeiten vorhanden sein.

#### **7.4.2 Weitere Netzwerke**

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet aktiv in der **Lenkungsgruppe der Frühen Hilfen** Sehnde mit. Die Vernetzung unterschiedlicher Institutionen hat zum Ziel, Familien mit kleinen Kindern bestmöglich unterstützen zu können. Angebote werden aufeinander abgestimmt, neu entwickelt und themenspezifische Netzwerktreffen organisiert.

Auf Regionesebene gibt es eine Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten – die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten. Dieses Netzwerk fördert die interkommunale Zusammenarbeit, ermöglicht den kollegialen Austausch und setzt gemeinsame Projekte um.

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 und die Einwirkung auf landespolitische Gesetzgebungen.

## 7.5 Themenschwerpunkte im Berichtszeitraum

### 7.5.1 Häusliche Gewalt und Präventionsarbeit

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 sind die Fallzahlen (polizeiliche Einsätze) im Kontext häusliche Gewalt in den letzten Jahren angestiegen: 2021 gab es 62, 2022 77 und 2023 91 Polizeieinsätze bei häuslicher Gewalt. Die Dunkelziffer ist weitaus höher. Dies ist deutlich in der Beratungsarbeit zu merken. Und nicht nur die Anzahl an Fällen ist besorgniserregend, sondern auch die Schwere der ausgeübten Gewalt hat deutlich zugenommen.

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. Der Arbeitskreis organisiert zudem verschiedene öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen zum Thema.

Seit in Kraft treten einer neuen Handreichung der Polizei Niedersachsen im Jahr 2023 zum Umgang mit Fällen von häuslicher Gewalt werden auch regelmäßig interdisziplinäre Hochrisikofallkonferenzen durchgeführt. Die Hochrisikofallkonferenzen werden einberufen, wenn eine besondere Bedrohung für Leib und Leben besteht. Auch daran ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Auf Regionalebene erfolgt im **Forum häusliche Gewalt** eine enge Zusammenarbeit zum Themenfeld häusliche Gewalt. Vertreten sind hier die Leitungen der lokalen Arbeitskreise/Runden Tische, die Biss-Beratungsstellen (Koordinierungs- und Beratungsstelle gegen häusliche Gewalt), der Frauenberatungsstellen und die Frauenhäuser.

Die Koordination der Arbeit im Rahmen des **Präventionsrates der Stadt Sehnde** erfolgt über eine **Lenkungsgruppe**. Die Mitglieder der Lenkungsgruppe tauschen sich regelmäßig über soziale Probleme in der Stadt Sehnde aus und suchen nach Lösungsmöglichkeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Lenkungsgruppe des Präventionsrates und nimmt regelmäßig an den Sitzungen teil. Im Rahmen dieser Arbeit hat die Gleichstellungsbeauftragte maßgeblich an der erfolgreichen Antragstellung zum Programm CTC (Communities That Care) mitgewirkt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum auch an einer Arbeitsgruppe an der KGS Sehnde mitgewirkt. Die Arbeitsgruppe hat ein **Präventionskonzept zum Thema sexualisierte Gewalt** erarbeitet und Maßnahmen umgesetzt.

### 7.5.2 Sicherheit im öffentlichen Raum

Im November 2022 veröffentlichte das Bundeskriminalamt eine repräsentative Bevölkerungsbefragung über „Sicherheit und Kriminalität in Deutschland“ mit 47.000 Teilnehmenden. Das Ergebnis: Vor allem Frauen sind betroffen von Unsicherheit und ändern deshalb ihr Verhalten im öffentlichen Raum. So vermeidet mindestens jede zweite Frau am Abend bestimmte Orte (Angsträume).

Um dem Gefühl der Unsicherheit entgegen zu wirken, wurden im Berichtszeitraum mehrfach **Selbstverteidigungskurse** für Frauen angeboten. Durch die Teilnahme an einem Selbstverteidigungskurs erlangten die Teilnehmerinnen mehr Selbstsicherheit. In Theorie und Praxis wurden effektive Methoden aufgezeigt, wie sich Frau in Notsituationen zur Wehr setzen kann.

Um sich auch in den Abend- und Nachtstunden frei und ohne Angst bewegen zu können, steht in Sehnde seit vielen Jahren das Angebot des **Frauen-Nacht-Taxis** zur Verfügung. Im Berichtszeitraum hat ein zweites Unternehmen dieses Angebot ergänzt.

### 7.5.3 Einsamkeit

Im Jahr 2024 hat sich ein neuer Themenschwerpunkt „**Einsamkeit**“ herausgebildet. Gemeinsam mit Kolleginnen aus den Frühen Hilfen, der Sozialarbeit und der AWO-Frauenberatungsstelle ist eine Arbeitsgruppe initiiert worden. In den unterschiedlichen Beratungskontexten nimmt das Thema Einsamkeit immer wieder großen Raum ein. Die Gruppe von Menschen, die sich einsam fühlen, reicht dabei von Jugendlichen bis zu älteren Menschen. Auch viele Alleinerziehende sind von Einsamkeit betroffen. Einsamkeit wird dann problematisch, wenn sich das Gefühl der Einsamkeit verfestigt und Leidensdruck entsteht. Einsamkeit macht nicht nur unglücklich, sondern kann auch Stress verursachen, der regelrecht krank macht, psychisch wie physisch.

### 7.5.4 Politische Repräsentanz von Frauen

Der Anteil von Frauen in der Politik ist nach wie vor sowohl auf Bundes-, Landes-, aber auch auf kommunaler Ebene in den Parlamenten gering (vgl. 5.6). Um den Frauenanteil in den kommunalen Gremien zu erhöhen, führte das Niedersächsische Sozialministerium das Mentoring-Programm "Frau.Macht.Demokratie." durch. Ab Januar 2025 haben 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 Mentor\*innen mit kommunalpolitischer Erfahrung unterstützten jeweils eine Mentee. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das Projekt vor Ort und bietet Vernetzungstreffen an.

### 7.5.5 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. Am Runden Tisch Flüchtlingshilfe nimmt die Gleichstellungsbeauftragte teil.

Neben der gemeinsamen Netzwerkarbeit wurden auch Veranstaltungen gemeinsam geplant und durchgeführt. Beispielhaft ist hier die Ausstellung „An(ge)kommen. Augenblicke. Begegnungen. Geschichten.“ des Forums der Kulturen zu nennen. Die Ausstellung beleuchtete die Themen Flucht und Fluchtursachen.

### 7.5.6 Internationaler Mädchentag

Seit 2011 haben die Vereinten Nationen den 11. Oktober zum Internationalen Mädchentag erklärt. Der Internationale Mädchentag verfolgt das Ziel, auf die schwierige Situation von Mädchen in vielen Ländern der Welt aufmerksam zu machen und die Lebensbedingungen so zu gestalten, dass sich alle Kinder unabhängig vom Geschlecht frei entfalten können. Dazu gehört die Bekämpfung der Zwangsehe, eine konsequente Umsetzung von Anti-Diskriminierungsgesetzen, keine Toleranz für Gewalt gegen Mädchen und junge Frauen und gleiche Bildungschancen. Im Rahmen einer **geschlechtsspezifischen Jugendarbeit** wurden Veranstaltungen zum internationalen Mädchentag mit dem Kinder- und Jugendtreff durchgeführt, um auf diese Themen aufmerksam zu machen.

### 7.5.7 Klima

Der Klimawandel hat eine geschlechtsspezifische Dimension, denn weltweit sind die Auswirkungen des Klimawandels ungleich verteilt und betreffen Frauen und Mädchen im Vergleich zu Männern und Jungen aufgrund bestehender sozialer Normen und geschlechtsspezifischer Diskriminierung stärker.

Im Berichtszeitraum ist daher auch das **Thema Klimawandel** stärker in den Fokus gerückt und wird auch weiterhin - insbesondere was die Klimafolgenanpassungsstrategien angeht - Beachtung finden.

## 7.6 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

Durch die Weitergabe von Infomaterial, sei es über die Homepage oder in den regelmäßigen Pressegesprächen, wird über relevante Gleichstellungsthemen und anstehende Veranstaltungen informiert. Gleichzeitig wird versucht, eine Sensibilität für bestimmte Themen zu erlangen und über Sachverhalte aufzuklären, z.B. bei Themen wie Equal Care und Equal Pay. Genutzt werden auch regelmäßige Gedenktage, wie z.B. der so genannte Orange Day, der auf das Thema geschlechtsspezifische Gewalt hinweist. Bei bestimmten Themen wie häusliche Gewalt ist es wichtig, diese immer wieder aufzugreifen, um Betroffenen Beratungsangebote bekannt zu machen und bestehende Hemmschwellen abzubauen.

Im Berichtszeitraum ist auch die Präsenz in den sozialen Medien deutlich erhöht worden. Alle Informationen, die über die Homepage veröffentlicht werden, werden auch über den Instagram und Facebook- Auftritt der Stadt Sehnde verbreitet.

Zahlreiche eigene Veranstaltungen oder Veranstaltungen in Kooperation zu unterschiedlichen Themen wurden durchgeführt. Dabei werden verschiedene Veranstaltungsformate durchgeführt. Das können z.B. Ausstellung, Vorträge, Lesungen oder Aktionen in der Öffentlichkeit sein.

## 8 Fazit

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die umgesetzten Maßnahmen in Bezug auf den Verfassungsauftrag zur Umsetzung der Gleichstellung in der Stadt Sehnde.

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.

Öffentliche Debatten um gleichstellungsrelevante Themen wie eine gleichwertige Bezahlung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gewalt in Paarbeziehungen sind in den Medien mitunter sehr kontrovers diskutiert und zeigen, dass Gleichstellungsthemen in den gesellschaftlichen Diskussionen angekommen und präsent sind.

Die Stadt Sehnde kann und sollte diese gesellschaftlichen Diskussionen um Gleichstellungsthemen weiter konstruktiv begleiten und in den umzusetzenden Maßnahmen Gleichstellung stets als eine der Leitlinien und Querschnittsaufgabe definieren. Damit wird dem Verfassungsauftrag weiter Rechnung getragen und Gleichstellung auch in schwierigen politischen Zeiten als Pfeiler der Demokratie anerkannt.

## 9 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.

<b>Organisationseinheit:</b>	
<b>Ansprechperson:</b>	

#### **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?**