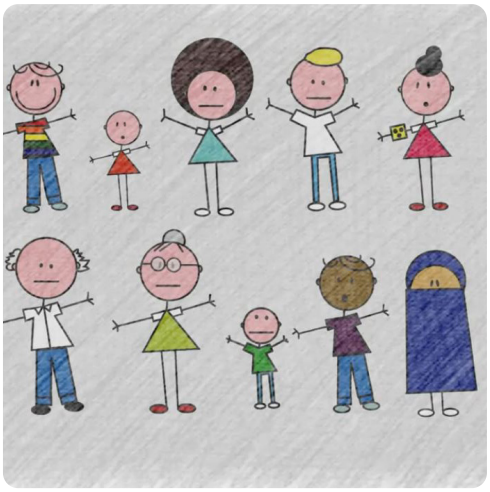
Stadt Laatzen

Gleichstellungsbericht der Stadt Laatzen

Bericht des Bürgermeisters zur Verwirklichung der Gleichberechtigung



Bürgermeister Jürgen Köhne
07/2021

Inhalt

Seite

Vorwort 3

Einleitung 4 - 5
- Rechtliche Grundlagen
- Ziele der Gleichstellung
- Was ist Gender Mainstreaming?
- Diversität – Vielfalt

Arbeitsfelder in Praxis 6

Bevölkerungsstruktur Stadt Laatzen nach Geschlecht und Alter 7
- Altersstruktur Laatzener Einwohner*innen

Geschlechterverhältnis im Rat der Stadt Laatzen 7 - 8
- Frauenanteil im Rat der Stadt Laatzen
- Frauenanteil im Rat der Stadt Laatzen – jeweils zu Beginn einer Wahlperiode

Das Laatzener Profil für Bildung und Betreuung 8
- Ziele
- Zusatzinvestitionen

Förderung Vereinbarkeit Familie und Beruf 9 - 10
- Übersicht der Betreuungseinrichtungen
- Ferienbetreuung für Schulkinder
- Beratungsangebote
- Themenfelder Gewalt – Themenfeld Gender/Sexualität – Gesundheit

Umsetzung der Chancengleichheit – eine Querschnittsaufgabe 11
- Auszug von gleichstellungsrelevanten Projekten im Rahmen des Programms Demokratie Leben!

Gleichstellungsrelevantes Verwaltungshandeln intern 12
Anzahl der Beschäftigten im Homeoffice

Geschlechterverhältnis der Beschäftigten bei der Stadt Laatzen 13 - 19
- Verwaltungsvorstand – Fachbereichsleitung – Teamleitung
- Teamleitung und die Stellvertretung
- Beschäftige Beamt*innen
- Beschäftigte Beamt*innen nach Besoldungsgruppe
- Beamt*innen in Teilzeit nach Besoldungsgruppe
- Beamt*innen in Vollzeit nach Besoldungsgruppe
- Beschäftigte TVöD
- Beschäftigte TVöD Vollzeit
- Beschäftigte TVöD Teilzeit
- Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)
- Beschäftigte SuE Vollzeit
- Beschäftigte SuE Teilzeit
- Organigramm Stadt Laatzen

Verbesserung der Chancengleichheit 20 - 21
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf aus dem Gleichstellungsplan der Stadt Laatzen

Interne Seminarangebote der Gleichstellungsbeauftragten 22

Mitgliedschaft in frauenpolitischen Gremien 22 - 23

Vorträge, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Digitales 23 - 26

Geschlechtergerechte Sprache in die Verwaltung 27

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen unterschiedlicher Fachteams 28

Fazit 29

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

in Laatzen leben mehr als 40.000 Menschen. Die Chancen und Möglichkeiten in unserer Stadt und darüber hinaus im Ballungsraum Region Hannover sind in fast allen Lebensbereichen vielfältig und auf den ersten Blick auch gleich.

Bei genauerer Betrachtung gibt es jedoch nach wie vor signifikante Unterschiede in verschiedenen Bereichen. Unser Grundgesetz hat eine Gleichberechtigung von Männern und Frauen festgeschrieben. Dies ist Auftrag und Verpflichtung insbesondere für Rat und Verwaltung, in unserem Handeln nicht nur die Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu fördern, sondern auch die Voraussetzungen für eine umfassende Gleichstellung aller Menschen durch strukturelle Verbesserungen voranzubringen.

Ich möchte mich an dieser Stelle - auch im Namen des Gleichstellungsbüros der Stadt Laatzen, Nicole Hendrych und Domenica Giove - bei den Menschen bedanken, die die Arbeit der Gleichstellung täglich unterstützen, indem sie als Mitarbeitende der Stadt Laatzen, sich und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reflektieren und im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu beitragen, die Gesellschaft in der wir leben und arbeiten barriere- und diskriminierungsfreier zu gestalten. Der Dank gebührt auch den Kolleginnen und Kollegen, die mit Anteilen ihrer täglichen Arbeit diesen Bericht bereichert haben und die zur Fertigstellung notwendigen Basisdaten geliefert haben.

Dank aber auch allen, die dazu beitragen, dass durch Aufmerksamkeit und Engagement unsere Gesellschaft jeden Tag ein wenig barriere- und diskriminierungsfreier wird. Ob durch persönliches Verhalten, bei der Arbeit, in den Gremien der Stadt oder in Vereinen und Verbänden. Dieser Bericht ist eine Zwischenstation, lassen Sie uns den Weg konsequent fortsetzen.

Herzlichst

Ihr

Jürgen Köhne

Einleitung

Rechtliche Grundlagen

Im Grundgesetz ist in Artikel 3 formuliert: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Die Aufgabe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist es, zur Verwirklichung dieser Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen. Im Alltag wird an vielen Stellen deutlich, dass die im Grundgesetz verankerte Gleichstellung der Geschlechter noch immer in "Arbeit" ist.

Politik und Verwaltung arbeiten hierfür in Laatzen eng zusammen und schaffen die nötigen Grundlagen, die einzelnen Ungleichheiten nachhaltig abzubauen. Laatzen zeigt seit fast 30 Jahren beispielhaft in der Region Hannover, wie gute Zusammenarbeit in der Gleichstellungspolitik funktionieren kann.

Im Focus steht weiterhin die Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, unabhängig ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer geschlechtlichen Identität. Diskriminierung wird abgebaut!

Grundsätzlich ist noch zu erwähnen, dass die Gleichstellungsbeauftragte den gesetzlichen Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen hat. Sie wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.

Dazu kann sie Vorhaben und Maßnahmen anregen, die sowohl die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung, personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Stadt Laatzen als auch Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich der Stadt betreffen. Zusätzlich hat sie folgende weitere Aufgaben: Betreuung des Ausschusses für Gesellschaft, Soziales, Kultur und Sport, sowie das Zuwendungsmanagement für die Beratungsstelle für Frauen in Gewaltsituationen, Donna Clara e.V. 2016 hat das Land Niedersachsen im Rahmen der Novellierung der Kommunalverfassung die Mitwirkungspflicht verdeutlicht.

In Zusammenarbeit werden und wurden die bestehenden Beteiligungsstandards bei personellen Maßnahmen weiterentwickelt, darüber hinaus werden mit dem Team Organisation noch weitere Beteiligungswege konstruktiv angepasst.

Ziele der Gleichstellung

Ein Ziel ist es die Gleichstellung der Geschlechter zu befördern.

Das bedeutet z.B.: bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen im Blick zu behalten, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Kulturelle Vielfalt versteht sich als Ressource und nicht als Problem. Zu fördern ist die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit, die Bedürfnisse von Jungen, Mädchen, Frauen, Männern und anderen Geschlechtern auszuloten um ihnen eine gleichberechtigte Stellung in der Gesellschaft zu verschaffen.

Das ausgewogene Mitwirken an Entscheidungsprozessen ist immer noch ein offenes Ziel, das es zu erreichen gilt. Es ist die Grundvoraussetzung für eine gleichberechtigte Betrachtungsweise unserer Lebensverhältnisse, sowie auf die zu fällenden Entscheidungen und die damit verbundene Verteilung - und den Zugängen zu den Ressourcen innerhalb unserer Gesellschaft.

Was ist Gender Mainstreaming?

„Gender Mainstreaming“ ist ein Begriff, der auf der ganzen Welt in der Gleichstellungspolitik genutzt wird. Wie viele andere internationale Wörter (z.B. Software, Jeans) lässt er sich nicht einfach ins Deutsche übersetzen.

"Gender" bezeichnet das soziale und kulturelle Geschlecht eines Menschen. Es geht also um weit mehr als Biologie. Gender umfasst die gesellschaftlich und kulturell geprägten Rollen, Rechte, Pflichten und Interessen von Frauen und Männern. Gender ist das Ergebnis von Erziehung, gesellschaftlichen Traditionen und Selbstbild. Gender, unser soziales und kulturelles Geschlecht, haben wir gelernt, es ist nicht angeboren.

„Mainstream“ ist wörtlich übersetzt der „Hauptstrom“. Der Begriff "Mainstreaming" bedeutet wörtlich „in den Hauptstrom bringen“ und meint, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in einer Organisation oder Gesellschaft selbstverständlich und normal ist – ein zentraler Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen.

Gender Mainstreaming "bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik mit aufzunehmen", definiert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Ziel ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und etwaigen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Das bedeutet: Bei jedem Vorhaben und bei jedem Handeln werden die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Interessen von Frauen und von Männern berücksichtigt. Denn es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit.

Diversität – Vielfalt

"Diversität" ist ein Konzept der Soziologie, das in der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft, analog zum Begriff Diversity im englischsprachigen Raum, für die Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen benutzt wird. Häufig wird der Begriff Vielfalt anstelle von Diversität benutzt.

Ziel von "Diversity Management" ist es, Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und die Chancengleichheit zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeitenden in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten, Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung sind, zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

Jeder Mensch hat seine eigene Geschichte, sein eigenes Leben, und daher auch – in größerem oder kleinerem Maße – seine eigene Kultur (einschließlich geographischer, ethnischer, moralischer, ethischer, religiöser, politischer, historischer) resp. kultureller Zugehörigkeit oder der kulturellen Identität. Deswegen ist es so erstrebenswert, dass "Interkulturelle Kompetenz" sich seinen Platz im "Alltagsdenken“ erobert.

Arbeitsfelder in Praxis

Kindererziehung
Die „Zuständigkeit“ für die Familie liegt hauptsächlich bei den Frauen. Sie tragen noch immer die Hauptverantwortung für die Kindererziehung. Elternzeit wird zwar zunehmend von Vätern wahrgenommen, dies aber oft in verkürzter Form, nach wie vor bleiben Frauen öfter und länger zuhause. Kindererziehung bedingt oft Unterbrechungen im Berufsleben. Dem Wiedereinstieg in den Beruf stehen hohe Hürden entgegen, nicht zuletzt auch bei der Anpassung und Weiterentwicklung von Qualifikationen.

Einelternfamilien /Alleinerziehende
In etwa jeder fünften Familie lebt nur ein Elternteil. Der Anteil der Frauen bei den Alleinerziehenden beträgt nahezu noch immer 90%. Dabei hat jede dritte alleinerziehende Mutter ein Familieneinkommen von nicht mehr als 1.000 Euro.

Erwerbsarbeit - Altersarmut
Nicht nur Kindererziehung ist Familienarbeit. Zur Familienarbeit gehört ebenso die Sorge um pflegebedürftige Angehörige. Auch diese Aufgabe wird im Wesentlichen von Frauen wahrgenommen. Diese notwendige Familienarbeit ist fast immer nur bei Berufsarbeit in Teilzeit möglich, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden. Teilzeitarbeit ist hauptsächlich weiblich. Teilzeitarbeit bringt ein geringeres Einkommen mit sich, was sich wiederum direkt auf die Altersversorgung auswirkt, drohende Altersarmut ist die Folge.

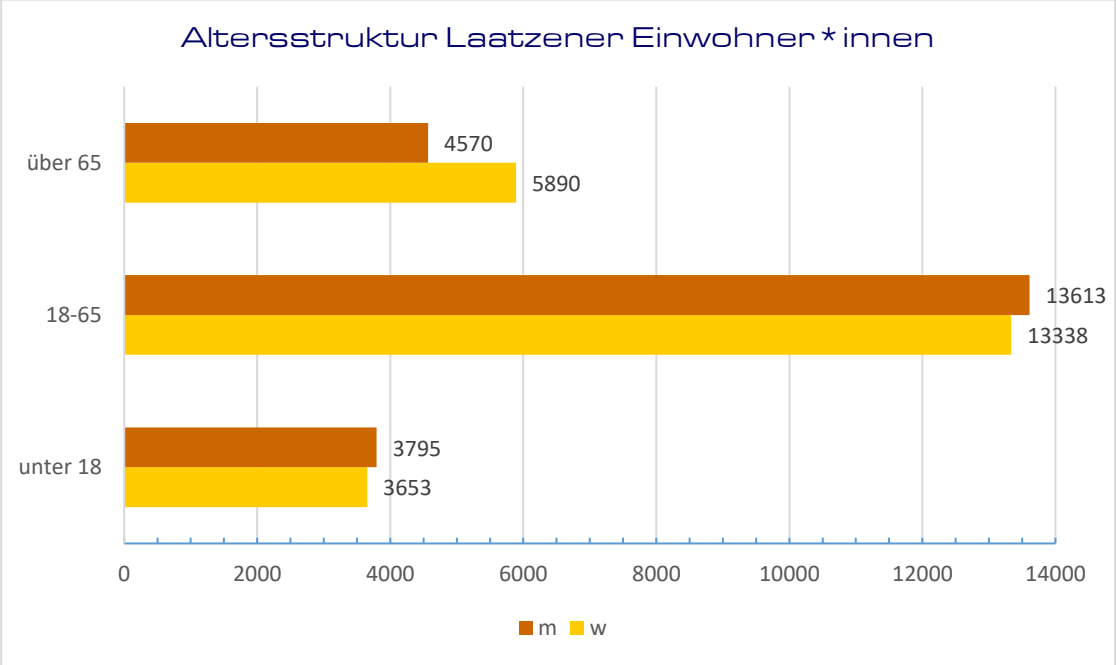
Benachteiligungen im Arbeitsleben
Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 18% weniger als Männer. Dabei können sie häufig bessere Schul- oder Studienabschlüsse vorweisen. Es bestehen Rollenzuweisungen, nach denen „für Frauen typische“ Berufe deutlich weniger soziale Anerkennung finden und oft genug geringer bezahlt werden. In Führungspositionen sind Frauen noch immer stark unterrepräsentiert.

Gesundheitliche Risiken
Unterschiedliche Lebensbedingungen von Frauen und Männern sind auch ein Grund für besondere gesundheitliche Belastungen. Die Mehrfachbelastung durch Beruf und Familie kann zu spezifischen Beeinträchtigungen der Gesundheit führen. Zudem hat etwa jede sechste Frau in ihrem Leben körperliche Gewalt erfahren. Die aktuelle pandemische Lage hat dieses noch einmal deutlich vor Augen geführt.

Schule – Kompetenzunterschiede - Chancengleichheit
Gleichstellung ist Weichenstellung: "Gleichstellung" im Sinne der Vorbereitung und Chancengleichheit der Heranwachenden auf das Leben durch die Schule. Dazu gehört die Reflexion über die eigene Identität – bin ich Junge, Mädchen, oder bin ich anders als die Norm es vorgibt, gesund, krank, arm, reich, mit deutscher Muttersprache aufgewachsen, anderen Glaubens als die meisten um mich herum etc.? Schule kann erheblich dazu beitragen, Gender-Kompetenz in sprachlicher Hinsicht zu fördern. Gezielt auf die durch geschlechtsstereotype Erziehung entstandenen sogenannten Schwächen der Kinder einzugehen.

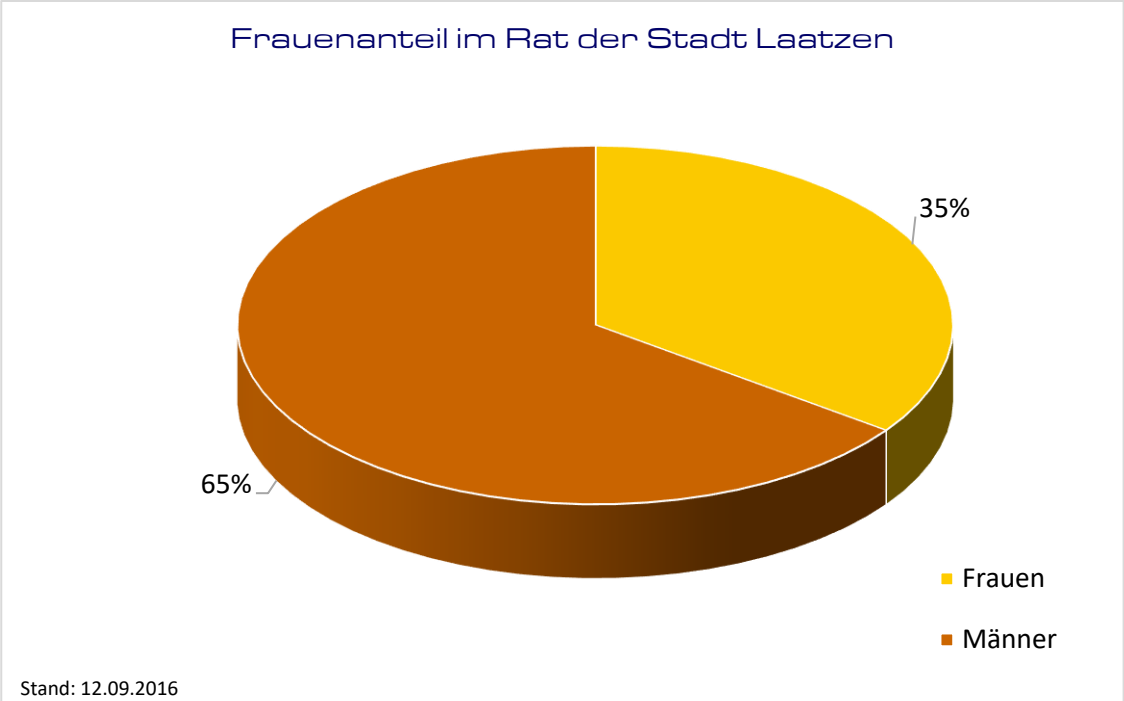
Intersektionale Betrachtungsweise
Durch die Beachtung verschiedener Strukturkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse, Nationalität, Sexualität, Alter, Behinderung etc. soll gezeigt werden, dass keine dieser Kategorien alleine steht, sondern sowohl für sich als auch im Zusammenspiel mit den anderen die gesellschaftlichen Machtverhältnisse mitkonstituiert. Die interjektionelle Perspektive kann als Weiterentwicklung der Geschlechterforschung betrachtet werden und ermöglicht es, multiple Ungleichheitsverhältnisse zu analysieren, die über die Kategorie Geschlecht allein nicht erklärt werden könnten.

Bevölkerungsstruktur Stadt Laatzen nach Geschlecht und Alter

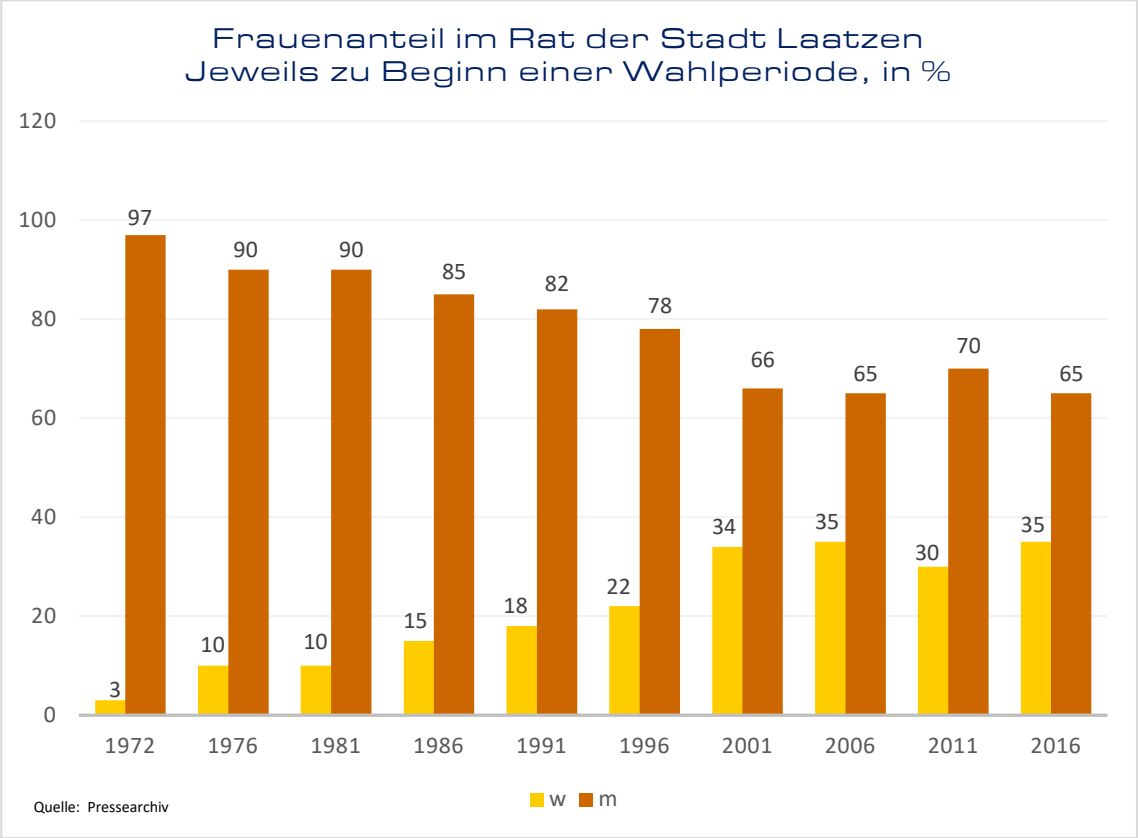


Stand: 31.12.2020

Geschlechterverhältnis im Rat der Stadt Laatzen



Stand: 12.09.2016



Das Laatzener Profil für Bildung und Betreuung

Betreuungsangebote sichern in der Gegenwart eine verbesserte Teilhabe. Ein verbesserter Zugang zur Bildung verbessert die gesellschaftliche Teilhabe in der Zukunft.

Familienfreundlichkeit entscheidet sich vor allem dort, wo Familien leben und arbeiten - in den Kommunen. Familien brauchen ein Netz unterstützender Dienstleistungen, zu denen sowohl ausreichend vorhandene Betreuungsplätze als auch weitere Angebote zählen.

Wissenschaftliche Studien belegen zudem, dass sich der Kindertagesstätten-Besuch positiv auf die Lernleistungen auswirken können. Gute Bildungsarbeit in den Krippen und Kindertagesstätten steigert die Zugangschancen. Vor diesem Hintergrund ist das Laatzener Profil für Bildung und Betreuung entwickelt worden.

Das Laatzener Profil für Bildung und Betreuung hat folgende Ziele:

- Garantie einer qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildung und Betreuung
- Einbeziehung der Eltern in den Bildungsprozess der Kinder
- Schaffung von integrativen Angeboten mit individuellen Betreuungszeiten
- Aufbau von Beratungs-, Unterstützungs- und Informationsangeboten für Familien
- Ausbau der Erwachsenenbildungsangebote und arbeitsmarktbezogenen Fortbildungen
- Erhöhung der Anzahl regelmäßiger praxisorientierter Weiterbildungen für pädagogische Fachkräfte
- Kooperation mit Institutionen vor und nach dem Kindergarten wie Hort, Schule, Gesundheits- und Beratungszentren

Zusatzinvestitionen für Bildung und Betreuung

Die Stadt Laatzen investiert rund eine Millionen Euro jährlich für zusätzliche Leistungen, die die gesetzlichen Mindeststandards übersteigen. Davon profitieren alle Einrichtungen in Laatzen unabhängig von der Trägerschaft.

Förderung Vereinbarkeit Familie und Beruf Betreuungsquoten (Plan 2020/2021)

Kitas, Krippen und Horte in Laatzen - Vielfältige Angebote

Kitas: Am 01.10.2020 besuchten 1.354 Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren die insgesamt 20 Kindertagesstätten im Stadtgebiet Laatzen. Unter Einbeziehung der Kinder, die nicht im Stadtgebiet oder in Sonderpädagogischen Einrichtungen betreut werden, ergibt sich eine Betreuungsquote von 89,8%.

Krippe: Am 1. Oktober 2020 standen 276 Krippenplätze zur Verfügung. Außerdem werden noch 17 Laatzener Kinder in Krippen außerhalb des Stadtgebietes betreut.

Hort: Den 1.530 Kindern der vier zu berücksichtigenden Jahrgänge stehen derzeit 420 Hortplätze zur Verfügung. Die Versorgungsquote beträgt 27,5 % (Vorjahr 26,7 %). Darüber hinaus wird das insbesondere für die Viertklässler, die nicht mehr für einen Hortplatz berücksichtigt werden konnten, eingerichtete Alternativangebot eines betreuten Mittagstisches mit anschließender Möglichkeit zum Spielen und Hausaufgaben machen gut angenommen, Standorte: Jugendtreff „Alte Penne“ Ingeln-Oesselse „Jott“ in Gleidingen und in der „Juka“ in Alt-Laatzen. Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte der Stadtverwaltung: Die Planung einer Kinderbetreuungseinrichtung ausschließlich für städtische Mitarbeitende steht nicht im Fokus. Eine Belegungsquote wird eine Alternative darstellen können.

Übersicht der Betreuungseinrichtungen

Alt-Laatzen	Kita An der Masch Kita Rathausstraße kath. Kindertagesstätte St. Mathilde
Grasdorf	Kita Sudewiesenstraße Kindertagesstätte der ev.-luth. St. Marien Kirchengemeinde Kindergarten der Freie Martinsschule Hannover e.V., Heilpädagogische Einrichtung
Laatzen-Mitte	Kita Wülferoder Straße Kita Im Langen Feld Kita Brucknerweg Kita Marktplatz Kita Ahornstraße Kindergartengruppe Gutenbergstraße Kindergarten der Thomas Ev.-luth. Kirchengemeinde Kindertagesstätte der Arbeiterwohlfahrt Johanniter Kindertagesstätte Pinienweg
Rethen	Die Insel Die Forscher-Kita im Familienzentrum Ev. Kita Im Park
Gleidingen	Kita Gleidingen
Ingeln-Oesselse	Ev.-luth. Kindergarten St. Nicolai DRK-KiTa Ingeln-Oesselse

Ferienbetreuung für Schulkinder

In den Oster-, Sommer- und Herbstferien bietet die Stadt Laatzen eine Möglichkeit zur Ferienbetreuung von Kindern zwischen 6 und 12 Jahren an. Dabei betreuen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Jugendzentrums die Kinder montags bis freitags von 8 bis 14 Uhr.

Das Laatzener Familienservicebüro bietet darüber hinaus Angebote an, um Familie und Beruf optimal in Einklang bringen zu können.

- Vermittlung von Tagespflegepersonen
- Beratung von Tagespflegepersonen
- Beratung der Eltern hinsichtlich ihrer Kinderbetreuung
- Wunschgroßeltern-Vermittlung
- Eltern-Kurse
- Frühe Hilfen - Familienangebote und -förderung
- Großtagespflegestelle "Wichtelhöhle"

Beratungsangebote

Durch die Integration der Fachberatungsstellen in das Beratungskonzept ist ihr Bestand nun dauerhaft gesichert und sie werden künftig nicht mehr durch strukturell unsichere, jährlich wiederkehrende Förderungen finanziert. Die Frauenberatungsstelle Donna Clara e.V. ist ebenfalls Teil des Frauenberatungskonzepts der Region Hannover, darüber hinaus wurde die Förderung der Stadt Laatzen ebenfalls vertraglich umgesetzt. Beratungssuchende, die keine Beratungsstelle in konfessioneller Trägerschaft aufsuchen möchten, können die übrigen Beratungsstellen vor Ort und in der Region nutzen. Folgende Fachberatungsstellen stehen zur Verfügung:

Themenfelder Gewalt - Themenfeld Gender/Sexualität – Gesundheit

- Frauenzentrum Donna Clara e.V. für Frauen und Mädchen in Gewaltsituationen und allg. Frauenberatung
- Männerbüro inkl. Anstoß, Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt an Jungen und männlichen Jugendlichen
- Ophelia, Beratungszentrum für Frauen und Mädchen mit Gewalterfahrung
- Valeo, Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen
- Violetta, Fachberatungsstelle für sexuell missbrauchte Mädchen und junge Frauen
- Mannigfaltig, Jungen und Männerarbeit
- Beratungsstelle für Mädchen und junge Frauen, Mädchenhaus Zwei13
- LSBTIQ-Beratung für junge Menschen
- Frauen und Mädchen Gesundheitszentrum

Durch die Integration der Fachberatungsstellen in das Beratungskonzept ist ihr Bestand nun dauerhaft gesichert und sie werden künftig nicht mehr durch strukturell unsichere, jährlich wiederkehrende Förderungen finanziert.

Umsetzung der Chancengleichheit – eine Querschnittsaufgabe

Die Schulen, der Fachbereich 5 Jugend, Bildung und Soziales, die Beratungsstelle Donna Clara e.V. und das Netzwerk für Flüchtlinge e.V., Leine-VHS, Kirchliche Einrichtungen u.w. arbeiten gemeinsam und multiplikativ zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit, und tragen zum Abbau von Diskriminierungen mit ihrem Engagement bei.

Ein Auszug von gleichstellungsrelevanten Projekten im Rahmen des Programms Demokratie Leben!

Fahrradkurs mit Flüchtlingsfrauen

Um die Mobilität und Unabhängigkeit zu erhöhen und dabei ein besseres Körperbewusstsein und Kompetenz zu erfahren und darüber ihr Selbstwertgefühl zu steigern. Teilhabe am gesellschaftlichen, politischen und kulturellen Leben erweitern Mütter können das Gelernte an ihre Kinder weitervermitteln.

Pimp your Town

Führt Schüler*innen an die kommunalpolitische Arbeit heran.

Gemeinsam unterwegs in Laatzen - Begegnung gestalten

Durch verschiedene Angebote (Fuß fassen, Mama-Café, Mütterberatung für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund) wurden erste Erfahrungen gemacht und weitere Bedürfnisse sichtbar. Ziel des Projekts ist, geflüchteten Menschen, insbesondere schwangeren Frauen und Müttern mit kleinen Kindern mithilfe verschiedener Maßnahmen die Orientierung im Sozialraum, den Aufbau und die Pflege von sozialen Kontakten sowie den Spracherwerb zu ermöglichen. Es gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich an allen relevanten gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen – und zwar unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, kultureller, ethnischer wie sozialer Herkunft, Religion, Geschlecht oder Alter.

Queer für Anfänger – Erklär-Broschüre für eine sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Queere Jugendliche können sich, anders als heterosexuelle Jugendliche, in ihrer Entwicklung weder auf kollektive Lebensentwürfe noch auf Vorbilder in ihrem näheren sozialen Umfeld beziehen. Daher ist es Ziel, Jugendliche, aber auch Multiplikator*innen und/oder Erwachsene mit Hilfe einer Broschüre "sprachfähig" zu machen und hiermit "queersensible" Ansätze in der Arbeit mit Jugendlichen zu fördern und zu etablieren.

Gleichstellungsrelevantes Verwaltungshandeln intern

Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und die zu knappe Finanzausstattung der Kommune verstärken noch zusätzlich die Herausforderungen, die die Stadt Laatzen auf ihrem Weg zu bewältigen hat.

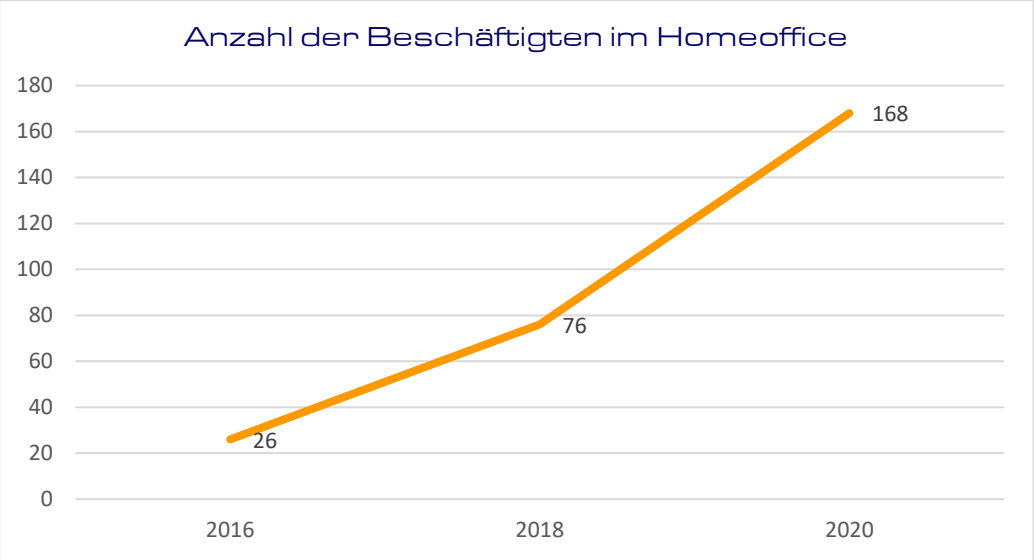
Es werden aber bereits verschiedene Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten, wie flexible Arbeitszeiten und das mobile arbeiten.

Ganzheitlich - im Sinne von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - sollen die Mitarbeitende möglichst flexibel begleitet werden.

In den miteinander verwobenen Bereichen - familiäre Lebenssituation - Pflege und Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen und der Berufstätigkeit, ist es das Ziel der Verwaltung, ihren Mitarbeitenden nach Möglichkeit ausreichende Spielräume in den jeweiligen Lebensphasen einzuräumen.

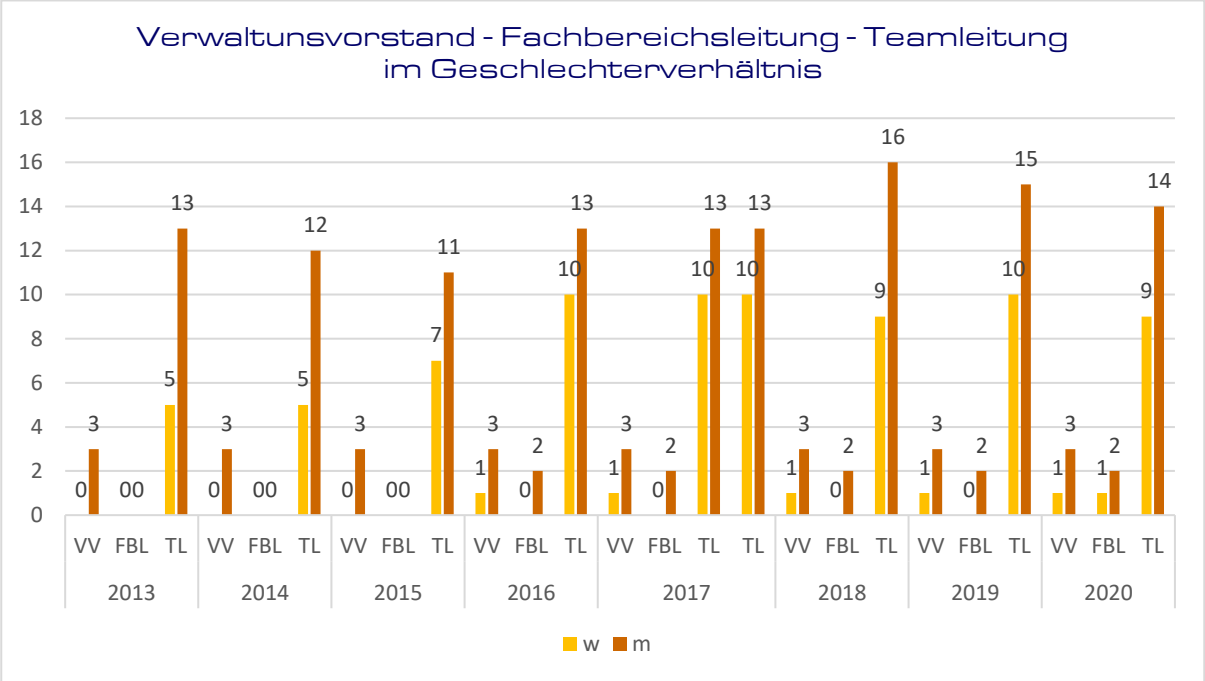
Am 31.12.2020 waren bei der Stadt Laatzen insgesamt 814 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Frauenanteil liegt, gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl, bei 68,30%, der der Männer entsprechend bei 31,70%.

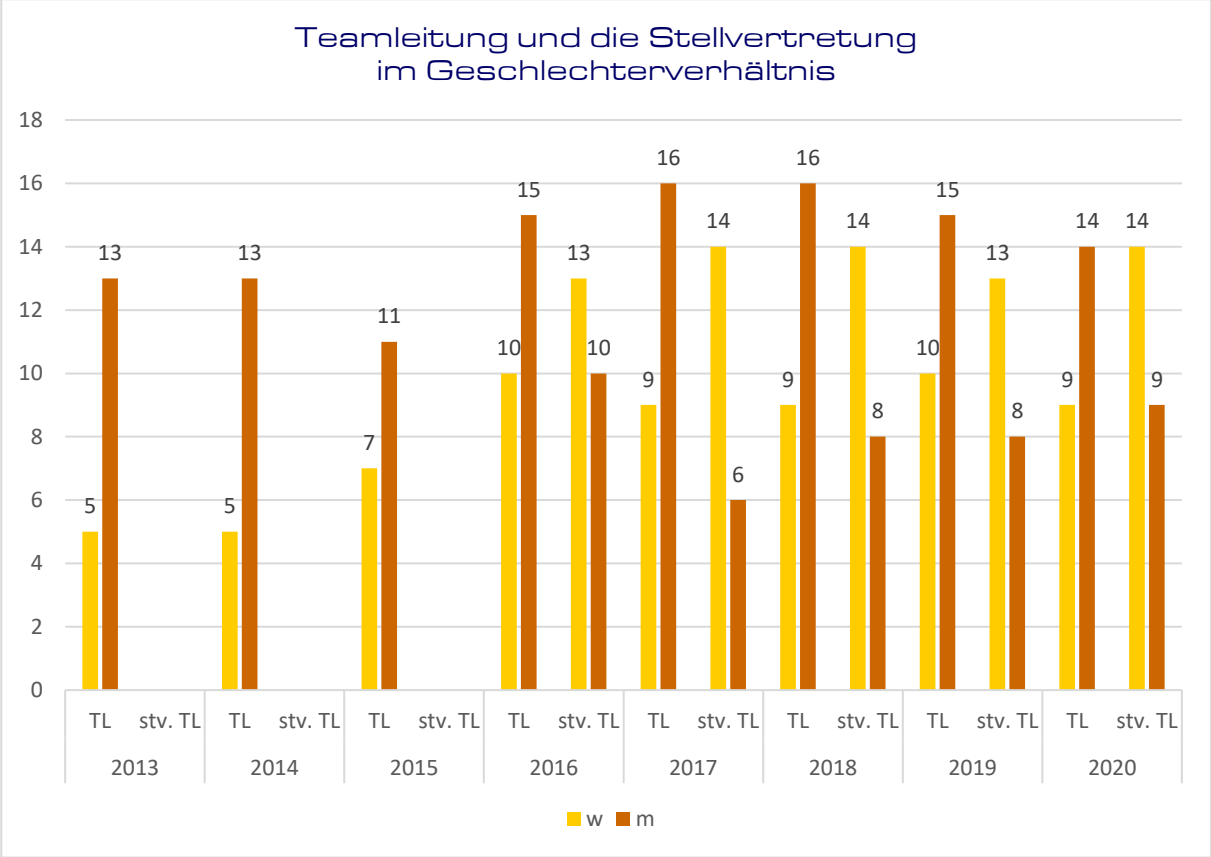
Einen enormen Flexibilisierungsschub in Richtung mobiles Arbeiten (zuvor Telearbeit), eine stete Forderung zur Vereinbarung von Familie und Beruf, erfahren wir gerade durch die pandemische Lage. Die Abbildung zeigt den exponentiellen Verlauf seit Beginn der Pandemie.

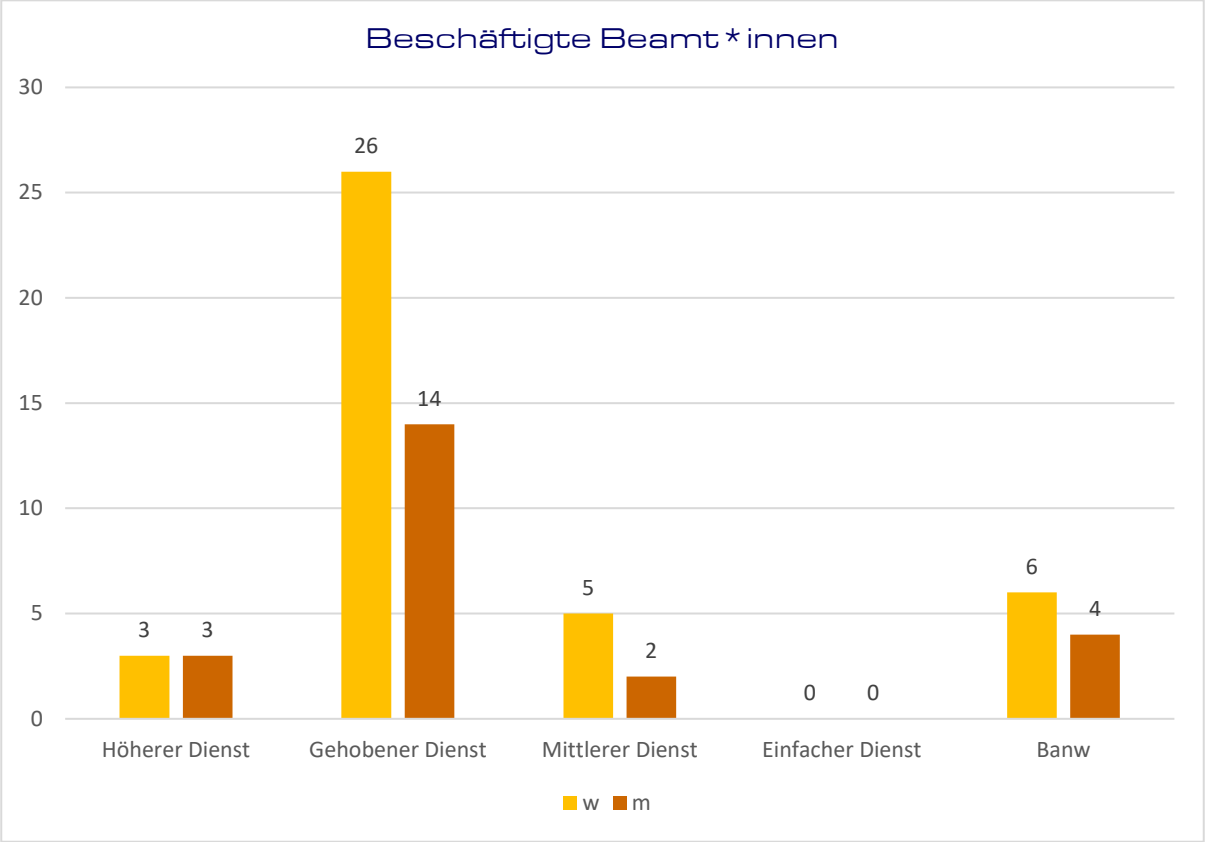


Quelle: Stadt Laatzen

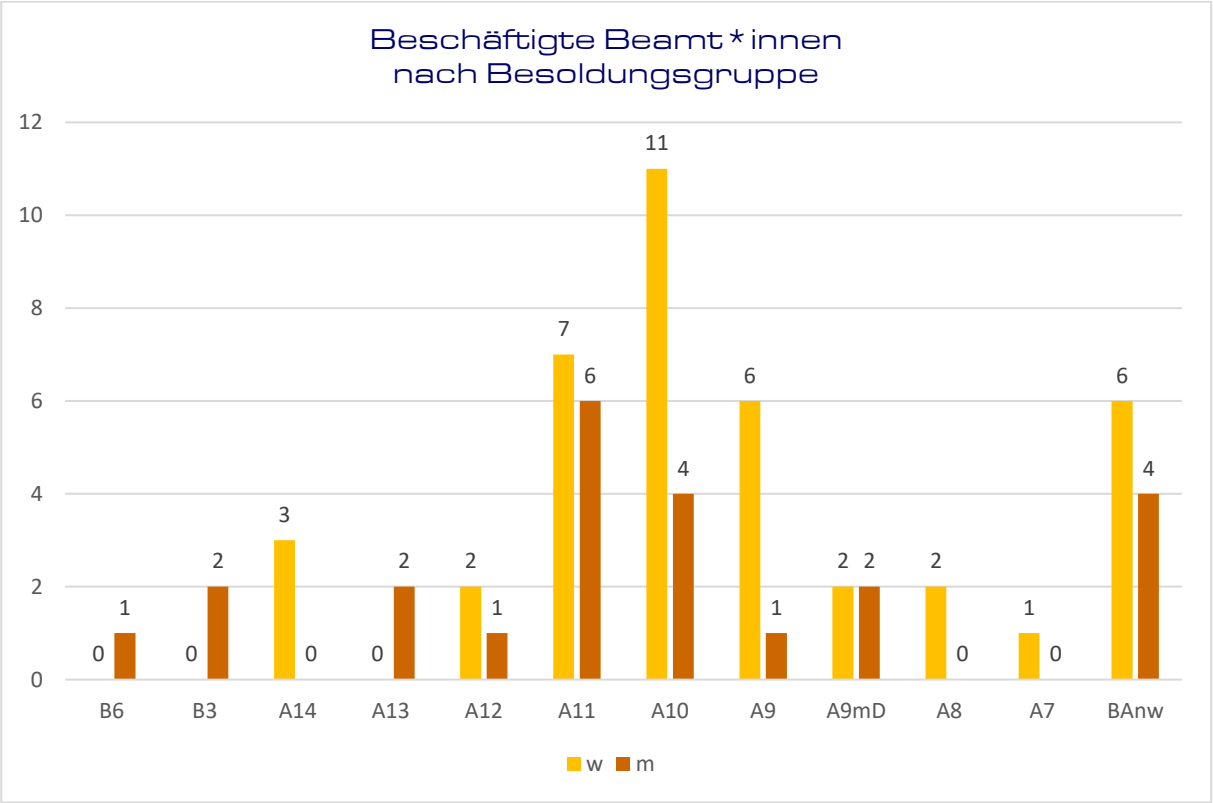
Geschlechterverhältnis der Beschäftigten bei der Stadt Laatzen



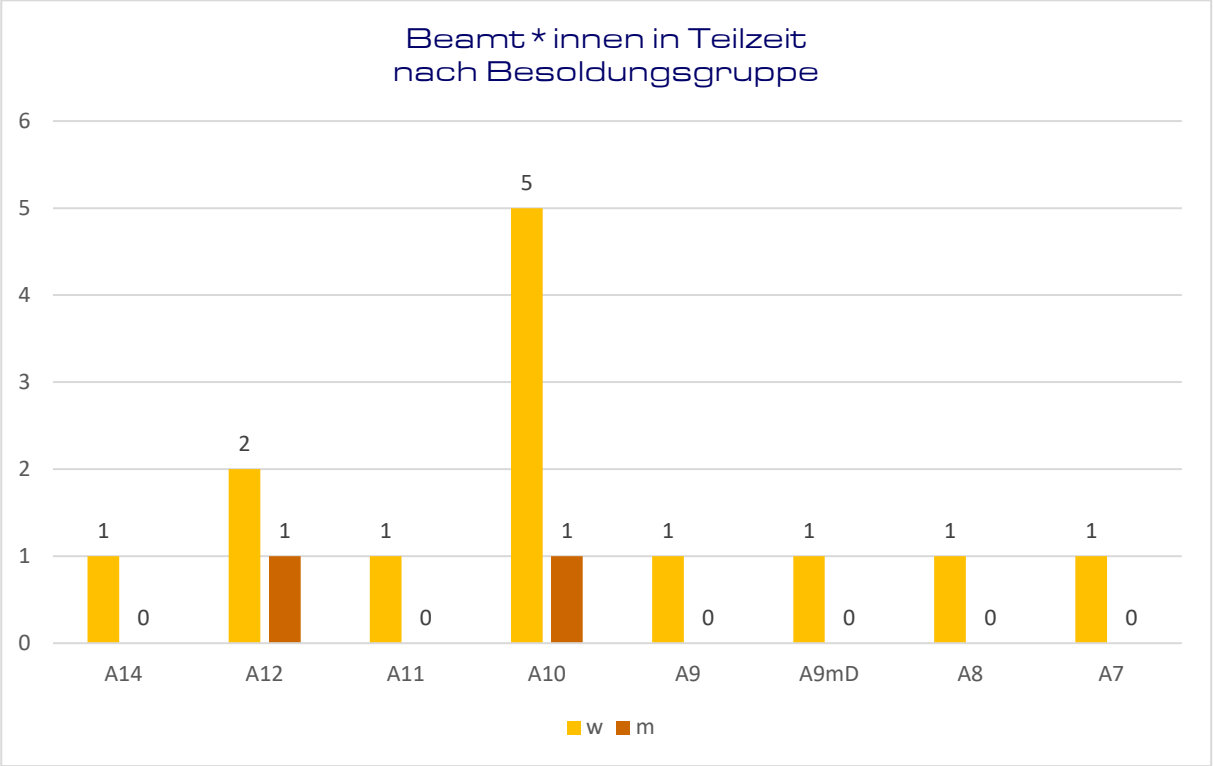




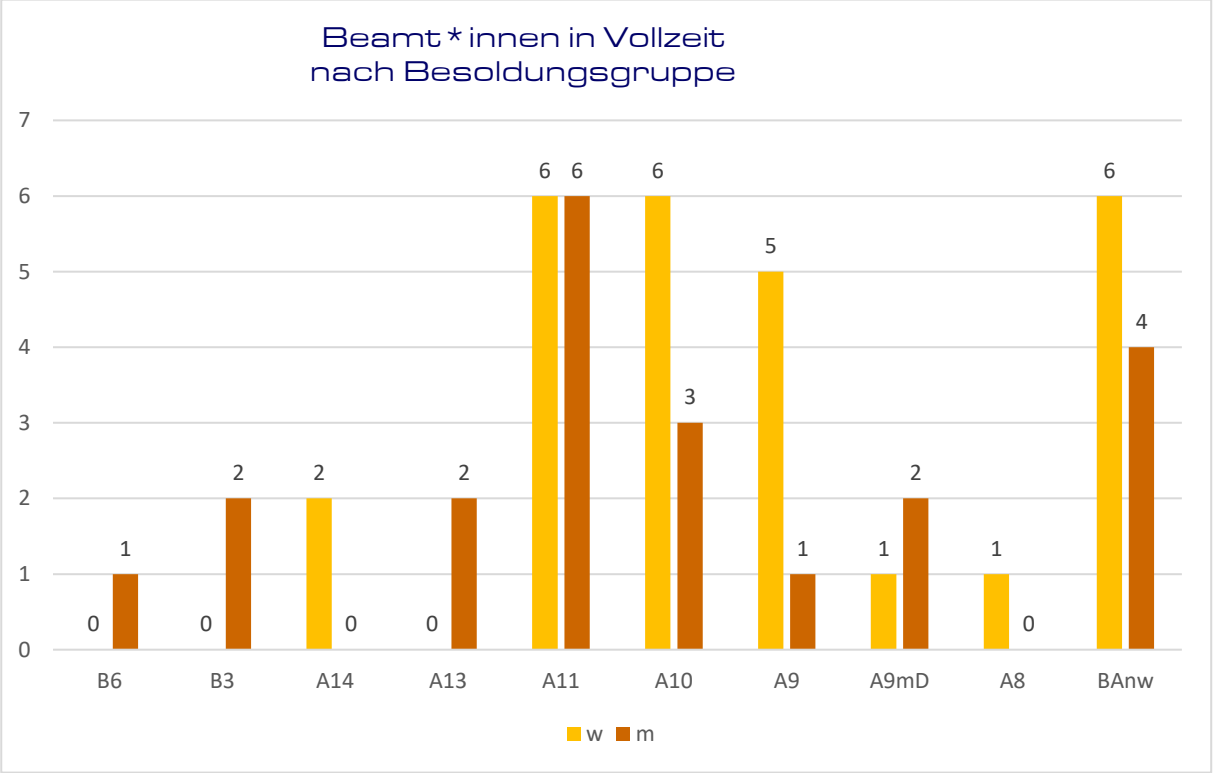
Stand: 31.12.2020



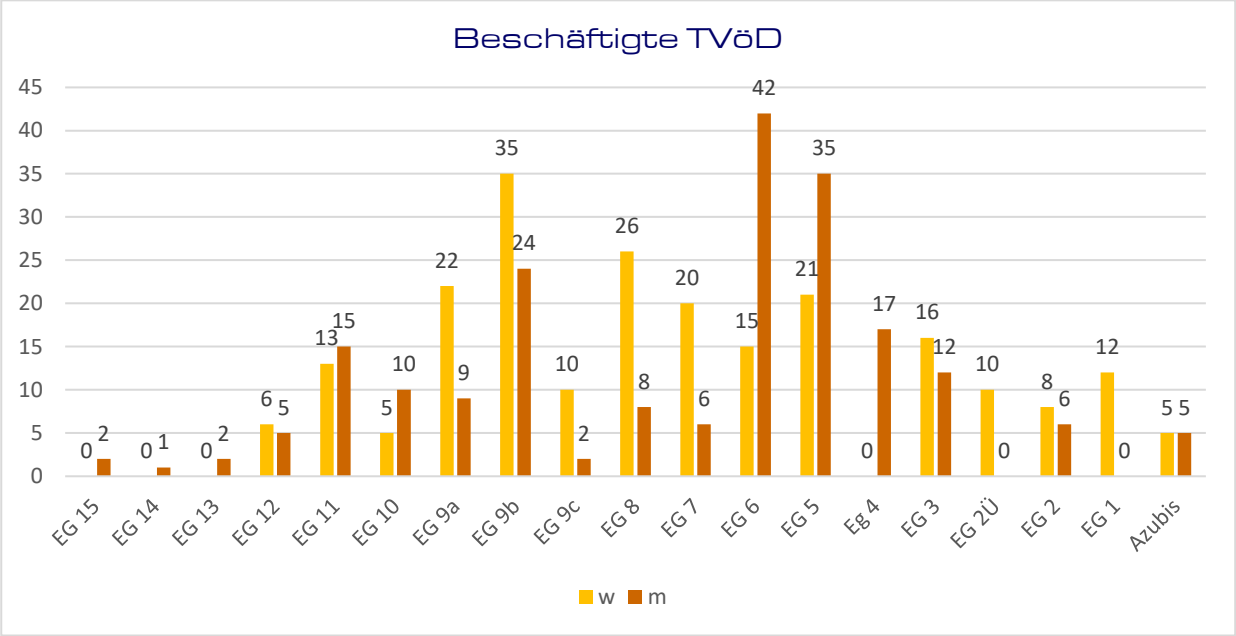
Stand: 31.12.2020



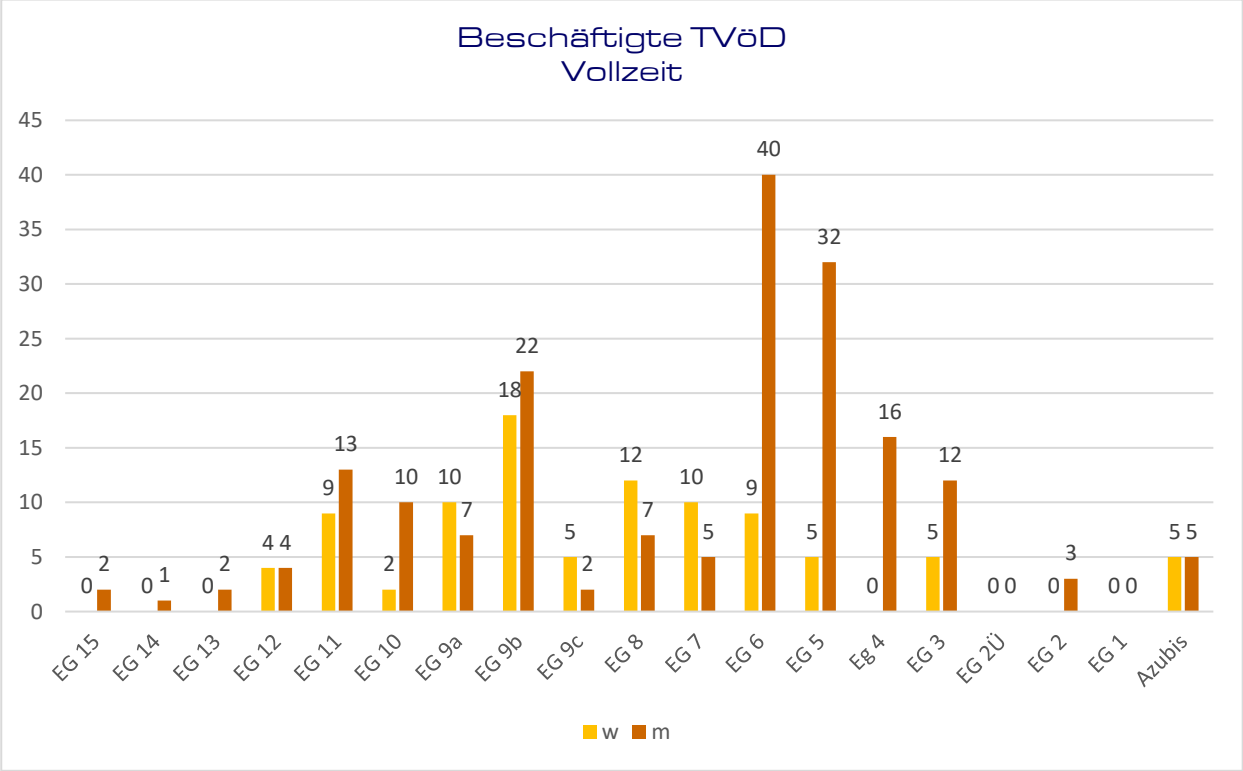
Stand: 31.12.2020



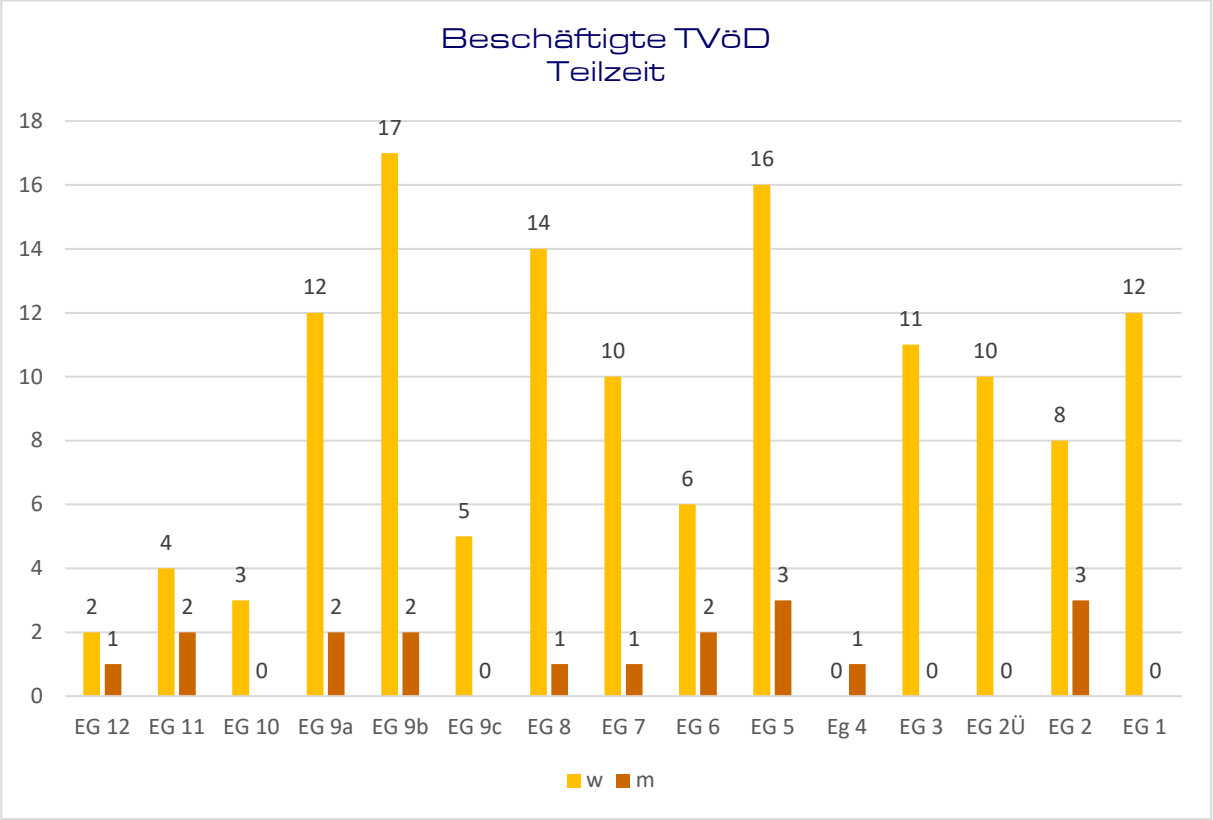
Stand: 31.12.2020



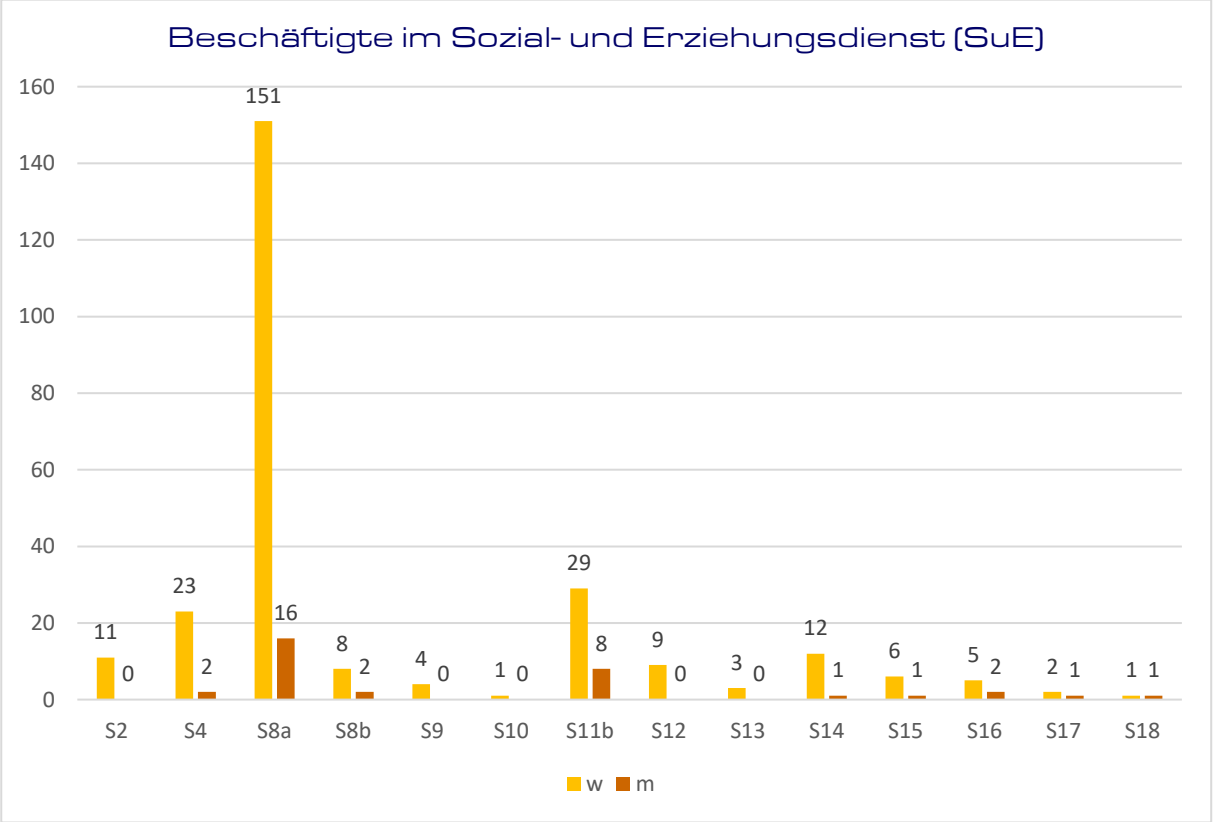
Stand: 31.12.2020



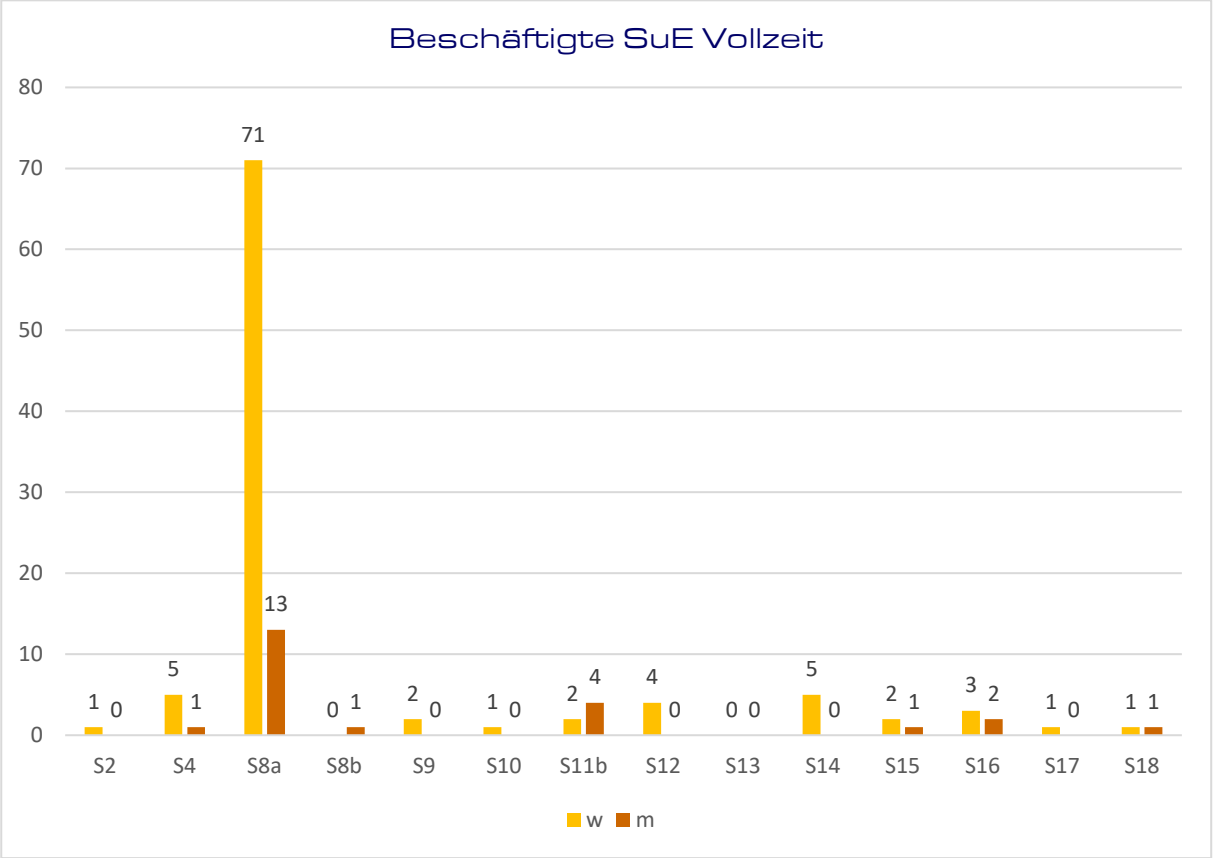
Stand: 31.12.2020



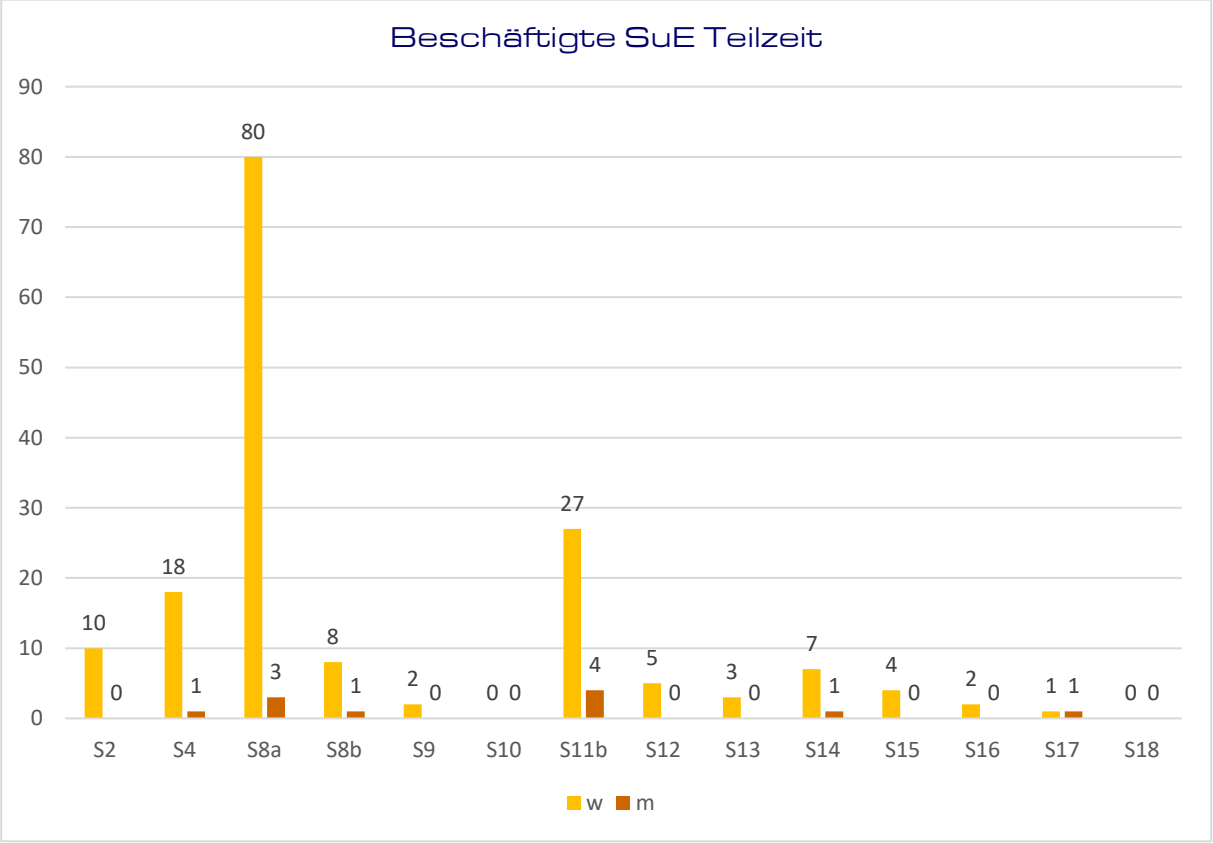
Stand: 31.12.2020



Stand: 31.12.2020

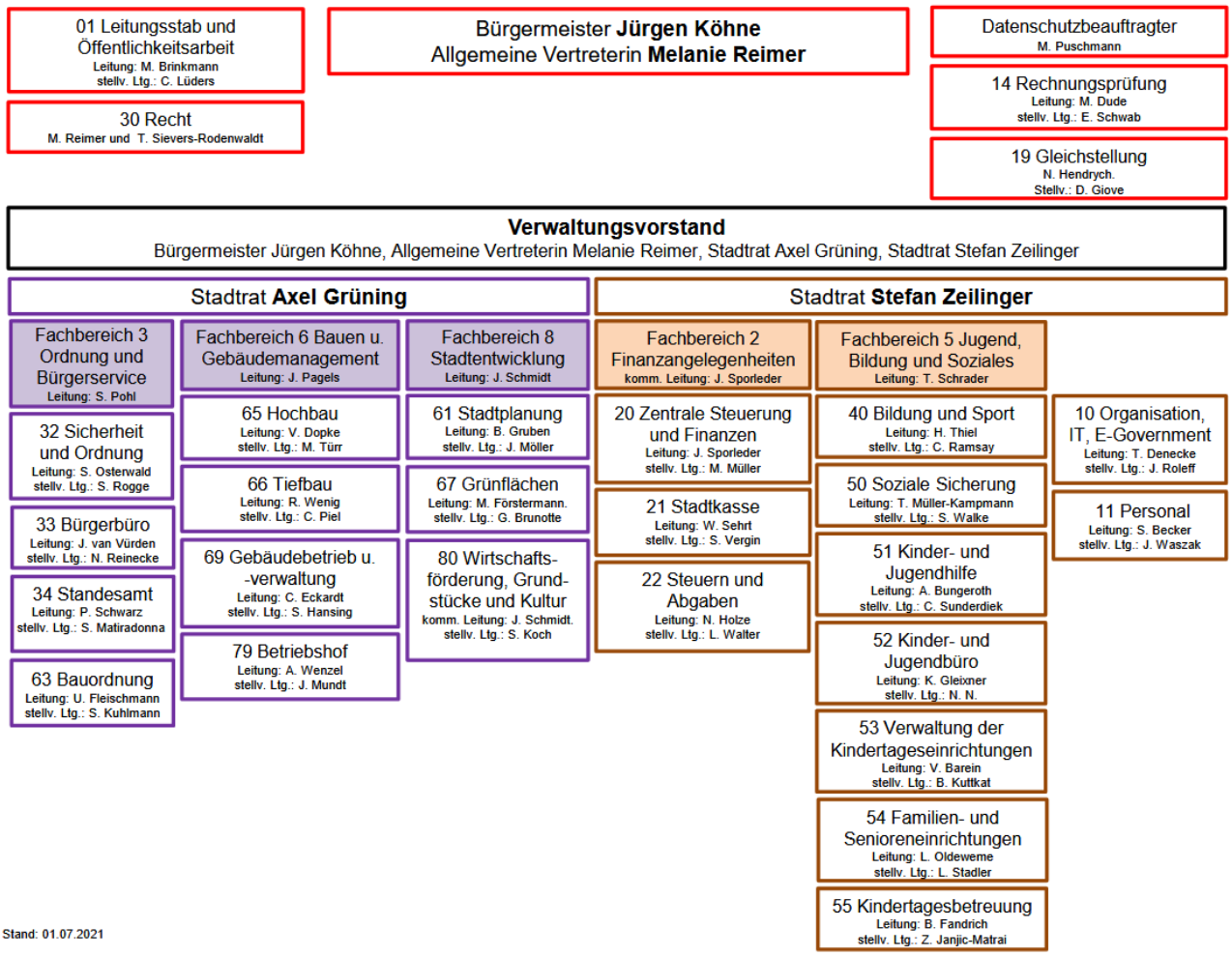


Stand: 31.12.2020



Stand: 31.12.2020
Quelle: Stadt Laatzen

Organigramm Stadt Laatzen



Verbesserung der Chancengleichheit

Ziel ist die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind gem. § 1 Abs. 2 NGG 1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können, 2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen aus einem Leben mit Sorgearbeit , 3. die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen, 4. Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und 5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst nach wie vor niedrig.

Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz in den vergangenen drei Jahren waren jährlich zwischen 55 und 65 Stellen bei der Stadt Laatzen neu zu besetzen. Geht man davon aus, dass auch im Planungszeitraum eine vergleichbar hohe Anzahl an Stellen neu zu besetzen ist, sollen ca. ¼ davon durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit dieses sich in Eignung und Qualifikation durchsetzt. In den nun folgenden Ausführungen werden die Maßnahmen genannt, die bei der Stadt Laatzen zum Abbau von Unterrepräsentanz geeignet sind und verwirklicht werden sollen. Die Unterteilung in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahme erscheint nicht hilfreich und lässt sich nicht immer eindeutig zuordnen, da einige Maßnahmen mehreren Rubriken zuzuordnen wären. Insofern wird auf eine entsprechende Unterteilung verzichtet. Die „familienbewusste Führung“ steht im Vordergrund der Maßnahmen; diese Anforderung wird auch in den zukünftigen Führungsleitlinien der Stadt Laatzen zu finden sein und entsprechend in Führungskräfteschulungen platziert. Alle Führungskräfte sollen die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie den Abbau von Unterrepräsentanz als Teil ihres Wertesystems und ihrer Führungsaufgabe verstehen. Dabei wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Thema von Frauen und Männern verstanden. Da jeder Arbeitsplatz das Ergebnis einer Arbeitsteilung ist, ist er grundsätzlich auch wieder teilbar. Dies gilt grundsätzlich auch für Aufgaben der Führung. Künftig werden bei einer Auswahl von Führungskräften Frauen gezielt angesprochen. Dies gilt auch bei der Übertragung von Projektleitungen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Führungsebene ist abzubauen. Die Stadtverwaltung stellt als Arbeitgeberin nach ihren Möglichkeiten Rahmenbedingungen zur Verfügung, in denen weder Männer noch Frauen aufgrund ihres Geschlechtes von Benachteiligungen betroffen sind. Sie wird die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten, unabhängig ihres Geschlechts, im Blick haben und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Maßnahmen fordern und fördern. Ebenso ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Stadtverwaltung aufgefordert, für die Geschlechtergerechtigkeit offen zu sein und in den eigenen Arbeitsstrukturen nach Anlässen und Möglichkeiten zur Verbesserung dieser zu suchen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Führungs- bzw. Leitungsaufgaben. Es erfolgen gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender.

Quelle: Gleichstellungsplan 2016-2019 Stadt Laatzen

Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie und Beruf aus dem Gleichstellungsplan der Stadt Laatzen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist heutzutage ein wichtiger Faktor für die Mitarbeiterzufriedenheit. Aus diesem Grund sieht sich die Stadt Laatzen in der Verantwortung, die Vereinbarkeit durch unterschiedliche Maßnahmen herzustellen.

Gleichstellungsplan

2016 wurde der erste Gleichstellungsplan der Stadt vorgelegt, dieser verfolgt zwei Hauptziele:

1. Abbau von Unterrepräsentanz und

2. Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Den aktuellen Plan 2016 bis 2019 finden Sie unter: https://www.laatzen.de/de/leistungen/darum-laatzen.html

Flexible Arbeitszeit mobiles Arbeiten

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, montags bis freitags innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 06:00 Uhr bis 21:00 Uhr zu arbeiten- maßgebend sind die dienstlichen Rahmenbedingungen. In den meisten Teams arbeiten wir im Rahmen dieses flexiblen Arbeitszeitmodells, ohne Kernzeit. In den Teams hingegen, in denen aufgrund zu gewährleistender Öffnungszeiten etwas weniger flexiblere Arbeitszeitmodelle bestehen, wird dennoch so weit wie möglich Rücksicht genommen.

Teilzeit

Teilzeitangebote sind ein wesentlicher Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Stadt Laatzen gefördert und traditionell mehrheitlich von Frauen angenommen.

Die gelegentliche Mitnahme eines Kindes soll durch die Umsetzung von Eltern-Kind-Arbeitsplätzen ermöglicht werden (z.B. an KITA-Schließtagen). Aufgrund des Ausbaus der mobilen Arbeit, wird der Bedarf überprüft werden können. Den gesetzlich vorgeschrieben Still- und Ruheraum wird es im neuen Rathaus und in der Gutenbergstraße geben.

Ferienbetreuung für Schulkinder

In den Oster-, Sommer- und Herbstferien bietet die Stadt Laatzen eine Möglichkeit zur Ferienbetreuung von Kindern zwischen 6 und 12 Jahren an. Dabei betreuen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Jugendzentrums die Kinder montags bis freitags von 8 bis 14 Uhr.

Interne Seminarangebote der Gleichstellungsbeauftragten

In regelmäßigen Tagesworkshops werden Mitarbeitende auf ihre Rollenverständnisse als Teil der Gesellschaft im Hinblick auf ihre dienstliche Funktion sensibilisiert.

- Selbstbewusst auftreten - sicher und überzeugend reden
- Sicheres Auftreten im Berufsalltag - Kommunikationstraining für Frauen
- Kommunikationstraining/Rhetorik-Seminar - Wie Sie wirksam und gewinnend kommunizieren
- Selbstbewusst in die Zukunft - Wie Sie sich selber ernst nehmen und mutig durchsetzen
- Rhetorik-Seminar Politik braucht Frauen - Ich habe etwas zu sagen! Wie Sie überzeugend reden
- Stärken Sie Ihre Durchsetzungskompetenz! Standhalten, Neinsagen und Grenzen setzen
- Stressbewältigung: Stress beginnt im Kopf - Glück auch
- Abschalten an der Stempeluhr – Feierabend
- Mehr Respekt bitte! Wie wertschätzender Umgang gelingt
- FrauenGesundheitsForum – Bewegte Achtsamkeit
- Wie Sie im Berufsalltag zielorientiert und erfolgreich kooperieren
- Wie Sie im Berufsalltag wirkungsvoll handeln und an Einfluss gewinnen
- Selbst – Für – Sorge – Achtsamkeit im Arbeitsalltag
- Erklärfim Gender-Dings
- Podcast: Stärkungsseminar 2020/2021 ein Angebot im Audiodateiformat

Mitgliedschaft in Frauenpolitischen Gremien

Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

- Die AG der Gleichstellungsbeauftragten dient sowohl als Austausch- und Informationsnetzwerk als auch zur Vorbereitung und Planung gemeinsamer Veranstaltungen, Aktionen und der Erstellung von Informationsmaterial zu verschiedenen Themen. Z.B.:

  Zum Thema geschlechtergerechte Sprache, Minijob Broschüre, Verhütung, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz usw. Außerdem wird regelmäßig zum Thema häusliche Gewalt in Zusammenarbeit mit dem BISS-Verbund Hannover Runde Tische und darüber hinaus vernetzt und organisiert gearbeitet. Ein Meilenstein ist die vertragliche Regelung der Frauenberatungsstellen in der Region Hannover.

Landesarbeitsgemeinschaft

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (LAG). Zwei Mal jährlich finden in diesem Rahmen Vollversammlungen statt. Ebenfalls zwei Mal im Jahr gibt es zur Vorbereitung dieser Vollversammlungen eine Regionalkonferenz. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Laatzen ist eine von zwei gewählten Koordinatorinnen dieser Regionalkonferenz und steht somit in engem Austausch mit den Sprecherinnen der LAG. Die LAG vertritt die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Landesebene gegenüber den kommunalen Spitzenverbänden, dem Niedersächsischen Landtag und der Landesregierung. Sie ist im Dialog mit gesellschaftspolitisch wichtigen Verbänden, Institutionen, Parteien, wie

- dem Niedersächsischen Landesfrauenrat
- der Landesagentur für Arbeit
- dem ESF – Landesbegleitausschuss
- dem Landespräventionsrat
- der Kommission Deutscher Städtetag

Sie nimmt auf landesweite Richtlinien und Gesetze Einfluss und kooperiert mit der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros. Zudem steht sie in Zusammenarbeit mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte.

Bundesarbeitsgemeinschaft

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG). Die BAG ist das professionelles Netzwerk der institutionalisierten Frauenbewegung in Deutschland.

In der Bundesarbeitsgemeinschaft haben sich weibliche, hauptamtliche, kommunale Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte zusammengeschlossen, um die Interessen von Frauen auf Bundesebene zu vertreten, ein bundesweites Forum für frauenpolitische Diskussionen zu schaffen, den Erfahrungsaustausch und den Informationsfluss zwischen den Kolleginnen zu sichern und Fragen des eigenen Berufsstandes zu klären. Alle zwei Jahre findet eine bundesweite Konferenz statt, die von der BAG ausgerichtet wird.

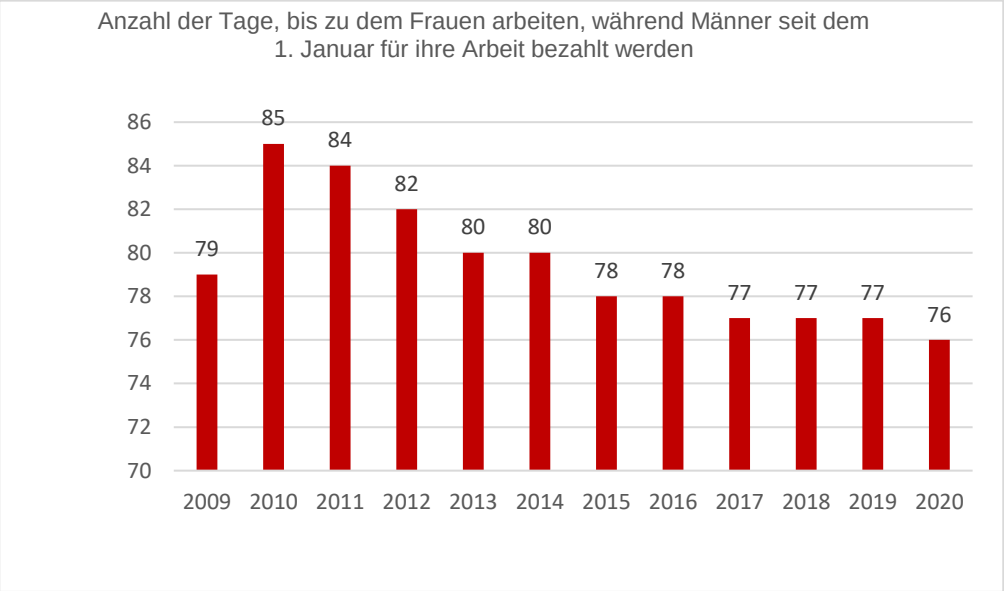
Vorträge, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Digitales

Anlässlich zum Internationalen Frauentag 8. März - Filmveranstaltungen

- „Nelken – Fahnen – Suffragetten“
- „Die göttliche Ordnung“
- „Gleichberechtigung: Was bringt mir das?“
- „Hidden Figures“
- Frau und Gewerkschaft, Edith Bergmann, Sprecherin des ver.di-Bezirksfrauenrats
- 100 Jahre Frauenwahlrecht
- Vortrag über Wechseljahre
- Was hält mich gesund und lebensfroh? Ein Abend für Frauen ab 40
- Entspannt durch den Herbst - Auftanken für den Winter, Heike Lahrmann, Diplom Sozialpädagogin, Gesundheitsberaterin und Coach
- „Mädchensprechstunde“ - Macht ein Tampon das Jungfernhäutchen kaputt? Noushin Barmakipour, Fachärztin für Frauenheilkunde und Geburtshilfe
- Bewegte Achtsamkeit - Wer wünscht es sich nicht, Achtsamkeit zu erfahren? Sowohl von anderen als auch sich selbst gegenüber, Sabine Bahnemann, freiberufliche Feldenkrais-Pädagogin
- Selbstverteidigung für Frauen – realistisch und effektiv, Gudrun Zinke, Diplom-Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin und Meisterin der Selbstverteidigung
- Fahrradpannen-Kurs
- Autopannen-Kurs in Kooperation mit Leine-VHS
- 30 Jahre Gleichstellung in Laatzen
- Lesung zu Familie, Geschlecht und Normalität - Vortrag über Co-Eltern und Regenbogenfamilien, Berliner Autor Jochen König
- 70 Jahre Grundgesetz – Postkarte „wie weit sind wir“
- Kleine Helden – Jungen stärken, Kooperation Olaf Jantz Mannigfaltig e.V. und Albert-Einstein-Schule
- Starke Jungs! Welche Unterstützung brauchen Jungs heute? Olaf Jantz
- Mentoring-Programme – Politik braucht Frauen - Frau.Macht.Demokratie
- Empowerment-Seminar für Frauen
- Themen-Abend - Bin ich angekommen? - Gesprächsabend zu Integration, Vier Frauen und zwei Männer aus unterschiedlichen Regionen dieser Welt berichten über ihre „Einwanderungsgeschichte“. Im Blick haben sich die unterschiedlichen Rollenbilder, Ethno-Medizinisches-Zentrum e.V. zu Gast, Alieh Hani vom Ethno-Medizinischem-Zentrum e.V. (EMZ) ist zu Gast. Sie stellt das Projekt „Mimi – Gewaltprävention für geflüchtete Frauen, Migrantinnen und Kinder“ vor.
- Der Equal Pay Day (EPD)
- Arbeitszeitverkürzung - Ein Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, Margareta Steinrücke Gleichstellungs- und Geschlechterpolitik der Arbeitnehmerkammer Bremen

- Selbst ist die Frau – Eigenständig gesichert durchs Erwerbsleben – sorgenfrei in die Rente, Frau und Finanzen, Heike Höhfeld in Kooperation mit Leine-VHS und Koordinierungsstelle Frau & Beruf Region Hannover
- Frauen überzeugen in Verhandlungen – Soft Skills / Bewerbungstraining
- „GenderDings“ Erklärfilm – Nicole Hendrych/Stephan Bartel
- Podcast „Die kleinen Stolpersteine auf der Arbeit“ – Koschmieder & Hendrych im Gespräch

equalpayday



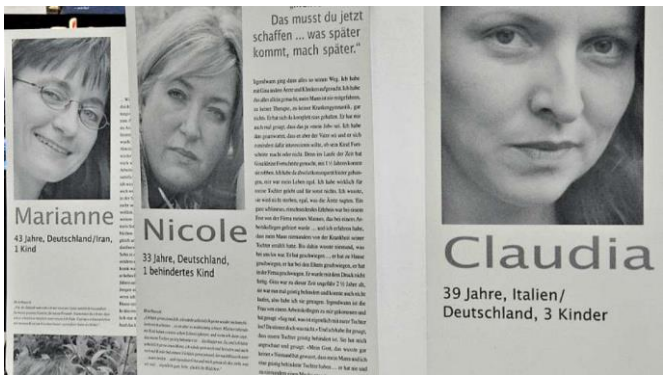
Der EPD markiert symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied laut Statistischem Bundesamt. Gemeinsam mit Netzwerkpartner*innen werden Aktionen initiiert, z. B. die „Rote-Beutel-Aktion“ und Flagge gezeigt.

Gleichberechtigt Leben – unsere Werte, unser Recht

Veranstaltungsreihe zu Alltagsthemen und Empowerment in Kooperation mit Diakonie Hannover Land und Netzwerk für Flüchtlinge Laatzen.

GleichbeRECHTigt leben – UNSERE WERTE, UNSER RECHT.

Bilderausstellung „Frauenportraits alleinerziehender Migrantinnen und deutscher Frauen“
Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) NRW e.V.



Wanderausstellung „Frauenportraits“ frauenORTE Niedersachsen

Ausstellung „Gleichstellung sichtbar machen – CEDAW in Niedersachsen“

"GenderDings"

https://www.laatzen.de/de/gleichstellung.html

Podcast „Die kleinen Stolpersteine auf der Arbeit“- Koschmieder & Hendrych im Gespräch

- Intro - Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
- Folge 1 - Konflikttypen - Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
- Folge 2 - Wer sieht mich eigentlich? Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
- Folge 3 - Führung Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
- Folge 4 - Respekt: Image bei den Bürgerinnen und Bürgern
- Folge 5 - Früher war alles besser Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
- Folge 6 - Mut, es besser zu machen Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
- Folge 7 - Gleichstellung in der Arbeitswelt Unterstützung und Stärkung der Rolle im Berufsalltag
  https://www.laatzen.de/de/gleichstellung.html
  https://www.youtube.com/watch?v=aFEFOQg_Ifc

Geschlechtergerechte Sprache in die Verwaltung

Die Sprache ist eines der wichtigsten Ausdrucksmittel in unserer Gesellschaft. Der sprachliche Umgang miteinander bestimmt nicht nur unsere Sozialisation, unsere Kultur und zwischenmenschlichen Beziehungen, sondern hat auch Auswirkungen auf unser Denken und Handeln. Sie kann gesellschaftliche Realitäten stabilisieren oder verändern, Stereotypen über die Rollen von Frauen und Männern verstärken oder ihnen entgegenwirken.

Die Nichtnennung und damit Unsichtbarmachung von Geschlechtern in der Sprache ist diskriminierend, geschlechtergerechte Sprache hingegen ist ein effizientes Mittel zur Gleichstellung. Deshalb sollten Schriftstücke wie Texte, Formulare, Richtlinien, usw. überlegt und abwechslungsreich formuliert werden.

Stadt Laatzen

Geschlechter
in die Sprache

Eine Formulierungshilfe zur
Gleichstellung der Geschlechter
in der Verwaltungssprache

2018 als Handlungsempfehlung der Gleichstellungsbeauftragten herausgegeben

Gleichstellungsrelevante Maßnahmen unterschiedlicher Fachteams

Die Einstellungsverfahren bei ausgeschriebenen Stellen werden nach einem anerkannten Verfahren zur Sicherstellung der Anforderungen nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und dem Nds. Gleichstellungsgesetz (NGG) durchgeführt.

Durch die festgelegten Standards bei den Auswahlverfahren werden nachweislich allen Bewerberinnen und Bewerbern die gleichen Chancen für die Besetzung von Stellen gegeben. Durch das transparente Verfahren werden die vom Gesetzgeber vorgegebenen Ziele erreicht.

Die aus der Elternzeit zurückkehrenden Mitarbeiter*innen finden mitunter erhebliche Änderungen im Hinblick auf die Ausstattung mit Software vor. Insbesondere bei der Softwarebedienung und beim Umgang mit Computern etc. werden vor Ort Einweisungen und Schulungen durchgeführt.

Bei der Planung und Umsetzung von Workshops oder auch Fortbildungen, wird bei der Terminierung auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geachtet.

Es sollen in den nächsten Jahren weitere Schulungen zur weiteren Intensivierung der geschlechtergerechten Zielerreichung erfolgen. Als Steuerungsinstrument könnte z.B. Gender Budgeting in dafür geeignete Produkte weiterverfolgt werden. Dies ist Voraussetzung um einen geschlechtersensiblen Haushalt zu erstellen.

Eine ausgewogene Ausstattung von Kinder- und Jugendplätzen.

Quelle: Erhebungsbogen zum Gleichstellungsbericht

Fazit

Die Ausführungen zeigen, dass die Gleichstellungsarbeit eine Querschnittsaufgabe ist. Familienfreundlichkeit ist ein Standortfaktor. Menschen benötigen Arbeitsplätze, Kinderbetreuungseinrichtungen, bezahlbaren Wohnraum und eine gute Infrastruktur. Diskriminierungen müssen weiter abgebaut und Chancen erhöht werden. Folgende Auflistung kann dazu beitragen Laatzen als Standort und Arbeitgeberin chancengleicher, barriere- und diskriminierungsfreier zu formen.

- Kinderbetreuung, auch flexible Angebote und Kinderferienbetreuung, wohnortnahe Kinderbetreuungsplätze
- Existenzsichernde Arbeitsplätze
- Mobilität
- Teilhabe an Bildung
- Eine Unterbringung für wohnungslose Frauen
- Angebot von Toilettenanlagen in öffentlichen Räumen, das von allen Menschen barriere- und diskriminierungsfrei genutzt werden kann. Die technische Ausstattung mit Sitzbecken, Waschbecken, ggf. Urinalen und Wickeltischen und ein kostenfreier Zugang sollen eine Grundversorgung sicherstellen.
- Lebenswirklichkeiten in ihrer Vielfalt sichtbar machen - Abbau von Diskriminierungen. Die Unterschiedliche Behandlung von Menschen hat meist unterschiedliche Gründe und Quellen und diese überlagern sich gegenseitig. Die Lebenswirklichkeit vieler Menschen verknoten sich in soziale Kategorien wie Gender, Rasse oder Klasse. Intersektionalität.
- Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen
- Demografieorientiertes Personalmanagement
- Dienstvereinbarungen „Sexuelle Belästigung“

Jürgen Köhne
Bürgermeister

Nicole Hendrych
Gleichstellungsbeauftragte