



1. Gleichstellungsbericht

für die Jahre 2013 – 2015

**Der Bürgermeister
Gleichstellungsbeauftragte**

im Februar 2016

Einleitung

In diesem Bericht wird die Erhebung zur Gleichstellung der Geschlechter in den Fachbereichen der Verwaltung der Stadt Achim über den Berichtszeitraum der Jahre 2013, 2014 und 2015 zusammengefasst.

Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist für Niedersachsen in §9 Absatz 7 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) festgeschrieben:

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

Bei der Stadt Achim ist der vorliegende Bericht der erste, der auf dieser Grundlage erstellt wird. Ende des Jahres 2013 fand ein Wechsel im Amt des ersten Stadtrates, Mitte des Jahres 2014 im Amt der Gleichstellungsbeauftragten statt und seit Herbst 2014 amtiert der neue Bürgermeister der Stadt Achim.

Für die Vorjahre des Berichtszeitraums lagen ausschließlich die Tätigkeitsberichte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur Arbeit im Bereich Gleichstellung vor. Der hier abgefragte Berichtszeitraum überschneidet sich wie dargestellt auch mit dem Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten.

Aus diesem Gesamtzusammenhang heraus wurde im Sommer 2015 vom Verwaltungsvorstand der Stadt Achim beschlossen (s. Protokoll der VV-Runde vom 14.7.2015), eine Abfrage zu den Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche/Produkte und des Eigenbetriebs zur Gleichstellung im Sinne der oben dargestellten Berichtspflicht durchzuführen. Diese Befragung dient somit auch einer aktuellen Bestandsaufnahme zur Gleichstellungsarbeit der Kommune.

Es wurden zur Erhebung zwei Fragebögen kommuniziert, die zum einen die Maßnahmen auf inhaltlicher Ebene (Fragebogen A - Maßnahmen in der Fachaufgabe) und zum anderen Maßnahmen der Personalentwicklung auf Fachbereichsebene (Fragebogen B - Maßnahmen in der Führungsaufgabe) abfragten. Beide Fragebögen

enthalten die Bitte um Kurzdarstellung des Aufgabenbereichs, die Frage nach der im Fachgebiet gesehenen Gleichstellungsrelevanz bzw. nach dem Gleichstellungsbedarf, nach den entsprechenden Zielen und dazu durchgeführten konkreten Maßnahmen im Berichtszeitraum, nach Indikatoren zur Zielerreichung sowie zukünftig geplanten Maßnahmen zur Umsetzung von Gleichstellung.

Zur Orientierung für die Beantwortung der Fragebögen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten Unterlagen zum Begriff des Gender Mainstreaming¹ sowie zur sog. 4-R-Methode des Gender Mainstreaming beigefügt und dazu auf Nachfrage aus den Fachbereichen auch beraten. Diese Beratung wurde von fast allen Fachgebietsleitungen (z.T. unter Einbezug der Produktleitungen) in Anspruch genommen.

Antworten sind erfreulicherweise aus – fast – allen Fachbereichen/Produkten und dem Eigenbetrieb eingegangen, allerdings in sehr unterschiedlicher Ausführlichkeit. Zur formalen Darstellung der Rückmeldungen wurde eine Tabelle erstellt.

Der Bericht über die qualitative Auswertung und Zusammenfassung gliedert sich in zwei Teile. Im ersten wird zusammenfassend dargestellt, welche Antworten aus den Fachbereichen jeweils zu Fragebogen A und Fragebogen B gegeben wurden.

Im zweiten Teil wird ein Fazit auf der Basis dieser Zusammenfassung sowie der Anregungen zur Gleichstellungsarbeit, die von den Antwortenden beschrieben wurden, gezogen.

[Übersicht zum Antwortverhalten = Tabelle 1 im Anhang zum Bericht]

¹ Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen.

Die sog. 4-R-Methode ist ein in österreichischen Stadtverwaltungen seit den 1990er Jahren weiterentwickeltes Instrument zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Als die vier Aspekte ‚R‘ sind die Beachtung von **R**epräsentation, **R**essourcen, **R**ealität und **R**echtlicher Situation als Grundlage von Gleichstellungsbedarfen zu erfassen.

(vgl. u.a. www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/grundlagen/4r-methode.html)

I. Inhaltliche Auswertung der Antworten

Als Vorbemerkung ist anzuführen, dass bei den Antworten zum Teil inhaltliche Überschneidungen zwischen den Zielen und Maßnahmen in der Fachaufgabe (Fragebogen A) und den Angaben zum Bereich Personalentwicklung und Personalorganisation (Fragebogen B) gemacht wurden. Dabei fällt z.T. auf, dass eine Beachtung der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der Personalauswahl allein schon als Ausweis für die Beachtung von Gleichstellung gewertet wird und der Blick auf die Fachaufgabe selbst nicht explizit als relevant betrachtet wird. In Fachbereichen, die in ihren Meldungen ‚Fehlanzeige‘ begründet haben, ist dies z.B. prinzipiell nicht unterschieden worden.

In der folgenden Darstellung der Antworten wird keine festgelegte Reihenfolge der Erläuterungen zu den Antworten aus Fragebogen A + B eingehalten, sondern die Ausführungen orientieren sich an der Schwerpunktsetzung der Antwortenden.

Fachbereich Finanzen/interne Dienstleistungen (FB 1)

Von der Fachbereichsleitung Finanzen und vom Aufgabenbereich Zahlungsabwicklung und Vollstreckung (1230) wurde darauf hingewiesen, dass Haushaltansätze und inhaltliche Gestaltungen durch die entsprechenden Produkte der Fachbereiche erfolgen. Prinzipiell würden interne und externe Maßnahmen zur Gleichstellung finanziert. Es wurden keine expliziten Gleichstellungsmaßnahmen von diesem Fachbereich genannt, aber der Hinweis gegeben, dass Anregungen dazu von der Gleichstellungsbeauftragten erwartet würden.

Zur Personalorganisation wurde im Bereich Zahlungsabwicklung auf die paritätische Besetzung der Abteilung durch weibliche und männliche Angestellte verwiesen.

1120 – Personal

Aus dem Arbeitsbereich Personalbeschaffung und -betreuung, Ausbildung und Arbeitssicherheit erfolgte zunächst der grundlegende Hinweis, die Stadt Achim trete grundsätzlich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein.

Für die Jahre 2015 - 2017 wurde im Berichtszeitraum ein Gleichstellungsplan² erarbeitet, der zum Abbau von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts, zu Personalentwicklungsstrategien in Hinsicht auf die zukünftig zu erwartenden häufigen Altersübergänge in die Rente sowie zu Arbeitszeitmodellen und dem Feld Vereinbarkeit von Beruf und Familie detaillierte Maßnahmen und Aufgaben für die Folgejahre enthält.

Gleichstellungsrelevanz sei in der Fachaufgabe grundlegend verankert und werde bei Maßnahmen beachtet, z.B. würden „bei der Konzeption, Durchführung und Ergebniskontrolle aller städtischer Maßnahmen darauf geachtet, dass bestimmte Personengruppen nicht benachteiligt werden“. Als Gleichstellungsbedarf und zukünftige Aufgaben werden folgende Aspekte benannt:

Das Intranet der Stadt informiert über gesetzliche und tarifliche Regelungen zur Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung und Teilzeit. Personalverantwortliche und Führungskräfte, die regelmäßig an Auswahlgesprächen teilnehmen, seien in geschlechtergerechter Personalauswahl zu sensibilisieren und ggf. zu schulen. Sprachbarrieren sind durch das Angebot ‚Sprachkursus‘ aufzubrechen.

Dazu hat es im Berichtszeitraum die Finanzierung von Sprachkursen für drei Mitarbeiterinnen aus dem Raumpflegebereich gegeben.

Als langfristiges Ziel wird abschließend von der Personalabteilung die kontinuierliche Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Maßnahmen genannt.

1130 – Organisation EDV

In diesem überwiegend technisch geprägten Arbeitsgebiet sind z.Zt. drei Frauen und fünf Männer beschäftigt, davon zwei Auszubildende, jeweils eine Frau und ein Mann. Soweit geeignete Bewerbungen vorliegen, würden Frauen bevorzugt eingestellt. Ziel sei es, den Anteil der Frauen zu halten bzw. auszubauen. Es erfolge die Ermutigung und Förderung junger Frauen, sich im technischen Bereich zu engagieren. (s. Übereinstimmung mit Gleichstellungsplan)

² Dieser Gleichstellungsplan wurde in den Jahren 2013-15 mit Unterstützung durch die Gleichstellungsstelle und den Personalrat erstellt und am 16. Juli 2015 im Rat der Stadt Achim verabschiedet.

Bei Maßnahmen im Haus würden Belange aller Beschäftigten gleichermaßen berücksichtigt. Die Abteilung hat sich im Berichtszeitraum besonders an der Vorbereitung und Konzeption zur Telearbeit, speziell unter dem Gesichtspunkt der Möglichkeit, während Erziehungszeiten in das Berufsleben integriert zu bleiben, beteiligt.³

Im Rahmen des Zukunftstages (Girls Day / Boys Day) werden zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in diesem Bereich regelmäßig Angebote für Mädchen gemacht.

Als Anregung wird formuliert, dass Frauen stärker ermutigt werden sollten, ihre Bedürfnisse für flexible Arbeitszeiten und Telearbeit einzufordern.

Fachdienst Bürgerservice und Rechtberatung (FD 10)

Der Fachdienst 10 gliedert sich in zwei Abteilungen des Bürgerservice und sechs im Bereich Sicherheit und Ordnung. Die Antwortabfrage wurde von der in 2015 kommissarischen Fachdienstleiterin koordiniert. Anzumerken ist, dass z.Zt. der Abfrage die Stelle ‚Rechtsberatung und –vertretung‘ nicht besetzt war.

1010+1020 – Bürgerservice

Im Bürgerbüro „wird der Gleichbehandlungsgrundsatz gelebt“. Geschlechtergerechte Sprache werde konsequent angewendet. Die MitarbeiterInnen würden entsprechend geschult. Personen mit Migrationshintergrund werden in Behördenangelegenheiten unterstützt, auch die Begleitung und Unterstützung von Menschen mit inter-/transsexueller Identität sei schon erfolgt und sei bei Bedarf im Blickfeld. Die Unterstützung spezieller Personengruppen, wie z.B. alleinerziehender Mütter mit Kindern oder alleinstehender SeniorInnen werde durch die Vermittlung an andere Stellen und Hilfsangebote umgesetzt.

Ganz spezifische Gleichstellungsmaßnahmen sind im Berichtszeitraum nicht erfolgt. Ziel im Bürgerbüro sollte bei zukünftigen Besetzungen verstärkt die Einstellung von Männern sein.⁴ Auch wäre die Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit

³ Die dazu geplante Dienstvereinbarung ist noch nicht abgeschlossen.

⁴ Dies entspricht den Zielen des Gleichstellungsplans.

Migrationshintergrund wünschenswert. (Stichwort: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung)

Die Abteilung Standesamt hat auf ihre Pflichtaufgaben verwiesen ohne weitere Aussagen zur Gleichstellungsfrage.

1030-1090 – Sicherheit und Ordnung

Aus den Unterabteilungen dieses Bereiches ist folgender Tenor (Ausnahme Feuerwehr + Wahlen) in den Antworten zu erkennen: „Es werden ausschließlich Sach-/Fachgebiete als Pflichtaufgaben des übertragenen Wirkungskreises bearbeitet. ... Entscheidungen erfolgen ausschließlich nach rechtsrelevanten und verwaltungsgerechtlich nachprüfbaren Kriterien.... Es gibt keinen erkennbaren Steuerungsbedarf, es werden vor allem Pflichtaufgaben des übertragenen Wirkungskreises bearbeitet – und dies ‚wertneutral‘.“

Zur Personalorganisation wurden einige Anmerkungen zur Verteilung der Geschlechter auf Vollzeit/Teilzeit-Stellen gemacht, auf deren Basis kein Handlungsbedarf ausgemacht wurde.

Aus dem Bereich ‚Wahlen‘ kommt die Rückmeldung, dass die Verteilung der Wahlhelferaufgaben nach dem Zufallsprinzip und auf der Basis von Freiwilligkeit organisiert werde. Dennoch könne in Zukunft darauf geachtet werden (Ziel/Planung), dass die Verteilung der Wahlhelferaufgaben gleichmäßig auf Frauen und Männer erfolge und die Besetzung der Wahlämter am Wahltag möglichst paritätisch mit Frauen und Männern erfolge: „Es wird der Versuch gestartet, bei den Einladungen zum Wahldienst eine Gleichbehandlung zu erreichen. So kann darauf geachtet werden, dass bei Absagen einer Geschlechtergruppe aus der gleichen Gruppe wieder jemand eingeladen wird.“

Aus dem Aufgabengebiet Marktmeisterei wird vermerkt, dass das Geschlecht der Marktbetreiber und Verkäufer prinzipiell unerheblich für die Durchführung des Marktes sei und die Akquise weiblicher Marktbesucher sowohl schwierig sei als auch nicht im Vordergrund stehe, da das Warensortiment und die Qualität eine höhere Priorität einnehme.

1060 – Feuerwehrangelegenheiten Achim:

Auch hier handelt es sich um eine Pflichtaufgabe. „Ob die Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr männlich oder weiblich sind, ist zur Aufgabenerfüllung zunächst nicht relevant.“

Die Freiwillige Feuerwehr in Achim sei jedoch bestrebt, „Frauen und ausländische Mitbürger als aktive Mitglieder zu gewinnen. Im Bereich der Betreuung der Kinderfeuerwehr ist dies aufgrund der Aufgabenstellung gut gelungen. Eine Maßnahme zur Gewinnung von weiblichen Mitgliedern ist die besondere Hervorhebung der weiblichen Feuerwehrmitglieder in Pressemitteilungen und Werbematerial.⁵

Zurzeit arbeiten für das Produkt Feuerwehr zwei weibliche Teilzeitangestellte in der Verwaltung sowie zwei männliche Gerätewarte für außerdienstliche Tätigkeiten.

Fachbereich Bildung und Soziales (FB 2)

In mündlichen Vorbesprechungen zur Abfrage wurde von der Fachbereichsleitung sowie den Produkt- und Kitaleitungen versichert, dass sich alle im Fachbereich seit langen Jahren auf die Prinzipien Geschlechtergerechtigkeit und geschlechtersensible Pädagogik verpflichtet fühlen und Maßnahmen danach gestalten.

Dem Wunsch, für den Berichtszeitraum konkrete Beispiele aufzuführen und Ziele, Maßnahmen und Planungen zu benennen, wurde in überwiegend umfangreichen Antworten entsprochen, die im Folgenden – mit nur wenig zusammenfassenden Kürzungen – wiedergegeben werden.

Von der Leiterin des Fachbereichs wurde für den Aspekt Personalentwicklung besonders darauf eingegangen, dass der Beruf der Erzieher/innen traditionell weiblich geprägt und besetzt ist, weshalb – wie auch im Gleichstellungsplan verankert – in Zukunft vermehrt auf die Einstellung männlichen Erziehungspersonals gesetzt und diese gefördert werden sollte. Es ginge dabei nicht nur um den Abbau von Unterrepräsentanz, sondern ebenso um mehr männliche Bezugspersonen für die Kinder in Krippe und Kitas. In diesem Kontext sei auch eine bessere Bezahlung sowie die höhere gesellschaftliche Anerkennung des gesamten Berufszweigs unabdingbare

⁵ Eine Werbeanzeige wurde als Beleg beigefügt.

Voraussetzung.

Als allgemeine Maßnahme auf Leitungsebene wurde benannt, dass der Schriftverkehr und die Vorlagen auf genderneutrale Sprachanwendung geprüft werden.⁶

2111 – Freiwilligenagentur

Es wird festgestellt, dass sich Männer und Frauen in unterschiedlicher Ausprägung und Form im Ehrenamt engagieren. In der Beratung werden mehr Frauen als Männer beraten. Es gibt Ungleichgewichte der Geschlechterrepräsentanz in einigen Einsatzfeldern: „Im Bereich der Flüchtlingshilfe besteht bspw. eine Unterrepräsentanz an jungen Männern, bei den ehrenamtlich tätigen Senioren eine Unterrepräsentanz von Männern.“

Diesen Fakten wird bei der Ansprache der Ehrenamtlichen sowie bei der Beratung zu ihrem Einsatz Rechnung getragen, mit dem Ziel einer ausgewogenen Beteiligung im Rahmen der Möglichkeiten der Freiwilligenagentur. Ein weiteres Ziel, das nicht unmittelbar durch die Freiwilligenagentur beeinflusst werden kann, ist die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungsämtern von Vereinen. Frauen können dazu nur beraten und ermutigt werden. Ebenso sollte die Engagementförderung von Männern in sozialen Projekten erhöht werden. Es fehle hier allerdings traditionell an einer entsprechenden Anerkennungskultur, die weiter gefördert werden müsse. Hierzu wird die Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte angeregt.

Konkrete Maßnahmen im Berichtszeitraum waren folgende:

- Ein Filmprojekt gegen Diskriminierung mit der muslimischen Gemeinde in Achim, bei dem vor allem junge Frauen den Hauptteil der Teilnehmenden ausmachten. (Koop mit Partnerorganisationen)
- In der ‚Orientierungshilfe‘ für Flüchtlinge in Achim (Jahr 2015) wird an exponierter Stelle auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau in Deutschland verwiesen. (Papier erstellt von Mitarbeiter/inne/n und Ehrenamtlichen)
- Junge Männer, die sich im Rahmen der Flüchtlingshilfe engagieren, werden besonders begleitet und motiviert, andere junge männliche Helfer zu werben. (Hintergrund: Es gibt eine Vielzahl junger männlicher Flüchtlinge, für die es wünschenswert ist, deutsche Ansprechpartner/Unterstützer aus der jüngeren Altersgruppe zu haben.)

⁶ Es existiert für die Stadt Achim eine Dienstanweisung zum Gebrauch geschlechtersensibler Sprache.

2112 – Seniorenangelegenheiten

Die Darstellung von Relevanz und Bedarf von Gleichstellung überschneidet sich z.T. mit den Ausführungen zur Freiwilligenarbeit (s.o.), besonders bei dem Ziel, der Schaffung eines Gleichgewichts der geschlechtlichen Zusammensetzung von Vorständen und Aktiven in Vereinen und Verbänden. Dieses Ziel kann durch die Verwaltung nur angeregt, jedoch nicht direkt umgesetzt werden.

Als wichtigste Handlungsmöglichkeiten werden das Einbeziehen und die Ansprache von alleinstehenden älteren Männern benannt, die tendenziell zur Vereinsamung und weniger Engagement neigten als Frauen. Die Teilhabe von Senioren müsse insgesamt gestärkt werden. Ein weiteres Ziel sei es, sichere Räume in Öffentlichkeit und Verkehr für Seniorinnen und Senioren zu schaffen sowie Verkehrstrainings für alte Menschen anzubieten. Die professionelle wie ehrenamtliche Betreuung von Seniorinnen und Senioren werde derzeit überwiegend durch Frauen geleistet, hier sei Gleichstellung für die Zukunft wichtig.

Zu den konkreten Maßnahmen des Produkts Seniorenangelegenheiten gehört es, Männer und Frauen gleichermaßen zu Projekten und Veranstaltungen der Stadt Achim einzuladen und bei der Bebilderung von Einladungen, Pressemitteilungen, Berichten etc. auf geschlechterbezogene Ausgewogenheit zu achten. Kriterien für die Zielerreichung sind jeweils die anvisierte Erhöhung der Beteiligung in den genannten Projektfeldern.

Als Anregung wird der Wunsch geäußert, dass motivierende Projekte im Seniorenbereich mehr Unterstützung durch andere Verwaltungsangestellte und aus der Öffentlichkeit erfahren sollten, als es bisher der Fall sei.

2340 – Bürgerzentrum (BÜZ)

Das Bürgerzentrum ist eine Einrichtung der Stadt Achim, die in einem Stadtteil Achims mit hohem MigrantInnenanteil und sozial schwächeren Bewohnern durch Beratung, Unterstützung und mit Selbsthilferäumen zum Ausgleich von sozialer Benachteiligung arbeitet.

Im Bereich der Beratung und Betreuung setzen die bisher 3 Vollzeitmitarbeiter (1w/2m) umfangreiche Angebote um, wie Rat und Hilfe (als Vertrauensperson zu

Themen wie Partnerschaft, Ehe, Familie, Wohnen, Arbeit, häusliche Gewalt), Organisation von Unterstützung sowohl in Einzelgesprächen als auch durch aufsuchende Gemeinwesenarbeit sowie durch zielgruppenspezifische Angebote.

Zu letzteren gehören insbesondere Projekte und Maßnahmen im Frauen- und Mädchenbereich im BÜZ, die seit langen Jahren kontinuierlich, wenn auch in wechselnder Intensität umgesetzt wurden.

Folgende Gruppenangebote für Frauen gab es: Frauen mit Kindern (Beratung und Entwicklung von Lebensperspektiven), Nähwerkstatt für Frauen, Frauentanzabende, Mädchengruppen. Allgemeine Ziele sind hier: Kompetenzerweiterung, Freiräume erfahren, Erfolgserlebnisse haben, Selbstbewusstseinsstärkung sowie Erfahrungen außerhalb eher männlich geprägter Lebenswelten ermöglichen.

Dazu stehen teilweise extra ausgewiesene Frauen- und Mädchenräume zur Verfügung, die optional bei Bedarf eingerichtet oder erweitert werden können. KIWI – die KinderWissen-Forscherwerkstatt – gehört zu den Angeboten, in denen Mädchen selbstbestimmt und angstfrei mit technischem Material experimentieren können.

Die Fahrradselbsthilfwerkstatt ist ein weiteres Angebot, in dem auch Mädchen in ihren technischen Fähigkeiten unterstützt werden.

Das BÜZ ist insofern eine Einrichtung der allgemeinen Bildung. Es werden auch spezifische Angebote im Bildungsbereich – häufig in Kooperation mit anderen Einrichtungen und Bildungsträgern – umgesetzt. Dazu gehören u.a. Sprachförderung (MigrantInnen und Flüchtlinge), Deutsch- und Alphabetisierungskurse für Frauen (Koop KVHS), Fahrradfahrkurse für Frauen (Ziel Förderung persönlicher Autonomie und Mobilität) sowie ein BildungsmentorInnenprojekt (Koop mit Stadtteilfeörderverein MaVi e.V. und Unterstützung von Inner Wheel Verden). Bei den Angeboten für Frauen wird auf parallele Kinderbetreuung geachtet.

Das BÜZ wird seine Maßnahmen, auch unter dem Aspekt Gleichstellung, fortsetzen.

Zu den Verwaltungsaufgaben im Bereich ‚Schule‘ gehört die Organisation und Bereitstellung der sächlichen Mittel, der Ausbau des Ganztagschulangebotes und weiterer Betreuungsangebote sowie allgemeine Aufgaben des Schulträgers.⁷

Gleichstellungsbedarf wird in diesem Bereich vor allem bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Achimer Familien gesehen. Hierzu diene vor allem der beschlossene Ausbau des Ganztagschulangebotes sowie erweiterte Angebote der Hausaufgabenbetreuung an allen Schulen, die das Hortangebot ergänzen.

Maßnahmen, die im Berichtszeitraum speziell umgesetzt wurden, waren zwei Projekte der Nachmittagsbetreuung von Grundschulern an der GS Uphusen und der GS Baden, die das Ganztagsangebot der Grundschulen erweiterten. Diese Maßnahmen sollen nach Möglichkeit fortgeführt werden.

2311-2316 – Kindertagesstätten/Freie Träger

Ziel in diesem Bereich ist das Vorhalten eines bedarfsorientierten und bedarfsgerechten Betreuungsangebotes im Bereich der Kindertagesstätten und Kindertageseinrichtungen sowie im Hortbereich für schulpflichtige Kinder. (vgl. oben)

Dazu wird folgendes erläutert: „Kindertageseinrichtungen aus dem Blickwinkel des Referenzmodells erwerbswirtschaftlicher Unternehmen zu betrachten ohne dabei die Besonderheiten ihres öffentlichen Auftrags aus dem Auge zu verlieren, gewinnt aufgrund der gegebenen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen weiter an Bedeutung. Dabei ist das Verhalten eines bedarfsorientierten und bedarfsgerechten Angebots aus gesellschaftspolitischer Sicht zur *Verbesserung der Bildungschancen von Kindern, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Vermeidung von Benachteiligung durch Förderung und Integration* unerlässlich.“

Im Berichtszeitraum wurden nach dieser Leitlinie die Betreuungsstruktur und Betreuungsangebote sowohl in den städtischen als auch in Einrichtungen der freien und

⁷ Anmerkung: Die Schulen selbst wurden nicht in die Befragung zu diesem Bericht einbezogen. Die Lehrkräfte sind Landesangestellte und setzen Gleichstellungsaufgaben über Curricula und Schulordnungen um. Der Schulausschuss der Stadt Achim thematisiert je nach Aktualität und Antragslage Gleichstellungsbelange.

privaten Träger, orientiert an den Bedarfen, ausgebaut. Indikator der Zielerreichung ist dabei die Versorgungsquote.

Zur Planung und weiteren Umsetzung gehört der Ausbau und die Optimierung des Betreuungsangebots, konkret sind zwei KITA-Neubauprojekte für die Stadt Achim schon durch die Gremien verabschiedet und beauftragt. Insgesamt werden damit 105 zusätzliche (Krippen- und Kindergarten-) Plätze zum Spätsommer 2016 und 105 zusätzliche Plätze zum Sommer 2017 realisiert.

2320 – Pädagogische Fachberatung für Kitas

Zu den Aufgabenfeldern gehören hier die pädagogische Beratung in der Frühkindlichen Bildung im LK Verden (Koop), die Planung, Durchführung und Organisation von Fortbildungen/AGs/Fachtagen für die Kitas sowie die Beratung von Führungskräften, (Gruppen-)Teams und einzelnen MitarbeiterInnen.

Gleichstellungsrelevanz wird besonders im Bereich der Fortbildung(sorganisation) gesehen, z.B. bei der Einbeziehung von „Fortbildungen, die die Geschlechtsspezifik und die vorhandene unterschiedliche Sozialisation von Kindern in den Blick nehmen; Fortbildungen, die die noch sehr unterrepräsentierten Männer in den Kitas in den Blick nehmen sowie solchen Fortbildungen, die Erziehung in einem als typischer Frauenberuf aufgestellten Rahmen unter dem Gesichtspunkt von Chancen und Risiken für die Kitas reflektieren“.

Fortbildungen/Maßnahmen, die im Berichtszeitraum dazu angeboten wurden, waren:

- Verhaltenskodex für Kitas entwickeln im Rahmen des Kinderschutzauftrags der Kitas (besonderes Gegenwirken gegen das Klischee des Generalverdachts gegenüber männlichen Erziehern zu sexuellen Übergriffen, insbesondere in der Krippe)
- AG Hort: Jungenspezifische Pädagogik in der Hortarbeit
- Verschiedene Bilderbuchprojekte, die auch die Gleichstellungsspezifik und Rollenzuschreibungen vielfältig berücksichtigen

Einige Kitas haben aufgrund dieser Sensibilisierung einen Verhaltenskodex in ihre Konzeption aufgenommen und ihre Fachkräfte im Einsatz von Medien/Büchern geschult.

Angemerkt wird von der Kindertagesstättenbeauftragten, dass grundsätzlich alle Themen und Fortbildungen u.a. auch auf ihre Diversität und Geschlechtersensibilität reflektiert werden. Viele Ansätze dazu hätten schon in die Elementarpädagogik Einzug gehalten, z.B. die geschlechterorientierte Ansprache, die Einladung von gleichermäßen Müttern wie Vätern, etc.

Konkrete spezifisch gleichstellungsorientierte neue Planungen gebe es z.Zt. nicht, da auch viele andere Themen berücksichtigt werden müssten.

2321 – KITAS unter Leitung der Stadt Achim

Aktuell gibt es sechs Kitas, die in der Leitungsverantwortung der Stadt Achim stehen. Fünf dieser Leitungsstellen haben Frauen inne, eine Kita wird von einem Mann geleitet. Die Mitarbeiterstruktur ist traditionell weiblich geprägt, unter den 106 MitarbeiterInnen (inkl. Leitungen) befinden sich zurzeit 7 männliche Erzieher (mit 6,34 Vollzeitäquivalent). Die Stadt Achim stellt z.Zt. ausschließlich PädagogInnen mit einer Vollausbildung im Erziehungsbereich ein. (keine SozialassistentInnen = definierter Qualitätsstandard der Stadt)

Von den Kitaleitungen wurden nach einem Beratungsgespräch durch die Gleichstellungsbeauftragte beide Fragebögen überwiegend sehr detailliert und ergiebig ausgefüllt. Eine Kitaleiterin schloss sich explizit den Ausführungen einer Kollegin an, da die beiden Einrichtungen ähnlich aufgestellt sind.

Im Folgenden werden die Angaben ohne Nennung der konkreten Einrichtungen, aus denen sie kamen, zusammengefasst, wenn sie sich in allen Einrichtungen ähneln. Darüber hinausgehende spezifische Ausführungen und Maßnahmen werden in einer Auflistung angefügt.

Antworten zum Fragebogen A – Maßnahmen in der Fachaufgabe:

Zur Gleichstellungsrelevanz und entsprechenden Zielen der Kitas gab es folgende Aussagen:

Keine Festlegung auf die Geschlechter(rollen) in Spiel und Pädagogik (vorurteilsfreie Pädagogik), freie Wahl der Spielorte und Spielpartner für die Kinder, gemischte Mitarbeiterteams haben Vorbildrolle (Gleichwertigkeit von Frau und Mann vorleben), gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Mädchen und Jungen (ggf. Förderung), Räu-

me und Spielflächen eröffnen geschlechtsrollenunspezifische Optionen, Mädchen und Jungen können jeweils für beide Geschlechterrollen Spielbedürfnisse gestalten (keine rollentypische Einschränkung bei Nutzung von Spielzeugen, Verkleidungsmaterialien, Medien/Büchern etc.), geschlechtsspezifische Themenstellungen werden von den Erzieherinnen ggf. aufgegriffen und in spielerischer Form bearbeitet, Elternveranstaltungen richten sich an Mütter und Väter gleichermaßen, geschlechtersensible Pädagogik wird ggf. an Eltern und KollegInnen vermittelt.

Zu im Berichtszeitraum durchgeführten Maßnahmen wurden folgende Angaben gemacht (teilweise Überschneidungen zu den allg. Angaben, s.o., gekürzt):

- Literatur (Bilderbücher), bei denen Rollentausch und „Anders“ sein erlaubt ist
- Einsatz von männlichen Lesepaten
- Gespräche in Stuhlkreisen mit dem Thema Akzeptanz für „Anders“ sein
- Hauswirtschaftliche Angebote (kochen, backen, gesundes Frühstück, Obst und Gemüse schneiden, Mittagstisch eindecken, abwaschen und abtrocknen) werden von Jungen und Mädchen gleichermaßen ausgeführt.
- Durchführung regelmäßiger Waldtage für Jungen und Mädchen
- Das Projekt ‚Gemüsebeet‘ für die Kids (eine Aktion für Jungen und Mädchen, Anpflanzung von Sämereien auf dem Hochbeet der Kita mit anschließender Pflege und Ernte)
- Gestaltung von Gartentagen unter der Beteiligung von Vätern und Müttern
- Einsatz von Werkzeugen und der Werkbank genutzt von Jungen und Mädchen, Web- und Flechtarbeiten werden für Jungen und Mädchen angeboten
- Durchführung von kleinen naturwissenschaftlichen Experimenten, an denen Mädchen und Jungen gleichermaßen beteiligt sind
- Die Forscherwerkstatt und die Experimentierbereiche werden geschlechterunabhängig genutzt
- geschlechterspezifische Angebote, z.B. Jungenturnen
- Projekt ‚Faustlos‘: ein Programm zur Gewaltprävention und Konfliktbewältigung für Kitakinder im Übergangsjahr zur Schule
- Darstellen und Miterleben verschiedener Kulturen
- Kennenlernen von ‚geschlechtstypischen‘ Berufsfeldern und Aufmerksamkeit darauf, dass diese heute von Frauen und Männern ausgeübt werden, z.B. Polizistin, Feuerwehrfrau, Erzieher etc.

Die stattfindenden Angebote würden dokumentiert und evaluiert. Darauf bauten weitere Planungen auf. Geschlechtsspezifische Themenstellungen würden bewusst aufgegriffen und in spielerischer Form mit den Mädchen und Jungen bearbeitet.

Als Planungen werden überwiegend Maßnahmen in der Elternarbeit, die erstens beide Elternteile einbeziehen sollen und zweitens über die geschlechtersensible Päd-

gogik aufklären sollen, benannt. Im Weiteren sind auch Fortbildungen über Handlungsmöglichkeiten geschlechtsrollenreflektierter Erziehung und Bildung für MitarbeiterInnen geplant. Von einer Kitaleiterin kommt dazu die Begründung:

„Geprägt durch die Unterschiedlichkeit der eigenen Geschichte und die Fähigkeit zur Eigenreflexion ist auch bei den MitarbeiterInnen die Fähigkeit zur Umsetzung geschlechtsbewusster Erziehung und Bildung im Kita-Alltag unterschiedlich vorhanden.“ Die Qualifizierung aller MitarbeiterInnen sei für die Professionalisierung und Anerkennung des Berufs von großer Bedeutung. Auch Supervisionen seien wünschenswert.

Angaben zu Fragebogen B – Maßnahmen in der Führungsaufgabe:

Die Angaben hierzu behandeln durchgehend die Frage der Gewinnung und des Einsatzes von männlichem Erziehungspersonal (Abbau von Unterrepräsentanz, Aufweichung von Rollenmustern, Vorbildfunktion der ErzieherInnen durch beide Geschlechter, Erweiterung von Angeboten und Durchmischung der Teams).

Bei den Ausschreibungen werden Männer ausdrücklich angesprochen. Bei den Auswahlverfahren werden geeignete und gleichwertig qualifizierte Erzieher bevorzugt eingestellt. Zwei Männer wurden im Berichtszeitraum als Erzieher eingestellt. Männliches Fachpersonal aus einer Zeitarbeitsfirma wurde kurzfristig eingesetzt.

Es werden regelmäßig und in den letzten drei Jahren zunehmend Jungen im Rahmen von Ausbildungs- und Schulpraktika in die Kitas aufgenommen, genauso wie beim Zukunftstag ausschließlich Jungen in die Kitas kommen. Ziel: rollentypische Berufswahl durchbrechen, Gewinnung männlicher Auszubildender

Unter den Fortbildungsmaßnahmen gab es zwei Teamfortbildungen zu den Themen: „Jungs sind klasse, wenn man sie versteht“ und zu „Väter reden anders, Mütter auch“.

Unter den Planungen wird ein Fachtag für männliche Kollegen geplant, der einen Multiplikationseffekt und die Motivation für die zukünftige Arbeit und die Ausbildung im Krippen- und Elementarbereich erwirken soll.

Was noch fehle, sei eine gleichmäßige Verteilung der männlichen Erzieher auf die Kitas. Zudem stelle sich das Problem, dass es bisher nur sehr wenige Bewerbungen

von Männern gibt und daher kein paritätisches Verhältnis beim Erziehungspersonal zu erreichen ist. In diesem Kontext sei die Aufwertung und Anerkennung des Berufsstands unerlässlich. Als Anregung wird dazu vermerkt, den Übergang der Kitaarbeit vom sozialen in den Bildungsbereich zu diskutieren.

2330 – Kinder und Jugend

Ziel des Fachgebiets Kinder und Jugend ist die „Förderung der nonformalen und informellen Bildung. Dazu gehören die Entwicklung bedarfsorientierter Angebote, die Anleitung und Anregung zu eigenverantwortlichem Handeln und gesellschaftlicher Mitverantwortung, dem Erlernen von Normen und Regeln, von Umgangsformen und Toleranz.“ Umgesetzt wird dies u.a. durch „präventive und soziale Betreuung zur Entwicklungsförderung, Selbsterfahrung in Gruppen, von Maßnahmen und Projekten gegen Ausgrenzung und Benachteiligung, (...) der Entwicklung von Partizipationsangeboten (Bürgerbeteiligung), der Koordination von Ferienspaß-Angeboten sowie der Entwicklung von ortsteilbezogenen Angeboten zur Stärkung des Gemeinwesens und der Binnenstruktur in der Kinder- und Jugendarbeit.“⁸

Ein wesentlicher Teil dieser Arbeit ist die Organisation und Budgetierung der expliziten Mädchen- und Jungenarbeit in der Stadt Achim. Die Verwaltung hat hier die Aufgabe der Organisation der Jugendförderung sowie der Vertragsverhandlung mit Trägern der Jugendarbeit. Die Projekte der Mädchenarbeit und der Jungenarbeit werden schon seit längerer Zeit in Kooperation mit einem in der Stadt ansässigen freien Träger der Jugendarbeit realisiert.

Für den Berichtszeitraum wurden Übersichten über die inhaltlichen Aktivitäten sowie die Budgetierung in diesem Bereich als Anlage zum Fragebogen angefügt. Hier ist festzustellen, dass sowohl für die Mädchen- als auch Jungenarbeit in den Jahren 2013-2015 erhebliche Beträge eingesetzt wurden. Der Bereich der Jungenarbeit, der in der Stadt Achim noch nicht so lange besteht wie der der Mädchenarbeit, wurde in diesem Zeitraum besonders gefördert und ausgebaut.

Zu den spezifischen Angeboten der dezentralen Mädchenarbeit gehört besonders das schon länger agierende EMMA-MädchenMobil. Dieses Projekt richtet sich an alle

⁸ Leicht umgestellt zitiert nach den Antworten im Fragebogen.

Mädchen in der Stadt und bietet seine Angebote an unterschiedlichen Standorten, z.T. direkt vor Schulen, beim Jugendtreff oder im Projekthaus CaWiA etc. an. Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche AGs, Workshops und Kreativangebote und Aktionen durchgeführt, die Mädchen in ihrer Selbstwahrnehmung, ihrem Engagement und in ihrem sozialen Umfeld stärkten. Die umfangreichen Angebote werden von insgesamt fünf Mitarbeiterinnen des freien Trägers mit unterschiedlichem Stundeneinsatz gestaltet.

Die dezentrale Jungenarbeit in Achim wurde seit 2013, z.B. in der Badener Jugendvilla, dem sog. Container Baden, dem EXIT Bierden sowie dem Jugendtreff Achim ausgebaut. Es wurden – von dem ebenfalls fünfköpfigen Team – wöchentlich umfangreiche Projektangebote gemacht, die den Aufbau von festen Jungengruppen sowie der Etablierung der Jungenarbeit – u.a. auch als Präventionsarbeit – anstreben. Ein Ziel der Jungenarbeit ist insgesamt, in Achim eine Koordinierungsstelle ‚Achimer Jungenbüro‘ aufzubauen, die permanent in den Räumlichkeiten des Jugendtreffs angesiedelt ist und von dort aus die dezentralen Aktionen und Unternehmungen startet.

Speziell im Berichtszeitraum wurden zudem in Kooperation mit und Nutzung der Räume des BÜZ (vgl. oben) durch eine Mitarbeiterin dieses Fachgebiets eine wöchentliche Mädchengruppe, u.a. mit Gesprächen zu Rollen- und Kulturverständnis durchgeführt.

Angebote im Rahmen des Zukunftstages für Schülerinnen und Schüler im Rathaus werden ebenfalls in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und betreut.

Projekt 40

Aus diesem Projekt, das die Aufgabengebiete Kultur, Stadtbibliothek, Sport und Bäder (2130-2233) umfasst, wurden keine Antworten aus den einzelnen Produkten übermittelt.

Die Fachbereichsleitung hat den Fragebogen B – Maßnahmen in der Führungsaufgabe – mit einer kurzen Stellungnahme zur Personalentwicklung beantwortet:

„Die öffentliche Bibliothek ist traditionell wesentlich von Frauenarbeitsplätzen geprägt, der Bäderbereich eher männlich dominiert.“⁹ Um diesem Trend entgegenzuwirken und das Ziel eines ausgeglichenen Verhältnisses von weiblichen und männlichen Mitarbeiterinnen umzusetzen, wurden im Berichtszeitraum folgende Einstellungen vorgenommen: ein männlicher Azubi und ein männlicher Mitarbeiter in der Stadtbibliothek, eine weibliche Azubi im Bäderbereich sowie die Umwandlung einer weiblich besetzten Saisonarbeitsstelle im Bäderbereich in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis.

Wirtschaft und Stadtentwicklung (FB 3)

Dieser Fachbereich übermittelte aus dem Aufgabenfeld 3300 ‚Stadtplanerische Leistungen‘ zwei kurze Antworten.

Zur Personalverteilung wird angemerkt, dass der gesamte Fachbereich einen hohen Frauenanteil bei den MitarbeiterInnen aufweist.

Zur Fachaufgabe wurde mitgeteilt, dass im Berichtszeitraum bei Neuausweisung von Straßennamen im Stadtwaldquartier und westlichen Schneiderburg alle Straßen mit Frauennamen bezeichnet wurden.¹⁰

Grundstücks- und Gebäudeverwaltung (FB 50)

Dieser Fachbereich besteht aus den Aufgabengebieten Straßenmanagement, Gebäudemanagement, Bauhof und Friedhöfe (5100 – 5400). Es wurden sowohl vom Fachbereichsleiter als auch von den jeweiligen Produktleitungen die Fragebögen ausgefüllt übermittelt.

Von der Fachbereichsleitung wurden als handlungsrelevante Felder in der Führungsaufgabe folgende Aspekte benannt: „Abbau von Unterrepräsentanz, Familienfreundlichkeit, Elternzeitförderung, spezifische Weiterbildung für weibliche Beschäftigte.“

⁹ Ergänzung durch GB: Die Leitung des Bäderbereichs ist z.Zt. mit einer weiblichen Mitarbeiterin besetzt.

¹⁰ Diese Maßnahme entspricht einer Anregung der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Personalsituation wurden die verschiedenen Besetzungsverhältnisse in den Unterabteilungen reflektiert. Es zeigt sich, dass die Rollenverteilung mit einer großen Überrepräsentanz von Männern in den Bereichen Bauhof und Friedhofswesen sowie einer ebenso deutlichen Überrepräsentanz von Frauen im Bereich Reinigung dem traditionell verfestigten Geschlechtsrollenverhältnis entspricht. Daraus erfolgt die notwendige Bevorzugung der Einstellung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in diesen Aufgabenbereichen.¹¹

Im Berichtszeitraum ist dies mit der Einstellung einer Frau für den Bauhof (Jahr 2015, befristet) und der Einstellung eines Mannes als Reinigungskraft im Jahr 2013 umgesetzt worden.

Geplant sind als Personalentwicklungsmaßnahme Weiterbildungsangebote für Reinigungskräfte zum Aufstieg als Teamleitung sowie die Bereitstellung für Praktikumsplätze und Plätze am Zukunftstag für Mädchen im Bereich des Bauhofs.

In Bezug auf die Fragebögen zu Maßnahmen in den Fachaufgaben wird zum einen darauf verwiesen, dass diese Aufgaben häufig auf Anweisungen aus der Planungsebene und des Verwaltungsvorstands erfolgen und lediglich umgesetzt werden müssen. Im Einzelnen gab es folgende Meldungen:

Aus dem Bereich Straßenmanagement (5100) werden verschiedene umgesetzte Maßnahmen im Bereich der Verbesserung von Beleuchtungssituationen im Straßenraum und zum behindertengerechten Umbau von Bushaltestellen und Ampeln genannt, die sukzessive fortgesetzt werden.

Aus dem Bereich Gebäudemanagement (5200) wurden mit dem Ziel der Zustandsverbesserung stadteigener Gebäude und zur Gleichstellung von Mitarbeiterinnen im Raumpflegebereich diese Antworten notiert:

„2013: Übersetzung von Betriebs- und Gefahrstoffanweisungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsbereich, 2014: Umbau des Eingangsbereichs der Schulsporthalle Baden zur besseren Nutzung für behinderte Menschen und Eltern mit Kinderwagen, 2015: Angebot von Deutschkursen für Mitarbeiterinnen im Reinigungsbereich¹², 2015: Übersetzung des Fragebogens zum betrieblichen Gesund-

¹¹ Vgl. dazu den Gleichstellungsplan.

¹² Vgl. dazu Maßnahmen der Personalverwaltung, s.o.

heitsmanagement ins Türkische für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Reinigungsbereich.“ Als Ziel wird „die Verbesserung der Zugangsmöglichkeit zur neuen Stadtbibliothek für behinderte Menschen und Eltern mit Kinderwagen durch Einbau eines elektrischen Türöffners“ angeführt sowie „die Fortführung der benannten Deutschkursangebote“ genannt.

Zu den Aufgabenbereichen des Bauhofs und des Friedhofswesens (5300 + 5400) wurde unter der Rubrik ‚Fehlanzeige‘ begründet, dass das Produkt wie oben erwähnt, vor allem Aufträge der Stadtverwaltung ausführt, in deren Rahmen implizit auch Maßnahmen zur Gleichstellung erfolgten, bspw. zur Barrierefreiheit, bei der familienfreundlichen Gestaltung von öffentlichen Spielplätzen oder mit Ruhebänken für Senioren etc.

Eigenbetrieb Abwasserbeseitigung (60)

Der Leiter des Eigenbetriebs hat unter der Rubrik ‚Fehlanzeige‘ mitgeteilt, dass sein Bereich „reine Pflichtaufgaben, die geschlechtsneutral sind“ bearbeitet. Zur Personalsituation wird im Verwaltungsbereich auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis nach Köpfen verwiesen, wobei bei den weiblichen Mitarbeiterinnen ein etwas geringerer Stellenanteil durch Teilzeittätigkeit zu konstatieren ist.

Die Kläranlage dagegen ist ausschließlich mit Männern besetzt. Bei Ausschreibungen würden Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen, sich zu bewerben. Allerdings gäbe es leider sehr wenige weibliche Bewerberinnen aus den entsprechenden Berufssparten. Als Azubis Abwasserfachkraft waren bisher zwei weibliche Auszubildende bei der Stadt Achim.¹³ Das Klärwerk bietet zur Berufsorientierung für Mädchen im Rahmen des Zukunftstags regelmäßig Plätze an.

Gleichstellungsstelle (0310)

Zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten wird an dieser Stelle für den Berichtszeitraum auf die ausführlichen und veröffentlichten Tätigkeitsberichte der beiden Gleichstellungsbeauftragten verwiesen.

¹³ Ergänzung: Die weiblichen Auszubildenden waren weit vor dem Berichtszeitraum im Klärwerk.

II. Fazit

Auf diese erste Abfrage als Grundlage der Berichtspflicht zur Gleichstellung in der Verwaltung der Stadt Achim gab es erfreulicherweise von allen Fachbereichen Antworten. Der Fachdienst 10 wurde 2015 kommissarisch geleitet, es erfolgten in diesem Bereich Antworten von allen Produktleitungen.

Aus dem Fachbereich ‚Bildung und Soziales‘ und dem Fachgebiet ‚Personal‘ kamen die ausführlichsten Antworten. Der Fachdienst Bürgerservice sowie der Bereich Sicherheit und Ordnung, die Fachgebiete Finanzdienst sowie Grundstücks- und Gebäudeverwaltung und Eigenbetrieb haben zur Relevanz oder auch Nicht-Relevanz explizit Stellung bezogen und verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen, die im Berichtszeitraum umgesetzt wurden, benannt.

Aus dem Projekt 40 (Kultur/Sport/Bäder) sowie dem Fachbereich Wirtschaft und Stadtentwicklung sind lediglich sehr knappe Rückmeldungen erfolgt. Zwei Anmerkungen beziehen sich auf die Anteile von männlichen und weiblichen Beschäftigten und es gibt nur eine Meldung auf der Ebene der inhaltlichen Fachaufgaben. Im Projekt 40 gab es keine Rückantworten von den Produktleitungen, ebenso nicht aus dem Bereich Wirtschaftsförderung.

Die in den Erhebungsbögen vorgenommene Unterscheidung von fachlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen der Gleichstellung ließ sich in den Antworten nicht durchgehend wiederfinden. Teilweise tauchten Meldungen zu Personalangelegenheiten unter der Rubrik fachliche Maßnahmen auf. Im Bericht wurde die Zuordnung daher korrigiert.

Zur Beantwortung des Fragebogens A – Gleichstellungsmaßnahmen in der Fachaufgabe – wurde von fast allen Organisationseinheiten die angebotene unterstützende Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte in Anspruch genommen. In diesen Gesprächen konnten durch zusätzliche Erläuterungen zum Begriff des Gender Mainstreaming und durch Beispielnennung in Bezug auf die verschiedenen Fachaufgaben Hinweise zum Ausfüllen der Fragebögen gegeben werden. Diese wurden überwiegend aufgegriffen und dann fachgebietsbezogen ausführlicher beschrieben. Übergreifende Ergebnisse sind im Folgenden zusammengefasst.

Die Antworten aus den Fachgebieten ‚Bildung und Soziales‘ sowie ‚Personal‘ spiegeln wider, dass der Auftrag ‚Gleichstellung‘ als prinzipiell integriert in die Fachaufgaben angesehen wird. Es gibt vielfältige Maßnahmen in diesen Bereichen, die laut Aussage etlicher Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter „schon lange selbstverständlich“ seien.

Besonders im Bereich der KITAS und der Fachberatung für die Kitapädagogik findet sich dies in umfangreichen Erläuterungen **zur geschlechtersensiblen und geschlechtsrollenreflektierten Pädagogik**, die sich in vielen Einzelprojekten und Einzelmaßnahmen zeigt und Grundlage für zukünftige Projektplanungen ist.

Im Feld der Kinder- und Jugendarbeit gibt es schon langjährig verankerte, umfangreiche und gut ausgestattete Projekte in Kooperation mit freien Trägern der Jugendhilfe, die explizit **Mädchen- bzw. Jungenarbeit in der sozialen Arbeit und Jugendhilfe** durchführen. Ausführliche Berichte dazu wurden der Abfrage beigelegt. Die Jungenarbeit ist ein Bereich, der im Berichtszeitraum explizit ausgeweitet wurde. Die entsprechenden Maßnahmen sind weiterhin bedarfsorientiert für die Zukunft geplant.

Das Bürgerzentrum hat bei der Darstellung seiner Aufgaben und der Integration von Gleichstellungsmaßnahmen zum einen auf den grundsätzlichen ‚Gender-Blick‘ in der Gemeinwesenarbeit sowie auf spezifische **Projekte und Maßnahmen speziell zur Unterstützung von Frauen und Mädchen** – auch aus anderen Kulturkreisen –, u.a. durch die Bereitstellung von Räumen, Personalressourcen und in der kooperativen Arbeit mit anderen Institutionen verwiesen.

Aus den Angaben aus den Bereichen Freiwilligenagentur und der Seniorenarbeit spricht das Ziel, Frauen und Männer in der Öffentlichkeitsarbeit, in der Ansprache und der Verteilung auf Einsatzorte/Projekte paritätisch zu verteilen, entsprechend zu beraten und zu ermutigen und alte **traditionelle Muster im Rollenverhalten von Ehrenamtlichen aufzubrechen**. Dabei zeigt sich die Schwierigkeit, dass die Wirkmacht des Fachauftrags nicht direkt bis in Vereine und andere Institutionen reicht, die mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten. Viele Ansätze sind daher auf den Bereich der Bewusstmachung des Gleichstellungsauftrags beschränkt.

Aus dem Bereich Personal ist auf der Ebene der strukturellen Konzepte und Pläne besonders der im Berichtszeitraum erstellte erste **Gleichstellungsplan** für die Ver-

waltung der Stadt Achim hervorzuheben. Er enthält die Personalentwicklungsaufgaben: Abbau von Unterrepräsentanzen der Geschlechter, Förderstrukturen durch Fortbildungsangebote sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier wird es entscheidend sein, wie diese Aufgaben in Zukunft von den Fachbereichsleitungen mitgetragen und umgesetzt werden.

Aus den Antworten in dieser Hinsicht auf dem Fragebogen B – Maßnahmen in der Führungsaufgabe spricht, dass das Ziel ‚**Ausgleich von Unterrepräsentanzen**‘ bei allen Fachbereichsleitungen präsent ist. Es wird in denjenigen Bereichen, in denen die Unterrepräsentanzen jeweils eines Geschlechts – traditionell – verankert sind (Erziehung, Stadtbibliothek, Reinigungskräfte = Frauen; Bauhof u. Friedhofswesen, Bäder, Kläranlage = Männer) explizit auf das Bemühen des Ausgleichs hingewiesen und von Einzelerfolgen berichtet. Das Sachgebiet Feuerwehrangelegenheiten hat besonders auf seine Werbung mit und für Frauen in diesem Berufsfeld verwiesen und anfängliche Erfolge in der Jugendfeuerwehr. Insgesamt werden dieser Gleichstellungsaufgabe jedoch auch **strukturelle Schwierigkeiten** und damit die **Notwendigkeit von Förderstrukturen** und einem ‚langen Atem‘ bescheinigt. Durchgehend wird die direkte Ansprache der unterrepräsentierten Geschlechter für notwendig erachtet sowie die Möglichkeit, in der Verwaltung Erfahrung durch Ausbildungs-/Schulpraktika und im Rahmen des **Zukunftstages** (Girls Day/Boys Day) zu sammeln. Mitgetragen wird hierbei der auch durch die Gleichstellungsbeauftragte favorisierte Ansatz, Angebote in der Verwaltung zum Zukunftstag so zu gestalten, dass Mädchen und Jungen gerade in die **nicht rollentypischen Berufsfelder** einen Einblick bekommen.

Förderung durch Fortbildungsmaßnahmen zur Entwicklung einer geschlechtergerechteren Personalstruktur werden bisher allerdings nicht genannt.

Das Ziel ‚**Vereinbarkeit von Beruf und Familie**‘, z.B. durch entsprechende Arbeitszeitmodelle bzw. Telearbeit wurde explizit nur vom Fachgebiet Orga-EDV und von der Fachbereichsleitung ‚Grundstücks- und Gebäudeverwaltung‘ angesprochen sowie in der Fachaufgabe Schulen: Gleichstellungsbedarf wird im letztgenannten Bereich vor allem beim Ausbau des Ganztagschulangebotes sowie in zusätzlichen Angeboten wie z.B. der Hausaufgabenbetreuung gesehen, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Achimer Familien beitragen können.

Im Bezugsfeld ‚**Integration**‘, z.B. bei der Förderung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zeichnen sich in den Antworten und Planungen erst einige kleine Ansätze ab. So werden Sprachkurse für Mitarbeiterinnen aus der Raumpflege genannt, die Unterstützung und Sprachkurse im Rahmen der Arbeit des BÜZ (s.o.) und im Bereich des Bürgerbüros das besondere Augenmerk auf die Beratung und Unterstützung von EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund. Zudem sind im Bereich der Betreuung und des ‚Willkommens‘ von Flüchtlingen in Achim im Jahr 2015 vielfältige Aufgaben dazugekommen. Die Umsetzung dieses Auftrags konnte im Rahmen dieser Befragung noch nicht umfassend abgebildet werden.

Aus den kurzen Angaben des Projekts 40 (Kultur, Sport, Bäder) und des Fachbereichs 3 (Wirtschaft und Stadtentwicklung) ist einerseits zu entnehmen, dass im Berichtszeitraum – bis auf eine – keine inhaltlichen Konzepte oder Maßnahmen zur Gleichstellung umgesetzt wurden, andererseits bleibt hier die Frage offen, ob gar keine Gleichstellungsrelevanz in der Fachaufgabe gesehen wird (es gab hier keine Fehlangebeleggründung) oder ob diese Frage „untergegangen“ ist? Zu beiden Fachaufgaben kann angemerkt werden, dass in der Verwaltungspraxis anderer Städte und Gemeinden durchaus in den letzten Jahren einschlägige Konzepte und Ansätze entwickelt wurden. Es bleibt zu klären, ob diese nicht bekannt sind oder als nicht relevant für die Stadt Achim angesehen werden und dann, warum.

Bei den meisten der Antworten aller Fachgebiete findet sich im Verhältnis zu dem, welche Ziele formuliert werden, ein gewisses **Defizit an Planungen** für die Zukunft im Bereich Gleichstellung. Dazu gibt es nur an wenigen Stellen Begründungen, wie z.B. eine andere Prioritätensetzung.

Unter der Rubrik ‚**Hinweise und Anregungen**‘ in den Fragebögen ist aus dem Fachbereich Finanzen und dem Fachgebiet Freiwilligenagentur die Erwartung auf Anregungen bzw. Unterstützung aus der Gleichstellungsstelle geäußert worden. Im Weiteren ist der Hinweis auf die gesellschaftlich notwendige Aufwertung und Anerkennung des Berufszweigs im Bereich Kita-Erziehung besonders oft vermerkt worden sowie ebenfalls ein Anerkennungsproblem ehrenamtlicher Arbeit. Als weitere Anregung wird formuliert, dass Frauen stärker ermutigt werden sollten, ihre Bedürfnisse für flexible Arbeitszeiten und Telearbeit einzufordern. Hierzu kann ergänzt

werden, dass im verabschiedeten Gleichstellungsplan ausdrücklich auch das Ziel, Erziehungszeiten für Väter zu fördern und ggf. für die Vereinbarkeit auch Teilzeit für männliche Beschäftigte zu ermöglichen, verankert ist.

Wichtig ist auch der Hinweis aus dem Kita-Bereich, dass Kenntnisse über Gleichstellungskonzepte und -pädagogik generationsspezifisch unterschiedlich ausgeprägt sind, zum Teil jüngere KollegInnen aufgrund unterschiedlicher Sozialisationserfahrungen an diese noch herangeführt werden müssen. Schulungen und Fortbildungsangebote zum Bereich ‚Gender‘ bleiben also auch hier wichtig.

Die Anmerkungen des Bürgerbüros zielen auf eine Verstärkung der Mitarbeit von Personal mit zusätzlichen Sprachkenntnissen und Herkunft aus anderen Ländern. Das heißt, auch aus Perspektive der Gleichstellungsstelle wäre hier insgesamt über die zukünftige ‚Interkulturelle Öffnung der Verwaltung‘ zu diskutieren.

Insgesamt bietet dieser erste Gleichstellungsbericht einen sehr guten Überblick und Einblick zum Stand der Umsetzung von ‚Gleichstellung‘ bzw. ‚Gender Mainstreaming‘ bei der Stadt Achim. Oftmals wurde darauf verwiesen, dass die für den Berichtszeitraum dokumentierten Maßnahmen nicht ohne den Kontext der schon längerfristigen Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen in den Vorjahren gesehen werden dürften.¹⁴ Wichtig scheint es daher zu sein, die Ziele und angegebenen Zukunftsplanungen in den Fachaufgaben nochmals auf diese Vorgeschichte rückzubinden, um explizite Defizite und Zukunftsaufgaben aus dieser jetzt vorliegenden Bestandsaufnahme zu ermitteln.

¹⁴ Dazu muss angefügt werden, dass die Stadt Achim seit Langem eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt. Es ist davon auszugehen, dass u.a. in Kooperation mit ihr, etliche Maßnahmen im Bereich ‚Gleichstellung‘ umgesetzt wurden.