



Gleichstellungsbericht gem. Niedersächsischem Kommunalverfassungsgesetz
2013-2015

Auswertung der Bestandsaufnahme: Anna Schäfer

Redaktion: Christine Müller, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

24. Juli 2016

Legende

Auflistung der Referate und Fachbereiche mit der jeweiligen Nummer:

- Referat des Oberbürgermeisters (01)
- Frauenbüro (02)
- Rechnungsprüfungsamt (03)
- Recht (04)
- Büro für Integration (05)
- Statistik und Wahlen (06)
- Personal und Organisation (11)
- Finanzen (20)
- Ordnung (32)
- Feuerwehr (37)
- Schule (40)
- Kultur (41)
- Soziales (50)
- Jugend (51)
- Gesundheit (53)
- Planung, Bauordnung und Vermessung (61)
- Tiefbau und Bauverwaltung (66)
- Stadtgrün und Umwelt (67)
- Baubetrieb (69)
- Göttinger Entsorgungsbetriebe (75)
- Gebäude und Immobilien (80) ab 2015 Gebäude (65)

Einleitung

In diesem Bericht wird die Erhebung zur Gleichstellung der Geschlechter in den Fachbereichen der Stadt Göttingen aus dem Berichtszeitraum 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.¹

In den Jahren 2004 bis 2006 wurden die Arbeit des Frauenbüros und der Koordinierungsstelle „Frauenförderung in der privaten Wirtschaft“ sowie die Sitzungen des Gleichstellungs- und Personalausschusses ausgewertet. Seit 2007 erfolgt eine Befragung der einzelnen Organisationseinheiten zu den Gleichstellungsmaßnahmen. Seit 2013 nutzt das Frauenbüro dazu einen Fragebogen mit einer Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen. Der vorliegende Bericht zeigt Tendenzen hinsichtlich der Gleichstellung in der Stadtverwaltung auf, da durch die geschlossenen Fragen die Erhebung von Daten über mehrere Jahre und eine Auswertung der Daten mittels Statistiken möglich war. Der vorliegende Bericht gliedert sich entsprechend des Fragebogens in drei Abschnitte: „fachliche Maß-

nahmen“, „personalwirtschaftliche Maßnahmen“ sowie „Anregungen/Kritik“. Wie auch bei den Berichten zu den einzelnen Jahren, ergänzen sich Grafiken und Textabschnitte in diesem Gesamtbericht. Die Diagramme veranschaulichen die Entwicklungen über die drei Berichtsjahre. Die unterschiedlichen Farben zeigen das betreffende Jahr an: Blau für 2013, Rot für 2014, Grün für 2015.

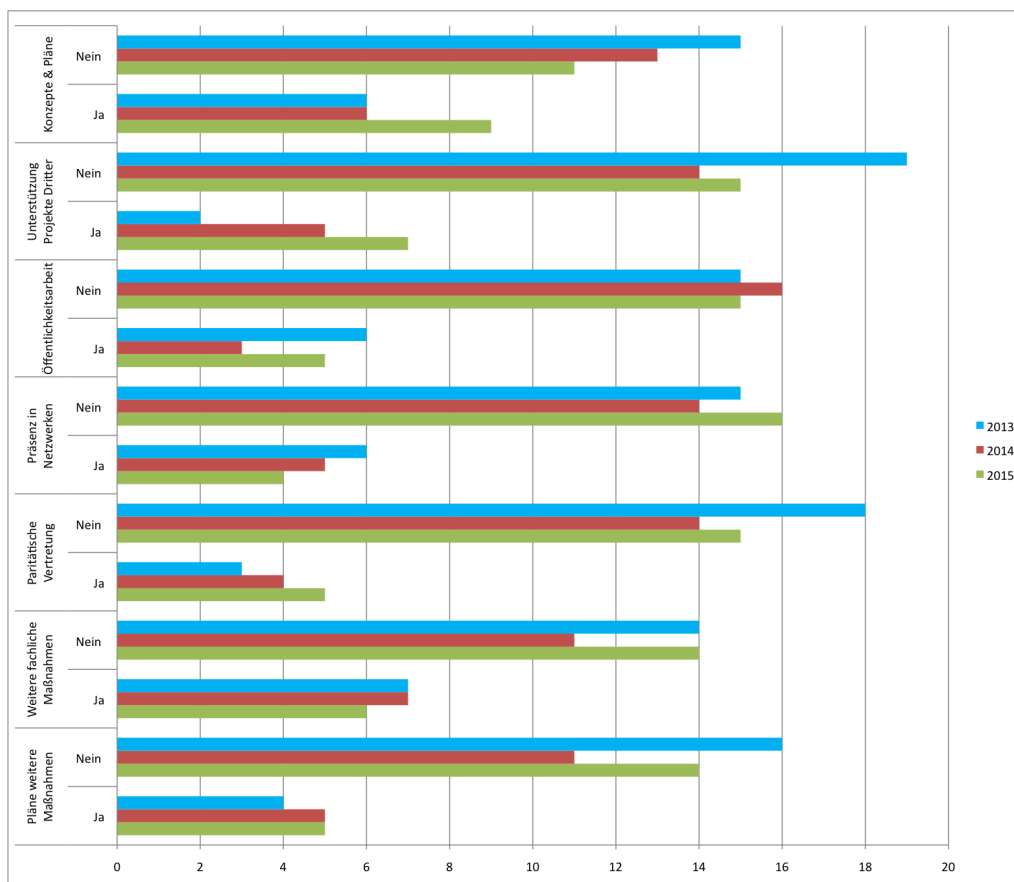
Die Anzahl der Organisationseinheiten ist über die drei Jahre mit 21 konstant geblieben, 2013 und 2015 lag der Rücklauf bei 100%, in 2014 haben zwei Organisationseinheiten keine Rückmeldung gegeben. Dieser Umstand wird nicht weiter berücksichtigt. Entscheidend für die Auswertung sind die gegebenen Antworten und eine daraus ablesbare Entwicklungen.

Fachliche Maßnahmen

Die unten stehende Grafik fasst die 7 Fragen aus dem Abschnitt „fachliche Maßnahmen“ zusammen. Im Falle von „ja“ sollten die Referate bzw. Fachbereiche Details zu den durchgeführten Maßnahmen angeben. Davon wird eine beispielhafte Auswahl aufgelistet.

Das Diagramm zeigt, dass die Anzahl an „nein“-Antworten bezüglich der Durchführung der einzelnen fachlichen Maßnahmen abgenommen hat. Lediglich bei den drei Themen „Öffentlichkeitsarbeit mit Gleichstellungsbezug“, „Präsenz in Netzwerken zur Förderung der Gleichstellung“ und „weitere fachliche Maßnahmen“ hat der „nein“-Anteil entweder zugenommen oder stagniert. Immerhin bei 4 Themenblöcken ist der „ja“-Anteil über die Jahre gestiegen: „Konzepte und Pläne mit Gleichstel-

¹ Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. 2 Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach 3 Jahren, beginnend mit dem Jahr 2004, zur Beratung vorzulegen. (aus: NKomVG §9(7)).



lungsaspekten“, „Finanzielle Unterstützung Gleichstellungsprojekte Dritter“, „Paritätische Vertretung in Gremien und Arbeitsgruppen“ und „Pläne für weitere Maßnahmen“. Gleichwohl die Anzahl an negativen Antworten im Bereich der fachlichen Maßnahmen abgenommen hat, ist der Nachholbedarf hinsichtlich möglicher fachlicher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bei den einzelnen Referaten und Fachbereichen nach wie vor groß. Im Folgenden wird eine Auswahl der fachlichen Maßnahmen aus den letzten 3 Jahren – passend zu den einzelnen Fragen – aufgelistet:

Frage 1: Wurden Konzepte und Pläne mit Gleichstellungsaspekten durchgeführt?

- Fortbildungen und Seminare zu entsprechenden Themen
- Beratung von Frauen zum Wiedereinstieg in den Beruf
- Rahmenkonzept „Offene Jugendarbeit in Göttingen“
- Berücksichtigung geschlechtsneutraler Sprache in Veröffentlichungen
- Geschlechtergetrennte Workshops zu den Themen „Liebe, Sex und Verhütung“

-
- Angebote für Mädchen
 - Beratungsangebote für Männer im Rahmen von SVeN – Schwule Vielfalt erregt Niedersachsen
 - Umsetzungscommission (Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz und Richtlinie „respektvolles und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, Audit „Beruf und Familie“)
 - Veranstaltungen für unbegleitete minderjährige geflüchtete Mädchen

Frage 2: Wurden Gleichstellungsprojekte Dritter finanziell unterstützt?

- Projekt „Kick in“
- „Pferdestärken für Mädchen“
- Jugendhilfe Göttingen e.V. „Mädchen stärken – ein Angebot in der Weststadt“
- Kore e.V., Frauengesundheitszentrum, Frauennotruf
- Sponsoring der Kampagne „Perspektive Ausbildungsberuf“
- Förderung der LesBi-Schwulen Kulturta-ge
- KAZ (Selbstbehauptung und –verteidi-gung für Mädchen)

Frage 3: Wurde Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungen, Veröffentlichungen) zum Thema Gleichstellung betrieben?

Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung ist nicht besonders präsent in den

einzelnen Organisationseinheiten. Zwischen 6 und 4 Referate bzw. Fachbereiche geben diese Maßnahme an. Dazu gehören Werbemaßnahmen wie Flyer, Banner und Broschüren, themenspezifische Fachtage, Aufklärungsarbeit sowie Schulungen und Infostände. Hervorzuheben ist die Busbeklebung der Feuerwehr zum Thema „Frauen zur Berufsfeuerwehr“ in 2013.

Frage 4: Ist die Organisationseinheit in Netzwerken zur Förderung der Gleichstellung vertreten?

Die Präsenz in Netzwerken zur Förderung der Gleichstellung ist über den Berichtszeitraum von 6 auf 4 Organisationseinheiten zurückgegangen. Zu den Netzwerken gehören der Göttinger Präventionsrat, der AK „Häusliche Gewalt“, der Mädchenarbeitskreis, das Netzwerk Migration Region Göttingen, Innovationszirkel Chancengleichheit der KGST, Kooperative Migrationsarbeit Niedersachsen (KMN), SVeN – Schwule Vielfalt erregt Niedersachsen, AIDS-Hilfe, Netzwerk „Frühe Hilfen“ und der AK „Vielfältige Lebensweisen und sexuelle Vielfalt“.

Frage 5: Wurde in Gremien und Arbeitsgruppen auf eine paritätische Vertretung geachtet?

Die Anzahl an Organisationseinheiten, die in Gremien und Arbeitsgruppen auf eine paritätische Vertretung geachtet haben, ist im Laufe des Berichtszeitraums von 3 auf 5 gestiegen. Einige Referate bzw. Fachbereiche geben an dieser Stelle den Hinweis, dass dies häufig aufgrund einer mangelnden Anzahl des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts nicht möglich sei. Als weiteren

Grund für die geringe Anzahl an positiven Antworten geben einige Organisationseinheiten fehlende Gremien oder Arbeitsgruppen an, in denen das Ziel umgesetzt werden könnte.

Frage 6: Wurden weitere fachliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen?

Bei dieser Frage haben sich die Angaben über den Berichtszeitraum nicht sehr geändert. In den einzelnen Berichtsjahren haben einige Organisationseinheiten an dieser Stelle personalwirtschaftliche Maßnahmen genannt. Diese werden hier nicht aufgeführt sondern dem Abschnitt „personalwirtschaftliche Maßnahmen“ zugeordnet. Zu den weiteren fachlichen Maßnahmen gehören bspw. folgende:

- Impulse für den Sport- und Verkehrsentwicklungsplan
- EDV-Kurse für Küchenhilfen
- Projekt „Energiesparen in Schulen“: Es wurde darauf geachtet, dass in den Energieteams ausreichend Mädchen vertreten waren. Diese wurden motiviert, sich mit technischen Fragen auseinanderzusetzen.
- Einbeziehung des Genderaspekts bei allen Projekten zum Thema Integration
- Informationsveranstaltungen für Migrantinnen und Migranten zu Gesundheitsthemen
- Mentoringprogramm
- Interkulturelle Trainings von städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei

denen auch Genderfragen thematisiert wurden.

Frage 7: Sind zukünftig weitere fachliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern geplant?

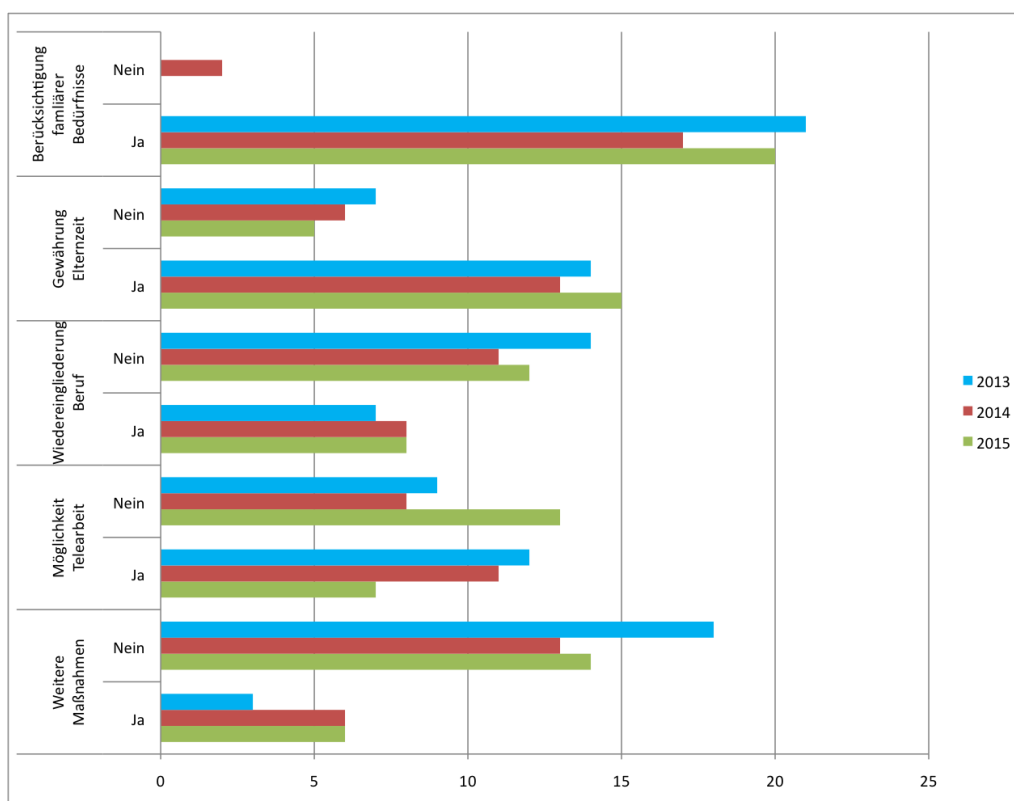
Zwischen 4 und 5 Organisationseinheiten gaben im Berichtszeitraum Pläne für weitere Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an. Auch bei dieser Frage wurden z.T. personalwirtschaftliche Maßnahmen genannt, die an dieser Stelle ausgespart werden und der Frage 12 zugeordnet werden. Zu den weiteren fachlichen Maßnahmen gehören u.a. folgende:

- Projekte im Zusammenhang mit Klimaschutz und Energiesparen, bei denen beide Geschlechter angesprochen werden
- Teilnahme bzw. Fortführung Mentoringprojekt
- Rolle der Geschlechter in verschiedenen „Ethnien und Religionen“ mitdenken und Angebote vorbereiten
- Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung bei der Auswertung von Projekten.
- Teilnahme am AK „Häusliche Gewalt“

Personalwirtschaftliche Maßnahmen

Frage 8: Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden ergriffen?

Die Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung ist mittlerweile allen Organisationseinheiten wichtig.



Dies bejahten in 2015 alle Referate und Fachbereiche. Die Gewährung von Elternzeit hat über die Jahre zugenommen, sollte allerdings eine Selbstverständlichkeit sein. Die Möglichkeit zur Telearbeit wird über den Berichtszeitraum weniger in Anspruch genommen und/oder angegeben. Zu den weiteren Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören u.a. folgende:

- Möglichkeit der Beschäftigung von Überhängen
- Möglichkeit zur temporären Arbeitszeitreduzierung
- Home-Office-Betreuungsstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Berücksichtigung speziell von Kita- und Schulzeiten
- Telearbeit einer Fachdienstleitung
- Abstimmung der Urlaubsplanung mit Eltern von schulpflichtigen Kindern
- Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

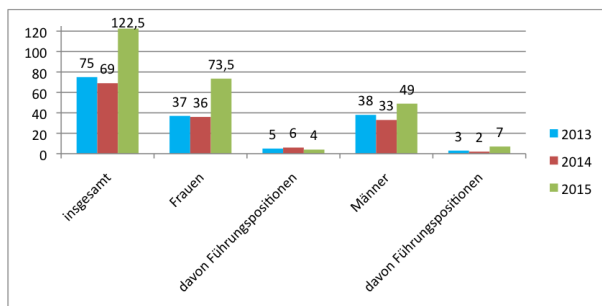
Frage 9: Wurden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten?

Die Anzahl an Organisationseinheiten, die im Berichtszeitraum Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten haben, ist insgesamt gestiegen (2013: 11 OE, 2014: 10 OE, 2015: 13 OE). Zu den Qualifizierungsmaßnahmen gehören z.B. Mentoringprogramme, themati-

sche Fortbildungsangebote, Führungskräfteworkshops, Präventionstrainings, EDV-Kurse, Tagungen und bundesweite Netzwerktreffen. Die Referate und Fachbereiche führen hier u.a. das interne Fortbildungsprogramm der Stadt, aber auch spezielle Maßnahmen an. Nicht immer kann nachvollzogen werden, ob die angegebenen Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beitragen.

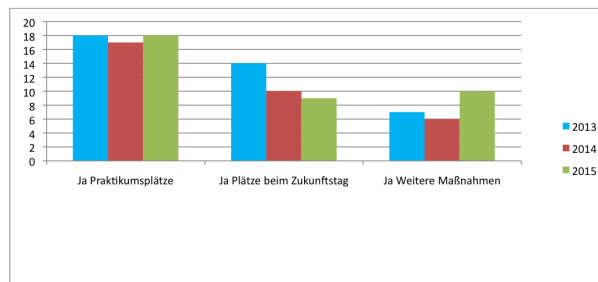
Frage 10: Wie viele Stellen wurden neu besetzt?

Hinsichtlich der Stellenbesetzungen fällt auf, dass in 2013 und 2014 im Verhältnis mehr Führungspositionen mit Frauen als mit Männern besetzt wurden. In 2015 hingegen gingen zwar weit über die Hälfte der freien Stellen an Frauen, jedoch lediglich ein gutes Drittel der Führungsfunktionen.



Frage 11: Welche Maßnahmen zur Berufsorientierung wurden angeboten?

Die Anzahl an Organisationseinheiten, die über den Berichtszeitraum Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, schwankt zwischen 17 und 18 Referaten bzw. Fachbereichen. Die Teilnahme am Zukunftstag nimmt über die 3 Jahre ab: Waren es in 2013 noch 14 OE, die sich engagiert haben, sind es in



2015 nur noch 9 OE. Zu den weiteren Maßnahmen zur Berufsorientierung zählen darüber hinaus Volontariate, die Teilnahme an der Nacht der Bewerber/innen, Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten, Veranstaltungen für Auszubildende, die Möglichkeit zur Projektmitarbeit für Studentinnen und Studenten, Führungskräftenachwuchsschulungen, Teilnahme an interkulturellen Trainings sowie die Möglichkeit zur Hospitation. Inwieweit der Gleichstellungsaspekt bei den einzelnen Maßnahmen zum Tragen kommt, wird allerdings nicht immer deutlich.

Frage 12: Sind weitere personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung geplant?

Zwischen 7 und 11 OE geben im Berichtszeitraum weitere personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an. Dazu zählen folgende:

- Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung bei Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern
- Zunehmende Berücksichtigung der Gleichstellung bei künftigen Stellenbesetzungen
- Weiterhin Nutzung von Telearbeit

-
- Weitere Akquise männlicher pädagogischer Fachkräfte
 - Teilnahme am Mentoringprogramm
 - Projekt „Mehr Frauen in Führung: So könnte es gehen. . .“
 - Genderfortbildung
 - Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen von Feuerwehrpersonal
 - Seminare für männliche Mitarbeiter im Rahmen von „Fit für Führung“
 - Inhouse-Seminare für Schulsekretärinnen
 - Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten
 - Bessere Einbindung des Frauenbüros beim Erstellen von Berichten bezüglich sprachlicher Formulierungen
 - Führungsfortbildungen für männliche Mitarbeiter, analog „Fit für Führung“
 - PC-Schulungen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - Berufsausbildung zur Hauswirtschafterin
 - Werbung für den Beruf „Erzieher“ in den 10ten Klassen, trägerübergreifendes Mentoringprogramm männlicher Erzieher

Personalwirtschaftliche Maßnahmen, z.B.:

Weiteres

In diesem Abschnitt wurden die Organisationseinheiten dazu aufgefordert, Anregungen bezüglich fachlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen zu geben. Weiterhin konnten die Referate und Fachbereiche Probleme in der Umsetzung ihrer Maßnahmen benennen. Jeweils zwischen 2 und 6 OE geben Anregungen hinsichtlich fachlicher oder personalwirtschaftlicher Maßnahmen.

Fachliche Maßnahmen, z.B.:

- Fortbildungen und Hinweise zu weiteren gleichstellungsrelevanten Maßnahmen/transparenzte Kommunikation
- Schulungsangebote zur geschlechtergerechten Sprache und anderen relevanten Bereichen
- Führung in Teilzeit
- Lebensarbeitszeitkonto
- Bessere Kommunikation! Richtlinien und Grundlagen für alle nachvollziehbar dargestellt und eindeutig zu finden. Informationen z.B. zu Weiterbildungsmaßnahmen oder zum Mentoringprogramm sind nicht einfach zu finden und alleine von der FK abhängig.
- Telearbeit auch für halbe Tage
- Personaleinsatz in den Nachmittagsstunden nach Rückkehr aus Elternzeit
- Einstellung weiblicher Mitarbeiterinnen in FB mit Unterrepräsentanz und im manuellen Bereich
- Aufklärung über mögliche Formen der Gleichstellung in Verfahren
- Abstimmung der Gleichstellungspolitik auf die Fachbereiche

Probleme bei der Umsetzung der Maßnahmen

Die Probleme in der Umsetzung mancher Maßnahmen sind über den Berichtszeitraum recht eindeutig zu benennen. Das Thema Stellenbesetzung ist besonders in 2013 und 2014 präsent. Es wird angemerkt, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bei Stellenbesetzungen aufgrund einer zu geringen Anzahl qualifizierter Bewerberinnen bzw. Bewerber nicht berücksichtigt werden kann. Auch die paritätische Vertretung in Gremien und Arbeitsgruppen ist schwer umsetzbar: Entweder fehle das Interesse oder auch die personelle Anzahl des jeweiligen Geschlechts. Weitere Probleme finden sich in der Umsetzung flexibler Arbeitszeitgestaltung aufgrund des deutlich höheren Organisationsaufwandes bei einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Zum Teil fehlten die personellen Ressourcen zur Umsetzung fachlicher Maßnahmen. Darüber hinaus sei die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen in Veröffentlichungen nicht immer möglich, da die Bedeutung mancher Aussagen geändert würde.

Fazit

Die seit 2007 erfolgte jährliche Erhebung von Maßnahmen zur Gleichstellung bei den einzelnen Organisationseinheiten hat sich bewährt, um einen Einblick zu erhalten, wie Gleichstellung in den verschiedenen Fachbereichen wahrgenommen wird und infolge einen Überblick für die gesamte Verwaltung geben zu können. Die Abfrage durch den Oberbürgermeister verdeutlicht den Charakter von Gleichstellung als langfristige kontinuierliche Querschnittsaufgabe

mit Verfassungsrang, der es nachzukommen gilt.

Seit 2013 wird der neu strukturierte Fragebogen - bestehend aus offenen und geschlossenen Fragen – verwendet. Dieses Vorgehen gewährleistet einen besseren Vergleich über die Jahre. Ebenso die Strukturierung des Berichts nach Themen und nicht nach Organisationseinheiten wurde beibehalten, um den einzelnen Referaten und Fachbereichen Anregungen zu möglichen Maßnahmen zu geben.

Die Auswertung der drei Berichtsjahre zeigt deutlich, dass die einzelnen Organisationseinheiten zum Teil nicht wissen, was unter fachlichen Maßnahmen zu verstehen ist. Bei der Umsetzung benötigen sie Unterstützung, die vereinzelt in den Rückläufen eingefordert wird. Hier stellt sich weiterhin die Frage, wie Gender(themen) noch besser in der Verwaltung eingegliedert werden können. Personalwirtschaftliche Maßnahmen im Zusammenhang mit Gleichstellung sind den einzelnen Organisationseinheiten sehr viel eingängiger und werden auch umgesetzt. Allerdings zählen dazu auch Maßnahmen, die gesetzlich vorgeschrieben sind, wie z.B. die Gewährung von Elternzeit.

Bei der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zeigen sich die praktischen Umsetzungsprobleme z.B. bei der Koordination von Teilzeitarbeit oder in der Kombination von Teilzeit und Telearbeit. Die Beteiligung der Organisationseinheiten am Mentoringprojekt „Fit für Führung“ oder am Projekt „Mehr Frauen in Führung: So könnte es gehen...“ zeigt, dass der Unterrepräsentanz von Frauen auf Führungsebene entgegensteuert wird. Parallel dazu wird die Unterrepräsentanz von Männern z.B. im Erzie-

hungsdienst gesehen.

Insgesamt zeigt die Abfrage, dass es leichter gelingt, die Gleichstellung von Frauen und Männern im personalwirtschaftlichen Bereich mit konkreten Maßnahmen oder Ideen zu belegen. Hier werden die über den Fachbereich Personal und Organisation und das Frauenbüro initiierten Angebote angenommen.

Bei den fachlichen Maßnahmen werden die Organisationseinheiten stärker „allein gelassen“. Da hat sich über den Berichtszeitraum nur wenig entwickelt – anzunehmen ist, dass in den letzten Jahren der Blick geschärft wurde, was unter den Fragen zu verstehen ist und was mögliche Antworten sein können.

Deutlich wurde, dass die Abfrage einlädt, generelle Verbesserungswünsche wie bessere Transparenz und Kommunikation oder Angebote für „Ältere“ zu äußern. Die Auswertung legt drei Veränderungen nahe:

- Gesetzliche Vorgaben, wie z.B. Elternzeit werden nicht mehr abgefragt, sondern als selbstverständlich gesetzt
- Der Gleichstellungsaspekt z.B. bei Fortbildungsangeboten muss deutlicher abgefragt werden
- Am dringlichsten ist der Bedarf, die Fachlichkeit der Organisationseinheiten um Genderrelevanz zu erweitern. Hier ist bislang die Personalentwicklung am weitesten entwickelt.

Ein in 2016 vom Frauenbüro in Kooperation mit dem Fachbereich Personal und Organisation angebotener „Schnupperkurs“ Genderkompetenz richtet sich an Interessierte aus allen Fachbereichen. Ziel ist es,

zunächst einen inhaltlichen Überblick zu geben und orientiert an den Teilnehmenden zu zeigen, was Gender „nach innen“ (Personal) und „nach außen“ (Bürgerinnen/Bürger) in den Fachbereichen konkret bedeuten kann.

Für 2017 wird es ein zentrales Anliegen des Frauenbüros sein, in ausgewählten interessierten Bereichen die Umsetzung von Gleichstellung in den fachlichen Maßnahmen unterstützend zu begleiten.

Berichtszeitraum 2015

Fachbereich / Referat: _____

Hinweis: Bitte füllen Sie den Fragebogen möglichst elektronisch aus. Sollten Sie über die vorhandenen Zeilen hinausschreiben, ist das bei Ihnen ggf. nicht mehr sichtbar, wird aber in jedem Fall in die Auswertung mit einbezogen.

Fachliche Maßnahmen

1. Wurden Konzepte und Pläne mit Gleichstellungsaspekten entwickelt oder durchgeführt?
() **Nein** () **Ja**, Folgende:

2. Wurden „Gleichstellungs“-projekte Dritter finanziell unterstützt?
() **Nein** () **Ja**, Folgende:

3. Wurde Öffentlichkeitsarbeit (Veranstaltungen, Veröffentlichungen) zum Thema Gleichstellung betrieben?
() **Nein** () **Ja**, Folgende:

4. Ist die Organisationseinheit in Netzwerken zur Förderung der Gleichstellung vertreten?
() **Nein** () **Ja**, Folgende:

5. Wurde in Gremien und Arbeitsgruppen auf eine paritätische Vertretung geachtet?
() **Nein** () **Ja**, in Folgenden:

6. Wurden weitere fachliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergriffen?

Nein **Ja**, Folgende:

7. Sind zukünftig weitere fachliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern geplant?

Nein **Ja**, Folgende:

Personalwirtschaftliche Maßnahmen

8. Welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden ergriffen?

(Mehrfachantworten möglich)

Die Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung

Gewährung von Elternzeit

Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Beruf

Die Möglichkeit der Telearbeit

Weitere Maßnahmen _____

Keine

9. Wurden Qualifizierungsmaßnahmen angeboten?

Nein **Ja**, Folgende:

10. Wie viele Stellen wurden neu besetzt? (Keine Neubesetzungen = 0)

_____(Zahl) mit Frauen

_____sind davon Führungspositionen

_____(Zahl) mit Männern

_____ sind davon Führungspositionen

11. Welche Maßnahmen zur Berufsorientierung wurden angeboten? (Mehrfachantworten möglich)

Praktikumsplätze

Plätze beim Zukunftstag

Sonstige bitte nennen: _____

Keine

12. Sind zukünftig weitere personalwirtschaftliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geplant?

Nein **Ja**, Folgende:

Weiteres

13. Gibt es weitere Anregungen bezüglich **fachlicher** Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung?

Nein **Ja**, Folgende:

14. Gibt es weitere Anregungen bezüglich **personalwirtschaftlicher** Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung?

Nein **Ja**, Folgende:

15. Bei welchen der oben angegebenen Maßnahmen war es schwierig, das Gleichstellungsziel zu erreichen? Bitte kreuzen Sie die jeweilige Fragennummer an. Mehrfachantworten sind möglich.

1

5

9

13

2

6

10

14

3

7

11

Keine Probleme

() 4

() 8

() 12

Beschreiben Sie bitte kurz die jeweiligen Schwierigkeiten.

Frage

Maßnahme

Schwierigkeiten

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____