

Vorlage	48	2019	Zur Beratung Öffentlich
----------------	-----------	-------------	----------------------------

TOP: Gleichberechtigung und kommunale Gleichstellungsarbeit 2016 - 2018

Kosten €:	Hsh.-Stelle:	Hshjahr:
Produktkosten €:		
Mittel stehen		

Beratungs- folge	Sitzungs- termin	TOP	Beratungsergebnis:				Sachbearbeiter/in	
			einst.	ja	nein	Enth.		
JuSchuSpoG	06.06.2019							
VA	13.06.2019						Aktenzeichen	1.10 16 00
Rat CLZ	20.06.2019						Datum	03.05.2019
							Protokollauszug erforder- lich	ja

Beteiligte Stellen:

	1	2	3	4	Stabstelle Stadtpla- nung...	Stabstelle Digitali- sierung...	GB	PR	81	Stadtw.	KBG
							X				
Protokoll- auszug er- forderlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Der beigefügte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und der Bürgermeisterin wird zur Beratung vorgelegt.

Begründung:

Mit der Berichtspflicht nach § 9 NKomVG soll erreicht werden, dass jede Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker nach gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet und die Gleichstellungsorientierung als Ziel definiert. Der Gleichstellungsbericht soll die Gleichstellungsorientierung in der kommunalen Praxis dokumentieren, insbesondere Handlungsfelder aufzeigen und durchgeführte Maßnahmen sowie ggf. noch weiteren Handlungsbedarf beschreiben.

Weiterhin soll der Bericht Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe ihr Haushaltsmittel zur Verfügung stehen und wie die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum war.

Der Bericht basiert auf folgender gesetzlicher Grundlage:

„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 zur Beratung vorzulegen.“ (Auszug § 9 Abs. 7 NKomVG)

Gemeinsamer Bericht
der Bürgermeisterin der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld
und der Gleichstellungsbeauftragten
gemäß § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz:

Gleichberechtigung und kommunale Gleichstellungsarbeit Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld 2016 - 2018

Bürgermeisterin
Britta Schweigel

Gleichstellungsbeauftragte
Dagmar Daum

Clausthal-Zellerfeld, Mai 2019

Einleitung

Die Bürgermeisterin der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld berichtet gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über Maßnahmen der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung und deren Auswirkungen. Mit der Berichtspflicht nach § 8 und § 9 Abs.7 NKomVG soll erreicht werden, dass jede Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker nach gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet und die Gleichstellungsorientierung als Ziel definiert. Der Gleichstellungsbericht soll die Gleichstellungsorientierung in der kommunalen Praxis dokumentieren, insbesondere Handlungsfelder aufzeigen und durchgeführte Maßnahmen sowie ggf. noch weiteren Handlungsbedarf beschreiben. Weiterhin soll der Bericht Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe ihr Haushaltsmittel zur Verfügung stehen und wie die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum war.

Der Bericht basiert auf folgender gesetzlicher Grundlage:

„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. Der Bericht ist der Vertretung jeweils nach drei Jahren ... vorzulegen.“ (Auszug NKomVG § 9 Abs. 7)

Kurzüberblick über die Gemeinde

Die Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld liegt im südöstlichen Niedersachsen auf einer Höhe von 400 - 800 m ü. NN im Oberharz und besteht aus Clausthal-Zellerfeld und den Ortschaften Bergstadt Altenau-Schulenberg i. O. und Bergstadt Wildemann.

Insgesamt wohnen ca. 16.028 Menschen mit alleiniger Wohnung, davon 12.424 mit deutscher und 3.604 mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Stand: 16.04.2019) in der Berg- und Universitätsstadt und ihren Ortschaften. Von den 16.028 Menschen sind 8.984 männlich und 7.044 weiblich.

In der Berg- und Universitätsstadt stehen den Eltern für die Betreuung ihrer Kinder 10 Kindertagesstätten zur Verfügung, die sich in unterschiedlicher Trägerschaft befinden. Daneben gibt es den „Schulkinderhort Klepperberg e. V.“.

Für Kinder im schulpflichtigen Alter gibt es in der Berg- und Universitätsstadt drei Grundschulen, eine Haupt- und Realschule und ein Gymnasium.

In ihrer Freizeit können Kinder und Jugendliche zwischen 15 Spiel- und 2 Bolzplätzen wählen.

Gleichstellung in der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld

Seit 1994 beschäftigt sich die Gemeinde mit Fragen der Gleichstellung. In den Jahren 1994 - 2003 wurde die damalige Samtgemeinde von einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, damals noch Frauenbeauftragten, im Umfang einer 0,5 Stelle betreut.

Seither wird diese Aufgabe ehrenamtlich wahrgenommen.

Der Rat der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld hat die Bestellung der Berichterstatterin als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte am 21.07.2015 für die Einheitsgemeinde erneuert.

Berichte aus den Ämtern

Amt 1 - Hauptamt

Personal

Zwischen dem Hauptamt und der Gleichstellungsbeauftragten besteht eine Kooperation bei Auswahlverfahren, Vorstellungsgesprächen bis hin zur Beteiligung bei Einstellungsentscheidungen; sowie im Bereich der gesamten Personalplanung und der sonstigen Personalangelegenheiten.

Die Verwaltung wendet ein gleichstellungsorientiertes Personalauswahlverfahren an. Dieses beinhaltet zum einen eine geschlechterneutrale Schreibweise der Ausschreibungstexte und zum anderen die gezielte Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Qualifikation.

Im Rahmen der Kooperationen in den Aufgabenbereichen besteht das Ziel, eine ständige und enge Zusammenarbeit zwischen dem Hauptamt und der Gleichstellungsbeauftragten aufzubauen, dauerhaft zu erhalten bzw. zu pflegen. Dazu wurden regelmäßige Besprechungstermine eingeführt, an denen auch der Personalrat teilnimmt. So erhält die Gleichstellungsbeauftragte sämtliche für sie relevante Informationen. Darüber hinaus werden auch die Erfahrungen und Ideen der Gleichstellungsbeauftragten in Planungen mitberücksichtigt.

Gerade im Bereich sämtlicher Personalangelegenheiten ist die Kooperation äußerst konstruktiv, da die Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten und die Hinweise z. B. im Rahmen von Personalauswahlverfahren wertvoll sind. Damit wird zum einen zu einer möglichst optimalen Besetzung von Stellen - sofern Stellenbesetzungen aufgrund der Gesamtsituation überhaupt noch erfolgen - beigetragen und zum anderen auch das verfassungsmäßige Ziel zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig in der Berg- und Universitätsstadt berücksichtigt.

So werden auch weiterhin aufgrund der zwischen der Bürgermeisterin und dem Personalrat auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten vereinbarten „Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit“ entsprechend Telearbeitsplätze eingerichtet, wenn die

Arbeitsorganisation sowohl im Interesse der Verwaltung als auch im Interesse der Beschäftigten sinnvoll gestaltet werden kann.

Bei der Neufassung der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung wurde die geschlechterneutrale Sprache berücksichtigt, indem neben Pluralisierungen die Verwendung sowohl weiblicher als auch männlicher Formen eingeführt wurde, durch die das jeweilige andere Geschlecht gleichrangig angesprochen wird.

Amt 2 - Kämmereiamt

Es konnten keine Maßnahmen in der Fachaufgabe definiert und somit auch nicht umgesetzt werden. Ansonsten ist die Stelle einer Sachgebietsleitung auf eine weibliche Mitarbeiterin übertragen worden.

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Mitarbeitenden mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen wird von der Amtsleitung berücksichtigt, soweit dies im Rahmen des Dienstbetriebes möglich ist.

Nach dem Umzug in neue Räume sind Steueramt und Kasse nun barrierefrei erreichbar.

Amt 3 - Bau- und Ordnungsamt

Das Bauamt ist im Berichtszeitraum mit dem Ordnungsamt zusammengelegt worden, so dass das neue Amt außer den Sachgebieten Hochbau und Liegenschaften und Tiefbau auch das Sachgebiet Ordnung und Brandschutz vereint.

Die Vereinbarung von Beruf und Familie (Erziehungszeiten der Kinder, Pflege Verwandter) wird von der Amtsleitung sowie den jeweiligen Sachgebietsleitungen im Rahmen der vorhandenen Zuständigkeiten (zentrale Personalverwaltung liegt bei Sachgebiet 1.11) und Möglichkeiten grundsätzlich unterstützt.

Aufgaben werden ständig darauf überprüft, den Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu entsprechen. Durch Mitarbeitergespräche wird auf die Gleichstellung hingewiesen und die Aufgaben entsprechend angepasst. Bei Stellenneubesetzungen im Amt werden die Gleichstellungsgrundsätze berücksichtigt.

Im Zuge der laufenden Personalreduzierung und eines dadurch immer kleiner werdenden Beschäftigtenstammes wird die Organisation von Vertretungen für Abwesenheiten z. B. durch Erkrankung immer problematischer.

Sachgebiet 32 - Ordnung und Brandschutz

Aufgrund der Veränderung der Ämterstruktur stellt das Sachgebiet 32 - Ordnung und Brandschutz - jetzt einen Teil des „neuen“ Bau- und Ordnungsamtes dar. Seither setzt sich das Sachgebiet aus einer Frau und vier Männern zusammen. Die Frau arbeitet in Teilzeit. Ihr Wunsch, die Arbeitszeit auf Vollzeit aufzustocken, ist bislang - trotz des Bedarfes an zusätzlicher Arbeitskraft - wegen Personaleinsparungen im Rahmen des Zukunftsvertrages nicht umsetzbar gewesen. Planungen zur Erreichung der Gleichstellung sind naturgemäß mit personellen Veränderungen verbunden. Da sich hier wegen der noch nicht

abgeschlossenen Personaleinsparungen kein Spielraum abzeichnet, sind Planungen derzeit nicht sinnvoll anzustellen.

Im Bereich des Brandschutzes wird bei der Ausübung des Einsatzes der Freiwilligen Feuerwehr der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld von hauptsächlich männlichen Mitgliedern ausgegangen. Die nachfolgenden Mitgliederzahlen zeigen auch den steigenden Anteil an weiblichen Mitgliedern auf:

Jahr	Aktive Mitglieder		Jugendfeuerwehren		Kinderfeuerwehr	
	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich
2016	189	16	58	20	25	7
2017	205	22	56	21	25	7
2018	214	24	56	21	37	8

Sachgebiet 65 - Hochbau und Liegenschaften

Im Bereich Hochbau werden die Ausschreibungen und Vergaben von Leistungen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ansprüche von Männern, Frauen und Divers in öffentlichen Gebäuden (z. B. Toilettenanlagen) vorgenommen.

Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel wurden Räumlichkeiten für die Nachmittagsbetreuung von Kindern (Vereinbarkeit Beruf und Familie) geschaffen und unterhalten.

Sachgebiet 66 - Tiefbau

Die öffentlichen Straßen, Brücken, Wege und Plätze einschließlich der Verkehrssicherungs- und Beleuchtungsanlagen in Clausthal-Zellerfeld, Altenau, Schulenberg i. O. und Wildemann werden im Rahmen der finanziellen Leistungsfähigkeit und dem regelmäßigen Verkehrsbedürfnis entsprechend zu planen, zu bauen, zu erweitern oder sonst zu verbessern sein. Gleichstellungsgesichtspunkte fließen regelmäßig in die Planung und Durchführung der damit verbundenen Baumaßnahmen ein und werden entsprechend umgesetzt (z.B. Zellbach - barrierefreier Zugang zur hohen Seite).

So wird bei den betriebenen fachlichen Maßnahmen regelmäßig darauf geachtet, dass beispielsweise sichere Wegebeziehungen auf öffentlichen Plätzen geschaffen werden (vermeiden „Toter Winkel“). Öffentliche Wege, Straßen und Plätze werden ausreichend beleuchtet, um Gefährdungen bei Dunkelheit weitestgehend zu vermeiden. Gehwege werden in der Regel so breit bemessen, dass sie von allen Bevölkerungsgruppen behinderungsfrei genutzt werden können. All diese Gleichstellungsaspekte werden bei der Vielzahl der jährlich durchzuführenden Maßnahmen beachtet.

Bei der Unterhaltung und Wartung ist zu berücksichtigen, dass es sich dabei nicht nur um lebensdauerverlängernde Maßnahmen in einigen wenigen Straßen handelt. Vielmehr handelt es sich um eine Vielzahl von kleinen und kleinsten Arbeiten an möglichst vielen Straßen, Plätzen, Parkplätzen, Gehwegen und Verbindungswegen, Gossen und Borden, Treppen, Stützmauern und Geländern, Brücken, Beschilderungen und Bushaltestellen mit dem Ziel die Gebrauchsfähigkeit des „Gesamtraums Verkehrsweg“ für alle Teile der

Bevölkerung und der sonstigen Nutzer im Sinne des „Gender Mainstreaming“ und der Berücksichtigung des demographischen Wandels zu verlängern und gefahrloser bzw. angenehmer zu gestalten.

Der öffentliche Personennahverkehr soll bis 2022 vollständig barrierefrei werden. Durch Planungen niederflurgerechter Haltestellen soll der Zugang mit Kinderwagen, Rollstühlen u. ä. erleichtert werden (z.B. Erzstraße und Straße Am Schlagbaum).

Bei öffentlichen Kinderspielflächen sind die Vorschriften bei der Anlegung sowie der Pflege und Unterhaltung zur Wahrung der Verkehrssicherheit zu beachten. Dieses bezieht sich auf die Spielplatzfläche, die darauf befindlichen Spieleinrichtungen, die sonstige Ausstattung und die Vegetation.

Amt 4 - Serviceamt

Nach der Umorganisation der Verwaltung ist das neu gebildete Serviceamt im Kernbereich komplett im Erdgeschoss des Rathausanbaus angesiedelt worden. Dadurch ist ein ebenerdiger Zugang über den Innenhof gewährleistet. Über den Behinderteneingang von der Osteröder Straße ist das Serviceamt mittels Aufzug erreichbar. Die Außenstellen Bibliothek und Jugendpflege sind räumlich unverändert geblieben.

Im Amt 4 sind folgende Sachgebiete vorhanden: Stadtbüro - Standesamt - Kindertagesstättenverwaltung - Schule, Sport, Kultur - Bibliothek - Jugendpflege.

Alle Mitarbeitenden sind in höchstem Maß mit Aufgaben belastet. Eine Aufgabenkritik hat im Berichtszeitraum nicht stattgefunden. Überstunden und Resturlaubsansprüche konnten nur zum Teil durch zeitliche Freistellungen abgebaut werden.

Aufgrund der bis 2022 andauernden Verpflichtung aus dem Zukunftsvertrag, Personal abzubauen, bestehen kaum noch Möglichkeiten dazu, die gleichberechtigte Vergabe von Stellen und Aufgaben zu verfolgen.

Hinzu kommt, dass Stellenausschreibungen aufgrund des Fachkräftemangels nur eine geringe Resonanz erzielen.

Stadtbüro und Standesamt

Das „Bürgerbüro“ wurde im Hinblick auf die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in „Stadtbüro“ umbenannt.

Im Stadtbüro wurde 2018 (zeitlich befristet bis November 2019) eine männliche Servicekraft in Teilzeit eingestellt.

Das ursprüngliche Großraumbüro im Stadtbüro wurde 2018 in vier separate kleine Büros umgestaltet; dadurch ist Privatsphäre für Kundschaft und Mitarbeitende geschaffen worden.

Im Wartebereich des Stadtbüros konnte 2018 eine Spielecke eingerichtet werden.

Kindertageseinrichtungen

Mit Ratsbeschluss vom 13.12.2018 wurde eine zeitliche Angleichung in der reduzierten Ganztagsbetreuung in der KiTa Kleiner Bruch durchgeführt. Dies erleichtert die Betreuung von Geschwisterkindern in der Einrichtung, soweit ein älteres Kind im Kindergarten und ein jüngeres in der Krippe betreut wird.

Im Rahmen weiterer Aktivitäten über den Berichtszeitraum hinaus wird weiterhin versucht, neben einem bereits angestellten Erzieher, weitere Erzieher zu gewinnen.

Schulen

Die Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld ist Trägerin der Grundschulen Clausthal, Wildemann und Zellerfeld. Alle Grundschulen werden als „Verlässliche Grundschulen“ geführt. Nach Schulschluss besteht die Möglichkeit den Schulkinderhort zu besuchen. Dort wird eine qualifizierte Betreuung mit Mittagsversorgung, Hausaufgaben- und Nachmittagsbetreuung für Kinder der 1. bis 6. Klasse und auch eine entsprechende Ferienbetreuung angeboten.

In Zusammenarbeit mit den Kindertagesstätten und Grundschulen bietet die Bibliothek ein umfassendes Medienangebot insbesondere für Kinder und Familien.

Sport

In der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld einschließlich ihrer Ortsteile gibt es 26 Sportvereine mit einem unterschiedlichen Angebot. Auch die TU Clausthal bietet ihren Studentinnen und Studenten ein vielfältiges Programm. In vielen Vereinen sind die Bedingungen nach wie vor auf die Lebensumstände von Männern zugeschnitten. Noch immer sind die Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt. Die Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld verfügt über vier eigene Sporthallen und kann drei landkreiseigene Hallen belegen. Die Hallenaufsichten sind bis auf eine Ausnahme alle männlich.

Es wird angeregt, dass zur Förderung der Gleichstellung in Zukunft Projekte, wie z. B. einen Frauensporttag in „Männerdomänen“, organisiert werden.

Jugendhilfe/Jugendförderung

Der Aufgabenbereich umfasst Offene-Tür-Arbeit der Jugendräume Altenau, Wildemann und Clausthal-Zellerfeld durch den Jugendpfleger und nebenamtliche Betreuer - wenn vorhanden - zur Durchführung von Kursen, Jugendveranstaltungen und Sportveranstaltungen.

Da im Bereich der Offenen-Tür-Arbeit eine sehr heterogene Mischung aus Mädchen und Jungen besteht, und sich dies auch im Besuch der angebotenen Kurse widerspiegelt, wurde kein konkreter Bedarf gesehen, für die Mädchen zusätzliche Angebote zu schaffen.

Das Ziel ist, den Mädchen und Jungen einen offenen und normalen Umgang miteinander zu vermitteln, und Vorurteile abzubauen.

In den Sommerferien bietet der Ferienpass Angebote für Schülerinnen und Schüler.

Die regelmäßige Offene-Tür-Arbeit und Kursangebote, sowie Veranstaltungen und Fahrten für Mädchen und Jungen sollen weitergeführt werden. Zusätzlich sollen neue Betreuer und Betreuerinnen angelernt werden, um mehr Angebote und Möglichkeiten anbieten zu können.

Es wird angeregt, eine Stärkung des Teams durch Freiwillige, durch Absolventen des Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen sozialen Jahres zu erreichen.

Stadtbibliothek

Projekte waren im Berichtszeitraum Bücherausleihe an Grundschulen, Bücherei-Einführungen aller Altersstufen, Projekte mit Kindergärten, Vorlesen, Kulturveranstaltungen sowie Teilnahme an der Ebook-Onleihe.

Durch die gute Auslastung bei der Ausleihe wurde die Leseförderung gewährleistet.

Es soll weiterhin versucht werden, mit allen Schulen und Kindergärten zusammen zu arbeiten, insbesondere mit der Zielrichtung Gleichberechtigung der Geschlechter.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellung von Mann und Frau hat Verfassungsrang. Am 23.05.1949 verkündete das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland in Artikel 3: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.

In den folgenden Jahren ergaben sich zwar partielle Änderungen, von tatsächlicher Gleichberechtigung konnte jedoch immer noch keine Rede sein.

Dem trug das Grundgesetz in den 90er Jahren Rechnung, in dem Artikel 3 ergänzt wurde. Er lautet heute: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 Abs.2 S.2 GG).

Ähnliches sagte und sagt die Niedersächsische Verfassung vom 19.05.2008 in Artikel 3 Abs.2 S.2: „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und der Landkreise.“ Auf dieser Basis entstand § 8 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz), der das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Abs.1 S. 1 wie folgt beschreibt: „Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Samtgemeinden sind, haben eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.“

Sie nennt in § 9 Abs. 2 das Ziel der Tätigkeit von Gleichstellungsbeauftragten zur „Verwirklichung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen beizutragen“. Die

Gleichstellungsbeauftragte wirkt an 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. Zur Verwirklichung dieser Zielsetzung, kann sie Vorhaben und Maßnahmen anregen, die die Arbeitsbedingungen innerhalb der Verwaltung, personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Gemeinden oder Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft betreffen.

Hinsichtlich dieser Tätigkeiten ergibt sich aus § 9 Abs. 2 Satz 2 nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten zur Mitwirkung. Die Erfüllung einer derartigen Mitwirkungspflicht ist durch eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht zu leisten.

Nach § 9 Abs. 1 gelten diese gesetzlichen Vorschriften für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte jedoch nur indirekt, in dem die Vertretung die Aufgaben, Befugnisse und Beteiligungsrechte der ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten durch Satzung zu regeln hat, wobei diese Regelung den gesetzlichen Vorgaben entsprechen soll.

Dementsprechend hatte der Rat in der Satzung der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld über die Beschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten die gesetzlichen Vorgaben uneingeschränkt für die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte übernommen.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten hat der Rat die Satzung dahingehend geändert, dass die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, nicht aber die Pflicht zur Mitwirkung hat. So stehen ihr weiterhin sämtliche Beteiligungsrechte zu.

Arbeits- und Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten

Es stehen ein Büro mit einem PC mit Internetanschluss, eigener E-Mailadresse, ein Gemeinschaftsdrucker, ein Telefon und entsprechendes Büromobiliar zur Verfügung.

Die Gleichstellungsstelle ist mit einer ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über einen Etat von 1.000,00 EUR jährlich für z.B. Projekte, Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Honorare und Arbeitsmaterialien. Eventuelle Dienstreisen, Seminare und Fortbildungen werden aus dem allgemeinen Etat gezahlt.

Zusammenarbeit mit der Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte wird insbesondere bei Personalangelegenheiten (z.B. Höhergruppierung, Umsetzung und Stellenbesetzung) und Bauvorhaben beteiligt. Bei Neueinstellungen kann sie Bewerbungsunterlagen einsehen und wird zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Im Bereich der Personalentwicklung arbeitet sie eng mit dem Fachgebiet Personal zusammen.

Durch die regelmäßige Teilnahme an der Fachkonferenz hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte im Rahmen des Verwaltungshandelns einzubringen.

Aufgrund der finanziellen Situation der Berg- und Universitätsstadt konnten keine Vorhaben umgesetzt werden, die Kosten verursacht hätten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hatte jederzeit Zugriff auf die Ratspost sowie Unterlagen aus den Ausschüssen und hatte die Möglichkeit an den Ausschuss- oder Ratssitzungen teilzunehmen.

Rats- und Ausschusssitzungen

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm nach Möglichkeit an Sitzungen teil, bei denen ein ihre Arbeit betreffendes Thema auf der Tagesordnung stand.

Clausthal-Zellerfeld, 03.05.2019

gez. Britta Schweigel
Bürgermeisterin

gez. Dagmar Daum
Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld