



# **Gleichstellungsbericht der Stadt Rotenburg (Wümme)**

**Berichtszeitraum 2022 - 2024**

vorgelegt von  
Bürgermeister Torsten Oestmann und  
Gleichstellungsbeauftragte Meike Rissiek  
nach Niedersächsischem Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) § 9 Absatz 7

<b>Inhaltsverzeichnis:</b>	<b>Seite</b>
<b>Vorwort des Bürgermeisters</b>	2
<b>Teil I:        Strukturen der Stadt Rotenburg (Wümme)</b>	3
1.1 Struktur der Kommune	3
1.2 Struktur der Verwaltung	4
<b>Teil II:       Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern</b>	8
Amt 10: Haupt,-Schul- und Personalamt	8
Amt 11: Volkshochschule und Stadtbibliothek	11
Amt 22: Amt für Finanzen	14
Amt 32: Ordnungsamt	15
Amt 50: Amt für Jugend und Soziales	15
Amt 60: Bauamt	18
Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit	19
<b>Teil III:       Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten</b>	20
3.1 Interne Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	20
3.2 Externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten	24
<b>Resümee und Ausblick der Gleichstellungsbeauftragten</b>	26

## Vorwort des Bürgermeisters

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland und der Niedersächsischen Verfassung ein Verfassungsauftrag.

Diesem kommt die Stadt Rotenburg (Wümme) mit dem vorliegenden Gleichstellungsbericht über ihre gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend § 9 Absatz 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) nach.

Gemäß **§ 9 Abs. 7 NKomVG** berichtet die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen 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. Der vorliegende Gleichstellungsbericht knüpft daher an den Vorläuferbericht über den Zeitraum 2019-2021 an.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte, sondern alle Beschäftigten der Stadtverwaltung müssen die Konsequenzen ihres Handelns auf die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigen. Diesem Anspruch wird dieser Gleichstellungsbericht gerecht, indem erstmalig nicht nur ausgewählte, sondern alle Ämter und Stabsstellen die unternommenen gleichstellungsrelevanten Maßnahmen ihrer jeweiligen Bereiche im Berichtszeitraum tabellarisch aufzeigen. Inhaltlich wird dabei unterteilt zwischen fachlichen Maßnahmen und Maßnahmen im Rahmen der Personalführung, um größtmögliche Transparenz gewährleisten zu können.

Jede Amtsleitung hat die Dokumentation in unterschiedlicher Weise und Ausführlichkeit vorgenommen. Dies zeigt, dass die Berücksichtigung von Gleichstellungsthemen in unserer Verwaltungstätigkeit auf vielfältige Weise möglich ist. Wichtig sind die Ergebnisse und die daraus gewonnenen Erkenntnisse, woran wir zukünftig weiterarbeiten müssen, um dem Ziel der gleichen Verwirklichungschancen für Frauen und Männer kontinuierlich näher zu kommen.

Rotenburg (Wümme),

18.08.25



Torsten Oestmann  
Bürgermeister



## Teil I: Struktur der Stadt Rotenburg (Wümme)

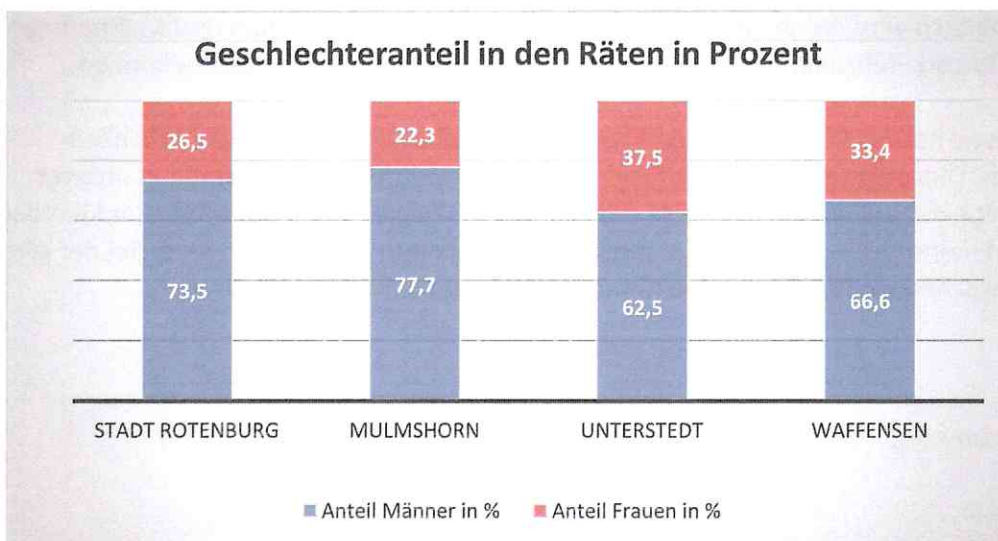
### 1.1 Struktur der Kommune

Rotenburg (Wümme) liegt als Mittelzentrum im Elbe-Weser-Dreieck zwischen Hamburg, Bremen und Hannover und ist Kreisstadt des Landkreises Rotenburg (Wümme). Das Stadtgebiet umfasst eine Fläche von 99,06 km<sup>2</sup>, zu der auch die Ortsteile Borchel, Mulmshorn, Unterstedt und Waffensen zählen.

**23.999 Einwohnerinnen und Einwohner** lebten zum Stichtag 31.12.2024 in Rotenburg (Wümme). Darunter:

Ortsteile	Bevölkerung Gesamt	Anzahl Frauen	in %	Anzahl Männer	in %	Anzahl divers	Anzahl ohne Angabe des Geschlechts
Stadt ROW	21.426	10.849	50,6	10.575	49,4	1	1
Borchel	274	141	51,5	133	48,5		
Mulmshorn	587	284	48,4	303	51,6		
Unterstedt	836	426	50,9	410	49,1		
Waffensen	876	413	47,1	463	52,9		

Die Geschlechterverteilung im Stadtrat und in den Ortsräten zum Stichtag 31.12.2024 sah wie folgt aus:



Der Rat der Stadt Rotenburg (Wümme) setzte sich zum Berichtszeitraum aus 34 Mitgliedern zusammen. Davon waren zum Stichtag 31.12.2024 neun Ratsfrauen.

Mit einem Frauenanteil von 26,5 Prozent lag die Vertretung der Frauen im Rotenburger Stadtrat um knapp vier Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert des Frauenanteils in niedersächsischen kommunalen Parlamenten in Höhe von 31,3 Prozent (Stand August 2024).

Hier zeigt sich ein strukturelles Demokratiedefizit, da die Rotenburger Bürgerinnen nicht entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung politisch repräsentiert werden. Damit sind die in unserem demokratischen System vorgesehenen Möglichkeiten, mit unterschiedlichen männlich und weiblich geprägten Perspektiven und Interessen effektiv auf Entscheidungsprozesse Einfluss zu nehmen, nicht angemessen gegeben.

Es muss daher ein wichtiges Ziel der Stadt Rotenburg (Wümme) sein, im Rahmen ihrer Möglichkeiten den aktuellen Frauenanteil im Rat der Stadt sowie auch in den Ortsräten zu erhöhen. Im Hinblick auf die kommende Kommunalwahl 2026 bieten sich Chancen, die für die politische Landschaft in der Stadt Rotenburg (Wümme) genutzt werden sollten.

Ein erster Schritt ist die Teilnahme eines Ratsmitglieds am niedersächsischen Mentoring-Programm „Frau.Macht.Demokratie.“ 2024/2025. Im Rahmen des Programms wird eine interessierte Frau (Mentee) von einer erfahrenen Politikerin oder einem erfahrenen Politiker (Mentorin/Mentor) auf ihrem Weg in die Kommunalpolitik individuell begleitet, um so einen vertieften Einblick in den politischen Alltag zu erhalten und von Netzwerkmöglichkeiten und Erfahrungen zu profitieren. Ziel ist es, den künftigen Mandatsträgerinnen auf diese Weise den Einstieg in die Politik zu erleichtern und gleichzeitig Gleichstellungspolitik stärker in den Fokus zu rücken.

Auch die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von politischen Ämtern und Familie durch die Festlegung von familienfreundlichen Sitzungszeiten und digitalen Teilhabemöglichkeiten kann politisches Engagement mit weiblichen Lebensentwürfen kompatibler machen.

## 1.2 Struktur der Verwaltung

### Personal

Zum Stichtag 31.12.2024 beschäftigte die Stadt Rotenburg (Wümme) 332 Personen. In der Kernverwaltung arbeiteten 155 Frauen und 98 Männer. Im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) waren es 69 Frauen und 10 Männer.

Einige Tätigkeitsfelder sind nach typischen Geschlechterrollen besetzt. Im SuE und als Reinigungskräfte arbeiten vorwiegend Frauen, beim Bauhof sind dagegen nur Männer beschäftigt.

Auch die Verteilung der Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit weist bei Frauen und Männern große Unterschiede auf. Dies liegt zum einen daran, dass im SuE überwiegend nur Teilzeitarbeitsplätze vorhanden sind. Zum anderen mag die hohe Teilzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten u.a. auf den höheren Anteil von unbezahlter Sorgearbeit zurückzuführen sein, den Frauen immer noch leisten. Dies belegt auch der aktuelle Gender Care Gap, der besagt, dass Frauen im Durchschnitt pro Tag 44,3% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. So verbringen Männer pro Woche knapp 21 Stunden und Frauen knapp 30 Stunden mit unbezahlter Sorgearbeit.



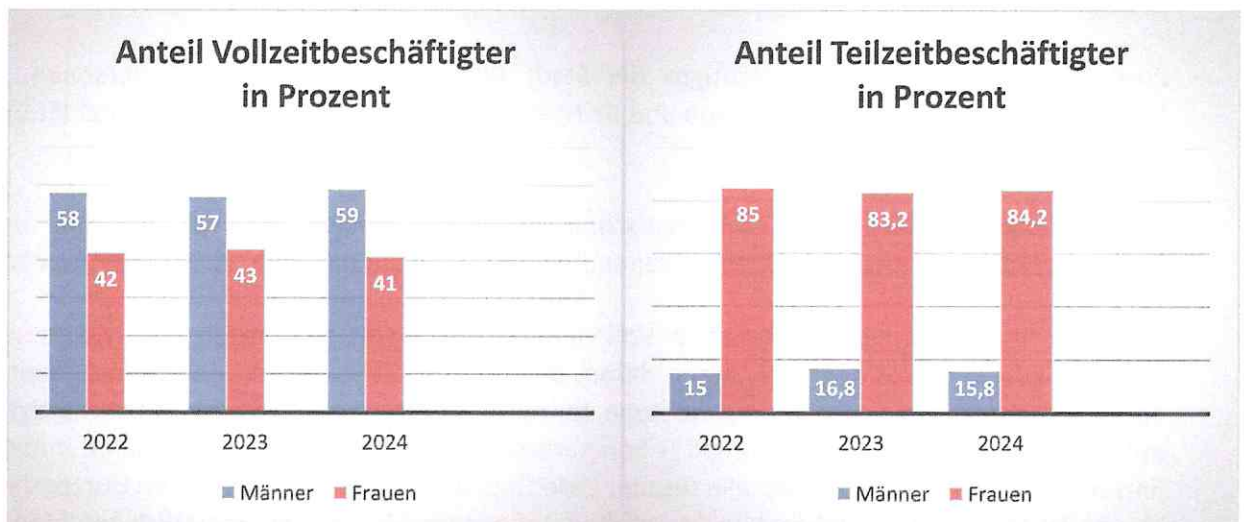
Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken veranschaulichen die eben beschriebenen Tendenzen.

Anzahl Frauen	2022		2023		2024	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamtinnen inkl. Anwärterin	5	0	5	0	5	0
Tarifbeschäftigte	33	109	35	109	36	108
Sozial- u. Erziehungsdienst	6	66	7	64	6	63
Auszubildende	6	1	7	0	6	0
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>176</b>	<b>54</b>	<b>173</b>	<b>53</b>	<b>171</b>

Anzahl Männer	2022		2023		2024	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Beamte	7	0	7	0	6	0
Tarifbeschäftigte	56	26	59	28	65	24
Sozial- u. Erziehungsdienst	2	5	2	7	2	8
Auszubildende	4	0	3	0	3	0
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>71</b>	<b>35</b>	<b>76</b>	<b>32</b>

Führungspositionen	2022		2023		2024	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Amtsleitungen	4	2	4	2	2*	2
Abteilungsleitungen	9	7	10	7	10	7
Leitungen Kitas/JUZ	0	9	1	8	1	8
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>17</b>

\*Zum Stichtag 31.12.2024 waren die Amtsleitungen für Amt 10 und 32 nicht besetzt. Sie wurden bis zum Ausscheiden von Männern geführt. Im Anschluss übernahmen bis zur Neubesetzung die Stellvertretungen die Leitungsfunktion, jeweils eine Frau und ein Mann.





Die Stadt Rotenburg (Wümme) ist sich der Bedeutung der Gleichstellung für ihre Personalpolitik bewusst. Die demografischen Entwicklungen und der zunehmende Fachkräftemangel stellen aktuelle Herausforderungen dar. Mit flexiblen Arbeitszeitleösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit kann die Stadt Rotenburg (Wümme) als attraktive Arbeitgeberin punkten.

Neben der grundsätzlichen Möglichkeit, in nahezu allen Bereichen der Stadtverwaltung in Teilzeit arbeiten zu können, bietet die Stadt Rotenburg (Wümme) ihren Beschäftigten im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexible Arbeitszeiten in einem Funktionszeitrahmen von 06:00 Uhr bis 19:00 Uhr sowie unterschiedliche Arbeitszeitmodelle an.

Außerdem besteht nach Abstimmung mit der Führungskraft und sofern der Arbeitsplatz dies ermöglicht, die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit. Die Nutzung erfolgt nicht nur aufgrund der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch um die Beschäftigten von Fahrzeiten zu entlasten. Sie wird überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Telearbeitsvereinbarungen	2022	2023	2024
Männer	10	7	6
Frauen	18	17	24
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>30</b>

Damit Familienfreundlichkeit jedoch nicht die stereotype Rollenverteilung zu sehr fördert, die sich bei der Stadt Rotenburg (Wümme) im hohen Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten und in der Wahrnehmung von Telearbeit zeigt, ist es wichtig, eine väterfreundliche Verwaltungsstruktur zu schaffen, in der zum Beispiel auch die Akzeptanz einer Elternzeit von Vätern gestärkt wird, um Männern mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Elternzeit	2022	2023	2024
Männer	0	1	1
Frauen	6	3	2
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

Aus den obigen Betrachtungen wird die Bereitschaft seitens der Stadt Rotenburg (Wümme) deutlich, Gleichstellungsthemen sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in der Verwaltungskultur zu verankern und konsequent umzusetzen.

Dazu dient auch der gemäß §15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom Rat der Stadt in 2024 verabschiedete Gleichstellungsplan für die Jahre 2024-2026. Dieser benennt auf Grundlage der gegebenen Beschäftigungsstruktur Ziele und Maßnahmen, um gleiche berufliche Chancen für Frauen und Männer herzustellen und vorhandene, auf das Geschlecht bezogene, Unterrepräsentanzen abzubauen.

## Teil II: Maßnahmen der Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Im Berichtszeitraum bestand die Stadtverwaltung Rotenburg (Wümme) aus den folgenden sechs Ämtern:

Amt 10: Haupt-, Schul- und Personalamt

Amt 11: Volkshochschule und Stadtbibliothek

Amt 22: Amt für Finanzen

Amt 32: Ordnungsamt

Amt 50: Amt für Jugend und Soziales

Amt 60: Bauamt

Die Ämterstruktur wurde durch die Einrichtung der Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit in 2023 ergänzt.

In diesem Berichtsteil beschreiben die Amtsleitungen und die Stabsstelle sowohl alle fachlichen Maßnahmen (Projekte oder Initiativen) als auch alle Maßnahmen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe, die zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berichtszeitraum beigetragen haben.

### *Amt 10: Haupt-, Schul- und Personalamt*

#### **Fachliche Maßnahmen Abteilung Haupt- und Schulamt**

Maßnahme	Ziel
Teilnahme am Startchancen-Programm (Stadtschule)	Auf der individuellen Ebene soll das Programm die Bildungs- und Teilhabechancen verbessern und die Leistungs- und Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler (unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Identität) fördern.
Aufrechterhaltung der städtischen Schulsozialarbeit als freiwillige Leistung am offenen Ganztage	Der offene Ganztage, der bereits an allen vier Schulen (= fünf Standorten) in der Schullandschaft Rotenburg W. an vier von fünf Tagen angeboten wird, wird nach wie vor mit dem Zusatzangebot von drei städtischen Schulsozialarbeiter*innen an den drei Grundschulstandorten unterstützt. Die Unterstützung zur Ausgestaltung des offenen Ganztages am Schulstandort Rotenburg W. ermöglicht es den Eltern der Kinder in unseren Schulen flexibler ihren (Berufs-)Alltag zu gestalten, fördert die Vereinbarkeit von Beruf & Familie und bietet auch alleinerziehenden Männern und Frauen mehr zeitliche Freiheiten.
Parität bei Künstlerinnen und Künstlern bei der	Eine ausgewogen gewichtete Auswahl an Künstlerinnen und Künstlern für ein öffentlichkeitswirksames Event der Stadt

Auswahl für den „Heimatgenuss“	<p>Rotenburg (Wümme) sorgt bei der Durchführung für ein geschlechterneutrales Bild in der Außendarstellung.</p> <p>Der Kunst- und Kulturbetrieb/ die Unterhaltung steht hier im Vordergrund und ist nicht vom Geschlecht abhängig!</p>
--------------------------------	--

### Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe Abteilung Haupt- und Schulamt

Maßnahme	Ziel
Einrichtung von Telearbeitsplätzen / Home Office – Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Allen Mitarbeitenden steht die Möglichkeit von mindestens einem Homeoffice-Tag in der Woche zur Verfügung. Derzeit nehmen drei Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung 10.1 diese Möglichkeit regelmäßig in Anspruch (= davon zwei Kolleginnen mit Kindern/ Familien). In der Abteilung 10.3 wird dieses Angebot unregelmäßig/ nach Vereinbarung mit der Amts- und Abteilungsleitung genutzt.
Veränderung der wöchentlichen Arbeitszeit	Personal mit Kindern soll es im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden, den wöchentlichen Arbeitsstundenanteil dem individuellen Betreuungsbedarf der Kinder anzupassen (Stundenaufstockung oder Reduzierung).
Urlaubs- und Abwesenheitsplanung unter Berücksichtigung persönlicher Aspekte	Bei der Urlaubsplanung werden Kolleginnen und Kollegen mit Kindern in den (Schul-)Ferienzeiträumen nach gemeinsamer (interner) Absprache bevorzugt.
Rahmen- statt Kernarbeitszeiten (in der gesamten Stadtverwaltung)	Die Abschaffung der Kernarbeitszeiten fördert die eigene Zeit- und Arbeitsgestaltung und verbessert die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

### Fachliche Maßnahmen Abteilung Personalamt

Maßnahme	Ziel
geschlechtergerechte Sprache in Stellenausschreibungen	geschlechtergerechte Ansprache von Bewerber*innen, Versuch des Abbaus von Unterrepräsentanzen bei Stellenbesetzungen
Gleichberechtigte Eingruppierung von Frauen und Männern bei Einstellungen und unterjährigen Höhergruppierungen	Gleichberechtigte Eingruppierung/Höhergruppierung, Keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Eingruppierung/Höhergruppierung

Entwicklung eines Führungskräfteentwicklungsprogramms	gleichberechtigte Teilnahme, Vermittlung und Erweiterung der Führungs- und Gleichstellungskompetenzen
Gleichberechtigtes Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen	Ermöglichung von gleichberechtigten „Karrierechancen“
Angebot von Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf: z. B. Telearbeit, Arbeitszeitreduzierungen, Sabbatical, Anpassung der DV flexible Arbeitszeit durch Schaffung von Funktionszeiten	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Förderung von Elternzeiten von Vätern	Väter haben Elternzeit in Anspruch genommen
Erstellung eines Gleichstellungsplans für den Zeitraum 2024-2026 gemäß § 15 NGG in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten	Verankerung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der Stadtverwaltung, Analyse der Beschäftigtenstruktur und Festlegung von Maßnahmen für eine berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern

### Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe Abteilung Personalamt

Maßnahme	Ziel
Amts- und Abteilungsbesprechungen finden vormittags statt	alle Teilzeitkräfte können teilnehmen
Urlaubsplanung	Mitarbeiter*innen mit schulpflichtigen Kindern können in den Ferien Urlaub in Anspruch nehmen
Inanspruchnahme von Telearbeit und spontane Inanspruchnahme von Telearbeit	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten (z. B. Kitaschließung) kann Telearbeit zusätzlich zu den vereinbarten festen Tagen in Anspruch genommen werden.
Abbau von Unterrepräsentanzen	Bei der Besetzung der IT-Abteilungsleitungs-Stelle konnte Unterrepräsentanz in der EG 10 TVöD abgebaut werden.
DV flexible Arbeitszeit: In allen Bereichen der Abteilung bestehen flexible Arbeitszeiten (Funktionszeiten)	Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## Amt 11: Volkshochschule und Stadtbibliothek

### Fachliche Maßnahmen Volkshochschule

Maßnahme	Ziel
Fotoausstellung von Sulaiman Edrissy - Frauen unter der Burka, 6/2022	Information und Sensibilisierung über Menschenrechtssituation
Durchsetzungstraining für Frauen - JETZT ABER! 1/2022 Coaching für Frauen - DA WILL ICH HIN! 5/2022 / 6/2023 in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft	Bildungsmaßnahmen für beruflichen Erfolg / persönliches Empowerment
Beckenbodenyoga für Mütter in Lauenbrück, 8 Kurse, 4/2022, 6/2022, 9/2022, 11/2022, 1/2023, 8/2023	Gezielte Gesundheitsbildung für Frauen
Vortrag: Männer trauern anders, 12/2022 in Kooperation mit der Hospizarbeit in der Region Rotenburg (Wümme) e.V.	Gendersensibler Approach an gesellschaftlich relevante Themen
Kulturreihe „Starke Frauen im Frühjahr 2023: Starke Frauen im Kabarett und in der Musik: Simone Solga, Anny Hartmann, Bluesfrauen mit Haide Manns, Sisters in Jazz, Frauen in Rock Vortrag: Geschichte der Musik – starke weibliche Komponistinnen in der Klassik	Förderung der Gendergerechtigkeit im Bereich Kultur
Unternehmerfrauen im Handwerk: Einführung in Bildbearbeitung mit GIMP, 2/2023	Förderung digitaler Kompetenz
Selbstverteidigung für Frauen und Mädchen, für Anfängerinnen und Fortgeschrittene ab 14 Jahre, 6 Kurse 9/2023, 3/2024, 9/2024	Bildungsmaßnahme zur Verbesserung von Selbstbewusstsein, Einordnen von Gefährdungssituationen und physischer Verteidigungsfähigkeit
Jutta Seifert - Angebissen! Eine literarisch-musikalische Revue rund um die Frauenfrage, 3/2024 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	Historische Bildung und Darstellung aus der weiblichen Perspektive, Stärkung von Künstlerinnen
"Draußen" Lernort Natur - Ein Kurs für Frauen, die gerne in der Natur unterwegs, 9/2024, 2 Kurse	Gendersensible Umweltbildung
Smartphone Sprechstunde für Seniorinnen, 5 Termine 9/2024, 10/2024, 11/2024, 12/2024 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	Förderung digitaler Kompetenz, Prävention gegen Altersdiskriminierung

Die VHS Rotenburg ist vom BAMF zugelassene Trägerin von Integrationskursen für den Altkreis Rotenburg. Darüber hinaus bietet die VHS eine Vielzahl von Deutschkursen für Migranten und Migrantinnen an. Bei der Belegung der Deutsch- und Integrationskurse werden insbesondere die Betreuungszeiten für Eltern mit Kindern beachtet.	Kursbesuche ermöglichen Vereinbarkeit von Familie und dem Erlernen der deutschen Sprache
---	--

### Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe Volkshochschule

Maßnahme	Ziel
Arbeitszeitverkürzung von 2 Mitarbeiterinnen der VHS, 4 Tage Woche	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
VHS-Teambesprechung am Dienstagmorgen	Teilzeitkräften Teilnahme ermöglichen
Stadtbibliothek: Home-Office für Leitung	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Stadtbibliothek: flexible Planung von Teambesprechungen	Teilzeitkräften Teilnahme ermöglichen

### Fachliche Maßnahmen Stadtbibliothek

Maßnahme	Ziel
Bilderbuchkino zum Thema „Anders sein“ 11/22	Sensibilisierung der Kleinsten für Diversität
Ausstellung „heute sind wir ...und wer willst du sein“ 01/2023, Medianausstellung	Aufbrechen von Geschlechterklischees, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Ausstellung: „Held*innen“ 01/2023, Medianausstellung	Aufbrechen von Geschlechterklischees, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Ausstellung: „Starke Frauen“ 02/2023, Medianausstellung	Vorbilder zeigen und Lebensleistungen würdigen, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Café Vielfalt im Rahmen des JULIUS CLUBs 08/2023, für Jugendliche	Jugendlichen die Möglichkeit bieten, andere Lebensentwürfe kennen zu lernen und Vorurteile abzubauen
Ausstellung: „Orange Days“ 11/23, Medianausstellung	Aufmerksamkeit und Bewusstsein für das Thema Gewalt gegen Frauen generieren, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Ausstellung: „Frauen auf der Flucht – Frauen und Migration“ 01/2024, Medianausstellung	Aufmerksamkeit und Bewusstsein für das Thema generieren, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand

Bilderbuchkino zum Thema „Vielfalt“ 02/24	Sensibilisierung der Kleinsten für Diversität
Erzähl Salon für Frauen Vom Ankommen, Aufbrechen und Unterwegssein 02/24 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	Kulturangebot für Frauen
Ausstellung: „Pride Month“ 06/2024, Medianausstellung	Aufmerksamkeit und Bewusstsein für das Thema sexuelle Identität und Vielfalt generieren, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Ausstellung: „Du siehst noch gut aus für Dein Alter“ 09/2024, Medianausstellung	Aufmerksamkeit und Bewusstsein für das Thema Altersdiskriminierung von Frauen generieren, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Erzähl Salon für Frauen „Du siehst noch gut aus für Dein Alter“ 09/2024 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	Kulturangebot für Frauen
Ausstellung: „Kinder haben Rechte“ 09/2024	Aufmerksamkeit und Bewusstsein für das Thema generieren, Informationen bereitstellen, auch dauerhaft im Bestand
Geschlechtergerechte Sprache in allen Veröffentlichungen	Ansprache aller Geschlechter

#### Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe Stadtbibliothek

Maßnahme	Ziel
Stadtbibliothek: flexible Planung von Teambesprechungen	Teilzeitkräften Teilnahme ermöglichen; Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Stadtbibliothek: individuelle Arbeitszeitplanung	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Stadtbibliothek 2022: männlicher Azubi	Karriereförderung des unterrepräsentierten Geschlechts

## Amt 22: Amt für Finanzen

### Fachliche Maßnahmen

Maßnahme	Ziel
Verkauf von Baugrundstücken an Personen, unabhängig von Geschlecht und/oder Herkunft	Die städtischen Baugrundstücke werden entsprechend der vom Rat festgelegten Verkaufsbedingungen an Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht und/oder ihrer Herkunft, veräußert. Ziel ist es, jeder Person die Möglichkeit zu geben, ein Baugrundstück erwerben zu können.

### Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe

Maßnahme	Ziel
Einrichtung von Telearbeitsplätzen/ Home Office/flexible Arbeitszeiten	Im Amt 22 sind insgesamt sieben Telearbeitsplätze/Home Office-Plätze eingerichtet. Hauptziel ist es hierbei, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzubekommen. Den Mitarbeitenden ist es zudem möglich, neben ihrem festen Tag auch flexibel Zeiten zu tauschen bzw. auch gewisse Stunden ins Home Office zu wechseln. Dies fördert die Motivation/ Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden.
Förderung von Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen	Beim Wunsch der Mitarbeitenden nach einer Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen (z.B. Betreuung von Kindern) wird gemeinsam nach einer Lösung gesucht, wie dies auf dem Arbeitsplatz möglich ist. Dabei geht es z.B. darum, die Belastung der Mitarbeitenden durch Zeit- bzw. Termindruck (rechtzeitig das Kind abholen bzw. rechtzeitig zu Hause sein zu können) zu reduzieren, aber trotzdem den Arbeitsplatz ausfüllen zu können.
Förderung von Arbeitszeiterhöhungen nach vorheriger Reduzierung aus familiären Gründen	Hier geht es darum, nach einer vorherigen Arbeitszeitreduzierung die wöchentliche Arbeitszeit wieder (schrittweise) zu erhöhen, wenn sich z.B. die Betreuungszeiten des Kindes verändern. Dies wird unterstützt und nach einer Lösung (insbesondere im eigenen

	Amt) geschaut. Die Person und ihre Leistung werden dabei anerkannt und wertgeschätzt.
--	---

### **Amt 32: Ordnungsamt**

#### **Fachliche Maßnahmen**

<b>Maßnahme</b>	<b>Ziel</b>
Geschlechtertrennung bei der Unterbringung in den Gemeinschaftsunterkünften	Bei der Unterbringung von allein reisenden Asylsuchenden und Obdachlosen wird auf die Geschlechtertrennung geachtet, um die Privatsphäre und die Sicherheit zu gewährleisten.
Geschlechtergerechte Sprache in Veröffentlichungen	Sichtbarmachen von verschiedenen Geschlechtern. Alle Geschlechter sollen angesprochen werden und damit die Diskriminierung verhindert werden.

#### **Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe**

<b>Maßnahme</b>	<b>Ziel</b>
Berücksichtigung der Arbeitszeit bei Teambesprechungen	Teambesprechungen finden zu Zeiten statt, die für alle Mitarbeitenden zugänglich sind, um die gleichberechtigte Mitwirkung zu fördern.

### **Amt 50: Amt für Jugend und Soziales**

#### **Fachliche Maßnahmen**

<b>Maßnahme</b>	<b>Ziel</b>
Mädchen Aktionstag des Arbeitskreises Mädchen im Landkreis Rotenburg (Wümme) (jährlich durchgeführt im Jugendzentrum)	Stärkung des Selbstbewusstseins von Mädchen, spielerische Reflektion über rollenstereotypische Verhaltensweisen
durchgängiges Wochenprogramm im Jugendzentrum mit verschiedenen Kursangeboten, in denen geschlechterdifferenziert gearbeitet wird; Bereitstellung eines eigenen Raumes nur für Mädchen; geschlechtsparitätische Besetzung der Ansprechpersonen im Jugendzentrum	Schaffung von Angeboten zur Freizeitgestaltung für Jugendliche zwischen 10 und 20 Jahren in geschützten Räumlichkeiten, Sensibilisierung von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten

jährliche Durchführung des Kinderferienprogramms in den Sommerferien durch die Mitarbeitenden des Jugendzentrums	Schaffung von Angeboten zur Freizeitgestaltung in den Sommerferien, Sensibilisierung von geschlechtsspezifischem Rollenverhalten
durchgängiges Angebot eines offenen Sportprogramms für Jugendliche durch die Aufsuchende Jugendsozialarbeit sowie drei geschlechtsspezifische Angebote „Fit mit ROW“ für Mädchen und „Fit mit ROW“ und „Armwrestling“ für Jungen; Gewährung einer geschlechterparitätischen Betreuung durch eine männliche und weibliche Fachkraft sowie männliche und weibliche Ehrenamtliche	Schaffung von erlebnispädagogischen und sportlichen Angeboten für Jugendliche in einem temporären Schutzraum; Berücksichtigung unterschiedlicher Rollenverhalten der Geschlechter; Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Benachteiligung; Reflektion über eigene Lebenssituation aus unterschiedlichen Perspektiven
Regelmäßige Besuche der Aufsuchenden Jugendsozialarbeit im Ratsgymnasium seit 2024	Aufklärung und Gewaltprävention durch Gespräche mit Schülerinnen und Schülern über u.a. geschlechtsspezifische Brennpunktt Themen und Probleme
Geschlechterparitätische Schulkindbetreuung für Grundschul Kinder bis 12 Jahre in den Ferien durch Sozialassistent*innen in der Erzieher*innen Ausbildung bis 2023, ab 2024 durch die Teams der Aufsuchenden Jugendsozialarbeit und des Jugendzentrums	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Teilnahme der Aufsuchenden Jugendsozialarbeit an Aktionen zu den Orange Days in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	Sichtbarmachung und Sensibilisierung für das Thema Gewalt an Frauen und Mädchen
Realisierung Rechtsanspruch zur Kinderbetreuung nach § 24 SGB VIII	Erfüllung Rechtsanspruch zur gleichberechtigten Förderung und Bildung aller Kinder, Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Anpassung der Kita-Flyer und weiterer Publikationen sowie der Informationen zu allen Kitas auf der städtischen Homepage	Verwendung einer einfachen und geschlechtergerechten Sprache; Transparenz und Information zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Geschlechtergerechte Bildung und Erziehung in den Kitas – Implementierung als Qualitätsziel im Rahmen des Qualitätsmanagements	Umsetzung Orientierungsplan für Bildung und Erziehung und dessen Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Bildung
Erarbeitung und Veröffentlichung von Schutzkonzepten in allen Kitas	Auftrag der Kitas und Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung, Prävention auch im Hinblick geschlechtsspezifischer Gewalt
Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte der Kindertagesstätten	Qualitätssicherung und -steigerung, notwendige Anpassungen und verbindliche Handlungsgrundlagen unter

	Berücksichtigung geschlechtergerechter Bildung
turnusmäßige Wahl des Seniorenbeirats in 2024 (alle 4 Jahre) unter Berücksichtigung einer geschlechtsparitätischen Besetzung	Gemäß Wahlordnung soll der Seniorenbeirat zur Hälfte aus Frauen bestehen, derzeit sind von 12 Mitgliedern 7 Frauen; Berücksichtigung von männlichen und weiblichen Perspektiven

### Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe

Maßnahme	Ziel
Zweijährige berufsbegleitende Weiterbildung zur Erzieherin in KiTa's	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Fachkräftequalifizierung und -erhaltung zur Sicherung des erforderlichen Personalschlüssels
Berufsbegleitende Ausbildung zur Sozialpädagogischen Assistenz mit Teilzeitvertrag	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Qualifizierung von Nachwuchsfachkräften zur Sicherung künftiger Personalschlüssel
Einrichtung von Homeoffice für die Leitungs- und Verfügungszeit in den Kindertagesstätten	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Stärkung der Zufriedenheit der Beschäftigten
Elternzeit und anschließende Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen von Vätern in der Kita Rappelkiste	Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schaffung einer väterfreundlichen Verwaltungskultur, Erhöhung der Zufriedenheit der Beschäftigten
Berücksichtigung der Arbeitszeit bei Teambesprechungen	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Zustimmung Antrag auf unbefristete Arbeitszeiterhöhung für Aufsuchende Jugendsozialarbeit	Paritätische Stellenplanausstattung mit zwei Vollzeitstellen für Mädchen- und Jungenarbeit
Durchführung von freiwilligen Mitarbeitenden-Vorgesetzten Gesprächen seit 2024	Weiterentwicklung der Mitarbeitenden auch im Hinblick auf Genderkompetenzen, Verbesserung der individuellen Arbeitsbedingungen für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Fachliche Maßnahmen**

Maßnahme	Ziel
Herstellung von barrierefreien Bushaltestellen	Gewährung von Barrierefreiheit u.a. für Personen mit Kinderwagen, familienfreundliche Mobilität
Neubau einer Kita und Krippe in Unterstedt	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Erstellung eines Mobilitätskonzeptes für die Stadt Rotenburg (Wümme)	Analyse unterschiedlicher Verkehrsströme und der am Verkehr teilnehmenden Personen mit dem Ziel der Etablierung einer generationen- und gendergerechten Verkehrsführung, Schaffung von Aufenthaltsflächen auch unter Berücksichtigung von Angsträumen
Erarbeitung eines Spielplatzkonzeptes	Förderung der Familienfreundlichkeit
Städtebauförderung mit den zwei Sanierungsgebieten a. Innenstadt und Niederungen b. Auf dem Loh	Berücksichtigung einer barrierefreien, familien- und gendergerechten Mobilität, Abbau von Angsträumen durch Stärkung von Kultur, Einzelhandel, Gastronomie, Begegnung und Wohnen, Berücksichtigung von Klimaschutzmaßnahmen und Schaffung von stadtnahen Naturräumen für eine verbesserte und familienfreundlichere Aufenthaltsqualität

**Maßnahmen im Rahmen der Führungsaufgabe**

Maßnahme	Ziel
Ermöglichung der Telearbeit gem. städtischer DV Telearbeitsplätze	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Terminierung von Teamsitzungen unter Berücksichtigung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Berücksichtigung von Familienbetreuungsverpflichtungen beim Einsatz zu Protokolldiensten für abendliche Ausschusssitzungen	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Berücksichtigung von Schulferien und Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei der Urlaubsplanung	Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**Fachliche Maßnahmen**

<b>Maßnahme</b>	<b>Ziel</b>
Verwendung von gendergerechten Formulierungen in allen Publikationen	geschlechtergerechte Ansprache aller lesenden Personen
Erstellung eines Informationsfilms zur Gewaltprävention und Veröffentlichung in den städtischen sozialen Medien im Rahmen der Orange Days 2023 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten	Gewaltprävention, Unterstützung der Opfer von häuslicher und sexualisierter Gewalt
Begleitung der Gleichstellungsbeauftragten und der Aufsuchenden Jugendsozialarbeiterin bei einer Sprühaktion zum Orange Day 2024, Posten von Fotos und Text in den städtischen sozialen Medien	Sichtbarmachung und Aufklärung über das Thema Gewalt an Frauen und Mädchen
Kontinuierliche Unterstützung der Pressearbeit und social Media Postings der Gleichstellungsbeauftragten	Sichtbarmachung der städtischen Gleichstellungsarbeit

**Die Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit umfasst nur eine Person, so dass Maßnahmen im Rahmen einer Führungsaufgabe nicht angefallen sind.**

## Teil III: Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

Nach §§ 8-9 NKomVG soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu „beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt [...] an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben.“

Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

- die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
- personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune **(interner Bereich)**

oder

- bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft [...] **(externer Bereich)**.

### Ausstattung des Gleichstellungsbüros

Stundenzahl: 28,5 Std. pro Woche

#### Haushaltsansatz:

2022: verfügbar insgesamt 13.800 €

2023: verfügbar insgesamt 13.800 €

2024: verfügbar insgesamt 10.000 €

Die Stelle der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten war im Berichtszeitraum aufgrund eines Personalwechsels vom 01.11.2022 bis 31.03.2023 nicht besetzt. Im vorliegenden Bericht werden nur Maßnahmen aufgeführt, die ab 01.04.2023 durchgeführt wurden.

### 3.1 Interne Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

#### ***Kennenlernen der Beschäftigten und Strukturen der Verwaltung:***

- Regelmäßige Teilnahme an wöchentlicher Amtsleiterungsrunde
- Besuch der Außenstellen (Touristen-Information, Heimathaus, Volkshochschule (VHS) inklusive Stadtbibliothek, Jugendzentrum (JUZ), Bauhof, städtische Kindertagesstätten (Kitas), städtische Flüchtlingsunterkünfte Campus und Containerdorf Glummweg)

#### ***Personalangelegenheiten:***

- Regelmäßige Besprechung mit der Leiterin der Personalabteilung zur Personalplanung und Entwicklung
- Regelmäßiger Austausch mit der Personalratsvorsitzenden
- Themenbezogener Austausch mit dem Bürgermeister, der 1. Stadträtin und den Amtsleitungen

- Themenbezogener Austausch mit der Abteilungsleiterin Organisation
- Mitgestaltung der Personalauswahlverfahren (Beratung über Ausschreibungstexte, Sichtung der Bewerbungsunterlagen, geschlechtergerechte Auswahl für Vorstellungsgespräche, Teilnahme an den Auswahlgesprächen, Bereitstellung von Fragen zu Gleichstellungskompetenzen bei der Auswahl von Führungskräften, Sicherstellung der Einhaltung des festgelegten Auswahl-Rankings in Stellenbesetzungsverfahren, Sicherstellung der Stellenausschreibungsverpflichtung bei Vorlage von Unterrepräsentanzen)
- Maßgebliche Mitarbeit an der Erstellung des Gleichstellungsplans 2024-2026
- Mitarbeit an den Dienstvereinbarungen flexible Arbeitszeit inklusive Zusätze für Kitas, JUZ und aufsuchender Jugendsozialarbeit, Hausmeisterei
- Mitarbeit an Informationsflyer zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Mitarbeit am Aufbau eines internen Schulungsprogramms für die Führungskräfteentwicklung und Auswahl einer geeigneten E-learning Plattform

### **Fortbildung für Beschäftigte**

- Organisation zweier Selbstverteidigungskurse für Frauen (städtische Mitarbeiterinnen wurden explizit eingeladen) im Rahmen der Orange Days 2023
- Workshop „Kraft im Alltag“ für Menschen mit Care- und Erziehungsarbeit in Kooperation mit dem Familienzentrum Simbav e.V.
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Ausbildung für alle Auszubildenden im Verwaltungsbereich und in der Stadtbibliothek

### **Interne Beratung:**

- Themenkomplex Erwerbstätigkeit: Arbeitsanordnungen, Vertretungsregelungen, Urlaub in der Probezeit, Stellenaufstockung, Ausschreibungspflicht für freiwerdende Stellen bei Vorliegen einer Unterrepräsentanz, Formulierungen im Zwischenzeugnis, Umgang mit Kommunikationsproblematiken, Vorbereitung BEM Gespräche
- Themenkomplex Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diskriminierung: Einteilung zum Sitzungsdienst bei Teilzeitbeschäftigung, Bewilligung Sonderöffnungszeiten Kitas, Genderaspekte in der pädagogischen Kita-Arbeit, psychische Belastungen, Sexismus am Arbeitsplatz, Mobbing am Arbeitsplatz
- Themenkomplex Verwaltung allgemein: gendergerechte Formulierungen, Umstrukturierung von Verwaltungsstrukturen, geschlechtergemischte Gruppen im städtischen Fitnessangebot der aufsuchenden Jugendsozialarbeit, konstruktiver Umgang mit Ratsmitgliedern

### **Gremienarbeit**

- Regelmäßige Teilnahme an den Ratssitzungen
- Themenbezogene Teilnahme an den Verwaltungsausschusssitzungen
- Themenbezogene Teilnahme an weiteren Ausschüssen (Jugend- und Soziales und Finanzen)
- Regelmäßige Teilnahme am Präventionsrat und der betrieblichen Kommission
- Themenbezogene Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen
- Einmalige Teilnahme an CDU-Fraktionssitzung
- Einmaliges Treffen mit Ratsmitgliedern, Bürgermeister, Mitarbeitenden Amt 50 und JUZ zum Thema: Vorstellung und Zukunft des JUZ und der aufsuchenden Jugendsozialarbeit

- Teilnahme an Personalversammlungen mit Vorstellung des neuen Gleichstellungsplan 2024-2026 und des Beitritts zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“
- Teilnahme an Treffen mit Ratsmitgliedern, Bürgermeister, 1. Stadträtin, Leiterin Personalabteilung und Personalratsvorsitzender zum Austausch über Personalthemen

#### ***Thematische Arbeit/Projekte/Stellungsnahmen:***

- Überarbeitung eines Leitfadens zur Nutzung gendergerechter Sprache in der Verwaltung
- Überarbeitung der Adressen und Telefonnummern zum Thema Gewaltschutz für die Homepage der Stadt
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit auf der Willkommensveranstaltung für neue Auszubildende
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit auf der KiTa-Vollversammlung
- Stellungnahme zur Diskriminierung von Nichtchristen bei der Namensgebung „Adventsleuchten“ im VA
- Stellungnahme zum Thema Straßenumbenennung Dr.-Walter-Mecke-Damm
- Beitritt der Stadt Rotenburg (Wümme) zum bundesweiten Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“
- Stellungnahme im Ausschuss für Jugend und Soziales zum Beitritt in das Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“
- Stellungnahme und Vorstellung des neuen Gleichstellungsplan 2024-2026 im Rat
- Bekanntgabe des Gleichstellungsplans nach Zustimmung des Rates an alle städtischen Beschäftigten und Vorstellung des Gleichstellungsplans auf der Personalversammlung
- Auswertung der Angebote zur Ausschreibung Betreuungskonzept für die Flüchtlingsunterkünfte
- Mitarbeit Erstellung Flyer Arbeitssicherheit
- Vorstellung des landesweiten Mentoring Programms Frau.Macht.Demokratie im Rat
- Stellungnahme zur Allgemeinverfügung Waffenverbot Jahrmarkt im Rat
- Beratung zur Einführung neues Selbstbestimmungsgesetz, Folgen für das Standesamt
- Stellungnahme zur Neuordnung der Fachausschüsse im VA und Rat
- Stellungnahme zur Veränderung der Gremienzeiten im VA und Rat

#### ***Presse und Öffentlichkeitsarbeit***

- Pressegespräche zu folgenden Anlässen und Themen: zum Amtsantritt, zur Umsetzung der Istanbul Konvention im ländlichen Raum, zur Ausstellung Frauen und Migration, zur literarisch-musikalischen Revue rund um die Frauenfrage anlässlich des Internationalen Frauentages, zum Mädchen Aktionstag und zur Sprühaktion anlässlich der Orange Days 2024
- regelmäßig kurze Presseartikel zur Ankündigung von Veranstaltungen
- Überarbeitung der Gleichstellungsseiten auf der städtischen Homepage
- Einführung und regelmäßiges Posten von gleichstellungsrelevanten Fragestellungen in der Rubrik „Auch interessant ...“ auf der städtischen Homepage
- regelmäßige Posts zu Veranstaltungen auf den städtischen sozialen Medien

- Abgabe eines Statements für die Rotenburger Erklärung „Gesicht zeigen“
- Flyer Aktualisierung der Initiative FrauenOrte Niedersachsen des Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.
- Pressemitteilung zum Mentoring Programm Frau.Macht.Demokratie
- Erstellung einer Notfallnummern-Postkarte zur Gewaltprävention für die Stadt in Kooperation mit der aufsuchenden Jugendsozialarbeit

### ***Teilnahme an Konferenzen/Vorträgen/Fortbildungen***

- Teilnahme am Fachtag Lachen und Zuversicht anlässlich 50 Jahre evangelische Lebensberatung Diakonie am 08.06.2023
- Teilnahme Vortrag zu Resilienz – was die Seele stark macht / 50 Jahre evangelische Lebensberatung Diakonie am 07.09.2023
- Teilnahme an der Regionalkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten im ehemaligen Regierungsbezirk Lüneburg in Verden am 11.10.2023
- Digitale Netzwerktagung des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V. zu frauenORTE Niedersachsen am 06.12.2023
- Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten LAG, Teilnahme an Videokonferenz zum Thema DGB und Gleichstellung am 19.02.2024
- Teilnahme an online Fortbildung der Vernetzungsstelle zum Thema: Berichtspflicht nach §9 NKomVG am 26.02.2024
- Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten LAG, Teilnahme an Videokonferenz zum Thema Mutterschutzgesetz am 03.04.2024
- Teilnahme am Jahresempfang der Rotenburger Werke am 22.04.2024
- Teilnahme am Workshop zur Zukunft der Arbeit – innovative Maßnahmen zukunftsfähiger Personalpolitik (Topsharing, aktive Väterpolitik) am 12.06.2024 in Bremen
- Teilnahme am online Fachforum des Bündnisses Gemeinsam gegen Sexismus zum Thema: Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz – Ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel? am 20.06.2024
- Teilnahme an online Fachtagung zum Thema: Femizide im Kontext häuslicher Gewalt vom Landespräventionsrat Niedersachsen am 25. und 26.09.2024
- Teilnahme am online Workshop zum Thema: Selbstbestimmungsgesetz der Vernetzungsstelle am 01.10.2024
- Teilnahme am online Workshop zum Thema: „Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum stärken“ des Bündnisses Gemeinsam gegen Sexismus am 08.10.2024
- Teilnahme am online Vortrag zum Thema: „Antifeminismus – zwischen eingestaubten Rollenbildern und rechtem Terror“ am 04.12.2024

## 3.2 Externe Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

### **Zusammenarbeit mit Institutionen und Arbeitsgruppen der Gleichstellung**

- Arbeitsgruppe der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg (Wümme)
- Gleichstellungsbeauftragte Samtgemeinde Zeven
- Gleichstellungsbeauftragte Landkreis Verden
- Gleichstellungsbeauftragte Samtgemeinde Harsefeld im Landkreis Stade
- Regionale Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im ehemaligen Regierungsbezirk Lüneburg
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen (LAG)
- Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG)
- Initiative FrauenOrte Niedersachsen des Landesfrauenrat Niedersachsen e.V.
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hannover
- Bündnis Gemeinsam gegen Sexismus

### **Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Institutionen und Arbeitsgruppen**

- Arbeitskreis Mädchen im Landkreis Rotenburg (Wümme)
- Arbeitskreis Integration in Rotenburg (Wümme)
- Arbeitskreis häusliche Gewalt des Landkreises Rotenburg (Wümme)
- Arbeitskreis Schwangerenkonfliktberatungsstellen im Landkreis Rotenburg (Wümme)
- Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft
- Familienzentrum Simbav e.V.
- Koordinierungsstelle Migration und Teilhabe des Landkreises Rotenburg (Wümme)
- Diakonisches Werk des Ev.-luth. Kirchenkreises Rotenburg
- Ev.-luth. Diakonissen Mutterhaus Rotenburg
- BISS (Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt)
- Mehr Generationen Haus Waffensen
- Cohn-Scheune Rotenburg (Wümme)
- Koordinierungsstelle für Integration im und durch Sport des Kreissportbundes
- Städtische Gästeführerinnen
- Lebenshilfe Rotenburg-Verden, Systemische Beratung LUPO

### **Externe Beratung:**

- Themenkomplex Gewalt und Sexismus: sexistische Darstellung von Frauenbildern im Rathaus, allgemeine Lebensberatung, häusliche Gewalt, Drogenproblematik in der Ehe, Schwangerschaftsabbruch

### **Veranstaltungen/Projekte/Stellungnahmen:**

- Aktionstage „Keine Gewalt an Frauen und Mädchen“ – Orange Days der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Rotenburg (Wümme) in 2023 und 2024,

Aktionen der Stadt: zwei Selbstverteidigungskurse für Frauen und Mädchen, Videoprojekt zum Thema Prävention bei häuslicher Gewalt in Zusammenarbeit mit der Polizei und der BISS, Vortrag von Dr. Julia Habermann zum Thema: Partnerinnen Tötungen - Wie werden sie bestraft und hätte frühes Handeln sie verhindert? in Kooperation mit dem Diakonischen Werk und der BISS, Sprühaktion in der Langen Straße mit der aufsuchenden Jugendsozialarbeit zum Thema: 300 orange besprühte Pflastersteine erinnern an die 300 weiblichen Opfer von häuslicher Gewalt im Landkreis Rotenburg (Wümme) in 2023, dazu Erstellung einer Notfallnummern-Postkarte

- Eigene Lesung im Rahmen des Julius Clubs in der Stadtbibliothek
- Ausstellung Frauen und Migration in Kooperation mit dem Diakonissen Mutterhaus Beratungsstelle für geflüchtete Frauen mitten:drin und der Ehrenamtskoordinatorin für Geflüchtete sowie der VHS
- Einführung und Durchführung des Veranstaltungsformats Erzähl Salon für Frauen in Kooperation mit Anita Wolf und der Stadtbibliothek zu den Themen: „Vom Ankommen, Aufbrechen und Unterwegs sein“ sowie „Du siehst noch gut aus – für Dein Alter!“ Ein Kompliment, oder?
- Aufführung einer literarisch-musikalischen Revue rund um die Frauenfrage mit dem Titel „Angebissen“ anlässlich des Internationalen Frauentages in Kooperation mit der VHS
- Durchführung eines Workshops „Kraft im Alltag“ für Menschen mit Care- und Erziehungsarbeit in Kooperation mit Simbav e.V.
- Mitorganisatorin des Mädchen Aktionstags zum Thema „Auf den Spuren großer Frauen“, durchgeführt vom Arbeitskreis Mädchen im Landkreis Rotenburg (Wümme)
- Lesung von Elisabeth Wellershausen aus ihrem Buch „Wo die Fremde beginnt“ zum Thema Identität, durchgeführt in Kooperation mit Müller’s Buchhandlung und der Ehrenamtskoordinatorin für Geflüchtete des Diakonissen Mutterhaus
- Beantwortung einer kleinen Anfrage der AfD Fraktion im niedersächsischen Landtag zum Thema Gleichstellung in der Kommunalverwaltung
- regelmäßig (wöchentlich) Organisation Fitness für Migrantinnen
- Ab Herbst 2024 bis auf weiteres regelmäßig (einmal monatlich) Smartphone Sprechstunde für Seniorinnen in der Stadtbibliothek in Kooperation mit der VHS

## Resümee und Ausblick der Gleichstellungsbeauftragten

Ziel dieses Gleichstellungsberichts ist es, Entwicklungen, Bedarfe und Themen in der städtischen Gleichstellungsarbeit aufzuzeigen. Die in Teil I beschriebenen Strukturdaten bilden hierfür eine generelle Grundlage. Eine weitere detailliertere Betrachtung der Datenlage und Handlungsfelder könnte positive Auswirkungen auf die Themenfelder „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ und „Chancengerechtigkeit“ haben und die Stadt Rotenburg (Wümme) im Zuge des Fachkräftemangels attraktiver als Arbeitgeberin machen. Weitere Zielformulierungen könnten mit dem Instrument des Gleichstellungsplans unterstützt werden.

Der Berichtsteil II aus den Fachbereichen verdeutlicht, dass das Prinzip des Gender Mainstreaming mittlerweile in der Stadtverwaltung angekommen ist. Auch wenn nicht immer bewusst reflektiert wird, dass bestimmte Maßnahmen Auswirkungen auf die Geschlechter haben, ist doch ersichtlich, dass viele fachliche Maßnahmen in den Ämtern auf mehr Chancengerechtigkeit und eine gerechtere Teilhabe der Geschlechter in der örtlichen Gemeinschaft abzielen.

Maßnahmen der Personalführung, die ebenfalls nicht immer direkt mit Gleichstellung in Verbindung gebracht werden, fördern darüber hinaus die gleiche Stellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung, bei der die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie eine wichtige Rolle spielt.

Für spezifische Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit ist eine grundsätzliche Kooperationsbereitschaft zwischen Verwaltung und Politik erkennbar. Verwaltungsleitung, Ämter und Stabsstellen ziehen die Gleichstellungsbeauftragte zur Prüfung der Gleichstellungsrelevanz fallweise hinzu. Es bleibt aber für alle Beteiligten eine Aufgabe, den Diskurs über gleichstellungspolitische Handlungsrelevanzen zu intensivieren, um im Rahmen der gegebenen Strukturen dem Verfassungsauftrag der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bestmöglich nachzukommen.

Rotenburg (Wümme), 19.08.2025

Meike Rissiek  
Gleichstellungsbeauftragte