



Gleichstellungsbericht der Stadt Rinteln

Berichtszeitraum 2020 – 2022

Bericht der Bürgermeisterin und der Gleichstellungsbeauftragten
über die Maßnahmen der Stadt Rinteln
zur Umsetzung des Grundsatzes der Gleichberechtigung
und deren Auswirkungen
(Bericht nach § 9 Abs. 7 NKomVG)

1. Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Stadt Rinteln ist eine Kommune im Landkreis Schaumburg mit um die 26.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Sie bietet mit ihrer direkten Weseranbindung und mitten im Weserbergland liegend viele Angebote für alle Lebenslagen. Mit der Vielzahl unserer Aufgaben beeinflussen wir auch direkt den Alltag der Bürgerinnen und Bürger, was durch die unterschiedlichsten Lebenslagen Frauen und Männer oft unterschiedlich betrifft. Dies möchten wir in unserem Handeln berücksichtigen und gleichwertige Angebote und Möglichkeiten bieten und damit zur Umsetzung der Gleichstellung aller beitragen.

Der Anspruch liegt für uns darin, den unterschiedlichen Aufgaben und Lebenslagen aller gerecht zu werden und Maßnahmen zu ergreifen, die allen Menschen in unserer Stadt dieselben Möglichkeiten bieten – daher ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein zentrales Leitprinzip unserer Arbeit.

Ob nun die Pandemie, der Krieg oder die Energieknappheit – Krisen betreffen Männer und Frauen unterschiedlich, so auch die Corona-Maßnahmen. Auch die Flucht aus der Ukraine ist weiblich geprägt. Die Notlage dieser gefürchteten Frauen und Kinder machen sich Menschenhändler leider zu nutze. Dabei müssen wir alle genau hinsehen.

Wir möchten mit dem vorliegenden Bericht aufzeigen, was wir auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bereits erreicht haben und an welchen Stell-schrauben wir noch drehen können, um einer geschlechtergerechten Stadt noch näher zu kommen.

Der Rat der Stadt Rinteln bekräftigt und unterstützt die Umsetzung dieses Verfas-sungsauftrages. Seit dem 01.03.2018 ist Claudia Zehrer als hauptamtliche Gleich-stellungsbeauftragte der Stadt Rinteln mit 19,5 Wochenstunden tätig.

Der vorliegende Bericht nach § 9 Absatz 7 NKomVG umfasst den Berichtszeit-raum 2020 bis 2022 und dokumentiert die konkrete Umsetzung des Auftrages.

Datum: 26.04.2023

Andrea Lange
Bürgermeisterin

Claudia Zehrer
Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	2
2. Rechtliche Grundlagen	4
3. Grundsätze der Verwaltungsarbeit bei der Stadt Rinteln	5
4. Maßnahmen	5
4.1. Siegel „Fairer Arbeitgeber“	5
4.2. Stellenbesetzungsverfahren	5
4.3. Personalentwicklungskonzept.....	5
4.4. Arbeitszeiten	6
4.5. Diskriminierungsfreie Stadt	6
4.6. Einrichtung einer AG.....	6
5. Corona-Auswirkungen	7
6. Gleichstellungsbeauftragte	8
6.1. Rahmenbedingungen.....	8
6.2. Ziele der Gleichstellungsbeauftragten.....	9
6.3. Aufgaben im Bereich Verwaltung.....	9

2. Rechtliche Grundlagen

Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen gibt es verschiedene anzuwendende Gesetze.

Das **Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)** ist die Grundlage des Handelns für Kommunen in Niedersachsen. Darin ist auch geregelt, dass eine hauptberuflich beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist, wenn die Zahl der Einwohnerinnen und Einwohner über 20.000 liegt. Außerdem sind auch die Aufgaben und Befugnisse einer Gleichstellungsbeauftragten zur Verwirklichung der Gleichberechtigung definiert.

Der vorliegende Bericht erfüllt die **Berichtspflicht** über gleichstellungsrelevante Aktivitäten entsprechend **§ 9 Abs. 7 NKomVG**. Die Bürgermeisterin und die Gleichstellungsbeauftragte berichten alle drei Jahre über den aktuellen Stand der Umsetzung der Gleichstellung in der Stadt Rinteln.

In Verbindung mit Artikel 3 **der Niedersächsischen Verfassung** hat dieser vorliegende Bericht die Aufgabe, darzustellen, wie die Stadt Rinteln zur Verwirklichung der Gleichstellung in der Kommune beiträgt. Somit geht es auch um die Umsetzung des Verfassungsauftrages des Grundgesetzes, bzw. der Niedersächsischen Verfassung.

Weitere relevante Gesetze

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist ein deutsches Bundesgesetz.

Es soll dazu beitragen, dass „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigt werden sollen“. Zur Verwirklichung dieser Ziele erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Das **Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)** bildet die gesetzliche Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in Niedersachsen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Herstellung der Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zählen zu den Aufgaben.

3. Grundsätze der Verwaltungsarbeit bei der Stadt Rinteln

Die Stadt Rinteln greift den Grundsatz der Gleichberechtigung auf, der noch stärker als bisher bei der Aufgabenwahrnehmung der Kommune berücksichtigt werden soll. Der vorliegende Bericht knüpft an die Vorläuferberichte an. Der Aufbau des Berichtes wurde neu strukturiert und wird zukünftig kontinuierlich entsprechend den Anforderungen in der Stadt Rinteln weiterentwickelt.

Für die kommenden Jahre wird weiterhin Handlungsbedarf im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichberechtigung in Rinteln gesehen.

Ein großes Augenmerk liegt weiterhin auf dem kontinuierlichem Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um die bereits vorhanden familienfreundlichen Strukturen weiter auszubauen. Die finanzielle Entlastung durch die Freistellung der Kinderbetreuung kommt schon jetzt besonders berufstätigen und/oder alleinerziehenden Elternteilen zu Gute.

Verwaltungsinterne Arbeitsgruppen werden nach Möglichkeit ämterübergreifend und paritätisch mit Frauen und Männern gebildet.

4. Maßnahmen

4.1. Siegel „Fairer Arbeitgeber“

Eine mögliche Steigerung der Attraktivität der Stadt Rinteln als Arbeitgeberin insbesondere durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird in den Mittelpunkt gestellt. Im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte sieht die Stadt Rinteln mit der Erreichung des Siegels „Fairer Arbeitgeber“ die Möglichkeit, als besonders faire und familienfreundliche Arbeitgeberin zu gelten und damit zur geschlechtergerechten Verwaltung beizutragen.

4.2. Stellenbesetzungsverfahren

Die Stellenbesetzungsverfahren innerhalb der Verwaltung haben zum Ziel, der Unterrepräsentanz eines Geschlechts entgegenzuwirken. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt eingestellt. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Prozess der Personalauswahl ist sichergestellt.

4.3. Personalentwicklungskonzept

Die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes wurde im Sommer 2022 abgeschlossen. Jetzt folgt die Umsetzungsplanung. Für diese Aufgabe wurden zwei Mitarbeiterinnen benannt, die gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten die nächsten Schritte in die Wege leiten. Begonnen wird mit einem Führungskräfte training im Frühjahr 2023. Außerdem wurde bereits das Format „Digitaler Dienstag – DigiDi“ eingeführt. Hierbei werden regelmäßig kurze Fortbildungssequenzen zur verwaltungsrelevanten Themen für die Mitarbeitenden angeboten.

4.4. Arbeitszeiten

Die Kernarbeitszeiten sind an den betrieblichen Notwendigkeiten ausgerichtet. Darüber hinaus bieten Gleitarbeitszeiten und verschiedene Teilzeitmodelle den Beschäftigten ein hohes Maß an Selbstbestimmung, sodass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Erwerbstätigkeit mit ihren familiären Anforderungen vereinbaren können.

4.5. Diskriminierungsfreie Stadt

Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 2017 und der darauffolgenden Änderung des Personenstandsgesetzes 2019 wurde gesetzlich anerkannt, dass es Menschen gibt, die weder Mann noch Frau sind – also divers. Dazu entstand eine gesellschaftliche Debatte, die auch bei der Verwaltung der Stadt Rinteln Fragen aufgeworfen hat.

Bisher ist die Umsetzung einer „diskriminierungsfreien Stadt Rinteln“ noch nicht vollständig erfolgt.

Bei Stellenausschreibungen wird aber bereits auf die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache geachtet und ein Zusatz verwendet, der auf das unterrepräsentierte Geschlecht in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe hinweist.

Die Beschäftigten sind angehalten, auf eine geschlechtergerechte Sprache zu achten. In Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen werden sowohl Frauen als auch Männer angesprochen. Soweit möglich, wird darauf hingewirkt, bei allen Veröffentlichungen auf eine geschlechterneutrale Formulierung zu achten.

4.6. Einrichtung einer AG

Um einen guten und umfassenden Überblick zu allen Maßnahmen im Zusammenhang mit den Gleichstellungszielen zu erhalten, wurde beschlossen, dass sich eine Arbeitsgruppe regelmäßig damit befasst und die Umsetzung voran treibt, damit die Umsetzung der dort genannten Ziele und Maßnahmen nicht nur aus Sicht der Dienststelle erfolgt und eine strukturierte Vorgehensweise sichergestellt wird.

Die AG trägt die Inhalte und Themen an die Fachämter weiter, damit hier die entsprechenden Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden können.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt bei der Erstellung der Berichte und berücksichtigt die definierten Zielsetzungen und Maßnahmen in ihrem Tätigkeitsbereich.

Die Amtsleitungen nutzen idealerweise die Teamrunden zur Vorbereitung des Berichtes damit die Mitarbeitenden in die Reflexion der gleichstellungspolitischen Ziele, Maßnahmen und deren Auswirkungen einbezogen sind und sensibilisiert werden.

Bisher konnte diese Arbeitsgruppe noch nicht mit der Arbeit beginnen. Dies ist ab dem Jahr 2023 geplant.

5. Corona-Auswirkungen

Mit dem Beginn der Corona-Pandemie Anfang 2020 wurden auch bei der Stadt Rinteln einschneidende Veränderungen notwendig. Während des ersten Lockdowns mussten die Arbeitsbedingungen und notwendigen Aufgaben neu betrachtet, organisiert und koordiniert werden.

Eine Vielzahl von Arbeitsplätzen mussten in kurzer Zeit für die Nutzbarkeit im Homeoffice hergerichtet werden.

Vor der Pandemie gab es zum Homeoffice noch keine definierte Vorgehensweise und nur selten umgesetzte technische Voraussetzungen, die ein mobiles Arbeiten überhaupt möglich machten.

Nach Ende des Lockdowns wurde eine Dienstvereinbarung, die gemeinsam mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten entwickelt wurde, verabschiedet. Jetzt ist es für alle Mitarbeitenden möglich, jederzeit auf Wunsch und Antrag entsprechend der Vorgaben in der Dienstvereinbarung im Homeoffice zu arbeiten.

Einhergehende Veränderungen, wie z. B. das „Führen auf Distanz“ und digitale Team-Besprechungen mussten im laufenden Arbeitsalltag integriert und umgesetzt werden.

Es mussten neue Wege in der Kommunikation gefunden werden, sowohl intern als auch extern. Die Zeiten der Kontaktverbote waren für einige Bereiche besonders schwer zu kompensieren, besonders für Mitarbeitende im Bereich Beratung und öffentlichem Veranstaltungsangebot, wie z. B. das Mehrgenerationenhaus. Um der belastenden Situation entgegenzuwirken, wurden aber kreative Möglichkeiten gefunden und es wurde ein umfangreiches digitales Angebot geschaffen, um weiterhin erreichbar zu sein und den Kontakt nicht zu verlieren.

Auch zukünftig gilt es, die Mitarbeitenden in diesem Bereich zu unterstützen.

Die Pandemie und deren Auswirkungen haben Frauen im besonderen Maß belastet. Die Schließung der Kitas, Schulen und Bildungsreinrichtungen, Quarantäneauflagen, Homeschooling etc. führte meist die Mütter an ihre Grenzen, was in Studien abgebildet wird:

- Wenn Mütter vor der Pandemie den Hauptteil der Verantwortung trugen, verstärkte die Pandemie dies noch s. [hier](#).
- Alleinerziehende waren tendenziell stärker betroffen s. [hier](#).
- 19 % der Frauen haben laut [Studie der Hans-Böckler-Stiftung](#) ihre Arbeitszeit reduziert, dagegen nur 6 % der Männer, womit sich die Arbeitszeitdifferenz von Frauen und Männern seit 2012 erstmals wieder erhöht hat.
- Mütter bleiben länger als vereinbart und geplant in Elternzeit s. [hier](#).
- Mütter geben eine überproportionale Belastung an s. [hier](#).

Verschiedene Studien zeigen, dass die Pandemie bestehende Ungleichheiten bestärkt hat s. [hier](#)

Kinderbetreuung und Hausarbeit vor und während der Corona Pandemie, [Quelle](#)
DIW Berlin 2022

6. Gleichstellungsbeauftragte

6.1. Rahmenbedingungen

Zur Wahrung der Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte ist Claudia Zehrer als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit 19,5 Wochenstunden tätig.

Jährlich wird ihr ein Budget in Höhe von 5.000 Euro gewährt.

Sie hat ein eigenes Büro, so dass auch die notwendige Vertraulichkeit im Rahmen ihrer Tätigkeiten gewährleistet werden kann.

Die Stadt Rinteln bekommt laut § 8 Abs. 4 NKomVG vom Land Niedersachsen einen finanziellen Ausgleich für die Beschäftigung einer Gleichstellungsbeauftragten in Form einer jährlichen Pauschale. Diese betrug im Jahr 2022 ca. 23.000 €. Damit sollen die Hälfte der Personalkosten einer mit 19,5 Stunden beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten ausgeglichen werden. Die tatsächlichen Personalkosten 2022 betragen ca. 37.000 € - also 18.500 €, die mit dem vorgenannten Betrag in Relation zu setzen sind. Damit ergibt sich für das Jahr 2022 eine **Überdeckung** von 4.500 €.

Sie hat **keine** Stellvertreterin und **keine** weitere Unterstützung, z. B. für administrative Aufgaben.

Alle Beschäftigten der Stadt Rinteln können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Sie wird an allen personellen und organisatorischen Vorhaben, die ihren Aufgabenbereich betreffen, frühzeitig beteiligt. Sie hat Zugang zu allen Sitzungen und Unterlagen der Räte und Ausschüsse.

Wegen des Beginns der Corona-Pandemie im März 2020 bestanden eingeschränkte Möglichkeiten, tätig zu sein. Während des ersten Lockdowns galt es zunächst, die Arbeit neu zu organisieren und die dazu notwendigen Maßnahmen zu entwickeln.

Ein Großteil der Belegschaft wurde für das Mobile Arbeiten von zuhause aus ausgestattet. Themen wie „Führen auf Distanz“ und schnelle Umsetzung der „Digitalisierung“ traten in den Vordergrund und mussten bewältigt werden.

Auch im Jahr 2021 gab es anhaltende Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie, die sich im Jahr 2022 fortsetzten. Eine weitere Verdichtung der Verwaltungsaufgaben kam im Jahr 2022 aufgrund der Energiekrise und des Ukraine-Krieges und der damit verbundenen Flüchtlingswelle hinzu.

6.2. Ziele der Gleichstellungsbeauftragten

Gleichberechtigung + Chancengleichheit = Gleichstellung

Die Angebote der Stadt Rinteln richten sich an alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sowie alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt. Ziel ist die Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen:

- zum Abbau der Schlechterstellung des unterrepräsentierten Geschlechts im Erwerbsleben,
- zur Verbesserung der Voraussetzungen und Aufstiegschancen von Frauen in der Verwaltung
- zur Initiierung und Durchführung von Veranstaltungen und Fachtagen,
- zur Bewusstseinsbildung und Öffentlichkeitsarbeit, der Information und Beratung im Hinblick auf die Herstellung der Chancengleichheit sowie
- zur Vernetzung generell

6.3. Aufgaben im Bereich Verwaltung

Umsetzung von gleichen Rechten und Chancen für Frauen und Männer innerhalb der Verwaltung

- Beratung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung zu relevanten Themen wie Elternzeit, Teilzeit, Fort- und Weiterbildung etc.

Dazu ist eine Sprechstunde eingerichtet:

Dienstag bis Donnerstag von 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr
und nach Vereinbarung

Außerdem sind auf der Homepage der Stadt Rinteln, auch auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten viele Informationen rund um alle relevanten Themen zu finden.

- Initiierung von Fortbildungsveranstaltungen
Angebot von Schulungs- und Informationsangeboten
 - Gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft, z. B. Fachforum zur Verbesserung der Arbeitgeberfreundlichkeit, Wiedereinstieg, Fortbildungsreihe „Let's talk about“ Weibliche Altersvorsorge
 - Begleitung der Workshops zur Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Unterstützung bei der Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle
Initiierung der Erarbeitung der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ und Mitwirkung dabei.

Beteiligung an verschiedenen Prozessen innerhalb der Verwaltung

- Regelmäßige Abstimmung mit der Bürgermeisterin, z. B. zum Gleichstellungsplan, Tätigkeitsbericht, Strategieentwicklung - 12 – 15 Termine pro Jahr.
- Personalauswahlverfahren - von der Stellenausschreibung über die Einstellungsgespräche bis zur Besetzung der Stelle, auch bei Beendigung oder Unterbrechung von Arbeitsverhältnissen - 15 – 20 Verfahren pro Jahr, mit einem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand von 3-5 Stunden pro Verfahren ohne Vorbereitungszeit.
- Organisationsentwicklung und Personalentwicklung
 - Überarbeitung der Allg. Dienst- und Geschäftsanweisung
 - Abstimmungen zum Personalentwicklungskonzept, Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung der Workshops
 - Mitwirkung bei der Erstellung der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ und „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM“
 - Regelmäßige Besprechung mit Hauptamt und Personalrat, 15 Termine pro Jahr
 - Corona- und Ukraine – Krisenstab, Amtsleiterrunden – ca. 13 Termine pro Jahr
- Ausschuss- und Beirats-Sitzungen, Lenkungsgruppe, Verschiedene AGs, z. B. Digitalisierung, Energiesparen - 20 - 30 Termine pro Jahr
- Ratssitzungen der Stadt Rinteln und der Ortsräte - 6 Termine pro Jahr
- Präventionsrat
- Kita Leitungsrunde, anlassbezogen

6.4. Aufgaben im Bereich der Kommune

Umsetzung von gleichen Rechten und Chancen für Frauen und Männer innerhalb der Kommune

- Allgemeine Beratung und Hilfe für die Bürgerinnen und Bürger. Dazu ist eine Sprechstunde eingerichtet und es werden umfangreiche Informationen auf der Homepage der Stadt Rinteln zur Verfügung gestellt.
- Sichtung der Vorlagen auf öffentliche Belange in Sachen „Gleichstellung“ bzgl. der Rats- Gremien- und Ausschusssitzungen.
- Information zu und Initiierung von Maßnahmen rund um Themen wie Gewalt gegen Frauen, Sexismus, Mobbing, Antifeminismus etc.
 - Stark im Amt - Portal für Kommunalpolitik gegen Hass und Gewalt
 - Aktionen zu One billion rising am 14.02. jeden Jahres
 - Aktionen zum Tag gegen Gewalt an Frauen am 25.11. jeden Jahres
 - Fachtag Gewalt gegen Mädchen und Frauen
 - Zusammenarbeit/Unterstützung von Beratungsstellen wie BISS, Basta
 - Aufnahme der Themen auch in die Newsletter für Ratsleute und Mitarbeitende

- Informationsgespräche in verschiedenen gleichstellungsrelevanten Themen, z. B. auch Besuch AG Sport Ernestinum
- Beteiligung an Stadtentwicklung, z. B. bei der Entwicklung Brückentor, der Nachnutzung ehemalige IGS, Teilnahme Strategie-Workshop Zukunfts- und Entwicklungskonzept Stadtentwicklung“, Radwegekonzept.
- Bearbeitung von Anfragen - pro Jahr werden vielerlei Beratungen zu gleichstellungsrelevanten Themen durchgeführt. Auf eine detailliertere Statistik über die im Berichtszeitraum durchgeführten Beratungen wird aus datenschutzrechtlichen Gründen sowie dem Grundsatz der vertraulichen Behandlung verzichtet.

Öffentlichkeitsarbeit

- Eigene Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten, Regelmäßige Überarbeitung und Erweiterung der Inhalte.
- Angebot einer Sprechstunde - Beantwortung von Anfragen der Mitarbeitenden der Stadt Rinteln sowie der Bürgerinnen und Bürger.
- Projekte, Vorträge, Ausstellungen
Standplanung AG Gleichstellungsbeauftragte für Regionalschau in Stadthagen, Info-Stand auf dem Wochenmarkt
- Angebot von Veranstaltungen, Beteiligung an Aktionstagen etc.
 - Aktionen zum Weltfrauentag am 08.03. jeden Jahres, z. B. Filmvorführung „Die Unbeugsamen“ in Kooperation mit dem Netzwerk Gleich“
 - Sommerbühne - „Dirndlalarm“ mit Frau Zimny
 - Gemeinsame Veranstaltungen mit der Integrationsbeauftragten, z. B. Nähkurse
 - Eröffnung des Frauensporttages im Weser fit in Kooperation mit dem Landessportbund
 - Beteiligung am Zukunftstag bzw. Girls- und Boysday
 - Aktionen zu verschiedenen Anlässen rund um das Thema Gewalt
 - Angebote und Aktionen gemeinsam mit der Bücherei, z. B. Verteilen pinker Rucksäcke zu One billion rising, für das Jahr 2023 sind Medienkisten für Kindergärten zum Thema „Wir sind alle gleich“ geplant.
 - Gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft, z. B. Fachforum zur Verbesserung der Arbeitgeberfreundlichkeit, Wiedereinstieg, Fortbildungsreihe „Let’s talk about“ Weibliche Altersvorsorge
 - Gemeinsame Aktion mit dem Mehrgenerationenhaus „Figurentheater – Die roten Finger“
- Erstellung und Aktualisierung von Informationsmaterialien
- Pressetermine zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Themen und Veranstaltungen
- Newsletter für Ratsleute und Mitarbeitende

Förderung der Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“ in Kooperation mit dem Familienzentrum

- Verschicken von aktuellen Informationen an verschiedene Zielgruppen
- Beratung

- Veranstaltung von Vorträge für Mitarbeitende und die breite Öffentlichkeit
- Mitglied in der Steuerungsgruppe Siegel „Fairer Arbeitgeber“, Angebote und Maßnahmen imitieren und mitwirken bei der Etablierung

Netzwerkarbeit regional und überregional

- Netzwerkarbeit mit diversen Arbeitsgruppen auf Landkreis- und Regions-ebene, z. B. Runder Tisch BISS, AG Gesundheitsregion Landkreis Schaumburg, AG Pflege und Ärztliche Versorgung Landkreis Schaumburg
- Zusammenarbeit mit anderen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis
 - Regelmäßige quartalsweise Treffen mit allen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Schaumburg
 - Veranstaltungen zur Frauenrechtskonvention - CEDAW
- Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum, der Koordinatorin Generation 50+, der Bücherei und der Integrationsbeauftragten sowie vielen weiteren in verschiedenen Projekten und Veranstaltungen.
- Netzwerkarbeit / Vernetzung von Fraueninteressen, auch Unternehmer-netzwerk
- Gründungsmitglied des Netzwerks Gleich! im März 2022
- Mitglied der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Hannover
- Mitglied in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LAG)
- Mitglied in der Regionskonferenz mit Sitz in Hannover
- Mitglied in der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BAG)

Kontinuierliche Fortbildung

In den letzten drei Jahren erfolgten viele Fortbildungen zu gleichstellungsrelevanten Themen, die aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie hauptsächlich online stattfanden, meist mit einem Stundenumfang von maximal 3 Stunden mit folgenden Themen:

Personalarbeit: Mobiles Arbeiten, Kompetenzen von Mitarbeitenden nutzen, Führen in Teilzeit, richtiger Umgang mit kranken Mitarbeitenden, Gestaltung von Arbeitszeugnissen, rechtssicher Stellenbesetzung, Vereinbarkeit die passt mit einer Mitarbeitenden-Befragung, Fairness in der Arbeitswelt, Berufsorientierungsangebot, gendergerechte Personalauswahlverfahren, Wer Mitarbeitende halten will muss handeln, Crossboarding, Reboarding, Offboarding

Gewaltschutz: Mobbing, Häusliche Gewalt

Sonstige: Geschlecht als zentrale Kategorie sozialer Ungleichheit, Gleichstellung als Regionalentwicklung, Zielführender Umgang mit Instrumenten zur Ermittlung von Vereinbarkeitsbedarfen