

Bericht des Bürgermeisters und der
Gleichstellungsbeauftragten über Maß-
nahmen zur Verwirklichung der Gleichbe-
rechtigung von Frauen und Männern in
der Stadt Friesoythe 2018-2022
nach § 9 (7) NKomVG

Inhaltsverzeichnis

1. Erläuterung zur Berichtspflicht	3
2. Geschlechterspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Friesoythe 2018-2020	4
2.1 Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern	4
2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahngruppen.....	5
2.3 Anteile der Geschlechter in Führungspositionen	7
2.4 Teilzeit.....	8
3. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der StadtFriesoythe	9
3.1 Rahmenbedingungen	9
3.2 Finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsstelle	9
3.3 Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung	10
3.4 Maßnahmen 2018 – 2022.....	10
3.4.1 Verwaltungsinterne- und externe Handlungsfelder.....	11
3.4.2 Beratungs- und Kontaktstelle für Mitarbeitende und Bürger:innen.....	15
3.5 Vernetzung und Zusammenarbeit	16
4. Ausblick	19

1. Erläuterung zur Berichtspflicht

Der hier vorliegende Bericht ist der erste, den der Bürgermeister der Stadt Friesoythe gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Stadt Friesoythe vorlegt. Er gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen die Stadt Friesoythe in den vergangenen Jahren ergriffen hat um zur Erfüllung des verfassungsrechtlichen Auftrages beizutragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Mit diesem Bericht wird der gesetzlich vorgeschriebenen Berichtspflicht, die im § 9 Absatz 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes festgeschrieben ist, entsprochen.

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes sind Frauen und Männer gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Artikel 3 Absatz 2 der niedersächsischen Verfassung überträgt die Aufgabe zur Verwirklichung von Gleichstellung auch explizit an die Kommunen. Der vorliegende Gleichstellungsbericht erfüllt die Berichtspflicht über gleichstellungsrelevante Aktivitäten entsprechend § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG). Durch die Fortschreibungspflicht lassen sich verändertes Handeln und Entwicklungen erkennen und dokumentieren.

Der Gesetzgeber verdeutlicht damit, dass Normadressaten des Gleichstellungsauftrages die Organe der Kommune also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeisterin oder Bürgermeister sind. Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert, berät und unterstützt die Stadt bei gleichstellungspolitischen Maßnahmen und ist damit vielfach Triebfeder für entsprechende Maßnahmen.

Die Berichtspflicht soll dazu dienen, dass die Stadt ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet.

Dies ist der erste Gleichstellungsbericht und umfasst den Berichtszeitraum 2018-2022.

2. Geschlechterspezifische Analyse der Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Friesoythe 2018-2022

Im folgenden Abschnitt soll ein Überblick über die Beschäftigungsstruktur der Stadt Friesoythe erfolgen. Die Erhebung erfolgte zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen der Organisationsstruktur insgesamt und der Kernverwaltung getroffen. Eine weitere Unterteilung hinsichtlich der Beamten, der Tarifbeschäftigten sowie der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wird dargestellt.

2.1 Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Geschlechtern

Die Anzahl der Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung wuchs in den Jahren 2018 bis 2022 von 154 auf 159 Mitarbeitende an.

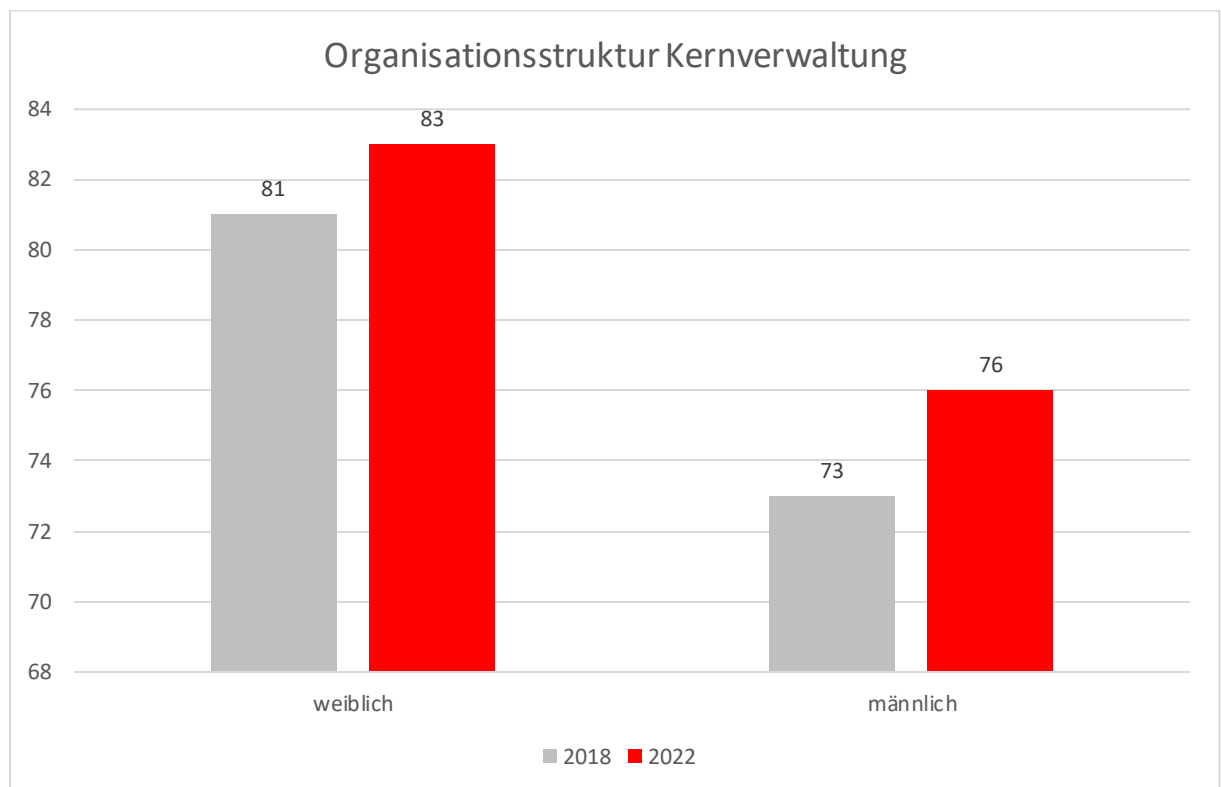


Abb. 1: Anzahl der Geschlechter der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in den Jahren 2018 -2022

Eine Betrachtung der Kernverwaltung ergibt einen leichten Überhang an weiblichen Beschäftigten. Der weibliche Anteil der Mitarbeitenden ist im Vergleich zu 2018 geringfügig gestiegen.

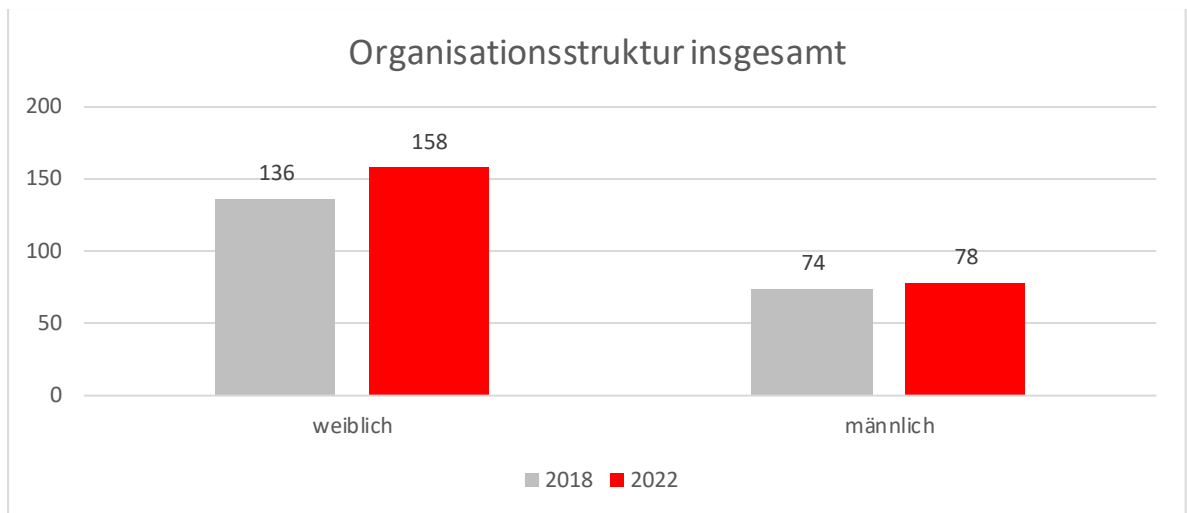


Abb. 2: Anzahl der Geschlechter der Mitarbeitenden in der gesamten Stadt Friesoythe

Betrachtet man die Organisationsstruktur der gesamten Stadt Friesoythe ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Mitarbeiter mehr als zwei Drittel beträgt. Der weibliche Anteil der Mitarbeitenden ist im Berichtszeitraum deutlich gestiegen.

2.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahngruppen

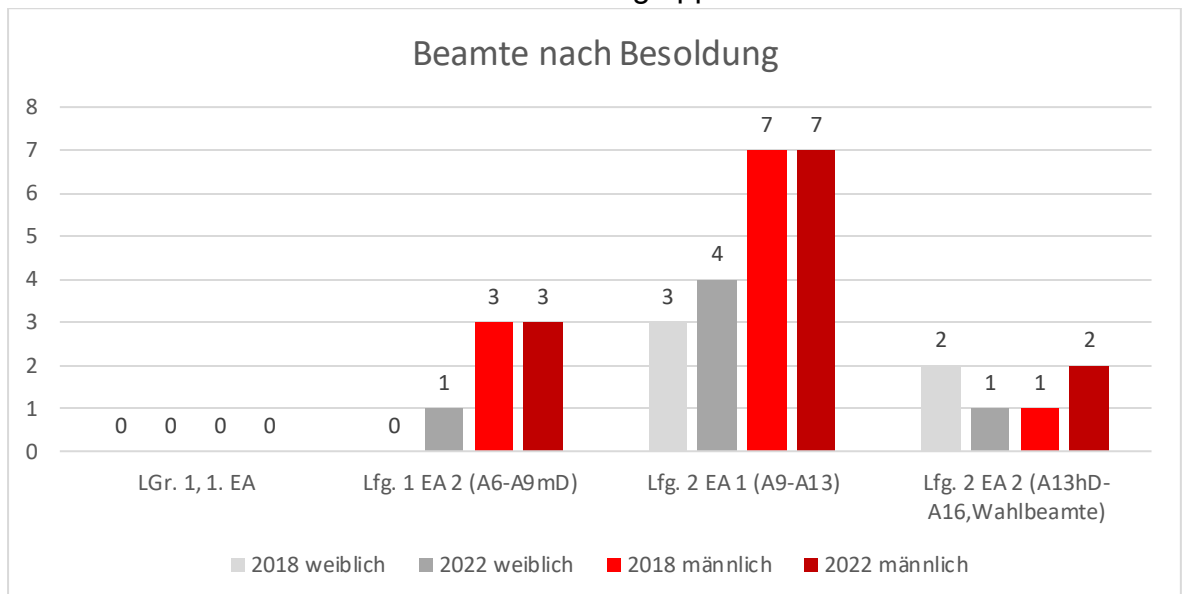


Abb. 3: Verteilung der Geschlechter der verbeamteten Mitarbeiter in Laufbahngruppen

Bei einer Untergliederung der Verwaltung nach Eingruppierung spiegelt sich die vorher genannte Überrepräsentanz der weiblichen Mitarbeiter nicht wieder. Der Anteil der männlichen Beamten liegt auch im Vergleich von 2018 – 2022 gleichbleibend bei zwei Drittel.

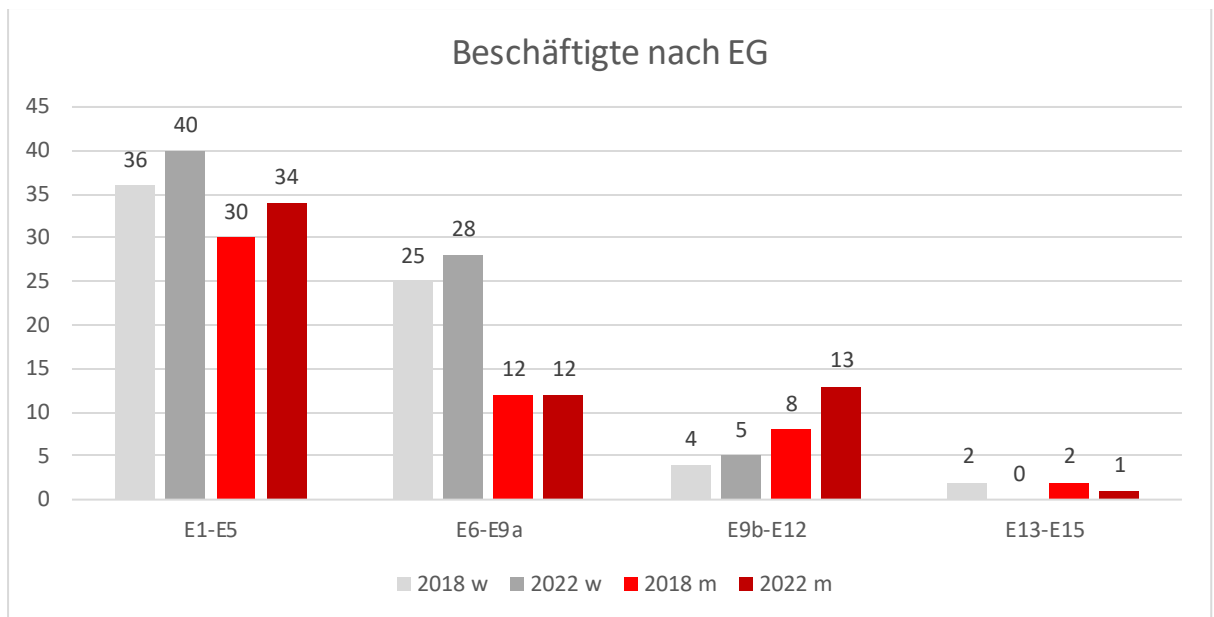


Abb. 4: Anzahl der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden nach Entgeltgruppen

Im Vergleich zu den Beamten nach Besoldungsgruppen spiegelt sich für die Mitarbeitenden bei Betrachtung der Entgeltgruppen ein gegenteiliges Verhältnis von männlichen zu weiblichen Arbeitnehmern wieder. Frauen sind in den höheren Entgeltgruppen unterrepräsentiert.

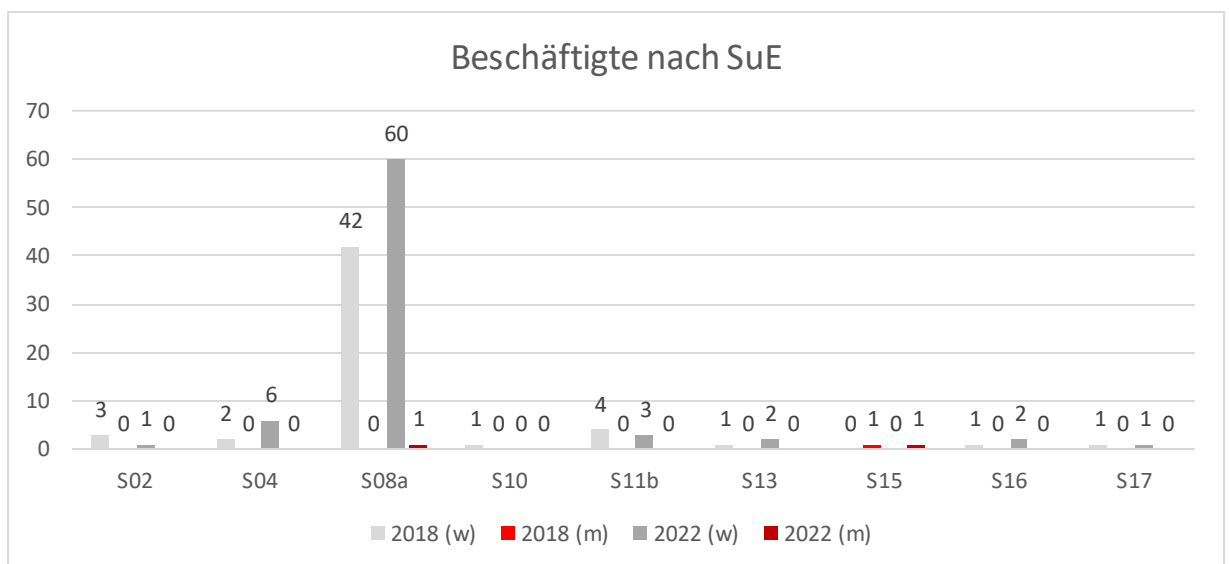


Abb. 5: Übersicht der Mitarbeitende im Sozial und Erziehungsdienst

Im Sozial und Erziehungsdienst stellen die weiblichen Mitarbeiter den Großteil der Beschäftigungsgruppe. In den städtischen Kindergärten spiegelt sich ein typisches weibliches Berufsbild wieder. So sind 2022 97,40% der Mitarbeitenden weiblich.

2.3 Anteile der Geschlechter in Führungspositionen

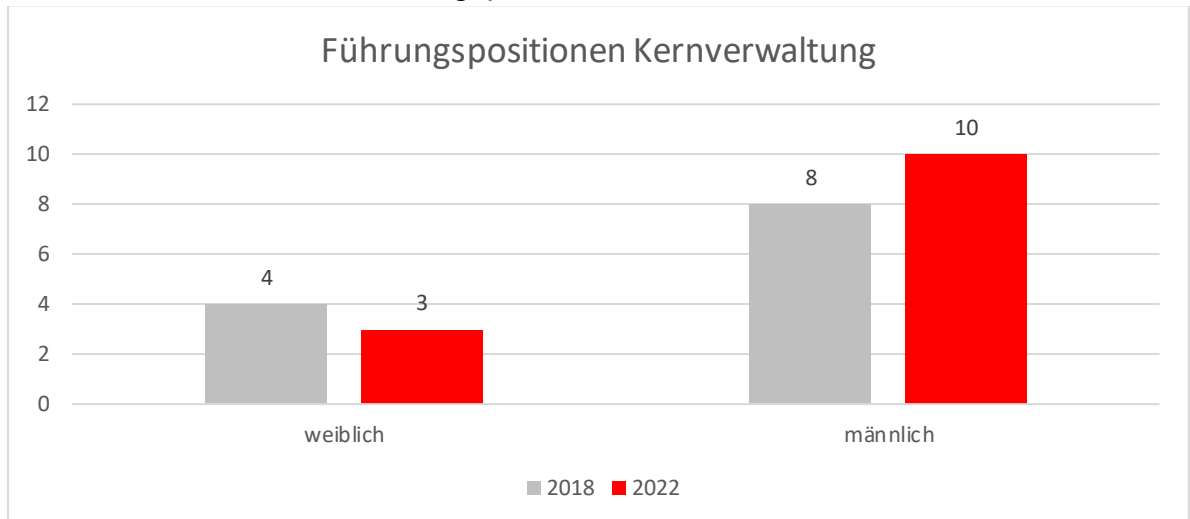


Abb. 6: Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen

Bei der Analyse der Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte im unterrepräsentierten Bereich. So wird deutlich, dass der männliche Anteil in den Führungspositionen mehr als zwei Drittel beträgt.

Zu den Führungspositionen zählen neben dem Bürgermeister und der Allgemeinen Vertreterin die Fachbereichsleitungen sowie die Bereichsleitungen.

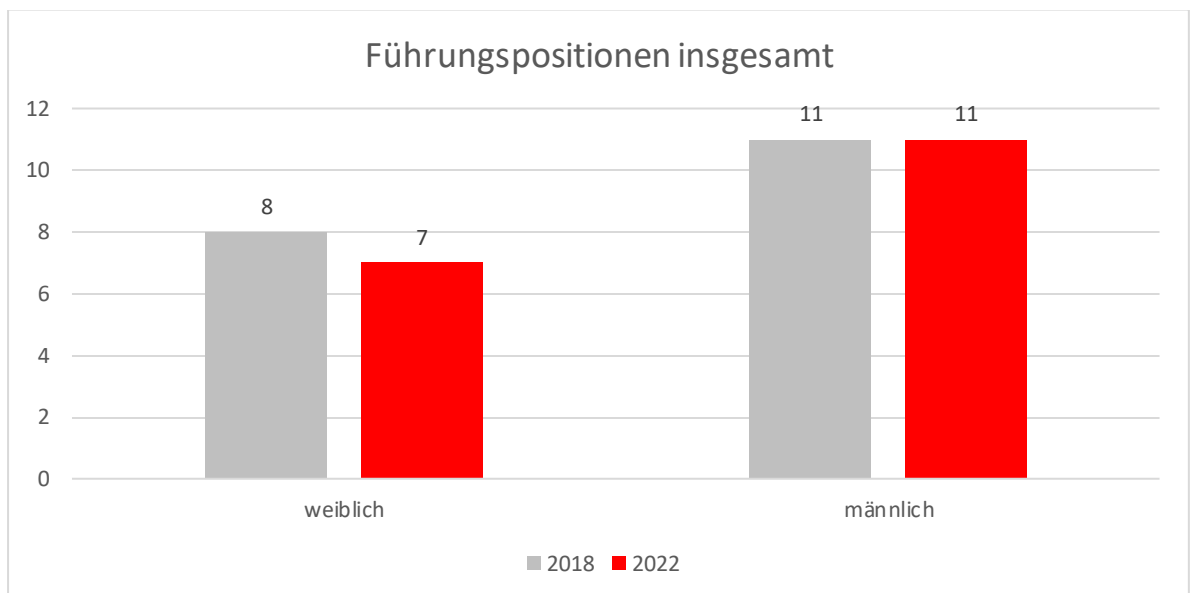


Abb. 7: Verteilung der Geschlechter aller Mitarbeitenden in Führungspositionen der gesamten Stadt Friesoythe

Werden die städtischen Kindertagesstätten sowie das Jugendzentrum zu der Analyse hinzugezogen, wird deutlich, dass der männliche Anteil an Führungspositionen überrepräsentiert ist.

2.4 Teilzeit

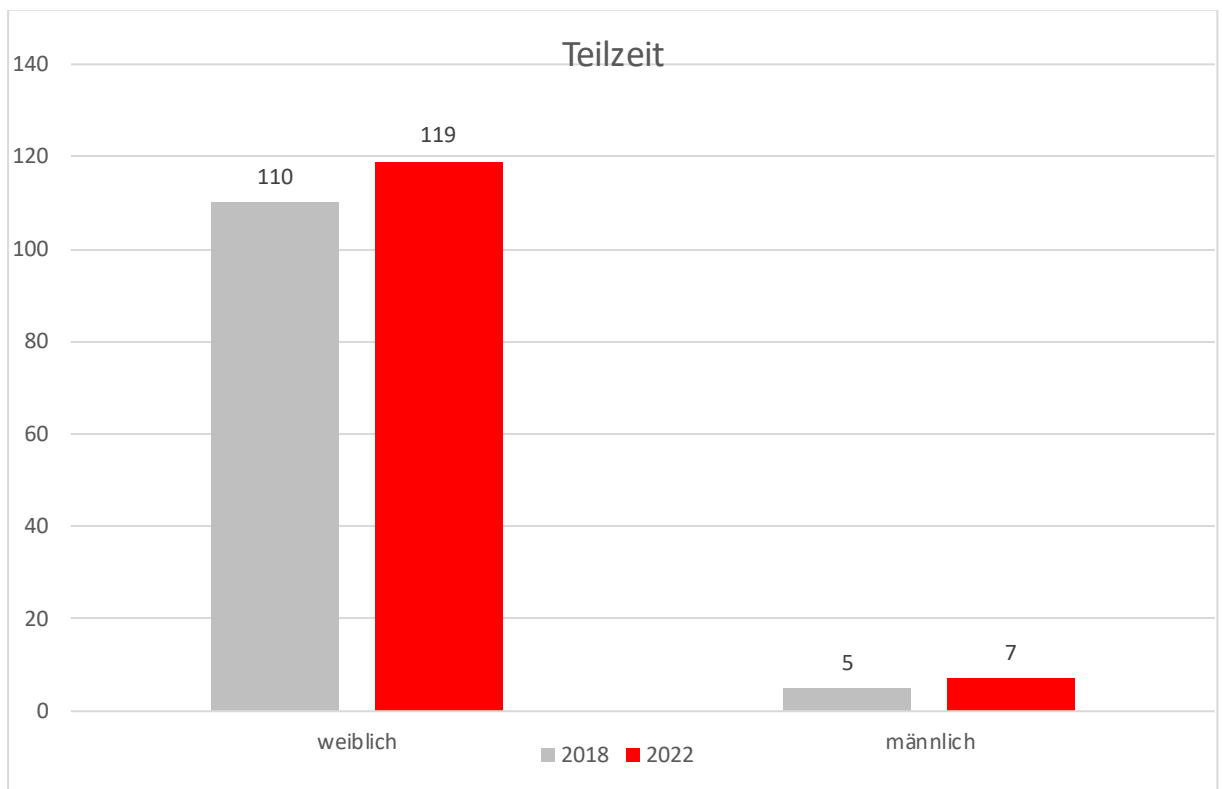


Abb. 8: Teilzeitmitarbeitende der Stadt Friesoythe

Die Stadt Friesoythe bietet ihren Mitarbeitenden verschiedene Teilzeitmodelle an, sodass die Mitarbeitenden diese auf ihre Bedarfe abstimmen können.

Die Etablierung der Teilzeitarbeit fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Darstellung zeigt deutlich, dass Frauen die Teilzeitarbeit deutlich mehr in Anspruch nehmen.

3. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten bei der Stadt Friesoythe

Mit Wirkung vom 01.01.2018 hat der Rat der Stadt Friesoythe Frau Sandra kleine Stüve zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten berufen.

3.1 Rahmenbedingungen

Der eingangs erwähnte § 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz benennt nachfolgende Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten.

Nach Abs. 2 soll die Gleichstellungsbeauftragte dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 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. Hierzu gehören die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung, die personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten der Kommune sowie Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden.

Somit ist von der Gesetzgebung die fachliche Weisungsabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten beabsichtigt, damit diese ihre Tätigkeit im Spannungsfeld zwischen Entscheidungsträgerinnen und –trägern unbeeinflusst von Vorgaben wahrnehmen kann.

3.2 Finanzielle und personelle Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Friesoythe ist dem Bürgermeister zugeordnet. Das Büro trägt die Organisationsbezeichnung „Gleichstellungsbeauftragte“. Der Arbeitsplatz ist vollwertig mit PC und Drucker ausgestattet. Die im Büro befindlichen Schränke sind abschließbar.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Berichtszeitraum 2018-2022 Teilzeit mit 19,5 Wochenstunden in der Entgeltgruppe 9 b beschäftigt. Zurzeit wird die Stelle mit 22.000 € pro Jahr vom Land Niedersachsen gefördert. Den Rest trägt die Kommune.

Mit 50% einer Vollzeitstelle, also 19,5 Stunden handelt es sich um Teilzeitstelle.

Das finanzielle Budget, welches die Verwaltung der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum für die Gleichstellungsarbeit bei der Stadt Friesoythe zur Verfügung stellte, betrug für die Jahre 2008-2011 2.000 Euro jährlich, ab 2022 6.000 €. Die Gleichstellungsbeauftragte verwaltet in freier Verfügung über die genannte Summe.

3.3 Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Verwaltung

Die konstruktive und intensive Zusammenarbeit der Verwaltungsspitze und den jeweiligen Ämtern mit der Gleichstellungsbeauftragten kann als gut beschrieben werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von der Verwaltung an allen Personalauswahlverfahren und Maßnahmen von grundsätzlicher Bedeutung beteiligt und um Mitwirkung gebeten. Sie bringt frauen- und gleichstellungsrelevante Themen direkt beim Bürgermeister, in den entsprechenden Arbeitskreisen, in projektbezogenen Arbeitskreisen etc. ein.

Um den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes zu fördern, hat die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Friesoythe Interessen der Frauen innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung vertreten.

Die Gleichstellungsbeauftragte legt ein besonderes Augenmerk darauf, Frauen in unterrepräsentierten Positionen – bei gleicher Eignung – zu unterstützen.

Sie ist bei Personalangelegenheiten innerhalb der Verwaltung beteiligt worden.

Ein weiteres Hilfsmittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist der Gleichstellungsplan. Dieser wird alle 3 Jahre in Zusammenarbeit mit dem Personalamt (Fachbereich 1) erstellt.

Auch ist die Gleichstellungsbeauftragte in den politischen Gremien vertreten. Sie sieht die Verwaltungsvorlagen bezüglich gleichstellungspolitischer Relevanz. Sie nimmt an Ausschusssitzungen und Ratssitzungen teil.

3.4 Maßnahmen 2018 – 2022

Um das gemeinsame Ziel - die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei der Stadt Friesoythe - zu erreichen, hat die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum unterschiedlichste Aktivitäten entfaltet. Diese sind zum einen in den verwaltungsinternen und zum anderen in den verwaltungsexternen Bereich zu unterteilen.

Mit unterschiedlichen Maßnahmen und Angeboten wie Beratungen, thematischen Presseveröffentlichungen und vielfältigen Veranstaltungsformaten, versucht die Gleichstellungsbeauftragte die Schwerpunktthemen Frauen, Männer, Diversität, Vielfalt, häusliche Gewalt, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familien, Senioren und Aufgaben in der Verwaltung selbstständig oder mit Kooperationspartner:innen abzudecken.

2020 und 2021 waren für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Friesoythe aufgrund der Corona Pandemie herausfordernde Jahre. Die wichtige Netzwerkarbeit mit vielen Kooperationspartner:innen, die in diesen Jahren digital stattfand, war ebenso erschwert wie die Unsicherheit bei der Durchführung verschiedenster Veranstaltungen.

3.4.1 Verwaltungsinterne- und -externe Handlungsfelder

2018	Innerhalb der Stadtverwaltung
	Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sich in den verschiedenen Fachbereichen vor. Erste Beratungsgespräche von Bürger:innen und Mitarbeitenden erfolgen.
	Fachtage/Seminare/Fortbildungen
19.04.2018	Landeskonzferenz in Stade
16.08.2018	Regionalkonzferenz in Emden
17.10.2018	Landeskonzferenz der in Hannover

2018 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an 13 Vorstellungsgesprächen beteiligt. Die Zeitspanne variierte zwischen 1 und 5 Stunden pro Stelle.

2018	Außerhalb der Stadtverwaltung
„Herzessachen“	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Schülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik.
Aktion „Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“	Fahnenhissaktion anlässlich des „Internationalen Gedenktages „Nein zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“.
Informationstag für Alleinerziehende Mütter und Väter	Veranstaltung zur beruflichen Aktivierung und Information von alleinerziehenden Müttern und Vätern in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk: „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“

2019	Innerhalb der Stadtverwaltung
29.-30.06.2019	Nord-Schau am C-Port.
05.06.2019	Vorstandsmitglied des Präventionsrates e.V Friesoythe
14.11.2019	Arbeitsgruppe Famos in Kooperation mit dem Bildungswerk Cloppenburg
16.12.2019	Planungsgruppe Zukunftstag

	Fachtage/Seminare/Fortbildungen
21.01.2019	Regionalkonferenz – Jever
25.01.2019	Vortrag „Gendern“ – Universität Vechta
06.05.2019	Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren – Kreishaus Cloppenburg
09.05.2019	Landeskonferenz in Cloppenburg
16.- 17.05.2019	Grundlagen der Gleichstellungsarbeit - Vernetzungsstelle in Hannover
27.- 28.06.2019	Gleichstellung im Blick in Bonn
22.08.2019	Regionalkonferenz in Emden
13.11.2019	Landeskonferenz in Hannover

2019 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an 14 Vorstellungsgesprächen beteiligt. Die Zeitspanne variierte zwischen 1 und 5 Stunden pro Stelle.

2019	Außerhalb der Stadtverwaltung
Update	2-tägiges Theaterprojekt zu Sexualität und sozialen Medien, durchgeführt in Friesoythe und Cloppenburg in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
Herzenssachen	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Schülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik.
„Frau.Macht.Demokratie“	Unterstützung bei der Durchführung eines sechsmonatigen Mentoring Programms des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu Gewinnung von Frauen für die Kommunalpolitik
Aktion „Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“	Fahnenhissaktion anlässlich des „Internationalen Gedenktages „Nein zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“.

2020	Innerhalb der Stadtverwaltung
16.01.2020	Planungsgruppe Zukunftstag
26.01.2020	Theater „UpDate“ im Forum Hansaplatz.
25.03.2020	„Live Hacking“ organisiert vom Präventionsrat. Aufgrund der Corona Maßnahmen musste diese Veranstaltung ausfallen.

26.03.2020	Poetry Slam zum Weltfrauentag mit der Künstlerin Kaddi Cutz. Aufgrund der Corona Maßnahmen musste diese Veranstaltung ausfallen.
27.03.2020	Projektgruppe Famos
07.11.2020	Vorstandssitzung Präventionsrat
27.11.2020	Generalversammlung Präventionsrat
	Fachtage/Seminare/Fortbildungen
22.04.2020	Regionalkonferenz in Oldenburg
29.05.2020	Webinar: Vernetzung aber richtig
18.11.2020	Landeskonferenz online Meeting

2020 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an 10 Vorstellungsgesprächen beteiligt. Die Zeitspanne variierte zwischen 1 und 5 Stunden pro Stelle.

2020	Außerhalb der Stadtverwaltung
Update	3-tägiges Theaterprojekt zu Sexualität und sozialen Medien, durchgeführt in Lönningen, Friesoythe und Cloppenburg in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik
Projekt Herzenssachen	Projekt zur Aufklärung und Prävention von Schülerinnen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Sexualpädagogik.

2021	Innerhalb der Stadtverwaltung
02.03.2021	Projektgruppe Metacom
09.03.2021	Arbeitsgruppe Dienstvereinbarung „Telearbeit“
20.05.2021	Schulung Instagram in Kooperation mit dem Landkreis Vechta
	Fachtage/Seminare/Fortbildungen
29.04.2021	Online Workshop Gleichstellung im Blick
29.05.2021	Webinar: Vernetzung aber richtig
28.07.2021	Planung Brötchentütenaktion: Gewalt kommt uns nicht in die Tüte.
30.08.- 31.08.2021	Digitale Bundeskonferenz
09.09.2021	Seminar: Gleichstellungsbericht Hannover
14.09.2021	Online Präventionsrat „Tatort Internet“

2021 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an 23 Vorstellungsgesprächen beteiligt. Die Zeitspanne variierte zwischen 1 und 5 Stunden pro Stelle.

2021	Außerhalb der Stadtverwaltung
Transakzeptanz	Fortbildung zum Thema Transgeschlechtlichkeit in Zusammenarbeit mit der Transberatung Weser-Ems.
Aktion „Orange the World“	Aktion zum „Internationalen Gedenktag „Nein, zu Gewalt gegen Frauen und Mädchen“ in den Städten und Gemeinden des Landkreises Cloppenburg.
Brötchentütenaktion	In Kooperation mit dem DRK Cloppenburg, Stadt Cloppenburg, Bäckerei Innung und dem Landkreis Cloppenburg werden am „Internationalen Tag - gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ Brötchentüten verteilt.

2022	Innerhalb der Stadtverwaltung
22.03.2022	Arbeitskreis Zukunftstag
13.09.2022	Inhouseschulung: „Pflege zuhause – Pflegegrad erhalten, Organisation und Entlastung“
	Fachtage/Seminar/Fortbildung
27.04.2022	Mebis Schulung - Metacom
06.05.2022	Regionalkonferenz Oldenburg
28.06.2022	Landeskonferenz in Oldenburg
06.07.2022	Arbeitskreis Demografie
06.08.2022	Interkommunaler Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten
06.10.2022	Regionalkonferenz online
08.11.2022	Generalversammlung Präventionsrat
12.12.2022	Vorstandssitzung Präventionsrat

2022 wurde die Gleichstellungsbeauftragte an 28 Vorstellungsgesprächen beteiligt. Die Zeitspanne variierte zwischen 1 und 5 Stunden pro Stelle.

2022	Außerhalb der Stadtverwaltung
------	-------------------------------

Theater Update	2-tägiges Theaterprojekt zu Sexualität und sozialen Medien, durchgeführt in Cloppenburg und in Friesoythe
Vortrag Präventionsrat	Mediengewalt im Internet
Brötchentütenaktion	In Kooperation mit dem DRK Cloppenburg, Stadt Cloppenburg, Bäckerei Innung und dem Landkreis Cloppenburg werden am „Internationalen Tag - gegen Gewalt an Frauen und Mädchen“ Brötchentüten verteilt.

3.4.2 Beratungs- und Kontaktstelle für Mitarbeitende und Bürger:innen

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet individuelle Beratung, Information und Unterstützung ratsuchender Bürgerinnen und Bürger in Konfliktsituationen und bei Informationsbedarf an.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Wegweiserfunktion und gibt Rat zu vernetzten Hilfsangeboten oder leitet gegebenenfalls an andere Institutionen weiter.

Auch für Mitarbeitenden gegenüber hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Beraterfunktion. Themen wie: Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, Elternzeit, flexible Arbeitszeit, zu pflegende Angehörige, Konflikte am Arbeitsplatz wurden thematisch besprochen.

Die Planung, Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltung ist eine weitere Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten.

3.5 Vernetzung und Zusammenarbeit

Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Cloppenburg.

Der regelmäßig tagende Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Cloppenburg trägt zur Erzeugung von Synergieeffekten in der Gleichstellungsarbeit im gesamten Landkreis bei. Gemeinsame Aktionen werden geplant und durchgeführt, zudem werden kommunenübergreifende Themenstellungen gemeinsam bearbeitet:

- Optimierter Informationsaustausch,
- Unterstützung der neben- und ehrenamtlichen Kolleginnen in ihrer Arbeit vor Ort,
- Durchführung gemeinsamer Projekte und Initiativen z.B. Projekte des Nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung,
- Erstellung gemeinsamer Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Cloppenburg sind Mitglieder der Regionalkonferenz Weser-Ems Nord und treffen sich überregional zweimal im Jahr. Es werden übergeordnete Ziele besprochen und Anträge für die Landeskonferenzen der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Netzwerk: „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Netzwerkes „Wirksame Hilfen für Alleinerziehende“. Die Verbesserung der Situation von alleinerziehenden Müttern und Vätern im Landkreis Cloppenburg vor allem in Hinsicht auf Partizipation am Erwerbsleben und sozialer Teilhabe, Zusammenführen und Koordination der Akteur:innen in diesem Bereich (Jobcenter, Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft, Sozialverbände, Beratungsstellen etc.) ist Ziel des Netzwerkes.

Arbeitskreis: „Sexualpädagogik im Landkreis Cloppenburg“

Ziel des Arbeitskreises ist es, dem Thema Liebe und Sexualität in Zeiten von Aids und anderen sexuell übertragbaren Krankheiten, Teenager-Schwangerschaften, Gewalt in Beziehungen und zunehmender Sprachlosigkeit über eigene Gefühle bei Jugendlichen mehr Raum in der Öffentlichkeit zu geben.

Durch verschiedene präventive Angebote wie z. B. Herzenssachen und das Theaterprojekt „Up Date“ soll altersentsprechend aufgeklärt werden.

Arbeitskreis „Demografischer Wandel“

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Vertreterin der Stadt am Arbeitskreis Demografischer Wandel teil. Die Gleichstellungsbeauftragte versteht diese Netzwerkwerkarbeit als Querschnittaufgabe zu ihrem gleichstellungsrelevanten Handlungsfeld ihrer Arbeit.

Der Zweck der Gründung des Arbeitskreises ist, das Thema „Demografischer Wandel“ im Landkreis zusammenzuführen und zu koordinieren. Der Arbeitskreis fungiert als Plattform, um sich gegenseitig über aktuelle Entwicklungen im Kontext des demografischen Wandels zu informieren, auszutauschen und abzustimmen.

Das Demografie-Programm, ist das Ergebnis aus den Analysen und kreisweiten Workshops für die Demografiestrategie 2017. Durch die Förderung wird das ehrenamtliche Engagement in verschiedenen Projekten unterstützt.

Präventionsrat

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stad Friesoythe wurde im Juni 2019 als 2. Vorsitzende des Präventionsrat e.V. gewählt.

Struktur des Gremiums:

Der Präventionsrat als Plenum, der Vorstand mit den Beisitzern als Lenkungsausschuss (in dem die Mitglieder die Aufgaben koordinieren) und den verschiedenen situativ zu bildenden Arbeitskreisen, aus denen themenbezogene Handlungsbedarfe ermittelt und Lösungsansätze erarbeitet werden.

Ziele des Gremiums:

Die Förderung der Zusammenarbeit aller mit Kriminal- und Verkehrsprävention befassen Institutionen wie Verwaltung, Polizei, Verbände, freie Träger der Jugend- und Sozialarbeit, Kirche und alle zur Unterstützung der interdisziplinären Arbeit auf dem Gebiet der Prävention eingesetzten Organisationen.

Inhaltliche Schwerpunkte:

Entwicklung von Projekten der Kriminal- und Verkehrsprävention u.Ä. in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit sowie Schul-, Kultur- und Migrationspolitik:

- Zivilcourage
- Jugendhilfe und Kriminalprävention
- Gewaltprävention
- Gesundheitsprävention (Frühkindliche Hilfen)
- Suchtprävention (z. B. gegen Alkohol-, Drogen-, Spiel- und Mediensucht)
- Förderung der öffentlichen Sicherheit
- Integrationsförderung
- Subjektive Kriminalitätsfurcht

Regionale Vernetzung

- Vernetzung Schwangerenberatungsstelle (SkF, Donum Vitae, Diakonie)
- Agentur für Arbeit

- Jobcentern
- Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland
- Caritas Migrationsberatungsstellen
- BISS-Stelle (Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt)

Überregionale Vernetzung

- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros in Niedersachsen (lag)
- Regionalkonferenz Weser-Ems-Nord der Gleichstellungsbeauftragten
- BAG, Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Berlin
- Gleichstellungsbeauftragte im Oldenburger Münsterland
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, Hannover
- Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
- Kooperation mit Transferagentur Niedersachsen (Bildungsmanagement)
- Landespräventionsrat
- Landesfrauenrat
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte

4. Ausblick

Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik bedeutet das sich jeder und jedem individuell zuzuwenden. Es gilt vorhandene Strukturen zu betrachten, zu verändern und anzupassen.

In den jeweiligen Fachbereichen der Stadtverwaltung sollen dazu Prozesse, die zu einer Verbesserung der Gleichstellungspolitischen Relevanz führen, genauer betrachtet werden. Zukünftig sollen in den Fachbereichen Strategien entwickelt werden, die die verschiedenen gleichstellungspolitischen Aspekte implementieren.

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege ist eine grundlegende Voraussetzung gleichberechtigter Beteiligung von Frauen und Männern. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Organisation und Durchführung von Informationsveranstaltungen.

Damit zukünftig auch die gleichstellungspolitische Arbeit an Wichtigkeit gewinnt, plant die Gleichstellungsbeauftragte die Erweiterung ihrer Netzwerke. Sowohl regional wie auch überregional sind besonders in ländlichen Regionen Netzwerke von großer Bedeutung, da Synergieeffekte für die Gleichstellungsarbeit genutzt werden können. Daher plant die Gleichstellungsbeauftragte die Implementierung des Netzwerkes „Gleichstellung im Oldenburger Münsterland“. Zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Cloppenburg und Vechta soll ein Netzwerk entstehen, welches sich für die regionale Gleichstellung einsetzt. Dazu wird es einen gemeinsamen Instagram Account geben, um so die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sichtbarer zu machen.

In Zusammenarbeit mit dem Personalrat regt die Gleichstellungsbeauftragte die Schaffung von Telearbeitsplätzen an. Durch die Coronapandemie gab es einen positiven Zuspruch der Telearbeit. Folgende Vorteile spiegeln die gleichstellungsrelevanten Themen wieder:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege.
- Erhalt der beruflichen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen in der Elternzeit.
- Erhalt und Steigerung von Arbeitsmotivation.
- Teilweise Vermeidung von Anfahrtswegen.
- Abbau von Arbeitsengpässen, ermöglichen von höheren Wochenstundenzahlen.

Eine entsprechende Dienstvereinbarung „alternierende Mobilarbeit“ wird derzeit erarbeitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte plant verschiedene Frauenpolitische Aktionen, um auf die Geschlechterparität in der örtlichen Politik aufmerksam zu machen.

Zusammen mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten Landkreis Vechta und Cloppenburg und den örtlichen Politiker:innen wird das Aktionsprogramm „Frauen in die Politik“ realisiert und umgesetzt.

Im fortlaufenden Projekt Metacom - Gelingende Kommunikation, sind zeitnahe Aktionen geplant. Dazu soll ein Spielplatz Schild mit Piktogrammen am Spielplatz des Rathauses platziert werden.

Des Weiteren wird mit der Firma Connodata über eine mögliche Umsetzung und Implementierung von Bildschirmen zur Orientierung im Rathaus beraten werden.

Zusammen mit den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten soll rund um den Weltfrauentag Aktionen geplant werden. Für Friesoythe ist speziell ein Theater/Cabaret und eine Poetry Slam Aktion angedacht.