

Stadt Oberhausen		Drucksache Nr. M/16/2511-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt		
<u>Bericht / Mitteilung</u>				öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*		
25.04.2017	Integrationsrat	K				
26.04.2017	Gleichstellungsausschuss	K				
03.05.2017	Schulausschuss	K				
10.05.2017	Jugendhilfeausschuss	K				
11.05.2017	Finanz- und Personalausschuss	K				
15.05.2017	Hauptausschuss	K				
16.05.2017	Planungsausschuss	K				
22.05.2017	Rat der Stadt	K				
30.05.2017	Umweltausschuss	K				
31.05.2017	Sozialausschuss	K				
01.06.2017	Sportausschuss	K				
20.06.2017	Kulturausschuss	K				

Berichtsgegenstand

Jahresbericht 2016 der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Sachdarstellung

Die Aufgabenschwerpunkte der Gleichstellungsstelle werden in dem Jahresbericht 2016 dargestellt. Dieser wird in der Anlage in einer neuen Struktur vorgelegt, um die Themenfelder gebündelt darzustellen, themenspezifisch mit Grundlagen und Daten einzuführen, die Wirkungsweisen darzulegen und die Zielperspektiven herauszuarbeiten. In den Folgejahren sollen damit eine Vergleichbarkeit und eine Evaluation durch Bewertungen in den einzelnen Maßnahmandarstellungen gelingen.

Grundlage für die Erstellung ist die entsprechende Forderung eines beschlossenen interfraktionellen Antrages zum Aufbau eines stetigen Berichtswesens der Gleichstellungsstelle aufgrund der Bedeutung der Gleichstellungsarbeit als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die für alle politischen Gremien des Rates der Stadt relevant ist (Bezug: A/16/0960-01 Beschluss des Rates am 22.06.2015). Aufgrund dessen soll eine jährliche Berichterstattung in allen Ratsgremien erfolgen, die zum Einen über die Arbeiten rückblickend berichtet, zum Anderen einen Ausblick auf die kommenden Tätigkeiten gibt.

Gleichstellungsbeauftragte Bereich 0-4	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Britta Costecki	Datum	Datum	Daniel Schranz
27.03.2017			Datum
* Vorlage zur:	* Ergebnis :	Beteiligung:	
Kenntnisnahme (K)	Kenntnisnahme (K)	Personalrat	[]
		Gleichstellungsstelle	[]

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. M/16/2511-01	Termin 22.05.2017	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

22

23 **Bezug**

24

25 Siehe auch vorherige Jahresberichte

26 - 2011, Drucksache Nr. M/15/1913-01, der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am
27 12.03.2012

28 - 2012, Drucksache Nr. M/15/2692-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 29.04.2013

29 - 2013, Drucksache Nr. M/15/3282-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 10.03.2014

30 2015, Drucksache Nr. M/16/1434-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 14.03.2016

31

32 Interfraktioneller Antrag zur Wiederaufnahme des Berichtswesens A/16/0960-01 – Beschluss der
33 Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 22.06.2015.

34 (Hinweis zur Vollständigkeit: Für das Jahr 2014 wurde kein Jahresbericht erstellt, auf die regelmäßige
35 Berichterstattung der Arbeit der Gleichstellungsstelle im Gleichstellungsausschuss wurde in diesem
36 Jahr stattdessen verwiesen.)

37

38

39 **Anlagen**

40

41 - Jahresbericht 2016 der Gleichstellungsstelle Oberhausen

42 - Pressespiegel 2016 der Gleichstellungsstelle Oberhausen

Jahresbericht 2016

Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Grundlagen

Daten

Ziele

Bericht

Ausblick



INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1.	ALLGEMEINE EINFÜHRUNG	3
2.	INTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	7
2.1	Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	8
2.1.1	Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW	9
2.1.2	Frauenförderplan / Gleichstellungsplan	10
2.1.3	Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliches Gesundheitsmanagement	11
2.1.4	Arbeitsschutzausschuss	12
2.1.5	Frauen in der Feuerwehr	13
2.2	Personalentwicklungsmaßnahmen	14
2.2.1	Interne Beratungen	15
2.2.2	Fortbildungen für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung	16
2.2.3	Mentorinnenprojekt	17
2.2.4	Speed Talking	18
2.2.5	Einführungsveranstaltung für Auszubildende	19
2.3	Vereinbarkeit	20
2.3.1	Partnerschaftliche Vereinbarkeit	21
2.3.2	Teleheimarbeit	22
2.3.3	Wiedereinstiegsportal	23
2.3.4	Teilzeitseminar	24
2.3.5	Forum für Beurlaubte	25
2.4	Netzwerke innerhalb der Verwaltung	26
2.4.1	Frauenversammlung	27
2.4.2	Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	28
2.4.3	Netzwerk Bereichsleiterinnen	29
2.4.4	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten	30
2.4.5	Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften	31
2.4.6	AG Chancengleichheit	32
3.	EXTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	33
3.1	Politisches Wirken	34
3.1.1	Gleichstellungsausschuss	35
3.1.2	Mandatsträger/innenschulung	36
3.1.3	Aktivitäten gegen Rechts	37
3.1.4	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Werbung in der Prostitution	38
3.2	Teilhabe am Erwerbsleben	39
3.2.1	Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit Competentia MEO	40
3.2.2	Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	41
3.2.3	Erwerbslosenberatung der Spinnen für Frauen Außensprechstunde in OB	42
3.2.4	Equal Pay Day	43
3.2.5	Oberhausener Mädchenmerker	44
3.2.6	Action Guide – Pimp my Job	45
3.2.7	Altersarmut	46
3.2.8	Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen	47
3.2.9	Netzwerk "Fairer Umgang im Arbeitsleben"	48
3.2.10	Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit	49

3.3	Geschlechterspezifische Gewalt	50
3.3.1	Arbeitskreis Gewalt Oberhausen	51
3.3.2	Förderung der Frauenberatungsstelle	52
3.3.3	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Fahnenaktion	53
3.3.4	Anonyme Spurensicherung (ASS)	54
3.3.5	Runder Tisch Prostitution	55
3.3.6	Runder Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen	56
3.4	Vielfältige Diskriminierung	57
3.4.1	AGG-Ausstellung	58
3.4.2	Flüchtlingsfrauen	59
3.4.2.1	Integration Flüchtlingsfrauen	60
3.4.2.2	Projekt zur Beratung und Unterstützung von Gewalt betroffenen traumatisierten Flüchtlingsfrauen der örtlichen Frauenberatungseinrichtung	61
3.4.3	LSBT*	62
3.4.3.1	No.Name	63
3.4.3.2	SchLAu	64
3.4.3.3	F.L.O.	65
3.4.3.4	Arbeitskreis LSBT* im MGEPA	66
3.5	Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	67
3.5.1	Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene	68
3.5.2	Internationaler Frauentag	69
3.5.3	Internationales Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag	70
3.5.4	AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII	71
3.5.5	Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage	72
3.5.6	Oberhausener Frauenfilmtage „visuelle“	73
3.5.7	Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)	74
3.5.8	Frauenlauf	75
3.5.9	Cartoon-Ausstellung „Mistverständnisse“	76
3.5.10	Frauenpolitisch unterwegs – Frauenspuren in Münster	77
3.5.11	Rahmenprogramm Marlene Dietrich-Ausstellung	78
3.5.12	Workshop Chancengleichheit zur Zukunftsstadt 2030 Oberhausen	79

1. Allgemeine Einführung

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ – dieser Verfassungsauftrag ist stets auf die Herausforderungen der jeweiligen Zeit auszurichten.

Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann aus Artikel 3 des Grundgesetzes ist nach § 5 der Gemeindeordnung NW (GO NW) auch eine Aufgabe der Gemeinden. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 5 der Gemeindeordnung NW (GO NW), dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) (Novellierung mit Inkrafttreten 15.12.2006) und § 12 der Hauptsatzung der Stadt Oberhausen näher definiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann haben. Sie arbeitet mit ihren Mitarbeiterinnen darauf hin, vorhandene Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Die kommunale Gleichstellungsstelle übernimmt damit eine vielfältige Querschnittsaufgabe zur Förderung der Mitarbeiter/innen innerhalb der Verwaltung und für Belange der Bürger/innen Oberhausens.

Die Arbeit der Gleichstellungsstelle steht immer unter dem Fokus, für den Themenbereich „Gleichstellung von Frau und Mann“ Öffentlichkeit herzustellen, für Frauenförderung bei strukturellen Benachteiligungen zu sensibilisieren, auf Missverhältnisse aufmerksam zu machen und an nachhaltigen Strukturen zum Abbau dieser zu arbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zudem repräsentative Aufgaben in diesem Themengebiet der Stadt wahr.

Mit den Jahresberichten soll in Kontinuität die Vielfältigkeit der Querschnittsarbeit der Gleichstellungsstelle dargestellt werden. Bis 2013 liegen den politischen Gremien schriftliche Jahresberichte vor, für das Jahr 2014 sollte die Information durch die regelmäßige Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss ersetzt werden. Dieser Ersatz ist aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung jedoch nicht ausreichend, so dass die Politik in einem interfraktionellen Antrag (A/16/0960-01) mit Beschluss des Rates der Stadt am 22.06.2015 forderte, die schriftlichen Berichte der Gleichstellungsstelle wieder aufzunehmen und für alle Ausschüsse des Rates mit abschließender Kenntnisnahme im Rat der Stadt kenntlich zu machen. Dies geschah durch den Jahresbericht 2015 sodann in gewohnter Weise mit der Aufmerksamkeit aller Ausschüsse.

Mit dem Jahresbericht 2016 wird eine neue Darstellungsform in geändertem Layout vorgelegt. Die Arbeiten werden thematisch in Handlungsfelder gebündelt vorgestellt und nicht mehr nach Art der Umsetzung (z. B. Veranstaltungen in einem Abschnitt). Zu den Themen gibt es jeweils eine Einführung, um Grundlagen darzustellen. Die Aktivitäten der Gleichstellungsstelle werden sodann in Maßnahmenblättern beschrieben, die auch Bewertungen hinsichtlich des Zielerreichungsgrades beinhalten. Zudem bieten diese die Möglichkeiten, Planungen aufzuzeigen, wie in den Themenfeldern weiter agiert werden soll und was Zielsetzungen sind. Damit erhofft sich die Gleichstellungsstelle eine stärkere Wahrnehmung der priorisierten Aufgabenprofile und eine Evaluationsmöglichkeit, um Wirkungen mit den Folgeberichten zu überprüfen, strategische Ausrichtungen immer wieder anzupassen und Zieldefinitionen zu konkretisieren.

Die Darstellung teilt weiterhin die externe Gleichstellungsarbeit für Bürger/innen und die internen Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeitsverbesserung innerhalb der Verwaltung, um eine klare Zuordnung der Gebiete möglich zu machen.

Organisatorische Ansiedlung

Die Gleichstellungsstelle ist seit 01.07.2011 Teil des Bereiches 0-4, Büro für Chancengleichheit. Seit 01.06.2016 leitet die Gleichstellungsbeauftragte den Gesamtbereich, 1,5 Jahre davor bereits kommissarisch. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte wurde zum 01.06.2016 ebenso zur stellvertretenden Bereichsleiterin ernannt. Dieser Bericht bezieht sich auf die organisatorische Struktur der Gleichstellungsstelle:

Personal der Gleichstellungsstelle, Stand 01/2017:

Arbeitszeit-Ist:

Gleichstellungsbeauftragte	1,00 Stelle
stellv. Gleichstellungsbeauftragte	1,00 Stelle
Gleichstellungsangelegenheiten	0,75 Stelle
Geschäftsführung Gleichstellungsausschuss	0,75 Stelle
Verwaltung	1,00 Stelle
<u>Verwaltung</u>	<u>0,75 Stelle</u>
6 Mitarbeiterinnen	5,25 Stellen

Die Darstellung des Personalbestandes bezieht sich auf das tatsächliche Arbeitszeit-Ist. Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit der Bereichsübertragung auch Führungs- und Strategieraufgaben der weiteren Themenfelder des Büros für Chancengleichheit übernommen. Durch die breite Gremienteilnahme der Gleichstellungsbeauftragten lassen sich viele Leitungsthemen der weiteren Schwerpunktgebiete Alter, Inklusion, Familie und Ehrenamt ebenfalls gut betrachten und voranbringen. Auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte trägt mit der gleichzeitig übertragenen stellvertretenden Bereichsleitung Teile ihrer Arbeitszeit für die Führungsaufgabe bei. Anteilig kompensiert wurde dieser Anteil mit offizieller Übertragung der Bereichsleitung durch eine Aufstockung der Arbeitszeit der Geschäftsführerin des Gleichstellungsausschusses von 24 auf 30 Stunden.

Die Verwaltungskräfte unterstützen ebenso andere Themenfelder des Büros, so dass auch bei diesen jeweils ein anteiliger Faktor abgerechnet wird, die der Gleichstellungsstelle nicht zur Verfügung stehen. Dies ist u. a. aus dem Grundgedanken der Zusammenführung der Themengebiete in das Büro für Chancengleichheit 2011 hervorgegangen.

Seit 2015 hat die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit einem weiteren Themengebiet aus dem Büro für Chancengleichheit einen Ausbildungsplatz für Inspektorenanwärter/innen eingerichtet. Dies ist in der Laufbahn des gehobenen Dienstes möglich, da die Gleichstellungsstelle das Pflichtmodul Personal und Organisation abdecken kann. Mit dem Einsatz der aktuellen Auszubildenden konnten bereits drei junge Verwaltungsmitarbeiterinnen ausgebildet werden.

Seit Herbst 2014 ermöglicht es die Gleichstellungsstelle ebenfalls, auch studentische Praktika vor Ort zu absolvieren. Bisher haben acht Praktikantinnen – hauptsächlich aus den Studienbereichen Soziologie und Gender – ihr Praktikum erfolgreich bei der Gleichstellungsstelle abgeschlossen. Perspektivisch soll dieser positive Trend aktiv beibehalten werden.

Haushalt / Finanzen

Im Jahr 2016 standen der Gleichstellungsstelle in Haushaltsansätzen innerhalb des allgemeinen Budgets des Büros für Chancengleichheit haushaltswirksam Mittel wie folgt zur Verfügung:

8.000,00 EUR Öffentlichkeitsarbeit
1.800,00 EUR Frauengesundheit
1.700,00 EUR Mädchenarbeit
<u>2.500,00 EUR Mädchenmerker / vollständig durch Sponsoreneinnahmen finanziert</u>
14.000,00 EUR Gesamtetat Gleichstellung

Zudem sind die weiteren zweckgebundenen Haushaltsmittel im Gesamtetat der Gleichstellungsstelle hinzugekommen:

10.000,00 EUR	Kompetenzzentrum Frau & Beruf MEO
31.370,00 EUR	Unterstützung Prostitutionsberatung Solwodi e. V.

Neben dem durch eingeworbene Sponsorengelder finanzierten Mädchenmerker, der einen festen Haushaltsansatz hat, wurden weitere Projekte durch Sponsorengelder bzw. Zuschussmittel finanziert:

3.799,00 EUR	Sponsoring/Teilfinanzierung zur Ausrichtung der Frauenfilmtage „visuelle“
1.500,00 EUR	Sponsoring Frauenlauf zum Internationalen Frauentag
7.000,00 EUR	Zuschussmittel Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter für die Neuaufgabe zweier Gewalt-Broschüren in Leichter und arabischer Sprache

Ab dem Jahr 2017 kommen folgende Positionen hinzu:

15.000,00 EUR	Budget für den Gleichstellungsausschuss
77.500,00 EUR	Zuschuss Frauenberatungsstelle

Die Darstellung der zusätzlichen Haushaltsansätze, die teilweise mit Drittmitteln finanziert sind, teilweise mit Antragstellungen mit Bewilligungsbescheiden (Budget Gleichstellungsausschuss), teilweise mit Vertragswerken und Qualitätsdialogen (Kompetenzzentrum Frau und Beruf, Solwodi e. V., Frauenberatungsstelle) macht deutlich, dass sich der Aufwand zur Bearbeitung der Haushaltspositionen exorbitant erhöht hat. Die Haushaltssachbearbeitung liegt historisch bedingt immer noch bei der Verwaltungskraft der Gleichstellungsstelle in der „Mitarbeit“. Diese Bearbeitung umfasste 2011 vor Zusammenlegung des Büros für Chancengleichheit einen Jahresetat von rd. 12.000,00 EUR in rd. 4 Positionen ohne OGM-Konten für die Gleichstellungsstelle. Im Jahr 2017 wird das gemeinsame Büro für Chancengleichheit rd. 230.000,00 EUR in rd. 19 einzeln im Bereich geführten Positionen bewirtschaften. An dieser Stelle ist eine organisatorische Prüfung erforderlich, um die Bewirtschaftung künftig weiter qualifiziert sicherzustellen.

Gremien

Zur Sicherstellung der Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied des Verwaltungsvorstandes und nimmt an den Sitzungen des Rates der Stadt, des Hauptausschusses und Finanz- und Personalausschusses sowie themenbezogen an Fachausschüssen teil. Geschäftsführend sind dem Büro für Chancengleichheit der Gleichstellungsausschuss und der Beirat für Menschen mit Behinderung zugeordnet. Überregional sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen vernetzt in Gremien für Gleichstellungsstellen in Bund und Land und über den Städtetag NRW.

Öffentliches Wirken

Die Gleichstellungsstelle ist bestrebt, die Gleichstellungsarbeit in einem breiten Kontext öffentlich zu vertreten. Dazu gehören das persönliche Wirken der Gleichstellungsbeauftragten in öffentlichen Veranstaltungen, veröffentlichte Stellungnahmen und Artikel zu unterschiedlichsten Themen sowie öffentlichkeitswirksame Darstellungsformen durch Aktionen etc..

Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit:

- Internet / Intranet
Der Beitrag der Gleichstellungsstelle unter www.oberhausen.de und im Intranet wird ständig gepflegt. Zudem erfolgen Veranstaltungsmeldungen und Projektvorstellungen auch in überregionalen Medien, wie z. B. www.frauenbueros-nrw.de, www.wiedereinstieg.nrw.de.
- memO.
Zur Arbeit und zu Veranstaltungen der Gleichstellungsstelle werden regelmäßig Beiträge in den vier Ausgaben der Mitarbeiter/innen-Information „memO.“ der Stadtverwaltung erstellt.
- Pressearbeit
Pressemitteilungen zu Veranstaltungen, Projekten, Aktionen und Veröffentlichungen sind unerlässlich für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstelle.
- Veranstaltungsflyer für Frauen
Halbjährlich wird von der Gleichstellungsstelle der Veranstaltungsflyer für Frauen herausgegeben, der eigene und Veranstaltungshinweise unterschiedlicher Kooperationspartner/innen in einer Auflage von 1.500 Stück publiziert.

2. Interne Gleichstellungsarbeit

Die interne Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten stellt – neben der externen Arbeit – einen der Schwerpunkte der Aufgabenvielfalt der Gleichstellungsbeauftragten dar.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte daher durch ihre **Beteiligungsrechte** bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen der Stadtverwaltung mit. Die Gleichstellungsbeauftragte überprüft und ergänzt, regt an und initiiert Maßnahmen, die der Bewusstseins- und Verhaltensänderung im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann dienen sowie der Sensibilisierung für deren Lebenszusammenhänge und die konkrete gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter vorantreiben. Damit sind die Aufgaben – gerichtet auf die innere Verwaltung – umfangreich und werden anhand verschiedener Instrumente und Beteiligungen wahrgenommen.

Eben diese Wahrnehmung ist in der Verwaltung durch verlässliche Strukturen gesichert (siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.1.1 „Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG 2016“).

Als Personalentwicklungsinstrument zur langfristigen strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit für Mann und Frau in der Stadtverwaltung sowie der damit verbundenen Maßnahmen zur Erreichung der Gleichberechtigung beider Geschlechter dient der jeweils laufende **Frauenförderplan** (aktuelle Fassung 2014 – 2016, siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.12 „Frauenförderplan/ Gleichstellungsplan“).

Mit Inkrafttreten der **Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes** am 15. Dezember 2016 erfahren auch übergeordnet sowohl die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als auch ihre Rechte im internen Verfahren eine massive Aufwertung.

Durch die Reform wurde auf den andauernden Handlungsbedarf bei der Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst reagiert und diese soll die bestehenden Maßnahmen des Gesetzes in Zukunft besser – mit dem Ziel, die nach wie vor bestehende Benachteiligung von Frauen noch wirkungsvoller abzubauen – umsetzen. Hierüber hat die Gleichstellungsstelle gesondert im Rahmen einer Vorlage für den Verwaltungsvorstand sowie einer politischen Berichtsvorlage informiert.

Auch das **Dienstrechtsmodernisierungsgesetz** vom 14. Juni 2016 greift dieser Entwicklung vor und setzt bei den Themen Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen, Ausbildung in Teilzeit, Verlängerung der maximalen Beurlaubungsdauer, vorzeitiger Rückkehranspruch) sowie Verbesserung der Karrierechancen von Frauen (z. B. Zielquote für Frauen, Beförderung bei im wesentlich gleicher Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung) deutlich stärkere Pflöcke als bisher.

Diesen Entwicklungen gilt es mit zielgerichteter, strategischer und nachhaltiger interner Gleichstellungsarbeit auch in 2017 zu entsprechen. Einen Überblick hierüber geben die nachfolgenden Themenblöcke:

- 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen
- 2.3 Vereinbarkeit
- 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung.

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Durch die rechtlichen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes muss die Gleichstellungsbeauftragte bei **allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten** einbezogen werden und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken.

Unter diesem Gesichtspunkt werden zum Einen alle entsprechenden Maßnahmen u. a. des Bereiches Personal und Organisation geprüft, zum Anderen geht es auch darum, Entscheidungsprozesse der Verwaltung aktiv mit zu gestalten und **gendersensible Aspekte** in den Blick zu nehmen. So wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern realisiert und potenzielle, versteckte Formen von Diskriminierung in den Blick genommen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen alle Verfahren, personalwirtschaftlichen Instrumente und Organisationsstrukturen, die eine direkte Wirkung auf die Beschäftigten der Stadtverwaltung haben und in denen Personalpolitik umgesetzt wird, auch in ihrer Gleichstellungsrelevanz betrachtet und analysiert werden.

Das **Ziel** ist dabei:

- ⇒ das Handeln der Verwaltung stärker auf den Fokus Frauenförderung wegen in den Entscheidungsebenen bislang unterrepräsentierter Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Intentionen sowie die Erfahrungen aus einem Leben, in denen Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ein Thema sind, zu berücksichtigen,
- ⇒ die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- ⇒ potenzielle Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- ⇒ Frauen in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen		Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG	Nr. 2.1.1	
Daten	Personalbestand Stadt Oberhausen einschließlich Auszubildende und Praktikanten/innen lt. Personal- und Organisationsbericht zum 30.09.2016: 2.403 Beschäftigte (870 Männer = 36 % und 1.533 Frauen = 64 %)			
Grundlage	Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Beteiligungsrechte bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen mit. Damit sind die Aufgaben – gerichtet auf die innere Verwaltung – umfangreich und werden anhand verschiedener Instrumente und Beteiligungen wahrgenommen			
Jahresbericht 2016	Mitbestimmung der Gleichstellungsstelle, dazu gehören: - 681 LGG-Vorlagen zu personellen bzw. organisatorischen Maßnahmen im Jahr 2016 zur Mitbestimmung, - Teilnahme an 43 Auswahlverfahren in 2016 bei Neueinstellungen und Stellenbesetzungen ab A 11 / EG 10, - regelmäßige Abstimmungsgespräche und Jour Fixe mit dem Personaldezernenten, Bereich 4-1 Personal und Organisation, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat, - Mitwirkung in der Personalfindungskommission, - Gremienteilnahme bei Organisationsuntersuchungen/-neuaufstellungen (2016: Bereich 0-3 Bert-Brecht-Bildungszentrum, OGM GmbH), - Mitglied der Bewertungskommission, - Mitwirkung bei Personalentwicklungs- und Organisationsmaßnahmen (2016 z. B. Teleheimarbeit, GPA Raumkonzept, GPA Personal- und Organisationskonzept HSP Maßnahme 1a, Sicherheitskonzepte Hagelkreuzstraße und VHS, GLAZ-Verfahren, Betriebliche Mobilität, Beförderungen, IT-Neueinführungen, Druckerkonzept, ASD, BEM, Mitarbeiter/innen-Vorgesetzte(n)-Gespräche), - Mitwirkung und Beteiligung in der Arbeitsschutzkommission und in den Arbeitskreisen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement - Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrates - Seminare Entgeltordnung, Dienstrechtsmodernisierungsgesetz, Personaldiagnose, Bürger/innenbeteiligung	Umsetzungsstand		
Ausblick/Ziel	Die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte der Gleichstellungsstelle ist in der Verwaltung durch verlässliche Strukturen gesichert. Durch den regelmäßigen Austausch sind die Mitwirkenden eingebunden und verfügen über den gleichen Informationsstand. Die personell zu begleitenden Auswahlverfahren nehmen einen hohen Zeitaufwand in Anspruch. Die direkte Mitentscheidung bei der Auswahl und die Kenntnis über den Personalbestand und das -potenzial sind jedoch unverzichtbar für eine erfolgreiche interne Gleichstellungsarbeit. Gleiches gilt für die direkte Einbindung in Organisationsprozesse, die unmittelbar Auswirkungen für die Beschäftigten haben. Mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes in Verbindung mit dem Landesbeamtengesetz werden die Zielvorgaben zur Frauenförderung detaillierter. Dies wird die Gleichstellungsstelle in der Umsetzung und Handhabung ab 2017 begleiten. Für den Sommer 2017 ist auch die Fortschreibung des Frauenförderplanes in einen Gleichstellungsplan geplant.			
Zuständigkeit	Mitwirkung der Gleichstellungsstelle an Maßnahmen, die überwiegend vom Bereich 4-1 Personal und Organisation federführend gesteuert werden.			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungs- prozessen		Frauenförderplan / Gleichstellungsplan	Nr. 2.1.2
Daten			
Frauenförderplan 2014-2016, Drucksache B/16/0126-01 Zwischenbericht des Frauenförderplans für den Zeitraum 2014-2016, Drucksache M/16/1425-01			
Grundlage			
Auf Basis des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist festgelegt, dass jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum von drei Jahren (ab 2017: bis zu fünf Jahren) einen Frauenförderplan zu erstellen hat (vgl. LGG, § 5a). Die konkreten Inhalte ergeben sich aus § 6 LGG.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Ein Zwischenbericht gab im Februar 2016 einen Überblick über die jeweiligen Umsetzungsstände der Maßnahmen des laufenden Frauenförderplans. Gemeinsam wurden im Vorfeld der Erstellung des Zwischenberichtes in Unterarbeitsgruppen (unter Beteiligung der Fachbereiche 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, 4-1-10 Organisation, 4-1-20 Personalwirtschaft sowie Vertretungen des Personalrates) konkrete Handlungsempfehlungen zu ausgewählten Maßnahmen entwickelt.			
Zur Vorbereitung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Laufzeit 2017 bis 2021 wurde – wie bereits auch schon zur letzten Fortschreibung in 2013 – erneut ein Workshop für Mitarbeiter/innen, geleitet durch die Referentin Dorothea Wolf (Juristin, Leiterin Personalentwicklung, Personaltrainerin), initiiert. Außerdem wurden im Laufe des Septembers und Oktobers 2016 vier sogenannte „Foyergespräche“ im Rathaus, im Technischen Rathaus, im Concordiahaus und im Bert-Brecht-Haus mit Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen geführt. Hierüber fand ein zwangloser Austausch über die Bedürfnisse und Bedarfe der Mitarbeiter/innen statt, um dies ebenfalls thematisch in den kommenden Gleichstellungsplan zu inkludieren.			
Ausblick/Ziel			
Die Einbringung der Fortschreibung des Frauenförderplans/Gleichstellungsplans ist für Sommer 2017 vorgesehen. Mit Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Ende 2016 wurde aktuell festgelegt, dass dieses Instrument ab fälliger Fortschreibung in 2017 zukünftig unter dem Namen Gleichstellungsplan gefasst wird und eine Laufzeit von bis zu fünf Jahren (bisher drei Jahre) haben kann. Auch eine Evaluation der Maßnahmen ist nach hälftiger Laufzeit des Plans vorgesehen.			
Zuständigkeit			
Bereich 4-1 Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle.			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	Arbeitskreis Gesundheit Betriebliches Eingliederungs- management Betriebliches Gesundheits- management	Nr. 2.1.3
Daten	Rahmenvereinbarung zum Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen.	
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle hat bis 2014 aktiv als Mitglied im Arbeitskreis Gesundheit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mitgewirkt. Mit der Arbeit verbunden war die Mitentwicklung an Dienstvereinbarungen und Konzepten sowie die Beratung und der Austausch der einzelnen Fachdienste zu Themen des allgemeinen Gesundheitsmanagements. Nach wie vor ist aufgrund des Wechsels des Beauftragten für betriebliches Gesundheitsmanagements in den Personalrat der Arbeitsprozess personell unterbrochen. Die Gleichstellungsstelle war ebenfalls Mitglied im Arbeitskreis zur Erstellung einer Dienstvereinbarung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.	
Jahresbericht 2016	Termine Erstellung einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement: 22.02.2016/18.04.2016 und 22.06.2016	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die Zusammenführung der gesundheitlichen Aspekte in einem funktionierenden und ausgestatteten betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt Oberhausen ist auch aus Sicht der Gleichstellungsstelle im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Ein regelmäßiger Austausch zum Gesundheitsmanagement, zur Organisation und Struktur der Aufbauorganisation wäre notwendig. Ein strukturiertes betriebliches Arbeits- und Gesundheitsmanagement würde die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation steigern und langfristig betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten reduzieren. Die Förderung der Gesunderhaltung der alternden Belegschaft ist nach wie vor auch aus Gleichstellungssicht zu begrüßen und die gemeinsame Arbeit und Vernetzung wären ein wichtiger Aspekt dieses ganzheitlichen Gesundheitsmanagements. Es besteht daher das dringende Erfordernis, die grundsätzlichen Strukturen und die allgemeinen Rahmenbedingungen des Gesundheitsmanagements und dessen Fortführung zu beraten.	
Zuständigkeit	Die Gleichstellungsstelle wirkt als aktives Mitglied bei der Erstellung von Rahmenkonzepten und personalorganisatorischen Maßnahmen für einen betrieblichen Gesundheitsschutz mit. Die Federführung in dem Prozess hat der Bereich 4-1 Personal und Organisation.	

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	Arbeitsschutzausschuss	Nr. 2.1.4
Daten	Gesetzliche Grundlage ist die DGUV-Regel Nr. 100-001 zu den Grundsätzen der Prävention und der Unfallverhütungsvorschrift der Betriebsärzte/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen	
Grundlage	Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes zu behandeln, einschließlich der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung. Er soll die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination im betrieblichen Arbeitsschutz gewährleisten. Die Sitzungen finden vierteljährlich statt.	
Jahresbericht 2016 Termine 2016: 23.05.2016 und 02.11.2016 Themen waren unter anderem: - Verabschiedung der Geschäftsordnung - Pflichtenübertragung und Schulung der Führungskräfte - Einsatzzeiten für Arbeitssicherheit und Betriebsärztlichen Dienst - Vorsorgekartei - Arbeitsplatzbegehungen	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Im Arbeitsschutzausschuss soll ein Austausch der Mitglieder (Oberbürgermeister/in oder ein/e von ihm/ihr Beauftragte/r, Vertreter/innen des Bereiches 4-1 Personal und Organisation, Mitglieder des Personalrates, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/-ärztin, Schwerbehindertenvertretung, BEM-Beauftragte/r, die Betriebliche Sozialberatung, Gleichstellungsstelle) erfolgen. Dabei soll über Fragen der Sicherheitsarbeit und Gefährdungspotenzialen beraten werden und Sicherheitslösungen und Regelungen erarbeitet werden. Ziel ist die Koordinierung von Maßnahmen in Grundsatzfragen der Arbeitssicherheit.	
Zuständigkeit	Die Gleichstellungsstelle ist ständiges Mitglied im Arbeitsschutzausschuss. Die Federführung liegt im Bereich 4-1 Personal und Organisation.	

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen		Frauen in der Feuerwehr	Nr. 2.1.5
Daten	Bei der Feuerwehr Oberhausen sind fünf Feuerwehrfrauen (Brandmeisterinnen) und 288 Feuerwehrmänner beschäftigt. Von den Feuerwehrfrauen ist keine in einer leitenden oder stellvertretend leitenden Funktion tätig.		
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle setzt sich seit Jahren aufgrund der vorhandenen Unterrepräsentanz für die Einstellung von Frauen bei der Feuerwehr ein. Bei den im Jahr 2016 angebotenen Ausbildungsplätzen für Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeister-anwärtern wurden vier Frauen zu den dazu stattgefundenen Auswahl- und Entscheidungsgesprächen eingeladen. Auf Grund der erbrachten Leistung konnte sich leider im Jahr 2016 keine Frau als Bewerberin durchsetzen. Der Deutsche Städtetag und die Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes e. V. haben 2010 eine interdisziplinäre Forschungsgruppe der Deutschen Sporthochschule Köln beauftragt, bestehende physische Eignungsfeststellungen für die Berufsfeuerwehr in Deutschland auf ihre Berufsbezogenheit zu untersuchen. Daraufhin sollte ein Testverfahren entwickelt werden, das die Kriterien einer physischen, berufsfeldspezifischen und geschlechtsneutralen Eignungsprüfung erfüllt. Die Gleichstellungsstelle und der Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung / Personalentwicklung prüft in Verbindung mit der Berufsfeuerwehr Oberhausen die eventuelle Umstellung des bisherigen physischen Einstellungstests für die Anwärtinnen und Anwärter der Feuerwehr. Die Gleichstellungsstelle hält Kontakt zu den Feuerwehrfrauen, um aufkommende geschlechtsspezifische Fragen zu klären. Die Akzeptanz der tätigen Frauen im aktiven Dienst ist deutlich erreicht.		
Jahresbericht 2016	Die Umbaumaßnahme der Feuerwache II in Sterkrade zur Einrichtung von neuen Schlafräumlichkeiten für Feuerwehrfrauen zum dortigen Einsatz im Feuerschutz sowie die sich daraus ergebenden Einsatzveränderungen stehen nach wie vor auf der Agenda der noch nicht gänzlich gelösten Themen. Als problematisch stellt sich nach wie vor der Einsatz von Frauen in der Feuerwache II im Rettungsdienst dar, da es keine Schlafmöglichkeiten für Feuerwehrfrauen im Gebäude des Rettungsdienstes gibt und sich die Ausrückzeiten durch die Unterbringung der Frauen im Hauptgebäude verzögern würden. Ob es zu einer erweiterten Umbaumaßnahme kommt, bleibt bei der aktuellen Haushaltssituation weiterhin offen.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Die Unterrepräsentanz von Frauen bei der Oberhausener Feuerwehr soll weiterhin kontinuierlich abgebaut werden. Die Berufswahlorientierung von Mädchen soll stärker auf Berufe wie diese ausgelegt werden. Maßnahmen zur Mobilisierung von mehr weiblichen Bewerbungen und Vorbereitungen auf den Sporttest sollen kreativ erarbeitet werden. Um einen Einsatz der Feuerwehrfrauen auch in der Feuerwache II uneingeschränkt möglich zu machen, müssen die Umbaumaßnahmen weiterhin forciert werden.		
Zuständigkeit	Bereich 6-1 Feuerwehr, Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung / Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Basis, um einer sich stetig weiterentwickelnden Personalstruktur zu entsprechen und damit sowohl den Bedürfnissen und Belangen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch des Unternehmens größtmöglich gerecht zu werden, kann und muss ein profundes Portfolio an allgemeinen sowie spezifischen Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen darstellen. Die Zielorientierung muss dabei den Blick auf eine konstante Qualifizierung der Mitarbeiter/innen richten, um diese mittel- bzw. langfristig zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich somit neuen Herausforderungen und beruflichen Weiterentwicklungen selbstbewusst und motiviert zu stellen.

Die Gleichstellungsstelle spezifiziert diesen Ansatz – unter der Betrachtung vorhandener/ identifizierter Ungleichbehandlungen oder Unterrepräsentanzen – über konkrete Maßnahmen/ Angebote zur gezielten Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Unternehmen Stadt Oberhausen.

Auf dieser Grundlage ergibt sich im Rahmen der kontingentierten Ressourcen zur Gestaltung **gleichstellungsrelevanter Personalentwicklungsmaßnahmen** ein jährliches Angebot, welches sich im ersten Schwerpunkt auf die Akquise sowie Förderung geeigneter weiblicher Führungskräfte bezieht. Nicht zuletzt die Zahlen des Zwischenberichtes (02/2016) des laufenden Frauenförderplans 2014 bis 2016 zeigen ein deutliches Delta zwischen der gesamten Beschäftigtenstruktur (2.307 Beschäftigte, davon 1.455 Frauen, 63 %) und der Besetzung der bestehenden Funktionsstellen (111 Führungskräfte, davon 28 Frauen, 25,2 %) und machen damit Maßnahmen zur Verbesserung dieser Quoten zwingend erforderlich.

Ein zweiter Schwerpunkt wird bei der Entwicklung und Umsetzung – anhand des geäußerten Bedarfes der Mitarbeiterinnen – eines jährlichen Angebotes an konkreten **Frauenförderseminaren** gesetzt. Auch hier ist es essentiell, auf die besonderen Bedürfnisse und Belange der weiblichen Beschäftigten in ihrem spezifischen Berufsalltag einzugehen, um somit bestmöglich zu unterstützen und zu fördern.

Als dritter Aspekt fließt die Thematik **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** mit ein, um die eigene berufliche Entwicklung mit allen familiären Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Ergänzend hat die Gleichstellungsstelle auch immer gesundheitliche Aspekte sowie **gesundheitsfördernde Maßnahmen** mit im Blick.

Vervollständigt wird dieser Ansatz durch die regelmäßige jährliche Moduleinheit der Gleichstellungsstelle bei den Einführungstagen der Auszubildenden der Stadt Oberhausen, der regelmäßigen Beteiligung bei der Führungskräftenachwuchsschulung sowie der Führungskräfte-schulung.

Ziel all dieser Maßnahmen ist es, bereits frühzeitig über Möglichkeiten der geschlechterorientierten Förderung zu informieren, nachhaltig zu sensibilisieren und konkret Frauen in ihrem Berufsalltag zu stützen und somit mittelfristig das Fundament der weiblichen Führungskräfte stärker auszubauen, um langfristig eine paritätische Geschlechterverteilung im Segment der Funktionsstellen zu erreichen.

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Interne Beratungen	Nr. 2.2.1
Daten Interne Beratungen der Gleichstellungsstelle 2016: 54 (52 w, 2 m) nachrichtliche Info – Beratungen extern: 5 (4 w, 1 m) § 17 (2) LGG: „Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann.“			
Grundlage Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte durch ihre Beteiligungsrechte bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen mit, fördert Frauen und unterstützt bei der Verwirklichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit gehen viele subjektive Fragestellungen einher, die in Einzelberatungen gelöst werden können. Die Beratungsleistung ist in § 17 (2) LGG spezifisch hervorgehoben.			
Jahresbericht 2016 Im Rahmen dieser Tätigkeit werden von der Gleichstellungsstelle städtische Bedienstete zu unterschiedlichsten Themen und Problematiken beraten (z. B. Arbeitszeiten, Vereinbarkeit, Karriereplanung, Veränderungswünsche, Mobbing, Begleitung bei arbeitsrechtlichen Untersuchungen). Die meisten Kontakte erhalten die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle im Rahmen der Auswahlverfahren und in den bestehenden Netzwerken, Arbeitskreisen und eigenen Veranstaltungen wie Seminaren und der Frauenversammlung. Bei ersten Kontakten und/oder einer vorhandenen Beratung verweist die Gleichstellung oftmals auch auf weitere Ansprechpersonen innerhalb der Verwaltung (z. B. Betriebliche Sozialberatung, Betriebsärztin, Bereich 4-1 Personal und Organisation, Personalrat) oder auch externe Stellen (z. B. Frauenberatungsstelle). Die Gleichstellungsstelle hat darüber hinaus im Jahr 54 Beschäftigte (fast ausschließlich Frauen) mit unterschiedlicher Intensität der Unterstützungsleistung beraten. Dies ist eine anspruchsvolle Anzahl.			Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel Die Beratungsarbeit soll in dem bisherigen Kontext fortgeführt werden. Die persönliche Begleitung ist oftmals intensiver und erfordert nicht nur ein Gespräch. Die Anzahl der internen Beratungen ist in dem bisherigen Aufkommen kapazitätsmäßig in die Tätigkeit der Gleichstellungsstelle einzufügen, eine offensive Ausweitung ist nicht möglich.			
Zuständigkeit Beratung durch die Gleichstellungsstelle.			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Fortbildungen für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung	Nr. 2.2.2
Daten			
- 10.02.2016: „Verwaltungsseminar für Quereinsteiger/innen“ (für <u>alle</u> Beschäftigten) - 11.03.2016: „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für <u>alle</u> Beschäftigten) - 28.04.2016: „Mut ist eine Entscheidung“ (für weibliche Beschäftigte) - 23./24.05.2016: „Gesundheitsprävention für Männer“ (hier erfolgte aufgrund zu geringer Anmeldezahlen eine kurzfristige Absage des Seminars) - 26./27.10.2016: „Zwischen jungem Gemüse und altem Eisen...“ (für weibliche Beschäftigte) - 28.10.2016: „Die Runde der Fachbereichsleiterinnen lädt ein: Speed Debating zur Akquise führungsinteressierter Frauen“ (für weibliche Beschäftigte, zusätzliches Angebot, abgeleitet aus dem Zwischenbericht von Februar 2016 zum Frauenförderplan 2014-2016) - 09.11.2016: „Workshop zur Umsetzung des kommenden Frauenförderplans/Gleichstellungsplans (für <u>alle</u> Beschäftigten)			
Grundlage			
Zur gezielten Frauenförderung werden Frauenfortbildungen in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung geplant. Die Gleichstellungsstelle stellt die Bedürfnisse der beschäftigten Frauen bei der Planung in den Vordergrund und ist am Planungsprozess dieser Fortbildungen beteiligt. Außerdem werden die frauenspezifischen Fortbildungen auch personell von der Gleichstellungsstelle begleitet und ausgewertet. Darüber hinaus gibt die Gleichstellungsstelle oftmals auch Impulse zur Umsetzung übergreifender Angebote und Seminare.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Das Werkzeug der speziellen Förderseminare für Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung hat sich in den letzten Jahren als durchweg effizient und sinnvoll erwiesen. Die hohen Besuchszahlen, die Rückmeldungen der Seminarteilnehmerinnen sowie die Nachfrage an weiteren Seminarmöglichkeiten bestätigen diese Einschätzung. Auch für 2017 ist ein entsprechendes Angebot geplant.			
Ausblick/Ziel			
Jährliche Durchführung gezielter Frauenförderseminare auf Basis der Bedürfnisse der weiblichen Beschäftigten sowie gleichstellungsspezifische Angebote für alle Beschäftigten und Führungskräfte. Weitere Überlegung zur Schaffung eines Angebotes im Sinne der Gesundheitsprävention für Männer.			
Zuständigkeit			
Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Mentorinnenprojekt	Nr. 2.2.3
Daten	Erstes Mentoringprojekt: 10/2013 bis 05/2015 14 Mentees, 14 Mentorinnen Neues Mentoring: 4. Quartal 2017 geplant		
Grundlage	Das erste Mentoringprojekt zur Berufswegeplanung für dienstjunge Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Oberhausen wurde von 2014 bis 2015 erfolgreich durchgeführt. Die Ziele des Aufzeigens alternativer Planungswege für die individuellen Karrieren der Frauen in Verbindung mit den eigenen Vorstellungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden erreicht.		
Jahresbericht 2016	Mit der Durchführung dieses Pilotprojektes ist damals der Grundstein für den Einsatz von Mentoringmaßnahmen als Personalentwicklungsinstrument innerhalb der Verwaltung gelegt worden. Hier gilt es ganz gezielt weiter anzusetzen.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Erneute Durchführung des damaligen Mentoringprogramms aus 2014/2015, ggf. mit dem deutlicheren Fokus auf Übernahme einer Führungsposition. Auch eine kontinuierliche Durchführung des Mentoringprogramms als Personalentwicklungsmaßnahme und mögliche Ausweitung auf weitere Mentoringoptionen (z. B. Crossmentoring) wäre möglich.		
Zuständigkeit	Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen	Speed Talking	Nr. 2.2.4
Daten	28.10.2016 8 Fachbereichsleitungen, 8 Teilnehmerinnen	
Grundlage	Angelehnt an die Maßnahme 2.03 des Zwischenberichtes des laufenden Frauenförderplans hat die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung / Personalentwicklung ein „Speed Talking“ konzipiert. Ziel war es, führungsinteressierten Frauen der Verwaltung die Möglichkeit zu bieten, den erfahrenen Führungsfrauen aus dem Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen individuelle Fragen zu stellen und konstruktiv ins Gespräch zu kommen.	
Jahresbericht 2016	An insgesamt acht Speed Talking-Tischen bekamen die Workshopteilnehmerinnen für jeweils acht Minuten – bis die Glocke die nächste Runde einläutete – die Chance, einigen der derzeitigen Führungsfrauen der Stadtverwaltung unter den acht Überschriften • Führung in einem männerdominierten (Fach)Bereich • Netzwerke, Verbündete und Mentoring • Familie und Beruf • Fort- und Weiterbildung • Von der Kollegin zur Vorgesetzten • Mitarbeiter/innenführung • Führung in Teilzeit • Führung übernehmen und gestalten intensiv auf den Zahn zu fühlen und sich unter der Headline "Was kommt speziell als <u>Führungsfrau</u> der Stadt Oberhausen auf mich zu?" ganz persönlich unter vier Augen auszutauschen. Dieses Workshopkonzept fand großen Anklang bei den Frauen und erzeugte durchweg positive Rückmeldungen.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Bei Bedarf perspektivisch erneute Durchführung, ggf. auch nutzbar bei anderen Themenkomplexen mit dem Ziel, Frauen nachhaltig für Führungsaufgaben zu interessieren und perspektivisch den Unterbau an potenziell nachwachsenden Führungsfrauen zu stärken.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung / Personalentwicklung	

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Einführungsveranstaltung für Auszubildende	Nr. 2.2.5
Daten Auszubildende in 2016: 01.05.2016: 1 Stadtbauoberinspektoranwärter 01.08.2016: 1 Stadtvermessungsoberinspektoranwärter 01.09.2016: 6 Stadtinspektoranwärterinnen / 6 Stadtinspektoranwärter / 10 Verwaltungsfachangestellte (weiblich) / 4 Verwaltungsfachangestellte (männlich) / 7 Kauffrauen für Bürokommunikation / 3 Kaufmänner für Bürokommunikation / 1 Fachkraft für Veranstaltungstechnik (männlich) / 17 Erzieherinnen im Anerkennungsjahr / 3 Erzieher im Anerkennungsjahr 01.10.2016: 16 Brandmeisteranwärter 01.11.2016: 1 Metallbauerin			
Grundlage In jedem Jahr findet während der Einführung der Auszubildenden der Kernverwaltung sowie der Erzieher/innen der Kindertageseinrichtungen ein Modul zum Thema Gleichstellung statt. Themen sind die rechtlichen Aspekte und Bezüge sowie die interne und externe Gleichstellungsarbeit.			
Jahresbericht 2016 Termine 2016: 01.09.2016: Einführung Erzieher/innen in Kindertageseinrichtungen 02.09.2016: Einführung Stadtinspektoranwärter/innen, Verwaltungsfachangestellte Darstellung der Arbeitsinhalte mittels einer PowerPoint-Präsentation, Gruppenarbeit zum Thema „Was bedeutet Gleichstellung für mich?“ In diesem Jahr konnte die Auszubildende des Büros für Chancengleichheit (Stadtinspektoranwärterin) die Darstellung der internen und externen Arbeit durch den Input der rechtlichen Aspekte der Gleichstellungsarbeit komplettieren. So wurde den Auszubildenden zudem praxisnah ein Einblick in Ausbildungsfelder der Stadtverwaltung gezeigt.			Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel Die Einführung soll die Auszubildenden direkt zu Beginn des beruflichen Werdegangs für das Thema Gleichstellung und Gleichberechtigung im Beruf sensibilisieren. Es hat sich gezeigt, dass eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu den Nachwuchskräften der Stadtverwaltung die Belange gleichstellungsrelevanter Aspekte transparent in den Fokus rückt.			
Zuständigkeit Gleichstellungsstelle in Abstimmung mit dem Fachbereich 4-1-40 Aus-und Fortbildung / Personalentwicklung			

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.3 Vereinbarkeit

Eltern wollen mehr Partnerschaft! Dies ist ein Ergebnis aus der Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach „Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf“, die 2015 veröffentlicht wurde.

Nach wie vor ist die **partnerschaftliche Aufgabenteilung** stark an die Bedingungen der Arbeitswelt und die Betreuungsmöglichkeit von Kindern oder Angehörigen geknüpft.

Diese Erkenntnisse und das Ergebnis der Studie sind so aktuell wie nie zuvor. Mütter und Väter wünschen sich mehr Zeit für Job und Familie. Das Modell des männlichen Alleinverdieners ist immer noch stark vertreten. So sind 71 % der Paare vor der Geburt des ersten Kindes beide in Vollzeit erwerbstätig, danach nur noch 15 %. Mehr als die Hälfte wechselt in ein Modell mit Vollzeit des Vaters und Teilzeit der Mutter. Der Pflegereport der DAK 2015 gibt auch Aufschluss darüber, dass häusliche Pflege in der Hauptverantwortung durch Frauen erfolgt. Die Studie hat ergeben, dass fast ein Drittel der Deutschen (29 %) Pflegeerfahrung hat. Dabei sind die Frauen in der Überzahl: Während hier 34 % der Befragten Pflegeerfahrung haben, geben das bei den Männern nur 25 % an.

Für Frauen hat die Entscheidung, reduziert oder gar nicht zu arbeiten und damit ganz für die Familie da zu sein, oft gravierende Folgen. Sie stecken nicht nur kurzfristig, sondern oft für viele Jahre oder immer beruflich zurück und verpassen Chancen. Auch auf die Renten-/Pensionsansprüche im Alter hat diese Entscheidung negative Auswirkungen (siehe auch Maßnahmenblatt 3.2.7).

Familien benötigen gute und flexible Angebote der Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuung und betriebliche Unterstützungsleistungen, um eine gelebte Familienzeit wahr werden zu lassen. Unter diesen Bedingungen stellt der Prognos Zukunftsreport Familie 2030 auf Basis der Trends und Szenario-Ergebnisse positive Perspektiven in Aussicht:

Anteil der Haushalte mit zwei Verdiensten:

2014: 63,8 %  2030: **75,5 %**

Wochenarbeitszeit Mütter:

2014: 25,9 %  2030: **31,1 %**

Wochenarbeitszeit Väter:

2014: 41,5 %  2030: **38,9 %**

Von Armut bedrohte Väter, Mütter und Kinder:

2014: 15,3 %  2030: **13,7 %**

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit		Partnerschaftliche Vereinbarkeit	Nr. 2.3.1
Daten			
Der „Monitor Familienforschung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Januar 2017 besagt es deutlich: Immer mehr Mütter und Väter wollen berufliche und familiäre Aufgaben gleichberechtigt untereinander aufteilen. Partnerschaftliche Vereinbarkeit ist der Zukunftstrend.			
Grundlage			
Wie die Arbeitsteilung in den Familien tatsächlich aussieht, hängt von verschiedenen Faktoren ab: von der Erwerbssituation des Partners und der Partnerin, den finanziellen Rahmenbedingungen und der Betreuungssituation. Eine wichtige Rolle spielt natürlich die Frage, welche Möglichkeiten für flexibles Arbeiten der/die jeweilige Arbeitgeber/in überhaupt bietet. Ausgehend von der Tatsache, dass immer mehr Menschen weg von den tradierten Rollenbildern einer Vollzeittätigkeit des Mannes und der Teilzeittätigkeit der Frauen wollen und die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf anstreben, ist es für die Gleichstellungsstelle von hohem Interesse, die Einstellungen der Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung zu diesem Thema zu erfahren.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
In 2016 hat die Gleichstellungsstelle einen Fragebogen für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen zum Themenkomplex „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ entwickelt. Die Erkenntnisse hieraus sollen die Bedarfe der Beschäftigten aufzeigen und Potenziale deutlich machen. Das soll dazu führen, passgenaue Angebote zu entwickeln und ggfs. personalorganisatorische Maßnahmen einzuleiten. Der Bogen soll sich unter anderem mit der Beantwortung folgender Fragen beschäftigen: - Betreuungssituation von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen - Umfang der Teilzeitbeschäftigung und Wunsch nach veränderten Arbeitszeiten (auch von Vollzeit in Teilzeit, ab wann und wie lange) - Wunsch nach alternativen Arbeitszeitmodellen oder anderer partnerschaftlicher Rollenverteilung - Wunsch nach mehr Informationen zu gesetzlichen Regelungen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, „Führen in Teilzeit“, Einsatzmöglichkeiten bei der Stadt			
Ausblick/Ziel			
Die Durchführung dieser Mitarbeiter/innenbefragung wird derzeit geprüft und möglicherweise verquickt mit der geplanten Befragung der Verwaltungsführung. Eine Umsetzung dieser Maßnahme ist vor dem Hintergrund des Erkenntnisgewinns wünschenswert. Eine Intensivierung des Arbeitsfeldes „Väter bei der Stadt Oberhausen“ ist mit dem Themenfeld „Familie“ des Büros für Chancengleichheit für 2017 geplant.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Themenfeld „Familie“ des Büros für Chancengleichheit. Je nach Erkenntnis aus der potenziellen Mitarbeiter/innenbefragung Zusammenarbeit mit dem Bereich 4-1 Personal und Organisation			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit		Teleheimarbeit		Nr. 2.3.2		
Daten						
Pilotphase 2015:		Anzahl Bewerbungen	Berücksichtigt für Pilotphase			
	nach Dezernaten	22	13	9*	4	
	Dez.0	5	3	2	1	
	Dez.1	2	1	1	0	
	Dez.2	2	1	1	0	
	Dez.3	6	2	0	2	
	Dez.4	7	6	5	1	
Grundlage		In 2015 startete das Pilotprojekt zur Umsetzung der Alternierenden Teleheimarbeit bei der Verwaltung. Vorangegangen waren mehrere Sitzungen einer Projektgruppe, organisiert durch den Fachbereich 4-1-10 Organisation, zur Aufstellung des Projektrahmens, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitete. Die Einführung dieses Arbeitszeitmodells, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen, ist ein Ziel, das schon seit geraumer Zeit im Frauenförderplan verankert ist. Mit Start des Pilotprojektes wurden auch von Seiten der Gleichstellungsstelle mehrere Beratungen von Kolleginnen und Kollegen durchgeführt, um die Vor- und Nachteile des Arbeitszeitmodells individuell abzuwägen.				
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand			
Das Pilotprojekt Teleheimarbeit endete zum Jahresende 2015, so dass dahingehend Gespräche zur Evaluation und Einschätzung stattfanden, um dann letztendlich eine Entscheidung über diese Arbeitszeitform treffen zu können. Für die Gleichstellungsstelle ist das Pilotprojekt geglückt. Auch der Personalrat hat dem Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Umsetzung der Teleheimarbeit nunmehr Anfang 2017 grundsätzlich zugestimmt (3 Fragen sind noch zu beantworten), so dass ein Ausrollen auf die Gesamtverwaltung in 2017 erfolgen kann.						
Ausblick/Ziel		Die Gleichstellungsstelle wird die Umsetzung der Teleheimarbeit in der Verwaltung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte aktiv begleiten. Besonderes Augenmerk wird auf den Anträgen liegen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die gesundheitliche Unterstützung durch eine solche Arbeitsortform in die Begründung bringen.				
Zuständigkeit		Fachbereich 4-1-10 Organisation				

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit		Teilzeitseminar	Nr. 2.3.4																																
Daten		Beschäftigte in Teilzeit (Stichtag 01.11.2015) 32 (6%) 547 (94%) weiblich männlich <table><tr><td></td><td colspan="7">Dauer Teilzeit</td></tr><tr><td></td><td>bis 1 J.</td><td>bis 2 J.</td><td>bis 5 J.</td><td>bis 8 J.</td><td>bis 10 J.</td><td>bis 12 J.</td><td>ü 12 J.</td></tr><tr><td>weiblich</td><td>45</td><td>36</td><td>88</td><td>90</td><td>35</td><td>53</td><td>200</td></tr><tr><td>männlich</td><td>4</td><td>1</td><td>9</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td><td>14</td></tr></table>			Dauer Teilzeit								bis 1 J.	bis 2 J.	bis 5 J.	bis 8 J.	bis 10 J.	bis 12 J.	ü 12 J.	weiblich	45	36	88	90	35	53	200	männlich	4	1	9	1	1	2	14
	Dauer Teilzeit																																		
	bis 1 J.			bis 2 J.	bis 5 J.	bis 8 J.	bis 10 J.	bis 12 J.	ü 12 J.																										
weiblich	45	36	88	90	35	53	200																												
männlich	4	1	9	1	1	2	14																												
Grundlage																																			
Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.307 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 25 % (579 Beschäftigte) hoch. Aus dem o. g. Ausschnitt wird erkennbar, dass ein Großteil der teilzeittätigen Frauen bis zu 12 Jahre mit einer Stundenreduzierung beschäftigt sind. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sollte eine langfristige eigenständige Einkommenssicherung der Beschäftigten im Fokus stehen und die Mitarbeiter/innen über die Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung ausreichend informiert werden, so dass eine beständige Reflektion der eingesetzten Arbeitszeit kritisch hinterfragt wird.																																			
Jahresbericht 2016		Umsetzungsstand																																	
In 2016 wurde eine Fortbildungsveranstaltung für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung konzipiert, die 2017 umgesetzt wird und die sich mit folgenden Themenfeldern beschäftigt: - Wie zufrieden bin ich mit meiner aktuellen beruflichen Situation? - Wie möchte ich perspektivisch meine berufliche Laufbahn gestalten? - Was kann ich tun, um meine beruflichen Ideen zu realisieren? - Welche Stärken und Ressourcen unterstützen mich dabei? - Wie gehe ich mit Hürden und Herausforderungen um? Neben fachlichen Impulsen ermöglicht diese Fortbildungsmaßnahme ausreichend Raum für aktive Mitarbeit, Reflexion, Austausch und Feedback. Eine Mitarbeiterin der Personalwirtschaft der Stadt Oberhausen beantwortet darüber hinaus zum Abschluss individuelle, organisationsbezogene oder rechtliche Fragen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.																																			
Ausblick/Ziel																																			
Die Mitarbeiter/innen sollen aktive Informationen über mögliche Arbeitszeitmodelle erhalten und berufliche Perspektiven beleuchten. Auch in der nächsten Zeit werden entsprechende Angebote konzipiert.																																			
Zuständigkeit																																			
Die Vorbereitung dieser Maßnahme lag in 2016 und wurde in Kooperation mit dem Bereich 4-1 Personal und Organisation durch die Gleichstellungsstelle initiiert und geplant.																																			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit		Forum für Beurlaubte	Nr. 2.3.5
Daten			
Teilnehmer/innen "Forum für Beurlaubte" 11 Teilnehmerinnen, eingeladen 2011: 75, Teilnahmequote = 15% 6 Teilnehmerinnen, eingeladen 2013: 47, Teilnahmequote = 13%			
In 2016 wurden 45 Teilnehmerinnen zum Forum für Beurlaubte am 12.01.2017 eingeladen, 6 Rückmeldungen (2 Absagen, 4 Zusagen) Teilnahmequote: 10 % - damit Absage des Forums			
Grundlage			
Trotz einer nur relativ geringen Teilnahmequote in den letzten Jahren, wurde das Forum für Beurlaubte als probates Mittel zur Kontaktpflege zwischen Mitarbeiter/innen und Stadtverwaltung Oberhausen gesehen. Hierüber kann, als ein Baustein der Mitarbeiter/innenförderung und -unterstützung, die Grundlage für einen reibungslosen Wiedereinstieg gelegt werden. Über die Einrichtung einer Unterarbeitsgruppe bestehend aus Vertreter/innen des Bereichs 4-1 Personal und Organisation und Personalrat wurde vereinbart, das Angebot attraktiver zu gestalten, um so die Teilnehmer/innenquote zu erhöhen.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Für den 12.01.2017 wurden 45 beurlaubte Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Oberhausen eingeladen. Ein Austausch zu unterschiedlichen Themen aus den Bereichen Personal und Organisation, Gleichstellung und Kindertagespflegebörsen/ Kinderbetreuungsmöglichkeiten sollte erfolgen. Der anschließende kostenfreie Besuch und die Führung durch die Ausstellung „Entenhausen“ im Schloss Oberhausen wurden ermöglicht. Dennoch wurden die beurlaubten Beschäftigten erneut anscheinend nicht so attraktiv erreicht, dass das Angebot mangels Interesse abgesagt werden musste.			
Ausblick/Ziel			
Aktive Informationen über aktuelle Themen der Stadtverwaltung werden an beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übermittelt, mit den Zielen der Kontakthaltung zur Stadt Oberhausen als mitarbeiter/innenfreundliche Arbeitgeberin, der Sicherung des Informationstransfers zu möglichen Wiedereinstiegsfragen oder Fragen allgemeiner Art sowie der persönlichen Kontaktpflege. Leider wurde das Angebot nur zu einem geringen Anteil angenommen. Zukünftig muss über eine qualifizierte und attraktive Fortführung des Formats nachgedacht werden.			
Zuständigkeit			
Die Vorbereitung dieser Maßnahme lag in 2016 und wurde in Kooperation mit dem Bereich 4-1 Personal und Organisation durch die Gleichstellungsstelle initiiert.			

2. Interne Gleichstellungsarbeit

2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung

Der Querschnittsgedanke der Gleichstellungsarbeit fokussiert sich auch auf eine breite Wirkung innerhalb der Verwaltung. Je mehr Menschen erreicht werden, die **Gedanken der Gleichstellung** mittragen, umso beständiger kommen Zielansätze in die Umsetzung. Deshalb wirkt die Gleichstellungsstelle in vielen **Netzwerken** mit und initiiert und pflegt eigene Wirkungskreise (Beispiel Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Fachbereichsleiterinnen, Bereichsleiterinnen).

Die Netzwerke dienen auch dem **Informationstransfer** sowohl in die Gleichstellungsstelle hinein als auch aus dieser hinaus. Die Kontaktpersonen dienen somit als „Satelliten“ für die Gleichstellungsarbeit und die Erhöhung der Informationstransparenz der dezernats- und bereichsspezifischen Belange.

Die Gleichstellungsstelle hat die Netzwerke stetig aufgebaut und sorgt für die organisatorische Beständigkeit.

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Frauenversammlung	Nr. 2.4.1
Daten			
23.09.2016, ca. 150 Teilnehmerinnen			
Grundlage			
Das Landesgleichstellungsgesetz NRW regelt in § 18 Abs. 5, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Rechte einmal im Jahr die Versammlung aller weiblichen Beschäftigten einberufen kann. Dies wird auch in Oberhausen jährlich umgesetzt. Unter wechselnden Themenschwerpunkten sowie an jeweils unterschiedlichen Standorten im Oberhausener Stadtgebiet treffen sich die weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Die Frauenversammlung 2016 fand – wie auch schon im Jahr 2014 – zum zweiten Mal in den Veranstaltungsräumlichkeiten des Café Jahreszeiten in Sterkrade statt. Neben den Grußworten des Oberbürgermeisters Daniel Schranz sowie der Gleichstellungsbeauftragten Britta Costeck gab es zudem auch wie jedes Jahr aktuelle Informationen aus dem Bereich Personal und Organisation sowie ein schriftliches Grußwort des Personalratsvorsitzenden André auf der Heiden. Auch in diesem Jahr wurde die Versammlung auf ein konkretes Schwerpunktthema ausgerichtet und sowohl durch ein Impulsreferat als auch eine moderierte Runde ehemaliger Mitarbeiterinnen ergänzt. Unter dem Motto „Gelassen älter werden – Zwischen jungem Gemüse und altem Eisen“ wurden spezifisch die Bedürfnisse und Belange der dienstälteren Generation beleuchtet. Nach dem Ende des offiziellen Teils der Frauenversammlung bekamen die Frauen zudem die Chance, sich auf freiwilliger Basis bei einer erstmalig angebotenen After-Work-Party auch informell weiter zu vernetzen und auszutauschen. Die Frauenversammlung hat wie in den letzten Jahren zuvor einen enorm hohen Zulauf der Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung erlebt. Sowohl diese hohe Frequenz als auch die durchweg positiven Stimmen zu Inhalt und Ablauf der Frauenversammlung begründen die Einschätzung, dieses Instrument auch in Zukunft als Netzwerkstruktur zu nutzen. Auch die inhaltliche Themenkoppelung mit im Anschluss angebotenen Frauenseminaren – abgeleitet aus den Schwerpunktthemen der Versammlung – führt zu einer erhöhten Aufmerksamkeit und Interesse der Frauen. Die jeweils im Nachgang angebotenen Seminare sind stets ausgebucht. Die in der Frauenversammlung 2016 beschlossenen Anträge „Neukonzeption eines Beurteilungssystems“ und „Aufstellen eines Sicherheitskonzeptes für die Verwaltung“ wurden dem Verwaltungsvorstand im Anschluss zur Prüfung der Umsetzung vorgelegt.			
Ausblick/Ziel			
Erneute Durchführung der Frauenversammlung inklusive freiwilliger After-Work-Party in 2017. Erstmalig werden 2017 auch politische Vertretungen ganz gezielt eingeladen. Die Frauenversammlung weiterhin als jährliches, fest etabliertes Netzwerk der weiblichen Beschäftigten planen, umsetzen und nutzen.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Netzwerk Fachbereichsleiterinnen		Nr. 2.4.2
Daten				
Info: Zahlen = Stand 01.11.2015 aus Zwischenbericht Frauenförderplan aktuelle Datenerhebung zur Fortschreibung Gleichstellungsplan im Sommer 2017	Funktion	Beschäftigte in Führungsfunktionen		
		insg.	Männer	Frauen Frauen in %
	Bereichsleiter/ innen	25	21	4 16,0%
	Stellv. BL/innen ohne/mit FBL- Funktion	27	19	8 29,6%
	Fachbereichs-/ Projektgruppen/ JC-leiter/innen	59	43	16 27,1%
Funktionsstellen (BL, Stellv.BL, FBL)	111	83	28 25,2%	
Grundlage				
Frauen sind auf allen Ebenen der Führung innerhalb der Verwaltung unterrepräsentiert. Um die tätigen Frauen in Führungspositionen zu stärken, ihre Rollenwahrnehmung zu reflektieren und ihnen Führungsinstrumente zu vermitteln, wurde im Februar 2013 das Seminar „Frauen führen anders“ angeboten. Es nahmen hauptsächlich Fachbereichsleiterinnen teil. Die Frauen arbeiteten an zwei Seminartagen zu unterschiedlichen Aspekten der Führung und Personalmotivation und behandelten die Besonderheiten der weiblichen Führungsweise. Währenddessen wurde der Wunsch der beteiligten Frauen herausgearbeitet, ein Netzwerk für Führungsfrauen anzubieten, um damit eine Plattform zur Erörterung und Bearbeitung der Herausforderungen zu erhalten.				
Jahresbericht 2016		Umsetzungsstand		
Die Moderation aus dem Kreis heraus rotiert je Sitzung, so dass alle Fachbereichsleiterinnen aktiv eingebunden sind, die Geschäftsführung obliegt der Gleichstellungsstelle. Lediglich zwei der aktiven Fachbereichsleiterinnen nahmen bislang nicht an den Netzwerktreffen teil. Pro Jahr finden rund drei bis vier Treffen halbtägig statt, dabei sind auch reflektierende halbtägige Seminartage mit der Auftakt-Moderatorin eingeplant, um die Struktur des Netzwerkes in der Tragfähigkeit und Attraktivität immer wieder zu prüfen. Themen in 2016 waren neben aktuellen organisatorischen und personellen Informationen u. a. geschlechtsspezifische Wahrnehmungen von Führung, Teleheimarbeit, Eingruppierungen. Am 18./19.02.2016 fand zudem ein von zwei externen Teamerinnen geleitetes Seminar zur Selbstpräsentation und Selbststärkung mit schauspielerischen Elementen statt, welches von den Fachbereichsleiterinnen ebenso rege wahrgenommen wurde wie die Netzwerktreffen. Aktiv wurden Fachbereichsleiterinnen aus dem Netzwerk zudem beim Speed Talking für führungsinteressierte Frauen (siehe 2.2.4) und bei der Erstellung eines Antrages für die Frauenversammlung 2016 (siehe 2.4.1) zur Neukonzeption des Beurteilungswesens bei der Stadtverwaltung.				
Ausblick/Ziel				
Die Netzwerktreffen werden von Anbeginn von vielen Führungsfrauen mit großem Engagement besucht. Die Frauen verdeutlichen bei jedem Termin, wie wichtig dieser Austausch für sie ist, welche anderen Blickweisen sie durch Kolleginnen und den Austausch kennenlernen und wie sie sich gegenseitig in schwierigen Situationen stärken. Die Gleichstellungsstelle wird an diesem Konzept festhalten und das Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen in der Organisation mit ca. 4 Treffen pro Jahr fortführen. Zur Stabilisierung und Prüfung der Ausrichtung soll es im Jahr 2017 eine weitere halbtägige Seminareinheit mit der von Beginn an begleitenden Moderatorin zur Reflektion geben. Positiv soll der Aspekt fortgeführt werden, dass sich dieser Kreis auch aktiv in andere Erfordernisse mit einbringt – wie beim Speed Talking oder dem Antrag für die Frauenversammlung geschehen.				
Zuständigkeit				
Geschäftsführung des Netzwerkes Fachbereichsleiterinnen: Gleichstellungsstelle				

2.4 Interne Gleichstellungsarbeit 2.4.2 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Netzwerk Bereichsleiterinnen	Nr. 2.4.3
Daten			
Siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.4.2 Fachbereichsleiterinnen			
Grundlage			
Bei der Seminaarausreibung „Frauen führen anders“ 2013 und der Installierung des Netzwerkes der Fachbereichsleiterinnen (siehe separates Maßnahmenblatt) hat es Diskussionen zur Beteiligung der unterschiedlichen Hierarchiestufen z. B. auch durch die Bereichsleiterinnen gegeben. Zur Vermeidung von Hierarchiekonflikten wurde auf eine Durchmischung verzichtet. Ein Angebot sollte es aber für alle Hierarchieebenen geben, angesichts der Anzahl der Führungsfrauen – in der Bereichsleitung im Jahr 2016 vier Frauen – mussten hier jedoch weitere Möglichkeiten durchdacht werden.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Hinsichtlich eines städteübergreifenden Angebotes hat die Gleichstellungsbeauftragte mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Mülheim an der Ruhr Kontakt aufgenommen. Dort sind in der vergleichbaren Hierarchiestufe sechs Frauen aktiv. Ein Zusammenschluss der Bereichsleiterinnen Oberhausen und Mülheim an der Ruhr könnte unterstützend für die Frauen wirken und auch wirtschaftlich ausreichend sein für eine externe Begleitung zu Beginn. Zum Ausloten der Interessen hat zu Beginn des Jahres 2015 ein erstes Treffen der Bereichsleiterinnen Oberhausen und Mülheim an der Ruhr stattgefunden, während dem die Gleichstellungsbeauftragten allgemeine Frauenfördertools und ihre Idee zu einem Netzwerk vorstellten. Dies stieß bei dem Personenkreis auf erstes Interesse, so dass ein vertiefender Workshop mit externer Begleitung Ende 2015 stattgefunden hat.			
In 2016 hat ein weiteres Treffen stattgefunden, um den Austausch zu fördern und die Bedarfe herauszuarbeiten. Dabei musste festgestellt werden, dass sich die Mülheimerinnen der frauenfördernden Idee, als Vorbilder für andere Frauen aufzutreten oder frauenspezifische Themen aufzunehmen, klar entgegen stellen. Interesse an einem Austausch mit den Führungsfrauen Oberhausen sei da, ein eigenständiges Wirken in dieser Sache aber nicht. Eher werden von den Mülheimerinnen Inputs zum Work Life Balance und zur Bewältigung der Herausforderungen einer Führungskraft gewünscht.			
Ausblick/Ziel			
Ziel eines von der Gleichstellungsstelle initiierten städteübergreifenden Netzwerkes für Bereichsleiterinnen ist es, auch frauenspezifische und frauenfördernde Elemente in diesen Kreis hineinzubringen, um die Bereichsleiterinnen nicht nur selber zu stärken, sondern diesen Gedanken auch weiterzugeben. Dies steht momentan mit den Mülheimer Kolleginnen nicht im Kontext. Folglich wurde die weitere Zusammenarbeit an dieser Stelle ausgesetzt. Ein Treffen der Oberhausener Bereichsleiterinnen Anfang 2017 hat die Planung weiterer interner Austauschrunden mit dem Instrument der kollegialen Beratung ergeben.			
Zuständigkeit			
Geschäftsführung des Netzwerkes Bereichsleiterinnen: Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten	Nr. 2.4.4
Daten		Arbeitstreffen 2016 (jeweils 9:00 Uhr bis 11:30 Uhr) - 25.01.2016 - 25.04.2016 - 12.09.2016 - 26.09.2016 (Nachbesprechung der Frauenversammlung) - 21.11.2016 Zwei Ansprechpartnerinnen pro Dezernat, plus jeweils eine Kollegin der gemeinsamen Einrichtung Jobcenter, der ASO und der OGM GmbH.	
Grundlage		Die Ansprechpartnerinnen stellen eine wichtige Schnittstelle zwischen der Arbeit der Gleichstellungsstelle und den weiblichen Beschäftigten innerhalb der jeweiligen Dezernate dar. Sie können Bedarfe konkreter erfassen, sind innerhalb ihrer praktischen Arbeit näher an den Kolleginnen und deren Bedürfnissen im Sinne der Frauenförderung und können diese der Gleichstellungsstelle spiegeln. Hieraus lässt sich ein noch praxisorientierterer Handlungsfaden erarbeiten und umsetzen.	
Jahresbericht 2016		Der Kreis der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aus den Dezernaten (je zwei Ansprechpartnerinnen pro Dezernat) hat sich im Jahr 2016 wie in den vorherigen Jahren vier Mal getroffen. Ergänzt wurden diese Treffen durch einen zusätzlichen Austausch zur Nachbesprechung der Umsetzung und Inhalte der Frauenversammlung.	Umsetzungsstand
Ausblick/Ziel		Durchführung von mindestens vier Arbeitstreffen inklusiver konkreter Beteiligung der Ansprechpartnerinnen bei der Ausgestaltung von gezielten Frauenförderseminaren – auf Basis der Bedarfslage der weiblichen Beschäftigten – im Jahr 2017. Ferner soll auch 2017 eine Nachbesprechung der Frauenversammlung stattfinden.	
Zuständigkeit		Gleichstellungsstelle	



2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften	Nr. 2.4.5
Daten	Drucksache M/16/1715-01 (16.06.2016 Gleichstellungsausschuss, 27.06.2016 Hauptausschuss)		
1. Treffen mit den Betrieblichen Frauenbeauftragten am 07.09.2016			
Grundlage	Der Hauptausschuss der Stadt Oberhausen hat in seiner Sitzung am 07.03.2016 auf Gesprächsbasis des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst der Gleichstellungsstelle den Auftrag erteilt, die Darstellung der Frauenanteile in den städtischen Gesellschaften mit mehrheitlichen Anteilen der Stadt zusammenzutragen und entsprechend aufzubereiten. Dies geschah in Kooperation mit dem Bereich 9-5/Stabsstelle Beteiligungen. Die Ergebnisse mündeten in der oben genannten Vorlage.		
Jahresbericht 2016	Auf Basis dieser Ergebnisse lud die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen daher die sechs seitens der Gesellschaften benannten Frauenbeauftragten zu einem ersten Treffen ein (ASO gGmbH, EVO AG, gE Jobcenter, OGM GmbH, Stadtsparkasse, StOAG / Teilnahmequote 50 %). Das Treffen verlief äußerst konstruktiv und es entstand ein angeregter Dialog zu gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen. Abschließend verständigte sich der Kreis darauf, auch ein weiteres Treffen in der ersten Jahreshälfte 2017 zu initiieren.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Schaffung einer Plattform zum gezielten Austausch der Frauenbeauftragten der Beteiligungsgesellschaften mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen sowie mögliche zielorientierte Bündelung von Themen bzw. Maßnahmen bei übergreifenden Handlungsfeldern. Steigerung der Teilnahmequote sowie Etablierung der Treffen als konkretes Netzwerk ca. zweimal im Jahr.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		AG Chancengleichheit	Nr. 2.4.6
Daten			
29.09.2016 01.12.2016			
Grundlage			
Die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Chancengleichheit ermöglicht seit 2011 eine abgestimmte und zielorientierte Arbeit zur Verbesserung der Chancengleichheit in Oberhausen. Sie legt Strategien zur Erreichung von Chancengleichheit fest und erarbeitet u. a. bereichsübergreifende Handlungsansätze. Auch die Schwerpunkte der Oberhausener Gleichstellungsarbeit flossen daher regelmäßig in den inhaltlichen Austausch mit ein. Aufgrund zurückliegender Veränderungsprozesse innerhalb des Bereiches Büro für Chancengleichheit hat die Arbeitsgruppe jedoch rund ein Jahr (von Mitte 2015 bis Mitte 2016) nicht getagt.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Ab September 2016 erfolgte eine Neuaufnahme der Sitzungstermine der AG Chancengleichheit unter Moderation durch Oberbürgermeister Daniel Schranz. Die beiden bisherigen Termine umfassten zum einen die allgemeine Ausrichtung der Arbeitsgruppe sowie zum anderen einen Exkurs zur Bewusstseinsbildung Inklusion, sodass bislang keine inhaltliche Aufnahme gleichstellungsrelevanter Themen in 2016 erfolgen konnte. Dies ist für 2017 mit Blick auf kommende Großprojekte (z. B. Fortschreibung des ehemaligen Frauenförderplans, jetzt Gleichstellungsplans) jedoch ganz konkret vorgesehen.			
Ausblick/Ziel			
Regelmäßige Einbringung gleichstellungsrelevanter Themen, Projekte und Aufgaben in die AG Chancengleichheit und somit Bewusstseinsbildung zur Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in Oberhausen.			
Zuständigkeit			
Büro für Chancengleichheit mit regelmäßiger Partizipation der Gleichstellungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellungsstelle hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot nach § 5 Gemeindeordnung NW erfüllt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Stadt Oberhausen mit, die die Belange von Frauen berühren oder die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung haben. Als gesamtstädtische Interessenvertretung ist die Gleichstellungsstelle daher nicht nur für die Stadtverwaltung, sondern auch die breite Bürger/innenschaft in Oberhausen Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Beschwerden sowie für Projekte und Kooperationen in dieser Sache.

Damit nimmt die externe Gleichstellungsarbeit – nachhaltig, strategisch und strukturunterstützend – eine weitere große Rolle der Tätigkeit der Gleichstellungsstelle ein.

Der Handlungskatalog weist eine enorme Breite in den thematischen Anforderungen auf. Auch die Instrumentarien und Strategieausrichtung sind komplex und jeweilig anzupassen. Arten der Umsetzung erstrecken sich beispielsweise von strukturverändernden Rahmenbedingungen, unterstützenden Maßnahmen und Projekten, niederschweligen Sensibilisierungsmaßnahmen, über konkrete eigene Veranstaltungen hin zu Kooperationen mit anderen Institutionen, politischen Vertretungen, Vereinen und Verbänden zur Verbreitung des gemeinsamen Konsenses und Umsetzung der Maßgaben.

Hauptanliegen der externen Arbeit ist die Schaffung einer breiten Sensibilisierung für geschlechterorientierte Themenfelder und der Abbau von Benachteiligung sowie Diskriminierung einzelner Geschlechter. Die Gleichstellungsstelle steuert daher gezielt die Handlungsfelder und legt damit eine Strategie fest – im Schulterschluss mit weiteren Oberhausener Akteuren / Akteurinnen –, etablierte Ungleichbehandlung abzubauen und/oder auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen zu reagieren und aktiv entsprechend mit- oder entgegenzuwirken.

Über die einzelnen Themenblöcke

- 3.1 Politisches Wirken,
- 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben,
- 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt,
- 3.4 Vielfältige Diskriminierung,
- 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung

wird nachfolgend ein ausführlicher Blick über die jeweiligen Handlungs- und Themenfelder sowie spezifischen Maßnahmen der externen Gleichstellungsarbeit gegeben.

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.1 Politisches Wirken

Der Querschnittsgedanke der Gleichstellungsarbeit fokussiert sich auch auf ein breites Wirken der politischen Akteurinnen und Akteure, die diesen Prozess mitentscheiden und mitgestalten. Gleichstellungspolitik als gesellschaftspolitisches Themenfeld ist von Bedeutung für die politisch Agierenden, da Lebensbereiche unterschiedlicher Art darunter betrachtet werden. Anliegen ist es, alle Facetten von Ungleichheit und Benachteiligung wirkungsvoll und nachhaltig abzubauen.

In Oberhausen gibt es seit Konstituierung im Jahr 2014 mit dem **Gleichstellungsausschuss** ein Ratsgremium, das die Gleichstellungsarbeit politisch begleitet, bewertet und steuert. Dieses Gremium gibt der Thematik die noch transparentere Möglichkeit, Gleichstellungsansätze in allen Querschnittsthemengebieten mitzudenken und mit zu behandeln. Politische Anträge, Tagesordnungspunktsetzungen und politische Berichterstattungen bieten die Möglichkeit, die politischen Schwerpunktthemen zu fokussieren. Dies ist sowohl ein wirkungsreicher Ansatz für die Politik als auch für die Verwaltung selbst und zunehmend in der öffentlichen Wahrnehmung durch entsprechende Berichterstattungen aus dem Ausschuss heraus.

Als politisches Agieren sind auch einzelne Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, die in ihrer Funktion versucht, aktuelle Thematiken aufzunehmen und auch aufzubereiten. Hier wird ein gleichstellungspolitischer Kontext gesetzt, der breit kommuniziert wird, Anforderungen darstellt und Handlungsansätze aufzeigt.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Gleichstellungsausschuss	Nr. 3.1.1
Daten		
Grundlage	Der Gleichstellungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 09.09.2014 für die Wahlperiode 2014/2020 konstituiert. Der Gleichstellungsausschuss wurde als politisches Gremium installiert, der das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und der Gemeindeordnung umsetzt und Maßnahmen der Stadt auf Geschlechtergerechtigkeit überprüft (§ 1 der Zuständigkeitsordnung für die Ausschüsse des Rates und für die Oberbürgermeisterin/den Oberbürgermeister der Stadt Oberhausen vom 23.03.2015, Anlage 5).	
Jahresbericht 2016 Auch in 2016 waren die Themen der Ausschusssitzungen vielfältig und facettenreich. Sowohl gleichstellungs- und geschlechtsbezogene Konzepte als auch Maßnahmen und Vorhaben der Verwaltung, mit der Darstellung der jeweiligen Wirkung auf Frauen und Männer wurden erläutert und visualisiert. Ebenfalls waren gesellschaftspolitische Forderungen zur Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen Thema. Wie schon im letzten Jahr fungierten externe Referentinnen und Referenten als Ideen- und Impulsgeber/innen. Komplettiert wurden die externen Inputs durch die Darstellung der Fachverwaltungen zu den entsprechenden Themen. Auch erfolgten Sachstandsberichte zu aktuellen Themen, wie z. B. „Beratung traumatisierter Flüchtlingsfrauen“. Folgende Themen und politische Anträge der Ausschusssitzungen sind <u>beispielhaft</u> genannt: - Vertrauliche Geburt – Verfahren, Beratung und Umsetzung in Oberhausen - Fortschreibung der Handlungskonzepte Flüchtlinge in Oberhausen zu den Themen gesundheitliche Versorgung, Deutsch- und Integrationskurse - Geschlechtersensibilität in Prävention, Gesundheitsförderung und Behandlung - Frauenanteile in Gesellschaften - Altersarmut – weibliche Risiken - Kommunales Mobilitätskonzept Anträge (<u>beispielhaft</u>): - Kinderbetreuung bei Integrationskursen für Frauen - Sachstandsbericht zum Videospielangebot in der Sterkrader Stadtbibliothek - Gewaltschutzkonzept in Flüchtlingsunterbringungen - Fachtagung „Gender-Mainstreaming in der Stadtplanung“	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Der Fachausschuss soll Steuerer, Begleiter und Impulsgeber für die Gleichstellungspolitik sein. Dabei soll eine positive Wirkung innerhalb der Stadtverwaltung, aber auch extern für die Belange der Bürgerinnen und Bürger erzielt werden. Dabei sind gleichstellungsrelevante Aspekte in allen Bereichen mitzudenken und als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Ausblick: In 2017 erfolgt durch den Ratsbeschluss vom 21.11.2016 eine Mittelbereitstellung für die Gleichstellungsarbeit des Gleichstellungsausschusses in Höhe von 15.000,00 EUR, entsprechende Förderrichtlinien wurden durch die Gleichstellungsstelle erarbeitet.	
Zuständigkeit	Die Geschäftsführung des Gleichstellungsausschusses obliegt der Gleichstellungsstelle.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken		Mandatsträger/innenschulung	Nr. 3.1.2
Daten			
Grundlagen			
Um die Vielschichtigkeit der Gleichstellungsarbeit und die damit verbundenen Ansätze und thematischen Verknüpfungen in die Breite zu tragen und in den Köpfen der Akteure/Akteurinnen auf Oberhausener Ebene sowie innerhalb der Verwaltung zu verankern, ist es erforderlich, regelmäßig über Gender Mainstreaming im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik zu informieren. Dies richtet sich z. B. an: - Gleichstellungsausschussmitglieder, interessierte Mandatsträger/innen, weitere politische Vertretungen - alle Mitarbeiter/innen der Verwaltung (insbesondere Führungskräfte) - die interessierte Öffentlichkeit.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
1. Im Rahmen eines Austauschgespräches mit politischen Vertretungen der Fraktion der Grünen Mitte 2016 wurde vereinbart, das bereits im Jahr 2015 durchgeführte Seminar zur Schulung von Mandatsträger/innen für Themen der Genderarbeit erneut aufzulegen. Aufgrund der nachfolgenden Haushaltssperre wurde diese Durchführung allerdings auf 2017 verlegt. Derzeit befindet sich die Gleichstellungsstelle in konkreten Planungen zur Umsetzung. Der Workshop soll sich an Mitglieder des Gleichstellungsausschusses, interessierte Mandatsträger/innen, weitere politische Vertretungen sowie perspektivisch alle Mitarbeiter/innen der Verwaltung (insbesondere Führungskräfte) richten. Erste Inhalte wurden mit der angedachten Seminarleitung Frau Dr. Regina Frey (u. a. Wissenschaftliche Leitung der Geschäftsstelle zur Erstellung des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung) abgestimmt und werden nun in einem konkreten Konzept des Workshops münden. 2. Das Referat von Frau Uta Bauer, Büro für integrierte Planung Berlin, im Gleichstellungsausschuss vom 03.12.2015 zeigte auf, wie die Lebensqualität aller Bürgerinnen und Bürger durch „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung“ erhöht werden kann. Daraus resultierte ein interfraktioneller Antrag der Kommunalpolitik, in dem die Verwaltung beauftragt wurde, eine Fachtagung zum Thema zu organisieren.			
Ausblick/Ziel			
Zu 1.: Durchführung des Tagesworkshops Gender Mainstreaming im Kontext kommunaler Gleichstellungspolitik in 2017 mit dem Ziel für die Teilnehmer/innen: Erkennen der Gleichstellungsarbeit als übergreifende Querschnittsaufgabe und systematische Verankerung dieser in den vielfältigen Arbeitsbereichen kommunaler Verwaltung sowie Politik bei gleichzeitiger Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für gleichstellungsrelevante Belange: • Perspektive der Geschlechter in alle Entscheidungsebenen sowie Handlungsfeldern einbeziehen • Geschlechterdifferenzierung bei der Wahrnehmung der Aufgaben im Fokus halten • Zielgruppenorientiertes und ressourcenschonendes Handeln forcieren • Differenzierte Lösungen erarbeiten und den Einsatz geeigneter Instrumente initiieren Entwicklung eines Maßnahmen- und Programmkatalogs im Sinne eines Leitbildes „Gender Mainstreaming“ <u>oder</u> „Gleichstellungsarbeit“ für Oberhausen. Zu 2.: Durchführung einer Fachveranstaltung zum Thema „Gender Mainstreaming in der Stadtentwicklung am 03.05.2017 mit den Workshopthemen Mobilität, Lebensphasenorientiertes Wohnen (Frauen, Familie, Arbeit), Freiraumplanungen/Freiflächen/Umwelt/Barrierefreies Wohnen und Leben – Inklusion und ältere Menschen.			
Zuständigkeit			
zu 1. Gleichstellungsstelle zu 2. Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Dezernat 4 Umwelt, Gesundheit, ökologische Stadtentwicklung und -planung			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken		Aktivitäten gegen Rechts	Nr. 3.1.3	
Daten				
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle wirkt an Gremien und Aktivitäten gegen rechte Ansichten mit, um den Fokus dahingehend gegen das damit verbundene Frauenbild zu richten und die Rollen von Frauen in den rechten Strömungen offen zu legen und präventiv dagegen auszurichten.			
Jahresbericht 2016	<u>Bündnis für Demokratie</u> Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Bündnisses für Demokratie und unterstützt das Antifaschistische Bündnis. <u>Stolpersteinverlegung und Gedenkveranstaltungen (z. B. 27.01.) der Gedenkhalle</u> Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet die Stolpersteinverlegungen der Gedenkhalle bei Umsetzung und möchte mit der Präsenz die Rolle der Mädchen und Frauen verstärken. <u>Informations- und Gesprächsabend zum Thema: „Ist die Partei "Alternative für Deutschland" eine Gefahr von Rechts? Wie sieht das Frauenbild der AfD aus?“</u> In Kooperation mit Arbeit & Leben und dem Antifaschistischen Bündnis wurde am 05.09.2016 im Bert-Brecht-Bildungszentrum die Veranstaltung zur AfD organisiert. Referent war Andreas Kemper, Sozialwissenschaftler und Buchautor aus Münster. 60 Personen nahmen teil.	Umsetzungsstand		
Ausblick/Ziel	Neben der kontinuierlichen Kooperationsarbeit beispielsweise mit der Gedenkhalle, VHS und Arbeit & Leben und der Teilnahme an Gremien will die Gleichstellungsstelle weiterhin aktiv bei der Arbeit gegen Rechts mitwirken. Die geschlechtsspezifische Sensibilisierungsarbeit sollte dahingehend weiter unterstützt werden.			
Zuständigkeit	Verschiedene Institutionen und eigenes Agieren der Gleichstellungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Werbung in der Prostitution	Nr. 3.1.4
Daten		
Grundlage	Darstellungen im öffentlichen Raum prägen Bilder in den Köpfen. In Oberhausen musste in den letzten Jahren eine vermehrte Werbung für Bordelle auf öffentlichen Anlagen festgestellt werden. Eine breite gesellschaftspolitische Meinung sieht die Werbung für Prostitution von Frauen kritisch. Der Gleichstellungsstelle ist es ein Anliegen, Werbung dieser Art weitestgehend zu vermeiden, um das damit dargestellte Frauenbild und der damit zugewiesenen Rollenposition nach außen nicht verharmlosend darzustellen; Gleiches gilt für sexistische Werbung.	
Jahresbericht 2016	Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich bei Auftreten von sexistischer Werbung von Oberhausener Gewerbebetreibern mit diesen auseinander, um eine entsprechende Sensibilität zu erzeugen, dies künftig zu vermeiden. Der direkte Kontakt mit Oberhausener Werbeschaltern hat meist zu einem gütlichen Abkommen für weitere Werbeauftritte geführt. Das Schalten von Werbung für bordellartige Betriebe auf Großflächen hat massiv zugenommen. Für die Stadt Oberhausen besteht hier die Möglichkeit, den Vertrag mit dem Werbeanlagenbetreiber an öffentlichen Stellen entsprechend mit Auflagen zu versehen. Der Vertrag hat nach Informationen der participationsverwaltung noch eine Laufzeit bis 30.09.2019 mit einer 24monatigen Frist zur Kündigung, folglich bis 30.09.2017. Es ist nun zu prüfen, ob Vor- bzw. Nebenverhandlungen mit dem Betreiber zu vorzeitigen Auflagen führen könnten bzw. wie die künftige Vertragsgestaltung aussehen kann. In Absprache mit den Dezernaten 1 Finanzen, Kultur, 2 Bürgerservice, öffentliche Ordnung, Sport, Bauen und 4 Umwelt, Gesundheit, ökologische Stadtentwicklung und -planung wurden verwaltungsinterne Abstimmungsgespräche dazu initiiert. Der Einfluss auf das Schalten von Werbung auf privaten Werbeanlagen ist für die Stadt Oberhausen nicht bzw. nur appellartig gegeben. Die Wildplakatierung, beispielsweise an Autobahnab- und -auffahrten, wird durch Meldung ordnungsbehördlich verfolgt, so dass bei Erkennen dieser schnell für Abhilfe gesorgt wird. Die Problematik ist derzeit zurückgegangen. Eine neue Werbekampagne der Betreiber der Häuser der Fließhofstraße direkt an den Zugängen hat zu einer öffentlichen Diskussion über Art der Darstellung der Werbung geführt. Die Betreiber haben daraufhin die Motive gewechselt.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Werbung jeglicher sexistischer Art und für sexuelle Dienstleistungen sollten im Oberhausener Stadtbild nicht vorkommen. Deshalb wird die Gleichstellungsstelle weiterhin dagegen – einzeln aber auch strukturell über Vertragsgestaltung – angehen, auch wenn dies angesichts der Übermacht der medialen sexistischen Darstellung im TV und Internet nur einen Bruchteil der Thematik darstellt. Die Einflussnahme bei überörtlichen Werbeschaltern ist nicht gegeben, aber zumindest die Oberhausener Gewerbebetreibenden können erreicht werden.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle Werbeanlagenvertrag: Dezernat 1 Finanzen, Kultur, Dezernat 4 Umwelt, Gesundheit, ökologische Stadtentwicklung und -planung (Bereich 5-6 Tiefbau) in Abstimmung mit Dezernat 2 Bürgerservice, öffentliche Ordnung, Sport, Bauen (Bereich 4-6 Recht) und Bereich 9-5 Beteiligungen	

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.2 Teilhabe am Erwerbsleben

Durch bessere Bildungsmöglichkeiten, Emanzipation und Frauenbewegung ist es inzwischen Normalität geworden, die Arbeit von Frauen und Männern als gleichwertig anzuerkennen. Die Gleichstellungspolitik hat hier erheblich zu einem Rollen- und Einstellungswandel beigetragen.

Trotz allem kann immer noch festgehalten werden: Frauen verdienen im Schnitt 21 % weniger als ihre männlichen Kollegen, obwohl der Grundsatz der **gleichen Entlohnung** bei gleicher und gleichwertiger Arbeit nun schon seit 50 Jahren rechtlich verankert ist. Grundsätzlich haben Frauen ihren Zugang zur Erwerbstätigkeit verbessert, doch sind sie immer noch unzureichend am Arbeitsmarkt integriert. Obwohl sie zumeist sehr gut ausgebildet sind, stoßen sie auf Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen, die sich im Wesentlichen an dem Modell der Kleinfamilie mit männlichem Haupternährer orientiert.

Dadurch wird ihnen der Zugang zu **Karrierechancen** und **existenzsichernder Arbeit** und damit verbundener finanzieller **Alterssicherung** erschwert.

Die Gründe hierfür sind im Wesentlichen:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer.
- individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können.
- Frauen reduzieren nach der Geburt eines Kindes häufig die Arbeitszeit, Männer hingegen steigern diese oft noch und ziehen auf der Karriereleiter an Frauen vorbei.

Laut dem Arbeitsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit (Eckwerte für den Arbeitsmarkt in Oberhausen) gehen rd. 46 % der Frauen einer Beschäftigung nach, davon sind ca. 47 % in einer Teilzeitbeschäftigung.

54 % der Alleinerziehenden erhalten in Oberhausen zusätzliche bzw. komplette Leistungen aus dem Jobcenter-Bezug. Einer eigenständigen existenzsichernden Beschäftigung geht dieser Personenkreis nicht nach.

Der Rentenunterschied zwischen Mann und Frau in NRW im Alter liegt bei -59,6 %, 10 % der Grundsicherungsempfängenden nach dem SGB II sind Frauen. In Oberhausen beträgt der Rentendurchschnitt nach Angaben des DGB-Rentenreports NRW bei derzeitigem, erstmaligem Renteneintritt 1.139,00 EUR für Männer, Frauen beziehen 575,00 EUR.

Frauen müssen neben strukturellen Rahmenansätzen ermutigt werden, selbstbewusst ihre beruflichen Qualifikationen in entsprechenden Führungsstellen einzubringen. Dazu gehören frauenfördernde und familienorientierte Beschäftigungskonzepte, die auch die Elemente der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Blick nehmen. Es gilt, Netzwerke zu schaffen, die arbeitsmarktnahe Akteure/innen zusammen bringen und Konzepte zu entwickeln, die darauf hinwirken, dass Frauen und Männer den gleichen Zugang und die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben erhalten. Die Erwerbsbiographie der Frauen bis zum Renten-/Pensionsantritt muss stärker individuell in den Chancen und Möglichkeiten betrachtet und angepasst werden.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	Nr. 3.2.2
Daten			
Eckwerte des Arbeitsmarktes in Oberhausen (Arbeitsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit, Stand 02/2016): Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Oberhausen im Januar 2017 lag bei 8,6 %. Der Anteil der Frauen lag bei 45,12 %. Im Rechtskreis SGB III bei 39,01 %, im Rechtskreis SGB II bei 46,46 %. Die Frauenerwerbsquote liegt bei 46,3 %, rund 47 % der Frauen arbeiten in Teilzeit.			
Grundlage			
Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia MEO ist aufgrund der Landesvorgaben regional gebündelt eingerichtet worden. Die Problematiken der Frauenerwerbstätigkeit sind teilweise jedoch stadtspezifisch unterschiedlich akzentuiert. Als Oberhausener Begleitgremium zu Competentia MEO wurde deshalb von der Gleichstellungsbeauftragten der Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB installiert. Dieser soll die Belange Oberhausens mit Expertinnen aus dem Jobcenter, der Agentur für Arbeit, der Wirtschaftsförderung, Trägern wie Kurbel, Trivium, der Ruhrwerkstatt und ZAQ, Wbl GmbH, dem Kommunalen Integrationszentrum, der Erwerbslosenberatung Spinnen e. V., NÜS (Neues Übergangsmanagement Schule/Beruf) etc. diskutieren, festlegen und als Votum für Competentia, deren Projektmitarbeiterinnen auch an den Sitzungen teilnehmen, formulieren.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
• Regelmäßiger Austausch zu den arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen Aktivitäten und Arbeitsschwerpunkten der einzelnen Akteurinnen und Akteure (regelmäßig stattfindender Arbeitskreis, 3x jährlich auf Initiative der Gleichstellungsstelle). • Termine 2016: 01.02.2016/20.06.2016/27.10.2016 • Gemeinsames Festlegen relevanter Themen, generieren gemeinsamer Projekte, um Synergieeffekte zu erzielen. • Themen des Jahres 2016 waren unter anderem: aktueller Stand der Arbeit der Flüchtlingsbeauftragten, Sachstand und Information zum Themenfeld „Teilzeitberufsausbildung“, Input des Kommunalen Integrationszentrums zum Thema „Projekte Migrantinnen“, Sachstand zum Thema „Erwerbslosenberatung der Spinnen e. V.“, Vorstellung des Beratungsangebotes des Weiterbildungsangebotes Wbl, in den Sitzungen wurde fortlaufend über die Arbeit von Competentia MEO (Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Personalplanung mit Fokus auf die Erhöhung des innerbetrieblichen Arbeitszeitvolumens von Frauen, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen, Netzwerk familienorientierter Unternehmen) berichtet.			
Ausblick/Ziel			
Mit dem Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit Oberhausen gelingt die Anforderung, die spezifischen Oberhausener Belange zu der Thematik zu bündeln und dem regional tätigen Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia darzulegen. Das Netzwerk soll über aktuelle Maßnahmen und Projekte, Arbeitsschwerpunkte informieren und Gelegenheit zum Austausch geben. Durch die gemeinsame Initiierung von Projekten sollen Synergieeffekte erzielt werden.			
Zuständigkeit			
Die Koordination des Arbeitskreises obliegt der Gleichstellungsstelle. Die Themenfindung erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren.			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Erwerbslosenberatung der Spinnen für Frauen Außensprechstunde in OB		Nr. 3.2.3	
Daten		Eckwerte des Arbeitsmarktes in Oberhausen (Arbeitsmarktreport der Bundesagentur für Arbeit, Stand 02/2016): Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Oberhausen im Januar 2017 lag bei 8,6 % Der Anteil der Frauen lag bei 45,12 %. Im Rechtskreis SGB III bei 39,01 %, im Rechtskreis SGB II bei 46,46 %. Die Frauenerwerbsquote liegt bei 46,3 %, rund 47 % der Frauen arbeiten in Teilzeit			
Grundlage					
Der Verein „Die Spinnen“ ist auf regionaler Ebene der Träger, der u. a. im Rahmen des Programms „Netzwerk W“ zur Erwerbslosenberatung für Frauen der MEO-Region beauftragt ist und langjährige Erfahrung in der Beratungstätigkeit und bei Qualifizierungsangeboten für Frauen hat. Die Spinnen verfügen über langjährige Erfahrung im Bereich der Beratung von Frauen und bei der Schaffung entsprechender Qualifizierungsangebote. Die Erwerbslosenberatung sucht mit den Frauen berufliche Chancen, gibt Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, lotet die Kenntnisse und Fähigkeiten aus, macht das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zum Thema, gibt Tipps, wie Bewerbungsunterlagen auf den aktuellsten Stand gebracht werden können, informiert über Rechte und bietet Raum und Zeit für ein persönliches Gespräch. In ungezwungener Atmosphäre findet eine Beratung zu den Themen: - o Erwerbslosigkeit, - o drohende Kündigung, - o berufliche Neuorientierung, - o Wiedereinstieg, - o Vereinbarkeit von Familie und Beruf und - o Bewerbungsprozess statt.					
Jahresbericht 2016				Umsetzungsstand	
Die Beratungsleistung war für Oberhausenerinnen gering, da passende Räumlichkeiten für ein entsprechendes Angebot vor Ort nicht nutzbar waren und die Beratungsstelle in Essen von Oberhausenerinnen wenig besucht wurde. In Kooperation mit der Gleichstellungsstelle wurde inzwischen das Angebot für Oberhausen, zu Beginn bei der Starthilfe, ausgeweitet. Seit Januar 2017 findet eine einmal monatliche Beratung für Oberhausener Frauen in den Räumlichkeiten des Familienzentrums der Ruhrwerkstatt statt.					
Ausblick/Ziel					
Die Sprechstunde der Spinnen muss in Oberhausen bei den Frauen bekannt gemacht werden, um sich in der Trägerstruktur zu etablieren. Die Gleichstellungsstelle unterstützt dazu in den ihr gegebenen Möglichkeiten (z. B. Kontaktvermittlung, AK Frauenerwerbstätigkeit, Öffentlichkeitsarbeit).					
Zuständigkeit					
Die Beratungsleistung erfolgt über die Arbeit der Spinnen e. V., die Gleichstellungsstelle unterstützt in der Etablierung.					

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Equal Pay Day	Nr. 3.2.4
Daten	Equal Pay Day-Kampagne 2016 unter dem Motto „Was ist meine Arbeit wert?“ Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke: den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern). Die vom Statistischen Bundesamt auf der Basis von 1,9 Millionen sozialversicherten Beschäftigten aus allen Branchen und Berufen errechneten Bruttostundenlöhne der Frauen betrugen im Jahr 2015 15,84 EUR, während Männer auf 20,20 EUR kamen. Der Unterschied von 21,6 % ist im Vergleich zu den Vorjahren unverändert. Bei den rund „22 %“ handelt es sich um den „unbereinigten“ GPG. Der bereinigte GPG hingegen misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien. Aufgrund umfassenderer Datenanforderungen kann der bereinigte GPG nicht jährlich, sondern nur alle vier Jahre ermittelt werden. Den GPG berechnet das Statistische Bundesamt. Es geht nicht darum, nur einzelne Branchen oder Positionen, sondern den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vergleichen. Die unbereinigte GPG kann als Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben dienen.		
Grundlage	Am 19.03.2016 war Equal Pay Day und damit Zeit, auf die Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen hinzuweisen. Es ist schon lange bekannt, dass Frauen, auch bei gleicher Arbeit, weniger verdienen als Männer. Trotzdem klafft noch immer ein Einkommensunterschied von 22 % zwischen Männern und Frauen. Diese 22 % bedeuten umgerechnet, dass Frauen 79 Tage im Jahr arbeiten, ohne Lohn dafür zu bekommen, während Männern diese Zeit entlohnt wird.		
Jahresbericht 2016	Nicht nur die ungerechte Entlohnung innerhalb von gleichen Berufen ist ein Problem. Auch die Einkommensunterschiede zwischen typischen „Männer- und Frauenberufen“ zeigen eine Ungleichbehandlung auf, die sich in niedrigeren Löhnen für „Frauenberufe“ widerspiegelt. Ist es fair, dass ein Automechaniker mehr verdient als eine Erzieherin, ein Chemielaborant mehr als eine Arzthelferin? Ist ein Beruf „mehr wert“ als der andere? Und wer bestimmt das? Am Donnerstag, 17.03.2016, haben die Gleichstellungsstelle Oberhausen und der ver.di Bezirk Mülheim-Oberhausen auf diese Fragen aufmerksam gemacht. Durch eine Aktion auf dem Vorplatz des Oberhausener Hauptbahnhofs wurde die Einkommensungleichheit visualisiert und darüber informiert. Dabei erhielt die Aktion akustische Unterstützung durch einen Gitarristen.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Information und Sensibilisierung für die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. In 2017 jährt sich der Equal Pay Day zum zehnten Mal. Zu diesem Anlass hat die Gleichstellungsstelle einen Kurzfilm zum Thema veröffentlicht. Aktuell beträgt die Lohnlücke 21%.		
Zuständigkeit	Die Koordination der Aktion 2016 lag bei der Gleichstellungsstelle. Eine Kooperation erfolgte mit dem ver.di Bezirk Mülheim-Oberhausen. Die Federführung der EPD-Aktionen obliegt alljährlich der Gleichstellungsstelle.		

Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Oberhausener Mädchenmerker	Nr. 3.2.5
Daten			
In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsstellen in Nordrhein-Westfalen gibt die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen bereits seit 17 Jahren den Oberhausener Mädchenmerker heraus.			
Grundlage			
Der Taschenkalender thematisiert auf 192 Seiten, die Berufs- und Studienwahl von Schülerinnen in Form von Informationen zur Berufsberatung, Bewerbung, finanziellen Hilfen und Berufsporträts. Die vielfältigen Berufsangebote können junge Menschen oft bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt überfordern. Der Mädchenmerker stellt ein wertvolles Instrument bei der Suche nach einem Ausbildungs-/Studienplatz dar und unterstützt das Streben nach geschlechteruntypischer Berufswahl, indem er stereotype Vorstellungen von bestimmten Berufsfeldern aufbricht.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Um die Aktualität des Mädchenmerkers sowie den Bedarf bei den Mädchen aus Oberhausen nach Jahren erfolgreicher Herausgabe zu überprüfen, entstand in Kooperation mit Fachkollegen aus der Jugendpflege, dem Jugendparlament und der Geschäftsleitung der AG Mädchenförderung das Konzept einer umfassenden Umfrage. Auch das Jugendparlament bekam im Vorfeld die Option, die Fragebögen zu sichten, um ggf. Änderungsvorschläge mitzuteilen. Darüber hinaus hat sich das Jugendparlament aktiv an der Umfrage beteiligt. Die Umfrage wurde an weiterführenden Schulen (Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen, Gymnasien, Förderschulen und Berufskollegs) in Oberhausen mit Mädchen <u>und</u> Jungen in der Zeit vom 19.09.2016 bis 30.09.2016 durchgeführt. Die Umfragen fanden im Rahmen einer Unterrichtsstunde mit speziell entwickelten Fragebögen durch Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle statt. Die Ergebnisse der Umfrage werden Anfang 2017 im Jugendparlament, dem Gleichstellungsausschuss, dem Jugendhilfeausschuss und dem Schulausschuss vorgestellt (Drucksache-Nr. M/16/2401-01).			
Ausblick/Ziel			
Mit der Herausgabe des Mädchenmerkers verfolgt die Gleichstellungsstelle das Ziel, insbesondere Schülerinnen zu bestärken, auch frauenuntypische Berufe für die eigene Laufbahn in Erwägung zu ziehen. Die Ergebnisse der in 2016 erfolgten Befragung wurden mit dem Fachbereich 3-1-50 Jugendpflege und dem Jugendparlament diskutiert, um Maßnahmenziele sowohl für Jungen als auch für Mädchen daraus abzuleiten. Die Ergebnisse werden auch dem Kreis der mitwirkenden Gleichstellungsstellen des Landes NRW zur Attraktivierung des Mädchenmerkers vorgestellt. Die Diskussion zu den Befragungsergebnissen in den politischen Gremien im März 2017 verlief kontrovers. Im Fokus stand die Fragestellung, ob ein Medium in Papierform heutzutage noch zeitgemäß erscheint. Des Weiteren wurde von der Politik die Frage in den Raum gestellt, ob Informationen speziell für Mädchen heutzutage noch zielgerichtet sind (Alternative: unisex). Die Politik hat der Gleichstellungsstelle einen Prüfantrag zu Alternativen mitgegeben, um die Zielsetzung der Darstellung von geschlechtsuntypischen Berufen/Bildungswegen in anderer Form zu erfüllen. Für das Schuljahr 2017/18 wird die Gleichstellungsstelle den Mädchenmerker noch einmal herausgeben, da die Vorarbeiten schon begonnen und die regionalen Zugaben gegeben wurden. Der Mädchenmerker 2017/18 wird weiterhin landesgefördert unterstützt und die für Oberhausen verbleibenden Kosten werden voraussichtlich vollständig durch Anzeigenschaltungen gedeckt. Die im Mädchenmerker aufgeführten zahlreichen Kooperationspartner/innen werden ebenso für 2017/18 dabei sein. Somit ist eine Auflage von 3.000 Stück zur Herausgabe des Mädchenmerkers an alle Schülerinnen der 9. und 11. Schuljahre und weiterer Jugendorganisationen direkt nach den Sommerferien gesichert.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Action Guide – Pimp My Job	Nr. 3.2.6
Daten		
- Projektwoche vom 08.08.2016 bis 12.08.2016 - 5 Teilnehmerinnen		
Grundlage		
Anfang 2016 erfolgte eine aktive Kooperationsanfrage der Koordinatorin des Action Guides.		
Jahresbericht 2016		Umsetzungsstand
In Kooperation mit dem Action Guide Oberhausen hat die Gleichstellungsstelle im Jahr 2016 daher ein Projekt zur Berufswahlorientierung für jugendliche Mädchen erarbeitet und dann in Form einer Projektwoche für 5 bis 8 Teilnehmerinnen in den Sommerferien vom 08.08.2016 bis 12.08.2016 angeboten. An fünf Tagen wurden insgesamt fünf verschiedene Unternehmen (Bestattungsunternehmen, Schilder- und Lichtreklamehersteller, Berufsfeuerwehr, Ludwiggalerie, Oxea) besucht und so bot sich ein Einblick in die einzelnen Berufsfelder und es ergab sich die Chance aufgrund der extra gering gehaltenen Gruppenstärke auch jeweils individuelle Gespräche mit den handelnden Personen vor Ort zu führen. Das Ziel gemeinsam mit den Teilnehmerinnen eben nicht auf die klassischen Frauenberufe zu schauen, sondern das Spektrum an beruflichen Möglichkeiten für Mädchen und junge Frauen aufzuzeigen und somit Rollenbilder nachhaltig aufzubrechen ist durchweg gelungen. Die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen fielen sehr positiv aus.		
Ausblick/Ziel		
Gezielt weitere Aktionen, Projekte und Maßnahmen in Richtung Berufswahlorientierung forcieren und somit das Hinterfragen klassischer Berufswahlmuster stützen und perspektivisch damit Veränderung hervorrufen.		
Zuständigkeit		
Gleichstellungsstelle		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Altersarmut	Nr. 3.2.7																								
Daten	Durchschnittliche Rentenzahlungsbeträge von Rentner/innen nach Altersgruppen in Oberhausen am 01.07.2015																										
<table><thead><tr><th>Alter</th><th>Rentner</th><th>Rentnerinnen</th></tr></thead><tbody><tr><td>60 - 64</td><td>1.150,00</td><td>950,00</td></tr><tr><td>65 - 69</td><td>1.200,00</td><td>950,00</td></tr><tr><td>70 - 74</td><td>1.220,00</td><td>950,00</td></tr><tr><td>75 - 79</td><td>1.320,00</td><td>1.050,00</td></tr><tr><td>80 - 84</td><td>1.450,00</td><td>1.150,00</td></tr><tr><td>85 - 89</td><td>1.480,00</td><td>1.180,00</td></tr><tr><td>90 und höher</td><td>1.480,00</td><td>1.120,00</td></tr></tbody></table>				Alter	Rentner	Rentnerinnen	60 - 64	1.150,00	950,00	65 - 69	1.200,00	950,00	70 - 74	1.220,00	950,00	75 - 79	1.320,00	1.050,00	80 - 84	1.450,00	1.150,00	85 - 89	1.480,00	1.180,00	90 und höher	1.480,00	1.120,00
Alter	Rentner	Rentnerinnen																									
60 - 64	1.150,00	950,00																									
65 - 69	1.200,00	950,00																									
70 - 74	1.220,00	950,00																									
75 - 79	1.320,00	1.050,00																									
80 - 84	1.450,00	1.150,00																									
85 - 89	1.480,00	1.180,00																									
90 und höher	1.480,00	1.120,00																									
Grundlage																											
<u>Altersarmut in Oberhausen:</u> Im Vergleich zu NRW liegt der Wert der Grundsicherungsbeziehenden in Oberhausen (4,0 %) etwa im Durchschnitt des Landes (3,9 %) (Zahlen IT.NRW). Es zeigt sich, dass Frauen häufiger betroffen sind als Männer. Die Grundsicherungsquote – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern – nimmt zu! Die jüngeren Rentner/innen sind deutlich häufiger betroffen als die älteren Rentner/innen.																											
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand																								
Die Gründe für die drohende Altersarmut sind vielschichtig. So arbeiten Frauen häufig in Branchen mit geringeren Entgelten und sind weniger häufig in gut bezahlten Führungspositionen zu finden. Außerdem unterbrechen Frauen aus familiären Gründen viel häufiger für einen längeren Zeitraum ihr Erwerbsleben und arbeiten in Teilzeitbeschäftigungen. Das Thema Altersarmut ist präventiv verstärkt in den Blick zu nehmen und Informationen insbesondere bei denen zu setzen, wo ein Umdenken noch möglich ist.																											
Ausblick/Ziel																											
Die Planungen für eine Veranstaltung zum Thema „Rente“ in Kooperation mit dem Jobcenter Oberhausen und der Agentur für Arbeit erfolgten bereits in 2016 und möchte für das Thema der Existenzsicherung im Alter sensibilisieren. Sie fand am Donnerstag, 16.02.2017, von 16:30 Uhr bis 20:30 Uhr im Bürgerzentrum Alte Heid statt und hat auf das Thema der drohenden, zumeist weiblichen Altersarmut hingewiesen und den eigenen Blick für die Existenzsicherung auch im Alter geschärft. Die Veranstaltung kann angesichts der immensen Herausforderung der Thematik nur ein erster kleiner Auftaktbaustein sein.																											
Zuständigkeit																											
Veranstaltung: Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Oberhausen, weiterhin ein Themenpunkt für die Gleichstellungsstelle.																											

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben	Wettbewerb familien- freundliches Unternehmen	Nr. 3.2.8
Daten	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei den Beschäftigten auch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten nicht an Bedeutung verloren. Für 90 % aller jungen Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern ist sie mindestens so wichtig wie das Gehalt. Dies gilt auch bei 64 % der Beschäftigten ohne Kinder. (Quelle: Studie des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend/Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität, 2010)	
Grundlage	Der Wettbewerb „Vorbildlich familienfreundliche Unternehmen in Oberhausen“ zeichnet Unternehmen aus, die für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt innerhalb ihrer Möglichkeiten Sorge tragen. Die Wettbewerbskriterien sind u. a.: Flexibilität der Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten, Regelung des Arbeitsortes, Informations- und Kommunikationswege in Unternehmen, Führungskompetenz und Personalentwicklung, Service für Familien (Kinderbetreuung etc.), finanzielle Zuschüsse für Familien, Betriebliche Gesundheitsförderung.	
Jahresbericht 2016 Der Wettbewerb findet alljährlich statt und wird in zwei Kategorien ausgeschrieben (Unternehmen über und unter 50 Beschäftigte). Der Bewerbungszeitraum war zwischen dem 01.09. und 31.10.2016. Die Jurysitzung fand am 13.12.2016 statt. Die Preisverleihung hat am 18.01.2017 stattgefunden. Durch eine unabhängige Jury wurden die Bewerbungsunterlagen gesichtet und Betriebsbesuche durchgeführt, eine Jurysitzung entscheidet dann über die Preisvergabe. Die Gewinner des Wettbewerbs erhalten ein Preisgeld in Höhe von 1.000,00 EUR und ein Firmenschild mit der Bezeichnung „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen 2016“.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die Gewinnerbetriebe werden öffentlich bekannt gemacht und dienen als Vorbild für andere Betriebe, sich familienfreundlicher aufzustellen. Der Wettbewerb stellt ein wirksames Instrument eines Zusammenwirkens zwischen Wirtschaft und Kommune dar. Zur Nachhaltigkeit ist für 2017 eine Workshop-Veranstaltung in Kooperation mit der OWT zur Vorstellung der Elemente der familienfreundlichen Arbeitgeber/innen für andere Unternehmen vorgesehen.	
Zuständigkeit	Die Koordinierung des Wettbewerbs liegt im Büro für Chancengleichheit im Themenfeld „Familie“, die Gleichstellungsbeauftragte ist Jurymitglied und begleitet aktiv den Prozess und als Leiterin die strategische Ausrichtung.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Arbeitsleben	Netzwerk „Fairer Umgang im Arbeitsleben“	Nr. 3.2.9
Daten	Konflikte am Arbeitsplatz können zu schwerwiegenden psychosozialen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen und zu Einschränkungen der Arbeitsergebnisse führen. Laut dem Statistik Portal „Statista“ haben 15 % der Befragten bereits „Mobbing“ am Arbeitsplatz erlebt. Dabei werden vielfältige Ausprägungen beschrieben. Die häufigsten Nennungen sind das „Vorenthalten von Informationen“ (63 % der Befragten), das „Schlechtmachen vor Anderen“ (62 %) und das „Verbreiten von Lügen“ (56 %).	
Grundlage	Im Netzwerk „Fairer Umgang im Arbeitsleben“ (vormals Arbeitskreis Mobbing) agieren Vertreter/innen aus Arbeit & Leben, die Gleichstellungsstelle, Bildungs- und Beratungseinrichtungen der Stadt, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit, Berufsförderungswerk, Polizei, Integrationsfachdienst und kirchliche Einrichtungen und entwickeln Strategien und Konzepte für ein faires Miteinander in der betrieblichen Praxis.	
Jahresbericht 2016	Termine 2016: 11.01.2016/29.02.2016/18.05.2016/20.06.2016/21.09.2016 Schwerpunkt der Arbeit in 2016 war die Erstellung der Kriterien für eine Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung zum Thema: Fairer Umgang im Arbeitsleben (Mobbing, sexuelle Belästigung, Diskriminierung). Diese ist abgeschlossen worden. Am 15.03.2016 fand die Qualifizierungsveranstaltung (Zielgruppe: Beraterinnen und Berater aus der betrieblichen Praxis und Einrichtungen) „Fairer Umgang im Arbeitsleben: Cybermobbing – neues Repertoire bei Mobbinghandlungen oder eine neue Qualität?“ statt. Der Referent Peter Sommerhalter, Bündnis gegen Cybermobbing Karlsruhe e. V., führte in das Thema ein und benannte die präventiven Handlungsschritte in der betrieblichen Praxis. Eine Folgeveranstaltung zur konkreten Entwicklung von Empfehlungen für den Umgang mit den „neuen“ Instrumenten der Kommunikation und eine generelle Sensibilisierung für dieses Thema in der Praxis konnte aufgrund der Haushaltssperre im Oktober 2016 nicht stattfinden.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Der Arbeitskreis beschäftigt sich mit dem Thema Mobbing, Konflikten und deren Umgang im Betrieb. Insbesondere die Überlegungen, was bereits im Vorfeld zur Verhinderung von Konflikten oder Mobbing in die Wege geleitet werden kann. Dies mündet in verschiedenen Qualifikationen und Angeboten für Betroffene und Multiplikatoren/innen unter anderem zu betrieblichen Strukturen und deren Hilfestellungsmöglichkeiten.	
Zuständigkeit	Die Koordination der Termine obliegt Arbeit & Leben. Die Themenfindung erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren. Die Gleichstellungsstelle ist aktives Mitglied in dem Arbeitskreis.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit	Nr. 3.2.10
Daten			
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle wirkt an Gremien zur Erwerbstätigkeit mit, um den Fokus auf die besonderen Herausforderungen für Frauen am Arbeitsmarkt immer wieder von vornherein mit in die Diskussionen und Entscheidungsprozesse zu bringen.		
Jahresbericht 2016	<u>Gremien des Jobcenters</u> Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im AK Arbeitsgelegenheiten des Jobcenters Oberhausen zur Entscheidung über Arbeitsgelegenheiten für SGB II-Empfänger/innen. Die Sitzungen beschränken sich seit Reduzierung der Arbeitsgelegenheiten auf ein Minimum von ein bis zwei Treffen pro Jahr. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt zudem im örtlichen Beirat des Jobcenters mit, um den Oberhausener Arbeitsmarkt für Frauen, die Maßnahmensituation und die Betreuung durch das Jobcenter weiterhin im Blick zu haben. <u>BIWAQ-Begleitgremium</u> Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Begleitgremiums der Oberhausener Maßnahme im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ (BIWAQ).	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Die Vernetzung und Gremien und die Multiplikation des Wissens um die Belange der Frauenerwerbstätigkeit wird weiter ein Fokus der Gleichstellungsarbeit sein. In der Bewertung ist die Gleichstellungsstelle in diesem Sinne gut vernetzt.		
Zuständigkeit	Verantwortliche Gremiengeschäftsführungen (Jobcenter, Agentur für Arbeit, Dezernat 3 Familie, Bildung, Soziales)		

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.3 Geschlechterspezifische Gewalt

Die Verwirklichung des Verfassungsgebotes der Gleichberechtigung von Frau und Mann ist in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert. Voraussetzung für die Gleichberechtigung ist ein Leben ohne Angst. Jeder Mensch hat ein Recht darauf, gewaltfrei zu leben.

Nach statistischen Erhebungen des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend weist die Studie „Lebenssituationen, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland (repräsentative Untersuchung aus dem Jahr 2004) ein großes Ausmaß von Gewalt gegen Frauen auf. Nach der Studie erlebt etwa **jede vierte Frau**, die in Deutschland lebt, mindestens einmal körperliche Gewalt durch ihren aktuellen oder früheren Partner. Nach der Studie findet überwiegend Gewalt gegen Frauen im häuslichen Bereich, zumeist durch männliche Beziehungspartner, statt.

Die Landesregierung verstärkt ihre Aktivitäten zum Schutz von Frauen und Mädchen vor Gewalt durch den am 13.09.2016 verabschiedeten **Landesaktionsplan „NRW schützt Frauen und Mädchen vor Gewalt“**. Auch der Landesaktionsplan (LAP) sagt aus, dass jede vierte Frau zwischen 16 und 85 Jahren mindestens einmal in ihrem Leben **häusliche Gewalt** erlebt hat (siehe LAP Seite 26) und jede dritte Frau in Deutschland nach einer Studie von sexueller und/oder körperlicher Gewalt betroffen ist. Bei der **sexualisierten Gewalt**, die überwiegend von männlichen Tätern an Frauen und Mädchen begangen wird, geht es dem Täter weniger um sein sexuelles Verlangen als vielmehr um die Ausübung von Macht.

Der **gesundheitliche Aspekt** spielt bei dem Themenfeld eine wichtige Rolle. In der Vergangenheit zurückliegende Gewalterfahrungen sind oft Ursache von späteren Erkrankungen. Der LAP weist darauf hin dass 43 % der Patientinnen mit psychischen Erkrankungen, Schlafstörungen, sexuellen Störungen sowie Haut- und Atemwegserkrankungen zuvor Gewalterfahrungen durchlitten haben (siehe LAP Seite 83).

Zu **Gewalt gegen Männer** ist im Januar 2005 im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend die Studie „Gewalt gegen Männer – Personale Gewaltwiderfahrnisse von Männern in Deutschland“ erschienen. Sie ist die erste Studie zur gesamten Brandbreite der personalen Gewalt gegen Männer. Aufgrund der relativ kleinen Stichprobe kann nur wenig statistisch Tragfähiges über die Häufigkeit der Gewalt gegen Männer aus der Studie abgeleitet werden. Befragt wurden Männer nach körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalterfahrung in der Kindheit, Jugend und im Erwachsenenleben. Ungefähr 5 % der Befragten haben im Zusammenhang mit häuslicher Gewalt mindestens einmal eine Verletzung davon getragen. An vielen Stellen ist in der Pilotstudie deutlich geworden, dass Hilferessourcen nicht in Anspruch genommen werden, beispielsweise weil Männer die Gewalterfahrung nicht als solche wahrgenommen haben oder das angemessene Unterstützungsangebot für Männer fehlt.

Um die vielen Aspekte der Gewalt zu erfassen und ineinander greifende Hilfskonzepte zu entwickeln, bedarf es tragfähigen und verlässlichen Vernetzungsstrukturen und Öffentlichkeitsarbeit. Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen trägt zur Sensibilisierung des Themenfeldes durch die Initiierung von Maßnahmen und Vernetzungen, Öffentlichkeitsarbeit in Form von Veranstaltungen und Veröffentlichungen in Print- und digitaler Form bei. Darüber hinaus bindet sie das Themenfeld in die politische Gremienarbeit mit ein.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt		Förderung der Frauenberatungsstelle	Nr. 3.3.2
Daten			
Der Verein Frauen helfen Frauen e. V. ist Träger der seit 1986 eingerichteten Frauenberatungsstelle in Oberhausen.			
Grundlage			
Die Frauenberatungsstelle bietet eine psychosoziale Versorgung für Frauen und minderjährige Mädchen ab 16 Jahren in Krisen- und bestimmten Lebenssituationen (z. B. Trennung / Scheidung, Essstörungen, Missbrauch, Häusliche Gewalt, Stalking, Flüchtlingstraumata). Die Arbeit umfasst Beratung, Therapie, Information, Gruppenarbeit, Prozessbegleitung, Prävention und Öffentlichkeitsarbeit. Die Grundförderung der Stadt Oberhausen für die Arbeit der Frauenberatungsstelle beträgt seit Jahren 59.000,00 EUR.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Die Frauenberatungsstelle ist von Anbeginn eine beständige Partnerin der Gleichstellungsstelle in den unterschiedlichsten Themenfeldern. Neue Ausrichtungen, Maßnahmenumsetzungen, gesetzliche Vorgaben, Förderprogramme, Projekte und Aktionen werden ausgetauscht und teils gemeinsam getragen. Für das Jahr 2017 beantragte die Frauenberatungsstelle bei der Stadt u. a. eine Erhöhung der Mittel für: • Eigenanteilsförderung in Höhe von 15 % der vom Land bewilligten Stelle „Sexualisierte Gewalt“ für die Jahre 2017 (8.500,00 EUR) und 2018 (8.700,00 EUR) • Erhöhte Mietkosten für neue Räumlichkeiten bis max. 10.000,00 EUR Dieser Antrag wurde durch den Rat der Stadt am 21.11.2016 durch die Veränderungsnachweisung der Verwaltung bewilligt. Verbunden mit der Mittelerhöhung war die Entscheidung, die Haushaltsposition zur Unterstützung der Frauenberatungsstelle in Gänze vom Jugendbereich ab 2017 in die Gleichstellungsstelle zu verlagern.			
Ausblick/Ziel			
Der Vertrag zur Unterstützung der Arbeit der Frauenberatungsstelle ist aufgrund der Aktualisierung der Tätigkeiten der Frauenberatungsstelle und der geänderten Finanzierungshöhe und -module neu zu fassen. Die organisatorische Begleitung durch die Gleichstellungsstelle mitsamt Vereinbarungen zu Qualitätsdialogen und dem Berichtswesen zur Evaluation werden ebenso Vertragsgegenstand sein. Die Suche nach neuen Räumlichkeiten zum barrierefreien Einlass in die Frauenberatungsstelle und ausreichenden Beratungs-, Büro- und Gruppenräumen ist von der Gleichstellungsstelle im Jahr 2017 mit zu begleiten, um sodann die zugesagte erhöhte Unterstützung darauf auszurichten.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt		Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Fahnenaktion	Nr. 3.3.3
Daten			
Vielfältige Gewaltformen gegen Frauen; Zahlen siehe Einführung.			
Grundlage			
In Oberhausen werden anlässlich des Internationalen Gedenktages „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25. November alljährlich Fahnen von Terre des Femmes gehisst. Die Gleichstellungsstelle ruft dazu seit Jahren gemeinsam mit dem AK Gewalt aktiv auf. Der Internationale Gedenktag wird in Oberhausen durch thematische Schwerpunkthinhalte beispielsweise durch Informations-/Diskussionsveranstaltungen und Ausstellungen umgesetzt, um somit auf die unterschiedlichen Gewaltformen gegenüber Frauen aufmerksam zu machen. Schwerpunktthematik für das Jahr 2016 war die sexualisierte Gewalt. Diese neue Dimension sexualisierter Gewalt durch die Übergriffe in der Silvesternacht 2015/2016 in Köln führte zu einer verschärften Diskussion um die notwendige Reform des Sexualstrafrechts. Mit der am 07. Juni 2016 beschlossenen Sexualstrafrechtsänderung hat der Deutsche Bundestag reagiert. Der von Frauenrechtsorganisationen und Frauenverbänden seit langen Zeiten geforderte Paradigmenwechsel, das Prinzip „Nein heißt Nein“, hat somit Einzug in die deutsche Gesetzgebung gefunden. Damit macht sich nicht nur strafbar, wer sexuelle Handlungen mit Gewalt oder Gewaltandrohung erzwingt, sondern es reicht bereits aus, wenn sich der Täter über den „erkennbaren Willen“ des Opfers hinwegsetzt. Die Grundlage für das weitere Themengebiet des 25.11.2016: Das Land NRW hat im September 2016 den bundesweit ersten Integrationsplan für Flüchtlinge aufgelegt. Das Kapitel „Schutz und Unterstützung für Frauen, Mädchen und Geflüchtete mit LSBT*-Hintergrund“ widmet sich insbesondere dem Schutz von geflüchteten Frauen und Mädchen. Sie gehören zu den besonders schutzbedürftigen Gruppen. Viele haben auf der Flucht oder in ihrem Herkunftsland sexualisierte Gewalt erlitten.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Um weiteren Gewalt-/Diskriminierungserlebnissen von Frauen und Mädchen entgegen zu wirken, hat sich der Arbeitskreis Gewalt 2016 für das Motto: „NEIN heißt NEIN – Oberhausen sagt NEIN zur sexualisierten Gewalt!“, ausgesprochen. Bei der Planung und Umsetzung der Veranstaltung wurden zudem die Lebenswirklichkeiten von geflüchteten Frauen und Mädchen betrachtet. Ziele waren: • Das Bewusstsein und die Sensibilisierung für sexualisierte Gewalt in der Gesellschaft stärken. • Deutlich machen, dass sexualisierte und häusliche Gewalt keine Frage von Kultur sind. • Aufklären, dass sexualisierte Gewalt absolut inakzeptabel ist und das individuelle Recht auf sexuelle Selbstbestimmung beschneidet. • Hilfe- und Unterstützungsangebote aufzeigen und nachhaltige Präventionsmaßnahmen entwickeln. Die Veranstaltung am 25.11.2016, die auch Flüchtlingsfrauen zielgerichtet ansprach, informierte über das grundgesetzlich verankerte Gleichberechtigungsgebot für Frauen und Männer. Zudem wurden über Wen Do Schnuppertrainings als zielgruppenorientierte Präventionsmaßnahme zur Selbstbehauptung angeboten. Um auch Menschen ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse zu erreichen, waren Dolmetscherinnen vor Ort und der Arbeitskreis gab Informationsbroschüren zu den unterschiedlichen Gewaltformen in verschiedenen Sprachen und in Leichter Sprache heraus. An der Veranstaltung nahmen 50 Teilnehmer/innen statt.			
Ausblick/Ziel			
Zur nachhaltigen Prävention plant der AK Gewalt ein Angebot intensiver Selbstbehauptungskurse. Der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen wird alljährlich weiter in Oberhausen begangen.			
Zuständigkeit			
Arbeitskreis Gewalt in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt		Anonyme Spurensicherung (ASS)	Nr. 3.3.4
Daten			
Grundlage	Die Anonyme Spurensicherung (ASS) ist eine wichtige Einrichtung für Menschen, denen sexualisierte Gewalt widerfahren ist. Dabei werden die Spuren einer Vergewaltigung rechtsicher dokumentiert, ohne dass die Betroffenen direkt Anzeige erstatten müssen oder die Polizei eingeschaltet wird. Die Opfer haben dadurch die Möglichkeit, in Ruhe abzuwägen, ob und wann sie eine Anzeige erstatten möchten. Bis zur Fertigstellung eines landesweiten Gesamtkonzeptes fördert das Land NRW übergangsweise örtliche Kooperationen zur ASS. Auf diese Weise werden bestehende und auch neu gegründete Netzwerke zur ASS vorübergehend mit Landesmitteln unterstützt. Für das Jahr 2016 wurde das Förderkonzept angepasst. Um die Projektgelder zu beantragen, muss eine örtliche Kooperation deutlich erkennbar sein.		
Jahresbericht 2016	Aktuell gibt es kein Angebot zur ASS in Oberhausen. Die Möglichkeit der Umsetzung wird im AK Gewalt Oberhausen aktuell diskutiert. Die Gleichstellungsstelle forcierte im Jahr 2016 gemeinsam mit der Frauenberatungsstelle, dass die ASS im Arbeitskreis Gewalt behandelt wurde. Der örtliche Arbeitskreis Gewalt beschloss daher in seiner Sitzung im März 2016; eine Unterarbeitsgruppe – bestehend aus den Vertreterinnen und Vertretern der Frauenberatungsstelle, der Polizei, dem Weißen Ring e. V. und der Gleichstellungsstelle – zu gründen, um eine Antragstellung für Oberhausen auf den Weg zu bringen. Die Koordinierung des Projektes wird durch die örtliche Frauenberatungsstelle sichergestellt. Der örtlichen Frauenberatungsstelle kommt im Bereich der Beratung und Therapie eine wichtige Rolle zu und sie konnte dafür ihr Personal durch eine halbe landesgeförderte Stelle mit einer Psychologin aufstocken. Um eine tragfähige Struktur zu erarbeiten, fand am 30.11.2016 in den Räumlichkeiten der Gleichstellungsstelle eine erste Auftakt- und Informationsveranstaltung statt. Hierbei wurden notwendige Faktoren und Umsetzungsschritte vorgestellt. Für die Einführung in das Thema konnten Frau Conny Schulte, Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt Bonn, und Frau Dr. Maria Mensching, GFO Klinikum Bonn, St. Marien-Hospital sowie der Arbeitskreis Opferschutz Bonn/Rhein-Sieg gewonnen werden. Leider waren bei dem Treffen keine Vertreter/innen der örtlichen Krankenhäuser anwesend. Für die ASS müssen aber örtliche Krankenhäuser und Ärzte mit eingebunden werden. Darüber hinaus müssen Schulungen angeboten und eine rechtsichere Lagerung der Spuren garantiert werden.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Eine wie oben beschriebene Information zur Kooperation soll im Jahr 2017 folgen. Die Netzwerkarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure sollen einen guten Ablauf der ASS in Oberhausen nachhaltig sichern und die Öffentlichkeit für das Thema die Öffentlichkeit sensibilisieren.		
Zuständigkeit	Arbeitskreis Gewalt unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle Federführung und Koordinierung durch die örtliche Frauenberatungsstelle		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt		Runder Tisch Prostitution	Nr. 3.3.5
Daten			
<u>Nach Angabe von Solwodi Oberhausen:</u> 15 Häuser mit 218 Zimmern, 105,00 EUR bis 200,00 EUR Miete/Tag auf der Flaßhofstraße Hauptsächlich Frauen aus Rumänien, Bulgarien und in der letzten Zeit aus Nigeria Solwodi trifft jeweils zwischen 50 bis 70 Frauen vor Ort an.			
<u>Qualitätsdialoge mit Solwodi:</u> 11.01.2016 / 03.08.2016 / 20.09.2016 / 15.12.2016			
<u>Sitzungen des Runden Tisches:</u> 10.03.2016 / 04.10.2016			
Grundlage			
Die Möglichkeiten der Einflussnahme im Rotlichtmilieu sind für die Stadt und die Polizei angesichts der Legalisierung der Prostitution überschaubar. Gerade vor diesem Hintergrund ist der Austausch der jeweiligen Informationen und Sachstände der beteiligten Institutionen erforderlich, um die Entwicklungen im Rotlichtmilieu zu betrachten, negativen Auswüchsen entgegenzusteuern sowie Maßnahmen zeitnaher abzustimmen und effizienter umzusetzen. Der Runde Tisch besteht seit Mitte 2013 und trifft sich regelmäßig ca. 2x im Jahr. Er setzt sich zusammen aus Vertretungen der politischen Fraktionen und Gruppen (seit 2015) sowie Personen aus der praktischen Arbeitsebene, die in ihrem täglichen Berufsfeld Berührungspunkte zur Thematik ausweisen (z. B. Kommunalen Ordnungsdienst, Frauenberatungsstelle, Aidshilfe, Polizei, pro familia, Gesundheitsamt, Kommunales Integrationszentrum, Jobcenter, Drogenberatungsstelle etc.)			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Der Runde Tisch (RT) Prostitution hat auch im Jahr 2016 zwei Mal unter dem Ziel der Zusammenführung der beteiligten Akteure/Akteurinnen und unter Beteiligung politischer Vertretungen getagt. Inhaltlich befasste sich der RT 2016 mit: • Nachbesprechung Ortsbegehung Flaßhofstraße im November 2015 • Vorstellung der Lola-App durch KOBER Dortmund und Initiierung der Eintragung Oberhausener Institutionen durch SOLWODI • Räumlichkeitensuche für SOLWODI in Nähe der Flaßhofstraße • Sexistische Werbung/Werbung für Bordellbetriebe o. ä. in Oberhausen • Sachstandsbericht zur Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes (ProstSchG) Als regelmäßiger Tagesordnungspunkt wird zudem bei jeder Sitzung immer ein ausführlicher Arbeitsbericht/Sachstand Flaßhofstraße durch SOLWODI Oberhausen gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm 2016 zudem an einer Fachtagung der LAG und der BAG zur Einführung und Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes teil.			
Ausblick/Ziel			
Für das Jahr 2017 konnten bereits neue Projekte initiiert werden. Beispielsweise wird es im Rahmen einer Kooperation zwischen SOLWODI, Frau Dr. Gathmann (Gynäkologin) sowie dem Gesundheitsamt der Stadt Oberhausen ab Januar 2017 die Möglichkeit zu kostenfreien gynäkologischen Untersuchungen geben, die über Spendengelder von ZONTA zunächst bis April gesichert sind. Auch ein Beratungsbus zur mobilen Beratung der Prostituierten vor Ort wird durch SOLWODI derzeit initiiert. Ferner hat der RT für 2017 bereits folgende Themen fest auf der Agenda: • Wohnungsprostitution • Auswirkungen und geplante Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes für und in Oberhausen (ProstSchG) • Krankenversicherung bei Menschen in der Prostitution. Weiterführung des Runden Tisches auch in 2017 und enge Verknüpfung aller tätigen Akteure/Akteurinnen. Zusätzlich gilt es die Auswirkungen und Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes aktiv mit zu begleiten sowie dies als Schwerpunktthema 2017 auf der Agenda zu haben.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle sowie alle weiteren beteiligten Akteure/Akteurinnen und politischen Vertretungen.			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt		Runder Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen	Nr. 3.3.6
Daten	Nach Angaben des Kinderhilfswerks UNICEF sind weltweit mindestens 200 Millionen Frauen und Mädchen von weiblicher Genitalverstümmelung (engl. Female Genital Mutilation; FGM) betroffen. Deutschlandweit sind nach Schätzungen der Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes e. V. (Schätzung 2015) 35.700 Frauen Opfer von Genitalverstümmelung und rund 6.000 Mädchen davon bedroht. Der Landesaktionsplan „NRW schützt Frauen und Mädchen vor Gewalt“ beschreibt, dass auch die Flüchtlings- und Zuwanderungsbewegung vermehrt Frauen aus Prävalenzländern nach Nordrhein-Westfalen gebracht hat.		
Grundlage	Der „Runde Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen“ ist der maßgebliche Arbeitskreis zum Thema FGM auf Landesebene. Bei der Beschneidung von Mädchen handelt es sich um schwere Menschenrechtsverletzungen, die gegen das Recht auf körperliche Unversehrtheit verstößt. Eine selbstbestimmte, unbeschwerte Sexualität ist nach der Beschneidung kaum noch möglich. Die Betroffenen erleiden oftmals lebenslange, schwere physische und psychische Einschränkungen und Traumatisierungen. Es finden in der Regel vier Sitzungen des Runden Tisches im Jahr statt. Zweck des Arbeitskreises ist der Austausch zwischen Behörden, Fach- und Berufsverbänden, gesellschaftlichen Organisationen und der Politik. Es geht dabei um die Verbesserung der medizinischen, sozialen und rechtlichen Situationen betroffener Frauen und dem Schutz von Mädchen vor Beschneidung. Forderungen des Gremiums beziehen sich z. B. auf die Fortbildung medizinischen Personals, um die gesundheitliche Versorgung der Betroffenen zu verbessern. Auch die Aufklärung von Asylbewerberinnen über Genitalverstümmelung bei der Einreise nach Deutschland ist ein Bestandteil der Forderungen. Darüber hinaus werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um hier lebenden Frauen und Mädchen, die von FGM betroffen oder bedroht sind, zu helfen.		
Jahresbericht 2016	Die Gleichstellungsstelle nimmt an dem überörtlichen Arbeitskreis teil, um aktuelle Thematiken zeitnah aufbereiten zu können und durch den Austausch. Erkenntnisse für die Oberhausener Gleichstellungsarbeit zu gewinnen und ggf. themenbezogene Veranstaltungen und Projekte planen und umsetzen zu können.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Bekämpfung und Prävention von Genitalverstümmelung in NRW. Aktuell ist auf Landesebene ein Fachtag „Weibliche Genitalbeschneidung – Beratung und Hilfe für Flüchtlingsfrauen“ geplant.		
Zuständigkeit	Gastgeber ist das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, die Moderation liegt bei dem Verein Aktion weißes Friedensband e. V. Ständige Teilnahme der Gleichstellungsstelle Oberhausen.		

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.4 Vielfältige Diskriminierung

Nach Artikel 3 des Grundgesetzes gilt in Deutschland „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Letztlich ist diese Formulierung Basis unseres demokratischen Grundverständnisses und Fundament unserer Verfassung. Die Praxis zeigt jedoch so oft, gleich ist eben nicht gleich:

Weiterhin leben wir in einer Gesellschaft, die ganz offenkundig geprägt ist von bestehenden Ungleichbehandlungen vor dem Gesetz (wie beispielsweise die rechtliche Diskriminierung der Eingetragenen Lebenspartnerschaft im Hinblick auf gemeinschaftliche Adoptionen) und die zum anderen sichtbare soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen spezifischer Gruppen nicht explizit unterbindet (wie z. B. die bestehende Lohnlücke von 23 % zwischen Männern und Frauen).

Nicht zuletzt die Etablierung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** im Jahr 2006 und die ganz aktuelle Evaluation von 2016 zeigen, dass zwar jede Person in Deutschland ein Recht auf Gleichbehandlung im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften besitzt, die Durchsetzung dieses aber in der Praxis z. B. mit Blick auf Fristen zur Geltendmachung auf Entschädigung, Stärkung der Barrierefreiheit sowie Schutz bei sexuellen Belästigungen zu erhalten mit hohen Hürden verbunden ist.

Die Tatsache, dass überhaupt ein Gesetz formuliert werden muss, um Menschen vor Ungleichbehandlung in einem Deutschland des 21. Jahrhundert zu schützen, macht klar, wie stark trotz aller Versuche gesellschaftliche Benachteiligung, Diskriminierung und Ungleichbehandlung weiterhin Thema sind. Verschiedene soziale Gruppen erleben dies tagtäglich, weil sie einer ethnischen Herkunft entstammen, weil sie einer Religion zugehörig sind, weil sie eine Behinderung aufweisen, weil sie Menschen des eigenen Geschlechts lieben oder weil sie einfach nur Frauen oder Männer sind. Zudem ist es er-/gelebte Realität, dass von Benachteiligung betroffene Gruppen häufig nicht nur aufgrund einer individuellen Eigenschaft Diskriminierung erleben, oftmals sind sie im täglichen Leben von Mehrfachdiskriminierungen betroffen, dies zeigt sich z. B. in Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderung oder Benachteiligung von älteren Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt.

Die Facetten dieser Erfahrungen sind vielfältig und häufig schmerzhaft und belastend für die betroffenen Personen, leider aber weiterhin keine Ausnahme im gesellschaftlichen Zusammenleben.

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen versucht daher in ihrer täglichen Arbeit intensiv Sensibilität für dieses Thema zu schaffen und ganz konkret Maßnahmen und Projekte zu initiieren, die Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen aufbrechen und die benachteiligten Gruppen nachhaltig stützen.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung	AGG-Ausstellung	Nr. 3.4.1
Daten	Eröffnung am 01.08.2016 ca. 30 Gäste	
Grundlage	Das Büro für Chancengleichheit hat im Rahmen des zehnjährigen Bestehens des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie des eigenen fünfjährigen Jubiläums eine Fotoausstellung unter dem Titel „Mensch – Gleich und doch verschieden“ mit vielen Oberhausener Gesichtern und deren Statements zu den Themenfeldern Leben im Alter, Familie, Ehrenamt, Inklusion und Gleichstellung von Mann und Frau zusammengestellt und im Rathausfoyer Alt-Oberhausen sowie im Technischen Rathaus Sterkrade öffentlich ausgestellt.	
Jahresbericht 2016	Auch die Gleichstellungsstelle hat hier aktiv mitgewirkt und ebenfalls einige Oberhausener Gesichter zum Themenfeld Gleichstellung eingefangen.	Umsetzungsstand
Ausblick/Ziel		
Zuständigkeit	Weitere zukünftige Beteiligung an Gesamtktionen des Büros für Chancengleichheit. Büro für Chancengleichheit mit regelmäßiger Partizipation der Gleichstellungsstelle.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.4 Vielfältige Diskriminierung

3.4.2 Flüchtlingsfrauen

Die Situation von Flüchtlingsfrauen ist aus vielen Gründen belastend und oft verbunden mit dem Gefühl der Entwurzelung. Viele der geflüchteten Frauen haben gemeinsam mit ihren Kindern in ihrem Heimatland und auf der Flucht Gewalt erlebt und oftmals endet die traumatisierte Erfahrung auch nicht mit ihrer Ankunft in Deutschland.

In den vergangenen beiden Jahren sind rund 300.000 schutzsuchende Menschen nach Nordrhein-Westfalen gekommen, davon sind etwa 100.000 Frauen. Auch Oberhausen hat einen Zustrom geflüchteter Frauen zu verzeichnen. Mit Stand vom 01.12.2016 lebten 921 Frauen, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gemeldet sind, in Oberhausen.

Die **Ursachen und Folgeerscheinungen von Flucht** müssen auch geschlechterdifferenziert betrachtet und analysiert werden. Für den besseren Schutz von Frauen und Kindern in Flüchtlingsunterkünften hat die Bundesregierung gemeinsam mit UNICEF die Bundesinitiative „**Schutz von Frauen und Kindern in Flüchtlingsunterkünften**“ ins Leben gerufen.

Das Land NRW hat im Jahr 2016 Maßnahmen und Projekte für psychotherapeutische und psychosoziale **Beratung, Gewaltschutz von Frauen, Mädchen und LSBT*** gefördert.

Die Gleichstellungsstelle unterstützt und begleitet Maßnahmen in Oberhausen, um die Integration und die soziale Betreuung der zugewanderten Flüchtlingsfrauen und Kinder mit ihrem besonderen Problemlagen und Bedarfen zu verbessern. Aufgabe ist es, im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf die besondere Situation von Flüchtlingsfrauen hinzuweisen und mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren vor Ort Maßnahmen und Projekte anzuregen, die auf die besondere Situation von Flüchtlingsfrauen hinweisen und eingehen. Die Themen sind vielfältig: Gesundheit, Gewalt, Schutzraum, Integration in den Arbeitsmarkt, soziale und gesellschaftliche Teilhabe – Ziel ist die nachhaltige Unterstützung.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.2 Flüchtlingsfrauen		Integration Flüchtlingsfrauen	Nr. 3.4.2.1
Daten			
In Oberhausen leben (Stand 01.12.2016) 2.569 Menschen, davon 921 weibliche Asylbewerber, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gemeldet sind. In Oberhausen gab es 25 angezeigte Gewaltdelikte in den Gemeinschaftsunterkünften und 11 Anzeigen zur häuslichen Gewalt bei den Geflüchteten.			
Grundlage			
Die Gleichstellungsstelle unterstützt und begleitet Maßnahmen in Oberhausen, um die Integration und die soziale Betreuung der zugewanderten Flüchtlingsfrauen und Kinder mit ihren besonderen Problemlagen und Bedarfen zu verbessern. Sie begleitet das Thema Flüchtlingsfrauen weiterhin durch Debatten im Gleichstellungsausschuss, in der Fachverwaltung, Gremienarbeit, Öffentlichkeitsarbeit und der Unterstützung von Vernetzungsstrukturen.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Im Jahr 2016 fand mit der Flüchtlingsbeauftragten der Stadt Oberhausen, Annette Gleibs, zu dem Themenfeld der geschlechterspezifischen Belange von Flüchtlingsfrauen ein intensiver Austausch statt, um die gemeinsame Arbeit zu koordinieren. Die Gleichstellungsstelle arbeitet am verwaltungsinternen Runden Tisch Flüchtlinge und am erweiterten Runden Tisch Flüchtlinge des Dezernates 3 Familie, Bildung, Soziales mit. Anfang des Jahres 2016 hat die Flüchtlingsbeauftragte einen ersten Erfahrungsbericht ihrer Tätigkeit im Gleichstellungsausschuss und im örtlichen Arbeitskreis Gewalt vorgestellt. Der separate Schutzraum für Frauen und Kinder an der Helmholtzstraße, der als Gemeinschaftsunterkunft insbesondere den schutzbedürftigen und alleinerziehenden Frauen mit ihren Kindern einen Rückzugsraum bietet, konnte auch im Jahr 2016 erhalten bleiben und wird im Bestand auch nicht angezweifelt. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an inhaltlichen Abstimmungen zum Gewaltschutzkonzept für Oberhausener Gemeinschaftsunterkünfte. Um die Zugangsvoraussetzung für Frauen in Sprach- und Integrationskurse zu optimieren, koordinierte die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Flüchtlingsbeauftragten, der VHS, dem Fachbereich Kinder, Jugend, Bildung sowie Vertreterinnen von Migrationsberatungsstellen mehrere Arbeitstreffen. Die Anregung, Sprachkurse und Kinderbetreuung zu kombinieren, würde Frauen eine Teilnahme ermöglichen. Diese Forderung wird weiter getragen, auch die Durchführung reiner Frauenkurse.			
Ausblick/Ziel			
Die Integration von Flüchtlingsfrauen bleibt mit vielen Facetten ein Thema für die Gleichstellungsstelle. Der Austausch mit der Flüchtlingsbeauftragten der Stadt Oberhausen wird fortgesetzt, um die gemeinsame Arbeit zu koordinieren und zu forcieren.			
Zuständigkeit			
Flüchtlingsbeauftragte der Stadt Oberhausen Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.2 Flüchtlingsfrauen	Projekt zur Beratung und Unterstützung von Gewalt betroffenen traumatisierten Flüchtlingsfrauen der örtlichen Frauenberatungseinrichtung	Nr. 3.4.2.2
Daten	Mit dem Förderprojekt „Beratung und Unterstützung traumatisierter Flüchtlingsfrauen“ will das Land Nordrhein-Westfalen Hilfemaßnahmen für Flüchtlinge verbessern. In Oberhausen leben (Stand 01.12.2016) 2.569 Menschen, davon 921 weibliche Asylbewerberinnen, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gemeldet sind.	
Grundlagen	Mit dem Projekt richtet sich die örtliche Frauenberatungsstelle seit dem 01.06.2015 an besonders schützenswerte traumatisierte Flüchtlingsfrauen in Oberhausen, die von Belastungen und Gewalterlebnissen sowie Kriegserlebnissen betroffen sind. Ursachen können Partnergewalt, Vergewaltigung, Genitalverstümmelung oder geschlechtsspezifische Verfolgung sein. Im Vordergrund des Angebotes steht eine Stabilisierung der Flüchtlingsfrauen, so dass diese ihren Alltag wieder besser bewältigen können. Zur Kontaktaufnahme mit den geflüchteten Frauen fand eine enge Kooperation mit „terre des hommes“ Oberhausen statt. Des Weiteren kooperierte die Frauenberatungsstelle mit dem Fachpersonal der Stadt Oberhausen. Dazu fanden Vernetzungsgespräche mit Leiterinnen von zwei Migrationsberatungsstellen (Caritas und Diakonie) und Mitarbeiterinnen des Kommunalen Integrationszentrums statt. Darüber hinaus fand ein Kooperationsgespräch mit Mitarbeitern der Flüchtlingsberatungsstelle statt. Durch die Projektförderung konnte eine zusätzliche Mitarbeiterin in Teilzeit bei der Frauenberatungsstelle der Trägervereins Frauen helfen Frauen e. V. eingestellt werden. Seit dem Frühjahr 2015 unterstützt die Gleichstellungsstelle die Beratung dieses Förderprojektes beim Land NRW unter anderem durch netzwerkunterstützende Arbeiten.	
Jahresbericht 2016	• Unterstützung der Gleichstellungsstelle bei dem Projekt der Frauenberatungsstelle. • Sensibilisierung und Schulung von Personen, die im professionellen Kontext mit Flüchtlingsfrauen befasst sind. • Sensibilisierung und Schulung von Ehrenamtlichen • Einzelberatung und Betreuung von Traumatisierten Flüchtlingsfrauen in den geschützten Räumlichkeiten der Frauenberatungsstelle	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die traumaspezifische Beratung und die Gruppenangebote sollen durch die Frauenberatungsstelle fortgeführt werden. Für Fachkräfte soll eine Schulung von Flüchtlingsfrauen zu eigenen Rechten, vor allen zu dem Gewaltschutzgesetz, stattfinden (siehe auch Maßnahmenblatt 3.3.3).	
Zuständigkeit	Frauenberatungsstelle des Fördervereins Frauen helfen Frauen e. V. in Oberhausen	

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.4 Vielfältige Diskriminierung

3.4.3 LSBT*¹

Vorurteile und feindliche Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern, Transsexuellen und Intersexuellen* sind auch im Jahr 2016 weiterhin stark verbreitet. Jede/r fünfte Bürger/in in Nordrhein-Westfalen neigt zu **homophoben Einstellungen**.²

Diese Diskriminierung beginnt auf Schulhöfen, auf denen Beschimpfungen mit dem Wort „schwul“ zum festen Alltagsvokabular gehören und endet mit aggressiven Übergriffen gegen homosexuelle Menschen oder Menschen mit einer anderen sexuellen Identität*.

Das **Suizidrisiko** homosexueller Jugendlicher im Vergleich zu heterosexuellen Jugendlichen ist beispielsweise vier- bis siebenmal so hoch. Nach einer Studie des Berliner Senats haben sechs von zehn befragten Jugendlichen bereits daran gedacht, sich das Leben zu nehmen. Wobei nicht die Homosexualität dazu führt, suizidal zu denken, sondern die individuellen Ängste vor gesellschaftlicher Ausgrenzung, Benachteiligung und Anfeindung durch das soziale Umfeld.

Eine Studie der Europäischen Grundrechte-Agentur (FRA) aus 2013 belegt weiter, dass etwa ein Viertel der 93.000 befragten Personen bereits **verbale oder körperliche Übergriffe** erlebt hat. Polizeiexperten schätzen die tatsächliche Zahl um ein Vielfaches höher, da in den meisten Fällen auf das Anzeigen der Aggressoren verzichtet wird.

Nicht zuletzt diese Ergebnisse zeigen, dass es durchweg gelebte Realität ist, dass massive Benachteiligungen, Ausgrenzungen, Beschimpfungen oder sogar körperliche Gewalt gegenüber Personen der LSBT*-Community (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans*) weiterhin auf gesellschaftlicher Ebene vorhanden sind.

Mit Aufnahme des Themas „Lebensbedingungen lesbischer Frauen in Oberhausen“ in den allgemeinen Themenkatalog hat die Gleichstellungsstelle 2013 darüber Kenntnis erlangt, dass eine konkrete Ansiedlung des Gesamtthemas LSBT* an einer spezifischen Fachstelle bislang nicht geschehen ist. Gleichwohl zeigten sich aber ein deutliches Erfordernis und ein Bedarf für Oberhausen, deshalb hat die Gleichstellungsstelle – trotz der Tatsache, dass es sich um keine originäre Aufgabe handelt – bewusst die Verantwortung für diese Ungleichstellung übernommen.

Die Gleichstellungsstelle stützt, begleitet und entwickelt daher konkret Maßnahmen und Projekte für Oberhausen, um langfristig einen Status zu erreichen, der frei von rechtlichen und sozialen Benachteiligungen ist und sich klar gegen Diskriminierung, Benachteiligung und Diffamierung richtet. Das oberste Leitziel dieser Maßnahmen ist die kommunale Förderung von Gleichstellung und Akzeptanz gegenüber homosexuellen Menschen und Menschen mit anderen sexuellen Identitäten, um eine vorurteilsfreie Sichtweise zu forcieren und sich für ein tolerantes und wertfreies Oberhausen zu engagieren.

¹ Lesbisch, schwul, bi, trans*

² Homophobie in Nordrhein-Westfalen, Sonderauswertung der Studie „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“, Herausgeber: Ministerium für Gesundheit Emanzipation Pflege und Alter NRW, 2012

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	No.Name	Nr. 3.4.3.1
Daten	- 12 Stammbesucher/innen - in Spitzenzeiten sogar bis zu 20 Personen - Altersspanne von 16 Jahren bis 26 Jahren, Durchschnittsalter 19 Jahre	
Grundlage	Seit Sommer 2014 hat sich die Kontaktstelle „No.Name“ für Jugendliche der LSBT*-Community sehr gut etabliert. Der Treff wird seitens der Jugendlichen rege frequentiert, sodass seit April 2015 sogar ein zweiter Öffnungstag angeboten wird. Im Jahr 2016 hat sich die Besuchsquote noch weiter erhöht. Zu den Stammbesuchern/innen zählen mittlerweile 12 Personen. In den Spitzenzeiten sind bis zu 20 Jugendliche anzutreffen. Das No.Name plant zudem seit Ende 2016, das Angebot auch auf geflüchtete Jugendliche zu erweitern (ein weiterer Öffnungstag); hier ist eine besondere Sensibilität und pädagogische Arbeit erforderlich. Wie bereits im Jahresbericht 2015 skizziert, stoßen die Räumlichkeiten des No.Name allerdings weiterhin an ihre Grenzen, auch SchLAu Oberhausen nutzt die derzeit sehr beengten Räume. Die Finanzierung des Angebotes "No.Name" steht weiterhin auf wackligem Fundament. Noch ist über den Kinder- und Jugendförderplan des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)/hier: Landesjugendamt eine Finanzierung bis 31.12.2017 gesichert. Darüber hinaus ist unklar, ob weiterhin Fördermittel zur Verfügung stehen. Sollte diese Option ab 2018 nicht mehr greifen, kann ein Wegfall des Angebotes nicht ausgeschlossen werden, da derzeit keine alternativen Fördertöpfe bekannt sind.	
Jahresbericht 2016	• Intensive Unterstützung des Trägers zur Sicherung und Fortführung der Finanzierung • Konkrete Suche nach neuen Räumlichkeiten, um der hohen Nutzungsfrequenz gerecht werden zu können • Prüfung, ob eventuell auch in öffentlichen städtischen Gebäuden Räumlichkeiten vergünstigt zur Verfügung gestellt werden können	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Langfristige Absicherung der Finanzierung des Angebotes No.Name und Anbindung der Kontaktstelle in – der Nutzung entsprechenden – Räumlichkeiten in zentraler Lage von Oberhausen. Sinnvoll wäre hier zudem ein barrierefreier Zugang, dieser ist in den bestehenden Räumlichkeiten möglich und sollte auch bei zukünftigen Räumlichkeiten vorhanden sein.	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch das Büro für Chancengleichheit sind lediglich strukturunterstützend tätig. Zur Umsetzung der o. g. Maßnahmen ist zudem die Oberhausener Kommunalpolitik über den Gleichstellungsausschuss konkret mit einzubinden.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	SchLAu	Nr. 3.4.3.2
Daten	- Aktuell sind 15 ehrenamtliche Aufklärer/innen für SchLAu Oberhausen im Einsatz. - Die Altersspanne des Teams liegt zwischen 17 Jahren und 50 Jahren.	
Grundlage	Das Jahr 2016 begann mit einem Artikel in der WAZ, der die Arbeit von SchLAu Oberhausen sehr treffend und positiv darstellte und zu zahlreichen Anfragen führte. In der ersten Jahreshälfte 2016 wurden vier Einsätze durchgeführt. Bis zum Juni 2016 wuchs das Team auf eine gefestigte Gruppe von 15 Personen, die sich mit unterschiedlichen Facetten des LSBT*-Spektrums identifizieren. Bis auf wenige Ausnahmen haben alle die Grundqualifikation durchlaufen und an mehreren Hospitationseinsätzen erfolgreich teilgenommen. Die Gruppe ist in der Lage, sich selbst zu organisieren und hat intern verschiedene Arbeitsschwerpunkte verteilt. Ab Herbst 2016 fanden mehrere Einsätze an Schulen statt und eine Planung zur Kooperation mit der MULTI International Youth Exchange wurde initiiert. Wie schon im Jahresbericht 2015 beschrieben, nutzt auch das SchLAu-Team Oberhausen die Räumlichkeiten des no.name für Meetings und Materiallagerung. Aufgrund der in beiden Projekten gesteigerten Teilnehmer/innenzahl sind diese Räumlichkeiten letztlich weit über ihren Kapazitäten.	
Jahresbericht 2016 • Konkrete Suche nach neuen Räumlichkeiten, um der hohen Nutzungsfrequenz gerecht werden zu können • Prüfung, ob eventuell auch in öffentlichen städtischen Gebäuden Räumlichkeiten vergünstigt zur Verfügung gestellt werden können		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Fortführung der Arbeit von SchLAu Oberhausen, Sicherung des Teams im Kontext der gesamtstädtischen LSBT*-Arbeit sowie weitere Unterstützung des Projektes seitens der Stadt Oberhausen.	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch das Büro für Chancengleichheit sind lediglich strukturunterstützend tätig. Zur Umsetzung der o. g. Maßnahmen ist zudem die Oberhausener Kommunalpolitik über den Gleichstellungsausschuss konkret mit einzubinden.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	F.L.O	Nr. 3.4.3.3
Daten	- Treffen jeden letzten Donnerstag im Monat - ca. 10 Frauen - Altersspanne von Mitte 30 Jahren bis 60 Jahren	
Grundlage	Nach Unterstützung der Gründung der Gruppe F.L.O. (Frauenliebe Oberhausen) durch die Katholische Familienbildungsstätte Oberhausen und die Gleichstellungsstelle Oberhausen konnte diese mittlerweile als feste Frauengruppe in Oberhausen etabliert werden.	
Jahresbericht 2016	Umsetzungsstand	
Wie bereits im Jahresbericht 2015 beschrieben, treffen sich auch 2016 durchschnittlich zehn Frauen im Alter von ca. Mitte 30 Jahren bis 60 Jahren an jedem letzten Donnerstag im Monat in der Gaststätte Kiepenkerl in Oberhausen. Zudem sind F.L.O.-Teilnehmerinnen auch weiterhin öffentlich bei Oberhausener Veranstaltungen, Arbeitsgruppen sowie Projekten vertreten (z. B. Workshop Zukunftsstadt 2030 Oberhausen).		
Ausblick/Ziel	Die Gleichstellungsstelle wird die F.L.O. Gruppe weiterhin aktiv unterstützen, um das Fortbestehen der mittlerweile in Selbstorganisation übergegangenen Gruppe langfristig zu sichern. Zudem ist es geplant, Vertreterinnen der Gruppe zu einer Sitzung des Gleichstellungsausschusses im Jahr 2017 einzuladen, so dass sich diese sowie die Gruppe auch dort vorstellen können.	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch das Büro für Chancengleichheit sind lediglich strukturunterstützend tätig. Zur Umsetzung der o. g. Maßnahmen ist zudem die Oberhausener Kommunalpolitik über den Gleichstellungsausschuss konkret mit einzubinden.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	Arbeitskreis LSBT* im MGEPA	Nr. 3.4.3.4
Daten	- Ca. zwei Arbeitstreffen pro Jahr	
Grundlage	Wie in den Jahresberichten zuvor erläutert, nimmt die Gleichstellungsstelle seit März 2014 an einem regelmäßigen Arbeitskreis aller Ansprechpartner/innen für LSBT* der Kommunen im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (Referat „Politik für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle“) teil. Ziel ist der gemeinsame Austausch, der inhaltliche Diskurs sowie das Identifizieren konkreter Handlungsbedarfe aller Facetten der LSBT*-Arbeitsfelder (z. B. LSBT*-Flüchtlinge, LSBT* im Alter etc.) sowie möglichen Bündelung der verteilten Ressourcen bei spezifischen Themenkomplexen.	
Jahresbericht 2016	Im Jahr 2016 hat sich der Kontakt zu Rubicon Köln zur Thematik „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Offenen Senioren-/Seniorinnenarbeit in NRW“ ergeben. Rubicon möchte auch in Oberhausen tätig werden, daher hat die Gleichstellungsstelle sowie die Fachstelle Leben im Alter des Büros für Chancengleichheit zwei Vertreter/innen die Möglichkeit gegeben sich sowohl im Gleichstellungsausschuss als auch im Seniorenbeirat persönlich vorzustellen.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Weitere Teilnahme an den Sitzungen des Arbeitskreises zur Intensivierung der Netzwerkstruktur und eines Ausbaus der Austauschmöglichkeiten der umliegenden Kommunen. Mit Blick auf die Vielschichtigkeit dieses eigenständigen Querschnittthemas (z. B. LSBT*-Migranten/Migrantinnen, LSBT*-Flüchtlinge, LSBT* im Alter, LSBT* und Inklusion, LSBT* und Familie etc.) wäre ein thematischer Ausbau sowie eine strategisch gebündelte Ausrichtung aus einer zuständigen Hand im Sinne der Sicherung der Chancengleichheit in Oberhausen zielführend. Geeignete Beispiele finden sich in den umliegenden Kommunen Duisburg, Dortmund, Köln etc.	
Zuständigkeit	Eine institutionelle Ansiedlung der Thematik innerhalb der Strukturen der Stadtverwaltung ist bislang noch nicht erfolgt. Sowohl die Gleichstellungsstelle als auch das Büro für Chancengleichheit sind lediglich strukturunterstützend tätig. Zur Umsetzung der o. g. Maßnahmen ist zudem die Oberhausener Kommunalpolitik über den Gleichstellungsausschuss konkret mit einzubinden.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit

3.5 Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern zur Förderung der Gleichstellung

Als gesamtstädtische Interessenvertretung und zur Bewältigung der breiten Querschnittsaufgabe forciert die Gleichstellungsstelle Projekte und Kooperationen mit Partnerinnen und Partnern zur Förderung der Gleichstellung in Oberhausen.

Die Vernetzung findet in Form von **Arbeitskreisen, Projekttreffen und regelmäßigen Kontaktgesprächen** statt. Teils handelt es sich um dauerhaft angelegte Gremien (z. B. AK Gewalt, AK Frauenerwerbstätigkeit), teils sind es projektbezogen agierende Zusammenschlüsse, die sich nach Umsetzen des Projektes wieder auflösen.

Die verschiedenen Aufgaben der Gleichstellungsstelle können aufgrund der Fülle der Themen nur durch eine gute Netzwerk- und Projektarbeit wahrgenommen werden.

Mit Projekten, Aktionen und Veranstaltungen werden Bürgerinnen und Bürger angesprochen, sich mit gleichstellungsrelevanten Themen auseinander zu setzen. Die Veranstaltungen orientieren sich neben der Themenbezogenheit auch an jährlichen Gedenktagen wie dem Internationalen Frauentag am 8. März, dem Equal Pay Day oder dem Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen nehmen auch an verschiedenen Veranstaltungen und Aktionen anderer Ausrichter teil, um das Thema Gleichstellung zu verankern, dafür zu sensibilisieren und voranzutreiben. Beispielsweise können hier das jährlich stattfindende Internationale Frauenfrühstück anlässlich des Internationalen Frauentages des Kommunalen Integrationszentrums, der Mädchenaktionstag oder Gedenktage der Gedenkhalle aufgezeigt werden. Die daraus erworbenen Kontakte und Erkenntnisse dienen dann wieder der Netzwerk- und Projektarbeit.

Nur durch diese breite Netzwerkarbeit mit Partnerinnen und Partnern zur gegenseitigen Unterstützung der zahlreichen Fraueninteressen und Gleichstellungsbelange ist es möglich, dem Ziel Gleichstellung von Frau und Mann Schritt für Schritt näher zu kommen.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene	Nr. 3.5.1
Daten			
Grundlage	Durch die Teilnahme an überörtlichen Gremien auf Landes- und Bundesebene wird der fachliche Austausch gesichert, die Netzwerkarbeit gefördert und das Befördern von frauenspezifischen Themen in die und von der Landes- und Bundesebene forciert.		
Jahresbericht 2016	Teilnahme 2016: • Mitgliederversammlungen der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) kommunaler Frauenbüros / Gleichstellungsstellen NRW und Austausch mit den Landesministerien (ca. drei Sitzungen pro Jahr) u. a. zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW, Flüchtlingsfrauen, Familienzeiten, politische Partizipation • BAG-Tagung in Berlin zum Prostituiertenschutzgesetz • Projektgruppen von NRW-Gleichstellungsbeauftragten zum Thema Flüchtlingsfrauen und Prostituiertenschutzgesetz • Runder Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen • Runder Tisch Mädchenmerker • Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarstädte Dinslaken, Mülheim an der Ruhr, Essen, Duisburg • Konferenzen der Frauenbeauftragten des Städtetages NRW (ca. zwei Sitzungen pro Jahr in Köln) • Tagungen zur Gleichstellungsarbeit (Väterzeit, Aktionstag Familie@Beruf NRW Vereinbarkeit 4.0) • KGSt-Innovationszirkel Chancengleichheit und Vielfalt		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen werden weiterhin überörtliche Gremien nutzen, um aktuelle Thematiken zeitnah aufbereiten zu können und durch den Austausch Erkenntnisse für die Oberhausener Gleichstellungsarbeit zu gewinnen.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Internationaler Frauentag	Nr. 3.5.2
Daten			
- 08.03.2016 - Ca. 100 Frauen			
Grundlage			
Jährliche Durchführung der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag und damit verbunden Ausweitung der Netzwerke verdienter Frauen in und aus Oberhausen.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
In Kooperation mit dem LVR-Industriemuseum lud die Gleichstellungsstelle am 08.03.2016 zu einer Feierstunde zum Internationalen Frauentag in das Rheinische Industriemuseum (RIM) ein. Insgesamt folgten rund 100 Frauen aus Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Sozialem und Ehrenamt der Einladung. Nach Grußworten des Oberbürgermeisters Daniel Schranz und einer Ansprache der Gleichstellungsbeauftragten erlebten die Frauen zwischen den Exponaten der historischen Zinkfabrik und deren „Pulsschlag aus Stahl“ die Inszenierung „Laute Frauen“ von und mit Veronika Maruhn. Sie erzählte anhand verschiedener Biografien vom Leben, Kämpfen und Wirken der Frauen der damaligen Zeit, kurz vor Ausbruch des 1. Weltkrieges. Für die Frauen eine Zeit, in der sie wenig bis gar kein Mitspracherecht in der Gesellschaft oder Politik hatten. Drei Schauspielerinnen schlüpften in die Rolle der Künstlerin Claire Waldoff, der Politikerin, Friedensaktivistin und Frauenrechtlerin Clara Zetkin und einer Arbeiterin der damaligen Zeit. Anhand dieser Lebensläufe entstand für die Zuschauerinnen und Zuschauer das Bild der damaligen Zeit, gefärbt von den Hoffnungen, Ängsten, dem Streben und Ringen der Frauen, die auf ihre eigene Art und Weise „laut“ geworden sind. Schauspielszenen wechselten sich mit Toneinspielungen ab und schickten die Zuschauerinnen von einer Spielstätte zur nächsten.			
Ausblick/Ziel			
Der jährliche Empfang zum Internationalen Frauentag ist ein wichtiger Bestandteil gesellschaftlicher Anerkennung von Leistungen von Frauen in Oberhausen. Gerade Frauen sind bei den weiteren stadtweiten Veranstaltungsplattformen oftmals in der Minderzahl. Bei dem Frauenempfang lernen sich die Akteurinnen der Stadtgesellschaft kennen und ihr Engagement wird angemessen gewürdigt. Die Gleichstellungsstelle ist weiterhin bemüht, diese Veranstaltungsform zu bieten. Dies gelingt nur durch Kooperationen, die auch finanzielle Unterstützung zur Ausrichtung möglich machen. Für 2017 ist der Internationale Frauentag mit der Kreishandwerkerschaft, den Unternehmerfrauen des Handwerks und dem Handwerkszentrum Ruhr als Kooperationspartnerinnen durchgeführt worden.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle in Verbindung mit wechselnden Kooperationspartnern/-partnerinnen.			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Internationales Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag	Nr. 3.5.3
Daten			
	08.03.2016		
Grundlage			
	Das Kommunale Integrationszentrum richtet jährlich zum Internationalen Frauentag am 08.03. ein internationales Frauenfrühstück aus. Die Gleichstellungsstelle begleitet und unterstützt diese Aktion von Beginn an. Das Frühstück bietet die Möglichkeit, sich in einem klassischen Frauennetzwerk auszutauschen und mögliche Kontakte für gemeinsame Aktionen, Veranstaltung oder Themenkomplexe in einem multikulturellen Umfeld zu knüpfen.		
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
	Weitere jährliche Teilnahme und Unterstützung des Internationalen Frauenfrühstücks.		
Ausblick/Ziel			
	Nutzen und Pflege des Netzwerkes des Internationalen Frauenfrühstücks zur breitgefächerten Gleichstellungsarbeit.		
Zuständigkeit			
	Kommunales Integrationszentrum mit Partizipation der Gleichstellungsstelle.		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII	Nr. 3.5.4
Daten	Durch den Beschluss des Jugendhilfeausschusses der Stadt Oberhausen vom 27.01.1993 sind die Träger der freien und öffentlichen Jugendhilfen sowie die Träger geförderter Maßnahmen der Jugendhilfe in Oberhausen zur Sicherung einer kontinuierlichen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit in der Arbeitsgemeinschaft nach § 78 SGB VIII zusammengeschlossen, um gemeinsam die Grundlagen der Jugendhilfeplanung zu erarbeiten. Neben der zentralen Arbeitsgemeinschaft gibt es für fünf kleinteilige themenfeldbezogene gesamtstädtische Abstimmungsebenen. Für die Belange von Mädchen wurde auf dieser Ebene die AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII gebildet. Auf der operativen Ebene arbeitet der Mädchenarbeitskreis (MAK) und setzt beispielsweise durch gezielte Projekte die Förderung von Mädchenarbeit vor Ort um. Das Gegenstück zum MAK bildet der Jungenarbeitskreis (JAK).		
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle nimmt an den Sitzungen der AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII mit regulär ca. sechs Treffen pro Jahr teil. Die AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII trägt dazu bei, die Mädchenarbeit mit allen Facetten in Oberhausen voranzutreiben. Ihr Selbstverständnis ist es, breitgefächerte Netzwerkstrukturen mit allen in Oberhausen vertretenen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe zu entwickeln und als Schnittstelle zwischen kommunaler Jugendhilfe und öffentlicher Jugendhilfe zu agieren. Durch die langfristige Vakanz der Stelle der Jugendpflege/Mädchenarbeit fanden im Jahr 2016 lediglich drei Treffen der AG Mädchenförderung mit der neuen Stelleninhaberin statt.		
Jahresbericht 2016	Inhaltlich setzte sich die Arbeitsgemeinschaft im Jahr 2016 mit dem Themenschwerpunkt „Geflüchtete Frauen und Mädchen“ auseinander. Am 28.04.2016 sprach die Gleichstellungsbeauftragte anlässlich des durch den MAK, JAK und der AG Mädchenförderung geplanten und veranstalteten „Girls Day und Boys Day“ in der Gesamtschule Osterfeld ein Grußwort. In Kooperation mit dem Mädchenarbeitskreis Oberhausen fand am 28.10.2016 der Mädchenaktionstag „DO IT YOURSELF FÜR MÄDCHEN“ in den Räumlichkeiten des Falkentreff statt. Auch diese Aktion wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte begleitet. Die Arbeitsgemeinschaft unterstützte den Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25.11.2016 mit dem diesjährigen Schwerpunkt „NEIN heißt NEIN – Oberhausen sagt nein zur sexualisierten Gewalt“.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Ziel dieser Arbeit ist die Institutionalisierung der Mädchenförderung, die Unterstützung und Stärkung vorhandener Angebote zur Mädchenarbeit vor Ort und die Verankerung der Mädchenförderung in der fachlichen und politischen Gremienarbeit.		
Zuständigkeit	Fachbereich 3-1-50 Jugendförderung (Geschäftsführung), darüber hinaus haben sich im Jahr 2016 aktiv an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft folgende Träger und Institutionen beteiligt: Gleichstellungsstelle, Kommunales Integrationszentrum, Koordinierung Schulsozialarbeit und Offener Ganzttag, Vertretung des Mädchenarbeitskreises Oberhausen, AWO, Caritas, CVJM, Evangelische Jugend, Druckluft		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellungsarbeit		Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage	Nr. 3.5.5
Daten	Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihres Krankheitsspektrums, ihrer Betroffenheit von Erkrankungen sowie ihres Erlebens und Umgangs mit Gesundheit und Krankheit. Dies bestätigen Zahlen des Robert-Koch-Instituts aus den Jahren 2008 bis 2011, die im Rahmen der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS) ermittelt worden sind. Die Studie belegt, dass bspw. Frauen stärker als Männer von chronischen Krankheiten betroffen sind und mehr als doppelt so häufig die Diagnose Depression erhalten (8,1 % zu 3,8 %, RKI 2013). In NRW leiden 33,3 % der Bevölkerung an Angststörungen, 35,9 % der Frauen und 30,7 % der Männer sind betroffen.		
Grundlage	Das Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen setzt sich seit dem Jahr 2000 mit der Frauengesundheit auseinander. Widmeten sich die ersten Frauengesundheitstage konkreten Krankheitsbildern wie Brustkrebs oder Depressionen, ging es später zunehmend um Lebensumstände von Frauen. Zur geschlechtsspezifischen Gesundheitsbetrachtung ist die Gleichstellungsbeauftragte neben eigenen Aktionen Mitglied der kommunalen Gesundheitskonferenz.		
Jahresbericht 2016	Nicht selten sind gesellschaftliche, geschlechtsspezifische und soziale Gegebenheiten Auslöser für Angst und Panikattacken oder andere Erkrankungen von Frauen – dies machte sich das Netzwerk 2016 zum Thema. Unter dem Themenschwerpunkt „Einfach nur weg! – Angst und Panikattacken bei Frauen“ fanden im April und Mai 2016 die Frauengesundheitstage statt. Mit der Themenreihe zeigte das Netzwerk auf, woher Ängste kommen, wie sich aus Ängsten Angststörungen entwickeln können und was Frauen selber tun können um Störungen zu vermeiden. Die Auftaktveranstaltung mit der Filmvorführung „Hedi Schneider steckt fest!“ im Lichtburg Filmpalast wurde von 80 Teilnehmenden besucht. Das Netzwerk konnte Frau Prof. Dr. Claudia Hornberg vom Kompetenzzentrum NRW Frauen und Gesundheit für die Frauengesundheitstage gewinnen. Die Expertin stellte in ihrem Fachvortrag die Unterschiede in der Erkrankungsrate sowie im Umgang mit der Angst bei Frauen und bei Männern dar. Es wurde u. a. betrachtet, inwiefern unterschiedliche Lebensbedingungen von Frauen und Männern sowie unterschiedliche biologische Faktoren wie Hormone eine Rolle bei der Entwicklung einer Angststörung spielen können. Weiterhin wurde der Frage nachgegangen, ab wann eine Angststörung als behandlungsbedürftig angesehen werden kann und welche medizinischen und therapeutischen Methoden es gibt, um eine Angststörung zu behandeln. Neben der Vortragsveranstaltung wurden Schnupperworkshops zu verschiedenen Entspannungsangeboten und das Seminar „Die Stimme bleibt weg“ angeboten. Bei der Veranstaltung „Café unterwegs“ wurde die Fragestellungen zur Thematik im interkulturellen Vergleich betrachtet.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Mit den Oberhausener Frauengesundheitstagen hat das Netzwerk eine beständige Veranstaltungsform geschaffen, um über geschlechtsspezifische Unterschiede bei Erkrankungen von Frauen und Männern zu berichten. Jährlich wird ein inhaltlich qualitatives Programm geboten, das von den Interessierten umfangreich angenommen wird. Im Jahr 2017 wird das Netzwerk durch die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Integration und Bildung (ZIB) ergänzt.		
Zuständigkeit	Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen vertreten durch: Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen, Ev. Familien- und Erwachsenenbildungswerk, Frauen helfen Frauen e. V., Kath. Familienbildungsstätte, pro familia, Volkshochschule Oberhausen, Kommunales Integrationszentrum.		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Oberhausener Frauenfilmtage visuelle	Nr. 3.5.6
Daten			
Debüt visuelle: Januar 2013			
Grundlage			
Die Oberhausener Frauenfilmtage mit dem Titel „visuelle“ hatten ihr Debüt im Januar 2013. In einer aktiven Kooperation mit dem Lichtburg Filmpalast, dem Zonta-Club Oberhausen, Jugendamt, Kulturbüro, Agentur Zielgruppe und Gleichstellungsstelle wird an jeweils vier Kinotagen eine Filmreihe kreiert, in der Filme die verschiedenen Rollen der Frauen aufnehmen und damit unterschiedlich geprägte Gesellschaftsbilder in breiter Form thematisieren. Fester Bestandteil der Darbietung ist auch ein begleitendes Kinder-/ Jugendprogramm. Neben den Filmen sind die Filmgespräche zum Einstieg in die Thematik das qualitative Element von visuelle. Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Filmindustrie, die Herausforderungen für Filmemacherinnen, die Finanzakquise für Filme zu Frauenthemen – all dies sind Inhalte, die bereits vor Ort mit Filmfrauen diskutiert wurden. Ein Blick hinter die Kulissen wird damit lebendig.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Vom 25. bis 28.02.2016 konnte die 4. Auflage der Frauenfilmtage präsentiert werden. Der Integrationsrat und die LAG Lesben in NRW waren weitere/r Präsentationspartner/in für die Filme. Sponsoren waren 2016 die Film- und Medienstiftung NRW, die Energieversorgung Oberhausen AG, der Zonta-Club Oberhausen, die Agentur Sign You und das Autohaus Kruft. Im Jahr 2016 ist es zudem gelungen, für die Folgedarbietungen ab 2017 mit der Volksbank Rhein-Ruhr eG eine feste Sponsoringpartnerin für die nächsten drei Jahre zu gewinnen.			
Ausblick/Ziel			
Mit den Oberhausener Frauenfilmtagen visuelle ist eine attraktive Veranstaltungsplattform geschaffen worden, über gesellschaftliche Rollenbilder von Frauen ansprechend ins Gespräch zu kommen. Alljährlich wurde ein inhaltlich hochwertig qualitatives Programm geboten, welches von dem Publikum teils jedoch noch zurückhaltend angenommen wurde. Die Zuschauer/innen-Zahlen steigen zwar von Jahr zu Jahr (2013: 200 Besucher/innen, 2014: 640 Besucher/innen, 2015: 800 Besucher/innen, 2016: 850 Besucher/innen), sind aber im Erwachsenenangebot noch ausbaufähig. Die Vorbereitungscrew ist weiter hoch motiviert, die Frauenfilmtage zu einem festen Bestandteil der Oberhausener Kulturszene auszubauen. Im Jahr 2017 wird erstmal ein Publikumspreis unter den dargebotenen Filmen ausgelobt. Visuelle ist für den Zeitraum vom 02. bis 05.03.2017 terminiert.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)	Nr. 3.5.7
Daten	Herausgabe der Vielfalt mit dem Magazin „Schichtwechsel“ der Geschichtswerkstatt seit 2012: 8 Ausgaben von Käthe Rentmeister (Ausgabe 1), Luise Albertz (Ausgabe 2), Antonetta von Wrede (Ausgabe 3), Fasia Jansen (Ausgabe 4), Elisabeth Hoff (Ausgabe 5), Anna Schleisiek (Ausgabe 6), Renate Weckwerth (Ausgabe 7) bis Helene Amalie Krupp (Ausgabe 8).		
Grundlage	Über das Projekt „Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)“ stellt die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Geschichtswerkstatt e. V. seit 2012 starke Frauen aus der Oberhausener Geschichte vor. Über den Schichtwechsel, das Magazin der Geschichtswerkstatt, erschien Vielfalt als Flyer-Beilage für Abonentinnen und Abonnenten im halbjährlichen Rhythmus mit jeweils einer spannenden Biographie einer Frau.		
Jahresbericht 2016	Die letzten Ausgaben der Vielfalt sind im Jahr 2015 erschienen. In 2016 gab es keine „Vielfalt“, da ein Sponsor trotz Bemühungen der Gleichstellungsstelle und der Geschichtswerkstatt bislang nicht gefunden wurde.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Mit den Vielfaltsausgaben werden Oberhausener Frauengeschichten dokumentiert und veröffentlicht – ein wichtiger Beitrag zur Darstellung der für die Stadthistorie wesentlichen Akteurinnen ihrer Zeit. Dieser Ansatz soll weiterverfolgt werden, deshalb sind die Bemühungen zu einem Sponsoring weiter zu verfolgen, um im Herbst 2017 erneut mit einer Ausgabe auf den Markt zu kommen.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Geschichtswerkstatt		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Frauenlauf	Nr. 3.5.8
Daten	- 13.03.2016 Stadion Sterkrade - 25.06.2017 Stadion Sterkrade	
Grundlage	Anlässlich des Internationalen Frauentages veranstaltete die Gleichstellungsstelle wie auch bereits im Jahr 2015 in Kooperation mit dem Stadtsportbund Oberhausen am 13.03.2016 einen karitativen Frauenlauf im Stadion Sterkrade. Zudem konnte die Durchführung des Laufes bereits vorab auch finanziell durch Sponsoringgelder Oberhausener Unternehmen sichergestellt werden. Ziel war es, wieder gemeinsam unter dem Motto „FrauenBEWEGT“ eine höchstmögliche Spendensumme zu erlaufen. Neben dem sportlichen Gedanken ist es aber auch ein Hauptanliegen der Veranstaltung, zum einen für eine Oberhausener Frauenorganisation (Frauenberatungsstelle Oberhausen) aktiv Spendengelder zu akquirieren und zum anderen hierüber gezielt über frauenspezifische Arbeit in der Öffentlichkeit zu informieren.	
Jahresbericht 2016	Wie auch bereits 2015 bekamen Frauen und Kinder in 2016 die Chance, bei insgesamt drei Läufen ihre Runden für den guten Zweck zu drehen. Aufgrund gesunkener Teilnehmerinnenzahlen im Vergleich zum Vorjahr und einer geringeren Spendensumme für die Frauenberatungsstelle war es jedoch im Nachgang zur Veranstaltung essentiell wichtig, die zu überarbeitenden Punkte zum Gelingen einer solchen Großveranstaltung zu identifizieren und bei der Umsetzung 2017 gezielt herauszuarbeiten. Für 2017 ist deshalb später im Jahr (Sonntag, 25.06.) der dritte karitative Frauenlauf geplant. Das Format wird sodann auf Basis der vorangegangenen Evaluation zwischen allen beteiligten Akteuren/Akteurinnen qualifiziert und angepasst. Dies befindet sich derzeit in der Planung und Umsetzung.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Qualifizierung des Veranstaltungsformates und Anpassung an die notwendigen Überarbeitungen zur Sicherung einer erfolgreichen Umsetzung 2017. Nutzung der Veranstaltungsform „FrauenBEWEGT“ zur Sensibilisierung und Thematisierung gleichstellungspolitischer Bedarfe im öffentlichen Raum.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Stadtsportbund Oberhausen sowie weiteren Sponsoringpartnern/-partnerinnen	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Cartoon-Ausstellung „Mistverständnisse“	Nr. 3.5.9
Daten	Eröffnung 20.04.2016, ca. 40 Gäste Ausstellung bis Mitte Juni 2016	
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen hat es sich zum Ziel gemacht – neben oftmals sehr schweren Themen – auch das alltägliche Leben von Frauen (aber auch von Männern) mit einem Augenzwinkern in die Öffentlichkeit zu transportieren und hiermit auf einem alternativen Weg das Denken und Hinterfragen so mancher Stereotype anzukurbeln.	
Jahresbericht 2016	Dies wurde im Jahr 2016 unter anderem durch eine Cartoon-Ausstellung von und mit Birte Strohmayer umgesetzt. Die gebürtige Österreicherin Birte Strohmayer lebt und arbeitet seit Jahren in Düsseldorf und trifft mit ihren bissigen und ironischen Cartoons eben dieses alltägliche Leben zwischen Mann und Frau in voller humoristischer Breitseite. Ihre Cartoon-Ausstellung wurde daher ab 20.04.2016 für insgesamt zwei Monate in den Räumlichkeiten der Katholischen Familienbildungsstätte – als Kooperationspartnerin der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen – ausgestellt und erfreute sich bei den weiblichen sowie männlichen Besuchern bester Beliebtheit. Die Eröffnung der Ausstellung wurde bereichert durch eine Versteigerung von drei Cartoons der Künstlerin zu Gunsten des Oberhausener Zonta-Projektes „Glanzlichter“, einem Fond zur Förderung von besonderen Wünschen für von Altersarmut betroffene Frauen (bis zu 300,00 EUR je Anliegen).	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Regelmäßige Durchführung ähnlich gelagerter kultureller Veranstaltungen im Sinne der Gleichstellung.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Frauenpolitisch unterwegs – Frauenspuren in Münster	Nr. 3.5.10
Daten			
Die Auftaktveranstaltung Frauenpolitisch unterwegs fand im Jahr 2010 statt.			
Grundlage			
Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen bietet seit dem Jahr 2010 in Kooperation der Katholischen Familienbildungsstätten Mülheim an der Ruhr und Oberhausen die Veranstaltungsreihe „Frauenpolitisch unterwegs“ an. Seit dem Jahr 2014 konnte die Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr als Kooperationspartnerin dazu gewonnen werden. Mit den inhaltsreichen Exkursions- und Bildungsfahrten wurde eine Veranstaltungsreihe auf den Weg gebracht, die Frauen anregt, sich inhaltlich mit unterschiedlichen Frauenbildern, Frauenrollen sowie unterschiedlich geprägten Gesellschaftsbildern in ihrem jeweiligen geschichtlichen Kontext auseinanderzusetzen.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Am 02.09.2016 führte die frauenpolitische Exkursion nach Münster. Neben einer speziellen „Krimitour“ aus Frauensicht durch die Drehorte und Gassen der TATORT- und WILSBURG-Verfilmungen bestand auch die Möglichkeit, das Historische Rathaus mit seinem Saal des Westfälischen Friedens zu besuchen. Am Nachmittag machte sich die Frauengruppe auf die Spurensuche der berühmtesten Dichterin Münsters, Annette von Droste zu Hülshoff. Die Gruppe besuchte das Geburtshaus – die Burg Hülshoff – inklusive der Parkanlage und das Rüschenhaus, dem Witwensitz der Dichterin, am Rande Münsters. Die Fahrt nach Münster war eine sehr inhaltsreiche und gut gelungene Exkursions- und Bildungsfahrt die von 33 Frauen wahrgenommen wurde.			
Ausblick/Ziel			
Mit den attraktiven Bildungsfahrten „Frauenpolitisch unterwegs“ ist eine Veranstaltungsreihe etabliert worden, die breitgefächerte Frauenthemen anspricht und Frauen anregt über gesellschaftliche Rollenbilder ins Gespräch zu kommen. Für das Jahr 2017 ist eine weitere Exkursion geplant. Die teilnehmenden Frauen wurden am Ende der Fahrt aufgefordert, gezielte Wünsche gegenüber den Kooperationspartnerinnen zu äußern. Die Rückmeldungen fließen in die Planungsarbeit der Folgejahre ein.			
Zuständigkeit			
Katholischen Familienbildungsstätten Mülheim an der Ruhr und Oberhausen Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Rahmenprogramm Marlene Dietrich-Ausstellung	Nr. 3.5.11
Daten	Sonderausstellung „Marlene Dietrich. Die Diva. Ihre Haltung. Und die Nazis.“ in der Gedenkhalle Oberhausen vom 12.06.2016 bis 29.01.2017		
Grundlage	Zur Sonderausstellung „Marlene Dietrich. Die Diva. Ihre Haltung. Und die Nazis.“in der Gedenkhalle im Schloss Oberhausen gestaltete die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen 2016 Programmpunkte des Rahmenprogramms, um die Ausstellung zu unterstützen und über das Leben der Marlene Dietrich eine starke Frauenpersönlichkeit ihrer Zeit vorzustellen und darüber ins Gespräch zu kommen.		
Jahresbericht 2016	<u>Näh-Aktion „Marlene“</u> Die Näh-Aktion „Marlene“ wurde in Kooperation mit dem Zonta-Club Oberhausen und der Frauenberatungsstelle durchgeführt. An zwei Workshop-Terminen (20.08. und 24.09.2016) wurden unter fachlicher Anleitung Exemplare der klassischen „Marlene-Hose“ innerhalb kleiner Gruppen mit der aktiven Teilnahme von Flüchtlingsfrauen aus den durch die Frauenberatungsstelle begleiteten Frauengruppen genäht. Die in den Workshops hergestellten Hosen wurden anschließend für den guten Zweck zugunsten eines Zonta-Projektes für Flüchtlingsfrauen bei dem Second-Hand-Markt „Secondrella“ am 23.10.2016 im In Hostel Veritas verkauft. <u>Chansonabend „Wenn ich mir was wünschen dürfte...!“</u> Einen vergnüglich-sinnlichen Abend mit vielen Geschichten und Histörchen aus dem Leben der blonden „Venus“ und ihren Chansons präsentierten die Gedenkhalle und die Gleichstellungsstelle am 20.09.2016 im Gdanska Oberhausen. Die Schauspielerinnen und Sängerinnen Veronika Maruhn, die Cellistin Anja Schröder und der Akkordeonist Alexander Kalweit begaben sich in der Hommage an Marlene Dietrich auf die Spuren der Diva und zeichneten ein schillerndes Portrait einer bemerkenswerten Persönlichkeit. Aufgrund des großen Erfolges wurde der Abend am 18.01.2017 im Gdanska wiederholt. <u>Kochaktion „Ick will wat Feinet!“ – Ein Kochvergnügen mit Erinnerungen und Rezepten nach Marlene Dietrich.</u> Marlene Dietrich war nicht nur eine der schillerndsten Persönlichkeiten, die Deutschland hervorgebracht hat, sie verstand es auch, gut zu kochen und zu essen. Zu einem Kochvergnügen mit Erinnerungen und Rezepten nach Marlene Dietrich lud die Gleichstellungsstelle am 28.11.2016 in Kooperation mit der Katholischen Familienbildungsstätte ein. Rita Hövelmann, Leiterin Kath. Familienstätte, und Britta Costecki lasen neben dem gemeinsamen Kochen aus dem Buch „Ick will wat Feinet“. Mit den Aktionen zur Marlene Dietrich Ausstellung gelang es der Gleichstellungsstelle, über kreative Angebote mit Frauen ins Gespräch zu kommen. Das Leben der Diva und ihre starke Persönlichkeit bildeten eine interessante Grundlage, um die Gleichstellung der Geschlechter in der heutigen Zeit Revue passieren zu lassen.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Gelegenheiten der Kooperation wird die Gleichstellungsstelle weiterhin ergreifen, um aktiv über die gesellschaftliche Gleichstellung zu debattieren und neue Interessenten und Interessentinnen zu gewinnen.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Ausstellungsorten (hier Gedenkhalle)		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Workshop Chancengleichheit zur Zukunftsstadt 2030 Oberhausen	Nr. 3.5.12
Daten			
21.01.2016 70 Teilnehmer/innen			
Grundlage			
Am 21.01.2016 fand ein übergreifender Workshop mit vielen Oberhausener Akteuren/Akteurinnen – initiiert durch das Büro für Chancengleichheit – statt. Ziel war es, auch soziale Beiträge und Visionen unter dem Sammelbegriff der Chancengleichheit zu bündeln und mit in das Gesamtpaket des Wettbewerbs Zukunftsstadt 2030 unter Federführung des Dezernates 4 Umwelt, Gesundheit, ökologische Stadtentwicklung und -planung in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut UMSICHT einfließen zu lassen.			
Jahresbericht 2016			Umsetzungsstand
Das Themenfeld Gleichstellung wurde neben weiteren Feldern wie Inklusion, Integration, Ehrenamt, Familie, Leben im Alter und LSBT* intensiv in den Workshops betrachtet und diese führten zu konstruktiven Ideen. Auch mit dem Beginn der zweiten Phase des Wettbewerbs Anfang 2017 wird die Gleichstellungsstelle den Wettbewerbsbeitrag der Stadt Oberhausen in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut UMSICHT weiterhin um Genderthemen ergänzen.			
Ausblick/Ziel			
Weitere Teilhabe der Gleichstellungsbeauftragten am nachfolgenden Gesamtprozess und somit Sicherung und Einbringung gleichstellungsrelevanter Themen im kompletten Verfahren.			
Zuständigkeit			
Dezernat 4 Umwelt, Gesundheit, ökologische Stadtentwicklung und -planung, Teilnahme des Büros für Chancengleichheit mit Partizipation Gleichstellungsstelle.			

Pressespiegel 2016

Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen



Gleichstellungsstelle

Ausschnitt aus der WAZ 16.02.2016

Interessante Filme über Frauenrollen, vor allem aber auch Filme von Frauen sind bei der mittlerweile bereits vierten Ausgabe der Frauenfilmtage „visuelle“ auf der Leinwand im Lichtburg-Kino zu sehen. Filmgespräche mit Macherinnen, einer Regisseurin und einer Drehbuchautorin gehören ebenso zum Programm wie moderierte Diskussionen der Zuschauer miteinander. „Visuelle“ läuft an vier Tagen, vom 25. bis zum 28. Februar.

Akteure ziehen an einem Strang

„Männer sind selbstverständlich auch eingeladen, wir wollen ja nicht die Hälfte der Menschheit ausschließen“, sagt Kino-Leiterin Petra Rockenfeller mit Augenzwinkern. Ermöglicht wird das anspruchsvolle kleine Festival, das auch Filmkost für Kinder ab vier Jahren und für Jugendliche enthält, weil – Oberhausen-typisch – wieder einmal viele Akteure an einem Strang ziehen: Lichtburg, Zonta-Club, Jugendamt, Kulturbüro, Gleichstellungsstelle, Integrationsrat. Sponsoren sind EVO, Film- und Medienstiftung NRW, Agentur Sign You, Autohaus Krufft. Außerdem gibt's etwas Geld aus dem Kulturrucksack.

Eröffnet wird das Film-Fest mit dem Dokumentarfilm „Match Me“ (25. 2., 18.30 Uhr). Die junge Regisseurin Lia Jaspers, die anwesend sein wird, hat junge Leute mit ungewöhnlichen Lebensentwürfen bei der Partnersuche begleitet. „Sie wird auch erzählen, wie sich ihre eigene Sichtweise durch den Film verändert hat“, sagt Petra Rockenfeller. „Es ist ihr Debütfilm. Er ist auf Festivals beim Publikum sehr gut angekommen.“ Der Eintritt zum Festival-Auftakt ist frei.

Mit drei Kurzfilmen für Kindergartenkinder geht das Fest am 26. Februar um 10 Uhr weiter. „Wir haben schon über 250 Anmeldungen,



Mit dem Dokumentarfilm „Match Me“ wird das Frauenfilmfestival eröffnet am Donnerstag, 25. Februar, um 18.30 Uhr. Die junge Regisseurin Lia Jaspers wird anwesend sein. FOTO: VERLEIH

100 Kinder passen noch in den Saal“, sagt Rockenfeller. Für Schüler zwischen zehn und 14 Jahren läuft ebenfalls am Freitag um 11 Uhr „Bibi und Tina – Mädchen gegen Jungs“.

Der Zonta-Club wünschte sich „Suffragette – Worte statt Taten“. Fesselnd wie ein Thriller erzählt Regisseurin Sarah Gavron leidenschaftlich von mutigen Pionierinnen im Krieg der Geschlechter in dem aufwühlenden Historiendrama (26. 2., 18.30 Uhr). „Hier geht's nicht nur um Frauen-, sondern auch um Menschenrechte“, sagt Rockenfeller.

Kind oder Karriere? Diese Frage

stellen sich in Christian Züberts Spielfilm „Ein Atem“ eine junge Griechin auf der Flucht und eine verheiratete Mutter in Frankfurt (27. 2., 18.30 Uhr). In diesem „fast schon Thriller“ geht's um kulturelle Unterschiede. Im Fokus des Filmfests: Drehbuchautorin Ipek Zübert, die anwesend sein wird.

In „Carol“, dem Film, der in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft Lesben in NRW gezeigt wird (28. 2., 11 Uhr), verliebt sich Cate Blanchett als Titelheldin und glanzvolle, sinnliche Verführerin im New York der 50er Jahre in eine junge Verkäuferin. Ein fantastisches Drama um verbotene Liebe.

Noch freie Plätze im Kinder- und Jugendkino

■ **Spielort** des Frauen-Filmfestivals „visuelle“ ist die Lichtburg, Elsässer Straße 26. Wer noch Kindergruppen oder Schulklassen anmelden möchte, sollte sich sputen: ☎ 0208-824290.

■ **Der Kurzfilmvormittag** (26. 2., 10 Uhr) für die kleinsten Kinofans ab vier Jahren und auch „Bibi und Tina – Mädchen gegen Jungs“ (26. 2., 11 Uhr) sind schon gut gebucht.



Kind oder Karriere? Diese Frage stellen sich in Christian Züberts Spielfilm „Ein Atem“ zwei sehr verschiedene junge Frauen. FOTO: VERLEIH



In ein Ferienlager verspricht es Bibi und Tina im dritten Teil des Erfolgsabenteuers um Mädchen, Pferde und Hexerei. Die Mädels treffen Jungs. FOTO: VERLEIH

Gleichstellungsstelle

Ausschnitt aus der WAZ 18.02.2016



Zum tanzenden Protest nach Duisburg

Der weltweite Protesttag „One Billion Rising“ führte eine Gruppe Oberhausenerinnen und Oberhausener in die Nachbarstadt Duisburg, um sich dort der Tanzaktion gegen Gewalt an Frauen anzuschließen. Mit Bürgermeister Klaus-Dieter Broß mobilisierten Gleichstel-

lungsbeauftragte Britta Costecki und Frauenhaus-Vertreterin Suna Tanis-Huxohl Oberhausener, die dem Aufruf folgten, so dass sich am Duisburger Hauptbahnhof 200 Personen versammelten, um für Gleichheit, Gerechtigkeit und gegen Gewalt einzustehen. FOTO: STADT

Ausschnitt aus der WAZ 01.03.2016

Im Chefsessel sitzt selten eine Frau

Für die Stadt arbeiten zwar mehr Frauen als Männer, sie führen aber seltener. Die Gleichstellungsstelle will das ändern: Mentoren, Seminare und Job-Sharing

Von Stephanie Weltmann

Männer geben im Oberhausener Rathaus noch immer den Ton an. Obwohl mehr als 63 Prozent der rund 2300 Beschäftigten der Stadtverwaltung Frauen sind, sind Führungspositionen noch immer vor allem mit Männern besetzt. Nur jede vierte Leitungsaufgabe im Rathaus erfüllt eine Frau. Das geht aus dem Frauenförderplan der städtischen Gleichstellungsstelle hervor.

Britta Costecki, Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte, will an zwei Stellen ansetzen, um diese Situation zu verändern. „Wir müssen einerseits an dem Rahmen arbeiten und die Bedingungen für Frauen verbessern, eine Führungsposition anzunehmen.“

Führungskräfte gezielter schulen

Andererseits müssten Frauen für eine Leitungsrolle begeistert werden. Wird eine neue Stelle intern ausgeschrieben, würden sich qualifizierte Mitarbeiterinnen oft nicht von selbst für die überstundenträchtige und verantwortungsvolle Position bewerben. „Wir haben einige Frauen im Visier, die wir dann gezielt anrufen“, sagt Costecki. Frauen würden immer noch zwischen Karriere und Familie abwä-



CHEFIN

Nur jede vierte Leitungsposition im Oberhausener Rathaus ist mit einer Frau besetzt. Für die Gleichstellungsbeauftragte ist das zu wenig. FOTO: JAN-PHILIPP STROBEL

gen – eine Entscheidung, vor der Männer offenbar seltener stehen.

Die Gleichstellungsbeauftragte plant für 2016 ein Programm mit speziellen Frauenseminaren auszubauen, Führungskräfte gezielter zu schulen und ein Mentoren-Pro-

jekt auszubauen. „Wir wollen den Frauen Vorbilder zeigen.“ So soll die Anzahl weiblicher Führungskräfte vergrößert werden.

Auch plädiert Costecki fürs Job-Sharing: „Führen in Teilzeit, bei der sich zwei Frauen eine Stelle tei-

len, ist leider noch immer schwierig zu etablieren.“

Zum Stichtag 1. November 2015 waren laut Frauenförderplan nur 28 von 111 Führungspositionen mit Frauen besetzt. Das sind 25 Prozent und zumindest mehr als noch 2014 mit 25 Chefinnen. Zu den Führungskräften gehören bei der Stadt die Bereichsleiter (vier Frauen von 25 Stellen), stellvertretende Bereichsleiter (acht Frauen von 27 Stellen) sowie Fachbereichs- und Projektgruppenleiter (16 Frauen von 59 Stellen). Nicht in dieser Aufzählung: Zwei von fünf Dezementen sind Frauen.

Kitas: Zehn Männer auf 237 Frauen

Nur 54 der 152 Mitarbeiter im gehobenen Dienst sind weiblich. Sowohl verbeamtete wie auch tariflich beschäftigte Chefinnen sind tendenziell eher in den niedrigeren Entgeltgruppen eingestuft.

Auch in der Stadtverwaltung gibt es klassische Männerdomänen und Frauenbereiche. Bei der Feuerwehr etwa arbeiten nur drei Frauen, aber 288 Männer; bei den Stadtwerken Oberhausen (Stoag) sind nur 18 Prozent der Belegschaft Frauen. In den städtischen Kitas hingegen kommen auf zehn Männer 237 Frauen.

94 Prozent der Teilzeitkräfte sind Frauen

■ Vergleichsweise hoch nennt die Gleichstellungsbeauftragte Britta Costecki den Anteil der **Teilzeitkräfte** im Rathaus mit 25 Prozent. Die deutliche Mehrheit, 94 Prozent, sind

Frauen, die zudem auch oft bis zu zehn Jahre in Teilzeit bleiben.

■ Costecki will Frauen stärker über die **Auswirkungen einer so langjähri-**

gen Teilzeit etwa auf die Rente informieren. „Ich werde aber sicherlich niemandem vorschreiben, wie viele Stunden in der Woche er oder sie arbeiten sollte.“

KOMMENTAR

Von Stephanie Weltmann

Die Stadt könnte Vorbild sein

Gute Führungskräfte zu finden, die fachlich etwas auf dem Kasten haben und zugleich ihr Team gut und gezielt fördern können, das ist sicher keine einfache Übung. Überstunden kloppen, Verantwortung aushalten und Ärger wegstecken – darauf hat nicht jeder Lust. Muss er oder sie

auch nicht. Die aber, die führen wollen und können, sollten auch die Chance dazu bekommen. Ein Arbeitgeber, der kluge Köpfe halten will, sollte Interesse daran haben, den richtigen Rahmen zu schaffen. Ein Weg kann das Job-Sharing sein: Eine Leitungsstelle in zwei Teilzeitstellen zu tren-

nen, schafft Flexibilität für Frauen, die beruflich vorankommen und Nachwuchs wollen. Auch die Firma hat Vorteile: Ist die eine krank, ist die andere zu erreichen, man tauscht sich aus, ergänzt sich. Am Ende kann die Teilzeit-Chefin wieder in Vollzeit arbeiten. Die Stadt könnte damit Vorbild sein.



Ausschnitt aus der WAZ 10.03.2016

Mutige „Weiber“ auf vier Bühnen

Theaterproduktion war Herzstück des Empfangs zum Internationalen Frauentag. Industriemuseum bot die passende Kulisse. Rosen zum Abschied

Von Gudrun Mattern

„Laute Frauen“, eine Theaterproduktion von und mit Veronika Maruhn, war das Herzstück des Empfangs zum Internationalen Frauentag im LVR-Industriemuseum. Vier Darstellerinnen schlüpften an verschiedenen Museumsorten in die Rollen bemerkenswerter Frauen, die bereits zu Beginn des vergangenen Jahrhunderts „ihre Stimme erhoben, mutig waren, Rollen gebrochen haben, um für Rechte einzustehen“, wie Britta Costecki, die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, es ausdrückte.

Flüstertüten von den Zonta-Frauen

Musikschüler führten die etwa 100 Teilnehmerinnen des Empfangs, Frauen aus Wirtschaft, Politik, verschiedenen Institutionen und Ehrenamtlerinnen, in vier Gruppen aufgeteilt zu den einzelnen „Bühnen“. Dort begegneten sie den Akteurinnen Veronika Maruhn als Chanson- und Liedsängerin Claire

„Ich will vom Leben singen, vom Volk für das Volk, von der Zeit und ihren Nöten.“

Claire Waldo in ihrer Autobiografie „Weeste noch?“



Vier Frauen des frühen 20. Jahrhunderts präsentierten sich zum Internationalen Frauentag in Altenberg – unter ihnen auch eine Oberhausenerin: Katharina Richtmann, verkörpert von Sibylle Hummel.

FOTO: UTE GABRIEL

Waldoff (1884 - 1959), Nadine Mannel als Thea Rasche, erste deutsche Frau mit Kunstflugschein, die die Freiheitsstatue umflog (1899 - 1971), Sibylle Hummel als Katharina Richtmann, Frau aus Oberhausen, die am Lehrerinnen-Zölibat scheiterte und sich später für eine alkoholfreie Trinkhallenkultur einsetzte, sowie Simone Röbern als Clara Zetkin (1857 - 1933), sozialistische Politikerin, Friedensaktivistin und Frauenrechtlerin.

Jede der vier Stationen war ein fesselndes, kleines Theater-Erlebnis, das eintauchen ließ in eine vergangene Zeit, gleichwohl aber die

enorme Frauenpower der jeweiligen Persönlichkeit spürbar machte. Da schwärmte „Claire“ vom lesbischen Berliner Nachtleben, „Thea Rasche“ von ihrer „Flamingo“ und den Begegnungen mit amerikanischen Fliegerinnen. Da überzeugten „Richtmann“, die ihre Fahrt zum Lehrerseminar so plastisch schilderte, und „Zetkin“, die so eindrucksvoll erklärte, dass das Wahlrecht besonders den ausgebeuteten Frauen zustünde, und die dann, um Jahre gealtert, zum Widerstand gegen die NSDAP aufrief.

Die Zuschauerinnen waren von dieser „Reise“ zu den lauten Frau-

en höchst beeindruckt und ange-tan. Es gab noch Gelegenheit sich auszutauschen. Am Museums-Ausgang waren es die Zonta-Frauen, die zum Lautsein aufriefen. Sie überreichten den Teilnehmerinnen neben den obligatorischen Rosen zum Frauentag Flüstertüten. Übrigens, ein Mann war auch da: Oberbürgermeister Daniel Schranz. Er hatte den Abend eröffnet. Sein Fazit zu über 100 Jahren Kampf der Frauen um Gleichstellung: „Wir sind ihr ein großes Stück näher gekommen, aber es gibt noch Defizite, die wir beseitigen müssen, auch in Oberhausen.“

Ausschnitt aus der WAZ 14.03.2016

Zig Runden für die gute Sache

Beim Frauenlauf kamen 250 Euro für die Frauenberatungsstelle zusammen.
Weniger Teilnehmerinnen als im Vorjahr. Neue Auflage in 2017

Von Denise Ludwig

„Catch me if you can“ – „Fang mich, wenn du kannst“, steht auf den knallbunten Shirts. Wer den Mund so voll nimmt, muss sein Versprechen auch einhalten. Hat die bunt gemixte Familientruppe natürlich gemacht. Keiner konnte sie fangen, geschweige denn stoppen: Platz eins und zwei ging an Mutter, Tante, Kinder beim Mix-Staffellauf. Dabei ging es gar nicht um Schnelligkeit beim zweiten Frauenlauf, sondern ums Mitmachen – und die gute Sache. Schade, dass viele Frauen nicht in die (Lauf-)Puschen kamen, um ein paar Ründchen im Sterkrader Stadion zu drehen.

Ein wahres Energiebündel

Standen im vergangenen Jahr noch rund 180 Läuferinnen in den Startlöchern, waren es gestern nur um die 60. Allerdings haben Frauen wie Sandra Kocks die niedrigen Anmeldezahlen mit ihrer Einsatzbereitschaft wett gemacht. Die Mitarbeiterin der Oberhausener Stadtverwaltung rannte erst bei der Frauenstaffel mit und gab dann noch beim Frauen-Einzellauf das Tempo vor. Und was für eins! Eine Minute und 45 Sekunden brauchte sie nur für die 400-Meter-Runde. Ein wahres Energiebündel! Das mussten auch andere Beobachter



Spaß hatten die Frauen im Sterkrader Stadion allemal. Maria Guthoff (WBO/2.v.l.) muss nur den Staffelstab rausrücken...

neidlos anerkennen und lobten „Die hat echt Gas gegeben.“

Für Läuferinnen und Staffeln, die die meisten Runden absolviert haben, gab's am Ende neben einer Urkunde eine Belohnung in Form von Gutscheinen für Bücher, Brillen, Dessous oder Freizeiteinrichtungen.

Die kleine Anna war zum ersten Mal dabei – und schaffte mit ihren zarten fünf Jahren immerhin schon

acht Runden, also 3,2 Kilometer. Kein Wunder, dass die Kleine übers ganze Gesicht strahlte, als sie ihre Urkunde in den Händen hielt. Auch Sonja Henze hatte sichtliches Vergnügen. Sie gehörte zu der Siegertruppe der Mix-Staffel. „Es herrscht gute Stimmung, es ist sehr familiär, einfach schön gemacht“, findet sie, bedauerte aber, dass nur so wenige Teilnehmerinnen da waren. Ein Versprechen gab sie aber

noch: „Wir kommen wieder!“

Das freut die städtische Gleichstellungsbeauftragte Britta Costeck, die den Sponsoren gestern das Versprechen abringen konnte, den Frauenlauf auch im nächsten Jahr wieder zu sponsern. Allerdings will sie dann früher für den Lauf werben.

Im April wollen sich die Organisatoren zusammen setzen und besprechen, wie mehr Läuferinnen dafür gewonnen werden können. Denkbar sei auch, so Costeck, den Lauf auf den April oder Mai zu schieben, um ihn vom Internationalen Frauentag (8. März) oder dem Equal Pay Day (19. März) zu entzerren. Außerdem bestehe dann die Chance, „dass wir über zehn Grad haben“, sagt Costeck lachend. Die wurden gestern nicht ganz erreicht.

Aber dafür ist der Inhalt der Kasse der Frauenberatungsstelle angestiegen: 250 Euro brachte der Frauenlauf aus den Anmeldegebühren in Höhe von fünf Euro hervor. Die Teilnahme an der Mix-Staffel war kostenfrei.

Die schnellsten Staffeln

■ **Mix-Staffel** (Frauen und Kinder): Platz 1: Die Laufrösche von der Familientruppe Catch me if you can (31 Runden); Platz 2: Catch me if you can (27); Platz 3: Bertha-von-Suttner-Gymnasium (24).

■ **Frauenstaffel**: Platz 1: Kenias letzte Reserve (32 Runden); Platz 2: Die Rockies (29); Platz 3: Die Fledermäuse (27).



Saubere Übergabe: „Kenias letzte Reserve“ – eine Anspielung auf die flotten Läufer aus Kenia – gewann den Frauen-Staffellauf.

FOTOS: KERSTIN BÖGEHOLZ

Gleichstellungsstelle

Ausschnitt aus der WAZ 26.03.2016



Die Ungleichheit der Bezahlung zwischen klassischen Männer- und Frauenberufen, visuell dargestellt.

Foto: privat

Gleiches Geld

„Equal Pay Day“ zeigt Unterschied zwischen Männern und Frauen

Vergangene Woche Samstag, am 19. März, war wieder der Equal Pay Day – der Tag, an dem bundesweit auf die Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen hingewiesen wird.

Der 19. März deshalb, weil Frauen durch den Lohnunterschied von aktuell 21,6 Prozent 79 Tage länger arbeiten müssen, um das Jahresgehalt eines Mannes zu verdienen.

Frauen verdienen immer noch, auch bei gleicher Arbeit, weniger als Männer. Dieser sogenannte Gender Pay Gap – also der direkte Vergleich von Arbeit gleicher Art – liegt bei 7 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Eklatant sind andere Ursachen, die zu dem Lohnunterschied von 21,6 Prozent zwischen Männern und Frauen führen.

Die auf die Erwerbstätigkeit wirkende Vereinbarkeit

von Familie und Beruf wird zumeist von Frauen erfüllt. Frauen gehen länger in Elternzeit, arbeiten jahrelang in Teilzeit und sind es auch zu 70 Prozent, die Angehörige pflegen und damit ihre Berufstätigkeit zurückstellen.

Britta Costeck, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen: „Nur 39 Prozent der Frauen in der Mitte ihrer Erwerbsbiographie im Alter von 30 bis 50 Jahren sind in Vollzeit beschäftigt, aber 88 Prozent der Männer. Das wirkt sich auf den Geldbeutel aktuell und auch im Rententopf im Alter aus.“ Hürden zur Rückkehr in die Vollzeit oder eine gesteigerte Stundenzahl sind da, die von den Unternehmen flexibler gelöst werden müssten und die auch rechtlich abzusichern wären, um das Erwerbspotenzial der Frauen auszuschöpfen. Costeck: „Der Wille der Frauen nach mehr Stunden Beschäftigung ist da, wenn diese flexibel er-

bracht werden können und die Rahmenbedingungen stimmen. Auch die Männer wollen mehr in die partnerschaftliche Übernahme der Vereinbarkeitsaufgabe, auch ihnen muss man dies durch Flexibilität und Absicherung besser ermöglichen.“

Günter Wolf, stellvertretender Geschäftsführer des Verdi Bezirks Oberhausen/Mülheim ergänzt: „Die Beschäftigung von Mini-jobbenden, bei denen die Frauen mit zwei Dritteln die Mehrheit bilden und die Einkommensunterschiede zwischen typischen „Männer- und Frauenberufen“ sind weitere Gründe für den dicken Lohnunterschied. Die Ungleichbehandlung zeigt sich in den niedrigeren Löhnen für „Frauenberufe“. Ist es fair, dass ein Automechaniker mehr verdient als eine Erzieherin, ein Chemielaborant mehr als eine Arzthelferin?“

Diesen Lohnunterschied der klassischen Männer-

und Frauenberufe stellte die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen gemeinsam mit dem Verdi Bezirk Oberhausen/Mülheim und den Verdi Vertrauensfrauen auf dem Bahnhofsvorplatz mit einer visuellen Aktion dar. Auf großen Podesten standen Menschen, die Männerberufe darstellen, auf den niedrigeren daneben wurden klassische Frauenberufe sichtbar. „Ist ein Beruf „mehr wert“ als der andere? Und warum wird gerade die Arbeit am Menschen – in der Pflege, in der Erziehung oder im Gesundheitswesen – so schlecht bezahlt?“ so die Fragen von Britta Costeck, die sie an die Passanten des Hauptbahnhofs richtete. Fragen, die keine Antworten fanden, da sie einfach die Ungerechtigkeit deutlich machten. „Der Equal Pay Day muss täglich in unseren Köpfen und auf der Agenda der Entscheider sein, damit der Lohnunterschied endlich schrumpft.“, so Günter Wolf.

Ausschnitt aus der WAZ 08.04.2016

ARBEIT & SOZIALES

OVERHAUSEN

Der Angst ein Schnippchen schlagen

Veranstaltungsreihe des Netzwerkes Frauen und Gesundheit rund um das Thema. Dem starken Gefühl muss keine ausgeliefert sein: Es gibt Ursachen und Gegenstrategien

Von Andrea Rickers

Der einen bleibt die Stimme weg, wenn sie vor mehreren Menschen ihre Meinung vertreten muss. Der anderen schlägt das Herz bis zum Hals, wenn der Chef sie abkanzelt. Wieder andere halten auf der Autobahn auf dem Seitenstreifen an und können keinen Meter mehr weiterfahren oder bekommen ihren Familienalltag nicht mehr gestemmt. „Angst und Panikattacken bei Frauen“, einem Thema mit großer Bandbreite und vielen Facetten, widmen sich die Frauengesundheitstage.

Die Veranstaltungsreihe des Netzwerkes Frauen und Gesundheit Oberhausen startet am Sonntag, 17. April, mit einem Frühstück und einer Filmvorführung und bietet ansonsten einen Vortrag und Seminare. Angst kennt jede(r), aber ab wann beeinträchtigt sie die Lebensqualität oder muss gar therapeu-

tisch behandelt werden? Darauf soll es Antworten geben.

Davor gibt es aber viele Stufen, „allgemein geht es um die Reaktion auf unangenehme Dinge“, sagt Ute Schroer-Wülbeck vom Ev. Familien- und Erwachsenenbildungswerk. „Unsere Angebote sollen Frauen dabei helfen, Handlungsmuster bei sich zu erkennen, und deutlich machen, dass Frauen nicht in Schockstarre verfallen müssen, sondern aktiv werden können.“

Humorvoller, leichter Einstieg

Denn es gebe Techniken, um der Angst ein Schnippchen zu schlagen. „Angst hat Ursachen und denen kann man auf den Grund gehen“, sagt Suna Tanis-Huxohl vom Verein „Frauen helfen Frauen“, Mitglied im Netzwerk wie auch die VHS, Pro Familia, die Gleichstellungsstelle, das Kommunale Integrationszentrum oder die Bildungswerke.



Ein Leben, das durch Angst aus den Fugen gerät, zeigt der Film „Hedi Schneider steckt fest“.

FOTO: VERLEIH/LICHTBURG

Einen humorvollen, leichten Einstieg ins Thema soll der Kinofilm „Hedi Schneider steckt fest“ bieten, der am Sonntag, 17. April, ab 12.15 Uhr in der Lichtburg an der Elsässer Straße 26, zu sehen ist. Als Hedi im Aufzug stecken bleibt, ist nichts mehr wie es war, denn sie steckt auch fest im Kopf. Wie Hedi, ihr Partner Ulli und Sohn Finn die Situation meistern, zeigt der kluge Film über die Liebe, das Leben und die Angst – und macht Mut. Im Eintrittspreis von 5 Euro ist ein Frühstück enthalten, zu dem die Veranstalterinnen ab 11.30 Uhr ins Foyer der Lichtburg einladen.

„Angst – ein ganz normales Ge-

fühl?“ lautet der Titel des Vortrags von Prof. Dr. Claudia Hornberg, der am Donnerstag, 21. April, ab 18.30 Uhr in der Katholischen Familienbildungsstätte an der Elsa-Brändström-Straße 11 zu hören ist. Woher kommen Ängste und gibt es besondere Auslöser? Woran erkennen wir, wenn sich aus Ängsten eine Störung entwickelt? Was ist eine Panikattacke und wie entsteht sie? Diese und andere Fragen wird die Referentin beleuchten. Eintritt frei.

Unterschiedliche Entspannungstechniken können die Teilnehmerinnen des kostenlosen Schnupperkurses „Oasen der Gelassenheit“ am Freitag, 22. April, ab 17 Uhr im

Bert-Brecht-Haus kennen lernen. Anmeldung: ☎ 0208-825-2385.

Im kostenlosen Seminar „Die Stimme bleibt weg“ am Samstag, 30. April, ab 10 Uhr im Ev. Familien- und Erwachsenenbildungswerk, Marktstraße 154, erklärt Logopädin Christine Stuwe was zu tun ist, wenn die Angst die Stimme verschwinden lässt. Anmeldung: ☎ 0208-85008-52.

Austausch im Bert-Brecht-Haus

Über ihre besonderen Angsterfahrungen können sich Migrantinnen am Mittwoch, 11. Mai, ab 17 Uhr im Café Unterwegs, im Bert-Brecht-Haus austauschen.

Themen-Vorschläge erwünscht

■ **Der Arbeitskreis Frau** und Gesundheit existiert seit 2000. Die erste Veranstaltung war eine Vortragsreihe zum Thema Brustkrebs. Die Resonanz darauf war sehr gut, so dass in den Folgejahren weitere Gesundheitsthemen, die speziell Frauen betreffen, auf dem Programm standen.

■ **Die Organisatorinnen** würden sich freuen, wenn Frauen aus Oberhausen Vorschläge für die nächsten Gesundheitstage hätten. Welches Thema sollte auf der Agenda stehen? Rufen Sie an unter ☎ 0208-825-2050 oder schreiben Sie eine Mail: gleichstellungsstelle@oberhausen.de

Anzeige

Ausschnitt aus der WAZ 22.04.2016

Drei Cartoons für „Glanzlichter“ versteigert

Birte Strohmayers „Mistverständnisse“ sind im Katholischen Stadthaus zu sehen

Von Andrea Micke

Im Saal der Katholischen Familienbildungsstätte hat sich der böse Witz niedergelassen. Da tanzen jetzt klapperdürre Ballerinen. Nur eine dazwischen ist dicker. Und prompt wird sie von einer Kollegin gefragt: „Na, wie war der Gourmeturlaub?“ Das ist schon gemein, was Birte Strohmayers Figuren so treiben.

Die Geschöpfe der Düsseldorferin mit langen Nasen und aus dem Mund fliegenden Zungen haben sich im Laufe der Jahre entwickelt. Sie sind der Frau, die früher mal in einer Werbeagentur gearbeitet hat, ans Herz gewachsen. „Das sind meine Figuren, die darf keiner verändern“, sagte Strohmayers bei der Eröffnung der Ausstellung „Mistverständnisse“. Die holten die Katholische Familienbildungsstätte und die

Gleichstellungsstelle der Stadt gemeinsam nach Oberhausen. In vielen Cartoons geht es übrigens um ältere Menschen. Da sieht man einen brav wirkenden Mann, der im Sessel sitzt und Zeitung liest. Seine Frau dagegen läuft in knallroten Dessous eilig durch die Wohnung. In jeder Hand ein Sektglas. Während der Postbote vor der Tür wartet, sagt die Frau zu ihrem Mann: „Bloß weil du jetzt zu Hause bist, ändere ich meine Gewohnheiten nicht.“

Zu diesen Bildern passten die munteren Klänge „Mir gehts gut“, für die Stefanie Hecke am Klavier sorgte. Aber nicht allen alten Menschen geht es gut, sagte auch Gleichstellungsbeauftragte Britta Costecki. Die Altersarmut greift um sich. Der Zonta Club Oberhausen, eine Vereinigung berufstätiger Frauen, die Gutes tun, unterstützt das Projekt



Die Cartoons von Birte Strohmayers, die ganz normale Menschen zeigen, sind oft so wohltuend böse.

FOTO: UWE SCHAFFMEISTER

„Glanzlichter“ der Arbeiterwohlfahrt. Senioren werden kleine Herzenswünsche erfüllt, sagte Zonta-Geschäftsführerin Jeanette Schmitz. Rita Hövelmann von der Familienbildungsstätte freute sich daher, dass drei Cartoons für „Glanzlichter“ ver-

steigert wurden, für 380 Euro.

i Wer die Ausstellung, die bis zum 18. Juni läuft, sehen möchte, kann montags bis freitags von 9 bis 12 Uhr unter ☎ 0208-859 96 40/-41 einen Termin vereinbaren.

Gleichstellungsstelle

Ausschnitt aus der MEMO April 2016

Sind Sie „SchLAu“ genug?

SchLAu steht für Schwul Lesbisch Bi Trans* Aufklärung in NRW und ist die Vernetzung von lokalen Aufklärungsgruppen aus ganz NRW. Die jeweiligen örtlichen SchLAu-Gruppen besuchen ehrenamtlich Schulen, Jugendzentren und andere Bildungseinrich-

tungen in ihrer Stadt oder ihrem Landkreis. Im Zentrum von SchLAu steht die Begegnung zwischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans*. Die Idee ist, dass Vorurteile und Klischees durch die direkte Begegnung wirkungsvoll hinterfragt und abgebaut werden können. Auch in Oberhausen gründete das Evangelische Jugendreferat 2014 mit Unterstützung von SchLAu NRW und der Stadt das 17. lokale SchLAu-Team in NRW. Das ehrenamtliche Team in Oberhausen ist mittlerweile bis auf eine Stärke von insgesamt zehn TeamerInnen (inkl. Koordinatorin) im Alter von 17 bis 35 Jahren - mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und/oder sexuellen Identitäten - angewachsen.

Da die derzeitige Koordinatorin aus persönlichen Gründen ab dem Sommer nicht mehr zur Verfügung steht, wird derzeit eine neue Koordinatorin/ein neuer Koordinator gesucht. Die Aufgaben umfassen unter anderem:

- Weitere Akquise von ehrenamtlichen Aufklärenden in und um Oberhausen
- Organisation von Teamtreffen
- Abrechnung und Kommunikation mit dem lokalen Träger
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Zusammenarbeit mit SchLAu NRW

Für weitere Infos oder bei konkretem Interesse an der Koordinationsstelle nehmen Sie bitte den Kontakt zur Gleichstellungsstelle auf.

Julia Pietrasch

Gleichstellungsstelle

Ausschnitt aus dem Wochenanzeiger 04.04.2016

Aktionstag zur Berufsbildung

Gelungener Boys and Girls Day an der Gesamtschule Osterfeld

Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, sprach in ihrer Begrüßungsrede von den Chancen zu schauen, was die Welt den Schülerinnen und Schülern biete. Die Workshops und Aktionen zum Probieren führten sie, laut ihrer Aussage, mit sehr viel Spaß durch.

Zum zweiten Mal fand jetzt zur Berufsfindung ein Aktionstag für 120 Schüler an der Gesamtschule Osterfeld statt. Die Schüler aus der Gesamtschule Osterfeld, Hauptschule Alstedden, Anne-Frank-Realschule und der Förderschule „An der Hagedornstraße“ konnten in verschiedenen Workshops austesten, was Chancengleichheit bedeutet, welchen Stellenwert verschiedene soziale Kompetenzen haben und ihr Repertoire an Möglichkeiten zur Gestaltung ihres Berufslebens erweitern.

Neben dem genannten Lerneffekten kam der Spaß für die Schüler in den Workshops nicht zu kurz, egal ob es darum ging ihr Wissen in „Mannopoly“ oder in „Queer Quiz“ zu testen oder ihre Teamfähigkeit im erlebnispädagogischen Parcours beim Schätzebergen auszubauen.

Veranstaltet wurde der Aktionstag von dem Mädchen- und Jungenarbeitskreis der Stadt, der Gleichstellungsstelle und dem Jugendamt. Kooperationspartner wie die Kriminalpolizei Oberhausen, die Caritas, die Evangelische Jugend Oberhausen und freie Mitarbeiter ermöglichten den Schülern einen spielerischen Zugang zu Themen wie „Jugendkriminalität“, „Rollenverständnis“ und „Sexualität“.

Ausschnitt aus der NRZ 22.07.2016

Stadt will Bordellwerbung verbannen

Plakate, die auf Saunaclubs und Ähnliches hinweisen, sind unerwünscht. Das soll in neuen Verträgen mit Betreibern von Werbetafeln festgelegt werden

Von Denise Ludwig

Werbung mit sexistischen Motiven oder für bordellartige Betriebe soll aus Oberhausen verbannt werden. Die Stadtverwaltung nimmt auf Initiative der Gleichstellungsstelle Gespräche mit den Betreibern von Werbetafeln auf, um diese Art von Werbung vertraglich festzuschreiben. Die Zeit ist günstig: Einige Verträge laufen demnächst aus, bestätigt die städtische Gleichstellungsbeauftragte Britta Costecki.

Bordellbetriebe werben laut dem

aktuellen Gleichstellungsbericht immer stärker auf großflächigen Plakatwänden. Die Plakate würden inzwischen nicht mehr offensichtlich für Flatrate-Angebote oder Bordelle werben, sondern etwa für Saunaclubs. Verboten ist das nicht – solange die engen gesetzlichen Grenzen in Bezug auf eine Vermeidung von öffentlichem Ärgernis und eine Jugendgefährdung nicht überschritten werden.

Dass die Betreiber von Werbetafeln mutmaßlich gutes Geld mit dieser Art von Werbung verdienen,

liegt für Britta Costecki nahe. „Aber die wirtschaftliche Grundlage kann kein Argument dafür sein, solche Werbung weiter zu zulassen“, sagt sie. Für ihre Initiative bekomme sie großen Zuspruch, sagt sie, auch der Verwaltungsvorstand inklusive Oberbürgermeister Daniel Schranz hätten ihre Zustimmung signalisiert.

Wolf Ingomar Faecks, Präsident des Gesamtverbands Kommunikationsagenturen GWA, betont, dass auch die Werbewirtschaft prinzipiell gegen sexistische Werbung sei.

Allerdings habe man mit dem deutschen Werberat eine gut funktionierende Selbstregulierungsstelle, an die sich jeder Bürger im Zweifel wenden könne: „Da sind die Kriterien von sexistischer Werbung sehr genau definiert“, erklärt er. „Grundsätzlich sind wir aber der Ansicht: Was legal ist, soll auch betrieben werden können. Das heißt: Wenn eine Verwaltung oder eine Gleichstellungsstelle etwas gegen Bordelle hat, muss sie die Bordelle verbieten, nicht die Werbung dafür.“

MN



An diversen Stellen im Stadtgebiet – wie hier an der Mülheimer Straße – wird großflächig für einen Saunaclub geworben.

FOTO: GERO WALLHORN

WILDES PLAKATIEREN HABE ABGENOMMEN

■ Auch das wilde Plakatieren von bordellartigen Betrieben zum Beispiel an Laternenmasten war Britta Costecki ein Dorn im Auge.

■ Sobald solche Plakate gemeldet oder gesehen werden, wird das Ordnungsamt aktiv, hängt sie ab und verhängt ein Bußgeld. Das wilde Plakatieren habe laut Costecki abgenommen.



„Aber die wirtschaftliche Grundlage

kann kein Argument dafür sein, solche Werbung weiter zu zulassen.“

Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte

Frauenversammlung am 23. September

In diesem Jahr findet die Frauenversammlung im Café Jahreszeiten, An der Guten Hoffnung, Oberhausen Sterkrade, am Freitag, 23. September, von 8:30 bis 12 Uhr, statt. Neben Infoblöcken des Bereiches 4-1 und des Personalrates wird es interessante Impulsreferate und Interviewrunden geben. Die Veranstaltung präsentiert sich diesmal mit gänzlich neuem Rahmenprogramm und einem Event der ganz besonderen Art im Anschluss an den offiziellen Teil ab 12 Uhr. Lassen Sie sich überraschen und bringen Sie (private) Zeit bis zum Nachmittag mit!

Save the Date

- > Workshop zum Frauenförderplan 2017-2019 am 9. November, 9 bis 13 Uhr
- > Foyergespräche zur Vorbereitung des Frauenförderplans jeweils mittwochs

- > 21. September im Rathaus Schwartzstraße, 12:30 bis 13:30 Uhr
- > 28. September im Technischen Rathaus, 12:30 bis 13:30 Uhr
- > 5. Oktober im Concordiahaus, 12:30 bis 13:30 Uhr

Zur Vorbereitung des Frauenförderplans für die Laufzeit 2017-2019 ist geplant, geleitet durch die Referentin Dorothea Wolf (Juristin, Leiterin Personalentwicklung, Personaltrainerin), die Inhalte des aktuellen und vor allem auch des kommenden Frauenförderplans in einem Workshop mit interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung zu hinterfragen, um zukünftig weiterhin möglichst passgenau und an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert agieren zu können. Außerdem werden an den genannten Terminen im September und Oktober 2016

Foyergespräche in den Standorten mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt. Es geht um einen zwanglosen themenspezifischen Austausch über die Bedarfe des kommenden Frauenförderplans.

Simone Johimski

INFOBLOCK

Veranstaltung

5. September, 18 bis 19:30 Uhr: Ist die Partei Alternative für Deutschland eine Gefahr von Rechts? Wie sieht das Frauenbild der AfD aus?
Referent: Andreas Kemper, Soziologe

Gleichstellungsstelle

Ausschnitt aus der MEMO Juli 2016

Frauenpolitisch unterwegs:

Auf der Fährte spannender Frauenspuren in Münster

Die Gleichstellungsstelle der Stadt bietet seit einigen Jahren in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Mülheim an der Ruhr und den Katholischen Familienbildungsstätten Mülheim an der Ruhr und Oberhausen die Veranstaltungsreihe [Frauenpolitisch unterwegs](#) mit Exkursionen zu unterschiedlichen Orten an. Die diesjährige frauenpolitische Exkursion führt uns nach Münster. Dort werden wir zunächst das historische Rathaus mit dem Saal des Westfälischen Friedens besuchen. Im Anschluss folgt eine spezielle [Krimitour](#) aus Frauensicht. Nach einer gemeinsamen Mittagspause machen wir uns auf den Spuren der berühmtesten

Dichterin Münsters Annette von Droste zu Hülshoff. Mit dem Bus fahren wir gemeinsam zum [Rüschhaus](#), dem Witwensitz der Dichterin. Nach einer anschließenden Audio-Guide-Führung durch die Burg Hülshoff (Geburtshaus) und einer Besichtigung der Parkanlage beenden wir den Frauen-Bildungs-Tag und begeben uns auf die Rückfahrt.

Leitung und Begleitung: Stefanie Hecke, Katholische Familienbildungsstätte Mülheim/ Ruhr und Oberhausen, Antje Buck, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim, Lisa Koal, Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Termin: Freitag, 2. September, 9 bis 18:45 Uhr
Kosten: 30 EUR

Kontakt/Anmeldung: Stefanie Hecke, Katholische Familienbildungsstätte Mülheim/Ruhr und Oberhausen, Telefon: 0208 85996-57/-40, E-Mail: stefanie.hecke@bistum-essen.de

Anmeldung erforderlich bis zum 26. August!
Weitere Infos gibt es bei der Gleichstellungsstelle unter Telefon -2050 oder per E-Mail gleichstellungsstelle@oberhausen.de

Lisa Koal

Ausschnitt aus der WAZ und NRZ 11.08.2016



Marlene Dietrich setzte modische Maßstäbe für (v. li.) Anna Vielhaber, Britta Costecki und Sabine Buß.

FOTO: DANA SCHMIES

Nähen, um andere zu unterstützen

Im Workshop der Gleichstellungsstelle werden Marlene-Hosen hergestellt. Der Erlös aus dem Verkauf geht an Flüchtlingsfrauen

Von Lynn Osselmann

Sie revolutionierte das Frauenbild, Marlene Dietrich machte sie salonfähig und gab ihr den Namen: Die Marlene-Hose. Nun sollen mithilfe des Mode-Klassikers Flüchtlingsfrauen in Oberhausen unterstützt werden. Dafür haben die Gleichstellungsstelle der Stadt, der Zonta-Club Oberhausen und die Frauenberatungsstelle ein Projekt ins Leben gerufen, bei dem die Teilnehmer gemeinsam Marlene-Hosen nähen – und für den guten Zweck verkaufen.

„Wir legen besonderes Augenmerk auf das gemeinsame Machen.“

Sabine Buß, Zonta-Mitarbeiterin

„Marlene Dietrich war eine starke Frau und Persönlichkeit, die unserer Ansicht nach viel für die Emanzipation getan hat“, sagt Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt. Zur Sonderausstellung „Marlene Dietrich“ in der

Gedenkhalle im Schloss Oberhausen organisiert sie mit ihren Kollegen einen Teil des Rahmenprogramms. „Die allererste Idee waren Marlene-Hosen. Da könnte man doch eine Nähaktion machen.“

An zwei Workshop-Terminen können die Teilnehmerinnen – es sind selbst überwiegend geflüchtete Frauen – die Teile eigenhändig herstellen. Doch es geht nicht nur darum, die Hosen für den späteren Verkauf zu nähen.

„Wir legen bei der Nähaktion besonderes Augenmerk auf das gemeinsame Machen“, betont Zonta-Mitglied Sabine Buß. „Unsere Teilnehmerinnen sollen das Gefühl haben, sich zu beteiligen.“

Auch wenn Buß schon ein Modell genäht hat – es schmückt eine Vitrine in der Gedenkhalle – nur auf ihre Anleitung verlassen müssen sich die Frauen beim Nähen nicht. Unerwartete Hilfe gibt es auch von einer der Teilnehmerinnen: Die Frau ist gelernte Schneiderin und hatte in Mazedonien mehrere eigene Geschäfte. „Es ist super, dass sie hier ihre Kompetenzen zeigen und auch weitergeben kann“, freut sich Anna Vielhaber, Mitarbeiterin der Frauenbera-

tungsstelle. Seit etwa einem Jahr arbeitet die Sozialpädagogin als Beraterin für geflüchtete Frauen. „Dabei habe ich festgestellt, dass großes Interesse an kreativem Arbeiten besteht.“ Die Nähaktion passe da natürlich perfekt. „Außerdem ist das praktische Arbeiten hervorragend, da die Sprache nicht wirklich wichtig ist.“

Auch Mädchenkleider und Körbe

Wie viele Hosen am Ende entstehen, können die Veranstalter noch nicht sagen. Aber wohl, wie sie aussehen sollen: „Wir haben ganz verschiedene Stoffe gekauft und wol-

len auf jeden Fall auch Modelle in allen Größen herstellen“, sagt Buß. Um auch zukünftig Flüchtlingsfrauen unterstützen zu können, sollen die Produkte beim Secondhand-Markt „Secondrella“ im Hotel Veritas, Essener Straße 259, verkauft werden.

„Der Erlös geht dann an ein Zonta-Projekt für Flüchtlingsfrauen“, erklärt Gleichstellungsbeauftragte Costecki. Mit leeren Händen gehen die Teilnehmerinnen trotzdem nicht nach Hause: Es werden auch kleine Aufbewahrungskörbe und Mädchenkleider genäht, die nicht verkauft werden.

Teilnehmer benötigen keine Vorkenntnisse

■ **Einige Plätze** bei den Workshops sind noch frei. Mitmachen kann jeder. Vorkenntnisse sind dazu nicht nötig. Ein Workshop beginnt am Samstag, 20. August, der andere am Samstag, 24. September, jeweils von 10 bis 18 Uhr in der Frauenberatungsstelle, Schwartzstraße 54. Für Nähmaschinen, Stoffe und Verpflegung ist gesorgt.

■ **Anmeldungen** nimmt Zonta-Mitglied Sabine Buß entgegen, entweder telefonisch unter 0171-641 44 40 oder per E-Mail an info@stadtplan-b.de.

■ **Verkauft** werden die Hosen am Sonntag, 23. Oktober, in der Zeit von 12 bis 18 Uhr beim Secondhand-Markt „Secondrella“ im Hotel Veritas.

Ausschnitt aus der WAZ 26.22.2016

Nein zu Gewalt an Frauen – egal, in welcher Sprache

Infos und Workshops zum alljährlichen Aktionstag

Ein lauter Schrei hallt aus einem Seminarraum im Bert-Brecht-Haus. Er ist Teil eines Selbstbehauptungs-Trainings und bedeutet: „Nein heißt nein!“ Unter gleichnamigem Motto stand der Aktionstag in Oberhausen, zu dem die Gleichstellungsstelle und der Arbeitskreis „Gewalt“ geladen hatten. Anlass war der gestrige Internationale Tag „Nein zu Gewalt an Frauen“.

Workshops und eine Info-Börse hatten die Organisato-

ren auf die Beine gestellt. Neben dem Selbstbehauptungs-Training erklärt eine Beamtin der Oberhausener Polizei den Teilnehmerinnen, wie Polizeiarbeit vor Ort funktioniert. Wo bekomme ich Hilfe? An wen wende ich mich im Notfall?

In diesem Jahr wurden neben Oberhausener Frauen gezielt auch Geflüchtete eingeladen. Der Bedarf an Informationen und Hilfsangeboten sei besonders hoch, erklärt Flüchtlingsbeauftrag-

te Anette Gleibs. „Das Sexualstrafrecht in den Herkunftsländern unterscheidet sich meist deutlich von unserem. Die Frauen haben hier viel mehr Rechte, sie wissen es nur leider nicht.“

Rund 50 Frauen waren gestern dabei. Frauen wie Ilham Houbban zum Beispiel. Die 22-Jährige arbeitet als angehende Sozialarbeiterin beim Oberhausener CVJM. „Ich nehme viel für mich persönlich mit, kann das hier Gelernte aber auch weitertragen, das finde ich gut.“

Ein Erfolg, findet auch Gleichstellungs-Beauftragte Britta Costecki. Aktionstage wie der gestrige seien deshalb so wichtig, weil sie helfen können, eine „beständige Hilfsstruktur“ aufzubauen. Um auf Probleme hinzuweisen, Flagge zu zeigen und die Unterstützung in der gesamten Stadt breiter aufzustellen.

ng

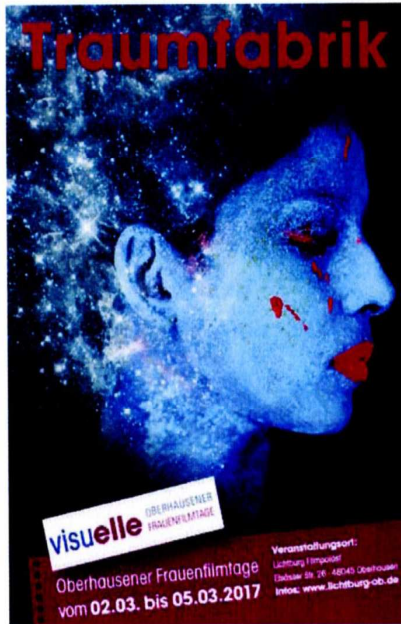


Beim Selbstbehauptungstraining im Bert-Brecht-Haus ging es auch darum, die eigene Kraft zu spüren.

FOTO: MICHAEL DAHLKE

Ausschnitt aus der MEMO Dezember 2016

Traumfabrik Film: Oberhausener Frauenfilmtage visuelle 2017



Mit der fünften Auflage der Oberhausener Frauenfilmtage **visuelle** rücken vom 2. bis 5. März 2017 an vier Kinotagen Frauenrollen in den Fokus. Frauenrollen, die das vielfältige Frauenleben thematisieren und in unterschiedlichen Filmgenres wie Spielfilm, Drama und Dokumentarfilm präsentieren. Erleben Sie mit **visuelle** den weiblichen Blick in die Traumfabrik Film hinein!

Die Frauenfilmtage zeigen im Lichtburg Filmpalast Filme über Frauen, Filme für Frauen, aber insbesondere auch Filme von Frauen. Und nicht nur das: Moderierte Filmgespräche vor den Kinofilmen stellen Filmfrauen wie Regisseurinnen, Drehbuchautorinnen oder Kamerafrauen vor. Begleitend zu dem Erwachsenen-Film-Programm präsentiert die Energieversorgung Oberhausen AG im Rahmen der Frauenfilmtage **visuelle** das Kinder- und Jugendprogramm.

Der Eintritt beträgt 8 Euro für Erwachsene (Gruppen ab 10 Personen 6 Euro pro Person) und 3,50 Euro für Kinder. Weitere Infos und den Programmflyer gibt es

bei der Gleichstellungsstelle, Telefon -2050, E-Mail: gleichstellungsstelle@oberhausen.de. Seien Sie dabei und blicken Sie mit **visuelle** vom 2.3.2017 bis 5.3.2017 im Lichtburg Filmpalast, Elsässer Str. 26, 46045 Oberhausen, in die Traumfabrik! Das Filmprogramm von **visuelle** ist kurz vor der Veranstaltung im Internet auch unter www.lichtburg-ob.de nachlesbar.

Die Oberhausener Frauenfilmtage **visuelle** werden veranstaltet durch den Lichtburg Filmpalast, die Agentur Zielgruppe, das Kulturbüro, das Jugendamt und die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen in Kooperation mit dem Zonta-Club Oberhausen und dem Integrationsrat der Stadt Oberhausen. Förderer sind die Volksbank Rhein-Ruhr, die Energieversorgung Oberhausen AG, die Agentur Sign You und das BMW Autohaus Kruft. Gefördert wird **visuelle** zudem durch die Film- und Medienstiftung NRW.

Britta Costecki