

Stadt	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Anwesende

Frau BM Albrecht-Mainz, Elia	
Frau BM Opitz, Stefanie	
Herrn Bischoff, Jörg	
Herrn Pascheberg, René	entschuldigt
Herr Dröhne, Manuel	
Frau Radtke, Dorothee	für Frau Bongers, Sonja
Herr Cordes, Hubert	für Frau Selonke, Yannah
Frau Schmidt, Georgis	
Herr Wischermann, Hermann	für Herrn Lenz, Eugen
Frau Müthing, Christa	
Frau Willing-Spielmann, Ulrike	entschuldigt
Frau Wolter, Marita	
Frau Hildegard, Kirsten	für Frau Diepenbrock, Ingrid
Frau Schadt, Stefanie	
Herrn Lütte, Ulrich	
Frau Herfs, Liane	für Frau Boos, Regina
Frau Kösling, Anja	
Herr Janetzki, Maximilian	
Frau Zumberge, Marion	
Frau Tschärke, Anna-Katharina	
Frau Paspaliari, Ekaterini	nicht anwesend
Herr Driever, David	
Herr Wilger, André	
Herr Jaculy, Pascal	

Verwaltung

Herr Güldenzopf, Ralf	Dezernat 0 Strategische Planung
Frau Costecki, Britta	Gleichstellungsbeauftragte
Frau Pietrasch, Julia	stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Frau Dr. Reisz, Gesa	Fachbereich 0-3-30 VHS
Herr Beulshausen; . Andreas	Fachbereich 3-2-50
	Existenzsichernde Leistungen
Frau Heutger, Maren	Gleichstellungsstelle
Frau Tewes, Nicole	Gleichstellungsstelle

Gäste

Frau Dr. Gathmann, Christine	pro familia
Frau Tanis-Huxhol, Suna	Frauenhaus
Frau Schenke, Dorothee	Frauenhaus
Herr Brenger, Patrick	SPD-Fraktion

Stadt Oberhausen	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Tagesordnung

I. ÖFFENTLICHER TEIL

- 1 Begrüßung und Eröffnung
- 2 Formelle Feststellungen
- 3 Berichterstattung pro familia, „Sachstand zum Verhütungsmittelfonds“ mündlich
- 4 Das Programm 2018/19 der Volkshochschule Oberhausen - „Beständigkeit, Wandel und Begegnung“ M/16/3609-01
- 5 Anpassung der Kapazitätsplanungen für die Unterbringung von Flüchtlingen in Gemeinschaftsunterkünften Vorlage
B16/3624-01
- 6 Antrag der SPD-Fraktion, Fraktion Die Grünen und der FDP im Rat gemäß § 2 der Geschäftsordnung für den Rat der Stadt : Sachstandsbericht „Frauenhaus“ Vorlage
A/16/3543-01
- 7 Bericht der Gleichstellungsstelle mündlich

II. NICHTÖFFENTLICHER TEIL

- 1 Anpassung der Kapazitätsplanungen für die Unterbringung von Flüchtlingen in Gemeinschaftsunterkünften Vorlage
B/16/3628-01

Mit freundlichen Grüßen



Elia Albrecht-Mainz
-Vorsitzende-

Stadt	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

I. ÖFFENTLICHER TEIL

1. Begrüßung und Eröffnung

Die Vorsitzende Frau BM Albrecht-Mainz begrüßt die anwesenden Ausschussmitglieder sowie die Vertretungen der Verwaltung und die Gäste.

2. Formelle Feststellungen

Die Vorsitzende stellt fest, dass 21 Ausschussmitglieder bzw. deren Stellvertretungen anwesend sind und der Ausschuss somit beschlussfähig ist.

Die Einladung wurde am 07.06.2018 form- und fristgerecht versandt.

Die Vorsitzende stellt fest, dass gemäß § 19 Abs. 4 der Geschäftsordnung für den Rat der Stadt Oberhausen, seine Ausschüsse und die Bezirksvertretungen keine Einwände gegen die Niederschrift vom 25.04.2018 erhoben werden.

3. Berichterstattung pro familia, „Sachstandsbericht zum Verhütungsmittelfonds“

Frau Dr. Gathmann berichtet mittels einer Power-Point-Präsentation über die Übernahme der Kosten von Verhütungsmitteln für bedürftige Frauen in Oberhausen. Die Präsentation ist im Ratsinformationssystem der Stadt Oberhausen hinterlegt.

Frau Costecki bedankt sich für den Sachstandsbericht und berichtet ihrerseits von den vielen erfolglosen Bemühungen weitere Fördergelder zu akquirieren. Seitens des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung NRW sei eine Unterstützung wegen fehlender Zuständigkeit nicht möglich.

Auch blieben durchgeführte Gespräche zwischen Frau Dr. Gathmann, Herrn Dr. Karbach, Frau Costecki mit Jobcenter und AOK erfolglos. Der Zonta Club hat hingegen erneut 4.000,00 €UR zusätzlich zum Topf der Stadt in Höhe von 15.000,00 €ur bereitgestellt.

Bisher seien 8.000,00 €ur des Verhütungsmittelfonds aufgebraucht.

Frau Costecki wird weitere Bemühungen anstellen, um weitere Gelder zu akquirieren.

Herr Dröhne betont die Wichtigkeit und Notwendigkeit dieses Fonds und schlägt daher einen interfraktionellen Antrag vor, um für das Jahr 2019 weiterhin Mittel zur Verfügung zu stellen. Über die Höhe müsste man sich noch verständigen.

Stadt	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Auch Herr Lütte hält eine Aufstockung der Gelder für erforderlich und fragt nach, ob die Mittel für 2018 ausreichen oder gar bislang eine Frau abgewiesen werden musste. Ferner erkundigte er sich, ob alle niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte sowie Apotheken mit pro familia zusammenarbeiten.

Frau Dr. Gathmann führt aus, dass bislang keine Frau abgewiesen werden musste. Entscheidend für diese Unterstützung sei nur der Wohnort Oberhausen, der Sitz der behandelnden Ärztinnen und Ärzte sowie der Apotheken habe dabei keinerlei Bedeutung. Die Kosten für die unterschiedlichen Verhütungsmittel seien jedoch von Fall zu Fall sehr unterschiedlich und in einigen Fällen unangemessen hoch. Dann wird seitens pro familia Kontakt zu den behandelnden Ärztinnen/Ärzten aufgenommen und versucht, eine wirtschaftlichere Lösung zu finden.

Auch Herr Wilger und Frau Opitz bedanken sich für den Zwischenbericht und befürworten ebenfalls eine Fortführung im Jahr 2019.

Zudem plädiert Frau Opitz für eine bundesweite Regelung, damit alle Frauen die gleiche Unterstützung erhalten. Sie erkundigt sich, ob die ursprüngliche angedachte Summe von 40.000,00 €EUR auch die Verwaltungskosten decken würde.

Frau Dr. Gathmann erklärt, dass bisher keine Verwaltungskosten abgerechnet werden und daher keine verlässlichen Zahlen zum Verwaltungsaufwand angegeben werden können. Sie schätzt den Verwaltungsaufwand jedoch auf ca. 1 Stunde wöchentlich.

Frau Kirsten erkundigt sich, ob auch Männer bei ihrer Verhütung unterstützt werden können.

Frau Dr. Gathmann antwortet, dass dies möglich ist und auch bereits durchgeführt wurde.

Frau Schmidt bedankt sich ebenfalls für den Beitrag und findet es loblich, dass seitens pro familia auch die Kosten im Blick gehalten werden.

Die Vorsitzende greift den Vorschlag von Herrn Dröhne nochmals auf, einen interfraktionellen Antrag auf den Weg zu bringen.

4. Das Programm 2018/2019 der Volkshochschule Oberhausen- „Beständigkeit, Wandel und Begegnungen.“ M16/3609-01

Der Bericht der Volkshochschule wird zur Kenntnis genommen.

Stadt	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

**5. Anpassung der Kapazitätsplanung für die Unterbringung von Flüchtlingen in Gemeinschaftsunterkünften
B/16/3624-01**

Frau Schadt erinnert rückblickend an den Herbst 2015, als beim Besuch der Flüchtlingsunterkunft mit dem Ministerium festgestellt wurde, dass in der ursprünglichen nur für Frauen ausgewiesenen Unterkunft auch Familien untergebracht waren. Dies ist in der neuen Kapazitätsplanung noch einmal eindeutig geregelt. Wichtig für sie ist, dass an der getrennten Unterbringung von allein reisenden Männern und alleinstehenden Frauen festgehalten wird.

Herr Wilger befürwortet die Weiterführung des Frauenstandortes Elsässer Straße ungeachtet der hohen Kosten und geringen Auslastung.

Die Vorlage wurde ohne Votum vorberaten.

**6. Antrag der SPD-Fraktion, Fraktion die Grünen und der FDP im Rat gem. § 2 der Geschäftsordnung für den Rat der Stadt:
Sachstandsbericht Frauenhaus
A/16/3543-01**

Frau Tanis-Huxohl berichtet mittels einer Power-Point-Präsentation über das Frauenhaus Oberhausen, dessen Auslastung im Jahr 2017 (54 Frauen und 49 Kinder) sowie die Zahlen der Frauen (152) die abgewiesen werden mussten. Die Präsentation ist im Ratsinformationssystem der Stadt Oberhausen hinterlegt.

Herr Wilger bedankt sich für den Bericht des Frauenhauses und ist entsetzt über die 152 Abweisungen. Dies seien 152 jährliche Skandale. Er verweist auf einen Bericht in der WAZ, wonach die Anzahl der abgewiesenen Frauen in NRW jährlich von 4.700 auf 7.400 gestiegen ist.

Einen konkreten Lösungsansatz findet er nicht. Er sieht jedoch die Notwendigkeit und Verpflichtung, eine Finanzierung für mehr Plätze sicherzustellen.

Frau Tschärke fragt nach, was mit den abgelehnten Frauen geschieht.

Frau Tanis Huxohl erklärt, dass es ein Fraueninformationsnetz in Form einer Landkarte von NRW gibt. Auf dieser Landkarte sind alle Frauenhäuser eingetragen und mit Hilfe eines Ampelsystems wird verdeutlicht, welches Frauenhaus noch über Aufnahmekapazitäten verfügt. Hat ein Frauenhaus keine Kapazitäten mehr ist das Haus rot. Bei einem grünen Haus können noch Frauen aufgenommen werden. Bei gelb, ist lediglich die Aufnahme einer Frau ohne Kinder möglich.

<http://www.frauen-info-netz.de/>

Stadt	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Muss eine Frau abgelehnt werden, so wird der Frau die Telefonnummer von anderen Frauenhäusern ausgehändigt.

Die Frauen müssen dann in Eigenregie Kontakt zu den benachbarten Frauenhäusern aufnehmen und teilweise weite Wege zum nächsten freien Frauenhaus auf sich nehmen. Auch die Fahrtkosten müssen die Frauen selber finanzieren.

Frau Schenke berichtet von einer Umfrage unter ehemaligen Bewohnerinnen. Demnach musste kaum eine Frau mehr als zwei Frauenhäuser anfragen.

Andersherum bedeutet das aber auch, dass viele Frauen nach dem zweiten Anruf aufgeben und nicht weiter nach freien Unterbringungsmöglichkeiten suchen.

Frau Opitz schließt sich Herrn Wilger an. Für sie ist es keine Option, die Verweildauer der Frauen im Frauenhaus zu kürzen, um mehr Kapazitäten zu schaffen.

Die einzige Möglichkeit, die Verweildauer zu verkürzen, wäre eine schnellere Unterbringung in privatem Wohnraum.

Herr Lütte schließt sich Herrn Wilger an und erkundigt sich, ob es Angaben zur durchschnittlichen Verweildauer im Frauenhaus gibt und ob auch nach Auszug aus dem Frauenhaus eine weitere Unterstützung möglich ist.

Frau Schenke führt aus, dass es keine aussagekräftige durchschnittliche Verweildauer gibt. Einige Frauen bleiben nur wenige Tage im Frauenhaus, andere Frauen hingegen 4-6 Monate.

Ferne erklärt sie, dass eine schnellere Unterbringung in privatem Wohnraum auf Grund der derzeitigen Lage auf dem Wohnungsmarkt zum Einen und zum Anderen durch persönlich Gründe (z. B. ausländerrechtliche Gründe oder Schufa Einträge) erschwert wird.

Frau Tanis-Huxohl ergänzt, dass es auch nach dem Auszug aus dem Frauenhaus noch weitere Angebote und Kontakte zu den ehemaligen Bewohnerinnen gibt, wie beispielsweise das „Ehemaligen-Frühstück“, freiwillige Mitarbeit im Spendenkeller oder die Weiterleitung an andere Träger. Zudem ist das Frauenhaus Oberhausen gemeinsam mit dem Frauenhaus Essen im darauf angelegten Modellprojekt „Second Stage“ des Landes.

Frau Müthing erschließt sich die Zahl der in Oberhausen abgewiesenen Frauen aus dem Vortrag von 152 nicht. Sie hinterfragt, ob diese Frauen in Oberhausen abgewiesen werden mussten und daraufhin in Nachbarstädten untergekommen sind, oder ob generell eine Unterbringung im Frauenhaus nicht möglich war.

Weiter führt sie aus, dass die Lebenssituation der Frauen doch noch aushaltbar zu sein scheint, wenn die Frauen nicht mehr als zwei Anrufe tätigen. Zudem weist sie darauf hin, dass es in der Vergangenheit mehrere Versuche der Landesregierung zur Lösung gegeben hat.

Frau Schenke erläutert, dass den Frauen in akuten Notlagen bei fehlender Kapazität die Telefonnummer, von Frauenhäusern aus den Nachbarstädten an die Hand gegeben wird.

Stadt	25.04.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
28. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Eine Nachverfolgung, ob die Frauen dann tatsächlich im Frauenhaus untergekommen sind, erfolgt nicht.

Frau Schadt findet eine Bedarfsermittlung nach der Größe der Not bedenklich.

Frau Costecky ergänzt, dass auf Landesebene der individuelle Ansatz des Bedarfs einer Frau hinsichtlich der Dauer der geschützten und begleiteten Unterbringung berücksichtigt werden muss. Sie wirft die Frage nach einer vom Land stärken gewollten Unterstützung z. B. durch die Frauenberatungsstelle auf.

Zudem lobt sie den Ansatz "Second Stage" und bittet um Weiterführung dieses Ansatzes. Eine Förderung aus dem Gleichstellungsbudget ist für die Einrichtung des Kinderraumes, den das Frauenhaus als Bedarf skizziert hat, gemäß den Förderrichtlinien nicht möglich. Hier sind andere kreative Lösungen gefragt.

Ferner schlägt sie als Lösungsansatz für akute Notlagen wie z. B. Fahrtkosten für abgelehnte Frauen zur Unterbringung in Frauenhäuser der Nachbarstätte oder zur Überbrückung der ersten Tage, die Einrichtung eines Nottopfes vor.

Zudem erkundigt sie sich nach der Barrierefreiheit im Frauenhaus Oberhausen.

Frau Schenke erklärt, dass derzeit lediglich die erste Etage im Frauenhaus barrierefrei ist. Um eine generelle Barrierefreiheit zu gewährleisten, müsste ein Aufzug eingebaut und umfangreiche Umbauten durchgeführt werden.

Frau Herfs erkundigt sich, ob es Notplätze für Frauen mit Behinderungen gibt.

Frau Schenke antwortet, dass es in NRW barrierefreie Häuser gibt, die spezielle Plätze für Frauen mit Behinderungen vorhalten. Diese werden auch ausschließlich an Frauen mit Behinderungen vergeben.

Frau Schmidt erkundigt sich, ob der vorhandene Fitnessraum im Frauenhaus Oberhausen nicht zu einem Kinderraum umgebaut werden kann.

Dies wird von Frau Schenke verneint, da der Fitnessraum zum Einen sehr klein und im Keller gelegen ist. Zum Anderem sei ein Fitnessraum für die Frauen auch von Nöten, wenn diese noch Ängste haben, sich im öffentlichen Raum zu bewegen.

Herr Wilger schlägt als Lösungsansatz vor, dass bei geringer Auslastung der Frauenflüchtlingsunterkunft an der Elsässer Straße, dort eine Außenstelle des Frauenhauses dort untergebracht werden könnte.

Die Vorsitzende verweist auf Finanzierungserfordernisse solcher Lösungen.

7. Bericht der Gleichstellungsstelle

Vorab bittet Frau Costecky darum, den Jahresbericht 2017 zurückstellen zu, da dieser frühestens Anfang Oktober den Gremien zur Verfügung gestellt werden könnte. Sie macht den Vorschlag, den Jahresbericht 2017 mit 2018 zu koppeln. Dieser würde dann Anfang des Jahres 2019 vorgelegt werden können.

Stadt	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
Oberhausen	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses		
Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Frau Schmidt ist mit dem Vorschlag einverstanden, da durch die regelmäßige Berichterstattung im Gleichstellungsausschuss Informationen über zurückliegende und geplante Tätigkeiten und Projekte der Gleichstellungsstelle erfolgen.

Bedenken gegen den Vorschlag von Frau Costecki werden nicht geäußert, so dass der Jahresbericht 2017 mit dem Jahresbericht 2018 zusammen Anfang 2019 vorgelegt werden.

Frau Costecki berichtet mittels einer Power-Point-Präsentation über die zurückliegenden und geplanten Aktivitäten der Gleichstellungsstelle. Diese ist im Ratsinformationssystem hinterlegt.

Frau Schmidt erkundigt sich, ob bei dem Austausch des Netzwerkes Fachbereichsleiterinnen mit Herrn Schmidt auch das Thema Teleheimarbeit aufgenommen wird.

Frau Costecki führt aus, dass die alternierende Teleheimarbeit ein präsent Thema sei und schon seit Mitte des Jahres 2017 über den Pilotbereich hinaus geöffnet wurde. Zusätzlich zu den 13 Anträgen aus der Pilotierungsphase liegen weiter rund 40 Anträge auf Teleheimarbeit vor. 22 dieser Anträge sind noch unbearbeitet. Dies liegt an vielen unterschiedlichen Faktoren, wie z. B. Datenschutz, Begehungen der Arbeitssicherheit, technische Ausstattung, so dass die alternierende Teleheimarbeit ein regelmäßiges Thema im Austausch mit Herrn Schmidt bleiben wird.

Frau Schmidt betont nochmal die Wichtigkeit dieses Arbeitszeitmodelles und sieht darin eine gute Möglichkeit, viele Krankmeldungen zu vermeiden.

Die Vorsitzende schließt den öffentlichen Teil.

Stadt Oberhausen	20.06.2018 15:00 Uhr	Gleichstellungsausschuss
	Wahlzeit 2014/2020	Niederschrift
29. Sitzung des Gleichstellungsausschusses Rathaus Oberhausen, Raum 217, Schwartzstraße 72, 46045 Oberhausen		

Herr Jaculy verabschiedet sich aus dem Gleichstellungsausschuss.

Ende der Sitzung: 16:30 Uhr



Elia Albrecht-Mainz
Vorsitzende



Nicole Tewes
Schriftführung

BasisKomPlus:

Bericht aus der Praxis der konkreten Maßnahmen der arbeitsorientierten Grundbildung, Region MEO



Bestandsaufnahme

7,5 Mio.

Menschen, (18-64 J.; Deutsch als Muttersprache) können nicht gut genug lesen und schreiben um Anweisungen und Mails zu verstehen oder Formulare auszufüllen

57%

davon sind in
Arbeitsprozessen

4,3 Mio.

unserer Kolleginnen und Kollegen
sind betroffen, d.h.
jede/ jeder 8.



Was ist Grundbildung?

Vermittlung von Basiskompetenzen

- klassische Alphabetisierung (Lesen, Schreiben, Rechnen) im beruflichen Alltag
- Umgang mit Technologien (Computergrundkenntnisse)
- Weiterentwicklung sozialer Kompetenzen
- Englisch für den Business-Bereich
- Gesundheitsbildung



Das Projekt BasisKomPlus findet von 2016 bis 2020 mit einem regionalen Schwerpunkt in Oberhausen statt.

Projekt in Oberhausen – Zwischenbilanz

- Umsetzung 6 Kurse
 - 2 Einzelcoachings und 2 Fortsetzungen
 - 3 verschiedene Gruppenangebote
- Einsatz in vier verschiedenen Betrieben
2 KMU, 2 Großbetriebe
- Umfang: 302 Stunden mit 39 TN
- 13 Männer, 26 Frauen;
Durchschnittsalter: 42 Jahre
- Nationalitäten: 1 x deutsch,
17 andere Nationalitäten

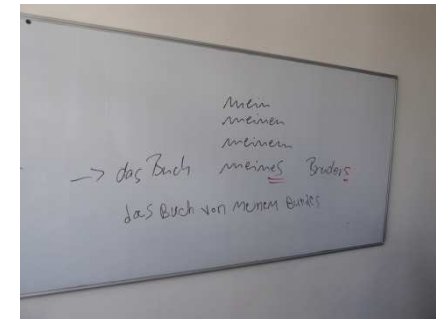


GEFÖRDELT VOM

Aus der Praxis

1. Schritt: Klärungsgespräche mit Betrieb

- Inhaltlicher Schwerpunkt, Bedarfe des Unternehmens klären
- Kenntnisstand, Bedarfe des Teilnehmenden /der TeilnehmerInnen (wenn beim Klärungsgespräch anwesend) herausfinden
- Zeitpunkt (innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, passender Zeitpunkt für betriebliche und private Belange) klären
- Ort (leichte Erreichbarkeit; ggf. Lernstätte im Betrieb) festlegen
- In Frage kommender Personenkreis (Einzelpersonen oder kleine Gruppe mit vergleichbarem Lernstand) eingrenzen bzw. Namen konkret benennen / Ausschreibung erstellen und verteilen



2. Schritt: Kursdurchführung - Kenntnisstand / Erwartungen der Teilnehmenden -

- Vorgespräche mit den Unternehmen; Äußerung vermuteter Schwierigkeiten durch den Arbeitgeber/Personalabteilung/Arbeitsteam
- Gespräch mit den Teilnehmenden beim ersten Kurstreffen; Eruierung Wissensstand
- Klärung Erwartungen und Wünsche der Teilnehmenden



Beispiele

- ✓ Mündliche Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen oder Kundinnen und Kunden
- ✓ Arbeitsanweisungen verstehen
- ✓ Wortschatz erweitern
- ✓ mehr Mut bekommen
- ✓ fachliches Wissen erarbeiten
- ✓ Angst vor dem Computer verlieren
- ✓ Umgang mit Power-Point, Internet-Recherche o.a.

Kursdurchführung

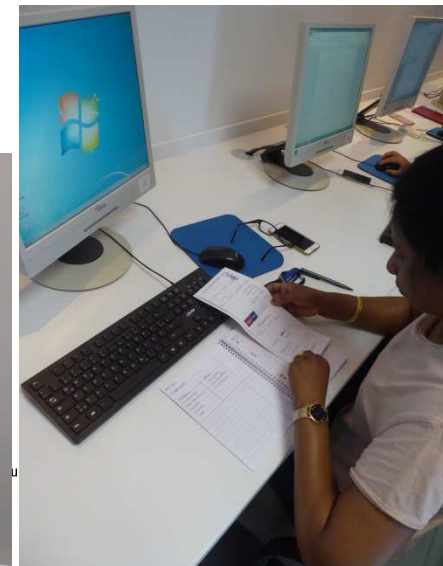
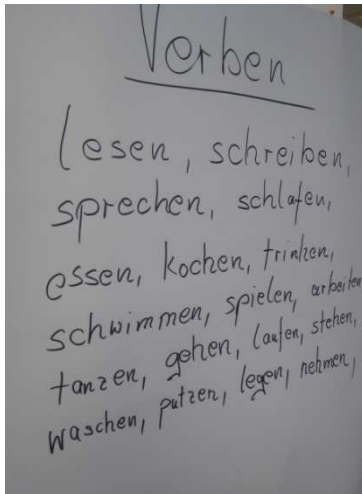
- Lernsituationen -

- Was: Lerninhalte richten sich nach den konkreten Vorgaben der Firmen/Arbeitgeber, den Bedarfen
 - ✓ Klärung über
 - ✓ Diagnosegespräch: Arbeitsalltag, Kollegenkommunikation, Leseprobe zur Klärung Aussprache, kleine Rollenspiele o.a.
 - ✓ Übungen /Arbeitsaufgaben am PC
 - ✓ Vorstellungsrunde mit Fragen als Vorgaben
- Wie: Einzelunterricht, Unterricht in kleinen Lerneinheiten
 - ✓ als Kurs zweimal in der Woche, einmal wöchentlich, in Kompaktform
 - ✓ mit 20 bis 35 Unterrichtsstunden; Verlängerungsoption
 - ✓ mit 1 bis 12 Teilnehmenden
 - ✓ Arbeit an den Baustellen der Sprache z.B. Aussprache oder Wortschatz oder Grundbildungsbedarf wie Lernen für Anerkennungsprüfung; PC Grundlagen o.a.
- Wo: vor Ort
 - ✓ im Betrieb
 - ✓ in Bildungseinrichtungen
 - ✓ an gut erreichbaren Orten



Beispiele aus der Praxis

- Grundbildung im Bereich Sprachkompetenz: Fehleranalyse, Behebung von syntaktischen und phonetischen Defiziten, die Kommunikation und Verstehen erschweren
- Grundlagen in Rechnen und Schreiben: mathematische und schriftsprachliche Kompetenz werden in Übungen erweitert, mangelnde Konzentrationsfähigkeit durch große Variabilität ausgeglichen
- Arbeitsorientierte Grundbildung für Werkvertragsbeschäftigte: Grundlagenwissen der deutschen Sprache im Arbeitskontext wie z.B. Lesen von Lebensmitteletiketten und Hygienevorschriften (Voraussetzung für eine Festeinstellung)
- Grundbildung am PC: selbst beigebrachte Inhalte werden durch eine systematische Schulung am Arbeitsplatz ersetzt
- Arbeitsplatznahe Sprach- und Kommunikationskompetenz: Menschen mit Anlernertätigkeiten in Teilzeit erhalten ein passgenaues Deutschtraining



3. Schritt: Auswertung

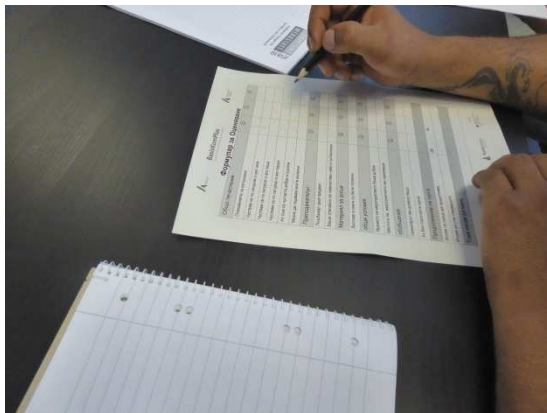
- Auswertungsgespräche
- Auswertung der Maßnahme mit dem/den Teilnehmenden
 - individueller Fragebogen (ggf. in verschiedenen Sprachen)
 - Auswertungsgespräch in der Runde
- Auswertung mit dem Betrieb/Kontaktpartner (Leitfragen)
 - Arbeitgeber
 - Betriebsrat
 - Initiator / Kooperationseinrichtung
- Bericht des Kursleiters

BasisKomPlus

Auswertungsbogen

Gesamteindruck	☺	☹	☹
Meine Erwartungen haben sich erfüllt:	83 %	17 %	
Ich fühle mich jetzt sicherer im Umgang mit einem Computer	83 %	17 %	
Ich fühle mich jetzt sicherer beim Daten speichern und versenden	83 %	17 %	
Ich fühle mich sicherer im Umgang mit Texten, Tabellen und E-Mails	83 %	17 %	
Ich fühle mich besser bei der Online-Recherche	83 %	17 %	
Ich habe mich in der Gruppe wohlgefühlt	100 %		
Ich konnte meine Fragen in den Unterricht einbringen	100 %		
Der/die TrainerIn / DozentIn	☺	☹	☹
war fachlich gut (kannte sich aus)	100 %		
war menschlich aufgeschlossen und sensibel	100 %		
Lernmaterial	☺	☹	☹
Die Arbeitsblätter/Lehrbücher waren hilfreich			
Rahmenbedingungen	☺	☹	☹
Der Zeitpunkt des Angebots war gut	100 %		
Der Ort der Durchführung hat mir gefallen	50 %	50 %	
Zusammenfassung	☺	☹	☹
Das Seminar hat mir etwas gebracht	83 %	17 %	
Das Seminar würde ich weiterempfehlen	100 %		
Weiterführung des Seminars			
Das Seminar sollte weitergehen	Ja	83 %	17 %
Ich möchte noch Folgendes lernen:			
Was möchte ich noch mitteilen?			
mir hat es sehr gut gefallen, Danke; mir gut, Excel-Rechnen möchte ich nochmal lernen, äußerst interessante Vorträge zum Schluss Vielen Dank!			

AlphaSchule



- ✓ Ich fühle mich jetzt sicherer beim Lesen /Schreiben /Sprechen...
- ✓ Ich fühle mich jetzt sicherer beim Umgang mit Texten, Tabellen und E-Mails...
- ✓ Der Trainer kannte sich fachlich gut aus und war menschlich aufgeschlossen und sensibel...
- ✓ Der Zeitpunkt des Angebots und der Ort war gut ...
- ✓ Das Seminar hat mir etwas gebracht und ich würde es weiter empfehlen...

GEFÖRDERT VOM



- Für viele Teilnehmenden steht das intensive Training in der positiven Bewertung an erster Stelle. Rundweg positiv fällt das Urteil über das erreichte Lernergebnis aus. Es wurden auch der TrainerIn oder das (in der Regel eigens erstellte) Lernmaterial gewürdigt. Alle empfehlen das Seminar weiter und möchten gerne das Angebot fortsetzen.
- Rückmeldung von einem Kursteilnehmer: „Ich habe dann einfach immer langsamer gesprochen und sofort eine positive Reaktion von meinem Chef erhalten.“
- Rückmeldung von einem Betrieb auf die Frage, ob sich durch die Weiterbildung etwas geändert hat: „Ja. Das Selbstbewusstsein ist gestärkt, die Hemmungen der Kommunikation geringer geworden.“
- Im Projekt werden immer auch Verlängerungsoptionen diskutiert, das Budget ist jedoch begrenzt und Ziel ist es auch die Unternehmen nach dieser ersten Qualifizierung/Starthilfe mit einem Eigenanteil mit ins Boot zu holen. Am schwierigsten ist die bei Klein- und Mittelbetrieben umzusetzen.

Statistik BasisKomPlus in der Region

Statistische Zahlen Projekt BasisKomPlus (Region MEO)			
2016 - 2020			
Stand: Mitte 2018 (Halbzeit im Projekt)	2016	2017	2018
Dokumentierte Beratungs- und Informationsgespr. in Unternehmen			
* persönlich oder per Brief	1	5	4
* Betriebe über Seminare		14	10
Arbeitsplatzorientierte Grundbildungsqualifizierungen			3
Arbeitsplatzorientierte Coachings		1	3
Multiplikatorenveranstaltungen zur Sensibilisierung und Vernetzung /Breitensensibilisierung			
* Allg. Öffentlichkeitsarbeit	1	2	2
* Unternehmensveranstaltungen		1	3
* Politik/Ausschüsse/Netzwerke	2	1	3
* Betriebsratsseminare/Arbeitnehmer-treffen	2	5	4
* Infotafeln, Flyer, Karten, kreative Anspracheformen	2	3	1
* Presseartikel			4
regelmäßige Teamsitzungen /Telefonkonf.	monatlich		
Teamcoachings		1	3
Fachtagung, Fachgespräche jährlich		1	1
Entwicklungsgruppentreffen bundesweit	1	1	1
Qualifizierung/Besuch Fachtagungen			1

Statistik Maßnahmen

Maßnahmen	Anzahl d.UStd.	Anzahl TN	Alter	Geschlecht	Muttersprache	Ort	Kurs in der Arbeitszeit	Firma/Branche
Coaching: Grundlagen in Rechnen und Schreiben	21 9	1	27	m	deutsch	VHS Oberhausen	nein	Kantinenorg. Essen
Arbeitsorientierte Grundbildung für Werkvertragsbesch.	83	21 z. Auftakt 8 z. Ende d. K.	20-30 4x 30-40 5x 40-50 8x 50-60 4x	9 m /12 w	Polnisch Bulgarisch rumänisch	Raum Faire Mob.	nein	Fleischverarb. Rheda-Wied. (freie Ausschr.)
Grundbildung am PC	36	12	30-40 5x 40-50 2x 50-65 5x	11 w, 1 m	Arab., türk, span, punjabi, russ., kosovarisch, tamilisch, nigeri., frz-kongo	Raum Beratungsei nr.	ja	Beratungseinr. Oberhausen
Coaching: Sprach- und Kompetenzkurs	20 30	1	36	m	ägyptisch	VHS Oberhausen	nein	Sanitärfachhandel Oberhausen
Arbeitsplatznahe Sprach- und Kommunikationskompetenz.	20	4	30-40 1x 40-50 3x	3 w, 1 m	Kurdisch Italienisch Tamilisch Tschetsch.	Raum Beratungsei nr.	nein	Beratungseinr. Oberhausen
Gesamtzahlen	302	39	Durchschnittsalter: 42 Jahre	13 m / 26 w	1 x deutsch; 17 x andere Nat.		4 x Kurs außerhalb der AZ 1 x innerhalb der AZ	4 versch. Betriebe 2 Großbetriebe; 2 KMU

Zusammenfassung

- Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit mit witzigen Aktionen an lokalen Orten mit viel Publikum und für die (mögliche) Zielgruppe sind eine gute Möglichkeit der Sensibilisierung.
- Am besten werden Erfolge der Realisierung von Kursen mit genauer Kenntnis der AnsprechpartnerInnen / Multiplikatoren erzielt.
- Es sind ca. 2/3 Frauen in den Maßnahmen in Oberhausen. Das Geschlechterverhältnis ist jedoch branchenabhängig. Die Gründe hierfür sind Spekulation und nicht verallgemeinerbar z.B. ist das Durchhaltevermögen und die Bereitschaft für Qualifizierungen bei den Frauen höher.
- Bei der Grundbildung steht der Sprachaspekt im Vordergrund. Hier ist der größte Bedarf im Bereich (individuelles) Training von Grundlagen, Wortschatz und Aussprache.
- Als Ergebnis gibt es fast immer eine positive Veränderung bei den Teilnehmenden z.B. in Richtung Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein.
- Die Qualifizierung muss dem Arbeitsalltag angepasst werden d. h. sie muss Dienstpläne, Arbeitszeiten, Schichtpläne etc. berücksichtigen.
- Ganz wichtig ist qualifiziertes flexibles Personal. Die ReferentInnen müssen offen sein für neue Themen. Die Qualifizierung im Bereich arbeitsplatzorientierter Grundbildung ist eine wichtige Voraussetzung.
- Viele verschiedene Nationalitäten in den Kursen der Grundbildung spiegeln den gewachsenen Bedarf für (gezielte) Förderung im Arbeitsleben wieder.
- Die kostenfreie arbeitsplatzorientierte Grundbildung in Form einer Starthilfe ist ein Instrument der betrieblichen Qualifizierung, was noch von zu wenig Verantwortlichen entdeckt wurde und mit seinen positiven Auswirkungen für die Beschäftigten und den Betrieb unterschätzt ist. Eine Enttabuisierung des Themas in den Betrieben führt auch zu mehr Nachfrage.





Entwicklung und Implementierung von interkulturellen Standards im Oberhausener Primarbereich (inkl. Primarstufe der Förderschulen):

Projektergebnisse und weiteres Vorgehen

Projektbegleitung:

- Jeldrik Stein; Kommunales Integrationszentrum
- Dr. Alexander Mohr; Kommunales Integrationszentrum / Schulamt für die Stadt Oberhausen

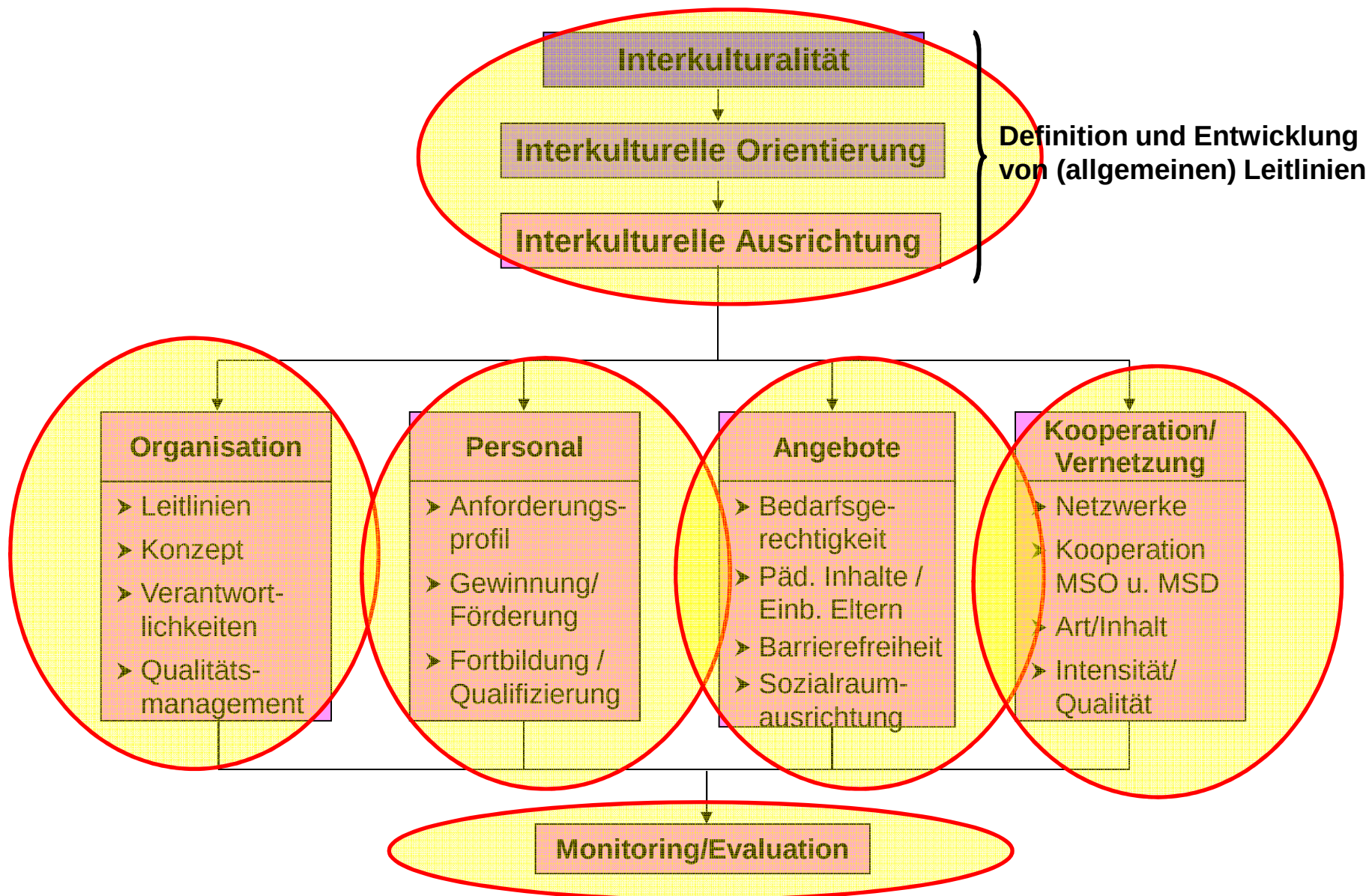
Gleichstellungsausschuss 11.09.2018



Dezernat 3
Bereich 2-6/Kommunales Integrationszentrum

Was heißt Interkulturelle Öffnung und warum sollte man sich darauf einlassen?

[Einstiegsfilm](#)





- Verankerung der interkulturellen Öffnung/Ausrichtung (der „interkulturellen Grundschule“) im Selbstverständnis/Leitbild der Schulen und der Träger der OGS
- ***Förderung von interkulturellen Kompetenzen sowie von Kompetenzen für eine aktive Elternarbeit bei allen Lehr- und Fachkräften***
- Gleicher Zugang von Kindern mit Migrationshintergrund zu den Angeboten der OGS
- [...]



- Herstellung von klaren Verantwortlichkeiten für Gestaltung und Umsetzung einer interkulturellen Grundschule, von interkulturellem Unterricht und interkultureller Erziehung
- ***Erteilung von klaren und verbindlichen Aufträgen zur Umsetzung der interkulturellen Ausrichtung / Berücksichtigung in den pädagogischen Konzepten und in Curricula etc.***
- Festlegung der interkulturellen Ausrichtung als integralem Teil von Personalentwicklung
- [...]



- Einstellungskriterium „Interkulturelle Kompetenz“ sowie Bereitschaft zur Teilnahme an Qualifizierungen in den Bereichen „Interkulturalität“, „Interkulturelle Kompetenz“, „Interkulturelles Lernen“ und „Interkulturelle Elternarbeit“
- Adäquate Berücksichtigung/Steigerung des Anteils von Lehrkräften sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (Diversity)
- ***Erstellung und Umsetzung von Fortbildungs- und Qualifizierungskonzepten zu interkultureller Kompetenz, interkulturellem Unterricht und Lernen, interkultureller Erziehung und Elternarbeit sowie zum speziellen Umgang mit Ressourcen von Kindern/Eltern mit Migrationshintergrund***
- [...]



- Angebote gezielt auf Schülerinnen, Schüler und Familien mit Migrationshintergrund sowie an deren Lebenssituation und Bedarfslagen ausrichten:
 - Herstellung und Sicherstellung von Sozialraumorientierung
 - gezielter Abbau von Inanspruchnahmebarrieren
 - etc.
- Globales Lernen, interkulturelle Erziehung und Ausrichtung der Angebote als integraler Bestandteil des pädagogischen Konzeptes in allen Grundschulen (unabhängig von der Höhe des Anteils von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund)
- **Kompetenzerwartungen in den Bereichen**
 - **Gemeinsamkeiten/Unterschiede/Vielfalt**
 - **Verhalten/Umgang mit Anderen und**
 - **Kinderrechte**
- [...]



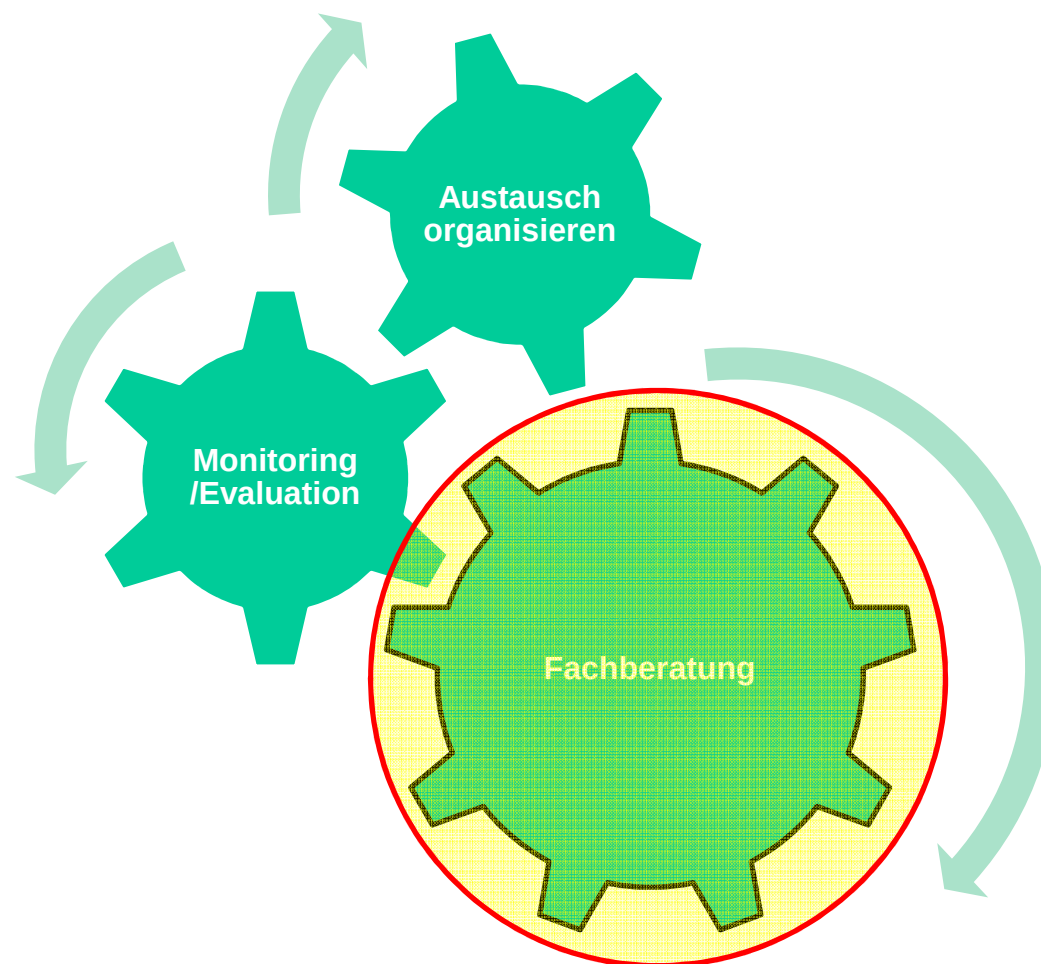
- ***Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen (MSOs) in der Gesamtstadt, in den Sozialräumen und in den Quartieren/ Einzugsgebieten***
- Sicherstellung einer umfassenden internen Kooperation (unter Einbeziehung der OGS) zur Umsetzung der interkulturellen Standards
- ***Forcierung der Einbeziehung von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern mit MGH in die (formalen) Vertretungs- und Beteiligungsstrukturen (Klassensprecher/-innen, Elternvertretungen usw.)***
- [...]



Zukünftige Begleitungs- und Koordinationsstruktur



Dezernat 3
Bereich 2-6/Kommunales Integrationszentrum





Zuständigkeit:

- Schulaufsicht

Aufgaben:

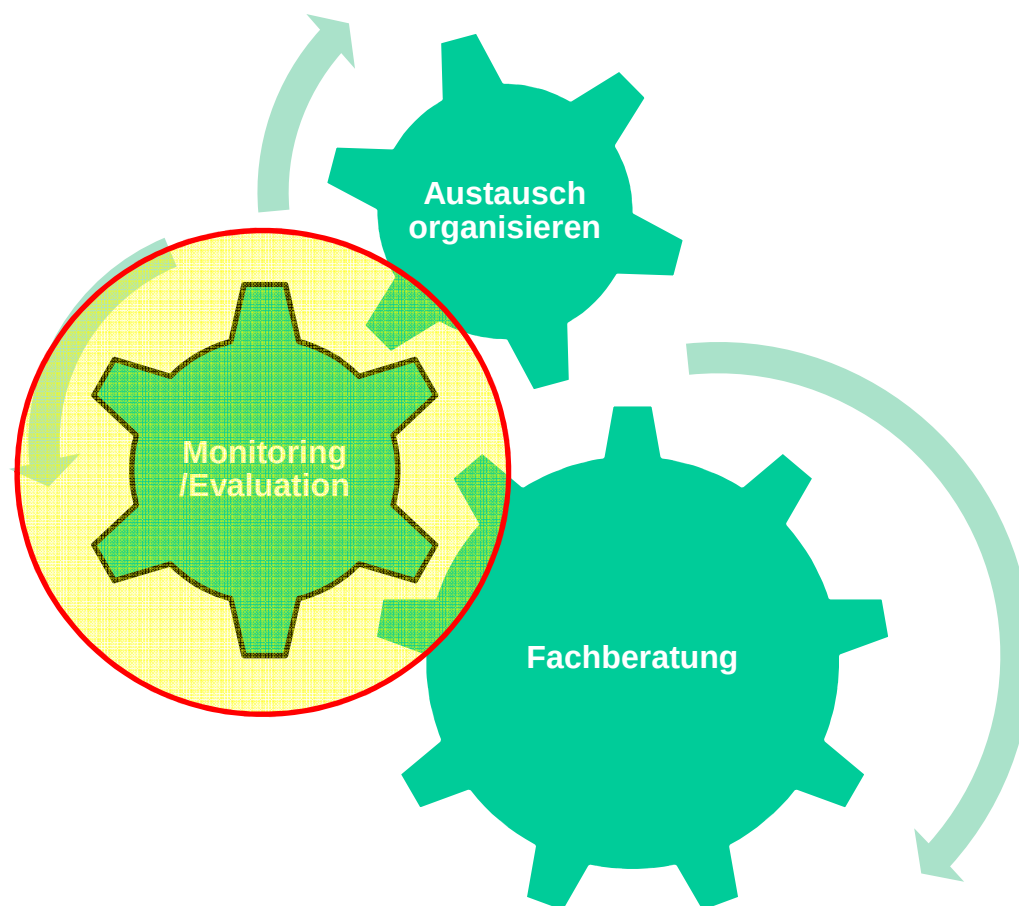
- Beratung und Unterstützung von Schulleitungen, Arbeitsgruppen, Lehrer/innen und pädagogischen Fachkräften im Rahmen der interkulturelle Unterrichts-, Angebots- und Schulentwicklung
- Kollegiale Herausarbeitung von Entwicklungspotentialen (auf der Basis der Evaluationsergebnisse)



Zukünftige Begleitungs- und Koordinationsstruktur



Dezernat 3
Bereich 2-6/Kommunales Integrationszentrum





Zuständigkeit:

- Schulaufsicht / Kommunales Integrationszentrum (KI)

Aufgaben:

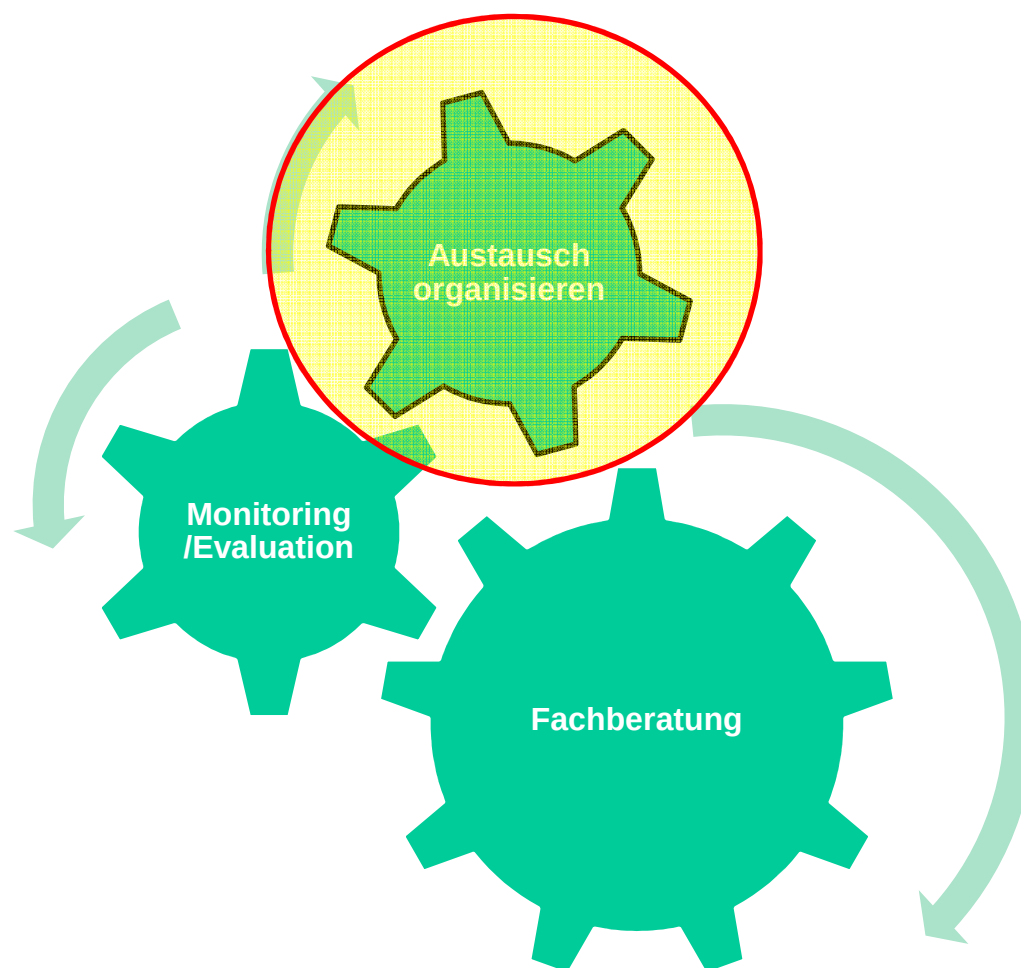
- Sammlung, Auswertung und Zusammenführung der Rückmeldungen (Checklisten, Datenblätter usw.) der einzelnen Schulen
- Regelmäßige Berichterstattung in den politischen Gremien der Stadt zum Stand und der Entwicklung des interkulturellen Öffnungsprozesses
- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Monitorings-/Evaluationssystems



Zukünftige Begleitungs- und Koordinationsstruktur



Dezernat 3
Bereich 2-6/Kommunales Integrationszentrum





Zuständigkeit:

- Schulaufsicht → Schulleiterdienstbesprechungen
- Schulträger → Qualitätszirkel „Offener Ganztag“

Aufgaben:

- Schul- und trägerübergreifende Reflexion über den Stand des interkulturellen Öffnungsprozesses
- ggf. Austausch über und Abstimmung von geplanten Modifizierungen an den verabschiedeten „interkulturellen Standards“



Start: Schuljahr 2018/19

- Die interkulturellen Standards werden zu Beginn des Schuljahres 2018/19 in den Grundschulen und in der Primarstufe der Förderschulen in Oberhausen implementiert.

Erhebung der Daten

- Die erste Erhebung der Daten und Informationen zum Stand des interkulturellen Orientierungs- und Öffnungsprozesses erfolgt zum Stichtag 15.10.2018. Die Rückmeldung der Evaluationsbögen sollen bis zum 02.11.2018 zentral an das Schulamt Oberhausen erfolgen.

Bildungskonferenz Nov. 2018

- Bei der nächsten Bildungskonferenz werden die Projektergebnisse und die ersten Umsetzungserkenntnisse innerhalb eines Workshops/Forums der Fachöffentlichkeit vorgestellt.



Dezernat 3
Bereich 2-6/Kommunales Integrationszentrum

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen

Gleichstellungsplan 2017 – 2021



Landesgleichstellungsgesetz:

§ 5 Abs. 1 LGG:

- Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort

§ 6 Abs. 1 LGG:

- Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen



Veränderungen durch die Novellierung des LGG:

§ 5 Abs. 1:

- Änderung der in den Kommunen erstellten Pläne von „Frauenförderplänen“ in „Gleichstellungsplänen“ und eine daraus herleitende inhaltliche Neuausrichtung
- Die Anhebung der maximalen Laufzeit von Gleichstellungsplänen von drei auf fünf Jahre

§ 5 Abs. 7:

- Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen



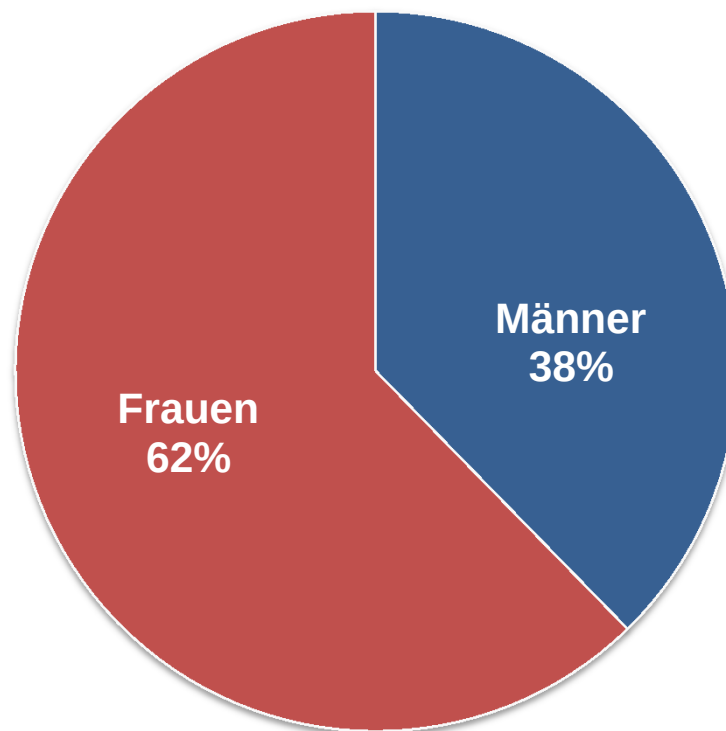
Inhalt des Gleichstellungsplans:

- Informationen zum Gleichstellungsplan
- Zahlen, Daten, Fakten im Überblick und Vergleich
- Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans
- Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken



Grundlagendaten:

Personalbestand (Stichtag 01.05.2017)



Gesamtbeschäftigtenzahl: 2.289

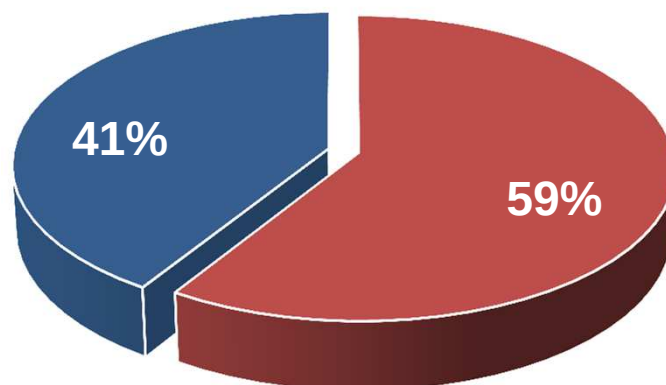
davon Frauen: 1.427

davon Männer: 862

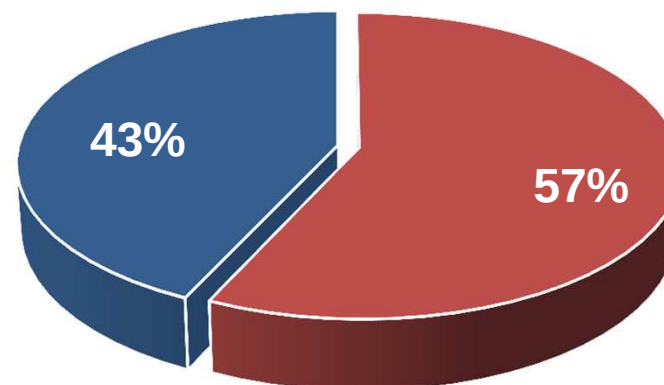


Grundlagendaten:

Arbeitsstundenverteilung



Personalkostenverteilung

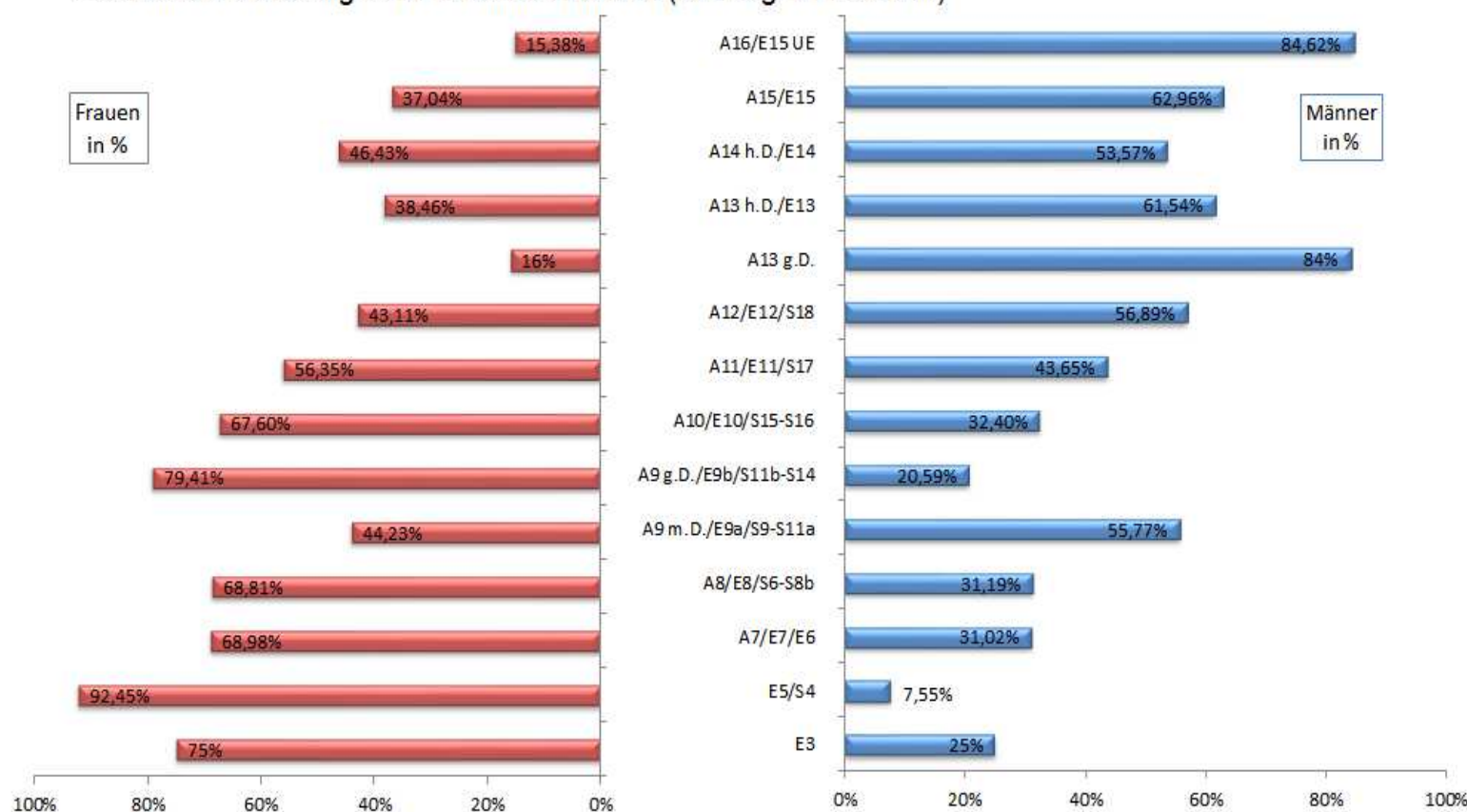


■ weiblich
■ männlich



Grundlegendaten: Entgelt-/ Besoldungsstufen

Prozentuale Verteilung des Personalbestandes (Stichtag: 01.05.2017)





Grundlagendaten: Führung

Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung) Stichtag 01.03.2014				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	6	5	1	16,67%
A15	19	13	6	31,58%
A14	18	13	5	27,78%
A13 h.D.	25	18	7	28,00%
E15UE	8	7	1	12,50%
E15	9	5	4	44,44%
E14	39	22	17	43,59%
E13	32	20	12	37,50%
Höherer Dienst <u>TVöD</u>	88	54	34	38,64%
Höherer Dienst <u>Allg. Vw</u>	156	103	53	33,97%

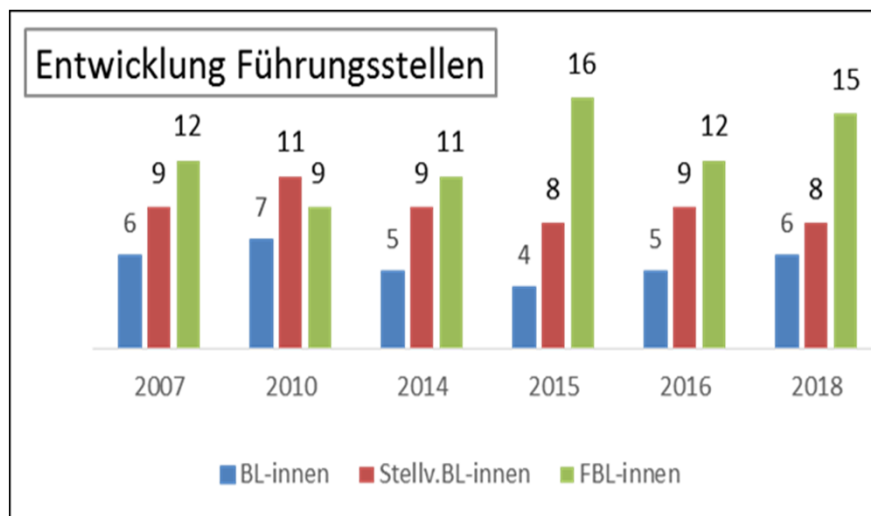
Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung) Stichtag 01.05.2017				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	8	7	1	12,5%
A15	15	11	4	26,7%
A14	22	16	6	27,3%
A13 h.D.	14	11	3	21,4%
E15UE	5	4	1	20,0%
E15	12	6	6	50,0%
E14	34	14	20	58,8%
E13	38	21	17	44,7%
Höherer Dienst <u>TVöD</u>	89	45	44	49,44%
Höherer Dienst <u>Allg. Vw</u>	148	90	58	39,19%

Frauenanteil h.D. TVöD + 11%

Frauenanteil h.D. allg. Vw + 5 %



Grundlagendaten: Entwicklung Führungsstellen



Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.01.2018)						
	2007	2010	2014	2015	2016	2018
BL-innen	6	7	5	4	5	6
Stellv.BL-innen	9	11	9	8	9	8
FBL-innen	12	9	11	16	12	15
insgesamt	27	27	25	28	26	29

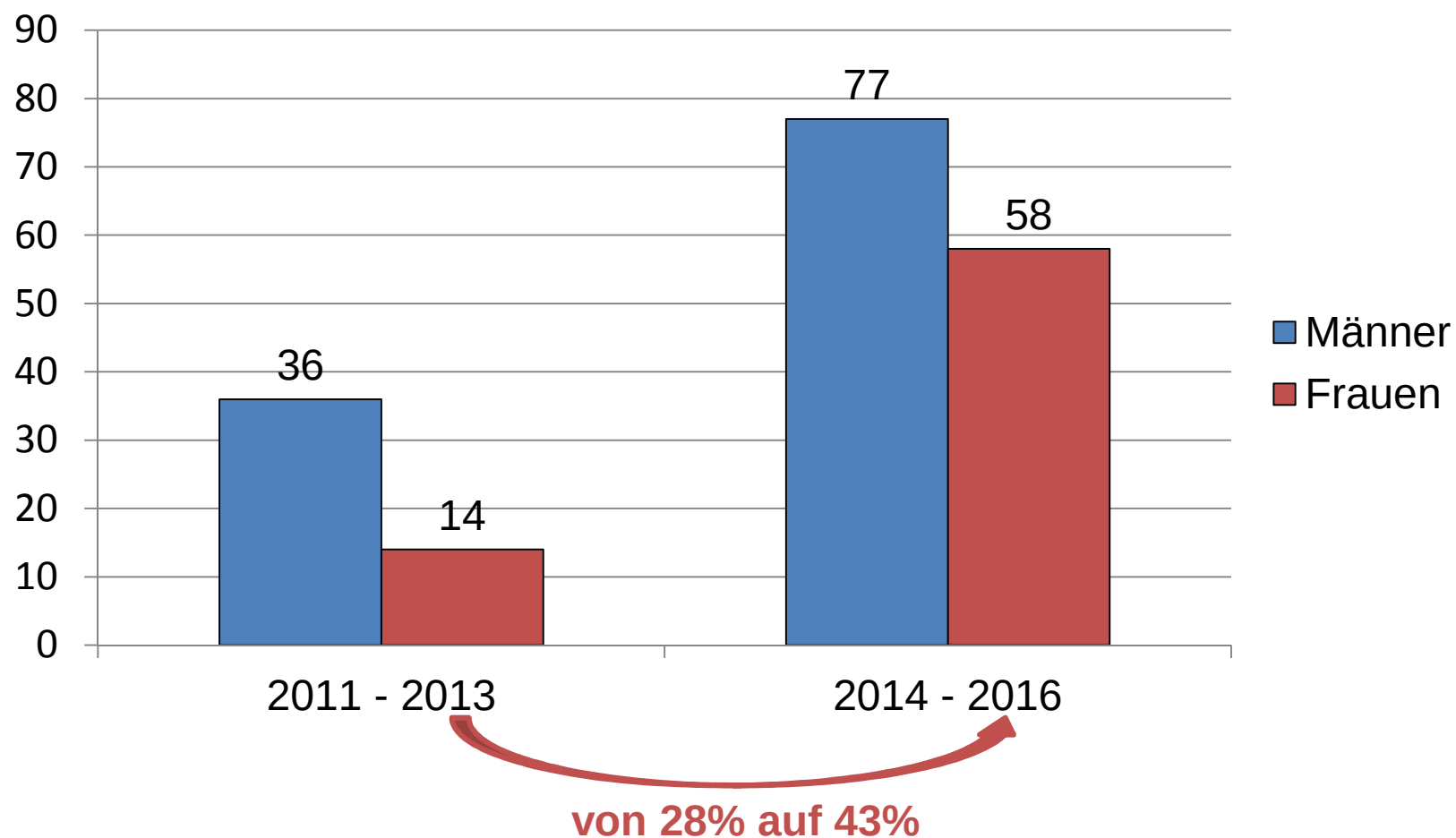
→ **16,7 % auf 24 %**

→ **32 % auf 28,6 %**

→ **22,2 % auf 30 %**

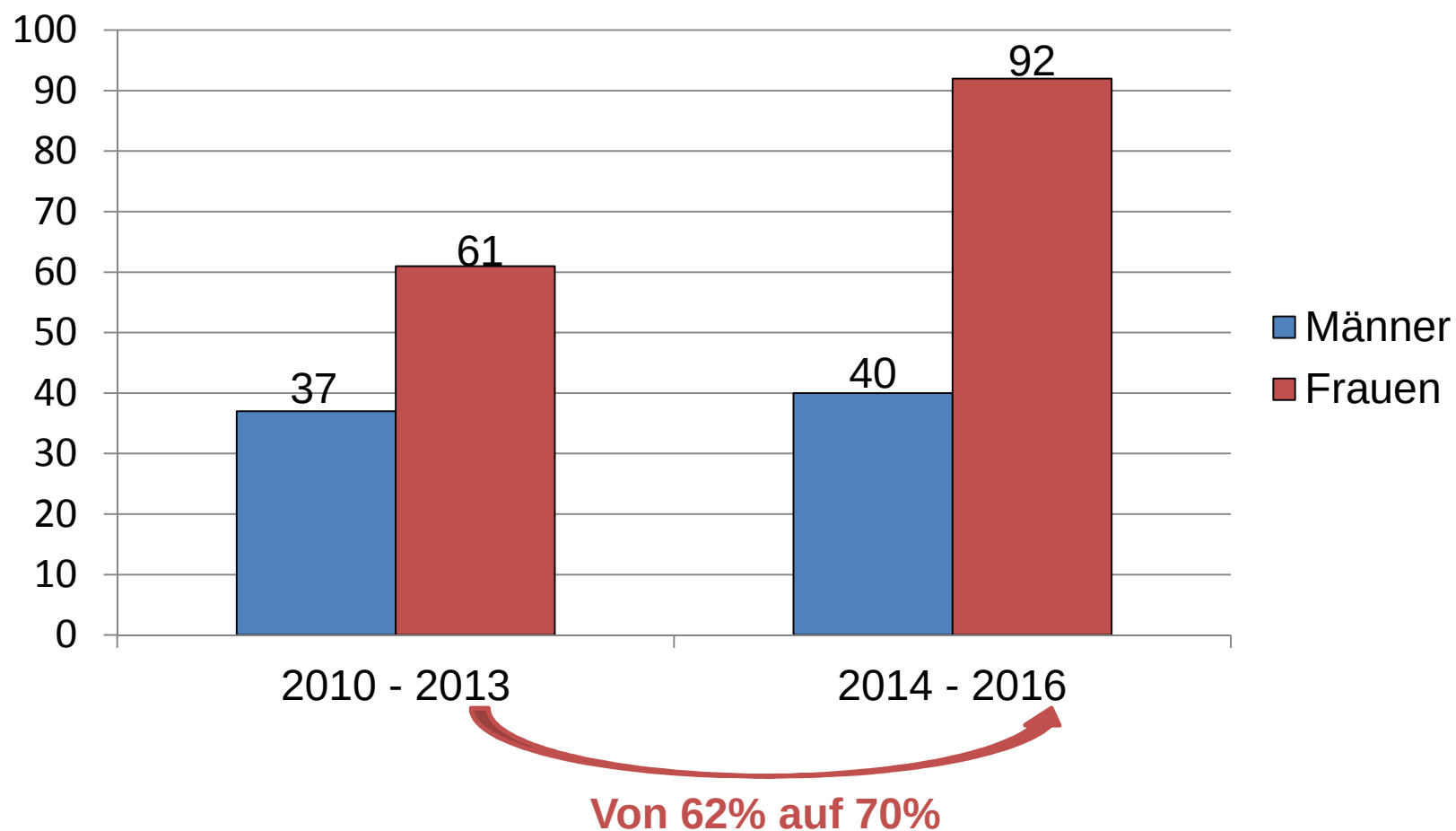


Grundlagendaten: Frauenanteil bei Beförderungen im g.D. und h.D



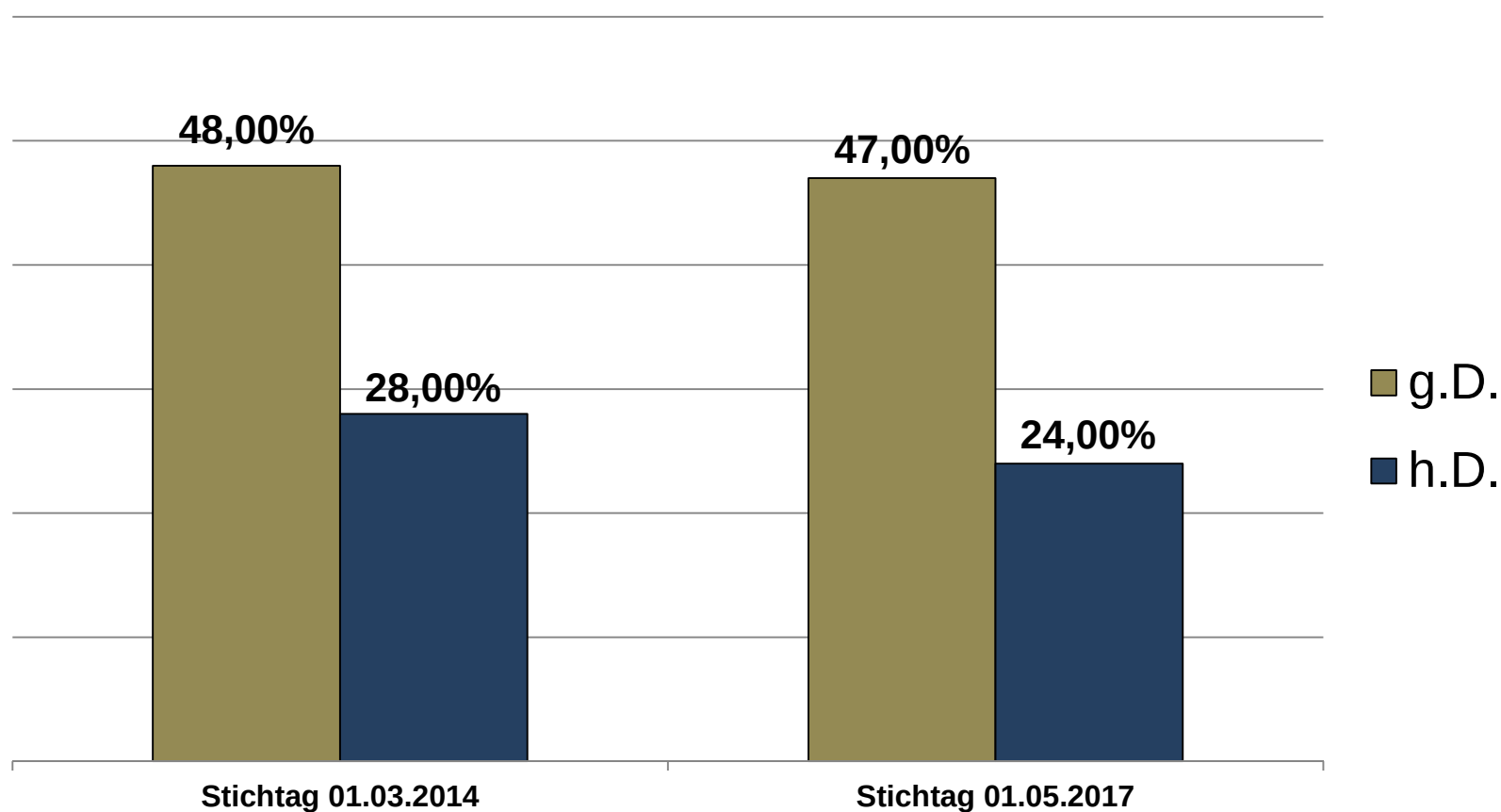


Grundlagendaten: Frauenanteil bei Höhergruppierungen im g.D. und h.D.





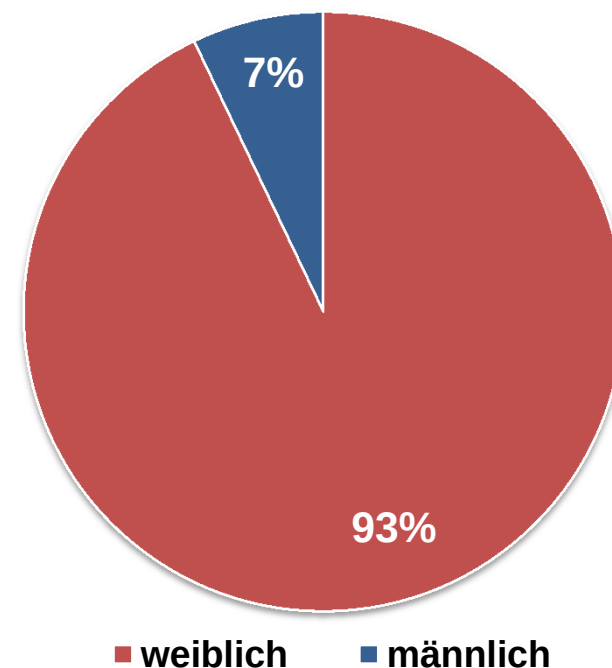
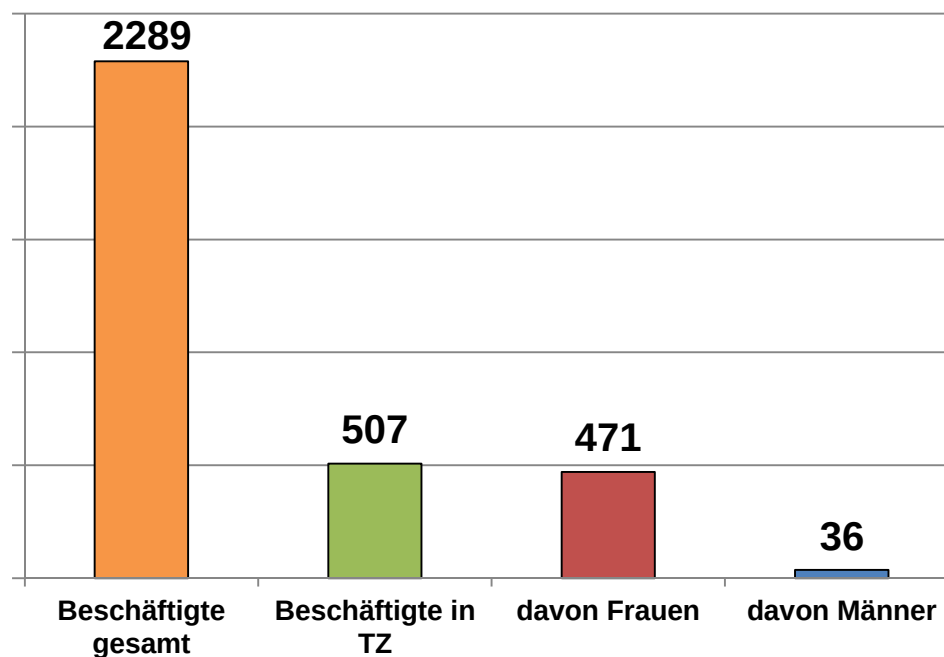
Entwicklung des Frauenanteils in den BesGr. des g.D. & h.D. Beamtinnen





Grundlagendaten: Beschäftigte in TZ (bis zu 35 Std./Woche)

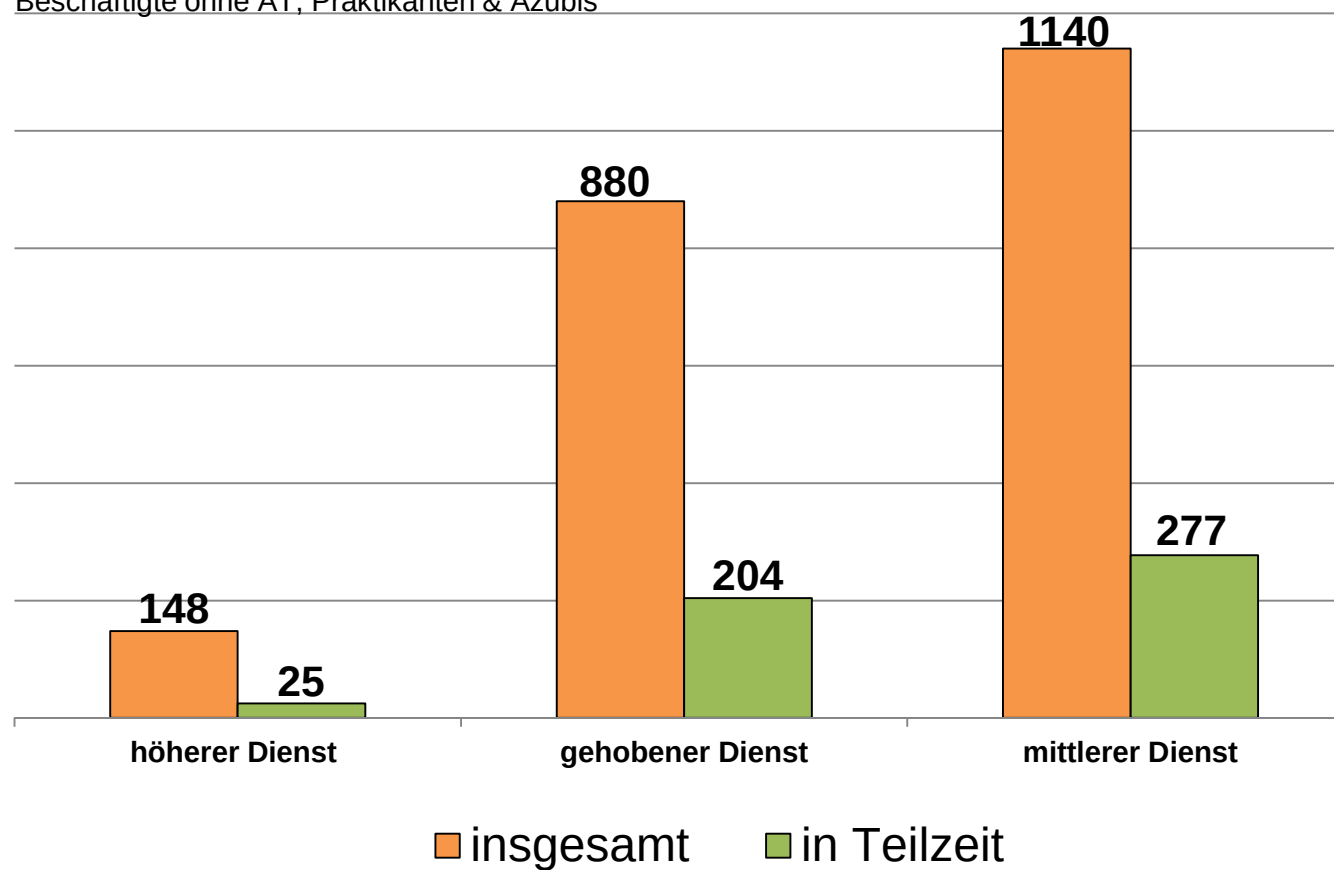
Teilzeit in absoluten Zahlen
(Stichtag 01.05.2017)





Grundlagendaten: Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

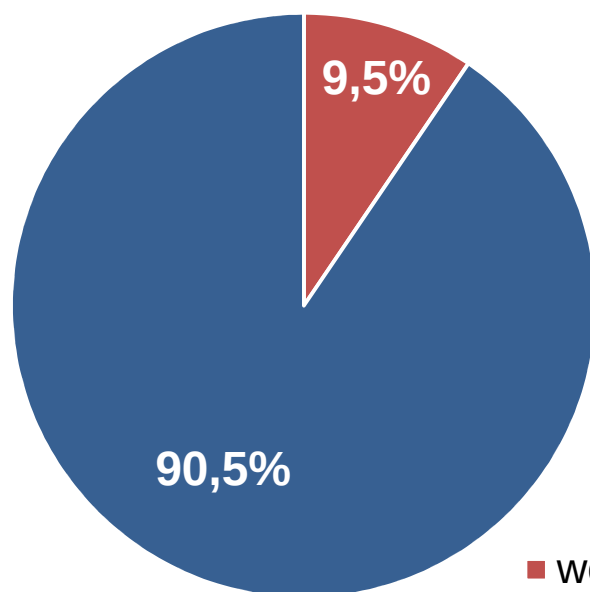
Beschäftigte ohne AT, Praktikanten & Azubis



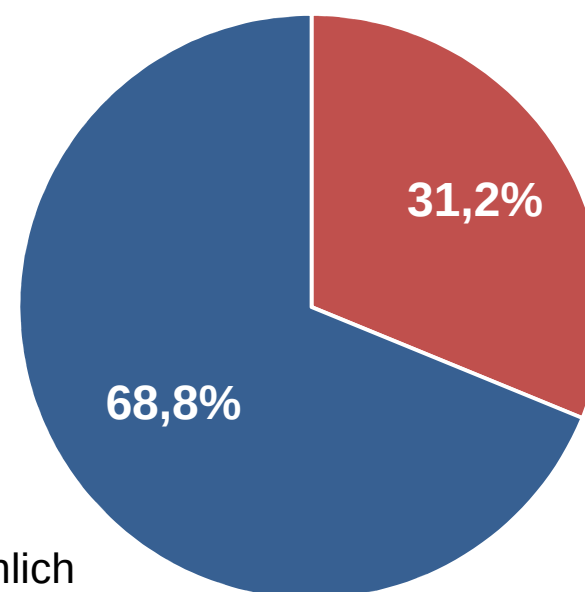


Grundlagendaten: Beteiligungsgesellschaften

Besetzung der Managementgremien



Besetzung der Aufsichtsgremien



■ weiblich

■ männlich



Weitere Daten des Gleichstellungsplans:

- Unterrepräsentanz in Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Auswahlverfahren
- Gesundheits- und Krankenquote



Maßnahmenblöcke des Gleichstellungsplans:

1. Frauenunterstützende Personalentwicklung
2. Frauen in Führung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Fairer Umgang
5. Externe Frauenförderung



Struktur eines Maßnahmenblattes:

- Datenlage
- Beschreibung
- Maßnahmenbeschreibung
- Bewertung Sachstand durch Ampelsystem
- Zielbeschreibung
- Kennzahlen
- Zuständigkeit



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“ Beispiel Nr. 1.04: „(Führungs-)Mentoring“



Datenlage: Verweis auf Grundlagendaten „Entwicklung von Führungsstellen“

Beschreibung: Insbesondere Frauen scheitern oftmals auf ihrem Karriereweg durch die Vereinbarkeitsaufgabe von Familie und Beruf. Sie unterbrechen ihren aktiven Dienst und kehren häufig in alternativen (Teil-)Arbeitszeitmodellen zurück.

Maßnahme: Umsetzung eines Mentorinnenprogramms, ggf. Entwicklung eines Instruments zur Hospitation bei weiblichen und männlichen Führungskräften.

Ziel: Gezielte Mitarbeiterinnenförderung sowie Akquise von Frauen mit Interesse und Befähigung zu Führungsstellen.

Kennzahlen:

Mentorinnen	10-15	Führungsfrauen	Planungsstart 2018 / Umsetzung ab 2019
Mentees	10-15	Mitarbeiterinnen die perspektivisch Führung übernehmen möchten	

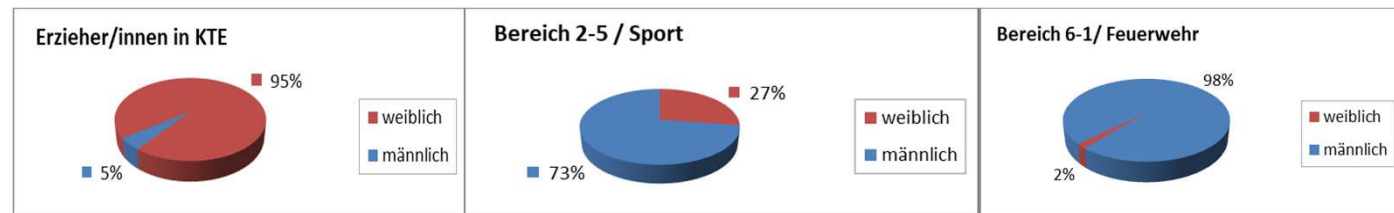
Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“: Beispiel Nr. 1.05: „Durchbrechen von Unterrepräsentanz“



Datenlage:



Beschreibung: In einzelnen Arbeitsbereichen der Kernverwaltung ist kein gleichwertiger Teammix aus Frauen und Männern tätig.

Maßnahme: Sensibilisierung und zielgerichtete Ansprache, Motivation, sonstige Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Unterrepräsentierten

Ziel: geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung

Kennzahlen:

	2014	2015	2017	Entwicklung	Ziel
KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	+ 2 % (+ 5)	10%
2-5/Sport (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	+ 10 % (+ 1)	30%
6-1/Feuerwehr (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	+ - 0%	5%

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“ Beispiel Nr. 2.02 „Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst“



Datenlage: Verweis auf Grundlagendaten „Führung“

Beschreibung: Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63%)

Maßnahme: Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese.

Ziel: Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht.

Kennzahlen:	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP</u> <u>2014-2016</u>	<u>Ziel GLP</u> <u>2017-2021</u>
Bereichsleitungen	16,7 % (4)	16,0 % (4)	24,0 % (6)	+ 3,3 % (+2)	25,0 %	35,0 %
Stv. Bereichsleitungen	32,3 % (10)	29,6 % (8)	28,6 % (8)	- 4,7 % (-2)	35,0 %	35,0 %
Fachbereichsleitungen	22,2 % (12)	27,1 % (16)	30,0 % (15)	+ 7,8 % (+3)	30,0 %	35,0 %
Höherer Dienst	33,9 % (53)	35,5 % (54)	39,1 % (58)	+ 5,2 % (+5)	40,0 %	45,0 %

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen



Maßnahme aus dem Block „Frauen in Führung“:

Beispiel Nr. 2.05: „Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte“



Datenlage:

Dauer der Führungsverantwortung			
	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre
BL-innen	13	4	8
Stellv.BL-innen	13	3	12
FBL-innen	20	9	21
insgesamt	46	16	41

Beschreibung: In langfristig angelegten Modulen und Führungsreihen wird sowohl Führungskräftenachwuchs bewusst akquiriert und aktiviert sowie die jungen Führungskräfte entsprechend ihrer kommenden Aufgaben geschult.

Maßnahme: Ein Schulungsmodul analog zu „Führen mit Persönlichkeit“ sowie der FKNS muss auch für bereits erfahrene Führungskräfte entwickelt und angeboten werden.

Ziel: Stärkung und Unterstützung der langjährigen Führungskräfte sowie Ergänzung bzw. Weiterentwicklung der vorhandenen „Führungswerkzeuge“ bspw. um das Thema Vereinbarkeit, Frauenförderung.

Kennzahlen:

Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	Konzept und Umsetzung bis 2019
---	--------------------------------

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Frauen in Führung“: Beispiel Nr. 2.06 „Führen in Teilzeit“



- Datenlage:** Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst
- Beschreibung:** Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job-Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis.
- Maßnahme:** Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen, Entwicklung unterstützender organisatorischer Maßnahmen zur Umsetzung alleiniger Führung in Teilzeit bspw. durch qualifizierte Assistenz.
- Ziel:** Erhöhung der Akzeptanz für Führung in Teilzeit

Kennzahlen:

	03/2014	11/2015	01/2018	Entwicklung 2014-2016	Ziel FFP 2017-2021	Ziel GLP 2017-2021
Quote TZ:	2,7% (3)	4,5% (5)	8,7% (9)	+6% (+6)	---	---
BL:	0%	0%	0%	---	5%	---
Stv. BL:	6% (2)	3,7% (1)	7,1% (2)	+1,1% (+-0)	---	---
FBL:	2 % (1)	6,8% (4)	14% (7)	+12% (+6)	10%	---

- Zuständigkeit:** Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen



Maßnahme aus dem Block „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“:

Beispiel Nr. 3.04 / Nr. 3.05 „Bestandsaufnahme Teilzeit/ Verminderung Teilzeitdauer“



Datenlage:



Dauer Teilzeit						
	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 8 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre
weiblich	43	54	117	59	61	244
männlich	7	2	11	0	0	14

Beschreibung:

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.289 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 22,1 % (471 Beschäftigte) hoch.

Maßnahme:

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung, u.a. mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit.

Ziel:

Regelmäßige Reflexion aller Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigungen ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle

Kennzahlen:

Erhebung der Teilnahmequote an Informationsveranstaltungen

Zuständigkeit:

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“: Beispiel Nr. 3.11: „Vereinbarkeit von Familie & Beruf Fokus Väter“



Datenlage: _____

Beschreibung: Schon längst sind Väter nicht mehr in der reinen „Versorgerrolle“ verankert und übernehmen auch Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit ist das Ziel, das viele Familien anstreben und auch leben wollen.

Maßnahme: Gezielte Ansprache von Männern (bspw. Infopaket an Väter bei Geburtsanzeige), Stammtisch für Elternzeitler/innen, Belange von Vätern durch Mitarbeiterbefragung oder Väterforen berücksichtigen etc.

Ziel: Weiterentwicklung der Angebotsvielfalt der geschlechtsspezifischen Maßnahmen für Mitarbeiter der Verwaltung

Kennzahlen:	Seminar Vereinbarkeit für Väter	2018
--------------------	---------------------------------	------

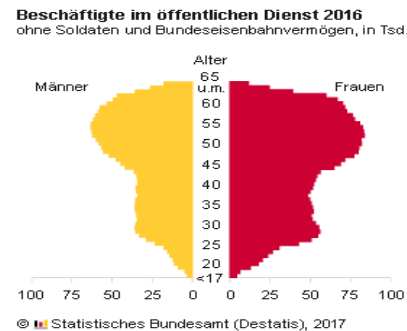
Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation , Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Fairer Umgang“: Beispiel Nr. 4.04: „Altersgerechtes Arbeiten“



Datenlage:



Beschreibung: Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftsbranchen.

Maßnahme: Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte.

Ziel: Erstellen einer Konzeption zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten/Maßnahmen

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation



Maßnahme aus dem Block „Fairer Umgang“ Beispiel Nr. 4.05 „Gewaltfreie Stadt Oberhausen“



Datenlage:

Antigewaltseminare

2015: 0 Angebote

2016: 1 Angebot Ärgermanagement

1 Angebot Konfliktbewältigung und Deeskalation

2 Angebote Umgang mit schwierigen Jugendlichen für KOD-Mitarbeiter/innen

2017: 1 Angebot Ärgermanagement (15 TN, 10 w, 5 m)

2 Angebote Deeskalation und Umgang mit Aggressionen (33 TN, 25 w, 8 m)

2 Angebote Eigensicherung im Einsatz für KOD-Mitarbeiter/innen

2018: Maßnahme „Einsatz- und Selbstverteidigungstechniken“ für KOD-Mitarbeiter/innen in Vorbereitung

Beschreibung: Sowohl der gewaltfreie Umgang der Mitarbeiter/innen untereinander, als auch der Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern ist im Hinblick auf die Selbstverpflichtung durch das Leitbild der Stadt Oberhausen sicherzustellen und zu schützen.

Maßnahme: Neben den o. a. Seminarangeboten wurden in 2017 in öffentlichen Gebäuden, auf Damentoiletten, flächendeckend Aushänge der Telefonnummer des Hilfetelefons hinterlegt. Ausarbeitung eines Sicherheitskonzeptes.

Ziel: Aktive Gewaltprävention für alle Mitarbeiter/innen der Verwaltung

Kennzahlen:

Durchführung erforderlicher Seminare/Coachings	2015/2016/2017 und fortlaufend
Erstellung eines Sicherheitskonzeptes für die Stadtverwaltung	2019



Maßnahme aus dem Block „Externe Frauenförderung“: Beispiel Nr. 5.03: „Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte“



Datenlage:

Beschreibung: Bei städtischen Gesellschaften und weiteren Institutionen sind Frauenbeauftragte tätig. Deren Kompetenzen sind zu bündeln.

Maßnahme: Der Kreis der Frauenbeauftragten/Personalerinnen städtischer Gesellschaften (OGM, Jobcenter, Stadtparkasse, StOAG, EVO, lediglich die ASO ist nicht vertreten) trifft sich fast vollständig zweimal im Jahr und tauscht sich inhaltlich aus.

Ziel: Profit durch Austausch und Vernetzung der Frauenbeauftragten sowie gemeinsame Aktionen mit größerer, betriebsübergreifender Wirkung.

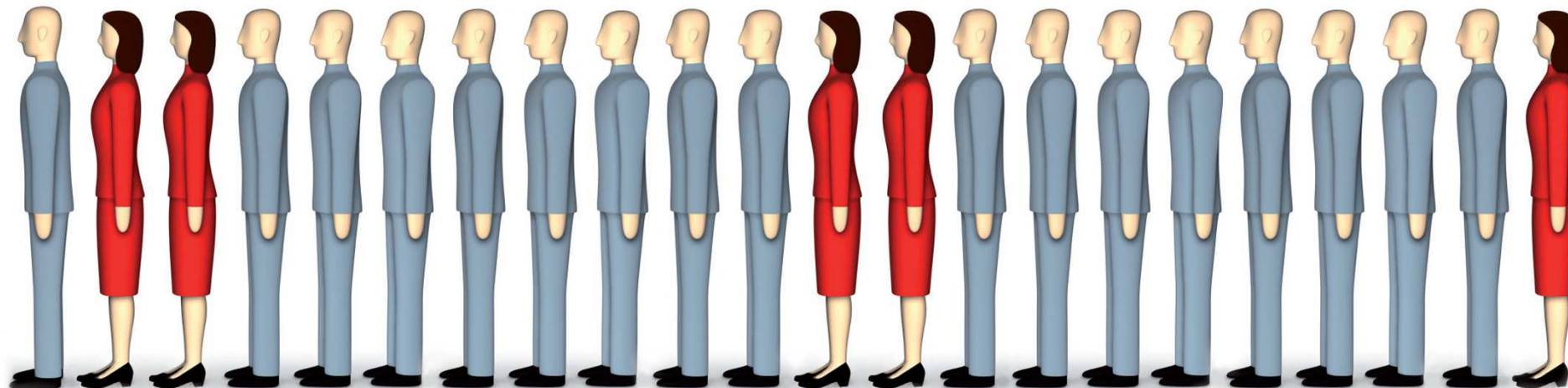
Kennzahlen:	regelmäßige Treffen der betrieblichen Frauenbeauftragten	2 x pro Jahr
--------------------	--	--------------

Zuständigkeit: Gleichstellungsstelle

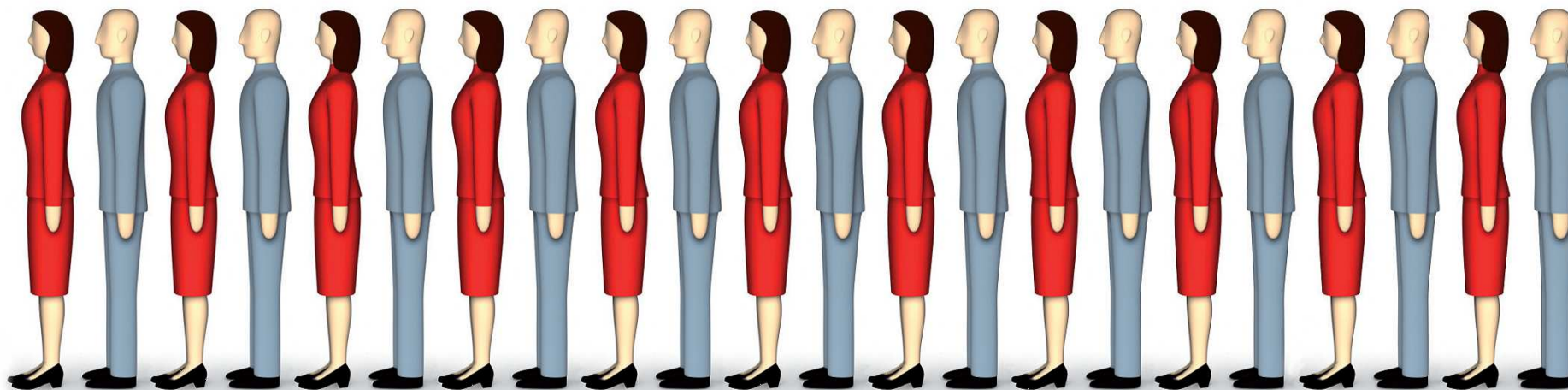
Gleichstellungsplan 2017 - 2021



Dezernat 0
Verwaltungsführung



Von JETZT auf GLEICH!





Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen

Gleichstellungsplan 2017 – 2021



Landesgleichstellungsgesetz:

§ 5 Abs. 1 LGG:

- Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort

§ 6 Abs. 1 LGG:

- Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen



Veränderungen durch die Novellierung des LGG:

§ 5 Abs. 1:

- Änderung der in den Kommunen erstellten Pläne von „Frauenförderplänen“ in „Gleichstellungsplänen“ und eine daraus herleitende inhaltliche Neuausrichtung
- Die Anhebung der maximalen Laufzeit von Gleichstellungsplänen von drei auf fünf Jahre

§ 5 Abs. 7:

- Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen



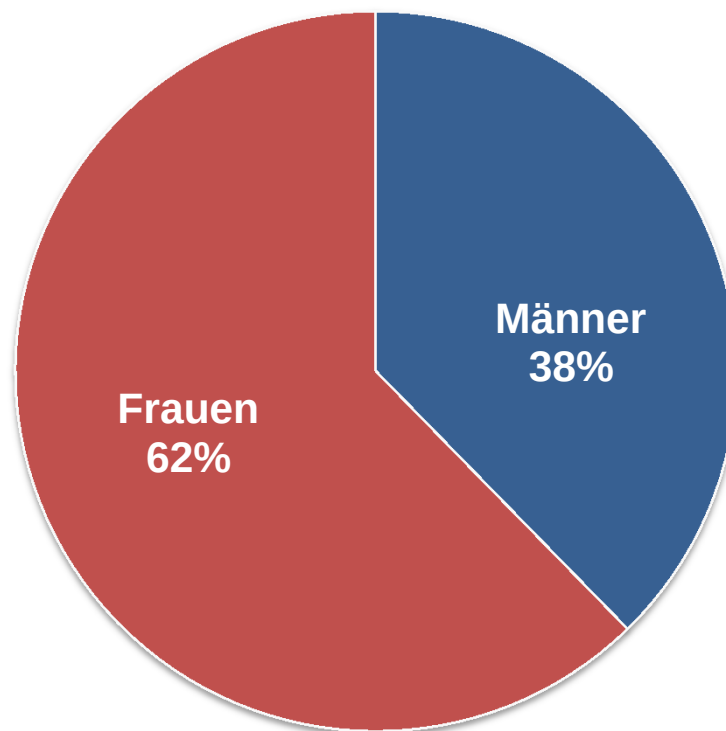
Inhalt des Gleichstellungsplans:

- Informationen zum Gleichstellungsplan
- Zahlen, Daten, Fakten im Überblick und Vergleich
- Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans
- Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken



Grundlagendaten:

Personalbestand (Stichtag 01.05.2017)



Gesamtbeschäftigtenzahl: 2.289

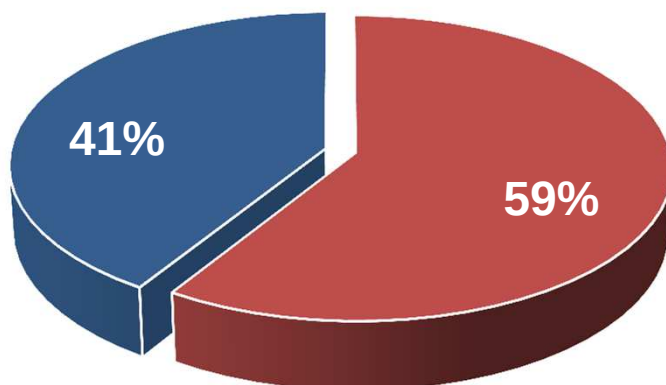
davon Frauen: 1.427

davon Männer: 862

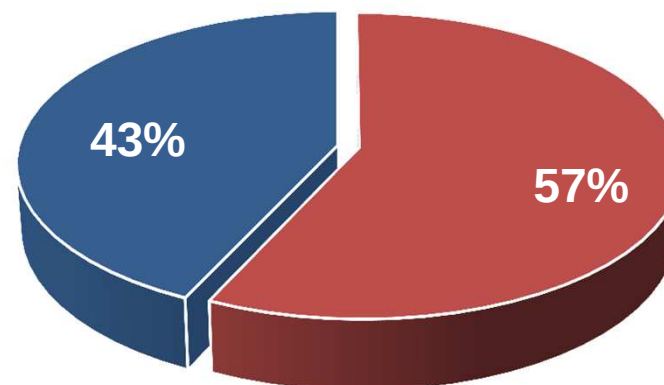


Grundlagendaten:

Arbeitsstundenverteilung



Personalkostenverteilung

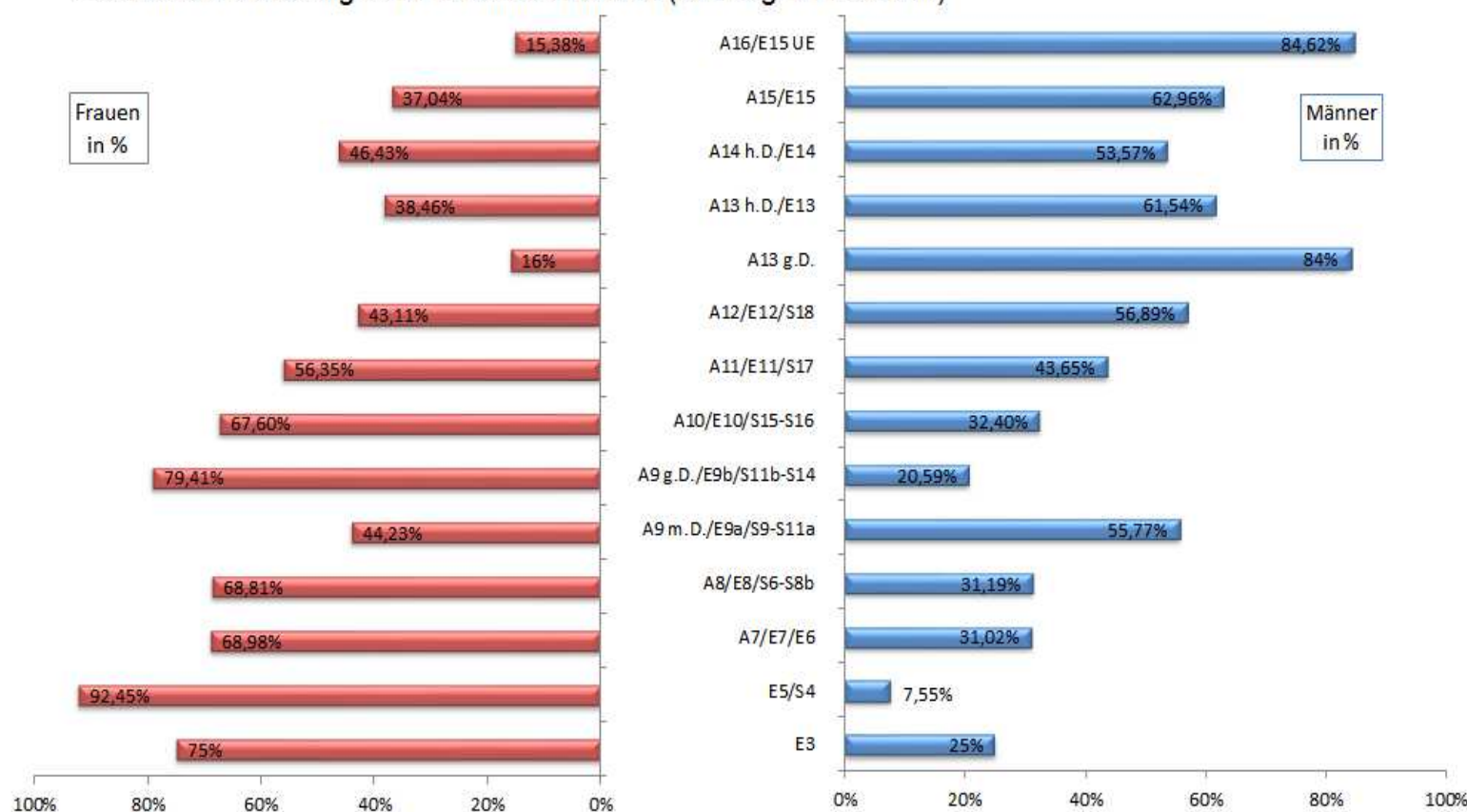


■ weiblich
■ männlich



Grundlegendaten: Entgelt-/ Besoldungsstufen

Prozentuale Verteilung des Personalbestandes (Stichtag: 01.05.2017)





Grundlagendaten: Führung

Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung) Stichtag 01.03.2014				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	6	5	1	16,67%
A15	19	13	6	31,58%
A14	18	13	5	27,78%
A13 h.D.	25	18	7	28,00%
E15UE	8	7	1	12,50%
E15	9	5	4	44,44%
E14	39	22	17	43,59%
E13	32	20	12	37,50%
Höherer Dienst <u>TVöD</u>	88	54	34	38,64%
Höherer Dienst <u>Allg. Vw</u>	156	103	53	33,97%

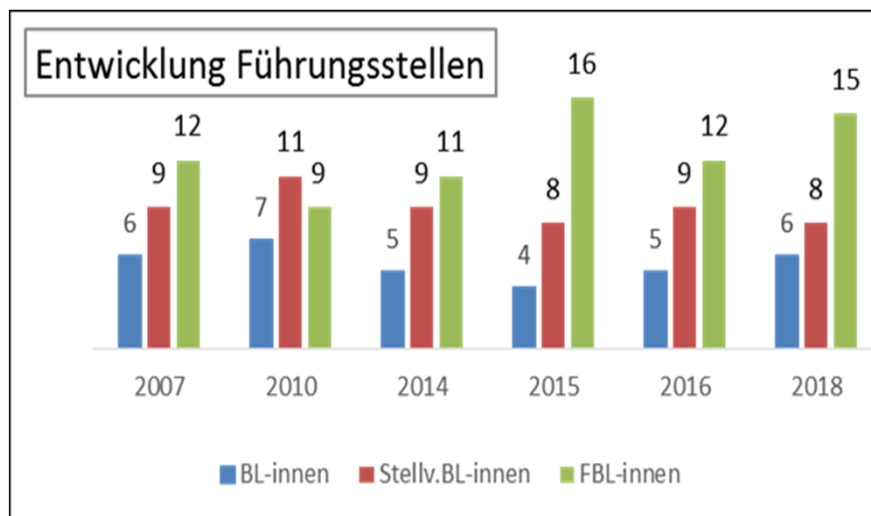
Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung) Stichtag 01.05.2017				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	8	7	1	12,5%
A15	15	11	4	26,7%
A14	22	16	6	27,3%
A13 h.D.	14	11	3	21,4%
E15UE	5	4	1	20,0%
E15	12	6	6	50,0%
E14	34	14	20	58,8%
E13	38	21	17	44,7%
Höherer Dienst <u>TVöD</u>	89	45	44	49,44%
Höherer Dienst <u>Allg. Vw</u>	148	90	58	39,19%

Frauenanteil h.D. TVöD + 11%

Frauenanteil h.D. allg. Vw + 5 %



Grundlagendaten: Entwicklung Führungsstellen



Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.01.2018)						
	2007	2010	2014	2015	2016	2018
BL-innen	6	7	5	4	5	6
Stellv.BL-innen	9	11	9	8	9	8
FBL-innen	12	9	11	16	12	15
insgesamt	27	27	25	28	26	29

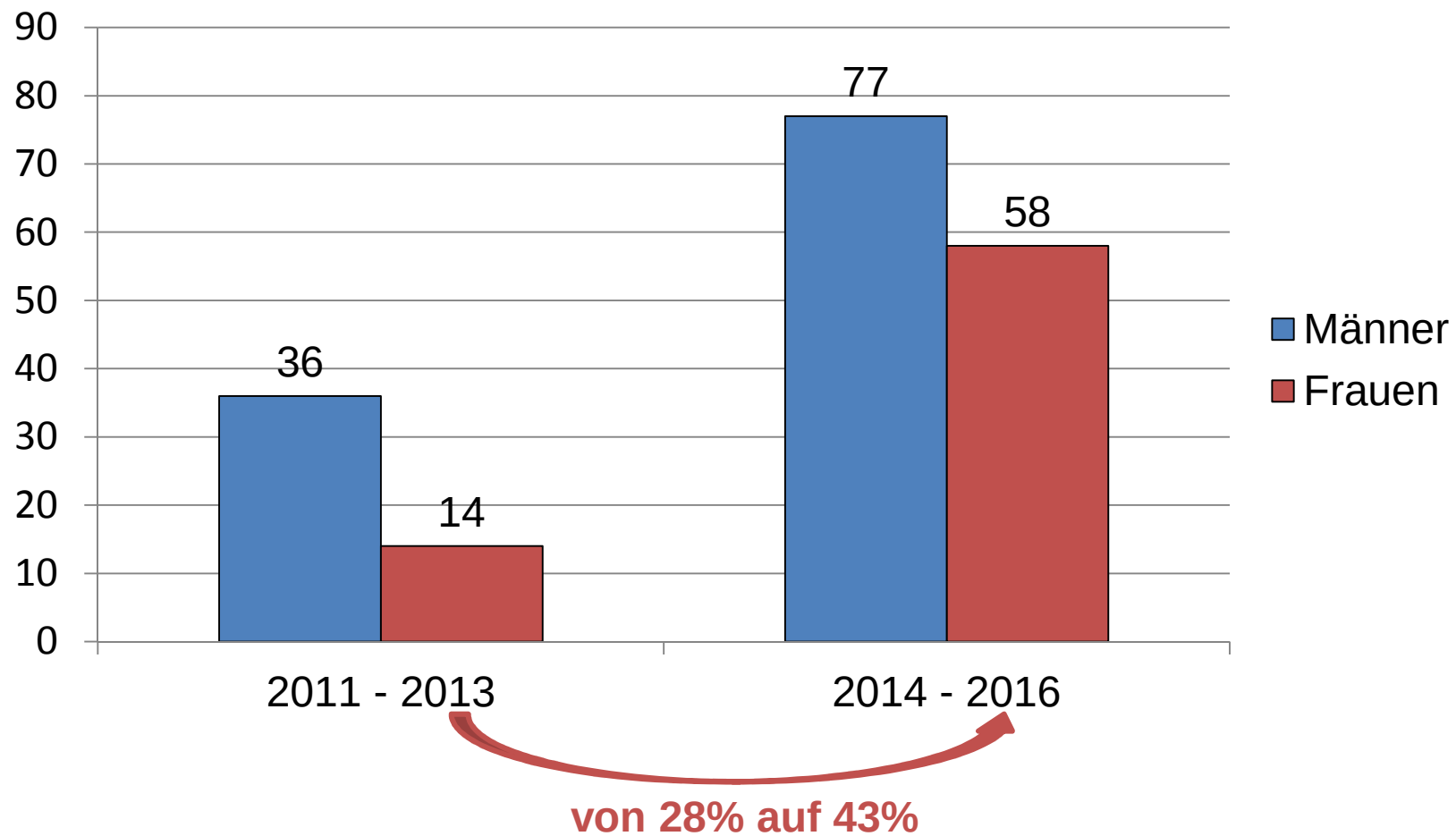
→ **16,7 % auf 24 %**

→ **32 % auf 28,6 %**

→ **22,2 % auf 30 %**

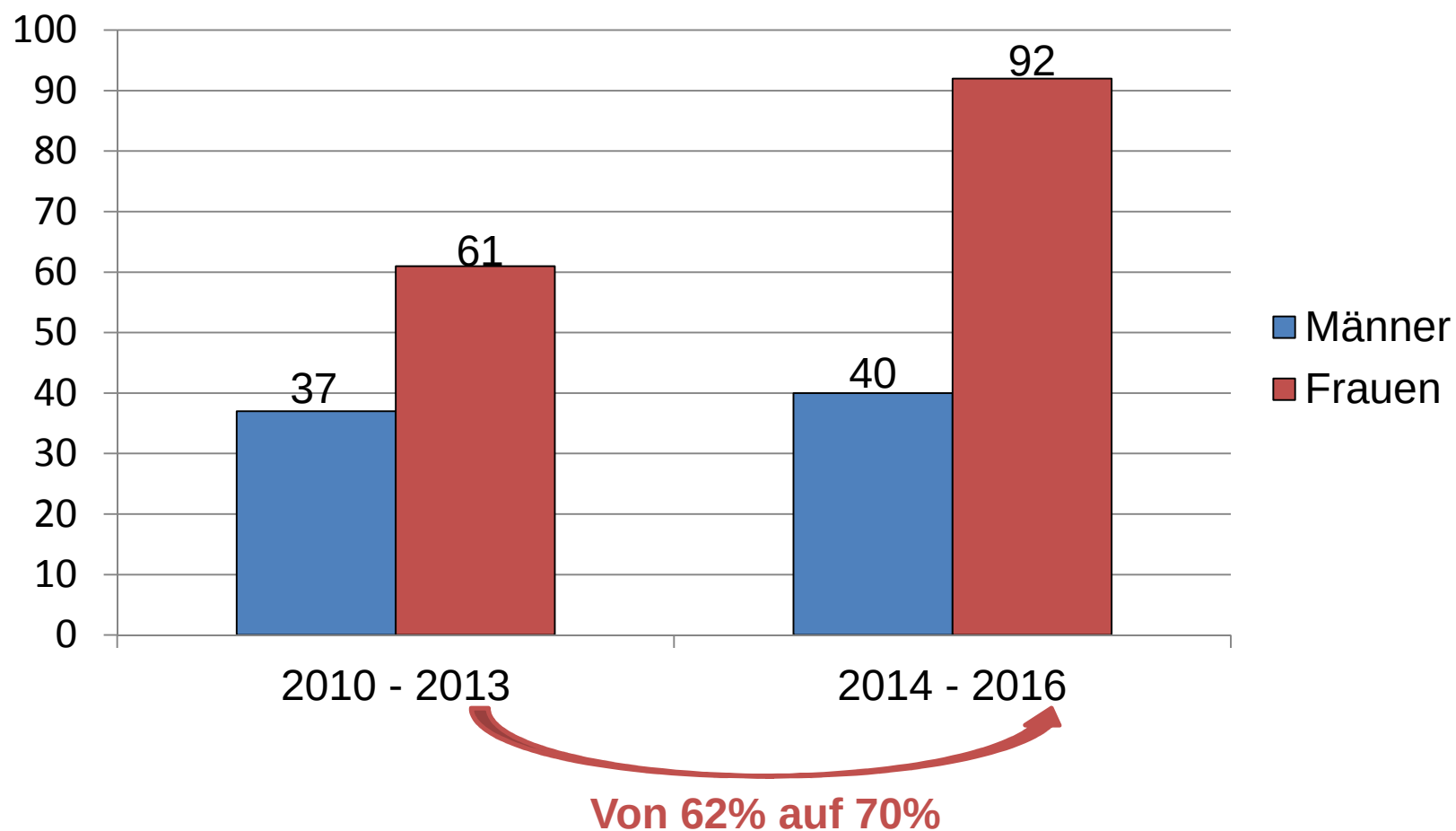


Grundlagendaten: Frauenanteil bei Beförderungen im g.D. und h.D



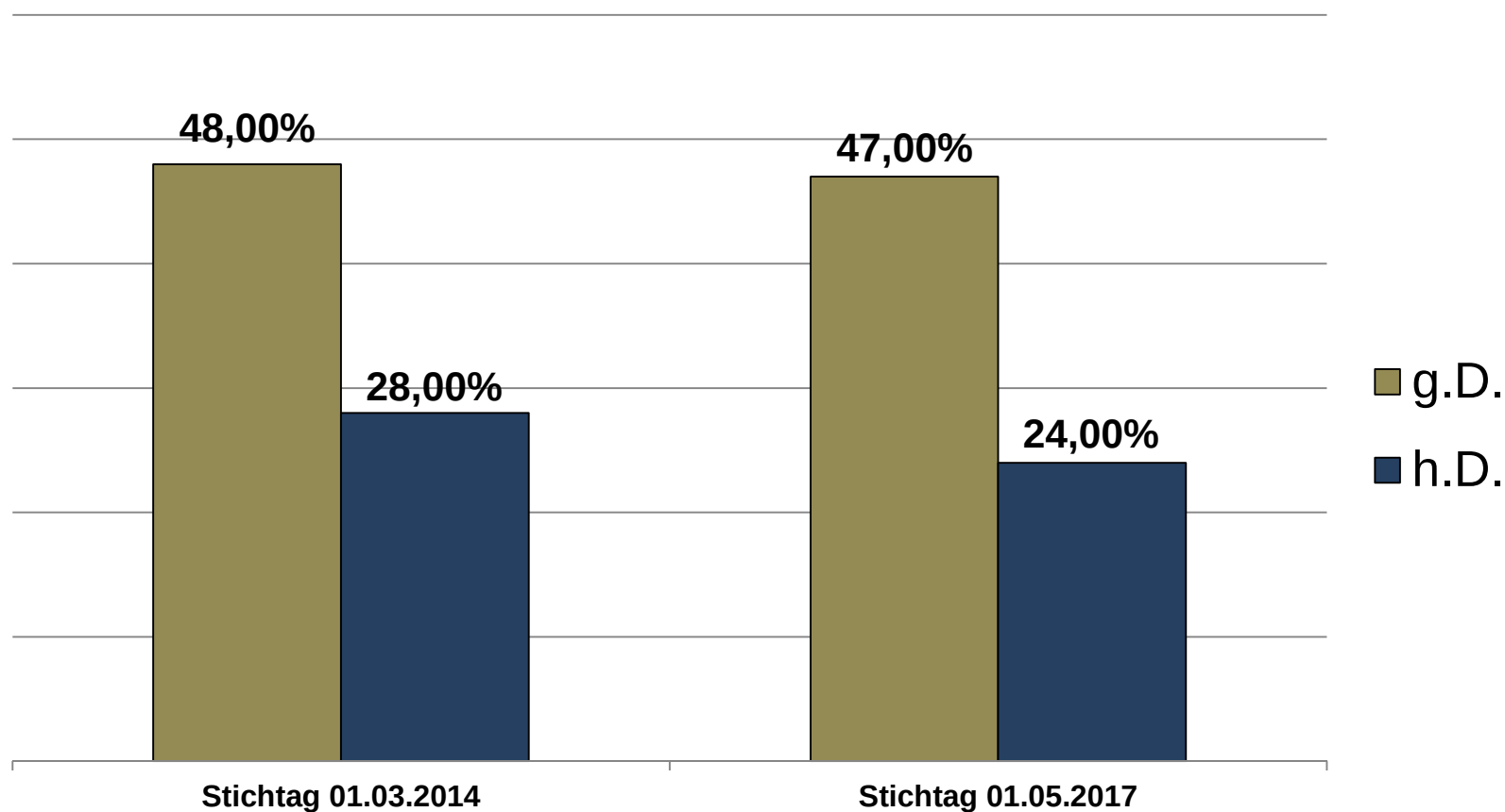


Grundlagendaten: Frauenanteil bei Höhergruppierungen im g.D. und h.D.





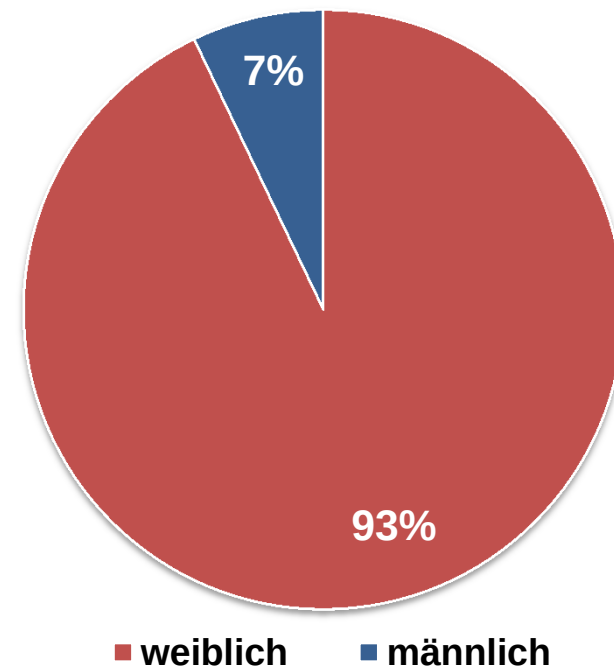
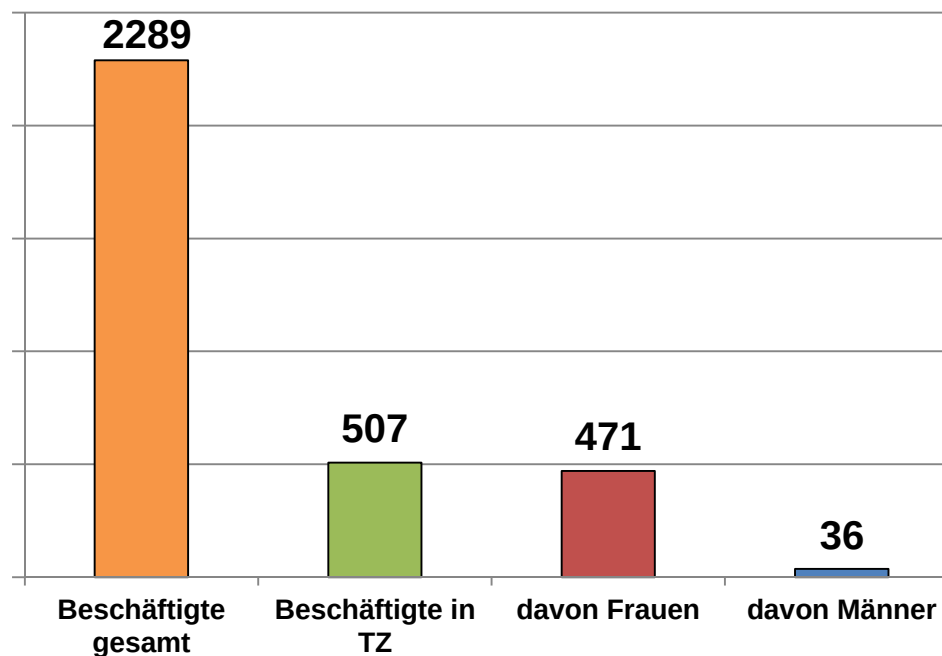
Entwicklung des Frauenanteils in den BesGr. des g.D. & h.D. Beamtinnen





Grundlagendaten: Beschäftigte in TZ (bis zu 35 Std./Woche)

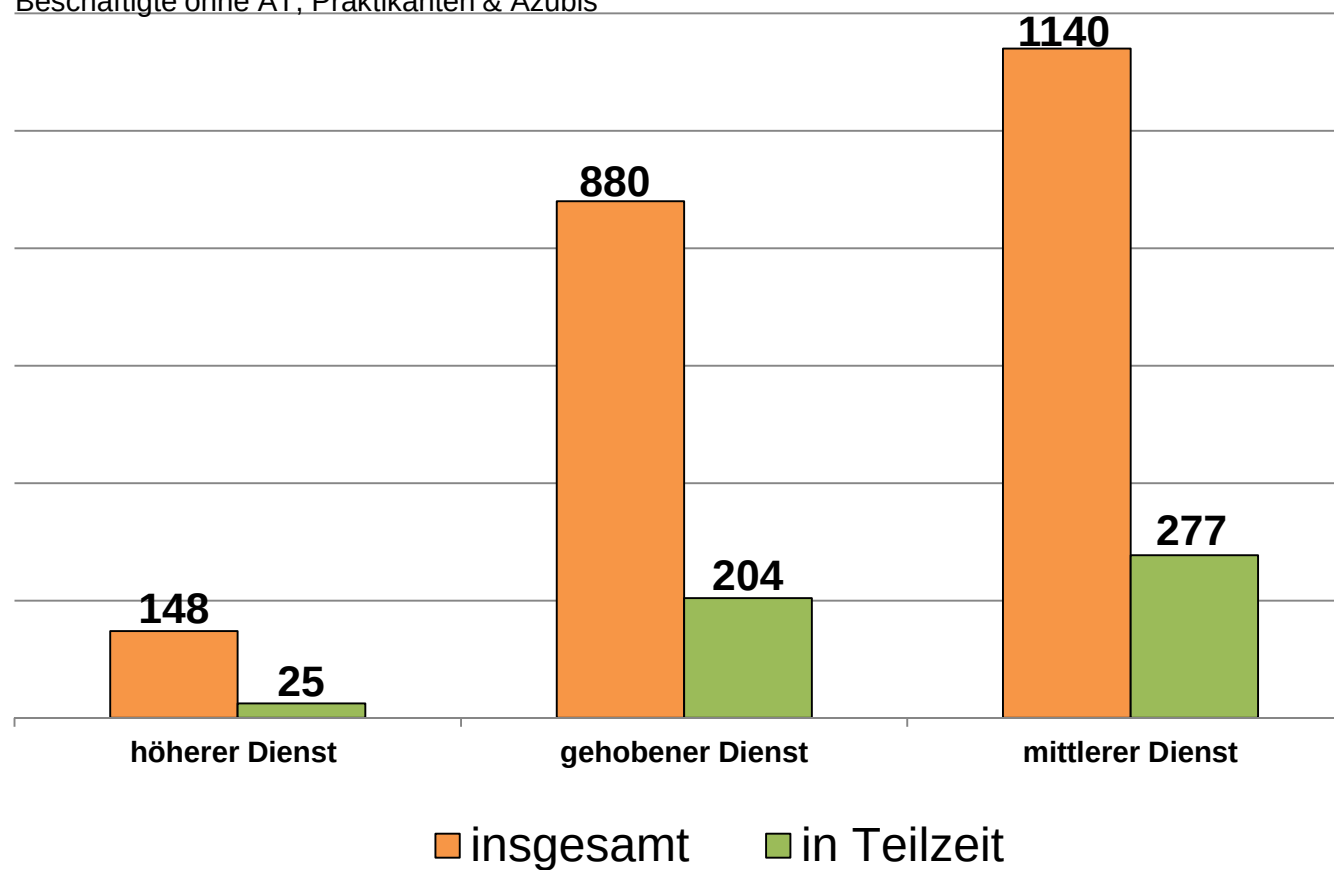
Teilzeit in absoluten Zahlen
(Stichtag 01.05.2017)





Grundlagendaten: Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

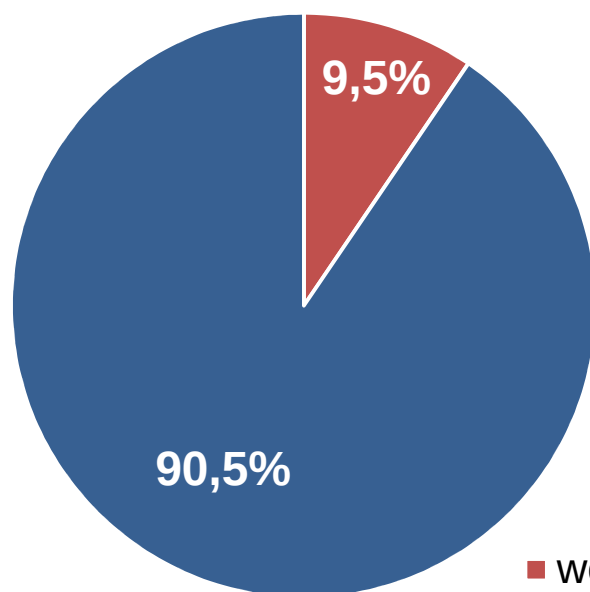
Beschäftigte ohne AT, Praktikanten & Azubis



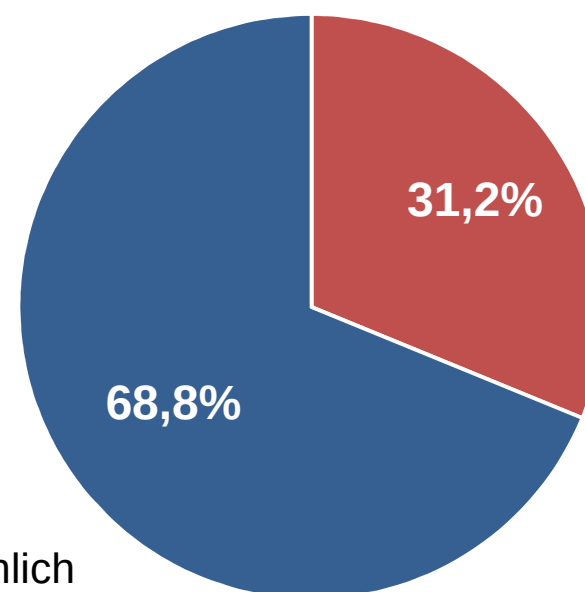


Grundlagendaten: Beteiligungsgesellschaften

Besetzung der Managementgremien



Besetzung der Aufsichtsgremien



■ weiblich

■ männlich



Weitere Daten des Gleichstellungsplans:

- Unterrepräsentanz in Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Auswahlverfahren
- Gesundheits- und Krankenquote



Maßnahmenblöcke des Gleichstellungsplans:

1. Frauenunterstützende Personalentwicklung
2. Frauen in Führung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Fairer Umgang
5. Externe Frauenförderung



Struktur eines Maßnahmenblattes:

- Datenlage
- Beschreibung
- Maßnahmenbeschreibung
- Bewertung Sachstand durch Ampelsystem
- Zielbeschreibung
- Kennzahlen
- Zuständigkeit



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“ Beispiel Nr. 1.04: „(Führungs-)Mentoring“



Datenlage: Verweis auf Grundlagendaten „Entwicklung von Führungsstellen“

Beschreibung: Insbesondere Frauen scheitern oftmals auf ihrem Karriereweg durch die Vereinbarkeitsaufgabe von Familie und Beruf. Sie unterbrechen ihren aktiven Dienst und kehren häufig in alternativen (Teil-)Arbeitszeitmodellen zurück.

Maßnahme: Umsetzung eines Mentorinnenprogramms, ggf. Entwicklung eines Instruments zur Hospitation bei weiblichen und männlichen Führungskräften.

Ziel: Gezielte Mitarbeiterinnenförderung sowie Akquise von Frauen mit Interesse und Befähigung zu Führungsstellen.

Kennzahlen:

Mentorinnen	10-15	Führungsfrauen	Planungsstart 2018 / Umsetzung ab 2019
Mentees	10-15	Mitarbeiterinnen die perspektivisch Führung übernehmen möchten	

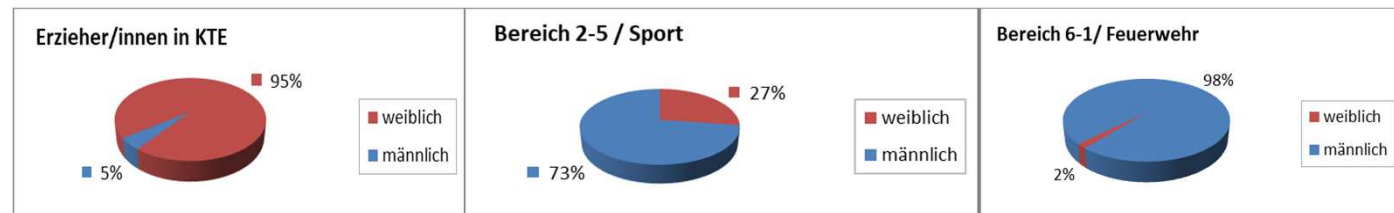
Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“: Beispiel Nr. 1.05: „Durchbrechen von Unterrepräsentanz“



Datenlage:



Beschreibung: In einzelnen Arbeitsbereichen der Kernverwaltung ist kein gleichwertiger Teammix aus Frauen und Männern tätig.

Maßnahme: Sensibilisierung und zielgerichtete Ansprache, Motivation, sonstige Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Unterrepräsentierten

Ziel: geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung

Kennzahlen:

	2014	2015	2017	Entwicklung	Ziel
KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	+ 2 % (+ 5)	10%
2-5/Sport (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	+ 10 % (+ 1)	30%
6-1/Feuerwehr (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	+ - 0%	5%

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“ Beispiel Nr. 2.02 „Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst“



Datenlage: Verweis auf Grundlagendaten „Führung“

Beschreibung: Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63%)

Maßnahme: Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese.

Ziel: Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht.

Kennzahlen:	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP</u> <u>2014-2016</u>	<u>Ziel GLP</u> <u>2017-2021</u>
Bereichsleitungen	16,7 % (4)	16,0 % (4)	24,0 % (6)	+ 3,3 % (+2)	25,0 %	35,0 %
Stv. Bereichsleitungen	32,3 % (10)	29,6 % (8)	28,6 % (8)	- 4,7 % (-2)	35,0 %	35,0 %
Fachbereichsleitungen	22,2 % (12)	27,1 % (16)	30,0 % (15)	+ 7,8 % (+3)	30,0 %	35,0 %
Höherer Dienst	33,9 % (53)	35,5 % (54)	39,1 % (58)	+ 5,2 % (+5)	40,0 %	45,0 %

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen



Maßnahme aus dem Block „Frauen in Führung“:

Beispiel Nr. 2.05: „Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte“



Datenlage:

Dauer der Führungsverantwortung			
	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre
BL-innen	13	4	8
Stellv.BL-innen	13	3	12
FBL-innen	20	9	21
insgesamt	46	16	41

Beschreibung: In langfristig angelegten Modulen und Führungsreihen wird sowohl Führungskräftenachwuchs bewusst akquiriert und aktiviert sowie die jungen Führungskräfte entsprechend ihrer kommenden Aufgaben geschult.

Maßnahme: Ein Schulungsmodul analog zu „Führen mit Persönlichkeit“ sowie der FKNS muss auch für bereits erfahrene Führungskräfte entwickelt und angeboten werden.

Ziel: Stärkung und Unterstützung der langjährigen Führungskräfte sowie Ergänzung bzw. Weiterentwicklung der vorhandenen „Führungswerkzeuge“ bspw. um das Thema Vereinbarkeit, Frauenförderung.

Kennzahlen:

Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	Konzept und Umsetzung bis 2019
---	--------------------------------

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Frauen in Führung“:

Beispiel Nr. 2.06 „Führen in Teilzeit“



Datenlage: Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst

Beschreibung: Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job-Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis.

Maßnahme: Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen, Entwicklung unterstützender organisatorischer Maßnahmen zur Umsetzung alleiniger Führung in Teilzeit bspw. durch qualifizierte Assistenz.

Ziel: Erhöhung der Akzeptanz für Führung in Teilzeit

Kennzahlen:

	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP</u> <u>2014-2016</u>	<u>Ziel GLP</u> <u>2017-2021</u>
Quote TZ:	2,7% (3)	4,5% (5)	8,7% (9)	+6% (+6)	---	---
BL:	0%	0%	0%	---	---	5%
Stv. BL:	6% (2)	3,7% (1)	7,1% (2)	+1,1% (+-0)	---	---
FBL:	2 % (1)	6,8% (4)	14% (7)	+12% (+6)	---	10%

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen



Maßnahme aus dem Block „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“:

Beispiel Nr. 3.04 / Nr. 3.05 „Bestandsaufnahme Teilzeit/ Verminderung Teilzeitdauer“



Datenlage:



Dauer Teilzeit						
	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 8 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre
weiblich	43	54	117	59	61	244
männlich	7	2	11	0	0	14

Beschreibung:

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.289 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 22,1 % (471 Beschäftigte) hoch.

Maßnahme:

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung, u.a. mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit.

Ziel:

Regelmäßige Reflexion aller Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigungen ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle

Kennzahlen:

Erhebung der Teilnahmequote an Informationsveranstaltungen

Zuständigkeit:

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“: Beispiel Nr. 3.11: „Vereinbarkeit von Familie & Beruf Fokus Väter“



Datenlage: _____

Beschreibung: Schon längst sind Väter nicht mehr in der reinen „Versorgerrolle“ verankert und übernehmen auch Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit ist das Ziel, das viele Familien anstreben und auch leben wollen.

Maßnahme: Gezielte Ansprache von Männern (bspw. Infopaket an Väter bei Geburtsanzeige), Stammtisch für Elternzeitler/innen, Belange von Vätern durch Mitarbeiterbefragung oder Väterforen berücksichtigen etc.

Ziel: Weiterentwicklung der Angebotsvielfalt der geschlechtsspezifischen Maßnahmen für Mitarbeiter der Verwaltung

Kennzahlen:	Seminar Vereinbarkeit für Väter	2018
--------------------	---------------------------------	------

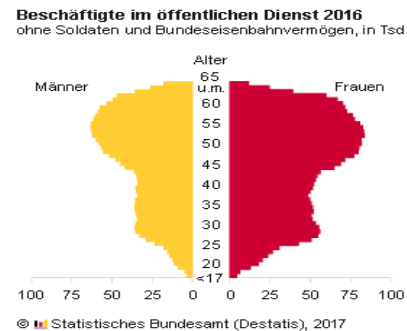
Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation , Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Fairer Umgang“: Beispiel Nr. 4.04: „Altersgerechtes Arbeiten“



Datenlage:



Beschreibung: Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftsbranchen.

Maßnahme: Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte.

Ziel: Erstellen einer Konzeption zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten/Maßnahmen

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation



Maßnahme aus dem Block „Fairer Umgang“ Beispiel Nr. 4.05 „Gewaltfreie Stadt Oberhausen“



Datenlage:

Antigewaltseminare

2015: 0 Angebote

2016: 1 Angebot Ärgermanagement

1 Angebot Konfliktbewältigung und Deeskalation

2 Angebote Umgang mit schwierigen Jugendlichen für KOD-Mitarbeiter/innen

2017: 1 Angebot Ärgermanagement (15 TN, 10 w, 5 m)

2 Angebote Deeskalation und Umgang mit Aggressionen (33 TN, 25 w, 8 m)

2 Angebote Eigensicherung im Einsatz für KOD-Mitarbeiter/innen

2018: Maßnahme „Einsatz- und Selbstverteidigungstechniken“ für KOD-Mitarbeiter/innen in Vorbereitung

Beschreibung: Sowohl der gewaltfreie Umgang der Mitarbeiter/innen untereinander, als auch der Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern ist im Hinblick auf die Selbstverpflichtung durch das Leitbild der Stadt Oberhausen sicherzustellen und zu schützen.

Maßnahme: Neben den o. a. Seminarangeboten wurden in 2017 in öffentlichen Gebäuden, auf Damentoiletten, flächendeckend Aushänge der Telefonnummer des Hilfetelefons hinterlegt. Ausarbeitung eines Sicherheitskonzeptes.

Ziel: Aktive Gewaltprävention für alle Mitarbeiter/innen der Verwaltung

Kennzahlen:

Durchführung erforderlicher Seminare/Coachings	2015/2016/2017 und fortlaufend
Erstellung eines Sicherheitskonzeptes für die Stadtverwaltung	2019



Maßnahme aus dem Block „Externe Frauenförderung“: Beispiel Nr. 5.03: „Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte“



Datenlage:

Beschreibung: Bei städtischen Gesellschaften und weiteren Institutionen sind Frauenbeauftragte tätig. Deren Kompetenzen sind zu bündeln.

Maßnahme: Der Kreis der Frauenbeauftragten/Personalerinnen städtischer Gesellschaften (OGM, Jobcenter, Stadtparkasse, StOAG, EVO, lediglich die ASO ist nicht vertreten) trifft sich fast vollständig zweimal im Jahr und tauscht sich inhaltlich aus.

Ziel: Profit durch Austausch und Vernetzung der Frauenbeauftragten sowie gemeinsame Aktionen mit größerer, betriebsübergreifender Wirkung.

Kennzahlen:

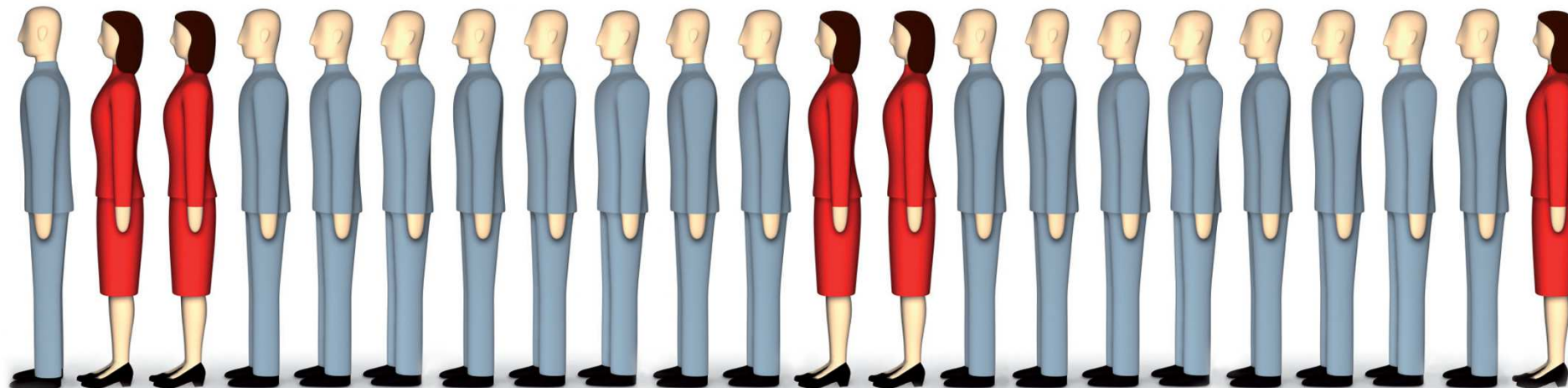
regelmäßige Treffen der betrieblichen Frauenbeauftragten	2 x pro Jahr
--	--------------

Zuständigkeit: Gleichstellungsstelle

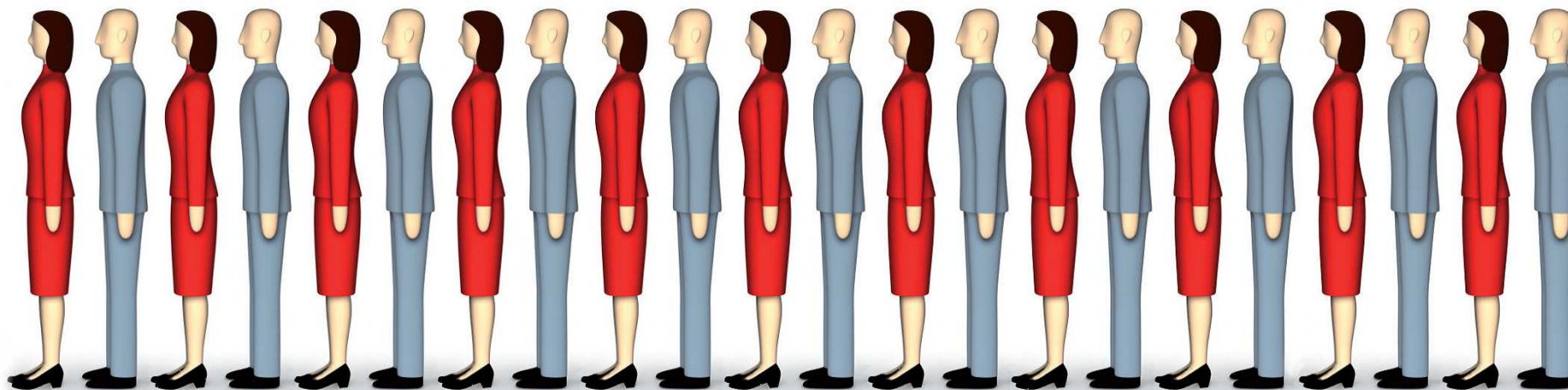
Gleichstellungsplan 2017 - 2021



Dezernat 0
Verwaltungsführung



Von JETZT auf GLEICH!





Konzept zur Gleichstellung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Oberhausen

Gleichstellungsplan 2017 – 2021



Landesgleichstellungsgesetz:

§ 5 Abs. 1 LGG:

- Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort

§ 6 Abs. 1 LGG:

- Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen



Veränderungen durch die Novellierung des LGG:

§ 5 Abs. 1:

- Änderung der in den Kommunen erstellten Pläne von „Frauenförderplänen“ in „Gleichstellungsplänen“ und eine daraus herleitende inhaltliche Neuausrichtung
- Die Anhebung der maximalen Laufzeit von Gleichstellungsplänen von drei auf fünf Jahre

§ 5 Abs. 7:

- Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen



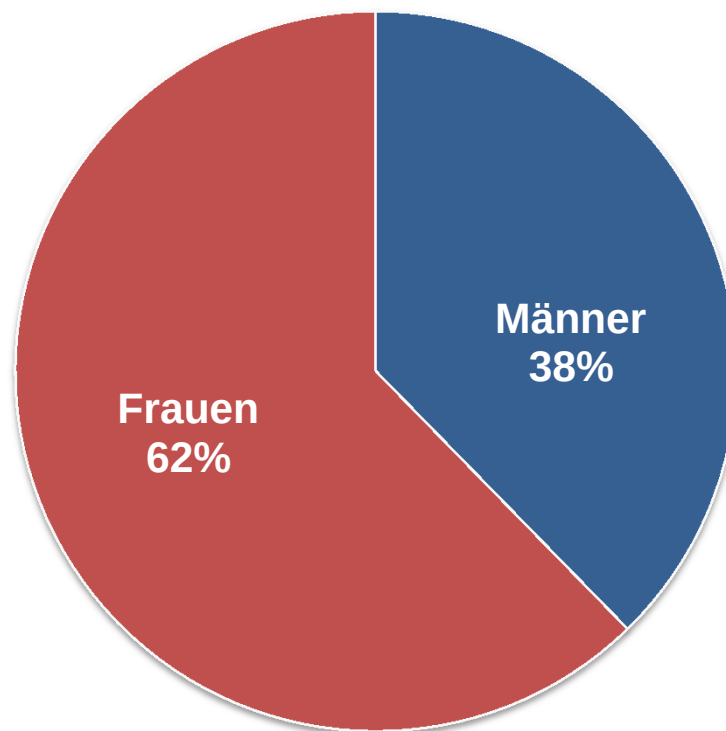
Inhalt des Gleichstellungsplans:

- Informationen zum Gleichstellungsplan
- Zahlen, Daten, Fakten im Überblick und Vergleich
- Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans
- Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken



Grundlagendaten:

Personalbestand (Stichtag 01.05.2017)



Gesamtbeschäftigtenzahl: 2.289

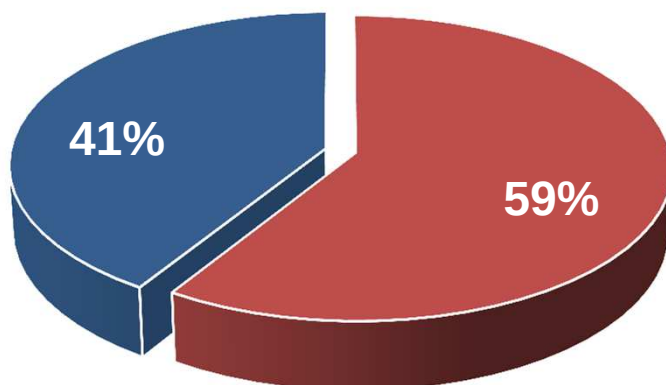
davon Frauen: 1.427

davon Männer: 862

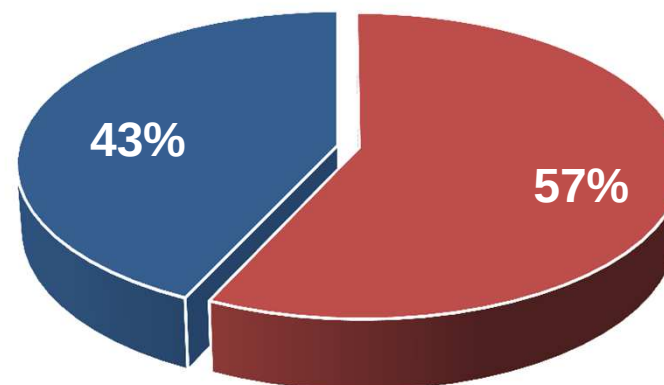


Grundlagendaten:

Arbeitsstundenverteilung



Personalkostenverteilung



■ weiblich
■ männlich



Grundlegendaten: Entgelt-/ Besoldungsstufen

Prozentuale Verteilung des Personalbestandes (Stichtag: 01.05.2017)





Grundlagendaten: Führung

Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung) Stichtag 01.03.2014				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	6	5	1	16,67%
A15	19	13	6	31,58%
A14	18	13	5	27,78%
A13 h.D.	25	18	7	28,00%
E15UE	8	7	1	12,50%
E15	9	5	4	44,44%
E14	39	22	17	43,59%
E13	32	20	12	37,50%
Höherer Dienst <u>TVöD</u>	88	54	34	38,64%
Höherer Dienst <u>Allg. Vw</u>	156	103	53	33,97%

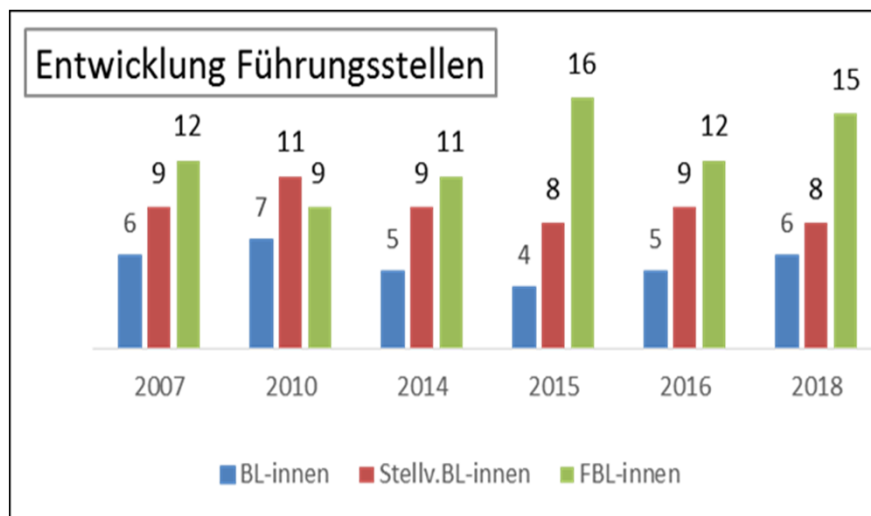
Beschäftigte im höheren Dienst (Allg. Verwaltung) Stichtag 01.05.2017				
BesGr./ Entgeltgr.	gesamt	Männer	Frauen	Frauen in %
A16	8	7	1	12,5%
A15	15	11	4	26,7%
A14	22	16	6	27,3%
A13 h.D.	14	11	3	21,4%
E15UE	5	4	1	20,0%
E15	12	6	6	50,0%
E14	34	14	20	58,8%
E13	38	21	17	44,7%
Höherer Dienst <u>TVöD</u>	89	45	44	49,44%
Höherer Dienst <u>Allg. Vw</u>	148	90	58	39,19%

Frauenanteil h.D. TVöD + 11%

Frauenanteil h.D. allg. Vw + 5 %



Grundlagendaten: Entwicklung Führungsstellen



Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.01.2018)						
	2007	2010	2014	2015	2016	2018
BL-innen	6	7	5	4	5	6
Stellv.BL-innen	9	11	9	8	9	8
FBL-innen	12	9	11	16	12	15
insgesamt	27	27	25	28	26	29

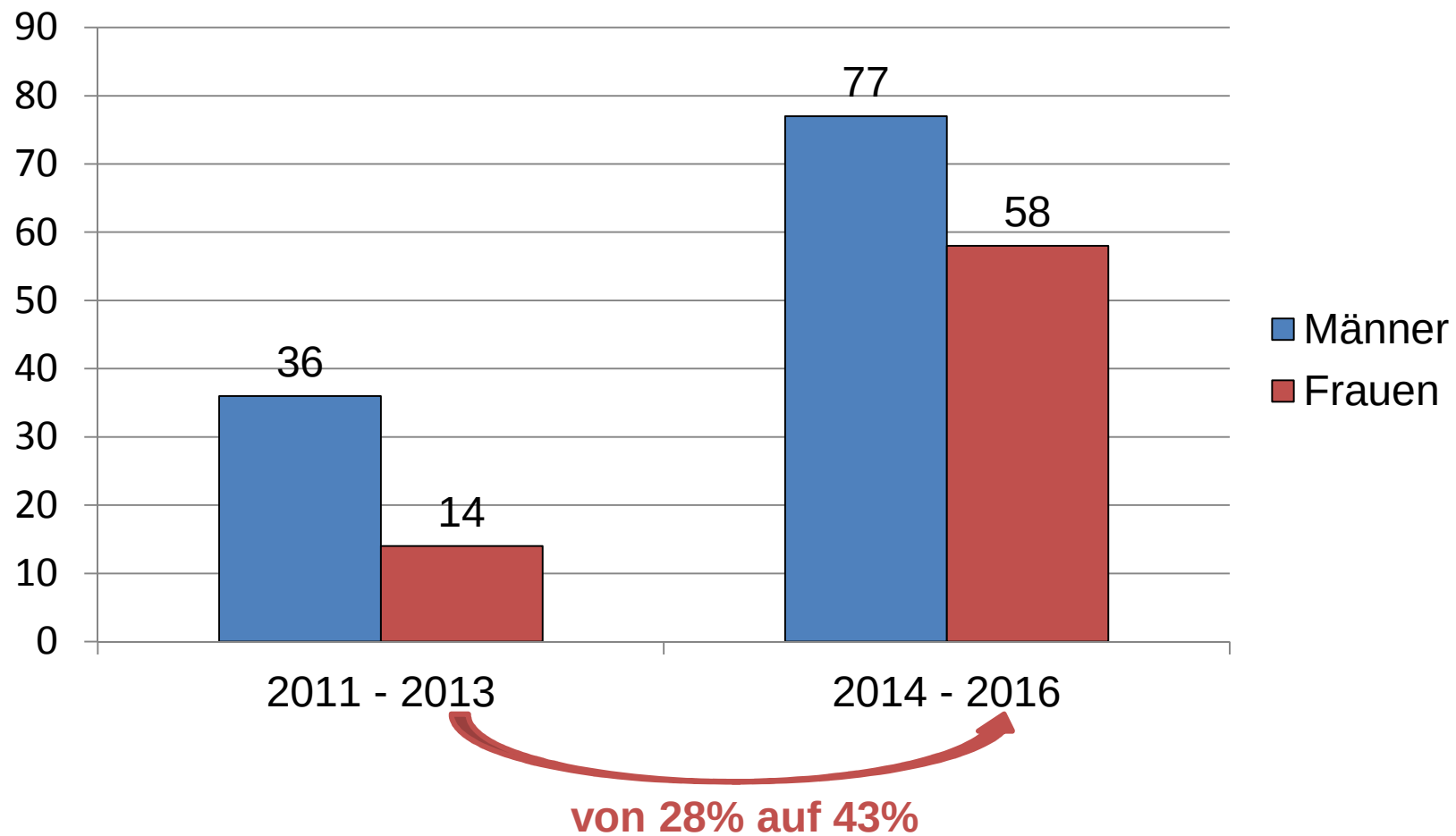
→ **16,7 % auf 24 %**

→ **32 % auf 28,6 %**

→ **22,2 % auf 30 %**

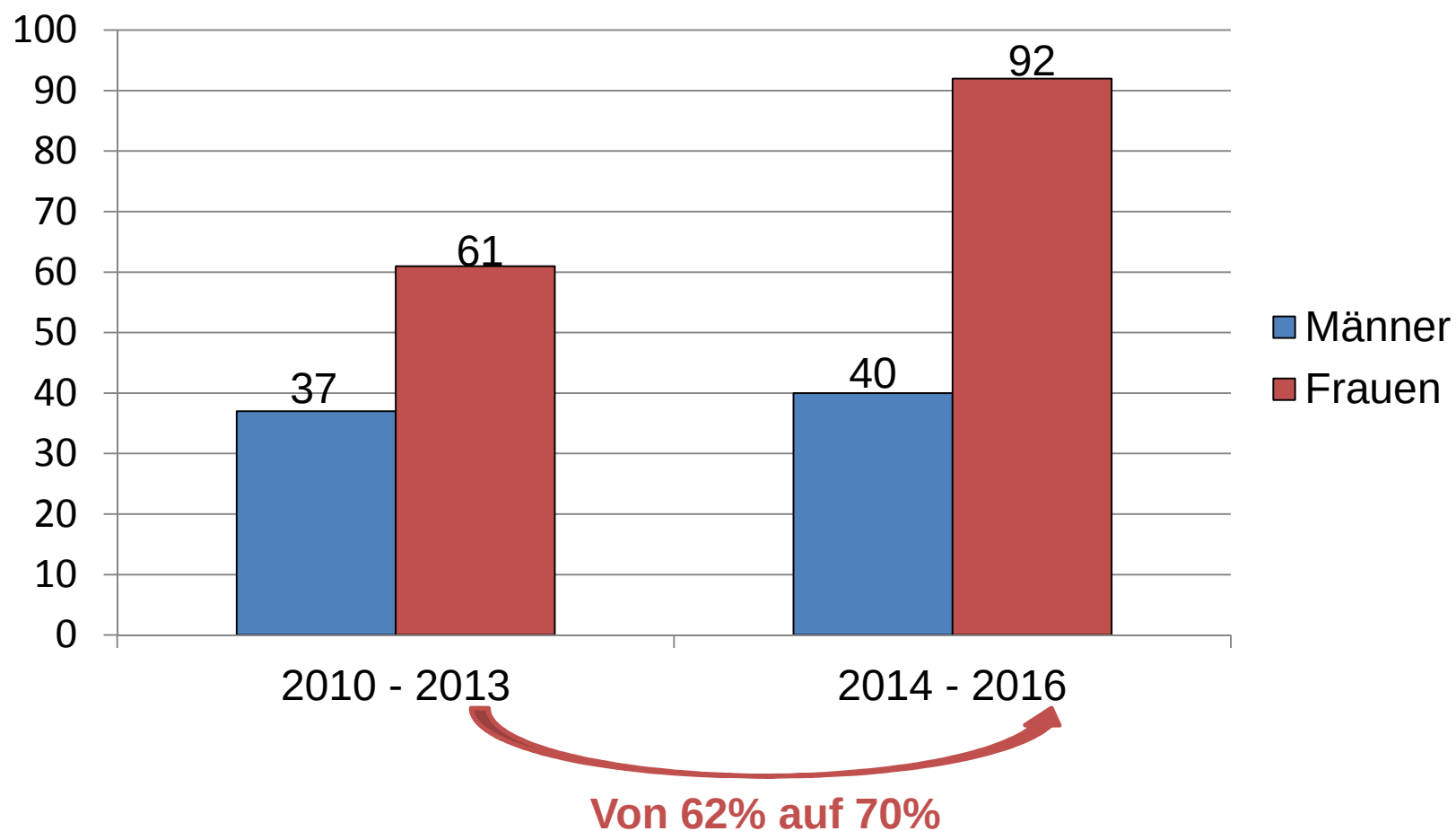


Grundlagendaten: Frauenanteil bei Beförderungen im g.D. und h.D



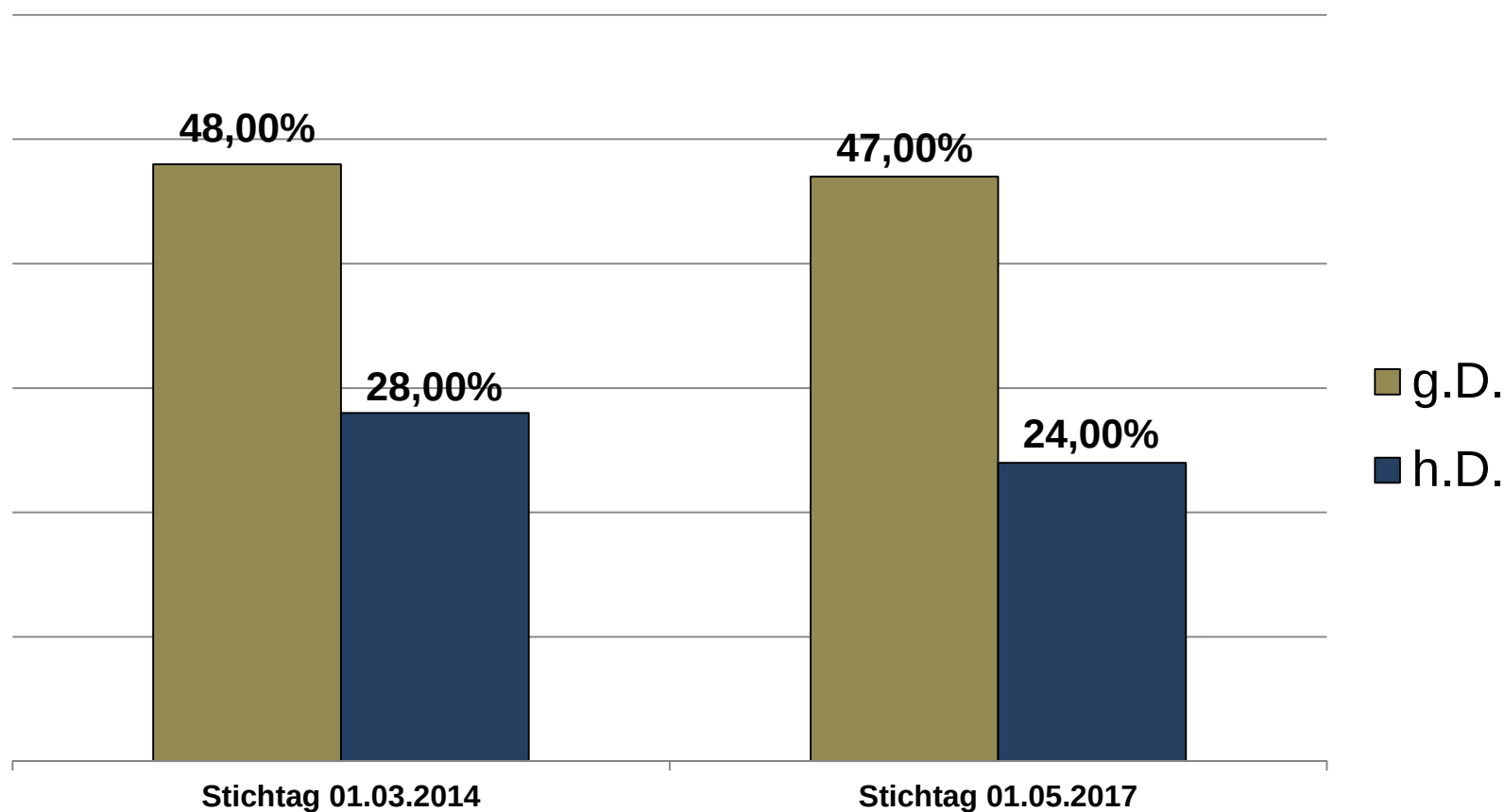


Grundlagendaten: Frauenanteil bei Höhergruppierungen im g.D. und h.D.





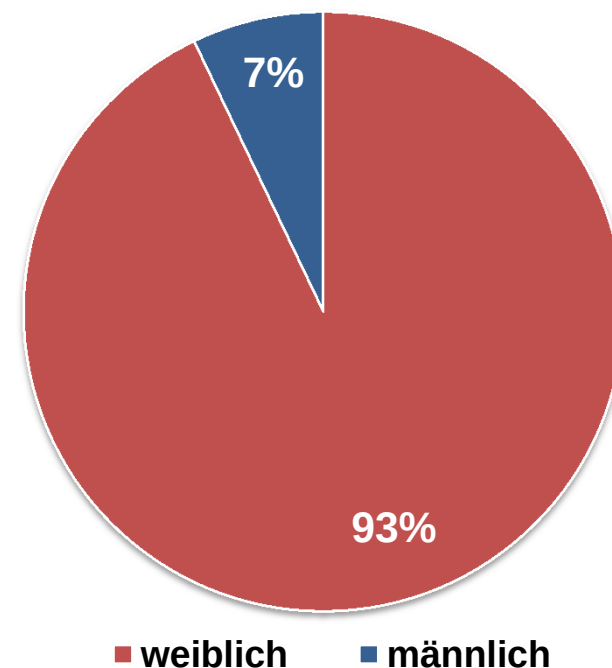
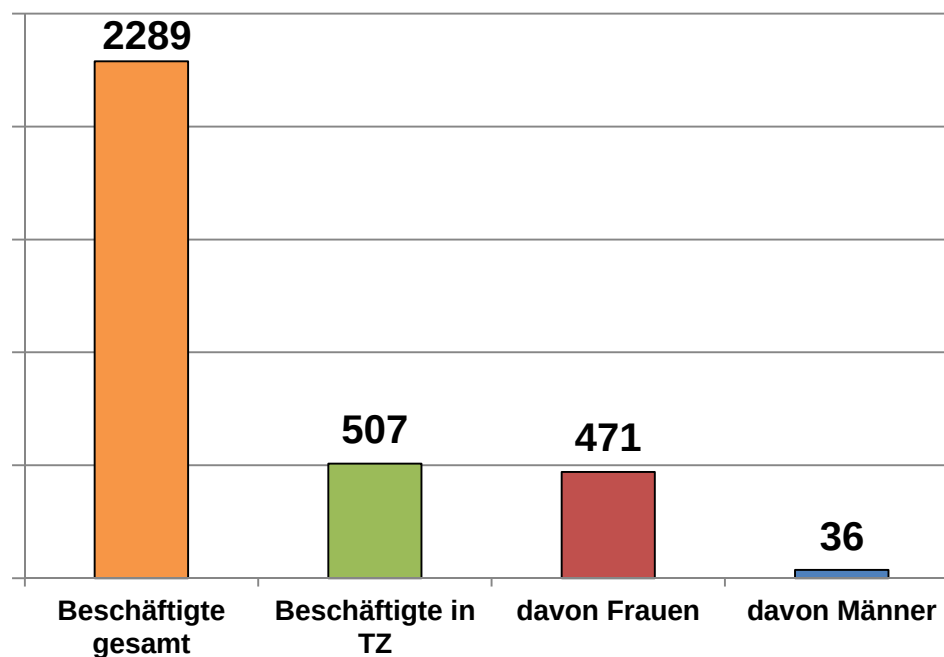
Entwicklung des Frauenanteils in den BesGr. des g.D. & h.D. Beamtinnen





Grundlagendaten: Beschäftigte in TZ (bis zu 35 Std./Woche)

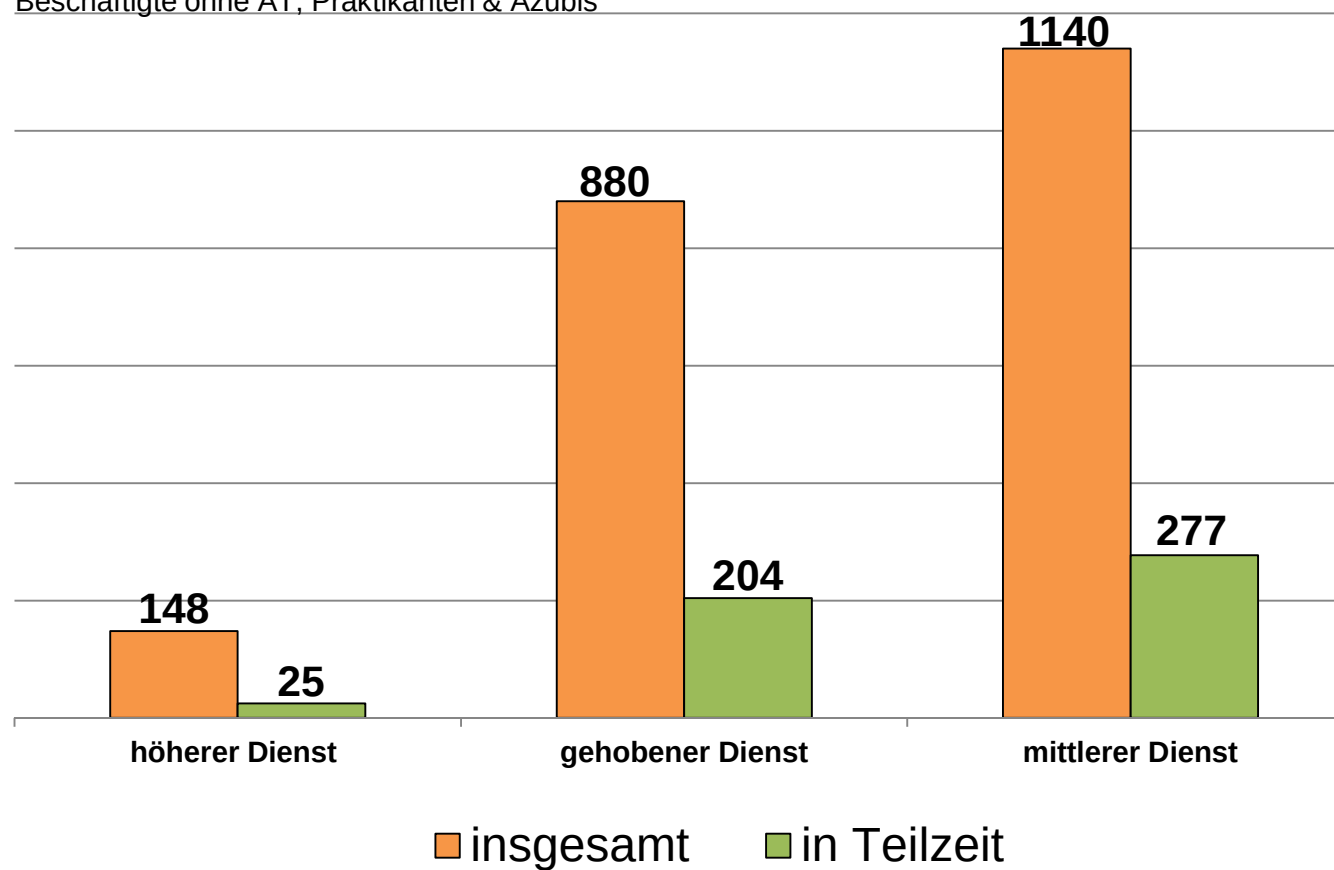
Teilzeit in absoluten Zahlen
(Stichtag 01.05.2017)





Grundlagendaten: Teilzeit nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

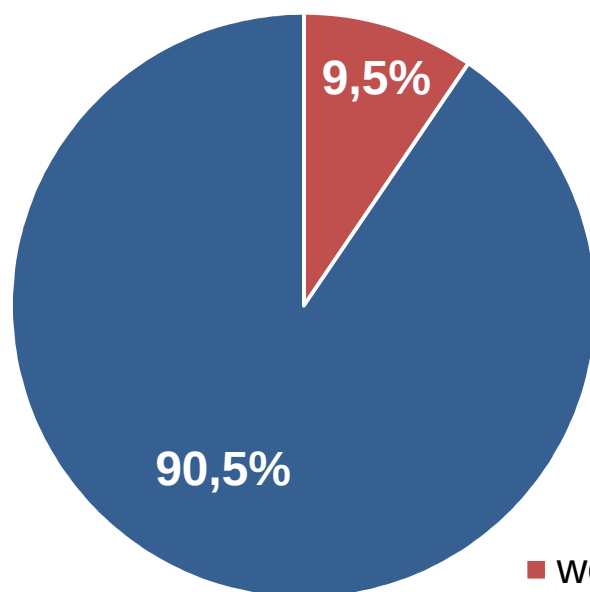
Beschäftigte ohne AT, Praktikanten & Azubis



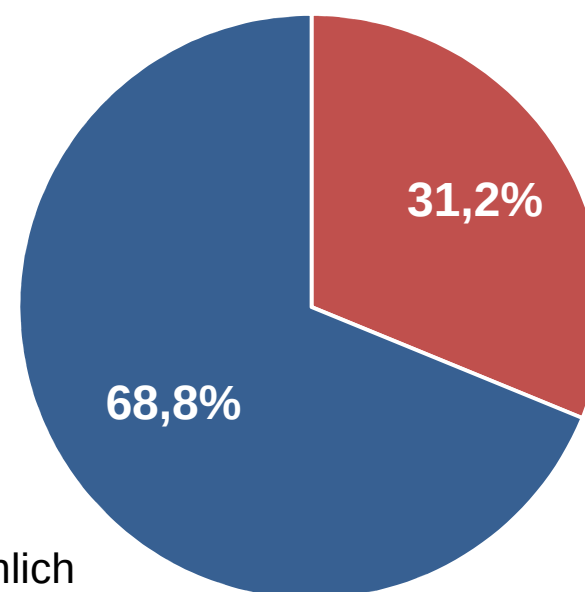


Grundlagendaten: Beteiligungsgesellschaften

Besetzung der Managementgremien



Besetzung der Aufsichtsgremien



■ weiblich

■ männlich



Weitere Daten des Gleichstellungsplans:

- Unterrepräsentanz in Bereichen innerhalb der Stadtverwaltung
- Fortbildungsmaßnahmen
- Auswahlverfahren
- Gesundheits- und Krankenquote



Maßnahmenblöcke des Gleichstellungsplans:

1. Frauenunterstützende Personalentwicklung
2. Frauen in Führung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Fairer Umgang
5. Externe Frauenförderung



Struktur eines Maßnahmenblattes:

- Datenlage
- Beschreibung
- Maßnahmenbeschreibung
- Bewertung Sachstand durch Ampelsystem
- Zielbeschreibung
- Kennzahlen
- Zuständigkeit



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“ Beispiel Nr. 1.04: „(Führungs-)Mentoring“



Datenlage: Verweis auf Grundlagendaten „Entwicklung von Führungsstellen“

Beschreibung: Insbesondere Frauen scheitern oftmals auf ihrem Karriereweg durch die Vereinbarkeitsaufgabe von Familie und Beruf. Sie unterbrechen ihren aktiven Dienst und kehren häufig in alternativen (Teil-)Arbeitszeitmodellen zurück.

Maßnahme: Umsetzung eines Mentorinnenprogramms, ggf. Entwicklung eines Instruments zur Hospitation bei weiblichen und männlichen Führungskräften.

Ziel: Gezielte Mitarbeiterinnenförderung sowie Akquise von Frauen mit Interesse und Befähigung zu Führungsstellen.

Kennzahlen:

Mentorinnen	10-15	Führungsfrauen	Planungsstart 2018 / Umsetzung ab 2019
Mentees	10-15	Mitarbeiterinnen die perspektivisch Führung übernehmen möchten	

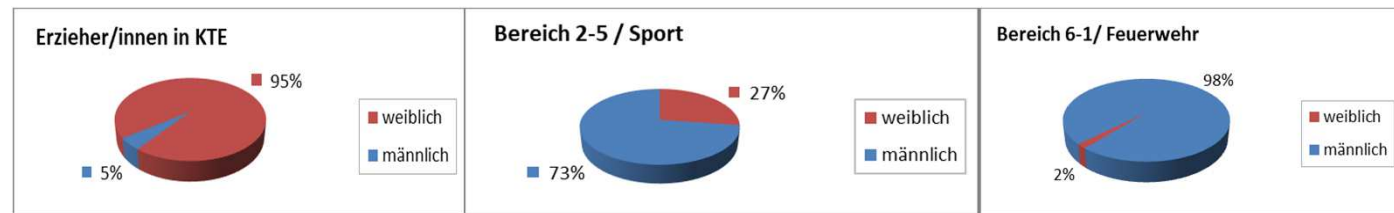
Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“: Beispiel Nr. 1.05: „Durchbrechen von Unterrepräsentanz“



Datenlage:



Beschreibung: In einzelnen Arbeitsbereichen der Kernverwaltung ist kein gleichwertiger Teammix aus Frauen und Männern tätig.

Maßnahme: Sensibilisierung und zielgerichtete Ansprache, Motivation, sonstige Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Unterrepräsentierten

Ziel: geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung

Kennzahlen:

	2014	2015	2017	Entwicklung	Ziel
KTE/3-1 (m)	3 % (7)	4 % (10)	5 % (12)	+ 2 % (+ 5)	10%
2-5/Sport (w)	17 % (2)	25 % (3)	27 % (3)	+ 10 % (+ 1)	30%
6-1/Feuerwehr (w)	1 % (4)	2 % (5)	1 % (4)	+ - 0%	5%

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit den entsprechenden Bereichen



Maßnahme aus dem Block „Frauenunterstützende Personalentwicklung“ Beispiel Nr. 2.02 „Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst“



Datenlage: Verweis auf Grundlagendaten „Führung“

Beschreibung: Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63%)

Maßnahme: Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese.

Ziel: Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht.

Kennzahlen:	<u>03/2014</u>	<u>11/2015</u>	<u>01/2018</u>	<u>Entwicklung</u>	<u>Ziel FFP 2014-2016</u>	<u>Ziel GLP 2017-2021</u>
Bereichsleitungen	16,7 % (4)	16,0 % (4)	24,0 % (6)	+ 3,3 % (+2)	25,0 %	35,0 %
Stv. Bereichsleitungen	32,3 % (10)	29,6 % (8)	28,6 % (8)	- 4,7 % (-2)	35,0 %	35,0 %
Fachbereichsleitungen	22,2 % (12)	27,1 % (16)	30,0 % (15)	+ 7,8 % (+3)	30,0 %	35,0 %
Höherer Dienst	33,9 % (53)	35,5 % (54)	39,1 % (58)	+ 5,2 % (+5)	40,0 %	45,0 %

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen



Maßnahme aus dem Block „Frauen in Führung“:

Beispiel Nr. 2.05: „Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte“



Datenlage:

Dauer der Führungsverantwortung			
	bis 5 Jahre	bis 10 Jahre	über 10 Jahre
BL-innen	13	4	8
Stellv.BL-innen	13	3	12
FBL-innen	20	9	21
insgesamt	46	16	41

Beschreibung: In langfristig angelegten Modulen und Führungsreihen wird sowohl Führungskräftenachwuchs bewusst akquiriert und aktiviert sowie die jungen Führungskräfte entsprechend ihrer kommenden Aufgaben geschult.

Maßnahme: Ein Schulungsmodul analog zu „Führen mit Persönlichkeit“ sowie der FKNS muss auch für bereits erfahrene Führungskräfte entwickelt und angeboten werden.

Ziel: Stärkung und Unterstützung der langjährigen Führungskräfte sowie Ergänzung bzw. Weiterentwicklung der vorhandenen „Führungswerkzeuge“ bspw. um das Thema Vereinbarkeit, Frauenförderung.

Kennzahlen:

Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte	Konzept und Umsetzung bis 2019
---	--------------------------------

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Frauen in Führung“: Beispiel Nr. 2.06 „Führen in Teilzeit“



- Datenlage:** Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst
- Beschreibung:** Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job-Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis.
- Maßnahme:** Erstellung eines grundsätzlichen Konzeptes zur Teilung von Führungspositionen, Entwicklung unterstützender organisatorischer Maßnahmen zur Umsetzung alleiniger Führung in Teilzeit bspw. durch qualifizierte Assistenz.
- Ziel:** Erhöhung der Akzeptanz für Führung in Teilzeit

Kennzahlen:

	03/2014	11/2015	01/2018	Entwicklung 2014-2016	Ziel FFP 2017-2021
Quote TZ:	2,7% (3)	4,5% (5)	8,7% (9)	+6% (+6)	---
BL:	0%	0%	0%	---	5%
Stv. BL:	6% (2)	3,7% (1)	7,1% (2)	+1,1% (+-0)	---
FBL:	2 % (1)	6,8% (4)	14% (7)	+12% (+6)	10%

- Zuständigkeit:** Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen



Maßnahme aus dem Block „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“:

Beispiel Nr. 3.04 / Nr. 3.05 „Bestandsaufnahme Teilzeit/ Verminderung Teilzeitdauer“



Datenlage:



Dauer Teilzeit						
	bis zu 1 Jahr	bis zu 2 Jahren	bis zu 5 Jahren	bis zu 8 Jahren	bis zu 10 Jahren	über 10 Jahre
weiblich	43	54	117	59	61	244
männlich	7	2	11	0	0	14

Beschreibung:

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.289 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit 22,1 % (471 Beschäftigte) hoch.

Maßnahme:

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung, u.a. mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit.

Ziel:

Regelmäßige Reflexion aller Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigungen ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle

Kennzahlen:

Erhebung der Teilnahmequote an Informationsveranstaltungen

Zuständigkeit:

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“: Beispiel Nr. 3.11: „Vereinbarkeit von Familie & Beruf Fokus Väter“



Datenlage: _____

Beschreibung: Schon längst sind Väter nicht mehr in der reinen „Versorgerrolle“ verankert und übernehmen auch Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit ist das Ziel, das viele Familien anstreben und auch leben wollen.

Maßnahme: Gezielte Ansprache von Männern (bspw. Infopaket an Väter bei Geburtsanzeige), Stammtisch für Elternzeitler/innen, Belange von Vätern durch Mitarbeiterbefragung oder Väterforen berücksichtigen etc.

Ziel: Weiterentwicklung der Angebotsvielfalt der geschlechtsspezifischen Maßnahmen für Mitarbeiter der Verwaltung

Kennzahlen:	Seminar Vereinbarkeit für Väter	2018
--------------------	---------------------------------	------

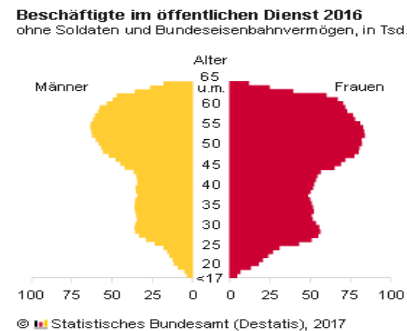
Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation , Gleichstellungsstelle



Maßnahme aus dem Block „Fairer Umgang“: Beispiel Nr. 4.04: „Altersgerechtes Arbeiten“



Datenlage:



Beschreibung: Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftsbranchen.

Maßnahme: Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte.

Ziel: Erstellen einer Konzeption zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten/Maßnahmen

Zuständigkeit: Bereich 4-1/Personal und Organisation



Maßnahme aus dem Block „Fairer Umgang“ Beispiel Nr. 4.05 „Gewaltfreie Stadt Oberhausen“



Datenlage:

Antigewaltseminare

2015: 0 Angebote

2016: 1 Angebot Ärgermanagement

1 Angebot Konfliktbewältigung und Deeskalation

2 Angebote Umgang mit schwierigen Jugendlichen für KOD-Mitarbeiter/innen

2017: 1 Angebot Ärgermanagement (15 TN, 10 w, 5 m)

2 Angebote Deeskalation und Umgang mit Aggressionen (33 TN, 25 w, 8 m)

2 Angebote Eigensicherung im Einsatz für KOD-Mitarbeiter/innen

2018: Maßnahme „Einsatz- und Selbstverteidigungstechniken“ für KOD-Mitarbeiter/innen in Vorbereitung

Beschreibung: Sowohl der gewaltfreie Umgang der Mitarbeiter/innen untereinander, als auch der Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern ist im Hinblick auf die Selbstverpflichtung durch das Leitbild der Stadt Oberhausen sicherzustellen und zu schützen.

Maßnahme: Neben den o. a. Seminarangeboten wurden in 2017 in öffentlichen Gebäuden, auf Damentoiletten, flächendeckend Aushänge der Telefonnummer des Hilfetelefons hinterlegt. Ausarbeitung eines Sicherheitskonzeptes.

Ziel: Aktive Gewaltprävention für alle Mitarbeiter/innen der Verwaltung

Kennzahlen:

Durchführung erforderlicher Seminare/Coachings	2015/2016/2017 und fortlaufend
Erstellung eines Sicherheitskonzeptes für die Stadtverwaltung	2019



Maßnahme aus dem Block „Externe Frauenförderung“: Beispiel Nr. 5.03: „Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte“



Datenlage:

Beschreibung: Bei städtischen Gesellschaften und weiteren Institutionen sind Frauenbeauftragte tätig. Deren Kompetenzen sind zu bündeln.

Maßnahme: Der Kreis der Frauenbeauftragten/Personalerinnen städtischer Gesellschaften (OGM, Jobcenter, Stadtparkasse, StOAG, EVO, lediglich die ASO ist nicht vertreten) trifft sich fast vollständig zweimal im Jahr und tauscht sich inhaltlich aus.

Ziel: Profit durch Austausch und Vernetzung der Frauenbeauftragten sowie gemeinsame Aktionen mit größerer, betriebsübergreifender Wirkung.

Kennzahlen:

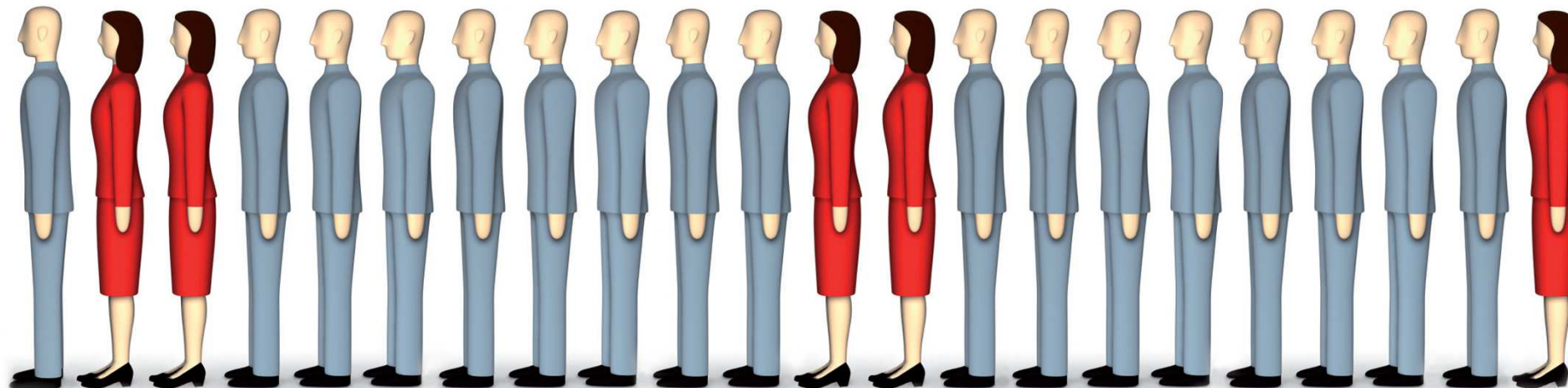
regelmäßige Treffen der betrieblichen Frauenbeauftragten	2 x pro Jahr
--	--------------

Zuständigkeit: Gleichstellungsstelle

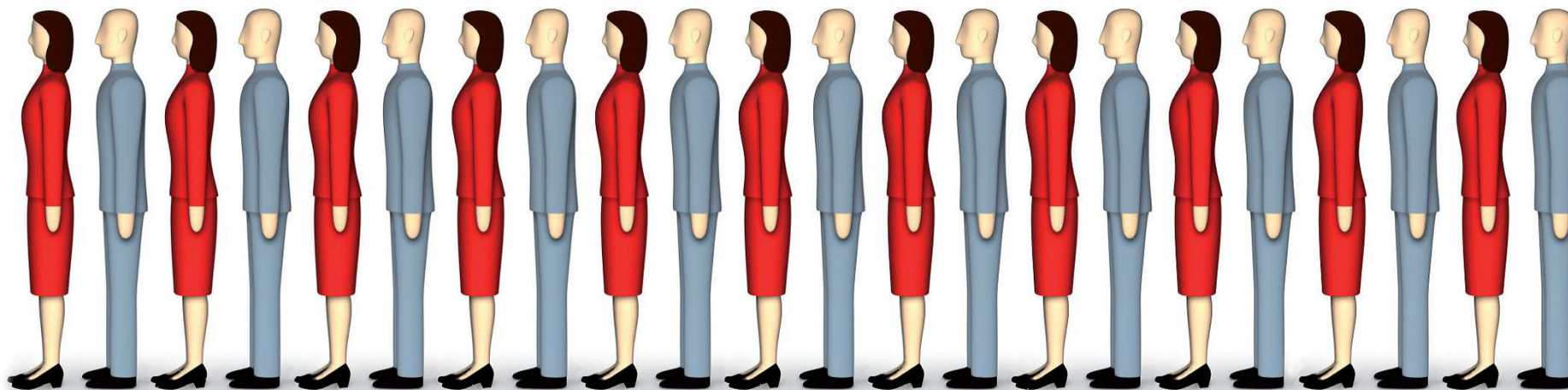
Gleichstellungsplan 2017 - 2021



Dezernat 0
Verwaltungsführung



Von JETZT auf GLEICH!





Berichte aus der Gleichstellungsstelle

Gleichstellungsausschuss 11.09.2018



Dezernat 0
Verwaltungsführung



Britta Costecki
Gleichstellungsbeauftragte
Stadt Oberhausen

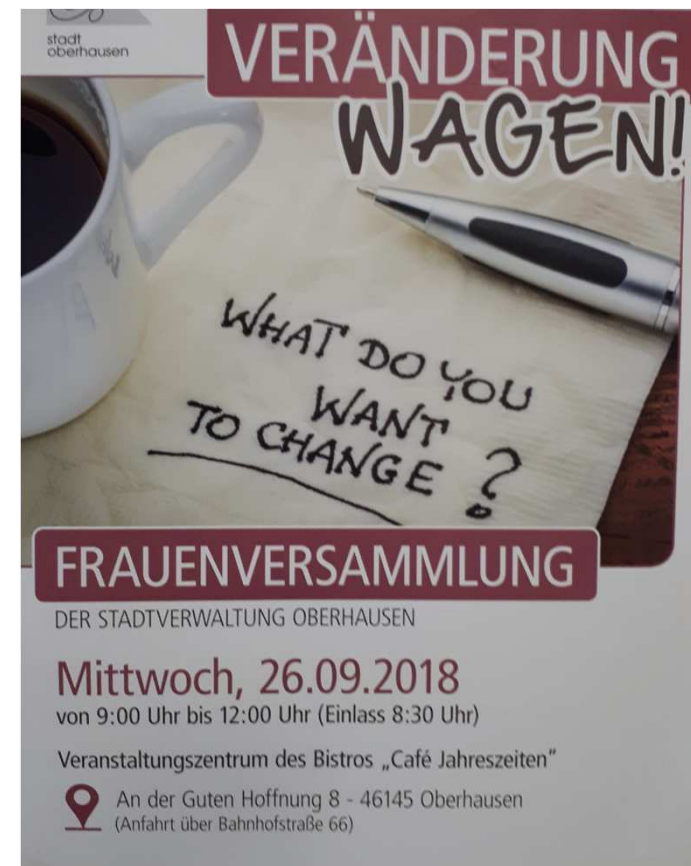


Frauenversammlung der Stadtverwaltung Oberhausen

Wann: 26.09.2018

Wo: Veranstaltungszentrum
des Bistro „Café Jahreszeiten“

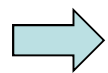
Thema: Veränderungen wagen!





Mädchen Merker 2018/2019

Verteilung in den Schulen läuft derzeit
Auflage 3.000 Stück



Mädchenmerker 2018/2019





Mädchenaktionstag

Der Mädchenarbeitskreis Oberhausen
lädt zum vierten Mädchenaktions-
Tag ein.

Because I am a Girl
Welt-Mädchentag 2018

14. September
15:00 – 19:00h
CVJM Oberhausen
Marktplatz 150 / 46045 OB
Für Mädchen ab 10 Jahre
Eintritt kostenlos

Girl Power

Verschiedene Workshops & Aktionen nur für Mädchen.
Du kannst alles ausprobieren!

Klettern || Feuerspucken || Graffiti
Einrad fahren || Bretter zerschlagen
Airbrush || Foto || jede Menge mehr

Anmeldung & weitere Informationen
Ev. Jugendreferat
Carina Brühl
Mobil: 015140-488231
E-Mail: carina.bruehl@kirche-oberhausen.de
Marktplatz 152
46045 Oberhausen



ECHT FAIR

interaktive Ausstellung
für Kinder und Jugendliche
zur Gewaltprävention
01.10.2018 – 12.10.2018
im Elsa-Brändström-Gymnasium

Die Ausstellung richtet sich an
Schüler*innen der Klassen 5-8,
Jugendgruppen sowie interessierte
Bürger*innen.





Frauenpolitisch unterwegs!
Von Brunnenweibern und Römerinnen....
Xanten und die Frauen
am 13.09.2018
in Kooperation mit der katholischen
Familienbildungsstätte und der Gleichstellungsstelle der
Stadt Mülheim

Anmeldestand: 25 Frauen



Kompetenzzentrum Frauen und Beruf MEO

- Maßnahmebeginn zur Fortführung 01.09.2018 bis 04/2022 mit personeller Neuaufstellung mit 4 Vollzeitstellen
- Themen:
 - Vernetzung KMU und weiblichen Nachwuchstalenten
 - Anstoßen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur als Wettbewerbsfaktor
 - Strategien zur Gewinnung weiblicher Führungskräfte