

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/4425-01	Termin 01.04.2019	Rat der Stadt		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
12.03.2019	Gleichstellungsausschuss	V			
13.03.2019	Jugendhilfeausschuss	V			
14.03.2019	Sozialausschuss	V			
19.03.2019	Kulturausschuss	V			
21.03.2019	Finanz- und Personalausschuss	V			
25.03.2019	Hauptausschuss	V			
26.03.2019	Planungsausschuss	V			
27.03.2019	Schulausschuss	V			
28.03.2019	Sportausschuss	V			
01.04.2019	Rat der Stadt	B			
09.04.2019	Integrationsrat	K			
10.04.2019	Beirat für Menschen mit Behinderung	K			
11.04.2019	Umweltausschuss	K			
05.06.2019	Seniorenbeirat	K			

Beratungsgegenstand

Jahresbericht 2017/2018 der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt nimmt den Jahresbericht 2017/2018 der Gleichstellungsstelle zur Kenntnis und beauftragt die Gleichstellungsstelle, dieses Berichtswesen für alle Ausschüsse und den Rat der Stadt in einem 2jährigen Turnus fortzuführen.

Bereichsleiterin Bereich 0-4	Dezernent	Kämmerer	Oberbürgermeister
Costecki			Schranz
13.02.2019	Datum	Datum	14.02.2019
* Vorlage zur: Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	* Ergebnis : Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Beschlusskontrolle: Ja oder nein	Beteiligung: Personalrat [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/4425-01	Termin 01.04.2019	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

Bezug

Siehe auch vorherige Jahresberichte

- 2011, Drucksache Nr. M/15/1913-01, der Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses am 12.03.2012
- 2012, Drucksache Nr. M/15/2692-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 29.04.2013
- 2013, Drucksache Nr. M/15/3282-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 10.03.2014
- Interfraktioneller Antrag zur Wiederaufnahme des Berichtswesens der Gleichstellungs-stelle, Drucksache A/16/0960-01, Beschluss der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 22.06.2015
- 2015, Drucksache Nr. M/16/1434-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 14.03.2016
- 2016, Drucksache Nr. M/16/2511-01, der Sitzung des Rates der Stadt Oberhausen am 22.05.2017

Hinweis zur Vollständigkeit: Für das Jahr 2014 wurde kein Jahresbericht erstellt, auf die regelmäßige Berichterstattung der Arbeit der Gleichstellungsstelle im Gleichstellungs-ausschuss seit dem Jahr 2014 wurde damals stattdessen verwiesen.

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine []

ja [X]
(rückblickend - siehe Budgetausstattung Gleichstellungsstelle und Einzelmaßnahmen, bei künftigen Einzelvorhaben mit zusätzlichem Finanzbedarf sind Einzelbeschlüsse einzuholen)

b) Sonstige

Begründung

Die Aufgabenschwerpunkte der Gleichstellungsstelle werden in dem beigegefügt Bericht für die Jahre 2017 und 2018 dargestellt.

Grundlage für die Erstellung des Berichtes 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 sollte eine jährliche Berichterstattung in allen Ratsgremien erfolgen, die zum Einen über die Arbeiten rückblickend berichtet, zum Anderen einen Ausblick auf die kommenden Tätigkeiten gibt. Diesem ist die Gleichstellungsstelle mit Vorlage der Jahresberichte 2015 und 2016 nachgekommen.

Mit Zustimmung der Politik aus dem Gleichstellungsausschuss wurde angesichts des im Jahr 2018 zu erstellenden Gleichstellungsplanes zugestimmt, den Jahresbericht 2017 mit dem Jahresbericht 2018 zu kombinieren und zu Beginn des Jahres 2019 vorzulegen. Angesichts der Anforderung der umfangreichen Berichtsarbeit für die Gleichstellungsstelle zum Einen zur Erstellung des Jahresberichtes und zum Anderen zur Erstellung des Gleichstellungsplanes – der zwar nunmehr eine Laufzeit von 5 Jahren hat, aber nach der Hälfte der Laufzeit einen Zwischenbericht erfordert – wird mit der vorliegenden Erfahrung der diesjährigen Berichterstellung eine Zusammenfassung der Tätigkeiten für jeweils 2 Jahre auch künftig vorgeschlagen.

Stadt Oberhausen	Drucksache Nr. B/16/4425-01	Termin 01.04.2019	Rat der Stadt
-----------------------------	--	------------------------------	----------------------

54 Damit wären auch die Fortschritte bzw. Fehlentwicklungen deutlicher erkennbar als nach der kurzen 1-
55 Jahres-Spanne. Somit würde der nächste Jahresbericht 2019/2020 Anfang 2021 vorgelegt werden. Für
56 2020 ist sodann die Vorlage des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes (Laufzeit 2017 – 2021)
57 vorgesehen.

58
59 Die Struktur des Jahresberichtes wurde für den Jahresbericht 2016 neu erarbeitet, dieser ist für die
60 Jahre 2017/2018 zur Vergleichbarkeit ebenso genutzt worden. Die Themenfelder werden damit
61 gebündelt dargestellt. Zudem wird themenspezifisch je Kapitel mit Grundlagen und Daten eingeführt. In
62 übersichtlichen Maßnahmenblättern werden die Tätigkeiten zu den Themenfeldern aufgeführt, Bezüge
63 zur bisherigen Historie hergestellt, die jeweiligen Umsetzungsstände bewertet und neben der
64 Zuständigkeit auch mitsamt einer Zielperspektive / einem Ausblick belegt. Zudem erfolgt die Evaluation
65 der Entwicklung der jeweiligen Maßnahmen im Vergleich zum Stand des letzten vorgelegten
66 Jahresberichtes 2016 durch eine Gesamtbewertung sowohl zur internen als auch zur externen
67 Gleichstellungsarbeit. Zur Vergleichbarkeit wurde die Nummerierung der Maßnahmenblätter des
68 vorherigen Jahresberichtes weitestgehend übernommen.

69
70

71 Anlagen

72

- 73 - Jahresbericht 2017/2018 der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen
- 74 - Pressespiegel 2017/2018 der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Jahresbericht

2017 / 2018

Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Grundlagen

Daten

Ziele

Bericht

Ausblick

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

1.	ALLGEMEINE EINFÜHRUNG	3
1.1	Abkürzungsverzeichnis	8
2.	INTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	9
2.1	Mitwirkung an Entscheidungsprozessen	10
2.1.1	Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW	11
2.1.2	Gleichstellungsplan	12
2.1.3	Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliches Gesundheitsmanagement	13
2.1.4	Arbeitsschutzausschuss	14
2.1.5	Frauen in der Feuerwehr	15
2.1.5.1	Organisationsprozesse in der Feuerwehr	16
2.2	Personalentwicklungsmaßnahmen	17
2.2.1	Interne Beratungen	18
2.2.2	Fortbildungen für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung	19
2.2.3	Mentorinnenprojekt	20
2.2.4	Männerseminare	21
2.2.5	Sicherheitskonzept	22
2.2.6	Einführungsveranstaltung für Auszubildende	23
2.3	Vereinbarkeit	24
2.3.1	Partnerschaftliche Vereinbarkeit	25
2.3.2	Teleheimarbeit	26
2.3.3	Wiedereinstiegsportal	27
2.3.4	Teilzeitseminar	28
2.3.5	Forum für Beurlaubte	29
2.4	Netzwerke innerhalb der Verwaltung	30
2.4.1	Frauenversammlung	31
2.4.2	Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	32
2.4.3	Netzwerk Bereichsleiterinnen	33
2.4.4	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten	34
2.4.5	Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften	35
2.4.6	AG Chancengleichheit	36
2.5	Entwicklung Maßnahmenblock Interne Gleichstellungsarbeit	37
3.	EXTERNE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	38
3.1	Politisches Wirken	39
3.1.1	Gleichstellungsausschuss	40
3.1.2	Gleichstellungsbudget	41
3.1.3	Aktivitäten gegen Rechts	42
3.1.4	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Bordellwerbung	43
3.1.5	Öffentliche Präsenz	44
3.2	Teilhabe am Erwerbsleben	45
3.2.1	Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit	46
3.2.2	Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	47
3.2.3	Competentia MEO	48
3.2.4	Equal Pay Day	49
3.2.5	Oberhausener Mädchenmerker	50

	Seite
3.2.6	Altersarmut 51
3.2.7	Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen 52
3.2.8	Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit 53
3.3	Geschlechterspezifische Gewalt 54
3.3.1	Arbeitskreis Gewalt Oberhausen 55
3.3.1.1	Arbeitskreis Gewalt Oberhausen Unterarbeitsgruppe ECHT FAIR! 56
3.3.2	Förderung der Frauenberatungsstelle 57
3.3.3	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Fahnenaktion 58
3.3.4	Anonyme Spurensicherung (ASS) 59
3.3.5	Runder Tisch Prostitution 60
3.3.6	Runder Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen 61
3.3.7	One Billion Rising 62
3.3.8	Luisa ist hier 63
3.4	Vielfältige Diskriminierung 64
3.4.1	Frauenbeauftragte in Werkstätten 65
3.4.2	Flüchtlingsfrauen 66
3.4.2.1	Integration Flüchtlingsfrauen 67
3.4.2.2	Projekt zur Beratung und Unterstützung von Gewalt betroffenen traumatisierten Flüchtlingsfrauen 68
3.4.2.3	Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen 69
3.4.3	LSBT* 70
3.4.3.1	No.Name 71
3.4.3.2	SchLAu 72
3.4.3.3	F.L.O. 73
3.4.3.4	Arbeitskreis LSBT* im MGEPA 74
3.4.3.5	Rubicon 75
3.5	Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung 76
3.5.1	Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene 77
3.5.2	Internationaler Frauentag 78
3.5.3	Internationales Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag 79
3.5.4	AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII 80
3.5.5	Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage 81
3.5.6	Oberhausener Frauenfilmtage „visuelle“ 82
3.5.7	Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n) 83
3.5.8	Frauenlauf 84
3.5.9	Zonta-Club Oberhausen 85
3.5.10	Frauenpolitisch unterwegs 86
3.5.11	Multi 2018 87
3.5.12	Verhütungsmittelfonds 88
3.5.13	Sportpolitisches Handlungskonzept 89
3.5.14	Jugendparlament – JuPa 90
3.6	Entwicklung Maßnahmenblock Externe Gleichstellungsarbeit 91

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), § 17 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) 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 nimmt damit eine vielfältige Querschnittsaufgabe zur Förderung der Mitarbeiter/innen innerhalb der Verwaltung und für Belange der Bürger/innen Oberhausens wahr.

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. Mit dem Jahresbericht 2017/2018 wird ein Überblick über die Arbeit der vergangenen zwei Jahre vorgelegt. Das Format, das erstmals für den Jahresbericht 2016 verwendet wurde, wird zur Vergleichbarkeit erneut eingesetzt. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsstelle werden thematisch gebündelt vorgestellt. Zu den Themen gibt es jeweils eine Einführung, um Grundlagen für die Tätigkeit 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. Mit diesem Bericht neu eingeführt ist ein Übersicht zur Wertung der Entwicklung der einzelnen Maßnahmen im Vergleich zum Stand des Jahresberichtes 2016.

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

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. Diese Umsetzung erfolgt seit dem Jahresbericht 2015. Für die Jahre 2017/2018 in einem Paket erstmals für zwei Jahre.

Diese 2-Jahres-Form wird von der Gleichstellungsstelle auch künftig favorisiert, da viele Aufgaben meist längerfristig erst Wirkungen zeigen, die sodann evaluiert werden können, so dass die Fortschritte besser erkennbar sind.

Die zeitliche Intensität zur Erstellung eines Jahresberichtes bindet die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle zudem sehr, so dass die Berichterstattung gebündelt für 2 Jahre effektiver in die Herausforderungen der Stelle eingebaut werden kann. Zudem ist es so möglich, in den zeitlichen Zwischenräumen – wie 2018 geschehen – sodann an dem Gleichstellungsplan bzw. dessen Zwischenbericht zu schreiben, dem weiteren größeren Berichtswesen der Gleichstellungsstelle. Dazu gibt es im Jahr 2020 erneut eine entsprechende Vorlage für die politischen Gremien im Dezernat der Verwaltungsführung, seit 2017 im Dezernat Strategische Planung.

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. Dieser Bericht bezieht sich auf die organisatorische Struktur der Gleichstellungsstelle:

Personal der Gleichstellungsstelle, Stand 01/2019:

Arbeitszeit-Ist:

Gleichstellungsbeauftragte	1,00 Stellenumfang
stellv. Gleichstellungsbeauftragte	1,00 Stellenumfang
Gleichstellungsangelegenheiten	0,75 Stellenumfang
Geschäftsführung Gleichstellungsausschuss	0,75 Stellenumfang
<u>Verwaltung</u>	<u>1,00 Stellenumfang</u>
5 Mitarbeiterinnen	4,50 Stellenumfang

Die Darstellung des Personalbestandes bezieht sich auf das tatsächliche Arbeitszeit-Ist. Für den Anteil der Führungsaufgaben des Büros für Chancengleichheit sind bei der Gleichstellungsbeauftragten rund $\frac{1}{4}$ der Zeit zu berechnen. Durch die breite Gremienteilnahme der Gleichstellungsbeauftragten lassen sich viele Leitungsthemen der weiteren Schwerpunktgebiete des Bereiches Alter, Inklusion, Familie und Ehrenamt gut mitbetrachten und voranbringen. Auch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte trägt mit der gleichzeitig übertragenen stellvertretenden Bereichsleitung rund 10 % ihrer Arbeitszeit für die Führungsaufgabe bei. Anteilig kompensiert wurde dieser Anteil mit offizieller Übertragung der Bereichsleitung durch eine Erhöhung der Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle über die eigentliche Job-Sharing-Höhe einer Vollzeitstelle hinaus.

Diese Stelle Gleichstellungsangelegenheiten ist durch einen Personalwechsel zum 01.09.2017 mit einer Kollegin mit 32 Stunden und die Stelle Geschäftsführung Gleichstellungsausschuss zum 01.03.2018 mit einer Kollegin mit 35 Stunden neu besetzt worden.

Bei den Verwaltungskräften (bislang 2 Stellen) hat es im Büro für Chancengleichheit im Jahr 2018 eine Reduzierung einer 0,5 Stelle gegeben, um diesen Stellenanteil zur Aufstockung einer Sachbearbeitungsstelle zu nutzen, die nunmehr auch fachgerecht den Haushalt des Bereiches bearbeitet. Mit dieser Aufgabenverlagerung und dem parallelen Einsatz von Halbjahres-Praktikanten/innen des Berufsförderungswerkes kann die Verlagerung im Verwaltungsbereich des Büros kompensiert werden. Damit ist der Gleichstellungsstelle auch nur noch summarisch eine Vollzeitstelle in der Verwaltung zugerechnet.

Seit 2015 hat die Gleichstellungsstelle zudem 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 8 junge Verwaltungsmitarbeiter/innen ausgebildet werden. In 2018 fand zudem ein 3monatiger Einsatz einer Stadtsekretäranwärterin im Büro statt, um auch Plätze für den mittleren Dienst zu schaffen.

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

Seit Sommer 2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte als Leiterin des Büros für Chancengleichheit jährliche Mitarbeiter/innen-Gespräche eingeführt. Diese bilden neben Teamsitzungen, Fach-Jour Fixe, Fachberatungen, Jahresklausur und Beurteilungsgesprächen ein wichtiges Instrument zur Kommunikation und des Miteinanders.

Arbeitsort

Im Februar 2018 wurde der Umzug des Büros für Chancengleichheit von der Kulturvilla (Schwartzstraße 71) in das Zinkweißgebäude (Schwartzstraße 73) vollzogen. Damit ist nunmehr ein barrierefreier Zugang gewahrt. Restarbeiten schließen voraussichtlich in 2019 ab.

Haushalt / Finanzen

In den Jahren 2017/2018 standen der Gleichstellungsstelle in Haushaltsansätzen innerhalb des allgemeinen Budgets des Büros für Chancengleichheit haushaltswirksam Mittel jährlich wie folgt zur Verfügung:

8.000,00 EUR	Öffentlichkeitsarbeit
1.800,00 EUR	Mädchenarbeit
5.240,00 EUR	Frauengesundheit / Gegen Gewalt
<u>17.540,00 EUR</u>	Gesamtetat Gleichstellung
15.040,00 EUR	

Zudem sind weitere zweckgebundene Haushaltsmittel im Gesamtetat der Gleichstellung eingestellt:

2.500,00 EUR	Mädchenmerker / vollständig durch Sponsoreneinnahmen finanziert
10.000,00 EUR	Kompetenzzentrum Frau & Beruf MEO
46.870,00 EUR	Prostitutionsberatung Solwodi e. V. (2017: 36.370,00 EUR)
15.000,00 EUR	Budget für den Gleichstellungsausschuss (seit 2017)
77.700,00 EUR	Zuschuss Frauenberatungsstelle (seit 2018 bei Gleichstellungsstelle)
15.000,00 EUR	Verhütungsmittelfonds pro familia (seit 2018, ab 2019: 20.000,00 EUR)

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

6.000,00 EUR	Sponsoring / Teilfinanzierung zur Ausrichtung der Frauenfilmtage visuelle (2017: 6.300,00 EUR)
1.000,00 EUR	Sponsoring Frauenlauf (2017: 1.675,00 EUR)
9.943,00 EUR	Zuschussmittel Landesministerium gegen Gewalt an Frauen

Die Darstellung der zusätzlichen Haushaltstöpfe, 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, pro familia) macht deutlich, dass sich der Aufwand zur Bearbeitung der Haushaltspositionen exorbitant erhöht hat. Die Haushaltssachbearbeitung lag historisch bedingt bis Mitte 2018 bei der Verwaltungskraft der Gleichstellungsstelle in der „Mitarbeit“.

Diese Bearbeitung umfasste 2011 vor Zusammenlegung des Bereiches einen Jahresetat von rd. 12.000,00 EUR in rd. 4 Positionen ohne OGM-Konten für die Gleichstellungsstelle. Im Jahr 2019 wird das gemeinsame Büro für Chancengleichheit rd. 316.000,00 EUR (ohne OGM-Konten oder Zuschüsse wie Sponsoringgelder und Fördertöpfe) in rd. 13 Positionen (unterteilt beim Bereich in 26 Unterpositionen) bewirtschaften. Aufgrund dessen hat die personelle Umorganisation stattgefunden, so dass die haushalterische Bearbeitung nun bei einer sachbearbeitenden Fachkraft liegt (siehe auch Informationen in der Rubrik „Personal“).

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.

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 und öffentlichkeitswirksame Darstellungsformen durch Aktionen etc. (siehe auch Maßnahmenblatt 3.1.5 Öffentliche Präsenz).

Allgemeine Öffentlichkeitsarbeit:

- Internet / Intranet / Newsletter der Stadt Oberhausen
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) und im Newsletter der Stadt Oberhausen.
- 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.
- Digitale und weitere Medienplätze
Weitere Medien wie die Monitore in den Bezirksverwaltungsstellen und der Zulassungsstelle oder die StOAG-Bildschirme in Bussen werden ebenso bespielt. Bei großen Veranstaltungen – wie z. B. visuelle – wird auch auf das Kontingent der Litfassäulen zurückgegriffen.

- Social media
Die Gleichstellungsstelle nutzt keinen anderen social media-Kanal wie facebook etc. Sie bedient sich bei Veröffentlichungen den Portalen von Kooperationspartnern/innen (z. B. Lichtburg Filmpalast, Frauen helfen Frauen e. V., Zonta-Club Oberhausen).
- YouTube-Film Gleichstellungsstelle
Die Gleichstellungsstelle hat sich zudem im kompletten Jahr 2018 filmisch begleiten lassen und es entstanden Zusammenfassungen von Veranstaltungen sowie der inhaltlichen Ausgestaltung und Mitbegleitung von Terminen und Arbeitskreisen, die über den YouTube Kanal der Gleichstellungsstelle angesehen werden können: (www.youtube.de unter dem Suchbegriff Gleichstellungsstelle Oberhausen). Filmische Einzelbeiträge sind ebenso hinterlegt.

Abkürzungsverzeichnis:

AK	Arbeitskreis
APG	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen
ASS	Anonyme Spurensicherung
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BKA	Bundeskriminalamt
BMA	Brandmeisteranwärter/innen
BOIA	Brandoberinspektoranwärter/innen
FGM	Female Genital Mutilation
FLO	Frauenliebe Oberhausen
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte
FZA	Freizeitausgleich
GST	Gleichstellungsstelle
HSP	Haushaltssanierungsplan
JAK	Jungenarbeitskreis
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros/Gleichstellungsstellen NRW
LAP	Landesaktionsplan LAP
LGG	Landesgleichstellungsgesetz NRW
LSBT*	Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender
MAK	Mädchenarbeitskreis
MHKBG	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung
MEO	Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen
NÜS	Neues Übergangsmanagement Schule/Beruf
ProstSchG	Prostituiertenschutzgesetz
RT	Runder Tisch

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“).

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 **Gleichstellungsplan** (aktuelle Fassung 2017 – 2021, siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.1.2 „Gleichstellungsplan“).

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

Den Herausforderungen zur Gleichstellung in der Verwaltung gilt es mit zielgerichteter, strategischer und nachhaltiger interner Arbeit auch weiterhin 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.

Unter Rubrik 2.5 wird die Entwicklung des Maßnahmenblocks „Interne Gleichstellungsarbeit“ vergleichend vom Sachstand des Jahresberichtes 2016 hin zur Bewertung des Jahresberichtes 2017/2018 betrachtet.

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, meist eingebracht durch den Bereich Personal und Organisation, hinsichtlich des Beteiligungsrechts geprüft, zum Anderen geht es auch darum, Entscheidungsprozesse der Verwaltung aktiv mit zu gestalten und **gendersensible Aspekte** in den Blick zu nehmen und einzubringen. So wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern realisiert und auch 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 in den bislang unterrepräsentierten Entscheidungsebenen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Intentionen sowie die Erfahrungen aus einem Leben, in denen Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ein großes Thema ist, 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, 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 30.09.2018 (Personal- und Organisationsbericht M/16/4093-01):		2.568 Beschäftigte (935 Männer = 36 % und 1.633 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 2017/2018		Umsetzungsstand	
Mitbestimmung der Gleichstellungsstelle, dazu gehören: - 765 LGG-Vorlagen 2017 und 843 Vorlagen im Jahr 2018 zu personellen bzw. organisatorischen Maßnahmen zur Mitbestimmung, - Teilnahme an 24 Auswahlverfahren in 2017 und 39 in 2018 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, sowie Bereichen und Fachbereiche mit großem personellen Unterbau (z. B. 2-4, 3-1-30, 3-1-40) - Mitwirkung in der Personalfindungskommission, - Gremienteilnahme bei Organisationsuntersuchungen/-neuaufstellungen (2017/2018: Musikschule, Brandschutzbedarfsplan, Umbau Leitstelle Feuerwehr, GPA-Untersuchung 4-1 Personal und Organisation, Consens Bereich 3-1 Kinder, Jugend, Umorganisation/Gesellschaftsänderung OGM GmbH), - stimmberechtigtes Mitglied der Bewertungskommission (§ 17 LGG NRW), - Mitwirkung bei Personalentwicklungs- und Organisationsmaßnahmen (2017/2018 z. B. Teleheimarbeit, AK Personalmarketing, GPA Raumkonzept, Raumplanung 3-2 Essener Straße, GPA Personal- und Organisationskonzept POK HSP-Maßnahme 1a, Sicherheitskonzepte Hagelkreuzstraße und VHS, Betriebliche Mobilität, IT-Neueinführungen, Druckerkonzept, Serviceportal, Bewerbungsmanagement, Mitarbeiter/innen-Befragung), - Mitwirkung und Beteiligung in der Arbeitsschutzkommission und in den Arbeitskreisen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement - Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrates			
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, die oftmals aufgrund des prozesshaften Charakters mehrere Termine mit sich bringen.	
Zuständigkeit		Mitwirkung und Mitbestimmung durch die Gleichstellungsstelle	

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen		Gleichstellungsplan	Nr. 2.1.2
Daten	Gleichstellungsplan 2017 - 2021, Drucksache B/16/3865-01, Rat 24.09.2018		
Grundlage	In § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) ist festgelegt, dass jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten für den Zeitraum von bis zu fünf Jahren mit einer Zwischenberichterstattung einen Gleichstellungsplan zu erstellen hat. Die konkreten Inhalte ergeben sich aus § 6 LGG.		
Jahresbericht 2017/2018	Ein intensiver Prozess zur Aufstellung des Gleichstellungsplanes hat in den Jahren 2017/2018 zur Beteiligung der Beschäftigten, Darstellung und Auswertung der Datenlage, Entwicklung von konkreten Handlungsempfehlungen zu ausgewählten Maßnahmen und Abstimmung mit dem Personaldezernat und dem Personalrat stattgefunden. Letztendlich konnte dem Rat der Stadt in seiner Sitzung am 24.09.2018 in Zusammenarbeit mit dem Bereich 4-1 Personal und Organisation der Gleichstellungsplan 2017 – 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Nach Beschlussfassung wurde der Gleichstellungsplan veröffentlicht, allen Führungskräften der Verwaltung zugesandt und in der Mitarbeiter/innenzeitung memo berichtet. Zudem wurde in einer Auftaktveranstaltung am 05.12.2018 zur Umsetzungsbegleitung der Maßnahmen der AK Gleichstellungsplan gegründet (Gleichstellungsstelle, Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, Bereich 4-1 Personal und Organisation, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung). Der Gleichstellungsplan Oberhausen wurde sowohl positiv von der Oberhausener Politik als auch überörtlich bewertet. Einige Kommunen nehmen den Oberhausener Gleichstellungsplan als Grundlage zur Aufstellung ihres eigenen Planes. Die Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte arbeitet zudem in der Arbeitsgruppe des Landesministeriums zur Aufstellung eines Mustergleichstellungsplanes NRW mit. Die beispielhafte Bearbeitung in Oberhausen fließt in die Landesempfehlung mit ein.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Der AK Gleichstellungsplan wird in 2019 mindestens 4x zu den Maßnahmenblöcken frauenunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fairer Umgang und externe Frauenförderung tagen. Zum Ende des Jahres 2019 müssen sodann bereits die Arbeiten zur Erstellung eines Zwischenberichtes zum Gleichstellungsplan 2017 – 2021 aufgenommen werden, so dass dieser den Gremien Mitte 2020 vorgelegt werden kann.		
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 Gesundheitsmanagement in den Personalrat der Arbeitsprozess und die Aufnahme dieser Stelle in den HSP-Pool personell unterbrochen. Die Gleichstellungsstelle war ebenfalls Mitglied im Arbeitskreis zur Erstellung einer Dienstvereinbarung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.	
Jahresbericht 2017/2018		Umsetzungsstand
	Seit dem letzten Termin im Jahr 2014 zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gibt es keinen neuen Sachstand.	
Ausblick/Ziel		
	Die Zusammenführung der gesundheitlichen Aspekte in einem funktionierenden und ausgestatteten betrieblichen Gesundheitsmanagement der Stadt Oberhausen ist aus Sicht der Gleichstellungsstelle im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erforderlich. Ein regelmäßiger Austausch zum Gesundheitsmanagement 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 bezogene Gesundheitsförderung. Er soll die gegenseitige Information, den Erfahrungsaustausch und die Koordination im betrieblichen Arbeitsschutz gewährleisten. Die Sitzungen finden vierteljährlich statt.	
Jahresbericht 2017/2018 Termine 2017: 15.03.17/ 01.06.17/ 07.09.17/ 06.12.17 Termine 2018: 04.06.18 Themen waren unter anderem: - Unfallstatistik - Berichte der Arbeitssicherheit - Pflichtenübertragung - Raumkonzept - Erstellung eines Leitfadens zur Arbeitsplatzbegehung	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 waren zum Stichtag 31.12.2018 fünf Feuerwehrfrauen (Brandmeisterinnen) und 307 Feuerwehrmänner beschäftigt. Von den Feuerwehrfrauen ist keine in einer leitenden oder stellvertretend leitenden Funktion tätig. Zwei befinden sich derzeit in Elternzeit.			
Grundlage			
Die Gleichstellungsstelle setzt sich seit Jahren aufgrund der vorhandenen Unterrepräsentanz für die Einstellung von Frauen bei der Feuerwehr ein. Bei den im Jahr 2017 und 2018 angebotenen Ausbildungsplätzen für Brandmeisteranwärter/innen (BMA) sowie Brandoberinspektoranwärter/innen (BOIA) nahmen insgesamt 17 Frauen an den Einstellungstests teil, drei konnten sich nachfolgend für den Sporttest qualifizieren. Keine Frau konnte allerdings die benötigte Leistung erbringen, um zu abschließenden Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden.			
Eine Feuerwehrfrau hat sich im Jahr 2017 im Rahmen entsprechender Auswahlverfahren für die B3-Gruppenführer/innenausbildung qualifiziert und wird diese nachfolgend beginnen.			
Die Gleichstellungsstelle hält Kontakt zu den Feuerwehrfrauen, um aufkommende geschlechtsspezifische Fragen zu klären und aktiv zu unterstützen. Die Akzeptanz der tätigen Frauen im aktiven Dienst ist deutlich erreicht.			
Jahresbericht 2017/2018			Umsetzungsstand
Die Umbaumaßnahme der Feuerwache II in Sterkrade zur Einrichtung von neuen Schlafräumlichkeiten für Feuerwehrfrauen zum dortigen Einsatz im Feuerschutz sowie im Rettungsdienst steht nach wie vor auf der Agenda der noch nicht gänzlich gelösten Themen. Derzeit steht allerdings auch der Neubau einer Feuerwache in Sterkrade auf dem Prüfungsstand. Dies gilt es bei der Formulierung möglicher baulicher Anpassungen abzuwarten.			
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 bei allen baulichen Planungen diese Aspekte mitgedacht werden.			
Zuständigkeit			
Bereich 6-1 Feuerwehr, Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung, Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.1 Mitwirkung an Entscheidungsprozessen		Organisationsprozesse in der Feuerwehr	Nr. 2.1.5.1
Daten			
./.			
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle ist als Beteiligungsgremium bei allen Organisatorischen Maßnahmen und Planungen frühzeitig zu beteiligen.		
Neue Maßnahme	In 2017 und 2018 liefen bei der Feuerwehr Oberhausen eine Vielzahl an Organisatorischen Prüfungen sowie Neuausrichtungen: - Neubau einer Feuerwache in Sterkrade (Feuerwache II) - neue Laufbahnverordnung Feuerwehr in 2017 - Testphase eines neuen Sporttestes zur Auswahl neuer Kolleginnen/Kollegen in 2018 - Fortschreibung des Brandschutzbedarfsplanes - Rettungsdienststandorte in zwei weiteren Stadtteilen (Süd und Nord) Die Gleichstellungsstelle wird seitens des Dezernates und des Bereiches aktiv mit in diese und weitere Abstimmungsprozesse eingebunden.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsstelle und Einbringung gleichstellungsrelevanter Aspekte an allen laufenden und kommenden Planungs- und Organisationsprozessen.		
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 Gleichstellungsplanes 2017 – 2021 zeigen ein deutliches Delta zwischen der gesamten Beschäftigtenstruktur (2.289 Beschäftigte, davon 1.427 Frauen, 62,3 %) und der Besetzung der bestehenden Funktionsstellen (103 Führungskräfte, davon 29 Frauen, 28,2 %) 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 2017: 43 (42 w / 1 m) Interne Beratungen der Gleichstellungsstelle 2018: 47 (46 w / 1 m) Externe Beratungen der Gleichstellungsstelle 2017: 4 (3 w / 1 m) Externe Beratungen der Gleichstellungsstelle 2018: 5 (w) § 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 2017/2018	Im Rahmen dieser Tätigkeit werden von der Gleichstellungsstelle städtische Bedienstete zu unterschiedlichen Themen und Problematiken beraten (z. B. Arbeitszeiten, Vereinbarkeit, Karriereplanung, Veränderungswünsche, Sicherheit, 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 bzw. durch die breite Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsstelle. 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 Beratungen begleiten die Menschen meist über einen längeren Zeitraum mit mehreren Gesprächen.	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			
2017			
- 11.05.2017:	„Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für <u>alle</u> Beschäftigten)		
- 26./27.06.2017:	„Perspektiven für mich! – Seminar zur Teilzeitbeschäftigung“ (für weibliche Beschäftigte)		
- 10./11.10.2017:	„Positiver Umgang mit Kritik und Selbstkritik“ (für weibliche Beschäftigte) ➔ wurde aufgrund einer Erkrankung der Referentin auf 2018 verschoben		
- 22./23.11.2017:	„Sagen Sie doch, was Sie wollen! Selbstsicherheitstraining für „öffentliche Begebenheiten“ (für weibliche Beschäftigte)		
- 29.11.2017:	„Männergesundheit – Da lässt sich doch was machen!“ (für männliche Beschäftigte)		
- 07.12.2017:	„Wenn das Gute nie genug ist! Wege aus der Perfektionismusfalle“ (für weibliche Beschäftigte)		
2018			
- 13./14.03.2018:	„Positiver Umgang mit Kritik und Selbstkritik“ (für weibliche Beschäftigte)		
- 28.02./01.03.2018:	„Innere Meisterin - Sagen Sie doch, was Sie wollen! Selbstsicherheitstraining für öffentliche Begebenheiten“ (für weibliche Beschäftigte)		
- 14.06.2018:	„Mut ist eine Entscheidung“ (für weibliche Beschäftigte)		
- 19.10.2018:	„Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ (für <u>alle</u> Beschäftigten) ➔ wurde aufgrund einer Erkrankung des Referenten auf 2019 verschoben		
- 06.11.2018:	„Konfliktmanagement“ (für weibliche Beschäftigte)		
- 12./13.11.2018:	„Veränderung wagen!“ (für weibliche Beschäftigte)		
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 2017/2018			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 2019 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 (vgl. hierzu Nr. 2.2.4)			
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: voraussichtlicher Start Mitte 2019			
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 2017/2018			Umsetzungsstand
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. Der nächste Schritt ist die Umsetzung eines konkreten Führungsmentoring für Frauen in den Jahren 2019/2020.			
Ausblick/Ziel			
Die Erfahrung des 2016 durchgeführten „Speed-Talking“ zwischen Führungsfrauen und führungsinteressierten Mitarbeiterinnen haben die Intention der weiblichen Mitarbeiterinnen sehr klar hervorgebracht, dass ein klassisches Führungsmentoring bedarfsorientiert Sinn macht. Die Planungen zwischen dem Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung und der Gleichstellungsstelle sehen im zeitlichen Aspekt einen möglichen Start des Mentorings Mitte 2019 vor. Die konkreten Rahmenparameter (z. B. Wer begleitet das Mentoring fachlich/inhaltlich mit? Wie kann man sich bewerben? Wer kann sich bewerben? Welche Workshops sind vorgesehen? Wann läuft die Tandemphase? etc.) sind derzeit in der feingliedrigen Abstimmung. Auch eine kontinuierliche Durchführung des Mentoringprogramms als Personalentwicklungsmaßnahme und mögliche Ausweitung auf weitere Mentoringoptionen (z. B. Crossmentoring) wäre durchaus in der Zukunft denkbar.			
Zuständigkeit			
Fachbereich 4-1-40 Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Männerseminare	Nr. 2.2.4
Daten	2.568 Beschäftigte (935 Männer = 36 % und 1.633 Frauen = 64 %)		
Grundlage	Ressourcenorientierte Entwicklung bedarfsorientierter und spezifischer Angebote für Männer.		
Jahresbericht 2017/2018	Besonders das Themenfeld Gesundheit- und Gesundheitsprävention stößt oftmals bei Männern nicht auf großen Anklang. Zudem sind die gesundheitlichen Risiken und das Erkrankungsbild von Männern und Frauen oftmals sehr unterschiedlich. Die Lebenserwartung von Männern liegt mit 78,2 Jahren beispielsweise heute noch ca. fünf Jahre unter der von Frauen (83,1 Jahre). Studien belegen, dass Männer seltener den präventiven Gedanken verfolgen, als Frauen. Im Jahr 2016 wurde daher ein erster Aufschlag eines speziellen Seminares zur Männergesundheit konzipiert. Jedoch meldeten sich nur fünf Männer für dieses Seminar an, so dass es schließlich in Rahmen der Wirtschaftlichkeit storniert werden musste. Nach Feinjustierung und partieller Überarbeitung des ersten Konzeptes folgte eine erneute Ausschreibung und dann auch Durchführung Ende 2017 (12 Anmeldungen).		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Nach Bedarf: Weitere Angebote für Männer in der Verwaltung initiieren. Perspektivisch, wie im Gleichstellungsplan erläutert: Umsetzung eines Seminares „Vereinbarkeit für Väter“.		
Zuständigkeit	Bereich 4-1 Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle.		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Sicherheitskonzept	Nr. 2.2.5
Daten	2.568 Beschäftigte (935 Männer = 36 % und 1.633 Frauen = 64 %)		
Grundlage	Die Stadtverwaltung Oberhausen weist innerhalb ihrer Strukturen eine Vielzahl publikumsintensiver Arbeitsbereiche, wie z. B. den Fachbereich 3-2-50 Existenzsichernde Leistungen, den Fachbereich 3-1-40 Erzieherische Hilfen oder die Bürgerservice-/Bezirksverwaltungsstellen auf. An der Tagesordnung ist hier eine hohe Fluktuationsrate von Bürgerinnen und Bürgern mit ganz unterschiedlichen und individuellen Anliegen und Bedarfen. Damit verknüpft findet täglich ein intensiver persönlicher Kontakt und Dialog - welcher ausgeprägte Eigenschaften in z. B. Kommunikation, Empathie, Hilfsbereitschaft und Konfliktfähigkeit der dort tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfordert - statt. Im täglichen Dienstalltag können jedoch mitunter – trotz jedweder persönlichen Befähigung – auch brenzlige Situationen in der menschlichen Interaktion entstehen. Hier gilt es, seitens der Stadtverwaltung anzusetzen und ein Sicherheitskonzept – welches derzeit nicht vorhanden ist – zu erarbeiten und zu initiieren.		
Neue Maßnahme	Eine umfassende Analyse sowie ein darauf basierendes Handlungskonzept möglicher Angriffs- und Schadensszenarien mit dem konkreten Ziel, ein darin definiertes Schutzniveau der Mitarbeiter/innen zu schaffen sowie zu erhalten ist daher zwingend erforderlich. Als Beispiele zur Verdeutlichung denkbarer Maßnahmen eines Handlungskonzeptes lassen sich hier unter anderem die Initiierung spezieller Alarmierungssysteme, konkreter Konzepte zur Raumausstattung und -gestaltung zur Sicherung von Schutz- und Fluchtwegen, spezieller Seminare zum Training deeskalierender Verhaltensweisen oder im Ernstfall spezifischer Trainings zur Selbstverteidigung oder der Einbau von zusätzlicher Beleuchtung in z. B. uneinsichtigen/dunklen Gebäudeteilen oder Parkplätzen nennen. Eine individuelle Betrachtung der Gegebenheiten vor Ort muss zudem regelmäßig ermöglicht werden. Dies würde sich über terminierte Ortsbegehungen im Rahmen einer mit den jeweiligen Fachstellen besetzten Begehungsgruppe anbieten. Die fest teilnehmenden Fachstellen müssen im Vorfeld konkret benannt werden. Hieraus könnten sich ebenfalls Ergänzungskonzepte – neben einem allgemeingültigen Rahmenkonzept – konkret angepasst an die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort ableiten lassen.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Erstellung eines Sicherheitskonzeptes und zügige Umsetzung erster Sicherungsmaßnahmen		
Zuständigkeit	Dezernat 4 Personal und Organisation, Immobilien, IT		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen		Einführungsveranstaltung für Auszubildende	Nr. 2.2.6
Daten			
Auszubildende in 2017:			
01.04.2017	1 Brandoberinspektoranwärter, 15 Brandmeisteranwärter		
01.09.2017	7 Stadtinspektoranwärterinnen / 5 Stadtinspektoranwärter		
	7 Verwaltungsfachangestellte (weiblich) / 3 Verwaltungsfachangestellte (männlich)		
	2 Kauffrauen für Büromanagement / 2 Kaufmänner für Büromanagement		
	18 Erzieherinnen im Anerkennungsjahr / 3 Erzieher im Anerkennungsjahr		
	2 Fachangestellte (männlich) für Medien und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek)		
	2 Vermessungstechniker		
Auszubildende in 2018:			
01.04.2018	2 Brandoberinspektoranwärter		
01.09.2018	9 Stadtinspektoranwärterinnen / 9 Stadtinspektoranwärter		
	8 Stadtsekretäranwärterinnen / 2 Stadtsekretäranwärter		
	5 Verwaltungsfachangestellte (weiblich) / 7 Verwaltungsfachangestellte (männlich)		
	6 Kauffrauen für Büromanagement / 3 Kaufmänner für Büromanagement		
	17 Erzieherinnen im Anerkennungsjahr / 2 Erzieher im Anerkennungsjahr		
	1 Fachangestellte (weiblich) für Medien und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek)		
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 2017/2018			Umsetzungsstand
2017 und 2018/Einführungsmodule der Gleichstellungsstelle für o. g. Berufsgruppen:			
Darstellung der Arbeitsinhalte mittels einer PowerPoint-Präsentation, Gruppenarbeit zum Thema „Was bedeutet Gleichstellung für mich?“ mit dem Schwerpunkt des persönlichen Austausches zwischen der Gleichstellungsstelle und den neuen Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung. Ergänzung der Inhalte durch Clips, Beiträge, neue Medien und ein Gleichstellungsquiz.			
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 des „Monitors Familienforschung“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Januar 2017.

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 Barmer 2018 gibt auch Aufschluss darüber, dass häusliche Pflege in der Hauptverantwortung durch Frauen erfolgt. Die Studie hat ergeben, dass es in Deutschland rund 2,5 Millionen pflegende Angehörige gibt, darunter 1,65 Millionen Frauen.

Für Frauen hat die Entscheidung, reduziert oder gar nicht zu arbeiten und damit ganz für die Familie da zu sein, oft gravierende berufliche 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 3.2.6).

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 Prognose Zukunftsreport Familie 2030 auf Basis der Trends und Szenario-Ergebnisse positive Perspektiven in Aussicht:

Anteil der Haushalte mit zwei Verdiensten:

2014: 63,8 %  2030: **75,6 %**

Wochenarbeitszeit Mütter:

2014: 25,9 h/Woche  2030: **31,1 h/Woche**

Wochenarbeitszeit Väter:

2014: 41,5 h/Woche  2030: **38,9 h/Woche**

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 und darauf hinzuweisen.			
Jahresbericht 2017/2018		Umsetzungsstand	
In 2017 wurde in Zusammenarbeit mit dem Büro für Chancengleichheit/Familie eine Interviewreihe mit Vätern und Müttern in der Stadtverwaltung durchgeführt. Diese Interviews wurden in der memO veröffentlicht. Die Interviews sollten Aufschluss darüber geben, wie sich Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Mitarbeiter/in der Stadtverwaltung umsetzen lässt oder ob ggf. andere Modelle und Möglichkeiten erforderlich sind, um eine gute Balance zwischen Beruf und Familie herstellen zu können.			
Ausblick/Ziel			
Eine Intensivierung des Arbeitsfeldes „Väter bei der Stadt Oberhausen“ ist mit dem Themenfeld „Familie“ des Büros für Chancengleichheit für 2019 geplant.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Themenfeld „Familie“ des Büros für Chancengleichheit. Je nach Erkenntnis aus den Interviews in Zusammenarbeit mit dem Bereich 4-1			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit		Teleheimarbeit	Nr. 2.3.2
Daten			
Stand Teleheimarbeit 12/2018: Pilotphase 2015: 13 Beschäftigte in Teleheimarbeit, Stand 2018: 11 Beschäftigte Seit Ausschreibung Mitte 2017: 43 Anträge, 7 aktiv in Teleheimarbeit, weitere Anträge in Beteiligungsverfahren, Technikbestellung, Prüfung			
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 und der Dienstvereinbarung, in der auch die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitete. Die Einführung dieses Arbeitszeitmodells, beispielsweise zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. zur leistungserhaltenden Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen, ist ein Ziel, das schon seit geraumer Zeit im Frauenförderplan/Gleichstellungsplan verankert ist. Mitte 2017 wurde die Teleheimarbeit als Arbeitszeit/-ort-Modell auf die gesamte Verwaltung ausgerollt. Prüfungen des heimischen Arbeitsplatzes durch die Arbeitssicherheit, des Datenschutzes und der IT-Ausstattung folgen nach organisatorischer und fachlicher Bestätigung der Teilnahmemöglichkeit.			
Jahresbericht 2017/2018			Umsetzungsstand
Eine Arbeitsgruppe, in der die Gleichstellungsstelle eingebunden ist, begleitet weiterhin die Umsetzung der Teleheimarbeit und der strategischen Ausrichtung dieses Arbeitszeitmodelles. Seit 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. Des Weiteren ist häufig die zeitliche Umsetzung von Antragstellung zur Umsetzung der Teleheimarbeit Thema der Gespräche.			
Ausblick/Ziel			
Die Gleichstellungsstelle wird die Umsetzung der Teleheimarbeit in der Verwaltung im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte weiterhin aktiv begleiten. Besonderes Augenmerk wird bei einer Zunahme dieses Modells auf den Anträgen liegen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die gesundheitliche Unterstützung durch eine solche Arbeitsortform in die Begründung bringen. Zudem ist es ein Anliegen der Gleichstellungsstelle, mit dem Instrument der Teleheimarbeit auch strategisch aktiv auf Teilzeitkräfte zuzugehen, um deren Arbeitspotenzial angesichts der vielen Vakanzen innerhalb der Verwaltung zu heben und somit positiv bei Interesse deren Einkommens-/Rentenverhältnisse zu begünstigen. Ohne aktive Ansprache werden diese Möglichkeiten von den Beschäftigten ansonsten oftmals nicht gesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte drängt zudem darauf – ebenso wie die weiteren Beteiligten –, dass die Bewilligung und Umsetzung der Teleheimarbeit schneller nach Antragstellung erfolgt.			
Zuständigkeit			
Fachbereich 4-1-10 Organisation			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.3 Vereinbarkeit	Wiedereinstiegsportal	Nr. 2.3.3
Daten		
Grundlage	Die Gründe für eine familienbedingte Auszeit sind vielfältig. Oft ist ein freudiges Ereignis damit verbunden, weil sich Nachwuchs eingestellt hat. Manchmal auch belastend, da ein Familienmitglied aktiv Unterstützung benötigt. Es gibt aber auch Veränderungen in der Lebensbiografie, die eine berufliche Veränderung nötig werden lässt. Die frühzeitige Planung einer familienbedingten Auszeit und die Information über alle mit der Auszeit zusammenhängenden Fragen erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei sollen die aufgeführten Informationen zunächst einen Einblick darstellen und das persönliche Gespräch mit Vorgesetzten und auch dem Bereich 4-1 Personal und Organisation nicht ersetzen. In einer Arbeitsgruppe (ausgehend von der Evaluation des Frauenförderplans 2014 – 2016), bestehend aus Vertreterinnen des Bereiches 4-1, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle, wurde die Überarbeitung des städtischen Intranetauftrittes als probates Mittel zur Mitarbeiter/innenbindung und zur frühzeitigen Information vereinbart.	
Jahresbericht 2017/2018 Überarbeitung des aktuellen Intranetauftrittes der Stadtverwaltung Oberhausen in den Kernpunkten: Was habe ich VOR meiner familienbedingten Auszeit zu beachten? • Was sollten meine ersten Schritte auf dem Weg zur familienbedingten Auszeit sein? • Welche Rechte habe ich während der familienbedingten Auszeit? - Informationen zur Pflegeunterstützung WÄHREND der familienbedingten Auszeit spielt die Frage der Finanzierung eine wichtige Rolle. • Welche finanziellen Mittel stehen mir während der familienbedingten Auszeit zu? Einstellen einer Checkliste – Wann sollte ich was erledigen? Was sollte ich NACH meiner familienbedingten Auszeit für meinen Wiedereinstieg bedenken? Die Zeit vor dem Wiedereinstieg ist geprägt von der Frage, wie gestalte ich meine Berufstätigkeit. Teile ich mit meiner Partnerin/meinem Partner die Aufgaben der Betreuung des Kindes oder wie stelle die Versorgung der Angehörigen sicher? Teilzeitarbeit und / oder Teleheimarbeit als Alternative zur Vollbeschäftigung beim Wiedereinstieg? - Berufswegplanung In Kontakt bleiben! Wie verliere ich nicht den Anschluss? - Aktuelle Informationen und Verlinkung zu verschiedenen Themen	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Aktive Informationen rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ werden allen Mitarbeitern/innen der Stadtverwaltung Oberhausen zugänglich gemacht, mit den Zielen der Kontakthaltung zur Stadt Oberhausen als familienfreundliche Arbeitgeberin, der Sicherung des Informationstransfers zu möglichen Wiedereinstiegsfragen. 2017 sollte das Portal fertiggestellt sein. Der Gleichstellungsstelle liegen bislang keine neuen Informationen vor.	
Zuständigkeit	Die Vorbereitung dieser Maßnahme lag in 2016 und wurde in Kooperation mit dem Bereich 4-1 Personal und Organisation und dem Personalrat durch die Gleichstellungsstelle initiiert. Die Überarbeitung der Texte liegt in der Zuständigkeit des Bereichs 4-1 Personal und Organisation.	

2. Interne Gleichstellungsarbeit

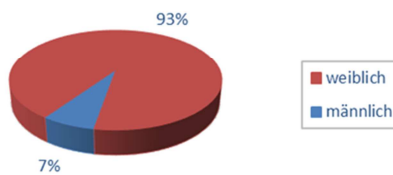
2.3 Vereinbarkeit

Teilzeitseminar

Nr. 2.3.4

Daten

Beschäftigte in Teilzeit
(bis zu 35 Std./Woche)



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

Grundlage

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen nach Zahlen des Gleichstellungsplans in der Verwaltung ist mit 22,1 % (93 % hiervon weiblich) 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 2017/2018

In 2017 wurde eine Fortbildungsveranstaltung für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung umgesetzt, die sich mit folgenden Themenfeldern beschäftigte:

- 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 ermöglichte diese Fortbildungsmaßnahme ausreichend Raum für aktive Mitarbeit, Reflexion, Austausch und Feedback. Eine Mitarbeiterin der Personalwirtschaft der Stadt Oberhausen beantwortete darüber hinaus zum Abschluss individuelle, organisationsbezogene oder rechtliche Fragen zu beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Umsetzungsstand



Ausblick/Ziel

Die Mitarbeiter/innen sollen aktive Informationen über mögliche Arbeitszeitmodelle erhalten und berufliche Perspektiven beleuchten. Dieses Angebot gilt es in eine mindestens zweijährige Regelmäßigkeit zu bringen.

Zuständigkeit

Bereich 4-1 Personal und Organisation

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 42 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 ist 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, Gleichstellungsstelle und Personalrat, wurde vereinbart, das Angebot attraktiver zu gestalten, um so die Teilnehmer/innenquote zu erhöhen.			
Jahresbericht 2017/2018	Für den 12.01.2017 wurden 42 beurlaubte Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung Oberhausen eingeladen. Ein Austausch zu unterschiedlichen Themen aus den Bereichen Personal und Organisation, Gleichstellung und Kindertagespflegebörse/ 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.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel			
Leider wurde das Angebot des Forums für Beurlaubte bislang nur zu einem geringen Anteil angenommen. Das nächste Forum findet turnusmäßig in 2019 statt. In Abstimmung mit dem Fachbereich 4-1-40 wurde in 2018 über eine qualifizierte und attraktive Fortführung des Formats nachgedacht. Ob dieses Format in 2019 von den Mitarbeitern/innen angenommen wird, bleibt abzuwarten.			
Zuständigkeit			
Die Vorbereitung dieser Maßnahme 2019 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 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			
27.09.2017, ca. 160 Teilnehmerinnen 26.09.2018, ca. 200 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 2017/2018			Umsetzungsstand
Die Frauenversammlung fand im Jahr 2017 im Zentrum Altenberg und im Jahr 2018 in Café Jahreszeiten in der Guten Hoffnung statt. Neben den Grußworten des Oberbürgermeisters Daniel Schranz sowie der Gleichstellungsbeauftragten Britta Costeck gab es zudem aktuelle Informationen aus dem Bereich Personal und Organisation sowie ein Grußwort des Personalratsvorsitzenden André auf der Heiden. In beiden Jahren wurden die Versammlungen auf ein konkretes Schwerpunktthema ausgerichtet und sowohl durch ein Impulsreferat als auch eine moderierte Runde städtischer Mitarbeiter/innen ergänzt. 2017 unter dem Motto „Sagen Sie doch was Sie wollen – Selbstsicherheitstraining für öffentliche Begebenheiten“ und 2018 unter dem Schwerpunkt „Veränderung wagen!“. Nach dem Ende des offiziellen Teils der Frauenversammlung bekamen die Frauen 2017 zudem die Chance, sich auf freiwilliger Basis bei einer angebotenen After-Work-Party auch informell weiter zu vernetzen und auszutauschen. Leider wurde dieses Format nicht ausreichend angenommen, sodass es 2018 nicht mehr angeboten wurde. Anträge der Frauenversammlungen: • Frauenversammlung 2017: „Wiederaufnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ • Frauenversammlung 2018: „Aufstellung von Automaten in oft frequentierten und publikumsintensiven Liegenschaften“ • Frauenversammlung 2018: „Konzeption zur (hauseigenen) vorausschauenden Personalentwicklung“ 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.			
Ausblick/Ziel			
Regelmäßige Durchführung der Frauenversammlung. Die Idee einer freiwilligen After-Work-Party zur persönlicheren Vernetzung der Frauen der Verwaltung wird seit 2018 nicht mehr umgesetzt, da die Teilnahmequoten doch sehr gering waren (nur ca. 10 – 15 Frauen). Erstmalig wurden 2018 auch politische Vertretungen eingeladen, dies wird auch in 2019 erneut umgesetzt. Es gilt grundsätzlich weiterhin die Frauenversammlung als jährliches, fest etabliertes Netzwerk der weiblichen Beschäftigten zu planen, umzusetzen und zu nutzen.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	Nr. 2.4.2																												
Daten		Entwicklung Führungsstellen <table border="1"> <thead> <tr> <th>Jahr</th> <th>BL-innen</th> <th>Stellv.BL-innen</th> <th>FBL-innen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>7</td> <td>11</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>5</td> <td>9</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>4</td> <td>8</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>5</td> <td>9</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> Stand 1.1.2018 (aus GLP)		Jahr	BL-innen	Stellv.BL-innen	FBL-innen	2007	6	9	12	2010	7	11	9	2014	5	9	11	2015	4	8	16	2016	5	9	12	2018	6	8	15
Jahr	BL-innen	Stellv.BL-innen	FBL-innen																												
2007	6	9	12																												
2010	7	11	9																												
2014	5	9	11																												
2015	4	8	16																												
2016	5	9	12																												
2018	6	8	15																												
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 überwiegend Fachbereichsleiterinnen teil. Die Frauen arbeiteten an zwei Seminartagen zu unterschiedlichsten 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. Dem Bedarf eines Netzwerkes kam die Gleichstellungsstelle im Jahr 2013 nach. Das Konzept sah vor, ein nachhaltiges Netzwerk zu installieren, welches neben aktuellen Themen, die die Gleichstellungsstelle und die Fachbereichsleiterinnen selbst einbringen, mit einer festen Struktur auch eingebrachte Problemfelder bearbeitet. Dieses ist gelungen.																													
Jahresbericht 2017/2018		Die Fachbereichsleiterinnen nehmen an den Netzwerksitzungen rege teil. Auch bringen sie sich über wechselnde Moderation und Vorbereitungsarbeiten aktiv in dem Kreis ein. Pro Jahr finden rund drei bis vier Treffen halbtägig statt, dabei sind auch spätestens alle 2 Jahre reflektierende halbtägige Seminartage mit der Auftakt-Moderatorin eingeplant, um die Struktur des Netzwerkes in der Tragfähigkeit und Attraktivität immer wieder zu prüfen. Themen in 2017 und 2018 waren neben aktuellen organisatorischen und personellen Informationen u. a. das Beurteilungswesen, Führung von Mitarbeitern/innen, Gesundheitsmanagement, Stellenbesetzungsverfahren. In 2017/2018 wurde zudem mit einem externen Input zum Thema „Motivation = Eigenmotivation + Fremdmotivation“ gearbeitet. Des Weiteren hat zu mehreren Führungsthemen nach einer schriftlichen Positionierung der Fachbereichsleiterinnen auch ein Termin mit dem Personaldezernenten stattgefunden.	Umsetzungsstand 																												
Ausblick/Ziel		Die Netzwerktreffen werden von Anbeginn von vielen Führungsfrauen mit großem Engagement besucht. Die Frauen verdeutlichen immer wieder, 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 weiter fortführen. Für 2019 ist auf Wunsch der Fachbereichsleiterinnen zudem ein Seminar „Frauen in Balance“ mit Ruth Damerius geplant.																													
Zuständigkeit		Geschäftsführung des Netzwerkes der Fachbereichsleiterinnen: Gleichstellungsstelle																													

2.4 Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		Netzwerk Bereichsleiterinnen	Nr. 2.4.3
Daten	Siehe Maßnahmenblatt Nr. 2.4.2 Fachbereichsleiterinnen		
Grundlage	Bei der Seminaurausschreibung 2013 „Frauen führen anders“ 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 2018 sechs Frauen – mussten hier jedoch weitere Möglichkeiten durchdacht werden. 2015/2016 wurde versucht, städteübergreifend mit der Gleichstellungsstelle Mülheim an der Ruhr ein tragendes Netzwerk mit Führungsfrauen aus beiden Städten zu etablieren. Dieses ist jedoch aufgrund der mangelnden gemeinsamen Themenvorstellungen und dem nicht vorhandenen Interesse der Mülheimer Kolleginnen an frauenfördernden Maßnahmen gescheitert.		
Jahresbericht 2017/2018	Die Oberhausener Bereichsleiterinnen treffen sich in unregelmäßigem Abstand – initiiert durch die Gleichstellungsbeauftragte - zu kollegialen Austauschrunden. Dieses Angebot nehmen alle Bereichsleiterinnen positiv an. Themen sind nicht vorgegeben, aktuelle Problemfelder werden von den Bereichsleiterinnen angesprochen und im Sinne einer kollegialen Beratung ausgetauscht.	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Für die Bereichsleiterinnen besteht weiterhin der Ansatz, sich regelmäßig auszutauschen. Dies können sich die Bereichsleiterinnen auch selbstständig ohne externe Begleitung vorstellen. Mit der zusätzlichen Aufnahme beispielsweise von stellvertretenen Bereichsleiterinnen ist auch vorstellbar, bei Interesse Seminareinheiten einzukaufen oder externe Inputs zu geben. Ziel ist weiterhin, die Bereichsleiterinnen in ihrer Rolle zu stärken, so dass sie Vorbilder für den weiblichen Nachwuchs darstellen. An diesem Ansatz wird die Gleichstellungsbeauftragte weiter arbeiten und den Austausch weiterhin forcieren.		
Zuständigkeit	Organisatorische Federführung: Gleichstellungsstelle		

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten	Nr. 2.4.4
Daten	Arbeitstreffen 2017 (jeweils 9:00 Uhr bis 11:30 Uhr) - 16.02.2017 - 09.05.2017 - 21.09.2017 - 05.12.2017 (abgesagt) Keine Arbeitstreffen 2018, lediglich ein Workshop zur Ausrichtung, Zielsetzung der APG.	
Grundlage	Die Ansprechpartnerinnen stellen eine gute 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.	
Jahresbericht 2017/2018	Umsetzungsstand Der Kreis der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen aus den Dezernaten hat sich im Jahr 2017 3x getroffen. In 2018 fand lediglich ein Workshop zur Standortbestimmung, Ausrichtung und Zielsetzung der APG statt. Ein Ergebnis dieses Prozesses ist, dass es ab sofort keine feste Verquickung der APG mit Dezernaten mehr geben wird, sondern vielmehr eine Verknüpfung der APG mit konkreten Themenschwerpunkten. Das Ziel ist es dann, die APG als vollwertige Mitglieder in die neu geschaffene Arbeitsgruppe (AK Gleichstellungsplan, vgl. GLP Vorwort, Seite 2) zu integrieren. Einige APG sind unter Betrachtung ihrer derzeitigen Arbeitsanforderungen zurückgetreten, sodass die Neuausrichtung auch eine teilweise Neubesetzung nach sich ziehen wird. Weitere (Teil-)Ergebnisse des Workshops sind zudem: - Keine 3-4 Sitzungen im Jahr mehr, sondern 2 inhaltliche Konferenzen - um das zusätzliche Engagement zu ehren, erhalten die APG Urkunden des Oberbürgermeisters - eine Prüfung von FZA-Stunden (zusätzliches Dankeschön) wird durch die GST initiiert - 1x/Jahr bekommen die APG die Möglichkeit über das Kontingent der GST einen thematischen Workshop/Fortbildung (ReferentIn wird eingeholt) zu organisieren Ein erster Schwerpunkt für die zukünftigen Konferenzen wurde ebenfalls benannt: - Erarbeitung eines „Anforderungskataloges APG“ (z. B. Definition der Rolle, Selbstverständnis, strategische Ziele, Einbringen und Teilhabe an Projekten/Themenkatalogen/Aktionen, Anwesenheitsverantwortung, thematische Teilnahme an AK Gleichstellungsplan, Mitbegleitung/Formulierung von Maßnahmen, Anträge zur Frauenversammlung etc.)	
Ausblick/Ziel	Durchführung von mindestens zwei Konferenzen inklusive konkreter Beteiligung der Ansprechpartnerinnen bei der Ausgestaltung von gezielten gleichstellungspolitischen Aspekten/Thematiken im Jahr 2019, sowie Umsetzung möglicher Projekte und Zielsetzungen, die aus dem Workshop und der Nachbesprechung entstanden sind.	
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. Auf Basis dieser Ergebnisse lädt die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen daher die sechs seitens der Gesellschaften benannten Frauenbeauftragten regelmäßig zu Austauschtreffen ein (ASO gGmbH, EVO AG, gE Jobcenter, OGM GmbH, Stadtparkasse, StOAG / Teilnahmequote 50 %).			
Jahresbericht 2017/2018		Umsetzungsstand	
Die Treffen verlaufen stets äußerst konstruktiv und es entstanden in 2017 und 2018 gute Dialoge zu gleichstellungsrelevanten Themen und Fragestellungen, z. B.: - Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes - Vereinbarkeit Beruf und Pflege - Fachkräftemangel/Fachkräftepotenzial - Erstellung eines Frauenförderplans/Gleichstellungsplanes - Aktionstage innerhalb der Unternehmen für Familien (z. B. „Heute geh' ich mit!“) - Personalentwicklungsmaßnahmen - Demografierechtes Führen - Konzepte zu Kommunikation und Transparenz für Führungskräfte - Mentoringkonzepte - Mutterschutzgesetz - Mitarbeiter/in-Vorgesetztengespräche - Betriebliches Gesundheitsmanagement - Arbeitszeitsysteme - Beurteilungssysteme - Sicherheitskonzepte - Alleinerziehende in Unternehmen - Unternehmen gegen Häusliche Gewalt			
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 Treffen des Netzwerkes ca. zweimal im Jahr.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

2. Interne Gleichstellungsarbeit 2.4 Netzwerke innerhalb der Verwaltung		AG Chancengleichheit	Nr. 2.4.6
Daten			
Sitzungen ca. 4x pro Jahr, Zusammensetzung: Führungskräfte aus fast allen Bereichen der Verwaltung zum Thema Chancengleichheit			
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.			
Jahresbericht 2017/2018			Umsetzungsstand
Die AG Chancengleichheit nimmt Querschnittsthemen und breit angelegte Beteiligungsprozesse auf, so dass alle Bereiche involviert sind. Themen aus den Jahren 2017/2018 waren beispielsweise das Integrationsmonitoring, der Sozialbericht, der Familienbericht, Fördermöglichkeiten „Heimat“ und die Wohnraumstudie. Die Prüfung zur Wiedereinführung der Sozialraumgespräche fand zudem ihren Auftakt in der AG Chancengleichheit. Die gleichstellungspolitischen Belange werden durch die Gleichstellungsbeauftragte mit in die Themenstellungen der AG eingebracht. Der Gleichstellungsplan war ebenso Hauptthema einer Sitzung im Jahr 2018.			
Ausblick/Ziel			
Regelmäßige Einbringung und Sichtweisen 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			

2.5 Entwicklung Maßnahmenblock Interne Gleichstellungsarbeit

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Jahresbericht 2016 hin zum Jahresbericht 2017/2018

Nr.	Maßnahme	Entwicklung	Bewertung
2.1.1	Mitbestimmung und Beteiligung nach dem LGG NRW	=	Klar und gut eingehaltene Strukturen der Mitbestimmung
2.1.2	Gleichstellungsplan	+	Beschluss Gleichstellungsplan 2017 – 2021 im Rat der Stadt, Oberhausener GLP = Mustergleichstellungsplan für andere Städte und Beispiel für das Landesministerium
2.1.3	Arbeitskreis Gesundheit / Betriebliches Eingliederungsmanagement / Betriebliches Gesundheitsmanagement	-	Gesundheitsmanagement bei der Verwaltung nach wie vor neu aufzustellen. Betriebliches Eingliederungsmanagement noch nicht ausgerollt auf Verwaltung
2.1.4	Arbeitsschutzausschuss	-	Ausschuss eingerichtet, aber noch nicht in der Kontinuität aktiv
2.1.5	Frauen in der Feuerwehr	-	Keine Einstellung von Frauen in den letzten Lehrgängen
2.1.5.1	Organisationsprozesse in der Feuerwehr	+	regelmäßige und gute Einbindung der Gleichstellungsstelle
2.2.1	Interne Beratungen	=	Gleichbleibende Beratungszahlen
2.2.2	Fortbildungen für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung	=	Gleichbleibend gutes Angebot an Fortbildungen
2.2.3	Mentorinnenprojekt	+	Nach erstem Mentorinnenprojekt 2014/2015 erneut Planungsaufnahme zur Umsetzung eines weiteren Mentoringprojektes für Frauen in 2019
2.2.4	Männerseminare	+	Zusätzliche Konzipierung von Seminaren ausschließlich für Männer
2.2.5	Sicherheitskonzept	+	Aufnahme der Thematik in Verwaltung, ab noch ohne erforderliches Gesamtkonzept
2.2.6	Einführungsveranstaltung für Auszubildende	=	Gleichbleibend qualitativ gute Einführung zur Gleichstellung für Auszubildende
2.3.1	Partnerschaftliche Vereinbarkeit	+	Zusätzliche Aktivitäten zur Förderung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit
2.3.2	Teleheimarbeit	+	Ausrollen der Teleheimarbeit auf Gesamtverwaltung
2.3.3	Wiedereinstiegsportal	-	Stockender Arbeitsprozess zur Verbesserung der Wiedereinstiegsunterstützung mit dem Ziel eines Serviceportals
2.3.4	Teilzeitseminar	=	Gleichbleibendes Angebot
2.3.5	Forum für Beurlaubte	-	Attraktivierung des Forums für Beurlaubte mit entsprechender Nachfrage noch nicht gelungen
2.4.1	Frauenversammlung	+	Attraktives Veranstaltungsformat mit stetig steigenden Besucherinnenzahlen
2.4.2	Netzwerk Fachbereichsleiterinnen	=	Gleichbleibend gut nachgefragtes Netzwerk
2.4.3	Netzwerk Bereichsleiterinnen	=	Gute Netzwerkverbindung, Strukturangebot ausbaufähig bei steigender Anzahl BL innen
2.4.4	Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten	=	Langjährige Netzwerkverbindung mit immer wieder neuen Anforderungen zur aktiven Mitarbeit
2.4.5	Frauenbeauftragte der Beteiligungsgesellschaften	=	Netzwerkkontinuität zur Verbindung der Frauenbeauftragten durch die Gleichstellungsstelle
2.4.6	AG Chancengleichheit	=	Gutes Vernetzungsgremium innerhalb der Verwaltung

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

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 für 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 Konsens 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 ihre 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.

Unter Rubrik 3.6 wird die Entwicklung des Maßnahmenblocks „Externe Gleichstellungsarbeit“ vergleichend vom Sachstand des Jahresberichtes 2016 hin zur Bewertung des Jahresberichtes 2017/2018 berechnet.

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.

Nachhaltige Entscheidungen – ausgehend von der Gleichstellungspolitik – zu Gunsten gleichstellungspolitischer Herausforderungen sind deutlich, beispielsweise die Sicherung der Prostituiertenberatung durch SOLWODI in Oberhausen und das Auflegen eines Verhütungsmittelfonds.

Als politisches Agieren sind auch einzelne Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten zu benennen, die in ihrer Funktion versucht, aktuelle Thematiken aufzunehmen und 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).	
Jahresbericht 2017/2018 Die Themen der Ausschusssitzungen waren auch in den Jahren 2017/2018 sehr vielseitig. Sowohl gleichstellungsrelevante als auch Maßnahmen und Vorhaben der Verwaltung mit gleichstellungspolitischem Bezug wurden mit der Darstellung der jeweiligen Wirkung auf Männer und Frauen thematisiert und visualisiert. Ebenso waren gesellschaftspolitische Forderungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und Mädchen und Jungen Thema. Wie auch schon in den vergangenen Jahren fungierten oftmals externe Referenten/innen als Impuls- und Ideengeber. Folgende Themen und politischen Anträge der Jahre 2017/2018 sind beispielhaft genannt • Qualitätsentwicklung in der Mädchen- und Jungenarbeit • Mehr Zeit für Familie (Ergebnisse aus dem Familienbericht NRW) • Führen in Teilzeit • Verhütungsmittelfonds Anträge (beispielhaft) • Sachstandsbericht Beurteilungen Frauen • Sachstandbericht Frauenförderung Ü 50 • Sachstandbericht Teleheimarbeit	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. Auch für die Folgesitzungen sind Inputs zu unterschiedlichen Themenstellungen vorgesehen. Die Verwaltung wird zudem weiterhin sensibilisiert, zu ihren Vorhaben, Berichten, Beschlussvorlagen den Gleichstellungsbezug herzustellen und dem Gleichstellungsausschuss vorzulegen.	
Zuständigkeit	Die Geschäftsführung des Gleichstellungsausschusses obliegt der Gleichstellungsstelle.	

Politisches Wirken		Gleichstellungsbudget	Nr. 3.1.2
Daten		Jährliches Budget seit 2017: 15.000,00 EUR	
Grundlage		Durch einen Ratsbeschluss vom 21.11.2016 wurde dem Gleichstellungsausschuss zur Förderung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen jährlich Mittel in Höhe von 15.000,00 EUR ab 2017 bereitgestellt. Entsprechende Förderrichtlinien wurden durch die Gleichstellungsstelle erarbeitet. Auf einen entsprechenden Antrag hin können Aktivitäten Oberhausener Institutionen in freier Trägerschaft, die den Abbau von Benachteiligungen aller Geschlechtsidentitäten als Ziel formulieren, gefördert werden.	
Jahresbericht 2017/2018		Folgende Anträge wurden beispielsweise in den Jahren 2017/2018 bewilligt: • Nottopf Frauenhaus / Fahrtkostenübernahme für gewaltbetroffene Frauen • Workshop - Let's teach about diversity • Ausstellung - „Altersarmut ist weiblich“ • Fortbildung „Heroes“ – Gegen Unterdrückung im Namen der Ehre –	Umsetzungsstand
Ausblick/Ziel		Zwei Jahre wurden bereits Projekte und Aktionen gefördert, die zur gesellschaftlichen Gleichstellung aller Geschlechtsidentitäten beigetragen haben. Auch in 2019 fördert der Gleichstellungsausschuss erneut auf Antrag gleichstellungsrelevante Maßnahmen.	
Zuständigkeit		Die Verwaltung des Gleichstellungsbudgets obliegt der Gleichstellungsstelle.	



3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken		Aktivitäten gegen Rechts	Nr. 3.1.3
Daten			
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle wirkt in Gremien und bei 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 2017/2018		Umsetzungsstand	
<u>Bündnis für Demokratie</u> Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Bündnisses für Demokratie zum Förderprojekt „Demokratie leben“ und unterstützt das Antifaschistische Bündnis. Das Büro für Chancengleichheit mit der Gleichstellungsstelle hat 2018 an der Banneraktion „Oberhausen gegen Rechts“ teilgenommen.			
Ausblick/Ziel	Neben der langjährigen kontinuierlichen Kooperationsarbeit beispielsweise mit der Gedenkhalle, der VHS und Arbeit und Leben und der Teilnahme an Gremien will die Gleichstellungsstelle weiterhin aktiv bei der Arbeit gegen rechts mitwirken. Die geschlechtsspezifische Sensibilisierungsarbeit soll dahingehend weiter unterstützt werden.		
Zuständigkeit	Zuständigkeit Demokratie leben: Geschäftsstelle in Kooperation mit der Gedenkhalle der Stadt Oberhausen		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken		Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Bordellwerbung	Nr. 3.1.4
Daten			
Grundlage	Werbung im öffentlichen Raum mit sexistischen Motiven und für Bordelle gilt es zu vermeiden bzw. abzuwenden.		
Jahresbericht 2017/2018	Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich bei Auftreten von sexistischer Werbung von Oberhausener Gewerbebetreibenden 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. Auch im Jahr 2017/2018 gab es dahingehend Kontakte, auch nach Meldungen aus der Bürger/innenschaft. Die Zonta-Kampagne von Pinks Stinks in Oberhausener StOAG-Bussen gegen sexistische Werbung 2017 nannte die Gleichstellungsstelle als Kontaktadresse bei entsprechenden Beschwerden. Das Schalten von Werbung für bordellartige Betriebe auf Großflächen war bis 2017 vermehrt im Stadtbild zu sehen. Die Stadt Oberhausen hat das Anliegen der Gleichstellungsstelle aufgenommen und den Vertrag mit dem gebundenen Werbeanlagenbetreiber dahingehend mit der Auflage versehen, keine Werbung für Bordelle und bordellartige Betriebe zu setzen. Dieser Vertrag gilt nunmehr seit 01.01.2018. Der Einfluss auf das Schalten von Werbung auf privaten Werbeanlagen ist für die Stadt Oberhausen dagegen 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.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Werbung jeglicher sexistischer Art und für sexuelle Dienstleistungen sollten im Oberhausener Stadtbild nicht vorkommen. Deshalb wird die Gleichstellungsstelle weiterhin dagegen 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		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.1 Politisches Wirken		Öffentliche Präsenz	Nr. 3.1.5
Daten			
Grundlage	Durch Vorträge, Pressestatements, Veröffentlichungen und Präsenz bei Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen wird die Gleichstellungsthematik in die Öffentlichkeit gebracht. Damit werden Menschen erreicht, die den Gleichstellungsgedanken in seinem breiten Querschnitt wahrnehmen und diesen im besten Fall mit- und weitertragen, um eine kritische bzw. unterstützende Haltung zu manchen Themenstellungen und Rollenwahrnehmungen zu entwickeln. „Frauenförderung beginnt in Köpfen“ ist ein alter Leitspruch der Gleichstellungsstelle – und dieser ist weiter mit Leben zu füllen.		
Jahresbericht 2017/2018	Verschiedene Veranstaltungsformate gaben 2017 und 2018 die Möglichkeit, Gleichstellungsthemen öffentlich zu machen. Einige Beispiele: In Kooperation mit der Gedenkhalle der Stadt Oberhausen wurde im Januar 2017 mit dem Chanson-Abend „Wenn ich mir was wünschen dürfte“ eine Hommage an Marlene Dietrich im Gdanska präsentiert. Ein wichtiges Anliegen, berühmte und weniger berühmte Frauenleben in den Blickpunkt zu nehmen und diese zu würdigen. Die Ausstellungseröffnung „Wer putzt den Pott“ im Frühjahr 2017 ermöglichte es der Gleichstellungsbeauftragten, zur Arbeitssituation der Reinigungskräfte zu sprechen. Ergänzt wurde die Thematik durch die Herausgabe der Broschüre „Kittelgeschichten“, um den Belangen der Frauen im Reinigungsgewerbe Nachdruck zu verleihen und diese zu unterstützen. Auch dazu konnte die Gleichstellungsbeauftragte ein Grußwort einreichen. Das Stadtgespräch am 20.11.2017 war betitelt mit „Chancengleichheit – Wie schafft man gleiche Bedingungen für alle Oberhausener?“ Neben der Gleichstellungsbeauftragten waren für das Podium Herr Stemper von der Tafel, Herr Weinand, Jobcenter, Herr Kamps, AWO, Herr Schicktanz, DGB, und Frau Münich, Sozialdezernentin, geladen. Chancengleichheit und Gleichstellung waren der Part, den die Gleichstellungsbeauftragte vertreten hat. Im Rahmen der in vielen deutschen Städten am 12.11.2018 stattfindenden Benefizveranstaltung „Sisters of comedy“ konnte die Gleichstellungsbeauftragte neben bekannten Künstlerinnen und einem Künstler unter der Gesamtleitung von Gerburg Jahnke einen Input zur Thematik gegen Gewalt an Frauen vor dem vollen Haus des Ebertbades halten. Ein Großteil des Erlöses dieses Abends ging an das Frauenhaus Oberhausen, welches ebenso durch einen Informationsstand vertreten war. Eine Ausstellung der Ruhr-Quilter im WBI und der Übergabe eines Quilts an das Frauenhaus Oberhausen gab der Gleichstellungsbeauftragten bei der Eröffnung am 26.11.2018 ebenso einen großen Rahmen, um ebenso zum Thema gegen Gewalt an Frauen zu sprechen. Die Gleichstellungsstelle hat sich zudem im kompletten Jahr 2018 filmisch begleiten lassen und es entstanden Zusammenfassungen von Veranstaltungen sowie der inhaltlichen Ausgestaltung und Mitbegleitung von Terminen und Arbeitskreisen, die über den YouTube-Kanal der Gleichstellungsstelle angesehen werden können (www.youtube.de unter dem Suchbegriff Gleichstellungsstelle Oberhausen). Pressestatements wurden bspw. zu den Themen § 19a StGB Werbeverbot für Abtreibungen, paritätische Besetzung von Gremien und Teilzeitbefristungsgesetz veröffentlicht.	Umsetzungsstand	
Ausblick/Ziel	Die Präsenz bei Veranstaltungen bzw. öffentlichkeitswirksamen Aktionen und Presseaktivitäten sollen weiterhin für die gleichstellungspolitischen Belange genutzt werden.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle mit verschiedenen Kooperationspartner/innen		



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 orientieren.

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 durch das Jobcenter. Einer eigenständigen existenzsichernden Beschäftigung geht dieser Personenkreis nicht nach.

Der Rentenunterschied zwischen Mann und Frau in NRW im Alter liegt bei - 57 %. 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 weiter 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 Bezug auf Chancen und Möglichkeiten betrachtet und angepasst werden.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit	Nr. 3.2.1
Daten			
Auch wenn die Arbeitslosenquote auf Niedrigständen sind, zeigen sich regionale Unterschiede. Die Arbeitslosenquote der Frauen im NRW-Vergleich verweist Oberhausen auf die unteren Ränge – die Quote NRW beträgt 7,2 %, die Quote der arbeitslosen Frauen der MEO-Region beträgt 10,5 %, für Oberhausen 10,6 %. Statistisch besteht seit Jahren eine niedrige Frauenerwerbstätigkeit in der Region. 2013 betrug die Erwerbstätigenquote der Frauen in der Region MEO (Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen) 64,7 %. In Oberhausen bei 46 %. Von den 15 bis unter 65 Jahre alten Frauen waren 16,8 % ausschließlich geringfügig beschäftigt. Gleichzeitig wiesen rund 15 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial auf (Unterbeschäftigte, Stille Reserve, Erwerbslose). Frauen stellen jedoch ein hohes Fachkräftepotenzial dar. 59 % der Frauen verfügen in der Region über einen anerkannten Berufsabschluss, 12,3 % über einen akademischen Bildungsabschluss. Quelle: G.I.B. Arbeitsmarktreport NRW 2017, 1. Quartal und 2015 – Frauen am Arbeitsmarkt			
Grundlage			
Ziel des MEO-Facharbeitskreises "Frauenerwerbstätigkeit" ist es, die Chancen von Mädchen und Frauen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der MEO-Region positiv zu beeinflussen. Er setzt sich mit aktuellen frauen- und genderpolitischen Themen auseinander und will sowohl Mädchen und Frauen als auch Unternehmen und arbeitsmarktpolitische Akteure/innen in der Region über bestehende Förderangebote informieren und für ausgewählte Themen sensibilisieren. Regelmäßige Treffen des durch die Regionalagentur betreuten Facharbeitskreises Frauenerwerbstätigkeit finden rd. 3 – 4x pro Jahr statt. Die Teilnehmerinnen des interkommunal agierenden Facharbeitskreises setzen sich aus Akteurinnen u. a. aus den Agenturen für Arbeit, den Jobcentern, der Wirtschaftsförderung, der Industrie- und Handelskammer, der Kreishandwerkerschaft, freien Trägern (aus Oberhausen: Trivium) und den Gleichstellungsstellen der Städte Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen zusammen. Aus diesem Kreis ist auch die Antragstellung Competentia MEO beim Land entstanden (siehe 3.2.3).			
Jahresbericht 2017/2018			Umsetzungsstand
Themen des Facharbeitskreises in den Jahren 2017 /2018 waren beispielweise die Stille Reserve, Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingsfrauen, Wiedereinstieg und Aktionen wie Equal Pay Day bzw. Qualifizierungs-/Informationsangebote. Kontinuierlicher Schwerpunkt der Arbeit war die Begleitung und Fortführung des Kompetenzzentrums Frau & Beruf auf MEO-Ebene „Competentia MEO“. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen war 2017/2018 zudem Mitglied des MEO Lenkungskreises und hat dort die Belange des Facharbeitskreises vertreten. Eine organisatorische Änderung verändert die Strukturen.			
Ausblick/Ziel			
Der Austausch in der Region MEO hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit erweist sich nach wie vor als sehr gewinnbringend. Insbesondere Kooperationen mit den Städten Mülheim an der Ruhr und Essen und auch die Zusammenarbeit mit der Regionalagentur ermöglichen es, Themen gemeinsam zu bearbeiten (z. B. Fraueninfobörsen, Equal Pay Day, Wegweiser Alleinerziehende, Anträge Netzwerk W).			
Zuständigkeit			
Die Geschäftsführung des MEO Facharbeitskreises Frauenerwerbstätigkeit liegt bei der Regionalagentur MEO, den Vorsitz hat die Gleichstellungsstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr. Die Themenfindung erfolgt in enger Abstimmung mit den beteiligten Akteurinnen und Akteuren.			

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 12/2018): Arbeitslosenquote bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen in Oberhausen im Januar 2018 lag bei 9,7 %. Der Anteil der Frauen lag bei 44,6 %. Im Rechtskreis SGB III bei 40,59 %, im Rechtskreis SGB II bei 45,60 %. Die Frauenerwerbsquote liegt bei rund 46 %, rund 47 % der Frauen arbeiten in Teilzeit.	
Grundlage	Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Competentia MEO ist aufgrund der Landesvorgaben regional gebündelt eingerichtet worden (siehe Blatt 3.2.3). 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 2017/2018	• Regelmäßiger Austausch zu den arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen Aktivitäten und Arbeitsschwerpunkten der einzelnen Akteurinnen und Akteure (regelmäßig stattfindender Arbeitskreis, ca. 3x/Jahr auf Initiative der Gleichstellungsstelle). • Gemeinsames Festlegen relevanter Themen, generieren gemeinsamer Projekte, um Synergieeffekte zu erzielen • Themen des Jahres 2017/2018 waren unter anderem: Input des Kommunalen Integrationszentrums zum Thema „Projekte für Migrantinnen“, Sachstand zum Thema „Erwerbslosenberatung der Spinnen e. V.“, Aktuelles aus dem Projekt „Stille Reserve“, Aktuelles von der MuT-Messe im ZIB, Werkstattgespräche zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. In den Sitzungen wurde fortlaufend über die Arbeit von Competentia MEO berichtet.	Umsetzungsstand 
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 auch weiterhin 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		Competentia MEO	Nr. 3.2.3
Daten	Siehe Input 3.2.1		
Grundlage			
Aus dem Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit MEO (siehe 3.2.1) ist die Antragstellung Competentia MEO beim Gleichstellungsministerium des Landes entstanden. Die Hauptaufgabe des Kompetenzzentrums liegt darin, nachhaltig die Frauenerwerbstätigkeit in der Region zu verbessern und zu steigern. Im Fokus der Arbeit von Competentia MEO steht die Fachkräftesicherung in der Region MEO (Mülheim an der Ruhr, Essen, Oberhausen) mit der Chance der Frauenerwerbstätigkeit. Competentia setzt dazu Impulse in der Arbeitsmarkregion und stärkt kleine und mittelständische Unternehmen bei der Umsetzung einer zukunftsorientierten, erfolgreichen Personalpolitik. Die Schwerpunkte der Tätigkeit von Competentia lauten: • Gewinnung von qualifizierten Fachkräften, • Bindung von Fachkräften durch eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Unternehmenskultur, • Entwicklung von Fach- und Führungskräften durch eine gezielte und wirksame Talentförderung.			
Jahresbericht 2017/2018	Der Schwerpunkt der Tätigkeit 2017/2018 zum Kompetenzzentrum Frau & Beruf bestand in der Fortführung von Competentia auf MEO-Ebene. Im Jahr 2018 startete die 3. vom Land geförderte Projektphase (01.09.2018 – 30.04.2022) mit einer personellen und organisatorischen Neuaufstellung. Träger sind nunmehr die Städte Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen in Kooperation mit der Regionalagentur MEO. Die Spinnen e. V., Essen, sind mit der 3. Projektphase aus dem Trägerverbund ausgeschieden. Die Gleichstellungsbeauftragte Oberhausen hat an der Neuaufstellung mitgewirkt, diese gegenüber dem Landesministerium vertreten und verwaltet den Eigenanteilstopf im Haushalt.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Inhaltlich begleitet wird Competentia durch den fachlichen Austausch mit den Gleichstellungsstellen im Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit MEO bzw. gezielt thematisch vor Ort. In Oberhausen wurde zudem der Oberhausener Facharbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit (siehe 3.2.2) eingerichtet, um die Oberhausener Belange strukturiert in die Arbeit des regional tätigen Kompetenzzentrums einfließen zu lassen. Die organisatorische Neuausrichtung von Competentia muss nunmehr noch die begleitende Entscheidungsstruktur wie z. B. einen Lenkungskreis aufstellen. In diesen Gremien wird auch die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken.		
Zuständigkeit	Competentia MEO, inhaltliche und strategische Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragten der MEO-Region		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Equal Pay Day	Nr. 3.2.4
Daten		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 2017 16,59 EUR, während Männer auf 21,00 EUR kamen. Damit liegt die Lohnlücke in Deutschland bei 21 % Den Gender Pay Gap von 21 % berechnet das Statistische Bundesamt. Es geht nicht darum, nur einzelne Branchen oder Positionen, sondern den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vergleichen. Der unbereinigte GPG kann als Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben dienen. Der bereinigte GPD hingegen misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien. Aufgrund umfassenderer Datenanforderungen kann der bereinigte GPD nicht jährlich, sondern nur alle vier Jahre ermittelt werden.	
Grundlage		Am 18.03. war in den Jahren 2017 und 2018 der Equal Pay Day und somit Zeit auf die Lohnungleichheit von Frauen und Männern hinzuweisen. Es ist schon lange bekannt, dass Frauen, auch bei gleicher Arbeit, weniger verdienen als Männer. Dennoch klafft noch immer ein Lohnunterschied von 21 % zwischen Männern und Frauen. Auch die Einführung des Mindestlohns oder das Entgelttransparenzgesetz haben noch keine relevanten Änderungen dieses Lohnabstandes erwirkt. Diese 21 % bedeuten umgerechnet, dass Frauen 77 Tage im Jahr arbeiten, ohne Lohn dafür zu erhalten, während der Mann in dieser Zeit entlohnt wird.	
Jahresbericht 2017/2018		Am 18.03.2017 fand der Equal Pay Day in Deutschland zum zehnten Mal statt, um erneut auf die Lohnungleichheit aufmerksam zu machen. Um diesem Tag besondere Aufmerksamkeit zu widmen, hat die Gleichstelle einen Kurzfilm mit dem Titel „Stichwort Lohnlücke“ produziert und diesen um den Equal Pay Day herum vor dem Hauptprogramm des Kinos in der Lichtburg Oberhausen gezeigt. Im Jahr 2018 stand der Equal Pay Day unter dem Motto „Transparenz gewinnt“ und wurde von der Gleichstellungsstelle in Kooperation der MEO-Städte gemeinsam mit der Regionalagentur MEO durch eine Lesezeichenaktion in Kooperation mit mehreren Buchhändlern/innen begleitet.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel		Information und Sensibilisierung für die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. In 2019 plant die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Einzelhandel im Bero-Zentrum Oberhausen eine Rabattaktion von Einzelprodukten in Höhe der Lohnlücke	
Zuständigkeit		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 19 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 2017/2018		Umsetzungsstand	
Um die Aktualität des Mädchenmerkers sowie den Bedarf bei den Mädchen aus Oberhausen nach Jahren erfolgreicher Herausgabe zu überprüfen, entstand 2016 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 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 wurden 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 (Drucksache-Nr. M/16/2401-01). 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 gab der Gleichstellungsstelle einen Prüfauftrag zu Alternativen mit, um die Zielsetzung der Darstellung von geschlechtsuntypischen Berufen/Bildungswegen in anderer Form zu erfüllen. Die Entwicklung einer App scheiterte aufgrund eines zu hohen Kostenaufwands. Von der Herausgabe eines Oberhausen Merkers für alle Geschlechter wurde abgesehen, da in der Befragung die Mehrheit der Jungen angab, sich über andere Wege beruflich zu orientieren bzw. keinen Kalender zu führen. Schließlich wurde nach eingehender Prüfung der Alternativen an der Herausgabe des altbewährten Mediums, unter der Maßgabe der Kostendeckung über Sponsorenmittel sowie unter Einbeziehung aktueller Themeninhalte, festgehalten.			
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. Im Schuljahr 2017/18 gab die Gleichstellungsstelle den Mädchenmerker mit einer Auflage von 3.000 Stück an alle Schülerinnen der 9. und 11. Schuljahre und weitere Jugendorganisationen direkt nach den Sommerferien heraus, im Schuljahr 2018/2019 lag die Auflage bei 3.150 Stück für den gleichen Personenkreis. Erstmals wurde der Mädchenmerker 2018 über eine Kooperation mit der Energieversorgung Oberhausen an 150 Spielerinnen der New Baskets Oberhausen ausgegeben. Die Mädchenmerker der Schuljahre 2017/18 sowie 2018/19 wurden weiterhin landesgefördert unterstützt und die für Oberhausen verbleibenden Kosten wurden vollständig durch Anzeigenschaltungen gedeckt. Im Jahr 2019 erscheint die 20. Auflage des Oberhausener Mädchenmerkers. Für das Jubiläum ist eine gesonderte Veranstaltung/Aktion geplant.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben		Altersarmut	Nr. 3.2.6																																													
Daten	Durchschnittliche Rentenzahlungsbeträge von Rentner/innen nach Altersgruppen in Oberhausen am 01.07.2017																																															
<table><thead><tr><th>Alter</th><th>Rentner</th><th>Rentnerinne</th></tr></thead><tbody><tr><td>25 - 29</td><td>780</td><td>800</td></tr><tr><td>30 - 34</td><td>550</td><td>550</td></tr><tr><td>35 - 39</td><td>520</td><td>620</td></tr><tr><td>40 - 44</td><td>580</td><td>650</td></tr><tr><td>45 - 49</td><td>700</td><td>680</td></tr><tr><td>50 - 54</td><td>820</td><td>700</td></tr><tr><td>55 - 59</td><td>850</td><td>680</td></tr><tr><td>60 - 64</td><td>1180</td><td>780</td></tr><tr><td>65 - 69</td><td>1220</td><td>750</td></tr><tr><td>70 - 74</td><td>1250</td><td>730</td></tr><tr><td>75 - 79</td><td>1350</td><td>820</td></tr><tr><td>80 - 84</td><td>1480</td><td>950</td></tr><tr><td>85 - 89</td><td>1550</td><td>1050</td></tr><tr><td>90 und höher</td><td>1550</td><td>1080</td></tr></tbody></table>				Alter	Rentner	Rentnerinne	25 - 29	780	800	30 - 34	550	550	35 - 39	520	620	40 - 44	580	650	45 - 49	700	680	50 - 54	820	700	55 - 59	850	680	60 - 64	1180	780	65 - 69	1220	750	70 - 74	1250	730	75 - 79	1350	820	80 - 84	1480	950	85 - 89	1550	1050	90 und höher	1550	1080
Alter	Rentner	Rentnerinne																																														
25 - 29	780	800																																														
30 - 34	550	550																																														
35 - 39	520	620																																														
40 - 44	580	650																																														
45 - 49	700	680																																														
50 - 54	820	700																																														
55 - 59	850	680																																														
60 - 64	1180	780																																														
65 - 69	1220	750																																														
70 - 74	1250	730																																														
75 - 79	1350	820																																														
80 - 84	1480	950																																														
85 - 89	1550	1050																																														
90 und höher	1550	1080																																														
Grundlage	<u>Altersarmut in Oberhausen:</u> Im Vergleich zu NRW liegt der Wert der Grundsicherungsbeziehenden in Oberhausen (4,1 %) über dem Durchschnitt des Landes (3,6 %) (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 2017/2018	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 Frauen zu setzen, bei denen ein Umdenken noch möglich ist. Die Planungen für eine Veranstaltung zum Thema „Rente“ in Kooperation mit dem Jobcenter Oberhausen und der Agentur für Arbeit erfolgten bereits in 2016 mit dem Ziel, für das Thema der Existenzsicherung im Alter zu 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.		Umsetzungsstand 																																													
Ausblick/Ziel	Für das Jahr 2019 ist eine erneute Veranstaltung zum Thema „Rente“ mit o.g. Kooperationspartnerinnen in Planung.																																															
Zuständigkeit	Veranstaltung: Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Oberhausen, weiterhin ein relevanter Themenpunkt für die Gleichstellungsstelle.																																															

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.2 Teilhabe am Erwerbsleben	Wettbewerb familien- freundliches Unternehmen	Nr. 3.2.7
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.), Frauenförderung, finanzielle Zuschüsse für Familien, Betriebliche Gesundheitsförderung.	
Jahresbericht 2017/2018 Der Wettbewerb findet jährlich statt und wird in zwei Kategorien ausgeschrieben (Unternehmen über und unter 50 Beschäftigte). Der Bewerbungszeitraum ist jeweils in der Zeit von September bis Oktober eines Jahres. Durch eine unabhängige Jury werden die Bewerbungsunterlagen gesichtet und Betriebsbesuche durchgeführt, eine Jurysitzung entscheidet sodann über die Preisvergabe. Die Jurysitzungen finden darauf folgend jeweils im Dezember statt. Die Preisverleihungen schließen sich zu Jahresbeginn im Januar an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn an Jurymitglied und leitet nunmehr zudem auch die Sitzungen und führt moderierend durch die Verleihungsveranstaltung. Die Gewinner des Wettbewerbs erhalten ein Preisgeld in Höhe von 1.000,00 EUR und ein Firmenschild mit der Bezeichnung „Vorbildlich familienfreundliches Unternehmen“. Zur Nachhaltigkeit fand 2017 eine Workshop-Veranstaltung in Kooperation mit der OWT zur Vorstellung der Elemente der familienfreundlichen Arbeitgeber/innen für andere Unternehmen im Legoland statt.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel		
Die Gewinnerbetriebe werden öffentlich bekannt gemacht und dienen als Vorbild für andere Betriebe, sich familienfreundlicher aufzustellen. Dies kommt Frauen und Männern in der Vereinbarkeitsfrage sehr zu Gute. Der Wettbewerb stellt ein wirksames Instrument eines Zusammenwirkens zwischen Wirtschaft und Kommune dar und wird fortgeführt. Auch für 2019 ist eine weitere Unternehmensveranstaltung in Planung, die sodann das Thema Vereinbarkeit und Pflege in den Fokus nimmt.		
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 Erwerbsleben		Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit	Nr. 3.2.8
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 2017/2018	<u>Beirat des Jobcenters</u> Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt 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 war bis zum Auslauf des Programmes 2018 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.		
Zuständigkeit	Verantwortliche Gremiengeschäftsführungen (Jobcenter, 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.

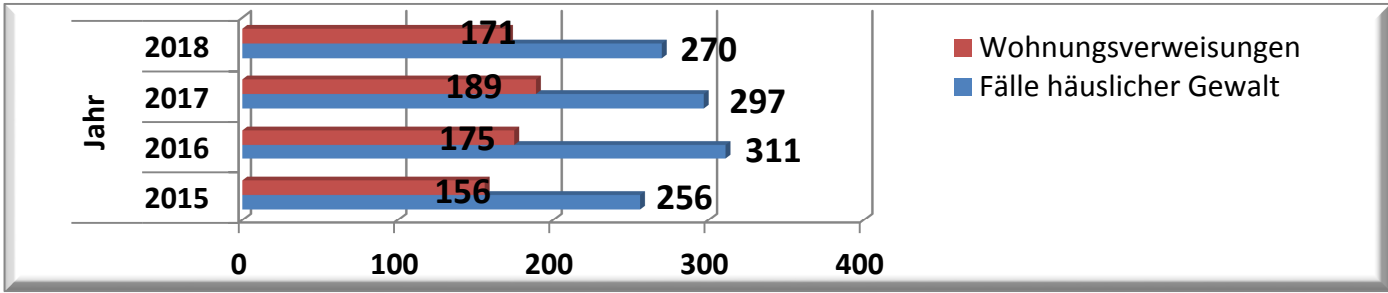
Nach einer repräsentativen Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) von 2014 ist Gewalt gegen Frauen in der EU sehr weit verbreitet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie eine mittlere bis hohe Gewaltbetroffenheit in Deutschland:

- 35 % der in Deutschland lebenden Frauen haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch eine/n Partner/in oder einer anderen Person seit ihrem 15. Lebensjahr erfahren. Im Europäischen Durchschnitt sind es 33 %.
- 20 % haben körperliche Gewalt durch eine/n Partner/in erlebt.
- 8 % haben sexuelle Gewalt durch eine/n Partner/in erlebt, 7 % durch eine andere Person als den/die Partner/in.
- 50 % haben eine Form der psychologischen Gewalt durch eine/n aktuelle/n oder frühere/n Partner/in erlebt.
- 44 % haben körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt vor ihrem 15. Lebensjahr durch eine/n erwachsene/ Täter/in erlebt, 13 % haben sexuelle Gewalt erlebt.
- 24 % haben Stalking seit ihrem 15. Lebensjahr erfahren.
- 60 % der Frauen haben mindestens eine Form der sexuellen Belästigung erfahren.
- 11 % der Frauen meldeten den schwerwiegendsten Vorfall von Gewalt in Partnerschaft und 13 % durch andere Personen als den Partner/die Partnerin der Polizei.

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 sexuellen 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 auch 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.

Auch Jungen und Männer können Opfer von häuslicher Gewalt werden. Bisher gibt es jedoch kaum gesicherte Erkenntnisse dazu. Das soll sich zukünftig ändern. Die Landesregierung arbeitet an der Erstellung eines Landesaktionsplans zur Bekämpfung von Gewalt gegen Jungen, Männer und LSBT*. Ziel des Landesaktionsplans ist es, Maßnahmen zur Prävention und nachhaltigen Bekämpfung von Gewalt gegen Jungen, Männer und LSBT* zu beschreiben und Impulse zur Schaffung von Rahmenbedingungen zu setzen, die umfassenden Schutz und eine bedarfsgerechte Unterstützung von Betroffenen gewährleisten. Gegenstand des zu erarbeitenden Landesaktionsplans sind verschiedene Formen von Gewalt. Darunter fallen häusliche Gewalt, Zwangsheirat, sexualisierte, psychische und physische Gewalt sowie Hasskriminalität oder gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, wie auch weitere Gewaltformen wie Cybergewalt und Gewalt in der Pflege. Ebenso soll das Thema Gewalt in der Öffentlichkeit und im Freizeitbereich, beispielsweise in der Fußballszene betrachtet werden. Homo- und transfeindlich motivierte Gewalt gegen LSBT* ist in allen Bereichen zu berücksichtigen. Im Juli 2018 wurde die Landeskoordinierungsstelle zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Männer eingerichtet. Die Landeskoordinierungsstelle fungiert als Bindeglied zu den in Nordrhein-Westfalen tätigen Beratungsstellen bei häuslicher Gewalt. Anders als in den übrigen Bundesländern umfasst ihr Aufgabengebiet beide Geschlechter.

Externe Gleichstellungsarbeit Geschlechtsspezifische Gewalt		Arbeitskreis Gewalt Oberhausen	Nr. 3.3.1															
Daten		<table><thead><tr><th>Jahr</th><th>Wohnungsverweisungen</th><th>Fälle häuslicher Gewalt</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>171</td><td>270</td></tr><tr><td>2017</td><td>189</td><td>297</td></tr><tr><td>2016</td><td>175</td><td>311</td></tr><tr><td>2015</td><td>156</td><td>256</td></tr></tbody></table>		Jahr	Wohnungsverweisungen	Fälle häuslicher Gewalt	2018	171	270	2017	189	297	2016	175	311	2015	156	256
Jahr	Wohnungsverweisungen	Fälle häuslicher Gewalt																
2018	171	270																
2017	189	297																
2016	175	311																
2015	156	256																
Grundlage		Die Gründung eines einrichtungs- und trägerübergreifenden Arbeitskreises fand in Oberhausen in den 80er Jahren auf Initiative der Gleichstellungsstelle statt. Seit 1995 ist der Arbeitskreis als Unterarbeitskreis in den Strukturen des Kriminalpräventiven Rates (heute Präventiver Rat genannt) eingebunden. Die im Arbeitskreis vertretenen Fachleute setzen sich in ihren Organisationen bzw. Institutionen inhaltlich mit der Gewaltproblematik in Oberhausen auseinander und tragen durch ihren Arbeitsauftrag gemeinsam zur Umsetzung der Ziele des Arbeitskreises bei (z. B. Frauen helfen Frauen e. V., Polizei, Jugendamt, Gleichstellungsstelle, Staatsanwaltschaft Duisburg/Dezernat Häusliche Gewalt, Jugendgerichtshilfe, Ärztekammer Nordrhein). Die Arbeitstreffen finden ca. 4 x pro Jahr statt. Die Gleichstellungsstelle ist zudem in unterschiedliche Unterarbeitskreise mit rd. 12 Treffen pro Jahr vertreten. Die Koordination der Finanzakquise – beispielsweise für Veröffentlichungen – wird bei gemeinschaftlichen Projekten des AK Gewalt von der Gleichstellungsstelle wahrgenommen. Durch die Herausgabe von Broschüren wird die örtliche Vernetzung gegen Gewalt an Frauen/Mädchen dargestellt und ein einheitlicher Standard in der Beratungsarbeit gewährleistet. Der Arbeitskreis Gewalt Oberhausen leistet mit seiner einrichtungs- und trägerübergreifenden Netzwerkstruktur und Öffentlichkeitsarbeit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Gewalt in Oberhausen. Für die Gleichstellungsstelle ist die Mitarbeit in diesem Gremium unabdingbar.																
Jahresbericht 2017/2018		Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2016 Mittel für die • Übersetzung der Broschüre „Sexualisierte Gewalt – Schutz in Oberhausen“ in leichter Sprache (Printmedium in einer Auflagenhöhe von 3.000 Stück) • Übersetzungen der Broschüren „Sexualisierte Gewalt – Schutz in Oberhausen“ und „Häusliche Gewalt – Schutz in Oberhausen“ in hocharabisch (digitale Version) beantragt und bewilligt. Die Herausgabe und Verteilung dieser an die hiesigen Beratungseinrichtungen erfolgte im Jahr 2017. Die Broschüren werden sowohl von Betroffenen als auch von Multiplikator/innen gut angenommen und können somit Menschen ohne ausreichende deutsche Sprachkenntnisse oder mit Behinderung zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitskreis Gewalt hat sich im Jahr 2017 mit den Themenschwerpunkten Bekämpfung von Kinderehen und Zwangsheirat beschäftigt. Anlässlich des Internationalen Tages „NEIN zu Gewalt an Frauen“ veranstaltete der Arbeitskreis am 25.11.2017 die Veranstaltung „Eisberg – Geschichten aus dem Frauenhaus“, eine Lesung gegen häusliche Gewalt. Im Jahr 2018 hat sich der Arbeitskreis Gewalt mit dem Thema Prävention häuslicher Gewalt beschäftigt und hierzu umfangreiche Maßnahmen organisiert (siehe Maßnahmenblatt 3.3.1.1). Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen richtete der Arbeitskreis am 23.11.2018 eine Abschlussveranstaltung zu diesen Maßnahmen unter dem Titel: „ECHT FAIR! – für ein Leben ohne Gewalt in Oberhausen“ aus. Umsetzungsstand 																
Ausblick/Ziel		Ziel des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen ist es, der Gewalt entgegenzuwirken und die Vernetzung in Oberhausen weiter zu entwickeln. Der Arbeitskreis Gewalt wird sich im Jahr 2019 mit der weiteren inhaltlichen Ausrichtung, der Anonymen Spurensicherung, der psychosozialen Prozessbegleitung und dem Thema Zwangsehen beschäftigen.																
Zuständigkeit		Die Geschäftsführung des Arbeitskreises wechselt jährlich zwischen dem Trägerverein Frauen helfen Frauen e. V. mit Frauenhaus und Frauenberatungsstelle, der Polizei Oberhausen, dem Jugendamt der Stadt Oberhausen und der Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen.																

Externe Gleichstellungsarbeit Geschlechtsspezifische Gewalt		Arbeitskreis Gewalt Oberhausen Unterarbeitsgruppe ECHT FAIR!	Nr. 3.3.1.1
Daten			
Im Jahre 2017 gab es in Oberhausen 297 Fälle von häuslicher Gewalt, wobei häufig minderjährige Kinder im Haushalt lebten.			
Grundlage			
Von häuslicher Gewalt betroffen sind vielfach auch Kinder. Sie werden selbst Opfer von Misshandlungen oder sie erleben Misshandlungen gegenüber der Mutter – beide Gewalterfahrungen haben schädigende Folgen. Auch wenn Kinder nicht direkter körperlicher Gewalt ausgesetzt sind, so ist der bloße Tatbestand der Partnerschaftsgewalt eine Gefährdung des Kindeswohls und setzt Schutzmaßnahmen durch das Jugendamt und Familiengericht in Gang. Jedoch ist die Dunkelziffer höher und Kinder haben anders als Erwachsene weniger Möglichkeiten sich selbstständig Hilfe zu suchen oder es fehlen Ihnen Informationen über Ihre Rechte oder örtliche Hilfsangebote. Das Erleben von Gewalt spielt eine maßgebliche Rolle für etwaige Verhaltensauffälligkeiten, Schulprobleme, psychische Erkrankungen und führt häufig dazu, dass Kinder später selber in ähnliche Verhaltensmuster als Opfer oder Täter geraten. Deshalb sind Informationen und Präventionsangebote hinsichtlich häuslicher Gewalt notwendig, um Gewaltstrukturen zu durchbrechen. Eine Unterarbeitsgruppe aus der Jugendförderung, Frauenberatungsstelle, Frauenhaus und der Gleichstellungsstelle fand sich zum Zweck der Umsetzung verschiedener präventiver Maßnahmen im Jahr 2018 zusammen.			
Jahresbericht 2017/2018		Umsetzungsstand	
Im Rahmen der Förderung örtlicher/regionaler Kooperationen gegen häusliche Gewalt wurden im Jahr 2018 Mittel für die Durchführung folgender Maßnahmen über insgesamt 9.943,00 EUR beantragt und bewilligt: - Interaktive Ausstellung ECHT FAIR! zur Prävention häuslicher Gewalt vom 01.10.-12.10.2018 im Elsa-Brändström-Gymnasium für alle Oberhausener Schülerinnen und Schüler der 5. bis 8. Klassen. - Fortbildung für Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen zu Grundlagen häuslicher Gewalt und zum Besuch der Ausstellung mit einer Jugendgruppe am 01.10.2018 im Elsa-Brändström-Gymnasium. - ECHT FAIR! Rap- und Videoworkshop zum Umgang mit Gewalterfahrungen und zur Entwicklung eines ECHT FAIRen Verhaltenskodex' für Schüler*innen der Fasia-Jansen-Gesamtschule Oberhausen. - ECHT FAIR! Theaterworkshop zum Umgang mit Gewalterfahrungen und zur Entwicklung eines ECHT FAIRen Verhaltenskodex' für Schüler*innen des Literaturkurses am Elsa-Brändström-Gymnasiums. - Wen Do – Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen an insgesamt 3 Schulen sowie ein weiterer Kurs in der Frauenberatungsstelle. - Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen richtete der Arbeitskreis am 23.11.2018 eine Abschlussveranstaltung zu diesen Maßnahmen unter dem Titel: „ECHT FAIR! – für ein Leben ohne Gewalt in Oberhausen“ aus.			
Ausblick/Ziel			
Ziel der Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen war es, der Gewalt entgegenzuwirken und die Vernetzung in Oberhausen weiter zu entwickeln. Hierbei wurde in diesem Jahr ein besonderer Augenmerk auf die Vernetzung der Hilfsangebote für Kinder und Jugendliche gelegt. Durch die Anknüpfung an weiterführende Schulen konnten hier Schüler*innen, Lehrerinnen, Schulsozialarbeiter*innen und Eltern für die Thematik sensibilisiert und informiert werden.			
Zuständigkeit			
Unterarbeitsgruppe des Arbeitskreises Gewalt Oberhausen: Frauenberatungsstelle, Frauenhaus, Jugendförderung, Gleichstellungsstelle			

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 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 2017/18			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 war aufgrund der Aktualisierung der Tätigkeiten der Frauenberatungsstelle, der geänderten Finanzierungshöhe und -module sowie der Änderung des Rechtsbereichs neu zu fassen. Die Vertragsunterzeichnung erfolgte im Januar 2018. Vertragsgegenstand ist ebenso die organisatorische Begleitung durch die Gleichstellungsstelle mitsamt Vereinbarungen zu Qualitätsdialogen und dem Berichtswesen zur Evaluation. Die Suche nach neuen Räumlichkeiten zum barrierefreien Einlass in die Frauenberatungsstelle und ausreichenden Beratungs-, Büro- und Gruppenräumen wurde von der Gleichstellungsstelle im Jahr 2018 mit Umsetzung zur Mitte des Jahres mit begleitet, um sodann die zugesagte erhöhte Unterstützung darauf auszurichten. Am 04.04.2018 erfolgte der jährliche Qualitätsdialog. Inhalt dessen war unter anderem die Anpassung des Kooperationsvertrages zum Jahresende 2018, aufgrund der erhöhten Mietkosten und die Sicherung der Begleitung durch die Gleichstellungsstelle. Die Frauenberatungsstelle wurde Ende 2018 zudem in dem Anliegen unterstützt, die Arbeit mit traumatisierten Flüchtlingsfrauen weiterhin und nachhaltig aufzustellen, auch wenn die Landesförderung zum Ende des Jahres 2018 ausgelaufen ist (siehe Maßnahme 3.4.2.2), indem diese Arbeit nunmehr in Kooperation mit dem Team Sozialarbeit des Kommunalen Integrationszentrums gemeinsam mit der Frauenberatungsstelle übernommen wird.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle			

Externe Gleichstellungsarbeit Geschlechterspezifische Gewalt	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Fahnenaktion	Nr. 3.3.3
Daten	Nach einer repräsentativen Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) von 2014 ist Gewalt gegen Frauen in der EU sehr weit verbreitet. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Studie eine mittlere bis hohe Gewaltbetroffenheit in Deutschland. 35 % der deutschen Frauen haben körperliche und/oder sexuelle Gewalt durch eine/n Partner/in oder einer anderen Person seit ihrem 15. Lebensjahr erfahren.	
Grundlagen	In Oberhausen werden anlässlich des Internationalen Gedenktages „NEIN zu Gewalt an Frauen!“ seit 2001 Fahnen von Terre des Femmes an zahlreichen öffentlichen Gebäuden und gehisst. Der Gedenktag wird durch thematische Schwerpunkte beispielsweise über Informationsveranstaltungen, Ausstellungen und Diskussionsveranstaltungen begleitet, um auf die unterschiedlichen Gewaltformen gegenüber Frauen aufmerksam zu machen. Somit wurden seit dem Jahr 2001 in Kooperation mit dem örtlichen Arbeitskreis Gewalt unterschiedliche Themenschwerpunkte angesprochen (z. B. Häusliche Gewalt, Stalking, Zwangsheirat, weibliche Genitalverstümmelung). Im Jahr 2017 fand eine Veranstaltung mit dem Themenschwerpunkt "Häusliche Gewalt" statt. Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist ein alltägliches Phänomen. Frauen, die von Gewalt, Unterdrückung oder sexuellen Übergriffen betroffen sind, kommen aus Angst oder Scham selten zu Wort oder werden in der Öffentlichkeit in einer Opferrolle dargestellt.	
Jahresbericht 2017/18	Um im Jahr 2017 gezielt Gewalt gegen Frauen in den Blick der Öffentlichkeit zu rücken, lud die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen gemeinsam mit den Mitveranstaltern, dem Frauenhaus Oberhausen und dem Bert-Brecht-Bildungszentrum, interessierte Frauen und Männer zu einer Lesung zum Thema „Geschichten aus dem Frauenhaus“ am 25. November in die Zentralbibliothek im Bert-Brecht-Haus ein. Im Rahmen eines Filmprojektes mit dem Frauenhaus, dem Oberhausener Theater und Oberhausener Künstlerinnen hat der Oberhausener Schauspieler und Regisseur Eike Weinreich das Buch „Eisberg“ mit bewegenden Geschichten zu betroffenen Frauen herausgegeben. Künstlerinnen trugen Auszüge aus den Lebensgeschichten vor, um die Zuhörenden emotional auf das Thema Häusliche Gewalt aufmerksam zu machen und den Frauen eine Stimme zu geben. An der Veranstaltung haben 50 Personen teilgenommen. 2018 fiel die Fahnenaktion mit der Abschlussveranstaltung zu den ECHT FAIR!-Projekten zur Prävention Häuslicher Gewalt zusammen (siehe Maßnahmenblatt 3.3.1.1). Die Gleichstellungsstelle lud mit den Mitveranstaltern (Bereich Jugendförderung der Stadt Oberhausen, Frauenhaus Oberhausen, Elsa-Brändström-Gymnasium) am 23.11.2018 zu der Veranstaltung“ ECHT FAIR! – für ein Miteinander ohne Gewalt in Oberhausen“ ein. Die im Verlauf des Jahres organisierten Projekte wurden bei der Veranstaltung präsentiert. Unter anderem wurde der Rapsong der Workshopgruppe der Fasia-Jansen-Gesamtschule mit dem Titel „Gewalt ist keine Lösung“ sowie eine Aufführung durch die Schüler/innen des Theaterworkshops dargestellt. An der Veranstaltung nahmen 70 Personen teil.	
Ausblick/Ziel	Um auch zukünftig das Bewusstsein in der Gesellschaft gegenüber Gewalt an Frauen und Mädchen zu sensibilisieren, wird der Gedenktag weiter durch den Arbeitskreis Gewalt ausgerichtet. Zur nachhaltigen Prävention plant der Arbeitskreis weitere Selbstbehauptungskurse für die o. g. Zielgruppe anzubieten. Die Fahnenaktion soll zudem ausgeweitet werden; dieses Anliegen ist in den letzten Jahren trotz stetiger Bemühungen nur stückweise vorangekommen.	
Zuständigkeit	Arbeitskreis Gewalt, Fahnenaktion organisiert durch Gleichstellungsstelle	

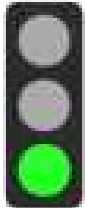


3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.3 Geschlechterspezifische Gewalt		Anonyme Spurensicherung (ASS)	Nr. 3.3.4
Daten			
Grundlage	Die Anonyme Spurensicherung (ASS) ist eine wichtige Einrichtung für Menschen, denen sexualisierte Gewalt widerfahren ist. Dabei werden die Spuren einer Vergewaltigung rechtsicher 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.		
Jahresbericht 2017/2018	Aktuell gibt es kein Angebot zur ASS in Oberhausen. Die Möglichkeit der Umsetzung wird im AK Gewalt Oberhausen immer wieder diskutiert, bislang ohne entscheidenden Schritt in die Umsetzungsrichtung. Die Gleichstellungsstelle forcierte im Jahr 2017 gemeinsam mit der Frauenberatungsstelle, dass die ASS im Arbeitskreis Gewalt behandelt wurde. Für die ASS müssen örtliche Krankenhäuser und Ärzte mit eingebunden werden, um die Untersuchung der Opfer sicherzustellen. Darüber hinaus müssen Schulungen angeboten, eine rechtsichere Lagerung der Spuren garantiert werden, sowie die Finanzierung der Untersuchungen geklärt werden.		Umsetzungsstand
Ausblick/Ziel	Bisher sind die Finanzierung ärztlicher Leistungen und Laborkosten im Zusammenhang mit der Dokumentation und Spurensicherung unzureichend. Langfristig ist hier eine klare bundeseinheitliche Regelung wünschenswert. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht vor, die Anonyme Beweissicherung in ganz Deutschland zu ermöglichen. Deshalb setzt sich das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung auch auf der GFMK 2018 für eine Lösung auf Bundesebene ein. Erfolgreicher Aufbau des Kooperationsnetzwerkes bei klarer Verantwortlichkeit und Zuständigkeit der beteiligten Institutionen auf kommunaler Ebene ist weiterhin Ziel der Gleichstellungsstelle. Der örtlichen Frauenberatungsstelle kommt dahingehend aufgrund der Frauenunterstützung in Beratung und Therapie eine wichtige Rolle zu. Die Thematik ist auf der Agenda 2019 des AK Gewalt. Die Netzwerkarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure sollen einen guten Ablauf der ASS in Oberhausen nachhaltig sichern und die Öffentlichkeit für das Thema 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 Fließhofstraße Hauptsächlich Frauen aus Rumänien, Bulgarien und in der letzten Zeit aus Griechenland Solwodi trifft jeweils zwischen 50 bis 70 Frauen vor Ort an. <u>Qualitätsdialoge mit Solwodi:</u> Fortlaufend in den Jahren 2017 und 2018, zudem halbjährliches schriftliches Berichtswesen seitens SOLWODI und bei aktuellen Thematiken Informationen per Mail <u>Sitzungen des Runden Tisches:</u> 15.02.2017, 05.10.2017, 13.03.2018, 01.10.2018	
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. Kommunaler Ordnungsdienst, Frauenberatungsstelle, Aidshilfe, Polizei, pro familia, Gesundheitsamt, Kommunales Integrationszentrum, Jobcenter, Drogenberatungsstelle etc.)	
Jahresbericht 2017/2018	Der Runde Tisch (RT) Prostitution hat auch in den Jahren 2017 und 2018 jeweils zwei Mal unter dem Ziel der Zusammenführung der beteiligten Akteure/Akteurinnen und unter Beteiligung politischer Vertretungen getagt. Inhaltlich befasste sich der RT unter anderem mit: • Sachstand zur Einbringung Oberhausener Angebote in die LOLA-App • Einrichtung einer kostenfreien Sprechstunde sowie gynäkologischen Untersuchung für Prostituierte im Gesundheitsamt • Öffentliche Toiletten in der Fließhofstraße • Werbeanlagen in Oberhausen • Wohnungsprostitution • Regelmäßig: Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG) Als regelmäßiger Tagesordnungspunkt wird zudem bei jeder Sitzung immer ein ausführlicher Arbeitsbericht/Sachstand Fließhofstraße durch SOLWODI Oberhausen gegeben.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Ab 2019 wird es neben der aufsuchenden Arbeit von SOLWODI ebenfalls seitens des Gesundheitsamtes aufsuchende Arbeit zur Information über die Angebote und möglichen Zugangswegen zu Beratungsstellen geben. Zudem zeichnet sich in der praktischen Arbeit von SOLWODI ab, dass eine aktive Begleitung der Frauen aus der Prostitution heraus nur möglich ist, wenn diese auch einen festen Wohnsitz haben. Hier werden daher verstärkt mögliche Projektansätzen geplant sowie nach ProjektpartnerInnen gesucht. Weiterführung des Runden Tisches auch in 2019 und enge Verknüpfung aller tätigen Akteure/ Akteurinnen. Zusätzlich gilt es die Auswirkungen und Umsetzung des Prostituiertenschutzgesetzes aktiv mit zu begleiten sowie dies als Schwerpunktthema auch 2019 auf der Agenda zu haben.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle sowie alle weiteren beteiligten Akteure/Akteurinnen und politischen Vertretungen.	

Externe Gleichstellungsarbeit Geschlechtsspezifische 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 (Schätzung 2015) TERRE DES FEMMES e. V. 35.700 Frauen Opfer von Genitalverstümmelung und rund 6.000 Mädchen davon bedroht. Der Landesaktionsplan „NRW schützt Frauen und Mädchen vor Gewalt“, beschreibt auf den Seiten 71 ff. das 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 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 den 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 2017/2018	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 planen und umsetzen zu können.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Bekämpfung und Prävention von Genitalverstümmelung in NRW. Aktuell wurde ein Petitionsschreiben an zuständige Bundes- und Landesministerien versandt mit der Bitte um Stellungnahme zu einer adäquaten medizinischen Versorgung beschnittener Frauen in Erstaufnahmeeinrichtungen. Ziel ist es, geflohenen Frauen eine freie Arzt-/Ärztinnenwahl zu ermöglichen, um eine differenzierte Diagnostik und gynäkologische Behandlung zu ermöglichen.	
Zuständigkeit	Gastgeber des Runden Tisches ist das Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, die Moderation liegt bei dem Verein Aktion weißes Friedensband e. V.	

Externe Gleichstellungsarbeit Geschlechterspezifische Gewalt		One Billion Rising	Nr. 3.3.7
Daten			
Gemäß der polizeilichen Kriminalstatistik 2016 sind in Deutschland insgesamt 104.000 Frauen von Gewalt durch ihren Partner getroffen, davon kamen 331 ums Leben. Im Jahr 2015 zählte das BKA 470 erfolgreich abgeschlossene Verfahren zu Menschenhandel. Davon waren 88 % der Betroffenen von sexueller Ausbeutung in der Prostitution ausgesetzt. 98 % der Opfer waren Frauen. Bei den Gesamtzahlen zum Menschenhandel, zur sexuellen Ausbeutung und zur Ausbeutung der Arbeitskraft ist von einem hohen Dunkelfeld in Deutschland auszugehen.			
Grundlage			
Am 14. Februar 2013 fand erstmals die weltweite Protestaktion "One Billion Rising" statt. "One Billion Rising" fordert eine Milliarde Menschen auf der ganzen Welt dazu auf, tanzend ihre Solidarität und gemeinsame Kraft zu demonstrieren und so das Ende der Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu fordern. Seitdem machen jährlich am Valentinstag mittlerweile in über 200 Ländern Frauen und Männer mit dieser Aktion darauf aufmerksam, dass statistisch betrachtet weltweit jede 3. Frau in ihrem Leben Gewalt erfährt. Auch Oberhausen beteiligt sich seit 2013 an entsprechenden Aktionen.			
Jahresbericht 2017/18			Umsetzungsstand
Die zentrale Veranstaltung zu "One Billion Rising" fanden am 14.02.2017 und am 14.02.2018 jeweils am Altmarkt Oberhausen statt. 2017 beteiligte sich die Gleichstellungsstelle gemeinsam mit dem Verein Frauen helfen Frauen Oberhausen e. V. mit dem Frauenhaus und der Frauenberatungsstelle, dem Kommunalen Integrationszentrum Oberhausen sowie der Flüchtlingsbeauftragten der Stadt Oberhausen an der Organisation der Veranstaltung, um ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen zu setzen. 2017 stand One Billion Rising unter dem Motto „Revolution 2017 – Solidarität gegen die Ausbeutung von Frauen“. Die Bekämpfung jeder Form von Ausbeutung (Menschenhandel zum Zweck sexueller Ausbeutung, Wirtschaftliche Ausbeutung) von Frauen und Mädchen, sowie das öffentliche Eintreten für Gleichheit und Gerechtigkeit wurde in den Redebeiträgen der Veranstalterinnen gefordert. In Oberhausen nahmen rund 150 Menschen an der Veranstaltung teil. Im Mittelpunkt der Kampagne stand der Tanz zu „Break the Chain“. Die Tanzlehrerin Elke Wingartz bot im Vorfeld der Veranstaltung in der Aula der Anne Frank Realschule ein kostenloses Training zum Kennenlernen und Einüben des Tanzes für Interessierte an. 2018 beteiligte sich die Gleichstellungsstelle Oberhausen zusammen mit dem Verein Frauen helfen Frauen Oberhausen e.V. mit dem Frauenhaus und der Frauenberatungsstelle, dem Kommunalem Integrationszentrum Oberhausen, dem Bildungswerk Ruhrwerkstatt, dem Theater Oberhausen, Schüler*innen der Anne Frank Realschule und des Käthe Kollwitz Berufskollegs sowie interessierte Bürger*innen an der Aktion und tanzten gemeinsam für mehr Gleichheit und Gerechtigkeit gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Unter dem internationale Motto, „RISE! RESIST! UNITE! Erhebt! Widersetzt! Vereinigt euch!“ wurde die Aktion am Oberhausener Altmarkt mit rund 150 Teilnehmer*innen begangen. Im Mittelpunkt der Kampagne stand erneut der Tanz zu „Break the Chain“ neben Grußworten und einem Beitrag des Theaters Oberhausen. Dieser wurde bei verschiedenen Terminen in den Schulen mit der Trainerin Nadine Schneider vorab eingeübt.			
Ausblick/Ziel			
Bekämpfung und Prävention von Gewalt gegen Frauen. Zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit sollen zukünftig weitere Veranstaltungen am 14.02. organisiert werden. Um noch mehr Interessierte zu erreichen, sollen in Zukunft mehrere Workshops zur Vorbereitung der Veranstaltung z. B. in Schulen angeboten werden.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle mit Kooperationspartner/innen			

Externe Gleichstellungsarbeit Geschlechterspezifische Gewalt		Luisa ist hier	Nr. 3.3.8	
Daten				
Grundlage	Gegründet wurde die Kampagne als Hilfsstruktur vor sexueller Belästigung in der „Ausgeh-Szene“ durch den Frauen-Notruf e. V. in Münster, welche von einer ähnlichen Kampagne („#Ask for Angela“) in England erfahren hatte. Diese wurde modifiziert und trägt nun den Namen „Luisa ist hier!“. Seit Dezember 2016 läuft diese Kampagne nun in Münster sehr erfolgreich und wurde bereits von mehreren Städten übernommen (z. B. Essen, Bochum, Düsseldorf). Die Übernahme in anderen Städten ist durch Abschluss eines Lizenzvertrages mit Frauenberatungsstellen und Frauen-notrufen möglich.			
Jahresbericht 2017/18	In der AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII entstand die Idee, die Kampagne auch in Oberhausen ins Leben zu rufen. Im Februar 2018 wurde der erforderliche Kooperationsvertrag zur Projektdurchführung zwischen der Frauenberatungsstelle Oberhausen und dem Frauennotruf Münster e. V. abgeschlossen. In Oberhausen wird das Projekt in Kooperation der Gleichstellungsstelle, der Frauenberatungsstelle, dem Fachbereich Jugendförderung der Stadt Oberhausen, dem Action Guide, der Koordinierungsstelle Schulsozialarbeit, der kurbel, dem Druckluft, den Falken sowie dem Evangelischen Jugendreferat durchgeführt. Die große Bereitschaft der beteiligten Träger zeigt, dass das Thema „sicher feiern“ von großem Interesse ist. Die Kosten für die Übernahme der Kampagne mit den bestehenden Designs aus Münster betragen 100,00 EUR, welche durch die Frauenberatungsstelle in Oberhausen übernommen wurden. Luisa ist ein Hilfsangebot für Frauen in der Partyszene. Die Frauen können nach Luisa fragen, wenn sie sich in einer Situation unsicher/unwohl fühlen. So soll das Hilfsangebot bereits möglichst früh ansetzen. Ein Unsicherheitsgefühl, z. B. weil man angestarrt wird oder ein ungutes „Bauchgefühl“ während eines Dates reichen aus, um sich mit dem Code an das Thekenpersonal zu wenden. Die Situation muss nicht ausgehalten werden, bis etwas „schlimmeres“ passiert, sondern kann bereits bei einem unguten Gefühl beendet werden. Mit der Frage „Ist Luisa hier?“ können sich Frauen an das Personal wenden und bekommen unmittelbar und diskret Hilfe. Wenn eine Frau nach Luisa fragt, bietet das geschulte Thekenpersonal ihr einen Rückzugsort. Luisa hilft nicht nur in konkreten Situationen, bereits die Möglichkeit der niedrigschwelligen Hilfe gibt Frauen schon ein Gefühl der Sicherheit. Außerdem setzen die Gastronomen/innen durch eine Teilnahme das Signal, dass in ihrer Örtlichkeit kein Platz für Übergriffe und Gewalt ist. Die Bekanntmachung der Kampagne und Akquise von Gastronomien stand 2018 im Mittelpunkt des Projekts. Mit der Auftaktveranstaltung am 08.05.2018 wurde „Luisa ist hier“ öffentlich wirksam gestartet. Das Zentrum Altenberg wurde als erster Veranstaltungsort zu der Kampagne geschult und entsprechend mit Plakaten und Spiegelaufklebern ausgestattet. 2018 konnten des Weiteren folgende Gastronomien geschult werden und sind somit Kooperationspartner der Kampagne: Druckluft Jugendzentrum, Ebertbad, König Pilsener Arena, Alt Buschhausen.	Umsetzungsstand		
Ausblick/Ziel	Um das Ziel „Sicheres Feiern“ in Oberhausen zu ermöglichen, sollen im Jahr 2019 weitere Gastronomien und Veranstaltungsorte als Kooperationspartner gewonnen werden. Zudem sollen Großveranstaltungen wie Olgas Rock und die Fronleichnamskirmes ebenfalls zur Teilnahme angesprochen werden. Der nächste Schritt ist zudem die breite Information der Öffentlichkeit über dieses Hilfsangebot.			
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle, Bereich Jugendförderung, Frauenberatungsstelle, Evangelisches Jugendreferat, Falken, Druckluft, die kurbel, Koordination Schulsozialarbeit, Action Guide			

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 21 % zwischen Männern und Frauen).

Nicht zuletzt die Etablierung des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** im Jahr 2006 und die 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	Frauenbeauftragte in Werkstätten	Nr. 3.4.1
Daten	Frauen mit Behinderungen sind überdurchschnittlich häufig in ihrem Leben von sexueller, körperlicher und psychischer Gewalt betroffen und sind darüber hinaus vielfältigen Diskriminierungen und struktureller Gewalt ausgesetzt. Auch Frauen mit Beeinträchtigungen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben oder arbeiten, erfahren besonders häufig Gewalt und haben keinen ausreichenden Schutz vor Übergriffen und kaum Beschwerdemöglichkeiten. Zudem erleben sie geschlechtsspezifische Diskriminierungen, Grenzüberschreitungen und Strukturen, die Gewalt begünstigen (vgl. Studie der Universität Bielefeld "Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigung und Behinderungen in Deutschland", 2013). Frauenbeauftragte können dem entgegenwirken, indem sie den Betroffenen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und sie dabei unterstützen, ihre Rechte selbst wahrzunehmen.	
Grundlage	Rechtsgrundlage Aufgrund dieser Tatsache trat am 01.01.2017 eine Änderung des Artikels 22 des Bundesteilhabegesetzes sowie der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung Abschnitt 4 in Kraft. Darin ist die Wahl und Einrichtung einer Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen geregelt. Die Frauenbeauftragte hat die Vertretung der Interessen der in der Werkstatt beschäftigten Frauen gegenüber der Werkstatteleitung in Sachen Gleichstellung von Mann und Frau, Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung und Schutz vor Belästigung und Gewalt zur Aufgabe. Die Frauenbeauftragte hat zur Umsetzung ihrer Aufgaben das Recht auf Information, auf Teilnahme an Sitzungen und Versammlungen, auf Heranziehung von 3 Stellvertreterinnen und eine Unterstützungsperson, auf Freistellung zur Ausführung der Tätigkeiten sowie das Recht, Fortbildungen zu besuchen.	
Jahresbericht 2017/2018	Zusammen mit dem Themenfeld Inklusion beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an dem Prozess zur Einrichtung von Frauenbeauftragten in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Hierzu wurden im Jahr 2018 an 4 Standorten der Werkstätten der Lebenshilfe in Oberhausen Informationsveranstaltungen für Frauen durchgeführt. Dabei wurden den Frauen und Männern die Aufgaben, Rechte und Pflichten einer Frauenbeauftragten erläutert. Das Wahlverfahren wurde erläutert. Es wurden Fragen der Werkstattbeschäftigten beantwortet. Die Veranstaltungen sollten darüber hinaus Frauen ermutigen sich zur Wahl zu stellen. Die Gleichstellungsstelle fungierte in diesem Zusammenhang als Beratungs- und Informationsmittlerin zu frauenspezifischen Anliegen. Hierzu wurden zum Beispiel auch Informationsbroschüren der Gleichstellungsstelle, der Frauenberatungsstelle und zur Gewaltbetroffenheit von Frauen hinterlassen.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Zukünftig soll der Kontakt zu den Frauenbeauftragten in Behindertenwerkstätten beibehalten werden, um diese in ihrer Arbeit zu unterstützen.	
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Themenfeld Inklusion im Büro für Chancengleichheit und der Lebenshilfe	

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 31.12.2018 leben 405 Frauen, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gemeldet sind in Oberhausen. Darüber hinaus leben 2.464 Geflüchtete mit SGB II-Leistungsbezug in Oberhausen, davon 1.012 Frauen.

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 zum „Schutz von Frauen und Kindern in Flüchtlingsunterkünften“ ins Leben gerufen.

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. Ihre 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 für die betroffenen Menschen Maßnahmen zu ergreifen, die nachhaltige Unterstützung bieten.

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.2 Flüchtlingsfrauen	Integration Flüchtlingsfrauen	Nr. 3.4.2.1
Daten	2018 leben (Stand 01.12.2018) insgesamt 1.225 Menschen, davon 405 Frauen in Oberhausen, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gemeldet sind. Darüber hinaus leben 2.464 Geflüchtete mit SGB II-Leitungsbezug, davon 1.012 Frauen, in Oberhausen.	
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 2017/18	In den Jahren 2017/2018 fand mit der Integrationsbeauftragten 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, am erweiterten Runden Tisch Flüchtlinge des Dezernates 3 Familie, Bildung, Soziales und im speziell gegründeten Arbeitskreis Flüchtlingsfrauen mit. Der separate Schutzraum für Frauen und Kinder an der Helmholtzstraße, der als Gemeinschaftsunterkunft, die insbesondere schutzbedürftigen und alleinerziehenden Frauen zum Teil mit ihren Kindern einen Rückzugsraum bietet, konnte auch im Jahr 2017 erhalten bleiben. Im Jahr 2018 wurde dieser Standort aufgegeben und ein Alternativstandort für Frauen mit besserer räumlicher Ausstattung an der Elsässer Straße bezogen. Der Bedarf von geschützter Frauenunterbringung wird nicht angezweifelt. Im Jahr 2019 wird im Rahmen des gesamten Standortkonzeptes geprüft, ob die vorgesehene Aufgabe des Standortes Elsässer Straße und eine Unterbringung von allein reisenden Frauen (mit ihren Kindern) in einer Gemeinschaftsunterkunft für Familien mit dem entsprechenden Schutzeinrichtungen möglich ist. Die Gleichstellungsstelle ist beim Gewaltschutzkonzept für Oberhausener Gemeinschaftsunterkünfte sowie bei der Erstellung der Fortschreibung zum Handlungskonzept Flüchtlinge involviert. Um die Zugangsvoraussetzungen 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 in räumlicher Nähe zueinander anzubieten, wurde an den neu eingerichteten Standorten umgesetzt, in dem die Sprachkurse an die Zeiten der Brückenkindergärten angepasst wurden. Die allgemeinen Angebote bieten dahingehend aber immer noch Nachholbedarf. Ein wichtiger Aspekt ist die Koordinierung aller Sprachkurse. Die Stadt Oberhausen hat diesbezüglich beim Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Projektantrag für 2 Stellen „Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte“ gestellt und bewilligt bekommen. Darüber hinaus wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein politischer Aufruf zur pauschalisierten Kostenübernahme der Kinderbetreuung in Sprach- und Integrationskursen an alle Landtags- und Bundestagsabgeordneten aus Oberhausen gerichtet.	
Ausblick/Ziel	Der Themenschwerpunkt Flüchtlingsfrauen wird von der Gleichstellungsstelle weiterhin mit all seinen Anforderungen in den Fokus gesetzt.	
Zuständigkeit	Integrationsbeauftragte Gleichstellungsstelle plus verschiedene Kooperationspartner/innen	



3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.2 Flüchtlingsfrauen	Projekt zur Beratung und Unterstützung von Gewalt betroffenen traumatisierten Flüchtlingsfrauen	Nr. 3.4.2.2
Daten	Mit dem Förderprojekt „Beratung und Unterstützung traumatisierter Flüchtlingsfrauen“ wollte das Land Nordrhein-Westfalen Hilfsmaßnahmen für Flüchtlinge verbessern. In Oberhausen leben (Stand 01.12.2018) 1.225 Menschen, davon 405 weibliche Asylbewerber, die nach dem Asylbewerberleistungsgesetz gemeldet sind. Darüber hinaus lebten zum selben Zeitpunkt insgesamt 2.464 Geflüchtete mit SGBII Leistungsbezug, davon 1.012 Frauen in Oberhausen.	
Grundlagen	Mit dem Projekt „Beratung und Unterstützung traumatisierter Flüchtlingsfrauen“ richtete sich die örtliche Frauenberatungsstelle von 01.06.2015 bis 31.12.2018 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 stand 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), Mitarbeiterinnen des Kommunalen Integrationszentrums statt. Durch die Projektförderung konnte eine zusätzliche Mitarbeiterin in Teilzeit bei der Frauenberatungsstelle der Trägervereins Frauen helfen Frauen e. V. eingestellt werden. Neben der Trauma Einzelberatung konnten mit der zusätzlichen Stelle, Gruppenberatungen und Fortbildung von Mitarbeiterinnen der Gemeinschaftsunterkünften zu den Themen „Rechte von Frauen in Deutschland“ oder „Hilfsangebote bei häuslicher Gewalt“ angeboten werden. Zudem konnten regelmäßige Kontaktgespräche zu den Mitarbeiterinnen der Gemeinschaftsunterkünfte sichergestellt werden.	
Jahresbericht 2017/2018	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 • Seit Beginn unterstützte die Gleichstellungsstelle die Umsetzung dieses Förderprojektes des Landes NRW unter anderem durch netzwerkunterstützende Arbeiten	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die Förderung des Landesprojektes „Beratung und Unterstützung traumatisierter Flüchtlingsfrauen“ endete seitens des Gleichstellungsministeriums NRW zum 31.12.2018. Die Frauenberatungsstelle hat sich zur Fortführung der Arbeit an die Stadt Oberhausen gewandt. Die Entscheidung des Oberbürgermeisters in der Sitzung des Verwaltungsvorstandes am 18.12.2018 sieht aufgrund einer Vorlage der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Integrationsbeauftragten der Stadt vor, die Arbeit seitens der Stadt Oberhausen mit dem Team Sozialarbeit des Kommunalen Integrationszentrums fortzuführen. Um auch die Erfahrungen der Frauenberatungsstelle und deren geschützten Beratungsraum zu nutzen ist vorgesehen, dies in Kooperation mit der Frauenberatungsstelle umzusetzen. Das Kommunale Integrationszentrum wurde zur Umsetzung dieser Zielvorstellungen beauftragt.	
Zuständigkeit	Ab 2019: Kommunales Integrationszentrum in Kooperation mit der 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 heutzutage 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, suicidal 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	- 15 Stammbesucher/innen - in Spitzenzeiten sogar bis zu 25 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 2015 sogar ein zweiter Öffnungstag angeboten wird. Seit 2016 hat sich die Besuchsquote noch weiter erhöht. Zu den Stammbesuchern/innen zählen mittlerweile 15 Personen. In den Spitzenzeiten sind bis zu 25 Jugendliche anzutreffen. Das No.Name hat zudem seit Ende 2016 das Angebot auch auf geflüchtete Jugendliche erweitert (ein weiterer Öffnungstag); hier ist eine besondere Sensibilität und pädagogische Arbeit erforderlich. Seit Ende 2017/Anfang 2018 ist die Kontaktstelle aufgrund der räumlichen Enge an der Marktstraße sowie zur finanziellen Entlastung des Trägers in Räumen des Place2be untergebracht worden. Auch hier wächst und entwickelt sich die Gruppe stetig und belebt zudem das Place2be sowie das Café Stay. Die Finanzierung des No.Name steht allerdings weiterhin auf wackligem Fundament. Noch ist über den Kinder- und Jugendförderplan des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR/Landesjugendamt) eine Finanzierung bis 31.03.2019 gesichert. Seit Ende 2018 ist jedoch klar, dass der LVR nur noch die hälftige Förderung in den kommenden Jahren sicherstellen wird. Die aktuellen Konsolidierungsmaßnahmen des Trägers machen eine Ergänzung dieser hälftigen Mittel unmöglich. Darüber hinaus ist unklar, ob weitere Fördermittel akquiriert werden können und ob Drittmittel ggf. sogar förderschädlich sein könnten. Der Träger, der Fachbereich 3-1-50 Jugendförderung sowie die Gleichstellungsstelle suchen intensiv nach Hilfestellungen. Seitens des LVR gibt es aktuell keine Informationen zu flankierenden Fördertöpfen. Ein erstes Gespräch mit der Politik im November 2018 ist zunächst ergebnislos verlaufen. Sollte es hier keine positiven Entwicklungen geben, ist ein Wegfall des Angebotes unumgänglich.	
Jahresbericht 2017/2018	Intensive Unterstützung des Trägers zur Sicherung und Fortführung der Finanzierung	
		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Langfristige Absicherung der Finanzierung des Angebotes No.Name und weitere Anbindung der Kontaktstelle in die Jugendangebote.	
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 und der Fachbereich 3-1-50 Jugendförderung sind lediglich strukturunterstützend tätig.	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*		SchLAu	Nr. 3.4.3.2
Daten			
- Aktuell sind von damals 15 nur noch 2 ehrenamtliche Aufklärer/innen sowie 4 Hospitierende für SchLAu Oberhausen im Einsatz.			
Grundlage			
2016 formierte sich auch in Oberhausen ein ambitioniertes und engagiertes SchLAu Team. Nach erfolgreichen Hospitationseinsätzen sowie erfolgreicher Grundqualifikation der SchLAu Ehrenamtlichen im Jahr 2017, steigerte sich sukzessive auch die Anfragequote von Schulen in Oberhausen. Insgesamt gab es 2017 bereits 20 Einsätze mit jeweils 2-4 Workshops. Leider erfolgte 2018 ein großer Umbruch und auch Einbruch bei SchLAu Oberhausen. Aufgrund persönlicher Lebenswege der bisherigen Koordinatorin verließ diese das SchLAu Team und auch eine Nachbesetzung der ausschließlich ehrenamtlichen Funktion gestaltete sich unmöglich, da niemand trotz öffentlicher Ausschreibung und intensiver Suche für diese Aufgabe gewonnen werden konnte. Ohne stetige Koordinierung und Leitung des Teams, Organisation der Einsätze, Kommunikation mit den Schulen (Tendenz der Anfragen weiterhin steigend) etc. zerfiel die sehr gut aufgebaute Struktur nach und nach. Im Jahr 2018 fanden daher nur 10 Einsätze mit jeweils 1-8 Workshops statt.			
Jahresbericht 2017/2018			Umsetzungsstand
• Prüfung der Finanzierung (Honorartätigkeit oder Minijob) einer gezielten Koordinierungsfunktion für SchLAu zum erforderlichen Verstetigen und Etablieren der Gruppe und deren Arbeit			
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 und der Fachbereich 3-1-50 Jugendförderung sind lediglich strukturunterstützend tätig.			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*		F.L.O	Nr. 3.4.3.3
Daten	- Gründung 2014/2015 - fester Kern an Teilnehmerinnen - Fluktuation weiterer Teilnehmerinnen - insgesamt ca. 10 Frauen		
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 Frauengruppe in Oberhausen etabliert werden.		
Jahresbericht 2017/2018	Die Gruppe trifft sich weiterhin oft. Die Teilnehmerinnenzahl und die Besetzung sind aber von Treffen zu Treffen unterschiedlich. Die Sichtbarkeit von F.L.O. in Oberhausen ist aktuell begrenzt.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die Gleichstellungsstelle wird die F.L.O. Gruppe weiterhin mitbegleiten, um das Fortbestehen der mittlerweile in Selbstorganisation übergegangenen Gruppe zu stützen.		
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.		

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 Arbeitskreis aller Ansprechpartner/innen für LSBT* der Kommunen im ehemaligen 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 2017/2018			Umsetzungsstand
Im Jahr 2017 fand aufgrund des Dienstaustrittes der Leiterin des zuständigen Referates und der Wahl 2018 bedingten Neuformierung der Ministerien kein Treffen statt. Ende 2018 erfolgte die kurzfristige Wiederaufnahme des Arbeitskreises. Eine Teilnahme seitens der Gleichstellungsstelle konnte an diesem Termin aufgrund anderer terminlicher Verpflichtungen leider nicht erfolgen. Die kommenden Termine in 2019 werden aber entsprechend langfristig koordiniert und wahrgenommen.			
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.			

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.4 Vielfältige Diskriminierung 3.4.3 LSBT*	Rubicon	Nr. 3.4.3.5
Daten ./		
Grundlage	Wie in den Jahresberichten zuvor erläutert, nimmt die Gleichstellungsstelle seit März 2014 an einem Arbeitskreis aller Ansprechpartner/innen für LSBT* der Kommunen im ehemaligen Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (Referat „Politik für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle“) teil. Im Jahr 2016 hat sich hierüber der Kontakt zu Rubicon Köln zur Thematik „Gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der Offenen Senioren-/Seniorinnenarbeit in NRW“ ergeben.	
Jahresbericht 2017/2018 Rubicon hatte zum damaligen Zeitpunkt die Intention geäußert auch in Oberhausen tätig zu werden. Die Gleichstellungsstelle sowie die Fachstelle Leben im Alter des Büros für Chancengleichheit hat daher sukzessive folgenden Angebote gemeinsam mit Rubicon entwickelt und umgesetzt: - Vorstellung der Arbeit von Rubicon im Gleichstellungsausschuss (2017) - Vorstellung und Austausch im Seniorenbeirat (2017) - Teilnahme an Quartiersgesprächen in verschiedenen Quartieren (2017) - Fachtag zum Thema „Kommunale Verantwortung und Vielfalt in der Senior/innenarbeit“ (2017) - unterschiedliche Textbausteine und Artikel in der Zeitschrift „Silbergrau“ (2018)	Umsetzungsstand 	
Ausblick/Ziel	Weitere Kooperation mit der Fachstelle Rubicon in den kommenden Jahren sind geplant. Für 2019 ist beispielsweise eine Veranstaltung für Träger/Institutionen der örtlichen Altenhilfe, Altenpflege, Sozialen Arbeit etc. angedacht, bei der ganz konkret Bedarfe ermittelt, über benötigte Angebote gesprochen, Hemmnisse abgebaut, Dialoge angeregt und gegebenenfalls sogar schon konkrete Handlungsoptionen identifiziert werden und damit das Thema realistisch und praxisorientiert in und für Oberhausen betrachtet werden kann. 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.	

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 Gedenk- und Aktionstagen wie One Billion Rising am 14. Februar, dem Internationalen Frauentag am 08. März, dem Equal Pay Day, dem Girls Day oder dem Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November.

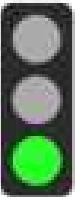
Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen nehmen auch an verschiedenen Veranstaltungen und Aktionen anderer Ausrichter teil, um das Thema Gleichstellung zu verankern, dafür zu sensibilisieren und voranzutreiben. Beispielsweise können hier das jährlich stattfindende Internationale Frauenfrühstück 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 2017/2018	Teilnahme 2017/2018: • 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, Flüchtlingsfrauen, Prostituiertenschutzgesetz • Regionale Konferenzen des Ministeriums für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (MHKBG) für Gleichstellungsbeauftragte • AG des MHKBG zur Erstellung eines Mustergleichstellungsplanes • Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten 2017 und 2018; 2017 u. a. mit einem Workshop-Beitrag der Oberhausener Gleichstellungsbeauftragten zur organisatorischen Einbindung der Gleichstellungsstelle in das Büro für Chancengleichheit mit Leitungsfunktion • Projektgruppen von NRW-Gleichstellungsbeauftragten der LAG zum Thema Flüchtlingsfrauen und Prostituiertenschutzgesetz • Runder Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen • Runder Tisch Mädchenmerker • Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten der Nachbarstädte Mülheim an der Ruhr, Essen, Mönchengladbach und Krefeld • Konferenzen der Frauenbeauftragten des Städtetages NRW (ca. zwei Sitzungen pro Jahr in Köln)		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. Ab März 2019 übernimmt die Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte zudem den Vorsitz der Konferenzen der Frauenbeauftragten des Städtetages NRW und wird Entsandte der Gleichstellungsbeauftragten im Personalausschuss des Städtetages NRW.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Internationaler Frauentag	Nr. 3.5.2
Daten	08.03.2017 / 08.03.2018, Teilnahme je ca. 120 Frauen		
Grundlage	Jährliche Durchführung des Frauenempfangs der Stadt Oberhausen zum Internationalen Frauentag und damit verbunden Ausweitung der Netzwerke verdienter Frauen in und aus Oberhausen.		
Jahresbericht 2017/2018	Mit den Kooperationspartnern Handwerkszentrum Ruhr, der Kreishandwerkerschaft und den Unternehmerfrauen im Handwerk stand der Frauenempfang 2017 ganz im Zeichen des Handwerks. Neben Grußworten zum Frauentag nahmen eine Talkrunde mit Unternehmerinnen und die Ausstellung „Chefinnen im Handwerk“ das Thema auf. Die Kabarettistin Sia Korthaus amüsierte sodann mit Ausschnitten aus ihrem Programm „Sorgen? Mache ich mir Morgen!“. 2018 konnte in Kooperation mit dem Theater Oberhausen unter dem Motto „Sie haben die Wahl“ zu 100 Jahre Beschluss des Frauenwahlrechtes ein feministisches Mitmachfestival angeboten werden. Mit „Aufstand in der Küche“, „Heal the world or die trying“ und „Manifest für einen feministischen Führungsstil“ standen den Besucherinnen und Besuchern sowie den Gästen des Frauenempfangs drei künstlerische Workshopbeiträge zur Auswahl. 2017 und 2018 organisierte das Frauenplenum im Anschluss bzw. am Folgetag einen Protestmarsch zum Internationalen Frauentag, den die Gleichstellungsbeauftragte aktiv begleitete. Eine vorgeschaltete Ausstellung des Frauenplenums in 2018 rückte das Thema Altersarmut in den Fokus. Diese wurde auch vom Gleichstellungsausschuss gefördert.		Umsetzungsstand 
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 2019 ist im Sinne der diesjährigen Frauenfußball-WM der Frauenempfang zum Internationalen Frauentag mit den Kooperationspartnern Stadtsportbund Oberhausen und Rot-Weiß Oberhausen in Planung. Des Weiteren wird das Theater Oberhausen aufgrund des Erfolges 2018 erneut ein feministisches Mitmachfestival am 08. und 09.03.2019 anbieten. Die Gleichstellungsstelle kooperiert wieder mit dem Theater. Zudem hat die Gleichstellungsstelle für 2019 weitere Anbieter/innen nach ihren Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag zur Herausgabe eines Sonderflyers befragt. Zusammengekommen sind weitere Veranstaltungen von Druckluft, der Agentur für Arbeit und des Jobcenter, der Verbraucherzentrale und der Frauensporttag des Stadtsportbundes rund um den Internationalen Frauentag. Die Veranstaltungen werden gemeinsam veröffentlicht. Damit ist eine breite Wahrnehmung und Würdigung des Internationalen Frauentages in Oberhausen gegeben.		
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			
	08.03.2017 / 08.03.2018		
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. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält regelmäßig die Möglichkeit, ein Grußwort an die Besucherinnen zu richten.		
Jahresbericht 2017/2018			Umsetzungsstand
	Weitere jährliche Teilnahme und Unterstützung des Internationalen Frauenfrühstücks.		
Ausblick/Ziel			
	Nutzen und Pflege des Netzwerkes des Internationalen Frauenfrühstücks zur breitgefächerten Gleichstellungsarbeit. 2019 steht die Veranstaltung unter der Frauengestaltung „Frauenstreik – Wofür gehst du auf die Straße?“. Die Gleichstellungsbeauftragte hat diese Frage an ihre Mailverteiler weitergegeben, um ein breites Feedback von Oberhausenerinnen während ihres Grußwortes anlässlich dieser Veranstaltung wiedergeben zu können.		
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.	
Jahresbericht 2017/18	Inhaltlich setzte sich die Arbeitsgemeinschaft im Jahr 2017 mit dem Themenschwerpunkt „Geflüchtete Frauen und Mädchen“ auseinander. Am 28.04.2017 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 13.10.2017 der Mädchenaktionstag „DO IT YOURSELF FÜR MÄDCHEN“ in den Räumlichkeiten des CVJM Oberhausen statt. Auch diese Aktion wurde durch die Gleichstellungsstelle begleitet. Die Arbeitsgemeinschaft unterstützte den Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25.11.2017. Im Jahr 2018 hat sich die AG Mädchenförderung zum Themenschwerpunkt „Kenne Deine Grenzen – digital und analog“ gesetzt. Hierzu wurde ein Vortrag zu „Cybercrime – Cybermobbing“ durch die Präventionsstelle der Polizei Oberhausen und ein Vortrag zu „KO-Tropfen“ durch die Drogenberatungsstelle der Stadt Oberhausen durchgeführt. Schwerpunktmäßig wurde im Jahr 2018 die Konzeption der Kampagne „Luisa ist hier“ erarbeitet (Maßnahme 3.3.8). Im Jahr 2018 beteiligte sich die Gleichstellungsstelle an der Organisation und Durchführung des „Girls Day und Boys Day“, der am 26.04.2018 in der Gesamtschule Osterfeld stattfand. Am 14.09.2018 fand in Kooperation mit dem Mädchenarbeitskreis der Mädchenaktionstag unter dem Motto „Because I am a Girl“ statt. Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich an dem Aktionstag mit 2 Workshops.	
	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. Für das Jahr 2019 ist die weitere Umsetzung der Kampagne „Luisa ist hier“, einem Hilfsangebot für Mädchen und Frauen in der Partyszene geplant.	
Zuständigkeit	Fachbereich 3-1-50 Jugendförderung (Geschäftsführung), darüber hinaus haben sich im Jahr 2018 aktiv an den Sitzungen der Arbeitsgemeinschaft folgende Träger und Institutionen beteiligt: Gleichstellungsstelle, Kommunales Integrationszentrum, Koordinierung Schulsozialarbeit und Offener Ganztags, Vertretung des Mädchenarbeitskreises Oberhausen, AWO, Caritas, CVJM, Evangelische Jugend, Druckluft, Falken	

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 2017/2018			Umsetzungsstand
„Eine gute Prise Eigensinn- Die Würze für ein gesundes Leben“ machte sich das Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen 2017 zum Thema. „Wie erkennen wir unseren Eigensinn?“ „Wie können wir eigensinnig leben?“ „Gibt es geeignete Strategien?“ Mit diesen und weiteren Fragen beschäftigten sich die Teilnehmerinnen der Frauengesundheitstage, die vom 11.- 22. März an insgesamt 4 Terminen stattfanden. Dabei verfolgte die Themenreihe das Ziel, Frauen zu sensibilisieren, ihr Leben eigenverantwortlich in die Hand zu nehmen, trotz Herausforderungen des Lebens gesund und seelisch stabil zu bleiben und mit sich und anderen sensibel umzugehen. Die Auftaktveranstaltung mit der Filmvorführung „Mit besten Absichten“ im Lichtburg Filmpalast wurde von ca. 80 Teilnehmenden besucht. In der Vortragsveranstaltung „Nimm Dein Leben in die Hand“ stellte die Referentin für Persönlichkeitsentwicklung Kerstin Werner Strategien für ein glücklicheres Leben vor. Weitere Veranstaltungen waren „Kochen mit einer Prise Eigensinn“ sowie „Café Unterwegs – Gesprächsrunde mit eigensinnigen Frauen“. Unter dem Themenschwerpunkt „Alter-Da geht noch was! Wie Frauen lustvoll älter werden können“ standen die Frauengesundheitstage 2018. Die Auftaktveranstaltung mit der Filmvorführung „Zu guter Letzt“ fand am 22.04.2018 statt und wurde von ca. 75 Teilnehmenden besucht. Am 25.04.2018 wurde ein Themenabend „Da geht noch was“ mit Christine Westermann vor einem ausverkauften Haus mit 200 Zuhörern/innen geboten. Außerdem wurde ein Ernährungsseminar, eine Stilberatung, ein Selbstverteidigungskurs, Workshops sowie eine Spezialausgabe des Café unterwegs zum Thema „Gastarbeiterinnen erzählen“ umgesetzt.			
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.			
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, Zentrum für Integration und Bildung (ZIB).			

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, seitdem jährliche Durchführung der Frauenfilmtage zu Beginn / Frühjahr eines Jahres			
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 jährlich an jeweils vier Kinotagen eine Filmreihe kreiert, die von Frauen gemacht sind bzw. 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 mit Filmexpertinnen 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 2017/2018			Umsetzungsstand
Vom 02. bis 05.03.2017 konnte die 5. Auflage der Frauenfilmtage präsentiert werden. Der Integrationsrat konnte erneut neben Zonta als weiterer Präsentationspartner für einen Film gewonnen werden. Erstmals wurde in 2017 der Zonta-Publikumspreis vergeben. Der Gewinnerfilm war „Maudie“ und wurde mit einem Preisgeld von 500,00 EUR ausgezeichnet. 2018 liefen die 6. Frauenfilmtage vom 01. bis 04. März. Besonderes Highlight des Festivals war in diesem Jahr ein Skype-Interview mit Emily Etet, Regisseurin von „3 Tage in Quiberon“ über das Leben von Romy Schneider, die zu der Zeit aufgrund der Präsentation in der vorausgehenden Berlinale auf allen Medienkanälen zu sehen war – so auch im Lichtburg Filmpalast Oberhausen. Der Zonta-Publikumspreis ging an den Film „1000 Arten Regen zu beschreiben“. Sponsoren sind die Film- und Medienstiftung NRW, die Energieversorgung Oberhausen AG, der Zonta-Club Oberhausen und Krufft. Im Jahr 2016 ist es zudem gelungen, für die Folgedarbietungen ab 2017 mit der Volksbank Rhein-Ruhr einen festen Sponsoringpartner für 3 Jahre zu gewinnen. Um den Namen visuelle über das ganze Jahr hinweg bekannt zu halten, wurden unterjährig Filme von Frauen unter dem Label „visuelle präsentiert...“ (beispielsweise Filmstart von „Female Pleasure“) gezeigt. Damit ist die Aufmerksamkeit für Filme von Frauen begleitet durch jeweils einführende Filmworte von Theaterleiterin Petra Rockenfeller ganzjährig präsent.			
Ausblick/Ziel			
Mit den Oberhausener Frauenfilmtagen visuelle ist eine attraktive Veranstaltungsplattform geschaffen worden, über die Filmwelt der Frauen und über gesellschaftliche Herausforderungen der Gleichstellung ansprechend ins Gespräch zu kommen. Alljährlich wird ein inhaltlich hochwertig qualitatives Programm geboten. Die Publikumszahlen steigen von Jahr zu Jahr, sind aber im Erwachsenenangebot noch ausbaufähig. (Besucher/innen im Schnitt in der letzten Jahren rd. 800 Besucher/innen). Die Vorbereitungscrew ist weiter hoch motiviert, die Frauenfilmtage zu einem festen Bestandteil der Oberhausener Kulturszene auszubauen. Die nächsten Frauenfilmtage sind für den Zeitraum vom 14. bis 17.03.2019 terminiert. Für die Frauenfilmtage ab 2020 sind im Jahr 2019 erneut Sponsoringgespräche zur Sicherung des Festivals zu führen.			
Zuständigkeit			
Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Lichtburg Filmpalast und weiteren Partner/innen			

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: 9 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), Helene Amalie Krupp (Ausgabe 8) bis Irmgard Kroymann (Ausgabe 9).		
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 Abonnentinnen und Abonnenten anfangs im halbjährlichen Rhythmus mit jeweils einer spannenden Biographie einer Frau.		
Jahresbericht 2017/2018	Die letzten regelmäßigen Ausgaben der Vielfalt sind im Jahr 2015 erschienen. In 2016 und 2017 gab es keine „Vielfalt“, da ein Sponsor bislang, trotz Bemühungen der Gleichstellungsstelle und der Geschichtswerkstatt, nicht gefunden wurde. 2018 wurde aus eigenen Mitteln der Gleichstellungsstelle die Ausgabe zu der Gewerkschaftssekretärin Irmgard Kroymann veröffentlicht.		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. Auch unabhängig davon soll die Reihe fortgesetzt werden. Für 2019 ist die Herausgabe der 10. Ausgabe geplant.		
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	- 08.03.2015 Stadion Sterkrade - 13.03.2016 Stadion Sterkrade - 25.06.2017 Stadion Sterkrade - 24.06.2018 Stadion Sterkrade	
Grundlage	Wie bereits in den Vorjahren veranstaltete die Gleichstellungsstelle auch 2017 und 2018 in Kooperation mit dem Stadtsportbund Oberhausen und dem TC 69 Sterkrade e. V. einen karitativen Frauenlauf im Stadion Sterkrade. Zudem konnte die Durchführung der Läufe bereits vorab auch finanziell durch Sponsoringgelder Oberhausener Unternehmen sichergestellt werden. Ziel war es, 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 2017/2018	Wie auch bereits in den Vorjahren bekamen Frauen und Kinder in 2017 und 2018 die Chance, bei jeweils drei Läufen ihre Runden für den guten Zweck zu drehen. Allerdings wurde der Frauenlauf seit 2015 auch immer geprägt von teilweise holprigen Abschnitten und kleineren und größeren Hürden. Oft musste bei den Planungen wiederholt um Sponsoringpartner/innen gekämpft werden und auch die kleineren Summen wurden manchmal sogar zum sprichwörtlichen „Zünglein an der Waage“. Es gab mal Jahre mit mehr und mit weniger Läuferinnen und Läufern und auch die erlaufenen Summen sind mal etwas höher und mal etwas niedriger ausgefallen.	Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Mit Blick auf die individuellen Ressourcen aller Beteiligten und die immer währende Akquise von Sponsoringmitteln – 2019 wird beispielsweise ein langjähriger Sponsoringpartner nicht mehr zur Verfügung stehen – sowie die allgemein steigenden Kostenfaktoren wird 2019 kein Frauenlauf mehr durchgeführt.	
Zuständigkeit	./	

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Zonta-Club Oberhausen	Nr. 3.5.9
Daten	Gründung 2005, Stand 12/2018: 40 aktive Mitglieder		
Grundlage	Der Zonta Club Oberhausen setzt sich seit 2005 für verschiedene Projekte international und lokal ein. Die Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2011 Mitglied des Clubs und bringt ihre Intentionen in die Clubarbeit ein. Jeden 2. Mittwoch im Monat treffen sich rd. 40 Frauen aus unterschiedlichsten Berufen, um - Projekte und Aktivitäten zur Spendenakquise zu planen, - durch Vorträge politisches und soziales Engagement zu initiieren - junge Frauen für ihre ehrenamtlichen Verdienste auszuzeichnen und - lokales Leben durch kulturelle und gesellschaftspolitische Aktivitäten zu unterstützen. Bei der Auswahl der Förderprojekte orientiert sich der Zonta Club Oberhausen Rheinland an den von Zonta International erarbeiteten übergeordneten Themen: - Gewalt gegen Frauen - Gesundheit - Ökonomischer Status (wirtschaftliche Verhältnisse) - Erziehung, Jugend, Entwicklung.		
Jahresbericht 2017/2018	Insbesondere in der gleichstellungspolitischen Ausrichtung und in der Projektförderung ist die Gleichstellungsbeauftragte im Zonta Club tätig und bringt dort ihre Erkenntnisse mit ein, um den Frauenclub dahingehend zu unterstützen. Als Projektpartner agiert der Zonta-Club Oberhausen häufig mit der Gleichstellungsstelle und hat beispielsweise die Veranstaltungen „Gegen Gewalt an Frauen“, One Billion Rising und visuelle in 2017/2018 mit begleitet und unterstützt. Andererseits erhält die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, ihre Belange in die Aktionen des Zonta-Clubs einzubringen (z. B. Kampagne gegen sexistische Werbung in StOAG-Bussen, Podiumsdiskussion zum Prostituiertenschutzgesetz, fachliche Inputs zur Thematik Gewalt an Frauen, Digitalisierung der Arbeitswelt, Kontaktaufbau Thematik geflüchteter Frauen, Anstoßen nachhaltiger Projektförderungen, z. B. Prostituiertenberatung Solwodi, Verhütungsmittelfond pro familia).		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Fortführung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Zonta-Club Oberhausen, der sich zu einem etablierten Frauennetzwerk in Oberhausen entwickelt hat.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied im Zonta-Club und Club als Kooperationspartner		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/innen zur Förderung der Gleichstellung		Frauenpolitisch unterwegs	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 mit den 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 2017/2018			Umsetzungsstand
Am 07.09.2017 führte die frauenpolitische Exkursion nach Bonn. Deswegen lautet auch der Titel der Stadtführung durch die geschichtsträchtige Innenstadt der ehemaligen Bundeshauptstadt "Frauen in Bonn". Über die Jahrhunderte hat es immer wieder berühmte, aber auch weniger bekannte Bonnerinnen gegeben, die in verschiedensten Lebensbereichen Wichtiges und Wegweisendes geschaffen haben. Die Stadtführerinnen berichteten über diese spannenden weiblichen Lebensläufe aus unterschiedlichen Zeiten. Im Anschluss besuchte die Gruppe das Bonner Frauenmuseum, das älteste Museum dieser Art in Deutschland. Dort zeigte die im Lutherjahr sehr aktuelle Ausstellung "Katharina von Bora – Von der Pfarrfrau zur Bischöfin" mehr über die Geschichte der Ehefrau des Reformators und die weibliche Reformation. Der religiöse Aufbruch im 16. Jahrhundert erfasste auch das weibliche Geschlecht. Viele Frauen lasen die Bibel, schrieben Kirchenlieder und theologische Abhandlungen. Die Fahrt nach Bonn war eine sehr inhaltsreiche und gut gelungene Exkursions- und Bildungsfahrt, die von 44 Frauen wahrgenommen wurde. Am 13.09.2018 führte die Frauenpolitische Exkursion unter dem Titel „Der Niederrhein in Antike und Mittelalter... Xanten und die römischen Frauen“ nach Xanten . Bei einer Stadtführung auf „Klumpen“ erfuhren die Teilnehmerinnen über die Xantener Pumpen und deren traditionsreiche Vergangenheit und Gegenwart sowie über den – heute oft befremdlich wirkenden - Umgang mit Sauberkeit und Hygiene vergangener Zeiten. Auf dem Gelände des Archäologischen Parks und des Römermuseums der römischen Provinzstadt Colonia Ulpia Traiana lud Deutschlands größtes archäologisches Freilichtmuseum zu einem anregenden Ausflug in die Geschichte ein. Hier tauchten die Teilnehmerinnen in die lebendige Antike - auch mit Blick auf unsere weiblichen Vorfahren ein. Die Fahrt nach Xanten war eine gelungene Bildungsfahrt, die von 28 interessierten 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 2019 ist eine weitere Exkursion nach Bocholt geplant, zudem gibt es eine Sonderfahrt anlässlich der Frauenfußball-WM zum DFB-Museum in Dortmund.			
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		Multi 2018	Nr. 3.5.11
Daten	Die Multi ist ein Internationaler Jugendaustausch, der alle 2 Jahre in Oberhausen durch das Büro für Interkultur organisiert wird. An der Multi nehmen Jugendliche zwischen 14 und 17 Jahren aus 15 verschiedenen Ländern teil: Griechenland, England, Spanien, Italien, Estland, Rumänien, Peru, Baschkortostan, Ukraine, China, Polen, Island, Israel, Türkei und Deutschland. Pro Land nehmen etwa 5 bis 15 Jugendliche teil sowie 2 erwachsene Begleitpersonen. Die Jugendlichen sind in Gastfamilien untergebracht. Dies ist ein wichtiger Aspekt der MULTI. So erleben die Jugendlichen hautnah den normalen Familienalltag in Oberhausen, damit auf diesem Weg der Austausch intensiviert werden kann.		
Grundlage	Grundidee der MULTI ist die Begegnung und das friedliche Zusammentreffen von Jugendlichen aus verschiedenen Kulturkreisen. Bei gemeinsamen Aktivitäten erkennen die Jugendlichen Ähnlichkeiten, aber auch Unterschiede. Bei dem sogenannten „Move-Tag“ am 17.08.2018 setzten sich die Teilnehmenden der Multi mit den Global Goals der UN auseinander. Hierzu boten verschiedene Oberhausener Organisationen Workshops zu den Themen: Hunger, Armut, Gesundheitsfürsorge, Umweltschutz, Gute Bildung und Gleichstellung an.		
Jahresbericht 2017/2018		Umsetzungsstand	
Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen beteiligte sich an diesem „Move-Tag“ mit einem Angebot zu Fakten zum Thema Gleichstellung. Bei einer Präsentation sowie einem Quiz konnten die Teilnehmenden sich mit Fakten und Fragen zu Lohngerechtigkeit, weiblicher Altersarmut, geschlechtssensibler Berufswahl, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie geschlechtsspezifische Gewaltbetroffenheit auseinandersetzen.			
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			
Themenspezifischer Input: Gleichstellungsstelle in Kooperation mit Multi			

3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung	Verhütungsmittelfonds	Nr. 3.5.12
Daten	Seit dem Jahr 2004 ist die Hilfe zur Familienplanung nicht mehr im SGB II enthalten. Auch die Sterilisation wurde aus dem Leistungskatalog der Krankenkassen gestrichen. Pro familia führte im Jahr 2006 eine bundesweite Befragung durch, welche Bedeutung diese Gesetzesänderungen für betroffene Frauen und Paare haben. In 25 % der Fälle von Schwangerschaftsberatungen in Not- und Konfliktsituationen hatten die Kosten Einfluss auf die Wahl des Verhütungsmittels. Auch eine kleine Abfrage in Oberhausen bestätigte diese Zahlen. Etwa 20 % der Frauen benutzen aus Kostengründen nicht das gewünschte Verhütungsmittel. Aus einer weiteren Abfrage zur <i>Pille danach</i> im Jahr 2016 ging hervor, dass sogar 33 % der Frauen in Oberhausen überhaupt nicht verhüten.	
Grundlage	Im Jahr 2018 wurde in Oberhausen erstmals durch eine Zuwendung der Stadt Oberhausen in Höhe von 15.000,00 EUR ein Verhütungsmittelfonds eingerichtet. Ausgangspunkt der politischen Entscheidung war ein Bericht von pro familia im Gleichstellungsausschuss 2017, der sodann eine politische Initiative zur Finanzierung eines Fonds durch die Stadt Oberhausen in Gang setzte. Der Beschluss wurde 2017 im Rat der Stadt gefasst und im Jahr 2018 nachhaltig festgesetzt.	
Jahresbericht 2017/2018 Im Jahr 2018 wurde durch den Rat der Stadt Oerhausen erstmals der Verhütungsmittelfonds von pro familia finanziert. Vorangegangen waren die Erfahrungen von pro familia mit dem Fonds aus 2017, der ausschließlich durch den Zonta-Club Oberhausen finanziert wurde. Der Club leistete auch 2018 eine Aufstockung des Fonds um weitere 4.000,00 EUR. Dieses Unterstützungsangebot richtet sich grundsätzlich an alle Frauen und Mädchen, die auf staatliche Unterstützung angewiesen sind und aufgrund ihrer derzeitigen finanziellen Situation nicht in der Lage sind, die für sie geeigneten Verhütungsmittel zu finanzieren. Der Inhalt des Angebots des Verhütungsmittelfonds von pro familia umfasst: • Beratung der Klientin • Vorlage eines Kostenvoranschlages des gewünschten Verhütungsmittels • Nachweis der Bedürftigkeit • Überprüfung durch die Beratungsstelle pro familia • Aushändigung der Bewilligung an die Klientin • Begleichung der Rechnung für das Verhütungsmittel an den behandelnde/n Gynäkologen/in		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel		
Ab dem Jahr 2019 ist der Verhütungsmittelfonds durch die Stadt auf 20.000,00 EUR jährlich aufgestockt worden, um vielen bedürftigen Frauen und Mädchen die Gelegenheit zu geben, die für sie geeigneten Verhütungsmittel zu finanzieren. Dazu wird in 2019 ein Kooperationsvertrag zwischen pro familia und Gleichstellungsstelle, bei der die Kostenstelle verankert ist, geschlossen.		
Zuständigkeit		
Kostenstelle und Begleitung: Gleichstellungsstelle Die Verwaltung des Verhütungsmittelfonds obliegt pro familia		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Sportpolitisches Handlungskonzept	Nr. 3.5.13
Daten	./.		
Grundlage	Beteiligung der Gleichstellungsstelle und des Büros für Chancengleichheit bei der Erstellung des Sportpolitischen Handlungskonzeptes „Bewegung ist Bildung – Bewegte Bildung gemeinsam gestalten.“		
Jahresbericht 2017/2018	Die Gleichstellungsstelle sowie das Büro für Chancengleichheit haben im Jahr 2018 bei der Erstellung des Konzeptes zu den Themenfeldern „Frauen und Mädchen“, „LSBT*“ und „Inklusion“ erstmalig Handlungsansätze sowie konkrete Maßnahmen eingebracht.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die genannten Themenfelder/Handlungsschwerpunkte sind als Querschnittsthemen immer entsprechend einzubinden, die Handlungsansätze gilt es perspektivisch zu evaluieren.		
Zuständigkeit	Bereich 2-5 Sport in Kooperation u. a. der Gleichstellungsstelle und des Büros für Chancengleichheit.		

3. Externe Gleichstellungsarbeit 3.5 Zusammenarbeit mit Partnern/ Partnerinnen zur Förderung der Gleichstellung		Jugendparlament - JuPa	Nr. 3.5.14
Daten	19.09.2017, 02.11.2017, 03.05.2018 (Wahlworkshop), 08.05.2018, 27.11.2018		
Grundlage	Die Gleichstellungsstelle und das Jugendparlament haben das Ziel, sich regelmäßig auszutauschen und an spezifischen Stellen gemeinsam Projekte zu initiieren und (teilweise) öffentlichkeitswirksam umzusetzen.		
Jahresbericht 2017/2018	In den Jahren 2017 und 2018 haben regelmäßige Treffen mit dem Jugendparlament stattgefunden. Neben der Unterstützung zur Wahl der Jugendparlamente und dem vorbereitenden Wahlkampfworkshop (Stichwort: Mehr Mädchen in die Politik, vgl. Vorlage M/16/3815-01) wurden Themen wie z. B. Schönheitsideale, Öffentlichkeitsarbeit und -kampagnen, Mädchenanteil im Jugendparlament, entsprechende Maßnahmenideen, Mädchenmerker etc. besprochen.		Umsetzungsstand 
Ausblick/Ziel	Die inhaltliche Kooperation sowie die jeweiligen Austauschtermine sind fortzuführen. Themen werden anhand der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen sowie gesellschaftspolitischen Erfordernisse gemeinsam entwickelt und umgesetzt.		
Zuständigkeit	Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Jugendparlament		

3.6 Entwicklung Maßnahmenblock Externe Gleichstellungsarbeit

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Jahresbericht 2016 hin zum Jahresbericht 2017/2018

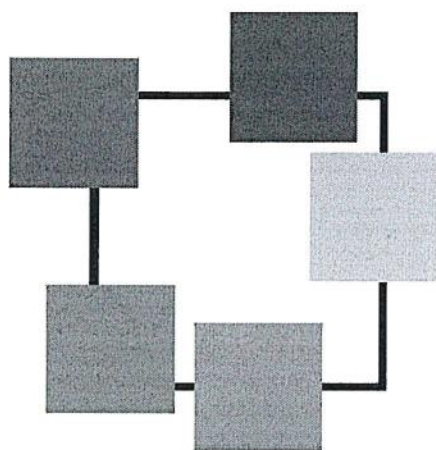
Nr.	Maßnahme	Entwicklung	Bewertung
3.1.1	Gleichstellungsausschuss	=	Etabliertes Ratsgremium
3.1.2	Gleichstellungsbudget	+ NEU	Einrichtung eines Budget in Höhe von 15.000,- Euro ab 2017 zur Förderung von gleichstellungsrelevanten Projekten
3.1.3	Aktivitäten gegen Rechts	=	Gleichbleibende Mitarbeit
3.1.4	Gegen Sexismus in der Werbung und gegen Bordellwerbung	+	Erreichen des Ausschlusses von Werbung für Bordelle und bordellartige Betriebe auf Werbetafeln im Vertrag mit dem Werbeanlagenbetreiber
3.1.5	Öffentliche Präsenz	+ NEU	Erhöhte öffentliche Präsenz der Gleichstellungsstelle
3.2.1	Arbeitskreis MEO Frauenerwerbstätigkeit	=	Kontinuierlicher Arbeitskreis im MEO-Verband
3.2.2	Arbeitskreis Frauenerwerbstätigkeit OB	=	Etablierte AK-Arbeit u. a. zur Begleitung von Compentia
3.2.3	Competentia MEO	+ Bericht ´16: 3.2.1	Fortführung des Förderprojektes Competentia und organisatorische und personelle Neuausrichtung
3.2.4	Equal Pay Day	=	Fester Termin im Gleichstellungskalender mit wechselnden Aktionen
3.2.5	Oberhausener Mädchenmerker	=	Beständiges Angebot für Schülerinnen zur Berufswahlorientierung
3.2.6	Altersarmut	= Bericht ´16: 3.2.7	Thematik nach wie vor ausbaufähig
3.2.7	Wettbewerb familienfreundliches Unternehmen	= Bericht ´16: 3.2.8	Gutes Veranstaltungsformat mit hoher Relevanz für die Unternehmenskultur
3.2.8	Gremienteilnahme Erwerbstätigkeit	= Bericht ´16: 3.2.10	Teilnahmemöglichkeiten in der Thematik
3.3.1	Arbeitskreis Gewalt Oberhausen	=	Verlässliche Gremienstruktur zur Bearbeitung der Thematik Gewalt an Frauen
3.3.1.1	Unterarbeitsgruppe ECHT FAIR	+ NEU	Sonderprojekt zum 25.11.18 mit Ausstellung, Workshops, Fortbildung, Theater
3.3.2	Förderung der Frauenberatungsstelle	+	Abschluss des Kooperationsvertrages und Umsetzung der begleitenden Qualitätsdialoge
3.3.3	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen, Fahnenaktion	+	Sehr gute Veranstaltungen zum Tag gegen Gewalt an Frauen in 2017 und 2018 mit der Lesung „Eisberg“ und ECHT FAIR
3.3.4	Anonyme Spurensicherung (ASS)	-	Bislang keine Umsetzung der Anonymen Spurensicherung in OB
3.3.5	Runder Tisch Prostitution	+	Kontinuierliche Zusammenarbeit zur Thematik Prostitution, damit gutes und schnelles Umsetzen der Vorgaben des Prostituiertenschutzgesetzes in OB
3.3.6	Runder Tisch NRW gegen Beschneidung von Mädchen	=	Überregionales Angebot zur Genitalbeschneidung, das von der Gleichstellungsstelle bei passenden Themen genutzt wird
3.3.7	One Billion Rising	+ NEU	Nunmehr jährliche Veranstaltung am 14.2. in Kooperation mit guter Außenwirkung
3.3.8	Luisa ist hier	+ NEU	Unterstützungsprojekt zum Schutz vor sexueller Belästigung in breiter Kooperation
3.4.1	Frauenbeauftragte in Werkstätten	+ NEU	Begleitung und Beratung einer wichtigen Zielgruppe
3.4.2.1	Integration Flüchtlingsfrauen	+	Blick auf Bedarfe Flüchtlingsfrauen in OB breit ausgeprägt und mitgedacht, zudem eigens eingerichteter AK Flüchtlingsfrauen beim Kommunalen Integrationszentrum

3.4.2.2	Projekt zur Beratung und Unterstützung von Gewalt betroffenen traumatisierten Flüchtlingsfrauen	+	Landesgefördertes Projekt bei der Frauenberatungsstelle lief zum 31.12.2018 aus, wird thematisch aber von dem Team Sozialarbeit des KI in Kooperation übernommen
3.4.2.3	Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen	+ NEU	Aufnahme der Thematik durch Netzwerk W-Grundprojekt und Durchführung von Werkstattgesprächen
3.4.3.1	No.Name	=	Gutes Beratungsangebot, langfristige Finanzierung aber immer noch nicht gesichert. Aussicht auf Aufnahme in den Kinder- und Jugendförderplan
3.4.3.2	SchLAu	-	Gute Gruppenangebote, jedoch können Ehrenamtliche Kontinuität und Langfristigkeit nicht sicherstellen
3.4.3.3	F.L.O.	-	Netzwerk besteht, aber relativ lautlos
3.4.3.4	Arbeitskreis LSBT* im MGEPA	=	Bestehender überörtlicher Arbeitskreis
3.4.3.5	Rubicon	+ NEU	Kooperation mit Rubicon und Themenumsetzung ältere LSBT* in Oberhausen
3.5.1	Vernetzungen auf Landes- und Bundesebene	=	Gewinnbringende überörtliche Vernetzungen
3.5.2	Internationaler Frauentag	+	Kontinuität in der Durchführung des Internationalen Frauentages, durch Kooperationsveranstaltungen und –aktionen breitere Präsenz in der öffentlichen Wahrnehmung
3.5.3	Internationales Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag	=	Traditioneller Auftakt des Internationalen Frauentages
3.5.4	AG Mädchenförderung nach § 78 SGB VIII	+	Kontinuierliche Netzwerkarbeit mit neuen qualitativen Aktionen (siehe z. B. 3.3.8 Luisa ist hier)
3.5.5	Netzwerk Frauen und Gesundheit Oberhausen Frauengesundheitstage	=	Gleichbleibendes gutes Format der Frauengesundheitstage
3.5.6	Oberhausener Frauenfilmtage visuelle	=	Ausbau zum Frauenfilmfestival mit wachsender Zuschauer/innen-Zahl
3.5.7	Vielfalt – Oberhausener Frauengeschichte(n)	=	Wichtiges Geschichtsprojekt, das finanziell noch abgesichert werden muss
3.5.8	Frauenlauf	-	Öffentlichkeitswirksame Veranstaltung mit der Wahrnehmung der Thematik Gewalt gegen Frauen durch den Spendenzweck Frauenberatungsstelle, Aufgabe des Formates jedoch ab 2019 aufgrund der Arbeitsintensität für die Gleichstellungsstelle
3.5.9	Zonta-Club Oberhausen	+ NEU	Beidseitiger Zweck: Unterstützung der Zonta-Club Tätigkeiten zu Gunsten von Frauen und andererseits Unterstützung des Clubs für Gleichstellungsbelange
3.5.10	Frauenpolitisch unterwegs	=	Jährlich beliebtes Exkursionsangebot
3.5.11	Multi 2018	+ NEU	Input für die Multi-Gäste zur Gleichstellung
3.5.12	Verhütungsmittelfonds	+ Bericht '16: 3.5.13	Auflage eines Verhütungsmittelfonds der Stadt Oberhausen bei Pro Familia ab 2018
3.5.13	Sportpolitisches Handlungskonzept	+ NEU	Einbindung der Gleichstellungsstelle in Erstellung eines Konzeptes
3.5.14	Jugendparlament	+ NEU	Beständige Kooperation zwischen Jugendparlament und Gleichstellungsstelle

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

Presseausschnitte der Gleichstellungsstelle 2017/2018



Büro für
**CHANCEN
GLEICHHEIT**



Stadt Oberhausen

Gleichstellungsstelle

vom 15.02. 2017

Fachveranstaltung zum Thema Rente

Thema Existenzsicherung im Alter

Gemeinsam mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter möchte die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen mit einer Fachveranstaltung zum Thema „Rente“ am Donnerstag, 16. Februar, von 16.30 Uhr bis 20.30 Uhr, im Bürgerzentrum Alte Heid 13, den Blick schärfen und alle Frauen für das Thema der Existenzsicherung im Alter

sensibilisieren.

Der Rentenexperte Dirk Schuchardt gibt einen lebendigen Einblick rund um das Thema. Informationstische von Competentia Frau & Beruf, der Verbraucherzentrale und der Wiedereinstiegsberatung der Agentur für Arbeit stehen außerdem für weitere Informationen zur Verfügung.

vom 06.03.2017

Der tägliche Kampf der Zuwanderer

Preview des Streifens „Marija“ bei den Oberhausener Frauenfilmtagen. Blick hinter die Kulissen der Parallelgesellschaft. Die Frau einmal nicht als Opfer

Von Martin Kleinwächter

Um Filme von Frauen oder mit Frauen im Mittelpunkt geht es bei den Oberhausener Frauenfilmtagen. Sie gingen am Sonntag zum fünften Mal im Lichtburg-Filmpalast an der Elssässer Straße zu Ende. An vier Tagen waren dort insgesamt sechs Streifen zu sehen. Britta Costeck, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, zog schon Samstagabend, am vorletzten Tag, eine positive Bilanz. Sie rechnete mit insgesamt über 700 Zuschauern, ähnlich wie in den Vorjahren.

Zusammen mit Kino-Betreiberin Petra Rockenfeller hatten verschiedene Partner die einzelnen Vorführungen vorbereitet. Samstagabend, beim Preview von „Marija“, begrüßte deshalb Habibe Demirci vom Integrationsrat der Stadt die leider nur zehn Zuschauer.

Aber das Kino-Debüt des aus der Schweiz stammenden Regisseurs Michael Koch ist auch nicht darauf angelegt, die Massen in die Kinos zu locken. Es handelt sich um einen fast dokumentarisch inszenierten Film, der einen Blick hinter die Kulissen der Parallelgesellschaft wirft. Vier Jahre lang hat Koch daran gearbeitet. Monatelang hat er sich in der Dortmunder Nordstadt aufgehalten, um mehr über Zuwanderer zu erfahren.

„Marija“ (Margarita Breitkreiz) erzählt in 90 Minuten vom Leben einer jungen Ukrainerin, die unbewusst an ihrem Ziel festhält, sich in Deutschland mit einem Friseur salon selbstständig zu machen. Vor erst jobbt sie als Zimmermädchen in einem Hotel. Als sie dort jedoch ein paar Ohrhänge mitgehen lässt, fliegt sie. Um nicht auch noch ihre Wohnung zu verlieren, lässt sie sich von Cem (Sabine Eryılmaz), ihrem Vermieter, aushalten.

bruch verhelfen. Das Unternehmen scheitert an einer Zoll-Razzia. Georg wird verhaftet. Marija, die gerade dabei war, eine persönliche Beziehung zu ihm aufzubauen, entscheidet sich, ihn in dieser Situation zu hintergehen. Sie zweigt vom versteckten Bargeld, das Georg bereits für den Auftrag erhalten hat, ihren Anteil heimlich ab und eröffnet davon ihren Salon.

„Man muss es sich auch leisten können, Emotionen zu leben.“

Claudia Steffen, Filmproduzentin

Sehr authentische Darsteller

Cem bringt die Spielregeln der Parallelgesellschaft im neoliberalen Deutschland auf den Punkt: „Ziehst du sie nicht ab, ziehen sie dich ab“. Also vermietet er überteuert Schrottmöbilen und vermittelt ihnen gegen Bares ärztliche Behandlungen oder Kindergeld.

Dabei macht auch Marija sich nützlich, bis sie Georg (Georg Friedrich) kennenlernt. Der hat gerade eine Haftstrafe abgesessen und versucht nun sein Glück als Subunternehmer auf dem Bau. Ein Großauftrag soll ihm zum Durch-

Die Zuschauer des Oberhausener Previews beeindruckte vor allem das authentische Spiel der Darsteller. Ihnen steht der tägliche Überlebenskampf im Dortmunder Nordviertel buchstäblich ins Gesicht geschrieben. Von Produzentin Claudia Steffen aus Köln wollten sie nachher mehr über die kühle Art von Marija wissen, die als Frau einmal kein Opfer ist. „Man muss es sich auch leisten können, Emotionen zu leben“, antwortete sie.



Vor dem Preview von „Marija“ (v.l.) Habibe Demirci vom Integrationsrat, Produzentin Claudia Steffen, Britta Costeck und Petra Rockenfeller. FOTO: MARSCHKE

**PRESSEAUSSCHNITT
WOCHENANZEIGER**

vom 15.03.2017



Feierstunde zum Frauentag

Die Feierstunde anlässlich des Internationalen Frauentages hat eine langjährige Tradition in Oberhausen. In diesem Jahr lud die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen, das Handwerkszentrum

Ruhr, die Kreishandwerkerschaft und die Unternehmerfrauen im Handwerk zu einer gemeinsamen Veranstaltung ein. Oberbürgermeister Daniel Schranz eröffnete den Empfang „als Dank an die

Frauen der Oberhausener Gesellschaft“.

Das Programm des Abends umfasste neben Grußworten zum Frauentag einer Talkrunde mit Unternehmerinnen, die Ausstellung „Chefinnen

im Handwerk“ wurde vorgestellt und die Kabarettistin Sia Korthaus trat mit Ausschnitten aus ihrem Programm „Sorgen? Mache ich mir Morgen!“ auf.

Foto: Carsten Walden

vom 18.03.2017

Frauen arbeiten 77 Tage im Jahr umsonst

Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern beträgt noch immer 21 Prozent. Die städtische Gleichstellungsstelle hat einen Film zu diesem Thema produziert

Von Barbara Hoyacki

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern liegt aktuell bei 21 Prozent. Damit arbeiten Frauen durchschnittlich 77 Tage in diesem Jahr umsonst, während Männer bei gleichem Stundenlohn vom 1. Januar an für ihre Arbeit bezahlt werden.

Auf diese Diskrepanz macht heute der Equal Pay Day aufmerksam, der bereits zum zehnten Mal stattfindet. Es zeigt: Seit 2008 hat sich nicht viel verändert. Die Gleichstellungsstelle der Stadt will auf die Ungerechtigkeit mit einem eigens produzierten Film aufmerksam machen, der ab sofort auf Youtube zu finden ist.

Simone Johnski von der Gleichstellungsstelle ist auf die Idee gekommen – und auf offene Ohren gestoßen. „Gleicher Lohn ist eine Frage der Gleichberechtigung“, betont Costecki. Der Kurzfilm mit dem Titel „Stichwort: Lohnlücke“ macht nicht nur Ursachen für die Lohnlücke deutlich, sondern führt auch mögliche Lösungen an. „Wir haben Oberhausener um eine ganz persönliche Stellungnahme gebeten“, er-

läutert Johnski. Darunter sind Oberbürgermeister Daniel Schranz, der Leiter der Arbeitsagentur Jürgen Koch und auch Britta Costecki. Außerdem Auszubildende und Dienstleister.

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch das größte Hindernis für Frauen“, sagt Costecki. Sie ist selbst Mutter zweier Söhne. „Ohne die Hilfe der Großeltern wäre auch ich aufgeschmissen.“



Foto: Böhrenz

„Die Arbeit einer Frau ist genauso viel wert wie die eines Mannes.“

Barbara Yeboah, Kreishandwerkerschaft Mülheim-Oberhausen

Costecki weiß aber auch: Noch immer hängen viel zu viele Frauen in der Teilzeit-Falle fest. „Die meisten haben sich darin eingerichtet und bemerken erst, wenn eine Trennung ansteht, was das für sie bedeutet.“

ter. So betrage die durchschnittliche monatliche Rente einer Frau derzeit 510 Euro, die eines Mannes liege bei 1100 Euro.

Einen Rechtsanspruch auf bestmögliche Teilzeitarbeit fordert Verdi-Geschäftsführerin Henrike Eickholt:

„Es muss endlich gesetzlich sichergestellt werden, dass Frauen die Möglichkeit haben, nach einer familienbedingten Arbeitszeit-Reduzierung zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren zu können, damit sie ihr Einkommen wieder steigern, ihre beruflichen Aufstiegschancen verbessern und eine angemessene Alterssicherung aufbauen können.“

Aufwertung typischer Frauenberufe

Einen weiteren Punkt führt Britta Costecki an: „Es fehlt eine Aufwertung typischer Frauenberufe.“ Pilegerinnen, Jugendhelferinnen, Pflegerinnen, Erzieherinnen, Friseurinnen sind endlich ein gerechter Lohn zu. Und so stellt auch Barbara Yeboah, Geschäftsführerin der Kreishandwerkerschaft Mülheim-Oberhausen,



Der Name Equal Pay Day sagt deutlich, worum es geht: Um die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit.

Foto: Gerd Wallhorn

sen, in dem Film klar: „Die Arbeit einer Frau ist genauso viel wert wie die eines Mannes.“

Der Kurzfilm „Stichwort: Lohnlücke“ wird noch heute und morgen jeweils vor dem Hauptprogramm in

der Lichtburg, Elsäßer Straße 26, gezeigt. Der Oberhausener Beitrag zu den bundesweiten Protestaktionen kann auch im Internet aufgerufen werden: www.youtube.com/watch?v=SSPvYan693XM.

Presseausschnitt aus ☐ WAZ ☐ NRZ ☐ Wochenanzeiger

Datum: 19.4.2017

Stadtplanung aus Sicht einer Frau

Die Planungsdezernentin Sabine Lauxen und die Gleichstellungsbeauftragte Britta Costeck laden Bürger zur Veranstaltung „Gender Mainstreaming in der Stadtplanung“ am Mittwoch, 3. Mai, 12 bis 16 Uhr, in den Ratssaal, Rathaus Oberhausen, Schwartzstraße 72, ein. In vier Arbeitsgruppen wird der Fokus gelegt auf die Themenfelder Mobilität, lebensphasenorientiertes Wohnen, Freiraumplanung, Freiflächen und Umwelt sowie auf das barrierefreie Wohnen und Leben im Rahmen der Inklusion.

Uta Bauer, Büro für integrierte Planung Berlin, wird zum Thema einen ersten Einblick geben. Die Lebensgewohnheiten, die geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich sind, werden genauer betrachtet und sollen auf die jeweiligen Lebensphasen wie zum Beispiel Schule, Ausbildung, Beruf, Betreuungsarbeit, Wiedereinstieg in die Berufswelt oder Ruhestand abgestimmt werden. Auch das individuelle Sicherheitsempfinden ist je nach Geschlecht, Alter und persönlicher Lebenssituation sehr unterschiedlich.

Ziel ist die Sensibilisierung für dieses Thema. Interessierte können sich zu dieser kostenfreien Veranstaltung bis zum 26. April unter Tel.: 825 3309 anmelden.



Werben für den Frauenlauf, von links Sabine Grajewski (SSB-Geschäftsführerin), Tanja Putze (Frauenreferentin im SSB), Andrea Birkenstock (Frauenberatungsstelle), sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, Britta Costecki.
Foto: privat

Frauen unterstützen

„FrauenBEWEGT“ – Frauenlauf 2017

Auch 2017 steht der bereits seit zwei Jahren erfolgreich durchgeführte Frauenlauf erneut in den Startlöchern. Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen veranstaltet in Kooperation mit dem Stadtsportbund und dem Turnerclub Sterkrade 1869 den karitativen Frauenlauf „FrauenBEWEGT“ in Sterkrade.

Gemeinsam geht es wieder darum, eine möglichst hohe Summe für die Frauenberatungsstelle Oberhausen über

Start- sowie Spendengelder zu erlaufen. Bei insgesamt drei Startkategorien („Women, Friends & Family“ (Staffel), „5 km Frauenlauf“ (Einzel), „klassische Frauenstaffel“) besteht die Chance, die Arbeit der Frauenberatungsstelle zu unterstützen und somit die Verbesserung der Lebensrealitäten von Frauen auf dem Weg in ein selbstbestimmtes Leben gezielt zu fördern.

Durch starke Partner ist es gelungen, den Gesamtlauf

auch in diesem Jahr wieder zu realisieren. Am Sonntag, 25. Juni, von 11 bis 14 Uhr geht es im Stadion Sterkrade, Wilhelmstraße 93-95, an den Start.

Ergänzt wird der Lauf ganz neu in diesem Jahr durch ein attraktives Angebot für die Kinder, denn die Flotte Lotte und das Mannimobil sind mit ihren Aktionen auch mit dabei.

Und für das leibliche Wohl ist mit Bratwurst, Eis und Getränken gesorgt (gegen Entgelt), um allen vor Ort einen

schönen sportlichen Sonntag zu sichern.

Damit die Zielerreichung gelingen kann, braucht der Lauf viele Starterinnen und Starter, die gemeinsam für den guten Zweck ihre Runden drehen.

Angefeuert werden die Teilnehmer von der Moderatorin des Frauenlaufs, Anja Balzer. „Seien Sie daher auch dabei: Gemeinsam für den guten Zweck“, so der Aufruf der Verantwortlichen. Das Anmeldeformular sowie weitere Informationen gibt es ab sofort im Netz unter www.oberhausen.de/gleichstellungsstelle.

**MACHEN
SIE MIT!**

Landesweiter Fachtag im Seniorenzentrum „Gute Hoffnung“. Franz Müntefering als Vertreter bundesweiter Senioren-Organisationen

Von Rusea Itayfur

Wenn über Menschen gesprochen wird, die schwul oder lesbisch leben, dann geht es um Outings bei Jugendlichen oder Diskriminierungserfahrungen im Job – was aber ist mit denen, die mit ihrem gleichgeschlechtlichen Lebensstil älter werden?

Vielfalt und Demokratie

Diese Frage, von der eine immer größer werdende Gruppe betroffen ist, war Thema eines landesweiten Fachtags, zu dem die Gleichstellungsstelle zusammen mit der NRW-Beratungsstelle „Rubicon“ eingeladen hat. Im Sterkrader Seniorenzentrum „Gute Hoffnung“ diskutierte – neben Experten aus anderen Städten, Vertretern von Verbänden und Vereinen – als prominenter Gast auch Franz Müntefering. Der ehemalige Vizekanzler und Bundesminister für Arbeit und Soziales ist Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen.

„Zu Demokratie gehört Vielfalt“, sagt Müntefering im Gespräch kurz vor Beginn des Fachtags. „Denn Demokratie ist keine Staats-, sondern eine Lebensform. Alle Menschen sind gleich viel wert und jeder, der zum Grundgesetz steht, gehört dazu.“ Wichtig seien zwei Dinge: Aufklärung – „weil es wichtig ist, darüber zu reden, und gut tut, darüber zu lesen“ – und die Familien dazu zu bekommen, dass



Für „Vielfalt der Lebensformen in der Seniorenarbeit“: (v.l.) Gleichstellungsbeauftragte Britta Costeck, Oberbürgermeister Daniel Schranz, Politiker Franz Müntefering, Georg Roth, Beate Blatz und Carolina Brauckmann (Rubicon). FOTO: BÜGEHOLZ

sie jungen Menschen dabei helfen, zu ihren Neigungen zu stehen.

„LSBT ist in der Verwaltung seit 2013 ein großes Thema“, sagt Oberbürgermeister Daniel Schranz. Die Abkürzung meint Leben, Schwule, Bisexuelle und Transgender. Bisher sei es darum gegangen, Diskriminierung abzubauen. „Jetzt müssen wir den Blick auch mal auf die Senioren wenden.“ Rein rechnerisch seien rund 4000 Menschen betroffen.

„Mit 60 hört das Leben nicht auf“, sagt Müntefering, selbst 77

Jahre alt. „Viele denken, dass sexuelle Fragen im Rentenalter keine Rolle spielen. Das ist aber nicht so.“ Es dürfe nicht sein, dass eine Eigenheit wie die Homosexualität zum Ende des Lebens einfach keine Rolle mehr spiele. Hier seien die Städte gefragt, die mit ihren Angeboten das Leben der Bürger gestalten. Dabei räumt der Politiker ein, dass nur geringe Möglichkeiten zur Verfügung stehen. „Es bräuchte ein Altershilfegesetz.“ Das würde sagen: Ihr müsst das sicherstellen, in 10 Jahren müsste der Bund Ge

Davon ist man auch in Oberhausen noch weit entfernt. Dennoch sieht Gleichstellungsbeauftragte Britta Costeck Chancen für das Thema. Die Beratungsstelle Rubicon mit ins Boot zu holen, ist eine davon. Die brachte das Thema schon in Gleichstellungsausschuss und im Seniorenbeirat auf die Agenda und will bald auch die Seniorenmesse besuchen. Als nächstes geplant: Qualifizierungen für Mitarbeiter in der Altenhilfe – um diese dafür zu sensibilisieren, dass schwules und lesbisches Leben auch im Alter dazugehört.

Investor kauft Liborihof

Kath. Ferienwerk gibt die Ferienstätte auf

Das Katholische Ferienwerk Oberhausen (KFO) wird die Familienferienstätte „Liborihof“ in Todtnooß/Südschwarzwald zum Jahresende aufgeben. Erworben hat das Anwesen, das dem KFO seit 1971 gehörte, eine schweizerische Investorengruppe. Über den Kaufpreis wurde Stillschweigen vereinbart.

Wie Michael Guthoff, Geschäftsführer des KFO, mitteilte, haben mehrere Gründe zur Veräußerung der beliebten Ferienstätte geführt. Die Auslastung hatte sich nach dem vor einigen Jahren erfolgten Wegfall eines Großkunden bei 40 Prozent und weniger eingependelt, wodurch sich finanzielle Verluste eingestellt hatten. Der Liborihof, den das KFO 1971 von einer Einrichtung der Diözese Paderborn erworben hatte, liegt rund 550 Kilometer vom Ruhrgebiet entfernt, was acht Stunden Busfahrt bedeutet. Immer weniger Senioren – eine Hauptzielgruppe – sind nach Worten Guthoffs bereit, eine so lange Fahrt auf sich zu nehmen. Da seien die Ziele auf der Nordseeinsel Spiekeroog (Haus Winfried) und in Dahlem-Baesen/Eifel (Haus Ludwig) klar im Vorteil.

Für das KFO ergaben sich keine wirtschaftlich vertretbaren Zukunftsperspektiven, so KFO-Vorsitzender Dieter Wentz. „Wir sind froh, dass der Verkauf relativ zügig erfolgen konnte, zumal der neue Betreiber das Personal des Liborihofs übernimmt.“

KOMPAKT

Vermischtes



Britta Costecki,
Gleichstellungsbe-
auftragte FOTO: SCHIMMEL

„Sexuelle Gewalt muss stärker geächtet werden!“

Britta Costecki ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen. Angesichts der Diskussion über sexuelle Belästigung unter dem Stichwort #MeToo haben wir mit ihr gesprochen.

1 Welche Rolle spielt das Thema sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag von Frauen?

Leider eine viel zu große! Auch an ihrem Arbeitsplatz werden Frauen oft Opfer sexueller Übergriffe. Oft sind die zwar „nur“ verbaler Natur, aber auch diese Form von sexueller Gewalt muss man ernst nehmen und sie muss gesellschaftlich viel stärker geächtet werden.

2 Was können Frauen tun, wenn Sie Opfer von sexueller Belästigung geworden sind?

So traurig es ist, eigentlich sollten Frauen sich schon bevor etwas passiert eine Reaktion zurechtlegen und über eine mögliche, zumindest verbale Gegenwehr nachdenken. Im Ernstfall sind Frauen oft so überrascht von einem Übergriff, dass sie gar nicht reagieren.

3 Was kann die Gesellschaft gegen sexuelle Belästigung tun?

Nichts durchgehen lassen, nichts entschuldigen und vor allem das vorherrschende Frauenbild in den Medien hinterfragen! *frb*



Die Journalistin Christine Westermann ist erfolgreiche Buchautorin.

Foto: privat

Turnschuhe für Frauen ü50

Christine Westermann las aus ihren Büchern und erzählte Anekdoten

Sie ist Radiostimme und Buchkritikerin bei WDR 2, moderierte mit Götz Alsmann die Fernsehshow „Zimmer frei“ und ist erfolgreiche Buchautorin. Kürzlich war Christine Westermann anlässlich der Frauengesundheitstage und auf Einladung des Netzwerkes Frauen und Gesundheit im Saal des evangelischen Gemeindehauses der Christuskirche zu Gast, um aus ihren beiden Büchern „Da geht noch was – Mit 65 noch in die Kurve“ und „Federleicht“ zu lesen.

Zudem trug sie Ausschnitte rund um die Themen Altern werden und Abschiednehmen, umrahmt mit persönlichen Anekdoten, vor. So erzählte sie von ihrem Erlebnis zum Kauf zitronengelber Schuhe, die sie auf dem Bazar in Istanbul erwerben wollte und irritiert von dem Verkäufer darauf hingewiesen wurde „Sie sind über 50. In ihrem Alter tragen Frauen keine Turnschuhe mehr, sie tragen Businesschuhe“! Daraufhin habe sie für sich beschlossen, sich nicht

mehr so viele Gedanken zu machen, was andere über sie denken, und dass sie ihr Handeln nicht mehr davon abhängig machen wolle.

Die Lesung war nach Ansicht des Publikums, kurzweilig, kam nicht Rat gebend oder belehrend rüber, sondern leicht und amüsant. Mit ihrem Humor und ihrer Authentizität hat es Christine Westermann geschafft, Nähe aufzubauen, besonders als sie unter anderem auch von ihren Schwächen im Alltag berichtete.

vom 11.05.2018

Kampagne erfolgreich gestartet: „Luisa ist hier!“

Präventives Hilfsangebot soll Frauen in der Partyszene vor Übergriffen schützen

Im Rahmen einer Auftaktveranstaltung im Zentrum Altenberg ist nun die Kampagne „Luisa ist hier!“ gestartet. Luisa ist ein präventives Hilfsangebot für Frauen in der Partyszene (wir berichteten). Wenn sie sich in einer Situation unsicher oder unwohl fühlen, können sie beim Personal der Gastronomie fragen: „Ist Luisa hier?“ Das geschulte Personal sorgt dann dafür, dass der Frau schnell und diskret geholfen wird, damit Übergriffen vermieden werden.

Tanja Clausen-Sons vom Zentrum Altenberg berichtet von den Erfahrungen mit der ersten Schulung: „Es war wertvoll und hilfreich, dass die Schulung mit den Mitarbeitern vor Ort im Altenberg durchgeführt wurde. Dadurch konnten Situationen besprochen und klare Handlungsleitfäden angepasst werden. Wenn nur einer Frau durch die Kampagne geholfen werden kann, ist dies bereits ein Erfolg.“ Neben dem Zentrum Al-



Freuen sich über den gelungenen Auftakt: „Luisa ist hier!“ wurde nun im Zentrum Altenberg präsentiert.

FOTO: KENSTIN BÖGEHOLZ

tenberg machen jetzt schon folgende acht Veranstaltungsorte mit und lassen ihr Personal schulen: Druckluft, Ebertbad, Palstaff, RWO, Alt Buschhausen, Stay, Einscherdamm und Gdanska.

Die Kampagne wurde durch die Arbeitsgemeinschaft Mädchenförderung in Oberhausen initiiert. Deren Mitglieder – Evangelische Jugend, Frauenberatungsstelle, Palstaff, Druckluft, Kurbel, CVJM, Kom-

missariat Vorbeugung, die städtischen Bereiche Jugendförderung, Gleichstellung und Schulsozialarbeit und der Action Guide – schulen das Personal der teilnehmenden Gastronomiebetriebe und Veranstaltungsorte.

Interessierte für Schulungen gesucht

Das Ziel ist es, ein sicheres Feiern im Oberhausen zu ermöglichen und ein klares Signal gegen Übergriffe und sexuelle Belästigung zu setzen. Dafür werden seitens der Stadt aktuell weitere Betriebe angesprochen. Interessierte Gastronomien können sich an Carina Neiß (☎ 825-3953), Maren Heutger (☎ 825-2097) oder per Mail an luisa@fbst-oberhausen.de wenden.

Für weitere Informationen zur stadtübergreifenden Kampagne wurde eine eigene Homepage mit einer Übersicht aller Städte eingerichtet: www.luisa-ist-hier.de

vom

10. 09. 19

Der Mädchenmerker ist wieder erhältlich

Kalender der Gleichstellungsstelle soll jungen Frauen bei der Berufswahl helfen

Zum Beginn des Schuljahres ist wieder der „Mädchenmerker“ erschienen. Der Kalender, den die städtische Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenverbände und den Gleichstellungsstellen NRW herausgibt, gibt Mädchen hilfreiche Tipps für die Berufswahl. Von 192 Seiten sind 35 regional gestaltet und bieten neben Informationen zum Vorstellungsgespräch, Bewerbungsunterlagen und Verdienstmöglichkeiten auch viele regionale Informationen zu Ausbildungsmöglichkeiten in Oberhausen

und zur Vorbereitung auf die Berufswelt“, erklären die Macher des Kalenders.

Außergewöhnliche Berufe

Was will ich werden? Was kann ich? Was passt zu mir? Der „Mädchenmerker“ möchte Mädchen bei ihrem Berufsweg unterstützen und sie ermutigen, auch andere Wege zu gehen. Darum enthält der Kalender zahlreiche Porträts von Berufen, die jungen Frauen vielleicht nicht direkt in den Sinn kommen, wenn sie sich mit der Berufswahl beschäftigen:



Britta Costecki
Foto: AöGeholz

Binnenschifferin, Landschaftsgärtnerin oder Astronautin sind einige Beispiele. Darüber hinaus enthält der „Mädchenmerker“ mit einem Stundenplan, einem Jahresplaner und Platz für Notizen alles, was für Mädchen im Schulalltag sowie in der Freizeit hilfreich sein könnte. Auch Kontaktdaten von Beratungsstellen in Oberhausen sind notiert. „Wir freuen uns, dass der „Mädchenmerker“ auch dieses Schuljahr wieder mit vielen interessanten Themen und Informationen aufwarten

kann“, sagt Britta Costecki, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt. Besonders freut sie sich darüber, dass der „Mädchenmerker“ nach wie vor kostenlos ist und bleibt. Der „Mädchenmerker 2018/19“ wurde zum Schuljahresbeginn an den Oberhausener Schulen an die Schülerinnen der 9. und 11. Klassen verteilt.



Einige Exemplare des Mädchenmerkers sind noch in der Gleichstellungsstelle, Schwarzstraße 73, erhältlich. Infos: ☎ 0203 825-2050 oder per E-Mail an gleichstellungsstelle@oberhausen.de

Adresse dieses Artikels:

<https://www.waz.de/staedte/oberhausen/frauen-befuerworten-abschaffung-des-paragraphen-219a-id214763439.html>

ABTREIBUNG

Frauen befürworten Abschaffung des Paragraphen 219a

Andrea Micke 05.07.2018 - 10:00 Uhr



Frauen demonstrierten in ganz Deutschland für eine Abschaffung des Paragraphen 219a, nach dem Ärzte nicht über ihre Angebote in diesem Bereich informieren dürfen.

Foto: Stefan Boness/Ipon

OBERHAUSEN. Gleichstellungsbeauftragte und Mitstreiterinnen reagieren auf Stellungnahme der Katholischen Kirche zum geplanten Aus des Paragraphen 219a.

Weil der Paragraph 219a auf dem Prüfstand steht, hatten sich mit dem Katholikenratsvorsitzenden Thomas Gäng und Stadtdechant Peter Fabritz beunruhigte Vertreter der Katholischen Kirchen in Oberhausen zu Wort gemeldet. Da ihnen der Schutz des Lebens am wichtigsten sei, seien sie dagegen, den Paragraphen abzuschaffen. Auf diese Position der Katholischen Kirche folgte jetzt eine Reaktion von Britta Costeck (Gleichstellungsstelle der Stadt), Dr. Christine Gathmann (pro familia) und Saskia Meyer (Frauenberatungsstelle).

Die Frauen wünschen sich unisono ein breites Informationsangebot für Geschlechtsgenossinnen, die schwanger werden und eine Abtreibung in Erwägung ziehen. Was Ärzten, die abtreiben und die darüber informieren nach der bisherigen Gesetzgebung als verbotene Werbung ausgelegt wird, halten die Frauen für legale Informationen. „Jeder, der sich heute über etwas informieren will, googelt doch erst mal“, sagt Britta Costeck. Für ungewollt schwangere Frauen sei es aber schwierig, sich über die Möglichkeiten eines Schwangerschaftsabbruchs unverbindlich zu informieren. Selbst bei ihren Gynäkologen erführen sie häufig keine Unterstützung. Viele Ärzte machten bei diesem Thema dicht. Christine Gathmann beklagt dann auch: „Wir haben viel zu wenig Ärzte, die Schwangerschaftsabbrüche anbieten.“ Costeck: „Das Thema wird in der Facharztausbildung gar nicht berücksichtigt.“

Der Abbruch als Geheimnis

Erst bei dem Beratungsgespräch, das vor jeder straffreien Abtreibung zu stehen hat, erhalten die Frauen Informationen. Saskia Meyer: „Ein Schwangerschaftsabbruch wird wie ein Geheimnis behandelt.“ Christine Gathmann zeigt ein altes Stern-Cover mit Porträts bekannter Frauen und deren Bekenntnis: „Ich habe abgetrieben.“ So etwas sei heute gar nicht mehr möglich. Die Frauen bewegten sich wohl gerade wieder einen Schritt zurück und weg von der Emanzipation. „Deshalb versuchen wir ja auch, schon Mädchen grundsätzlich zu unterstützen und zu stärken“, sagt Costeck. Gerade wenn es um das Thema Schwangerschaftsabbruch ginge, was ja eh für jede Frau ein sehr schwieriges sei, seien die Frauen sehr verunsichert.

Für die drei Vertreterinnen der Frauen ist es deshalb unhaltbar, dass sie nicht über Schwangerschaftsabbrüche informieren und auch die verschiedenen Möglichkeiten des Eingriffs etwa auf ihrer Homepage darstellen dürfen.

vom 15.07.18

Zu wenige Frauen in Führungsetagen

Der aktuelle Gleichstellungsplan zeigt Defizite bei Stadt und Stadttöchtern auf. 62 Prozent der Stadtbediensteten sind Frauen. Davon arbeiten viele in Teilzeit

Von Denise Ludwig

Obwohl die Mehrheit der städtischen Bediensteten Frauen sind, sind sie in Führungspositionen, vor allem in Teilzeit, noch immer unterrepräsentiert. Besonders in den Führungsetagen der städtischen Gesellschaften gibt es nur wenige Geschäftsführerinnen und weibliche Aufsichtsratsmitglieder. Das wird aus dem aktuellen Gleichstellungsplan deutlich, den die Politiker im Gleichstellungsausschuss am Dienstag erstmalig und einstimmig vorbereiteten.

Die städtischen Gremien

In den städtischen Aufsichtsratsgremien beträgt der Anteil der Frauen nur 31,2 Prozent, in den Managementgremien sind es mit 9,5 Prozent sogar noch weniger. Dabei sieht das Landesgleichstellungsgesetz vor, dass in „wesentlichen Gremien“ Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein müssen.

Lediglich die Wirtschaftsbetriebe Oberhausen (WBO) und die Gasmeter GmbH werden von Frauen geleitet, während die anderen Stadttöchter von insgesamt 19 Männern geführt werden. In den Aufsichtsräten sieht es etwas besser aus, von 253 Mitgliedern sind 174 Männer und 79 Frauen.

Gleichstellungsbeauftragte Britta Costecky appellierte an die anwesenden Politiker, an der Besetzung der Aufsichtsräte durch mehr Frauen mitzuwirken. Steffi Opitz von den Grünen machte an dieser Stelle allerdings eine interessante Anmerkung: Übernehmen zum Bei-

Frauenquote in städtischen Gremien und Gesellschaften

Managementgremien
davon männlich: 19 (90,5 %) weiblich: 2 (9,5 %)



Besetzung Aufsichtsgremien

davon männlich: 174 (68,8 %) weiblich: 79 (31,2 %)



FOTO: GETTY | FUNKEGRAFIK NRW; DENISE OHMS

spiel Mütter ein Aufsichtsratsmandat, wird ihnen das Elterngeld gestrichen, weil die Bezüge aus dem Aufsichtsrat als Einnahmen gelten. „Wo soll denn dann die Familie bleiben“, fragt Opitz. Frauen würden auf diesem Wege „bewusst rausgekickt.“

Die Stadtverwaltung

Bei der originären Stadtverwaltung lässt sich ein leicht positiver Trend erkennen (Stichtag 1. Januar 2018). Insgesamt beträgt der Frau-



Britta Costecky
FOTO: SCHIMMEL

enanteil in der Stadtverwaltung 62 Prozent. Die Zahl der Bereichsleitungen hat um 7,3 Prozent zugenommen, die der Fachbereichsleitungen um 7,8 Prozent. Britta Costecky verwies im Ausschuss allerdings auf die absoluten

Zahlen. Demnach arbeiten insgesamt 27 Frauen in führenden Positionen, zehn Jahre später sind es 29. „So ehrlich muss man auf diese Zahlen gucken“, meinte Costecky bei der Vorstellung des Gleichstellungsplans, der zuvor Frauenförderplan hieß. Gleichzeitig ist bei den stellvertretenden Bereichsleitungen der Anteil um 3,4 Prozent gesunken. Positiv: Eine Fachbereichsleitungsstelle ist nun durch zwei Teilzeitbeschäftigte besetzt worden. Aber auch hier, so Costecky, gibt es noch viel Handlungsbedarf. Grundsätzlich könne sich die Gleichstellungsstelle auch vorstellen, dass eine Führungsposition von einer Teilzeitkraft besetzt wird

ihrer Seite, machte Costecky einen Verbesserungsvorschlag.

Im Jahr 2021 sollen laut Gleichstellungsplan 35 Prozent der Bereichsleitungen mit Frauen besetzt sein.

Die Lohn- und Stundenverteilung

Von den 2289 Beschäftigten bei der Stadtverwaltung sind 1427 weiblich (62%), 862 männlich (38%). Blickt man auf die Verteilung der Arbeitsstunden leisten die Frauen 59 Prozent – ein Hinweis auf Teilzeitarbeit. Von insgesamt 22 Prozent Teilzeitarbeit übernehmen den größten Batzen Frauen, nämlich 93 Prozent.

Ein Bild der Ungerechtigkeit bietet sich bei dem Blick auf die Personalkostenverteilung: 57 Prozent der Kosten verteilen sich auf Frauen, die wie erwähnt den größten Teil der Stellen ausmachen. Das zeige, dass Frauen „im Schnitt weniger verdienen“, lautet das Fazit der Gleichstellungsbeauftragten

Väter mehr in den Blick nehmen

Der Gleichstellungsplan will nicht nur eine Bestandsaufnahme sein, sondern unterbreitet auch **Ziele und Vorschläge**, um diese zu erreichen. So soll ein grundsätzliches Konzept zur Teilung von Führungspositionen erarbeitet werden. Im Themenfeld

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sollen aber auch verstärkt Belange von Vätern in den Blick genommen werden.

Der Gleichstellungsplan gilt bis 2021 und wird am Ende vom Rat der Stadt verabschiedet.

vom 05.10.2018

„Echt fair“ bis 12. Oktober für Besucher geöffnet

Interaktive Präsentation klärt im Elsa-Brändström-Gymnasium über häusliche Gewalt auf

Alt-Oberhausen. Noch bis zum Freitag, 12. Oktober, ist im Elsa-Brändström-Gymnasium die informative Ausstellung „Echt fair“ zu sehen. Auf Initiative des Arbeitskreises „Gewalt“ ist die Wanderausstellung nach Oberhausen gekommen.

Die sechs Informations-Stationen der Ausstellung richten sich an Mädchen und Jungen aus dem 5. bis 8. Schuljahr und zeigen, welche Möglichkeiten es gibt, Gewalt im häuslichen und familiären Umfeld zu verhindern bzw. solchen Entwicklungen vorzubeugen.

Themen sind „Gewaltig“, „Strittig“, „Mit Gefühl“, „Ich & Du“, „Hil-

fe“ und „Mit Recht“. Die interaktive Ausstellung wird vom BIG e. V. in Berlin (Berliner Initiative gegen Gewalt gegen Frauen) bundesweit angeboten und macht nun also in Oberhausen Station.

Bitte vorher anmelden

Auch Besuchergruppen, die nicht am Elsa-Brändström-Gymnasium beheimatet sind, können sich für eine Besichtigung von „Echt fair“ anmelden. Diese Interessenten sollten sich per Mail an die Adresse gleichstellungsstelle@oberhausen.de wenden oder auch unter der Telefonnummer ☎ 825 2050 anrufen. mb



Bei der Ausstellungseröffnung von „Echt fair“ konnte Schulleiterin Alice Bienk (3.v.l.) viele offizielle Gäste begrüßen.

FOTO: KERSTIN BÜGEHOLZ

PRESSEAUSSCHNITT
WOCHENANZEIGER

vom 26.09.2018



Xanten und die römischen Frauen

Bereits zum neunten Mal machte sich die Katholische Familienbildungsstätte Mülheim / Oberhausen gemeinsam mit den Gleichstellungsstellen der Städte Mülheim und Oberhausen auf zu einer

frauenpolitischen Exkursion. Dieses Mal führte der Weg nach Xanten - wie immer aus Frauensicht. Im Archäologischen Park erfuhren die 22 Frauen bei der Führung „Sittsam und treu“ viel Spann-

nendes über das Leben der römischen Frau in der Antike. Die nächste frauenpolitische Exkursion findet am Donnerstag, 12. September 2019 statt und führt nach Bocholt. Anmeldungen dazu sind ab

Mitte November möglich. Für Informationen steht Stefanie Hecke unter Tel. 85996-57 oder -40 zur Verfügung.

Foto: Katholische Familienbildungsstätten Mülheim-Oberhausen/ Stefanie Hecke

Eine couragierte Frau

Geschichtswerkstatt veröffentlicht Biographie zu Irmgard Kroymann

Im Rahmen ihrer Frauen-Biographieserie „Vielfalt“ hat die Geschichtswerkstatt hat nun eine weitere Ausgabe veröffentlicht. Im Mittelpunkt steht eine couragierte Frau, die sich jahrzehntelang gewerkschaftlich engagiert hat und darüber hinaus in den 1950er Jahren als erste Frau überhaupt den Beruf der „Straßenbaumeisterin“ erlernt und ausgeübt hat. Die Rede ist von Irmgard Kroymann, die im Juli 1921 in Essen geboren wurde und am 18. September 2005 in Oberhausen verstarb.

Irmgard Kroymann war überzeugte Sozialdemokratin, die vielen bis heute als Kümmerin und als hoch angesehene Persönlichkeit bekannt ist. Durch ihr beherztes Auftreten war sie allseits respektiert und anerkannt. Ihre freundschaftliche und enge Beziehung zu Luise Albertz und zu Johannes Rau, beides Urgesteine der Sozialdemokratie, trug dazu bei, dass sie Teil eines erfolgrei-



Irmgard Kroymann mit dem langjährigen Ministerpräsidenten von Nordrhein-Westfalen, Johannes Rau.

Foto: Geschichtswerkstatt

chen Netzwerkes zur Verbesserung der Lage von Frauen und Arbeitnehmern war. Eine zentrale Forderung für sie war der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, den sie in ihrem Handeln und ihren Forderungen stets beherzigte. Wegen ihrer ablehnenden Haltung zum Nationalsozialismus, den sie offen kritisierte, wurde sie verhaftet und musste einige Monate im Konzen-

trationslager Groß-Rosen verbringen. Ein prägendes Erlebnis in ihrem Leben.

Die kostenlose Broschüre, die in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt herausgegeben wird, kann im Büro der Geschichtswerkstatt auf dem Gelände des Zentrums Altenberg, Hansastrasse 20 oder im Büro für Chancengleichheit, Schwartzstraße 73, abgeholt werden.

Fahne gegen Gewalt an Frauen

Aktionstag der Gleichstellungsstelle am Freitag

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen beteiligt sich seit dem Jahr 2001 mit unterschiedlichen Kooperationen an dem durch Terre des Femmes ausgerufenen Internationalen Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ und ruft jährlich am 25. November zu entsprechender Beflaggung im Stadtgebiet auf.

Die Fahnen „Frei leben ohne Gewalt“ wehen an den Gebäuden der Ober-

hausener Kooperationspartner, aufgrund des Totensonntags in diesem Jahr bereits am kommenden 23. November.

Folgende Institutionen unterstützen bei der Umsetzung des Aktionstages und hissen an ihren Gebäuden eine Fahne: Polizei, Amtsgericht, Kommunales Integrationszentrum, Frauenberatungsstelle, Gedenkhalle im Schloss Oberhausen, SPD, Oberhausener Gebäudemanagement OGM, Zentrum für Integration, Bert-Brecht Bildungszentrum, Theater, Stadtsportbund, Kitev-Kunst im

Turm, ver.di, Katholische Familienbildungsstätte, ZONTA-Club, Der Paritätische, Evangelischer Kirchenkreis, Jobcenter, FDP, Bürgerliste, Bündnis 90/Die Grünen, ZAQ, Place2Be, Jugendamt, sowie das Evangelisches Jugendreferat.

In diesem Jahr wird die Fahnenaktion durch eine Veranstaltung mit dem Themenschwerpunkt „ECHT FAIR! - für ein Miteinander ohne Gewalt in Oberhausen“ begleitet. Die Veranstaltung findet am Freitag, 23. November, in der Zeit von 15 bis 17 Uhr, in der Aula des Elsa-

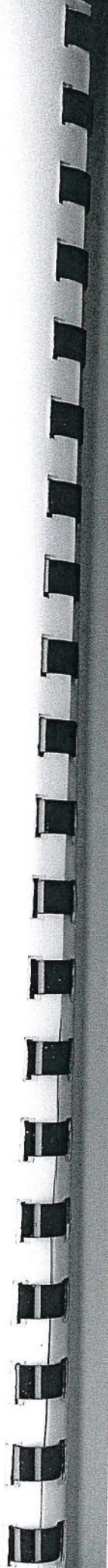
Brändström-Gymnasiums, B Gebäude, Christian-Steger-Straße 11, statt.

Häuslicher Gewalt vorbeugen

2018 setzte sich der Arbeitskreis Gewalt Oberhausen mit dem Themenschwerpunkt „Prävention häuslicher Gewalt“ auseinander und organisiert hierzu zum Beispiel eine interaktive Ausstellung ECHT FAIR! für Kinder und Jugendliche, ein Fortbildungsangebot für Lehrer und Multiplikatoren, einen Rap-Workshop

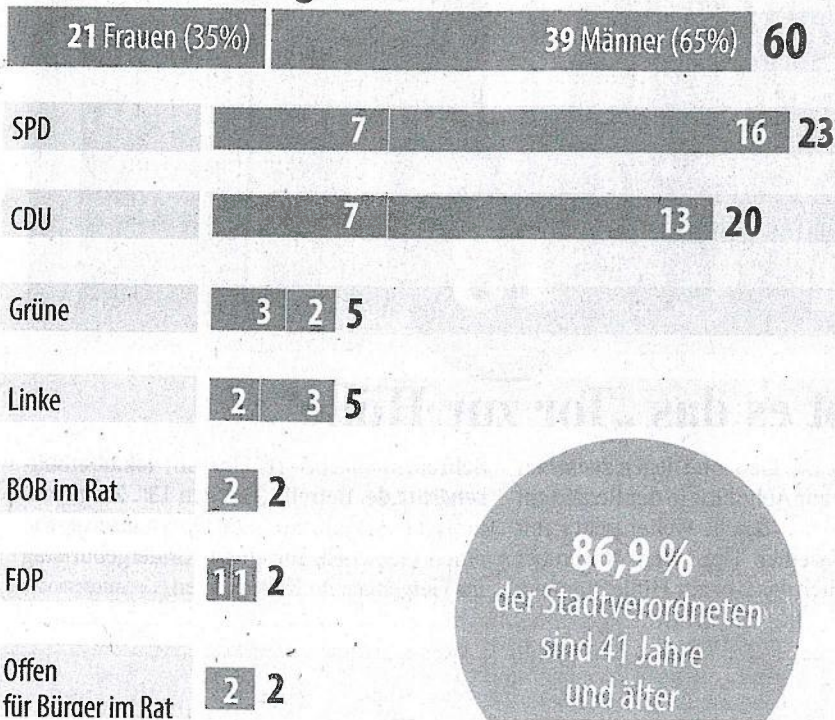
für Schüler an der Fasia Jansen Gesamtschule, einen Theaterworkshop Workshop am Elsa-Brändström-Gymnasium, sowie Wen Do Kurse unter anderem am Bertha von Suttner Gymnasium, an der Fasia Jansen Gesamtschulen und an der Theodor Heuss Realschule.

Die Ergebnisse dieser Maßnahmen werden am 23. November präsentiert. Die Gleichstellungsstelle der Stadt lädt gemeinsam mit dem Elsa Brändström Gymnasium, dem Frauenhaus und der Jugendförderung der Stadt, alle Interessierten zum Besuch ein.



Geschlechterverteilung im Oberhausener Stadtrat

Stadtverordnete insgesamt:



Frauenmangel im Stadtrat

Große Mehrheit der Stadtverordneten ist männlich. SPD, Grüne und Linke für Frauenquote. Damit allein sei das Problem aber nicht gelöst

Von Dennis Freikamp

Rund ein Drittel der Verordneten im Oberhausener Stadtrat sind Frauen (35 Prozent). Damit liegt Oberhausen laut einer aktuellen Studie des WDR im Vergleich mit anderen NRW-Städten wie Düsseldorf (36,1 Prozent), Essen (33 Prozent) und Mülheim (21,8 Prozent) im oberen Mittelfeld. Für Britta Costecki jedoch kein Anlass zur Freude: „Wir können nie zufrieden sein, wenn die Parität nicht erfüllt ist“, sagt die Oberhausener Gleichstellungsbeauftragte. „Zwar habe ich der Frauenanteil im Stadtrat in den vergangenen Jahren positiv entwickelt, „eine große Durchlagskraft kann ich aber nicht erkennen“, meint Costecki.

Dabei sei eine ausgewogene Geschlechterverteilung für den politischen Diskurs unerlässlich, sagt Bürgermeisterin Steffi Opitz (Grüne): „Männer und Frauen haben unterschiedliche Sichtweisen. Da spielt das Geschlecht schon eine entscheidende Rolle.“ Die stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende

de Kirsten Oberste-Kleinbeck verpflichtet ihrer Ratskollegin bei. Mehr Frauen seien allein schon deshalb wichtig, „um die Zusammensetzung der Oberhausener Bevölkerung besser abzubilden.“

Dass weibliche Stadtverordnete nach wie vor unterrepräsentiert sind, hänge laut Petra Marx (Linke) vor allem damit zusammen, dass die Erziehungs- und Familienarbeit auch heutzutage noch überwiegend den Frauen überlassen wird. „Für alleinerziehende Mütter ist die Herausforderung noch mal

ungleich schwerer.“ Bürgermeisterin Opitz weiß aus eigener Erfahrung, wie schwierig es als Frau ist, Familie und Beruf miteinander zu vereinen und gleichzeitig ein politisches Amt zu bekleiden: „Bei uns im Stadtrat sitzen zwei Frauen mit jungen Kindern. Und wir reißen uns ein Bein aus, um die Vereinbarkeit hinzubekommen.“

Besonders bedauerlich sei, dass es kaum Strukturen gebe, die es Müttern ermöglichen, sich in der Politik zu engagieren. Um Frauen den Einstieg zu erleichtern, setzt

sich Costecki deshalb für zielgerichtete Quoten ein: „Nur so können wir uns der Parität in den Gremien und auf Führungsebene annähern.“ Auch die Linke habe sich immer für eine Frauenquote stark gemacht, sagt Marx: „Dafür müssen dann aber auch Frauen da sein, die die Ämter übernehmen wollen.“ Oberste-Kleinbeck kennt das Problem: „Für die SPD gilt schon lange eine 40-Prozent-Quote. Dass wir diese unter den Stadtverordneten leider nicht erreicht haben, liegt an der geringen Zahl der Kandidatinnen, die ihre Bereitschaft erklärt haben.“

Für Opitz gibt es deshalb nur eine Lösung: „Will man wirklich ein repräsentatives Parlament, muss man Kommunalpolitik aus dem Ehrenamt herausholen.“ Nur so könnten Frauen ein politisches Amt ausüben, ohne ihren Beruf zu vernachlässigen und somit Gehaltseinbußen und eine niedrigere Rente in Kauf zu nehmen. „Aber das würde Geld kosten und daran scheitert es in unserer Demokratie

GROßTEIL IM STADTRAT IST 41 JAHRE UND ÄLTER

Im Stadtrat sind nur 13,1 Prozent der Verordneten unter 41 Jahre alt. Auch in anderen NRW-Städten wie Essen (17,6 Prozent), Mülheim (20,0 Prozent) und Wesel (3,9 Prozent) sind Nachwuchspolitiker eher die Ausnahme.

Laut Petra Marx mache es die

berufliche Unsicherheit manchmal nicht möglich, dass Auszubildende oder Studierende ein politisches Amt ausüben könnten. „Die Existenzsicherung spielt eine wichtige Rolle“, so Marx. Dabei könnten junge Politiker heutzutage zum Beispiel beim Thema Digitalisierung neue Impulse setzen.