

Chancengleichheit im Kommunalen Handeln. 2. Bericht der Stadt Delmenhorst gemäß § 5a Nds. Gemeindeordnung

Berichtszeitraum 2007 bis 2009

Vorbemerkung	2
1. Daten zur Personalsituation	3
• Geschlechterverhältnis im Rat	3
• Geschlechterverhältnis in städtischen Gremien	4
• Geschlechterverhältnis in der Verwaltung	4
Arbeitszeit	5
Führungspositionen	6
Ausbildung	6
2. Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe – Maßnahmen der Verwaltung	7
3. Maßnahmen der Gleichstellungsstelle	10
4. Handlungsfeld Integration	13
Resümee und Ausblick	14
Anlagen	

Vorbemerkung

Gemäß der Niedersächsischen Gemeindeordnung sind alle Kommunen verpflichtet, regelmäßig darüber zu berichten, mit welchen Maßnahmen sie die Gleichberechtigung fördern und wie vor Ort auf die Beseitigung bestehender Nachteile hingewirkt wird.

Bereits zum zweiten Mal gibt die Stadt Delmenhorst mit dem hier vorliegenden Bericht zur Chancengleichheit einen konkreten Überblick, wie sie in ihrem kommunalen Handeln die gesetzlich gebotene Gleichberechtigung von Frauen und Männern umsetzt. Der geforderte Berichtszeitraum umfasst dabei die Jahre 2007 bis 2009.

Zur Einschätzung der bestehenden Situation sind dem Bericht erneut einige ausgesuchte Daten zur Personalsituation der Stadt vorangestellt. Neben dem Aspekt der Führungspositionen wurde erstmals der Blick auch auf die Situation der Auszubildenden gerichtet. Im Anschluss werden zwei Handlungsfelder beschrieben, in denen Maßnahmen zur Gemeinschaftsaufgabe Gleichstellung angesiedelt sind.

Zum internen Handlungsfeld von Personal und Führung gehören Vorhaben, die sich an die Beschäftigten wenden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern oder um eine Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen anzusteuern. Aus dem externen Bereich der fachlichen Maßnahmen nennt der Bericht beispielhaft Vorhaben, die von der Fachverwaltung konzipiert und umgesetzt wurden.

Anhand ausgesuchter Arbeitsschwerpunkte wird aus der Tätigkeit der Gleichstellungsstelle berichtet. Ergänzend wird eine Auswahl der Impulse dargestellt, die im genannten Zeitraum von der Gleichstellungsbeauftragten ausgegangen sind.

Am Ende des ersten Berichts, der im Jahr 2007 erschienen ist, wurde im Ausblick auf die Thematik der Integration als wichtige gesellschaftliche Aufgabe auch der Kommune besonders hingewiesen. Der vorliegende Bericht nimmt daher als einen weiteren Aspekt die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund unter der Maßgabe der Chancengleichheit der Geschlechter mit auf. Ein Resümee und der Ausblick auf kommende Herausforderungen für die Stadt schließen diesen Bericht ab.

Nach wie vor ist die Gleichstellung von Frauen und Männern für die Stadt Delmenhorst ein wichtiges Ziel. Daher ist es unabdingbar, im kommunalen Handeln die Maßgabe gleicher Chancen für beide Geschlechter zu verankern. Dies wird auch weiterhin bei der Planung und Umsetzung städtischer Aufgaben zu berücksichtigen sein.

Petra Borrmann
Gleichstellungsbeauftragte

Patrick de La Lanne
Oberbürgermeister

1. Daten zur Personalsituation

1.1. Geschlechterverhältnis im Rat

Mitglieder des Rates:

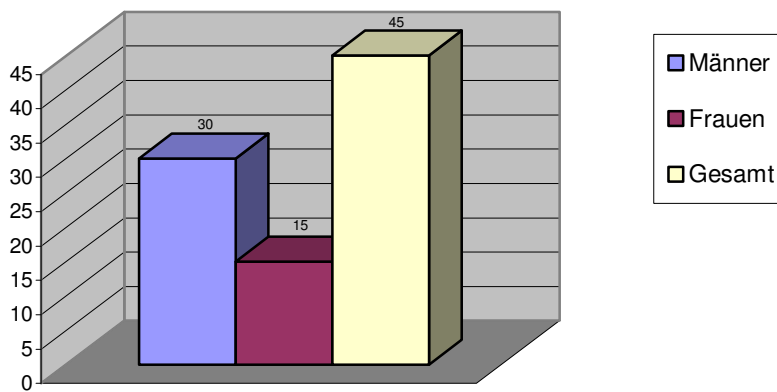
Der Rat der Stadt Delmenhorst besteht aus 45 Personen incl. des Oberbürgermeister. In der derzeitigen Ratsperiode sind darunter 15 Ratsfrauen. Der Frauenanteil beträgt also 33 Prozent.

Verglichen mit dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Mandaten in kommunalen Vertretungen in ganz Niedersachsen liegt der Delmenhorster Stadtrat damit an 7. Stelle von insgesamt 47 nds. Kommunen, (Landkreise, kreisfreie Städte und Region Hannover).

Landesdurchschnitt in Niedersachsen: 24 Prozent.

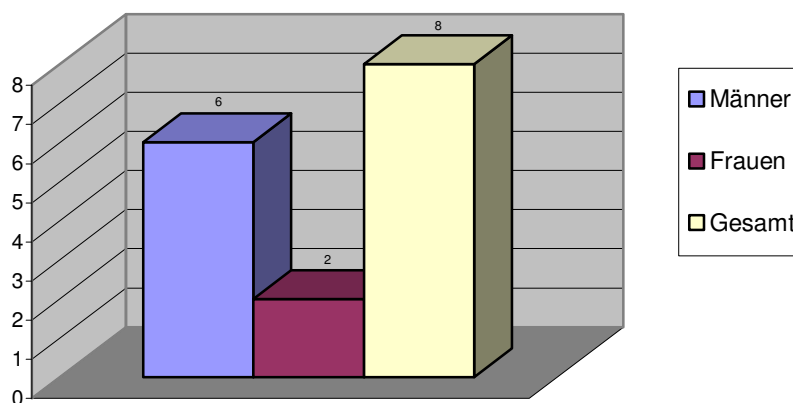
Quelle: Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen, 2010

*Stadtrat:
Frauenanteil noch lange nicht
ausgewogen, aber sehr guter
Platz im Landesdurchschnitt.*

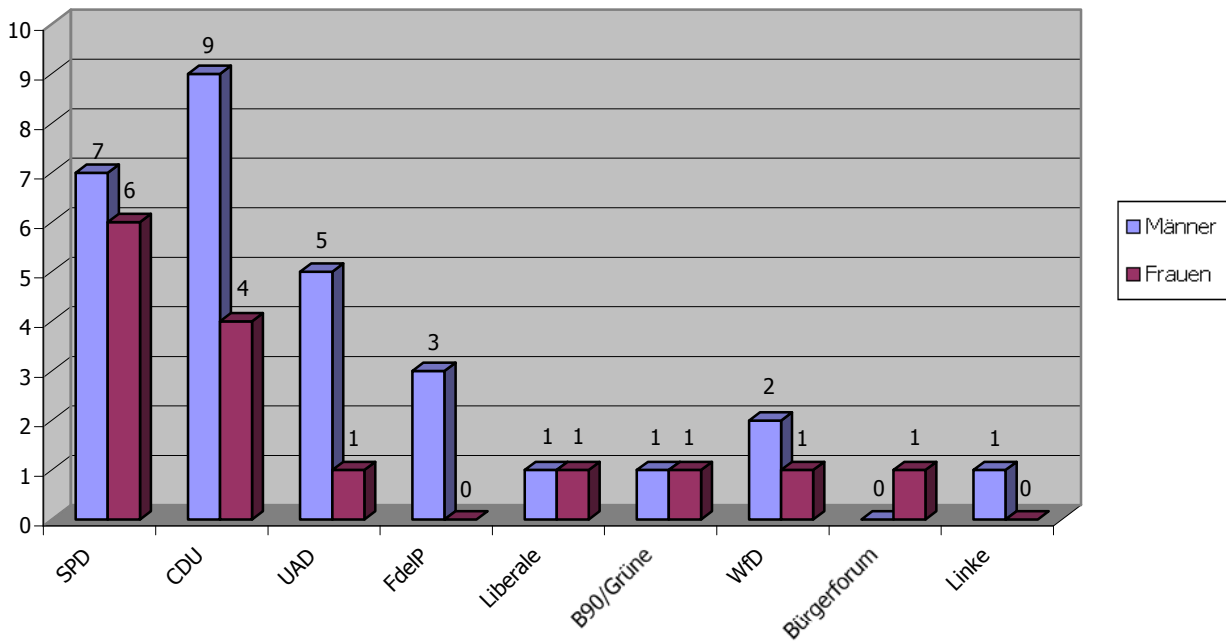


Vorsitz der Ratsausschüsse (incl. VA):

Insgesamt gibt es im Rat der Stadt 8 Ausschüsse. Davon sind aktuell 2 mit einer weiblichen Vorsitzenden besetzt.



Zusammensetzung der Fraktionen nach Geschlecht:



1.2. Geschlechterverhältnis in städtischen Gremien

Laut Niedersächsischem Gleichberechtigungsgesetz (NGG) sollen kommunale Gremien paritätisch nach Geschlecht besetzt werden. Bei der Entsendung städtischer Vertreterinnen und Vertreter in externe Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung verpflichtet das Gesetz, auf eine hälftige Besetzung mit Frauen hinzuwirken, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Gremien im Geltungsbereich des NGG sicherzustellen.

Im Zeitraum 2007-2009 gilt für Delmenhorst, s. Anlage 1:

In keinem Aufsichtsrat einer städtischen Beteiligung gibt es eine paritätische Besetzung. Drei der insgesamt 11 Gesellschaften hatten in diesem Zeitraum durchgehend ausschließlich männliche Vertreter. In den übrigen Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil in jedem Bereich bei weit unter 50 Prozent.

Um hier das gesetzliche Gebot der Chancengleichheit zu verwirklichen sollte künftig im Zuge der Besetzung von Gremien bei Vorschlägen zur Kandidatur und der Aufstellung von Wahllisten darauf geachtet werden, dass Männer und Frauen gleichberechtigt vertreten sind.

*Städtische Beteiligungen:
in allen Aufsichtsräten sind
Frauen erheblich unter-
repräsentiert.*

1.3. Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

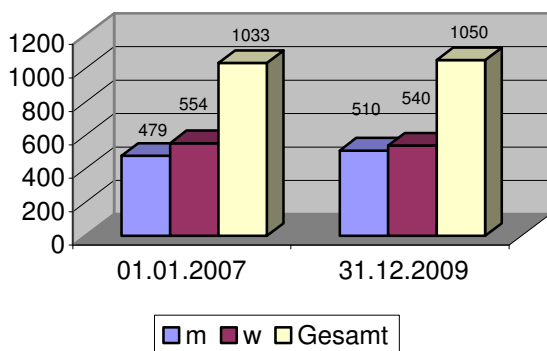
Anhand einiger ausgewählter Personaldaten wird im folgenden die Personalsituation der Verwaltung skizziert. Quelle: Personalservice.

Frauenanteil an den Beschäftigten

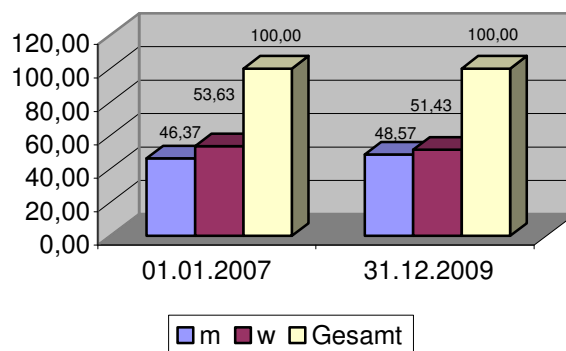
Bei der Stadt sind geringfügig mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug im Berichtszeitraum 54 bzw. 51 %.

Geschlechterverhältnis in der Verwaltung zahlenmäßig ausgeglichen.

Beschäftigte insgesamt



Beschäftigte insgesamt (in %)



Wie bereits im 1. Bericht beschrieben befinden sich nach wie vor anteilmäßig weniger Frauen als Männer in höheren Vergütungsgruppen, s. Anlage 4.

Weibliche Beschäftigte: Verteilung nach Vergütung – siehe Anhang.

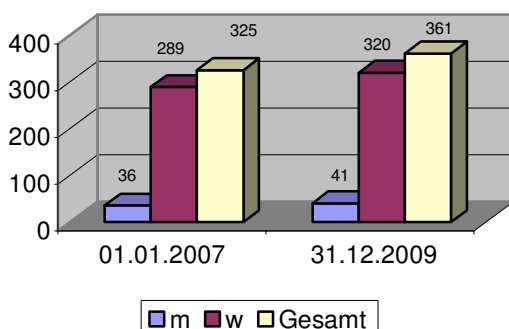
Umfang der Arbeitszeit

Die Hälfte aller beschäftigten Frauen arbeitet mit reduzierter Stundenzahl, hauptsächlich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von 2007 bis 2009 ist der Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte leicht gestiegen, (07: 289, 09: 320).

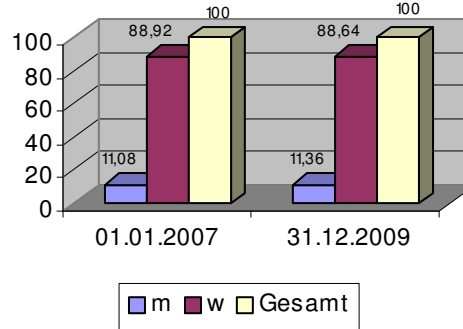
Teilzeitarbeit aus familiären Gründen ist immer noch eine Frauendomäne.

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind nur 11 % Männer, die neben familiären Gründen (einige) in der Mehrheit die Möglichkeit der Altersteilzeit nutzen.

Teilzeitbeschäftigte



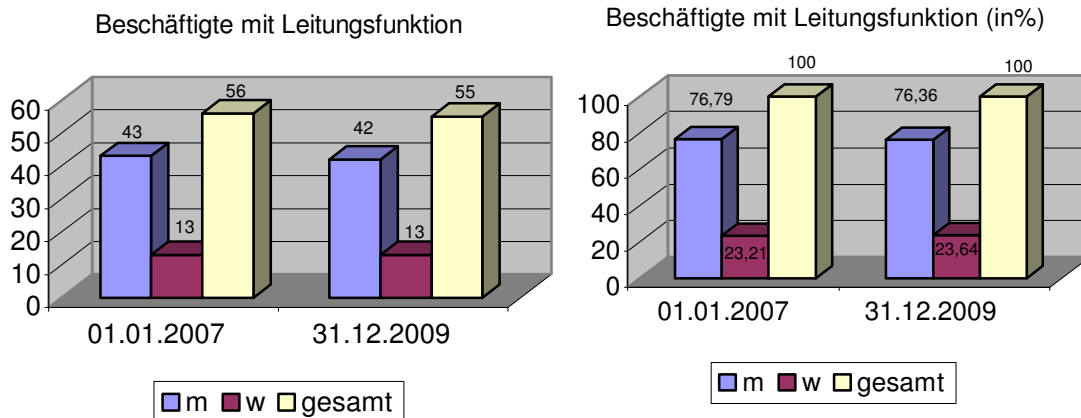
Teilzeitbeschäftigte (in %)



Führungspositionen

Auf den Leitungsstellen mit Personalverantwortung sind Frauen noch immer stark unterrepräsentiert. Unverändert zum 1. Bericht zur Chancengleichheit, Zeitraum 04-06, befinden sich deutlich mehr Männer (42) als Frauen (13) in einer Führungsposition. In der oberen Führungsebene (Verwaltungsvorstand und Leitung der Fachbereiche bzw. des Geschäftsbereiches) sind keine Frauen vertreten.

*Unverändert:
nach wie vor kaum Frauen mit Führungsverantwortung.
3 von 4 Leitungsstellen sind mit Männern besetzt.*



Die Gründe für die fehlende Veränderung liegen im benannten Zeitraum z.B. in der geringen Fluktuation auf diesen Stellen.

Im Vorgriff auf den nächsten Berichtszeitraum ist hier anzumerken, dass sich die Stadtverwaltung seit 2010 aktiv an einem Programm des Landes Niedersachsen beteiligt, um auf solchen Positionen künftig mehr Ausgewogenheit in der Geschlechterverteilung herstellen zu können. Zur Zeit befinden sich daher 10 weibliche Beschäftigte der Verwaltung in einem Mentoringverfahren, um sich für künftige Führungsaufgaben zu qualifizieren. Einige Führungskräfte des Hauses unterstützen das Programm aktiv und nehmen in der Rolle als Mentoren / Mentorin daran teil.

*Aber:
Offensive zur Qualifizierung künftiger weiblicher Führungskräfte gestartet.*

Ausbildung

Im Folgenden wird erstmals auf die Situation der Nachwuchskräfte bei der Stadt unter Gleichstellungsaspekten eingegangen. Es wird auch berücksichtigt, wie sich die Verwaltung der aktuellen Herausforderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund stellt.

2007-2009 gibt es bei der Stadt im Durchschnitt pro Ausbildungsjahr 48 Auszubildende. Es wird in insgesamt 10 Berufen ausgebildet, siehe Anlage. Das Geschlechterverhältnis ist in etwa ausgewogen. Im Schnitt sind 48 % der Auszubildenden weiblich, 52 % männlich.

Die Stadt bildet annähernd gleich viele junge Frauen und Männer aus.

Allerdings verteilen sich die jungen Frauen und Männer unterschiedlich auf die jeweiligen Ausbildungsberufe. Fast alle weiblichen Auszubildenden (knapp 90 %) absolvieren ihre Ausbildung in Verwaltungs- und kaufmännischen Berufen. Im gewerblich-technischen Bereich lassen sich Frauen im Berichtszeitraum in 2 Berufen als Gärtnerin bzw. Bauzeichnerin ausbilden.

Die Geschlechter verteilen sich nicht auf alle Berufe gleichermaßen:

70 % aller männlichen Auszubildenden wählten den Verwaltungsbereich. Dabei befinden sich mehr als doppelt so viele junge Männer als Frauen in der Ausbildung zu Stadtinspektoren-Anwärter/innen, (ehemals gehobener Dienst). Im gewerblich-technischen Bereich sind in 5 Berufen männliche Auszubildende zu finden, (Gärtner, Bauzeichner, Brandmeister-Anwärter, KFZ-Mechatroniker und Fachinformatiker).

Weibliche Auszubildende sind in technischen Berufen eher die Ausnahme.

Junge Männer wählen ein größeres Berufsspektrum.

Die Stadt hat wiederholt positive Erfahrungen mit weiblichen Auszubildenden im technischen Bereich gemacht. Aber die Vergabe eines Ausbildungsplatzes erfolgt nicht nach Geschlechterproportion, sondern nach standardisierten Auswahlverfahren. Die aktuelle geschlechtstypische Verteilung auf die Ausbildungsberufe bei der Stadt entspricht dem allgemeinen Trend bei der Berufswahl junger Menschen: Mädchen und Jungen wählen für sich überwiegend die für das jeweilige Geschlecht vermeintlich typischen Berufe. Dabei beschränken sich Mädchen auf insgesamt weniger Berufe als Jungen und lassen sich seltener im technischen Bereich ausbilden. Ein Umdenken zur Erweiterung des Berufswahlspektrums müsste im Vorfeld in Schulen und Elternhäusern geleistet werden.

Unter dem Stichwort "Vielfalt als Chance" können die Bemühungen der Stadt zusammengefasst werden, gerade auch jungen Menschen mit Migrationshintergrund durch eine Ausbildung einen guten Start in die eigene berufliche Zukunft zu bieten.

In den 3 genannten Ausbildungsjahren haben von den durchschnittlich 48 Auszubildenden circa 17 % einen Migrationshintergrund. Darunter sind knapp 1/3 weibliche Auszubildende.

17 % der Auszubildenden der Stadtverwaltung verfügen über einen Migrationshintergrund.

Zum Vergleich:

Der Anteil der Menschen mit Migrationsvorgeschichte liegt in Delmenhorst bei 25 %, (Stat. Bundesamt, Mikrozensus 2005), im Land Niedersachsen bei 16 %, (Nds. Landesamt für Statistik, 2007).

2. Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe Maßnahmen der Verwaltung, 2007 - 2009

2.1. Gesetzlicher Auftrag der Kommune

Nds. Verfassung, Art. 3, (2):

Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

Gleichberechtigung ist gesetzliche Verpflichtung.

NGO § 5a (9):

Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister berichtet dem Rat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Der Bericht ist dem Rat erstmals für die Jahre 2004 bis 2006 zur Beratung vorzulegen.

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

2.2 Interne Maßnahmen: Bereich Personal

Zum Bereich Personal und Führung gehören intern wirkende Maßnahmen, die sich direkt auf die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten auswirken. Damit wird dazu beigetragen, Benachteiligungen zu verhindern und bestimmte Personengruppen bei Bedarf besonders zu fördern.

Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen (Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) dürfen aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation nicht benachteiligt werden. Bei der Stadt kann dieser Personenkreis daher in allen Fachbereichen Regelungen nutzen, um diese Aufgaben mit den beruflichen Anforderungen besser vereinbaren zu können. Dazu gehörten im Berichtszeitraum:

- Qualifizierung der Beschäftigten durch Fortbildung z.B. zu den Themen: Vereinbarkeit von Berufs- u. Pflegeaufgaben
- Informationsveranstaltungen für Beurlaubte zur Vorbereitung des erfolgreichen Wiedereinstiegs
- Flexible Arbeitszeiten, insbesondere für Teilzeitkräfte, analog der Zeiten zur Kinderbetreuung
- Teilung eines Arbeitsplatzes zur Schaffung von Teilzeitstellen in einem Bereich mit herausgehobenen Aufgaben
- erstmaliges Angebot eines Ausbildungsplatzes in Teilzeit für eine junge Auszubildende mit Kind
- Gewährung von berufsbegleitender Weiterbildung für Teilzeit-Mitarbeiterinnen zur Qualifizierung auf herausgehobene Aufgaben
- Einrichtung von Telearbeitsplätzen

Als weitere personelle Maßnahmen sind zu nennen:

- Untypische Beschäftigungen:
z.B. von männlichen Erziehern im Bereich Kindertagesstätte und erstmalige weibliche Besetzung im nichttechnischen Prüfdienst
- 2 Stellen der stellvertretenden Leitung wurden weiblich besetzt. (Effekt für die Zukunft: Praxiserfahrung für die künftige Besetzung von Leitungspositionen)
- Aktive Teilnahme am Landesprogramm: "Fit für Führung" zur Förderung von Frauen, vgl. Seite 6

*Interne Maßnahmen zur
Chancengleichheit greifen:*

*die Vereinbarkeit von Beruf
und Familie wird erleichtert.*

*Maßnahmen in untypischen
Bereichen*

*Vorbereitung auf künftige
Leitungsfunktionen*

2.3 Fachliche Maßnahmen

Auch in ihrem fachlichen Handeln kann die Stadt unter Einbeziehung des Gender-Ansatzes die Verpflichtung zur Gleichberechtigung umsetzen. Gemäß der Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming steht im Vordergrund, städtische Vorhaben mit geschlechtsbewusstem Blick zu planen und dabei unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen zu berücksichtigen.

In vielen Fachdiensten der Stadt wurden von 2007 bis 2009 Projekte und Maßnahmen erfolgreich weitergeführt, die bereits im ersten Delmenhorster Bericht zur Chancengleichheit erwähnt sind. Um Wiederholungen zu vermeiden wird hier auf die erneute Beschreibung verzichtet und auf den genannten Bericht verwiesen.

Erfolgreiche Vorhaben wurden weitergeführt.

Im Folgenden sind beispielhaft neue Vorhaben aufgeführt, die die städtischen Bereiche unter Gender-Aspekten im gegebenen Zeitraum realisiert haben.

- Präventionsprojekte "Nordwolle" für die Zielgruppen Frauen, junge Mütter, Mädchen und Jungen und
Projekt Familienhebamme (in Kooperation mit der Caritas)
Auswirkungen:
Überwindung sozialer Benachteiligungen, Hinterfragung tradiertter Rollenmuster, Stärkung von Müttern.
- Einrichtung des Familienservicebüros, Ausbau qualifizierter Tagespflegestellen, Konzeption eines verlässlichen Tagespflegeangebotes bei Krankheit der Betreuungspersonen
Auswirkungen:
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, frühere Rückkehr (häufig der Mütter) auf den Arbeitsmarkt.
- Gründung des Arbeitskreises "Jungen in Schule und Jugendarbeit"
Auswirkungen:
Vernetzung bestehender Praxisprojekte zur Stärkung der Interessen von Jungen, Abbau von Rollenklischees und Verhaltensdefiziten.
- Gezielter Aufbau des Medienbestandes der Stadtbücherei zum Thema Väter und Vater-Kind-Beziehung
Auswirkungen:
Vermittlung des veränderten Rollenbildes einer aktiver Vaterschaft.
- Geschlechtsbewusster Umgang bei Angeboten der Musikschule,
Auswirkungen:
Vermeidung von Klischees, Mädchen und Jungen wählen auch vermeintlich "untypische" Instrumente und Angebote der Schule.
- Durchführung des Ausstellungsprojektes "KinderCoburg" (mit speziellen Angeboten für Mädchen und Jungen, gezielter Einsatz einer weiblichen Leitfigur im Ausstellungskonzept)
Auswirkungen:
Vermittlung verschiedener Lebenssituationen und gegenseitige Würdigung der Geschlechter, gleichberechtigte Anregungen zum kreativen Handeln bei Jungen und Mädchen.

*Weitere Maßnahmen:
Präventionsvorhaben*

Qualifizierte Kinderbetreuung

Projekte für Jungen

Thema Vaterschaft

*Geschlechtsbewusste
Angebote*

Ausstellungsprojekt

3. Maßnahmen der Gleichstellungsstelle, 2007 -2009

3.1. Gesetzlicher Auftrag

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit ergeben sich aus: Grundgesetz, Art. 3,(2), der Nds. Verfassung, Art. 3,(2) sowie NGO § 5a und dem Nds. Gleichberechtigungsgesetz.

3.2. Verwaltungsinterne Handlungsfelder

Zu den internen Arbeitsbereichen wird auf den 1. Delmenhorster Bericht zur Chancengleichheit, 2007 verwiesen:

- Beteiligung an Stellenbesetzungen und Personalentscheidungen
- Beratung für Kolleginnen der Verwaltung
- Mitarbeit in verwaltungsinternen Projektgruppen

3.3. Externe Handlungsfelder

Im Berichtszeitraum gab es neben zahlreichen anderen Themen drei inhaltliche Schwerpunkte in der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

Schwerpunkt 1: Gesundheit

- Veranstaltung und Informationen zum Mammografie-Screening
- Modellprojekt für Töchter und Mütter "Gesundheit Mädchen"
- Frauensporttag

Ein niedrigschwelliger Zugang zu Gesundheitsangeboten fehlt bislang vielen Frauen und jungen Mädchen.

Schwerpunkt 2: Gewaltprävention

- Veranstaltungen zu Häuslicher Gewalt und Sexuellem Missbrauch
- Veröffentlichung von thematischem Informationsmaterial in 6 Sprachen
- Initiierung des Interventionsplanes bei Gewalt in der Familie
- Fotoplakat "Delmenhorster Standpunkte gegen Gewalt" in Kooperation mit 12 Delmenhorster Institutionen.

Opfer häuslicher Gewalt sind überwiegend Frauen und Kinder. Der "Tatort Familie" ist als sogenannte Privatsache häufig tabuisiert. Lösungsstrategien und Informationen für Betroffene sind notwendig.

Schwerpunkt 3: Migrantinnen und Integration

- Wanderausstellung des Landes: "Migrantinnen in Niedersachsen", in der auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten auch eine Delmenhorster Migrantin porträtiert wurde.
- Fachgespräche, Lesungen und Podiumsdiskussionen zum Thema

Migrantinnen spielen bei einer gelungenen Integration auch ihrer Familie oft eine Schlüsselrolle.

3.4. Zusammenarbeit und Vernetzung

In der Stadt Delmenhorst mit

- ARGE, Agentur für Arbeit, DGB, Ver.di
- IHK, Kreishandwerkerschaft
- Familienbildungsstätte, VHS
- Frauenhaus, Polizeiinspektion Delmenhorst
- Frauengruppen und -verbände
- Kinderschutzbund, Lebenshilfe, Caritas
- Mütterzentrum, Nachbarschaftsbüros Düsternort und Wollepark
- Schulen und Schulsozialarbeit der Jugendhilfestiftung
- Stadtsportbund

Arbeitskreise und Projektgruppen

- AK Frauen in der sozialen Arbeit (Leitung)
- Fachkreis gegen häusliche Gewalt (Leitung)
- AK Gemeinsame Sache Mädchenarbeit
- Fachgruppe gegen sexuellen Missbrauch
- Kriminalpräventiver Rat

Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern im Berichtszeitraum

Vertretung der Stadt im Beirat Frauenhaus

Kommunenübergreifend

- Mitglied im Vorstand Trägerverein Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft e.V., (mit Landkreis Oldenburg)
- Kreis der Mitträgerkommunen der Existenzgründungsagentur für Frauen EFA, (mit Stadt und Landkreis Oldenburg)

Überregionale Vernetzung

- Regionalgruppe der Gleichstellungsstellen Weser-Ems
- Nds. Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (2007-2008 Tätigkeit als Landessprecherin)
- Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit

3.5. Ausstattung der Gleichstellungsstelle

Personalsituation:

Gleichstellungsbeauftragte: 38,5 Stunden

Eine Mitarbeiterin zur Erledigung der Verwaltungsarbeiten ist nicht vorhanden.

Haushaltsansatz (ohne Personalkosten):

2007: 39.200 €, 2008: 38.800 €, 2009: 38.800 €

3.6. Anregungen und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum (Auswahl)

Interne Fortbildungen

Auf Initiative der Gleichstellungsstelle wurden in Kooperation mit dem Personalservice thematisch neue Fortbildungen für weibliche Beschäftigte angeboten.

Themen: Berufsrisiko Familie, Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben in der Familie, Vorbereitung des Wiedereinstiegs für Beurlaubte Büroorganisation, Sicheres Auftreten, Professionelles Veranstaltungsmanagement

Fazit:

Mitarbeiterinnen werden in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert, um sich damit u.a. gezielt für höherwertige Aufgaben in der Verwaltung zu qualifizieren.

Ergebnis:

Städtische Mitarbeiterinnen bilden sich zu aktuellen Themen fort.

Delmenhorst als Modellstandort des Landesprojektes "Weiblich-Sportlich-Gut drauf"

Auf Anregung der Gleichstellungsstelle erhält Delmenhorst ab 2008 mit der Hauptschule West den Zuschlag, sich neben vier weiteren Kommunen in Niedersachsen an einem 5jährigen Pilotprojekt des Nds. Sozialministeriums, dem Landessportbund und der Universität Hannover zu beteiligen.

Fazit:

Junge Mädchen und junge Frauen sind in Sportvereinen nicht ihrem Anteil gemäß vertreten. Eine engagierte Kooperation zwischen Schule und örtlichem Sportverein baut Schwellenängste ab. Damit wird ein Beitrag zur Gesundheitsförderung und zur Integration von Migrantinnen geleistet.

Ergebnis:

Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund werden gezielt angesprochen und nutzen gemeinsam alternative Bewegungs- und Sportangebote. Heranführung an das Angebot örtlicher Sportvereine.

Straßenbenennung in Delmenhorst

Die Gleichstellungsstelle thematisiert die bisherige Unterrepräsentanz von Delmenhorster Straßennamen, die nach bedeutenden weiblichen Persönlichkeiten benannt sind, (ca. 80 % tragen Männernamen).

Sie unterstützt die Forderung, bei künftigen personenbezogenen Straßenbenennungen explizit Frauennamen zu berücksichtigen, um so auch verdienstvolle Frauen im Stadtbild sichtbar zu machen.

Fazit:

Durch Straßennamen können erinnerungswürdige Personen ins Bewusstsein rücken. Im Sinne der Verpflichtung zur Gleichberechtigung gehört dazu auch die konsequente Würdigung von weiblichen Persönlichkeiten.

Ergebnis:

Ratsbeschluss (Vorlage 07/51/067/BV-R/Ä):

Im Zuge der Straßenbenennungen nach Persönlichkeiten sollen weibliche Namen bevorzugt werden.

4. Handlungsfeld Integration

In einer vielfältiger werdenden Gesellschaft steht die Verwaltung vor neuen Herausforderungen. Die Integration von Menschen anderer Herkunft in die Kommune bedeutet zum einen, diese Vielfalt als Bereicherung zu verstehen und eine gemeinsame Identifikation für gleiche Werte zu entwickeln. Zum anderen müssen Maßnahmen umgesetzt werden, die die Chancengleichheit und ein gleichberechtigtes Leben für beide Geschlechter unterstützen. Um der jeweiligen Lebenswirklichkeit von Migranten und Migrantinnen gerecht zu werden, sind bei diesen Ansätzen daher häufig auch geschlechtsspezifische Angebote für Frauen / Mädchen bzw. Männer /Jungen sinnvoll.

Beispielhaft werden nachfolgend einige Vorhaben aus dem Berichtszeitraum genannt:

- Zusammenfassung " Aktivitäten in der Stadt Delmenhorst in Bezug auf Migrantinnen und Migranten", vorgelegt von der städtischen Leitstelle Integration, 11/2009. (Anlage 1 zur Vorlage 10/41/019/BV-V), 2010.

Diese Übersicht benennt zahlreiche Vorhaben, die sowohl von städtischen Fachbereichen und Fachdiensten als auch von anderen Delmenhorster Institutionen durchgeführt wurden, z.B. von Bildungsträgern, Wohlfahrtsverbänden, den Nachbarschaftszentren, Schulen, den Integrationslotsen und einigen Migrantenorganisationen selbst.

Ein wesentlicher Teil der Projekte richtete sich dabei explizit an Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund, siehe Anlage 3.

- Gründung des Integrationsbeirates 2009 mit städtischer Unterstützung.

- Fortbildungskonzept für städtische Bedienstete: "Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung", initiiert von der Gleichstellungsstelle und der Leitstelle Integration.

Die Konzeptentwicklung erfolgte 2009; die Fortbildung wird seit 2010 in verschiedenen Bereichen der Verwaltung durchgeführt. Bei dieser Schulung geht es um den Umgang mit Bürgern /Bürgerinnen mit Migrationshintergrund ohne gegenseitige, kulturell bedingte Missverständnisse, um so zu einer gelebten Integration durch den Dienstleistungsbetrieb Stadtverwaltung beizutragen.

Vielfältige Maßnahmen für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten

5. Resümee und Ausblick

Dieser Bericht der Stadt Delmenhorst zeigt zum 2. Mal, dass der Auftrag zur Gleichberechtigung der Geschlechter erkannt und vielfältig bearbeitet wird. Gleichzeitig existiert aber nach wie vor auf verschiedenen Ebenen auch Handlungsbedarf.

Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorhanden

Die Stadt unterstützt die Beschäftigten, die Kinder zu betreuen haben oder Angehörige pflegen, diese Familienaufgaben mit den beruflichen Anforderungen am Arbeitsplatz zu vereinbaren. Dazu gehören u.a. flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zum Berufsrückkehr nach der Familienphase oder die Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

Geschlechterparität in der Stadt bleibt weiterhin Ziel

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen konnte noch nicht erreicht werden. In den Bereichen einer weiblichen Überrepräsentanz ist Ausgleich zu schaffen und die bestehende deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen muss abgebaut werden. Um das Ziel Parität in Führungspositionen in Zukunft zu erreichen beteiligt sich die Stadtverwaltung beim aktuellen Landesprogramm für Frauen „Fit für Führung“ mit hoher Präsenz. So wird dazu beigetragen, weibliche Beschäftigte auf die Übernahme künftiger Leitungsaufgaben vorzubereiten.

Ausblick auf den Berichtszeitraum 2010 - 2012: Der demografische Wandel als Herausforderung

In den kommenden Jahren wird für die Stadt ein wichtiges Thema der zu erwartende demografische Wandel sein. Die prognostizierte Änderung der Delmenhorster Bevölkerungsstruktur (" wir werden weniger, älter und bunter") erfordert neue Planungen, Maßnahmen und Angebote für die Einwohnerinnen und Einwohner auch unter Berücksichtigung des Gender-Aspektes.

Zudem gilt es innerhalb der Stadtverwaltung, diesem Wandel im Zuge der absehbaren Entwicklung (zu erwarten ist ein hoher Abgang von Beschäftigten aus Altersgründen) mit durchdachten Konzepten zur Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zu begegnen. Entsprechende Vorhaben müssen dabei auch die unterschiedliche Lebenssituation von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit einbeziehen.

Die Stadt hat daher aktuell in 2010 mit einem umfangreichen Projektvorhaben "Demografie und Personal" begonnen, um Strategien zu personellen Auswirkungen und der künftigen Ausrichtung der Stadt zu entwickeln. Das Gebot der Chancengleichheit der Geschlechter wird auch hierbei Berücksichtigung finden, denn die Gleichstellung von Frauen und Männern bleibt weiterhin erklärtes Ziel der Stadt Delmenhorst.

Anlage 1 Frauenanteil in Aufsichtsratsgremien der Stadt Delmenhorst, 2007 bis 2009

Gesellschaft		2007 *)		2008 *)		2009 *)	
		Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
ADG Abfallwirtschaft Delmenhorst GmbH	Anzahl %	4 23,53%	13 76,47%	6 35,29%	11 64,71%	6 33,33%	12 66,67%
BAD Bäderbetriebsgesellschaft	Anzahl %	0	0	2 22,22%	7 77,78%	0 0,00%	9 100,00%
Delbus GmbH & Co. KG	Anzahl %	1 25,00%	3 75,00%	0 0,00%	4 100,00%	0 0,00%	4 100,00%
Delmenhorst-Harpstedter-Eisenbahn GmbH	Anzahl %	0 0,00%	2 100,00%	0 0,00%	2 100,00%	0 0,00%	2 100,00%
DelRegio-Verkehrs-Gesellschaft mbH	Anzahl %	0 0,00%	3 100,00%	0 0,00%	3 100,00%	0 0,00%	4 100,00%
Entwicklungsgesellschaft der Stadt Delmenhorst mbH	Anzahl %	0	0	0	0	3 20,00%	12 80,00%
GSG-Gemeinnützige Siedlungsgesellschaft Delmenhorst mbH	Anzahl %	3 27,27%	8 72,73%	3 30,00%	7 70,00%	1 8,33%	11 91,67%
Klinikum Delmenhorst gGmbH	Anzahl %	4 36,36%	7 63,64%	4 36,36%	7 63,64%	4 40,00%	6 60,00%
Stadtmarketing Delmenhorst GmbH	Anzahl %	0 0,00%	5 100,00%	0 0,00%	5 100,00%	0 0,00%	5 100,00%
Stadtwerke Delmenhorst GmbH	Anzahl %	5 27,78%	13 72,22%	7 36,84%	12 63,16%	5 26,32%	14 73,68%
Volkshochschule Delmenhorst gGmbH	Anzahl %	6 33,33%	12 66,67%	8 42,11%	11 57,89%	8 42,11%	11 57,89%
Gesamtsumme	Anzahl %	<u>23</u> 25,84%	<u>66</u> 74,16%	<u>30</u> 30,30%	<u>69</u> 69,70%	<u>27</u> 23,08%	<u>90</u> 76,92%

*) = Anzahl zum 31.12 des jeweiligen Jahres; Berücksichtigt wurden ständige Mitglieder und Vertreter/innen seitens der Stadt Delmenhorst

Anlage 2:**Auszubildende bei der Stadt Delmenhorst, 2007-2009**

Ausbildungsjahr 2007

Ausbildungsberuf	Anzahl der Auszubildenden	davon weiblich	davon männlich	davon mit Migrationshintergrund	davon weiblich	davon männlich
Stadtinspektor-Anwärter/innen	9	3	6			
Stadtsekretär-Anwärter/innen	4	3	1			
Verwaltungsfachangestellte	23	14	9			
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	2	2	0			
Gärtner/in	5	1	4			
Bauzeichner/innen	2	2	0			
Elektroniker	1	0	1			
Kfz-Mechatroniker/innen	1	0	1			
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	1	1	0			
Gesamt	48	26	22	8	3	5
Anteil:		54,17%	45,83%	16,67%	37,50%	62,50%

Ausbildungsjahr 2008

Ausbildungsberuf	Anzahl der Auszubildenden	davon weiblich	davon männlich	davon mit Migrationshintergrund	davon weiblich	davon männlich
Stadtinspektor-Anwärter/innen	9	3	6			
Stadtsekretär-Anwärter/innen	2	2	0			
Verwaltungsfachangestellte	24	14	10			
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	2	2	0			
Gärtner/in	5	1	4			
Brandmeister-Anwärter/innen	3	0	3			
Bauzeichner/innen	2	2	0			
Fachinformatiker/innen	1	0	1			
Kfz-Mechatroniker/innen	1	0	1			
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	1	1	0			
Gesamt	50	25	25	9	3	6
Anteil:		50,00%	50,00%	18,00%	33,33%	66,67%

Ausbildungsjahr 2009

Ausbildungsberuf	Anzahl der Auszubildenden	davon weiblich	davon männlich	davon mit Migrationshintergrund	davon weiblich	davon männlich
Stadtinspektor-Anwärter/innen	10	2	8			
Stadtsekretär-Anwärter/innen	4	1	3			
Verwaltungsfachangestellte	21	12	9			
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	2	2	0			
Gärtner/in	5	1	4			
Bauzeichner/innen	2	1	1			
Fachinformatiker/innen	1	0	1			
Kfz-Mechatroniker/innen	1	0	1			
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	1	1	0			
Gesamt	47	20	27	7	1	6
Anteil:		42,55%	57,45%	14,89%	14,29%	85,71%

Anlage 3:

Angebote für Migrantinnen in Delmenhorst

(aus: Zusammenfassung "Aktivitäten in der Stadt Delmenhorst in Bezug auf Migrantinnen und Migranten, Städtische Leitstelle Integration, 2009).

- **Elternlotsinnen** – Qualifizierung von 15 Frauen mit unterschiedlicher Migrationsvorgeschichte zu ehrenamtlichen Elternlotsinnen, um migrantene Eltern zu unterstützen. Ihre Einsatzorte: zwei Kitas, acht Grundschulen und eine Realschule. VHS, Caritas, Stadt.
- **Frauen auf dem Weg / Leben in Delmenhorst** – Niedrigschwellige Kurse für Migrantinnen mit unterschiedlichen Themen, z.B. Motivation zur Teilnahme an Integrationskursen. Stadt in Kooperation mit Moscheegemeinden.
- **Mädchenfußball an Grundschulen** – Einrichtung von Fußball-Arbeitsgemeinschaften zur sozialen Integration von migrantenen Mädchen, in Kooperation mit Fußballvereinen, Stadt und Grundschulen.
- **Frauengesprächskreis** – Zwei Treffen in 2007 und 2008 mit Migrantinnen unterschiedlicher Herkunft, Stadt.
- **Junge Müttergruppe** – An der Nordwolle, wöchentliches Treffen junger Mütter, (viele mit Migrationshintergrund). Stadt.
- **Mütterzentrum** – im Stadtteil Düsternort, mit vielfältigen Angeboten, u.a. auch speziell für Migrantinnen und ihre Kinder, gefördert durch die Stadt.
- **Thema Zwangsheirat** – Vernetzung durch Delmenhorster Arbeitskreis gegen häusliche Gewalt, Leitung Gleichstellungsstelle.
- **Fitness** – Projekt für türkische Frauen an der HS Süd, Sozialarbeit an Schulen.
- **Koch-AG** – Internationale Mädchen Koch-AG an der GS Parkschule, Sozialarbeit an Schulen
- **"Eltern starten durch"** – Projekt an Kita und Grundschule zur Stärkung der Erziehungskompetenz migrantener Eltern (Mütter), VHS in Kooperation mit Stadt
- **Integrationskurse, Alphabetisierungskurse**, VHS und DAA.
- **Gesprächskreis** – für Frauen aus verschiedenen Kulturkreisen, VHS.
- **FIT – Familienorientiertes Integrationstraining** – (FIT – Migration und FIT – Eltern), im Jugendhaus Horizont. Inhalte: Aufarbeitung der eigenen Migrationserfahrungen, Kommunikation, Alltagsbewältigung, Erziehungsfragen, Ev. Familienbildungsstätte.
- **Interkulturelle Sensibilisierung** – Fortbildung für Erzieherinnen zur Schaffung von Interkulturellen Kompetenzen für die tägliche Arbeit, Ev. Familienbildungsstätte.

Anlage 4:

Übersicht über den Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten / Beamtinnen und Beamten bei der Stadt Delmenhorst

	EG 1-8 (TVöD) und Bes.gr. A6-A9 (BBesO)		EG 9-12 (TVöD) und Bes.gr. A9-A13 (BBesO)		EG 13-15 (TVöD) und Bes.gr. A13-A16 (BBesO)		B3 - B6		Summe		Verteilung in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
VwV	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	100,00	0,00
10	7	44	6	8	1	0	0	0	14	52	21,21	78,79
20	17	69	45	83	5	6	0	0	67	158	29,78	70,22
30	63	22	10	5	3	3	0	0	76	30	71,70	28,30
40	35	70	12	17	2	2	0	0	49	89	35,51	64,49
50	25	27	36	17	3	2	0	0	64	46	58,18	41,82
60	38	78	10	6	2	0	0	0	50	84	37,31	62,69
70	22	22	31	10	3	1	0	0	56	33	62,92	37,08
80	1	3	4	3	2	0	0	0	7	6	53,85	46,15
84-88	0	6	7	7	0	0	0	0	7	13	35,00	65,00
BBH	98	13	2	1	1	0	0	0	101	14	87,83	12,17
Friedhof	7	1	0	0	0	0	0	0	7	1	87,50	12,50
Altersteilzeit*	1	14	3	0	5	0	0	0	9	14	39,13	60,87
Summe	314	369	166	157	27	14	3	0	510	540	48,57	51,43
Verteilung in %	45,97	54,03	51,39	48,61	65,85	34,15	100	0	48,57	51,43		

Stand: 31.12.2009

* Beschäftigte in der Ruhephase im Rahmen von Altersteilzeit