

bottrop.

BILDUNG

POLITIK

ERWERBSLEBEN



NETZWERK

CHANCEN

FRAU SEIN!

FAMILIE

STADT BOTTROP



Gleichstellungsstelle

QUERSCHNITTAUFGABE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN

Ein Bericht über Aufgaben, Themen und Strukturen in Bottrop

QUERSCHNITTSAUFGABE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BOTTROP

Vorwort

Der Bericht soll mit seinen Erläuterungen einen Überblick über die Themenbereiche und Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop geben. Das seit März 2011 neu strukturierte Aufgabenspektrum der institutionalisierten Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop mit den Strukturen und aufgebauten Netzwerkaktivitäten sollen transparent gemacht und Beispiele für initiierte Maßnahmen gezeigt werden.

Die gleichstellungsrelevante Arbeit hat den Fokus darauf gerichtet, für strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu sensibilisieren, auf Missverhältnisse aufmerksam zu machen und Chancen für Frauen und Männer aufzuzeigen. Die tägliche Praxis zeigt, dass viele Maßnahmen unter Berücksichtigung von Aspekten durchgeführt werden, die beiden Geschlechtern gerecht werden. Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein fester Bestandteil der Verwaltungskultur geworden und in der Stadt Bottrop werden auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen die Erfolge sichtbar.

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, familiengerechte Arbeitsbedingungen, gleicher Lohn bei vergleichbarer Qualifikation, mehr Frauen in Führungspositionen und Politik, gesicherte Hilfen für Frauen in Notlagen und bei häuslicher Gewalt werden weiterhin die Themen sein, denen wir mit gezielten Maßnahmen begegnen müssen. Vorhandene Gleichstellungsdefizite und neue Herausforderungen in vielen Bereichen machen deutlich, dass lokale Gleichstellungspolitik auch zukünftig unverzichtbar bleibt.

Unterstützung erfährt die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop durch viele Akteurinnen und Akteure, die unterschiedliche Kompetenzen und Ressourcen einbringen und damit unverzichtbare Beiträge zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Bottrop leisten. Die Beispiele über gemeinsame Projekte, Maßnahmen und Kooperationen sollen daher auch zeigen, wie die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop bei der täglichen Arbeit unterstützt wird.

Heidi Noetzel

Gleichstellungsbeauftragte Stadt Bottrop

Gesetzlicher und kommunaler Auftrag 6

Institution Gleichstellungsstelle Stadt Bottrop.	6
Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten.	6
Zuständigkeiten	7
Aufgabenerledigung und Anforderungen	7

Interne Gleichstellung in der Verwaltung. 8

Mitwirkung und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.	8
Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Frauenförderung	9
Personalentscheidungen und Auswahlverfahren	10
Frauenförderplan	12
„Fit für die Zukunft“.	10
Qualifizierungsmodul „Gleichstellung und Chancengleichheit als gesetzliche Aufgabenstellung“	11
„Mit Frauen an die Spitze“.	11
Mentoring-Beirat Emscher-Lippe	11
Ausbildung bei der Stadt Bottrop	12
Arbeitskreis Personalentwicklung	12
Lenkungskreis Gesundheit	12
Projekt KIBE.	13
Sprachliche Gleichbehandlung.	13
Gleichstellungsstelle und Personalrat	13
Grundsätze der Zusammenarbeit	14
Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes LGG NRW.	14

Gesellschaftliche Gleichstellung auf lokaler Ebene. 15

Netzwerk W Bottrop	15
Infobörse WiedereinsteigerInnen in Bottrop	16
Jour Fix Arbeitsmarkt Bottrop	16
TAF! e.V. Treffen.. Aufatmen..Freuen..!.	16
Equal Pay Day	17
Kinderbetreuung	18
Unternehmensbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf	18
Infobox Beruf und Pflege für Unternehmen.	18
Mädchenmerker	19
Fachgruppe Übergang Schule-Beruf	19
Girls´Day -Mädchen-Zukunftstag und Boys´ Day – Jungen-Zukunftstag.	20
BEWA-Projekt.	20
Komm auf Tour- meine Stärken, meine Zukunft	20
Arbeitskreis „Gegen häusliche und sexualisierte Gewalt, Bottrop“	21
Anonym Spuren sichern nach Sexualstraftaten (ASS).	21
Kampagne „K.O.cktail?“	21

Gremienarbeit und Netzwerke	22
FrauenForum Bottrop.	22
KAG.	24
FAGEL.	24
LAG NRW	24
BAG.	25
Städtetag Nordrhein-Westfalen	25
Kompetenzzentrum „Frau und Beruf“	25
Veranstaltungen und Kooperationen	26
Internationaler Frauentag.	26
Internationaler Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen“.	27
„Potentiale von Frauen nutzen“	28
Emscher-Lippe Tage	29
„Unternehmen im Wandel“	29
Wirtschaftsempfang für Führungsfrauen	29
EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene	30
Beitritt zur EU-Charta	30
Öffentlichkeitsprozess	30
Schwerpunktbereiche	30
Handlungsplan.	31
Rahmenbedingungen	31
Lenkungsgruppe.	31
Projektleitung und Geschäftsstelle	31
Öffentlichkeitsarbeit	32
Beispiele.	32
Ausblick	33
Impressum	35

Gesetzlicher und kommunaler Auftrag

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist verfassungsrechtlich verankert in Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Durch die Ergänzung des Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 wird ein Staatsziel normiert, durch das die staatlichen Organe angehalten werden, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG) ist rechtliche Grundlage und Handlungsrahmen für die Kommunen. Im LGG sind die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten konkretisiert. Die Umsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes ist als Aufgabe der Gemeinde in § 5 (1) GO NRW definiert. § 28 der Hauptsatzung der Stadt Bottrop enthält zudem allgemeine Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau in Bottrop. In zahlreichen Spezialgesetzen finden sich weitere Aufgabenstellungen. Gleichstellungsrelevante Arbeitsgrundlage in der Stadt Bottrop ist darüber hinaus die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Der Rat der Stadt Bottrop hat den Beitritt zur EU-Charta am 05. Mai 2009 beschlossen, die Charta wurde am 18. Juni 2009 für die Stadt Bottrop unterzeichnet. Anforderungen an kommunale Gleichstellungsstellen unterscheiden sich lokal -sowohl quantitativ als auch qualitativ- sehr stark, da sie individuell von Politik, Gesellschaft und Verwaltung vorgegeben werden und sich an den Bedarfen vor Ort richten. Der lokale politische Auftrag mit den differenzierten gesellschaftsrelevanten Themenstellungen wird adäquat im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung umgesetzt.

Institution Gleichstellungsstelle Stadt Bottrop

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop ist eine Institution der Stadtverwaltung Bottrop. Aufgabe der Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop ist es, sich in allen Lebensbereichen für Chancengleichheit von Frauen und Männern einzusetzen und zu deren Umsetzung beizutragen. Die Aufgabenwahrnehmung in den Querschnittsbereichen Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Frauenpolitik wirkt in den verwaltungsinternen Bereich und in den externen Bereich innerhalb der Stadt Bottrop. Das Landesgleichstellungsgesetz schreibt vor, dass in kreisfreien Städten die Verpflichtung besteht, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Verwaltung wahr. Zur Sicherstellung der Querschnittsaufgaben ist sie keinem Dezernat zugeordnet. Sie agiert auf der Hierarchieebene als Amtsleiterin/Fachbereichsleiterin. Durch Gesetz ist sie fachlich weisungsfrei und dadurch befugt, in eigener Verantwortung zu entscheiden, ob es sich um eine Angelegenheit ihres Aufgabenbereiches handelt. Sie hat u.a. ein Teilnahmerecht an Sitzungen des Verwaltungsvorstandes, des Rates der Stadt, des Haupt- und Finanzausschusses sowie an Fachausschüssen. Die Zuständigkeit umfasst auch repräsentative Aufgaben und die Vertretung der Stadt Bottrop nach außen. Überregional ist die Gleichstellungsbeauftragte in unterschiedlichen Funktionen (Vorsitzende, Sprecherin, Beiratsmitglied, Gremienmitglied) innerhalb der Emscher-Lippe-Region und des Landes NRW tätig.

Zuständigkeit

Die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus dem Landesgleichstellungsgesetz NRW für die verwaltungsinternen Angelegenheiten und für die externen Tätigkeiten aus der Gemeindeordnung. Die Gemeindeordnung ist hierzu weit gefasst und beinhaltet, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Vorhaben und Maßnahmen der Gemeinde mitwirkt, die die Belange von Frauen berühren oder Auswirkungen auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Anerkennung ihrer gleichberechtigten Stellung in der Gesellschaft haben. Da es nur sehr wenige Arbeitsfelder in der Kommune gibt, die nicht einen geschlechterwirksamen Aspekt beinhalten, kann die Gleichstellungsbeauftragte überall dort tätig werden, wo sie eine Gleichstellungsrelevanz erkennt. Die Zuständigkeit erstreckt sich damit auf gesellschaftliche Themen wie z.B. Erwerbstätigkeit, Bildung, Familienpolitik, Wirtschaftsförderung, Soziales, Kultur, Gesundheit. Ihr Auftrag endet dort, wo die Kommune selbst keine Zuständigkeit hat.

Aufgabenerledigung und Anforderungen

Die Komplexität der Aufgabenerledigung Gleichstellung und Chancengleichheit ist groß. Sie umfasst Stellungnahmen zu gleichstellungsrelevanten Themen und juristischen Genderfragen, beinhaltet strategische und konzeptionelle Entwicklungen, das Planen und Initiieren von Veranstaltungen und Projekten, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Repräsentationsaufgaben. Beratungen in gesellschaftsrelevanten Angelegenheiten und psychosozialen Fragen gehören ebenso zum Kerngeschäft. § 15 Abs. 3 LGG fordert eine Kompetenz in Gleichstellungsfragen, die Bewusstsein, Detailwissen in gesellschaftsrelevanten Themenbereichen sowie Sensibilität beinhaltet.

Interne Gleichstellung in der Verwaltung

Mitwirkung und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Verwaltung und wirkt mit bei der Erstellung des Frauenförderplanes sowie bei der Umsetzung von Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männer haben können. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) ist eine Mitwirkung bei allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen der Verwaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte vorgeschrieben. Darüber hinaus können individuelle Schwerpunktbereiche durch die Gleichstellungsbeauftragte behandelt werden. Da deren Beteiligung und Mitwirkung bei kommunalen Aufgaben umfangreich ist und gleichwohl Kapazitäten für den externen Bereich in der Stadt Bottrop bereitgestellt werden müssen, können nicht aktiv alle Prozesse begleitet werden. Daher werden Prioritäten und Schwerpunkte bei der Aufgabenwahrnehmung gesetzt. Hierzu ist u.a. eine Weisungsfreiheit nach dem Landesgleichstellungsgesetz eingeräumt worden.

Beispiele der Mitwirkung / Beteiligung innerhalb der Verwaltung nach dem LGG:

Grundsätzliche Personalangelegenheiten

- Personalwesen (z.B. Personalentwicklungskonzepte, Fortbildungskonzeptionen)
- Personaleinsatz/- erfordernisse
- Art und Weise interner und externer Stellenausschreibungen
- Beurteilungsverfahren und -richtlinien
- Chancengleicher Zugang zu Ausbildungsberufen

Individuelle Personalangelegenheiten

- Einstellungen und Umsetzungen
- Auswahl und Verfahren bei Beförderungen
- Übertragung anderer Tätigkeiten, insbesondere in Führungsfunktionen
- Kündigungen durch die Verwaltung (u.a. auch in der Probezeit)
- Disziplinarangelegenheiten
- Aufstiegszulassungen

organisatorische Angelegenheiten

- Umstrukturierungen/ Organisationsänderungen in Fachbereichen
- Organisationsänderungen in Fachbereichen
- Änderungen Geschäftsverteilungs- und Organisationspläne
- Stellenplanangelegenheiten (Einrichtungen, Ablehnungen, Änderungen)
- Analytische Stellenbewertungen
- Handlungspläne, kommunale Aktionspläne
- Konzeptionen
- Generelle Arbeitszeitenregelungen
- Änderungen/ neue Dienstvereinbarungen (z. B. Telearbeit, gleitende Arbeitszeit)

soziale Angelegenheiten

- Familienfreundliche Regelungen
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltungen
- Gendergerechtes Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Fairer Umgang am Arbeitsplatz/ Ungleichbehandlungen
- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierungen von Frauen
- Interne Frauenförderung

Teilnahmerechte/ Beteiligungen

- Verwaltungsvorstand
- Ausschüsse
- Rat der Stadt
- Lenkungsgruppen (z.B. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gleichstellungs-Aktionsplan)
- Personalauswahlkommission
- Arbeitskreise (z.B. Personalentwicklung, Controlling, Stellenbörse)
- Temporäre Themenarbeitskreise
- Konferenzen (Gesundheitskonferenz, Bildungskonferenz)
- Jour Fix (Oberbürgermeister, Personalrat, Fachbereichsleitungen)
- Installation eigener Arbeitskreise

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Frauenförderung

Im Rahmen der Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Personalpolitik werden gezielte Maßnahmen der Frauenförderung erfolgreich praktiziert und sind ein unverzichtbarer Bestandteil der Gleichstellungspolitik der Stadt Bottrop. Vorhandene Arbeitsbedingungen und -strukturen so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer, ist Ziel interner Frauenförderung. Elternzeit, Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigung werden überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Eine Gegenüberstellung männlicher und weiblicher Qualifikationsverläufe und -bedingungen im Verwaltungsbereich zeigt hinsichtlich der Besetzung von Führungspositionen immer noch eine deutliche Ungleichverteilung zu Lasten von Frauen. Maßnahmen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern herstellen und realitätsnahe Angebote sind stärker gefragt und tragen zu mehr beruflicher Gleichstellung bei.

Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Verwaltung:

- Fortschreibung der Frauenförderpläne
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- Aktive Personalakquise zur Erhöhung des Frauenanteils bei Bewerbungen für Auswahlverfahren, in denen eine Frauenunterrepräsentanz besteht
- Berufsausbildung von Frauen in typischen „Männerberufen“
- Aktive Werbung von Frauen zur Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen
- Förderung von weiblichen Nachwuchskräften
- Beratung zur Karriereplanung und -förderung
- Maßnahmen und Projekte im Gleichstellungs-Aktionsplan
- Mentoring

Personalentscheidungen und Auswahlverfahren

Bei personellen Maßnahmen und Entscheidungen ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß dem LGG frühzeitig zu beteiligen. Das LGG sieht vor, dass in Bereichen, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind, Frauen gegenüber männlichen Mitbewerbern bei Vorliegen gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange bevorzugt zu berücksichtigen sind, bis eine Unterrepräsentanz abgebaut ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Regelung enthält keinen Automatismus zugunsten von Frauen.

Für die Verwaltung wurde ein strukturiertes Verfahren zur Personalauswahl entwickelt, das für interne und externe Auswahlverfahren angewendet wird. Es beinhaltet die Erstellung eines Anforderungsprofils, eine interne und/oder externe Stellenausschreibung sowie ein Personalauswahlverfahren nach einem individuell erstellten Fragen- und Aufgabenkatalog. Eine Auswahlkommission führt die Vorstellungsgespräche durch und bereitet nach erfolgter Auswertung die Auswahlentscheidung zur Stellenbesetzung vor. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission und nimmt an allen Auswahlverfahren teil.

Frauenförderplan

Die Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen ist gesetzlich vorgeschrieben. Sie erfolgt durch den Fachbereich Personal und Organisation. In enger Kooperation und Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Schwerpunkte definiert und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanzen von Frauen in den Frauenförderplan aufgenommen. Dem Rat der Stadt Bottrop wird über die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplanes berichtet. Der Frauenförderplan hat das Ziel, das Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen der Stadt Bottrop so zu verwirklichen, dass das Geschlechterverhältnis auf den Hierarchiestufen und in den Funktionen ausgeglichen wird. Nach Ablauf des Frauenförderplans wird ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet und die Fortschreibung des Frauenförderplans veranlasst. Eine jährliche Auswertung zum Frauenförderplan wird als Grundlage für weitere Abstimmungsgespräche und Maßnahmen erstellt. Aktuell wird der Bericht zum Frauenförderplan 2012-2015 erstellt, sowie die Fortschreibung 2016-2018.

„Fit für die Zukunft“:

Qualifizierungsmaßnahme für Führungsnachwuchs

Im September 2014 startete als Pilotprojekt die Führungsnachwuchsqualifizierungsreihe „Fit für die Zukunft!“. Das Qualifizierungsprojekt soll Frauen und Männer ohne bisherige Führungserfahrung motivieren, sich für (oder gegen) eine Bewerbung auf zukünftige Führungsaufgaben zu entscheiden. Das theoretische Rüstzeug in den Bereichen Sozialkompetenz, Methodenkompetenz, Selbstkompetenz/ Persönlichkeitskompetenz und Fachkompetenz wird über einen Zeitraum von 1,5 Jahren in verschiedenen Qualifizierungsmodulen vermittelt. Eine Arbeitsgruppe „Fit für die Zukunft“ hat mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten die Rahmenbedingungen festgelegt. Nach einem speziell entwickelten Auswahlverfahren wurde ein Kreis von 28 Bewerberinnen und Bewerbern für eine Teilnahme ausgewählt. Der Prozess beinhaltet ein internes Mentoring und eine Praxisarbeit.

Qualifizierungsmodul „Gleichstellung und Chancengleichheit als gesetzliche Aufgabenstellung“

Ein Modul „Gleichstellung und Chancengleichheit als gesetzliche Aufgabenstellung“ wurde konzipiert und wird im Rahmen der Maßnahme „Fit für die Zukunft“ durch die Gleichstellungsbeauftragte unterrichtet. Dadurch werden den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Kenntnisse über Genderaspekte im Führungsalltag sowie die Bedeutung von Gleichstellungsthemen und Verantwortung für die Umsetzung als Führungsaufgabe in der Verwaltung vermittelt.

Cross-Mentoring-Programm „Mit Frauen an die Spitze“

Das externe Mentoringprojekt „Mit Frauen an die Spitze“ wird in Kooperation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Emscher-Lippe-Region, des Studieninstituts für kommunale Verwaltung Emscher-Lippe und des Zentrums Frau in Beruf und Technik (ZFBT) im Jahre 2015 mit dem 6. Jahrgang als Cross-Mentoring-Prozess durchgeführt. Ziel ist, weibliche Nachwuchskräfte in Kommunalverwaltungen mit Potential zu fördern und an Erfahrungen aus anderen Verwaltungen partizipieren zu lassen. Ausgewählte Nachwuchskräfte der Verwaltung nehmen als Mentees an dem einjährigen Cross-Mentoring-Prozess teil und werden durch eine erfahrene Führungskraft (Mentorin oder Mentor) beraten und unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mentorin im Cross-Mentoring-Prozess.

Mentoring-Beirat Emscher-Lippe

Gesteuert und geleitet wird das Cross-Mentoring „Mit Frauen an die Spitze“ von einem Beirat, der mit sechs Mitgliedern aus den Bereichen Gleichstellung, Personalentwicklung und Wissenschaft aus der Emscher-Lippe-Region besetzt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop ist Mitglied in dem Beirat.



Mentees u. Mentorinnen des 4. Jahrgangs 2012
„Mit Frauen an die Spitze“



Der Girls´ Day 2015 bei der Feuerwehr Bottrop



Der Boys` Day 2015 im Montessori Kinderhaus in Kirchellen

Ausbildung bei der Stadt Bottrop

Die Stadt Bottrop präsentiert sich am Ausbildungsmarkt als moderner Arbeitgeber, der für Chancengleichheit und kulturelle Vielfalt steht. Auszubildenden und Studierenden, die bei der Verwaltung eingestellt werden, wird explizit auch der Bereich Gleichstellung vorgestellt. Durch Einbeziehung der Auszubildenden und Studierenden in die Arbeit der Gleichstellungsstelle, z.B. bei Veranstaltungen oder Messen oder durch Projektaufträge, soll bereits zu Beginn des beruflichen Werdegangs für die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit im Beruf sensibilisiert werden. Durch eine Beteiligung am „Mädchen-Zukunftstag Girls´ Day“ und am „Jungen-Zukunftstag Boy´s Day“ stellt die Stadt Bottrop ihr Ausbildungsangebot sowie die unterschiedlichen Berufsfelder vor. Grund ist, dass sich junge Frauen immer noch überproportional für „typisch weibliche“ Berufsfelder und Studiengänge und sich junge Männer seltener für Sozialberufe entscheiden. Um neue Impulse für Berufswahlentscheidungen von Schülerinnen und Schülern zu geben, wird neben den Aktionstagen auch im „Mädchenmerker“, einem Berufswahlkalender für Schülerinnen der 8. Klassen, das interessante Ausbildungsangebot der Stadt Bottrop dargestellt.

Arbeitskreis Personalentwicklung

Die Herausforderungen an Personalgewinnung, Potentialerhaltung und -förderung bei Beschäftigten gewinnt vor dem Hintergrund knapper Ressourcen und dem steigenden Leistungsdruck eine immer größere Bedeutung für die Verwaltung. Hier setzt der Arbeitskreis Personalentwicklung an, dem Vertreterinnen und Vertreter des Fachbereichs Personal und Organisation und des Personalrates und die Gleichstellungsbeauftragte angehören. Unter Leitung des Fachbereichsleiters Personal und Organisation werden Themen aus dem Bereich Personalentwicklung diskutiert. Ziel ist, von gegenseitigen Erfahrungen zu partizipieren, künftige Entwicklungen und Trends aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und mit konkreten Maßnahmen zu hinterlegen. Themen, die in diesem Arbeitskreis diskutiert wurden sind z.B. familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Leistungsentgelte, Frauenfördermaßnahmen, Nachwuchsqualifizierung, Fairer Umgang am Arbeitsplatz, Altersteilzeit, Einführung von Telearbeit.

Lenkungskreis Gesundheit

Die Stadt Bottrop hat im Jahr 2014 ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) beschlossen. Die unter Federführung des Fachbereichs Personal und Organisation erarbeitete Konzeption zielt darauf ab, mit speziellen Angeboten darauf hinzuwirken, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und arbeitsfähig bleiben. Die Mitwirkung im Lenkungskreis Gesundheit zielt darauf ab, genderrelevante Aspekte bei der Etablierung eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagement zu berücksichtigen. Eine Mitarbeit in spezifischen oder temporären Arbeitskreisen (z.B. AK Gesundheitstag) zielt darauf ab, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Maßnahmenentwicklung adäquat berücksichtigt werden.

Projekt KIBE: „Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit für Frauen und Männer“

Anwärterinnen und Anwärter des gehobenen nichttechnischen Dienstes der Stadt Bottrop wurden im Rahmen ihres Studiums mit einer Projektarbeit zum Thema „Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit für Frauen und Männer“ beauftragt. Ziel des Projektes war die Kinderbetreuungssituation in Bottrop zu analysieren. Zusätzlich wurden Umfragen bei den Beschäftigten der Stadt Bottrop und bei den Bottroper Unternehmern und Unternehmerinnen durchgeführt. Angebote, Bedarfe und spezifische Wünsche standen hierbei im Vordergrund. Am 17.01.2012 erfolgte im Haus der Jugend die Präsentation, die einen Einblick in die derzeitige Situation zum Thema „Kinderbetreuung“ und Handlungsempfehlungen für die Zukunft gab.

Sprachliche Gleichbehandlung

Ein Leitfaden der Landesregierung Nordrhein-Westfalen zeigt Möglichkeiten auf, wie Frauen und Männer in der Rechtssprache gleich behandelt werden können. Der Leitfaden stellt anhand von Beispielen aus der Praxis dar, wie Regelungen gleichzeitig in einer adressatengerechten und anwendungsfreundlichen klaren und verständlichen Sprache abgefasst werden können. In der Verwaltung werden die Richtlinien und Empfehlungen des Deutschen Städtetages berücksichtigt und regelmäßig erörtert.

Gleichstellungsstelle und Personalrat

In § 62 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) ist für den Personalrat ebenfalls der gesetzliche Auftrag enthalten, aktiv die Förderung der Gleichstellung voranzutreiben. Bei Beteiligung und Mitwirkung nach LGG und LPVG sind Unterscheidungen zu beachten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem LGG frühzeitig zu beteiligen. Die Beteiligung ist durch die Verwaltung korrekt erfolgt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte zuvor Möglichkeit hatte, Angelegenheiten mit der Dienststelle zu erörtern sowie ggfls. eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Die Beteiligung und Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten beeinflusst den Zeitpunkt der Personalratsbeteiligung und ihren Inhalt. Die förmliche Beteiligung des Personalrates an Maßnahmen, die seiner Mitbestimmung, Mitwirkung oder Anhörung nach dem LPVG unterliegt, findet im Anschluss an die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten statt.



Grundsätze der Zusammenarbeit

Die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz). Chancengleichheit von Frauen und Männern und Frauenförderung sind Aufgaben, die von allen Fachbereichen gleichermaßen wahrzunehmen sind. Die Gleichstellungsstelle wird verwaltungsintern konstruktiv bei Maßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern unterstützt.

Zusammenarbeit und Beratungsspektrum der Gleichstellungsbeauftragten

Verwaltungsspitze und Führungskräfte

der Stadt Bottrop werden hinsichtlich der Anwendung gesetzlicher Bestimmungen und Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte bei Strategien und Projektplanungen beraten.

Beschäftigte der Verwaltung

können sich in gleichstellungsrelevanten Fragen beraten lassen. Die überwiegend an Frauen gerichteten Beratungsschwerpunkte liegen im Bereich Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, lebensphasenorientierte Beratung, Konfliktsituationen mit geschlechterrelevantem Bezug (z.B. Diskriminierung, sexuelle Belästigung). Eine Abgrenzung besteht zum Beratungsspektrum des Personalrates. Als Interessensvertretung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Personalrat zuständig für generelle Konfliktsituationen im Team oder mit Vorgesetzten.

Frauen aus Bottrop

werden in Ausnahmefällen beraten. Eine aktive Werbung für diese Zielgruppe erfolgt nicht, da eine Einzelberatung seit Auflösung der Regionalstelle Frau und Beruf in Bottrop mangels personeller Kapazitäten nicht mehr geleistet werden kann. Bei Anfragen werden Erstinformationen gegeben und für Individualberatungen an die Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner vermittelt.

Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes LGG NRW

Die nordrhein-westfälische Regierung plant, das Landesgleichstellungsgesetz NRW zu reformieren. Für den Novellierungsprozess wurden abgestimmte Positionspapiere mit dem Städtetag NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – LAG bilateral erarbeitet und in die Diskussion mit der Landesregierung eingebracht.

Gesellschaftliche Gleichstellung auf lokaler Ebene

Die Gleichstellungsstelle hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene darauf hinzuwirken, dass das verfassungsrechtliche Gleichheitsgebot nach § 5 Gemeindeordnung NRW erfüllt wird. Zur Erreichung dieser Ziele setzt die Gleichstellungsbeauftragte Schwerpunkte und beschäftigt sich in der Projektarbeit vorrangig mit diesen Themenfeldern. Die Auswahl dieser Themen orientiert sich an Erfordernissen und aktuellen Geschehen.

Erwerbstätigkeit von Frauen

Die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen ist ein übergeordnetes Gleichstellungsziel. Im Vordergrund stehen nicht Teilzeitbeschäftigung und Minijobs sondern eigenständige existenzsichernde Erwerbsarbeit und Rahmenbedingungen, die Integration in den Arbeitsmarkt, adäquate Erwerbstätigkeit, Weiterbildung und Karrierechancen ermöglichen. Gute Facharbeitskräfte könnten in Zukunft knapp werden. Auch deshalb gewinnt das Thema Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmend an Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielt dabei immer noch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Netzwerk W Bottrop-Wiedereinstieg für Frauen „WifF“

Das Netzwerk W unterstützt Aktivitäten und Maßnahmen für den qualifizierten Wiedereinstieg. Im Zentrum stehen lokale Netzwerke von gleichstellungs-, arbeitsmarkt-, wirtschafts- und bildungspolitischen Akteurinnen mit rd. 50 Standorten in NRW, die eine Lobby für den Wiedereinstieg schaffen. Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW (MGEPA) fördert die Landesinitiativen Netzwerk W. Am 15.05.2014 wurde ein lokales Netzwerk W für Bottrop gegründet: Wiedereinstieg für Frauen (WifF). Beteiligte Akteure sind Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Regionalagentur Emscher-Lippe, Bildungszentrum Bottrop (BZB), Competentia NRW und die Gleichstellungsstelle Stadt Bottrop. Das Bildungszentrum Bottrop (BZB) fungiert als Netzwerk W-Koordinatorin. Das lokale Netzwerk W-Bottrop zielt darauf ab, erwerbsfähigen, aber nicht erwerbstätigen Bottroper Frauen Perspektiven für einen qualifizierten Wiedereinstieg aufzuzeigen sowie wirksame Wege zurück in den Beruf und in qualifizierte Beschäftigung.



Heidi Noetzel, Leiterin der Gleichstellungsstelle (li.) mit Verwaltungsmitarbeiterin Stefanie Karkowski bei der Präsentation im Saalbau am 16.06.2015.

QUERSCHNITTAUFGABE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BOTTRUP

Unter der Schirmherrschaft von Oberbürgermeister Bernd Tischler

...zurück in den Beruf - so geht´s!

Programm

08.30 h Einlass
09.00 h Eröffnung durch Oberbürgermeister
Bernd Tischler
09.15 -
10.15 h Workshops „Tipps zum Bewerbungsgespräch“
und
10.30
11.30 h „So finde ich heraus, was ich kann!“
- Arbeiten mit dem Talentkompass
11.45 -
12.30 h Podiumsdiskussion
„Darauf legen Arbeitgeber bei BewerberInnen
Wert“ – Arbeitgeber aus unterschiedlichen
Branchen legen ihre Sichtweise dar
Informationsstände von Beratungsstellen, z.B.
Frauenzentrum Courage, Bildungsträger, Jobcenter, Agentur für Arbeit,
Jobnet Center
Arbeitgeber aus verschiedenen Branchen stellen sich vor, u.a. Kranken-
und Altenpflege, Sicherheitsdienste, Handwerk, Versicherungen
Gemeinot Sie Ihre Bewerbungsunterlagen zur Sichtung einbringen!



Infobörse für WiedereinsteigerInnen

**Dienstag, 16. Juni 2015 von 9 Uhr bis 13 Uhr
im Saalbau Bottrop (Einlass 8.30 Uhr)**

Informationsstände, Beratungen, Workshops zu Themen wie
Wege in Arbeit, Weiterbildung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Existenzgründung u.a.m.
mit Kinderbetreuung!

Eintritt frei – kostenlose Parkplätze stehen zur Verfügung

Beitragende Partnerorganisationen:
Agentur für Arbeit, Jobcenter, Bildungsträger, Frauenzentrum Courage, Jobnet Center, KfW, BfL, BfA, BfG, BfW, BfZ, BfJ, BfM, BfN, BfO, BfP, BfQ, BfR, BfS, BfT, BfU, BfV, BfW, BfX, BfY, BfZ, BfAA, BfAB, BfAC, BfAD, BfAE, BfAF, BfAG, BfAH, BfAI, BfAJ, BfAK, BfAL, BfAM, BfAN, BfAO, BfAP, BfAQ, BfAR, BfAS, BfAT, BfAU, BfAV, BfAW, BfAX, BfAY, BfAZ, BfBA, BfBB, BfBC, BfBD, BfBE, BfBF, BfBG, BfBH, BfBI, BfBJ, BfBK, BfBL, BfBM, BfBN, BfBO, BfBP, BfBQ, BfBR, BfBS, BfBT, BfBU, BfBV, BfBW, BfBX, BfBY, BfBZ, BfCA, BfCB, BfCC, BfCD, BfCE, BfCF, BfCG, BfCH, BfCI, BfCJ, BfCK, BfCL, BfCM, BfCN, BfCO, BfCP, BfCQ, BfCR, BfCS, BfCT, BfCU, BfCV, BfCW, BfCX, BfCY, BfCZ, BfDA, BfDB, BfDC, BfDD, BfDE, BfDF, BfDG, BfDH, BfDI, BfDJ, BfDK, BfDL, BfDM, BfDN, BfDO, BfDP, BfDQ, BfDR, BfDS, BfDT, BfDU, BfDV, BfDW, BfDX, BfDY, BfDZ, BfEA, BfEB, BfEC, BfED, BfEE, BfEF, BfEG, BfEH, BfEI, BfEJ, BfEK, BfEL, BfEM, BfEN, BfEO, BfEP, BfEQ, BfER, BfES, BfET, BfEU, BfEV, BfEW, BfEX, BfEY, BfEZ, BfFA, BfFB, BfFC, BfFD, BfFE, BfFF, BfFG, BfFH, BfFI, BfFJ, BfFK, BfFL, BfFM, BfFN, BfFO, BfFP, BfFQ, BfFR, BfFS, BfFT, BfFU, BfFV, BfFW, BfFX, BfFY, BfFZ, BfGA, BfGB, BfGC, BfGD, BfGE, BfGF, BfGG, BfGH, BfGI, BfGJ, BfGK, BfGL, BfGM, BfGN, BfGO, BfGP, BfGQ, BfGR, BfGS, BfGT, BfGU, BfGV, BfGW, BfGX, BfGY, BfGZ, BfHA, BfHB, BfHC, BfHD, BfHE, BfHF, BfHG, BfHH, BfHI, BfHJ, BfHK, BfHL, BfHM, BfHN, BfHO, BfHP, BfHQ, BfHR, BfHS, BfHT, BfHU, BfHV, BfHW, BfHX, BfHY, BfHZ, BfIA, BfIB, BfIC, BfID, BfIE, BfIF, BfIG, BfIH, BfIJ, BfIK, BfIL, BfIM, BfIN, BfIO, BfIP, BfIQ, BfIR, BfIS, BfIT, BfIU, BfIV, BfIW, BfIX, BfIY, BfIZ, BfJA, BfJB, BfJC, BfJD, BfJE, BfJF, BfJG, BfJH, BfJI, BfJJ, BfJK, BfJL, BfJM, BfJN, BfJO, BfJP, BfJQ, BfJR, BfJS, BfJT, BfJU, BfJV, BfJW, BfJX, BfJY, BfJZ, BfKA, BfKB, BfKC, BfKD, BfKE, BfKF, BfKG, BfKH, BfKI, BfKJ, BfKK, BfKL, BfKM, BfKN, BfKO, BfKP, BfKQ, BfKR, BfKS, BfKT, BfKU, BfKV, BfKW, BfKX, BfKY, BfKZ, BfLA, BfLB, BfLC, BfLD, BfLE, BfLF, BfLG, BfLH, BfLI, BfLJ, BfLK, BfLL, BfLM, BfLN, BfLO, BfLP, BfLQ, BfLR, BfLS, BfLT, BfLU, BfLV, BfLW, BfLX, BfLY, BfLZ, BfMA, BfMB, BfMC, BfMD, BfME, BfMF, BfMG, BfMH, BfMI, BfMJ, BfMK, BfML, BfMM, BfMN, BfMO, BfMP, BfMQ, BfMR, BfMS, BfMT, BfMU, BfMV, BfMW, BfMX, BfMY, BfMZ, BfNA, BfNB, BfNC, BfND, BfNE, BfNF, BfNG, BfNH, BfNI, BfNJ, BfNK, BfNL, BfNM, BfNN, BfNO, BfNP, BfNQ, BfNR, BfNS, BfNT, BfNU, BfNV, BfNW, BfNX, BfNY, BfNZ, BfOA, BfOB, BfOC, BfOD, BfOE, BfOF, BfOG, BfOH, BfOI, BfOJ, BfOK, BfOL, BfOM, BfON, BfOO, BfOP, BfOQ, BfOR, BfOS, BfOT, BfOU, BfOV, BfOW, BfOX, BfOY, BfOZ, BfPA, BfPB, BfPC, BfPD, BfPE, BfPF, BfPG, BfPH, BfPI, BfPJ, BfPK, BfPL, BfPM, BfPN, BfPO, BfPP, BfPQ, BfPR, BfPS, BfPT, BfPU, BfPV, BfPW, BfPX, BfPY, BfPZ, BfQA, BfQB, BfQC, BfQD, BfQE, BfQF, BfQG, BfQH, BfQI, BfQJ, BfQK, BfQL, BfQM, BfQN, BfQO, BfQP, BfQQ, BfQR, BfQS, BfQT, BfQU, BfQV, BfQW, BfQX, BfQY, BfQZ, BfRA, BfRB, BfRC, BfRD, BfRE, BfRF, BfRG, BfRH, BfRI, BfRJ, BfRK, BfRL, BfRM, BfRN, BfRO, BfRP, BfRQ, BfRR, BfRS, BfRT, BfRU, BfRV, BfRW, BfRX, BfRY, BfRZ, BfSA, BfSB, BfSC, BfSD, BfSE, BfSF, BfSG, BfSH, BfSI, BfSJ, BfSK, BfSL, BfSM, BfSN, BfSO, BfSP, BfSQ, BfSR, BfSS, BfST, BfSU, BfSV, BfSW, BfSX, BfSY, BfSZ, BfTA, BfTB, BfTC, BfTD, BfTE, BfTF, BfTG, BfTH, BfTI, BfTJ, BfTK, BfTL, BfTM, BfTN, BfTO, BfTP, BfTQ, BfTR, BfTS, BfTT, BfTU, BfTV, BfTW, BfTX, BfTY, BfTZ, BfUA, BfUB, BfUC, BfUD, BfUE, BfUF, BfUG, BfUH, BfUI, BfUJ, BfUK, BfUL, BfUM, BfUN, BfUO, BfUP, BfUQ, BfUR, BfUS, BfUT, BfUU, BfUV, BfUW, BfUX, BfUY, BfUZ, BfVA, BfVB, BfVC, BfVD, BfVE, BfVF, BfVG, BfVH, BfVI, BfVJ, BfVK, BfVL, BfVM, BfVN, BfVO, BfVP, BfVQ, BfVR, BfVS, BfVT, BfVU, BfVV, BfVW, BfVX, BfVY, BfVZ, BfWA, BfWB, BfWC, BfWD, BfWE, BfWF, BfWG, BfWH, BfWI, BfWJ, BfWK, BfWL, BfWM, BfWN, BfWO, BfWP, BfWQ, BfWR, BfWS, BfWT, BfWU, BfWV, BfWW, BfWX, BfWY, BfWZ, BfXA, BfXB, BfXC, BfXD, BfXE, BfXF, BfXG, BfXH, BfXI, BfXJ, BfXK, BfXL, BfXM, BfXN, BfXO, BfXP, BfXQ, BfXR, BfXS, BfXT, BfXU, BfXV, BfXW, BfXX, BfXY, BfXZ, BfYA, BfYB, BfYC, BfYD, BfYE, BfYF, BfYG, BfYH, BfYI, BfYJ, BfYK, BfYL, BfYM, BfYN, BfYO, BfYP, BfYQ, BfYR, BfYS, BfYT, BfYU, BfYV, BfYW, BfYX, BfYY, BfYZ, BfZA, BfZB, BfZC, BfZD, BfZE, BfZF, BfZG, BfZH, BfZI, BfZJ, BfZK, BfZL, BfZM, BfZN, BfZO, BfZP, BfZQ, BfZR, BfZS, BfZT, BfZU, BfZV, BfZW, BfZX, BfZY, BfZZ

Infobörse WiedereinsteigerInnen in Bottrop

Durch das lokale Netzwerk W wurde eine Infobörse für Wiedereinsteigerinnen im Saalbau Bottrop unter dem Titel: „Zurück in den Beruf – aber wie?“ am 15.05.2014 organisiert. An den Themenständen der Netzwerkakteurinnen und-akteure gab es Informationen und die Möglichkeit, sich direkt vor Ort beraten lassen. Fachvorträge ergänzten das Angebot. Eine Folgeveranstaltung fand am 16.06. 2015 im Saalbau Bottrop statt: „... zurück in den Beruf- so geht´s !“. Die angebotenen Workshops und Podiumsdiskussionen zielten darauf ab, Tipps für Bewerbungen zu geben und die eigenen Stärken ermitteln zu lassen.

Jour Fix Arbeitsmarkt Bottrop

Um arbeitsmarktrelevante Belange Bottroper Frauen individueller für spezifische Facharbeitskreise aufbereiten zu können haben die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) des Jobcenter Bottrop und der Bundesagentur für Arbeit und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop einen „Jour Fix Arbeitsmarkt Bottrop“ gegründet. Individuelle Projekte und Möglichkeiten richten sich an die Zielgruppen alleinerziehender arbeitssuchender Mütter, Wiedereinsteigerinnen und pflegende Angehörige aus Bottrop und werden für Fachgremien und Kooperationsgemeinschaften vorbereitet.

TAF! e.V. Treffen.. Aufatmen..Freuen..!

Mit TAF! e.V. haben die Geschäftsführerin des Bildungszentrum Bottrop, die Gleichstellungsbeauftragte, Bottroper Unternehmen und weitere Akteure einen Verein gegründet, der die Unterstützung von arbeitslosen Frauen in Bottrop mit einem niederschweligen Angebot zum Ziel hat. Die VINCI-Stiftung ließ dem TAF e.V. im Jahr 2015 einen Förderpreis zukommen. In enger Kooperation mit den Akteurinnen des Netzwerks W (Agentur für Arbeit Bottrop, Caritas, Paritätischen Wohlfahrtsverband, Bildungszentren) werden adäquate Angebote konzipiert.

Equal Pay Day - Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Entgeltgleichheit ist ein individueller Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Dennoch stagniert der geschlechtsspezifische Lohnabstand zwischen Frauen und Männern seit Jahren bei rd. 22 Prozent. In einem Arbeitskreis unter fachlicher Begleitung durch Competentia NRW und der Frauenarbeitsgemeinschaft FAGEL wird das Thema Lohnungleichheit im Verbund aufgegriffen. Ziel ist, zum Equal Pay Day öffentlichkeitswirksame Aufklärung zu betreiben. Unterschiedliche Themenschwerpunkte werden daher im Rahmen des jährlichen Aktionstags Equal Pay Day (jeweils im April) aufgegriffen. Seit dem Jahr 2012 führen die lokalen Gleichstellungsstellen mit Jobcentern, Arbeitsagenturen und FAGEL hierzu regional abgestimmte Maßnahmen durch. Bei den Maßnahmen erhält die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop aus der Verwaltung adäquate Unterstützung durch den Personalrat.



Personalrat und Gleichstellungsstelle am 21.03.2015 in Gelsenkirchen, Hans-Sachs Haus.
Im Hintergrund Auszubildende, die in typischer Berufsbeleidung auf großen Plakaten die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern aufzeigen.



Personalrat und Gleichstellungsstelle am 21.03.2014
Auf der Zeche Ewald in Herten wurde eine Menschenkette in Form einer Handtasche nachgebildet, die für Lohnungleichheit steht.

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Durch den Rückgang der Geburtenrate und mit der Herausforderung des demografischen Wandels wird die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf immer mehr in den Vordergrund treten. Das bisher nicht ausreichend genutzte Potential der Frauen wird durch den Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt zu einem wichtigen Faktor für Wirtschaft und Verwaltung. Um das Arbeitskräftepotential von Frauen uneingeschränkt nutzen zu können, sind strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes insbesondere unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erforderlich. In den Fokus rücken dabei die Schwerpunktbereiche Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Familienfreundliche Arbeitgeber, Optimierung von Rahmenbedingungen.

Kinderbetreuung

Eltern und Alleinerziehende können aufgrund ihrer Berufstätigkeit oder eigenen Ausbildung oftmals nicht eine ganztägige Betreuung ihrer Kinder gewährleisten. Damit Mütter und Väter unbesorgt ihrer Berufstätigkeit nachkommen oder ihre Karriere oder einen Wiedereinstieg planen können, kommt der Kinderbetreuung eine besondere Bedeutung zu. Eine qualifizierte, zeitlich an individuellen Bedürfnissen angepasste Kinderbetreuung ist die größte Hilfe im Alltag zwischen Beruf und Familie. Für Unternehmen werden Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit zu wichtigen Standortfaktoren bei der Konkurrenz um gute ausgebildete Fachkräfte. Neue Kooperationen zwischen Fachbereich Jugend und Schule, Wirtschaftsförderung, Gleichstellungsstelle, Jobcenter Bottrop, Bundesagentur für Arbeit, Bildungseinrichtungen und lokalen Unternehmen setzen hier an, um kreative Ideen zu entwickeln und Unternehmen zu ermuntern, die Chancen und das Potenzial familienbewusster Personalpolitik zu erkennen.

Unternehmensbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In einer Unternehmensbefragung im Rahmen eines Projektauftrags zum Thema Kinderbetreuung als Instrument der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Jahre 2011 wurden nach Abstimmung mit dem Jobcenter Bottrop die lokalen Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. Ziel war, bestehende Angebote zu erfassen und Bedarfe und Kooperationsbereitschaften abzufragen. Die Ergebnisse und best practice Beispiele von Großunternehmen außerhalb Bottrops wurden lokalen Akteuren und Interessierten im Haus der Jugend durch Studierende der Verwaltung vorgestellt.

Infobox Beruf und Pflege für Unternehmen

Um die Herausforderungen zwischen Berufstätigkeit und Familienleben zu meistern, benötigen pflegende Angehörige viele Informationen. Auch Unternehmen, die diese doppelt belasteten Frauen und Männer beschäftigen, benötigen Anregungen und Tipps, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in ihrem Haus verbessern zu können. Die „Info-Box Beruf & Pflege“, die das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe – Competentia NRW- für Unternehmen in Bottrop in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und der Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop erarbeitet hat, soll hierzu eine Hilfestellung geben. Die Infobox enthält einen Leitfaden, Empfehlungen zur praktischen Umsetzung, einen Bedarfserhebungsbogen zur Analyse der Situation im Unternehmen und einen Maßnahmenkatalog zur Überprüfung individueller Lösungen. Der Teil „Informationen für Beschäftigte“ wendet sich an pflegende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und enthält alle Ansprechstellen in Bottrop, die beim Aufbau eines stabilen Pflegearrangements kontaktiert werden können sowie einen Ratgeber mit wertvollen Tipps über Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis und mögliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber. Die Übergabe der individuell für Bottroper Unternehmen erarbeiteten und kostenlosen Infoboxen erfolgte durch Oberbürgermeister Tischler im Rathaus Bottrop an fünf Bottroper Unternehmen.

Genderaspekte in der Berufs- und Studienwahlorientierung

Im Bereich der Berufsorientierung von Mädchen und Jungen wählen mehr als 50 Prozent der weiblichen Auszubildenden aus nur rund 10 „typischen Frauenberufen“ im Dienstleistungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich aus, männliche Auszubildende entscheiden sich hingegen eher für Berufe im produzierenden, technischen oder industriellen Bereich (*Quelle: Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V.*), die häufig besser bezahlt sind und größere Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Auch bei der Wahl von Studienfächern wählen junge Frauen aus einem engen Spektrum von Studienfächern, die den Rollenstereotypen von „Frauenberufen“ entsprechen und vergeben Chancen, ihre guten Leistungen im späteren Berufsleben gewinnbringend einzusetzen. Hier sind Ansprachen, Alternativen und Angebote eine Möglichkeit, die immer noch herkömmlichen Geschlechterzuschreibungen abzubauen und Muster zu durchbrechen.

Mädchenmerker

Jeweils zum Schuljahresbeginn erarbeitet die Gleichstellungsstelle den „Mädchenmerker“ für Schülerinnen der 8. Klassen in den Schulen der Stadt Bottrop. Er gibt als Hilfe zur Berufs- und Studienwahlorientierung auf rd. 200 Seiten aktuelle Informationen zu den Themen Studium und Berufswahl und richtet sich damit an Mädchen im Berufswahlprozess. Der Mädchenmerker wird mit der „LAG-Mädchenarbeit“ regional abgestimmt und mit Unterstützung des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Dank lokaler Unterstützung durch Bottroper Unternehmen und Bildungseinrichtungen kann der Mädchenmerker in Bottrop kostenlos herausgegeben werden.

Fachgruppe Übergang Schule-Ausbildung

Mit der Einführung der kommunalen Koordinierung der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss Übergang Schule-Beruf in NRW“ (KAOA) soll eine neu strukturierte, systematische, transparente und gendersensible Berufs- und Studienorientierung eingeführt werden. Eine Aufgabe, die eine weitere Chance bietet, zu mehr beruflicher Chancengleichheit der Geschlechter zu gelangen, um strukturelle Hindernisse durch eine überproportional häufige „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Ausbildungs- und Studienfachwahl aufzugreifen. Durch die installierte kommunale Koordinierung im Handlungsfeld „Neues Übergangssystem Schule-Beruf“ beim Fachbereich Jugend und Schule (51) wird das Übergangssystem Schule-Beruf lokal angestoßen und abgestimmte Maßnahmen mit Akteuren umgesetzt. Die bisher durch die Gleichstellungsstelle geleiteten Arbeitskreise, der Mädchen- und Jungenzukunftstag sowie eigenständige Maßnahmen wie der Berufs- und Studienwahlkalender für Mädchen werden in enger Kooperation mit KAOA fortgeführt. Die beim Fachbereich 51/3 eingerichtete Fachgruppe Übergang Schule-Ausbildung bietet die Chance, zukünftige Erfordernisse und praxisgerechte Projektideen zu mehr Gendersensibilität effektiv mit den Beteiligten abzustimmen und zu initiieren.



Die Gleichstellungsstelle mit Schülerinnen der August-Everding-Realschule nach dem Interview am 13.08.2015 mit dem neuen Mädchenmerker.



Der Boys` Day 2013 im Berufskolleg Bottrop, im Hintergrund die Delegation der Stadt Bottrop



Girls` Day -Mädchen-Zukunftstag und Boys` Day – Jungen-Zukunftstag

Seit dem Jahr 2011 organisiert die Gleichstellungsstelle den im April des Jahres stattfindenden jährlichen Girls` Day und Boys` Day und leitet die Arbeitskreise. In zahlreichen Bottroper Unternehmen, in städt. Betrieben, der Hochschule Ruhr West, bei Verbänden, Institutionen und in kirchlichen Einrichtungen können die Schülerinnen und Schüler Eindrücke gewinnen und an diesem Aktionstag zukunfts-trächtige Berufe und ein breites Spektrum kennen lernen, das sie bisher unter geschlechterrelevanten Aspekten weniger in Betracht ziehen. Oberbürgermeister Tischler unterstützt die Aktion und besucht mit einer Delegation in einer „Roadshow“ einzelne Einrichtungen, Schulen und Unternehmen, die sich an dem Aktionstag mit vielfältigen Beiträgen, Schnupperkursen, Mitmach-Übungen usw. beteiligen. Die Stadt Bottrop als großer lokaler Arbeitgeber beteiligt sich an der Aktion und stellt ihre vielfältigen Ausbildungsberufe, Einsatzmöglichkeiten und Weiterqualifizierungsangebote vor.



Oberbürgermeister Tischler und Gleichstellungsbeauftragte Heidi Noetzel zu Besuch bei Eurovia am Girls` Day 2012

BEWA- Projekt „Informationen zur Berufsorientierung für Eltern, Schülerinnen und Schüler als Instrument der Chancengleichheit für Frauen und Männer“

Eine Studie zur Berufsorientierung soll Schülerinnen und Schülern und deren Eltern den Übergang von der Schule ins Berufsleben erleichtern. Im Pädagogischen Zentrum der Janusz-Korczak-Gesamtschule wurde ein Dossier zum Thema Berufsorientierung einem Fachpublikum vorgestellt. Die Studie ging aus einer Projektarbeit hervor, die fünf Studierende der Stadtverwaltung Bottrop an der Fachhochschule Gelsenkirchen erstellt hatten. In Auftrag gegeben hat die Studie die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop.

Die Studie stellt das bestehende Angebot in Bottrop zur Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler ab der Jahrgangsstufe acht für das Jahr 2012 dar. Berufswahlpass, Benimmtraining, Berufsorientierungscamps, Berufsnavigator, Veranstaltungen und Informationen von weiterführenden Schulen und Institutionen in Bottrop als auch Angebote aus Nachbarstädten wurden berücksichtigt. Schwerpunkt des Projektes war eine geschlechterspezifische Betrachtung, damit weitere Maßnahmen entwickelt werden können, um typische Rollenklischees bei der Berufswahl zu überwinden.

Komm auf Tour- meine Stärken, meine Zukunft

Komm auf Tour ist ein interaktives Angebot zur Stärkenentdeckung mit Elementen der Berufsorientierung und Lebensplanung für Jugendliche in Bottrop, das durch den Fachbereich Jugend und Schule angeboten wird. Zielgruppe sind Schüler/innen der 7./ 8. Klassen. Das handlungsorientierte Angebot fördert die Auseinandersetzung mit dem eigenen Ausbildungs- und Lebensweg und macht Jugendlichen geschlechtersensibel ihre Alltagsstärken bewusst. Die Gleichstellungsstelle ist Kooperationspartnerin von „Komm auf Tour“. Der letzte Parcours für die Schulklassen fand im Saalbau Bottrop vom 08.04.-10.04.2014 statt.

Gewalt und Gewaltprävention

Gewalt hat viele Erscheinungsformen: körperliche Angriffe, sexuelle Übergriffe, Vergewaltigung, Demütigung, Erniedrigung, Mord „im Namen der Ehre“. Bottroper Frauen erleben die Gewalt hauptsächlich im häuslichen und sozialen Nahbereich, am Arbeitsplatz sowie im öffentlichen Leben. Kinder sind vielfach betroffen und Zeugen häuslicher Gewalt.

Arbeitskreis „Gegen häusliche und sexualisierte Gewalt, Bottrop“

Ziel des Arbeitskreises Gewalt ist die Bekämpfung von Gewalt inklusive präventiver Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Vernetzung. Der Arbeitskreis unter Federführung des Frauenzentrums Courage setzt sich zusammen aus Expertinnen und Experten, die sich mit der Gewaltthematik auseinandersetzen und durch ihren Arbeitsauftrag zur Umsetzung der Ziele des Arbeitskreises Gewalt beitragen. In den Arbeitskreis entsenden Polizei, Versorgungsamt, Rechtsanwälte, lokale Beratungs- und Hilfeeinrichtungen und die Gleichstellungsstelle Mitglieder. Ziel ist, spezifische Beiträge zu den Inhalten und zur Projektinitiierung zu leisten sowie zur weiteren Vernetzung beizutragen. Ein aktuelles Arbeitsvorhaben ist „Courage für Kinder“, eine Bedarfsanalyse von therapeutischen Hilfsangeboten und weiteren Maßnahmen zur Versorgung von Kindern und Jugendlichen in Bottrop.

Anonym Spuren sichern nach Sexualstraftaten (ASS)

Der Arbeitskreis „Gegen häusliche und sexualisierte Gewalt, Bottrop“ hat für Bottrop und Gladbeck ermöglicht, dass Frauen, Männer und Kinder, die Opfer einer Sexualstraftat geworden sind, das Verfahren der Anonymen Spurensicherung (ASS) nutzen können. Die Anonyme Spurensicherung gibt Opfern sexuellen Missbrauchs die Möglichkeit, sich mit professioneller Unterstützung der Mitarbeiterinnen einer Beratungsstelle für oder gegen eine Strafanzeige zu entscheiden. Im Verfahren der ASS werden Tatspuren rechtswirksam gesichert, ohne Zwang für die Betroffenen zur sofortigen Anzeigeerstattung. In einem späteren Strafverfolgungsprozess können die so gesicherten Spuren zur Beweisführung herangezogen werden. Als Kooperationspartner wurden das Marienhospital Bottrop und die St. Barbara Klinik Gladbeck gewonnen. Auf einer Fachtagung am 21.11.2012 im Medipark des Marienhospitals Bottrop wurde ein Fachpublikum über das Verfahren und die dadurch ermöglichte Chance für die Opfer einer Sexualstraftat informiert.

Kampagne „K.O.cktail?- Fiese Drogen im Glas“

Immer häufiger werden Frauen wie Männer und besonders Jugendliche unter Verabreichung von K.O.-Tropfen im öffentlichen oder privaten Umfeld überfallen oder vergewaltigt. Das Frauenzentrum Courage und die Gleichstellungsstelle haben den steigenden Einsatz von K.O.-Tropfen zum Anlass genommen, eine Kampagne zur Aufklärung über den Missbrauch von K.O.-Tropfen in Bottrop zu starten. Gemeinsam mit Ärzten, Vertreterinnen aus Politik, der Gastronomie, aus Schulen und Jugendeinrichtungen wurde am 28.11.2013 im Filmforum Bottrop eine Informationsveranstaltung zum Thema K.O.-Tropfen durchgeführt und durch die Kampagne „K.O.cktail?- Fiese Drogen im Glas“ begleitet.

Gremienarbeit und Netzwerke

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe. Die vielfältigen Aufgaben können qualitativ, quantitativ und kostenmäßig nur mit einer guten lokalen und überregionalen Vernetzung wahrgenommen werden. Die aufgebaute Vernetzungsstruktur auf verschiedenen Ebenen ermöglicht professionelles Arbeiten. Richtungsweisende Tendenzen zu erkennen und Entscheidungen auf übergeordneten Ebenen herbeizuführen sind Grundvoraussetzung, um auf lokaler Ebene erfolgreich tätig werden zu können. Netzwerke zu bilden, zu pflegen und für gemeinsame Projekte zu nutzen, ist ein zentraler Faktor für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

FrauenForum Bottrop

Als Arbeitsgemeinschaft Bottroper Frauenorganisationen haben sich im Jahr 1988 engagierte Frauen aus verschiedenen Institutionen in Bottrop zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. Seit dem 01.01.2012 agiert das Netzwerk mit neuen konzeptionellen Inhalten unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bottrop. Unter dem Corporate Identity und Namen „FrauenForum Bottrop“ wird seitdem der neue Ansatz nach außen stärker kommuniziert.



Die Gleichstellungsstelle ist Geschäftsstelle für die mehr als 30 Vertreterinnen aus frauenrelevanten Bottroper Organisationen, Vereinen, Institutionen, der Verwaltung sowie der im Rat vertretenen Fraktionen. Zu den regelmäßigen Sitzungen lädt die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop ein.

Eine Bündelung von Informationen, Kompetenzen und Ressourcen sowie das Aufgreifen von frauenrelevanten Themen werden durch diese Kooperation transparent und gegenseitig nutzbar gemacht. Ziel des FrauenForum Bottrop ist es, die gesellschaftliche Position und Situation von Frauen zu fördern und zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern in politischen, wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Fragen in Bottrop beizutragen.

Die Mitglieder des FrauenForum Bottrop bündeln ein hohes Maß an Kompetenz und Fachwissen aus ihrer täglichen Arbeit mit Frauen, Mädchen und Familien und aus ihrer intensiven Auseinandersetzung mit vielfältigen Themen.



Gemeinsame Veranstaltungen mit dem FrauenForum

„Ess-Störungen unter Genderaspekten“

Mit einem Beitrag zum Thema Ess-Störungen unter Genderaspekten beteiligte sich die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop und das FrauenForum Bottrop an einer Aktionswoche mit der Jugendhilfe Bottrop e.V.-Fachstelle für Prävention- im Rahmen der Landeskampagne „Sucht hat immer eine Geschichte“. In ihrer Sitzung am 08.11.2012 hat das FrauenForum Bottrop mit einem Fachvortrag „Ess-Störung unter Genderaspekten“ ein Schwerpunktthema gesetzt und mit Frau Alice Hiltner-Gebauer, Fachtherapeutin für Ess-Störungen, diskutiert. Ziel war, für die Problematik zu sensibilisieren und die Präventions- und Hilfsangebote in Bottrop bekannt zu machen.

25 Jahre FrauenForum Bottrop

Anlässlich des 25-jährigen Jubiläums fand am 25.11.2013 eine Jubiläumsveranstaltung des FrauenForum Bottrop mit einem Rahmenprogramm und einem Empfang durch Oberbürgermeister Tischler im großen Ratssaal statt. Eine Zeitreise wurde als Plakat-Ausstellung mit 25 Jahren frauenpolitischer Aktivitäten erarbeitet und vermittelte einen Eindruck über die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft Bottroper Frauenorganisation und des FrauenForum Bottrop. Die Ausstellung anlässlich des Jubiläums wurde vor dem Ratssaal ausgestellt. Zusätzlich wurde eine Chronik „25 Jahre FrauenForum“ erstellt.



Oberbürgermeister Bernd Tischler hielt die Begrüßungsrede im Ratssaal Bottrop am 25.11.2013 vor geladenen Gästen



Empfang und Ausstellung im Rathaus Bottrop zum 25-jährigen Jubiläum

Bottroper Frauengesundheitstage

Ein Bottroper Frauengesundheitstag wurde durch die Wirtschaftsförderung Bottrop in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle und dem FrauenForum Bottrop durchgeführt. Mit einer „Beratunginsel“ haben sich Mitglieder des FrauenForum sowie die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop beteiligt und ihre Institution und ihr Beratungsangebot vorgestellt.



Am 06.09.2014 zum Frauengesundheitstag im Martinszentrum Bottrop

Überregionale Vernetzung

Durch Zusammenarbeit und Mitwirkung in Gremien auf Landes- und Bundesebene wird der fachliche Austausch gesichert, Netzwerkarbeit gefördert und frauenspezifische Themenstellungen in die Landes- und Bundesebene eingebracht. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt an spezifischen Sitzungen des jeweiligen Gremiums (Beirat, Ausschuss, Konferenz, Arbeitsgemeinschaft, usw.) und in unterschiedlichen Funktionen (Vorsitzende, Sprecherin, Beiratsmitglied). Nachfolgend wird die Mitgliedschaft in regionalen und überregionalen Netzwerkstrukturen dargestellt.

KAG-Kreis Recklinghausen-Stadt Bottrop

Durch unterschiedliche Strukturen und politische Prämissen in den jeweiligen Kommunen der Emscher-Lippe Region unterscheidet sich das gleichstellungsrelevante Aufgabenspektrum sehr stark. Die strukturelle Gestaltung und die Schwerpunktsetzung der Arbeit gestalten sich in einem dynamischen Prozess zwischen den gesellschaftlichen Kräften einer Region. Dies ist ein Spezifikum von Gleichstellungsarbeit. Die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Recklinghausen und der Stadt Bottrop haben sich zu einer Kommunale Arbeitsgemeinschaften der Gleichstellungsbeauftragten der Städte des Kreises Recklinghausen und der Stadt Bottrop – KAG- zusammengeschlossen. Der städteübergreifende Erfahrungsaustausch und Partizipationsprozess hat zum Ziel, Regelungen sowie Projekte und Maßnahmen in den örtlichen Kommunen abzustimmen.

FAGEL

Die Gleichstellungsbeauftragten des Kreises Recklinghausen und der Städte Bottrop und Gelsenkirchen sowie Verantwortliche für strukturpolitische Frauenprojekte haben die Vertretung gleichstellungspolitischer Interessen in der regionalen Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung übernommen aus den Bereichen Jobcenter, Bundesagentur, Regionalagentur, Volkshochschulen. Sie benennen Ziele und entwickeln konkrete Maßnahmen und Projekte. Im Zuge der Regionalisierung der Wirtschafts- und Strukturpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen haben sie sich zur Frauen-Arbeits-Gemeinschaft Emscher-Lippe - FAGEL - zusammengeschlossen. Als Geschäftsstelle fungiert „Competentia NRW“. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop ist im „Sprecherinnengremium FAGEL“ und verantwortet als eine von 4 Frauen die konzeptionelle und strategische Arbeit von FAGEL. FAGEL entsendet Vertreterinnen in weitere Vernetzungsstrukturen.

LAG NRW

Auf Landesebene haben sich die Gleichstellungsbeauftragten zusammengeschlossen in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen LAG NRW. Die LAG NRW ist zuständig für den Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im gesamten Spektrum frauen- und gleichstellungspolitischer Themen. Innerhalb der LAG NRW sind zudem themenbezogene Facharbeitskreise installiert. Die LAG-Geschäftsstelle mit Sitz in Düsseldorf lädt ihre Mitglieder regelmäßig zu den LAG-Sitzungen und zu Fachveranstaltungen ein.

BAG

Auf Bundesebene ist die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros – BAG installiert und wird nach außen durch gewählte Sprecherinnen vertreten. Die Bundeskonferenz der BAG ist die beschlussfassende Vollversammlung aller kommunalen Frauenbüros, Gleichstellungsstellen und Frauenämter. Die Bundeskonferenz findet im Turnus von 1 ½ Jahren statt. Sie wählt ihre Sprecherinnen, fasst Beschlüsse, gibt frauenpolitische Stellungnahmen ab und bietet Fachforen, Gespräche und Austausch. Die Bundesfamilienministerin, jeweilige Landesminister und Landesministerinnen und Referentinnen und Referenten nehmen an der Bundeskonferenz teil, halten Fachvorträge und gestalten die Workshops und Podiumsdiskussionen.

Städtetag Nordrhein-Westfalen

Auf der Ebene des Städtetages Nordrhein-Westfalen sind Gleichstellungsbeauftragte institutionell vertreten und geborene Mitglieder in den Konferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Deutschen Städtetages. Hierbei diskutieren sie auf Einladung der Geschäftsstelle des Städtetages in Köln über gleichstellungspolitische Themen. Vielfach werden Strategiepapiere erarbeitet, zuletzt z.B. zum Thema Diversity Management. Aus der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden Mitglieder in alle Ausschüsse des Deutschen Städtetages NRW entsandt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop ist seit dem Jahr 2014 in den Gesundheitsausschuss des Städtetages Nordrhein-Westfalen berufen.



Kompetenzzentrum „Frau und Beruf“

Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA) hat 2011 die Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ gestartet und in 16 arbeitsmarktpolitischen Regionen des Landes Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ errichtet und aus EFRE-Mitteln gefördert. Der Kreis Recklinghausen und die Städte Gelsenkirchen und Bottrop haben sich hierbei mit dem Zentrum Frau in Beruf und Technik (ZFBT) als Träger des regionalen Kompetenzzentrums in der Emscher-Lippe-Region zu „Competentia NRW“ zusammengeschlossen. In enger Kooperationen mit den struktur- und arbeitsmarktpolitischen sowie berufsbezogenen Netzwerken in der Region und in Zusammenarbeit mit Unternehmen soll die Bereitschaft, Frauenerwerbstätigkeit als gleichberechtigt neben der Erwerbstätigkeit von Männern anzuerkennen und entsprechend zu agieren, erhöht werden. Gesteuert wird Competentia NRW durch einen Beirat. Als Vertretung für die Stadt Bottrop sind der Kämmerer und die Gleichstellungsbeauftragte in den Beirat entsandt worden. Die konzeptionelle Planung und Absprachen zur inhaltlichen Zusammenarbeit mit Competentia NRW gewährleisten die FAGEL-Sprecherinnen. Temporäre und spezifische Themenarbeitskreise, in die einzelne Gleichstellungsbeauftragte aus den Kommunen entsandt werden, werden nach Absprache eingerichtet.

Veranstaltungen und Kooperationen

Mit Fach- und Kulturveranstaltungen werden Bürgerinnen und Bürger und/oder ein Fachpublikum angesprochen, sich mit gleichstellungsrelevanten Themen auseinander zu setzen. Die Auswahl orientiert sich an aktuellen Themen und jährlichen Gedenk- und Aktionstagen. Neben der Ausrichtung eigener Veranstaltungen nimmt die Gleichstellungsstelle an Veranstaltungen und Aktionen von Kooperationspartnerinnen und -partnern teil, bei denen eine Möglichkeit besteht, das Thema Gleichstellung zu thematisieren, dafür zu sensibilisieren und es voranzutreiben.

Kulturveranstaltungen Internationaler Frauentag:

16. März 2011

musikalische Kabarett-Revue mit den „maleDiven“
Pädagogisches Zentrum Janusz-Korczak-Gesamtschule

11. März 2012

musikalische Kabarett-Revue „Weiberkram“, von und mit „den Schlampampen“
Prisma Bottrop

08. März 2013

Musikkabarett, Isolde Schabratzki mit „Großreinemachen“
Saalbau Bottrop

09. März 2014

Musikkabarett, Renate Coch mit „Cochmopolitan“
Aula Janusz-Korczak-Gesamtschule

08. März 2015

Kabarett und Gesang von und mit Isolde Schabratzki und Frieda Finkeldei „...denn der Kunde ist Königin!“
Aula des Josef-Albers Gymnasiums

Internationaler Frauentag 08. März d. Jahres

Der Internationale Frauentag gilt als Symbol für das Eintreten für gesellschaftliche Gerechtigkeit und Teilhabe. Die zentralen Forderungen lauteten damals bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und das Wahlrecht für Frauen. Weltweit wird am 08. März der Internationale Frauentag mit vielfältigen Aktionen gefeiert. Traditionell wird der Internationale Frauentag in Bottrop durch eine Kulturveranstaltung oder einen Literaturabend gefeiert, den die Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop in Kooperation mit dem Bottroper Frauen-Forum Bottrop organisiert.

VERANSTALTUNG ZUM INTERNATIONALEN FRAUENTAG 2016

Damenwahl

20 JAHRE SCHLAMPAMPEN **EXTRA**



So 13.03.2016
18.00 Uhr | Saalbau Bottrop

EINTRITTSKARTE
18,00 € | keine Abendkasse

KARTENVORVERKAUF
ab dem 01.12.2015

Theaterkasse im
Kulturzentrum August Everding
Zimmer 1.07 |
Blumenstraße 12-14 | 46236 Bottrop
Mo, Di, Do, Fr
09.30 - 12.00 und 12.30 - 16.30 Uhr
Mi 09.30 - 12.00 Uhr

Veranstalterin:
Gleichstellungsstelle der Stadt Bottrop
in Kooperation mit dem FrauenForum Bottrop

STADT BOTTROP
Gleichstellungsstelle

FrauenForum
Bottrop
Gemeinschaftszentrum

Internationaler Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen“ – 25. November d. Jahres

„frei leben- ohne gewalt“

Aus Anlass des Internationalen Gedenktages „Nein zu Gewalt an Frauen“ am 25. November organisieren in der Bundesrepublik Deutschland Beratungsstellen, Gleichstellungsstellen und andere Institutionen eine Vielzahl von Veranstaltungen, um auf Gewalt an Frauen aufmerksam zu machen. Ziel der Veranstaltung ist es, ein Zeichen zu setzen und auf die Problematik aufmerksam zu machen. Mehr als 6500 TERRE DES FEMMES „frei leben- ohne gewalt“ Fahnen und Banner werden jährlich zum 25. November gehisst. Auftakt des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen ist die Fahnenhissung am Rathaus Bottrop, zu der Vertreterinnen und Vertreter aus den Reihen der Verwaltung, Politik, des FrauenForum Bottrop und vieler Beratungsstellen und Einrichtungen aus Bottrop durch die Gleichstellungsstelle eingeladen sind. Oberbürgermeister Tischler hält an dem Tag eine Ansprache.

Flankierend finden jeweils im November Fachveranstaltungen oder weitere Aktionen statt

2011

Filmvorführung „Wie im Himmel“ im Frauenzentrum Courage

2012

Fachveranstaltung Mediparc Marienhospital zum Projekt „Anonym Spuren sichern nach Sexualstraftaten (ASS)“

2013

Literarische Lesung „Schatzmutter schießt scharf“ im Rathaus Bottrop und Fachtagung „K.O.cktail? Fiese Drogen im Glas“ im Filmforum der VHS

2014

Filmvorführung „Shortcut to Justice“ im Frauenzentrum Courage



Nach der Fahnenhissung im November 2011 im Frauenzentrum. Bürgermeisterin Monika Budke (2. von li.) hielt eine Ansprache.



Veranstaltungen „Potentiale von Frauen nutzen“:

18.01.2012

Neujahrsempfang IHK Nord Westfalen
in Gelsenkirchen

16.01.2013

Neujahrsempfang Arbeitgeberverband
Emscher-Lippe Gelsenkirchen

01.07.2014

Sommerempfang Arbeitgeberverband
Emscher-Lippe Gelsenkirchen

28.05.2015

Wirtschaftsempfang im ZFBT
Castrop-Rauxel

„Potentiale von Frauen nutzen“

Zu einem jährlichen Empfang laden die lokalen Gleichstellungsbeauftragten mit FAGEL, dem Zentrum für Frau in Beruf und Technik und Competentia NRW ein. Zielgruppe sind Führungsfrauen der oberen Management- und Verwaltungsebene, sowie Unternehmerinnen aus der Region. Der alljährlicher Empfang, der als Neujahrsempfang, Sommer- oder Wirtschaftsempfang für Fach- und Führungsfrauen stattfindet, soll Gelegenheit sein, darauf aufmerksam zu machen, dass das Potential von Frauen aus der Region, deren Kompetenz und Stärke, in allen Bereichen erforderlich ist und Möglichkeiten für weitere Vernetzungsstrukturen aufzeigen. Private Unternehmen, die Industrie- und Handelskammer oder der Arbeitgeberverband Emscher-Lippe unterstützen die Veranstaltungen und stehen zudem als Gastgeber zur Verfügung.



Geladene Frauen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft auf dem Empfang „Potentiale von Frauen“ nutzen am 16.01.2013 beim Arbeitgeberverband Emscher-Lippe in Gelsenkirchen.

Emscher-Lippe Tage

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe – Competentia NRW- hat zum zweiten Mal in Kooperation mit den lokalen Wirtschaftsförderungen und Gleichstellungsstellen die Emscher-Lippe-Tage geschaffen, ein regionales Forum, in das kleine und mittlere Unternehmen sowie frauen-, arbeitsmarkt- und strukturpolitische Netzwerke ihre Erfahrungen und Angebote einbringen. Die Emscher-Lippe Tage fanden im April 2015 in Gelsenkirchen, Gladbeck, Recklinghausen, Bottrop und Waltrop mit unterschiedlichen Themeninhalten statt.

„Unternehmen im Wandel 2015“- Impulse für Unternehmen und Beschäftigte in Emscher-Lippe

Am 21. April 2015 hat das Forum im Rahmen der Emscher-Lippe Tage 2015 in die Hochschule Ruhr West, Campus Bottrop Geschäftsführungen und Personalverantwortliche aus kleinen und mittleren Unternehmen, Studentinnen der Informatik und Ingenieurwissenschaften und Interessierten zum Fachforum „Wie MINT-Frauen und Unternehmen zusammenkommen- Erfolgreiche Strategien der Fachkräftesicherung“ eingeladen.

Wirtschaftsempfang für Führungsfrauen 2015

Der Abschluss der „Emscher-Lippe Tagen 2015“ erfolgte als „Forum Wirtschaftsfrauen“ mit dem anschließenden „Wirtschaftsempfang für Führungsfrauen“ im DIEZE, Castrop-Rauxel am 28.05.2015. Eingeladen zu diesem neuen Format haben Competentia NRW, FAGEL und die IHK Nord Westfalen. In Workshops wurden Erfolgsstrategien für Einstieg, Aufstieg und Karriere vorgestellt: „Kompetente kooperative Führung: Erwartungen aufgreifen und Ziele erreichen“, „Netzwerkcheck“, „Mit Mentoring in Führung gehen“ und „Vereinbarkeit gestalten“. Der sich anschließende Wirtschaftsempfang am Abend für geladene Führungsfrauen aus der Emscher-Lippe Region wurde durch eine Podiumsdiskussion zum Thema „Netzwerken konkret“ eingeleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Bottrop war als Sprecherin von FAGEL Mitglied im Podium. Peter Schnepfer, stellvertretender Hauptgeschäftsführer der IHK, leitete durch die Veranstaltung.





EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

Beitritt zur EU-Charta

Der Rat der Stadt Bottrop hat am 05.05.2009 beschlossen, der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene beizutreten. Öffentlich unterzeichnet wurde die Charta am 18.06.2009. Damit verpflichtete sich die Stadt Bottrop, einen Gleichstellungs-Aktionsplan zu entwickeln und anzunehmen.

Öffentlichkeitsprozess

Die Erarbeitung des Gleichstellungs-Aktionsplanes erfolgte in einem breit angelegten Prozess in einem öffentlichen Workshop und in anschließenden Arbeitskreisen mit Beteiligten aus Verwaltung, Politik, Unternehmen, Institutionen und Bürgerinnen und Bürger. Am 24.05.2011 hat der Rat der Stadt Bottrop den ersten Gleichstellungs-Aktionsplan beschlossen und verabschiedet.

Schwerpunktbereiche

Im Gleichstellungs-Aktionsplan wurden in fünf Handlungsfeldern zur Erreichung von 17 formulierten vorrangigen Zielen insgesamt 65 Projekte, Projektideen und Maßnahmen in einem Katalog zusammengefasst, die geeignet sind, um qualifiziert am Abbau relevanter Probleme im Geschlechterverhältnis auf kommunaler Ebene zu arbeiten:

- Familie
- Bildung
- Beruf aus Sicht der Kommune als Arbeitgeber
- Beruf aus Sicht der Wirtschaft
- Sicherheit und Gewalt



OB Tischler und GB Noetzel bei der Vorstellung des Aktions-Planes im Rathaus auf einer Pressekonferenz.



Eröffnung der Ausstellung „Höher, Schneller, Gleicher“.

Die Wanderausstellung „Höher, Schneller, Gleicher“ der Kulturelle GbR wurde anlässlich der Frauenfußballweltmeisterschaft 2011 in Deutschland und zur Bekanntgabe des ersten Gleichstellungs-Aktionsplanes der Stadt Bottrop gezeigt. Die Ausstellung zeigte auf 10 großen „Roll-Ups“ auf, wie sich der Frauensport in Deutschland entwickelt hat.

Rahmenbedingungen

Der Gleichstellungs-Aktionsplan ist ein Prozess, der aus der Bandbreite geschlechterrelevanter Themenvielfalt in strukturierter Form geeignete Anregungen, Empfehlungen und Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Verwaltung sowie zur nachhaltigen Verbesserung der Situation von Frauen und Männern in Bottrop enthält. Er war für den Zeitraum 2011-2012 vorgesehen. Durch Beschluss des Rates der Stadt Bottrop vom 07.05.2013 erfolgte eine Verlängerung für den Zeitraum 2013-2014, da sich nach Auffassung von Verwaltung und Politik der Gleichstellungs-Aktionsplan als Instrument bewährt hat, um gleichstellungspolitische Prozesse zu initiieren, mit internen und externen Beteiligten das Thema Chancengleichheit voranzutreiben und eine konstruktive Zusammenarbeit zu fördern.

Lenkungsgruppe

Gesteuert und begleitet wird der Aktionsplan-Prozess von einer Lenkungsgruppe, die aus Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Verwaltung, dem FrauenForumBottrop, dem Oberbürgermeister und der Gleichstellungsbeauftragten zusammengesetzt ist.

Projektleitung und Geschäftsstelle

Die Entwicklung des Handlungsplanes erfolgte bei der Gleichstellungsstelle durch eine zusätzliche Projektmitarbeiterin, die für die Umsetzungsphase der Projekte und Maßnahmen nicht mehr zur Verfügung stand. Der Umsetzungsprozess des Gleichstellungs-Aktionsplanes wird in Personalunion durch die Gleichstellungsbeauftragte gewährleistet. Er umfasste im Wesentlichen den regelmäßigen Dialog mit den Akteuren, Moderation des Prozesses, Input und Projektvorschläge, Absprachen und die Durchführung eigener Projekte. Über die erfolgten und laufenden Maßnahmen wurde eine Dokumentation gefertigt, die Aktivitäten und das gleichstellungspolitische Engagement sowie die Vielfalt der federführenden Akteure auf den unterschiedlichen Ebenen innerhalb des Umsetzungszeitraumes abbildet.

Handlungsplan


Am 22.06.2011 wurde der Bottroper Gleichstellungs-Aktionsplan in einer Veranstaltung der Öffentlichkeit vorgestellt. Frau Birgit Wieseahn-Haas, Vizepräsidentin der IHK und Geschäftsführerin der IBK Wieseahn GmbH, hielt einen Impulsvortrag zum Thema „Frauen und Unternehmen“.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt im Rahmen des allgemeinen Verwaltungshandelns der Stadt selbständig Öffentlichkeits- und Pressearbeit zu betreiben. Damit verfügt sie über ein wichtiges Instrument, um gleichstellungsrelevante Themen in die Öffentlichkeit zu bringen, zugleich wird dadurch ein wichtiger Arbeitsauftrag erfüllt.

- Die Information der Öffentlichkeit ist vielfältig und individuell. Unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen werden häufig kreative Ideen entwickelt.
- Die lokalen Medien sind wichtige Partner, um Themen, Projekte und Maßnahmen vorzustellen und auf Veranstaltungen hinzuweisen. Dafür werden Pressemitteilungen im Entwurf formuliert und Nachberichterstattungen für die Medien vorbereitet.
- Die Presse wird zu Veranstaltungen eingeladen und um Berichterstattung gebeten.
- Auf der Homepage der Stadt Bottrop und im verwaltungsinternen Intranet werden Informationen eingestellt. In vielen Fällen erfolgt eine „Verlinkung“ zu anderen Homepages.
- Für Repräsentation, Kommunikation und Veranstaltungen wurden Folder, Flyer, Plakate und Vorträge erarbeitet.

STADT BOTTROP
Gleichstellungsstelle



HÄUSLICHE GEWALT

SCHUTZ
HILFE
BERATUNG

FrauenForum Bottrop
Gemeinsam stark!

- Ein Netzwerk zur Unterstützung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Bottrop

Kommunal-, Europa- und Integrationsrats-
WAHL 2014

WIR SIND DABEI - SIE AUCH?

BOTTROPER FRAUEN GEHEN WÄHLEN!



Minijobs. Aufgepasst!

Minijob-Beschäftigte und Wiedereinsteigerinnen brauchen *echte berufliche Chancen*

Nordrhein-Westfalen unterstützt Initiativen für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und gleichen Lohn für Frauen und Männer: Equal Pay Day, 21. März 2014

EQUAL PAY DAY,-
„... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen“

Unter diesem Motto steht der Tag der Gleichbezahlung von Frauen und Männern.

Die Rote Tasche ist sein Symbol. Am 21. März 2014 wird die rote Tasche aus einer Menschenkette gebildet. Frauen und Männer aus der Region sind aufgefordert, sich auf dem Doncaster Platz am Fuß der Halde Hoheward in Herlen-Süd zu versammeln.

STADT BOTTROP
Gleichstellungsstelle

Ausblick

Zukünftige Veränderungen erfordern auf kommunaler Ebene die Notwendigkeit, neue Möglichkeiten zu benennen und spezifische Aktivitäten zu entwickeln. Als Beispiel können die Themen Demografie, Integration von Flüchtlingen sowie Führungs- und Fachkräftesicherung benannt werden. Maßnahmen, die Geschlechtergerechtigkeit und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen voranbringen, gewinnen für die Stadt Bottrop zunehmend an Bedeutung. Hierbei zielführend und nachhaltig anzusetzen, gilt das Augenmerk.

Gleichberechtigung von Frauen und Männern soll nicht als „Gleichmachung der Geschlechter“ verstanden werden. Das Recht auf ein individuelles und selbstbestimmtes Leben für Frauen und Männer mit gerechten Chancen und fairen Rahmenbedingungen, die den Lebensumständen, Erfordernissen und Wünschen von Frauen und Männern entsprechen, muss im Vordergrund lokaler Aktivitäten und Prozesse stehen.

Der Bericht soll zeigen, dass der Bereich Gleichstellung für Frauen und Männer eine Querschnittsaufgabe ist, die nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche berührt. Allerdings kann das gesamte Spektrum gleichstellungsrelevanter Aufgaben nicht abgedeckt werden. Grenzen sind die lokale Zuständigkeit sowie die zur Verfügung stehenden Ressourcen und die externe administrative Mitwirkung. Gleichwohl ist der Bereich qualifiziert aufgestellt und nutzt die Mechanismen der Kooperation, Vernetzung und Inanspruchnahme von Fördermitteln.

Bewährt hat sich die effektive Zusammenarbeit und Unterstützung durch Verwaltung und Politik sowie die externe Mitwirkung durch Akteurinnen und Akteure und aktive Netzwerke. Gemeinsam kann dadurch ein wichtiger Beitrag zu mehr Chancengleichheit mit dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Bottrop geleistet werden.

QUERSCHNITTSAUFGABE GLEICHSTELLUNG
VON FRAUEN UND MÄNNERN IN BOTTROP

STADT BOTTRUP



Gleichstellungsstelle

Konzeption und Redaktion

Heidi Noetzel
*Leiterin der Gleichstellungsstelle,
Gleichstellungsbeauftragte*

Gestaltung

Stabsstelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Stadt Bottrop, Nina Golischewski

Fotos

Stefanie Karkowski, Heidi Noetzel,
Gleichstellungsstelle, www.fotolia.com

Download:

Die Publikation kann im Internet
heruntergeladen werden unter:
www.bottrop.de

Stand: November 2015

