



STADT LEER (OSTFRIESLAND)

Bericht
des Bürgermeisters und
der Gleichstellungsbeauftragten
über Maßnahmen zur Verwirklichung
der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
in der Stadt Leer
nach § 9 Absatz 7 Niedersächsisches
Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)

Berichtszeitraum 2020 - 2023

Inhaltsverzeichnis

GRUNDLAGEN DES BERICHTES	3
Maßnahmen der Verwaltung.....	5
Verwaltungsführung	5
Aufbrechen der geschlechterspezifischen Berufsvorstellungen	5
Familienfreundliche Maßnahmen.....	5
Geschlechtergerechte Sprache.....	6
Ehrenamtlich Tätige.....	6
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	8
Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin	8
Gleichstellungsplan.....	8
Die Aufteilung der Beschäftigten der Stadt Leer hat sich im Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:	9
Vollzeit.....	10
Teilzeit	10
Elternzeit	11
Führungskräfte.....	11
Homeoffice-Vereinbarungen.....	12
Beschäftigungsvolumen	13
Das Budget der Gleichstellungsbeauftragten setzte sich im Berichtszeitraum wie folgt zusammen:	14
Personelle, technische, räumliche und finanzielle Ausstattung.....	14
Aufgaben innerhalb der Verwaltung.....	15
Aufgaben außerhalb der Verwaltung.....	16
Arbeitsgruppe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Leer	16
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Städte Leer, Emden, Norden, Aurich.....	17
Regionalkonferenz Weser – Ems Nord	17
Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (lag).....	17
Runder Tisch „FrauenLeben in Ostfrieslandgestern-heute-morgen“	18
Kreisfrauenrat im Landkreis Leer	18
Arbeitskreis gegen „Sexuelle Gewalt“	18
Arbeitskreis „Keine Gewalt an Frauen und Kindern“	19
Arbeitsgemeinschaft der Religionen in der Stadt Leer	19
Arbeitskreis Mädchen in den Städten Leer und Papenburg und im Landkreis Leer.....	20
Interkulturelles Frauenfrühstück in der Stadt Leer.....	21
Netzwerk mit den Frauenbeauftragten der Lebenshilfe Leer.....	22
Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf.....	22
Ferienbetreuung	22
Treffen für Alleinerziehende Mütter und Väter	23
Bildungs- und Kulturarbeit/Öffentlichkeitsarbeit.....	24
Arbeitsgruppe Frootüü.....	25
GEMEINSAMES FAZIT DES BÜRGERMEISTERS UND DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN... 27	
BERICHTE AUS DEN ORGANISATIONSEINHEITEN ZUR UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSaufTRAGES DER JAHRE 2020 BIS 2023.....	29

"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."

(Artikel 3 Grundgesetz)

Grundlagen des Berichtes

Die Stadt Leer ist nach § 9 Absatz 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz wie alle Kommunen verpflichtet, regelmäßig darüber zu berichten, mit welchen Maßnahmen sie die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert und wie sich diese ausgewirkt haben.

Der Bericht umfasst die Jahre 2020 bis 2023 und teilt sich in folgende zwei Bereiche auf:

Zum einen werden Beispiele aus den Organisationseinheiten der Stadtverwaltung vorgestellt, die den Blick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern richten. Zum anderen werden Arbeitsschwerpunkte aus der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten dargelegt.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird von der europäischen bis zur kommunalen Ebene festgeschrieben.

In der Grundrechtecharta der Europäischen Union aus dem Jahr 2010 in § 23 werden konkrete Handlungsfelder für die Gleichstellungsarbeit benannt:

„Die Gleichheit von Männern und Frauen ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“

(Verfassungs-)Rechtliche Grundlage für die Gleichstellungsarbeit in Deutschland und Niedersachsen bilden Artikel 3 (2) des Grundgesetzes und der Nds. Verfassung sowie das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz. Hier wird nicht nur das Grundrecht der Gleichberechtigung von Männern und Frauen festgeschrieben, sondern dadurch unterstrichen, dass es als „ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise“ festgeschrieben ist.

Seit dem 01.11.2011 legt das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) in § 9 Näheres zur Verwirklichung der Gleichberechtigung fest. Hier ist auch die regelmäßige Berichterstattung über die Gleichstellung im Rat festgehalten:

„Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.“

Aus diesen Grundlagen lässt sich die Aufgabe der Gleichstellung von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe aller Organisationseinheiten der Verwaltung im Sinne des Gender Mainstreaming ableiten.

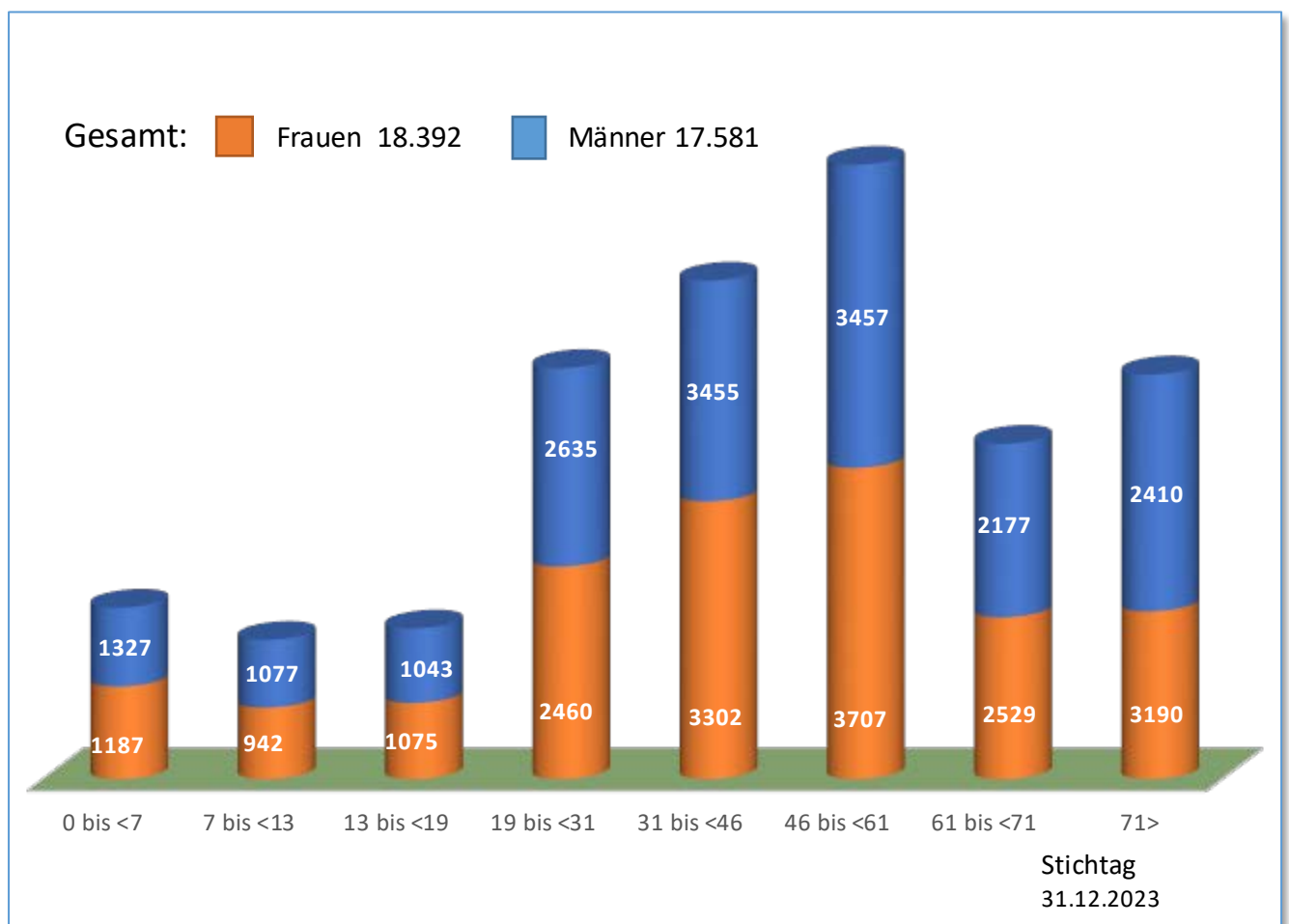
Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von

vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Und so besteht – angelehnt an die Definition des Europarates 1998 – Gender Mainstreaming in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse das Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

Tatsächliche Gleichberechtigung ist erst erreicht, wenn Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Bereichen paritätisch vertreten sind.

Der Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Altersgruppen in der Stadt Leer:

Einwohner Gesamtzahl: 35.974



Maßnahmen der Verwaltung

Die Handlungsstrategie des Gender Mainstreaming sieht somit auch für die Verwaltung vor, Vorhaben mit geschlechterbewusstem Blick zu planen und durchzuführen und dabei unterschiedliche Lebenslagen von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen zu berücksichtigen.

Im Anhang sind die Berichte der Führungskräfte aus den Organisationseinheiten zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages der Jahre 2020 bis 2023 aufgeführt, die in den einzelnen Organisationseinheiten umgesetzt wurden. Sie wurden in dieser Form und mit diesem Inhalt übermittelt.

Verwaltungsführung

Seit dem 1. November 2021 leitet der Bürgermeister Herr Horst die Stadtverwaltung in der Funktion als Wahlbeamter; begleitend agiert der Verwaltungsvorstand.

Aufbrechen der geschlechterspezifischen Berufsvorstellungen

In dem Berichtszeitraum verfolgte die Stadtverwaltung weiterhin das Ziel, geschlechterspezifische Rollen- und Berufsvorstellungen von Jungen und Mädchen aufzubrechen und beteiligte sich an den Ausbildungsbörsen, wie beispielsweise Chance Azubi, die Job- und Ausbildungsmesse Ostfriesland in Aurich und die Ausbildungsbörse der IGS Moormerland.

Die Zielerreichung wurde angestrebt und umgesetzt, in dem eine geschlechtsneutrale Ansprache und Darstellung der angebotenen Ausbildungsstellen in den herausgegebenen Publikationen angewendet wurde.

Mit vielfältigen Instrumenten, wie beispielsweise Plakataktionen und gezielten Informationen zu attraktiven Ausbildungsberufen, sollen junge Menschen für eine berufliche Ausbildung bei der Stadt Leer interessiert und gewonnen werden.

Die Gleichstellungsstelle der Stadt Leer richtete im Berichtszeitraum den Zukunftstag für Mädchen und Jungen in der Stadtverwaltung aus; 2020 musste dieser pandemiebedingt leider abgesagt werden. In den Jahren 2021 und 2022 fanden die Zukunftstage ebenfalls pandemiebedingt in eingeschränkter Form statt. Im Jahr 2021 konnten sich Interessierte online in einem Informationsportal über verschiedene Berufe informieren. In 2022 konnten sich die Schüler*innen mit einzelnen Fragen in einem Quiz mit den verschiedenen Ausbildungsberufen auseinandersetzen. In 2023 konnte der Zukunftstag wieder in Präsenz stattfinden. Hier durften die Schüler*innen in einige Bereiche der Verwaltung hineinschnuppern, aber andere Interessierte auch die Feuerwehr Leer kennenlernen. Die Veranstaltungen finden jährlich im April statt.

Familienfreundliche Maßnahmen

Als Maßnahmen im Rahmen der Schaffung eines familienfreundlichen Ambientes im Rathaus können die Ausstattungen von Wickelkommoden in den Behindertentoiletten genannt werden. Des Weiteren gibt es im Wartebereich des Bürgerbüros eine kleine Spielzone. In der Stadtbibliothek werden ruhige Plätze

für stillende Mütter angeboten. Das Dorfgemeinschaftshaus Bingum wurde im letzten Berichtszeitraum mit einer Wickelvorrichtung ausgestattet.

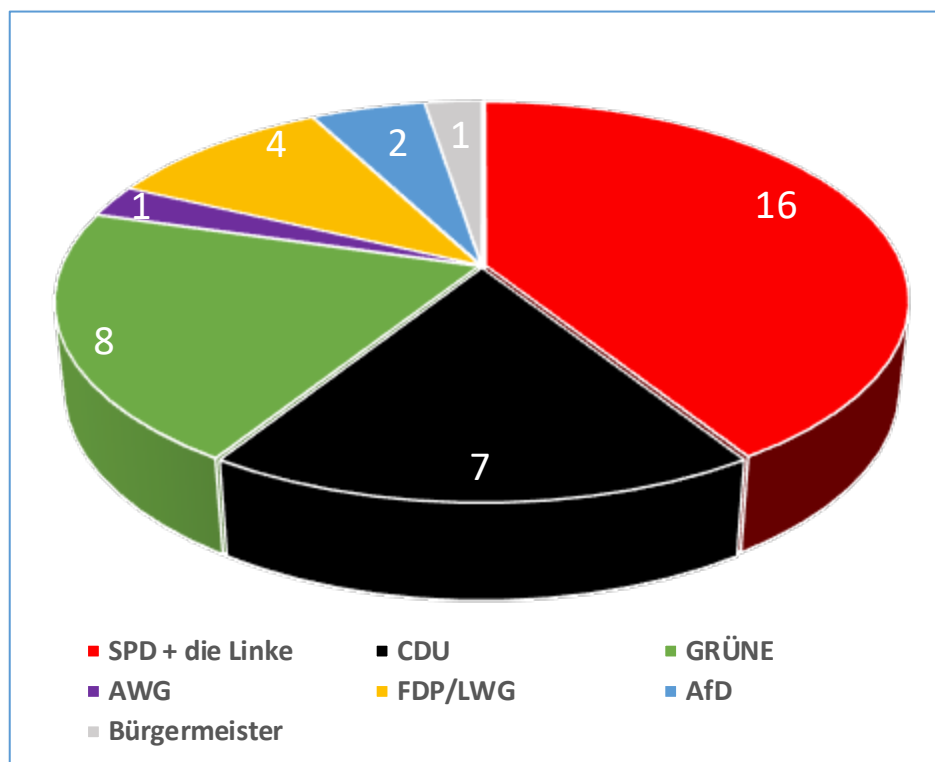
Geschlechtergerechte Sprache

Die Beschäftigten der Verwaltung achten darauf, bei Satzungen, Vordrucken, Anschreiben, Ausschreibungen und Bekanntmachungen eine geschlechtergerechte und lesbare Sprache zu verwenden.

Mit der Nutzung des Gendersterns, wie zum Beispiel bei liebe Kolleg*innen, liebe Schüler*innen, sehr geehrte Bürger*innen soll dargestellt werden, das auch Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten (divers) angesprochen sind.

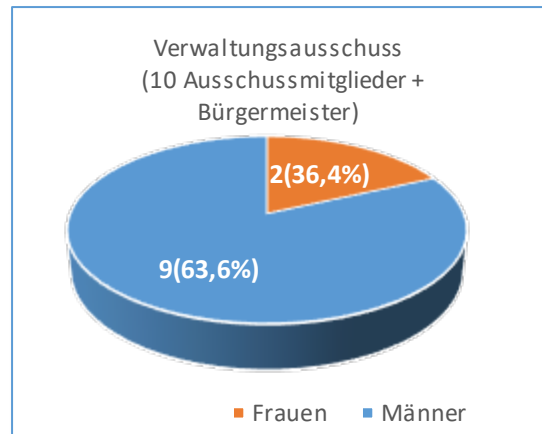
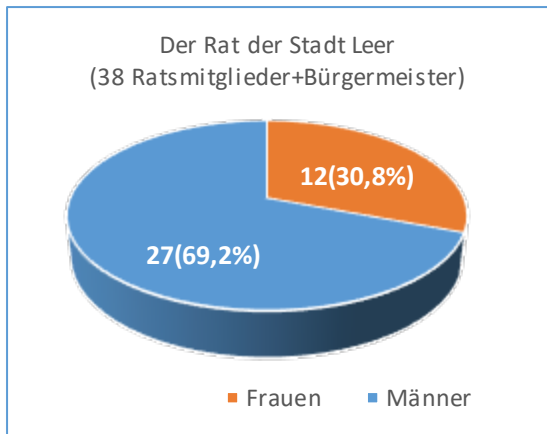
Ehrenamtlich Tätige

Die Sitzverteilung im Stadtrat stellt sich derzeit wie folgt dar



Im Rat sind in der 18. Wahlperiode (2021-2026) derzeit 12 Frauen (30,8 %) und 26 Männer zuzüglich des Bürgermeisters (69,2 %) vertreten.

Im Verwaltungsausschuss sind derzeit 2 Frauen (36,4 %) und 8 Männer zuzüglich des Bürgermeisters (63,6 %) vertreten.



Nach den Vorschriften des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes haben ehrenamtlich Tätige einen Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die Aufwendungen für eine Kinderbetreuung zählen. Wichtig ist dieses insbesondere auch für Ratsfrauen und Ratsherren im Rahmen ihrer Mandatstätigkeit. Die Satzung der Stadt Leer über Aufwandsentschädigung und Auslagenersatz berücksichtigt diese Vorgaben über die Höhe der Entschädigungsbeträge in angemessener Form.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist in § 9 des NKomVG festgelegt und umfasst die folgenden Aufgabenbereiche:

Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

1. Die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung,
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune oder
3. bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, bei Landkreisen und der Region Hannover Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich.

Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin

Der Rat der Stadt Leer hat Frau Tomke Hamer mit Wirkung vom 1.4.2018 unbefristet als hauptberuflich beschäftigte Gleichstellungsbeauftragte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden berufen.

Des Weiteren wurde vom Verwaltungsausschuss beschlossen, eine ständige Stellvertreterin zunächst befristet für ein halbes Jahr ab dem 06.08.2018 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Stunden einzustellen. Im Anschluss daran wurde diese Stelle mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von sieben Stunden auf Dauer eingerichtet. Dieses Amt erfüllt Frau Karin Müller-Winterboer.

Dieses zeigt, dass die Stadt Leer sich ihrer Verantwortung bewusst ist, das in ihren Möglichkeiten Stehende zu unternehmen, den Verfassungsauftrag, die Gleichberechtigung der Geschlechter zu verwirklichen, mitzuwirken und durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung der Geschlechter überall in der Verwaltung verstärkt und gelebt wird.

Gleichstellungsplan

Das Thema „Gleichstellung“ wird bei allen Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz beachtet. Im Berichtszeitraum wurde die 4. Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für den Planungszeitraum 2023 - 2026 erstellt. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für eine auf Gleichstellung der Geschlechter gerichtete Personalplanung und Personalentwicklung. Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen werden beispielsweise bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet.

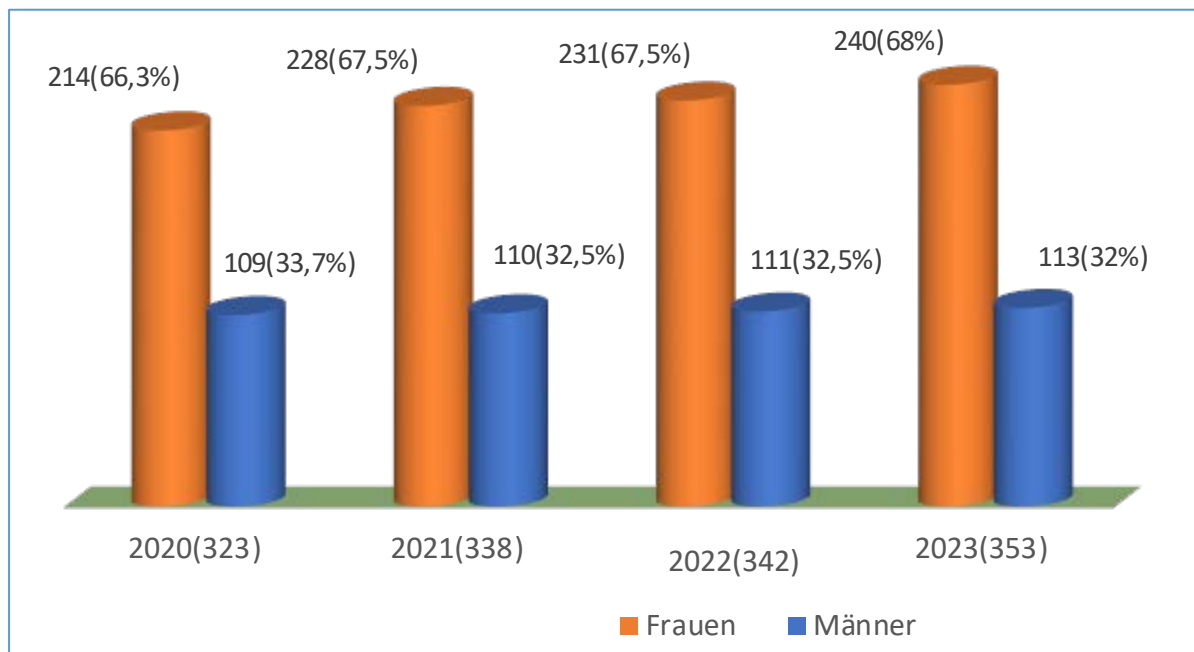
Im Vorwort zum Gleichstellungsplan wurden alle Mitarbeiter*innen und insbesondere die Führungskräfte erneut aufgefordert, daran mitzuwirken, die

formulierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes umzusetzen. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet, dass diese überall in unserer Verwaltung verstärkt und gelebt wird. Auf die Verfügung zu den Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten vom 22.03.2017 wurde hierbei ausdrücklich hingewiesen.

Der Gleichstellungsplan (NGG) wird regelmäßig in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Personal erarbeitet und fortgeschrieben.

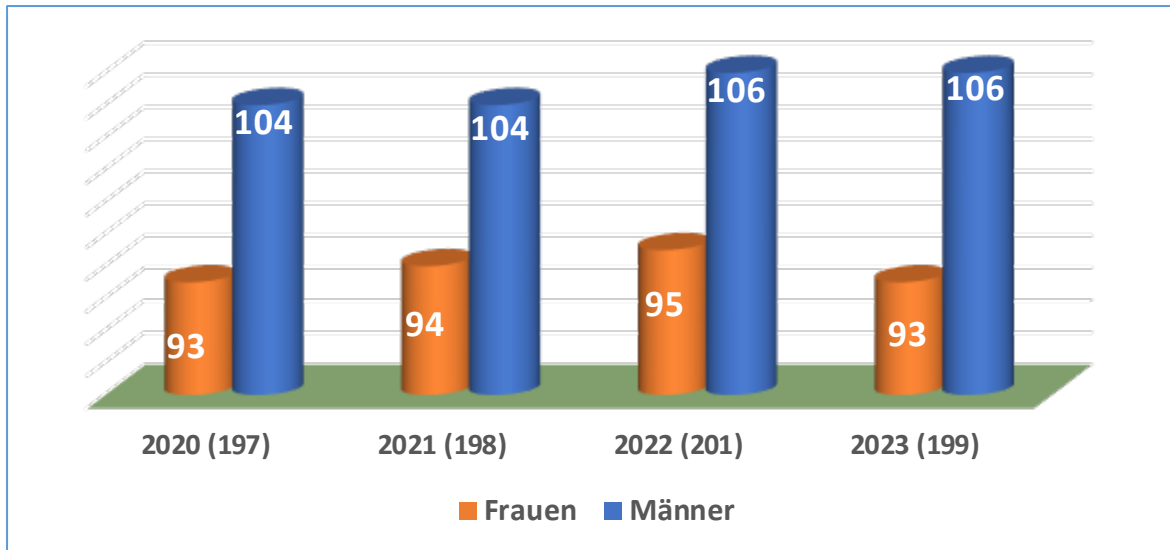
**Die Aufteilung der Beschäftigten der Stadt Leer hat sich im
Berichtszeitraum wie folgt entwickelt:**

	2020	2021	2022	2023
Beschäftigte	323	338	342	353
Frauen	214 (66,3 %)	228 (67,5 %)	231 (67,5 %)	240 (68 %)
Männer	109 (33,7 %)	110 (32,5 %)	111 (32,5 %)	113 (32 %)



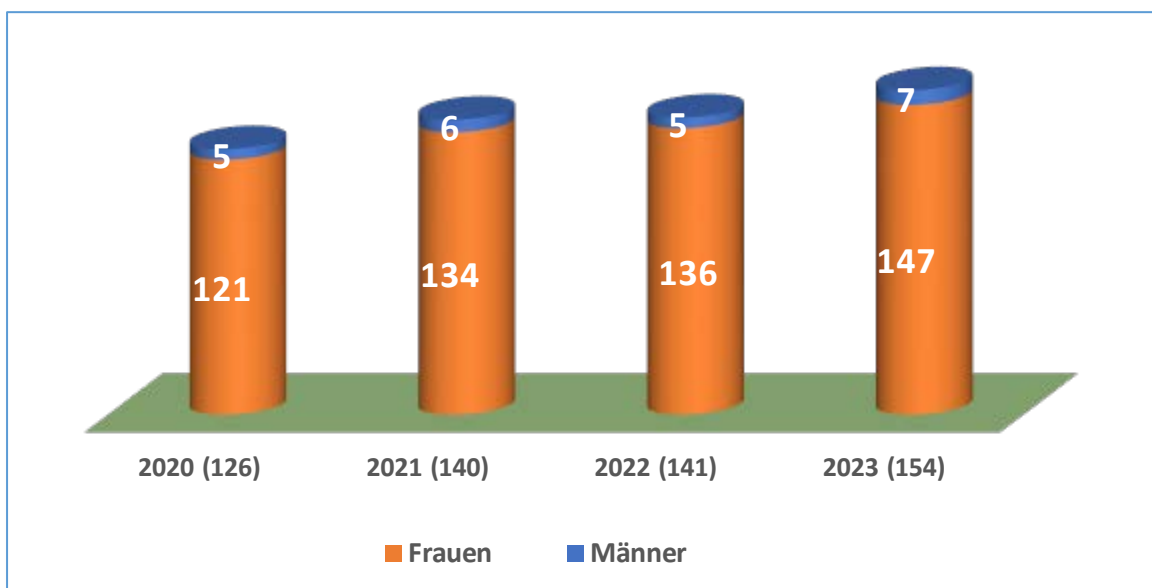
Vollzeit

	2020	2021	2022	2023
Beschäftigte	197	198	201	199
Frauen	93	94	95	93
Männer	104	104	106	106



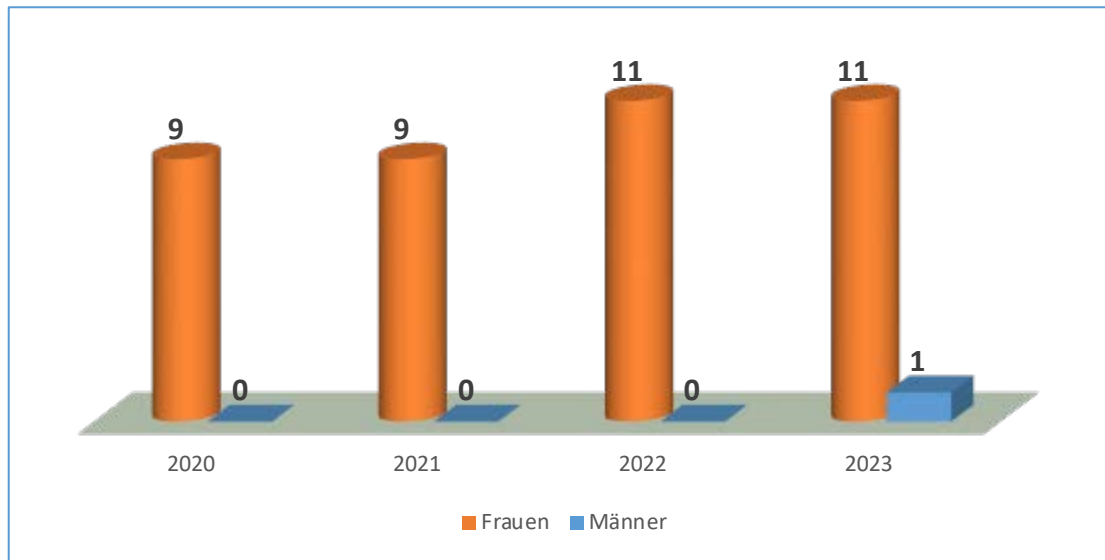
Teilzeit

	2020	2021	2022	2023
Beschäftigte	126	140	141	154
Frauen	121	134	136	147
Männer	5	6	5	7



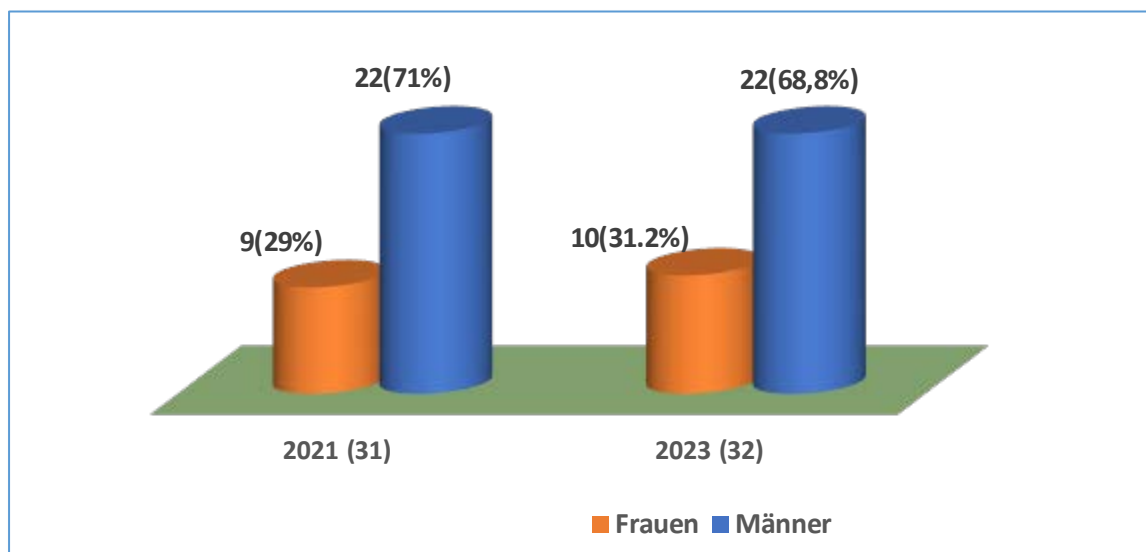
Elternzeit

	2020	2021	2022	2023
Frauen	9	9	11	11
Männer	0	0	0	1



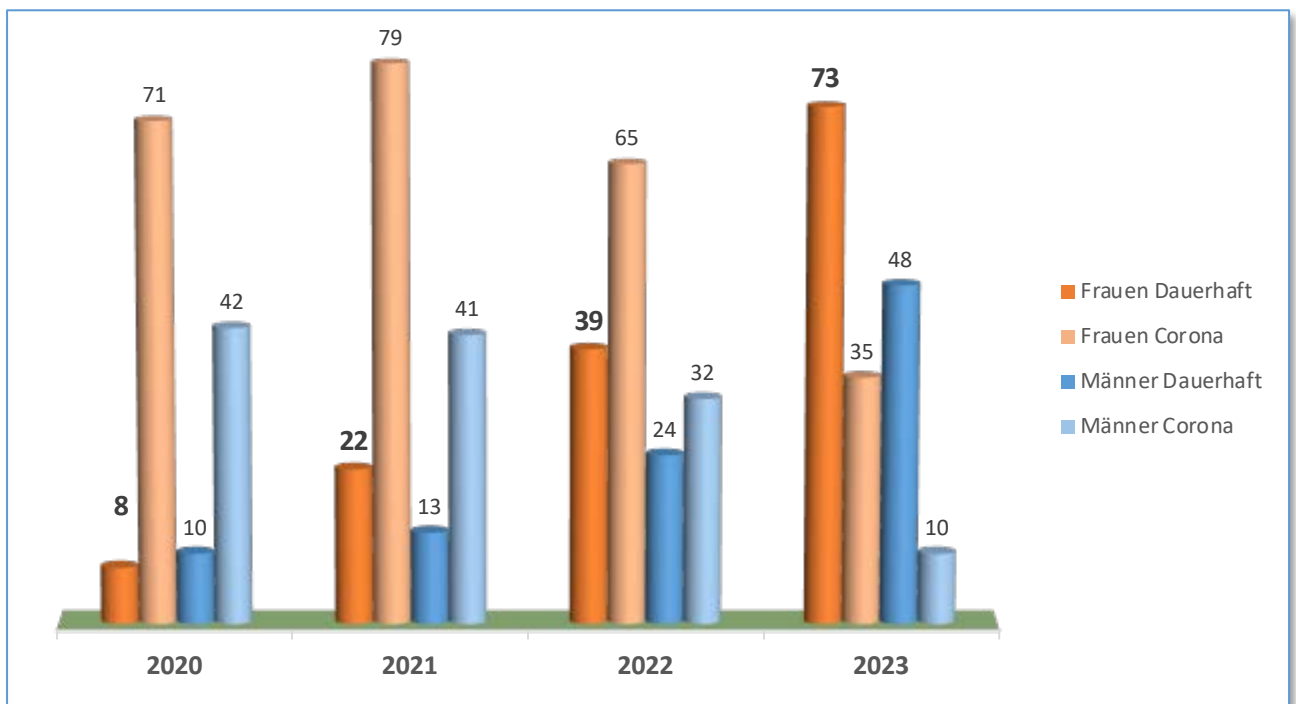
Führungskräfte

	2021	2023
Frauen	9 (29 %)	10 (31,2 %)
Männer	22 (71 %)	22 (68,8 %)



Homeoffice-Vereinbarungen

	Dauerhaft		Corona	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
31.12.2020	10	8	42	71
31.12.2021	13	22	41	79
31.12.2022	24	39	32	65
31.12.2023	48	73	10	35
			Ab 01.01.2024 keine Vereinbarungen mehr!	

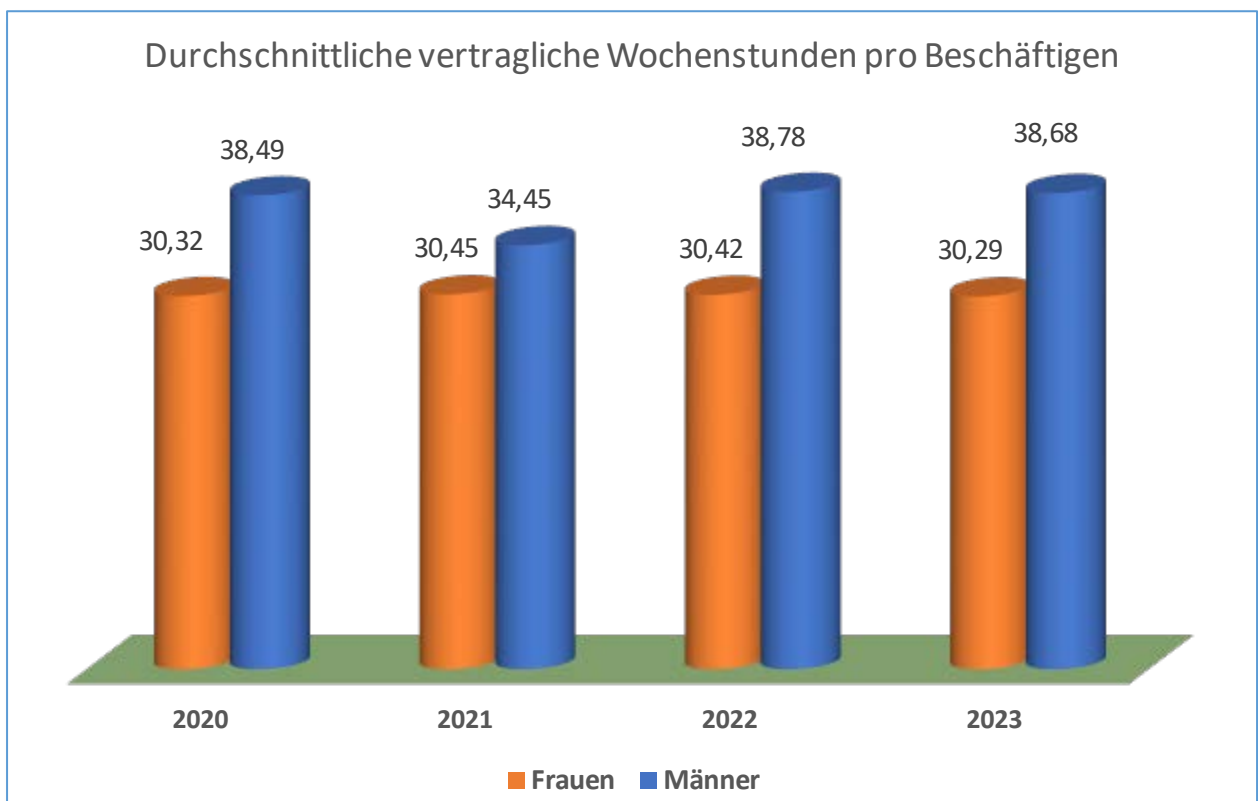


Anmerkung: Seit Januar 2020 gibt es eine Dienstvereinbarung zur „Alternierenden Telearbeit“. Diese Vereinbarung ist ein sehr großer Fortschritt zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Beschäftigungsvolumen

Stichtag 31.12.		Vertragl. Wochenstd. insg.	Anzahl MA'innen*	Durchschnittl. Wochenstunden
2020	Frauen	5.881,15	194	30,32
	Männer	3.887,00	101	38,49
2021	Frauen	6.364,92	209	30,45
	Männer	3.999,00	104	38,45
2022	Frauen	6.570,05	216	30,42
	Männer	4.072,00	105	38,78
2023	Frauen	6.965,63	230	30,29
	Männer	4.061,50	105	38,68

* Beamte und Beschäftigte; ohne Auszubildende, Aushilfen und Bufdis



Das Budget der Gleichstellungsbeauftragten setzte sich im Berichtszeitraum wie folgt zusammen:

	2020 Ansatz	2021 Ansatz	2022 Ansatz	2023 Ansatz
Erwerb geringwertiger Vermögensgegenstände bis 150 beziehungsweise 1.000 € ohne USt.	100 €	100 €	100 €	100 €
Aus- und Fortbildung inkl. Reisekosten	700 €	300 €	300 €	300 €
Besondere Verwaltungs- und Betriebsaufwendungen	4500 €	3500 €	3500 €	3500 €
Aufwendungen für Bürobedarf	100 €	100 €	100 €	100 €
Aufwendungen für Bücher und Zeitschriften	300 €	300 €	300 €	300 €
Telekommunikationskosten	200 €	200 €	200 €	200 €
Aufwendungen für Reisekosten	100 €	100 €	100 €	100 €

Seit 2016 gibt es einen finanziellen Ausgleich für die Beschäftigung einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 8 Abs.4 NKomVG; es erhalten Gemeinden und Samtgemeinden mit mehr als 20.000 Einwohner*innen **jährlich** einen Zuschuss vom Land Niedersachsen.

Die Zuweisung des Landes Niedersachsen für laufende Zwecke waren im Berichtszeitraum wie folgt:

2020	21.355,00 €
2021	22.091,50 €
2022	22.171,75 €
2023	22.171,75 €

Personelle, technische, räumliche und finanzielle Ausstattung

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten befindet sich im Erdgeschoss des Rathauses (Neubau), Zimmer 5 und ist barrierefrei zu erreichen.

Das Büro ist von der Größe, Ausstattung und Atmosphäre gut für Einzelgespräche, kleine Arbeitsgruppen geeignet und bietet der ständigen Vertreterin einen eigenen Arbeitsplatz.

Es stehen reguläre EDV-Ausstattungen und ein Ipad zur Verfügung.

Ausschusssitzungen, Arbeitsgruppen (Netzwerkarbeit) außerhalb des Rathaus, Vorstellungsgespräche und Abendveranstaltungen machen eine flexible Arbeitszeitregelung notwendig. Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen flexiblen Homeoffice-Arbeitsplatz, den Sie zu 50%(12,5Std.) ihrer wöchentlichen Arbeitszeit nutzen darf.

Aufgaben innerhalb der Verwaltung

Folgende Aufgaben werden regelmäßig wahrgenommen und umgesetzt:

- Austausch mit Personalentscheidenden über personalpolitische Entwicklungen in der Chancengleichheit der Geschlechter, Entwicklung gemeinsamer Projekte für die Beschäftigten der Stadtverwaltung.
- Ausschussvorlagen und Protokolle zu gleichstellungsrelevanten Themen durchsehen und bei Bedarf Stellung nehmen.
- Regionale Presse, Verwaltungsblätter und Fachartikel nach gleichstellungsrelevanten Themen durchsehen.
- Einsicht und Entscheidung bei Bewerbungsverfahren und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.
- Gespräche/Beratung in Personalangelegenheiten
- Pressearbeit
- Wahrnehmung von Beratungsaufgaben als Anlauf-Informations- und Koordinierungsstelle.
- Regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen des Personalausschusses, Sozialausschusses, Kinder- und Jugendausschusses, Verwaltungsausschusses und Rates.
- Regelmäßige Aktualisierung von Informationsmaterialien zu relevanten Gleichstellungsthemen im Bürgerbüro für die Öffentlichkeit.
- Fachartikel zur aktuellen Forschung der Genderarbeit, Frauen- und Mädchenthemen erarbeiten.
- Durchsicht von Dokumentationen der Landesarbeitsgemeinschaft der Frauenbüros, Bundesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, Vernetzungsstelle Hannover und Mitteilungen aus dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.
- Wahrnehmung der Funktion der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Vortragsveranstaltungen für Beschäftigte anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März.

Themen des Internationalen Frauentages:

- 2020 Keine Wahl ist keine Wahl/ LAK Krummhörn,
 - 2021 Quiz digital zum Internationalen Frauentag,
 - 2022 Es geht nur gemeinsam! Prof. Dr. Allmendinger/Online
 - 2023 Erzählcafe über Wilhelmine Siefkes/LAK Krummhörn
- Mitarbeit im Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement(BGM) und Durchführung von Gesundheitszirkeln.
 - In Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Personal die Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz(NGG).

- Projektleitung des 10. frauenORTES in Niedersachsen (www.frauenorte-niedersachsen.de), Stadt Leer mit Wilhelmine Siefkes, Veranstaltungen, Netzwerktreffen, Öffentlichkeitsarbeit, Pressearbeit, Arbeitsgruppe froolüü - siehe auch unter Kulturarbeit.
- Eigenverantwortliche Verwaltung des Budgets der Gleichstellungsstelle.
- Absprachen, Planungen und Aufgabenübertragungen an die ständige Vertreterin.
- Die Bestellung einer beratenden Funktion als kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Ausschuss für Kinder- und Jugend des Landkreises Leer erfolgte bis November 2021; regelmäßige Teilnahme an den Ausschusssitzungen.

Aufgaben außerhalb der Verwaltung

Der Weg zu strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft, aber auch bei den internen Verwaltungsstrukturen sind notwendig, um verbesserte Rahmenbedingungen für alle Geschlechter in der Stadt Leer zu erreichen. Erforderlich ist es dafür, in Netzwerken zu agieren, gesellschaftspolitische Strategien und nachhaltige Projekte zu entwickeln.

Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten ist ein wichtiges Element für die Gleichstellungsarbeit. Eine gute Kooperation und Kommunikation mit den entsprechenden Netzwerkpartner*innen auf vielen Ebenen fördert, gemeinsame Projekte zu initiieren, Fördergelder zu beantragen, Synergieeffekte zu erzeugen und Umsetzungsstrategien zu entwickeln.

Die Stadt Leer profitiert von den Gleichstellernetzwerken der Kommune, der Region Ostfriesland, des Landes und des Bundes.

Arbeitsgruppe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Leer

Diese Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig; in dem gemeinsamen Austausch über Ziele und Inhalte der Gleichstellungsarbeit werden gemeinsame Strategien entwickelt und konkrete gemeinsame Projekte entwickelt; ebenso findet eine Unterstützung der ehrenamtlichen Kolleginnen statt.

Themenschwerpunkte waren in 2021 und 2023 die gemeinsam entwickelten FrauenWochen; diese fanden jeweils vom 1.-31. März statt.

Das vernetzte Arbeiten von Vereinen, Verbänden, Bildungseinrichtungen, Privatpersonen, Institutionen und Gleichstellungsbeauftragten setzte einer frauenorientierten Politik vor Ort in den Kommunen eine große Akzeptanz und verschaffte dieser eine Bedeutung. Die breite Palette der Angebote beinhaltete Themen zu den Schwerpunkten Familie, Beruf, Politik, Gesundheit, Kultur, Bildung, Handwerk, Mädchenbildung.

Die FrauenWochen 2021 wurden stark eingeschränkt durch die aktuelle Corona-Pandemie und ihren Vorschriften. Die Arbeitsgruppe entwarf daher das Modell „FrauenWochen anders“ und es wurden unterschiedliche Angebote im Online-Format angeboten.

In den FrauenWochen 2023 wurden in der Stadt Leer 25 Veranstaltungen durchgeführt; 18 Veranstaltungen wurden kostenfrei angeboten; die kostenpflichtigen Angebote lagen bei 5€ - 10€. Das Kinocenter Leer beteiligte sich wieder mit den FrauenFilmWochen mit drei Filmen. Im Landkreis Leer fanden insgesamt 73 Angebote in den Kommunen Leer, Weener, WOL, Rhaderfehn, Moormerland, Bunde und Uplengen einen großen Anklang bei den zahlreichen Teilnehmenden.

Die FrauenWochen im Landkreis Leer finden alle zwei Jahr statt.

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Städte Leer, Emden, Norden, Aurich

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Städte treffen sich regelmäßig, um ihre Arbeit zu koordinieren. So können arbeitsteilig verschiedene Schwerpunkte vertieft und zugleich Personalressourcen geschont werden. Aus diesem Arbeitskreis heraus ist der **Runde Tisch „FrauenLeben in Ostfriesland“** entstanden. Die Initiatorinnen erfüllten die Aufgabe einer Lenkungsgruppe bis 2021. In dieser Funktion wirken sie auch in **der Modellregion FrauenLeben in Ostfriesland** mit; diese wurde Ende 2020 abgeschlossen.

Regionalkonferenz Weser – Ems Nord

Die Gleichstellungsbeauftragten aus der Region Weser-Ems Nord treffen sich zweimal jährlich zum regionalen Fachaustausch. Es werden gemeinsam Lösungen für regionale Themen erarbeitet und diese ggf. für die Landes- und Bundesebene vorbereitet beziehungsweise Anträge gestellt. Seit 2021 koordiniert die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit einer Kollegin die Sitzungen und deren Aufgaben.

Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen-und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (lag)

Dies ist die zentrale Ebene für kommunale Gleichstellungsarbeit, landesweite Vernetzung, Veränderungen von Rahmenbedingungen und Weichenstellungen für politische Umsetzungen.

Die Arbeitsgemeinschaft tagt mit einer Landeskonzferenz einmal im Jahr. Die Koordinatorinnen der Regionalkonferenzen stehen in einem engen Informationsaustausch mit dem Vorstand der lag; die Treffen finden online zweimal im Jahr statt.

Runder Tisch „FrauenLeben in Ostfrieslandgestern-heute-morgen“

Der Runde Tisch "FrauenLeben in Ostfriesland", www.emden.de/kultur/frauenort-emden/frauenleben-in-ostfriesland, wurde im April 2014 in Aurich auf Initiative der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Städte Leer, Emden Norden und Aurich gegründet und hat das Ziel das Leben von Frauen in Ostfriesland in der Geschichte und der Gegenwart kulturell, wissenschaftlich, touristisch und historisch aufzubereiten, sichtbar zu machen und die Weichen für die Parität in der öffentlichen Wahrnehmung für die Zukunft zu setzen. Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Aurich, Leer, Wittmund, Friesland, der Städte Emden und Wilhelmshaven, der Hochschule Emden/Leer.

Im Jahr 2018 wurde erstmals ein "Lebendiger Frauenkalender" herausgegeben. Jeden Monat wurde an unterschiedlichen Veranstaltungsorten das Wirken einer Frau auf der Ostfriesischen Halbinsel vorgestellt. Dieses sehr erfolgreiche Projekt wurde auch in dem Berichtszeitraum fortgesetzt.

Veranstaltungen im Berichtszeitraum:

2020 - Veranstaltungsausfall wegen Corona

2021 - Musikalische Spurensuche vom FrauenLeben auf dem Lande mit Annie Heger und Jan Cornelius; Historisches Rathaus, frauenORT Leer

2022 - Buchveröffentlichung FrauenLeben in Leer; Historisches Rathaus, frauenORT Leer/AG Frootlöö

2023 - Mit Rad up Pad: Frauengeschichte erleben-Radtour durch Leer, frauenORT Leer/AG frootlöö

Kreisfrauenrat im Landkreis Leer

Der Kreisfrauenrat besteht seit April 1987 im Landkreis Leer. Er setzt sich zusammen aus Frauen der Parteien, Kirchen, Sozialverbänden, Gewerkschaften, Landfrauenvereinen, Hausfrauenbund und der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises und der Stadt, diese nehmen eine beratende Aufgabenstellung wahr. Der Kreisfrauenrat trifft sich viermal im Jahr. Thematische Inhalte der Sitzungen im Berichtszeitraum waren ein allgemeiner Austausch zu frauenpolitischen Themen, die Situation der Pflege von bedürftigen Menschen, eine Auseinandersetzung mit der sprachlichen Gewalt gegen Frauen im Netz, sowie eine Veranstaltungsumsetzung zum Thema 100 Jahre Frauenwahlrecht „Brot und Rosen“ - ein Liederabend mit Anna Haentjens. Zudem unterstützte der KFR die Umsetzung der FrauenWochen mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Der Kreisfrauenrat hat sich 2021 aufgelöst.

Arbeitskreis gegen "Sexuelle Gewalt"

Der Arbeitskreis ist ein Zusammenschluss von Beratungs- und Hilfeeinrichtungen sowie staatlichen Stellen, die im Landkreis Leer mit dem Thema "Sexuelle Gewalt" befasst sind. Es findet eine Vernetzung der verschiedenen Hilfsangebote statt. Die beteiligten Institutionen im Arbeitskreis sind Anlaufstellen für Kinder,

Jugendliche und Erwachsene, die von sexueller Gewalt unmittelbar betroffen sind, sowie für Familienangehörige, Erzieher*innen, Lehrkräfte, Nachbarn von Opfern und Schutzbefohlenen, die sexuelle Gewalt befürchten oder vermuten. Die Institutionen sind auch Anlaufstellen für Menschen, die sich zu dem Thema informieren, darüber aufklären und zur Verhinderung beitragen wollen.

Teilnehmende Institutionen sind die Opferstellen, Jugendamt, Gesundheitsamt, Frauenhaus, Ev. Beratungsstelle Diakonie, Familientherapiezentrum, Schulsozialarbeit BBS, Schulpsychologie aus dem Kreis Weser-Ems, Polizei, Gleichstellungsbeauftragte Stadt und Landkreis, Präventionsfachkraft, Koordinierungsbeauftragte Präventionsrat.

Der Arbeitskreis tagt zweimal im Jahr.

Arbeitskreis „Keine Gewalt an Frauen und Kindern“

Am 25. November werden jährlich bundesweit die Fahnen von Terres des Femmes - Menschenrechte für die Frau - gehisst und viele Veranstaltungen organisiert, um die tägliche Gewalt an Frauen und Kindern sichtbar zu machen, die öffentliche Aufmerksamkeit zu sensibilisieren und ein bundesweites Zeichen zu setzen.

Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus den Institutionen des Frauenhauses, der Polizei, der Integrationsbeauftragten, der Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt(BISS), dem Arbeitskreis Mädchen, dem Weißen Ring und den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt und des Landkreises.

Der Arbeitskreis trifft sich ca. alle zwei Monate.

Im Jahr 2021 haben sich die Arbeitskreise „Sexuelle Gewalt“ und „Keine Gewalt an Frauen und Kinder“ zusammengeschlossen. Dieser nennt sich nun „Arbeitskreis gegen Gewalt im Landkreis Leer“. Die teilnehmenden Fachkräfte sind gebündelt. Dieser Arbeitskreis trifft sich zweimal im Jahr. Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum waren Veranstaltungen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25.11.) mit 30 Akteur*innen in der Innenstadt und die Ausstellung "was ich anhatte." Eine Ausstellung gegen den Mythos von Schuld der Opfer bei sexualisierter Gewalt vom 12.4.23-26.4.23 in der Sparkasse Leer. Zudem fand eine Informationsveranstaltung mit dem Netzwerk ProBeweis statt, welches die kostenfreie und vertrauliche Dokumentation für Opfer von häuslicher Gewalt oder einer Sexualstraftat zusichert. Eingeladen waren die Verantwortlichen der Leerer Krankenhäuser, um diese über eine mögliche Verortung dieser Beweissicherung in Leer langfristig zu informieren und sicherzustellen.

Arbeitsgemeinschaft der Religionen in der Stadt Leer

Seit 2013 trifft sich die Arbeitsgemeinschaft der Religionen in Form eines interreligiösen Gesprächskreises mit dem Ziel, die vielen unterschiedlichen Religionen kennenzulernen, Gespräche über Themen der Zeit erörtern, gemeinsame Inhalte herauszuarbeiten und gemeinsam für den Frieden einzustehen. Aufgrund der Neutralität der Gleichstellungsbeauftragten wurde die

Stadt 2012 gebeten, diese Arbeitsgemeinschaft in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgemeinschaft der Kirchen (ACK) in Leer zu entwickeln. Seit 2013 ist diese unabhängig von dem ACK, Koordinator des AK Religionen ist Herbert Kroon.

Die Teilnehmenden treffen sich wechselnd in den Gemeinden; einmal im Jahr findet es im Historischen Rathaus statt. Die Treffen finden ca. 4x im Jahr statt.

Folgende Gruppen sind in der Arbeitsgemeinschaft vertreten:

Armenische Apostolische Kirche, die Bahai- Religion, die evangelisch-methodistische Kirche, Hevalti – Freunde der Kurden, Islamischer Kulturkreis, Jesiden, Christlich- Jüdische Gemeinschaft, Landeskirchen, Kirche Jesu Christi der Heiligen der Letzten Tage.

Mit der Coronapandemie konnten keine Veranstaltungen "Bitten für den Frieden" mehr geplant werden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt seit 2022 unregelmäßig an den Sitzungen teil und sieht ihren Schwerpunkt in Vermittlungsaufgaben/Organisation bei geplanten Veranstaltungen im Rathaus.

Arbeitskreis Mädchen in den Städten Leer und Papenburg und im Landkreis Leer

Der Arbeitskreis hat sich vor nun mehr 35 Jahren gebildet, mit dem Ziel, Mädchenarbeit auch zu einem festen Bestandteil der Jugendarbeit zu machen, der durch Vernetzung der in diesem Bereich mit unterschiedlichen Schwerpunkt tätigen Frauen zu einer ganzheitlichen Förderung und Institutionalisierung der Mädchenarbeit kommen will. Parteiliche Mädchenarbeit setzt an der besonderen Lebenswirklichkeit der Mädchen in unserer Gesellschaft an. Sie bemüht sich um die Schaffung eines parteilich-, mädchenspezifischen Erziehung,- und Betreuungssystems, das bei den Stärken der Mädchen ansetzt. Mädchenarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, die immer auch eine politische Dimension hat.

Teilnehmerinnen des Arbeitskreises:

- Präventionsfachkraft Gemeinde Uplengen
- Präventionsfachkraft Gemeinde Jümme
- Jugendhaus Westoverledingen, Jugendhaus Moormerland
- Jugendhaus Der Treff, Gemeinwesenarbeit Weststadt Stadt Leer
- Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Papenburg, Westoverledingen und der Stadt Leer

Der Arbeitskreis trifft sich monatlich.

Thematische Auseinandersetzungen und Projektentwicklung:

- Loverboy-Projekt in Sek.II Klassen im Landkreis Leer mit dem Verein gegen Menschenhandel aus Berlin
- Planung einer Netzwerktagung der Fachfrauen für Mädchenarbeit in Ostfriesland
- Überarbeitung des Konzeptes
- Internetschulung für Mädchen
- Online Veranstaltung zu One Billion Rising

- Postkartenaktion "Mädchen sichtbar machen" zur Kommunalwahl 2021
- Veranstaltung „Hate Speech“ in verschiedenen Jugendhäusern

Interkulturelles Frauenfrühstück in der Stadt Leer

Seit 2009 findet das Interkulturelle Frauenfrühstück in der Stadt Leer statt. In Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten des Landkreises, der Migrationsbeauftragten der Caritas, sowie der Frauenbeauftragten der Türkisch-Deutschen- Freundschaftsgesellschaft organisiert die Gleichstellungsbeauftragte Frühstückstreffen (Netzwerkteam), die alle zwei Monate stattfinden. Die Teilnahme ist kostenlos; es wird um eine Spende gebeten. Die Einnahmen werden für die Ausgaben der Frühstückstreffen benutzt.

Ziel der Treffen ist ein gegenseitiges Kennenlernen, um eventuell vorhandene Vorurteile abzubauen; es werden Referentinnen zu verschiedenen Themenschwerpunkten eingeladen; teilnehmende Frauen berichten in Form von Kurzreferaten von den Lebensentwürfen und Problematiken der Frauen aus ihren Herkunftsländern; es findet eine Vernetzung der Frauen untereinander statt.

Die Treffen in der Corona-Pandemiezeit fielen aus, der Kontakt zu den Frauen wurde per Post, Mail und Telefon gehalten. Anschließend wurde das Gemeinwesen "Haus Hermann" in der Weststadt der gemeinsame Treffpunkt; seit 2023 finden die Treffen im Gemeindehaus der reformierten Kirche in der Altstadt statt.

Der jährliche Abschluss fand im Dezember immer mit einem Büfett im Historischen Rathaus statt; die Ausrichtung des Büfetts wurde von den mitgebrachten Kleinigkeiten der Frauen bereichert.

In dem Berichtszeitraum richteten verschiedene Teilnehmerinnen des Frauenfrühstücks einen Informationsstand auf dem jährlich stattfindenden Fest der Kulturen (1.9.) aus; die Frauen kochten Marmeladen ein und verkauften diese am Stand; die Einnahmen wurden fürs nächste Frauenfrühstück verwandt.

Ebenso organisierte das Netzwerkteam während des Berichtszeitraumes eine Tagesfahrt nach Groningen; die Kosten wurden aus einem Eigenanteil von 30 € von den Teilnehmerinnen getragen; die Differenz zu den Ausgaben konnte aus dem Überschuss aus dem Frauenfrühstück finanziert werden.

Seit 2022 bietet das Orgateam in Zusammenarbeit mit einer Ehrenamtlichen ein Interkulturelles Kochen im Haus Hermann an; die Frauen zahlen einen Eigenanteil von 1€, die Gesamtkosten werden von dem Netzwerkteam getragen (Spenden aus Fest der Kulturen/Projektgelder). Teilgenommen haben bis zu 8 Frauen (pro Abend) aus dem Landkreis Leer. Fördergelder zu beantragen und verantwortliche Einnahmen zu verwalten liegen in der Verantwortung der Türkisch-Deutschen- Freundschaftsgesellschaft.

Die Zahl der teilnehmenden Frauen während der regelmäßigen Frauenfrühstückstreffen ist in dem Berichtszeitraum konstant bei 30 - 40 Frauen geblieben. Die Frauen kommen aus dem gesamten Landkreis Leer.

Die Polizeiinspektion Leer/Emden lud am 15.11.2023 das Interkulturelle Frauenfrühstück zu einem Treffen ins Café Leuchtturm/Miniaturland Leer ein; das Thema war „Polizeischutz für Demokratie“; teilgenommen haben 40 Frauen; die Kosten hat die Polizei getragen.

Netzwerk mit den Frauenbeauftragten der Lebenshilfe Leer

Die Netzwerktreffen mit den Frauenbeauftragten der Werkstätten der Lebenshilfe Leer finden regelmäßig seit 2017 statt. Themeninhalte waren im Berichtszeitraum der Austausch zu gleichstellungsrelevanten Aufgabenfeldern und deren Umsetzung für Menschen mit Behinderungen, die Vernetzung zu Veranstaltungen (Inklusion aktiv gestalten) und die Teilnahme an den FrauenWochen mit der Einstellung einer Veranstaltung für die Öffentlichkeit.

Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Ferienbetreuung

Der Landkreis und die Stadt Leer bieten auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten seit 2010 eine Ferienbetreuung für Kinder von 3 bis 12 Jahren für berufstätige Mütter und Väter an. Für die Altersstufen unter drei Jahren (Tagespflege) und den inklusiven Kindern (Integrationshilfe) wurden individuelle Lösungen angeboten. Die Eltern bezahlen einen gestaffelten Eigenanteil; die restlichen Kosten teilen sich der Landkreis und die Stadt Leer.

Der Familienservice Weser-Ems übernahm die Koordination der Betreuung, wählte pädagogisch geeignetes Fachpersonal aus und begleitete die Umsetzung. In der Stadtverwaltung übernimmt der Fachdienst Jugend, Schule, Sport die Kostenberechnungen mit dem Landkreis. Jährlich finden gemeinsame Gesprächsrunden mit den Vertreter*innen der Gemeinden statt, um die Modalitäten landkreisweit zu aktualisieren und zu verorten.

Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, so dass Familien und Alleinerziehende grundsätzlich in den Ferien auf ein qualitativ gutes Betreuungssystem in der Stadt Leer zurückgreifen können. Dieses schließt flexible Öffnungszeiten der Kindertagesstätten und Krippen in den Ferien sowie Unterstützung durch qualifizierte Tagesmütter mit ein.

	Betreuungszeitraum	gesamte Kosten	von Stadt erstattet	Anzahl der Kinder
2020	Osterferien	Corona	Corona	
	Sommerferien	6.885,14€	3.442,57€	36
	Herbstferien	3.391,24€	1.695,62€	13
2021	Osterferien	Corona	Corona	
	Sommerferien	8.646,99€	4.323,49€	60
	Herbstferien	4.383,54€	2.191,77€	31
2022	Osterferien	3.934,04€	1.967,02€	37
	Sommerferien	7.452,50€	3.726,25€	65
	Herbstferien	5.611,72€	2.805,86€	39
2023	Osterferien	5.239,52€	2.619,76€	36
	Sommerferien	9.846,16€	4.923,08€	71
	Herbstferien	6.016,12€	3.008,06€	47

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte in den Osterferien 2020 und 2021 keine Ferienbetreuung angeboten werden-in den Sommerferien/Herbstferien 2020 war nur ein reduziertes Angebot möglich.

Treffen für Alleinerziehende Mütter und Väter

Alleinerziehend zu sein oder es zu werden ist in den Lebensgestaltungen sehr vielschichtig. Nur wenige Mütter und Väter planen von Anfang an, ihr Leben mit einem Kind als Alleinerziehende zu führen. Der Umstand auf die Unterstützung durch eine*n Lebenspartner*in verzichten zu müssen, stellt an die /den Alleinerziehende*n hohe Anforderungen, besonders auch an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Alleinerziehende leben in sehr unterschiedlichen sozialen Kontexten.

Themeninhalte der Treffen sind Rechts-Renten-und Finanzfragen, Betreuungsmöglichkeiten, Berufsperspektiven sowie Fragen zur Erziehung. Zu speziellen Themenschwerpunkten wurden Referent*innen eingeladen.

Die Treffen finden monatlich in den Räumen im Haus Hermann in Leer statt; es nehmen regelmäßig 12-15 Frauen mit ihren Kindern teil. In dem Berichtszeitraum nahmen keine Väter teil. In dem Zeitraum der Corona-Pandemie fanden die Sitzungen digital am Abend statt.

Bildungs-und Kulturarbeit/Öffentlichkeitsarbeit

frauenORT Wilhelmine Siefkes in der Stadt Leer

(www.leer.de/frauenORT_Wilhelmine_Siefkes)

Die frauenORTE Niedersachsen ist eine Initiative des Landesfrauenrates Niedersachsen e.V, die das Leben und Wirken bedeutender historischer Frauenpersönlichkeiten lebendig werden lässt und in breiter Öffentlichkeit bekannt macht. Ziel ist es, das Frauengeschichte und Frauenkultur einen festen Platz im Spektrum kulturhistorischer Angebote erhalten.

Auf der Ostfriesischen Halbinsel hat sich zur Berichtszeit ein Netzwerk der FrauenORTE entwickelt, deren Zuständigkeit bei den Gleichstellungsbeauftragten liegt:

- Stadt Emden- Antje Brons
- Gemeinde Krummhörn- Hermine Heusler-Edenhuizen
- Stadt Norden – Recha Freier
- Stadt Aurich – Ingrid Buck
- Landkreis Friesland- Maria von Jever
- Landkreis Wittmund –Sara Oppenheimer

Die Stadt Leer wurde 2011 in einem Festakt im Historischen Rathaus zum frauenORT Wilhelmine Siefkes (*04.01.1890 - †28.08.1984, Ehrenbürgerin der Stadt Leer) ernannt.

Seit dem 1.4.2013 ist die wöchentliche Arbeitszeit der Gleichstellungsbeauftragten von 20 Stunden/wöchentlich auf 25 Stunden erhöht worden; Sachgrund ist die Projektbegleitung des frauenORTES Leer.

- Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelte in Zusammenarbeit mit dem Stadtarchiv eine Stadtführung zu den Lebenswegen von Wilhelmine Siefkes. Diesen thematischen Stadtrundgang bieten ausgebildete Stadtführer*innen seit 2011 in den Monaten März bis Oktober an. Diese Führungen fanden im Berichtszeitraum auch regelmäßig statt und wurden ergänzt mit Stadtführungen per Rad, damit die Wirkungsstätten aus dem Leben von Wilhelmine Siefkes am Ostersteg, an der Bremer Straße, dem Großen Oldekamp (Wilhelmine Siefkes Platz) und ihrer letzten Ruhestätte auf dem Friedhof an der Augustenstraße sichtbar werden.
- Aus der frauenORT Arbeit entwickelte sich 2011 ein "Plattdütsk-Kring in't Raathuus"; dieser befasst sich mit Literatur, Geschichte und Tradition aus der Region und möchte damit die plattdeutsche Sprache lebendig halten; es werden jeweils thematische Inhalte zum FrauenORT Wilhelmine Siefkes gesetzt.

Die Stadtführerinnen Helena Scholtalbers und Wanda Kraeft bieten von April–Juni/September-Dezember einmal im Monat diese Treffen im Historischen Rathaus an. Im Berichtszeitraum nahmen ca. 30 - 35 Frauen und Männer teil.

Die Coronapandemie 2020 machte die Treffen nicht mehr möglich.

- Ausgebildete Stadtführer*innen boten im gesamten Berichtszeitraum immer von April bis Oktober regelmäßige Stadtführungen "Ein Stadtspaziergang mit Wilhelmine Siefkes" in der Altstadt an; die Kosten pro Führung betragen 6€.
- Am 8.1.2023 veranstaltete die Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Bibliothek eine Veranstaltung mit dem Preisträger des Wilhelmine Siefkes Preises 2022, Herrn Jan Cornelius; Lieder in plattdeutscher Sprache sowie vertonte Gedichte von Wilhelmine Siefkes waren der Konzertinhalt.

Arbeitsgruppe Froolüü

Seit 2015 hat sich in der Kooperation des Stadtarchivs und der Gleichstellungsbeauftragten eine Arbeitsgruppe entwickelt, die sich zum Ziel gesetzt hat, weitere historische Frauenpersönlichkeiten, als Ergänzung zum frauenORT Wilhelmine Siefkes, in der Stadt Leer sichtbar zu machen.

Teilnehmende sind Stadtführerinnen und interessierte Bürgerinnen. Die Gruppe trifft sich regelmäßig im Historischen Rathaus. Im Berichtszeitraum arbeitete die AG an einer Broschüre zu Frauen aus dem 16. bis 21. Jahrhundert. Anhand von transkribierten Kirchenbüchern, Melderegistern, Chroniken, Zeitungen, Erzählungen und schriftlichen Überlieferungen wurde der Versuch unternommen, Frauenbiografien über mehrere Jahrhunderte zu erfassen.

Die Arbeitsgruppe stellte 2022 in einer Veranstaltung im Historischen Rathaus das Ergebnis ihrer Arbeit vor, das Buch "FrauenLeben in Leer", in Kooperation mit dem Stadtarchiv.



Im Berichtszeitraum bot die AG Froolüü verschiedene Stadtführungen zu Fuß und mit dem Fahrrad an; Themenschwerpunkte waren die weiblichen Straßennamen und deren Geschichte: Marienstraße, Greta Schoon Straße, Gräfin Julia Straße, Gräfin Anna, Droste Hülshoff-Weg sowie Sophie von Brandenburg, Martje Mö und Wilhelmine Siefkes.

Zudem fand 2020 unter dem Slogan "Mit Rad up Pad- Frauengeschichte erleben" eine Radtour nach Leerort (Hexen), Weener (Törfwiefkes), Marienchor (Die mutige Frau von Marienchor), Jemgum (Fischersfrauen) statt.

Die Stadt Leer feierte 2023 ihre Stadtrechte, die vor 200 Jahren vergeben worden sind. Aus diesem Anlass setzten sich die AG Froolüü mit den politischen Frauen in der Weimarer Republik auseinander. Sie recherchierte zu weiteren Frauen der Stadtgeschichte und stellte diese in vielfältiger Weise vor, um die Lebensarbeit dieser Frauenpersönlichkeiten in Erinnerung und in der Stadtgeschichte sichtbar zu machen. Dargestellt in der Festschrift wurden Auguste Ernestine Adolphine

Redeker, Gretchen ter Vehn, Thekla Auguste Louise van Delden, Luise Bertha Marie Zopfs.

Gemeinsames Fazit des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten

Dieser Bericht zeigt auf, dass in der Verwaltung der strategische Ansatz des Gender Mainstreaming immer stärker Anwendung gefunden hat. Die inzwischen selbstverständliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich der städtischen Bebauungen, mit der Bitte um eine Stellungnahme, verdeutlicht diesen Ansatz.

Der Berichtszeitraum zeigt eine starke Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung sowie in der Öffentlichkeit. Sofern wesentliche gleichstellungsrelevante Themen/Ziele/Maßnahmen sowie Aspekte genannt wurden, sind diese dem Bericht zu entnehmen. Die Ergebnisse aus den Organisationseinheiten zeigen die Bemühungen an eine geschlechtergerechte Verwaltung an und verdeutlichen, die Wichtigkeit der Überprüfung und Analyse der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern und deren Auswirkung auf das Verwaltungshandeln.

Mit der Ausarbeitung zu Zielen, Maßnahmen und Kriterien zur Gleichstellungsrelevanz wird deutlich, dass die Gleichstellungsarbeit eine kontinuierliche Querschnittsaufgabe mit Verfassungsrang darstellt. Ebenso stellt es einen dauerhaften Prozess dar, die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den entsprechenden Tätigkeitsfeldern abzubauen, wie beispielsweise in den Tätigkeitsfeldern des Erziehungs- und Sozialdienst oder bei den Reinigungsstellen.

Beschäftigte in einer kommunalen Verwaltung zeigen auch ein gesellschaftliches Abbild traditionell gewachsener Strukturen in der Arbeitsteilung, welches sich besonders in der ungleichen Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern zeigt; eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und den damit verbundenen Hierarchien soll angestrebt werden.

Der Gleichstellungsplan (NGG) der Stadt Leer zeigt klare Ziele und Maßnahmen auf, deren Umsetzung erfolgen sollten. Die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer stellt hier eine ständige wichtige Herausforderung dar; die Nutzung der Elternzeit für Väter hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum positiv gesteigert, ebenso bei der Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte. Die grundsätzliche Ausschreibung der Teilzeiteignung bei den zu besetzenden Stellen bietet allen Interessierten unabhängig von der Lebenssituation eine wichtige Chance und der Arbeitgeberin die Akquise gut ausgebildeter weiblicher Fachkräfte. Die Möglichkeiten zu alternierenden Telearbeitsplätzen weisen einen wichtigen Meilenstein in der Vereinbarkeit aus und wird von 80 Frauen und 40 Männern genutzt.

Das Personal in der Verwaltung der Stadt Leer stellt die wichtigste Ressource dar und bedarf auch in der gesundheitlichen Förderung unterschiedlicher Maßnahmen. Mit der personellen Besetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit 20 Stunden/Woche in dem Berichtszeitraum konnte dem Ziel einer geschlechtergerechten Gesundheitsförderung und der Entwicklung weiterer Maßnahmen Rechnung getragen werden.

Die Wahrnehmung individueller Sicherheit wird von Frauen und Männern unterschiedlich beurteilt. Um den Geschlechtern gerecht zu werden, ist es notwendig, ein Sicherheitsgefühl und die Vermeidung von Angsträumen in Bezug auf die Gestaltung einer Stadtplanung und der Stadtentwicklung zu berücksichtigen, um eine lebenswerte Stadt für alle Bürger*innen zu gestalten. Zudem ist eine diskriminierungsfreie Geschlechter-Darstellung von Bildern in der Öffentlichkeit von großer Wichtigkeit; eine grundsätzliche sensible Außendarstellung der Stadt in Bezug auf Gleichstellung, Sexismus und Diskriminierung wird umgesetzt.

Das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt von 2011 ist ein völkerrechtliches bindendes Instrument und wird unter der „Istanbul-Konvention“ niedergeschrieben. Seit dem 1.2.2023 ist es in Deutschland uneingeschränkt ratifiziert und somit geltendes Recht. Die Staaten verpflichten sich, offensiv gegen alle Formen von Gewalt vorzugehen; im Fokus steht hier die geschlechtsspezifische Gewalt und ein besonderer Schwerpunkt liegt in der häuslichen Gewalt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in dem Bericht die bedeutsam wichtigen Aktionen zur weiteren Umsetzung der Istanbul- Konvention dargestellt, wie die vielen Aktionen zum 25.11 zeigen, wie ebenso das Projekt ProBEWEIS in einem Leerer Krankenhaus zu implementieren.

Dieser Bericht zeigt, wie umfangreich vernetzt die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet, das gleichstellungsrelevante Themen in der Stadt Leer sichtbar werden und durch eine enge strukturelle Zusammenarbeit von Verwaltung und Politik, der Verfassungsauftrag in seiner umfassenden Aufgabenvielfalt dargestellt wird.

Das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist noch nicht erreicht. In diesem Berichtszeitraum wurden die Probleme benannt, Ziele definiert und Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt.

Diese müssen von allen Beteiligten weiter umgesetzt werden.

Eine besondere Verantwortung übernehmen in diesem Kontext alle Beteiligten bei der Stadt Leer auf den jeweiligen Ebenen: der Rat, die Ausschüsse, der Verwaltungsvorstand, die Leiter*innen der Organisationseinheiten sowie alle Mitarbeiter*innen.

Leer, den 01.12.2024

Claus-Peter Horst
Bürgermeister

Tomke Hamer
Gleichstellungsbeauftragte

Anhang

**Berichte aus den Organisationseinheiten zur Umsetzung
des Gleichstellungsauftrages der Jahre 2020 bis 2023**

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fehlanzeige (erforderlich)

Begründung:

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Vfg.

1. Abfrage zum Gleichstellungsbericht 2020 - 2023 vom 16.01.2024

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Fachdienst 1.10/Personal

Aufgabenbereich

Personalbeschaffung, Personalbetreuung, Arbeitssicherheit

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Das Thema „Gleichstellung“ wird bei allen Maßnahmen mit Gleichstellungsrelevanz beachtet.

Im Berichtszeitraum wurde die 3. Fortschreibung (2021-2023) des Gleichstellungsplanes 2012-2014 erstellt. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtete Personalplanung und Personalentwicklung. Der Gleichstellungsplan der Stadt Leer (Ostfriesland) hat zum Ziel, den Verfassungsauftrag nach Gleichberechtigung im Arbeitsleben umzusetzen. Er enthält Maßnahmen und Ziele zur beruflichen Förderung von Frauen und Männern entsprechend ihrer Unterrepräsentanz und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. **Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen werden beispielsweise bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sowie der Personal- und Organisationsentwicklung beachtet.**

Im Vorwort zum Gleichstellungsplan wurden alle Mitarbeiter*innen und insbesondere die Führungskräfte aufgefordert, daran mitzuwirken, dass die formulierten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes umgesetzt werden. Es wurde an alle appelliert, durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung verstärkt und gelebt wird.

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Aktuell hat die Stadt Leer (Ostfriesland) 345 Beschäftigte, davon 238 weiblich und 107 männlich. Etwa 40 % aller Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, der Frauenanteil beträgt ca. 95 %. Ausschlaggebend sind zum größten Teil familiäre Gründe. Frauen sind insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen unterrepräsentiert, wohingegen eine Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Entgeltgruppen die Ausnahme ist. In den Führungspositionen ist mittlerweile ein leichter Anstieg von Teilzeitarbeitsplätzen zu verzeichnen. Elternzeit und Sonderurlaub aus familiären Gründen wird überwiegend von Frauen wahrgenommen, jedoch nehmen auch immer mehr Männer die Möglichkeit von Elternzeit in Anspruch.

Die Stadt Leer (Ostfriesland) ist eine moderne Verwaltung. Für ihre Dienstleistungen sind die fachlichen und sozialen Kompetenzen von Frauen und Männern eine unverzichtbare Ressource. **Frauen und Männern sollen auf allen Ebenen und in allen Tätigkeitsbereichen gleichberechtigte berufliche Chancen geboten werden.** Nicht nur Frauen, sondern gerade auch Männern sollen durch familienfreundliche Regelungen Anreize gegeben werden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Ziel ist eine unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese optimale Ausschöpfung des Potentials aller Mitarbeiter*innen. Dazu gehören natürlich auch die Potentiale derer, die aufgrund beispielsweise familiärer Verpflichtungen nicht Vollzeit arbeiten können.

Der Wandel in der Verschiebung klassischer Rollenbilder in der Familie und die zunehmende Verpflichtung zur Pflege älterer Familienangehöriger stellt neue Anforderungen an betroffene Mitarbeiter*innen und in gleichem Maße an die Arbeitgeberattraktivität der Stadt Leer (Ostfriesland). Um Personal an sich zu binden, sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine Vereinbarkeit von beruflichen wie privaten Verpflichtungen und Wünschen ermöglichen. Aus diesem Grund hat der Gleichstellungsplan das Ziel, die Beschäftigtenstruktur zu analysieren, Ungleichheiten im beruflichen Fortkommen von Männern und Frauen zu benennen sowie Unterrepräsentanzen aufzuzeigen und Maßnahmen für ihre Beseitigung vorzuschlagen. **Angestrebt wird eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Hierarchien.**

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

In Bezug auf geschlechtergerechte Personal- und Stellenbesetzungsverfahren wurde in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert waren, bei allen Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen:

„Im Sinne der beruflichen Gleichstellung nach Maßgabe des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) sind wir bestrebt, den Anteil von Frauen (oder Männern), die in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und fordern deshalb diese ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“

Grundsätzlich wurden alle Stellen als teilzeitgeeignet ausgeschrieben, um allen Mitarbeiter*innen unabhängig von der vorherrschenden Lebenssituation die Chance zu bieten, sich zu bewerben.

Zudem wurde Teilzeitarbeit in beantragtem Maße und unter größtmöglicher Berücksichtigung der gewünschten Lage der Arbeitszeit bewilligt. So werden allein im Fachdienst 1.10 drei von sieben Mitarbeitern*innen in Teilzeit beschäftigt.

Die Beschäftigten sind neben einer individuellen Arbeitszeitgestaltung auch bei der Arbeitsortgestaltung (einschließlich Heimarbeit) wegen dringender persönlicher Erfordernisse zu unterstützen. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde eine vereinfachte Homeoffice-Vereinbarung abgeschlossen. Diese Regelung ist zum Ende des Jahres 2023 aufgrund der positiven Entwicklung des Infektionsgeschehens ausgelaufen. Mit Wirkung vom 01.02.2020 wurde zwischen der Bürgermeisterin und dem Personalrat die „Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit“ abgeschlossen. Damit soll u.a. auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet werden. Bisher wurden 128 Vereinbarungen über die Einrichtung eines dauerhaften alternierenden Telearbeitsplatzes abgeschlossen (48 Männer, 80 Frauen).

Zum Thema Pflege und Beruf konnte man sich im Intranet über alle Vorschriften und Möglichkeiten informieren. Vereinzelt Anfragen von Mitarbeitern*innen werden vom Fachdienst 1.10 beratend unterstützt.

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Bestehende Unterrepräsentanzen wurden abgebaut und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben wurde verbessert.

Indikatoren zur Zielerreichung

Ob und wie weit die Gleichstellung bei der Stadt Leer (Ostfriesland) erreicht wurde, lässt sich an unterschiedlichen Indikatoren festmachen:

Unterrepräsentanzen, Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen, Anteil der Geschlechter an den Leitungspositionen, Verteilung der Geschlechter auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen, Altersstruktur der städtischen Mitarbeiter*innen, Geschlechteranteil an den Teilzeitarbeitsplätzen, Inanspruchnahme von Elternzeit oder Sonderurlaub von Frauen und Männer, Beschäftigungsvolumen sowie die regelmäßigen durchschnittlichen vertraglichen Wochenstunden pro Beschäftigte*n aufgeteilt nach dem Geschlecht

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Die Stadt Leer (Ostfriesland) und damit auch der Fachdienst Personal ist in einem **kontinuierlichen Prozess** bestrebt, bestehende Unterrepräsentanzen abzubauen und Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben zu erreichen.

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Die Fachbereiche und Fachdienste sollten zukünftig mehr und direkt von der Gleichstellungsbeauftragten eingebunden werden, um den Charakter der Gleichstellung als langfristige kontinuierliche Querschnittsaufgabe mit Verfassungsrang zu verdeutlichen.


Brandt

Sp

2. ERStR vor Abgang z.K.

 23. FEB. 2024

3. Wv

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

1.40 Jugend, Schule, Sport und Soziales

Im Berichtszeitraum noch ohne die Fachstelle Soziales. Von dort wurde ein eigener Bericht erstellt.

Aufgabenbereich

Der Aufgabenbereich des FD 1.40 wird im Hause als bekannt vorausgesetzt. Es wird insoweit auf den Aufgabengliederungs- bzw. Geschäftsverteilungsplan verwiesen.

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

- In den Kitas werden die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Mädchen und Jungen im Rahmen der pädagogischen Konzepte berücksichtigt.
- In den Schulen liegt die pädagogische Arbeit in der Zuständigkeit des Landes. Bei der sächlichen Ausstattung der Schulen werden geschlechtsspezifische Notwendigkeiten soweit als möglich berücksichtigt.
- Im Bereich der städtischen Jugendarbeit bietet die Fachstelle 1.401 in allen Bereichen geschlechtsspezifische Angebote.
- Betreuungsplätze zur Vereinbarung von Familie und Beruf bereitstellen.

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

- geschlechtergerechte Angebote für Kinder und Jugendliche
- ausreichende Betreuungsplätze zur Vereinbarung von Familie und Beruf

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Die Versorgung der Bevölkerung mit ausreichend Kindertagesstättenplätzen und die Bereitstellung der Grundschulen fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu trägt auch die von der Stadt Leer gemeinsam mit dem Landkreis finanzierte Ferienbetreuung für Kinder von 3 bis 12 Jahren bei. Dies wird in den Oster-, Sommer- und Herbstferien angeboten und wurde inzwischen auch in den Oster- und Herbstferien auf ein ganztägiges Angebot ausgeweitet. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte allerdings in den Jahren 2020 bis 2022 nur ein eingeschränktes Angebot zur Verfügung gestellt werden.

Zum Schuljahr 2023/24 ist die Eichenwallschule als dritte Grundschule in eine Ganztagschule umgewandelt worden. Der Start der Ganztagsbetreuung an der Plytenbergschule musste leider bereits mehrfach zuletzt bis zum Schuljahr 2025/26 verschoben werden. Grund sind mehrfache Planungsänderungen durch den Baubereich.

Der Bereich Kindertagesstätten wurde aufgrund der Entscheidung des Rates zum 01.08.2022 an den Landkreis Leer abgegeben. Zum 01.08.2024 wechselt auch die Trägerschaft an den städtischen Kitas zum Landkreis Leer.

Im Bereich der städtischen Jugendarbeit bietet die Fachstelle 1.401 in allen Bereichen geschlechtsspezifische Angebote. Dies reicht von regelmäßigen Mädchen- oder Jungengruppen bis hin zu einzelnen Aktionen im offenen Bereich der verschiedenen Häuser. Auch im Ferienprogramm werden entsprechende Angebote eingebaut. Die Kinder- und Jugendförderung beteiligt sich auch aktiv am sog. Girls-/Boysday zur Berufsorientierung und arbeitet im Arbeitskreis Mädchen mit.

Mit Hilfe der Förderung durch den Integrationsfonds wurde der Jugendtreff in Leerort wiederbelebt und erfreut sich seither eines so großen Zuspruchs, dass inzwischen die personelle Ausstattung verdoppelt wurde. Außerdem wurde mit Hilfe von Fördermitteln ein Bürger- und Jugendtreff in der Weststadt (Hermann-Lange-Ring 28, Haus Hermann) aufgebaut. Dort hat sich inzwischen eine aktive Gemeinwesenarbeit etabliert.

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Die rege Inanspruchnahme der o. g. Angebote spricht für den Erfolg.

Indikatoren zur Zielerreichung

Befriedigung der Nachfrage nach Betreuungsangeboten. Ausreichende Angebote für Kinder und Jugendliche.

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

- Ausweitung des Ganztagsangebots an den Grundschulen entsprechend den Vorgaben des Rates.
- Laufende Anpassung des Angebotes der Fachstelle 1.401 an die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen.

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fehlanzeige

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

2.61

Aufgabenbereich

Stadtplanung, Stadtentwicklung, Umwelt

Erstellung von Konzepten, Durchführung Bauleitplanverfahren, etc

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Planung berücksichtigt die Interessen aller Nutzer*Innengruppen (unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, ...) im jeweiligen betroffenen Quartier/Stadtteil etc. soweit auf unserer Ebene überhaupt schon im Detail möglich.

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Lebenswerte Stadt für alle Bürger*Innen, keine Schaffung und möglichst Vermeidung von Angsträumen, damit in der Nutzung nachher ein verträgliches Miteinander entsteht, welches im Rahmen der Planungsbeteiligung im Vorfeld mit den Bürger*innen diskutiert werden kann. Beachtung, soweit rechtlich möglich, der unterschiedlichen Nutzungsansprüche der jeweiligen Nutzer*Innengruppen.

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Beachtung der oben genannten Ziele in verschiedenen Bauleitplanmaßnahmen, Sanierungsmaßnahmen, Spielplatzgestaltung sowie Gestaltung des öffentlichen Grüns

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Bisher im Nachgang bei aktuellen Maßnahmen keine negativen Rückmeldungen in der Hinsicht bzw. durch Nachsteuern im Verfahren wenn konkrete Bedürfnisse von Nutzer*innen formuliert werden und unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenvorgaben beachtet werden können. Da Baugebiete / Quartiere teilweise auch noch in der Umsetzung befindlich sind, kann erst nach Fertigstellung in der tatsächlichen Nutzung festgestellt werden, ob den jeweiligen Bedürfnissen zu dem Zeitpunkt der Formulierung in der Umsetzung gerecht geworden sind. Wenn sich die Ansprüche an den Raum der Nutzer*Innen im Laufe der Zeit ändern, ist ggf. zum Beispiel eine flexible Anpassung durch bauliche Maßnahmen erforderlich oder ähnliches

Indikatoren zur Zielerreichung

./.

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Weiterhin auf konkret definierte Bedürfnisse der Nutzer*innen eingehen und soweit wie planungsrechtlich und fachlich möglich in der Umsetzung positiv begleiten

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fehlanzeige (erforderlich)

Begründung:

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fehlanzeige (erforderlich)

Begründung:

Daten des Standesamtes

Folgende gleichgeschlechtlichen Eheschließungen haben stattgefunden:

	männlich	weiblich
2020	2	2
2021	2	4
2022	1	3
2023	0	3

Die Geburten teilen sich wie folgt nach Geschlechtern auf:

	männlich	weiblich	divers
2020	1071	980	0
2021	1304	1191	0
2022	1055	1038	0
2023	1209	1087	0

Im April 2020 hat die Geburtenabteilung (Kreissaal) im Krankenhaus in Emden geschlossen. Deswegen der starke Anstieg der Geburten in Leer.

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Fachbereich 4/ Fachdienst Kultur, Stadtbibliothek und Stadtarchiv

Aufgabenbereich

Kultur
Stadtbibliothek
Stadtarchiv

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

bei kulturellen Angeboten
Öffnungszeiten und Angebote der Stadtbibliothek

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Förderung kultureller Veranstaltungen für alle Bevölkerungsgruppen
Öffnungszeiten familienfreundlich gestalten

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Förderung kultureller Veranstaltungen für alle Bevölkerungsgruppen.
Familienfreundliche Öffnungszeiten in der Stadtbibliothek mit Öffnungszeiten am Vormittag, Nachmittag und an Samstagen.
Angebot von Medienrückgabekisten in den Multi-Märkten.
Bibliotheksausweise für Kinder und Jugendliche und deren Ausleihen sind kostenlos.
Angebot von elektronischen Medien.

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

An der Anzahl der Besucher*innen und Nutzer*innen.
An der Nutzung der Medienrückgabekästen.

Indikatoren zur Zielerreichung

Zahlen.

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Ausweitung der Angebote für Familien.

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Fachbereich/Fachdienst/Fachstelle

Aufgabenbereich

Wo sehen Sie in Ihrem Aufgabenbereich die Notwendigkeit, unterschiedliche Situationen/Interessen/Teilhabe von Frauen und Männern zu berücksichtigen?

Welches Ziel soll / welche Ziele sollen erreicht werden?

Welche Maßnahme ist / welche Maßnahmen sind im Berichtszeitraum 2020 – 2023 durchgeführt worden?

Woran erkennen Sie, dass die Maßnahme/n erfolgreich war/en?

Indikatoren zur Zielerreichung

Welche weiteren Aktivitäten planen Sie über den Berichtszeitraum hinaus?

Wo sehen Sie besonderen Bedarf im Bereich Gleichstellung? Welche gleichstellungsrelevanten Themen würden Sie gerne angehen wollen? Was sind Themen, die Ihnen einfallen?

Betriebsleitung

Elke Hinrichs -
kommissarisch

Technik

- Dienstleistungscontrolling
- Betreuung der Mieter*innen
- Objektbetreuung/-überwachung inkl. kleine Instandsetzungsmaßnahmen
- Auftragsmanagement bis 1.000 Euro
- Arbeitsschutz
-

Ralf Ebert
Insa Feldkamp

Timo Bunger –
stellv.BL
Architekt NN

Projekt- und Sanierungsmanagement

- Projektentwicklung
- Projektbetreuung
- Ausschreibungen und Vergaben
- Bauherrenfunktion
- Rechtsstreitigkeiten/Beschwerde-management
- Neuvermietungen
- Unterstützung Aufstellung Wirtschaftsplan
-

Julia Ulfers

Facility-Management/Verwaltung

- Immobilienmanagement
- Vertragsmanagement
- Instandhaltung-/Instandsetzungsmaßnahmen mit Auftragsmanagement bis 3.000 Euro
- Objekt- und Mieterbetreuung
- Sozialmanagement
- Versicherungsmanagement
- Ausschussbetreuung
- Vermarktung/Marketing

Ralf Huneke

Rechnungswesen/Finanzen

- Finanz-und Anlagenbuchhaltung
- Betriebliches Rechnungswesen
- Mietbuchhaltung mit Forderungsmanagement
- Jahresabschlüsse
- Liquiditätsplanung
- BWA
- Fördermittelverwaltung
- Unterstützung Aufstellung Wirtschaftsplan
-