AKTIONSPLAN GLEICHSTELLUNG
MÜLHEIM AN DER RUHR

Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene

... in Mülheim an der Ruhr

Erster Mülheimer Gleichstellungsaktionsplan

Mülheim an der Ruhr
Stadt am Fluss

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT
Ulrich Scholten, Oberbürgermeister — **Seite 05**

EINFÜHRUNG
Antje Buck, Gleichstellungsbeauftragte — **Seite 07**

PRÄAMBEL — **Seite 08**

EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE — **Seite 10**

IST-ANALYSE UND UMSETZUNG DER CHARTA IN MÜLHEIM AN DER RUHR — **Seite 12**

SCHWERPUNKTE DES ERSTEN MÜLHEIMER GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLANS — **Seite 16**

HANDLUNGSFELD 1:
Vereinbarkeit Beruf und Familie — Seite 16

HANDLUNGSFELD 2:
Förderung von Chancengleichheit in der Stadtverwaltung und in der freien Wirtschaft — Seite 64

HANDLUNGSFELD 3:
Sicherheit und Gewaltfreiheit — Seite 94

VORWORT

Walter Schernstein © Stadt Mülheim an der Ruhr

Sehr geehrte Damen und Herren!
Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Nach der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene durch meine Vorgängerin im Amt, Dagmar Mühlenfeld, wird nun der erste Mülheimer Gleichstellungsaktionsplan veröffentlicht. Er bietet mit seinen drei Handlungsschwerpunkten und den zahlreichen Maßnahmen eine gute Übersicht gleichstellungspolitscher Engagements unserer Stadt und zeigt, dass wir in den vergangenen Jahren intensiv am Thema Gleichberechtigung gearbeitet haben und bereits Vieles erreichen konnten.

Gravierende Veränderungen im Geschlechterverhältnis der letzten Jahrzehnte erfordern auch eine Umgestaltung des kommunalen Handelns. Bestens ausgebildete Frauen stoßen leider noch immer auf festgefahrene Arbeits-, Einkommens- und Verwaltungsstrukturen, die eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben erschweren.

Die EU-Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern kann den notwendigen Wandel auf kommunaler Ebene dabei gut unterstützen. In diesem Aktionsplan steckt die Chance, mit dem, was wir ohnehin tun, den größtmöglichen Beitrag sowohl für mehr Geschlechtergerechtigkeit als auch für Chancengleichheit zu leisten. Die Dienstleistungen unserer Stadt sollen so gestaltet sein, dass sie für Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebenslagen und mit unterschiedlichen Lebensformen die gleichen Teilhabe-, beziehungsweise Nutzungsmöglichkeiten bieten.

Mein Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung und allen Akteurinnen und Akteuren in Mülheim an der Ruhr, die gemeinsam für mehr Chancengleichheit einstehen. Ich bin überzeugt, dass wir mit diesem klaren Bekenntnis und unseren Maßnahmen zur Gleichberechtigung auf einem guten Weg sind.

Ulrich Scholten
Oberbürgermeister der Stadt Mülheim an der Ruhr

EINFÜHRUNG

Walter Schernstein © Stadt Mülheim an der Ruhr

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsaktionsplan möchten wir Ihnen das Ergebnis eines mehrjährigen und anspruchsvollen Verfahrens überreichen.

Die Unterzeichnung der „Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“ markierte am 26. April 2013 den Start in einen ehrgeizigen Prozess, bei dem sämtliche im Charta-Dokument gelisteten Gestaltungsbereiche darauf hin geprüft wurden, inwieweit sie für Frauen und Männer in der Stadt Mülheim an der Ruhr gleichermaßen attraktiv, nutzbar und alltagstauglich sind. Darüber hinaus galt es, Modellprojekte in bestimmten Bereichen der Verwaltung zu finden und, wo es nötig war, auch erst einzurichten.

Dieses Gesamtpaket gleichstellungsorientierter Maßnahmen war auch für die Gleichstellungsstelle, die innerhalb der Verwaltung als Impulsgeberin und Koordinierungsstelle berufen war, eine neue Herausforderung, die über den Rahmen der gesetzlichen Pflichtleistungen hinausging. Der ursprünglich gesetzte Zeitrahmen für die Erstellung des Gleichstellungsaktionsplans wurde – wie in fast allen Charta-Kommunen – nicht gehalten, vor allem weil die Bestimmung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und Ziele nicht in jedem Verwaltungsbereich leicht fällt. So musste in vermeintlich „neutralen“ technischen Bereichen gelegentlich ein Beratungsprozess angestoßen werden, um zu verdeutlichen, dass die Unterschiedlichkeit manchmal erst auf den zweiten Blick, beispielsweise in den Nutzungsgewohnheiten der Bürgerinnen und Bürger, erkennbar wird.

Die Aufstellung des ersten Mülheimer Gleichstellungsaktionsplans war insofern kein einfaches Durchdeklinieren der Verwaltungsbereiche seitens der Gleichstellungsstelle. Vielmehr wurde die Arbeit durch die notwendigen und wechselseitigen Erklärungsbedarfe zwar verlangsamt, aber zugleich auch angereichert, dass durch die Charta neue Arbeitsbeziehungen entstanden sind.

Wir als Fachbereich sind schnell und ehrgeizig aufgebrochen und haben uns natürlich zwischenzeitlich gefragt, ob das große Planwerk gelingen kann und wir unseren Auftrag zum Erfolg führen können. Heute, am ersten Etappenziel, wissen wir, dass die Richtung stimmt, auch wenn das Tempo auf die Partnerinnen und Partner abgestimmt werden muss. Vor allem jedoch freuen wir uns darüber, dass Ämter und Bereiche, die zuvor keine Berührung mit dem Thema Gleichstellung hatten, heute Verbündete sind!

Antje Buck
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim an der Ruhr

PRÄAMBEL

Die Stadt Mülheim an der Ruhr ist sich ihrer Verantwortung bei der Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen gesellschaftspolitischen Bereichen bewusst. Der geschlechtssensible Blick muss daher alle Bereiche der Verwaltung und sämtliche Aktionsfelder erreichen.

Gleichstellung ist, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit, weder bevorzugt noch benachteiligt sind.
(Definition des Europarates, 1998)

Gleichzeitig erkennt die Stadt Mülheim an der Ruhr folgende Grundsätze der Europäischen Charta über die Gleichstellung von Frauen und Männer auf lokaler Ebene an:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht

Dieses Recht muss von Lokal- und Regionalregierungen in allen ihren Verantwortungsbereichen umgesetzt werden, wozu auch die Verpflichtung zählt, alle Formen der direkten oder indirekten Diskriminierung abzuschaffen.

2. Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen müssen bekämpft werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu garantieren

Vielfältige Diskriminierungen und Benachteiligungen, die neben dem Geschlecht von Personen auch auf Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glauben, politischen oder sonstigen Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter, sexueller Ausrichtung oder sozioökonomischem Status beruhen, sind bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

3. Die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eine der Grundbedingungen einer demokratischen Gesellschaft

Das Recht auf die Gleichstellung von Frauen und Männern setzt voraus, dass Lokal- und Regionalbehörden alle entsprechenden Maßnahmen treffen und alle geeigneten Strategien anwenden, um die ausgewogene Vertretung und Mitwirkung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Entscheidungsfindung zu fördern.

4. Die Beseitigung von Geschlechterstereotypen ist von grundlegender Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Lokal- und Regionalbehörden müssen die Beseitigung von Stereotypen und Hindernissen fördern, auf denen die Ungleichheiten im Hinblick auf Status und Situation von Frauen beruhen und die eine unausgewogene Einschätzung der Rollen von Frauen und Männern in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur zufolge haben.

5. Die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Aktivitäten von Lokal- und Regionalregierungen ist für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich

Die Geschlechterperspektive muss in der Gestaltung von Politiken, Methoden und Instrumenten berücksichtigt werden, die das tägliche Leben der Bevölkerung beeinflussen, etwa durch den Einsatz von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting. Zu diesem Zweck müssen die Erfahrungen von Frauen auf lokaler Ebene unter Einbeziehung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen analysiert und berücksichtigt werden.

6. Entsprechend dotierte Aktionspläne und Programme sind notwendige Instrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Lokal- und Regionalregierungen müssen Aktionspläne und -programme zur Gleichstellung erarbeiten und mit den Finanzmitteln und Humanressourcen ausstatten, die für ihre Umsetzung erforderlich sind.

(Quelle: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene)

ZUR CHARTA DER GLEICHSTELLUNG

Entstehung der Europäischen Charta für die Gleichstellung

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männer auf lokaler Ebene wurde vom Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und deren Mitgliedern ausgearbeitet, um gleichstellungspolitische Maßnahmen auf kommunaler und regionaler Ebene zu fördern. Lokal- und Regionalregierungen können die Charta unterzeichnen, um ihr Engagement für Gleichstellung öffentlich zu machen und die in der Charta skizzierten Maßnahmen umzusetzen. Seit ihrer Einführung im Jahr 2006 wurde die Charta schon von vielen Gebietskörperschaften aus ganz Europa unterzeichnet – 1.656 Gebietskörperschaften aus 34 Ländern. In Deutschland haben bereits 47 Kommunen die Charta der Gleichstellung unterschrieben.

(Quelle: Europäische Union, 2017)

Rat der Regionen und Gemeinden

Der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) bzw. Council of European Municipalities and Regions (CEMR) ist eine europaweite Organisation der kommunalen und regionalen Gebietskörperschaften. Im RGRE sind 60 nationale Kommunalverbände aus 41 europäischen Ländern (Sektionen) zusammengeschlossen.

Die deutsche Sektion des RGRE ist ein Zusammenschluss von rund 800 europaengagierten deutschen Städten, Gemeinden und Landkreisen. Sie ist in den Gremien des europäischen Rates der Gemeinden und Regionen Europas mit Sitz und Stimme vertreten. Die kommunalen Spitzenverbände auf Bundesebene (Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag und Deutscher Städte- und Gemeindebund) sind ebenfalls Mitglieder der Deutschen Sektion des RGRE.

(Quelle: Rat der Regionen und Gemeinden Europas, 2017)

Grundsätze und Ziele der Charta

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen sowie ein Grundwert jeder Demokratie. Um dieses Ziel zu erreichen, muss dieses Recht nicht nur vor dem Gesetz anerkannt sein, sondern wirksam auf alle Bereiche des Lebens angewendet werden: Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Kultur. Trotz vielfältiger formaler Anerkennung und zahlreicher Fortschritte ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alltag noch immer nicht Realität geworden. Frauen und Männer genießen in der Praxis nicht dieselben Rechte. Gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche und kulturelle Ungleichheiten bestehen weiterhin, etwa bei Löhnen und Gehältern sowie bei der politischen Vertretung, in der Frauen unterrepräsentiert sind. Diese Ungleichheiten sind das Ergebnis sozialer Konstrukte, die auf zahlreichen Stereotypen in den Bereichen Familie, Bildung, Kultur, Medien, Arbeitswelt, gesellschaftliche Organisation usw. beruhen. Es existieren nach wie vor viele Felder, in denen Handlungsbedarf besteht, in denen neue Ansätze und strukturelle Veränderungen eingeführt werden können.

Wenn wir eine Gesellschaft schaffen wollen, die auf Gleichstellung beruht, müssen Lokal- und Regionalregierungen die Genderdimension in ihrer Politik, Organisation und praktischen Arbeit umfassend berücksichtigen. In der Welt von heute und morgen ist eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern auch der Schlüssel zu unserem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg – nicht nur auf europäischer oder nationaler Ebene, sondern auch in unseren Regionen, Städten und Gemeinden.

(Quelle: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene)

Handlungsfelder der Charta

1) Demografische Verantwortung
2) Die politische Rolle der Kommune
3) Allgemeiner Rahmen für die Gleichstellung
4) Die Kommune als Arbeitgeberin
5) Die Kommune als Auftraggeberin
6) Die Kommune als Dienstleisterin
7) Planung und nachhaltige Entwicklung
8) Die Kommune als Regulierungsbehörde
9) Städtepartnerschaften und internationale Kooperationen

(Quelle: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene)

Zielgruppen immer nach Geschlecht differenziert berücksichtigen

- Frauen und Männer
- Kinder und Jugendliche
- Ältere und alte Menschen
- Menschen mit Behinderungen und unterschiedlichen gesundheitlichen Einschränkungen
- Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Menschen unterschiedlicher sexueller Identität
- Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft
- Menschen mit unterschiedlichen Lebensformen wie zum Beispiel Alleinerziehende, Alleinlebende, Lebensgemeinschaften, Familien mit Kindern beziehungsweise mit älteren Menschen

(Quelle: Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene)

IST-ANALYSE UND UMSETZUNG DER CHARTA IN MÜLHEIM AN DER RUHR

Stadt Mülheim an der Ruhr

Mülheim an der Ruhr ist eine kreisfreie Großstadt im westlichen Ruhrgebiet in Nordrhein-Westfalen. Sie liegt zwischen den angrenzenden Städten Duisburg, Essen und Oberhausen. Mülheim gehört zur Metropole Ruhr und ist die einzige Ruhrgebietsstadt, durch deren Innenstadt die Ruhr fließt. In Mülheim an der Ruhr leben 172.593 Menschen, davon 88.578 (51,3%) Frauen (Stand 31.12.2016)

Gleichstellung in Mülheim

Die Stadt Mülheim an der Ruhr setzt sich bereits seit Jahrzehnten für die Gleichstellung von Männern und Frauen ein. Als vierte Stadt in Nordrhein-Westfalen richtete Mülheim an der Ruhr zum 1. März 1985 eine Gleichstellungsstelle ein. Die Einrichtung der Gleichstellungsstelle beziehungsweise des Frauenbüros ist eine Pflichtaufgabe jeder kommunalen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen, die mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner zählt. Die gesetzlichen Grundlagen dazu bilden das Grundgesetz, die Gemeindeordnung und das Landesgleichstellungsgesetz. Die Gleichstellungsstelle setzt sich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Mülheim an der Ruhr ein, geschlechtsspezifische Benachteiligungen sollen abgebaut werden.

© fotomek / fotolia.com

Im Einzelnen engagiert sich das Referat I.1.3 Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz):

- für faire Chancen für Frauen und Männer,
- für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- für mehr Frauen in Politik und Führungsebenen,
- für den Abbau von stereotypen Geschlechterrollen in der Gesellschaft,
- für den Abbau von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt,
- für eine frauenfreundliche Stadtplanung und Infrastruktur,
- gegen Gewalt an Frauen, Männern und Kindern.

Der Prozess mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Kommune ist allerdings noch längst nicht abgeschlossen. Geschlechterstereotype prägen den Alltag. Noch immer sind Erwerbs- und Fürsorgeaufgaben in den meisten Partnerschaften traditionell organisiert, Teilzeit wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, erst wenige Väter nehmen Elternzeit. Um Rollenstereotype aufzubrechen, bedarf es kontinuierlicher Anstrengungen und Veränderungen innerhalb der Kommune, der Wirtschaft und der Stadtgesellschaft.

Ein deutliches Bekenntnis zur Gleichstellung hat die Politik und die Stadtspitze mit der Unterzeichnung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene gegeben. Bei der Umsetzung von Gleichstellungsarbeit müssen alle Bereiche der Verwaltung am gleichen Strang ziehen.

Teilhabe von Frauen und Männern

Wenn in einer Kommune Entscheidungen vorbereitet, Planungen erörtert und öffentliche Infrastruktur geschaffen und angepasst wird, soll – so der Wille des Gesetzes – Bürgerbeteiligung ermöglicht werden.

Aus der Perspektive der Gleichstellungsstelle muss dieser allgemeine Anspruch mit der gezielten Teilhabechance von Männern und auch von Frauen verknüpft werden. Frauen stellen in Mülheim an der Ruhr die Mehrheit der Bevölkerung, sie nutzen den öffentlichen Raum und die städtische Infrastruktur nicht nur anders als Männer, sondern sie sind oft auch für die Wahrnehmung der Interessen aller Familienmitglieder zuständig. Es ist daher nicht nur „frauenfreundlich", sondern für das gesamte Gemeinwesen zweckdienlich, Einwohnerinnen mit geeigneten Beteiligungsformaten in den Konsultationsprozess einzubinden.

Bei der Überlegung, inwieweit Frauen vermehrt in die Teilhabe gebracht werden können, sind die nach wie vor spezifischen weiblichen Lebensmuster, wie zum Beispiel familiäre Aufgaben wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, der Status Alleinerziehender und Menschen mit anderer Doppelbelastung, aber auch Alter, Herkunft, Kultur und Religion zu berücksichtigen. Beispielsweise sollten Zeitfenster zur Wahrnehmung entsprechender Termine auf die oben erwähnten Verpflichtungsmuster abgestimmt werden. Frauen mit Migrationshintergrund haben sicher andere Bedürfnisse und Vorstellungen als Frauen ohne Migrationshintergrund. Die familiäre Bindung und der Druck, die Rolle gemäß der Herkunftskultur auszufüllen, sind in manchen Kulturen viel stärker als in der Mehrheitsgesellschaft. Ältere Frauen mit Migrationshintergrund leben häufig isoliert und haben keine Möglichkeiten, sich außerhalb der Familie zu bewegen. Ein besonderer Fokus sollte auch auf die Belange Alleinerziehender gelegt werden, denn diese gehören zu einer wachsenden Gruppe. In Mülheim an der Ruhr wird jeder dritte Haushalt mit Kindern von Alleinerziehenden geführt. Bei einer zeitgemäßen städtischen Planung ist es wichtig, sich auch von dieser Personengruppe ein konkretes Bild zu machen. Für Alleinerziehende sind die finanzielle Situation, eine soziale Unterstützung, Kinderbetreuung, Bildung / Ausbildung und die Einbindung in den Arbeitsmarkt die zentralen Handlungsfelder. Vereinbarkeitsprobleme, die alle Familien haben, stellen sich ihnen in besonderem Maße.

Die Gleichstellungsstelle beteiligte sich am Mülheimer Leitbild „Klare Leitlinien und Kriterien für Teilhabe".

Stadtentwicklung

© Photo_Ma / fotolia.com

Auch im Hinblick auf die Wohn- und Mobilitätssituation sollten die Bedürfnisse von Frauen und Männern differenziert berücksichtigt werden. Im Mai 2015 organisierte die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Amt für Stadtplanung, Bauaufsicht und Stadtentwicklung eine Veranstaltung für Fachkräfte aus dem Bereich Stadtplanung zum Thema: Wie kann in Mülheim im Bereich der Stadtplanung mehr Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Charta erreicht werden. Mit einem Impulsreferat zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit als Basis für eine zukunftsfähige Stadtplanung in Mülheim an der Ruhr" führte Dipl.-Geografin Uta Bauer vom Büro für integrierte Planung Berlin (BiP Berlin) in das Thema ein. Im Anschluss fand für die städtischen Stadtplanerinnen und Stadtplaner ein geschlossener Workshop statt, in dem konkrete Mülheimer Bebauungspläne analysiert und probeweise ausgewertet wurden. Weitere Informationen in der Maßnahmenbeschreibung 3.3 auf der Seite 102. Die Gleichstellungsstelle Mülheim ist Mitglied des Runden Tisches Frauennetzwerk Ruhr des Regionalverbandes Ruhr, in dem es primär um die oben angeführten Inhalte geht.

Politische Partizipation

Im Rat der Stadt sind derzeit bei insgesamt 55 Mitgliedern nur 13 weibliche Stadtverordnete vertreten. Insbesondere die Motivation junger berufstätiger Frauen mit kleinen Kindern ist gering. Angesichts der Mehrfachbelastung durch Beruf und Familie liegt dies wohl weniger am politischen Interesse als am zeitlichen Problem. Anders als politisch interessierte Männer sind Frauen oft erst im Alter frei für entsprechende Funktionen und Fragestellungen. Grundsätzlich bringen Frauen aber in jedem Alter wichtige und praktische Lebenserfahrung ein. Um mehr Frauen für die Politik zu gewinnen, haben Volkshochschule und Gleichstellungsstelle bereits zweimal ein Seminar „Für Sie! – Wie Frauen vor Ort Politik machen können" angeboten.

Die Verwaltungsspitze ist mit Oberbürgermeister Ulrich Scholten und den Dezernenten seit dem Ausscheiden seiner Vorgängerin Dagmar Mühlenfeld ausschließlich männlich besetzt. Anders sieht es auf der Ebene der Referatsleitung aus – von fünf Stellen sind drei mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Bei den Amtsleitungen bilden Frauen wiederum eine kleine Minderheit. Alle städtischen Beteiligungen werden mit Ausnahme der Mülheimer Stadtmarketing und Tourismus GmbH (MST) von Männern geführt.

Vermeidung von Stereotypen

Als eines der ersten Projekte im Rahmen der EU-Charta wurde von der Abteilung Unternehmenskommunikation und der Gleichstellungsstelle des Referats I die Broschüre „Leitlinien zur genderfreundlichen Sprache bei der Stadt Mülheim an der Ruhr" erstellt. Nicht erst seit dem Beitritt zur Charta der Gleichstellung ist das faire Formulieren in der Stadtverwaltung Mülheim ein Thema und – um es klar zu sagen – manchmal auch ein Problem.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfassen täglich Texte. Ganz egal, ob es Briefe, Bescheide, Internetbeiträge oder Broschüren sind, immer sind die Adressaten Frauen und/oder Männer. Um der Mitarbeiterschaft hierbei Hilfe anzubieten, wurden die Leitlinien mit vielen verwaltungsbezogenen Beispielen versehen. Lösungen sind immer individuell und je nach Textinhalt und Adressat zu suchen. Letzten Endes steht die Verständlichkeit an erster Stelle.
Die Leitlinien wurden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung sowohl in digitaler Form als auch in gedruckter Form zur Verfügung gestellt. Durch die Aufnahme der Leitlinien in die ADG (Allgemeine Dienst- und Geschäftsordnung für die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr) wird die Anwendung der genderfreundlichen Sprache für die Mitarbeiterschaft bindend.

Mit Einführung einer neuen Software zur Erstellung von städtischen Internetseiten wird der Text automatisch auf eine genderfreundliche Spräche hin geprüft und gegebenenfalls werden, wie bei einer Rechtschreibprüfung, farblich markierte Alternativvorschläge vorgegeben.

Zudem gibt es dazu ein „Wiki", wo alle Mitarbeitenden neue Beispiele und Vorschläge einstellen können, so dass der Leitfaden aktuell und lebendig ist. Die Gleichstellungsstelle berät und unterstützt die Fachämter bei der Überarbeitung von Verwaltungstexten bezüglich genderfreundlicher Sprache. Am 15.Dezember 2016 ist das neue Landesgleich-stellungsgesetz NRW (LGG NRW) in Kraft getreten. Nach § 4 LGG NRW ist in der internen und externen dienstlichen Kommunikation die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten – aus dem bisherigen „SOLL" wurde nun ein „IST". Auch in Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden.

Umsetzung der Gleichstellungscharta in Mülheim an der Ruhr

Nach einem Ratsbeschluss hat die Stadt Mülheim an der Ruhr im April 2013 die „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene" unterzeichnet und ist damit die Verpflichtung eingegangen, einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten und darin Ziele für die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Mülheim festzulegen. Mit der Unterzeichnung der Charta haben sich somit Politik und Verwaltung verpflichtet, die Grundsätze der EU-Charta in all ihren Entscheidungen einfließen zu lassen und vor Ort umzusetzen. Gleichwohl ist der Beitritt zur Charta für die Stadt Mülheim an der Ruhr ein willkommener Anlass, den Status quo zu überprüfen, Ziele anzupassen und Maßnahmen weiterzuentwickeln. Der Aktionsplan soll diesen Zweck erfüllen. Die städtische Gleichstellungsstelle hat formell die Federführung übernommen.

Als erster Aufschlag fand im Juni 2013 ein Auftaktworkshop „Charta der Gleichstellung – ein Aktionsplan für die Stadt Mülheim an der Ruhr" mit rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Verbänden und Interessierten statt, um gemeinsam die Schwerpunkte entlang der Charta auszuloten und weitere konkrete Schritte zur Entwicklung des Aktionsplanes zu bestimmen.
Das Frauennetzwerk Mülheim führte im Juni 2013 zu einigen Schwerpunkten Workshops durch und gab damit weitere Impulse, um den Prozess zur Erstellung eines Aktionsplans zu starten. Im Rahmen einer Bestandserhebung, zahlreichen Gesprächen mit Fachämtern, Institutionen, Verbänden und umfänglichen Recherchen, wurde zunächst der Ist-Zustand im Bereich der Gleichstellung unter die Lupe genommen.

© Ref. I.1.3 – Gleichstellungsstelle / Beschwerdestelle AGG

Auftaktveranstaltung mit Impulsvorträgen und Workshops

Zahlreiche Projekte und Umsetzungsschritte sind während des Berichtszeitraums umgesetzt worden. Es wurden sowohl größere Veranstaltungen als auch kleinere Projekte sowie einzelne interne Absprachen getroffen. Viele Umsetzungsprojekte laufen innerhalb der Verwaltung und werden daher auch nicht unmittelbar in der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Beispielhaft hat die Gleichstellungsstelle insgesamt 83 Maßnahmen in dem Aktionsplan aufgeführt und sich dabei auf schwerpunktrelevante Themen konzentriert. Der Gleichstellungsaktionsplan greift bewusst auch abgeschlossene Maßnahmen sowie Maßnahmen auf, die fortlaufend bereits seit Jahren umgesetzt werden. Er beschreibt Projekte, die ausschließlich im Zuständigkeitsbereich der Verwaltung liegen und andere, die in Kooperation mit Verbänden oder anderen Institutionen konzipiert wurden. Dies alles spiegelt aber nur einen beispielhaften Ausschnitt aus der bestehenden und geleisteten Gleichstellungsarbeit der Stadt wider. Neben den im Aktionsplan aufgeführten Maßnahmen der Handlungsschwerpunkte wurden in dieser Zeit auch noch weitere Gleichstellungsprojekte im Rahmen der EU-Charta geplant und umgesetzt. Die einzelnen Maßnahmebeschreibungen wurden der Gleichstellungsstelle von den Fachbereichen zur Verfügung gestellt, die auch für die Richtigkeit der Inhalte zuständig sind.

Der erste Mülheimer Gleichstellungsaktionsplan umfasst den Berichtszeitraum 2014 – 2018.

Schwerpunkte des ersten Mülheimer Gleichstellungsaktionsplans

Handlungsfeld 1:
Vereinbarkeit Beruf und Familie

Handlungsfeld 2:
Förderung von Chancengleichheit in der Stadtverwaltung und in der freien Wirtschaft

Handlungsfeld 3:
Sicherheit und Gewaltfreiheit

SCHWERPUNKTE DES ERSTEN MÜLHEIMER GLEICHSTELLUNGS-AKTIONSPLANS

HANDLUNGSFELD 1:

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Es hat sich zwar schon viel getan, dennoch ist ein Leben mit Familienaufgaben und Beruf oftmals mit Hindernissen verbunden – vor allem für Frauen. Zahlreiche gute Beispiele zeigen, wie Vereinbarkeit im Arbeitsalltag gelingt. Dazu gehört eine bedarfsgerechte und flexible Kinderbetreuung, aber auch eine vereinbarkeitsfreundliche Unternehmenskultur. Stadt, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können Mütter und Väter auf vielfältige Weise dabei unterstützen. Von dem Engagement, sich für mehr Familienfreundlichkeit einzusetzen, profitieren Familien ebenso wie Kommunen und Unternehmen.

Dass Mülheimer Familien sich eine familienfreundlichere Stadt wünschen und sich dazu auch persönlich einbringen, zeigt das Vorhaben des „Mülheimer Bündnisses für Familie“, die Stadt Mülheim an der Ruhr familienfreundlicher zu gestalten. Das Bündnis für Familie und seine Kuratoriumsmitglieder luden im Mai 2015 zu einer Auftaktveranstaltung „Auf dem Weg zur FamilienStadt“ alle Mülheimer Familien ein. Über 100 Mütter und Väter sowie pflegende Angehörige kamen, um gemeinsam zu überlegen, was der Kommune auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit noch fehlt. Die Teilnehmenden konnten in vier Kategorien „Bildung & Erziehung“, „Service für Familien“, „Familie & Beruf“ sowie „Wohnen & Infrastruktur“ ihre Wünsche und Anregungen benennen. Zu jeder Kategorie wurden Arbeitsgruppen gebildet, die in mehreren Workshops die gesammelten Ideen zu Zielen konkretisierten und entsprechende Maßnahmen benannten.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter:
http//www.muelheim-ruhr.de

Weiche Standortfaktoren, wie zum Beispiel Vereinbarkeitsangebote oder Familienfreundlichkeit, sind für viele Unternehmen ein Grund, sich für einen Standort zu entscheiden. Aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheiden sich lieber für einen Arbeitsplatz und ein Lebensumfeld mit positiven familienfreundlichen Kriterien. Mit Teilzeitmodellen, Home-Office oder Kinderbetreuungsangeboten können positive Renditen erzielt werden. Die Arbeitszufriedenheit ist signifikant größer, wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestärken, familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen. Auch Väter wünschen sich flexible Arbeitszeitmodelle für eine gute "Work-Life-Balance". 51 % der Väter würden gerne weniger arbeiten, um sich familiär mehr engagieren zu können.

(Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2016, 2. Väter-Barometer)

Es gilt zu vermeiden, dass gut ausgebildete Personen aufgrund einer fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr ist als einer der größten Arbeitgeber der Stadt Vorbild. Sie bietet den Beschäftigten mit zahlreichen Maßnahmen ein familienfreundliches Arbeitsklima. Familienfreundlichkeit ist ein zunehmend wichtiger Indikator für die Attraktivität der kommunalen Arbeitgeber und bindet Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ist als Querschnittsthema zu betrachten und soll in möglichst vielen kommunalen Entwicklungsprozessen verankert werden.

Die Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr betrachtet daher Maßnahmen zur Gewährleistung einer familienorientierten Personalpolitik als fortwährende Aufgabe.

Lfd. Nr.	Maßnahmen	Verantwortlichkeit / Zuständigkeit	Umsetzungs-zeitraum
1.1	Alternierende Telearbeit / Mobile Arbeit	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.2	Flexible Arbeitszeit	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.3	Teilzeitangebote	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.4	Sabbatical	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.5	Vertrauensarbeitszeit	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.6	Sonderurlaub aus familiären und persönlichen Gründen	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.7	Teilzeitausbildung	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.8	Führen in Teilzeit	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.9	Familienbewusstes Führungsverhalten, Arbeitsorganisation	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.10	Personalentwicklungsplan	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.11	Kontakthalte- / Wiedereinstiegsprogramme	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.12	Betriebliche Gesundheitsförderung	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.13	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.14	Intranet-Plattform	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.15	Informationsbroschüre	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.16	Jährliches Mitarbeiter- bzw. Mitarbeiterinnen-Gespräch	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.17	Ansprechpartner zum Thema „Vereinbarkeit“	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.18	Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.19	Beratung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zu pflegenden Angehörigen	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.20	Eltern-Kind-Büro (Inhouse-Betreuung)	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	2013 – laufend
1.21	Kinderbetreuung bei Seminaren im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	laufend
1.22	Stellenausschreibungen	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	geplant

Lfd. Nr.	Maßnahmen	Verantwortlichkeit / Zuständigkeit	Umsetzungs-zeitraum
1.23	Aufnahme der Thematik in die Beurteilungs-grundsätze für Führungskräfte	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	geplant
1.24	„Beurlaubtentag“	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	geplant
1.25	Betriebskindergartenplätze für die Beschäftigten der Stadt Mülheim an der Ruhr	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule Personalrat	laufend
1.26	Erstberatung der Beschäftigten der Stadtverwaltung bei Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	laufend
1.27	Kinderbetreuung bei städtischen Veranstaltungen	Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule Fachämter	laufend
1.28	Umsetzung des Rechtsanspruches im U3- und Ü3-Bereich in Kindertageseinrichtungen (weiterer Ausbau geplant). Aktuelles Ziel sind Versorgungs-quoten von 45% für U3- sowie 99% für Ü3-Kinder	Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule in Zusam-menarbeit mit anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe	laufend – seit 01.08.2013 auch für Kinder unter drei Jahren, weiterer Ausbau geplant
1.29	Umsetzung des Rechtsanspruches im U3-Bereich in der Kindertagespflege	Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule Freie Träger Qualifizierte Tagespflegepersonen	laufend
1.30	Randzeitenbetreuung sicherstellen durch die „ergänzende“ Kindertagespflege	Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule Freie Träger Qualifizierte Tagespflegepersonen	laufend
1.31	Betreuungsangebote an Grundschulen (OGS, Schule von acht bis eins) und weiterführenden Schulen	Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule Freie Träger Grundschulen und weiterführende Schulen	laufend, weiterer Ausbau geplant
1.32	Verlässliche Ferienbetreuung sicherstellen	Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule in Zusam-menarbeit mit anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe AGOT / Freie Träger	laufend – seit 2012 auch Ferienspiele „XXL“
1.33	1,5 Stellen „Sondersachgebiet für Alleinerziehende“ im Casemanagement linke Ruhrseite	Amt 50 – Sozialagentur	01.01.2017 – laufend
1.34	Balance Plus	Amt 50 – Sozialagentur Bbwe Gemeinnützige Gesell-schaft für Beratung, Begleitung und Weiterbildung mbH	2014 – laufend

Lfd. Nr.	Maßnahmen	Verantwortlichkeit/ Zuständigkeit	Umsetzungs-zeitraum
1.35	Schulung angehender Erzieherinnen und Erzieher am Berufskolleg Stadtmitte über die „Lebenssituation von Alleinerziehenden“	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Berufskolleg Stadtmitte	2013–2016 jährlich
1.36	Mülheimer Bündnis für Familie zeichnet Unterneh-men für familienfreundliche Maßnahmen aus	Mülheimer Bündnis für Familie	laufend, ein- bis zweimal im Jahr
1.37	Sachstandanalyse zur Wichtigkeit des Themas „Pflege“ in KMU: Erstellung eines Fragebogens zum Thema Pflege und Beruf für Beschäftigte in KMUs; Themen: Ar-beitszeitgestaltung und Haltung des Unternehmens bzgl. der Vereinbarkeit	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014 – 2015
1.38	Postkartenaktion zur Ermittlung der zentralen An-sprechpersonen in KMU zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege; Sensibilisierung von KMU für das Thema „Pflege“	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2016
1.39	Durchführung einer 4-teiligen Werkstattreihe mit dem Thema „Offene Tür – Instrumente für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement“	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO Silke Niewohner – Coaching, Beratung Fortbildung (ViSdP)	2016–2018
1.40	Erstellen einer Broschüre für KMU: Doppelt im Einsatz – Wie man die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen kann	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2016
1.41	Entwicklung eines Leitfadens zum Thema „Verein-barkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“: Doppel im Einsatz – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gut unterstützen – geht doch!	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2016
1.42	Entwicklung und Verwendung eines interaktiven Instruments bei öffentlichkeitswirksamen Auftritten zur Abfrage des Status quo von KMU zur Frage der Vereinbarkeit	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2016
1.43	Einladung zu einem Unternehmerinnenfrühstück zur Frage, welchen Einfluss die eigene Betroffenheit auf die Unternehmensphilosophie hinsichtlich der Vereinbarkeit hat	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017
1.44	Ermittlung des Stands der Umsetzung von familien-orientierter Personalpolitik in KMU	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017

1.1 Alternierende Telearbeit / Mobile Arbeit

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Mit der Einführung von Alternierender Telearbeit / Mobile Arbeit soll das Angebot flexibler Arbeitsformen, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, bei der Stadt Mülheim an der Ruhr ergänzt und optimiert werden. Die teilweise Verlagerung des Arbeitsortes im Rahmen von Alternierender Telearbeit / Mobile Arbeit führt zu größerer Flexibilität in organisatorischer, räumlicher und zeitlicher Hinsicht für die Stadt Mülheim an der Ruhr und die Mitarbeitenden.

Die Mitarbeitenden können ihren Beruf individueller gestalten und mit ihrem Familienleben in Einklang bringen und erhalten durch Alternierende Telearbeit / Mobile Arbeit die Möglichkeit, eigenverantwortlicher und selbstständiger zu arbeiten.

Nach der zurzeit geltenden Regelung (VV Beschluss vom 19.11.2012) kann Anträgen auf Alternierende Telearbeit in Einzelfällen unter bestimmten Rahmenbedingungen zugestimmt werden. Eine Dienstvereinbarung liegt nicht vor. Der Personalrat genehmigt zurzeit keine Anträge auf Alternierende Telearbeit ohne verlässliche und rechtssichere Regelungen in Form einer Dienstvereinbarung, die zum einen auf die Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichtet sind und zum anderen dem Gesundheits- und Arbeitsschutz Rechnung tragen.

Es besteht die mit dem Oberbürgermeister abgestimmte Zielsetzung, im Laufe des Jahres 2017 eine entsprechende Dienstvereinbarung zu erarbeiten und Alternierende Telearbeit / Mobile Arbeit bei der Stadt Mülheim an der Ruhr einzuführen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 08 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Im Interesse der Stadt Mülheim an der Ruhr liegen u.a. ein größerer Handlungsspielraum bei der Nutzung von Büroraum sowie die Motivationsförderung der Mitarbeitenden.
- Alternierende Telearbeit / Mobile Arbeit kann auch einen gesellschaftlichen Beitrag zu einer verbesserten Integration von im Erwerbsleben benachteiligten Personen und zur Reduzierung des Verkehrsaufkommens leisten.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.2 Flexible Arbeitszeit

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Seit 2006 gilt bei der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr ein modernes und flexibles Arbeitszeitsystem. Die Zeiterfassung erfolgt an Terminals bzw. am PC. Basis ist ein für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter bestehendes Ampelkontenmodell mit verschiedenen Phasen. Die Kernarbeitszeit wurde aufgegeben und durch bürgerorientierte Servicezeiten ersetzt. Da der Arbeitszeitrahmen gleichzeitig großzügig auf den Zeitraum von 6.00 bis 20.00 Uhr erweitert wurde, ergeben sich für die Beschäftigten flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, die in einem gewissen Rahmen eigenverantwortlich disponiert werden können. In ca. 340 Arbeitszeitmodellen werden von einer 1-Tage-Woche bis zu 5/6-Tage-Woche die unterschiedlichsten Arbeitszeitverteilungen flexibel angeboten.

Mit der Flexiblen Arbeitszeit können familiäre Bedürfnisse besser berücksichtigt werden, zumal der Dienst für Pausen und insbesondere auch – in Abstimmung mit den Vorgesetzten – für private Angelegenheiten unterbrochen werden kann.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen wird verbessert.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.3 Teilzeitangebote

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Aus familiären Gründen kann die Arbeitszeit für die tatsächliche Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduziert werden. Eine Ermäßigung der Arbeitszeit ist bis zur Dauer von 5 Jahren mit der Option der Verlängerung möglich. In der Praxis wird in der Regel der Zeitraum eines Jahres gewählt, da eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht möglich ist.

In diesem Kontext ist auch das Modell einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung zu sehen, bei dem flexible Arbeitszeiten unter Berücksichtigung von speziellen Zeiterfordernissen vereinbart werden, die sich aus wechselnden familiären Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben können. Hierbei wechseln sich Phasen intensiveren Arbeitseinsatzes (zum Beispiel zu Beginn der beruflichen Tätigkeit) mit Zeitabschnitten verringerter Arbeitsleistung (zum Beispiel für die Phase des Übergangs eines Kindes auf eine weiterführende Schule oder zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ab.

Die vereinbarte Arbeitszeit kann im Hinblick auf Umfang und Verteilung auf die Wochentage nach den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestaltet werden, sofern die dienstlichen Bedarfe (Publikumszeiten) abgedeckt werden und eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht. Eine Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, verteilt auf fünf Wochentage, ist in jedem Fall möglich. Grundsätzlich ist es auch im Rahmen des Desk-Sharing bzw. Job-Sharing möglich, dass sich zwei Teilzeitkräfte einen Arbeitsplatz teilen und untereinander die Arbeitszeit flexibel abstimmen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen wird verbessert.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.4 Sabbatical

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten wurde mit der Dienstvereinbarung zur Steuerung und Umsetzung des Bündnisses für Ausbildung, Beschäftigung und Konsolidierung (Dienstvereinbarung „Bündnis“) die Möglichkeit eröffnet, bezahlte Freizeit herauszuarbeiten und zu einem späteren Zeitpunkt zu realisieren. Dabei arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer unveränderten individuellen Arbeitszeit weiter, erhalten aber reduzierte Bezüge. Der Umfang der dadurch herausgearbeiteten Freizeit ist variabel und kann zwischen einem Monat und einem Jahr schwanken.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs-, wie Pflegeverpflichtungen wird verbessert.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.5 Vertrauensarbeitszeit

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Vertrauensarbeitszeit gilt im jetzigen Arbeitszeitmodell nur für die Amts- und Referatsleitungen. Über das bereits bestehende Angebot der Vertrauensarbeitszeit hinaus sind derzeit keine Erweiterungen geplant.

Bei der Vertrauensarbeitszeit entscheiden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eigener Verantwortung, wann und wie lange sie arbeiten. Die Messung der Leistung der Beschäftigten wird nicht auf die geleistete Arbeitszeit bezogen, sondern es werden die Arbeitsergebnisse in den Fokus gestellt. Durch die Einräumung hoher Zeitsouveränität ist die Vertrauensarbeitszeit gut geeignet, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Allerdings birgt sie auch die Gefahr der Selbstüberforderung.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Amts- und Referatsleitungen der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs-, wie Pflegeverpflichtungen wird verbessert.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.6 Sonderurlaub aus familiären und persönlichen Gründen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die plötzliche Erkrankung von Kindern stellt oft einen gravierenden Einschnitt dar, der sofortige Betreuungsnotwendigkeiten erforderlich macht. In diesem Fall ist die Möglichkeit gegeben, unter gewissen Voraussetzungen bis zu 10 Tage Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub im Kalenderjahr in Anspruch zu nehmen, um in der akuten Phase für das Kind da zu sein. Für langandauernde Erkrankungsfälle sind weitere unbezahlte Freistellungsmöglichkeiten (Beurlaubung) gegeben.

Der Sonderurlaub zur Pflege eines plötzlich erkrankten Kindes wird nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben gewährt. Wenn notwendig, ist auch über das gesetzliche Maß hinaus ein unbezahlter Sonderurlaub möglich.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen wird verbessert.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.7 Teilzeitausbildung

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und um die Potenziale insbesondere alleinerziehender Mütter und Väter mit bisher fehlender Berufsausbildung ausschöpfen zu können, wird von der Möglichkeit der Teilzeitausbildung Gebrauch gemacht.

Die Möglichkeit der Teilzeitausbildung ist seit 2005 im § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) verankert. Bei einer Teilzeitausbildung wird der betriebliche Teil der Ausbildung zeitlich verkürzt. Mütter und Väter sowie Pflegende stellen gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb bei der zuständigen Kammer einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit. In Mülheim an der Ruhr werden seit vielen Jahren regelmäßig i.d.R. junge Mütter eingestellt, die eine Teilzeitausbildung absolvieren. Auch wurde aufgrund einer Schwangerschaft während der Ausbildung eine vorhandene Vollzeitausbildung in eine Teilzeitausbildung umgewandelt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- alleinerziehende Mütter und Väter mit bisher fehlender Berufsausbildung

Ziele

- Alleinerziehende Mütter und Väter mit bisher fehlender Berufsausbildung bekommen die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Sicherung des Fachkräftenachwuchses

Umsetzungszeitraum

laufend

1.8 Führen in Teilzeit

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Rahmen von internen Stellenausschreibungen wird generell folgender Zusatz mit aufgenommen: „Grundsätzlich können sich auch Teilzeitkräfte bewerben, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vermerkt ist.“ Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen soll erhöht werden. Die Entscheidung der Stellenbesetzung wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Vorgaben im Rahmen eines Auswahlverfahrens nach den Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung getroffen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen soll erhöht werden.
- Die bessere Vereinbarkeit von Beruf mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.9 Familienbewusstes Führungsverhalten, Arbeitsorganisation

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Familienbewusstes Führungsverhalten bedeutet, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf möglichst personenbezogen und an die Anforderungen im jeweiligen Arbeitsbereich an die Bedürfnisse und Bedarfe der Mitarbeitenden anzupassen.

In den vergangenen Jahren wurden zu den Themen „Vereinbarkeit", „Elternarbeit" etc. verstärkt Seminare mit unterschiedlichen Zeitfenstern angeboten. Bei konkreten Nachfragen aus Fachbereichen oder von Personengruppen können maßgeschneiderte Angebote konzipiert werden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die bessere Vereinbarkeit von Beruf mit Erziehungs- und Pflegeverpflichtungen erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.10 Personalentwicklungsplan

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden soll, vor dem Hintergrund der verschiedenen Arbeitszeitmodelle, im Rahmen der allgemeinen Fortbildung sowie den Angeboten rund um fit@job Rechnung getragen werden.
Das allgemeine Fortbildungsprogramm sowie das fit@job-Programm beinhalten Seminare und Kurse zu unterschiedlichen Zeiten, Abfolgen und Tagen. Bei Bedarf können fachbereichs- oder teambezogene Seminare / Maßnahmen auch vor dem Hintergrund der familienbedingten Arbeitszeiten konzipiert werden.

Seit einigen Jahren werden zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege halb- und ganztägige Seminare wie beispielsweise „Alles unter einen Hut!", „Stressbewältigung und Achtsamkeit", „Mentale Gesundheitsprävention" und „Kopf frei auf der Arbeit – das betriebliche Elterntraining" angeboten. Bei diesen Angeboten geht es vorwiegend darum, individuelle Strategien für den eigenen Arbeits- und Lebensalltag zu entwickeln, eigene Ressourcen besser einschätzen zu können und sich mit anderen in ähnlichen Situationen auszutauschen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern

Umsetzungszeitraum

laufend

1.11 Kontakthalte-/Wiedereinstiegsprogramme

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Während der Inanspruchnahme von Elternzeit und Beurlaubung ist der Kontakt zu den Beschäftigten aufrecht zu halten und insbesondere im letzten Jahr vor der Rückkehr zu intensivieren. Ein besonderer „Beurlaubtentag" kann diese Angebotspalette ergänzen und wird unter Ziffer 1.24 gesondert dargestellt.

Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden 3 Monate vor Beendigung der Beurlaubung angeschrieben und gebeten, sich zu erklären (Verlängerung der Beurlaubung bzw. Wiederaufnahme des Dienstes).
Sobald der Zeitpunkt der Wiederaufnahme des Dienstes feststeht, beginnt die Planung des Einsatzortes. Die konkrete Festlegung erfolgt z.Z. erst kurz vor der Beendigung der Elternzeit bzw. der Beurlaubung.
In verwaltungsinternen Auswahlverfahren werden Bewerbungen von beurlaubten Kräften gleichberechtigt mit denen von aktiven Kräften berücksichtigt. Sofern eine beurlaubte Kraft zur Stellenbesetzung ausgewählt wird, kann diese ihre Beurlaubung vorzeitig beenden.

Zur Gewährleistung eines möglichst reibungslosen Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder Beurlaubung und zur Aufrechterhaltung der Qualifizierung bietet es sich an, den Kontakt zu diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch während der Zeit ihrer Abwesenheit stärker als bisher aufrecht zu erhalten und hiermit die Bindung an die Verwaltung zu verstärken. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen bieten flankierende Unterstützung vor der Rückkehr. So können Beurlaubte auf freiwilliger Basis nicht fachspezifische Fortbildungsangebote (zum Beispiel Auffrischung von EDV-Kenntnissen) nutzen. Zeitnah nach der Rückkehr der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bedarfsorientiert fachspezifische Fortbildungen besucht werden.

Um den Kontakt zu beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrecht zu erhalten, kann dieser Personenkreis eine private E-Mail Adresse hinterlegen. Wichtige Informationen an alle Beschäftigten der Verwaltung können weitergeleitet werden. Die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlangen so Kenntnis von Informationen von grundsätzlicher Bedeutung (zum Beispiel auch über interne Stellenausschreibungen) und können ggf. dann auch schon während ihrer Beurlaubung darauf reagieren.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr, die sich in Elternzeit befinden oder beurlaubt sind

Ziele

- strukturelle Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit
- Fachkräftesicherung

Umsetzungszeitraum

laufend

1.12 Betriebliche Gesundheitsförderung – fit@job

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Beschäftigte und Arbeitgeber haben ein gemeinsames Interesse an Gesundheitsförderung: Mitarbeitende möchten gesund bleiben und sich um ihre gesundheitlichen Belange kümmern können, der Arbeitgeber profitiert von gesunden und deshalb leistungsfähigen Beschäftigten.
In den vergangenen Jahren ist die Betriebliche Gesundheitsförderung zunehmend in den Mittelpunkt gerückt. Die einzelnen Maßnahmen stellen geeignete Mittel dar, auf die gesundheitlichen Beanspruchungen der Beschäftigten und auf die veränderten psychischen Belastungen angemessen zu reagieren. Um die Gesundheit, die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern, werden Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, die sozialen Beziehungen sowie das unterstützende Umfeld einbezogen. Sinnvoll ist es, darüber hinaus auch die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne der „Work-Life-Balance" mit einzubeziehen.

Durch betriebliche Gesundheitsförderung lassen sich gezielt Arbeitsbelastungen verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten stärken.
Bereits vor der ersten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2009 waren Angebote rund um das Thema Gesundheitsförderung Bestandteil des allgemeinen Fortbildungsprogramms. Seit der Auswertung der ersten Mitarbeiterbefragung werden alle Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung unter dem Label fit@job zusammengefasst und bilden somit neben den Angeboten des allgemeinen Fortbildungsprogramms einen eigenständigen Bereich. Alle Angebote werden themen-, personen- und/oder fachbereichsbezogen konzipiert.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Unterstützung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch eine gezielte Betriebliche Gesundheitsförderung

Umsetzungszeitraum

laufend

1.13 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) anzubieten. Gesetzlich verankert ist das BEM in § 84 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX). Das BEM dient dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und ist ein Instrument, um den Folgen des demographischen Wandels wirksam zu begegnen. Im Rahmen der BEM Gespräche können neben krankheitsbedingten Inhalten auch familienbezogene Problemstellungen angesprochen werden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- länger erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Unterstützung von länger erkrankten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch ein betriebliches Eingliederungsmanagement – neben krankheitsbedingten Inhalten werden auch familienbezogene Problemstellungen angesprochen.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.14 Intranet-Plattform

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Intranet ist als wichtiges Kommunikationsmittel auch für diesen Aufgabenbereich unverzichtbar. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten mit den online-Informationen einen ersten und schnellen Überblick über das städtische Angebotsspektrum. Die Rubrik „Familie und Beruf“ wurde um das Thema „Pflege“ erweitert.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Bereitstellung von Informationen und städtischen Angeboten im Bereich „Beruf und Familie bzw. Pflege“
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern

Umsetzungszeitraum

laufend

1.15 Informationsbroschüre „Kind und Beruf – Informationen rund um Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung für Mitarbeitende der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Als Ergänzung zum Intranet-Angebot sind aktuelle Informationen für Beurlaubte und Rückkehrwillige auch in Form einer Broschüre vorhanden. Die neue Broschüre steht unter dem Titel „Kind und Beruf – Informationen rund um Mutterschutz, Elternzeit und Kinderbetreuung für Mitarbeitende der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr“ sowohl schriftlich als auch online zur Verfügung.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Bereitstellung von Informationen und städtischen Angeboten im Bereich „Beruf und Familie“
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungsaufgaben erleichtern

Umsetzungszeitraum

laufend

1.16 Jährliches Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-Gespräch

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das jährliche Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräch ist im Rahmen der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit das formalisierte Bilanzgespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Falls Bedarf besteht, werden auch heute bereits Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den jährlichen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengesprächen thematisiert.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Förderung familienfreundlicher Personalpolitik

Umsetzungszeitraum

laufend

1.17 Ansprechpartner zum Thema „Vereinbarkeit“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Informationsmöglichkeiten an einer zentralen Stelle erleichtern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Klärung von Fragen und Wünschen hinsichtlich der Vereinbarkeit. Im Personal- und Organisationsamt wurde das Kompetenzteam „Familie, Pflege und Beruf“ zur Beratung von Mitarbeitenden gebildet.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Umsetzungszeitraum

laufend

1.18 Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Der Gesetzgeber hat mit dem am 01.01.2012 in Kraft getretenen Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Familienpflegezeitgesetz) auf den Pflegebedarf reagiert. Auf der Basis dieses Gesetzes können Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen. Ziel ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu ermöglichen, ihre Arbeitszeit für maximal zwei Jahre zu reduzieren und somit trotz ihrer Pflegeleistungen im häuslichen Bereich im Beruf verbleiben zu können. Die finanzielle Seite kann durch einen staatlich geförderten Lohnausgleich abgesichert werden. Im Jahr 2016 haben 9 Mitarbeitende der Stadtverwaltung die Möglichkeit der Freistellung zur Pflege von Angehörigen nach dem Pflegezeitgesetz genutzt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Ziele

- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Pflegeaufgaben erleichtern
- Fachkräftesicherung

Umsetzungszeitraum

laufend

1.19 Beratung und Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit zu pflegenden Angehörigen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Betreuung von älteren und/oder kranken Angehörigen wird in den Familien eine immer größere Rolle spielen und hat Auswirkungen auf den Lebensalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bereitstellung von Informationen zum Thema Pflege ist eine wichtige Unterstützung in dieser Lebenssituation.
Das Kompetenzteam „Familie, Pflege und Beruf“ berät Mitarbeitende der Stadt Mülheim über die verschiedenen Möglichkeiten der Freistellung zur Pflege von Angehörigen. Im Intranet wurde ein „Pflegeleitfaden“ mit der Plattform vom Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen verknüpft.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Unterstützung bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Umsetzungszeitraum

laufend

1.20 Eltern-Kind-Büro (Inhouse-Betreuung)

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Es gibt immer wieder Situationen, in denen Eltern kurzfristig auf besondere – unerwartete – Situationen, wie den Ausfall einer Betreuungsmöglichkeit oder eine leichtere Erkrankungen des Kindes, flexibel reagieren müssen. Zur Hilfe für derartige Problemsituationen wird ein Arbeitszimmer mit Bürotechnik und Spielbereich vorgehalten, in dem die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Betreuung selbst übernehmen, aber auch ihre Arbeit erledigen können. Ein Eltern-Kind-Büro besteht seit 2012 (seit 2016 im Technischen Rathaus).

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- dem Risiko des Personalausfalls aktiv entgegenwirken

Umsetzungszeitraum

2013 – laufend

1.21 Kinderbetreuung bei Seminaren im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Eine Anfrage zur Kinderbetreuung muss im Einzelfall geprüft werden. Möglich ist dies, z.B. bei Aktionen wie dem Gesundheitstag. Bisher wurde weder bei den Angeboten im allgemeinen Fortbildungsprogramm noch bei den fit@job-Kursen die Möglichkeit der Kinderbetreuung erfragt. Beim Gesundheitstag wurde bisher einmalig eine Kinderbetreuung erfragt und organisiert.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt
- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr mit kleinen Kindern

Ziele

- Die Kinderbetreuung bei Seminaren und Schulungen ermöglicht den Beschäftigten mit Kleinkindern die gleichen Möglichkeiten, wie allen anderen Kolleginnen und Kollegen, an Fortbildungsprogrammen teilzunehmen.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.22 Stellenausschreibungen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Stellenausschreibungen um Detailinformationen (gesondertes Informationsblatt mit den familienfreundlichen Angeboten) ergänzen mit dem Ziel der Schaffung einer prägnanten „Arbeitgebermarke“ für die Stadt Mülheim an der Ruhr.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Bewerber und Bewerberinnen bei der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Die Stadt Mülheim an der Ruhr wird als familienfreundliche Arbeitgeberin präsentiert.

Umsetzungszeitraum

geplant

1.23 Aufnahme der Thematik in die Beurteilungsgrundsätze für Führungskräfte

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In den Beurteilungen wird auch die Haltung der zu Beurteilenden zu den familienbezogenen Bedürfnissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewertet.
Die geltenden Beurteilungsrichtlinien der Stadt Mülheim an der Ruhr sehen ein entsprechendes Beurteilungskriterium bisher nicht vor. Die Beurteilungsrichtlinien werden in dieser Hinsicht modifiziert.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- Führungskräfte der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Förderung familienfreundlicher Personalpolitik innerhalb der Verwaltung

Umsetzungszeitraum

geplant

1.24 „Beurlaubtentag“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Der Beurlaubtentag ist eine freiwillige Aktion. In einer besonderen, am Bedarf ausgerichteten Veranstaltung für alle Beurlaubten kann ein Beurlaubtentag als Plattform zum Informationsaustausch und zum Kontakthalten dienen. Dabei stehen erfahrungsgemäß Informationsmöglichkeiten über Wiedereinstiegsmodalitäten im Vordergrund. Aber auch sonstige aktuelle personalpolitische Themen mit Bezug zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern könnten auf der Agenda einer entsprechenden Veranstaltung stehen.

Ein derartiges Angebot gibt es zurzeit nicht.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt

Zielgruppe

- beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Personalbindungsmaßnahme
- Fachkräftesicherung

Umsetzungszeitraum

geplant

1.25 Betriebskindergartenplätze für die Beschäftigten der Stadt Mülheim an der Ruhr

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet die Stadt Mülheim an der Ruhr ihren Beschäftigten „betrieblich gesicherte“ Betreuungsplätze für Kinder aller Altersgruppen in den städtischen Tageseinrichtungen für Kinder an. Das Angebot kann in Mülheim an der Ruhr im Wohnumfeld oder in der Nähe des Arbeitsplatzes in Anspruch genommen werden. Die Öffnungszeiten (i.d.R. 7.30 bis 16.00 Uhr) der Tageseinrichtungen sind weitgehend an die Servicezeiten der Stadtverwaltung angepasst. Bedarfsorientiert kann individuell eine Betreuungszeit von 25 bis 45 Stunden wöchentlich oder ergänzende Tagespflege vereinbart werden, die die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit bei der Stadt Mülheim an der Ruhr ermöglicht.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt
- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- Personalrat

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr mit kleinen Kindern, die ihre Tätigkeit (wieder-)aufnehmen möchten und regulär keinen Betreuungsplatz bekommen

Ziele

- Vermeidung längerer Erwerbsunterbrechungen bzw. (Wieder-)Aufnahme einer Ausbildung oder Tätigkeit bei der Stadt Mülheim an der Ruhr ermöglichen
- Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Umsetzungszeitraum

laufend

1.26 Erstberatung der Beschäftigten der Stadtverwaltung bei Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Personalverantwortlichen für eine persönliche und vertrauliche Beratung bei Vereinbarkeitsproblemen zur Verfügung.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mülheim an der Ruhr mit Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie / Pflege

Ziele

- Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vereinbarkeitsproblemen
- Vorbeugen von krankheitsbedingten Ausfällen

Umsetzungszeitraum

laufend

1.27 Kinderbetreuung bei städtischen Veranstaltungen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Stadt Mülheim an der Ruhr bietet allen Eltern bei Veranstaltungen, zu denen die Mülheimer Bürgerschaft explizit zum Mitwirken und/oder Zuhören eingeladen wird, die Möglichkeit der kostenlosen und qualifizierten Kinderbetreuung an. Bei der Bekanntmachung von Veranstaltungen wird auf diesen Service und die erforderliche Anmeldung der Kinder hingewiesen. Das Amt für Kinder, Jugend und Schule kümmert sich in Kooperation mit dem Verein „qualifizierte Kindertagespflege" zentral um die Auswahl und den Einsatz der Betreuungskräfte. Darüber hinaus werden während der Betreuungszeit Spielmaterialien und Bücher zum Vorlesen bereitgestellt. Diese Möglichkeit zur Teilnahme an Bürgerveranstaltungen ermöglicht Eltern, sich aktiv einzubringen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu einer erfolgreichen Vereinbarkeit von Familie, Beruf und gesellschaftlichem Engagement.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 16 – Kinderbetreuung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- Fachämter

Zielgruppe

- Eltern, die an einer städtischen Veranstaltung teilnehmen möchten und keine Kinderbetreuung für die Zeit der Veranstaltung haben
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mülheim an der Ruhr, die an einer städtischen Veranstaltung teilnehmen möchten und keine Kinderbetreuung für die Zeit der Veranstaltung haben

Ziele

- Allen Eltern soll durch das Angebot der kostenlosen und qualifizierten Betreuung die Möglichkeit gegeben werden, sich im Rahmen kommunaler (Bürger-)Veranstaltungen persönlich zu engagieren und mitzuwirken.

Umsetzungszeitraum

laufend

1.28 Umsetzung des Rechtsanspruches im U3- und Ü3-Bereich in Kindertageseinrichtungen (weiterer Ausbau geplant). Ziel sind Versorgungsquoten von 45 % für U3 – sowie 99 % für Ü3-Kinder

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Stadt Mülheim an der Ruhr ist als öffentlicher Träger der Jugendhilfe gem. § 24 SGB VIII für die Vorhaltung eines bedarfsgerechten Betreuungsangebotes verantwortlich. Mit der aktuellen Bedarfsplanung verfolgt die Stadt Mülheim an der Ruhr gemeinsam mit den freien Trägern der Jugendhilfe das Ziel, ein ausreichendes, zukunftsfähiges und vielfältiges Angebot in den Kindertageseinrichtungen zu schaffen. Der Rat der Stadt Mülheim an der Ruhr beschloss in seiner Sitzung vom 12.05.2016 als erstes Ziel Versorgungsquoten von 45 % für die Altersgruppe der unter Dreijährigen sowie von 99 % für die Altersgruppe der 3- bis 6-jährigen Kinder. Mit dem Betreuungsangebot in den Kindertageseinrichtungen sollen längere Erwerbsunterbrechungen vermieden werden um Eltern – insbesondere Frauen – verstärkt in die Lage zu versetzen, vollzeitnahen Beschäftigungen nachzugehen. Vor allem vor dem Hintergrund des Fachkräfteengpasses gilt es zu vermeiden, dass gut ausgebildete Personen aufgrund einer fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Ebenso stellt ein ausreichendes Betreuungsangebot insbesondere für Alleinerziehende sicher, einer Beschäftigung nachgehen zu können oder überhaupt Zugang zu Berufs- und Weiterbildungsangeboten zu erhalten. Neben der Vorhaltung eines verlässlichen Betreuungsangebotes werden daher in einzelnen Einrichtungen auch verlängerte Öffnungszeiten angeboten.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- anerkannte Träger der freien Jugendhilfe

Zielgruppe

- Eltern mit Kindern in der Altersgruppe der unter Dreijährigen
- Eltern mit Kindern in der Altersgruppe der 3- bis 6-Jährigen

Ziele

- Vermeidung längerer Erwerbsunterbrechungen bzw. Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsmarkt ((Wieder-) Aufnahme einer Berufstätigkeit oder eines Ausbildungs-/Weiterbildungsangebotes) schaffen

Umsetzungszeitraum

laufend

1.29 Umsetzung des Rechtsanspruches im U3-Bereich in der Kindertagespflege

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Kindertagespflege im Rahmen einer flexiblen Betreuung ist die Erziehung, Förderung und Bildung von Kindern durch eine Tagespflegeperson. Die Betreuung kann im Haushalt der Tagesmutter, im Haushalt der Eltern oder in anderen geeigneten Räumen stattfinden. Die Kindertagespflege ist ein gleichrangiges Betreuungsangebot zur Betreuung in Tageseinrichtungen für Kinder. Vergleichbar zu einer Betreuung im Bereich der Kindertageseinrichtung ist die Kindertagespflege ein verlässliches Angebot, welches in gleicher Weise der Vermeidung längerer Erwerbsunterbrechungen und damit dem zeitnahen Wiedereinstieg in das Berufsleben dienen soll. Ein ausreichendes Betreuungsangebot im Bereich der Kindertagespflege stellt darüber hinaus insbesondere für Alleinerziehende sicher, einer Beschäftigung nachgehen zu können oder überhaupt Zugang zu Berufs- und Weiterbildungsangeboten zu erhalten.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- freie Träger
- qualifizierte Tagespflegepersonen

Zielgruppe

- Eltern mit Kindern

Ziele

- Vermeidung längerer Erwerbsunterbrechungen bzw. Zugangsvoraussetzungen zum Arbeitsmarkt ((Wieder-) Aufnahme einer Berufstätigkeit oder eines Ausbildungs-/ Weiterbildungsangebotes) schaffen

Umsetzungszeitraum

laufend

1.30 Randzeitenbetreuung sicherstellen durch die „ergänzende“ Kindertagespflege

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Kindertagespflege ist die Erziehung, Förderung und Bildung von Kindern, im Rahmen flexibler Betreuung durch eine Tagespflegeperson. Die Betreuung kann im Haushalt der Tagesmutter, im Haushalt der Eltern oder in anderen geeigneten Räumen stattfinden. Die ergänzende Kindertagespflege sichert Kontinuität in der Betreuung und gegebenenfalls eine Anschlussbetreuung ergänzend zu institutioneller Betreuung, wie beispielsweise der in Kindertageseinrichtungen oder dem Offenen Ganztag. Damit deckt sie Randzeiten ab und ermöglicht bei Bedarf eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Regelbetreuungszeiten.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- freie Träger
- qualifizierte Tagespflegepersonen

Zielgruppe

- Eltern mit Kindern, die einer Erwerbstätigkeit außerhalb der Regelbetreuungszeiten nachgehen

Ziele

- Ausbildung / Berufstätigkeit auch außerhalb der Regelbetreuungszeiten ermöglichen

Umsetzungszeitraum

laufend

1.31 Betreuungsangebote an Grundschulen (OGS, Schule von acht bis eins) und weiterführenden Schulen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Mit der Einführung der Offenen Ganztagsschule sowie von Betreuungsangeboten an weiterführenden Schulen (u.a. der gebundene Ganztag) wurde die bereits vorhandene verlässliche Halbtagsbetreuung „Schule von acht bis eins“ ergänzt. Hierdurch konnten auch für Schulkinder ab 6 Jahren flächendeckend Ganztagsangebote (auch in den Schulferien) geschaffen werden. Den Herausforderungen, denen sich berufstätige Eltern stellen müssen, die ihre eigenen Erwerbswünsche und auch berufliches Fortkommen unter den Bedingungen komplexer Anforderungen realisieren möchten, konnte damit weiter begegnet werden. Die verlässliche Nachmittagsbetreuung, die auch die altersgemäßen Bedarfe von Schulkindern (Freizeitgestaltung, Hausaufgabenhilfe, etc.) berücksichtigt, ist somit ein wichtiger Baustein bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- freie Träger

Zielgruppe

- berufstätige Eltern

Ziele

- berufstätigen Eltern eine verlässliche Betreuungszeit anzubieten, damit diese einer Ausbildung / Berufstätigkeit nachgehen können

Umsetzungszeitraum

laufend

1.32 Verlässliche Ferienbetreuung sicherstellen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Amt für Kinder, Jugend und Schule bietet in der Zusammenarbeit mit der AGOT (Arbeitsgemeinschaft der offenen Türen in Mülheim an der Ruhr) ein abwechslungsreiches Programm in den Ferien.
Neben den Freizeitmaßnahmen sowie den Projekten sind es insbesondere die „verlässlichen Ferienspiele“ (in den Oster-, Sommer- und Herbstferien jeweils von Montag bis Freitag in der Zeit von 8.00 bis 13.00 Uhr) sowie die „Ferienspiele XXL“ (in den Oster-, Sommer- und Herbstferien in der Zeit von um 8.00 bis 16.00 Uhr), die dem Umstand Rechnung tragen, dass die Urlaubstage berufstätiger Eltern in der Regel nicht ausreichen, um eine durchgängige Betreuung während der Schulferien sicher zu stellen. Das Ferienangebot, welches durch die Stadt Mülheim in Kooperation mit der AGOT und weiteren freien Trägern angeboten wird, stellt damit eine große Entlastung für berufstätige Eltern dar.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule
- AGOT / freie Träger

Zielgruppe

- berufstätige Eltern mit einem Betreuungsbedarf in den Ferien

Ziele

- berufstätigen Eltern (insbesondere Vollzeit) auch während der Ferienzeiten eine verlässliche Betreuung anzubieten

Umsetzungszeitraum

laufend

1.33 „Sondersachgebiet für Alleinerziehende“ im Casemanagement linke Ruhrseite

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die keine Beschäftigung finden können oder mit ihrer Erwerbstätigkeit ein nicht bedarfsdeckendes Einkommen erzielen, haben bei Hilfebedürftigkeit Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durch das Arbeitslosengeld II. In Mülheim an der Ruhr ist die Sozialagentur als kommunales Jobcenter hierfür zuständig.

Neben der Gewährung der Leistungen zum Lebensunterhalt ist es Anliegen und Aufgabe des Jobcenters, erwerbsfähige Leistungsberechtigte in das Erwerbsleben zu integrieren. Das Casemanagement berät bei der Arbeitssuche und unterstützt auf dem Weg in das Erwerbsleben. Für Alleinerziehende stellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Zugang zum Arbeitsmarkt eine besondere Herausforderung dar. Seit dem 01.01.2017 wurden in der Sozialagentur 1,5 Stellen als Sondersachgebiete für Alleinerziehende eingerichtet. Ziel ist es, dass Alleinerziehende zunehmend und schneller der Zugang zur Ausbildung, beruflicher Weiterbildung oder nachhaltig in bedarfsdeckender Beschäftigung finden und dabei Berufstätigkeit und Familie gut miteinander vereinbaren können. Es erfolgt eine enge Kooperation mit allen an diesem Prozess beteiligten Institutionen und Personen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste
Artikel 18 – Soziale Kohäsion
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 50 – Sozialagentur der Stadt Mülheim an der Ruhr

Zielgruppe

- Alleinerziehende mit Anspruch auf SGB II-Leistungen, die ihren Wohnort in Mülheim an der Ruhr haben

Ziele

- individuelle Hilfestellung, passgenaue Beratung, Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt
- besondere Berücksichtigung der Lebenslagen Alleinerziehender

Umsetzungszeitraum

01.01.2017 – laufend

1.34 Balance Plus

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Maßnahmen zur Aktivierung, Stabilisierung, Qualifizierung und Vorbereitung der Integration gem. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. § 45 Abs. 1 SGB III richtet sich an erwerbsfähige alleinerziehende Mütter und Väter, die nach der Erziehungszeit wieder in den Beruf einsteigen wollen. Sie beinhaltet die Unterstützung bei der Verbesserung der individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse.

Für die Sozialagentur der Stadt Mülheim an der Ruhr ist das primäre Ziel die Stabilisierung und Aktivierung der Teilnehmenden und eine erste Heranführung an den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der individuellen Situation der alleinerziehenden Teilnehmenden.
Während der Maßnahme sollen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen u.a. Hilfestellung und praktische Unterstützung bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung erhalten.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 13 - Bildungswesen und lebenslanges Lernen
Artikel 15 – Sozialwesen und soziale Dienste
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 18 – Soziale Kohäsion
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 50 – Sozialagentur der Stadt Mülheim an der Ruhr
- Bbwe Gemeinnützige Gesellschaft für Beratung, Begleitung und Weiterbildung mbH

Zielgruppe

- erwerbsfähige alleinerziehende Leistungsberechtigte im ALG II-Bezug in Mülheim an der Ruhr
- Frauen und Männer, die multiple individuelle Problemlagen und Vermittlungshemmnisse haben, die eine nachhaltige Integration auf den Arbeitsmarkt erschweren

Ziele

- Durch Aktivierung und Qualifizierung unter Berücksichtigung der individuellen Förderbedarfe die Teilnehmer zu stabilisieren, sozialintegrativ zu unterstützen und auf das Erwerbsleben vorzubereiten.
- Es soll eine Unterstützung stattfinden, die eine Veränderung von im Widerspruch zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes stehenden Einstellungen und Verhaltensweisen beabsichtigt und eine Verbesserung von Engagement, Motivation und Eigenaktivität zum Ziel hat.
- Eventuell vorliegende multiple Vermittlungshemmnisse sollen thematisiert und bearbeitet werden.
- Die besondere Lebenssituation Alleinerziehender soll hierbei stets im Vordergrund stehen.

Umsetzungszeitraum

2014 – laufend

1.35 Schulung angehender Erzieherinnen und Erzieher am Berufskolleg Stadtmitte über die „Lebenssituation von Alleinerziehenden“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Angehende Erzieherinnen und Erzieher am Berufskolleg Stadtmitte wurden in einer Doppelstunde über die „Lebenssituation von Alleinerziehenden in Mülheim an der Ruhr“ informiert und sensibilisiert. In einzelnen Arbeitsgruppen beschäftigten sie sich intensiv mit einzelnen Fragestellungen und Problemlagen von Alleinerziehenden und erarbeiteten dazu gemeinsam mögliche Lösungswege. Im Ergebnis sollten die Schülerinnen und Schüler für ihren späteren Berufsalltag lernen, die Problemlagen der Alleinerziehenden besser zu verstehen und diese zielgerichtet zu unterstützen.

Walter schemstein © Stadt Mülheim an der Ruhr

Workshop im Berufskolleg Stadtmitte

Bezug zur EU-Charta

Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype
Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Berufskolleg Stadtmitte

Zielgruppe

- angehende Erzieherinnen und Erzieher am Berufskolleg Stadtmitte

Ziele

- Verbesserung der Rahmenbedingungen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege, insbesondere von Alleinerziehenden
- Sensibilisierung der angehenden Erzieherinnen und Erziehern zur Lebenssituation von Alleinerziehenden, um mögliche Problemlagen der Alleinerziehenden besser zu verstehen und diese zielgerichtet zu unterstützen
- Bereitstellung von Informationen zu Hilfsangeboten

Umsetzungszeitraum

2013 – 2016 jährlich

1.36 Mülheimer Bündnis für Familie zeichnet Unternehmen für familienfreundliche Maßnahmen aus

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Mülheimer Bündnis für Familie besteht seit Dezember 2004. Im Kuratorium sind Vertreter und Vertreterinnen aus zahlreichen gesellschaftlich relevanten Bereichen (u.a. Wirtschaft, Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Wohnungswirtschaft, Verwaltung, Sport) vertreten. Ziel: Familien mit Kindern in den Mittelpunkt stellen, sie als Experten in eigener Sache ernst nehmen und ihnen ein gut vernetztes familienfreundliches Angebot unterbreiten.

Bereits kurz nach seiner Gründung nahm sich das Kuratorium der Frage nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Es wurde die Auszeichnung „Familienfreundliches Unternehmen“ beschlossen. Die seitdem ausgezeichneten Mülheimer Unternehmen unterschiedlicher Größe und Fachrichtung sollen mit ihren individuellen familienfreundlichen Maßnahmen Vorbildcharakter für andere haben und diese in ihrem Bemühen um familienfreundliche Arbeitsbedingungen bestärken. Die Auszeichnung wird ein- bis zweimal im Jahr vorgenommen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Mülheimer Bündnis für Familie

Zielgruppe

- Mülheimer Unternehmen

Ziele

- Förderung von familienfreundlichen Unternehmen

Umsetzungszeitraum

laufend, ein- bis zweimal im Jahr

1.37 Sachstandanalyse zur Wichtigkeit des Themas „Pflege“ in KMU: Erstellung eines Fragebogens zum Thema Pflege und Beruf für Beschäftigte in KMUs; Themen: Arbeitszeitgestaltung und Haltung des Unternehmens bzgl. der Vereinbarkeit

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Stadt Mülheim an der Ruhr hat im Rahmen der ersten Förderphase des Projektes einen Fragebogen zum Thema Pflege und Beruf für Beschäftigte der KMUs in der Region erstellt. Inhaltlich ging es hier vor allem um die Arbeitszeitgestaltung und die Haltung des Unternehmens bezüglich Vereinbarkeit.

© Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Fragebogen zum Thema Pflege und Beruf

Bezug zur EU-Charta

Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sachstandanalyse zur Wichtigkeit des Themas in KMU

Umsetzungszeitraum

2014–2015

1.38 Postkartenaktion zur Ermittlung der zentralen Ansprechpersonen in KMU zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege; Sensibilisierung von KMU für das Thema „Pflege“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO hat im Jahr 2016 eine Postkartenaktion durchgeführt, in der KMUs zur Frage „Wer ist bei Ihnen die zentrale Ansprechperson für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Pflege?“ befragt wurden. Diese Postkarte wurde an 150 KMUs in der MEO Region mit der Bitte um Rücksendung versandt. Dabei wurden auch kleine und mittlere Unternehmen der Stadt Mülheim an der Ruhr angeschrieben.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisierung der KMU

Umsetzungszeitraum

2016 – laufend

1.39 Durchführung einer vierteiligen Werkstattreihe mit dem Thema „Offene Tür – Instrumente für ein lebensphasenorientiertes Personalmanagement“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO möchte mithilfe einer vierteiligen Werkstattreihe KMUs niedrigschwellige Instrumente an die Hand geben, um ihre Belegschaft nachhaltig zu binden bzw. sich für externe Fachkräfte attraktiver aufzustellen. Das erste Modul hat im zweiten Halbjahr 2016 stattgefunden. Hier wurden KMUs aus der Region in der Gesprächsführung mit pflegenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geschult und konnten im Rahmen eines interaktiven Workshops Strategien erlernen, wie Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche zu diesem häufig schwierigen Thema geführt werden können. Das zweite Modul der Werkstattreihe fand im ersten Halbjahr 2017 in Kooperation mit der Zenit GmbH in Mülheim an der Ruhr statt. In diesem Modul wurden KMUs in der Region niedrigschwellige Unterstützungsmöglichkeiten für (pflegende) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgezeigt. Bis Mitte 2018 werden noch zwei weitere Module zum Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stattfinden.

© Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Das erste Modul „Pflegende Beschäftigte unterstützen und Leistungsvermögen erhalten”

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Informationen für KMU und pflegende Angehörige

Umsetzungszeitraum

2016–2018

1.40 Erstellen einer Broschüre für KMU: Doppelt im Einsatz – Wie man die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen kann

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Rahmen einer Kommunikations- und Informationsmaßnahme hat das Kompetenzzentrum Frau und Beruf einen Leitfaden für Mitarbeiterinnen-Gespräche zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erstellt. Dieser soll eine kurze Erläuterung des veränderten Pflegezeitgesetzes und auch eine Checkliste für das Gespräch selbst beinhalten. Da das Thema Pflege in den Unternehmen, insbesondere für KMU, immer noch ein Tabu-Thema zu sein scheint, bedarf es einer Annäherung. Dieser Leitfaden soll dazu beitragen, dass Unternehmen sicherer im Umgang mit dem Thema werden. Dieser Leitfaden bot auch die Grundlage für das erste Modul der Werkstattreihe.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Bündelung von Informationen zum Thema Pflege für Personalverantwortliche und deren Beschäftigte

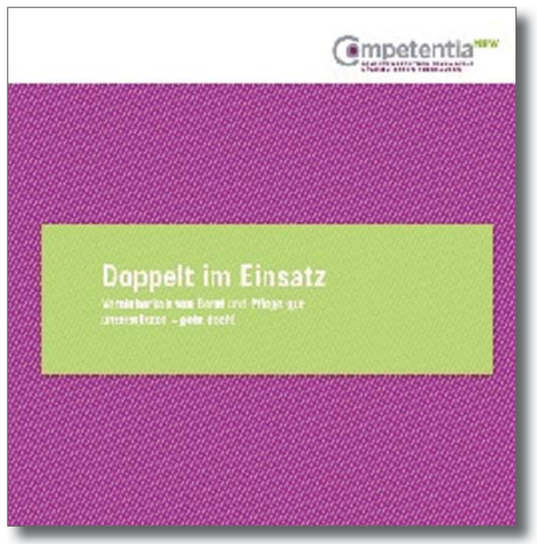
Umsetzungszeitraum

2016 – laufend

1.41 Entwicklung eines Leitfadens zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“: Doppelt im Einsatz – Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gut unterstützen – geht doch!

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf hat für KMU der Stadt Mülheim an der Ruhr eine Broschüre zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erstellt mit dem Titel „Doppelt im Einsatz – Wie man die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen kann“. Diese soll Unternehmen für das Thema „Pflege“ sensibilisieren, das Tabu brechen und aktiv dazu beitragen, dass pflegende Angehörige das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kommunizieren.



Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Gesprächsleitfaden mit konkreten Instrumenten für ein Gespräch mit pflegenden Angehörigen

Umsetzungszeitraum

2016 – laufend

1.42 Entwicklung und Verwendung eines interaktiven Instruments bei öffentlichkeitswirksamen Auftritten zur Abfrage des Status quo von KMU zur Frage der Vereinbarkeit

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO hat ein interaktives Instrument entwickelt, welches bei öffentlichkeitswirksamen Auftritten (z.B. Messen, Infotage, Veranstaltungen etc.) genutzt wird. Dies dient der ersten Kontaktaufnahme von KMUs im Rahmen dieser öffentlichen Veranstaltungen. Hierbei geht es explizit um die Themen Unternehmenskultur und lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Instrument zur Kontaktaufnahme zu KMU zu den Themen Unternehmenskultur und lebensphasenorientierte Personalpolitik

Umsetzungszeitraum

2016 – laufend

1.43 Einladung zu einem Unternehmerinnenfrühstück zur Frage, welchen Einfluss die eigene Betroffenheit auf die Unternehmensphilosophie hinsichtlich der Vereinbarkeit hat

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Rahmen eines Unternehmerinnenfrühstücks möchte das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO gelebte Vereinbarkeit von familiengeführten KMU in der Region herausfiltern und anhand eines Good-Practice-Beispiels öffentlichkeitswirksam vermarkten. Dabei wird davon ausgegangen, dass familiengeführte KMU bereits aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit (geschlechterparitätische Unternehmensführung: z.B. Ehepaar, Vereinbarkeit von Beruf und Familie) effektive und spezielle Ansätze umsetzen. Allerdings haben sie häufig die Zeit und die finanziellen Mittel, diese im Sinne eines Employer Branding für sich zu nutzen. Im Rahmen dieses Unternehmerinnenfrühstücks, zu denen auch Unternehmen aus Mülheim an der Ruhr eingeladen werden, wird diese gute Praxis im Rahmen eines Austauschs aufgezeigt werden und in einem niedrigschwelligen Rahmen vermittelt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Austausch zwischen Unternehmerinnen zur eigenen Betroffenheit zum Thema Pflege, Benennung / Bekanntmachen von Good-Practice-Beispielen

Umsetzungszeitraum

2017

1.44 Ermittlung des Stands der Umsetzung von familienorientierter Personalpolitik in KMU

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO möchte im Rahmen einer schriftlichen Auswertung der Frage auf den Grund gehen, welche Rolle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den kleinen und mittelständischen Unternehmen in der Region MEO spielt. Die schriftliche Auswertung basiert auf Expertengesprächen mit wirtschaftsnahen Akteuren und wird diesen und einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 16 – Kinderbetreuung
Artikel 17 – Betreuung anderer Familienmitglieder
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sachstand über die Rolle des Themas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in KMU, schriftliche Auswertung der Gespräche mit wirtschaftsnahen Akteuren

Umsetzungszeitraum

2017

HANDLUNGSFELD 2:

Förderung von Chancengleichheit in der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr und in der freien Wirtschaft

Eine grundlegende Voraussetzung für Chancengleichheit von Frauen und Männern ist die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Das Ziel muss sein, die Stadtverwaltung zu einer fairen und gendergerechten Arbeitgeberin zu machen – für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern. Bestehende Ungleichheiten müssen abgebaut werden. Schwerpunkt hierbei ist und bleibt die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Denn noch immer besteht bei der Stadt Mülheim an der Ruhr ein Ungleichgewicht. Stellen mit Führungsverantwortung sowie Positionen in den oberen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen sind überdurchschnittlich durch Männer besetzt – je höher also die Stelle, desto geringer wird der Frauenanteil.

Damit Frauen und Männer trotz Eltern- und Erziehungszeiten oder Teilzeitbeschäftigung die gleichen Chancen im Berufsleben bekommen, müssen Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe gefunden werden. Dazu zählen Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalbesetzung auch in der Führungsebene, der gleichberechtigte Zugang zu Ausbildung, aber auch, Teilzeitbeschäftigten gleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung einzuräumen. Die Vereinbarkeit von Familie, gesellschaftlichem Leben und Beruf zu verbessern, beispielsweise durch familienorientierte Modelle und Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, ist ein Schwerpunkt, den sich die Stadt als Arbeitgeberin gesetzt hat. Sichere, angemessene und gesunde Arbeitsbedingungen umzusetzen und dabei unterschiedliche Bedarfe und Lebensentwürfe von Frauen und Männern zu berücksichtigen, ist ein weiterer Aspekt. Hierzu gehört die Entwicklung eines gendergerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Bediensteten der Stadtverwaltung, wie auch lebensphasengerechte Fortbildungsangebote oder Maßnahmen, die ein faires und respektvolles Miteinander im Arbeitsleben fördern und Diskriminierungen entgegenwirken.

Beschäftigte Stadtverwaltung Mülheim – Stand: 30.06.2016

	insgesamt	Frauen	Männer
	3.225	2.026 (62,82%)	1.199 (37,18%)
davon Vollzeitbeschäftigte	2.180	1.088 (49,91%)	1.092 (50,09%)
davon Teilzeitbeschäftigte	1.045	938 (89,76%)	107 (10,24%)

Das reformierte Landesgleichstellungsgesetz NRW – seit dem 15.12.2016 in Kraft – gibt der Verwaltung und den Frauenbeauftragten zahlreiche Instrumente an die Hand, um Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie- und Erwerbsleben zu erleichtern und zu fördern sowie ihnen gleiche Stellungen und Chancen zu verschaffen. Der zu erstellende vorgeschriebene Gleichstellungsplan – ehemals Frauenförderplan – konkretisiert die gesetzlichen Vorgaben. Der Gleichstellungsplan der Stadt Mülheim an der Ruhr wird derzeit vom Personalamt in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle erstellt (siehe Maßnahme 2.2). Auch wenn das umfassende Ziel der Gleichberechtigung im Öffentlichen Dienst noch nicht erreicht werden konnte, bietet das Gesetz dazu eine gute und ausbaufähige Basis.

Lfd. Nr.	Maßnahmen	Verantwortlichkeit / Zuständigkeit	Umsetzungszeitraum
2.1	Vortrag zur Chancengerechtigkeit in Mülheim an der Ruhr „Frauen in Mülheim – Wie wollen wir leben?“	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Amt 41 – Kulturbetrieb Mülheim an der Ruhr / Stadtbibliothek	2016 – einmalig
2.2	Erstellung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	2017–2022
2.3	Teilnahme der Gleichstellungsstelle am Auswahlverfahren	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	laufend
2.4	Vernetzung Amts- und Bereichsleiterinnen aus Mülheim und Oberhausen	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Stadt Oberhausen Büro für Chancengleichheit Gleichstellungsstelle	2015–2016
2.5	Entwicklung eines bedarfsgerechten Konzeptes für ein Wiedereinstiegsmanagement einschließlich individuelle Umsetzung in verschiedenen KMU	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014–2015
2.6	Broschüre „Willkommen (zurück)! – Erfolgreiche Personalentwicklung (nicht nur) mit Wiedereinsteigerinnen“	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014–2015
2.7	Erstellen eines praxisorientierten Leitfadens „Mit Sicherheit (zurück)“ für Personalverantwortliche	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014–2015
2.8	Interviewreihe zu der Frage: „Was hemmt den Übergang von geringfügiger Beschäftigung in eine existenzsichernde Planung – und welche Hilfestellungen werden gewünscht, wenn die Motivation da ist?"	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014–2015
2.9	Austausch-Workshop und Zusammenarbeit mit beratenden Akteurinnen und Akteuren der Landesprogramme zum Thema „Minijob“	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014–2015

Lfd. Nr.	Maßnahmen	Verantwortlichkeit / Zuständigkeit	Umsetzungs-zeitraum
2.10	Durchführung einer Dialogveranstaltung zu den Themen Fachkräftebindung, Attraktivitätssteigerung, Employer Branding	MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2014–2015
2.11	Entwicklung eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Mitarbeiterinnen zum Thema „Aufstockung des innerbetrieblichen Arbeitszeitvolumens“	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2016–2017
2.12	Informationsveranstaltung zur Potenzialeinschätzung, Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten von Frauen in KMU	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017
2.13	Entwicklung einer öffentlichkeitswirksamen Plakatreihe zum Thema „Potenzialeinschätzung von Mitarbeiterinnen“	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017
2.14	Durchführung einer Dialogveranstaltung zu den Themen Fachkräftebindung, Attraktivitätssteigerung, Employer Branding	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2018
2.15	Entwicklung von Postkartenkampagnen zur Sensibilisierung der KMU zur Unterstützung des internen weiblichen Fach- und Führungskräftepotenzials	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2016
2.16	Entwicklung und Durchführung einer vierteiligen Workshop-Reihe zur Frage, wie das verborgene weibliche Fachkräftepotenzial sichtbar gemacht werden kann	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017–2018
2.17	Durchführung einer Unternehmenssprechstunde zur Berücksichtigung von Frauen in der Personalentwicklung in KMU	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017–2018
2.18	Initiierung eines Unternehmensnetzwerkes „BIG MEO“ – ein Netzwerk familienorientierter Unternehmen	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017–2018
2.19	Aufbau und Durchführung eines Cross-Mentoring-Programms für Frauen in der Region MEO	Landesregierung NRW Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO	2017–2018
2.20	GründerinnenWerkstatt	Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung	laufend
2.21	Mülheimer Expertinnen Pool (mep-net)	Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung	laufend
2.22	Unternehmerinnenbrief NRW	Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter	laufend
2.23	Starterinnen im Revier	Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung	laufend

2.1 Vortrag zur Chancengerechtigkeit in Mülheim an der Ruhr „Frauen in Mülheim – Wie wollen wir leben?“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2016 lud die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Stadtbücherei im MedienHaus eine ausgewiesene Expertin zum Thema Chancengerechtigkeit nach Mülheim ein.
Marianne Weg, Arbeitsmarktexpertin und Frauenpolitikerin, hat zu dem Thema „Frauen in Mülheim: Wie wollen wir leben?“ einen prüfenden Blick auf die Situation von Frauen und Mädchen in unserer Stadt geworfen – insbesondere im Hinblick auf die Frage, welche Rahmenbedingungen vor Ort dazu beitragen, gleichberechtigt am Leben in unserer Stadt teilzuhaben.
Die Themen Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleiche Berufschancen und gleicher Entlohnung sowie finanzielle Unabhängigkeit der Frauen lagen Marianne Weg am Herzen. Sie mahnte die Gäste, nicht nachzulassen bei dem Bestreben, Gleichberechtigung umzusetzen. Die Forderungen der ersten Kämpferinnen für Frauenrechte vom Anfang des 20. Jahrhunderts seien, auch in Mülheim an der Ruhr, immer noch nicht umgesetzt, gleicher Lohn für Frauen keine Selbstverständlichkeit, die Umsetzung der Frauenquote noch weit entfernt. Weg zitierte den Verfassungsrichter Ernst Benda, der bereits 1986 festhielt: „Beim bisherigen Fortschritt würde es 235 Jahre dauern, bis Frauen in den Führungsebenen von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Politik 50 Prozent erreicht hätten. Deshalb ist Frauenförderung notwendig!“
An grundsätzlichem Wissen zu Geschlechterfragen, Benachteiligung, ihren Folgen und was zu tun sei, mangle es laut Marianne Weg heute nicht mehr. Aber in Mülheim müsse, wie auch in anderen Städten, die Gleichstellungsperspektive „selbstverständlicher“ werden. Vorhandene Strukturen und Projekte müssten Wertschätzung und Unterstützung erfahren und die Frage „Wie wollen Frauen in Mülheim leben und was brauchen sie dafür?“ müsse erneut gestellt werden und zwar so, dass alle Frauen einbezogen würden.
Hilfreich dafür seien beispielsweise konkrete Daten zur Lebenslage sowie „Lebensverlaufsperspektiven“, wie sie die Bundesregierung in ihrem ersten Gleichstellungsbericht vorgelegt habe. Genderbezogene Analysen bei allen städtischen Vorhaben seien aus Sicht der Expertin dringend erforderlich.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 3 – Mitwirkung am politischen und zivilgesellschaftlichen Leben
Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Stadtbücherei im MedienHaus

Zielgruppe

- interessierte Mülheimerinnen und Mülheimer
- Verwaltung
- Politik

Ziele

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für ein gleichberechtigtes Leben in Mülheim an der Ruhr
- Sensibilisierung zum Thema Chancengerechtigkeit

Umsetzungszeitraum

2016 – einmalig

Walter Schernstein © Stadt Mülheim an der Ruhr

Marianne Weg bei ihrem Vortrag im MedienHaus.

2.2 Erstellung des Gleichstellungsplans der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW)

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Anstelle des bisherigen Frauenförderplanes ist nach § 5 LGG NRW nun ein Gleichstellungsplan für Frauen und Männer zu erarbeiten. Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. Darin wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann. Nach Ablauf dieses ersten Gleichstellungsplanes wird ermittelt, ob die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wurde.
Der erste Gleichstellungsplan wird derzeit vom Personal- und Organisationsamt in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle aufgestellt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Amt 11 – Personal- und Organisationsamt
- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Chancengleichheit von Frauen und Männern – auch in der Führungsebene
- gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben
- Abbau von bestehenden Ungleichheiten
- bessere Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie

Umsetzungszeitraum

2017 – 2022

2.3 Teilnahme der Gleichstellungsstelle an den Stellenbesetzungsverfahren bei der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle nehmen, wie auch der Personalrat und ggf. der Schwerbehindertenvertreter, an allen internen und externen Stellenbesetzungsverfahren teil.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Chancengleichheit von Frauen und Männern – auch in der Führungsebene

Umsetzungszeitraum

laufend

2.4 Netzwerktreffen der Amts- und Bereichsleiterinnen aus Mülheim an der Ruhr und Oberhausen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Gleichstellungsstellen der Stadt Oberhausen und der Stadt Mülheim an der Ruhr luden alle Amts- und Bereichsleiterinnen aus den beiden Städten zu einem Netzwerktreffen ein. Durch den ersten gemeinsamen Workshop im Dezember 2015 in Oberhausen führte die Kommunikationstrainerin Sabine Gottbrath. Ein weiteres Vernetzungstreffen fand im April 2016 in Mülheim an der Ruhr statt.

Sabine Gottbrath © Gottbrath Training

Die Gleichstellungsbeauftragten Antje Buck (Stadt Mülheim an der Ruhr) und Britta Costecki (Stadt Oberhausen) beim ersten Workshop in Oberhausen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Stadt Oberhausen – Büro für Chancengleichheit / Gleichstellungsstelle

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Vernetzung und Austausch der weiblichen Führungskräfte aus Mülheim an der Ruhr und Oberhausen

Umsetzungszeitraum

2015 – 2016

2.5 Entwicklung eines bedarfsgerechten Konzeptes für ein Wiedereinstiegsmanagement; individuelle Umsetzung in verschiedenen KMU

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Je besser die Auszeit und der Wiedereinstieg gemeinsam geplant werden, desto früher kehren die Beschäftigten aus der Elternzeit zurück – hoch motiviert und leistungsbereit.

Eine der zentralen Aufgaben des Kompetenzzentrums Frau und Beruf MEO ist es, ein Wiedereinstiegsmanagement für Betriebe und Berufsrückkehrerinnen zur Verfügung zu stellen und Betriebe im Bedarfsfall bei der Implementierung dieses Instrumentes zu unterstützen. Auch Mülheimer Unternehmen profitierten von einem gemeinsam erstellten Konzept für einen gelungenen Wiedereinstieg nach der Elternzeit für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Implementierung eines Wiedereinstiegsmanagements in KMU zum gelungenen Aus- und Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternzeit
- Unterstützung von KMU bei der Planung und Entwicklung eines bedarfsgerechten Wiedereinstiegskonzepts
- Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken

Umsetzungszeitraum

2014–2015

2.6 Erstellen der Broschüre „Willkommen (zurück)! – Erfolgreiche Personalentwicklung (nicht nur) mit Wiedereinsteigerinnen“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird immer mehr zu einem festen Bestandteil einer nachhaltigen Personalpolitik.

Aus zahlreichen Gesprächen mit KMU in der Region MEO wurden die förderlichen Faktoren eines nachhaltigen Wiedereinstiegsmanagements gebündelt und in der Broschüre zusammengestellt. Ein Instrument für den betrieblichen Alltag stellt die kleine „Wählscheibe“ dar, mit der der Wiedereinstieg systematisch geplant und umgesetzt werden kann.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Unterstützung von KMU bei der Planung und Entwicklung eines bedarfsgerechten Wiedereinstiegskonzepts
- Bündelung von Informationen zum Thema Wiedereinstieg
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern
- Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken

Umsetzungszeitraum

2014–2015

2.7 Erstellen eines praxisorientierten Leitfadens „Mit Sicherheit (zurück)“ für Personalverantwortliche

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In Anlehnung an die Broschüre „Willkommen (zurück)!“ enthält der Leitfaden „Mit Sicherheit (zurück)“ ganz konkrete Beispiele, um einen gelungenen betrieblichen Wiedereinstieg zu gewährleisten. Der Leitfaden beschreibt einzelne Maßnahmen, die sich passgenau und unternehmensspezifisch anwenden lassen und bereits in Referenzunternehmen mit Erfolg umgesetzt wurden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Unterstützung von KMU bei der Planung und Entwicklung eines bedarfsgerechten Wiedereinstiegskonzepts
- Erstellung eines praxisorientierten Leitfadens zur Übersicht konkreter möglicher Maßnahmen
- Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben erleichtern
- Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärken

Umsetzungszeitraum

2014–2015

2.8 Interviewreihe zu der Frage: Was hemmt den Übergang von geringfügiger Beschäftigung in eine existenzsichernde Planung?

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Minijobs sind beliebt bei Beschäftigten und bei Unternehmen – und ihre Zahl steigt stetig an. Gerade in den letzten Jahren haben sie reguläre versicherungspflichtige Arbeitsplätze zunehmend ersetzt. Insbesondere für Frauen scheint der Minijob ein typischer Wiedereinstieg in den Beruf zu sein, allerdings längst nicht das vielversprechende Sprungbrett in eine existenzsichernde Beschäftigung. Viele Frauen wollen mehr!

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO hat deshalb eine Interviewreihe zu der Frage: „Was hemmt den Übergang von geringfügiger Beschäftigung in eine existenzsichernde berufliche Perspektive – und welche Hilfestellungen werden gewünscht?“ durchgeführt. Insgesamt wurden 15 Frauen interviewt, darunter viele Frauen aus Mülheim an der Ruhr, die aktuell in einem Minijob beschäftigt sind bzw. waren. Eine detaillierte Auswertung der Interviews findet sich in einem Kurzpapier.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- Frauen in der MEO-Region

Ziele

- Sachstandanalyse zur Frage, welche Hemmnisse Frauen überwinden müssen, um den Übergang von einer geringfügigen Beschäftigung in eine existenzsichernde Beschäftigung zu schaffen

Umsetzungszeitraum

2014–2015

2.9 Austausch-Workshop und Zusammenarbeit mit beratenden Akteurinnen und Akteuren der Landesprogramme zum Thema „Minijob“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In Anlehnung an die Interviewreihe zum Thema „Minijob“ fand ein Austausch-Workshop mit beratenden Akteurinnen und Akteuren der Landesprogramme statt. Zum einen wurden die gewonnenen empirischen Erkenntnisse vorgestellt und mit den Expertinnen und Experten aus der MEO-Region diskutiert. Zum anderen wurde mithilfe einer Moderatorin und Expertin im Bereich „Design Thinking“ gemeinsam an einem Instrument zur Berufswegeplanung gearbeitet, das in der Beratung verwandt werden kann.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Austausch der beratenden Akteurinnen und Akteure in der MEO-Region, gemeinsame Entwicklung eines Instruments zur Berufswegeplanung
- Sensibilisierung der beratenden Akteure und Akteurinnen in der Region bzgl. existenzsichernder beruflicher Entwicklung
- Austausch und Zusammenarbeit mit den beratenden Akteurinnen und Akteuren der Landesprogramme, z.B. Beratung zur beruflichen Entwicklung, Erwerbslosenberatungsstellen

Umsetzungszeitraum

2014–2015

2.10 Durchführung einer Dialogveranstaltung zu den Themen Fachkräftebindung, Attraktivitätssteigerung, Employer Branding

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Angesichts des demografischen Wandels ist es für Unternehmen unabdingbar, sich mit den Anforderungen und dem Wertekodex der sogenannten Generation Y auseinanderzusetzen, um zukünftig den Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu decken. Die Dialogveranstaltung geht der Frage nach, ob und wie die Werte der Generation Y mit den Erwartungen der Unternehmen kompatibel sind.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisieren der KMU für existenzsichernde Beschäftigung
- Anstoßen von Veränderungsprozessen im Hinblick auf existenzsichernde Beschäftigung
- Durchführung einer Dialogveranstaltung für Unternehmen und Multiplikatoren zum Thema „Vorteile von existenzsichernder Beschäftigung”

Umsetzungszeitraum

2018

2.11 Entwicklung eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Mitarbeiterinnen zum Thema „Aufstockung des innerbetrieblichen Arbeitszeitvolumens“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und dem Bestreben, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das eigene Unternehmen zu binden wird es immer wichtiger, das vorhandene interne Fachkräftepotenzial stärker in den Fokus zu rücken und im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang stellt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO einen anonymen Fragebogen für Unternehmen zur Verfügung, der an Teilzeitbeschäftigte ausgegeben werden kann, um so die Arbeitszeit- und Aufstockungswünsche und Entwicklungspotenziale im Unternehmen zu ermitteln. Gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum können dann eine Auswertung durchgeführt sowie passgenaue Folgemaßnahmen geplant werden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Beschäftigte der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisieren von Personalverantwortlichen und Beschäftigte zum Thema „Aufstockung individueller Arbeitszeit“
- der Fragebogen kann als Unterstützung zur Vorbereitung eines Mitarbeiterinnen-Jahresgespräch dienen

Umsetzungszeitraum

2016–2017

2.12 Informationsveranstaltung zur Potenzialeinschätzung, Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten von Frauen in KMU

Kurzbeschreibung der Maßnahme

KMU aus der MEO-Region werden durch eine Veranstaltung zu den Themen Potenzialeinschätzung, Personalplanung, Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten informiert. Ein Hauptaugenmerk wird insbesondere auf den Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten liegen, um die KMU dahingehend zu sensibilisieren, ihren Mitarbeiterinnen neben der quantitativen Aufstockung auf bedarfsgerechte Arbeitszeiten einen vertikalen Aufstieg zu ermöglichen. Außerdem soll die zuvor erarbeitete Plakatreihe zum Thema „Potenzialeinschätzung von Mitarbeiterinnen“ auf der Veranstaltung ausgestellt werden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisieren von KMU, ihren Mitarbeiterinnen neben der quantitativen Aufstockung auf bedarfsgerechte Arbeitszeiten einen vertikalen Aufstieg zu ermöglichen

Umsetzungszeitraum

2017

2.13 Entwicklung einer öffentlichkeitswirksamen Plakatreihe zum Thema „Potenzialeinschätzung von Mitarbeiterinnen“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Plakatreihe zum Thema „Innerbetriebliche Potenzialeinschätzung“ hat zum Ziel, unterschiedliche Aspekte des Themas zu visualisieren und so KMU für das Thema zu sensibilisieren. Im Vordergrund steht hier der wirtschaftliche Mehrwert für KMU.

Die Plakatreihe wird auf der im zweiten Baustein beschriebenen Informationsveranstaltung präsentiert. Des Weiteren wird sie wirtschaftsnahen Institutionen und KMU (insbesondere auch in Mülheim an der Ruhr) zur Verfügung gestellt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisieren der KMU für existenzsichernde Beschäftigung

Umsetzungszeitraum

2017

2.14 Durchführung einer Dialogveranstaltung zu den Themen Fachkräftebindung, Attraktivitätssteigerung und Employer Branding

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Rahmen dieser Dialogveranstaltung „Perspektivenwechsel?“ soll auf bereits bestehende Good-Practice-Beispiele in KMU („BotschafterInnenmodell“), aber auch auf Projekte hingewiesen werden, die KMU erfolgreich bei der Umsetzung der Aufstockung des innerbetrieblichen Arbeitszeitvolumens unterstützen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisieren von KMU hinsichtlich bereits erfolgreicher Maßnahmen, die in anderen Betrieben umgesetzt werden
- Fachkräftesicherung

Umsetzungszeitraum

2018

2.15 Entwicklung von Postkartenkampagnen zur Sensibilisierung der KMU zur Unterstützung des internen weiblichen Fach- und Führungskräftepotenzials

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Diese Informations- und Kommunikationsmaßnahmen schärfen den Blick auf das Thema „Frauen in Führungspositionen". Die Slogans „Wer stellt bei Ihnen eigentlich die Fragen?" und „Halbe Sachen? Im Gegenteil! – Wie Führung in Teilzeit gelingen kann" sensibilisieren KMU in Bezug auf den Umgang mit internem, möglicherweise bereits vorhandenem Fachkräftepotenzial.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Sensibilisieren der KMU für Frauen mit Entwicklungspotenzial innerhalb des Unternehmens

Umsetzungszeitraum

2016

2.16 Entwicklung und Durchführung einer vierteiligen Workshop-Reihe zur Frage, wie das verborgene weibliche Fachkräftepotenzial sichtbar gemacht werden kann

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Kleine und mittlere Unternehmen in der Region MEO werden durch das Angebot einer vierteiligen Workshop-Reihe weiter auf das Thema „Frauen in Führungspositionen" fokussiert. Fachvorträge, Diskussionsrunden und Good-Practice-Beispiele zeigen Möglichkeiten der Fachkräftebindung auf: von der Rekrutierung bis zur Potenzialeinschätzung.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Aufzeigen von Möglichkeiten der Fachkräftebindung

Umsetzungszeitraum

2017–2018

2.17 Durchführung einer Unternehmenssprechstunde zur Berücksichtigung von Frauen in der Personalentwicklung in KMU

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Unternehmenssprechstunde sensibilisiert unmittelbar kleine und mittlere Unternehmen in der Region MEO für das Thema „Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten". Dabei geht es um die Berücksichtigung der Frauen bei der innerbetrieblichen Personalentwicklung und – damit verbunden – um die Förderung weiblicher Karriereplanungen. In Zusammenarbeit mit wirtschaftsnahen Institutionen werden Fragen zur Entwicklung einer gender- und demografieorientierten Personalentwicklung bearbeitet.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Entwicklung einer gender- und demografieorientierte Personalentwicklung; Aufzeigen beruflicher Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen

Umsetzungszeitraum

2017 – 2018

2.18 Initiierung eines Unternehmensnetzwerkes „BIG MEO" – ein Netzwerk familienorientierter Unternehmen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Region MEO befindet sich seit Jahren in einem Strukturwandel. Eine besondere Herausforderung für Unternehmen stellt der demografische Wandel und der vielerorts bereits spürbare Fachkräftemangel dar. Im Jahr 2030 werden rund 57.000 Menschen weniger in den drei MEO-Städten leben. Gleichzeitig steigt der Anteil der älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger bis 2030 um etwa 2 Jahre.

Familienfreundlichkeit ist ein entscheidender Standortfaktor: 80 % der Unternehmen in Deutschland schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als wichtig ein. In der Region MEO liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen bei rund 65 %. 85 % der Frauen sind in Teilzeit beschäftigt. Dies ist u.a. mit der oft mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erklären. Hier zeigt sich, dass Handlungsbedarf besteht. Hinzu kommt, dass in der Region MEO 59 % der Frauen über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen, 12,3 % über einen akademischen Bildungsabschluss. Das weibliche Potenzial ist also vorhanden, es fehlt an den passenden Rahmenbedingungen.

In einem Netzwerk engagierter kleiner und mittelständischer Unternehmen in der Region Mülheim an der Ruhr, Essen und Oberhausen (Region MEO) bringt das Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO die Unternehmen branchenübergreifend und über die Stadtgrenzen hinaus in der Region MEO zusammen, greift die Themen bedarfsorientiert auf, liefert schnelle Informationen zu familienorientierten Maßnahmen und bietet Unterstützung bei der Umsetzung. Darüber hinaus präsentieren sich die Unternehmen auf der Homepage des Kompetenzzentrums sowie bei Veranstaltungen. Das Treffen des Netzwerkes findet bis zu viermal im Jahr statt. Die Mitgliedschaft ist für die Unternehmen kostenfrei. Angesprochen sind kleine und mittelständische Unternehmen, die in der Region MEO ansässig sind und die Wichtigkeit familienorientierter Personalpolitik erkannt haben. Das erste Treffen des Netzwerkes fand im Schloss Broich in Mülheim an der Ruhr statt.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region

Ziele

- Zusammenbringen von KMU in der Region, die die Wichtigkeit familienorientierter Personalpolitik erkannt haben, gemeinsamer Austausch zu bedarfsorientierten Themen
- Stärkung des Standorts MEO durch eine familienorientierte Unternehmenskultur in den KMU und damit Entgegenwirken des prognostizierten Fachkräftemangels

Umsetzungszeitraum

2017 – 2018

2.19 Aufbau und Durchführung eines Cross-Mentoring-Programms für Frauen in der Region MEO

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In Führung gehen! – Das Cross-Mentoring-Programm ist ein unternehmens-/branchenübergreifendes Führungskräfteprogramm für leistungsstarke und ambitionierte Frauen. Es vermittelt Wissen und schafft Netzwerke.
Hierbei werden Beratungs- und Unterstützungsbeziehungen zwischen einer erfahrenen Führungskraft (Mentor/Mentorin) und einer weiblichen Nachwuchsführungskraft (Mentee) aufgebaut.

Angesprochen sind kleine oder mittlere Unternehmen mit Sitz in der Region MEO, die das eigene Nachwuchspotenzial fördern und binden möchten und die weibliche Nachwuchskräfte beschäftigen, die bereit sind, verantwortungsvolle Aufgaben zu übernehmen und/oder eine Führungsposition anstreben.
Auch ohne eigene Personalabteilung können kleine und mittlere Unternehmen weiblichen Nachwuchskräften ein kosteneffizientes und hochwertiges Instrument der Personalentwicklung anbieten. Die Vorteile:

- Wettbewerbsvorteil durch geschlechtergemischte Führungsteams
- Imagegewinn: Das Unternehmen wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen
- weibliches Fachkräftepotenzial wird verstärkt und langfristig an das Unternehmen gebunden
- Senkung der Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen
- Nachwuchskräfte werden fit gemacht für Führungsaufgaben und binden damit langfristig leistungsstarke Beschäftigte an das Unternehmen
- branchen- und/oder bereichsübergreifenden Tandems sichern den Unternehmen Innovations- und Kompetenzzuwachs; der Austausch gibt Impulse für das eigene Unternehmen

Auch kleine und mittelständische Unternehmen aus Mülheim an der Ruhr sind angesprochen, an dem Programm mitzumachen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Landesregierung NRW
- Competentia MEO – Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO in Kooperation mit

Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der MEO-Region
- weibliche Beschäftigte mit Entwicklungspotenzial

Ziele

- Förderung von leistungsstarken und ambitionierten Frauen in KMU durch ein unternehmens- und branchenübergreifendes Mentoring-Programm; Sicherstellen des Fachkräftepotenzials in der Region

Umsetzungszeitraum

2017–2018

2.20 GründerinnenWerkstatt

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das HAUS DER WIRTSCHAFT beherbergte von Dezember 2008 bis Dezember 2011 die GründerinnenWerkstatt der Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung unter dem Dach des STARTERCENTERS NRW Mülheim an der Ruhr. Nahezu 100 Frauen planten in dieser Zeit ihre Selbstständigkeit, entwickelten Ideen und arbeiteten im Team. Bei den Teilnehmerinnen handelte es sich um Frauen, die beispielsweise nach der Familienpause wieder berufstätig sein oder sich beruflich verändern wollten.
Ziel des auf drei Jahre angelegten, mit NRW-EU-Ziel2-Mitteln finanzierten Projektes war es, Frauen Mut zu machen, eine eigene Existenzgründung zu wagen, indem sie Anregungen für Erfolg versprechende Gründungsideen sowie das notwendige Basiswissen erhielten, das beim Schritt in die Selbstständigkeit benötigt wird.

Die GründerinnenWerkstatt wird heute als reguläre Veranstaltung im Rahmen des STARTERCENTERS NRW Mülheim an der Ruhr weiter angeboten.
Im Rahmen einer „Ideenschmiede“ erhalten Teilnehmerinnen Anregungen und Hilfestellung, um eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Gründungsidee entwickeln und testen zu können. Wesentlich für die Entscheidung für oder gegen den Schritt in die Selbstständigkeit ist, dass die Teilnehmerinnen sich ihr berufliches Ziel bewusst machen und sich vor diesem Hintergrund einen entsprechenden Ressourcenpool aufbauen, der sie dabei unterstützt, ihre Ziele (konsequent) umzusetzen. Nur wenn eine entsprechende Klarheit besteht, haben die teilnehmenden Frauen eine gute Basis für eine erfolgreiche Unternehmensgründung. Daher wird in einem ersten Schritt der Fokus auf die persönlichen Bedürfnisse sowie auf die Motivation gelegt. Des Weiteren erhalten die Teilnehmerinnen Anregungen und Hilfestellung, um eine auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittene Gründungsidee zu entwickeln und prüfen zu können. Dabei werden auch Methoden von Kompetenzfeststellungsverfahren angewendet

In einem zweiten Schritt werden die jeweiligen Gründungsideen in ein Unternehmenskonzept gegossen und auf ihre wirtschaftliche Tragfähigkeit geprüft.

Gleichzeitig erhalten teilnehmende Frauen im Rahmen der GründerinnenWerkstatt fachkundige Begleitung und Beratung, um ihre Rolle als Unternehmerin sicherzustellen. Die Teilnehmerinnen lernen, sich in Erfolgsteams zu organisieren, in denen sie ihre eigenen Ideen und Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig bestärken können.
Außerdem besteht die Möglichkeit im Rahmen der GründerinnenWerkstatt und darüber hinaus, Kontakt zu Unternehmerinnen zu bekommen, die den Weg in die Selbstständigkeit erfolgreich gegangen sind.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung

Zielgruppe

Frauen,

- die in der beruflichen Umorientierung sind
- die nach ihrer Familienphase eine eigene kleine Firma gründen möchten
- die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Gründung eines eigenen Unternehmens prüfen bzw. erreichen möchten

Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Selbstständigen
- Initiierung von Unternehmenswachstum
- Förderung der Stabilität von Gründungen
- Ausbau / Stärkung des Fachkräftepotenzials

Umsetzungszeitraum

laufend

2.21 Mülheimer Expertinnen Pool (mep-net)

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Der Mülheimer Expertinnen Pool (mep-net) ist ein Zusammenschluss von Unternehmerinnen aus Mülheim und der angrenzenden Region. Der zentrale Standort von mep-net ist Mülheim an der Ruhr. Hier treffen sich Expertinnen aus den verschiedenen Branchen, um Kontakte zu knüpfen, Kooperationen einzugehen und sich gemeinsam erfolgreich zu entwickeln. mep-net bietet Unternehmerinnen – von der Existenzgründerin bis hin zur bereits langjährig selbständigen Geschäftsfrau sowie der weiblichen Führungskraft – bei regelmäßigen Treffen eine Plattform zum Austausch sowie Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung. Die Treffen sind nicht an eine Lokalität gebunden, sondern erkunden die Mülheimer Gastronomieszene sowie auch Unternehmen vor Ort.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung

Zielgruppe

Frauen,
- die in der beruflichen Umorientierung sind
- die nach ihrer Familienphase eine eigene kleine Firma gründen möchten
- die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Gründung eines eigenen Unternehmens prüfen bzw. erreichen möchten

Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Selbstständigen
- Initiierung von Unternehmenswachstum
- Förderung der Stabilität von Gründungen
- Ausbau / Stärkung des Fachkräftepotenzials

Umsetzungszeitraum

laufend

© Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung

Unternehmerinnenstammtisch mep-net im Franky's Wasserbahnhof

2.22 Unternehmerinnenbrief NRW

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Der Unternehmerinnenbrief NRW ist eine Initiative des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW für Gründerinnen und Unternehmerinnen. Er ergänzt die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsangebote für selbstständige Frauen in NRW. Seit 2007 wird der U-Brief in der MEO Region über Mülheim & Business koordiniert. Bislang 16 Bewerbungsrunden in der MEO seit 2. Halbjahr 2007. Insgesamt 34 Gründerinnen bzw. Unternehmerinnen wurden bislang ausgezeichnet.
Hier stehen Frauen im Fokus der Unterstützung und Begleitung von Unternehmensgründungen, deren prozentualer Anteil nach wie vor zu gering ist. Vor diesem Hintergrund müssen Gründungen durch Frauen verstärkt gefördert werden. Mülheim & Business hat sich dies auf die Fahne geschrieben – nicht zuletzt auch im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel, da in Frauen ein enormes wirtschaftliches Potenzial schlummert, das aus verschiedenen Gründen unzureichend gehoben wird (fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, lange Abwesenheit aus dem Beruf ...).
Der U-Brief ist ein wichtiger Ansatz, um Gründerinnen, die den Weg in die Selbstständigkeit wagen, in der Startphase nachhaltig zu unterstützen bzw. Unternehmerinnen in ihrem unternehmerischen Wachstum zu begleiten: durch Mut machen und konstruktives Feedback.

Persönliche Präsentation

Das kostenlose Angebot richtet sich insbesondere an Gründerinnen, die mit einem konkreten Vorhaben in die Selbstständigkeit starten, und an Unternehmerinnen, die mit ihrem Betrieb wachsen wollen. In zahlreichen Regionen in NRW haben sie die Möglichkeit, ihr Gründungs- oder Wachstumsvorhaben einem ExpertInnenteam vorzustellen. VertreterInnen von Banken, Verbänden und Kammern sowie BeraterInnen und UnternehmerInnen geben Tipps zur persönlichen Präsentation, beurteilen Finanzierung, Wirtschaftlichkeit und Marktfähigkeit des Konzeptes. Sie helfen bei Spezialfragen weiter und ermöglichen weiterführende Kontakte.

Auszeichnung und Patenschaft

Gründerinnen und Unternehmerinnen werden mit dem Unternehmerinnenbrief NRW ausgezeichnet, wenn das ExpertInnen-Team übereinstimmend davon überzeugt ist, dass die Bewerberin auf einem Erfolg versprechenden Weg ist. Neben der Urkunde erhalten die Frauen u.a. die Möglichkeit, sich in einer Patenschaft ein Jahr lang von einer erfahrenen Unternehmerin oder einem erfahrenen Unternehmer im betrieblichen Alltag begleiten zu lassen.

Weitere Informationen und Bewerbungsunterlagen
für den Unternehmerinnenbrief in der Region Mülheim
an der Ruhr, Essen und Oberhausen stehen unter:
www.unternehmerinnenbrief.nrw.de

Das Expertenteam für die MEO-Region

- Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH (EWG)
- GERSTEL GmbH & Co. KG
- Handwerkskammer Düsseldorf (HWK)
- Industrie- und Handelskammer zu Essen (IHK)
- move:elevator GmbH
- Mülheim & Business GmbH (M&B)
- Stadtsparkasse Oberhausen und Sparkasse Mülheim an der Ruhr
- OWT Oberhausener Wirtschafts- und Tourismusförderung GmbH

© Ulla Emig

Julia Schiminski erhielt den U-Brief 2016

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung
- MGEPA – Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Zielgruppe

Frauen
- in der beruflichen Umorientierung
- die nach ihrer Familienphase eine eigene kleine Firma gründen möchten
- die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Gründung eines eigenen Unternehmens prüfen bzw. erreichen möchten

Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Selbstständigen
- Initiierung von Unternehmenswachstum
- Förderung der Stabilität von Gründungen
- Ausbau / Stärkung des Fachkräftepotenzials

Umsetzungszeitraum

laufend

2.23 Starterinnen im Revier

Kurzbeschreibung der Maßnahme

STARTERINNEN IM REVIER: 7 Tage Gründungswissen Interkommunale Workshopreihe, in der sieben kommunale Wirtschaftsförderungen und STARTERCENTER 2017 bereits zum 6. Mal erfolgreich gründungsinteressierten Frauen und Jungunternehmerinnen aktuelles gründungs- und unternehmensrelevantes Know-how vermitteln.

2017 fand die Veranstaltungsreihe vom 4. bis zum 12. Juli statt. Die Veranstalter, die Wirtschaftsförderungen und STARTERCENTER aus Mülheim an der Ruhr, Bochum, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen (erstmalig dabei), Herne und dem Kreis Recklinghausen, haben sieben Tagesveranstaltungen organisiert, die in sieben verschiedenen Städten durchgeführt werden. 2017 steht die Veranstaltungsreihe unter dem Motto: weiblich | innovativ | digital.

Expertinnen unterschiedlicher Fachrichtungen geben an diesen Tagen ihr Wissen weiter, berichten über ihre praktischen Erfahrungen und diskutieren ausführlich mit den Gründerinnen über ihre Anliegen. Auch der Austausch und die Vernetzung von Gleichgesinnten untereinander ist ein wichtiger Gedanke. Der Anfang wurde in Mülheim in der Games Factory mit dem Thema „Digitales Marketing" gemacht.

© Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung

Auftakt „Starterinnen im Revier"

Digitales Marketing ist heutzutage ein Muss für jedes Unternehmen. Wer nicht digital aufgestellt ist, der erreicht all jene Kunden nicht, die sich auf der Suche nach Produkten und Dienstleistungen ausschließlich in der digitalen Welt bewegen. Und das kann dann möglicherweise zur Konsequenz haben, als Unternehmerin wirtschaftlich nicht überlebensfähig zu sein. Im Rahmen eines Kamingesprächs wird erläutert, was unter digitalem Marketing zu verstehen ist. Anschließend steht der Erfahrungsaustausch über bislang eingesetzte digitale Kommunikationsstrategien und ihre Vor- und Nachteile auf dem Programm.

An den Folgetagen werden dann die Themen "Design Thinking", "digitale Vernetzung", "Persönlichkeit vs. digitale Prozesse", "Recht im Netz", "Cybersicherheit" und "digitale Büroorganisation" im Mittelpunkt stehen. Alle Veranstaltungen sind kostenfrei. Die einzelnen Veranstaltungstage können separat über den jeweiligen Tagesveranstalter gebucht werden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 27 – Wirtschaftliche Entwicklung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Mülheim & Business GmbH Wirtschaftsförderung

Zielgruppe

Frauen,
- die in der beruflichen Umorientierung sind
- die nach ihrer Familienphase eine eigene kleine Firma gründen möchten
- die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über die Gründung eines eigenen Unternehmens prüfen bzw. erreichen möchten

Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Selbstständigen
- Initiierung von Unternehmenswachstum
- Förderung der Stabilität von Gründungen
- Ausbau / Stärkung des Fachkräftepotenzials

Umsetzungszeitraum

laufend

HANDLUNGSFELD 3:

Sicherheit und Gewaltfreiheit

Sicherheit und Gewaltfreiheit im öffentlichen und privaten Raum sollte ein erklärtes Ziel menschlichen Zusammenlebens sein. Die Stadt Mülheim an der Ruhr nimmt dieses Ziel ernst und unterstützt dessen Realisierung in der Verwaltung und Zivilgesellschaft. Für Bürgerinnen und Bürger sind ein positives Sicherheitsgefühl sowie eine gute Sicherheitslage wesentliche Faktoren der Lebensqualität. Leider geraten die Themen Gewalt und Sicherheit immer häufiger in die Medien. Ob es um Gewalt gegen Frauen geht, wie in der Silvesternacht 2015/2016 in Köln, um häusliche Gewalt an Frauen und Kindern, um digitale Beleidigungen oder um tätliche Übergriffe gegen städtische Bedienstete oder gar gegen Rettungskräfte. Belästigung, Bedrohung und Angst vor Übergriffen gehören, insbesondere für Frauen und Mädchen, zum Alltag. Die Prävention von jeder Art von Gewalt im privaten und auch im öffentlichen Raum zu optimieren bleibt die kontinuierliche Herausforderung.

Sicherheit ist ein Stück Lebensqualität. Mangelt es daran, werden in der Folge bestimmte Orte oder der Aufenthalt im öffentlichen Raum gemieden. Darunter leidet die Attraktivität der Stadt. Ob sich die Menschen im öffentlichen Raum, d.h. auf Straßen, Plätzen und Grünanlagen einer Stadt sicher fühlen, hängt nicht nur von der tatsächlichen Kriminalitätsbelastung ab. Neben dem objektiven Risiko, Opfer einer Straftat zu werden, spielt auch das subjektive Sicherheitsempfinden, die „gefühlte" Sicherheit, eine große Rolle. Die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger vor Gewalt und Kriminalität zu gewährleisten, ist Aufgabe der Polizei. Aber auch die Kommunen sind gefordert. Die Zusammenarbeit zwischen der Polizei und der Stadt Mülheim an der Ruhr hat sich in vielen Bereichen bewährt. Polizei- und Ordnungsbehörden verfolgen gleichermaßen das Ziel, mehr sichtbare Präsenz von Sicherheitspersonal auf öffentlichen Straßen und Plätzen zu erreichen, wie zum Beispiel der städtische City-Dienst und die Stadtwache, ein gemeinsames Projekt von Polizei und Stadt (siehe Maßnahme 3.4).

Zu mehr Sicherheit im öffentlichen Raum führt auch eine gut durchdachte Stadtplanung. Bei Neuplanung oder Umgestaltung von öffentlichen Flächen sollte eine übersichtliche Erschließung und die Vermeidung von Angsträumen berücksichtigt werden. Manchmal helfen hier schon kleinste Veränderungen, wie zum Beispiel eine Verbesserung der Beleuchtung oder der Rückschnitt von Hecken. Im Rahmen der Charta wurde von der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Amt für Stadtplanung, Bauaufsicht und Stadtentwicklung ein Fachaustausch „Gender Mainstreaming im Mülheimer Planungsverfahren" mit anschließendem Workshop organisiert. Da ein Themenbereich, unter anderen genderrelevanten, die Vermeidung von Angsträumen war, wurde diese Maßnahme als Beispiel mit in den Handlungsschwerpunkt „Sicherheit und Gewaltfreiheit" aufgeführt.

Mit dem Runden Tisch gegen häusliche Gewalt fördert die Gleichstellungsstelle die Netzwerkarbeit gegen Gewalt an Frauen in Mülheim an der Ruhr. Dem Runden Tisch gegen häusliche Gewalt gehören Angehörige der Zivilgesellschaft, zahlreiche Vereine und Verbände sowie Vertreter der Polizei und Politik an. Bewährte Mittel, um Sicherheit und Gewaltfreiheit zu erhöhen, sind Bildung, unermüdliche Aufklärung, Information sowie Engagement und Zivilcourage. Es geht darum, möglichst viele Menschen davon zu überzeugen, dass es sich für diese Ziele zu kämpfen lohnt.

Häusliche Gewalt in Mülheim an der Ruhr – Daten zur Ausgangslage

Polizeistatistik – Jahresübersicht „Häusliche Gewalt" Mülheim an der Ruhr				
	Strafanzeigen	**Wohnungs-verweisungen**	**Vermittlung an Beratungsstellen***	**Prozentsatz Vermittlungen zu Wohnungsverweisungen**
2002	17	17	0	0,00%
2003	34	24	0	0,00%
2004	38	16	38	237,50%
2005	93	72	93	129,16%
2006	118	89	101	113,48%
2007	139	92	nicht erfasst	
2008	163	105	46	43,80%
2009	175	97	53	54,63%
2010	162	73	38	52,05%
2011	191	81	52	64,19%
2012	325	73	49	67,12%
2013	287	85	77	90,59%
2014	211	73	59	80,82%
2015	194	93	39	41,94%
2016	252	117		0,00%

* Daten der Frauenberatungsstellen Mülheim an der Ruhr

Quelle: Polizeipräsidiums Essen / Mülheim an der Ruhr, Stand: 15.03.2017

Frauenberatungsstelle / Verein Hilfe für Frauen

- 2016 wurden insgesamt 140 Frauen in 395 Gesprächen beraten
- 83 Frauen kamen (u.a.) aufgrund erlebter physischer und psychischer Gewalt (dies ist grundsätzlich nicht mit häuslicher Gewalt / Partnerschaftsgewalt gleichzusetzen)
- in 95% (82) der Fälle ging die Gewalt von einem Täter aus
- 9 Frauen kamen (u.a.) aufgrund sexualisierter Gewalt
- 8 Frauen kamen aufgrund von Stalking
- die Altersstruktur war, ebenso wie die Herkunftsgeschichte, sehr gemischt (von 16 Jahre bis über 60 Jahre)

Quelle: Frauenberatungsstelle / Verein Hilfe für Frauen

Die Zahlen häuslicher Gewalt steigen im Vergleich zu den Vorjahren, vor allem die Anzahl der Wohnungsverweise. Das mag zum einen daran liegen, dass die Beratungsstellen den Frauen zunehmend bekannt sind und Frauen eher als vor einigen Jahren noch häusliche Gewalt bei der Polizei anzeigen. Es kann aber auch daran liegen, dass die Zahl der Gewalttaten steigt.

Es wird allgemein angenommen, dass die Dunkelziffer der von Gewalt im privaten Raum betroffenen Opfer wesentlich höher ist, als dies in den polizeilichen Statistiken zum Ausdruck kommt. Nur die angezeigten und von der Polizei aufgenommenen Fälle gehen in die Statistik ein. Frauen, die beispielsweise Opfer eines Sexualdeliktes geworden sind, bringen dies aus verschiedenen Gründen oft nicht zur Anzeige.

Lfd. Nr.	Maßnahmen	Verantwortlichkeit / Zuständigkeit	Umsetzungs-zeitraum
3.1	Schulung über „Sexuelle Belästigung in der Krankenpflege"	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Bildungseinrichtung für Kranken- und Kinderkrankenpflege	seit 2014 – laufend, zwei- bis dreimal pro Jahr
3.2	Aktionswoche „Sexismus in den Medien"	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Frauennetzwerk Mülheim an der Ruhr Verein Hilfe für Frauen e. V. Sozialamt AWO Mülheim Caritas Mülheim an der Ruhr Diakonisches Werk donum vitae wertstadt Mülheim	November 2014
3.3	Fachaustausch & Workshop: „Gender Mainstreaming im Mülheimer Planungsverfahren"	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Amt 61 – Amt für Stadtplanung, Bauaufsicht und Stadtentwicklung	Juni 2015 – laufend
3.4	Städtische Streifendienste (City-Dienst, Grünstreife und Brennpunktkontrollen) des Zentralen Außendienstes	Amt 32 – Ordnungsamt	2000 – laufend
3.5	Projekt Stadtwache	Polizeiinspektion Mülheim Amt 32 – Ordnungsamt	Herbst 2017 – laufend
3.6	Lesezeichen „Rote Karte gegen Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	2015 – laufend
3.7	Ordner mit Infomaterial zum Thema „Häusliche Gewalt" in 14 Sprachen	Referat I.1.3 – Gleichstellungs-beauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Amt 50 – Sozialamt Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule	2015 – laufend
3.8	Broschüre „Gesund am Arbeitsplatz – Wenn's hakt, wer hilft?"	Amt 11 – Personal- und Organisationsamt Arbeitsgruppe „Psychische Beanspruchung" des Lenkungskreises Gesundheit der Stadt Mülheim an der Ruhr	November 2015 – laufend
3.9	„Ab jetzt! Frei leben ohne Gewalt", Lesung und Diskussion zum Internationalen Tag „NEIN zu Gewalt an Frauen"	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Amt 41 – Kulturbetrieb Mülheim an der Ruhr / Stadtbibliothek Frauennetzwerk Mülheim	November 2015
3.10	Runder Tisch gegen häusliche Gewalt	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	Januar 2016 – laufend
3.11	Mit Feminismus gegen Sexismus – Bloggerin Anne Wizorek las im MedienHaus, anschließend Führung durch die Ausstellung „Desperate Housewives? Künstlerinnen räumen auf"	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Amt 41 – Kulturbetrieb Mülheim an der Ruhr / Stadtbibliothek Amt 41 – Kulturbetrieb Mülheim an der Ruhr / Kunstmuseum	Juli 2016
3.12	Leitfaden „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" für Mitarbeitende der Verwaltung	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Personalrat Amt 53 – Gesundheitsamt / Betriebsärztlicher Dienst Personalrat / Sozialberatungsstelle (SoBeSt) Amt 11 – Personal- und Organisationsamt	2016 laufend
3.13	Unterstützung und Beratung von betroffenen Mitarbeitenden und Führungskräften der Stadtverwaltung bei sexueller Belästigung oder Diskriminierung	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	2016 – laufend
3.14	Fachtag gegen weibliche Genitalbeschneidung	Runder Tisch gegen häusliche Gewalt Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA) Jugendzentrum Stadtmitte	November 2016
3.15	Pocketheft mit Hilfeadressen bei häuslicher Gewalt	Runder Tisch gegen häusliche Gewalt Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	Oktober 2016 laufend
3.16	Nicht mit mir! – Kampagne gegen (sexuelle) Belästigung im öffentlichen Raum	Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG	Februar 2017 laufend

3.1 Schulungen über „Sexuelle Belästigung in der Krankenpflege"

Kurzbeschreibung der Maßnahme

In der Branche der Alten- und Krankenpflege ist sexuelle Belästigung ein häufiges Vorkommnis. Den Pflegekräften begegnet das Thema vor allem in der Arbeit mit den Patienten. Im Rahmen des Gewaltschutzes bietet die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mülheim maßnämlich regelmäßige Schulungen an, damit Mitarbeiter selbstbewusster und konsequenter in unangenehmen Situationen handeln können und lernen, sich vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Die Schulungen werden in Bildungseinrichtungen für Kranken-und Kinderkrankenpflege angeboten. Sie sind Bestandteil des verbindlichen Ausbildungsthemenplans.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Bildungseinrichtung für Kranken- und Kinderkrankenpflege

Zielgruppe

- angehende Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen

Ziele

- Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei sexueller Belästigung (rechtliche und pädagogische Fragen) gem. Ausbildungsrahmenplan
- Bereitstellung von Informationen und Hilfsangeboten

Umsetzungszeitraum

2014 laufend, zwei- bis dreimal pro Jahr

3.2 Aktionswoche „Sexismus in den Medien“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Viel nackte Haut und junge Models fördern den Verkauf eines Produktes. Doch wie weit darf die Werbung gehen und wann fängt Sexismus an? Kann Werbung gar einen Einfluss darauf haben, wie zufrieden die betrachtende Person mit ihrem eigenen Körper ist? Auf diese und weitere Fragen ging im November 2014 die Aktionswoche „Sexismus in den Medien“ ein.

© Ref. I.1.3 – Gleichstellungsstelle / Beschwerdestelle AGG

Wanderausstellung „Sexismus in der Werbung” der Universität Potsdam

Anlässlich des Internationalen Aktionstages „NEIN zu Gewalt an Frauen“ am 25. November führte die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Mülheimer Frauennetzwerk, dem Verein Hilfe für Frauen, der „Wertstadt” Mülheim, der Stadtbibliothek im MedienHaus sowie den Beratungsstellen von AWO, Caritas, Diakonie, Sozialamt und donum vitae e.V. die Aktionswoche Sexismus in den Medien durch.

Bei der Eröffnungsveranstaltung in der „Wertstadt” Mülheim referierte Klinikdirektor Professor Dr. med. Stephan Herpertz über „Essstörungen und den Einfluss der Medien auf das Körperbild junger Frauen“. Weitere Denkanstöße zu dem Thema gab die Bloggerin Magdalena Albrecht (Mädchenmannschaft) mit ihrem Vortrag „Mein Fett ist politisch“. Rund 50 Frauen und Männer diskutierten im Anschluss rege und kontrovers. In der Wanderausstellung „Sexismus in der Werbung“ (Universität Potsdam) ging es um die Vermarktung des Körpers und die damit verbundenen Identitätspolitiken. Die Besucherinnen und Besucher wurden in verdichteter Form auf die Fülle sexistischer Anspielungen in der Werbung aufmerksam gemacht. Vertreterinnen der Schwangerenberatungsstellen von AWO, Caritas, Diakonie, Sozialamt und donum vitae präsentierten ausgewählte Bilder aus der Ausstellung und reflektierten gemeinsam mit den Gästen ihre Eindrücke. Vor allem die gewaltverherrlichenden Abbildungen, wie eine nachgestellte Vergewaltigungsszene, stießen bei Frauen und Männern auf Ablehnung.

Wie in den Vorjahren beteiligte sich die Stadt wieder an der Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“ der Menschenrechtsorganisation Terres des Femmes. Das Schwerpunktthema des diesjährigen Gedenktages lautete „Frauenfeindliche Werbung“. Im Rathaus, im MedienHaus und in der „Wertstadt” wurden die Fahnen gehisst.

In der Abschlussveranstaltung im MedienHaus stellte Charlotte Diehl, Diplompsychologin und Doktorandin der Universität Bielefeld, die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse vor. Den eigenen Standpunkt zu Sexismus konnten alle Teilnehmenden in einer Mitmachaktion darstellen. Die Statements wurden in einem Foto festgehalten.

Als unmittelbares Ergebnis der intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema Sexismus entstanden verbindliche Verabredungen und Kooperationszusagen, denn, so Gleichstellungsbeauftragte Antje Buck: „Auch wenn der mediale Sexismus ein ‚alter Bekannter‘ ist, dürfen wir uns nicht einfach damit abfinden, dass hier nach wie vor falsche Bilder verbreitet werden, die für viele junge Menschen zum Maßstab werden. Deshalb macht es Sinn, immer wieder mit geeigneten Mitteln auf die Grenzen des Zumutbaren hinzuweisen. Die große Resonanz bei Männern und Frauen jeden Alters hat gezeigt, dass hier ein Bedarf nach Diskussion und Orientierung besteht.“

© Ref. I.1.3 – Gleichstellungsstelle / Beschwerdestelle AGG

Eröffnungsveranstaltung in der „Wertstadt”.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 5 – Zusammenarbeit mit Partnern zur Förderung der Gleichstellung
Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt
Artikel 6 – Kampf gegen Stereotype

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Frauennetzwerk Mülheim an der Ruhr
- Verein Hilfe für Frauen e.V.
- Sozialamt
- AWO Mülheim
- Caritas Mülheim an der Ruhr
- Diakonisches Werk
- donum vitae e.V.
- „Wertstadt” Mülheim

Zielgruppe

- interessierte Bürgerinnen und Bürger der Stadt Mülheim an der Ruhr
- pädagogische Fachkräfte
- Schüler und Schülerinnen
- Studierende

Ziele

- Sensibilisierung und Bekämpfung von Diskriminierung und geschlechterspezifische Gewalt
- Stereotype abbauen
- Schärfung des Bewusstseins für Ausmaße der Formen von Gewalt

Umsetzungszeitraum

November 2014

3.3 Fachaustausch & Workshop: „Gender Mainstreaming im Mülheimer Planungsverfahren"

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Im Rahmen der Charta wurde vom Amt für Stadtplanung, Bauaufsicht und Stadtentwicklung und der Gleichstellungsstelle geprüft, wie im Bereich der Mülheimer Stadtplanung mehr Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der Charta erreicht werden kann. Für die städtischen Stadtplanerinnen und Stadtplaner und für die Politik wurde ein Fachaustausch „Gender Mainstreaming im Mülheimer Planungsverfahren" mit anschließendem Workshop organisiert. Mit einem Impulsreferat zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit als Basis für eine zukunftsfähige Stadtplanung in Mülheim an der Ruhr" führte Dipl.-Geografin Uta Bauer vom Büro für integrierte Planung Berlin (BiP Berlin) in das Thema ein. Im Anschluss fand für die städtischen Stadtplanerinnen und Stadtplaner ein geschlossener Workshop mit Dipl.-Geografin Uta Bauer statt, in dem konkrete Mülheimer Bebauungspläne analysiert und probeweise ausgewertet wurden. Der Workshop fand als interne Fortbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtplanungsabteilungen statt. Ziel der Fortbildung war es, sie zum Thema Gender Mainstreaming im Bereich der Stadtplanung zu sensibilisieren und die Umsetzungsmöglichkeiten in der Planung aufzuzeigen.

Anhand eines aktuellen Bebauungsplans konnten die Anforderungen an eine „gendersensitive" Planung besprochen werden. Wichtige Themen waren hier zum Beispiel die Standortwahl für Wohngebiete (z.B. Erreichbarkeit von Nahversorgungs- und Mobilitätsangeboten für ältere Personen oder Personen mit Kindern), die Baustruktur und das Wohnungsangebot (z.B. Vorhandensein unterschiedlicher Wohnformen), die Gestaltung von Freiflächen (z.B. Angebote für verschiedene Nutzergruppen, soziale Kontrolle) und die Erschließung (z.B. Barrierefreiheit, Übersichtlichkeit, Vermeidung von Angsträumen).

© Ref. I.1.3 – Gleichstellungsstelle / Beschwerdestelle AGG

Antje Buck (Gleichstellungsbeauftragte) und Felix Blasch (stellvertretende Amtsleitung Stadtplanungsamt) beim Workshop.

Als wichtig hat sich dabei herausgestellt, die Aspekte des Gender Mainstreaming nicht erst auf Ebene der Bauleitplanung, sondern bereits auf konzeptioneller Ebene zu berücksichtigen, das heißt, auch bei gesamtstädtischen Planungen immer „mitzudenken". Eine weitere Erkenntnis: Gendersensitive Stadtplanung bedeutet nicht, eine „Nischenplanung" zu betreiben, sondern dass durch die Berücksichtigung der Bedürfnisse möglichst vieler Nutzergruppen für alle ein Mehrwert entsteht.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 21 – Sicherheit
Artikel 25 – Stadt- und Lokalplanung

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Amt für Stadtplanung, Bauaufsicht und Stadtentwicklung / Stadtplanung und Stadtentwicklung

Zielgruppe

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr im Bereich Stadtplanung und Stadtentwicklung
- Nutzerinnen und Nutzer der öffentlich zugänglichen Flächen und Räume im Stadtgebiet Mülheim an der Ruhr
- Politik

Ziele

- besondere Bedürfnisse von Frauen und Männern bei Neubauplanungen, baulichen Veränderungen, bei dem Betrieb der Gebäude und der Pflege der Außenanlagen in den Zuständigkeitsbereichen der Stadt Mülheim an der Ruhr zu berücksichtigen
- „Gendersensitive" Stadtplanung
- mehr Sicherheit im öffentlichen Raum (Angsträume vermeiden)
- neue Impulse für gezielte Maßnahmen, damit im öffentlichen Raum die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse von Männern, Frauen, Jungen und Mädchen Berücksichtigung finden

Umsetzungszeitraum

Juni 2015 – laufend

3.4/3.5 Städtische Streifendienste (City-Dienst, Grünstreife und Brennpunktkontrollen) des Zentralen Außendienstes einschließlich Projekt Stadtwache

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Der Außendienst des Ordnungsamtes bestreift die Innenstadt sowie Grün- und Parkanlagen; dies verstärkt das Gefühl der subjektiven Sicherheit. Zusätzlich werden im gesamten Stadtgebiet sogenannte Brennpunktkontrollen durchgeführt, das heißt bestimmte Plätze / Stellen Mülheims, die in der Vergangenheit als „unsicher" wahrgenommen wurden (Vandalismus, Beschwerden, Ruhestörung etc.), werden vom Außendienst gezielt kontrolliert. Im Rahmen des Projekts Stadtwache werden Mitarbeiter des städtischen Außendienstes gemeinsam mit der Polizei auf Streife gehen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 21 – Sicherheit

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Polizeiinspektion Mülheim
- Amt 32 – Ordnungsamt

Zielgruppe

- Bürger und Bürgerinnen der Stadt Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Stärkung der subjektiven Sicherheit
- Verhinderung von z.B. Belästigungen, Vermüllungen etc. durch Präsenz oder ordnungsbehördliches Eingreifen sowie Ahndung von Ordnungswidrigkeiten

Umsetzungszeitraum

2000 – laufend

3.6 Lesezeichen „Rote Karte gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Das Lesezeichen „Rote Karte" wurde von der Gleichstellungsstelle erstellt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz die Gleichstellungsstelle oder die direkten Vorgesetzten der betroffenen Person die richtigen Ansprechpartner sind. Die Rote Karte wurde und wird zum Beispiel während der Personalversammlungen verteilt und liegt dauerhaft und zur Information in den Rathäusern aus. Der Begriff „sexuelle Belästigung" wird in § 3 Abs. 4 AGG, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, definiert. Danach ist sexuelle Belästigung eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
Nach einer Studie, die die Europäische Kommission in Auftrag gegeben hat, sind 40 bis 50% der weiblichen und 10% der männlichen Arbeitnehmer schon einmal sexuell belästigt worden.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Maßnahme gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Schärfung eines entsprechenden Problembewusstseins

Umsetzungszeitraum

2015 – laufend

3.7 Ordner mit Infomaterial zum Thema „Häusliche Gewalt“ in 14 Sprachen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Eine erste Orientierung und Hilfe im Kontakt mit Hilfesuchenden und Flüchtlingen – besonders, wenn es einmal nicht so gut läuft – bietet der von der Gleichstellungsstelle Mülheim an der Ruhr zusammengestellte Ordner mit Basisinformationen zum Thema häusliche Gewalt nach bundesdeutschem Recht. Er dient Ehrenamtlichen oder städtischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die den Eindruck haben, dass Grenzen verletzt werden oder konkrete Gewaltausbrüche passiert sind, als Orientierung. Auf Grundlage von Kopiervorlagen bietet er die Möglichkeit, Zugewanderten die entsprechenden Regeln unseres Landes zu verdeutlichen, entweder im Zusammenhang mit einer Schulung oder durch gezieltes Ansprechen und Aushändigen. Als Bestandteil einer Willkommenskultur wurden Informationsblätter in 14 Sprachen entwickelt, die sich an männliche und weibliche Flüchtlinge in Erstaufnahmeeinrichtungen, Not- oder Gemeinschaftsunterkünften wenden. Auch Betreibende, Hausmeister und Hausmeisterinnen oder Security-Personal sollten die Inhalte kennen und so gemeinsam mit den Zugewanderten zu rechtssicherem Handeln kommen.
Die Informationsblätter liegen in folgenden Sprachen vor: Albanisch, Arabisch, Dari, Deutsch, Englisch, Farsi, Französisch, Kurdisch (Irak Sorani), Pashtu, Serbokroatisch, Somali, Tigrinya, Türkisch, Urdu.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen
Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Amt 50 – Sozialamt
- Amt 45 – Amt für Kinder, Jugend und Schule

Zielgruppe

- Menschen, die aus beruflichen oder privaten Gründen im Kontakt mit Hilfesuchenden und Flüchtlingen sind
- pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten, Schulen und weiteren kommunalen pädagogischen Einrichtungen
- Mitarbeitende der Verwaltung
- Betreiber von Flüchtlingsunterkünften
- Ehrenamtliche

Ziele

- Bereitstellung und Unterstützung von spezifischen Hilfsstrukturen für Opfer
- Präventionsarbeit
- Informationen und Bewusstseinsbildung für potenzielle und tatsächliche Opfer und Tätern

Umsetzungszeitraum

2015 – laufend

3.8 Broschüre „Gesund am Arbeitsplatz – Wenn's hakt, wer hilft?“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Gesundheit am Arbeitsplatz kann in Zeiten großer Arbeitsverdichtung und komplexer Aufgabenbereiche durch unterschiedlichste Aspekte gefährdet sein. Doch wer hilft, wenn's hakt? Die Arbeitsgruppe „Psychische Beanspruchungen“ des Lenkungskreises Gesundheit hat die wichtigsten Gesundheitsaspekte, die bei der täglichen Arbeit eine Rolle spielen können, in einer Broschüre zusammengefasst. Darunter fallen auch Bereiche, die mit Gewalt zu tun haben, wie Mobbing oder sexuelle Belästigung.

Auf einen Blick soll erkennbar sein, an wen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Fragen, Sorgen, gesundheitlichen oder familiären (Vereinbarkeit) Belastungen beziehungsweise Krankheit wenden können.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Arbeitsgruppe „Psychische Beanspruchung“ des Lenkungskreises Gesundheit der Stadt Mülheim an der Ruhr

Zielgruppe

- alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Sicherstellung angemessener, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen
- Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung bei gesundheitlichen und familiären (Vereinbarkeit) Belastungen, bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Umsetzungszeitraum

November 2015 – laufend

3.9 „Ab jetzt“ Frei leben ohne Gewalt“, Lesung und Diskussion zum Internationalen Tag NEIN zu Gewalt an Frauen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Anlässlich des internationalen Gedenktages „NEIN zu Gewalt an Frauen“, der am 25. November im gesamten Bundesgebiet mit zahlreichen Veranstaltungen begangen wird, hat die Gleichstellungsstelle Mülheim an der Ruhr in Kooperation mit der Stadtbibliothek im MedienHaus auf die immer noch allgegenwärtige Gewalt gegen Frauen in unserer Gesellschaft hingewiesen. Unter dem Slogan „Ab jetzt! Frei leben ohne Gewalt“ lud die Gleichstellungsstelle zu einer Impulslesung mit anschließender Gesprächsrunde ein. Die Oldenburger Autorin Inge Merkentrup las aus ihrem Buch „Schatzmutter schießt scharf“. An der Gesprächsrunde nahmen neben der Gleichstellungsbeauftragten Antje Buck die Schriftstellerin Inge Merkentrup, Nora Thurow von der Frauenberatungsstelle, Verena Dutschmann von der Arbeitsagentur Mülheim/Oberhausen sowie die Vorsitzende des Mülheimer Integrationsrates, Emine Arslan, teil.

Besucherinnen und Teilnehmerinnen waren sich im Laufe der regen Diskussion einig: Gewalt gegen Frauen beginnt oft bereits im Kleinen, mit subtiler Einschüchterung und Unterdrückung. Wichtig war allen der Appell an Frauen, Unterdrückung, physische und psychische Gewalt in ihrem Leben nicht zu akzeptieren.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Amt 41 – Kulturbetrieb Mülheim an der Ruhr / Stadtbibliothek

Zielgruppe

- interessierte Bürgerinnen und Bürger der Stadt Mülheim an der Ruhr
- pädagogische Fachkräfte

Ziele

- Aufklärung und Stellung beziehen zu „NEIN zu Gewalt an Frauen”

Umsetzungszeitraum

November 2015

3.10 Runder Tisch gegen häusliche Gewalt

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Jede vierte der in Deutschland lebenden Frauen hat bereits Gewalt durch aktuelle oder frühere Beziehungspartner, also häusliche Gewalt, erlebt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004). Die Weltgesundheitsorganisation WHO bezeichnet Gewalt gegen Frauen sogar als eines der größten Gesundheitsrisiken von Frauen weltweit. Um dagegen etwas zu unternehmen, sind die sogenannten „Runden Tische“, auch Netzwerke, Kooperationen oder Bündnisse genannt, im Kontext des „Gewaltschutzgesetzes“ in vielen Kommunen Nordrhein-Westfalens ins Leben gerufen worden, um dem Gesetz durch Kampagnen, fachspezifische Veranstaltungen, Fortbildungsmaßnahmen oder Infomaterial zum Erfolg zu verhelfen.

Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt Mülheim an der Ruhr, seit 2003 mit zweijähriger Unterbrechung in der sozialen Struktur der Stadt Mülheim fest verankert, ist ein wichtiger Impulsgeber für Frauenhilfeangebote (eine Frauenberatungsstelle existiert in Mülheim erst seit 2012) und tritt ein gegen Gewalt an Frauen. Mit der regelmäßigen Durchführung von Veranstaltungen und der Veröffentlichung von Informationsmaterial stellt sich der Runde Tisch seiner aufklärenden Aufgabe. Unter Leitung der Gleichstellungsstelle treffen sich Institutionen und Einrichtungen sowie politische Vertreterinnen und Vertreter aus Mülheim an der Ruhr regelmäßig, um gemeinsam gegen häusliche Gewalt an Frauen anzugehen.

Zielsetzungen

- Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit
- Austausch und Vernetzung
- Entwicklung neuer Handlungsansätze
- Verbesserung der Lebensqualität Betroffener

Themen

- Häusliche Gewalt
- Sexualisierte Gewalt
- Situationen der weiblichen Flüchtlinge
- Weibliche Genitalbeschneidung
- Zwangsheirat
- u.v.m.

Teilnehmende

- Ärztin
- Amtsgericht Mülheim
- Arbeitsagentur
- Frauenhaus (Hilfe für Frauen e.V.)
- Frauenberatungsstelle (Hilfe für Frauen e.V.)
- Gesundheitsamt
- Gleichstellungsstelle / Frauenbüro
- Hebammen
- Jugendzentrum Stadtmitte
- Kinderschutzbund
- Kommunaler Sozialer Dienst
- Opferschutz der Polizei Essen / Mülheim an der Ruhr
- Rechtsanwältin
- Schwangeren- und Konfliktberatung (AWO, Caritas, Diakonie, Donum Vitae, Stadt Mülheim an der Ruhr)
- Vertreterinnen und Vertreter der Politik
- Weißer Ring e.V.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt

Zielgruppe

- relevante Kooperations- und Vernetzungspartner und -partnerinnen zur Bekämpfung häuslicher Gewalt

Ziele

- nachhaltige Bekämpfung und Prävention von häuslicher Gewalt durch eine Vernetzung der beteiligten Institutionen und Vereine

Umsetzungszeitraum

2003 bis 2014 / Januar 2016 – laufend

3.11 Mit Feminismus gegen Sexismus – Bloggerin Anne Wizorek las im MedienHaus, anschließend Führung durch die Ausstellung „Desperate Housewives? Künstlerinnen räumen auf“

Kurzbeschreibung der Maßnahme

© Ref. I.1.3 – Gleichstellungsstelle / Beschwerdestelle AGG

Bloggerin und Feministin Anne Wizorek bei der Lesung

Die Bloggerin und Feministin Anne Wizorek las am Samstag, 2. Juli 2016, in der Stadtbücherei im MedienHaus. Die Lesung aus ihrem Buch „Weil ein #aufschrei nicht reicht – für einen Feminismus von heute“ sorgte für rege Diskussionen im Publikum. Nach einer kritischen Bestandsaufnahme des Feminismus formulierte Anne Wizorek diesen als allgemeinen Kampf gegen Sexismus. Es folgten Themen wie sexualisierte Gewalt, Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben sowie feministischer Aktivismus im Netz und auf der Straße.

Dank der Kooperation der Gleichstellungsstelle mit dem MedienHaus und dem Kunstmuseum Mülheim an der Ruhr gab es im Anschluss an die Lesung eine Führung durch die Ausstellung „Desperate Housewives? Künstlerinnen räumen auf“. Die 28 Künstlerinnen setzten sich auf kreative und augenzwinkernde Weise mit weiblichen Rollenbildern, die aus feministischer Perspektive hinterfragt werden, auseinander. Anne Wizorek, freie Beraterin für digitale Medien, Autorin und feministische Aktivistin, ist Gründerin des vom Grimme Online Award nominierten Gemeinschaftsblogs kleinerdrei.org. Der von ihr initiierte Hashtag #aufschrei stieß im Jahr 2013 eine Debatte zu Alltagssexismus an und wurde dafür als erster Hashtag mit dem Grimme Online Award ausgezeichnet. 2014 erschien im Fischer Verlag ihr Buch „Weil ein #aufschrei nicht reicht – für einen Feminismus von heute“, in dem sie eine moderne feministische Agenda entwirft.

Im Januar 2016 veröffentlichte sie mit 22 Aktivistinnen ein Statement gegen sexualisierte Gewalt und Rassismus unter dem Schlagwort #ausnahmslos. Sie ist außerdem Mitglied der Sachverständigenkommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen
Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Amt 41 – Kulturbetrieb Mülheim an der Ruhr / Stadtbibliothek

Zielgruppe

- interessierte Bürgerinnen und Bürger der Stadt Mülheim an der Ruhr
- pädagogische Fachkräfte
- Schüler und Schülerinnen
- Studenten und Studentinnen

Ziele

- Sensibilisierung und Bekämpfung von Diskriminierung und geschlechterspezifischer Gewalt
- Stereotype abbauen
- Schärfung des Bewusstseins für verschiedene Formen der Gewalt

Umsetzungszeitraum

Juli 2016

3.12 Leitfaden „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ für Mitarbeitende der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Stadt Mülheim an der Ruhr als Arbeitgeberin sieht einen klaren Auftrag, sexuelle Belästigung und andere Diskriminierungen zu unterbinden und ein faires Arbeitsklima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Nach einer Studie, die die Europäische Kommission in Auftrag gegeben hat, sind 40 bis 50 Prozent der weiblichen und zehn Prozent der männlichen Arbeitnehmer bereits sexuell belästigt worden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist also ein weit verbreitetes Problem, über das von den Betroffenen oft aus Scham und Angst kaum gesprochen wird. Im Arbeitsalltag wird das Thema immer noch eher verharmlost als offen angesprochen. Betroffene hören oft Sätze wie „Stell dich nicht so an, das war doch nur Spaß!“ Aber manchmal wird aus dem Spaß eben auch Ernst. Die betroffene Person empfindet es als beleidigend oder fühlt sich in ihrer Würde verletzt.
Der Leitfaden gibt einen ersten Überblick über „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Wo fängt Belästigung an? Wer kann mir helfen? Er beantwortet folgende Fragen:

- Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
- Flirt oder sexuelle Belästigung. Wo ist die Grenze?
- Welche Folgen hat sexuelle Belästigung für die Betroffenen?
- Was können Betroffene tun?
- Wo bekomme ich Hilfe und Beratung?
- Kann ich auch direkt zur Polizei gehen?
- Was muss die Stadt Mülheim an der Ruhr als Arbeitgeberin tun?
- Was kann ich als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter tun?
- Was können Beschäftigte tun, wenn sie sexuelle Belästigungen beobachten?
- Mit welchen Maßnahmen und/oder Sanktionen muss der oder die Beschuldigte rechnen?

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierung oder Benachteiligungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr
- Führungskräfte der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- individuelle Hilfestellung, Beratung, Begleitung und Unterstützung im Falle von Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Sensibilisierung und Bekämpfung von Diskriminierung und geschlechterspezifischer Gewalt
- Schärfung des Bewusstseins für Ausmaße der Formen von Gewalt
- faires Arbeitsklima schaffen

Umsetzungszeitraum

2016 – laufend

3.13 Unterstützung und Beratung von betroffenen Mitarbeitenden und Führungskräften der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Team der Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie allen Personalverantwortlichen für eine persönliche und vertrauliche Beratung zur Verfügung. Die Gleichstellungsstelle berät, begleitet und unterstützt bei Diskriminierung, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Vereinbarkeitsproblemen, Gleichstellungsfragen in den Fachbereichen oder bei Organisationsprozessen sowie bei Stellenbesetzungsverfahren. Die Gleichstellungsstelle ist die offizielle Beschwerdestelle nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Sie begleitet die Betroffenen bei Gesprächen mit Vorgesetzten, bei Konfliktgesprächen oder auch über das gesamte Verfahren. Bei Organisationsprozessen und Stellenbesetzungsverfahren prüft die Gleichstellungsstelle die Berücksichtigung der gesetzlichen Gleichstellungsaspekte und zielt auf die Umsetzung des Mülheimer Gleichstellungsaktionsplans ab. Erfährt die Gleichstellungsstelle frühzeitig, wo Diskriminierung droht, kann sie so gezielt Einfluss nehmen – für ein faires Arbeitsklima.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 8 – Allgemeine Verpflichtungen
Artikel 10 – Vielfältige Diskriminierungen oder Benachteiligungen
Artikel 11 – Rolle als Arbeitgeber
Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr
- Führungskräfte der Stadtverwaltung Mülheim an der Ruhr

Ziele

- individuelle Hilfestellung, Beratung, Begleitung und Unterstützung im Falle von Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- faires Arbeitsklima schaffen
- Sensibilisierung und Bekämpfung von Diskriminierung und geschlechterspezifischer Gewalt
- Schärfung des Bewusstseins für Ausmaße der Formen von Gewalt

Umsetzungszeitraum

laufend

3.14 Fachtag „Mülheim sagt NEIN zu weiblicher Genitalbeschneidung“ am Internationalen Gedenktag NEIN zu Gewalt an Frauen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Gleichstellungsstelle organisierte in Kooperation mit dem Runden Tisch gegen häusliche Gewalt und dem Jugendzentrum Stadtmitte im November 2016 eine Fachveranstaltung „Mülheim sagt NEIN zu weiblicher Genitalbeschneidung“. Mehr als 50 Frauen und Männer haben die Veranstaltung im Jugendzentrum Stadtmitte besucht. Nach dem Grußwort des Oberbürgermeisters Ulrich Scholten und einer einführenden Rede der Mülheimer Gleichstellungsbeauftragten Antje Buck begann der Tag mit dem Dokumentarfilm "The Cut" von Beryl Magoko.

© Kerstin Bögeholz

Oberbürgermeister Ulrich Scholten sprach das Grußwort

Die Regisseurin war anwesend und stellte sich im Anschluss der Filmvorführung den Fragen des Publikums.
Im Anschluss hielt Jawahir Cumar, Vorsitzende des Vereins „stop mutilation“, einen Vortrag über die bis heute anhaltende Praxis der weiblichen Genitalbeschneidung.

© Kerstin Bögeholz

Jawahir Cumar von stop mutilation berichtet über FGM ab dem frühen Kindesalter

Möglichkeit zum Austausch sowie den Mitgliedern des Runden Tisches gegen häusliche Gewalt Gelegenheit, ihre Arbeit zu präsentieren, bot die Mittagspause. Nachmittags hielt der Frauenarzt Dr. Christoph Zerm, Experte auf dem Gebiet der weiblichen Genitalbeschneidung, einen Vortrag über Formen der Beschneidung und ihre medizinischen Auswirkungen. Für Kinderbetreuung wurde gesorgt, damit auch Mütter mit kleinen Kindern die Gelegenheit hatten, an der Veranstaltung teilzunehmen.
Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt Mülheim an der Ruhr, seit 2003 in der sozialen Struktur der Stadt Mülheim fest verankert und wichtiger Impulsgeber für Frauenhilfeangebote (eine Frauenberatungsstelle existiert in Mülheim erst seit 2012), hat sich mit der Durchführung der Veranstaltung dem Thema weibliche Genitalbeschneidung (auch Female Genital Mutilation, kurz FGM) am Samstag, 26. November, seiner aufklärenden Aufgabe gestellt.

Durch die zunehmende Zuwanderung von Menschen aus afrikanischen und arabischen Ländern, darunter viele Frauen und Kinder, in denen weibliche Genitalbeschneidung in immer noch erschreckend hoher Zahl praktiziert wird, kommen auch auf deutsche Ärztinnen und Ärzte, Hebammen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen sowie Schwangerschafts- und Konfliktberaterinnen neue Herausforderungen zu. Aber nicht nur Fachkräfte sollten sich an diesem Tag mit dem Thema der Beschneidung auseinandersetzen können. Auch Bürgerinnen und Bürger, unter ihnen möglicherweise auch betroffene Frauen, sollten die Möglichkeit erhalten, sich tiefergehend zu informieren und erfahren, dass weibliche Genitalbeschneidung, vor allem mit Blick auf die weiblichen Kinder der Frauen aus den Ländern, in denen Beschneidung immer noch zu gängigen Praxis gehört, verboten ist. (Berichte darüber, dass weibliche Kinder illegal in Deutschland oder während des Urlaubs im Ursprungsland beschnitten werden, gibt es immer wieder. Das bestätigten am Fachtag auch die Referentinnen und der Referent.)

Das Jugendzentrum Stadtmitte bot sich nicht nur wegen seines großen Veranstaltungsraumes als Kooperationspartner und Ort des (Fach-)Tages an, sondern auch aufgrund der guten Vernetzung der Sozialarbeiterinnen mit der afrikanischen und arabischen Frauenszene.

Der benennbare Nutzen der Veranstaltung bestand in der Aufklärung von Bürgerinnen und Bürgern sowie der Fachkräfte über ein für viele fremdes und unbekanntes Thema. Selbst Gynäkologinnen äußerten sich auf Nachfrage, bislang wenig Erfahrung mit der Thematik gehabt zu haben. Die Vorführung des Films und die Diskussion mit den selbst von FGM betroffenen Frauen Beryl Magoko und Jawahir Cumar sollte betroffenen Frauen die Möglichkeit geben, die Tradition zu reflektieren.

Das Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung zeigten den gewünschten gesellschaftlichen Querschnitt. Es waren Fachleute ebenso vertreten wie Bürgerinnen und Bürger, viele auch mit Migrationshintergrund, die sich mit dem Thema kritisch auseinandersetzen wollten.

© Kerstin Bögeholz

Der Vortrag von Frauenarzt Dr. Christoph Zerm beeindruckte das Publikum nachhaltig

Das Feedback zum Fachtag der Mitglieder des Runden Tisches in der der Veranstaltung folgenden Sitzung im Dezember war durchweg positiv. Das Thema weibliche Genitalbeschneidung sei für sie durch die Programmpunkte des Tages sehr viel klarer und deutlicher geworden. Durch die Erstellung einer umfassenden Dokumentation zum Fachtag und der regelmäßigen Teilnahme der Gleichstellungsstelle am Runden Tisch gegen Mädchenbeschneidung NRW ist Nachhaltigkeit gewährleistet.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Referat I.3.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG
- Jugendzentrum Stadtmitte

Zielgruppe

- Hebammen und Entbindungspfleger
- Ärztinnen und Ärzte
- Schwangerschafts- und Konfliktberaterinnen
- betroffene Frauen
- pädagogische Fachkräfte

Ziele

- Aufklärung für betroffene Frauen und gefährdete Mädchen, dass FGM in Deutschland und Europa verboten ist und dass es Hilfe gibt, die Folgen der weiblichen Genitalbeschneidung zu lindern
- Sensibilisierung über das für viele Menschen fremde und unbekannte Thema der weiblichen Genitalbeschneidung (FGM)
- nachhaltige Bekämpfung und Prävention von körperlicher Gewalt an Frauen
- Bereitstellung von Informationsmaterial und Kontaktadressen für Hilfsangebote?

Umsetzungszeitraum

November 2016 – laufend

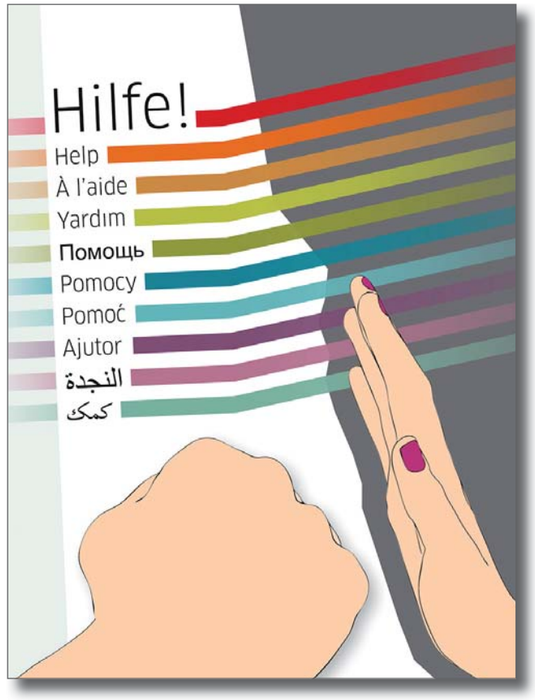
Die Dokumentation mit Fachinformationen ist als Download auf der städtischen Internetseite unter www.muelheim-ruhr.de/gleichstellungsstelle abrufbar.

3.15 Pocketheft „Hier bekommen Sie Hilfe bei häuslicher Gewalt“ in zehn Sprachen

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Was tun bei häuslicher Gewalt? HILFE bietet zehnsprachiges Pocketheft

Hilfe! für Frauen nach Gewalterfahrung bietet das handliche Heftchen im Taschenformat. Es wurde vom Runden Tisch gegen häusliche Gewalt initiiert und liegt in zehn Sprachen in gedruckter und digitaler Form vor. Das praktische Heft, welches auf dem Titelbild grafisch verdeutlicht, dass Frauen Nein! sagen zu Gewalt, liegt an zentralen öffentlichen Orten in Mülheim an der Ruhr, leicht und oft diskret zugänglich, zum Mitnehmen aus, aber zum Beispiel auch in Damentoiletten von Arztpraxen, damit hilfesuchende Frauen sie unbemerkt einstecken können. Wer lieber nichts Gedrucktes in seiner Tasche herumtragen möchte, kann auch den QR-Code auf der Rückseite scannen und die Informationen auf diese Weise mobil abrufen.



Der Runde Tisch gegen häusliche Gewalt, ein Zusammenschluss von Vertreterinnen und Vertretern Mülheimer Organisationen, Vereinen, Ämtern, politischen Vertreterinnen und Vertretern und anderen, die häufig mit von Gewalt betroffenen Frauen zu tun haben, hat in diesem Pocketheft die wichtigsten Adressen und Hilfetelefonnummern zusammengefasst und in die Sprachen Englisch, Französisch, Türkisch, Russisch, Polnisch, Serbokroatisch, Rumänisch, Arabisch und Farsi übersetzen lassen, um möglichst vielen Frauen in Mülheim an der Ruhr nach einer Gewalterfahrung erste Unterstützung, Beratung und Hilfe zukommen zu lassen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Runder Tisch gegen häusliche Gewalt
- Referat I.3.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- von Gewalt betroffene Frauen mit und ohne Einwanderungsgeschichte
- Bürgerinnen der Stadt Mülheim an der Ruhr
- pädagogische Fachkräfte

Ziele

- Hilfestellung in Form von Kontaktadressen für betroffene Frauen im Falle häuslicher Gewalt

Umsetzungszeitraum

2016 – laufend

Das Pocketheft ist als Download auf der städtischen Internetseite unter www.muelheim-ruhr.de/gleichstellungsstelle abrufbar.

3.16 Nicht mit mir! – Kampagne gegen (sexuelle) Belästigung im öffentlichen Bereich

Kurzbeschreibung der Maßnahme

Die Gleichstellungsstelle Mülheim an der Ruhr setzt mit dem Slogan „Nicht mit mir!“ ein Zeichen gegen (sexuelle) Belästigung von Frauen. Nicht erst seit den massiven Übergriffen in der Silvesternacht 2015/2016, die das Thema in die öffentliche Wahrnehmung gerückt haben, gehören Angst vor Belästigung und Bedrohung für Frauen und Mädchen zum Alltag. „Wir hören in unserer täglichen Arbeit häufig, dass das Sicherheitsgefühl von Frauen gestört ist. Darauf möchten wir mit unserer Aktion reagieren!“, erklärt Antje Buck, städtische Gleichstellungsbeauftragte. Das Team der Gleichstellungsstelle wird zukünftig bei Großveranstaltungen in Mülheim an der Ruhr Präsenz zeigen und verteilt kleine Notfallpfeifen sowie Postkarten mit praktischen Verhaltenstipps. Erstmalig wurden Pfeifen und Postkarten während des Rosenmontagszuges 2017 auf dem Rathausmarkt verteilt.

Aber keine Sorge, es darf auch weiterhin geflirtet werden! Bei einem Flirt im positiven Sinne gehen die Signale von beiden Seiten aus. Eine sexuelle Belästigung wird es erst bei einseitigem „unwillkommenem“ Verhalten, durch das sich das Opfer peinlich berührt, gedemütigt und eingeschüchtert fühlt. Opfer sexueller Belästigung sind überwiegend Frauen, unabhängig von Alter, Aussehen, Familienstand oder beruflicher Position. Sexuelle Belästigung kann im öffentlichen Raum, in der Schule, am Arbeitsplatz, in Verkehrsmitteln, im Internet, auf der Straße und sogar in der eigenen Wohnung stattfinden. Sexuelle Belästigung mit körperlicher Berührung ist seit dem 10.11.2016 strafbar (§ 184i Strafgesetzbuch).

Vorher war die einschlägige Handlung nur in besonderen Fällen als Beleidigung (mit sexuellem Hintergrund) gemäß § 185 Strafgesetzbuch strafbar. Sexuelle Belästigungen ohne körperliche Berührung sind auch heute nur strafbar, wenn sie eine Beleidigung (§ 185 Strafgesetzbuch) darstellen.

Bezug zur EU-Charta

Artikel 22 – Geschlechterspezifische Gewalt

Verantwortlich / Zuständigkeit

- Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte / Beschwerdestelle nach AGG

Zielgruppe

- Bürgerinnen und Bürger der Stadt Mülheim an der Ruhr

Ziele

- Sensibilisierung und Bekämpfung von körperlicher Gewalt im öffentlichen Bereich

Umsetzungszeitraum

2017 – laufend

KONTAKT / IMPRESSUM

Herausgeberin

Stadt Mülheim an der Ruhr
Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte /
Beschwerdestelle nach dem AGG
Hans-Böckler-Platz 5
45468 Mülheim an der Ruhr
Telefon: +49 (0)208 455 1542
E-Mail: gleichstellungsstelle@muelheim-ruhr.de
www.muelheim-ruhr.de

Redaktion

Sabine Herrmann, Referat I.1.3 – Gleichstellungsbeauftragte /
Beschwerdestelle nach dem AGG
Für die Richtigkeit der Inhalte der einzelnen Maßnahmen
sind die Fachbereiche zuständig.

Layout

Mülheimer Stadtmarketing und Tourismus GmbH (MST)

Stand

Juli 2017

Druck

Stadtdruckerei Mülheim an der Ruhr

Den Mülheimer Gleichstellungsaktionsplan finden Sie
im Internet unter:
http//www.muelheim-ruhr.de/gleichstellungsstelle