



**Gleichstellungsbericht  
der Stadt Meppen  
für den Zeitraum  
01.01.2017 bis 31.12.2018**

---

gemäß

§ 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes

(NKomVG)

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	1
2. Gleichstellung in der Stadt Meppen.....	1
2.1. Geschlechterverhältnis im Rat, im Verwaltungsausschuss und den Fachausschüssen der aktuellen Wahlperiode 2016 bis 2021 .....	1
2.2. Geschlechterverhältnis in der Verwaltung.....	4
2.2.1. Personalsituation gesamt .....	4
2.2.2. Personalsituation nach Beschäftigungsverhältnissen .....	5
2.2.3. Situation nach Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	5
2.2.4. Situation in den Führungspositionen.....	7
2.3. Externe Stellenausschreibungen (ohne Auszubildende) .....	7
2.4. Interne Stellenausschreibungen .....	8
2.5. Ausbildung – Ausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen.....	9
2.6. Anteile Teilzeitarbeit.....	10
2.7. Elternzeit.....	11
3. Maßnahmen der Verwaltung .....	11
3.1. Interne Maßnahmen.....	12
3.2. Externe Maßnahmen .....	13
3.2.1. Büro des Bürgermeisters .....	14
3.2.2. Fachbereich 1 – Steuerungsberatung .....	14
3.2.3. Fachbereich 3 – Öffentliche Ordnung, Bürgeramt, Umweltschutz .....	15
3.2.4. Fachbereich 4 – Bildung, Familie, Jugend und Sport .....	16
3.2.5. Fachbereich 5 – Arbeit, Soziales und Gesundheit .....	16
3.2.6. Fachbereich 6.3 – Tiefbau.....	16
3.2.7. Fachbereich 7 – Stadtwerke.....	17
4. Einbindung der Gleichstellungsstelle .....	17
4.1. Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten.....	17
4.2. Ausstattung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten.....	17
4.3. Handlungsfelder und Zusammenarbeit.....	18
4.4. Anregungen und Initiativen .....	19
5. Resümee des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten.....	19
6. Handlungsempfehlungen als Ergebnis des Berichtes 2017 - 2018.....	19

## **1. Einleitung**

Die gesetzliche Grundlage für den Gleichstellungsbericht ergeht aus § 9 Abs. 7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG). Danach berichtet die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister<sup>1</sup> gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre dem Rat über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung (NV), die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.

Dieser Bericht ist für den Zeitraum 2017 bis 2018 gefertigt. Danach werden die Berichte entsprechend dem gesetzlich vorgesehenen 3-Jahresrhythmus erstellt.

Der Gleichstellungsbericht gliedert sich wie der erste Bericht in drei Teile.

Als erstes wird die zahlenmäßige Gleichstellung mit Ausführungen zu den Geschlechterverhältnissen in den politischen Gremien und in der Stadtverwaltung dargestellt. Danach folgen Angaben zu den internen und externen Stellenausschreibungen sowie für die Ausbildungsberufe aus gleichstellungsrelevanter Sicht. Aufgeführt werden auch die Anteile der Teilzeitarbeit sowie zur Inanspruchnahme der Elternzeit.

Im zweiten Teil des Berichtes werden die durchgeführten internen und externen Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern der Verwaltung aufgeführt.

Im dritten Teil erläutert die Gleichstellungsbeauftragte Wesentliches zu ihrem Aufgabenbereich.

## **2. Gleichstellung in der Stadt Meppen**

Hier werden die Geschlechterverhältnisse der politischen Gremien sowie der Stadtverwaltung dargestellt. Die Verhältnisse im Rat, Verwaltungsausschuss und den Parteien wurden im letzten Bericht für den Zeitraum 01.11.2014 – 31.12.2016 bereits mitgeteilt. Auf Grund von Veränderungen innerhalb der Fraktionen werden die Geschlechterverhältnisse der politischen Gremien jetzt zum Ende des Jahres 2018 dargestellt.

### **2.1. Geschlechterverhältnis im Rat, im Verwaltungsausschuss und den Fachausschüssen der aktuellen Wahlperiode 2016 bis 2021**

Der Rat setzt sich am Ende des Jahres 2018 wie zu Beginn der Wahlperiode im November 2016 aus 38 Ratsfrauen/Ratsherren sowie dem Bürgermeister Helmut Knurbein zusammen.

---

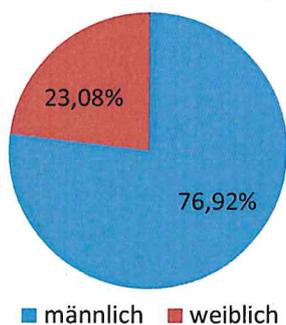
<sup>1</sup> Organbezeichnungen der Stadt Meppen lauten Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeister/in gemäß § 7 I, II Nr. 1 i. V. m. § 14 III NKomVG.

Als Leiter der Verwaltung wird der Bürgermeister, wie bisher, vom Ersten Stadtrat Bernhard Ostermann vertreten. Die Vertretung im repräsentativen Bereich übernehmen ehrenamtlich als stellvertretende/r Bürgermeisterin/Bürgermeister die Ratsmitglieder Andrea Kötter, Jochen Hilckmann sowie Tobias Kemper ohne festgelegte Rangfolge.

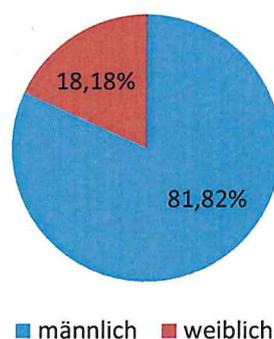
Der Frauenanteil lag zu Beginn der Wahlperiode im Rat mit zwölf Frauen bei 30,77 %. Im Vergleich zur vorherigen Zusammensetzung im Rat ein fast 10 % höherer Anteil. Jedoch hat sich das Verhältnis durch das Ausscheiden von drei Frauen und dem Nachrücken durch drei Männer um gut 7 % auf 23,08 % wieder zuungunsten der Frauen verändert.

Die Zusammensetzung des Verwaltungsausschusses ist unverändert.

**Rat 2016-2021 (39)**

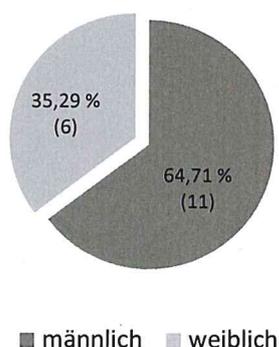


**Verwaltungsausschuss (11)**

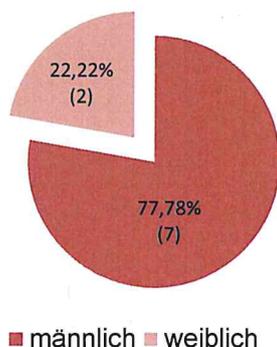


Die Geschlechterverteilung innerhalb der jeweiligen Fraktionen setzt sich wie folgt zusammen:

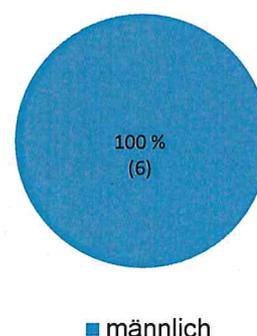
**CDU (17)**



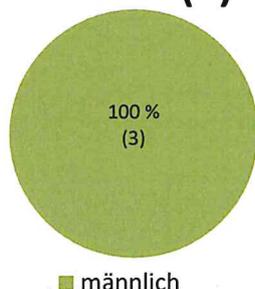
**SPD (9)**



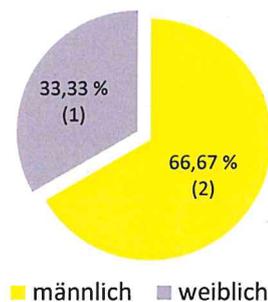
**UWG (6)**



### Bündnis 90/Die Grünen (3)



### BfM/FDP (3)

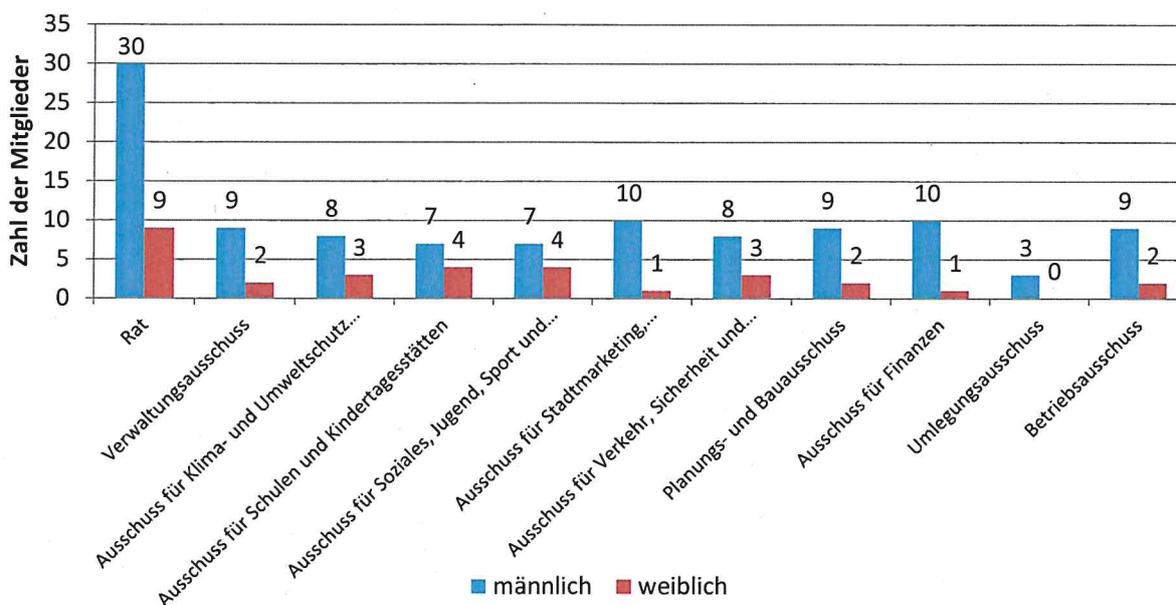


Im Vergleich zum Beginn der Wahlperiode hat sich durch das Ausscheiden der Frauen der Frauenanteil bei der CDU-Fraktion von 41,18 % auf 35,29 % und bei der SPD-Fraktion von 33,33 % auf 22,22 % verringert. Bei der UWG-Fraktion ist dadurch ebenso wie bei der Bündnis 90/Grünen-Fraktion keine Frau mehr im Rat vertreten und der Männer-Anteil beträgt damit 100%. Der Anteil der Frauen der BfM/FDP-Fraktion ist gleich geblieben.

Zu Beginn der Wahlperiode war auch nach der Neubildung und Umstrukturierung von Ausschüssen, der Frauenanteil, ähnlich wie in der Vorperiode, in den meisten Ausschüssen unterschiedlich hoch. Durch das Ausscheiden von drei Frauen und das Nachrücken von drei Männern hat sich der Frauenanteil in den Ausschüssen wieder erheblich zuungunsten der Frauen verändert. Dadurch ist wieder in allen Ausschüssen ein dominierender Männeranteil zu verzeichnen.

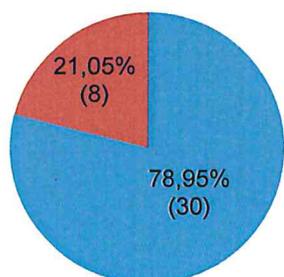
Den Vorsitz in den Ausschüssen haben überwiegend Männer inne. Lediglich im Ausschuss für Soziales, Jugend, Sport bekleidet eine Frau den Vorsitz. Der zweite Ausschussvorsitz durch eine Frau wurde nach dem Ausscheiden der Frauen wieder durch einen Mann besetzt.

## Mitglieder Rat, Verwaltungsausschuss und Ausschüsse, 2016 - 2021



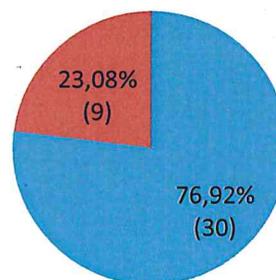
Vergleich Geschlechterverhältnis im Rat in den Wahlperioden 2011-2016 und 2016-2021

**Rat  
2011 - 2016 (38)**



■ männlich ■ weiblich

**Rat  
2016-2021 (39)**

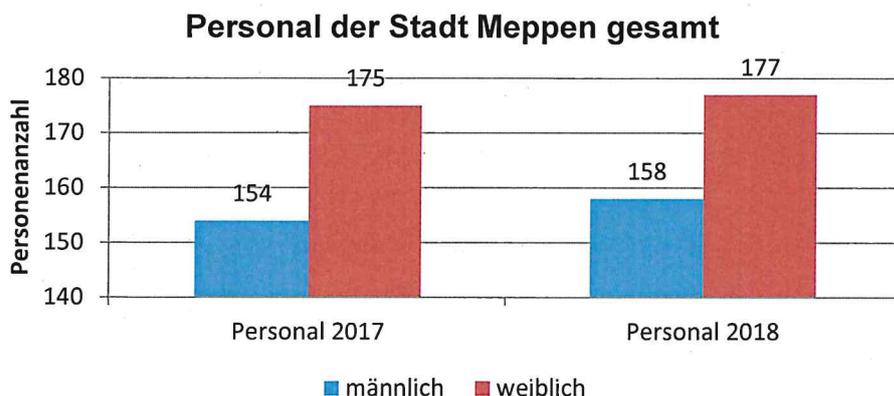


■ männlich ■ weiblich

## 2.2. Geschlechterverhältnis in der Verwaltung

### 2.2.1. Personalsituation gesamt

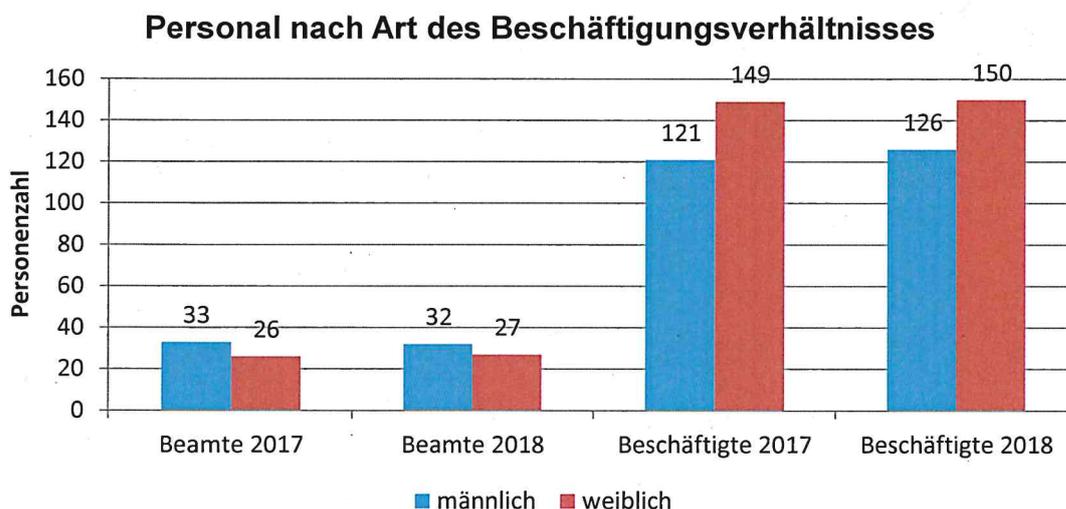
Aus dem Stellenplan der Stadt Meppen ergibt sich eine Beschäftigtenzahl für das Jahr 2017 mit 329 und für das Jahr 2018 mit 335 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Es sind, wie bisher auch, eindeutig mehr Frauen als Männer bei der Stadt Meppen beschäftigt.

### 2.2.2. Personalsituation nach Beschäftigungsverhältnissen

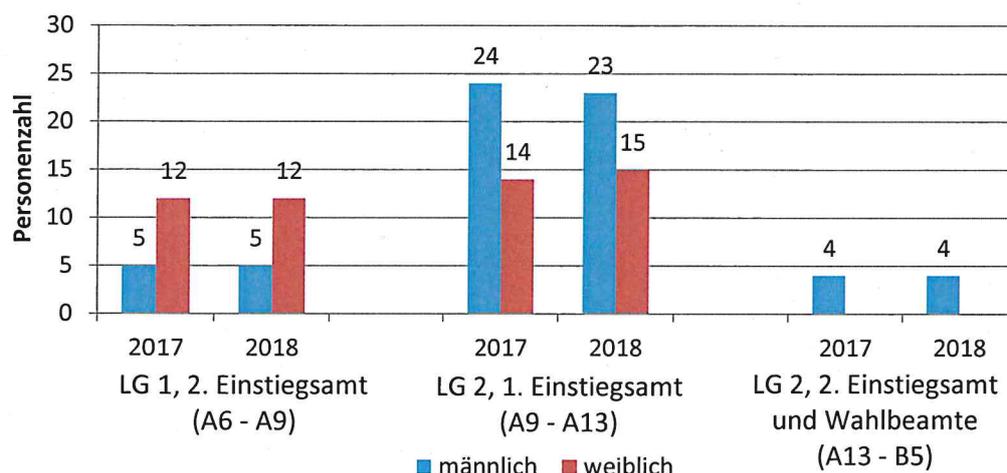
Wird die Personalstruktur nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses betrachtet, so wird wie bisher deutlich, dass bei den Beamten ein Männerüberschuss besteht. Jedoch wurden in den vergangenen Jahren und auch aktuell vermehrt Frauen ausgebildet. Bei den Beschäftigten hingegen herrscht nach wie vor eine Überrepräsentanz der Frauen.



### 2.2.3. Situation nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

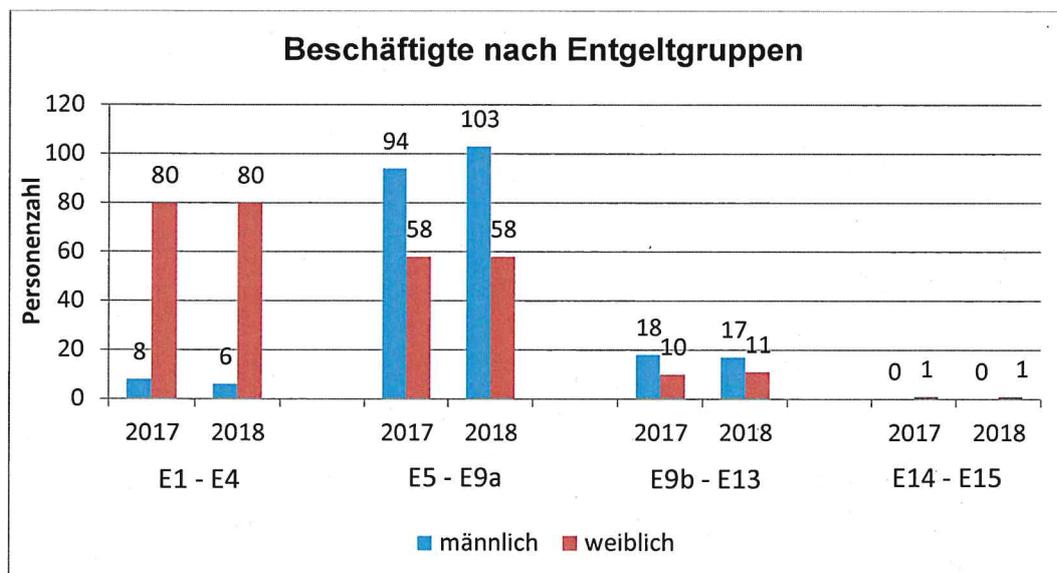
Auch sind in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ebenfalls Unterschiede zwischen den Geschlechteranteilen zu erkennen. In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt der Beamten (ehemals mittlerer Dienst) dominiert der Frauenanteil, wohingegen in den Besoldungsgruppen der Besoldungsgruppe 2, 2. Einstiegsamt (A13 – A16) ausschließlich Männer beschäftigt sind. In der Besoldungsgruppe Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A9 – A13S) sind in den letzten Jahren vermehrt Frauen bei Ausscheiden von Männern übernommen worden, so dass der Männeranteil nicht mehr doppelt so hoch ist wie der Frauenanteil, sondern sich die Werte langsam annähern.

### Beamte nach Besoldungsgruppen zu Beginn des Jahres



Bei den Beschäftigten zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. In den Entgeltgruppen E1 – E4 überwiegt der Frauenanteil deutlich. Dies resultiert aus der ausschließlichen Tätigkeit von Frauen im Raumpflegebereich. Der Männeranteil überwiegt in den Entgeltgruppen E5 – E9a und E9b – E13. Alle handwerklichen Mitarbeiter sind in dem Entgeltgruppenbereich E5 - E9a tätig, woraus sich der Männerüberschuss begründet. In den Entgeltgruppen E14 – E15 (höherer Dienst) ist ausschließlich eine Frau beschäftigt.

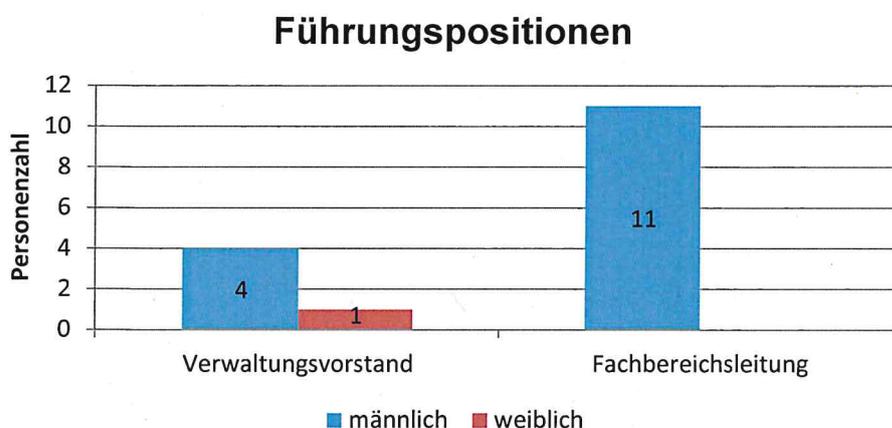
Es haben sich in den letzten beiden Jahren zwar in der Anzahl Veränderungen ergeben, jedoch nicht im Verhältnis.



### 2.2.4. Situation in den Führungspositionen

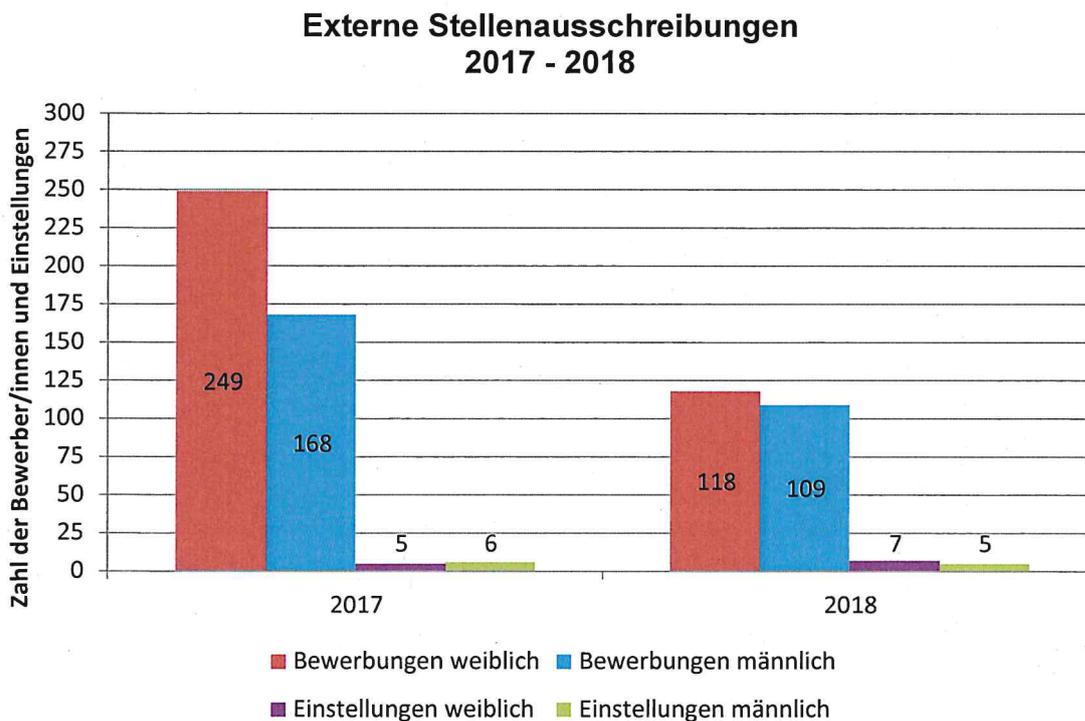
Mit Ausnahme der Leitung der Stadtwerke, sind die Führungspositionen bei der Stadt Meppen nur von Männern besetzt. Der Verwaltungsvorstand setzt sich aus einer Frau und vier Männern zusammen. Die Fachbereichsleitungen sind weiterhin ausschließlich mit Männern besetzt.

Nachfolgendes Diagramm veranschaulicht die Situation der Führungspositionen.

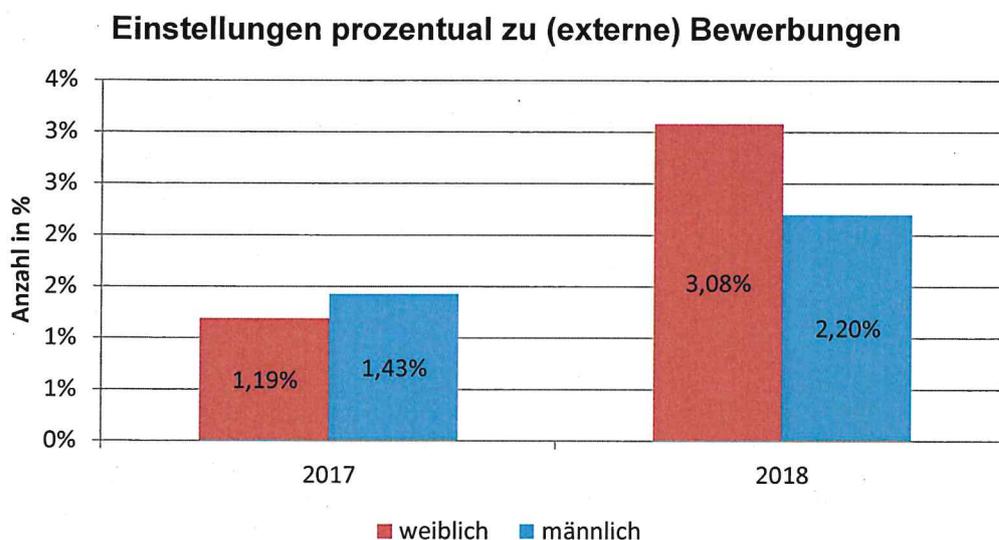


### 2.3. Externe Stellenausschreibungen (ohne Auszubildende)

Innerhalb des Berichtszeitraumes wurden 21 Stellenausschreibungen extern veröffentlicht (2017: 11; 2018: 10). Auf diese Stellenausschreibungen bewarben sich insgesamt 644 Personen, darunter 367 Frauen (56,99 %) und 277 Männer (43,01 %).



Auf Grund der Stellenausschreibungen wurden 12 Frauen (52,17 %) und 11 Männer (47,83 %) eingestellt. Der Frauenanteil ist damit höher als der Anteil der Männer. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass einige der ausgeschriebenen Stellen im Reinigungs- und sonstigen Schulbereich und nicht wie in den Vorjahren überwiegend dem handwerklichen Bereich zuzuordnen sind. Dies spiegelt sich auch in dem Verhältnis der eingegangenen Bewerbungen wider.



Werden die Einstellungen prozentual zu den Bewerbungen gesetzt, konnten verhältnismäßig viele Frauen eingestellt werden.

Im Jahr 2017 wurden elf Stellenausschreibungen extern veröffentlicht. Auf diese Stellen bewarben sich insgesamt 249 Frauen (59,71 %) und 168 Männer (40,29 %). Eingestellt wurden fünf Frauen und sechs Männer.

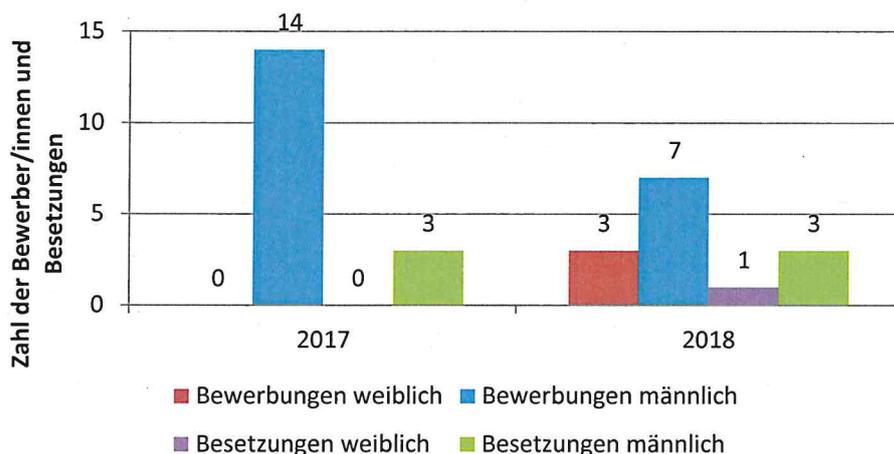
Auf die im Jahre 2018 zehn veröffentlichten Stellenausschreibungen bewarben sich 118 Frauen (51,98%) und 109 Männer (48,02 %). Im Zuge dessen wurden sieben Frauen und fünf Männer eingestellt.

In 2018 sind bei zehn Stellenausschreibungen erheblich weniger an Bewerbungen eingegangen als in 2017. Dies ergibt sich aus den ausgeschriebenen Stellen sowie aus der aktuell vorliegenden Vollbeschäftigung im Emsland.

#### **2.4. Interne Stellenausschreibungen**

Es wurden in den Jahren 2017 und 2018 insgesamt sieben Stellen intern ausgeschrieben (2017: 3; 2018: 4). Hierauf bewarben sich 23 Personen, davon drei Frauen (13,04 %) und zwanzig Männer (86,96 %). Im Zuge der Stellenausschreibung erhielten eine Frau (14,29 %) und sechs Männer (85,71 %) die jeweilige ausgeschriebene Stelle. Wobei es sich bei allen drei in 2017 ausgeschriebenen Stellen um Stellen im handwerklichen Bereich des Baubetriebshofes handelt. In diesem Bereich sind nur Männer beschäftigt.

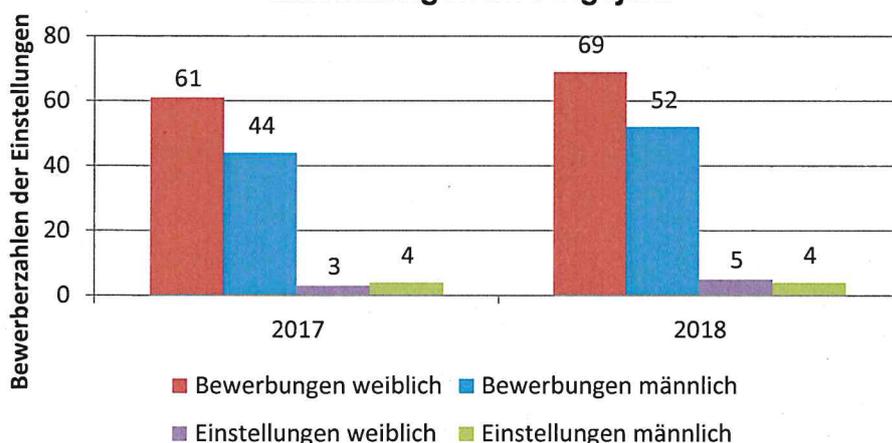
### Interne Stellenausschreibungen 2017 - 2018



## 2.5. Ausbildung – Ausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

In insgesamt 13 verschiedenen Berufen bildet die Stadt Meppen zur Zeit aus. Die Ausbildung als Inspektor-Anwärter/in (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt) wird allerdings nicht separat ausgeschrieben. Die Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung die Chance, sich für die Ausbildung als Inspektor-Anwärter/in zu bewerben. Die sonstigen Ausbildungsberufe werden Ende August/Anfang September eines Jahres öffentlich ausgeschrieben.

### Ausbildung - Bewerbungen 2017 - 2018 mit Einstellungen im Folgejahr



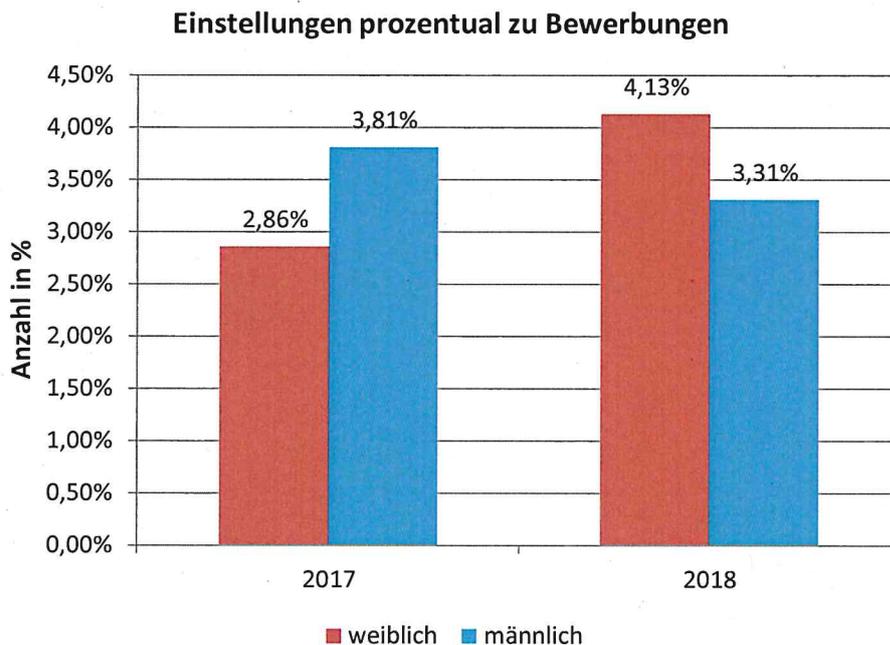
Die Bewerberzahlen zeigen, dass bei Frauen das Interesse, sich bei der Stadt Meppen ausbilden zu lassen, höher ist als bei Männern. Insgesamt gingen im Berichtszeitraum 226 Bewerbungen ein. Davon 130 von Frauen (57,52 %) und 96 von Männern (42,48 %). Die Anzahl der Bewerbungen ist auch abhängig von den ausgeschriebenen Ausbildungsstellen. Jedoch ist eher ein Rückgang der Bewerberzahlen zu verzeichnen. Einerseits liegt dieses am Rückgang der Schulabgänger/innen und andererseits auch an der Konkurrenz zu

privaten Arbeitgebern mit starker Nachfrage nach jungen Nachwuchskräften sowie mit vielfach ansprechenden Ausbildungsangeboten.

In den Jahren 2017 bis 2018 haben jeweils acht junge Frauen und acht junge Männer eine Ausbildungszusage für das kommende Ausbildungsjahr erhalten. Dass trotz der höheren Bewerberzahlen der Frauen gleichviele Frauen und Männer eingestellt wurden, liegt an den jeweiligen Ausbildungsberufen. In den Handwerkerberufen konnten keine Frauen für eine Ausbildung gewonnen werden, allerdings begann eine weibliche Bewerberin aus 2016 ihre Ausbildung zum 01.08.2017 als Baugeräteführerin. Zudem werden für die handwerklichen Berufe insgesamt kaum Bewerbungen eingereicht. So konnte die Ausbildungsstelle als Fachkraft für Wasserversorgungstechnik erst nach einem Praktikum kurzfristig zum 01.09.2018 noch besetzt werden.

Die Inspektor-Anwärter/innen sind in den Zahlen nicht mit eingeschlossen. Jedoch wurden für das Jahr 2018 jeweils im Anschluss an die Ausbildung ein Auszubildender und eine Auszubildende zum/r Verwaltungsfachangestellten als Inspektor-Anwärter bzw. -Anwärterin übernommen.

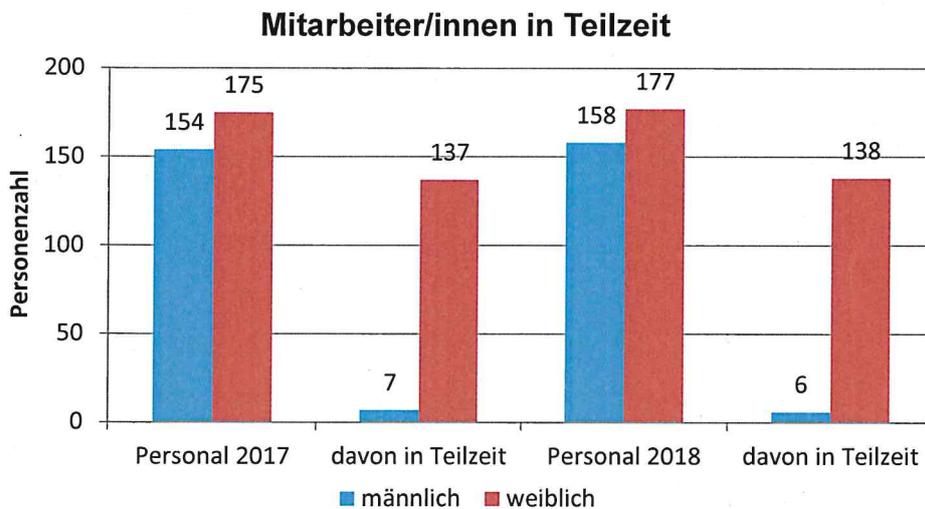
Werden die Einstellungen prozentual zu den Bewerbungen betrachtet, konnten im Jahr 2017 verhältnismäßig viele junge Männer und im Jahr 2018 viele junge Frauen berücksichtigt werden.



## 2.6. Anteile Teilzeitarbeit

Geringfügig erhöht hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten. Ihr Anteil lag im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 43,37 %. Der Männeranteil beträgt um die 1,96 % und ist dementsprechend sehr gering. Der Frauenanteil ist umso höher und liegt bei durchschnittlich 41,42 %. Dieser hohe Frauenanteil ist jedoch auch damit zu begründen,

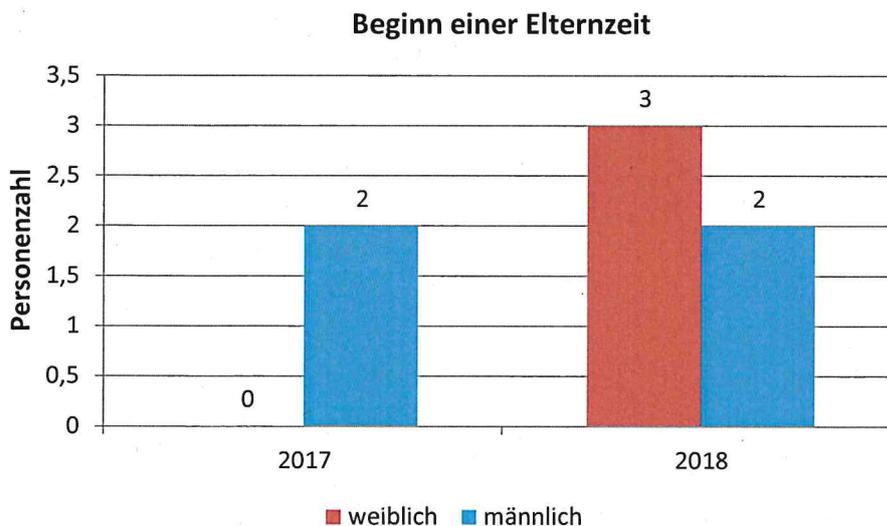
dass gerade die Planstellen für Reinigungs- und Küchenkräfte, Schulsekretärinnen und Erzieherinnen mit Teilzeit ausgewiesen sind. Insgesamt liegt eine Teilzeitspanne von zwei Stunden bis sogar 35 Stunden pro Woche vor.



## 2.7. Elternzeit

Neben den Frauen wurde die Elternzeit im Berichtszeitraum 2017 und 2018 auch von Männern in Anspruch genommen.

Die Elternzeit der Männer ist in diesen Fällen jedoch nur auf die sogenannten Vätermonate beschränkt.



## 3. Maßnahmen der Verwaltung

Im Folgenden werden die realisierten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorgestellt. Zunächst werden die nach innen wirkenden Maßnahmen für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Meppen und anschließend die externen Maßnahmen der Fachbereiche in verschiedenen Bereichen dargestellt.

### 3.1. Interne Maßnahmen

Im Jahre 2018 wurde der Auszeichnung der Stadt Meppen zum familienfreundlichen Arbeitgeber durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie zugestimmt. Die Gütesiegelverleihung erfolgte im Dezember 2018. Die Auszeichnung gilt für drei Jahre und muss danach rezertifiziert werden.



Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird als Teil der Organisationskultur bei der Stadt Meppen bereits gelebt. Flexible und individuelle Teilzeitleösungen ermöglichen den Beschäftigten den Beschäftigungsumfang an die jeweiligen individuellen Lebensumstände anzupassen. Hinsichtlich der Teilzeittätigkeit werden die Arbeitszeiten möglichst nach den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt und Ausnahmen von den Kernarbeitszeiten zugelassen.

Beabsichtigt ist der Erlass einer Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit bei der Stadt Meppen. Mit ihr soll den Mitarbeitern der Stadt Meppen abhängig vom jeweiligen Arbeitsbereich eine alternierende Telearbeit ermöglicht werden. Dabei handelt es sich um eine auf Informations- und Kommunikationstechnologie gestützte Tätigkeit, die die Beschäftigten teilweise in der Privatwohnung und teilweise in der Dienststelle erbringen, wobei sie während der häuslichen Tätigkeit mit der Dienststelle durch elektronische Kommunikationsmittel online verbunden sind. Die alternierende Telearbeit soll Eltern bzw. Pflegenden die Möglichkeit geben, ihren Tagesablauf freier planen zu können. Zudem soll Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit eröffnet werden, Beruf und Familie noch flexibler zu verbinden. Bisher gab es diesbezüglich noch keine konkreten Anfragen.

Mit den Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit wird regelmäßig Kontakt gehalten und sie werden auch über Veränderungen etc. informiert. Ferner ist die Stadt Meppen auch als Vereinsmitglied im „überbetrieblichen Verbund“ jetzt „vereinbar e. V.“ vertreten, um sich laufend über familienfreundliche Personalpolitik zu informieren und Weiterbildungsangebote vor Ort wahrzunehmen.

Grundsätzlich werden alle freiwerdenden Stellen zunächst intern und immer geschlechterneutral ausgeschrieben.

Der schon beschlossene Gleichstellungsplan für die Jahre 2017-2019 zeigt darüber hinaus entsprechende Vorgaben und Ziele auf, die es gilt zukünftig umzusetzen bzw. zu erreichen, um eine Gleichheit von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung bei der Stadt Meppen zu erreichen.

Das Aufgabenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein dauerhaftes Thema und ist durch geeignete Maßnahmen zukünftig weiter auszubauen.

Hierzu werden auch regelmäßig verwaltungsinterne Gespräche zwischen dem Bürgermeister, dem Personalleiter, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten geführt.

Für 2019 plant der Fachbereich Steuerungsberatung zudem die Führungskräfte im Rahmen einer Führungskräftequalifizierung für die „Führung im Wandel“ zu sensibilisieren. Hierdurch sollen den Führungskräften unter anderem die Möglichkeiten der Verbindung von Beruf und Familie sowie die alltäglichen Schwierigkeiten näher gebracht werden.

Weiterhin erfolgt durch den Fachbereich Steuerungsberatung eine Optimierung des Intranetauftritts. Durch eine eigene Rubrik im Intranet unter „Beruf/Familie/Pflege“ werden die Kolleginnen und Kollegen künftig zielgerichteter und besser über entsprechende Informationen versorgt.

Fortbildungsmaßnahmen erfolgen geschlechtsneutral, aufgabenbezogen sowie projektbezogen, sodass jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter der gleiche Zugang zu Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht wird.

### **3.2. Externe Maßnahmen**

Hierbei ist es notwendig, das große Ganze zu betrachten, denn nicht jede Entscheidung weist auf den ersten Blick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hin. In einigen Fällen muss konkret hingeschaut werden, um zu erkennen, dass durch bestimmte Maßnahmen oder Handlungen die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gefördert wird.

### **3.2.1. Büro des Bürgermeisters**

Die Pressestelle der Stadtverwaltung unterstützt bei Bedarf die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, indem Presse-Informationen erstellt und diese dann auf der Homepage der Stadt Meppen oder in der Meppener Tagespost veröffentlicht werden.

### **3.2.2. Fachbereich 1 – Steuerungsberatung**

Schülerinnen und Schüler werden Zukunftstage und Schulpraktika sowohl in den verwaltenden als auch handwerklichen Berufen angeboten. Die Kolleginnen und Kollegen der Personalstelle der Stadt Meppen nehmen an sogenannten Ausbildungsbörsen u.a. in verschiedenen Schulen teil. Nicht unerheblich ist hierbei auch das Aufbrechen von geschlechterspezifischen Rollen- und Berufsvorstellungen bei der Berufsorientierung. So konnte beispielsweise für den Ausbildungsbeginn 01.08.2017 eine weibliche Bewerberin für den Ausbildungsberuf als Baugeräteführerin gewonnen werden.

Bei allen externen Bewerbungsverfahren erfolgen geschlechterneutrale Ausschreibungen und ein gleichstellungsorientiertes Personalauswahlverfahren. Hierbei fällt bei gleicher Qualifikation die Wahl auf die Bewerberin/den Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts. Dies erfolgt in Abstimmung mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Grundlage des Gehaltes bzw. der Vergütung bei der Stadt Meppen, ist das Nds. Besoldungsgesetz (NBesG) und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Dieses gewährleistet, dass gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten ohne Ansehung des Geschlechts gezahlt wird. Die Entgeltzahlung erfolgt aufgabenbezogen und nach der auszuübenden Tätigkeit.

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

Nach den Vorschriften des Nds. Kommunalverfassungsgesetzes haben ehrenamtlich Tätige einen Anspruch auf Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die Aufwendungen für eine Kinderbetreuung gehören. Wichtig ist dieses auch für Ratsfrauen und Ratsherren im Rahmen ihrer Mandatstätigkeit. Die Entschädigungssatzung für ehrenamtlich Tätige berücksichtigt diese Vorgabe in angemessener Form.

Meppen ist derzeit in 38 Wahlbezirke und vier Briefwahlbezirke eingeteilt. Für jeden Wahlbezirk wird ein Wahlvorstand gebildet, bestehend aus Wahlvorsteher/in, Stellvertreter/in, Schriftführer/in und Beisitzer/innen. Die Wahlvorstände haben die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass das Wahlgeschäft ordnungsgemäß abgewickelt und das Wahlergebnis richtig ermittelt wird. In die Wahlvorstände der Stadt Meppen werden neben Männern auch verstärkt Frauen berufen.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Meppen wurde ein Stadtplan entwickelt, in dem die Restaurants, Cafés, Geschäfte und weitere Einrichtungen gekennzeichnet sind, in denen Mütter zum Stillen ihrer Babys willkommen sind und/oder ein Wickelplatz vorgehalten wird. Auch die Stadt Meppen ist Teilnehmer der „Babymap“ und bietet Still- sowie Wickelmöglichkeiten im Verwaltungsgebäude an.

### **3.2.3. Fachbereich 3 – Öffentliche Ordnung, Bürgeramt, Umweltschutz**

Der Fachbereich ist u.a. für die Unterbringung von Flüchtlingen zuständig. Weibliche Flüchtlinge oder Familien werden in separaten Wohnungen und nicht in Sammelunterkünften untergebracht. Falls Frauen bzw. Familien in Bereichen untergebracht sind, in denen Räumlichkeiten, wie Wohnzimmer und Küche, zusammen mit mehreren Familien oder Personen genutzt werden, besteht die Möglichkeit, die Türen zu privaten Räumlichkeiten sowie zu sanitären Räumen zu verschließen. Diese Schaffung von geschützten Bereichen für Frauen und Kinder dient dem Schutz vor eventuellen Übergriffen.

Zudem veranlasst der Fachbereich den Bau von transparenten und beleuchteten Bushaltestellen vorwiegend im Stadtlinienverkehr (ÖPNV). Dies bezweckt die Vermeidung von unsicheren und dunklen Bereichen. Zudem erfolgte ein barrierefreier Ausbau von Bushaltestellen. Die Umsetzung der genannten Sicherheitsstandards (Beleuchtung, Vermeidung von dunklen Bereichen, transparente Wartehallen) kommt dem Sicherheitsempfinden von Frauen nach, aber auch Männern zugute. Der barrierefreie Ausbau erleichtert Frauen und Männern, die mit Kinderwagen unterwegs sind, und anderen Mobilitätseingeschränkten die ÖPNV-Nutzung.

Im Jahr 2018 erfolgte eine umfangreiche Umbaumaßnahme am Busbahnhof zwischen den Berufsbildenden Schulen und dem Emsbad. Dieser Bereich wurde grunderneuert, barrierefrei ausgebaut und für den Betrieb optimiert. Auch hier ist es sowohl Mobilitätseingeschränkten, aber auch Müttern und Vätern, die Kinderwagen und Buggys dabei haben, nun wesentlich erleichtert worden, die verschiedenen Bushaldebereiche zu erreichen.

Die Freiwillige Feuerwehr der Stadt Meppen fällt ebenfalls unter den Zuständigkeitsbereich des Fachbereiches. Hier wird u.a. aktiv um neue, weibliche Mitglieder geworben. Im Berichtszeitraum ist eine Frau der Freiwilligen Feuerwehr beigetreten. Insgesamt befinden sich unter den insgesamt 120 aktiven Feuerwehrmitgliedern 15 Frauen.

Bei der Jugendfeuerwehr (10 – 16 Jahre) sind im Berichtszeitraum vier Mädchen der Feuerwehr beigetreten. Von den insgesamt 31 Jugendfeuerwehr-Mitgliedern sind 12 weiblich.

Beim vorgesehenen Neubau des Feuerwehrhauses sind nach Geschlecht getrennte Sanitärräume ein wesentlicher Bestandteil des Entwurfsplans.

### **3.2.4. Fachbereich 4 – Bildung, Familie, Jugend und Sport**

Der Fachbereich Bildung, Familie, Jugend und Sport fördert die Gleichstellung von Frauen und Männer im Erwerbsleben, indem ein flexibles Betreuungsangebot im Kita- sowie Krippenbereich angeboten wird. Ziel ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Schulen werden als offene Ganztagschulen geführt, die eine Betreuung von montags bis donnerstags von 8:00 bis 16:00 Uhr ermöglichen. An drei Grundschulen im Stadtgebiet gibt es ergänzend zu den Ganztagschulen das Angebot einer Hortbetreuung bis 18.00 Uhr.

Weiterhin besteht in den Oster-, Sommer- und Herbstferien die Möglichkeit, die Kinder von 8:00 – 13:00 Uhr oder 8:00 – 16:00 Uhr inkl. Mittagsverpflegung in den Ferienhorten betreuen zu lassen. Zusätzlich wird in den Sommerferien das Ferienprogramm im Rahmen von Ferienpassaktionen und in den Herbstferien die Kinderspielstadt durchgeführt. Hiermit wird nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezweckt, sondern auch das Kennenlernen der eigenen Interessen und Tätigkeiten. Zudem bietet der Fachbereich zur Identitätsfindung über das Jahr verteilt spezielle Workshops für Jungen und Mädchen und auch geschlechterspezifische Projektförderungen für Jugendliche an.

Zudem ist ab dem nächsten Jahr ein weiteres Betreuungsangebot in den Osterferien geplant. Es soll ein Ferienprogramm mit verschiedenen Aktionen durchgeführt werden, nachdem ein „Testlauf“ in den Osterferien 2019 gut angenommen wurde.

### **3.2.5. Fachbereich 5 – Arbeit, Soziales und Gesundheit**

Der Fachbereich Arbeit, Soziales und Gesundheit fördert die Gleichstellung von Frauen und Männer, indem das Mütterzentrum seit vielen Jahren einen jährlichen Zuschuss von 10.000 € für allgemeine Mütterzentrumsarbeit erhält. Durch diesen Zuschuss werden Mütter und Alleinerziehende unterstützt.

Das Frauen- und Kinderschutzhhaus erhält ebenfalls einen jährlichen Zuschuss von 10.000 €. Das Frauen- und Kinderschutzhhaus bietet Frauen, Müttern und Kindern Schutz vor Bedrohungen und körperlicher Gewalt im häuslichen Bereich.

Seit 2018 erhält auch der Donum Vitae Emsland e.V. einen Zuschuss für den Soforthilfefond in Höhe von 2.000,- €. Dieser Verein bietet Frauen Soforthilfe in Schwangerschaftskonfliktsituationen.

### **3.2.6. Fachbereich 6.3 – Tiefbau**

Der Fachbereich Tiefbau hat die Leinpfade beidseitig des Dortmund-Ems-Kanals mit Straßenlaternen ausgestattet. Im Jahr 2019 wird eine Sanierung der Personenunterführung unter der Strecke der Deutschen Bahn im Zuge der Haselünner- und der Bahnhofstraße sowie eine Erneuerung der Beleuchtung durchgeführt. Ziel dieser Maßnahmen ist unter anderem die Stärkung des Sicherheitsempfindens von Frauen.



### 4.3. Handlungsfelder und Zusammenarbeit

Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der dort genannten Gremien teil. Dazu erhält sie die jeweiligen Einladungen und Vorlagen im Zuge der Einladung der Gremienmitglieder. Sie ist Mitglied im Kommunalen Präventionsrat der Stadt Meppen und im Arbeitsbündnis Gesellschaft des Landkreises Emsland. Dabei handelt es sich um ein Gremium aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener emsländischer Organisationen und Kommunen, das sich mit Maßnahmen zur Integration von Migrantinnen und Migranten in die Gesellschaft auseinandersetzt. Dabei werden auch notwendige Schritte, besonders zur Integration von Migrantinnen in den Blick genommen.

Wie in § 9 NKomVG vorgeschrieben, wird die Gleichstellungsbeauftragte verwaltungsintern rechtzeitig an allen Angelegenheiten beteiligt, die ihren Aufgabenbereich berühren. Hier sind insbesondere Personalentscheidungen zu nennen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Auswahlverfahren jeweils bereits durch die Sichtung der Bewerbungsunterlagen beteiligt und nimmt an den Vorstellungsgesprächen teil. Darüber hinaus wird sie auch in andere Angelegenheiten, die ihren Auftrag betreffen, einbezogen. Beispielhaft ist hier ihre Einbeziehung bei der Gestaltung des Zertifizierungsverfahrens zum familienfreundlichen Arbeitgeber durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie oder auch ihre Beteiligung bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes und des Gleichstellungsberichtes zu nennen.

Zudem gibt es eine regelmäßige und intensive Zusammenarbeit mit entsprechendem Austausch mit den diversen Fachbereichen im Hause. Zu nennen sind hier vor allem das Bürgermeisterbüro, die Fachbereiche Arbeit, Soziales und Gesundheit, die Steuerungsberatung, der Fachbereich Bildung, Familie, Jugend und Sport mit dem Jugend- und Kulturzentrum JAM, aber auch die städtischen Vereine TIM und WIM.

Außerdem arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mit Verbänden, Vereinen, Behörden und anderen Organisationen in der Stadt Meppen zusammen, wie zum Beispiel dem Sozialdienst katholischer Frauen (SKF), dem Diakonischen Werk, dem Sozialdienst katholischer Männer, der Arbeiterwohlfahrt, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband, der Polizei, der Katholischen Erwachsenenbildung oder der VHS.

Darüber hinaus steht die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin für alle Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung, die sie wegen vielfältiger Fragen und Anliegen kontaktieren.

#### **4.4. Anregungen und Initiativen**

Über ihre Tätigkeit im Einzelnen, sowohl intern als auch extern, erstellt die Gleichstellungsbeauftragte einen gesonderten Tätigkeitsbericht, auf den an dieser Stelle verwiesen wird.

#### **5. Resümee des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten**

Der Gleichstellungsbericht macht deutlich, dass der Auftrag der Realisierung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung erkannt ist und sowohl im internen als auch im externen Bereich erfolgreich auf verschiedenen Ebenen umgesetzt wird. Als Dienstleister und Arbeitgeber wird auf die geschlechtsdifferenzierten Belange der Bürgerinnen und Bürger sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf vielfältige Art eingegangen.

Dennoch konnte eine faktische Gleichstellung von Frauen und Männern auch in diesem Berichtszeitraum nicht in allen Bereichen der Stadtverwaltung erreicht werden. Das liegt vor allem daran, dass derartige Umsteuerungsprozesse insgesamt einen erheblichen Zeitbedarf erfordern. Außerdem kann der Wettbewerb um Positionen und Funktionen nicht allein durch das Gleichstellungserfordernis gelöst werden, da Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weiterhin im Vordergrund stehen müssen. Insofern kommt es bei der Umsetzung der Gleichstellung auf langfristige Strategien und nachhaltiges Denken an.

Die Stadtverwaltung Meppen ist hier auf einem guten Weg. Auch die Maßnahmen mit Außenwirkung der einzelnen Fachbereiche zeugen von der Wichtigkeit des Themas „Gleichbehandlung der Geschlechter“ und sind deshalb im kommunalen Denken und Handeln präsent und relevant. Deshalb sind wir optimistisch, dass bei der Vorlage des Folgeberichts in drei Jahren über weitere Fortschritte in der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern berichtet werden kann.

#### **6. Handlungsempfehlungen als Ergebnis des Berichtes 2017 - 2018**

Das Thema Gleichstellung ist für die Stadt Meppen weiterhin ein Dauerthema. Es gilt deshalb, die vorhandene Maßnahmenpalette dazu weiter auszubauen. Zentrale Handlungsfelder für die nächsten Jahre bleiben auch zukünftig die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, herausgehobenen Funktionen sowie in Führungspositionen. Neben dem Ziel die Gleichberechtigung von Frauen und Männern gilt es auch speziell die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als wichtiges Handlungsfeld, in den Blick zu nehmen. Insbesondere das Thema Pflege von Angehörigen aufgrund des

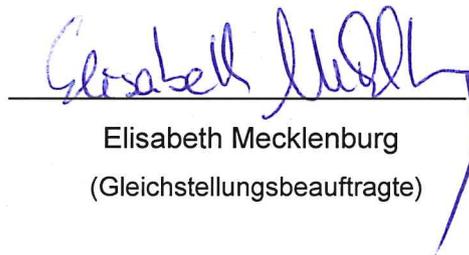
demografischen Wandels wird immer weiter in den Fokus rücken. Hier gilt es, weitere Maßnahmen umzusetzen, die eine bessere Work-Life-Balance vorantreiben können. Eine konsequente Umsetzung dieser Ziele wird durch das Zertifizierungsverfahren für das „Emsländische Gütesiegel für Familienfreundlichkeit“ der Emsländischen Stiftung Beruf und Familie und die angestrebte Re-Zertifizierung im Jahr 2021 gesichert.

Gemeinsam mit Politik und Verwaltung, aber auch anderen relevanten Akteuren soll konsequent daran gearbeitet werden, gleichstellungsrelevante Hemmnisse abzubauen.

Meppen, 27.05.2019



Helmut Knurbein  
(Bürgermeister)



Elisabeth Mecklenburg  
(Gleichstellungsbeauftragte)