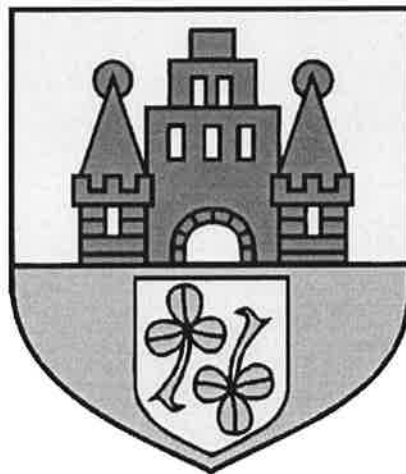


Gemeinde Ovelgönne



Gleichstellungsbericht

nach dem
Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz
(NKomVG)

Berichtszeitraum 2018 - 2020

Inhaltsverzeichnis:

1. Rahmenbedingungen
 - 1.1 Gesetzlicher Auftrag
 - 1.2 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG) § 20
 - 1.3 Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

2. Verwaltung – Maßnahmen und Personalsituation
 - 2.1 Büro des Bürgermeisters
 - 2.2 Amt 1 - Zentrale Dienste und Finanzen
 - 2.3 Amt 2 – Bürgerdienste und Bauen
 - 2.4 Allgemeines
 - 2.5 Zusammenfassung

3. Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten

4. Netzwerke
 - 4.1 Beratungsstellen
 - 4.2 Frauenförderung
 - 4.3 Vereinbarung von Familie und Beruf
 - 4.4 Demographischer Wandel

5. Beratung von Bürger/innen

6. Eigene Aktionen

7. Ungleichgewicht
 - 7.1 Abwanderungsverhalten von Frauen
 - 7.2 Beteiligung von Frauen in der Politik
 - 7.3 Fachkräftemangel bei der Kinderbetreuung
 - 7.4 Betreuungsangebot für Schul-Kinder mit Beeinträchtigung
 - 7.5 Jugendarbeit und Partizipation
 - 7.6 Senioren

8. Fazit

1. Rahmenbedingungen

1.1 Gesetzlicher Auftrag

Die Ziele, Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 2, aus dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG), dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) und den §§ 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG).

1.2 § 20 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG):

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. ²Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. ³Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassung zum Aufstieg sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 7 oder A 14 durch eine Beförderung ist,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Besetzung von Gremien mit und Entsendung von Beschäftigten in Gremien nach § 8,
8. Ausschreibungen und Verzicht auf sie,
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben,
10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
11. die Erstellung des Gleichstellungsplans.

⁴Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit äußern.

- (2) Die Aufgaben und Befugnisse der Personalräte, Richtervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.
- (4) ¹Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. ²Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene

Person im Einzelfall eingewilligt hat. ³Sie ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

- (5) *Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.*
- (6) *¹Die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. ²Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). ³Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist in jeder der Dienststellen eine Frauenversammlung einzuberufen. ⁴Sie kann Teilversammlungen abhalten.*

1.3 Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte bestreitet ihre Aufgabe seit dem 01.04.2006 ehrenamtlich für die Gemeinde Ovelgönne. Seit dem 01.07.2014 erhält sie eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 250,00 €. Das Budget beträgt 1.000,00 €.

2. Verwaltung – Maßnahmen und Personalsituation

Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Bürgermeister direkt unterstellt. Es findet ein regelmäßiger Austausch über die Belange der Mitarbeiter/innen statt. Der Bürgermeister informiert die Gleichstellungsbeauftragte und beteiligt sie an Personalangelegenheiten.

Die Verwaltung beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte an Bauplanungen.

Für die Mitarbeiter/innen der Gemeinde wird alle 2 Wochen eine Sprechstunde angeboten.

Die Verwaltung weist grundsätzlich keine geschlechtsbedingten Gleichstellungsprobleme auf. Neben dem männlichen hauptamtlichen Bürgermeister gibt es noch zwei Führungspositionen. Die Amtsleitungen sind nach fachlicher Kompetenz einer Frau und einem Mann übertragen, so dass hier eine Geschlechtergleichheit vorliegt. Die stellvertretende Verwaltungsleitung wird durch eine Frau wahrgenommen.

An die im Jahr 2014/2015 durchgeführte Organisationsuntersuchung wurden weitere Arbeitsplatzuntersuchungen angeknüpft. Die Ergebnisse von Stundenmehrbedarfen wurden umgesetzt und Höhergruppierungen sind erfolgt. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde beteiligt.

Mehrere Beschäftigte waren langfristig erkrankt oder sind noch erkrankt. Das BEM-Verfahren wurde den Beschäftigten angeboten und zum Teil durchgeführt. Es gab zwei berufliche Wiedereingliederungen.

Zur Aufrechterhaltung des Betriebes, während des - Corona bedingten - Lockdowns sind kurzfristig Homeoffice-Arbeitsplätze eingerichtet worden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist am Verfahren beteiligt worden.

Das generelle Einrichten von Homeoffice-Arbeitsplätzen soll erfolgen.

2.1 Büro des Bürgermeisters

Das Büro des Bürgermeisters setzt sich aus dem hauptamtlichen, gewählten, männlichen Bürgermeister (Beamter auf Zeit) und zwei weiblichen Verwaltungsangestellten zusammen.

Neben der Unterstützung des Bürgermeisters durch eine Teilzeitstelle im Büro des Bürgermeisters, ist diesem Bereich eine Stelle für das Aufgabengebiet Öffentlichkeitsarbeit und Wirtschaftsförderung zugeordnet. Diese wurde im Jahr 2019 durch eine Fachkraft neu besetzt, da sich die Stelleninhaberin intern auf einen anderen Arbeitsplatz beworben hatte.

2.2 Amt 1 - Zentrale Dienste und Finanzen

Amtsleitung und stellvertretende Verwaltungsleitung erfolgt durch eine weibliche Führungskraft. Es fanden keine Neueinstellungen in diesem Amt statt.

Im Amt 1 sind darüber hinaus derzeit eine Beamtin in Teilzeit und eine weibliche Beschäftigte in Teilzeit in der Kasse tätig.

Eine weibliche Beschäftigte arbeitet in Vollzeit im Personalamt.

Ein männlicher Mitarbeiter in Vollzeit ist im Ordnungsamt und Steuerwesen tätig und für den Bereich der Gemeindefeuerwehren zuständig.

Die weibliche Beschäftigte in Vollzeit aus dem Bereich EDV verlässt die Gemeinde im Februar 2021. Die Stelle wird voraussichtlich durch einen männlichen Bewerber besetzt werden. Weibliche Bewerbungen lagen nicht vor.

Personelle Veränderungen gab es bei den Schulverwaltungskräften. Eine Beschäftigte war für beide Grundschulen in der Gemeinde zuständig und ist in den Ruhestand gegangen. Die Stelle wurde durch zwei weibliche Beschäftigte in Teilzeit neu besetzt.

Je ein Beschäftigter aus dem Bundesfreiwilligendienst ist in der Grundschule Ovelgönne und Großenmeer tätig.

2.3. Amt 2 – Bürgerdienste und Bauen

Die Amtsleitung erfolgt durch eine männliche Führungskraft.

Im Bauamt sind neben dem Amtsleiter zwei männliche und eine weibliche Beschäftigte in Vollzeit und ein Mitarbeiter auf geringfügiger Basis tätig.

Der Bauhof ist auch dem Amt zugeordnet. Folgende Mitarbeiter sind derzeit im Bauhof tätig:

- ein Bauhofleiter in Vollzeit
- fünf Beschäftigte in Vollzeit
- zwei Beschäftigte nach §16 i SGB II in Teilzeit

Alle Mitarbeiter sind männlich.

Unterstützt wird der Bauhof von zwei Saisonarbeitskräften, von denen eine bislang weiblich war.

Die männlichen Hausmeister sind ebenfalls dem Bauamt zugeordnet. Sie sind in Vollzeit angestellt und sind unterstützend im Bauhof tätig. Insgesamt sind 3 weibliche Reinigungskräfte in Teilzeit eingestellt und ebenfalls dem Bauamt zugeordnet.

Im Bereich des Bürgerbüros, Standesamtes, Sozialamtes inkl. der Flüchtlingsbetreuung sind derzeit sechs weibliche Beschäftigte tätig. Von diesen arbeiten drei Beschäftigte in Vollzeit. Zwei Beschäftigte haben ihre Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen reduziert. Eine Mitarbeiterin ist seit Mai 2020 erkrankt und verlässt die Gemeinde zum 31.12.20.

Drei Beschäftigte sind in der Zeit von 2018 bis 2020 ausgeschieden.

Eine Beschäftigte (weiblich/Teilzeit) ist in den Ruhestand gegangen. (Die Stelle wurde zum Teil nachbesetzt).

Eine Beschäftigte hat sich beruflich verändert. Die Stelle wurde intern besetzt. Ein Beschäftigter ist im Jahr 2020 verstorben. Die Stelle wurde nicht nachbesetzt.

Für den Bereich Familien und Kinderservicebüro und Kindertagesstätten ist eine Teilzeitstelle durch eine weibliche Beschäftigte besetzt.

2.4. Allgemeines

Zur Nachwuchsförderung sind eine weibliche Auszubildende, sowie eine Umschülerin eingestellt worden. Beide befinden sich derzeit im zweiten Ausbildungsjahr.

Eine weibliche und ein männlicher Auszubildender wurden nach der Ausbildung übernommen.

Ein Personalrat wurde im Jahr 2019 gewählt. Es sind keine Frauen im Personalrat vertreten.

2.5 Zusammenfassung

Mitarbeiter/innen der Gemeinde Ovelgönne (Stand: 31.12.2020):

Beamte und Beamtinnen	m	Stunden	w	Stunden	Gesamt/Stunden
B1	1	40,00			
A8			1	32,00	
	1	40,00	1	32,00	72,00

Beschäftigte	m	Stunden	w	Stunden	Gesamt/Stunden
12			1	39,00	
11	1	39,00			
11	1	10,00			
9b			1	34,00	
9b			1	30,00	
9b			1	16,00	
9a	2	39,00	2	39,00	
8	2	39,00	1	39,00	
8			1	19,50	
6			2	39,00	
6			1	34,00	
6			1	25,00	
5	7	39,00	1	10,00	

5			1	7,00	
2			1	15,00	
2			1	18,00	
2			1	23,75	
Gesamt	13	478,00	17	466,25	944,25

Auswertung:

Insgesamt sind 30 Mitarbeiter/innen für die Gemeinde tätig.
Davon sind 13 männlich und 17 weiblich.

Es sind 19 Mitarbeiter/innen in Vollzeit angestellt. Davon sind 6 Frauen.
In Teilzeit arbeiten 13 Mitarbeiter/innen. Davon ist nur 1 Mann.

Es gibt in der Verwaltung wesentlich mehr Frauen als Männer.

Im Bauhof hingegen sind nur Männer festangestellt.

Der Anteil der Frauen in Teilzeit ist wesentlich höher als der Männer in Teilzeit.
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedoch geschlechtsunspezifisch für die Mitarbeiter/innen möglich. Es handelt sich um gewachsene Strukturen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Bindung der jüngeren Mitarbeitenden sollte eine Vereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen erstellt werden.

3. **Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Arbeitsgemeinschaft stellt ein Austausch- und Informationsnetzwerk dar. Hierzu gehören auch die Vorbereitung und Planung gemeinsamer Aktionen und die Erstellung von Informationsmaterial. Es finden 3 - 4 Treffen jährlich statt. Die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises informiert die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten über Neuerungen. Gemeinsame Stellungnahmen werden z. B. für den Kreistag erarbeitet und dort von der Vertreterin des Landkreises vorgetragen.

Gemeinsame Aktionen waren z.B. „Gewalt kommt nicht in die Tüte“; „Flaggenaktion Wesermarsch“ und „Politik braucht Frauen - Mentoring-Programm zur Kommunalwahl“

4. **Netzwerke**

4.1 **Beratungsstellen**

Es findet eine enge Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle „LaWeGa“ in Trägerschaft des Landkreises Wesermarsch statt. Frauen und Männer, die von häuslicher Gewalt betroffen sind oder fürchten, dass es dazu kommt, werden von der Gleichstellungsbeauftragten an die Beratungs- und Interventionsstellen weitervermittelt.

In diesem Jahr wurde gemeinsam mit dem Landkreis Ammerland ein Frauenhaus eingerichtet. Frauen und ihre Kinder in Notsituationen können somit in ein eigenes Haus vermittelt werden und es muss nicht mehr in anderen Städten für eine Unterbringung angefragt werden.

Ferner findet eine intensive Zusammenarbeit mit „Donum Vitae“ in Brake statt. Beratungsstelle für schwangere Frauen, werdende Väter und Paare. Schwerpunkt

der Zusammenarbeit ist die Fortsetzung von Ausbildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft. Jedoch auch sexualpädagogische Prävention für Mädchen und Jungen.

Ein Austausch findet auch mit der Caritas, dem Diakonischen Werk, dem Roten Kreuz, der AWO und dem Kinderschutzbund statt.

Eine Weitervermittlung und Zusammenarbeit erfolgt mit unterschiedlichen Fachbereichen des Landkreises, z. B. Jugendamt (Unterhaltsvorschuss, Umgangsrecht, Beistandschaften) oder dem Gesundheitsamt (Sozialpsychiatrischer Dienst).

Die unabhängige Beratungsstelle EUTB für die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung ist eine wichtige Ergänzung zu den bisherigen Angeboten, an die regelmäßig eine Vermittlung stattfindet.

4.2 Frauenförderung

Eine sehr gute Zusammenarbeit findet mit der Wirtschaftsförderung des Landkreises statt. Die im Jahr 2017 eingerichtete Koordinierungsstelle für Frauen und Wirtschaft hat einen Katalog von verschiedenen Fortbildungsangeboten für Frauen entwickelt und führt Beratungen durch. Es findet eine Vermittlung der Gleichstellungsbeauftragten zur Wirtschaftsförderung statt.

Angebote vom Jobcenter und Zeit & Service zur Qualifikation von Frauen werden von der Gleichstellungsbeauftragten an Frauen in der Beratung weitergeleitet.

4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es findet eine enge Zusammenarbeit mit allen Familien und Kinderservicebüros des Landkreises Wesermarsch, des Jugendamtes und der Kindertagesstätten der Gemeinde statt, um das Betreuungsangebot stetig dem Bedarf anzupassen.

Ein Ausbau der Angebote für Frauen mit Mehrfachbelastung (Familie, Pflege und Beruf) ist wünschenswert. Es fehlt an Unterstützung und Entlastung im Care-Bereich.

4.4 Demographischer Wandel

Eine Zusammenarbeit mit dem Pflegestützpunkt des Landkreises Wesermarsch und der Kirchen im Landkreis findet statt.

5. Beratung von Bürger/innen

Durch die hauptamtliche Tätigkeit in der Gemeinde im Familien- und Kinderservicebüro und Amt für Bildung und Familie findet eine optimale Beratungsstruktur im Bereich von Vereinbarkeit von Familie und Beruf statt. Die Übergänge zwischen diesen Bereichen sind oft verwischt.

Beratungen finden statt zu dem Thema:

- Trennung vom Lebenspartner/in
- Finanzielle Notsituationen
- Gesundheitliche / Psychische Probleme
- Wiedereinstieg in den Beruf und „Migration und Teilhabe“.

Häufig sind ein Beratungsbedarf bei der Trennung vom Lebenspartner und die damit verbundene soziale Neustrukturierung vorhanden.

Vereinzelt finden Beratungen zum Thema „Gewalt in Paarbeziehungen“ statt.

6. Eigene Aktionen

Teilnahme an Workshops zur Verbesserung der Infrastruktur im Landkreis Wesermarsch.

Die Einrichtung des Verbundes familienfreundlicher Unternehmen Wesermarsch/Friesland wurde begleitet. Die Gemeinde Ovelgönne ist Gründungsmitglied. Ziel des Verbundes ist der Ausbau der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Stärkung von weiblichen Fachkräften. Die Teilnahme an Fortbildungsangeboten ist für die Mitarbeiterinnen der Gemeinde Ovelgönne durch die Mitgliedschaft kostenlos.

In der Gemeinde wurden zwei integrative Kindergartengruppen (ganztags) eingerichtet. Dadurch ist auch eine berufliche Tätigkeit von Frauen möglich, die ein Kind mit besonderem Förderbedarf haben. Die Integration wird begleitend durch die Gleichstellungsbeauftragte gefördert.

Auf Grund der Corona bedingten Betreuungsausfälle haben viele Eltern Urlaubstage für die Betreuung der Kinder nehmen müssen. Es wurde daher in den Sommer- und Herbstferien 2020 eine Ferienbetreuung in Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde Vier Kirchen Ovelgönne angeboten und kofinanziert. Das Angebot wurde hauptsächlich von alleinerziehenden Müttern oder Selbständigen genutzt. In den letzten Jahren war kein Bedarf für eine Ferienbetreuung vorhanden, da die Gemeinde 80 Hortplätze anbietet, die auch eine Ganztagsbetreuung in den Ferien beinhaltet.

Es wurde im Rathaus eine geschlechtsneutrale Toilette mit Wickeltisch für Besucher eingerichtet.

7. Ungleichgewicht

In den nachfolgenden Gebieten gibt es negative Entwicklungen, die zum Ungleichgewicht in verschiedenen Bereichen führen. Um ein Gleichgewicht herzustellen bedarf es jedoch auch Änderungen auf Kreis- bzw. Landesebene.

7.1 Abwanderungsverhalten von Frauen

Nach wie vor ist die Gemeinde Ovelgönne überdurchschnittlich von einem Abwanderungsverhalten von jungen Frauen betroffen. Es gibt einen eklatanten Mangel an Mietwohnungen in der Gemeinde Ovelgönne. Dies führt unweigerlich zur Abwanderung von jungen Menschen, die sich kein Wohneigentum anschaffen können oder möchten.

Bei Trennung von Paaren, die zuvor ein Haus bewohnt haben, bleibt oftmals nur die Möglichkeit kleinere, finanzierbare Wohnungen außerhalb der Gemeinde zu mieten.

Es gibt nur wenige Wohnungen durch die Wohnungsbaugesellschaft Wesermarsch. Diese werden zum großen Teil von Senioren bewohnt. Die Gemeinde

sollte sich dringend um Mietwohnraum bemühen und mit der Wohnungsbau nach Lösungen suchen.

7.2 Beteiligung von Frauen in der Politik

Der Anteil der Frauen in der Kommunalpolitik ist gravierend gering. Die Parteien sollten sich für die anstehenden Wahlen dringend um weibliche Kandidaten bemühen.

Für viele Frauen ist die zusätzliche Mehrbelastung durch ein politisches Amt nicht leistbar, da sie neben dem Beruf oftmals noch einen Hauptteil der sogenannten „Care-Aufgaben“ in der Lebensgemeinschaft übernehmen.

Auch junge Familien haben mit der Berufstätigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kaum freie Zeitressourcen.

Es wäre daher zu überlegen, ob die Sitzungstermine in der Gemeinde auf den Nachmittag verlegt werden können.

Der Arbeitgeber eine Entschädigung für die Wahrnehmung des Ehrenamtes erhält und den Mitarbeitenden dafür von der Arbeit freistellt.

Auch eine kostenlose Kinderbetreuung für Sitzungen könnte motivieren, sich in der Politik zu engagieren.

7.3 Fachkräftemangel bei der Kinderbetreuung

Immer häufiger können die Träger der Kindertagesstätten freie Stellen nicht besetzen. Das hervorragende Betreuungsangebot der Gemeinde ist daher gefährdet. Wie sich im Lockdown gezeigt hat, übernehmen in der Regel dann die Frauen die Kinderbetreuung.

Dadurch ist ein Rückgang der Berufstätigkeit von Frauen zu erwarten. Dies führt wiederum zum Fachkräftemangel in anderen Wirtschaftsbereichen.

Es ist dringend erforderlich, dass eine Duale-Ausbildung mit Ausbildungsvergütung sowie ein berufsbegleitender Quereinstieg in der Wesermarsch angeboten wird. Dies würde vielleicht auch zu einem höheren Anteil von männlichen Erziehern führen. Der Landkreis Wesermarsch ist Schulträger und sollte auf einen Ausbau der Ausbildung hinwirken. Das Land Niedersachsen muss dringend eine duale Ausbildungsform etablieren.

7.4 Betreuungsangebot für Schul-Kinder mit Beeinträchtigung

Eine geförderte Integration findet nur in der Kinderbetreuung bis zur Einschulung statt. Mit dem Eintritt in die Inklusive Schule verschwindet der Anspruch auf eine heilpädagogische Betreuung am Nachmittag im Hort. Eine Betreuung von Kindern mit besonderem Förderbedarf in den Horten ist daher nur schwer zu leisten. Dies erschwert die Berufstätigkeit der Eltern. Eine Benachteiligung findet dadurch statt.

Eine Änderung der Situation kann nur durch das Land Niedersachsen herbeigeführt werden.

7.5 Jugendarbeit und Partizipation

Eine offene Jugendarbeit findet in der Gemeinde Ovelgönne nicht statt. Eine Partizipation von Jugendlichen ist daher schwierig. Dadurch wird die Chance Jugendliche als Ehrenamtliche für die Politik zu begeistern vertan. Die Gemeinde sollte dringend eine Stelle für offene Jugendarbeit einrichten.

7.6 Senioren

Durch die Kirchengemeinde Vier Kirchen Ovelgönne wird ein sehr gutes Angebot für überwiegend ältere Senioren vorgehalten. Auch Vereine und Verbände verfügen über eine Vielzahl von Angeboten. Die Gruppe 55+ sollte jedoch aktiver für Ehrenamtliche Tätigkeiten gewonnen werden. Die Zusammenarbeit von Verwaltung der Gemeinde, Kirche, Vereinen und Verbänden sollte daher weiter ausgebaut werden.

8. Fazit

Eine Gleichstellung der Geschlechter findet durch die Verwaltung statt.

Die Gemeinde Ovelgönne engagiert sich überdurchschnittlich für die Vereinbarung von Familie und Beruf.

Durch die Erschließung von neuen Wohngebieten konnten junge Familien als Neubürger/innen gewonnen werden.

Der Wohnraum für Senioren wurde in den vergangenen Jahren durch private Investoren ausgebaut.

Eine gute ärztliche Grundversorgung mit einer Hausärztin und drei Hausärzten ist gegeben.

Eine Apotheke mit Lieferservice versorgt die Einwohner/innen mit Medikamenten. Der Lebensmittelhandel in Oldenbrok wurde weiter ausgebaut und ein Dorfladen in Ovelgönne versorgt die Einwohner dort. Eine Nahversorgung für Großenmeer zeichnet sich nicht zeitnah ab.

Die Anbindung an den ÖPNV ist in den Ortslagen Großenmeer, Oldenbrok und Ovelgönne gegeben.

Eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zur Anbindung der Ortsteile Mentzhausen, Neustadt und Strückhausen zur Fortschreibung des Nahverkehrsplans 2018 - 2022 wurde vom Zweckverband Bremen/Niedersachsen als Ziel hinzugefügt. Eine Umsetzung des Ziels ist bislang nicht erfolgt.

Ulrike Mayer
Gleichstellungsbeauftragte der Gemeinde Ovelgönne
Dezember 2020