

# Gemeinde Ovelgönne



## Gleichstellungsbericht

nach dem  
Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz  
(NKomVG)

**Berichtszeitraum 2021 - 2023**

# Inhalt

1.	Rahmenbedingungen.....	3
1.1	Gesetzlicher Auftrag .....	3
1.2	§ 20 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (NGG): .....	3
1.3	Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten .....	4
2.	Verwaltung – Maßnahmen und Personalsituation .....	4
2.1	Büro des Bürgermeisters .....	5
2.2	FB I - Zentrale Dienste und Finanzen.....	5
2.3.	FB II – Bürgerdienste und Bauen .....	5
2.4.	Allgemeines.....	6
2.5	Zusammenfassung .....	6
3.	Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten.....	7
4.	Netzwerke .....	7
4.1	Beratungsstellen .....	7
4.2	Frauenförderung.....	8
4.3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	8
4.4	Demographischer Wandel und Teilhabe .....	9
5.	Beratung von Bürger/innen.....	9
6.	Eigene Aktionen .....	9
7.	Gleichgewicht.....	10
8.	Ungleichgewicht .....	10
8.1	Abwanderungsverhalten von Frauen.....	10
8.2	Beteiligung von Frauen in der Politik .....	11
8.3	Fachkräftemangel bei der Kinderbetreuung – KITA-NOTSTAND .....	11
8.4	Jugendarbeit und Partizipation .....	11
8.5	Senioren .....	11
9.	Fazit .....	12

# 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) <sup>1</sup>Die 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. <sup>2</sup>Sie 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.

<sup>3</sup>Zu 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.

<sup>4</sup>Die 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) <sup>1</sup>Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. <sup>2</sup>Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. <sup>3</sup>Sie 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) <sup>1</sup>*Die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. <sup>2</sup>Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). <sup>3</sup>Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist in jeder der Dienststellen eine Frauenversammlung einzuberufen. <sup>4</sup>Sie 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 €. Für die Aktion „Klischeefrei“ wurde ein Sonder- Budget im Jahr 2023 von €€€ bereitgestellt.

## **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. Jedoch wurde die Stelle der in Rente gegangenen allgemeinen Vertreterin und Fachbereichsleiterin im Fachbereich I nicht mit einer weiblichen Führungskraft nachbesetzt, da sich ein männlicher Bewerber mit einer geeigneteren Qualifikation durchgesetzt hatte. Somit ist neben dem männlichen hauptamtlichen Bürgermeister auch der zweite Fachbereich mit einem männlichen Fachbereichsleiter besetzt.

Waren Mitarbeiter\*innen langfristig erkrankt, wurde Ihnen das BEM-Verfahren angeboten und zum Teil durchgeführt. Es gab berufliche Wiedereingliederungen.

Eine Arbeitsplatz- und Stellenbewertung des Bauhofs ist durchgeführt worden und Maßnahmen wurden umgesetzt.

Mit der Firma K.brio wurden Maßnahmen zur Teamförderung der Verwaltung entwickelt und durchgeführt. Als Maßnahme daraus ist der regelmäßige Austausch der Mitarbeiter\*innen zum Thema „Sozialhygiene“ eingeführt worden. Die Mitarbeiter\*innen können ihre Stimmung in einer Farbpinsel mitteilen, Vorgesetzte haben so die Möglichkeit frühzeitig Missstimmungen wahrzunehmen und darauf zu reagieren. In einem Newsletter informieren die Mitarbeiter\*innen der Verwaltung sich gegenseitig über ihre Tätigkeiten. Weiterhin wurden gemeinsame Tätigkeiten außerhalb der Dienstzeit eingeführt. Dies sind Maßnahmen zur Förderung des Teamgeistes und somit der Verbesserung der seelischen Gesundheit.

Die Gemeinde Ovelgönne war 2019 Gründungsmitglied des Verbundes „Familienfreundliche Unternehmen Wesermarsch/Friesland“. Eine familienfreundliche Personalpolitik ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil im Kampf um qualifizierte Fachkräfte. Zudem rechnet sie sich betriebswirtschaftlich, denn zufriedene und motivierte Mitarbeiter arbeiten produktiver und tragen somit zum Unternehmenserfolg bei.

Die Gemeinde Ovelgönne erhielt als erstes Unternehmen im Verbund im Jahr 2022 das Siegel „Familienfreundliches Unternehmen“. Als Maßnahme aus der Zertifizierung wurde die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeführt.

Seit 2022 ist die Gemeinde Ovelgönne Parteiorganisation der Initiative „Klischeefrei“. Gemeinsam setzen sich Rat und Verwaltung sowie Einrichtungen der Gemeinde Ovelgönne für ein vorurteilsfreies Zusammenleben von unterschiedlichen Menschen ein.

Im Jahr 2023 trat die Gemeinde Ovelgönne dem Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bei.

Zur Betreuung von Menschen mit Fluchthintergrund, die eine Zuflucht in der Gemeinde Ovelgönne finden, ist in Zusammenarbeit mit dem Refugium Wesermarsch eine Teilzeitstelle eingerichtet worden.

## **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.

Die Teilzeitstelle zur Unterstützung des Bürgermeisters wurde in eine Vollzeitstelle umgewandelt. Das Aufgabengebiet Öffentlichkeitsarbeit und Wirtschaftsförderung ist mit einer Vollzeitstelle ebenfalls dem Büro des Bürgermeisters zugeordnet.

## **2.2 FB I - Zentrale Dienste und Finanzen**

Fachbereichsleitung und stellvertretende Verwaltungsleitung erfolgt durch eine männliche Führungskraft.

Folgende Mitarbeitende sind dem FB I zugeteilt:

- Es sind zwei weibliche Beschäftigte in Teilzeit in der Kasse tätig.
- Ein männlicher Beschäftigter arbeitet in Vollzeit für das DMS in Ovelgönne und Jade.
- Ein männlicher Mitarbeiter in Vollzeit ist im Ordnungsamt und Steuerwesen tätig und für den Bereich der Gemeindefeuerwehren zuständig.
- Der Bereich EDV ist durch einen männlichen Beschäftigten besetzt.

Insgesamt ist eine weibliche Reinigungskraft in Teilzeit eingestellt.

Die Stellen der in den Sekretariaten der Schulen sind durch zwei weibliche Beschäftigte in Teilzeit besetzt.

## **2.3. FB II – Bürgerdienste und Bauen**

Die Fachbereichsleitung erfolgt durch eine männliche Führungskraft.

Im Bauamt sind neben dem Fachbereichsleiter eine männliche und zwei weibliche Beschäftigte in Vollzeit und ein Mitarbeiter in Teilzeit tätig.

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

- ein Bauhofleiter in Vollzeit
- sechs Beschäftigte in Vollzeit

Alle Mitarbeiter sind männlich. Unterstützt wird der Bauhof von einer Saisonarbeitskraft, welche bislang weiblich war.

Die männlichen Hausmeister sind ebenfalls dem Bauamt zugeordnet. Sie sind in Vollzeit angestellt und sind unterstützend im Bauhof tätig.

Im Bereich des Bürgerbüros, Standesamtes, Sozialamtes inkl. der Flüchtlingsbetreuung sind derzeit sechs weibliche Beschäftigte und ein männlicher Beschäftigter tätig. Von diesen arbeiten vier Beschäftigte in Vollzeit. Drei Beschäftigte haben ihre Arbeitszeit aus persönlichen Gründen reduziert.

Für den Bereich Familien- und Kinderservicebüro und Kindertagesstätten ist eine Teilzeitstelle durch eine weibliche Beschäftigte besetzt. Ferner sind für den Bereich Familie und Jugend eine männliche und eine weibliche Beschäftigte in Teilzeit angestellt.

## 2.4. Allgemeines

Zur Nachwuchsförderung ist eine weibliche Auszubildende eingestellt.

Eine weibliche Auszubildende wurde 2022 nach der Ausbildung übernommen.

Ein Personalrat wurde im Jahr 2019 gewählt. Es sind keine Frauen im Personalrat vertreten. Im Frühjahr 2024 wird der Personalrat neu gewählt.

## 2.5 Zusammenfassung

Mitarbeiter/innen der Gemeinde Ovelgönne (Stand: 31.12.2023):

<b>Beamte und Beamtinnen</b>	<b>m</b>	<b>Stunden</b>	<b>w</b>	<b>Stunden</b>	<b>Gesamt/Stunden</b>
B1	1	40,00			
A13	1	40,00			
	<b>2</b>	<b>80,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>80,00</b>

<b>Beschäftigte</b>	<b>m</b>	<b>Stunden</b>	<b>w</b>	<b>Stunden</b>	<b>Gesamt/Stunden</b>
12	1	39,00			
11	1	10,00			
9c	1	39,00			
9b			3	75,00	
9a	3	127,00	2	58,50	
S8	1	7,00	1	12,50	
8	1	39,00	2	78,00	
7			2	78,00	
6			3	117,00	
5	8	312,00	3	57,00	
2			2	30,25	
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>563,00</b>	<b>18</b>	<b>506,25</b>	<b>1069,25</b>

### Auswertung:

Insgesamt sind 36 Mitarbeiter/innen für die Gemeinde tätig.  
Davon sind 18 männlich und 18 weiblich.

Es sind 25 Mitarbeiter/innen in Vollzeit angestellt. Davon sind 9 Frauen.  
In Teilzeit arbeiten 11 Mitarbeiter/innen. Davon sind nur 2 Männer.

Es gibt in der Verwaltung mehr Frauen als Männer.

Im Bauhof hingegen sind nur Männer fest angestellt.

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 wurde eine Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten in der Gemeindeverwaltung eingeführt.

## **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 mehrere 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“  
Fachtage für Politikerinnen.

## **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.

Eine Vermittlung von Frauen und Kindern in Notsituationen in das gemeinsam mit dem Landkreis Ammerland eingerichtete Frauenhaus, erfolgt in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle.

Im Jahr 2023 wurde die Frauenberatung Wesermarsch und Ammerland der Diakonie auch in der Wesermarsch eingerichtet.

Die Frauenberatung Wesermarsch und Ammerland bietet Frauen und Mädchen, die von Gewalt betroffen sind, vertrauliche, kostenlose und zeitnahe Unterstützung.

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 besondere Herausforderung in dem Zeitraum des Berichts war der Beginn des Ukrainekrieges und die Aufnahme vieler ukrainischer Frauen und Kinder. In enger Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde Vier Kirchen Ovelgönne konnte schnell ein niederschwelliger Frauentreff eingerichtet werden, der den geflüchteten Frauen einen Anlaufpunkt geboten hat. Mit der LEB wurden erste Sprachkurse durchgeführt.

Neue Angebote in der Wesermarsch sind zudem MARtA. Dies ist ein Verbundprojekt der KVHS Ammerland gGmbH zusammen mit der VHS Friesland-Wittmund und der KVHS Wesermarsch GmbH. Das Projekt MARtA richtet sich an Frauen mit Migrations- oder Fluchterfahrung, welche aus verschiedenen Gründen einen erschwerten Zugang zum deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben. Insbesondere konzentriert es sich auf geringqualifizierte oder ungelernte Frauen, die arbeitslos oder geringfügig beschäftigt sind. Das Projekt erstreckt sich über einen Zeitraum von 3 Jahren und bietet individuelle Unterstützung an.

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 und Kindertagespflegepersonen der Gemeinde statt, um das Betreuungsangebot stetig dem Bedarf anzupassen.

Die Gemeinde Ovelgönne hat eine weitere Stelle im Familien- und Kinderservicebüro Ovelgönne eingerichtet, um den Ausbau der Kinderbetreuung und die Familienberatung noch besser zu gestalten.

Für beide Grundschulen in der Gemeinde Ovelgönne wurde vom Schulträger ein Antrag auf Ganztagschule gestellt. Die erste Ganztagschule soll in Ovelgönne zum 01.08.2024 starten, die zweite zum 01.08.2026.

Der Landkreis Wesermarsch hat ein Vertretungsmodell für die Kindertagespflege in der Wesermarsch eingeführt, von dem auch die Eltern der Kinder aus Ovelgönne profitieren.

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

#### **4.4 Demographischer Wandel und Teilhabe**

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

Es wurde 2023 vom Rat beschlossen einen Behinderten-, einen Senioren- sowie einen Kinder- und Jugendbeirat einzurichten.

### **5. Beratung von Bürger/innen**

Durch die hauptamtliche Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten 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 fließend.

Beratungen finden statt zu dem Thema:

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

Häufig ist 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**

In allen Kindertagesstätten der Gemeinde Ovelgönne wurden Gewalt-Schutzkonzepte erarbeitet und im Landesjugendamt eingereicht.

Alle Kindertagespflegepersonen in der Gemeinde Ovelgönne haben ein Gewalt-Schutzkonzept erstellt.

Für die Kinder- und Jugendarbeit der Gemeinde Ovelgönne wurde ein Gewalt-Schutzkonzept entwickelt, dass angewandt wird.

Im Jahr 2022 fand ein Aktionstag „Klischeefrei“ für alle Grundschüler\*innen zur Berufsorientierung statt. Bereits im Grundschulalter verbinden Kinder viele Berufe mit einem bestimmten Geschlecht. Auf einem Markt der Möglichkeiten konnten die Kinder unterschiedliche Berufe kennenlernen. Über 10 Unternehmen unterstützen den Aktionstag.

Kinder werden schon früh mit einengenden Geschlechterklischees konfrontiert. Diese verfestigen sich im Lebensverlauf und können sich später auf die Berufs- und Studienwahl auswirken.

2023 wurde ein Fachtag „Klischeefrei fängt früh an“ für alle Mitarbeiter\*innen in den Kindertagesstätten und allen Kindertagespflegepersonen aus Ovelgönne abgehalten.

Neben einem Fachvortrag haben die Teilnehmenden in Workshops Einrichtungsübergreifend das Thema „Geschlechterklischees in der frühkindlichen Bildung“ aufgearbeitet.

In der Gemeinde Ovelgönne wurde im Jahr 2022 ein Netzwerk „Gut Betreut in Ovelgönne“ gegründet. Viermal im Jahr tauschen sich die Kindertagespflegepersonen mit den Einrichtungsleitungen und der Gemeindeverwaltung aus, um die Betreuung in der Gemeinde quantitativ und qualitativ zu sichern.

Zu den Kommunalwahlen 2021 wurde aktiv vom Rat und Verwaltung für eine höhere Frauenbeteiligung geworben.

## **7. Gleichgewicht**

Die Anzahl von weiblichen und männlichen Ratsmitgliedern in der Gemeinde Ovelgönne beträgt jeweils 50 %. Aus der Gemeinde Ovelgönne sind ein weiblicher und zwei männliche Vertreter in den Kreistag des Landkreises Wesermarsch gewählt worden.

## **8. Ungleichgewicht**

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

### **8.1 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.

Die Situation auf dem Wohnungsbau hat sich durch die Zuweisung und Aufnahme von Menschen mit Fluchterfahrung nochmals verschlechtert. Es bedarf dringend einen sozialen Wohnungsbau.

Es gibt nur wenige Wohnungen durch die Wohnungsbaugesellschaft Wesermarsch. Diese werden zum großen Teil von Senioren bewohnt. Die Gemeinde bemüht sich um den Bau eines Mehrfamilienhauses in Oldenbrok durch die Wohnungsbau Wesermarsch. Es ist festzuhalten, dass auch diese Maßnahme nicht ausreichend sein wird.

Eine Änderung der aktuellen Situation ist bislang nur durch private Investoren im Neubaugebiet Loyerbäke in Ortsteil Großenmeer erfolgt. Es ist zu hoffen, dass im Baugebiet Großenmeer Ost durch einen privaten Investor weiterer bezahlbarer Wohnraum geschaffen wird.

## **8.2 Beteiligung von Frauen in der Politik**

Der Anteil der Frauen im Kreistag ist gravierend gering. Die Politik sollte weiterhin eine Änderung anstreben.

## **8.3 Fachkräftemangel bei der Kinderbetreuung – KITA-NOTSTAND**

Immer häufiger können die Träger der Kindertagesstätten freie Stellen nicht besetzen. Das hervorragende Betreuungsangebot der Gemeinde muss daher reduziert werden. Mittlerweile sind Gruppenschließungen und Notdienste an der Tagesordnung.

Durch die Einführung des neuen NKitaG und des §11 ist die Betreuung in den Randzeiten der Kindertagesstätten bald nicht mehr zu realisieren.

Es ist dringend erforderlich, dass eine Duale-Ausbildung mit Ausbildungsvergütung rechtlich ermöglicht wird. Dies würde vielleicht auch zu einem höheren Anteil von männlichen Erziehern führen. Das Land Niedersachsen muss dringend eine duale Ausbildungsform etablieren ansonsten wird ein Systemversagen stattfinden.

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

## **8.4 Jugendarbeit und Partizipation**

Im Jahr 2022 wurde ein Jugendtreff eingerichtet. Dieser wird von einer pädagogischen Fachkraft betreut. Es findet eine Zusammenarbeit mit der EJO und dem Deutschen Roten Kreuz statt. Auch mit Donum Vitae zur Einrichtung einer Mädchensprechstunde findet ein Austausch statt. Am Weltkindertag kommen die Kinder der 4. Klasse zum Austausch mit dem Bürgermeister in das Rathaus.

## **8.5 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.

Die Gemeinde Ovelgönne hat sich im Jahr 2023 mit einem Projekt gegen Vereinsamung bei dem Gemeinwesenarbeit- und Quartiersmanagement in Niedersachsen beworben und wurde nicht berücksichtigt. Geplant war die Einrichtung eines niederschweligen generationsübergreifenden Treffpunkts.

Die Gemeinde Ovelgönne nimmt an "Kommunales Förderprogramm des GKV Bündnisses für Gesundheit zum Aufbau gesundheitsförderlicher Steuerungsstrukturen" teil. Dafür wurde seitens des Landkreises ein Arbeitskreis in Ovelgönne "Gesund Älter werden" exemplarisch eingerichtet.

Das Ziel einen niederschweligen offenen Treff einzurichten, sollte weiter verfolgt werden, um allen Menschen einen Zugang zur Teilhabe am Sozialen Leben zu ermöglichen. Weiterhin gibt es am Pferdemarkt einen Senioren-Nachmittag. 2024 konnte dieser kostenlos veranstaltet werden. Alle Kosten wurden von verschiedenen Sponsoren übernommen.

## 9. 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 befindet sich in der Planung und soll in 2025 fertig gestellt sein.

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 2023