

# **Gemeinsamer Bericht der Bürgermeisterin und der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung**

## **Einleitung**

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“ (Niedersächsische Verfassung, Artikel 3 Abs. 2)

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Aufgabe liegt damit bei allen Beschäftigten der Stadt Norden und ebenso bei den Ratsmitgliedern. Dementsprechend muss in allen Arbeitsbereichen der Verwaltung und der Politik immer auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Blick genommen werden.

Laut der Niedersächsischen Gemeindeordnung berichtet die Bürgermeisterin/ der Bürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat alle drei Jahre „über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen“ (Niedersächsische Gemeindeordnung §5a Abs. 9).

Erstmals muss dieser Bericht für die Jahre 2004 - 2006 erstellt werden. Zielsetzung ist, einen Überblick über die Maßnahmen zu geben, die innerhalb der Stadt dazu beitragen sollen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern.

Die Fachbereiche der Stadt Norden und der Personalrat wurden gebeten über die oben genannten Maßnahmen zu berichten

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es einige gute Ansätze zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadt Norden gibt. Gleichzeitig wird deutlich, dass in vielen Bereichen das Bewusstsein dafür, welche Maßnahmen zur Gleichstellung beitragen könnten verbessert werden sollte.

Die „Konferenz der Gleichstellung- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder“ hat angeregt, Genderindikatoren zu entwickeln, da davon auszugehen ist, dass eine gesicherte Datenlage „eine sachlich begründete, zielorientierte Chancengleichheitspolitik erheblich unterstützen könnte“ (Beschluss der Hauptkonferenz der GFMK am 31.05./1.06.2007). Dieser Beschluss macht deutlich, dass es generell mit Schwierigkeiten verbunden ist, festzustellen, in welchen Bereichen ein Handlungsbedarf in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern besteht.

## **Bestandsaufnahme**

### **Personalentwicklung**

Im europäischen Vergleich haben die Staaten die höchsten Beschäftigungsquoten von Frauen, die gut ausgebaute Kinderbetreuungsstrukturen mit hohen Qualitätsstandards bereit halten und flexible Arbeitsbedingungen gewährleisten. (Presseinformation der Hauptkonferenz der GFMK am 31.05./1.06.2007). Um Frauen eine eigenständige Existenzsicherung zu ermöglichen und angesichts der demografischen Entwicklung und dem zu erwartenden Mangel an qualifizierten MitarbeiterInnen sollte deshalb ein wichtiger Aspekt der Personalentwicklung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

### **Elternzeit und Berufsrückkehr**

In den Jahren 2004 – 2006 befanden sich durchschnittlich 13 Frauen in Elternzeit. In der Regel wird die Elternzeit zunächst für ein bis zwei Jahre angekündigt, häufig wird zusätzlich das dritte Elternzeitjahr in Anspruch genommen. Gelegentlich wird danach ein Antrag auf Sonderurlaub gestellt. Im Berichtszeitraum sind keine Mitarbeiterinnen nach der Elternzeit bzw. Sonderurlaub aus dem Dienst ausgeschieden. Mitarbeiterinnen, die Interesse bekundet hatten, während ihrer Elternzeit zeitweise für die Stadt tätig zu sein, konnte diese Möglichkeit grundsätzlich eingeräumt werden. Die Dauer des Einsatzes variierte. Bei der Wiederaufnahme der Arbeit besteht regelmäßig Interesse an Teilzeitarbeit. Den Wünschen konnte bislang grundsätzlich entsprochen werden. Dazu dient auch das Modell „job-sharing“.

### **Stufenplan**

Das niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz schreibt die Erstellung eines Stufenplanes<sup>1</sup> vor. In dem Stufenplan ist festzulegen, mit welchen Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Für die Verwaltung der Stadt Norden ist bisher kein Stufenplan erstellt worden.

Bisher gibt es bei der Stadt Norden kaum Frauen in Führungspositionen. Um dies mittelfristig zu verändern, ist eine differenzierte Personalplanung erforderlich. Schon heute sollte analysiert werden, welche Frauen perspektivisch für Führungspositionen in Frage kommen, um diese entsprechend fördern zu können.

Es sollte außerdem erhoben werden, ob es Bereiche in der Stadt Norden gibt, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, um das weniger vertretene Geschlecht zukünftig fördern zu können.

### **ArbeiterInnen**

Festzustellen ist, dass bei den Arbeiterinnen und Arbeitern eine klassische Rollenverteilung vorliegt. Bei den Reinigungskräften sind abgesehen von zwei Männern ausschließlich Frauen tätig. Die Arbeiter im Baubetriebshof sind ausschließlich Männer, eine Arbeiterin.

---

<sup>1</sup> Siehe Anhang

terin ist seit mehreren Jahren im Sonderurlaub. Im Bereich der Saisonarbeitskräfte liegen in der Regel Bewerbungen ausschließlich von Männern vor. Dieser Arbeitsbereich, scheint also von Außenstehenden als ausschließlich für Männer in Frage kommend wahrgenommen zu werden. Im Bereich der ArbeiterInnen sind somit die Frauen überwiegend in einer niedrigeren Entgeltgruppe als die Männer beschäftigt.

### **Kinderbetreuung**

Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder über drei Jahren wird von der Stadt Norden erfüllt. Während der Schulferien gibt es in den städtischen Kindertagesstätten einen Bereitschaftsdienst, so dass die Betreuung von Kindern im Kindergartenalter auch in den Ferien gewährleistet ist.

Für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren stehen in Norden 25 Plätze zur Verfügung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der städtischen Kindertagesstätten haben im Berichtszeitraum an verschiedenen Fortbildungen teilgenommen. Auf Grund der Themen ist davon auszugehen, dass keine der Fortbildungen explizit geschlechtssensible Pädagogik zum Thema hatte, was im Hinblick auf die Gleichstellung wünschenswert wäre.

### **Jugendhaus**

Im Jugendhaus werden Angebote speziell für Mädchen bzw. Jungen angeboten. Für Jungen wird ein Breakdance - Projekt angeboten. Täglich treffen sich 5-10 Jungen/junge Männer im Alter von 16-20 Jahren zum Breakdance. Das Angebot fördert das Sozialverhalten sowie die Hilfsbereitschaft und stärkt das Selbstvertrauen.

Hallenfußball wird einmal wöchentlich von 10-15 Jugendlichen im Alter von 12-20 Jahren gespielt. Etwa 90% der Teilnehmer sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. In der Regel treffen sich ausschließlich männliche Jugendliche.

Das Mädchenprojekt „Girls United“ findet mit einer Konzeption seit 2003 in Zusammenarbeit mit der Schule an der Wildbahn statt. Das Thema und die Angebote wechseln jährlich. Es werden speziell für Mädchen interessante Themen behandelt. Die Teilnehmerinnen sind etwas 13-16 Jahre alt. Acht bis zehn Mädchen treffen sich, um die Themen zu bearbeiten, einige der Mädchen haben einen Migrationshintergrund.

Zusätzlich werden verschiedene Tanzprojekte für Mädchen angeboten

Geplant ist eine Neuauflage des Projektes „Wir Hier“ (EU-Aktionsprogramm „Jugend für Europa“) zum Thema: Zur Situation ausländischer Jugendlicher in der Stadt.

### **Fachbereich 3**

Bauleitplanung und sonstige städtebauliche Planungen berücksichtigen Aspekte wie Erreichbarkeit, Versorgung, Sicherheit (soweit planbar), Alten- und Kinderfreundlichkeit. Als eine konkrete Maßnahme wurde die Umgestaltung der Grünflächen im Marktplatzbereich genannt, im Hinblick auf mehr Sicherheit für beide Geschlechter.

#### **Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing**

Der Rat der Stadt Norden hat im Juni 2006 das „Wirtschaftsförderungsprogramm der Stadt Norden“ beschlossen. „Eine besondere Priorität bei der Zuwendungsgewährung haben Anträge, die mit der Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen [...] für Frauen verbunden sind.“ (Wirtschaftsförderungsprogramm der Stadt Norden, Ziffer acht).

Aufgrund der kurzen Laufzeit des Wirtschaftsförderungsprogramms lassen sich noch keine Aussagen darüber treffen, ob unter Umständen Männer oder Frauen verstärkt Zuschüsse beantragen bzw. bewilligt bekommen.

#### **Gewerbeanmeldungen (Fachdienst 2.1)**

In den Jahren 2004 – 2006 haben 242 Frauen und 503 Männer ein Gewerbe angemeldet. Im gleichen Zeitraum wurden von Frauen 204 und von Männern 386 Gewerbe abgemeldet. Aus den Daten, die erhoben werden, lässt sich nicht ersehen, über welchen Zeitraum ein Gewerbe betrieben wird. Es lässt sich nicht feststellen, ob unter Umständen entweder Frauen oder Männer erfolgreicher ein Gewerbe betreiben. Aus solchen Erkenntnissen könnte sich gegebenenfalls ein Bedarf an Unterstützung von Frauen oder Männern ableiten lassen.

#### **Personalrat**

Der Personalrat beachtet bei den folgenden Maßnahmen die möglichen Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern:

- Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Leistungsentgelt nach TVöD
- Qualitätsmanagement.

Darüber hinaus achtet der Personalrat bei Schriftstücken auf geschlechtsneutrale Formulierungen.

#### **Frauenbeauftragte/ Gleichstellungsbeauftragte**

Die Stelle der Frauenbeauftragten war bis zum 30.09.2004 mit Frau Ursel Büttner besetzt. In den Jahren 2004 und 2006 stand je ein Betrag von 2.300 € für die Arbeit der Frauenbeauftragten zur Verfügung.

Am 20.04.2005 wurde die Änderung des § 5a der Niedersächsischen Gemeindeordnung beschlossen. Dieser Paragraph betraf bis zu dem Zeitpunkt die Regelungen zum Thema „Frauenbeauftragte“. Zukünftig veränderte sich die Bezeichnung des Amtes in „Gleichstellungsbeauftragte“. Gleichstellungsbeauftragte sollen sich somit grundsätzlich für den

Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen beider Geschlechter einsetzen. Darüber hinaus wurde die Verpflichtung für die Kommunen, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen zu müssen stark reduziert. Viele Kommunen hatten von da an die Wahl, ob die Gleichstellungsbeauftragten zukünftig hauptamtlich beschäftigt werden sollten.

Der Beschluss des Rates der Stadt Norden vom Juni 2005, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, macht deutlich, dass Gleichstellungsarbeit einen wichtigen Stellenwert in der Stadt Norden hat.

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist seit dem 01. März 2006 besetzt. Die Stelle umfasst 20 Stunden. Im Jahr 2006 stand ein Betrag von 4.100 € für Gleichstellungsaufgaben zur Verfügung. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein Arbeitskreis Gleichstellung gegründet, der aus Frau Bürgermeisterin Schlag, Ratsfrau Johanne Carow, Ratsfrau Barbara Kleen, Ratsfrau Herta Lütkehus, Ratsfrau Johanne Schmelzle sowie Ratsfrau Amanda Wilts-Rocker besteht. Der Arbeitskreis hat sich im Jahr 2006 drei Mal getroffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte Elke Kirsten machte sich zunächst mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut, knüpfte Kontakte und begann damit, sich in der Stadt bekannt zu machen. Sie bietet regelmäßig Sprechzeiten an, die im „Ostfriesischen Kurier“ bekannt gegeben werden. In diesem Rahmen, aber auch nach individuellen Terminabsprachen fanden Beratungen von Ratsuchenden (MitarbeiterInnen und BürgerInnen) statt.

Innerhalb der Verwaltung arbeitete Sie an den Dienstvereinbarung über die Arbeitszeitregelung und zum Leistungsentgelt mit. Darüber hinaus beteiligte sie sich an der Fortbildung zum Thema „Qualitätsmanagement“ und den daraus folgenden Schritten.

Im April fand auf ihre Initiative hin zum Zukunftstag für Mädchen und Jungen ein Berufsrallye in der Kreisvolkshochschule statt. Hierfür hatte sie einen Arbeitskreis „Zukunftstag Norden“ ins Leben gerufen.

Mit Unterstützung des Präventionsrates und vielen weiteren KooperationspartnerInnen organisierte sie die Ausstellung „Gegen Gewalt in Paarbeziehungen“ des Landeskriminalamtes Niedersachsen. Die Ausstellung fand mit einem Begleitprogramm im Januar und Februar 2007 statt. Etwa 800 Jugendliche nahmen an Führungen durch die Ausstellung teil.

## **Ausblick**

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Betreuung eigener Kinder wird auch heute noch größtenteils von Frauen übernommen. Die Entscheidung für ein oder mehrere Kinder hat häufig noch berufliche Einschränkungen zur Folge. Die Hauptlast der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der Regel von den Frauen getragen. Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, entlasten die Frauen und können auch Männer ermutigen, sich stärker der Familienarbeit zu widmen.

Die demografische Entwicklung wird voraussichtlich einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zur Folge haben. In den Betrieben sollte das Bewusstsein für diese Entwicklung geschärft werden. Es ist davon auszugehen, dass für qualifizierte Kräfte zukünftig eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitsplatz sein wird. Auch für die Stadt Norden heißt dies, dass zukünftig von einem Mangel an qualifizierten MitarbeiterInnen ausgegangen werden kann. Dementsprechend ist es notwendig, Maßnahmen zu entwickeln, die die MitarbeiterInnen stärker an die Stadt Norden binden. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle sollten entwickelt werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Damit wäre die Stadt Norden eine attraktivere Arbeitgeberin für Frauen und Männern, die Familienarbeit leisten und deren Kompetenzen würden der Stadt Norden erhalten bleiben.

Die Betreuungsangebote für Kinder unter drei und für Kinder ab dem Grundschulalter sollten ausgebaut werden. Für die Ferienzeiten sollten Angebote bereitgehalten werden, die eine Betreuung von Kindern in festgelegten Zeiten garantieren. Für Frauen und Männer, die Angehörige pflegen sollten ebenfalls Maßnahmen entwickelt werden, die eine besser Vereinbarkeit mit ihrer Erwerbstätigkeit ermöglichen.

### **Berufsrückkehr**

Die „Konferenz der Gleichstellung- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder“ stellte in Bezug auf die Rückkehr aus Mutterschutz oder Elternzeit fest, „es gebe unübersehbare Anzeichen dafür, dass die Rückkehr an den Arbeitsplatz häufig mit Problemen versehen sei“ (Presseinformation der Hauptkonferenz der GFMK am 31.05./1.06.2007). Ziel bei der Stadt Norden sollte sein, die Rückkehr in den Beruf nach der Elternzeit und ggf. Sonderurlaub wegen familiärer Gründe für Frauen und Männer so reibungslos wie möglich zu gestalten. Maßnahmen, sollten entwickelt werden, die eine bessere Anbindung der Frauen und Männer in der Elternzeit an die Stadt Norden ermöglichen. Darüber hinaus muss dafür Sorge getragen werden, dass die Abwesenheit von der Dienststelle wegen familiärer Betreuungsaufgaben keinen Karriereknick nach sich zieht.

### **Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung darf laut Gesetz nicht zu Nachteilen führen. Teilzeitbeschäftigte müssen beispielsweise die gleichen Aufstiegschancen haben, wie Vollzeitbeschäftigte. Die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung in allen Arbeitsbereichen und auf allen Hierarchieebenen sollte verbessert werden.

### **Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts**

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen sollte verbessert werden. Es müssen frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden, die Frauen die Chancen für Frauen eine Führungsposition einzunehmen, verbessern. Insbesondere sollte der nach dem NGG vorgesehene Stufenplan erstellt werden.

### **Gender Mainstreaming**

Im Juli 1997 definierte der Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) das Gender Mainstreaming-Konzept wie folgt: „Mainstreaming als Geschlechterperspektive ist ein Prozess zur Bewertung der Auswirkungen aller geplanten Aktionen einschließlich von Gesetzen, Politiken oder Programmen auf Frauen und Männer. Es ist eine Strategie, um die Belange und Erfahrungen von Frauen wie Männern so zu einem integralen Teil der Planung, Umsetzung, Überprüfung und Bewertung von Politiken und Programmen in allen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Bereichen zu machen, dass Frauen und Männer gleichviel Nutzen daraus ziehen und die Ungleichheit nicht länger bestehen bleibt. Das ultimative Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.“ Das Konzept des Gender Mainstreaming kann damit ein wichtiges Instrument für die Gleichstellung von Frauen und Männern sein.

Schon bestehende Beschlüsse, wie z.B. das Stadtleitbild und damit verbunden der strategische Filter sollten im Hinblick auf das oben genannte Ziel überprüft werden.

### **Erhebung von Daten**

Eine differenzierte geschlechtsspezifische Erhebung von Daten sollte zukünftig in den Bereichen erfolgen, in denen dies bisher nicht der Fall ist. Die Daten können helfen, auf mögliche Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern aufmerksam zu werden.



Barbara Schlag  
Bürgermeisterin



Elke Kirsten  
Gleichstellungsbeauftragte

## **Anhang**

### **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**

#### **Artikel 3**

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

### **Niedersächsische Verfassung**

#### **Artikel 3**

„Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundrechte und staatsbürgerlichen Rechte sind Bestandteil dieser Verfassung. Sie binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Landesrecht. Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“

### **Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz**

#### **§4 Stufenplan**

(1) Jede Dienststelle erstellt nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan. Im Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 Abs. 6 abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben. Wird ein Teil der Beschäftigten voraussichtlich familiengerechte Arbeitszeit in Anspruch nehmen, so ist dies bei der Planung des Personalbedarfs zu berücksichtigen.

(2) An der Erstellung des Stufenplans ist die Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz soll geändert werden. Sofern der vorliegende Entwurf des Gesetzes verabschiedet werden würde, müssten auch zukünftig Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz entwickelt und ein Gleichstellungsplan erstellt werden.