



**Bericht
des Bürgermeisters
und der Gleichstellungsbeauftragten**

**über Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
von Frauen und Männern
in der Stadt Aurich
(§ 9 NKomVG)**

Berichtszeitraum 2016 – 2018



**Audit
Familiengerechte
Kommune**

1.	Einleitung	3
2.	Überblicksdaten der Stadt Aurich	4
2.1	Geschlechterverhältnis in der Wohnbevölkerung	4
2.2	Geschlechterverhältnis im Rat	6
2.3	Geschlechterverhältnis in der Verwaltung	7
3.	Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern	9
3.1	Öffentlichkeit	9
3.1.1	frauenORT Ingrid Buck Aurich	9
3.1.2	Familiengerechte Kommune	10
3.1.3	Auricher Bündnis für Familien	11
3.1.4	Jugend- und Familienzentrum AöR	12
3.1.5	Kinderbetreuung und Ganztagschulen	15
3.1.6	Kultur und Bildung	16
3.1.6.1	Kunstschule /MachMitMuseum	16
3.1.6.2	Stadtbibliothek	17
3.1.6.3	Historisches Museum	17
3.1.6.4	Zentrum Natur und Technik (znt)	18
3.2	Verwaltung	19
3.2.1	Geschlechterbewusste Sprache	19
3.2.2	Geschlechterbewusste Personalentwicklung	20
3.2.2.1	Abbau von Unterrepräsentanzen	20
3.2.2.2	Vereinbarkeit Familie und Beruf	21
3.2.2.3	Wiedereinstieg nach der Elternzeit	22
3.2.3	Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	22
3.2.4	Interkulturelle Öffnung der Kommune (IKÖ)	24
3.2.5	Personalrat	25

4.	Gleichstellungsbeauftragte	26
4.1	Netzwerkarbeit und Strategieentwicklung am Beispiel Gesunde Geburt und Hebammenversorgung	26
4.2	Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten	30
4.2.1	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Aurich	30
4.2.2	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Städte Aurich, Emden, Leer, Norden	31
4.2.3	Regionalkonferenz Weser-Ems Nord	31
4.2.4	Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (<i>lag</i>)	31
4.2.5	Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen	32
4.3	Arbeitskreise und politische Gremien	32
4.3.1	Arbeitsgemeinschaft Auricher Frauen	33
4.3.2	FrauenLeben in Ostfriesland und Modellregion	33
4.3.3	Arbeitskreis Frauen in die Kommunalpolitik	34
4.3.4	Berufsgruppe gegen sexualisierte Gewalt an Kindern	35
4.3.5	Arbeitskreis Gewaltfrei leben	35
4.3.6	Netzwerk frühe Hilfen	36
4.3.7	Überbetrieblicher Verbund	36
4.4	Aufgaben innerhalb der Verwaltung	37
4.5	Politische Gremienarbeit	37
5.	Gemeinsames Fazit des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten	38

"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."

(Grundgesetz Artikel 3)

1. Einleitung

Die gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung ist im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert. In der Niedersächsischen Verfassung heißt es in Artikel 3 Absatz 2 „Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.“ Auch das NKomVG schreibt diese Aufgabe in § 9 für die Kommunen fest. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte hat der Vertretung alle drei Jahre gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht darüber vorzulegen, welche Maßnahmen die Kommune zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags durchgeführt hat. Auf dieser gesetzlichen Grundlage basiert der vorliegende Bericht.

Ein Blick auf die Datenlage in der Stadt Aurich und in der Verwaltung zeigt, dass die Entscheidungsgremien noch immer hauptsächlich männlich besetzt sind. Diese Strukturen sind traditionell gewachsen. Tatsächliche Gleichberechtigung ist erst erreicht, wenn Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Bereichen paritätisch vertreten sind. Erst dann ist eine gleichberechtigte Einflussnahme und Gestaltung der Rahmenbedingungen möglich.

*Strukturen verändern zugunsten von Frauen
ist das Ziel von nachhaltiger Gleichstellungsarbeit.*

Zur Zielerreichung sind die Instrumente der Frauenförderung und des Gender Mainstreamings anzuwenden. Das bedeutet, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern bereits im Vorfeld bei der Planung berücksichtigt werden und weiterhin

regelmäßig evaluiert werden. Die Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten bildet die Basis dafür und wird daher als Standard gesetzt.

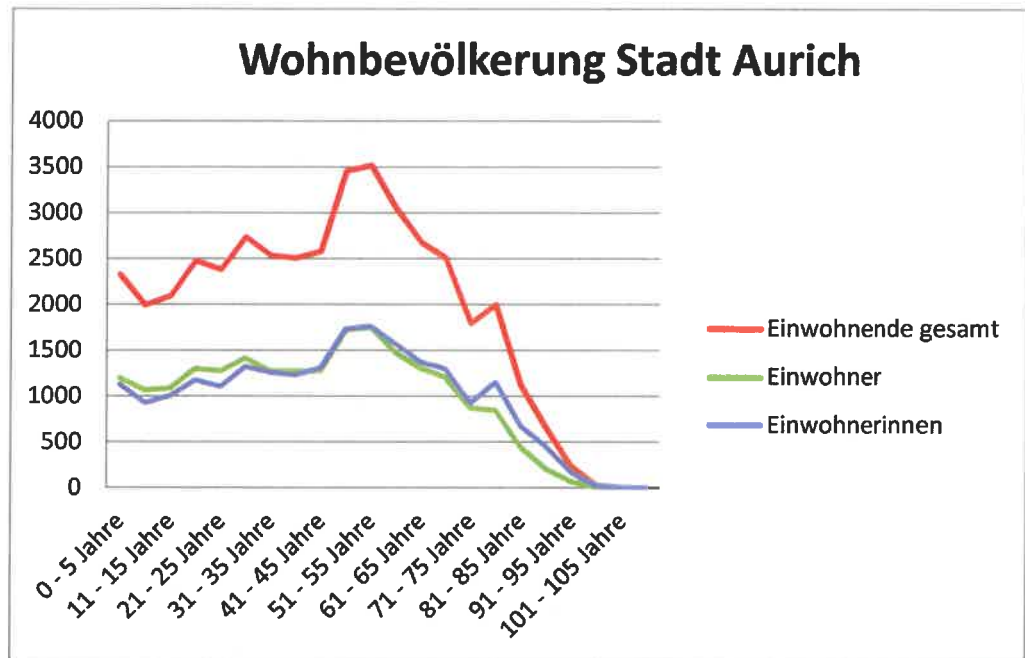
Gleichstellung der Geschlechter ist eine Aufgabe mit Verfassungsrang, die nur gemeinsam gelöst werden kann. Dieser Bericht gibt einen Überblick über die aktuelle Situation der Stadt Aurich diesem Verfassungsauftrag Gleichstellung gerecht zu werden. Zunächst werden die Überblicksdaten der Stadt Aurich in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse in der Wohnbevölkerung und in den politischen Gremien dargestellt. Anschließend werden in drei Schwerpunkten Maßnahmen aufgezeigt, die in dem aktuellen Berichtszeitraum durchgeführt wurden. Zunächst werden Themen benannt, die für die Öffentlichkeit relevant sind. Daran schließt sich der Blick auf die interne Verwaltung an. Anschließend werden die Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erläutert, die sich sowohl auf externe wie auch interne Bereiche bezieht. Ein gemeinsames Fazit des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten schließt diesen Bericht ab.

2. Überblicksdaten der Stadt Aurich

Die folgenden Daten geben einen Überblick über den Anteil von Frauen und Männern in der Auricher Bevölkerung, in den politischen Gremien und in der Verwaltung der Stadt.

2.1 Geschlechterverhältnis in der Wohnbevölkerung

In der Stadt Aurich lebten am Stichtag 30.06.2017 insgesamt 42.673 Menschen, darunter 21068 männliche und 21605 weibliche Personen. Das Geschlechterverhältnis ist damit weitgehend ausgeglichen, mit einer leichten Erhöhung des weiblichen Geschlechts. Dies verändert sich jedoch bei einem Blick auf die unterschiedlichen Altersgruppen, wie folgende Grafik zeigt.



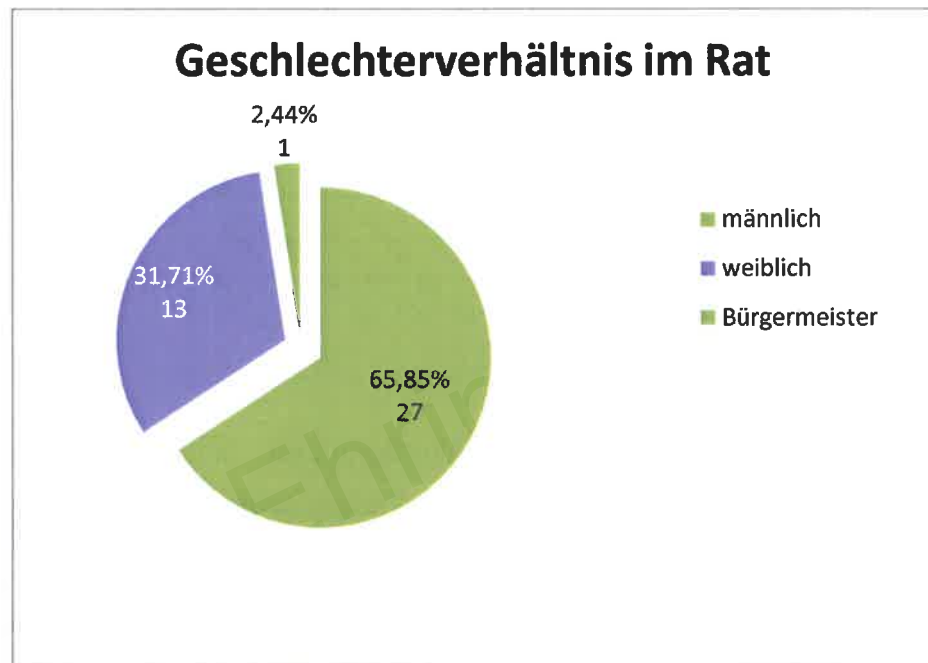
Deutlich wird, dass in den Altersgruppen bis 30 Jahre der Jungen-/ Männeranteil leicht dominant ist. Insbesondere in den Altersgruppen über 65 Jahren ist der Frauenanteil erhöht. Dies ist gleichzeitig eine Altersphase, in der die eigenständige Existenzsicherung wenig beeinflusst werden kann. Das Einkommen kumuliert sich aus den Erwerbsjahren davor, insbesondere aus der Zeit in der Frauen den Hauptteil der unbezahlten Familien- und Sorgearbeit geleistet haben. Sie wenden täglich gut anderthalbmal so viel Zeit wie Männer für unbezahlte Sorgearbeit auf.¹ In diesem Zusammenhang muss auch gesehen werden, dass der Frauenanteil an ausschließlich geringfügiger Beschäftigung extrem hoch ist. Diese verschiedenen Faktoren spiegeln sich im Alter in kleinen Renten wieder: Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern liegt bei 53%.² Der erhöhte Anteil von Frauen in der Altersgruppe der über 65 jährigen fordert somit dazu auf, die Bedürfnisse und Bedarfe dieser Zielgruppe besonders in den Blick zu nehmen. Außerdem ist es erforderlich präventive Maßnahmen zu entwickeln, die auf eine eigenständige Existenzsicherung zielen.

¹ Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ 2017, Seite 95
<https://www.gleichstellungsbericht.de>

² <https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/postkarte.pdf>

2.2 Geschlechterverhältnis im Rat

Der Rat der Stadt Aurich besteht am Stichtag 30.06.2017 aus 41 Mitgliedern, dem Bürgermeister und 40 gewählten Mandatsträger*innen. Davon sind 27 männlich und 13 weiblich.

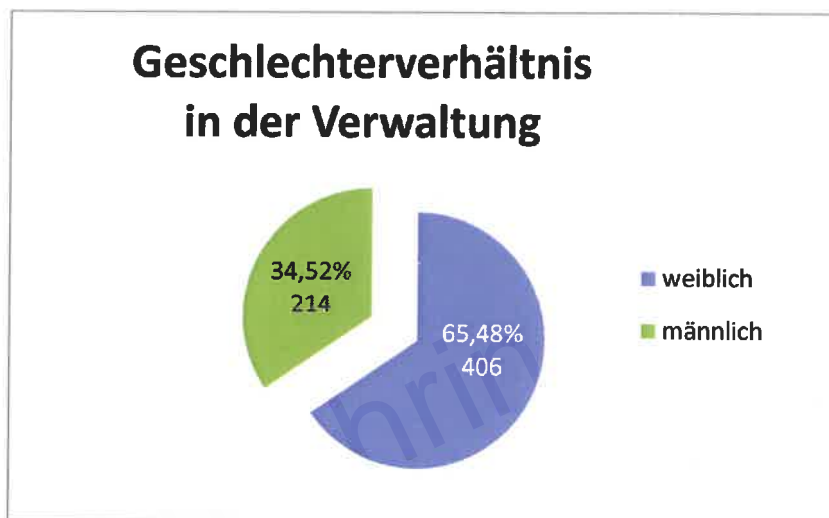


Der Rat der Stadt Aurich hat 7 Ausschüsse. Den Vorsitz haben 5 Männer und 2 Frauen (Jugend-, Sport- und Sozialausschuss und Ausschuss für Umwelt, Verkehr und Energie). Weiterhin sind 5 Männer und 2 Frauen stellvertretende Vorsitzende (Sanierungs- und Konversionsausschuss und Bauausschuss).

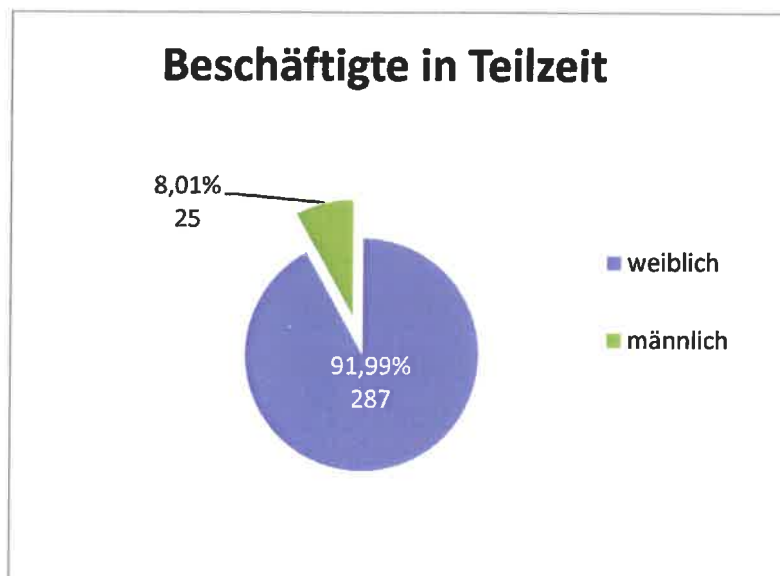
Auch in den 11 Ortsräten der Stadt Aurich spiegelt sich die strukturelle Dominanz der Männer: Am Stichtag 30.06.2017 sind von den insgesamt 85 Mitgliedern 62 männlich und 23 weiblich. Das Amt des Ortsbürgermeisters/der Ortsbürgermeisterin wird von 8 Männern und 3 Frauen ausgeübt (Walle, Georgsfeld/Tannenhausen und Extum/Haxtum/Kirchdorf/Rahe), stellvertretende Ortsbürgermeister*innen sind ebenfalls 8 Männer und 2 Frauen (Aurich-Kernstadt und Langefeld/Middels/Spekendorf).

2.3 Geschlechterverhältnis in der Verwaltung³

Bei der Stadt Aurich arbeiteten zum Stichtag 30.06.2017 insgesamt 620 Beschäftigte, hiervon sind 406 weiblich und 214 männlich.

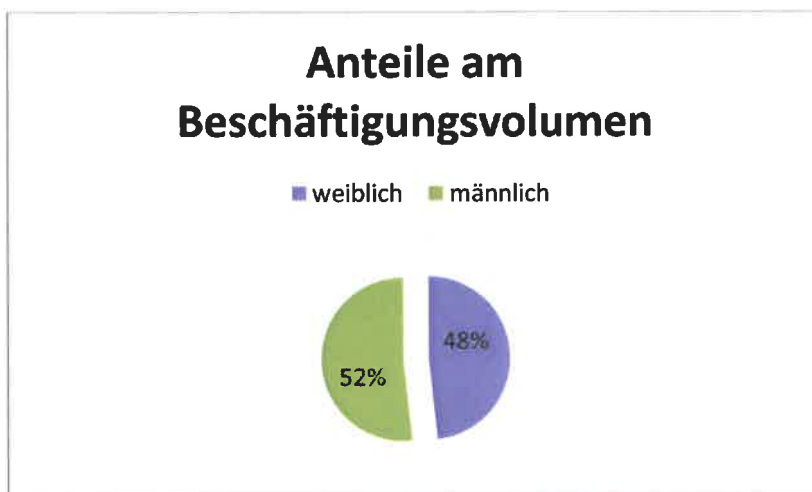


Diese Dominanz von Frauen verändert sich, wenn der Blick auf das Beschäftigungsvolumen gerichtet wird, denn 91 % der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.



³ Die Daten sind dem aktuellen Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 entnommen.

Werden alle Arbeitsstunden der Beschäftigten zusammenaddiert, besteht der Anteil Frauen 48,26 % und der Anteil Männer 51,74 %.



Mit einem weiteren Blick auf die Bestandsanalyse wird deutlich, dass die Frauen hauptsächlich in den unteren Gehaltsgruppen beschäftigt sind, während in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz der Frauen besteht. Dies gilt insbesondere für die Verwaltungsspitze. Entscheidungen werden demnach hauptsächlich von Männern getroffen, die somit auch die Rahmenbedingungen gestalten.

Außerdem sind Frauen in den handwerklichen Tätigkeiten unterrepräsentiert, während Männer bei den pädagogischen Kräften in den Kitas sowie im Reinigungsbereich weniger vertreten sind (in denen überwiegend in Teilzeit gearbeitet wird). Der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt ist somit auch in der Beschäftigungsstruktur der Stadt Aurich abgebildet. In der Verteilung von Zeit, Geld und Einfluss ist Gleichberechtigung noch nicht erreicht. Somit ist eine geschlechterbewusste Personalentwicklung auf der Grundlage des Gleichstellungsplans erforderlich.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die dargestellten Daten belegen, dass der Geschlechteranteil in der Bevölkerung nicht dem der Entscheidungsträger*innen in der Politik und in der Verwaltung entspricht. Dort werden jedoch die Entscheidungen über die Rahmenbedingungen in Aurich getroffen. Für ein geschlechtergerechtes Aurich gilt es somit Maßnahmen zu entwickeln, die eine höhere Beteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglichen. Dies beinhaltet insbesondere auch die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Ehrenamt zu berücksichtigen und die Rollenbilder zu erweitern, um auch Männer für eine partnerschaftliche Teilung der Aufgaben zu gewinnen. Im Folgenden werden Maßnahmen vorgestellt, die im aktuellen Berichtszeitraum durchgeführt wurden.

3.1 Öffentlichkeit

Zentrale Fragestellungen für eine geschlechterbewusste Stadt sind: Wie werden Frauen in der Öffentlichkeit wahrgenommen? Wie werden ihre Leistungen sichtbar? Wie werden sie angesprochen, um sich zu beteiligen? Werden ihre Bedürfnisse wahrgenommen und berücksichtigt?

3.1.1 frauenORT Ingrid Buck Aurich

Das Wirken von Frauen wird in der Geschichtsschreibung und in der Öffentlichkeit nicht ausreichend sichtbar und somit auch nicht gewürdigt. Die Initiative frauenORTE *Niedersachsen* des Landesfrauenrats Niedersachsen hat das Ziel niedersachsenweit in allen Regionen die Verdienste historischer Frauenpersönlichkeiten zu würdigen. Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten und mit der Beteiligung des Historischen Museums Aurich und der Ostfriesischen Landschaft erstellte eine umfangreiche Dokumentation über Ingrid Buck, die erste und bisher einzige Landschaftsrätin der Ostfriesischen Landschaft. Diese Frau hat in Aurich viel bewegt, war im Ehrenamt tätig und unermüdlich im Einsatz. Die Würdigung in der Öffentlichkeit

war somit eine folgerichtige Konsequenz. Mit der Eröffnung des 36. frauenORTes Niedersachsen in Aurich im Juni 2018 sind auf der ostfriesischen Halbinsel bereits sechs Frauen vertreten, deren Lebensleistung durch die Anerkennung als frauenORT gewürdigt wird. Auricher*innen und Tourist*innen nehmen die Gedenktafeln an drei Gebäuden in Aurich wahr. Es wurde ein Stadtrundgang auf den Spuren von Ingrid Buck organisiert, der gebucht werden kann. Es findet eine touristische Vermarktung über Frauennetzwerke und Reisen zu den frauenORTen statt.

3.1.2 Familiengerechte Kommune

Auf der Grundlage der traditionellen Arbeitsteilung wurde die Verantwortung für die Familien in vergangenen Generationen den Frauen zugeordnet. Dies war auch der Grund, warum sie nur eingeschränkt berufstätig sein konnten. Inzwischen ist die eigenständige Existenzsicherung für Frauen eine Selbstverständlichkeit und Notwendigkeit geworden. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Beruf und Ehrenamt ist damit auch zu einer gesellschaftlichen Aufgabe geworden und die Stadt muss im Wettbewerb um Fachkräfte Familiengerechtigkeit nachweisen. Die Stadt Aurich möchte mit dem Zertifikat „Familiengerechte Kommune“ ihren Bürger*innen signalisieren, dass sie diese Herausforderung annimmt.

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 13.12.2012 nahm die Stadt Aurich 2014 am Bilanzierungsverfahren des Vereins „Familiengerechte Kommune“ aus Essen teil und wurde 2015 als „Familiengerechte Kommune“ zertifiziert. Im Rahmen des Audits wurde eine Vereinbarung mit erarbeiteten Zielen in den Handlungsfeldern „Familiengerechtigkeit als gemeinsames Ziel“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Bildung und Erziehung – Bildungschancen“, „Stärkung von Familienkompetenzen“, „Wohnen und Leben – Familiengerechte Infrastruktur“ sowie „Senioren und Generationen festgelegt. In allen Handlungsfeldern ist eine geschlechterdifferenzierte Wahrnehmung und Zielsetzung erforderlich, da durchgängig in allen Lebensphasen die Situation für Frauen und Männer in Bezug auf das Einkommen und die Lebensumstände verschieden aussieht. Diese Rahmenbedingungen gilt es zu berücksichtigen.

Die Stadt Aurich hat in einer dreijährigen Umsetzungsphase die erarbeiteten Ziele in den zuständigen Fachdiensten in Angriff genommen. Durch eine jährliche Bestandsaufnahme und Berichterstattung an den Verein Familiengerechte Kommune, wurden die jeweiligen Teilziele und Umsetzungen dokumentiert.

Das Zertifikat wird für einen Zeitraum von drei Jahren verliehen (2015 bis 2018) und muss dann mit einer neuen Vereinbarung und anschließender Umsetzungsphase erneut drei Jahre durchlaufen werden. Eine Rebilanzierungs-Phase findet 2019 statt.

Um die Ziele der Vereinbarung umzusetzen, werden alle Abteilungen der Verwaltung eingebunden. Generationenübergreifende Spielflächen, geschlechtergerechte Arbeitszeitmodelle und Telearbeit, Ausbau der Kinderbetreuung, barrierefreie Wegstrecken sind nur ein paar Themen, die mögliche Ziele des Audits sein könnten.

3.1.3 Auricher Bündnis für Familien

Lokale Bündnisse für Familien sind eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Es handelt sich um Netzwerke von Akteur*innen aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft. Ziele sind die

- Förderung der Familienfreundlichkeit in Aurich
- Bekanntmachen und Bündeln von bestehenden Angeboten
- Vernetzung und gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung neuer Projektideen

Lokale Bündnisse sind geprägt von einer Freiwilligkeit in der Zusammenarbeit. Sie setzen sich das Ziel, Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien durch bedarfsorientierte Projekte zu verbessern. Kernthemen von Lokalen Bündnissen für Familien sind:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- verlässliche Kinderbetreuung

- unterstützende familienfreundliche Infrastruktur
- Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

Das Familienzentrum Aurich hat neben der Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten und Infrastruktur für familienorientierte Aufgaben auch die Aufgabe, eigene Impulse für ein familienfreundliches Aurich zu setzen. Dabei ist eine Vernetzung entsprechender Einrichtungen und Angebote von zentraler Bedeutung, um einerseits Bestehendes bekannt zu machen und andererseits „Versorgungslücken“ und Bedarfe aufzudecken, gemeinsam mit anderen Initiativen neue Angebote und Projekte zu planen und zu initiieren. Die offizielle Gründung des Bündnisses erfolgte am 30.11.2016. Circa 40 Vereine, Initiativen und Institutionen sind beigetreten. Koordiniert wird das Bündnis von der Leitung des Familienzentrums und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Aurich. Folgende Arbeitsgruppen sind im Bündnis aktiv:

- Runder Tisch Hebammenversorgung
- Elterninitiative Mother Hood
- Wohnraum
- Familienfreundliche Arbeitgeber

3.1.4 Jugend- und Familienzentrum Aurich AÖR

Das Jugend- und Familienzentrum Aurich bietet die Rahmenbedingung für die Vernetzung und Bündelung von bürgerschaftlichem Engagement und professionellen Strukturen. Es stellt einen Ort der Begegnung, des Austausches, der Weiterbildung und der gegenseitigen Unterstützung dar. Es wird Empowerment für Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft geboten. Fähigkeiten, Ressourcen und Stärken können freigesetzt und Lebensräume selbstbestimmt gestaltet werden. Das Jugend- und Familienzentrum Aurich und seine Angebote sind von den Leitgedanken der Offenheit, Beteiligung, Toleranz und Vielfalt geprägt.

Das Jugend- und Familienzentrum erhebt regelmäßig zielgruppenspezifische statistische Daten beispielsweise den Anteil der Migrant*innen, Altersstruktur

sowie das Geschlecht zur quantitativen Darstellung der erreichten Nutzer*innen. Dies ermöglicht einen Einblick in die Nutzungsstruktur des Zentrums. Das Angebot soll für alle Besucher*innen möglichst offen, vielfältig und niedrigschwellig ausgerichtet sein und damit unterschiedlichste Gruppierungen ansprechen. Bei der Vergabe von Räumlichkeiten wird dieser Aspekt stets berücksichtigt.

Das Mütter- und Frauenzentrum ist eine Kooperationspartnerin der Jugend- und Familienzentrums Aurich AÖR und nutzt als Mieterin die Räumlichkeiten dieser Einrichtung. Ein Arbeitsschwerpunkt des Mütter- und Frauenzentrums ist die Integration von Frauen mit Migrationshintergrund. Dafür bietet das Mütter- und Frauenzentrum Kontakt und Hilfe im Alltag, Kultur und Fortbildung, offene Kinderbetreuung, Beratung und Information, Diskussion und Erfahrungsaustausch, Arbeitskreise und Gruppentreffen sowie Vorträge, Kurse und Seminare an.

Das Vätercafé ist ein offener Treffpunkt für Väter zum Austauschen und Informieren bei Kaffee und Tee. Zu der Veranstaltung können Kinder mitgebracht werden. Das Jugend- und Familienzentrum stellt die Infrastruktur für die Treffen zur Verfügung. Die Kinder der Väter können in dieser Zeit in der kindgerecht eingerichteten Gastronomie des Familienzentrums spielen. Anbieter des Angebots ist der Landkreis Aurich. Das Angebot findet immer am 1. und 3. Samstag im Monat statt.

Die Offene Kinder- und Jugendarbeit bietet einmal pro Woche ein Mädchencafé an. Hier können sich weibliche Jugendliche untereinander austauschen und Probleme besprechen. Das Mädchencafé dient als (Schutz-)Raum zum gegenseitigen niedrigschwelligen Austausch von Mädchen und jungen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund sowie mit dem sozialpädagogischen Team der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Es soll die Entfaltung der Persönlichkeit der Teilnehmerinnen unterstützen. Das Mädchencafé wurde zuletzt um den Themenbereich Sexualaufklärung erweitert. Hier geht es um Aufklärung, sexuelle Selbstbestimmung und Verhütung. Die Besucherinnen können in kleiner Runde

oder auch im persönlichen Gespräch Fragen stellen und sich austauschen. Das Mädchencafé wird sehr gut angenommen.

Viele Mädchen und Jugendliche besuchen das Café bewusst, um unter sich sein und sich gegenseitig austauschen zu können. Somit werden die Ziele des Austauschs und der Entfaltung der Persönlichkeit der Teilnehmerinnen erreicht.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in den Schulferien eine verlässliche Ferienbetreuung angeboten. Die Jugend- und Familienzentrum AöR setzt auf Familienfreundlichkeit und will berufstätigen Eltern diese Problematik erleichtern. In der Zeit von 08:00 Uhr bis 17:00 Uhr können Eltern ihre Kinder im Alter von 6-12 Jahren bei der verlässlichen Kinderferienbetreuung anmelden. In den Oster- und Herbstferien steht die Betreuung für jeweils zwei, in den Sommerferien für fünf Wochen zur Verfügung. Grundsätzlich können Eltern, die in Aurich leben oder arbeiten, ihre Kinder für die Ferienbetreuung anmelden.

Geschlechterbewusste Weiterbildung ist ein zentrales Anliegen, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren, welche die Kinder und Jugendliche begleiten. Geschlechterstereotype, geschlechtliche Zuschreibungen und deren gesellschaftliche Auswirkungen können so vertiefend vermittelt werden. Am 9.11.2018 fand ein Workshop für Mitarbeitende und weitere Interessierte zum Thema Geschlechterstereotype statt. Vermittelt wurden folgende Inhalte: Hintergrundwissen zur Entwicklung der Geschlechtsidentität, Austausch und Reflexion eigener Erziehungspraxis sowie Informationen zum geschlechtersensiblen Sprechen. Die Veranstaltung wurde von den Teilnehmenden sehr positiv evaluiert.

Weiterführend ist eine Teilnahme am Boys' und Girls' Day – Zukunftstag für Jungen und Mädchen geplant. Bisher fehlte die Zeit für diese Maßnahme. Außerdem ist die Übernahme von Best Practice Beispielen, um insbesondere Männer als pädagogische Fachkräfte zu gewinnen und eine regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen zum Thema Gleichstellung geplant.

3.1.5 Kinderbetreuung und Ganztagschulen

Für eine eigenständige Existenzsicherung von Müttern und Vätern spielt die Kinderbetreuung eine zentrale Rolle. Die Stadt Aurich ist verantwortlich für 12 städtische Kindertagesstätten und 18 Kindertagesstätten in privater Trägerschaft. Derzeit bedeutet dieses eine Anzahl von 1895 Betreuungsplätzen für Krippe, Kindergarten und Hort.

Bei den vorhandenen Krippenplätzen (287 Plätze Stand 01.08.2018) sind derzeit 206 (70 %) Ganztagsplätze. Im Bereich der Kindergartenplätze (1247 Plätze) sind 53 % der vorhandenen Betreuungsplätze ganztags verfügbar. Die Nachfrage nach Ganztagsbetreuung steigt stetig und die Stadt Aurich setzt alles daran, weitere Vollzeitbetreuungsplätze zu schaffen.

Im Bereich der Schulen stehen 13 Schulen (12 Grundschulen und die Realschule) in der Trägerschaft der Stadt Aurich. Ab dem Schuljahr 2018/2019 sind jetzt 6 Schulen (5 Grundschulen + Realschule) im offenen Ganztagsbetrieb, 3 weitere sind verlässliche Halbtagschulen (davon 2 mit Hort). Für zwei weitere Grundschulen ist die Aufnahme des Ganztagsbetriebes für den Sommer 2019/2020 geplant.

Nur in einer Grundschule im Stadtgebiet gibt es derzeit noch keine Planungen in Bezug auf eine Ganztagsbetreuung. Hier hat es zwar schon eine Infoveranstaltung für mögliche Ganztagsmodelle mit der Lehrer- und Elternschaft gegeben, allerdings möchte man die Entscheidung der neuen Schulleitung überlassen. Diese Stelle ist derzeit jedoch noch vakant.

Die Lambertischule ist eine von 4 Schulen niedersachsenweit, die am Modellprojekt „Kooperativer Hort“ teilnimmt. Das bedeutet, dass diese Schule mit dem Hort sehr eng zusammenarbeitet und die Betreuungszeiten im Nachmittagsbereich nahtlos ineinander übergehen. Da sich die Horträume zudem in der Schule befinden und die Hortbetreuung direkt in/nach der Mittagspause beginnt, bemerken die Kinder den Übergang von der schulischen Betreuung zur Hortbetreuung gar nicht.

Somit ist festzustellen, dass die Stadt Aurich einen hohen Anteil an Ganztagsbetreuungsplätzen von der Krippe bis zur weiterführenden Schule vorhält.

3.1.6 Kultur und Bildung

Zentrale Elemente des öffentlichen Lebens sind die Bereiche Kultur und Bildung. Daher besteht dort eine besondere Verantwortung für geschlechterbewusstes Handeln. Die Darstellung und Vermittlung von Rollenbildern ist auf der Grundlage einer geschlechtersensiblen Pädagogik erforderlich, wie an folgenden Beispielen aufgezeigt wird.

3.1.6.1 Kunstschule/MachMitMuseum

Bereits bei der Ansprache von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen bei den kreativ-pädagogischen Kursangeboten in der Kunstschule bzw. Bewerbung dieser Angebote wird der Blick darauf gerichtet, die Geschlechterrollen nicht festzuschreiben, sondern zu erweitern. Ziel ist das Aufbrechen von „typischen“ Geschlechterrollen schon bei Kindern, z.B. bei der Wahl von „typischen“ Kursen für Mädchen und Jungen. Beispielsweise wird bei der Auswahl der Fotos im Programmheft der Kunstschule darauf geachtet, dass sich Abbildungen von Jungen und Mädchen die Waage halten und bei vermeintlich „typischen“ Mädchenkursen auch Jungen abgebildet sind und umgekehrt. Außerdem ist es sinnvoll, Mädchen und Jungen auch bei „untypischen Tätigkeiten“ zu zeigen. Dies führt zu einer veränderten Wahrnehmung. Mädchen und Jungen trauen sich auch das untypische Verhalten zu, da sie es bereits auf einem Bild gesehen haben.

Alle Werbemittel (Programmheft, Website, Flyer, etc.) sind unter dem Aspekt der Gleichstellung bzw. Gendersensibilität genauer zu betrachten und ggf. zu verändern, um typische Geschlechterrollen weiter aufzubrechen. (z.B. Einladungskarten für Mädchen und Jungen zu einer zusammenfassen etc.)

3.1.6.2 Stadtbibliothek

In der Stadtbibliothek wird verstärktes Vorlesen im Vorschulalter angeboten mit dem Ziel, durch entsprechende Buchauswahl Verständnis für Thema Gleichstellung bei der Zielgruppe zu wecken. In Zusammenarbeit mit dem Familienzentrum wurde ein Buchbestand zum Thema QUEER⁴ integriert mit dem Ziel das Thema Diversity⁵ sichtbar zu machen.

3.1.6.3 Historisches Museum

Die eigene Geschichte als Geschichte von Männern, Frauen und Kindern zu sammeln, zu bewahren, auszustellen und zu vermitteln ist die Aufgabe des Historischen Museums. Ziel ist es, einen Beitrag zur historischen Identitätsbildung für unterschiedliche Zielgruppen zu leisten. Im Rahmen von Gleichstellung ist relevant, das Wirken von Frauen in verschiedenen Epochen in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Bereits seit den 90er Jahren wurde ein Frauengeschichtsarchiv aufgebaut, das weit über die Grenzen Aurichs bekannt ist.

Auch bei der Einrichtung und der feierlichen Eröffnung des frauenORTs Ingrid Buck in Aurich sowie der aktiven Gestaltung des Stadtrundgangs und Vorträgen hat das Historische Museum eine herausragende Bedeutung. Der frauenORT Ingrid Buck – Aurich ist in Aurich, Ostfriesland, Niedersachsen und darüber

⁴ Queer bezeichnet Dinge, Handlungen oder Personen, die von der Norm abweichen. Queer steht für die gesamte Bewegung, die abseits der Norm von Heterosexualität liegt. Sie beinhaltet die Auseinandersetzung mit den Geschlechterrollen und Geschlechtsidentität und umfasst sowohl die Bewegung von Homo-, Bi-, Transsexualität als auch die einzelnen ihr angehörenden Personen.

⁵ Diversity bedeutet die Vielfalt von Menschen und Lebensformen wahrzunehmen. Diversity stellt die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen in den Mittelpunkt, unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale. Der Ansatz des Diversity erfordert die Machtverhältnisse zu reflektieren. Er zielt auf eine Vielfalt von Lebensformen ab, die gleichberechtigt nebeneinander stehen und gemeinsam Lebensbedingungen gestalten.

hinaus ein Beitrag zur Frauengeschichte und –kultur. Das Museum hat entsprechende Sammlungsbereiche aufgebaut und dokumentiert Neuzugänge in entsprechender Weise. Es ist unter anderem beteiligt an dem Frauenkalender und der Modellregion FrauenLeben in Ostfriesland.

3.1.6.4 Zentrum Natur und Technik (znt)

Ziel der geschlechterbewussten Pädagogik ist, Kinder – unabhängig von dem jeweiligen Geschlecht und jenseits der damit verbundenen Geschlechterklischees in ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen zu fördern. Hierzu zählt in der Bildung unter anderem, Mädchen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Das Zentrum Natur und Technik (znt) in Aurich ist ein außerschulischer Lernort und bietet für Schulklassen der Schulformen Grundschule bis Oberstufe Projekte im Bereich Technik und Natur an. Didaktik und Methodik der Projekte sind darauf ausgerichtet, den Schülerinnen und Schülern durch selbstständiges Arbeiten und vor allem durch die Erstellung eines Produktes ausgewählte Themen erfahren zu lassen. Hierbei wird besonders darauf geachtet, dass die Kinder und Jugendliche in dem Erleben unterstützt und gefördert werden – vollkommen unabhängig vom Geschlecht des Kindes bzw. des Jugendlichen. Vielfach erfahren die Kinder und Jugendliche handwerkliche oder technische Aspekte, die sie bisher weder in der Schule noch im privaten Umfeld kennengelernt haben. Wird diese Erfahrung im Rahmen einer Produkterstellung, z.B. beim Bau eines Windgeschwindigkeitsmessers oder eines Solarbootes gemacht, so können individuelle Fähigkeiten und Interessen zum Vorschein kommen, die oft in der Form noch gar nicht bewusst sind. Häufig sind es Mädchen, für die die Tätigkeiten im handwerklich-technischen Bereich zwar neu sind, die sie aber mit großem Interesse und viel Talent ausführen. Insofern leistet das pädagogische Angebot des znt einen besonderen Beitrag zur Gewinnung von Mädchen für MINT-Berufe.

3.2 Verwaltung

Innerhalb der Verwaltung sind die Strukturen und Aufgaben geschlechtergerecht zu organisieren. Die Stadtverwaltung ist als Arbeitgeberin aufgefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sich alle Mitarbeitenden diskriminierungsfrei entwickeln können und alle Positionen paritätisch besetzt werden können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt eine zentrale Rolle. Ebenso sind die Fachkräftegewinnung und -bindung, sowie die Förderung von Aufstiegsfortbildungen wesentliche Aspekte. Besonders zu berücksichtigen ist jedoch die Kommunikation, die geschlechtersensibel zu gestalten ist.

3.2.1 Geschlechterbewusste Sprache

Verwaltungssprache soll alle Menschen ansprechen, unabhängig vom Geschlecht. Das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und andere Grundlagen verlangen explizit die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Dazu gehört auch die Gleichbehandlung der Geschlechter in der Sprache. Sprache bildet die Realität ab und wirkt daher normativ. Sollen alle Geschlechter in der Öffentlichkeit sichtbar und wirksam werden, ist es unerlässlich, dies in der Sprache zu berücksichtigen. Die Stadt Aurich hat diese Notwendigkeit erkannt und berücksichtigt alle Geschlechter in allen Schriftstücken, Formularen, Handreichungen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen. Mitarbeitende erhalten bei Bedarf Schulungen. Auszubildende werden bereits beim Start ins Berufsleben an die geschlechterbewusste Sprache heran geführt. Es ist geplant eine Handreichung für geschlechterbewusste Sprache in einem Projekt von Auszubildenden erstellen zu lassen und sich dabei auch mit der Wirkung von Bildern in der Öffentlichkeitsarbeit zu befassen.

In einer weiteren Facette ist geschlechtersensible Sprache ein Führungsinstrument. Dazu ist es erforderlich, unterschiedliches Kommunikationsverhalten zu kennen. Dies ist oft eine Grundlage für Konflikte am Arbeitsplatz. Konfliktlösungen sind dann erst möglich, wenn die Sprache geschlechtersensibel wahrgenommen wurde.

3.2.2 Geschlechterbewusste Personalentwicklung

Als Grundlage für eine geschlechterbewusste Personalentwicklung wird eine differenzierte Datenerhebung, Zielsetzung und verbindliche Maßnahmenplanung benötigt. Die Grundlage dafür stellt der Gleichstellungsplan der Stadt dar. Ziel ist eine paritätische Besetzung auf allen Ebenen der Verwaltung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen. Dies beinhaltet auch Männer zu fördern in Elternzeit zu gehen und Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Geschlechterbewusste Personalentwicklung bedeutet, die unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen und Maßnahmen zur Gleichstellung umzusetzen.

3.2.2.1 Abbau von Unterrepräsentanzen

Zum Abbau von Unterrepräsentanzen ist es sinnvoll unterschiedliche Instrumente einzusetzen, die zur Zielerreichung geeignet sind. Folgende Maßnahmen wurden im Gleichstellungsplan der Stadt vereinbart:

- Leitungspositionen werden bei gleicher Eignung und Qualifikation mit Frauen besetzt.
- Aufstiegsfortbildung für Frauen wird gezielt gefördert, um langfristig die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen.
- Bei der Einstellung von pädagogischen Fachkräften werden Männer gezielt eingestellt, um Parität zu erreichen.
- In Stellenangeboten wird geschlechterbewusst ausgeschrieben und das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich eingeladen, sich zu bewerben.

3.2.2.2 Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Stadt Aurich ermöglicht den männlichen und weiblichen Beschäftigten gleichermaßen eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend den Regelungen des § 11 Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes bzw. den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, soweit nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Ziel ist, allen Beschäftigten Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erleichtern. Dies gilt ausdrücklich auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Flexible Arbeitszeiten und unterschiedliche Arbeitszeitmodelle werden bedarfsorientiert vereinbart. Urlaubsplanungen in Ferienzeiten werden in den Teams abgestimmt, mit dem Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei sind sowohl berufstätige Mütter und Väter als auch Großeltern zu berücksichtigen, die oft für die Kinderbetreuung einspringen.

Bei der Organisation der Arbeit werden die Bedürfnisse der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt. Besprechungen, Schulungen und Einweisungen finden zu Zeiten statt, an denen auch Teilzeitkräfte daran teilnehmen können. Flexible Arbeitszeiten werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten unterstützt. Besondere Herausforderungen in der Familie und bei der Kinderbetreuung (z. B. bei Eingewöhnungsphasen in der Krippe oder in der Kita, Einschulungen, Schulwechsel, Umbrüchen in Familien, Pflegesituationen, Todesfälle ...) stellen für die Beschäftigten eine zusätzliche Belastung dar, die eine kurzfristige Umorganisation am Arbeitsplatz und Unterstützung im Team erforderlich werden lassen kann. Dies wird als eine wesentliche Aufgabe der Führungskräfte gesehen.

Familienfreundliche Arbeitszeiten sind in bestimmten Bereichen kaum möglich. So sind Reinigungskräfte hauptsächlich in den frühen Nachmittags- und Abendstunden beschäftigt. Die ausgeweiteten Kinderbetreuungszeiten führen dazu, dass sich auch die Arbeitszeiten für die Reinigungskräfte verschieben und

familienunfreundlicher werden. So können in den Kindertagesstätten familiäre Belange auch bei den pädagogischen Fachkräften nur bedingt berücksichtigt werden. Außerdem ist die Begleitung von politischen Gremien und Sitzungsdienste nicht familienfreundlich gestaltet, solange diese um 17.00 Uhr beginnen.⁶

3.2.2.3 Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Den Beschäftigten wird nach der Rückkehr aus der Eltern- und Familienzeit ein nahtloser Wiedereinstieg in das Berufsleben ermöglicht. Ein halbes Jahr vor der Rückkehr werden die konkreten Schritte gemeinsam geplant, um die privaten und dienstlichen Belange berücksichtigen zu können. Hiermit wird das Ziel verfolgt, den Beschäftigten nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung einen perspektivreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen.

Durch die Kontaktpflege wird für die Beschäftigten der spätere Wiedereinstieg in den Beruf deutlich erleichtert. Hierzu gehört auch das Angebot der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während der Familienphase. Des Weiteren werden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten in der Familienphase mindestens einmal jährlich zu einem Treffen eingeladen. In persönlichen Gesprächen werden die Wünsche und Pläne der Beschäftigten sowie die Möglichkeiten der Realisierung erörtert. Dabei soll auch zunächst völlig unverbindlich über Zeitpunkt, Ort und Umfang der Rückkehr gesprochen werden. Mit diesen Eckpunkten schaffen beide Seiten die Grundlage für ihre Planungen.

3.2.3 Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist ein strukturierter, geplanter und koordinierter Prozess mit dem Ziel, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig und nachhaltig zu erhalten. Weiteres Ziel ist, die

⁶ Die familienunfreundlichen Sitzungstermine sind auch eine Zugangsbarriere für Frauen in kommunalpolitische Funktionen.

Arbeitszufriedenheit zu steigern und die Arbeit so zu organisieren, dass die Beschäftigten gesund und motiviert arbeiten können.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass geschlechterspezifische Arbeitsteilungen den beruflichen Alltag von Frauen und Männer prägen. Die Belastungen und gesundheitlichen Ressourcen von Frauen und Männer unterscheiden sich häufig durch die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten und die zusätzlichen Anforderungen aus dem privaten Umfeld. Deshalb ist zu berücksichtigen, dass Arbeitsbedingungen geschlechterdifferenziert bewertet und beurteilt werden. Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Aurich als Arbeitgeberin das Ziel ausgesprochen, ein betriebliches gendergerechtes Gesundheitsmanagement auszuarbeiten und umzusetzen.

Gemäß dieser Zielsetzung ist im Jahr 2016 eine Steuerungsgruppe gegründet worden, der Vertreter*innen des Fachdienstes 11 „Innerer Dienst“, des Sachgebietes 11.1 „Personal/Organisation“ und des Personalrates sowie die Gleichstellungsbeauftragte, die Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt angehören.

Damit die Zielsetzung erreicht werden kann, hat die Stadt Aurich im Jahr 2018 mit der AOK als externe Beratung eine Kooperation über die Dauer von drei Jahren abgeschlossen.

In den ersten Sitzungen der Steuerungsgruppe mit der Vertreterin der AOK ist ein „Fahrplan“ erarbeitet worden. Zunächst findet eine Analysephase statt. Diesbezüglich ist es beabsichtigt, dass in allen Aufgabenbereichen gezielte Gesundheitszirkel für die Beschäftigten angeboten werden. Aus den gewonnen Erkenntnissen sollen dann entsprechende geschlechterdifferenzierte Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Hierzu soll ein Ziele- und Maßnahmenplan erstellt werden. Das Ziel dabei ist, individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzugehen und durch gezielte Maßnahmen die Gesunderhaltung zu fördern.

3.2.4 Interkulturelle Öffnung der Kommune (IKÖ)

Im Jahr 2015 nahm die Stadt Aurich an einem einjährigen Pilotprojekt zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ teil. Die Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung und der Nebenstellen hatten die Möglichkeit, sich in zwei Workshops mit der Thematik zu beschäftigen. Die Teilnehmer*innen der beiden Workshops (im Mai und September 2015) wurden u. a. mit dem Zeitstrahl der Migrationsgeschichte sowie Begriffen des Kulturverständnisses und der Unterschiede diverser Kulturmerkmale bekannt gemacht. Das Geschlechterrollenverständnis war dabei ein zentraler Aspekt.

Im Frühjahr und Herbst 2016 fanden weitere Workshops zu den Themen „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“, „Interkulturelles Konfliktmanagement“, „Kulturelle Vielfalt“ sowie „Vom Vorurteil zur Diskriminierung“ statt.

Damit die Kollegen*innen, die im Kund*innenverkehr tätig sind, beim Umgang mit Bürger*innen und Antragsteller*innen mit Migrationshintergrund eine größere Sicherheit erlangen, wurden in Zusammenarbeit mit der KVHS Aurich und dem Landkreis Aurich diverse Englisch-Kompakt-Kurse auf den Weg gebracht.

Dieses sind jetzt nur einige Beispiele aus diesem Bereich. Es gibt aber noch viele weitere Verbesserungsvorschläge die auf der Agenda stehen. Pool-Listen für Dolmetscher, mehrsprachige Flyer, verbesserte Beschilderung im Verwaltungsgebäude durch Piktogramme anstatt Schrifttafeln sind nur einige davon.

Für 2019 ist geplant in Zusammenarbeit mit der Deutschen Angestellten Akademie neue Schulungsmodulare für KITA-Mitarbeiter*innen zu organisieren und anzubieten. Gerade im Bereich der Jüngsten verändern sich die Herausforderungen. Unsere Welt wird vielfältiger und bunter, nicht unbedingt einfacher für die Erzieher*innen, die täglich mit neuen Herausforderungen

umgehen müssen. Kommunikationshemmnisse, unterschiedliche geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen und die Frage nach dem Grad und Umfang von frühkindlicher interkultureller Pädagogik werden Themen sein, die berücksichtigt werden müssen. Die gesellschaftliche Vielfalt, Integration und Toleranz spielen in der globalen Welt eine immer größere Rolle. Zuwanderung verstehen, Geschlechterrollen überwinden, Integration zu leben und zu fördern, sollte für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung als selbstverständlich gelten. Die Stadt Aurich wird den Prozess der „Interkulturellen Öffnung“ weiterverfolgen und die Mitarbeiter*innen der Verwaltung dahingehend unterstützen die Vielfalt zu begreifen, Dialoge zu starten und Chancen zu erkennen.

3.2.5 Personalrat

Bei der Auswahl zu Neueinstellungen hat der Personalrat sich dafür ausgesprochen, eine Gleichberechtigung anhand des Gleichstellungsplanes zu beachten. In Ausbildungsberufen soll vermehrt darauf hingewirkt werden, dass bei Geeignetheit in typischen Männerberufen weibliche Bewerberinnen und in typischen Frauenberufen auch männliche Bewerber Berücksichtigung finden. Bei Umsetzungen mit Höhergruppierungen muss ein Gleichgewicht bei Frauen und Männer, insbesondere in den Entgeltgruppen, angestrebt werden. Diese Maßnahmen sollen in Abwägung der Geeignetheit der Personen, nach den persönlichen Voraussetzungen und den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden.

Die angestrebten Ziele wurden beachtet, aber aufgrund eines Rankings in Abwägung mit der Geeignetheit der jeweiligen Person konnten sie nicht immer erreicht werden. In den Ausbildungsberufen konnten die Ziele erreicht werden.

Für die Zukunft sollen diese Maßnahmen verstärkt Beachtung finden und die Thematik soll im Personalratsgremium vertieft werden. Bei Einstellungen und Höhergruppierungen muss der Gleichstellungsplan weiterhin beachtet werden, so dass Frauen mehr Wertschätzung in der Ausübung ihrer Tätigkeiten erhalten und in Führungspositionen Berücksichtigung finden.

4. Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 9 NKomVG beschrieben: „Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Verwirklichung der in Satz 1 genannten Zielsetzung, insbesondere zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorhaben und Maßnahmen anregen, die Folgendes betreffen:

1. die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung
2. personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune oder
3. bei Gemeinden und Samtgemeinden Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, bei Landkreisen und der Region Hannover Angelegenheiten im gesetzlichen Aufgabenbereich.

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit muss Strukturen verändern. Dazu ist es erforderlich, in Netzwerken zu agieren, gesellschaftspolitische Strategien und nachhaltige Projekte zu entwickeln. Diese beziehen sich sowohl auf interne Verwaltungsstrukturen als auch auf die Verbesserung von Rahmenbedingungen für alle Geschlechter in der Stadt Aurich.

4.1 Netzwerkarbeit und Strategieentwicklung am Beispiel Gesunde Geburt und Hebammenversorgung

Im Folgenden wird der Themenschwerpunkt Gesunde Geburt und Hebammenversorgung exemplarisch für erfolgreiche Netzwerkarbeit und Strategieentwicklung dargestellt. Dieses Thema wurde von der

Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der Auricher Frauenwochen 2017 mit einem Themenfrühstück aufgenommen. Drei Hebammen aus Aurich berichteten über ihre Erfahrungen im Beruf und die Veränderungen in den letzten 20 Jahren. Aufgrund der deutlichen Unterversorgung von schwangeren Frauen und Familien rund um die Geburt wurde die Elterninitiative „Mother Hood“ gegründet, die von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet wird. Außerdem wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Runder Tisch mit relevanten Berufsgruppen und Eltern eingerichtet. Beide Gruppen sind im Bündnis für Familien in Aurich verankert. Als erstes Projekt wurden Netzwerke aktiviert und politische Strategien entwickelt, um eine Hebammenzentrale einzurichten. Dazu wurden insbesondere intensive Gespräche mit dem zuständigen Gesundheitsamt beim Landkreis Aurich und der Politik geführt. Das Konzept der Hebammenzentrale wurde erstellt und ging im Herbst 2018 in die Umsetzungsphase. Eine Hebammenzentrale kann passgenau vermitteln und Kapazitäten optimal nutzen. Gleichzeitig kann sie die Unterversorgung von schwangeren Frauen und jungen Familien im ersten Lebensjahr nicht beseitigen. Dazu werden weiterreichende Maßnahmen benötigt und es ist erforderlich, die Landes- und Bundesebene einzubinden. Bereits im Februar 2017 wurden auf der Bundesebene folgende Gesundheitsziele verbindlich festgelegt:⁷

- Eine gesunde Schwangerschaft wird ermöglicht und gefördert.
- Eine physiologische Geburt wird ermöglicht und gefördert.
- Die Bedeutung des Wochenbetts und die frühe Phase der Elternschaft sind anerkannt und gestärkt.
- Das erste Jahr nach der Geburt wird als Phase der Familienentwicklung unterstützt. Eine gesunde Entwicklung wird ermöglicht und gefördert.
- Lebenswelten und Rahmenbedingungen rund um die Geburt sind gesundheitsförderlich gestaltet.

Diese Ziele gilt es nun auf der Landesebene umzusetzen. Dazu braucht es starke Netzwerke. Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und

7

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Broschueren/Nationales_Gesundheitsziel_Gesundheit_rund_um_die_Geburt.pdf

Gleichstellungsbüros Niedersachsen (*Iag*) ist eine frauenpolitische Kraft. Sie fordert schon seit langem:

- die Sicherstellung der Wahlfreiheit des Geburtsortes
- eine flächendeckende Versorgung von Frauen bei Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett (ambulant und stationär)
- die wirtschaftliche Absicherung von Hebammen
- eine Akademisierung der Hebammenausbildung und die Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinie
- die Schaffung einer Datenbasis bzw. die Aufnahme des Themas in die landesweite Berichterstattung

Im Rahmen der Vorstandstätigkeit der *Iag* übernahm die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich die Federführung für diese Thematik auf der Landesebene. In dieser Funktion ist sie Mitglied am Runden Tisch Hebammenversorgung in Niedersachsen. Außerdem initiierte sie den Modellstandort Aurich in dem Landesprogramm CEDAW – Gleichstellung sichtbar machen.⁸ Gemeinsam mit dem Hebammenverband Niedersachsen und dem Landesfrauenrat Niedersachsen (der durch 60 Frauenverbände über 2,2 Millionen Frauen vertritt!) wurde ein Landesaktionsbündnis eingerichtet, deren Sprecherin die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich ist.⁹ Dieses fordert von der Landesregierung Niedersachsen einen Landesaktionsplan, der Umsetzungsstrategien für die Gesundheitsziele rund um die Geburt erarbeiten soll.

Nach Gesprächen mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung ist zunächst ein Runder Tisch Hebammenversorgung in Niedersachsen entstanden, der die Weichen für eine zeitnahe Einrichtung von Studienstandorten für Hebammen stellen soll, um die qualifizierte

⁸ CEDAW ist die Abkürzung für **C**onvention on the **E**liminations of all forms of **D**iskrimination **A**gainst **W**omen. Es handelt sich um ein Abkommen der Vereinten Nationen, das alle Formen der Diskriminierung von Frauen abschaffen will.
<https://gleichstellung-sichtbar-machen.de/projekt/modellregionen/beitrag/aurich-ostfriesland-9>

⁹ <http://gesundheit-rund-um-die-geburt.de/>

Nachwuchsgewinnung zu gewährleisten.¹⁰ In einem weiteren Schritt wird vom Aktionsbündnis die Einrichtung einer Koordinierungsstelle zur Erstellung eines Landesaktionsplans gefordert.

„Gleichstellungsarbeit sichtbar machen“ so lautet der Untertitel des Projekts CEDAW in Niedersachsen, das gemeinsam vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Niedersachsen (*lag*) und Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. entwickelt wurde. In diesem Rahmen initiierte die Gleichstellungsbeauftragte den Modellstandort Aurich und führte folgende Veranstaltungen durch:

- Gesunde Geburt auf dem Land (Auftaktveranstaltung im April 2018 im Familienzentrum Aurich)
- Westersteder Erklärung im Mai 2018¹¹
- Politische Diskussion MdB, MdL in Westerstede im Dezember 2018¹²

Auf der Bundesebene erfolgte die Einbringung von zwei Anträgen auf der Bundeskonferenz der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros über Vorstand *lag*. Beide wurden mehrheitlich beschlossen.

1. Gewährleistung der wohnortnahen Versorgung in der Geburtshilfe unter Berücksichtigung des nationalen Gesundheitszieles

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros fordert die Bundesregierung auf, die Rahmenbedingungen für eine wohnortnahe Versorgung in der Geburtshilfe sicherzustellen und das nationale Gesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“ umzusetzen.

¹⁰ Für dieses Ziel sind inzwischen die politischen Weichen gestellt: Laut Pressemitteilung des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 28.08.2019 wird die Ausbildung von Hebammen vollständig akademisiert. An vier Hochschulstandorten in Niedersachsen werden ab dem Wintersemester 2020/2021 Studiengänge angeboten. Ein Studienstandort wird in Oldenburg sein.

¹¹ Die Westersteder Erklärung wurde auch vom Rat der Stadt Aurich unterzeichnet. Sie setzt sich dafür ein umgehend einen Studienstandort für Hebammen im Nordwesten Niedersachsens einzurichten.

¹² Weiterführung des Projekts im März 2019: Hebammen in Europa und Strategieworkshop für die kommunale Entwicklung und Planung einer Tagung des Aktionsbündnisses im Juni 2019 Gesundheit rund um die Geburt in Niedersachsen: Ansatzpunkte für einen Landesaktionsplan

2. Gewährleistung einer flächendeckenden und wohnortnahen Versorgung mit Hebammen und Umsetzung der EU-Richtlinie 2013/55/EU

Die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros fordert die Bundesregierung auf, eine bundesweite und flächendeckende Versorgung mit Hebammen auf der Grundlage einer verlässlichen Datenerhebung sicherzustellen und in der Ausbildung von Hebammen die EU-Richtlinie 2013/55/EU umzusetzen.

Dieses Themenbeispiel zeigt, dass Netzwerkarbeit auf allen Ebenen (Kommune – Land – Bund) dringend erforderlich ist, um die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern. Durch die Aktivierung von Frauennetzwerken, Einrichtung von multiprofessionellen Runden Tischen und Partizipation von Betroffenen und politischen Akteur*innen können politische Strategien entwickelt und umgesetzt werden. Die Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten spielt dabei eine zentrale Rolle.

4.2 Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten

Die Vernetzung unter Gleichstellungsbeauftragten ist ein zentrales Element für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit. Nur durch gute Kooperationen mit den entsprechenden Netzwerkpartner*innen auf den verschiedenen Ebenen ist es möglich ausreichend informiert zu sein, Projekte zu initiieren, Fördergelder zu beantragen, Synergieeffekte zu erzeugen und Umsetzungsstrategien zu entwickeln. Die Stadt Aurich profitiert davon, dass Gleichstellungsnetzwerke von der Kommune über die Region und das Land Niedersachsen bis hin zur Bundesebene bestehen. Dies wird im Folgenden dargestellt:

4.2.1 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Aurich

In dieser Arbeitsgruppe findet ein intensiver Austausch statt, um im Landkreis gemeinsame Strategien zu entwickeln, konkrete Projekte umzusetzen und ehrenamtliche Kolleginnen zu unterstützen. Der inhaltliche Themenschwerpunkt

war im aktuellen Berichtszeitraum die Versorgung von Hebammen und die Einrichtung einer Hebammenzentrale im Landkreis Aurich.

4.2.2 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Städte Aurich, Emden, Leer, Norden

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Städte Aurich, Emden, Leer und Norden treffen sich regelmäßig, um ihre Arbeit zu koordinieren. So können arbeitsteilig verschieden Schwerpunkte vertieft und gleichzeitig Personalressourcen geschont werden. Aus diesem Arbeitskreis heraus ist der Runde Tisch FrauenLeben in Ostfriesland entstanden. Die Initiatorinnen sind jetzt die Lenkungsgruppe. In dieser Funktion wirken sie auch in der Modellregion FrauenLeben in Ostfriesland mit (vgl. 4.3.2).

4.2.3 Regionalkonferenz Weser-Ems Nord

Die Gleichstellungsbeauftragten aus der Region Weser-Ems Nord treffen sich zweimal jährlich zum regionalen Fachaustausch. Es werden gemeinsam Lösungen für regionale Themen erarbeitet und diese ggf. für die Landes- und Bundesebene vorbereitet, bzw. Anträge gestellt. In dieser Konferenz wurde auch die Westersteder Erklärung verbreitet mit der Bitte, sie in alle politischen Gremien und Netzwerken einzubringen. Durch die große Resonanz ist eine Bewegung entstanden, die bis nach Hannover eine große Wirkung zeigte.

4.2.4 Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (*lag*)

Dies ist die zentrale Ebene für kommunale Gleichstellungsarbeit, landesweite Vernetzung, Veränderung von Rahmenbedingungen und Weichenstellungen für die politische Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich war von April 2015 bis November 2018 Vorstandsmitglied der *lag* und hat den Themenschwerpunkt „Gesundheit rund um die Geburt“ mit dem landesweiten Aktionsbündnis übernommen. Diesen Aufgabenbereich nimmt sie auch weiterhin als Delegierte wahr. Außerdem ist sie für den Vorstand der *lag* Mitglied im

Netzwerk Frauen/Mädchen und Gesundheit Niedersachsen. Im aktuellen Berichtszeitraum wurden im Rahmen dieser Vernetzung folgende Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Aurich übernommen

- Teilnahme an 29 Vorstandssitzungen, zusätzlich 14-tägige Telefonkonferenzen
- Teilnahme an 18 Gesprächen im Ministerium
- Organisation und Durchführung von 6 Landeskongressen, davon eine Landeskonferenz als Hauptverantwortliche Organisatorin
- Themenschwerpunkt Gesundheit rund um die Geburt
 - Gründung Landesaktionsbündnis
 - Teilnahme Runder Tisch Hebammenversorgung
 - CEDAW Modellstandort Aurich

4.2.5 Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

Die Vernetzung auf der Bundesebene findet hauptsächlich per Internet und im zweijährigen Rhythmus auf den Bundeskongressen statt. Im aktuellen Berichtszeitraum fanden folgende Kongresse statt:

2016 Bundeskongress „Kommune mit Zukunft: Nur mit Gleichstellung“
in Wolfsburg

2018 Bundeskongress „Verfassungsauftrag Gleichstellung“ in Karlsruhe

4.3 Arbeitskreise und politische Gremien

Die Initiierung und Umsetzung von Projekten in Kooperation mit unterschiedlichen Arbeitsgruppen ist ein Hauptbestandteil der inhaltlichen Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Der folgende Überblick macht die Vielfalt an Gruppen und Gremien mit den jeweiligen Themenschwerpunkten deutlich.

4.3.1 Arbeitsgemeinschaft Auricher Frauen ¹³

Die Arbeitsgemeinschaft Auricher Frauen ist ein freiwilliger Zusammenschluss von Frauenorganisationen, Frauengruppen, Initiativen und engagierten Frauen in der Stadt Aurich, die gemeinnützig, überparteilich und überkonfessionell zusammenarbeiten. Das Ziel ist, gesellschaftspolitische und gleichstellungsrelevante Themen aufzugreifen und in die Öffentlichkeit zu bringen. Zu diesem Zweck werden in erster Linie die jährlichen Frauenwochen, sowie weitere Veranstaltungen organisiert und durchgeführt. Dieses Projekt ist mit dieser großen Beständigkeit und dem vier Wochen andauernden anspruchsvollen und abwechslungsreichen Programm bundesweit einmalig. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich koordiniert die Arbeitsgemeinschaft, die Öffentlichkeitsarbeit, und die Aktionen. Folgende Themenschwerpunkte wurden im aktuellen Berichtszeitraum in den Auricher Frauenwochen und der Ausstellung dargestellt:

2016 "Wer kümmert sich – Who cares?"

2017 100 Jahre Frauenwahlrecht

2018 FRAUEN MACHT EUROPA

4.3.2 FrauenLeben in Ostfriesland und Modellregion

Der Runde Tisch "FrauenLeben in Ostfriesland"¹⁴ wurde im April 2014 in Aurich auf Initiative der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Städte Aurich, Emden, Leer und Norden gegründet und hat das Ziel das Leben von Frauen in Ostfriesland in der Geschichte und der Gegenwart kulturell, wissenschaftlich, touristisch und historisch aufzubereiten, sichtbar zu machen und die Weichen für die Parität in der öffentlichen Wahrnehmung für die Zukunft zu setzen. Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Aurich, Leer, Wittmund, Friesland und der Städte Emden und Wilhelmshaven, dem Historischen Museum Aurich, der Hochschule Emden-Leer und der Ostfriesischen Landschaft.

¹³ www.auricherfrauen.de.

¹⁴ <https://www.emden.de/kultur/frauenort-emden/frauenleben-in-ostfriesland/>

Im Jahr 2018 wurde erstmals ein „Lebendiger Frauenkalender“ herausgegeben. Jeden Monat wurde an unterschiedlichen Veranstaltungsorten das Wirken einer historischen Frau auf der Ostfriesischen Halbinsel vorgestellt. Dieses sehr erfolgreiche Projekt wird weiter fortgesetzt.

Die Modellregion FrauenLeben in Ostfriesland¹⁵ ist aufgrund der Antragstellung der Kulturlandschaft der Ostfriesischen Landschaft bei der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung im Mai 2018 entstanden. Aus insgesamt 960 eingereichten Projektskizzen wurde im November 2018 der Förderantrag unter dem Titel „Modellregion FrauenLeben in Ostfriesland“ - Kulturelles Vernetzungsprojekt im ländlichen Raum mit Beispielcharakter, bewilligt. Die Laufzeit des Projektes ist vom 1. Januar 2019 bis zum 30. September 2020. In diesem Projekt werden die regionalen Vernetzungsstrukturen und Bedarfe von Frauen in der Region aufgezeigt.

4.3.3 Arbeitskreis Frauen in die Kommunalpolitik

Auch 100 Jahre nach der Einführung des Wahlrechts für Frauen sind diese in der Politik noch immer unterrepräsentiert. Das zeigt sich auf allen Ebenen der Politik - im Bund im Land und in der Kommune – und auch in den Räten und Kreistagen in Ostfriesland. Mentoring-Programme des Landes Niedersachsen¹⁶ werden jeweils rechtzeitig vor den Kommunalwahlen eingerichtet, um Frauen den Start in die Kommunalpolitik zu erleichtern. Die Erfahrung in unserer Region zeigt jedoch, dass die Landesprogramme noch eine regionale Ergänzung benötigen. Die Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Aurich, der Städte Aurich, Emden und Norden haben in Zusammenarbeit mit den örtlichen Volkshochschulen eine Weiterbildung in 6 Modulen¹⁷ konzipiert, die den Bedürfnissen der Frauen vor Ort entspricht. An 6 Wochenenden werden einzelne Themenschwerpunkte erarbeitet und aktuelle politische Diskussionen aufgenommen und vertieft. Ziel ist, Frauen für die aktive Gestaltung in Politik und Vereinen zu gewinnen und

¹⁵ <https://www.ostfriesischelandschaft.de/1824.html>

¹⁶ <http://www.frau-macht-demokratie.de/>

¹⁷ http://www.aurich.de/fileadmin/user_upload/pdf-files/Veranstaltungen/FrauenKommunalpolitik_040619.pdf

Entscheidungswege von der Idee bis zur Umsetzung anhand regionaler Beispiele aufzuzeigen und frauenpolitische Netzwerke zu knüpfen. Themenschwerpunkte sind:

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Politik
- Kommunikation und Rhetorik: Verhandeln in der Kommunalpolitik
- Grundlagen der Niedersächsischen Kommunalverfassung
- Haushalt und Finanzen
- Stressbewältigung
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Strukturwandel in der Kommune

Die Weiterbildung wird von den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten begleitet und evaluiert. Im aktuellen Berichtszeitraum wurde das Konzept für die Neuauflage erweitert und die Vorbereitungen für den Start im Herbst 2019 getroffen.

4.3.4 Berufsgruppe gegen sexualisierte Gewalt an Kindern

In diesem Arbeitskreis tauschen sich Menschen verschiedener Professionen aus, um Kinder vor Übergriffen und sexualisierter Gewalt zu schützen. Präventionsarbeit und interdisziplinäre Zusammenarbeit steht dabei im Mittelpunkt. Es werden Vorträge und Projekte organisiert. Im aktuellen Berichtszeitraum liefen die Vorbereitungen zu der Ausstellung „Echt Klasse“¹⁸. Diese wird im September 2019 erstmals in Aurich von Grundschüler*innen der 3. Klasse zu besuchen sein.

4.3.5. Arbeitskreis Gewaltfrei leben

Die Organisation für Frauenrechte „TERRE DES FEMMES“ ruft jährlich am 25. November zu einem Aktionstag zum Thema „Gewaltfrei leben“ auf.¹⁹ Bundesweit

¹⁸ <https://www.petze-institut.de/projekte/echt-klasse-ab-klassenstufe-1-4/>

¹⁹ <https://www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/aktionen/fahnenaktion>

wurden in den letzten Jahren Fahnen in rund 800 Gemeinden und Städten gehisst. Die Stadt Aurich beteiligt sich seit vielen Jahren an der Aktion und hat im Jahr 2017 zusätzlich ein Zeichen gegen Gewalt gesetzt, indem der Ratssaal in der Nacht vom 25. November orange beleuchtet war. Mitglieder dieses Arbeitskreises sind die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis Aurich, die Vertrauensstelle gegen Gewalt der AWO Weser-Ems GmbH, das Frauenhaus, die Beratungs- und Interventionsstelle BISS, das Diakonische Werk, der Täter-Opfer-Ausgleich und der Weiße Ring.

4.3.6 Netzwerk frühe Hilfen

In diesem Netzwerk haben sich Beratungseinrichtungen, Familienhebammen, Schulen, Gleichstellungsbeauftragte, das Gesundheitsamt und das Amt für Kinder, Jugend und Familien zusammengeschlossen, um Versorgungslücken von jungen Familien aufzuzeigen und Unterstützungsangebote zu vernetzen bzw. zu etablieren.

4.3.7 Überbetrieblicher Verbund²⁰

Die Stadt Aurich ist Mitglied im Überbetrieblichen Verbund Ostfriesland e.V. Hier sind regionale Arbeitgeber*innen vernetzt, die sich mit Familienfreundlichkeit ein Profil geben. Der Verbund ist angegliedert an die Koordinierungsstelle für Frauen und Beruf beim Landkreis Aurich. Das Ziel ist, durch regionale Vernetzung ein starkes Profil zu entwickeln und Fachkräftegewinnung zu erleichtern. Die Potenziale von Frauen und Wiedereinsteigerinnen nach Familienzeiten können besser genutzt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den regelmäßigen Treffen teil und bringt Belange der Stadt Aurich in dieses Gremium ein.

²⁰ <https://www.landkreis-aurich.de/bildung-wirtschaft/koordinierungsstelle/ueberbetrieblicher-verbund-ostfriesland-e-v.html>

4.4 Aufgaben innerhalb der Verwaltung

Das Aufgabengebiet der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung ist komplex. Es umfasst die Beteiligung an Personalangelegenheiten, die Beratung von Mitarbeitenden, das Aufzeigen von Benachteiligungsstrukturen und die Erarbeitung von geschlechterbewussten Lösungsansätzen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle strukturellen Prozesse innerhalb der Verwaltung eingebunden, die im Kapitel 3 bereits erläutert wurden. Sie ist an allen Stellenbesetzungen beteiligt, ist Mitglied der Stellenbewertungskommission und der Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gemeinsam mit dem Sachgebiet Personal/Organisation wurde der aktuelle Gleichstellungsplan erarbeitet.

Zentrale Schwerpunkte sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere Teilzeitbeschäftigung für Männer und Frauen und geschlechtersensibles Konfliktmanagement. Dabei sind sowohl die strukturellen Rahmenbedingungen als auch die individuellen und kulturell geprägten Verhaltensmuster zu reflektieren. Unterschiedliche Wahrnehmungs- und Kommunikationsmuster entwickeln sich im Arbeitsalltag zu Konflikten, die oft über einen langen Zeitraum nicht geklärt werden.

Geschlechtersensible Gesundheitsförderung kann ein Schlüssel sein. Zielsetzung ist die psychosozialen Aspekte von Gesundheit zu thematisieren, die aufgrund der traditionellen Rollenerwartungen bestehen. Dieses Thema wird von der Gleichstellungsbeauftragten in vielfältiger Form eingebracht, insbesondere auch in die Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement.

4.5 Politische Gremienarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf alle Einladungen und Protokolle von Rats- und Ausschusssitzungen zugreifen und ist somit über die aktuellen Vorgänge informiert. Sie nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Jugend-, Sport-, und Sozialausschusses, des Verwaltungsausschusses, und an den

Ratssitzungen teil sowie an weiteren Sitzungen mit gleichstellungsrelevanten Themen.

5. Gemeinsames Fazit des Bürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten

Wie dieser Bericht deutlich macht, ist die Gleichstellung in der Stadt Aurich gut vernetzt und in der Stadtverwaltung fest verankert. Wichtige Ressourcen auf die aufgebaut werden kann, sind das Jugend- und Familienzentrum, die auf einem geschlechtersensiblen Konzept basieren und ständig evaluiert werden. Auch die Familiengerechte Kommune und die umfangreichen Netzwerke machen deutlich, dass Gleichstellungsthematiken in der Stadt Aurich angekommen sind.

Gleichzeitig gibt es in einigen Bereichen einen konkreten Handlungsbedarf. So wird das Thema Hebammenversorgung und Gesundheit rund um die Geburt auch in den nächsten Jahren eine zentrale Rolle für Frauen und Familien in Aurich spielen. Es ist wichtig, die Möglichkeit der Geburt weiterhin in Aurich vorzuhalten. Die Elterninitiativen, Hebammen und die Gleichstellungsbeauftragte verfügen über aktive Netzwerke und werden dieses Thema weiter forcieren. Gemeinsam mit der Politik und der Verwaltung ist zukünftig eine Lösung zu finden. Dieses Ziel wird nur mit einer gemeinsamen Strategieentwicklung zu erreichen sein.

Deutlich geworden ist auch, dass die Wirkung von Bildern in der Öffentlichkeitsarbeit noch mehr berücksichtigt werden muss. Es geht darum, beide Geschlechter gleichberechtigt in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen und unterschiedliche Bedarfe und Bedürfnisse wahrzunehmen. Um Verantwortliche für das Thema zu sensibilisieren und alle Angebote unter diesem Aspekt immer wieder genauer zu betrachten, ist es erforderlich, Schulungen anzubieten.

Deutlich geworden ist auch, dass die traditionellen Strukturen der Arbeitsteilung noch nicht überwunden sind. Das zeigt sich insbesondere in der Unterpräsenz von Frauen in Führungspositionen, der Unterrepräsentanz von Männern im Reinigungs- und Erziehungsbereich und einer ungleichen Verteilung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern. Die Themen sind

erkannt und in dem Gleichstellungsplan der Stadt sind Maßnahmen und klare Ziele definiert, die es umzusetzen gilt. Insbesondere sind die Themen der Vereinbarkeit von Familien und Beruf für Männer und Frauen – insbesondere auch die Erweiterung der Elternzeit für Väter, Teilzeitbeschäftigung auch in Führungspositionen und geschlechterbewusste Personalführung zu nennen. Das Ziel ist, dass gemischtgeschlechtliche Teams auf allen Ebenen erfolgreich zusammenarbeiten. Dazu sind alle Verantwortlichen in der Verwaltung aufgefordert.

Eine besondere Herausforderung stellt die Einführung von Telearbeit dar. In Absprache mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten prüft das Sachgebiet Personal/Organisation derzeit, unter welchen Bedingungen die Stadt Aurich als Arbeitgeberin im Rahmen seiner dienstlichen Möglichkeiten die alternierende Telearbeit einrichten kann. Hiermit soll den Beschäftigten die Möglichkeit geboten werden, von zu Hause mit einem Zugang zum Verwaltungsnetzwerk zu arbeiten, damit Betreuungs- und Pflegeaufgaben besser organisiert werden können. Diesbezüglich sind zur Einführung die technischen, finanziellen, organisatorischen und rechtlichen Bedingungen zu prüfen (z. B. Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz sowie Datenschutz und –sicherheit).

Auch das Weiterbildungskonzept der Stadt Aurich soll verändert werden. Das Sachgebiet Personal/Organisation strebt verstärkt an, zentrale Fort- und Weiterbildungen zu organisieren, damit den weiblichen und männlichen Beschäftigten eine gleichberechtigte Stellung im Berufsleben ermöglicht wird. Bei allen Weiterbildungsangeboten soll insbesondere darauf geachtet werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Das Thema „Geschlechterbewusste Führung“ wird als Standard für alle Führungskräfte gesetzt und Fortbildungen angeboten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen noch nicht erreicht ist. Der Blick auf die Ungleichheiten ist jedoch geschärft. Die Probleme sind benannt, Ziele definiert und Maßnahmen zur Zielerreichung entwickelt. Diese müssen von allen

Beteiligten umgesetzt werden. Der Rat der Stadt und die Verwaltungsführung stehen dabei in einer besonderen Verantwortung.

Aurich, 05.09.2019



Heinz-Werner Windhorst

Bürgermeister



Birgit Ehring-Timm

Gleichstellungsbeauftragte