

# **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Wiesmoor**

## **Ratssitzung am 30.09.2024**

Der vorliegende Gleichstellungsbericht ist ein Instrument der Gleichstellungsarbeit, der Transparenz für Entwicklungen, Bedarfe und Themen schaffen soll. Den entstandenen Austausch – auch in Bezug auf die Erstellung des Gleichstellungsplans betrachte ich als durchgehend positiv. Die Verwaltungsleitung unterstützt den Anspruch, den das Gesetz an die Kommunen stellt, so dass die Stadt Wiesmoor mit der ehrenamtlichen Besetzung der Gleichstellungsstelle den Grundstein für die Gleichstellung in der Stadt legen konnte.

### **Rechtliche Grundlagen und Relevanz**

Dieser Bericht erfüllt die Berichtspflicht zu gleichstellungsrelevanten Aktivitäten entsprechend §9 Abs. 7 des niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG).

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist nach §3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung ein Verfassungsauftrag.

Der Hauptverwaltungsbeamte oder die Hauptverwaltungsbeamtin berichtet der Vertretung gemeinsam mit der GB über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs 2 der niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.

### **Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.**

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

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat oder Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt werden. (Grundgesetz der BRD, Artikel 3)

Obwohl diese Verpflichtung zur Gleichstellung bereits seit mehr als 70 Jahren im Grundgesetz verankert ist, haben wir eine tatsächliche Gleichstellung immer noch nicht erreicht.

Die Gleichberechtigung ringt, vielleicht mehr denn je, um die grundsätzliche Anerkennung als weiterhin bestehende Notwendigkeit. Was mit der Frauenbewegung im letzten Jahrhundert erreicht wurde, ist für junge Menschen heute „immer schon gewesen“ und steht damit dem Selbstverständnis unserer modernen Gesellschaft gegenüber. Die Themen sind keinesfalls ausgeräumt, sie haben sich nur verändert. Wir reden nicht mehr über den Grundsatz, ob Frauen und Männer gleichberechtigt sind, wir reden darüber, wie sich diese Gleichberechtigung tatsächlich im Leben der Menschen realisieren lässt.

Nach §8-9 NKomVG soll die GB dazu beitragen, diese Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Deshalb wirkt sie 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. Dies gilt im Besonderen für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Die GB kann zur Verwirklichung der Zielsetzung Vorhaben und Maßnahmen anregen, die z.B.

- die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung oder
- personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune (interner Bereich) betreffen.

Die Stadt Wiesmoor hat eine ehrenamtlich tätige GB bestellt, für deren Tätigkeit eine monatliche Aufwandsentschädigung gemäß der Satzung der Stadt Wiesmoor gezahlt wird. Eine regelmäßige Arbeitszeit ist damit nicht beschrieben – sie wird im Grundsatz flexibel im Sinne der Aufgabenerfüllung erbracht.

Im Bedarfsfall besteht eine enge Austauschmöglichkeit mit dem HVB; Kontakte zu den Politikerinnen und Politikern bestehen, ebenso eine Einbindung in Projekte der Organisationsentwicklung.

Ein reger Austausch mit dem Personalamt findet ebenso statt, die GB ist in alle strukturellen Prozesse innerhalb der Verwaltung eingebunden, sie ist beispielsweise an allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Gemeinsam mit dem Personalamt wird derzeit auch der aktuelle Gleichstellungsplan erarbeitet (dieser wird voraussichtlich in der letzten Ratssitzung des Jahres vorgestellt).

Insgesamt besteht über alle Fachbereiche hinweg eine grundsätzliche Ansprechbarkeit, Kooperationsbereitschaft und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in beiderseitiger Unterstützung und Ergänzung.

Themenbezogen erfolgt eine Teilnahme an Rats- und Ausschusssitzungen mit wertschätzendem Klima zwischen Politik und der GB.

### **Struktur der Stadt Wiesmoor**

Die Stadt Wiesmoor liegt am südöstlichen Rand des LK Aurich. Sie hat eine Kernstadt und 10 weitere Stadt- und Ortsteile und verteilt sich somit auf 82,99 km<sup>2</sup>.

Die Kreisstadt Aurich liegt etwa 25 km entfernt, in einer dreiviertel Stunde erreicht man mit dem Auto die Küste, die Hafenstadt Emden, sowie die Städte Leer und Wilhelmshaven.

Wiesmoor erhielt im Jahr 2006 die Stadtrechte und hat 13502 Einwohner, von denen 51,7% weiblich und 48,3% männlichen Geschlechts sind. Der Altersdurchschnitt beträgt 47,0 Jahre und hiermit liegt Wiesmoor über dem Bundesdurchschnitt von 44,7 Jahren.

In der Betrachtung der Bevölkerungsdaten fällt auf, dass die Bewohner im Alter von 45 bis 65 Jahren mit einem Anteil von 31% den größten Teil der Bewohner Wiesmoors ausmachen,

gefolgt von den über 65-jährigen mit einem Anteil von 26%. Die unter 18-jährigen sind mit 15%, die 18-25 jährigen mit 7% und die 25 bis 45-jährigen mit 21% vertreten.

Die Beschäftigungsquote liegt bei 63,7%.

Der Rat der Stadt Wiesmoor setzt sich aus 31 Mandatsträgerinnen und-trägern zusammen. Davon sind derzeit 8 Ratsfrauen – dies entspricht einem Anteil von 25% und damit liegt Wiesmoor mit seiner Einwohnerzahl über dem Durchschnitt (dieser beträgt bei Städten und Gemeinden mit 10.00 bis 20.000 Einwohnern 21,9%). Grundsätzlich lässt sich sagen, dass der Frauenanteil in den Kommunalparlamenten maßgeblich von der Einwohnerzahl bestimmt wird. Je größer eine Gemeinde, desto höher ist der Anteil weiblicher Ratsmitglieder ( 1 Mio Einwohner und mehr – 38,6% weibliche Ratsmitglieder).

Hier ist besonders hervorzuheben, dass die Position der Ratsvorsitzenden der Stadt Wiesmoor mit Elke- Marei Bauer erstmals mit einer Frau besetzt ist, ebenso gibt es mit Gabriele Münch erstmals eine Frau in der Rolle der stellvertretenden Bürgermeisterin. Auch das Amt des Schwerbehindertenbeauftragten ist seit März 2024 mit Frau Gesa Kruse weiblich besetzt.

### **Kommunalpolitik und Gleichstellung**

Die Entscheidungen der Kommunalpolitik betreffen die Einwohnerinnen und Einwohner in unseren Orten direkt und bestimmen den Alltag wesentlich mit. Die im Frauenanteil der Räte dargestellte Beteiligungsstruktur verdeutlicht, dass die wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger nicht entsprechend der gesellschaftlichen Strukturen vertreten sind. Damit sind die in unserem demokratischen System vorgesehenen Möglichkeiten, mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Perspektiven und Interessen effektiv auf eine Entscheidung Einfluss zu nehmen, nicht angemessen gegeben. Eine gleichberechtigte Teilnahme aller Bürgerinnen und Bürger am Prozess der politischen Willensbildung ist jedoch für ein demokratisches System unverzichtbar und positiv für die Debatten- und Entscheidungskultur.

Es muss daher wichtiges Ziel der Stadt Wiesmoor sein, den aktuellen Frauenanteil im Stadtrat weiter zu erhöhen und damit nicht zuletzt die Repräsentanz für die demokratischen Prozesse und Entscheidungen zu steigern.

Im Hinblick auf die Kommunalwahl im Jahr 2026 bieten sich hier Chancen, die für die politische Landschaft in der Stadt Wiesmoor genutzt werden sollten. Es wäre als ein Gewinn für die Stadt und die Verwaltung anzusehen, wenn noch mehr Frauen Aufgaben in politischen Ämtern und in Entscheidungs- und Lenkungsorganen übernehmen würden.

Ich glaube, durch eine effektive Zusammenarbeit von Verwaltung und Politik, aber auch durch Mitwirkung von anderen Netzwerken und Kooperationspartnern, kann vor Ort gemeinschaftlich ein wichtiger Beitrag zu gleichen Verwirklichungschancen und zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern geleistet werden.

## Personalstruktur der Verwaltung

Zum Stichtag 01.02.2024 waren in der Stadt Wiesmoor 254 Beschäftigte tätig.

Aus zeittechnischen Gründen seien hier nur die Bereiche mit den meisten Beschäftigten genannt.

Den Hauptanteil belegen inzwischen das pädagogische Personal in den vier städtischen Kindertagesstätten – 76 Personen, davon 71 weiblich und 5 männlich - und die Reinigungs- und mensakräfte – 69, alle weiblich!

In der Kernverwaltung sind 61 Personen tätig, davon 22 männlich und 39 weiblich.

Baubetriebshof : 28 Beschäftigte, davon 2 Frauen im gärtnerischen Bereich.

Aus den Betrachtungen heraus fallen der Männeranteil sowie die ungleiche Verteilung in typischen Tätigkeitsbildern auf. So sind im Sozial- und Erziehungsdienst hauptsächlich Frauen beschäftigt, die Männer sind noch deutlich unterrepräsentiert. Jedoch ist im Bereich der pädagogisch tätigen Mitarbeitenden eine steigende Tendenz der männlichen Mitarbeitenden zu verzeichnen. Der hohe Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen verstärkt sich außerhalb der Kernverwaltung noch einmal deutlich, da außer den pädagogischen Mitarbeitenden die Reinigungs- und Mensakräfte ausschließlich **weibliche Fachkräfte** sind (hier wird überwiegend in Teilzeit gearbeitet und die Bezahlung ist nicht existenzsichernd). Es muss allerdings erwähnt werden, dass es über einen langen Ausschreibungszeitraum leider auch nur zwei männliche Bewerber auf die Stellenausschreibungen im Reinigungsbereich gab. Typischerweise sind auch ebenfalls die Mitarbeitenden des Baubetriebshofes fast ausschließlich männlich. Hier sind nur zwei weibliche Beschäftigte im gärtnerischen Bereich tätig. Die Ausbildungsplätze im pädagogischen Bereich sind inzwischen zu 50 % männlich besetzt, beim Klärwerk gibt es sogar die einzige Auszubildende zum Beruf der „Umwelttechnolog/-in für Abwasserbewirtschaftung“ in der Region, was durchaus als sehr positiv zu bewerten ist.

Über lange Sicht gesehen zeigen sich jedoch noch die traditionellen Rollenbilder, die Frauen Erziehungs- und Reinigungsarbeiten zuweisen und Männern handwerkliche Berufe.

**In der Verteilung von Zeit, Geld und Einfluss ist die Gleichberechtigung noch nicht erreicht!** Erkennen kann man dies an:

- den Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern. So beträgt der Gender-Pay- Gap in Deutschland aktuell 18% - heißt, dass der Stundenlohn von Frauen 18% weniger beträgt, als der von Männern <sup>2</sup>
- der ungleichen Verteilung der Fürsorgearbeit. Der Gender-Care-Gap beträgt in Deutschland derzeit 52,4 %. Heißt, dass Frauen pro Tag im Durchschnitt 52,4% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer <sup>3</sup>
- der ungleichen Rente – Der Gender-Pension- Gap liegt in Deutschland derzeit bei 59,6%, dies bedeutet, dass das eigene Alterssicherungseinkommen von Frauen in Deutschland um 59,6% geringer ist, als das von Männern<sup>4</sup>

Diese ungleichen Rahmenbedingungen haben Einfluss auf die Lebensgestaltung. Frauen verfügen faktisch über weniger Geld und kümmern sich mehr um den sozialen Zusammenhalt, während Männer immer noch häufiger in Entscheidungspositionen anzutreffen sind.

Frauen sind also auch armutsgefährdeter als Männer.

<sup>2</sup> Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18% weniger als Männer – Statistisches Bundesamt (destatis.de)

<sup>3</sup> BMFSFJ – Gender Care Gap – ein Indikator für Gleichstellung

Zudem bieten Berufe, in denen Frauen tätig sind, oftmals auch keine großen Aufstiegschancen.

Die Gründung einer Familie und die Versorgung der Angehörigen führt bei Frauen zu langfristigen finanziellen Einbußen – diese sind oft über die gesamte Lebenszeit nicht mehr auszugleichen. Dies stellt die Frauen besonders bei einer Trennung vor große Herausforderungen.

In knapp neun von zehn Fällen (88%) ist der alleinerziehende Elternteil die Mutter und es stellt sich dann die Frage, inwieweit die Alleinerziehenden erwerbstätig sein können.

Diese unterschiedlichen Lebensrealitäten sollten sowohl bei politischen, als auch bei verwaltungsinternen Abläufen und Entscheidungen Beachtung finden. Es sollte das Ziel sein, allen Frauen und Männern eine eigenständige Existenzsicherung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

### **Fachkräftegewinnung**

Die Gewinnung und die Bindung von Fachkräften ist eine große Herausforderung und gleichzeitig die Chance, gezielt an der Gleichstellung in der Stadt Wiesmoor zu arbeiten. Grundsätzlich wird bei allen Stellenausschreibungen deutlich gemacht, dass die Stadt Wiesmoor bemüht ist, den Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich zu erhöhen, um Parität herzustellen. Es kann so gezielt um Fachkräfte geworben werden und beiden Geschlechtern auch z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten werden. Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt Wiesmoor (das im Jahr 2022 mit dem Programm Hansefit startete, im Jahr 2023 um das Fahrradleasing und seit März diesen Jahres um das R&V Programm erweitert wurde ), ist in diesem Sinne sicher ein wertvoller Aspekt, neue Mitarbeitende anzusprechen und langfristig zu binden, denn die Arbeitszufriedenheit ist in der Zeit von Work-Life-Balance von wesentlicher Bedeutung.

Telearbeit ist hier noch als eine wichtige Errungenschaft zu nennen, um Mitarbeitenden die Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu erleichtern.

### **Aufgaben der GB in der Stadt Wiesmoor**

Die kommunale ehrenamtliche GB ist Ansprechpartnerin für frauenspezifische Belange oder auch für Belange von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Diese Betroffenen werden an die verschiedenen Fachämter der Verwaltung weitergeleitet, es werden Hilfsangebote für Betroffene vorgeschlagen oder Ermutigungen ausgesprochen, Hilfe zu suchen und/oder anzunehmen.

Eine kommunale GB nimmt an Sitzungen des Stadtrates teil, allerdings ohne ein eigenes Stimmrecht bei Beschlüssen zu haben, sie betreibt Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und organisiert und führt Veranstaltungen durch.

Hier in Wiesmoor zählen zu meinen Aufgaben folgende Bereiche:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen
- Durchsicht aller Bewerbungen mit Vorauswahl (dank Cloud inzwischen sehr viel weniger zeitaufwändig – ein großes Lob an die Verwaltung hierfür!)
- Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen  
Dies waren im Wesentlichen

Vorstellungsgespräche für das päd. Personal der vier Kitas

Nachfolger Einsatzleiter BBH

Nachfolger Technischer Leiter BBH

Sachbearbeiter FB 1, FB 3 und FB 4

Vorzimmer BGM

Elektriker

Mitarbeiterin Stadtbibliothek

Azubi Verwaltung (2x)

Azubi IT

Azubi im päd. Bereich

Azubi Gehobener Dienst

Friedhofsmitarbeiter

Mitarbeitende in der Reinigung

- Planung der jährlichen Frauenwoche mit etwa vier Veranstaltungen, Abklärung der Räumlichkeiten, Terminabsprachen
- Hilfe erhalte ich durch Karin Thies von ME Management (wir kennen uns seit mehr als 20 Jahren – dank ihres Unternehmerinnennetzwerkes hat sie viele Kontakte und neue Ideen – viele der Angebote können so für die Teilnehmenden kostenfrei angeboten werden)
- Abfrage von Interessen z.B. bei Veranstaltungen, im Bekanntenkreis, unter Kolleginnen und Kollegen. etc.
- Eingang von Angeboten / Vorschlägen
- Durchführung der Frauenwoche selber beginnt dann mit dem Aufstellen der Banner, dem Verteilen der Flyer, Pressetermine, dann folgen die Veranstaltungen – in den letzten Jahren immer zwischen vier und fünf – alle rund um den Internationalen Frauentag (8. März)
- E- Mail Kontakt, z.B. Anfragen, Antwortmails zu positiven oder auch negativen Reaktionen
- Nachbereitung Frauenwoche evtl. mit Pressebericht „Mein Wiesmoor“
- Gelegentlich Beantwortung der Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern, z.B. zum Wiedereinstieg ins Berufsleben o.ä. – dies ist aber eher selten der Fall
- Erstellen des Gleichstellungsberichtes
- Vorbereitung und Durchführung der Aktion zum Internationalen Tag gegen Gewalt (Verteilaktion auf dem Marktplatz mit oftmals vielen anregenden Gesprächen)

- Gemeinsamer Aktionstag mit den GB aus dem gesamten nordwestdeutschen Bereich und der Polizeiinspektion Aurich/ Leer

### **Vernetzung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Landkreis Aurich**

Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten findet auf kommunaler, regionaler, Landes- und Bundesebene statt. Nur durch gute Kooperationen in den verschiedenen Netzwerken, ist es möglich, immer gut informiert zu sein und ggf. kompetente Ansprechpartner zu haben. Durch aktuelle Newsletter der Vernetzungsstelle (für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte) werden wir über politische Entscheidungen und deren Folgen informiert, erhalten Informationen über die stattgefundenen Landes- und Bundeskonferenzen, Angebote zu Fortbildungen, etc.

Die GB der Stadt Wiesmoor ist in folgenden Netzwerken aktiv

- **AG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im LK Aurich:** In dieser Gruppe findet ein reger Austausch statt, es werden gemeinsame Strategien entwickelt, um Projekte umzusetzen und andere ehrenamtliche Kolleginnen zu unterstützen.
- **LAG Gleichstellung** – in der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros bin ich Mitglied und nehme online an den Regionalkonferenzen teil.
- **Arbeitskreis „Gewaltfrei leben“** <sup>5</sup>– Die Organisation für Frauenrechte „TERRE DES FEMMES“ ruft jährlich am 25. November zu einem Aktionstag auf. „Gewaltfrei leben“ ist das Motto, zu dem in den letzten Jahren Fahnen in ca. 800 Städten und Gemeinden gehisst wurden und zu dem im Landkreis Aurich seit vielen Jahren eine von den GB geplante Verteilaktion stattfindet. In Vorbereitung auf diesen Tag finden sich Mitglieder der kommunalen GB im LK Aurich, des Frauenhauses, der Beratungs- und Interventionsstelle BISS, des diakonischen Werks, der Vertrauensstelle gegen Gewalt der AWO und des Weißen Rings zusammen. In der Stadt Wiesmoor wird an diesem Tag die Fahne „Gewaltfrei leben“ gehisst – sie bleibt jeweils bis zum 10. Dezember vor dem Rathaus für jeden gut sichtbar hängen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen noch nicht erreicht ist. Der Rat der Stadt Wiesmoor und die Verwaltungsleitung stehen hier in der besonderen Verantwortung, denn die Gleichstellung ist eine wichtige Aufgabe um eine Kommune zukunftsorientiert zu gestalten und gemeinsam vorhandene Potentiale zu nutzen.

<sup>5</sup> <https://www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/aktionen/fahnenaktion>

## **Ausblick**

Meine berufliche Tätigkeit als Leitung der Kita Regenbogensteppkes endet im Januar 2025 mit dem Eintritt in die passive Phase der Altersteilzeit. Das Amt der ehrenamtlichen GB möchte ich gerne weiterführen, zumal ich dann wieder mehr Zeit investieren kann, um beispielsweise an den Sitzungen des Verwaltungsausschusses teilzunehmen. Dies habe ich ja bereits in der ersten Phase meiner Bestellung als GB 2016/17 möglichst regelmäßig wahrgenommen. Zurzeit kollidieren diese Termine leider noch mit den Dienstbesprechungen in der Kita.

Ich habe bereits ein Gespräch mit Sven Lübbers geführt, ob es seitens der Verwaltung überhaupt erwünscht ist, dass ich das Amt auch über mein Ausscheiden aus der Kita hinweg ausüben kann. Da ich aber noch bis zum 28.02.2027 bei der Stadt Wiesmoor angestellt bin, habe ich eine sehr positive Rückmeldung erhalten, die mich natürlich sehr gefreut hat.

## **Nach der Frauenwoche 2024 ist vor der Frauenwoche 2025**

Eine Aktion, die mir im Bereich der Gleichstellungsarbeit besonders am Herzen liegt, ist die Wiesmoorer Frauenwoche. Im kommenden Jahr schauen wir bereits auf die 5. Auflage. Aus diesem Grund – immerhin ein kleiner Grund zum Feiern – und weil der Internationale Frauentag im nächsten Jahr auf einen Samstag fällt, möchte ich als Highlight eine Kabarett/Gesangsveranstaltung anbieten. Eine ehemalige GB, Mona Lichtenhof aus Lehrte hat noch Kapazitäten und kommt mit ihrem zweistündigen Programm nach Wiesmoor. Die Konditionen sind auch so, dass wir ihr eine Zusage erteilen konnten. Die Räumlichkeit ist mit der Theaterstuuv auch schon gefunden – ich denke, dort kann es eine tolle Veranstaltung geben – eventuell kann dort auch für das leibliche Wohl in Form von Snacks und Getränken in der Pause gesorgt werden.

Fest gesetzt sind auch schon zwei weitere Veranstaltungen: eine Veranstaltung mit einer Wiesmoorer Physiotherapeutin zum Thema „Beckenboden“ und ein Knigge Dinner – voraussichtlich im Café der Blumenhalle.

Sollten noch weitere Vorschläge vorhanden sein, nehmen Sie gerne Kontakt zu mir auf, für den vierten Termin sind wir derzeit nämlich noch auf der Ideen-Suche.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!







