



Bericht

des Bürgermeisters
und der Gleichstellungsbeauftragten

über Maßnahmen zur Verwirklichung der
Gleichberechtigung von Frauen und Männern

der Stadt Norderney

Berichtszeitraum 2019 – 2022 sowie 2023

1. Einleitung

2. Statistische Daten der Stadt Norderney

3. Arbeitsplatz und –bedingungen der Gleichstellungsbeauftragten

4. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

5. Allgemeine Beschäftigungssituation

a. Statistik

b. Beschreibung

c. Maßnahmen zur Gleichstellung

d. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**6. Maßnahmen der Stadt zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen
und Männern und ihre Auswirkungen**

7. Fazit und Ausblick

1. Einleitung

Gemäß § 9 Abs.7 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) ist die Stadt Norderney verpflichtet, dem Rat alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Stadt zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung zur Gleichberechtigung von Mann und Frau durchgeführt hat sowie deren Auswirkungen zu berichten. Der Bürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte haben diesen Bericht dem Rat gemeinsam zur Beratung vorzulegen.

Dieser Bericht erfasst auch das Jahr 2023, um noch zeitnahe Daten darzustellen.

Die Zuordnungen in den Statistiken erfolgen nach weiblichem bzw. männlichem Geschlecht, da keine Daten über diverse Geschlechter vorliegen und § 9 NKomVG keine diesbezüglichen Regelungen trifft.

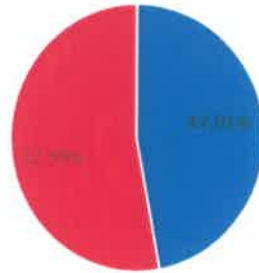
2. Statistische Daten der Stadt Norderney

Bevölkerung

Der Stichtag für die folgenden Daten ist der 31.12.2023. Die Wohnbevölkerung (erster bzw. einziger Wohnsitz) in der Stadt Norderney betrug zu diesem Zeitpunkt 6.173 Personen, wovon über die Hälfte (52,99 %) weiblich waren.

Gesamtbevölkerung der Stadt Norderney
31.12.2023

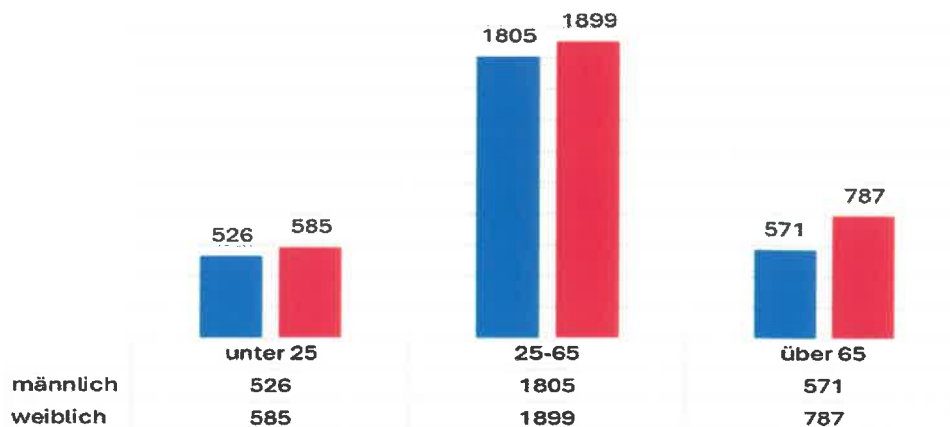
■ Männer 2902 ■ Frauen 3271



Differenzen werden in der Altersstruktur deutlich: Bei den unter 25jährigen sind 52,66 % weiblich, zwischen 25 und 65 Jahren sind es 51,66 % und bei den über 65jährigen 57,95 %. In der Gruppe der ab 80-jährigen sind 191 Männer und 318 Frauen vertreten. Hier zeigt sich die höhere Lebenserwartung von Frauen. Aufgrund des demographischen Wandels wird diese Altersgruppe überproportional zunehmen; dies ist bei weiteren Planungen besonders zu berücksichtigen.

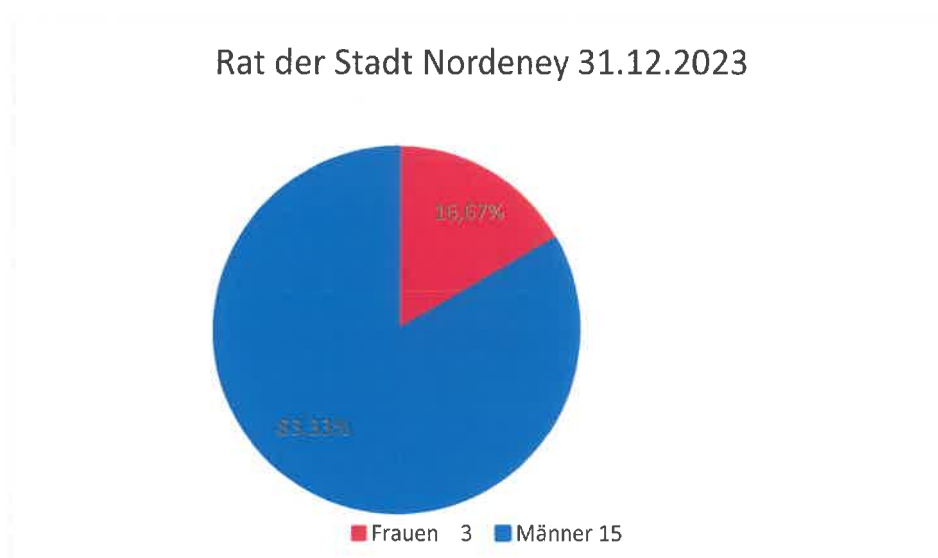
Altersstruktur der Bevölkerung der Stadt
Norderney 31.12.2023

■ männlich ■ weiblich



Politische Vertretung

Die Geschlechterverhältnisse in der Wohnbevölkerung spiegeln sich **nicht** im Rat wider. Hier liegt der Frauenanteil unter dem Bundes- und Landesdurchschnitt (34,2 %). Je größer die Städte sind, umso höher ist der Frauenanteil in den Räten. Im Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen wird der niedrige Frauenanteil wie folgt kommentiert: „In 17 Regionen gibt es einen Frauenanteil unter 20%. Dies sind überwiegend ländliche, dünn besiedelte und zum Teil peripher gelegene Gebiete.“ Dies trifft leider auch auf Norderney zu.



Den Ratsvorsitz hat eine Frau inne.



Von den sieben Fachausschüssen wird lediglich der Ausschuss für Soziales, Schulen, Sport und Kultur von einer Frau geleitet.

3. Arbeitsplatz und -bedingungen der Gleichstellungsbeauftragten

Seit 1995 ist Frau Annette Strecker ehrenamtlich für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Hauptberuflich ist Frau Strecker im Fachbereich III -Bauen und Umwelt- der Stadt Norderney in Vollzeit beschäftigt.

Die für die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten aufzuwendende monatliche Arbeitszeit beträgt 12 Stunden und wird mit einer Aufwandentschädigung von 150,-- € abgegolten. Die Beantragung einer höheren Dotierung ist geplant. Entstandene Mehrstunden wurden nicht abgegolten, Ansprüche an Urlaub und Kranktagen bestehen nicht.

Das im Stadtbauamt vorhandene Büro wird - neben privaten Räumlichkeiten - auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte genutzt. Es ist modern und zeitgerecht ausgestattet und technisch auf dem neusten Stand, die Größe ist nicht ausreichend. Leider handelt es sich nicht um ein Einzelbüro, was die Beratungen schwierig gestaltet. Termine liegen außerhalb der Arbeitszeiten. Vertraulichkeit ist nicht gewährleistet, auch wenn die Mitarbeitenden auf die Situation Rücksicht nehmen. Mit Umzug des Fachbereiches III wird ein Einzelbüro zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Fortbildungen im Rahmen der ihr zur Verfügung stehenden Zeit teil. Weiterhin ist sie aktives Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter im Landkreis Aurich und dem Arbeitskreis Gegen Gewalt an Frauen im Landkreis Aurich. Sie ist außerdem organisiert in der Regional-, Landes- und der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, der Vernetzungsstelle des Landes und dem Netzwerk bürgernahe Polizei.

Die Rechte des Amtes werden wahrgenommen. Die Zusammenarbeit mit dem Bürgermeister und der Verwaltung ist vertrauensvoll, offen und konstruktiv. In der Verwaltung ist die Position durch die Präsenz und die jahrelange Zusammenarbeit gefestigt. Die Einrichtung fester Sprechzeiten hat sich als unpraktisch erwiesen. Beratungen sind deshalb auch außerhalb der üblichen Bürozeiten nur nach Terminabsprache möglich. Die Gleichstellungsbeauftragte ist persönlich, telefonisch - auch privat oder per E-Mail erreichbar.

Als Budget ohne Personalkosten stehen jährlich bis 1.000 € zur Verfügung. Für besondere Projekte wird das Budget aufgestockt.

4. Tätigkeitbericht der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2023

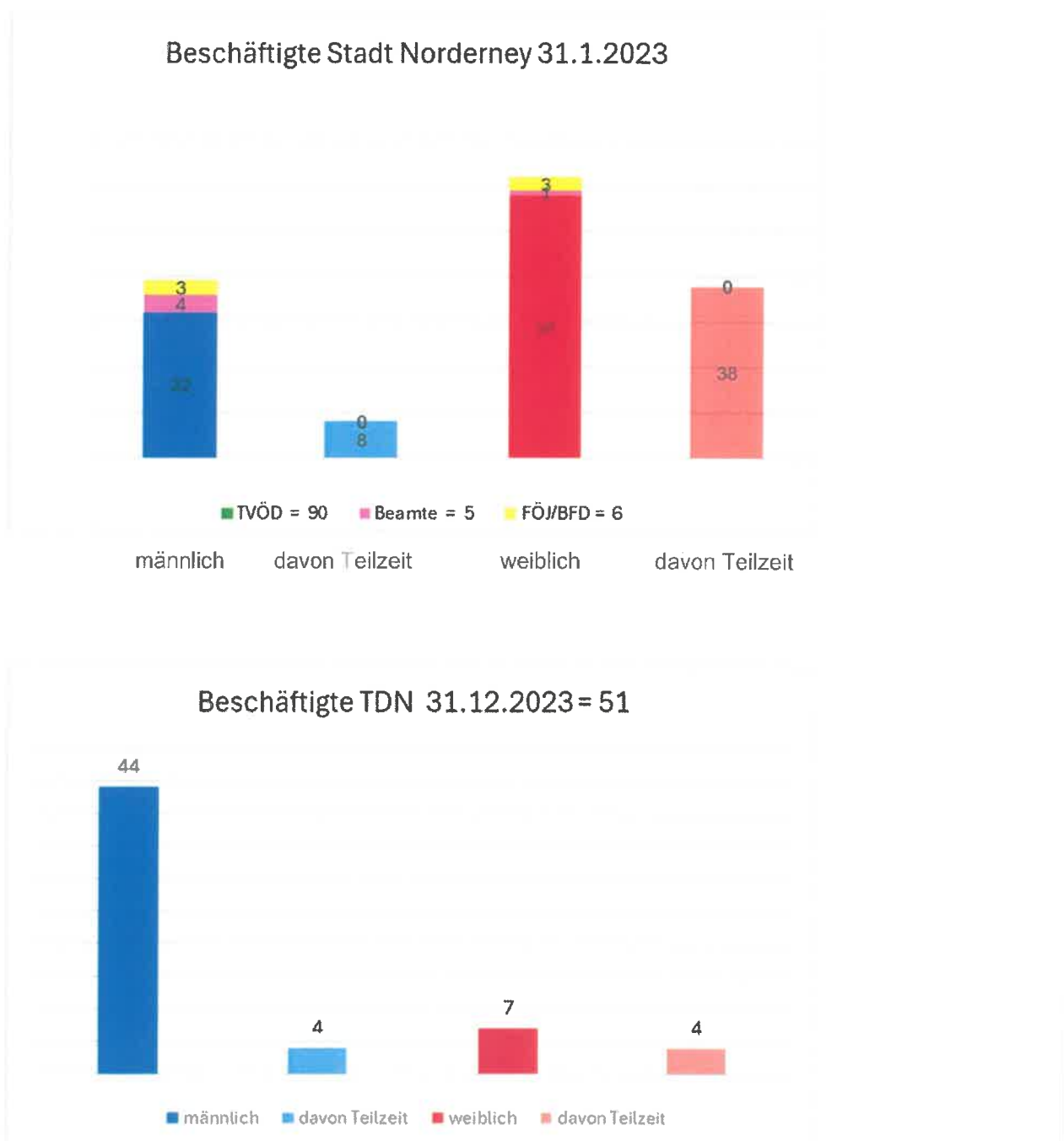
Insgesamt wurden für die Gleichstellungsarbeit **238,70 Stunden** aufgewandt, davon 76 Stunden in Freistellung für Personalauswahlverfahren (31 Stunden) und für Mitarbeit in der Lenkungsgruppe KGST (45 Stunden) sowie **162,7 Stunden in Freizeit/Ehrenamt** (vereinbart 144 Stunden/a). Hier wurden 6 Dienstreisen (Aurich) für die Quartaltreffen der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten im LK Aurich sowie 2 Halbjahrestreffen des Arbeitskreises Gegen Gewalt genutzt (56,2 Stunden). Weitere 9 Stunden wurden für Videokonferenzen auf Regional- und Landesebene und 3 Stunden für Weiterbildung zum Thema Handreichung Häusliche Gewalt aufgewandt. 3 Beratungsfälle mit Weiterverweisung haben 10 Stunden in Anspruch genommen. Die restliche Zeit wurde für Projektentwicklung, Recherche und allgemeine Büroarbeiten genutzt. Leider kommt die ehrenamtliche Tätigkeit bei dieser Konstellation an ihre Grenzen.

5. Allgemeine Beschäftigungssituation

Vorwort:

Durch die Abkopplung der städtischen Tochtergesellschaften (GmbHs) ist hier nur der Bereich der bei der Stadt Norderney Beschäftigten darzustellen. Die hellen Säulen bilden die Teilzeitstellen ab. Der Bereich des steuerlichen Eigenbetriebes TDN stellt sich gesondert in Fig. 2 dar. Gesetzlich ist für die Gleichstellungsbeauftragte eine interne Wirkung vorgesehen.

a. Statistik



b. Beschreibung:

Beide Diagramme stellen aus Sicht der GB ein Bild weiblicher Unterrepräsentanz im Vollzeitbereich der TDN insbesondere und von Leitungsfunktionen dar.

2023 nahmen keine Beschäftigten Elternzeit oder Altersteilzeit wahr. Längerfristige Beurlaubungen aus familiären Gründen (Pflege etc.) wurden ebenfalls nicht in Anspruch genommen.

Alle Anstellungsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig, damit auch im Alter eine soziale Absicherung erreicht werden kann.

In der allgemeinen Kernverwaltung (Rathaus) waren jeweils 23 Frauen und Männer beschäftigt. Leitungsfunktionen werden nur in Vollzeit ausgeübt.

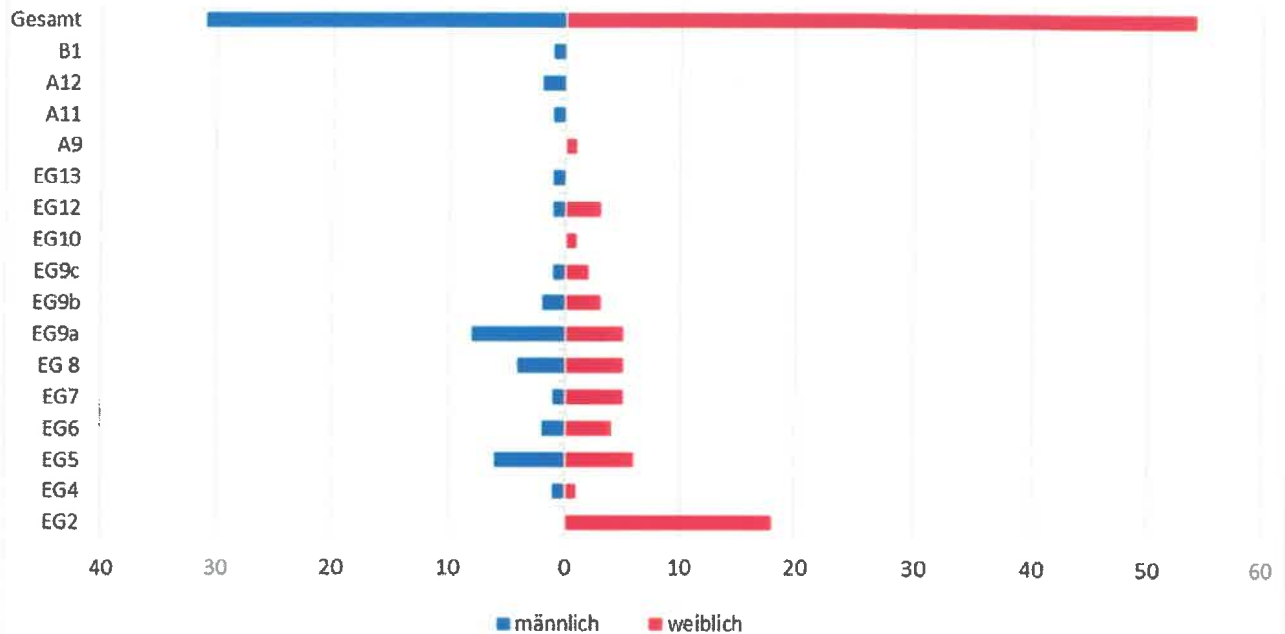
Für die Reinigungstätigkeiten in den fiskalischen Gebäuden sind fast ausschließlich Frauen mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen angestellt. Das gleiche gilt für die drei Stellen der Schulsekretariate. 16 der bei der Stadt teilzeit- und 2 der vollzeitbeschäftigten Frauen sind in der unteren Lohngruppe 2 (Reinigungsdienst) gemäß TVÖD eingruppiert.

Ein Vergleich zum Jahr 2012 weist allerdings deutliche Unterschiede auf.

Seinerzeit zeigte sich der höhere Frauenanteil bei der Besetzung von Führungspositionen in der allgemeinen Verwaltung noch nicht. Führungsspitze und alle vier Fachbereiche wurden seit Mitte 2012 ausschließlich von Männern geleitet; ebenso die Kläranlage und das Nationalparkhaus.

Ab 2016 wurde der Fachbereich IV von Kämmerinnen geführt, Mitte 2023 erhielt der Fachbereich III eine Vorgesetzte. Das Nationalparkhaus steht seit 2019 unter weiblicher Leitung. Dies liegt auch daran, dass die Bewerbungen von geeigneten Frauen in Leitungspositionen deutlich zunehmen. Leider ist dies nicht in den handwerklichen Berufen der Fall.

Stellenübersicht Stadt Norderney 31.12.2023



Vorstehendes Diagramm zeigt noch einen Überhang weiblicher Angestellter in den unteren Lohngruppen und ein Defizit in unseren Spitzenpositionen.

Insgesamt leidet die Stadt Norderney wie alle anderen Arbeitgeber an einem strukturellen Nachteil der Insellage, der sich auch bei Stellenausschreibungen und Bewerbungen darstellt. Wenn auch ein Arbeitsplatz auf Norderney besonders attraktiv erscheint, wird es durch die hohen Lebenshaltungskosten und die Insellage schwerer, Fachkräfte anzuwerben. Verschiedenste Anreize wie z.B. MitarbeiterInnen-Programme, Hilfe bei der Wohnraumbeschaffung und vieles mehr werden gezielt eingesetzt. Deshalb sollen vorhandene Ressourcen genutzt werden und auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und Erhöhung des Renteneintrittsalters besonders weibliche Mitarbeiterinnen durch Weiterbildung qualifiziert werden.

c. Maßnahmen zur Gleichstellung

Ausschreibungen für vakante Stellen entsprechen den Vorschriften und wenden sich an alle Geschlechter. Bei der Bestenauswahl wird auch seitens der GB auf eine Unterrepräsentanz (männlich wie weiblich) in den Gruppen hingewiesen.

Die Ausbildungsstellen für Verwaltungsfachangestellte (3-jährige Regelausbildungszeit) wurden von 2020 bis 2023 mit 3 Frauen besetzt. Die Stadt Norderney bietet eine Ausbildungsstelle im klassisch männlich dominierten Beruf der Abwasserfachkraft bzw. Fachkraft für Umwelttechnik an. Seit 2020 wurden/werden dort zwei Männer ausgebildet; Zum Systeminformatiker wird ein junger Mann im Rathaus ausgebildet. Bewerberinnen hatten sich in dem Zeitraum nicht gefunden.

Für den Beruf BauzeichnerIn wurden bzw. werden bei der TDN seit 2020 drei Frauen und zwei Männer ausgebildet.

d. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es besondere Arbeitszeitregelungen. Die Arbeitsplätze der SchulsekretärInnen sind insbesondere für Erziehende mit schulpflichtigen Kindern geeignet, weil die Arbeitszeit durch das Schulferienmodell so aufgeteilt ist, dass in den Ferien, abgesehen von wenigen Tagen, kein Dienst zu verrichten ist. Gleiches gilt für den Reinigungsdienst in den Schulen.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeit sieht grundsätzlich Kernzeiten von 8:30 Uhr bis 12:30 Uhr und 15:00 bis 16:00 für die Beschäftigten der allgemeinen Verwaltung vor. So ist es möglich, die Arbeitszeiten flexibel von 7:00 Uhr bis 19:00 Uhr, freitags bis max. 14:30 Uhr, entsprechend der familiären Situation zu gestalten, unter der Voraussetzung, dass die Servicezeiten eingehalten werden. Auf besondere persönliche Umstände wird Rücksicht genommen. Hierzu tragen auch die Möglichkeiten von Teil-Homeoffice und verbesserte Online-Ticketsysteme bei. Der Weg für Online-Anträge wurde freigemacht. Mit Weiterentwicklung der Digitalisierung können zukünftig viele Abläufe vereinfacht werden, welche damit den unterschiedlichen Bedürfnissen an Arbeitszeiten entgegenkommen. Mobiles Arbeiten in Erweiterung zum Home-Office soll zukünftig vereinbart werden.

Bei dieser Betrachtungsweise ist allerdings nicht zu vernachlässigen, dass viele ältere Bürgerinnen und Bürger von der Digitalisierung sozusagen überrollt werden und deshalb eine persönliche Beratung erhalten werden sollen. Es ist wichtig, dass auch Menschen, denen die technischen Möglichkeiten fehlen, ein selbstbestimmtes, unabhängiges Leben führen können.

Bei den Technischen Diensten sind auf dem Bauhof feste Arbeitszeiten vorgesehen. Die Arbeitszeiten im Nationalparkhaus richten sich nach den Öffnungszeiten und beinhalten damit auch Wochenenden.

6. Maßnahmen der Stadt zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern und deren Auswirkungen

In den Organisationseinheiten der Stadtverwaltung sind unterschiedliche Ansätze vorhanden, um Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung umzusetzen. Sicherlich hat die Coronakrise dazu beigetragen, den Impuls zur Verbesserung des digitalen Arbeitens im Verwaltungsbereich zu geben. Individuelle, flexible Arbeitszeitregelungen für Beschäftigte zur Überwindung familiärer Notlagen werden umgesetzt.

Sekretariat Bürgermeister, Allgemeiner Vertreter

- **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, PR-Projekte**

Gendergerechte Öffentlichkeitsarbeit

In der Vergangenheit wurde bei Berichterstattungen oft nur die männliche Sprachform gewählt. Bei Texten/ Berichten usw. wird stets die männliche, als auch die weibliche Form verwendet (Paarform). Fotos werden gendergerecht erstellt.

FB I Organisation

- **01 Personalabteilung**

Zukunftstag für Jungen und Mädchen; Sozialversicherungspflichtige

Beschäftigungsverhältnisse

Die Stadt Norderney und die TDN beteiligen sich regelmäßig am Zukunftstag für Jungen und Mädchen und sorgen dafür, dass Mädchen technische oder handwerkliche Berufe kennen lernen und Jungen soziale, pädagogische und pflegerische Berufe. Durch die Beteiligung der Stadt Norderney hat sich die Idee des Kennenlernens geschlechtsuntypischer Berufe immer mehr bei Schulen, Einrichtungen, Eltern und Jugendlichen durchgesetzt.

- 02- EDV / Digitalisierung

Inhouse Schulungen, Online-Seminare

Die ständige Anpassung des Personals an neue Programme und ihre Anwendungen ist teuer und zeitaufwändig. Viele insbesondere Teilzeitbeschäftigte haben Probleme an externen Schulungen teilzunehmen. Durch die Nutzung des EDV-Schulungsraumes in der KGS und den Aufbau von Lehrkompetenz werden jetzt überwiegend Inhouse Schulungen durchgeführt, womit die Möglichkeit einer Teilnahme vor Ort geschaffen wurde. Die Weiterbildung im Rahmen von Online-Seminaren hat erheblich zugenommen.

FB II Bürgerdienste

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten zu Zeiten ohne Kundenverkehr soll ermöglicht werden, soweit dazu eine Dienstvereinbarung geschlossen wird.

Fachbereich III Bauen und Umwelt

Flexible Arbeitszeiten / Teil-Homeoffice

Auf Anfrage von MitarbeiterInnen wurden Arbeitszeiten individuell angepasst; es wurde ein flexibler Turnus gefunden, damit Beruf und Familie besser vereinbart werden können.

Bauleitplanungen

Gender Mainstreaming wird in den vorhersehbaren Auswirkungen von Bauleitplanungen beachtet. Die Unterlagen sind der GB zugänglich.

FB IV Finanzen

Teil-Homeoffice

Teilweise können Arbeiten in Homeoffice erbracht werden.

7. Fazit und Ausblick

Der Gedanke des Gender Mainstreamings, also der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen und Interessen, setzt sich insgesamt sehr langsam durch.

Gender Mainstreaming geht davon aus, dass sich die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in vielen Bereichen unterscheidet. Nicht erkannte Unterschiede können dazu führen, dass scheinbar neutrale Maßnahmen Frauen und Männer, Mädchen und Jungen in unterschiedlicher Weise beeinflussen und sogar bestehende Unterschiede noch verstärken. Vor diesem Hintergrund steht Gender Mainstreaming für eine Politik, die das Ziel hat, den Aspekt der Chancengleichheit von Männern und Frauen, Mädchen und Jungen in allen Bereichen und Maßnahmen auf allen Ebenen einzubinden.“

Die Doppelstrategie Gender Mainstreaming und Maßnahmen zur Frauenförderung sind zwei unterschiedliche, sich ergänzende Strategien mit derselben Zielsetzung. Gender Mainstreaming zielt zwar auf die nachhaltige Veränderung bestehender Gesellschaftsstrukturen ab, aber solange die Gleichstellung von Mann und Frau keine faktische Realität ist, hat die bewährte Frauenförderung weiter ihre Legitimation, um vorhandene Benachteiligung auszugleichen. Beide Strategien müssen – als Doppelstrategie – solange komplementär eingesetzt werden, bis die Geschlechtergerechtigkeit erreicht ist.“

EU-Kommission/ Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend: „Mit der Berichtspflicht nach § 9 Abs. 7 NkomVG wird den Kommunen eine größere Entscheidungsfreiheit „an die Seite“ gestellt. **Der Gesetzgeber verdeutlicht damit, dass Normadressaten des Gleichstellungsauftrages die Gemeinde, also Rat, Verwaltungsausschuss und Bürgermeister sind.** Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinden ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handels noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichten.“

Quelle: Auszug aus einer Synopse des Nds. Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit, Hannover, 06.05.2005.

Der Gleichstellungsbericht ist als Prozess anzusehen, der zunächst angeschoben werden muss, sich dann aber als Gemeinschaftsaufgabe entwickelt.

Die Stadt Norderney soll auch weiterhin daran arbeiten, dass eine familienfreundliche Kommune entsteht. Ziel muss es sein, Bürgerinnen und Bürgern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Möglichkeiten von Vereinbarkeit Familie und Beruf zu ermöglichen.

Der Blick muss besonders auf die Prüfung aller Stellen zur Eignung auf Teilzeit, Homeoffice, Telearbeit und Jobsharing gerichtet werden. Wir sind in einem Prozess einer sich stets wandelnden Gesellschaft und müssen in alle Richtungen offenbleiben. Führung in reduzierter Vollzeit, Teilung von Führungsstellen und individuelle Lösungen müssen etabliert werden, um Vätern und Müttern oder Pflegenden den Einstieg in eine Führungsposition zu erleichtern. Die Gestaltung der Zukunft verlangt ein Umdenken.

Norderney, den 03.07.2024



(Ulrichs)



(Strecker)