



Gleichstellung in der Pandemie

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

Berichtszeitraum 2019 - 2021



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	4
2.	Überblicksdaten der Stadt Aurich	7
2.1.	Geschlechterverhältnis in der Wohnbevölkerung	7
2.2.	Geschlechterverhältnis im Rat.....	8
2.3.	Geschlechterverhältnis in der Verwaltung	9
3.	Unterschiedliche Lebensrealitäten für Frauen und Männer	11
4.	Herausforderungen in der Stadtverwaltung	20
4.1.	Kitas in der Pandemie	20
4.2.	Kurzarbeit	21
4.3.	Digitalisierung	23
4.4.	Geschlechtersensible Führung.....	25
4.5.	Betriebliches Gesundheitsmanagement.....	26
4.6.	Fachkräftegewinnung	27
4.7.	Personalrat	28
5.	Kommunale Gleichstellung in der Pandemie: Wo stehen wir nach der Rolle rückwärts?	28
5.1.	Familiengerechte Kommune Wir brauchen ein ganzes Dorf um Kinder großzuziehen.....	31
5.2.	Kinderbetreuung	33
5.3.	Jugend- und Familienzentrum	34
6.	Tätigkeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten.....	39
6.1.	Verwaltungsinterne Aufgaben	40
6.2.	Projekt- und Netzwerkarbeit in der Pandemie	40
6.2.1.	Arbeitsgemeinschaft Auricher Frauen	41
6.2.2.	Themenschwerpunkt Gesunde Geburt und Hebammenversorgung.....	42
6.2.3.	Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten	44
6.2.4.	Runder Tisch FrauenLeben in Ostfriesland	47

6.2.5.	Berufsgruppe gegen sexualisierte Gewalt an Kindern.....	47
6.2.6.	Arbeitskreis Gewaltfrei leben.....	48
6.2.7.	Arbeitskreis Frauen in die Kommunalpolitik.....	49
6.2.8.	Überbetrieblicher Verbund.....	50
7.	Aurich auf dem Weg in eine fürsorgliche und gleichberechtigte Stadt: Gemeinsames Fazit von Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragter	50

"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

Obwohl die Verpflichtung zur Gleichstellung bereits seit mehr als 70 Jahren im Grundgesetz verankert ist, haben wir eine faktische Gleichstellung noch immer nicht erreicht. Dass die Lebensrealitäten von Frauen und Männern sehr unterschiedlich sind und strukturelle Benachteiligungen von Frauen beinhalten, wird in diesem Bericht wieder einmal deutlich. 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.“ Auf Grundlage des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) § 9 erstellen der Bürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte alle drei Jahre einen gemeinsamen Bericht über die Maßnahmen, die in der Kommune zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags durchgeführt wurden. Der vorliegende Bericht ist jedoch grundlegend anders als die bisherigen. Das liegt daran, dass ein Ereignis Strukturen verändert hat: die Pandemie. Im März 2020 gab es eine Zäsur. Das Zusammenleben der Menschen in den Familien und die Arbeitsbedingungen - innerhalb der Verwaltung und in allen Betrieben – war grundlegend neu zu organisieren. Die Veränderungen betreffen alle Geschlechter und alle Altersgruppen, jedoch in unterschiedlicher Form und Wirkung. Dieser Bericht greift zentrale Themen auf und verdeutlicht die strukturellen Bedingungen, die Einfluss auf unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern haben. Daraus werden die notwendigen Weichenstellungen für die Zukunft abgeleitet.

Aufgrund der tiefgreifenden strukturellen Veränderungen der Pandemie werden in diesem Bericht nicht - wie bisher - die einzelnen Fachdienste dargestellt. So war zum Beispiel der gesamte Bereich Bildung und Kultur zeitweise lahmgelegt und musste sich neu ausrichten. Die Pandemie hat deutlich gezeigt, dass die

Familien große Herausforderungen zu bewältigen hatten. Berufstätige Eltern mussten sich sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich neu organisieren. Dabei sind die Wechselwirkungen der unterschiedlichen Anforderungen deutlich geworden. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf stand insbesondere für berufstätige Eltern von Kleinkindern und Kindern im Schulalter im Mittelpunkt der täglichen Herausforderungen. Gleichzeitig stellt es sich für Frauen und Männer in sehr unterschiedlichen Lebensrealitäten dar: Traditionelle Rollenbilder spielen eine zentrale Rolle. Diesen unterschiedlichen Lebenslaufperspektiven und ihren Auswirkungen widmet sich Kapitel 3.

Der Fokus wird in diesem Bericht auf die Gesamtausrichtung, auf eine geschlechterbewusste familiengerechte Kommune gelegt, um daraus erforderliche Maßnahmen für die Zukunftsgestaltung abzuleiten.

Zunächst werden die Daten zum Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Wohnbevölkerung, die Zusammensetzung im Rat und in der Verwaltung dargestellt. Wie bereits in vorangegangenen Berichten wird auch jetzt wieder deutlich, dass in den Entscheidungsgremien noch immer keine Parität erreicht ist. Das führt auch dazu, dass die Lebensrealitäten von Frauen dort nicht ausreichend berücksichtigt werden. Tatsächliche Gleichberechtigung ist erst erreicht, wenn Frauen und Männer auf allen Ebenen und in allen Bereichen paritätisch vertreten sind und alle Lebensrealitäten adäquat berücksichtigt werden. Erst dann ist eine gleichberechtigte Einflussnahme und Gestaltung der Rahmenbedingungen möglich.

Gleichstellung in der Pandemie - so lautet der Titel dieses Berichts. Er geht der Frage nach: Wo stehen wir nach der Rolle rückwärts im Geschlechterverhältnis? Im Zentrum dieser Thematik steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Doch - anders als bisher - steht nun nicht mehr die Berufstätigkeit im Hauptfokus, sondern die Familienarbeit. In der Pandemie wurde deutlich, dass Frauen die Hauptlast in der Fürsorgearbeit in Familien tragen und sich dies in der wieder Krise zugespitzt hat. Die Stadt Aurich ist eine zertifizierte familiengerechte Kommune. Sie stellt damit die Familien in den Mittelpunkt der Entscheidungen, sowohl innerhalb der Verwaltung als auch für

die Bürgerinnen und Bürger und die Gestaltung der Stadt. Die zentralen Fragen dieses Berichts sind folglich:

- Welche Weichen müssen wir stellen, um eine fürsorgliche und geschlechtersensible familiengerechte Kommune zu sein?
- Wie können die Arbeitsbedingungen in der Stadt Aurich geschlechtersensibel und familienfreundlich gestaltet werden?
- Was sind die Ressourcen und Herausforderungen der Stadt Aurich, damit Familien gleichberechtigt zusammenleben können?

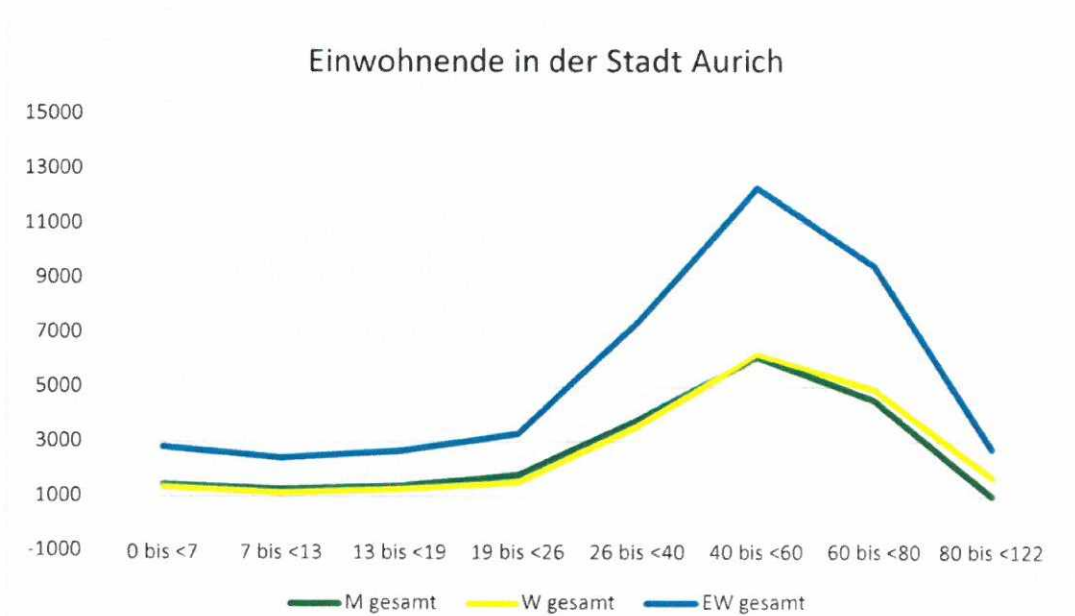
Nach einem Überblick über Frauen und Männer in der Gesamtbevölkerung, in der Politik und in der Verwaltung werden wir uns mit den Herausforderungen durch die Pandemie innerhalb der Verwaltung befassen. Daran wird das Spannungsfeld exemplarisch dargestellt, das die Bewohner*innen in der Stadt in gleicher Weise betrifft. Die Stadt Aurich kann als Arbeitgeberin von über 600 Beschäftigten eine Vorbildfunktion übernehmen. Anschließend wird die Familiengerechte Kommune mit den Aspekten von Kinderbetreuung sowie dem Jugend- und Familienzentrum dargestellt. Darauf folgend werden die Tätigkeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt, die sich sowohl auf externe wie auch interne Bereiche beziehen. 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.

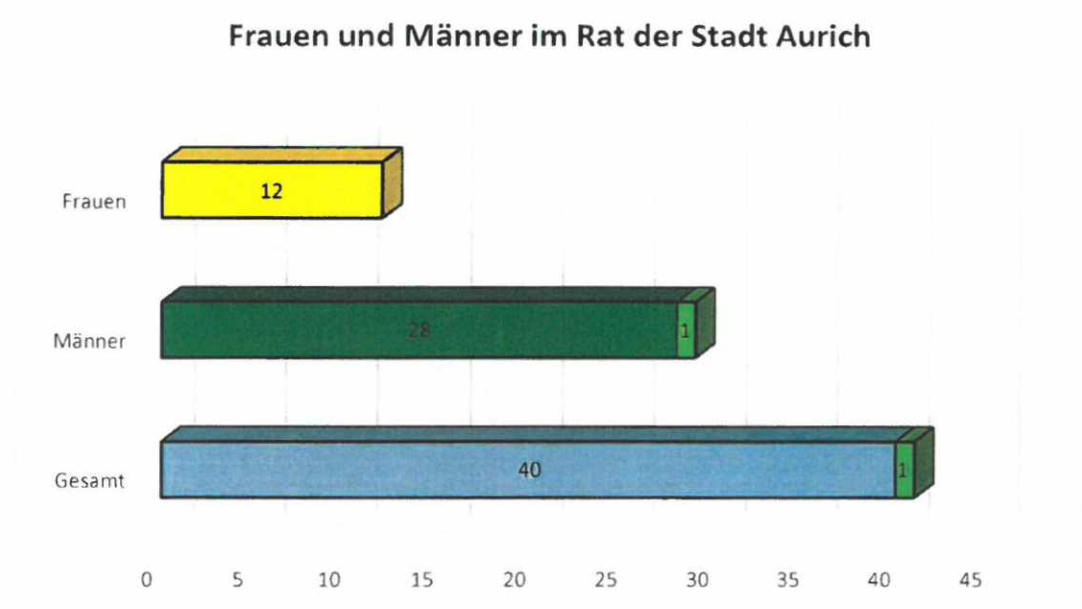
2.1. Geschlechterverhältnis in der Wohnbevölkerung

In der Stadt Aurich lebten am Stichtag 30.06.2020 insgesamt 42.980 Menschen, darunter 21259 männliche und 21721 weibliche und keine diversen Personen. Das Geschlechterverhältnis ist auch in den unterschiedlichen Altersgruppen weitgehend ausgeglichen. Ab der Altersgruppe über 60 Jahren ist der Frauenanteil leicht erhöht, wie die folgende Grafik zeigt.



2.2. Geschlechterverhältnis im Rat

Der Rat der Stadt Aurich besteht aus 41 Mitgliedern: dem Bürgermeister und 40 gewählten Mandatsträger*innen. Am Stichtag 30.06.2020 bestand er aus 12 Frauen und 28 Männern.



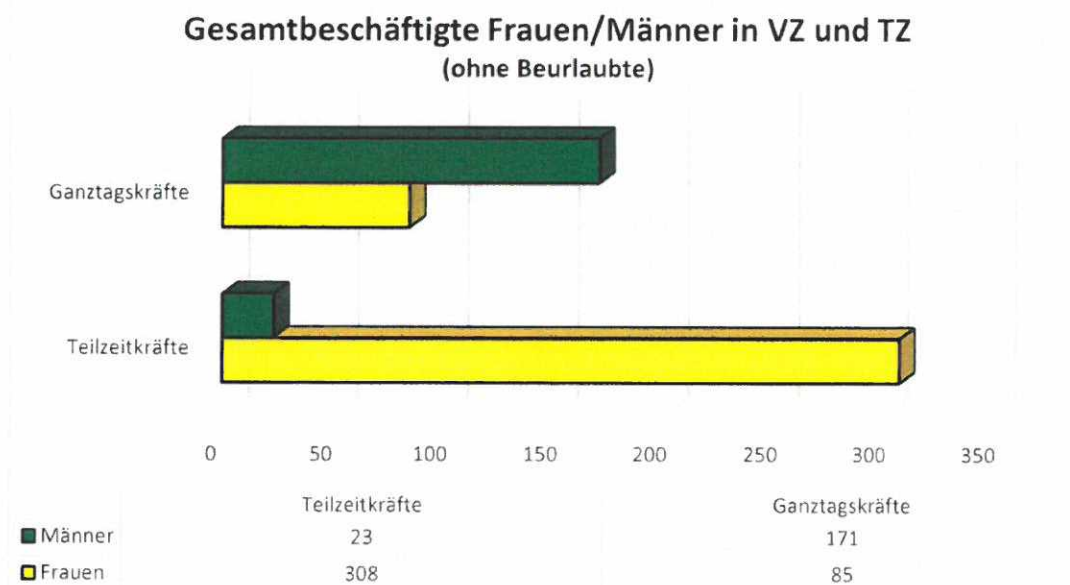
Die 7 Fachausschüsse wurden von 2 Frauen (Jugend-, Sport- und Sozialausschuss und Ausschuss für Umwelt, Verkehr und Energie) und 5 Männern geleitet, in der Stellvertretung befanden sich ausschließlich Männer.

Bei den Ortsräten waren von den 87 Mitglieder 24 weiblich und 63 männlich, von den 11 Ortsbürgermeister*innen waren 3 Frauen und 8 Männer.

2.3. Geschlechterverhältnis in der Verwaltung¹

Bei der Stadt Aurich arbeiteten zum Stichtag 30.06.2020 609 Mitarbeiter*innen (einschließlich 22 Beurlaubte), hiervon sind 413 weiblich und 196 männlich. Von den 22 Beurlaubten (20 Frauen, 2 Männer) befanden sich 18 Mitarbeiter*innen (16 Frauen, zwei Männer) in Elternzeit und vier Frauen nahmen Sonderurlaub zur Betreuung ihrer minderjährigen Kinder in Anspruch. Hierbei fällt auf, dass nur zwei Männer die zweimonatige „Väterzeit“ und die Frauen im Durchschnitt 22 Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben.

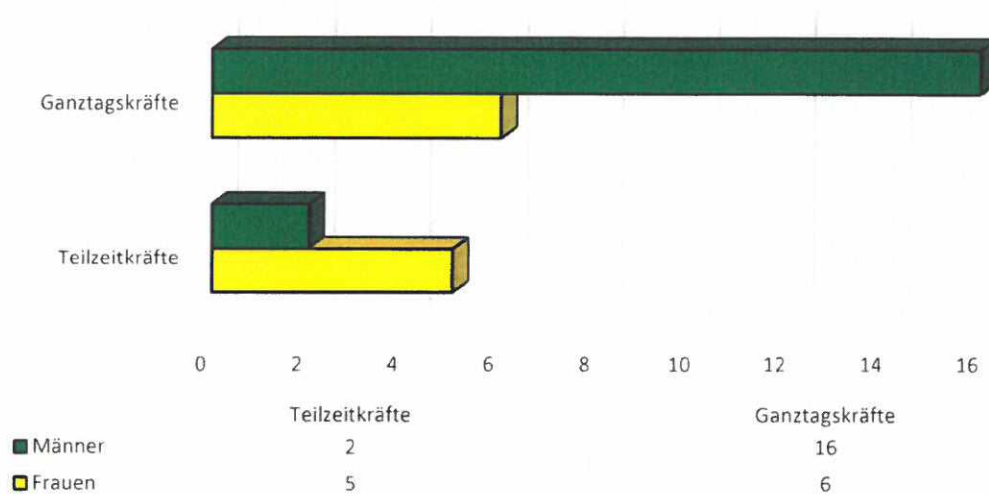
Bei der Stadt Aurich sind mehr Frauen (65,48 %) als Männer (34,52 %) beschäftigt. Es fällt jedoch auf, dass hauptsächlich Frauen in Teilzeit arbeiten. Wird das Beschäftigungsvolumen mit einbezogen, ist festzustellen, dass zusammengefasst keine Unterrepräsentanz besteht (Anteil Frauen 48,26 %, Anteil Männer 51,74 %).



¹ Die Daten sind dem aktuellen Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 entnommen:

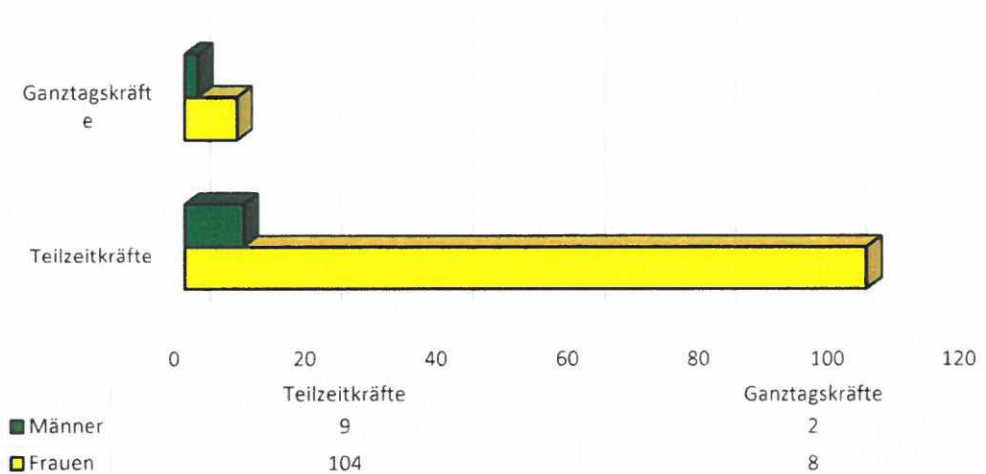
<https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsplan.html>

Beamt*innen Frauen/Männer in VZ und TZ



Im Sozial- und Erziehungsdienst sind hauptsächlich Frauen beschäftigt und Männer deutlich unterrepräsentiert, ebenso im Reinigungsbereich, in dem überwiegend in Teilzeit gearbeitet wird und die Bezahlung nicht existenzsichernd ist. Frauen sind hingegen in den handwerklichen Tätigkeiten unterrepräsentiert. Hier wirken die traditionellen Rollenbilder, die Frauen Erziehungs- und Reinigungsarbeiten zuweisen und Männern handwerkliche Berufe. 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.

Sozial- und Erziehungsdienst Frauen/Männer in VZ und TZ



3. Unterschiedliche Lebensrealitäten für Frauen und Männer

Grundlage für kommunale Gleichstellungsarbeit sind die unterschiedlichen Realitäten und Lebenslaufperspektiven von Frauen und Männern. Die Basis dafür ist die „doppelte Vergesellschaftung“ von Frauen in den Arbeitsmarkt und in die Familie, die mit widersprüchlichen Anforderungen verbunden ist. Traditionelle Rollenbilder führen zu einer ungleichen Verteilung von Zeit, Geld und Ressourcen in Beruf und Familie. Dies lässt sich an folgenden Fakten erkennen:

- **Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern:** Der Gender-Pay-Gap beträgt in Deutschland aktuell **18%**. Das bedeutet, dass der Stundenlohn von Frauen **18%** weniger beträgt als der von Männern.²
- **Ungleiche Verteilung der Fürsorgearbeit:** Der Gender-Care-Gap beträgt in Deutschland derzeit **52,4%**. Das bedeutet, dass Frauen pro

² [Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presse-und-Publikationen/Pressemitteilung/detail/PressemitteilungID/1987237.html)

Tag im Durchschnitt 52,4% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer³.

- **Ungleiche Rente:** Der Gender-Pension-Gap liegt in Deutschland derzeit bei 59,6%. Das bedeutet, dass das eigene Alterssicherungseinkommen von Frauen in Deutschland um **59,6 %** geringer ist als das von Männern⁴).

Diese ungleichen Rahmenbedingungen haben Einfluss auf die Lebensgestaltung. Frauen verfügen über weniger Geld und kümmern sich mehr um den sozialen Zusammenhalt während Männer häufiger in Entscheidungspositionen sind. Aus dieser Perspektive werden oft prekäre Situationen nicht wahrgenommen. Daher sind mit gleichstellungspolitischem Blick folgende Fragen zu stellen:

- Wie sind die Lebenssituation und die Perspektiven von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern in Aurich?
- Gibt es unterschiedliche Bedürfnisse und Bedarfe sowie strukturelle Benachteiligungen?
- Welche Maßnahmen können dazu beitragen, Benachteiligungsstrukturen abzubauen und Parität in allen Lebensbereichen zu ermöglichen?

Die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern werden sowohl in bundesweiten Daten als auch in dem 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen⁵ deutlich, dem die folgenden Daten für Aurich entnommen sind. Es handelt sich um vielfältige strukturelle Benachteiligungen von Frauen, die sowohl bundesweit als auch kommunal vorhanden sind und in einer erhöhten weiblichen Altersarmut kumulieren. Es ist wichtig, den Blick dafür zu schärfen und bei den kommunalen Entscheidungen zu berücksichtigen.

³ [BMFSFJ - Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung](#)

⁴ [Gender Pension Gap – Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern \(bmfsfj.de\)](#)

⁵ [4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Mnnern in Niedersachsen \(3\).pdf](#)

Frauen sind eher armutsgefährdet als Männer. Insbesondere bei Frauen ab 65 Jahren ist das Armutsgefährdungsrisiko im Jahr 2021 mit 21,0 % deutlich höher als bei den Männern derselben Altersklasse mit 17,4 %.⁶ Die Rentenlücke von 59% entsteht durch die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiographien. Folgende geschlechtsspezifische Faktoren spiegeln sich im Alter in kleinen Renten wieder:

1. 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 in der Lebensmitte täglich gut anderthalbmal so viel Zeit wie Männer für unbezahlte Sorgearbeit auf.
2. Während Männer eher durchgängige Berufsbiographien haben, teilen Frauen ihre Arbeitskraft in den besten Erwerbsjahren auf Familienarbeit und Berufstätigkeit auf.⁷ Dies hat zur Folge, dass sie oft in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind. Der Frauenanteil an ausschließlich geringfügiger Beschäftigung ist in Aurich extrem hoch: während der niedersächsische Durchschnitt bei 13,0% liegt, ist der Anteil im Landkreis Aurich bei **23,7%**. Das ist landesweit der zweithöchste Wert (hinter Leer und vor Emden). Gleichzeitig liegt der Anteil an Frauen zwischen 15 und 65 Jahren, die ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit bestreiten mit 54,7% deutlich unter dem Landesdurchschnitt von 63,5%, auf dem drittniedrigsten Wert hinter Delmenhorst und Wolfsburg.⁸
3. Die Bezahlung in sozialen und Dienstleistungsberufen, die hauptsächlich von Frauen gewählt werden, ist niedrig.⁹ Gleichzeitig bieten sie kaum Aufstiegschancen.
4. Auch gut ausgebildete Frauen mit hohem Einkommen, erzielen bereits beim Berufseinstieg ein geringeres Einkommen als männliche Kollegen und haben nicht die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten, wenn sie eine Familie

⁶ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_327_634.html

⁷ Der soziologische Fachbegriff dafür ist doppelte Vergesellschaftung: Frauen werden qua Geschlecht in Gesellschaftsbereiche mit widersprüchlichen Anforderungen sozialisiert.

⁸ [4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen \(2\).pdf](#)

⁹ <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html>

gründen. Nach einer Familienzeit steigen sie oft in Teilzeit oder in einem anderen Arbeitsfeld wieder in den Beruf ein und haben Gehaltseinbußen.

5. Eine Scheidung und Alleinerziehend zu sein ist ein hohes Risiko für Frauen in der Altersarmut zu landen. Sie wenden in der Lebensmitte viel Zeit für die Versorgung der Kinder auf und können die Lücke in der Erwerbsbiographie lebenslang nicht mehr aufholen. Gleichzeitig stehen ihnen vom Ehepartner nur Ansprüche für die Ehezeit zu. Frauen, die nicht verheiratet waren, sind finanziell besonders schlecht abgesichert.
6. Frauen geraten im Alter in finanzielle Not, wenn der Ehemann stirbt, wenn sie keine existenzsichernde Bezahlung erhalten haben. Dann beziehen sie auch nur eine geringe eigene Rente und die Witwenrente, die sich auf das Einkommen des Mannes bezieht. Diese war aber bisher die Existenzgrundlage des Paares. Stirbt hingegen eine Frau früher, hat der Ehemann wesentlich geringere Einkommensverluste.

Diese Aspekte machen deutlich, dass die Altersarmut weiblich ist und sowohl auf der Erwerbsbiographie, den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer geschlechtergerechten Bezahlung beruht. Lebenswege von Männern orientieren sich eher am Beruf, Verdienst und Aufstiegsmöglichkeiten. Das ist aber nur möglich, wenn sie entweder auf eine eigene Familie verzichten oder eine andere Person die Familienarbeit übernimmt. Inzwischen wünschen sich immer mehr Väter mehr Zeit für mit ihrer Familie zu verbringen. Oft können sie dies jedoch nicht mit den Anforderungen im Beruf vereinbaren. Insbesondere in traditionell geprägten Regionen ist es nicht einfach für Männer Familienzeiten zu organisieren. Das zeigt sich beispielsweise auch dem Bezug von Elterngeld: Während die Väterbeteiligung in Niedersachsen im Durchschnitt bei 38,4% liegt, ist sie in Aurich auf dem sechstletzten Platz bei 29,1%.¹⁰

Eine traditionelle Arbeitsteilung in Familien bildet die Basis für unterschiedliche Lebensrealitäten. Sie ist historisch gewachsen und hat sich in Rollenbildern manifestiert, die immer noch einen starken Einfluss haben und dazu führen,

¹⁰ [4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Mnnern in Niedersachsen \(2\).pdf](#)

dass sich der Heiratsmarkt für Frauen immer noch mehr lohnt als der Arbeitsmarkt.¹¹

Die Rollenbilder wirken gleichzeitig mit den sich veränderten Rahmenbedingungen in unserer modernen Gesellschaft und so entsteht ein extremes Spannungsfeld – insbesondere für Frauen – wie im Folgenden deutlich wird.¹² Dazu ist ein kurzer Rückblick erforderlich: In den 50er Jahren wurde in der BRD das **Familienernährer-Modell** etabliert. Der Mann war berufstätig und die Frau übernahm die unbezahlte Familienarbeit. Das war auch gesetzlich so festgelegt: Frauen durften nur dann erwerbstätig sein, wenn dies mit ihren „Pflichten“ in Ehe und Familie vereinbar war. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der gesetzlichen Krankenversicherung stammen aus dieser Zeit. Später entwickelte sich das **Zuverdienst-Modell**: Frauen wurde ermöglicht etwas zum Familieneinkommen hinzu zu verdienen. Sie gingen einer Teilzeitbeschäftigung nach, oft sozialversicherungsfrei, denn sie waren über die Männer abgesichert. Die unentgeltliche Familienarbeit haben sie weiterhin übernommen und ermöglichten so den Männern weiterhin sich hauptsächlich auf den Beruf zu konzentrieren. Eine eigenständige Existenzsicherung ist auch in diesem Modell nicht möglich, es bleibt die ökonomische Abhängigkeit vom Familienernährer. Viele aktuelle Studien belegen, dass das Zuverdienst-Modell für viele Paare nicht ideal und nicht gewollt ist und dass es Gleichstellung verhindert. Gleichzeitig wird es oft aufgrund der ökonomischen Anreize praktiziert.¹³ Die Knotenpunkte für diese Weichenstellungen sind:

- **Familiengründung**: Während moderne Paare ohne Kinder sich die Hausarbeit oft teilen, findet mit der **Geburt des ersten Kindes eine Re-Traditionalisierung** statt. Die Mütter unterbrechen die eigene Erwerbsarbeit übernehmen die Elternzeit und werden in dieser Zeit für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig. Die Väter hingegen bleiben

¹¹ Jutta Allmendinger: Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen, Berlin 2021, S.

¹² [Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

¹³ [Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

überwiegend kontinuierlich erwerbstätig und übernehmen die Verantwortung für das Familieneinkommen. Die Berufsbiographien entwickeln sich an diesem Knotenpunkt unterschiedlich mit finanziellen Nachteilen für die Frauen.

- **Wiedereinstieg ins Erwerbsleben:** Dieser erfolgt oft in Teilzeit, häufig mit geringer qualifizierter Tätigkeit und ohne Aufstiegschancen. So verfestigt sich auch die Traditionalisierungsfalle in der Partnerschaft. Ein vollständiger Einstieg in den Beruf mit Karriereaussichten kann meist nicht realisiert werden. Fehlende oder teure Kinderbetreuung, Ehegattensplitting und beitragsfreie Mitversicherung von Eheleuten in der Krankenkasse führen dazu, dass es finanziell günstiger erscheint, wenn die Frau ein geringes Einkommen hat und viel Zeit, um die unbezahlte Familienarbeit zu übernehmen. Insbesondere nach mehrjähriger Familienzeit ist ein Wiedereinstieg in den Beruf problematisch.

- **Pflege von Angehörigen:** Der Eintritt dieser Situation kommt oft sehr plötzlich und es ist ungewiss, wie die Pflegebedürftigkeit verlaufen wird. Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen (1,65 Millionen) sind weiblich. Frauen verrichten mehr als doppelt so häufig wie Männer unbezahlte Pflegetätigkeiten in der Familie.¹⁴

Die Familiengründung und Versorgung der Angehörigen führt bei Frauen zu langfristigen finanziellen Einbußen, die oft über die gesamte Lebenszeit nicht mehr ausgeglichen werden können. Diese Ungleichheit führt nicht nur zu einem Abhängigkeitsverhältnis in der Partnerschaft, sondern sie stellt Frauen bei Trennungen vor große Herausforderungen.

Lebensrealitäten von Alleinerziehenden

Jede 5. Familie in Deutschland ist alleinerziehend. Die Herausforderungen, unter denen sie stehen sind enorm. Im Jahr 2019 lebten in Deutschland insgesamt 2,6 Millionen Menschen als alleinerziehende Mütter oder Väter, von

¹⁴ [Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

denen 59 % minderjährige Kinder hatten. Auch bei den Alleinerziehenden lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen¹⁵:

- Alleinerziehen betrifft zum größten Teil **Frauen**. Im Jahr 2019 waren 1,3 Millionen Mütter und 185 000 Väter alleinerziehend. Damit war in **knapp neun von zehn Fällen (88 %) der alleinerziehende Elternteil die Mutter**.
- Am häufigsten werden Mütter und Väter mit minderjährigen Kindern infolge einer Scheidung zu Alleinerziehenden.
- Alleinerziehende Väter waren mit 10 % doppelt so häufig verwitwet wie die alleinerziehenden Mütter.
- **Rund ein Drittel (31 %) der alleinerziehenden Väter betreute Kinder im Alter von 15 bis 17 Jahren** (im Vergleich zu alleinerziehenden Müttern mit Kindern in dieser Altersgruppe: 19 %).
- **Alleinerziehende Mütter sind oft für jüngere Kinder verantwortlich**. So lebten bei 30% der alleinerziehenden Mütter Kinder im Krippen- oder Vorschulalter von unter sechs Jahren (im Vergleich dazu alleinerziehende Väter mit Kindern in dieser Altersgruppe: 15%)

Auch hier sehen wir, dass sich die Lebenssituationen von alleinerziehenden Müttern und Vätern deutlich unterscheidet und Auswirkungen auf eine eigenständige Existenzsicherung hat.

Bei Alleinerziehenden stellt sich die Frage, wie und in welchem Umfang sie erwerbstätig sein können. Bei den Müttern minderjähriger Kinder unterscheidet sich die Erwerbstätigkeit zwar kaum zwischen Alleinerziehenden (70,1 Prozent) und Müttern in Partnerschaften (67,7 Prozent). **Alleinerziehende Mütter arbeiten jedoch deutlich häufiger in Vollzeit (42 Prozent) als Mütter in Partnerschaften (29 Prozent)**. Dies hängt sicher auch mit der Reform des Unterhaltsrechts zusammen. Inzwischen sind Unterhaltszahlungen für Geschiedene nur noch üblich, bis das jüngste Kind drei Jahre alt ist.

¹⁵ Die Daten sind folgender Quelle entnommen: [Datenreport 2021 \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/210821_001.html)

Alleinerziehende haben eine höhere Belastung durch die Familienarbeit und Organisation des Alltags und müssen zusätzlich die eigene Existenzsicherung bewältigen. Hier sind Alleinerziehende Frauen mit kleinen Kindern und in den sogenannten Frauenberufen mit niedrigem Einkommen mehrfach belastet und tragen lebenslang ein erhöhtes Armutsrisiko.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich die Berufsbiographien und Lebenssituationen von Frauen und Männern immer noch deutlich unterscheiden und sowohl die sogenannten Frauenberufe als auch die Übernahme von weitestgehend unbezahlter Fürsorgearbeit und damit verbundener Teilzeitbeschäftigung Frauen strukturell benachteiligt. Alle Faktoren gemeinsam führen in finanzielle Abhängigkeit und in die Altersarmut.

Die unterschiedlichen Lebensrealitäten sind sowohl bei politischen als auch bei verwaltungsinternen Abläufen und Entscheidungen zu beachten. Das Ziel sollte sein allen Frauen und Männern eine eigenständige Existenzsicherung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Dafür sind internalisierte traditionelle Rollenbilder zu überwinden und Strukturen auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen. Das ist insbesondere in der Pandemie deutlich geworden.

Zäsur: Die Pandemie verändert alles!

.... und zementiert traditionelle Rollenzuschreibungen

Im März 2020 legte der Lockdown das gesamte öffentliche Leben lahm und stellte Arbeitgeber*innen sowie Arbeitnehmer*innen und Familien vor große Herausforderungen. Plötzlich war alles anders und bisherige Selbstverständlichkeiten funktionierten nicht mehr. Alle Strukturen brachen zusammen und mussten neu – und verändert – aufgebaut werden. Da Kitas und Schulen geschlossen wurden, mussten Eltern schlagartig die Betreuung ihrer Kinder neu organisieren. Die Großeltern, auf die in Notsituationen bei der Kinderbetreuung sonst gerne zurückgegriffen wird, standen als Betreuungspersonen nicht zur Verfügung, da sie als besonders vulnerable Altersgruppe vor

dem Virus geschützt wurden und Kontakte vermieden werden sollten. Reflexartig stellte sich die traditionelle Arbeitsteilung wieder her und Frauen versorgten hauptsächlich die Familien. Planbar war diese Zeit nicht, weder in der Dauer noch in den Auswirkungen. Viele berufstätige Menschen sind ins Homeoffice oder in Kurzarbeit gegangen. Doch sowohl Geringverdienende als auch in der Kinderbetreuung, in Dienstleistungs- und medizinischen Berufen gab es die Möglichkeit von Homeoffice nicht.

Frauen sind in diesen Bereichen überproportional tätig. Sie wurden am Arbeitsplatz gebraucht und mussten ihr Familienleben so organisieren, dass die Berufstätigkeit möglich war. Das gelang nicht immer und wurde insbesondere für Alleinerziehende eine große Herausforderung und oft auch eine Überforderung. Eine Folge war, dass berufstätige Frauen oft die Arbeitszeit verringerten oder die Beschäftigung ganz aufgaben. Dies zeigen auch die Ergebnisse einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2021.¹⁶ Der Auswertung zufolge haben in Haushalten mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren 27% der Frauen, aber nur 16% der Männer ihre Arbeitszeit reduziert, um die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Bei Haushalten mit geringerem oder mittlerem Einkommen fällt die Diskrepanz noch größer aus. Das macht deutlich, dass finanzielle Aspekte einen großen Einfluss darauf haben, wer die Sorgearbeit übernimmt. Die Reduzierung der Arbeitszeit birgt langfristigen Gefahren für die Erwerbsverläufe von Frauen. Die zusätzlich anfallende Sorgearbeit wurde auch in Familien mit einer vormals gleichberechtigten Verteilung unbezahlter Arbeit nun vor allem von den Frauen übernommen. Nur 60% derjenigen Paare mit Kindern unter 14 Jahren, die sich die Sorgearbeit vor der Coronakrise fair geteilt haben, haben dies auch während der Krise beibehalten. Bei Paaren mit einem Haushaltseinkommen unter 2000 Euro sind es sogar nur 48 Prozent. Das zeige, dass Eltern, die finanziell stark unter Druck stehen, weniger Spielräume für eine faire Arbeitsteilung bleiben.¹⁷

¹⁶ https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

¹⁷ https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

Auch die Arbeitswelt musste sich neu organisieren: Veranstaltungen, Meetings und Dienstreisen wurden abgesagt, die Kommunikationswege mussten sich neu finden. Geschäfte mussten schließen, nur Einkauf des „täglichen Bedarfs“ war noch möglich. Existenzsorgen durch Umsatzeinbrüche und Arbeitsplatzverlust prägten die Geschäftswelt und damit auch die Beschäftigten. Täglich bis stündlich gab es neue Verordnungen, die umgesetzt werden sollten. In dem unplanbaren und chaotischen Prozess hatte die Stadtverwaltung eine ordnende Funktion. Doch auch hier sind extreme Bedingungen entstanden.

4. Herausforderungen in der Stadtverwaltung

Die Arbeitsabläufe innerhalb der Stadtverwaltung mussten neu organisiert und kommuniziert werden. In allen Bereichen spielt die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern – insbesondere unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine zentrale Rolle. Deutlich erhöhte Ausfallzeiten am Arbeitsplatz lagen in allen Bereichen durch Erkrankung und Quarantäne vor, die notwendige Arbeit musste von den verbleibenden Kolleg*innen geleistet werden und sorgte für zusätzliche Belastungen. Hinzu kam die ständige Sorge vor Infektionen in der gesamten Familie, die für alle eine hohe Stressbelastung war. Besonders hohe Anforderungen wurden an Mitarbeiter*innen in den Kitas und im sozialen Bereich gestellt.

4.1. Kitas in der Pandemie

Die Kitas standen in der Pandemie im Brennpunkt und mussten in extremer Geschwindigkeit ständig neue Vorgaben umsetzen. Die Dienstleistung der Kinderbetreuung konnte zeitweise nicht aufrecht erhalten werden, was zu Schwierigkeiten und Auseinandersetzungen mit den Eltern führte, die auf eine Kinderbetreuung angewiesen waren, um berufstätig zu sein. Gleichzeitig sind viele Beschäftigte in den Kitas selbst Eltern und mussten den Spagat zwischen der Versorgung der eigenen Kinder und der Kinderbetreuung in der Kita leisten. Wie bereits dargestellt, sind von dieser Mehrfachbelastung hauptsächlich

Frauen betroffen, sowohl als in der Kinderbetreuung tätige Person als auch als für die Betreuung zuständiger Elternteil.

In den Kitas bestand durchgängig ein hohes Infektionsrisiko und folglich viele Schließzeiten. Ständige Rücksprachen mit der Verwaltung waren erforderlich, um die jeweils aktuellen Vorgaben schnell umsetzen zu können. Die Organisation, Kommunikation und Umsetzung der Hygienemaßnahmen, Gruppentrennungen, Notdiensten und ggf. auch Schließungen sorgte für eine ständige Unsicherheit und Anspannungen. Die Herausforderungen waren nur im Team gemeinsam zu bewältigen. Gleichzeitig war der Stresslevel im Team besonders hoch, da die Kolleg*innen unterschiedliche Prioritäten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzten, insbesondere mit Blick auf die Infektionsgefahr und den Schutz von vulnerablen Familienmitgliedern. Nicht nur die Arbeitsabläufe verlangten den Mitarbeitenden viel ab, sondern auch der Umgang miteinander.

Die Förderung der Kinder konnte nicht mehr kontinuierlich durchgeführt werden. Während der Schließzeiten mussten neue Wege gefunden werden, um den Kontakt zu den Kindern zu halten und ihnen damit etwas Sicherheit in der unsicheren Zeit zu vermitteln. Die Sorge um benachteiligte Kinder, insbesondere mit Blick auf die zu bewältigenden Stresssituationen in den Familien war groß.

4.2. Kurzarbeit

Für Beschäftigte in Kommunen gab es bis zum 29.03.2020 keine Möglichkeit zur Kurzarbeit. Durch die bundesweiten Schließungen während der Pandemie wurde kurzfristig ein Tarifvertrag verhandelt, der Kurzarbeit für städtische Beschäftigte ab 30.03.2020 ermöglicht (TV COVID). Die Stadt Aurich hat als Arbeitgeberin mit dem Personalrat am 19.05.2020 eine Dienstvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit ab dem 20.05.2020 aufgrund der bundesweiten Schließungen von kulturellen und sozialen Einrichtungen abgeschlossen. Folgende Einrichtungen waren in einem ersten Schritt von der Kurzarbeit betroffen:

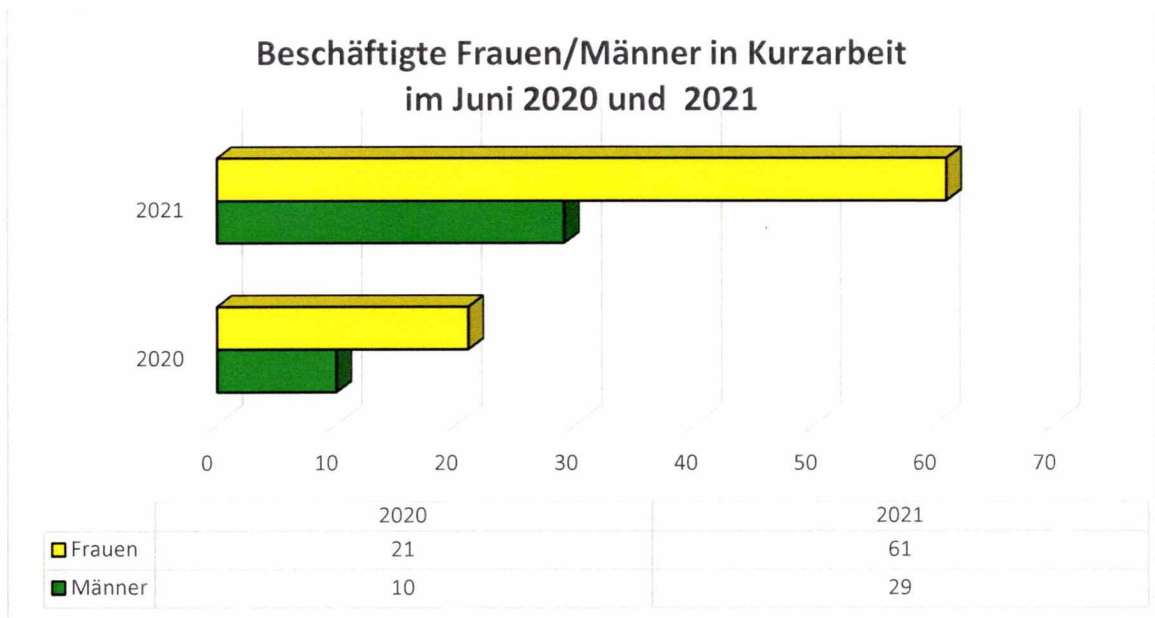
- Zentrum für nachhaltige Ernährung (ZnE)
- Zentrum Natur und Technik (ZNT)
- Bereich Kultur einschließlich Veranstaltungshallen
- Bad „De Baalje“
- Energie-, Bildungs- und Erlebniszentrum (EEZ),
- Offene Kinder- und Jugendarbeit des Jugend- und Familienzentrum AÖR

Aufgrund des Pandemieverlaufs und der Einschränkungen im Herbst 2020 sind in einem weiteren Schritt im November 2020 zusätzlich die folgenden Einrichtungen hinzugekommen:

- Stadtbibliothek,
- Historisches Museum,
- MachMitMuseum/Kunstschule
- Familienzentrum

Im Juni 2020¹⁸ waren insgesamt 31 Beschäftigte in Kurzarbeit (10 Männer und 21 Frauen). Im weiteren Verlauf waren im Juni 2021 insgesamt 90 Beschäftigte in Kurzarbeit (29 Männer und 61 Frauen).

¹⁸ Stichtag für diesen Bericht



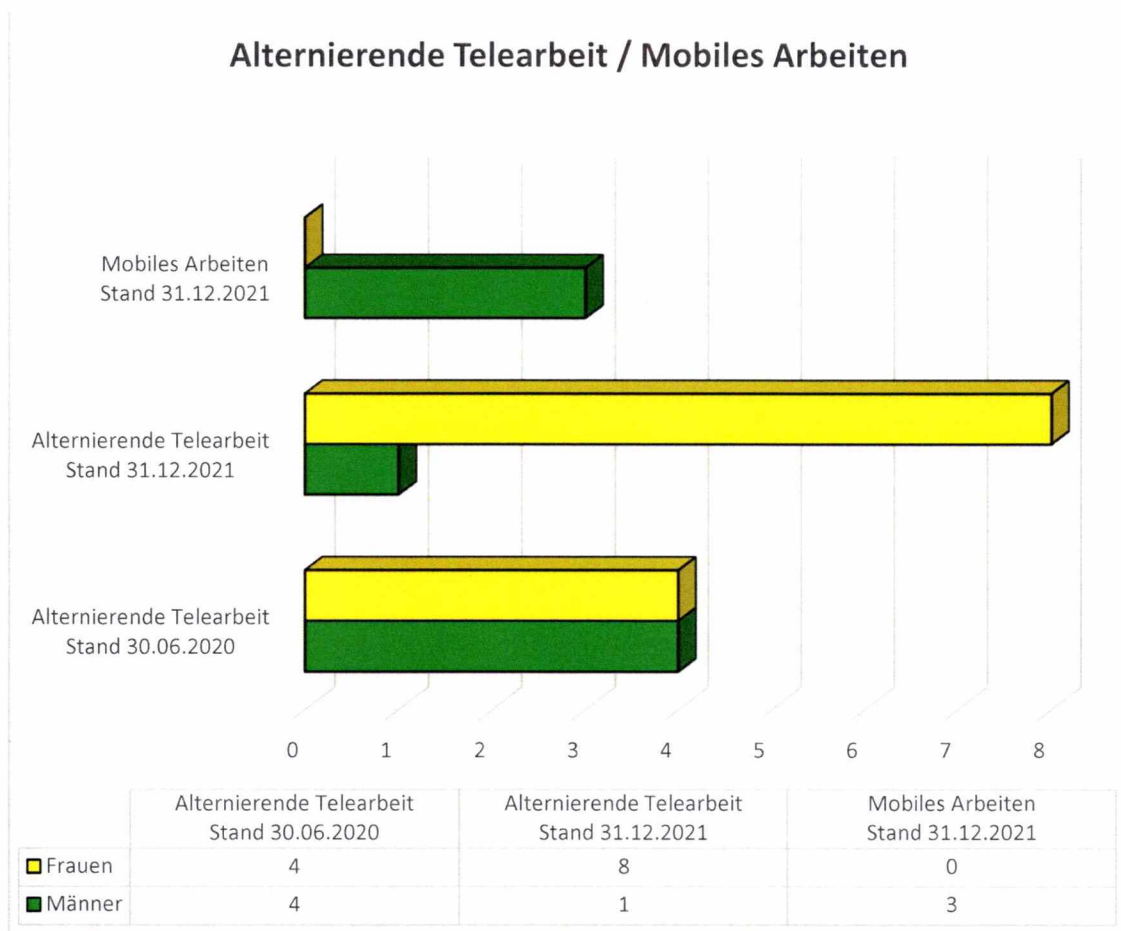
Die Beschäftigten, die von Kurzarbeit betroffen waren, haben eine tarifliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes in den Entgeltgruppen 1 bis 10 in Höhe von 95 % und in den Entgeltgruppen 11 bis 15 in Höhe von 90 % des Nettoentgelts erhalten. Damit war das Kurzarbeitergeld zwar auf hohem Niveau, gleichwohl herrschte bei vielen Beschäftigten eine große Unsicherheit, ob und wie es weitergeht. Insbesondere in prekären Lebenssituationen – wie z.B. bei Alleinerziehenden – hat dies zu Existenzängsten geführt, die eine extreme Stressbelastung sind.

4.3. Digitalisierung

Die Digitalisierung hat durch die Pandemie einen starken Schub erhalten. Fachdienste, die bereits mit der E-Akte gearbeitet haben, hatten deutliche Vorteile gegenüber anderen Bereichen. Die Umsetzung vom Homeoffice entwickelte sich bei der Stadt Aurich phasenweise entsprechend der jeweiligen Rahmenbedingungen im Pandemieverlauf.

Am 30.06.2020 nutzen 8 Personen (4 Frauen und 4 Männer) die Alternierende Telearbeit. Zum Ablauf des Berichtszeitraums am 31.12.2021 nutzen 9

Personen (8 Frauen und 1 Mann) Alternierende Telearbeit, zusätzlich nutzten 3 Personen (0 Frauen, 3 Männer) die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens.¹⁹



Mit Beginn der Pandemie wurde weitestgehend für die Beschäftigten Homeoffice eingerichtet. Es bestand die Herausforderung, dass kurzfristig in allen Arbeitsbereichen digitale Arbeitsplätze eingerichtet werden mussten. Am Anfang fehlte hierfür die notwendige Hardware, die soweit möglich kurzfristig erworben oder von anderen Einrichtungen ausgeliehen wurde (z. B. von Einrichtungen, die in Kurzarbeit waren).

¹⁹ Bei der Alternierenden Telearbeit wird regelmäßig in festgelegtem Umfang ein Teil der Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz in der Privatwohnung erbracht. Das mobile Arbeiten findet hingegen situativ, zu unregelmäßigen Zeiten und an unterschiedlichen Orten statt.

Außerdem musste die telefonische Erreichbarkeit sichergestellt werden, was in vielen Fällen über eine zusätzliche Soft- und Hardware erreicht wurde.

Da die Schulen und Kindertageseinrichtungen zeitweise geschlossen waren bzw. nur Notgruppen betrieben haben, mussten die Beschäftigten im Homeoffice oft auch noch Homeschooling und die Kinderbetreuung übernehmen. Das führte zu einer Mehrfachbelastung, die insbesondere von Frauen übernommen wurde.

Für die Führungskräfte war und ist es eine Herausforderung, die Beschäftigten vor Ort und im Homeoffice gleichermaßen über neue Sachverhalte zu informieren und insbesondere den Kontakt zu den Beschäftigten im Homeoffice aufrecht zu erhalten. Die Zusammenarbeit im Team hat sich verändert und damit sind neue Konfliktfelder entstanden. Auch die Führung auf Distanz ist mit der Pandemie eine zusätzliche Führungsaufgabe geworden, die unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigen muss.

4.4. Geschlechtersensible Führung

In der Pandemie hat sich besonders gezeigt, wie wichtig es ist, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Die Herausforderungen konnten nur gemeinsam im Team bewältigt werden. Dazu war es wichtig, die Ressourcen und Belastungen der Beschäftigten einzuschätzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berücksichtigen.

Führen auf Distanz wurde durch Homeoffice zur zentralen Aufgabe. Gleichzeitig war die soziale Fürsorge für die Mitarbeitenden und ein geschlechtersensibles Konfliktmanagement im Team wichtig. Sowohl ständig wechselnden aktuellen Herausforderungen als auch die strukturellen Rahmenbedingungen und die individuelle Stressverarbeitung musste berücksichtigt werden.

4.5. Betriebliches Gesundheitsmanagement

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. Ein zentrales Ziel ist, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern und die Arbeit so zu organisieren, dass die Beschäftigten gesund und motiviert arbeiten können.

Geschlechterspezifische Rollenbilder und Arbeitsteilungen prägen auch den beruflichen Alltag, insbesondere die Mehrfachbelastung von (alleinerziehenden) Müttern. Die Stressbelastungen 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 reflektiert werden. Vor diesem Hintergrund hat sich die Stadt Aurich als Arbeitgeberin das Ziel gesetzt, ein betriebliches gendergerechtes Gesundheitsmanagement auszuarbeiten und umzusetzen.

Bereits seit 2016 beschäftigt sich die Stadt Aurich mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Eine Steuerungsgruppe besteht aus Vertreter*innen des Fachdienstes 11 „Innerer Dienst“, des Sachgebietes 11.1 „Personal/Organisation“, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt. Bereits im Jahr 2018 wurde mit der AOK eine Kooperation zur betrieblichen Gesundheitsförderung für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen. In der Analysephase wurden Workshops für alle Beschäftigten angeboten und aus den Ergebnissen ein Ziele- und Maßnahmenplan erstellt. Das Projekt ist durch die Pandemie in der Umsetzungsphase vollständig zum Erliegen gekommen. Bereits geplante Angebote mussten kurzfristig verschoben und schließlich abgesagt werden. Das Projekt soll zeitnah wiederaufgenommen werden.

4.6. Fachkräftegewinnung

Berufstätige Menschen orientieren sich neu. Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit mit Familie, Freizeit, Reisen und Selbstverwirklichung ist für die nachwachsende Generation von zentraler Bedeutung, ebenso die das soziale Miteinander am Arbeitsplatz. Die Nachfrage nach Teilzeitarbeit und Homeoffice ist groß, flexible Arbeitszeiten und Gesundheitsangebote sind gewünscht. Die Anforderungen, die junge Menschen an den Arbeitsplatz stellen, sind gewachsen. Sie gehen dorthin, wo sie sich wohlfühlen und sie sind bereit den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn er nicht zu ihrer Lebensart passt. Sie haben auch die Möglichkeit dazu, denn der Fachkräftemangel ist mit dem demographischen Wandel auch in Aurich angekommen.

Daher ist die Gewinnung und Bindung von Fachkräften eine große Herausforderung und gleichzeitig die Chance gezielt an Gleichstellung in der Stadt Aurich zu arbeiten. Der Gleichstellungsplan bietet eine Grundlage dafür. Grundsätzlich wird bei allen Stellenausschreibungen deutlich gemacht, dass die Stadt Aurich bemüht ist den Frauen- oder Männeranteil in einem Arbeitsbereich zu erhöhen, um Parität herzustellen. So kann gezielt um Fachkräfte geworben werden und beiden Geschlechtern auch z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten werden.

Bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften bedeutet dies, dass gezielt um Männer geworben wird, so werden in diesem Fall männliche Bewerber bei gleicher Qualifikation und Kompetenz bevorzugt eingestellt. Eine paritätische Besetzung in den Teams ist erforderlich, um Diversität zu erreichen und das pädagogische Angebot möglichst vielfältig zu gestalten. Gleichzeitig ist es wichtig hier nicht traditionelle Rollenbilder und Aufgabenverteilung zu festigen, sondern geschlechterbewusste Teams zu bilden, die sowohl ihre Rolle als auch die Angebote, Kommunikation und Interaktionen reflektieren.

4.7. 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.

5. Kommunale Gleichstellung in der Pandemie: Wo stehen wir nach der Rolle rückwärts?

Die Herausforderungen, die Familien in der Pandemie bewältigen mussten, waren extrem hoch. Die Erfordernisse im Alltag und die Bedürfnisse von allen Familienmitgliedern mussten neu organisiert und miteinander in Einklang gebracht werden. Dabei standen die Familienmanager*innen im Zentrum der Herausforderungen und die Hauptlast bewältigten die Frauen.

Intakte Familien konnten teilweise die neue Zeitqualität miteinander auch genießen, doch die Ungewissheit, Unsicherheit und finanzielle Nöte sorgten oft

für neue Baustellen. Insbesondere Familien, die bis dahin bereits am Rande ihrer Belastungsgrenze waren, konnten diese Situationen nicht mehr alleine bewältigen. Gleichzeitig waren viele Unterstützungseinrichtungen überlaufen oder nicht zu erreichen. Die Langzeitfolgen sind noch nicht absehbar.

Im Familienbarometer der Bundesregierung²⁰ - veröffentlicht im März 2023 - wurde erforscht, wie sich Familienleben in Deutschland in den letzten Jahren verändert hat und über die Pandemie hinaus verändern wird. Gerade in der Krisenzeit und in der Zeit danach ist Familienpolitik eine wichtige Stellschraube für unsere Gesellschaft, um den Zusammenhalt und die Resilienz zu stärken. Familien wurden befragt: Was prägt heute den Familienalltag, das Arbeitsleben der Eltern und ihre wirtschaftliche Situation? Welche Ressourcen stehen Familien zur Verfügung, um ihre Lebensentwürfe und -wünsche zu realisieren, und wo benötigen sie gegebenenfalls Unterstützung? Die Ergebnisse können wie folgt zusammengefasst werden:

- Eltern ist es wichtig, möglichst viel Zeit gemeinsam als Familie zu verbringen. Aber nur etwa ein Drittel der Eltern finden, dass sie genug Zeit für ihre Familie haben. 84% der Befragten geben an, von Vätern würde heute erwartet, dass sie so viel Zeit wie möglich mit ihren Kindern verbringen. Mehr als die Hälfte der Eltern sind der Meinung, kleine Kinder könnten von ihrem Vater genauso gut betreut werden wie von ihrer Mutter.
- 53% der Eltern wünschen sich eine partnerschaftlichere Aufteilung der Kinderbetreuung als die aktuell realisierte.
- Zwei Drittel der Eltern halten es für wichtig, dass beide Partner gute berufliche Perspektiven haben und finanziell unabhängig sind.
- Eltern mit einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung sind überdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Familienleben und berichten außerdem häufiger von einer gelungenen Vereinbarkeit.
- Im Jahr 2019 sind rund 67% der Mütter und 92% der Väter mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren einer Erwerbstätigkeit

²⁰ [Familienbarometer \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

nachgegangen. Je älter das (jüngste) Kind der Mütter ist, desto höher ist ihre Erwerbsquote. Bei Vätern ist dieser Zusammenhang nicht zu erkennen, ihre Erwerbsbeteiligung ist ungeachtet der Anzahl des Alters der Kinder kontinuierlich hoch.

- Unter den erwerbstätigen Müttern arbeiteten 2022 zwei Drittel in Teilzeit. Dieser Wert hat sich in den vergangenen Jahren kaum geändert. Im EU-Vergleich hat Deutschland damit eine der höchsten Teilzeitquoten unter Müttern.
- Mütter halten Vätern deutlich häufiger den Rücken frei von Sorgearbeitsverpflichtungen, als es umgekehrt der Fall ist. Fast jede vierte Mutter gibt an, für die Kinder auf gute Berufsaussichten verzichtet zu haben, bei Vätern sind es nur 6%.
- Mehr als jede zehnte erwerbstätige Mutter möchte ihre Erwerbstätigkeit gerne ausweiten. Dies ist insbesondere bei in kleiner Teilzeit arbeitenden Müttern der Fall und steigt mit dem Alter des jüngsten Kindes.
- Etwa ein Fünftel der berufstätigen Mütter, meist Beschäftigte in längerer Teilzeit oder in Vollzeit, würde gern weniger arbeiten.
- 56% der Eltern befürworten eine staatliche Förderung eines partnerschaftlichen Arbeitszeitmodells, bei dem beide Elternteile vollzeitnah berufstätig wären.
- Die Beteiligung der Väter am Elterngeld lag im Jahr 2019 bei 43,5%. Der Anteil der Väter, die mehr als die zwei Partnermonate nutzen, liegt bei knapp einem Viertel der Elterngeld beziehenden Väter. Rund 70% der Väter, die Elternzeit genommen haben betonen, dass sie dadurch wichtige Entwicklungsschritte ihres Kindes miterlebt und dadurch eine engere Bindung zu ihrem Kind bekommen hätten.
- Auch während der Corona Pandemie wendeten Frauen insgesamt mehr Zeit als Männer für die Pflege von Angehörigen auf.
- 96% der Beschäftigten mit Kindern unter 15 Jahren sind familienbewusste Maßnahmen im Unternehmen wichtig. Die positiven Entwicklungen in der familienbewussten Personalpolitik haben sich in den vergangenen Jahren verstetigt und sind unter den Bedingungen der Corona Pandemie noch beschleunigt und intensiviert worden.

Die Ergebnisse dieser Studie machen deutlich, dass sich Familien heute in einem Spannungsfeld zwischen traditionellen Rollenbildern und Anforderungen von moderner Partnerschaft und Gesellschaft befinden. Frauen tragen die Hauptlast dieser Spannungen, wie sich insbesondere in der Pandemie und in den Folgen zeigt. Es handelt sich somit um strukturelle Benachteiligungen, die durch differenzierte Weichenstellungen abzubauen sind. Die Fürsorge für die Familien sollte im Mittelpunkt der Gesellschaft stehen. Dies bedeutet, dass es auch eine zentrale kommunale Aufgabe ist, Müttern und Vätern geeignete Rahmenbedingungen zu bieten, damit diese reale Wahlmöglichkeiten haben, wie sie Erwerbs- und Familientätigkeit miteinander vereinbaren.

5.1. Familiengerechte Kommune

Wir brauchen ein ganzes Dorf um Kinder großzuziehen.

In der Pandemie wurde besonders deutlich, dass viele Familien den enormen Druck nicht mehr alleine bewerkstelligen konnten. Die Ängste und Sorgen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen waren groß, das bisherige Leben funktionierte so nicht mehr. Umso wichtiger war es, dass die Stadt sich ihrer Situation annahm und tagesaktuell Unterstützungsmöglichkeiten bereitstellen konnte. Wichtige Anlaufpunkte für die Familien waren das Jugend- und Familienzentrum, die Kinderbetreuungseinrichtungen und die Gleichstellungsbeauftragte. Auch wenn es nicht immer sofortige Lösungen für die Probleme gab, war es wichtig zuzuhören und die Not wahrzunehmen. Nur so können die Bedarfe ermittelt und adäquate Strukturen aufgebaut werden. Hilfreich ist, dass es in der Stadt Aurich eine gemeinsame Zielsetzung gibt, die sich auf Familien fokussiert: Die Stadt Aurich ist eine zertifizierte „Familiengerechte Kommune“. Sie hat sich in der Zielvereinbarung folgende Handlungsfelder vorgenommen:

- Familiengerechtigkeit als gemeinsames Ziel
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Bildung und Erziehung – Bildungschancen
- Stärkung von Familienkompetenzen

- Wohnen und Leben – Familiengerechte Infrastruktur
- Senior*nnen und Generationen

Da die Lebenssituationen und Perspektiven von Frauen und Männern In allen aufgezählten Handlungsfeldern unterschiedlich sind – wie bereits in Kapitel 3 beschrieben - ist eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung erforderlich. Es gilt die verschiedenen Lebensrealitäten zu berücksichtigen.

Um die Ziele der Vereinbarung umzusetzen, werden alle Abteilungen der Verwaltung eingebunden. Es wurde eine verwaltungsinterne Steuerungsgruppe eingerichtet, der sämtliche Fachbereiche, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte angehören. Aktuelle Themen sollen hier aus Sicht der Familiengerechtigkeit und der gemeinsamen Zielsetzung bearbeitet werden. Die Politik wird regelmäßig informiert und hat die Möglichkeit sich einzubringen.

Für den Berichtszeitraum 2019-2021 konnten nur wenige Projekte umgesetzt werden. Durch die Phase des Lockdowns und die dadurch erforderliche Einschränkung von Sitzungsterminen und Besprechungen haben kaum Gespräche stattfinden können. Vorgenommene Dinge wie z.B. die Aktivierung des Jugendparlaments, Kooperationsprojekte im Bereich der Generationen in den KITAs, Austausch mit politischen Gremien konnten nicht stattfinden.

Gleichzeitig wurden flexiblere Arbeitszeitmode, Home-Office oder Telearbeit für Mitarbeiter viel schneller umgesetzt als vermutet. Hier hat die Corona-Pandemie ausnahmsweise mal eine Beschleunigung der Vorgänge erwirkt (vgl. Kap. 4.3)

Bürgerbeteiligungsformate haben nur eingeschränkt stattgefunden und dann nur Online. Antragstellungen und Termine für Bürgerbegehren konnten größtenteils ebenfalls nur online oder mit gebuchten Terminen erfolgen. Sitzungen und Erfahrungsaustausch waren nur online oder in kleinen Gruppen möglich. Sehr viele der für den Aktionszeitraum geplanten Maßnahmen wurden Corona-bedingt ausgesetzt. Eine Weiterverfolgung der vereinbarten Ziele soll im Folgezeitraum erfolgen. Überwiegend wurde im Berichtszeitraum versucht, den Geschäftsbetrieb möglichst bürger*innenfreundlich am Leben zu halten.

Gleichzeitig ist es wichtig, die Zielsetzung der Familiengerechten Kommune weiter zu verfolgen und das Projekt neu auszurichten.

5.2. Kinderbetreuung

Für eine eigenständige Existenzsicherung von Müttern und Vätern spielt die Kinderbetreuung eine zentrale Rolle. Die Versorgungsquote für die Stadt Aurich²¹ lag für das KITA-Jahr 2019/2020 lag bei den

- Krippenkindern bei 33,75 %
- Kindergartenkinder 110,48 %
- Hort 9,71 %

Am 01.01.2020 gab es in Aurich 29 Kindertagesstätten. Im Kindergartenbereich sind 1301 Regelkindergartenplätze (ohne Integrations-Plätze) vorhanden. Davon sind 709 Plätze vormittags, 50 Plätze nachmittags, sowie 499 Ganztagsplätze im Angebot. Hinzu kommen noch 54 Integrationsplätze. Für Krippenkinder im Alter bis zu drei Jahren gibt es 328 Regelkindergartenplätze zzgl. 6 Integrationsplätzen.

Die Einrichtungen haben unterschiedliche Öffnungs- und Betreuungszeiten, die jeweils bedarfsgerecht ermittelt wurden. Der früheste Beginn in einer KITA ist 7:00 Uhr und der späteste Abholzeitpunkt ist um 17:00 Uhr (jedoch nicht in der gleichen Einrichtung).

Die Schließzeiten der KITAs orientieren sich zwar auch an den Ferienzeiten, sind aber nicht identisch. Die städtischen Einrichtungen vertreten sich gegenseitig. Damit besteht die Möglichkeit, dass die Kinder während der Schließzeit ihrer Kita in einer anderen städtischen Einrichtung betreut werden können. Das ist in den zurückliegenden Jahren jedoch noch nicht

²¹ Fortschreibung der Kindertagesstätten-Bedarfsplanung des LK Aurich / Amt für Kinder und Familien

vorgekommen, da die Eltern die Schließzeiten frühzeitig mitgeteilt bekommen und so für eine Betreuungsalternative sorgen können.

Die Nachfrage nach Ganztagsbetreuung steigt stetig und die Stadt Aurich setzt alles daran, weitere Vollzeitbetreuungsplätze zu schaffen.

Schulen

In der Verantwortung der Stadt Aurich stehen 13 Schulen (12 Grundschulen und die Realschule). Ab dem Schuljahr 2020/2021 sind jetzt aktuell 8 Schulen (7 GS + Realschule) im offenen Ganztagsbetrieb, 3 weitere sind verlässliche Halbtagschule (davon 2 mit Hort).

Die Lambertischule ist eine von 4 Schulen niedersachsenweit, die am Modellprojekt „Kooperativer Hort“ teilnimmt. Das bedeutet, dass diese Schule mit dem Hort ganz 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. Es ist zu hoffen, dass dieses erfolgreiche Projekt nach Ablauf der Modellphase eine Berücksichtigung im NKiTaG findet.

Für die letzte Grundschule in städtischer Trägerschaft, die zum Schuljahr 2020/2021 noch kein Ganztagsangebot vorweisen kann, wird es voraussichtlich erste konkrete Gespräche geben können, wenn die Stelle der Schulleitung nicht mehr vakant ist.

5.3. Jugend- und Familienzentrum

Im Jugend- und Familienzentrum finden vielfältige Angebote zur Unterstützung von Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen statt, z.B. regelmäßige Termine der Koordinierungsstelle für Frauen und Arbeit des Landkreises Aurich sowie der Beauftragten für Chancengleichheit der Bundesagentur für Arbeit und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Aurich. Auch die Behindertenbeauftragte und unterschiedliche Beratungsfachkräfte

bieten z.B. Themen der Kinderbetreuung, -förderung, Pflege und Demenz etc. an.

Des Weiteren ermöglicht das Familienzentrum Aurich Menschen, die ihren Berufseinstieg in Form von Selbständigkeit planen und starten besonders günstige Konditionen einen Raum anzumieten und das Kostenrisiko zu minimieren, in dem eine prozentuale Umsatzbeteiligung vereinbart wird. Dieses Angebot wird insbesondere von Frauen genutzt, da diese oft mit geringem Budget in die Selbständigkeit einsteigen und ein Angebot im Themenbereich des Familienzentrums entwickelt haben.

Das Ziel ist, Möglichkeiten zur Information, Bildung, Weiterentwicklung zu schaffen und diese transparent und bekannt machen. Vor allem Frauen bei der Entwicklung von beruflichen, existenzsichernden Zukunftsperspektiven zu unterstützen.

Die Herausforderungen in der Pandemie waren je nach Altersgruppe und Lebenssituation unterschiedlich. Daher wurden auch die Arbeitsfelder und Schwerpunkte differenziert ausgerichtet:

Arbeit mit Jugendlichen

Gerade die Zielgruppe der jungen Menschen hat in den Lockdown Zeiten massiv unter der Situation der Schließung aller für sie relevanter Sozialräume und der Kontaktbeschränkungen gelitten. Kontakte und Informationen wurden weitestgehend ins Digitale verschoben und führten zu Bewegungsmangel, Kontaktängsten und Freizeitdeprivation. Gerade die Zeit, in der jungen Menschen sich von familiären Strukturen immer mehr lösen und eigene Erfahrungen sammeln und eigene Wege einschlagen, wurde nun vorwiegend auf das familiäre Umfeld zurückgeworfen. Wichtige Entwicklungsschritte konnten nicht oder nur eingeschränkt gegangen werden.

Für die Arbeit mit jungen Menschen bedeutete diese Situation ein hohes Maß an Improvisationsfähigkeit sowie die verstärkte Auseinandersetzung mit digitalen Möglichkeiten der Jugendsozialarbeit. Beratungssettings wurden

digital oder im Freien in Einzelsequenzen durchgeführt. Spaziergänge oder Fenstergespräche eingeführt. Gruppenangebote wurden zeitweise massiv eingeschränkt oder auch gar nicht durchgeführt. Auch die Einschränkungen in Form von Abstandhaltung und Maskenpflicht sowie Kontaktdatenaufnahmen führten zu großen Veränderungen im Rahmen der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Eine weitestgehend anonyme Teilhabe an Angeboten der offenen Kinder- und Jugendarbeit (Jugendtreffs) war über einen gewissen Zeitraum kaum noch möglich. Die jungen Menschen haben sich weitestgehend in Kleingruppen aufgehalten und das Kennenlernen neuer Kontakte wurde – wenn überhaupt – auf digitale Medien beschränkt.

Auch die aufsuchende Arbeit im Bereich der Jugendarbeit gestaltete sich deutlich schwieriger, weil in den Lockdown- Zeiten z.B. das Angebot für einen Rückzugsort in den Jugendeinrichtungen fehlte. Es konnten zwar Gesprächsangebote gemacht werden, es fehlte aber die Möglichkeit der Jugendtreffs im Hintergrund.

Unterstützung für Familien

Familien hatten in Pandemiezeiten und auch aktuell weiterhin besondere Herausforderungen vor allem im Bereich der Kinderbetreuung, aber auch in Erwartungshaltungen bzgl. der Möglichkeiten im Homeoffice etc. zu arbeiten. Viele Arbeitgeber*innen gaben ihren Mitarbeiterinnen zwar die Möglichkeit der Homeoffice-Tätigkeit, was aber – sofern die Kinderbetreuung nicht stattfand – keine Entlastung darstellte, weil auf Dauer eine parallele Arbeitstätigkeit und Kinderbetreuung nicht möglich ist. Auch die Ausweitung der Arbeitszeiten auf Abendzeiten oder Wochenenden führte in der Summe der Anforderungen eher zu größerer Belastung als zur Entlastung. Gleiches gilt für Familien, in denen das Thema Pflege – vor allem Kurzzeitpflege – eine Rolle spielte, auch hier war keine Verlässlichkeit der Betreuung/Pflege mehr gegeben, so dass die Anforderungen für die Familie – meist die Frauen – deutlich größer wurden. Planung, Organisation und der Druck der Vereinbarkeit führte bei vielen Familien zu Überforderung. Ein Ausgleich durch Freizeit-/Sport-/Entspannungsangebote war kaum möglich, so dass auch hier eine Konzentration auf das enge Familiensystem die Folge war. Großeltern wurden

verstärkt in Betreuungsthematiken einbezogen, das institutionelle Betreuungssystem bot – und bietet bis heute – keine verlässliche entlastende Struktur mehr da.

Das Familienzentrum hat in dieser Zeit versucht mit kleineren Entlastungsangeboten wie z.B. Basteln to go Projekten oder Corona-Quarantäne-Taschen zu reagieren. Es waren kleine Inseln, die jedoch keine dauerhaften Entlastungen darstellen konnten. Sie waren eher ein Tropfen auf den heißen Stein, da die strukturellen gesellschaftlichen Anforderungen an die Familien zu groß waren und inzwischen zu einer dauerhaften Überforderung geworden sind. Daher sind dauerhafte, tragfähige Entlastungen für Familien erforderlich, die auf kommunaler Ebene insbesondere im Bereich der Familiengerechten Kommune zu verorten sind.

Angebote für Senior*innen

Für Senior*innen stellte die Pandemie-Zeit vor allem die Lockdown-Zeit ebenfalls eine große Herausforderung dar. Das größte Thema war auch hier die soziale Isolation und die damit verbundene Gefahr der Vereinsamung. Viele ältere Menschen versuchten sich ebenfalls durch digitale Medien (Messenger etc.) in Kontakten zu halten und suchten in diesem Zusammenhang auch nach Möglichkeiten, sich schulen zu lassen. Insbesondere Frauen, die seit langer Zeit nicht berufstätig waren, hatten noch keinen Zugang zur digitalen Kommunikation und entsprechend große Berührungsängste. Andere ältere Menschen versuchten aber auch die Zeit einfach „an sich vorbeiziehen“ zu lassen.

Das Familienzentrum hat auch hier versucht, für Entlastung zu sorgen und in Kontakt zu bleiben, in dem z.B. Seniorenbriefe mit Übungen, Gedichten und kleinen Herausforderungen verschickt wurden. Es wurden Einzeltermine zum Erlernen von digitalen Austauschmöglichkeiten etc. geschaffen, aber auch hier war die Erfahrung, dass die Angebote nur eine kleine Entlastung darstellen konnten. Das Bedürfnis blieb, sich wieder in Gruppen zu treffen, wobei es auch hier diejenigen gab, die sobald es möglich war, wieder an Angeboten teilnahmen und diejenigen, die sich durch die Lockdown-Erfahrungen und

bestehend Ängste zunächst schwierig motivieren konnten, sich wieder an Angeboten zu beteiligen und sich mit anderen Menschen zu treffen. Auch hier war oftmals – wenn vorhanden – der Rückzug in die nahen Familienbeziehungen eine Folge.

Coronabedingt wurden in Phasen des Lockdowns vielfältige Aktivitäten/Aktionen durchgeführt, die zu einer Entlastung von Familien beitragen sollten. Dabei vorwiegend kontaktlose Angebote, Angebote in Einzelsequenzen, verstärkte Outdoor-Angebote und digitale Möglichkeiten. Das Angebotsspektrum wurde auf die jeweiligen verordnungsbedingten Rahmenbedingungen angepasst.

Ein wichtiger Beitrag der Arbeit sowohl im Bereich der Jugendsozialarbeit als auch im Bereich der Begegnungsangebote, Förderung und Entlastung von Familien und Senior*innen bestand in der Aufrechterhaltung von entlastenden Netzwerken, aber vor allem auch in der Sichtbarmachung der jeweiligen Herausforderungen. Das Jugend- und Familienzentrum hat gerade in den Lockdown-Zeiten, aber auch über die gesamte Pandemie hinweg – bis heute – versucht eine gute Öffentlichkeitsarbeit zu machen und die Herausforderungen der jeweiligen Zielgruppen in den Fokus zu rücken. Es war, ist und bleibt eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe für die besonders belasteten oder gefährdeten Zielgruppen Schutzräume und gute Entlastungsmöglichkeiten bereit zu halten.

Sommerferienprogramm

Seit 2020 wird das Sommerferienprogramm der Stadt Aurich durch das Jugend- und Familienzentrum organisiert, geplant und durchgeführt. Auf ein möglichst breites Spektrum an Angeboten, welches für alle Geschlechter und Altersgruppen interessant ist, wird bei der Angebotsplanung geachtet. Auch in Lockdown-Zeiten wurden für berufstätige Menschen entlastende Ferienangebote in Form von Notbetreuungen angeboten (verlässliche Kinderferienbetreuung). Das Ziel ist, Entlastung für Familien/Elternteile in schwierigen Lebenslagen fördern und erreichen und Sicherheit in Betreuungsthemen für berufstätige Menschen zu vermitteln. Insgesamt sollen

Familien entlastet und Kindern ein möglichst breites Erleben in den Ferienzeiten ermöglicht werden. Ein wichtiger Beitrag zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Arbeitsplätze im Jugend- und Familienzentrum sind im Sinne einer familienfreundlichen Aufgaben- und Arbeitszeit gestaltet. Nahezu alle Mitarbeiter*innen arbeiten in Teilzeitstellen. Aufgaben sowie Arbeits- und Ferienzeiten werden partizipatorisch miteinander abgestimmt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Das Ziel ist, den Mitarbeitenden die individuellen Herausforderungen der Vereinbarkeit Familie und Beruf möglichst vereinfachen.

6. Tätigkeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten

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. Dies gilt insbesondere für das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade dieser Bereich war – wie bereits ausführlich dargestellt – in der Pandemie besonders betroffen. Somit hat sich auch die Gleichstellungsarbeit durch die Pandemie einschneidend verändert. Insbesondere die Beratungstätigkeit hat stark zugenommen, da Frauen sowohl telefonisch als auch per Mail um Unterstützung baten. Die Projektarbeit musste über lange Zeit ruhen und die Netzwerkarbeit neu ausgerichtet werden.

6.1. Verwaltungsinterne Aufgaben

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 4 bereits erläutert wurden. Sie ist an allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und Mitglied der Stellenbewertungskommission. Gemeinsam mit dem Sachgebiet Personal/ Organisation wurde der aktuelle Gleichstellungsplan²² erarbeitet. Weitere Themenbereiche sind die Mitarbeit in der Steuerungsgruppe Familiengerechte Kommune und in der Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement.

In der Pandemie war die Not von Mitarbeitenden groß, täglich gingen telefonisch oder per Mail Anfragen ein. Unsicherheiten, Kinderbetreuungsprobleme, Zerrissenheit zwischen familiären und beruflichen Anforderungen, finanzielle Nöte, Trennungen und Überforderungssituationen zeigten sich deutlich. Insbesondere die Kolleginnen in den Kitas hatten aufgrund der Mehrfachbeanspruchung einen hohen Beratungsbedarf. Andere Beschäftigte hatten hauptsächlich Fragen zur Kurzarbeit und Alternierender Telearbeit, insbesondere auch vor dem Hintergrund gleichzeitiger Kinderbetreuung.

6.2. Projekt- und Netzwerkarbeit in der Pandemie

Die Projektarbeit wurde im März 2020 plötzlich unterbrochen. Während im Jahr 2019 Projekte durchgeführt werden konnten wie „Echt Klasse“²³ oder „Keine Wahl ist keine Wahl“²⁴, musste die Fortbildung „Frauen in die

²² <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsplan.html>

²³ <https://www.petze-institut.de/projekte/>

²⁴ <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/archiv.html>

Kommunalpolitik“²⁵ zunächst unterbrochen und später abgesagt werden. Auch die Frauenwochen 2020 wurden bereits in der Mitte beendet. Im Folgenden werden die durchgeführten Projekte den Netzwerken zugeordnet, in denen sie entstanden sind und dort dargestellt.

Die Netzwerkarbeit hat sich durch die Pandemie stark verändert. Durch die lange Zeit der Kontaktreduktion wurde zeitweise die Kommunikation auf digitale Formate und später auf hybride Veranstaltungen umorganisiert. Dies war eine große Herausforderung, insbesondere für Menschen, die ehrenamtlich tätig sind und nicht über die technische Ausstattung verfügten oder diese nicht bedienen konnten. Es mussten neue Strukturen organisiert werden, bei denen auch die ehrenamtlich Tätigen und ältere Menschen die Möglichkeit hatten, teilzunehmen. Damit Frauen, die nicht technikaffin sind, nicht den Anschluss verlieren, waren viele zusätzliche Gespräche und individuelle Hilfestellungen erforderlich.

6.2.1. Arbeitsgemeinschaft Auricher Frauen

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. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich koordiniert die Arbeitsgemeinschaft, die Öffentlichkeitsarbeit und die Aktionen. Nachdem die Frauenwochen im März 2020 abgebrochen werden mussten, wurden Arbeitsgruppen zu folgenden Themenschwerpunkten eingerichtet:

²⁵ <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/archiv.html>

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| ➤ Gesundheit | ➤ Familie/Carearbeit |
| ➤ Gesunde Geburt | ➤ Kultur/Weiterbildung |
| ➤ Gewalt gegen Frauen | ➤ Frauen in der Politik |
| ➤ Erwerbstätigkeit | ➤ Nachhaltigkeit |

Die Themen finden sich auf der neu gestalteten Internetseite www.auricherfrauen.de. Im aktuellen Berichtszeitraum fanden diese Auricher Frauenwochen statt:

- 2019 Frauen Macht Europa
- 2020 30 Jahre Frauenwochen: Weichen stellen - Zukunft gestalten!
- 2021 Frauen sind systemrelevant! Da in diesem Jahr noch keine verlässliche Veranstaltungsplanung möglich war, wurde ein neues Format ausprobiert: Der Zeitrahmen wurde auf eine Saison von Februar bis Juli verlängert und wöchentlich ein Text zu einem die Thema auf der Internetseite und über Mailverteiler in die Öffentlichkeit gebracht. Im Anschluss wurden die Texte in einer Publikation zusammengefasst, die unter dem Titel „Wie erleben Frauen in Aurich die Pandemie“ auch auf der Internetseite zu finden ist.

6.2.2. Themenschwerpunkt Gesunde Geburt und Hebammenversorgung

Bereits seit 2017 wird von der Gleichstellungsbeauftragten an diesem Themenschwerpunkt in Netzwerken auf verschiedenen Ebenen gearbeitet. Ziel ist die Unterversorgung von schwangeren Frauen und Familien rund um die Geburt zu verbessern. Gemeinsam mit der Elterninitiative Mother Hood e.V. und der Hebammenzentrale wurde die Thematik in der Arbeitsgemeinschaft Auricher Frauen und den Auricher Frauenwochen verankert und immer wieder in die Öffentlichkeit gebracht. Es wurden Aktionen durchgeführt und Gespräche mit der Politik geführt, um in Aurich langfristig eine Geburtsmöglichkeit zu erhalten.

Auf Landesebene wurde das Aktionsbündnis Gesundheit rund um die Geburt gemeinsam mit der LAG Gleichstellung, dem Landesfrauenrat und dem

Hebammenverband Niedersachsen bereits 2017 gegründet. Inzwischen sind dort viele Frauen- und Sozialverbände auf Landesebene organisiert, um das Bundesgesundheitsziel „Gesundheit rund um die Geburt“²⁶ in Niedersachsen umzusetzen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich ist Mitinitiatorin und Sprecherin des Aktionsbündnisses.²⁷ In dieser Funktion ist sie Mitglied des Runden Tisches Hebammenversorgung in Niedersachsen, der vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung eingerichtet wurde. Im Oktober 2020 fand ein Treffen mit der damaligen Ministerin Reimann statt. Danach entstand pandemiebedingt eine Pause. Eine Neuausrichtung des Runden Tisches hat erst im September 2022 begonnen. Das Aktionsbündnis hat sich in dieser Zeit mit dem niedersächsischen Krankenhausgesetz und der Verankerung der Geburtshilfe in der Grundversorgung befasst.

Eine zentrale Forderung ist, einen Landesaktionsplan zu erstellen, um die Situation rund um die Geburt zu verbessern. Zwei Zwischenziele wurden bisher erreicht:

1. Die Akademisierung von Hebammen wird inzwischen in Niedersachsen an fünf Studienorten umgesetzt, einer davon ist in Oldenburg.
2. Es wurde ein Aktionsbüro Gesundheit rund um die Geburt bei der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. mit zwei Fachreferentinnen eingerichtet²⁸. Es besteht eine intensive Kooperation mit regelmäßigen Online-Treffen mit dem Aktionsbündnis Gesundheit rund um die Geburt.

Die Stadt Aurich ist Modellstandort in dem Landesprogramm CEDAW – Gleichstellung sichtbar machen.²⁹ Im aktuellen Berichtszeitraum wurde das Projekt im Rahmen der Auricher Frauenwochen weitergeführt. Im März 2019

²⁶https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Gesundheit/Broschuren/Nationales_Gesundheitsziel_Gesundheit_rund_um_die_Geburt.pdf

²⁷ <http://gesundheit-rund-um-die-geburt.de/>

²⁸ www.gesundheit-nds.de

²⁹CEDAW 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, dass alle Formen der Diskriminierung von Frauen abschaffen will. <https://gleichstellung-sichtbar-machen.de/projekt/modellregionen/beitrag/aurich-ostfriesland-9>

fand eine Veranstaltung zum Thema Hebammen in Europa statt. Außerdem wurde ein Strategieworkshop für die kommunale Entwicklung durchgeführt sowie eine Tagung des Aktionsbündnisses im Juni 2019 Gesundheit rund um die Geburt in Niedersachsen, Im Ergebnis wurden Ansatzpunkte für einen Landesaktionsplan definiert.

Auf Bundesebene hat sich ein Zukunftsforum damit befasst, welche Weichenstellungen in der Geburtshilfe erforderlich sind. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich hat an den digitalen Veranstaltungen teilgenommen und an den Ergebnissen mitgewirkt. Es wurden 12 Visionen für die Geburtshilfe entwickelt. Eine frauenzentrierte Geburtshilfe und die wohnortnahe Versorgung steht dabei im Mittelpunkt.³⁰

An diesem Schwerpunktthema ist gut zu erkennen, dass eine überregionale Netzwerkarbeit auf allen Ebenen (Kommune – Land – Bund) erforderlich ist, um die Rahmenbedingungen für Frauen zu verbessern. Die Benachteiligungsstrukturen ziehen sich vom Bund über das Land und wirken sich in der Kommune aus. Durch die Aktivierung von Frauennetzwerken, Einrichtung von multiprofessionellen Runden Tischen sowie Partizipation von Betroffenen und politischen Akteur*innen können politische Strategien entwickelt und umgesetzt werden. Die Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten spielt dabei eine zentrale Rolle.

6.2.3. Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten

Auch die Zusammenarbeit von Gleichstellungsbeauftragten findet auf kommunaler, regionaler, landes- und Bundesebene statt. Sie ist ein zentrales Element erfolgreicher 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

³⁰ <https://www.dhv-zukunftsforum.de/>

von der Kommune über die Region und das Land Niedersachsen bis hin zur Bundesebene bestehen.

Auch diese Netzwerkarbeit hat sich in der Pandemie umstellen müssen. Die Termine fanden ab März 2020 zunächst online statt und wurden später – abhängig von der jeweiligen Entwicklung der Pandemie – flexibel gestaltet. Die Bundeskonferenz wurde zunächst verschoben und später digital durchgeführt.

In folgenden Gleichstellungsbeauftragten – Netzwerken ist die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich aktiv:

- **Kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Aurich:** In dieser Arbeitsgruppe findet ein intensiver Austausch statt, um im Landkreis gemeinsame Strategien zu entwickeln, konkrete Projekte umzusetzen und ehrenamtliche Kolleginnen zu unterstützen. Inhaltliche Themenschwerpunkte waren im Berichtszeitraum die Hebammenversorgung und Gewalt gegen Frauen.
- **Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Städte Aurich, Emden, Leer, Norden:** Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aus diesen Städten treffen sich regelmäßig, um ihre Arbeit zu koordinieren. So können arbeitsteilig verschiedenen Schwerpunkte vertieft und gleichzeitig Personalressourcen geschont werden. Aus diesem Arbeitskreis heraus ist der Runde Tisch FrauenLeben in Ostfriesland³¹ entstanden. Die Initiatorinnen haben das Bundesmodellprojekt mitentwickelt und intensiv begleitet. Auch das Projekt „Keine Wahl ist keine Wahl“³², anlässlich des Jubiläums von 100 Jahren Frauenwahlrecht wurde 2019 in dieser Kooperation in Zusammenarbeit mit der Ländlichen Akademie Krummhörn-Hinte e.V. (LAK) entwickelt und an verschiedenen Orten in Ostfriesland und Oldenburg aufgeführt. Die Schirmherrschaft für dieses Projekt übernahm die Präsidentin des

³¹ <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/frauenleben-in-ostfriesland.html>

³² <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/archiv.html>

Niedersächsischen Landtages Dr. Gabriele Andretta, die bei der Aufführung in Aurich ein Grußwort sprach.

- **Regionalkonferenz Weser-Ems Nord:** Die Gleichstellungsbeauftragten aus der Region Weser-Ems Nord treffen sich zwei- bis dreimal jährlich zum regionalen Fachaustausch. Es werden gemeinsam Lösungen für regionale Themen erarbeitet und diese ggf. für die Landes- und Bundesebene vorbereitet, bzw. Anträge gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Städte Aurich und Leer sind seit 2021 Koordinatorinnen der Regionalkonferenz und damit ein Bindeglied zwischen den Kommunen und der Landesarbeitsgemeinschaft.
- **LAG Gleichstellung** - Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen³³: Es besteht eine gute Kooperation mit der LAG Gleichstellung, da die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich im vorherigen Berichtszeitraum Vorstandsmitglied war und seitdem weiterhin Delegierte für den Themenschwerpunkt „Gesundheit rund um die Geburt“ ist und in diesem Rahmen Sprecherin des landesweiten Aktionsbündnisses. Außerdem ist sie als Koordinatorin der Regionalkonferenz Weser-Ems-Nord tätig. Zweimal jährlich finden Landeskonferenzen statt, in der Pandemie zunächst online.
- **Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen**³⁴: Die Vernetzung auf der Bundesebene findet hauptsächlich per Internet und im zweijährigen Rhythmus auf den Bundeskonferenzen statt. Diese wurde im aktuellen Berichtszeitraum zunächst verschoben und fand dann online statt. Das Thema der Konferenz war: „Gleichstellung digital - Grenzen überschreiten - Horizonte öffnen“.

³³ <https://gleichstellung-niedersachsen.de/>

³⁴ <https://www.frauenbeauftragte.org/>

6.2.4. Runder Tisch FrauenLeben in Ostfriesland

Der Runde Tisch "FrauenLeben in Ostfriesland"³⁵ 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. Im Rahmen des aktuellen Berichtszeitraums wurde die Modellregion FrauenLeben in Ostfriesland³⁶ durchgeführt. Bei der Kulturagentur der Ostfriesischen Landschaft wurde eine Projektstelle vom 1. Januar 2019 bis zum 30. September 2020 eingerichtet. Ziel des Projekts war es, die regionalen Vernetzungsstrukturen und Bedarfe von Frauen in der ländlichen Region aufzuzeigen. Aufgrund der Pandemie konnten die Netzwerkveranstaltungen ab März 2020 nicht mehr durchgeführt werden. Ein weiteres Produkt dieses Arbeitskreises ist der jährlich erscheinende Lebendige Frauenkalender: In jedem Monat wird an unterschiedlichen Orten eine Veranstaltung zu einer Frauenpersönlichkeit oder einem Thema der Region angeboten. Es besteht eine große Nachfrage nach diesen Veranstaltungen. Einige mussten pandemiebedingt auf ein digitales Format verlegt werden, andere wurden verschoben oder sind auch ausgefallen.

6.2.5. 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

³⁵ <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/frauenleben-in-ostfriesland.html>

³⁶ <https://www.ostfriesischelandschaft.de/1824.html>

Mittelpunkt. Es werden Vorträge und Projekte organisiert. Das Präventionsprojekt für Grundschüler*innen „Echt Klasse“³⁷ wurde im September 2019 erstmals in Aurich mit großem Erfolg durchgeführt. Inzwischen wurde die Ausstellung vom Landkreis Aurich gekauft und kann mit geringem Organisationsaufwand an den Grundschulen im Landkreis Aurich durchgeführt werden.

Thematisch ging es in diesen Arbeitskreis in der Pandemie vorrangig darum, wie es den Kindern zuhause geht, welche Hilfsangebote bestehen und wie diese zu erreichen sind.

6.2.6. Arbeitskreis Gewaltfrei leben

Seit 2001 ruft die Organisation für Frauenrechte „TERRE DES FEMMES“ jährlich am 25. November zu einem Aktionstag zum Thema „Gewaltfrei leben“ auf.³⁸ Bundesweit wurden in den letzten Jahren Fahnen in rund 800 Gemeinden und Städten gehisst. Im Landkreis Aurich besteht seit vielen Jahren ein Arbeitskreis, der die regionalen Aktionen miteinander abstimmt. Mitglieder sind kommunale Gleichstellungsbeauftragte 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. Jedes Jahr werden vom 25.11. bis 10.12. an den Rathäusern Fahnen „Gewaltfrei leben“ gehisst. Zusätzlich wird durch Aktionen auf das Thema aufmerksam gemacht. Im aktuellen Berichtszeitraum wurden Rathaus und der Souss-Turm orange beleuchtet, Plakatbanner aufgestellt und orangefarbene Aktionspunkte mit Informationen auf Gehwegen aufgeklebt.³⁹

³⁷ <https://www.petze-institut.de/projekte/>

³⁸ <https://www.frauenrechte.de/unsere-arbeit/aktionen/fahnenaktion>

³⁹ <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/archiv.html>

6.2.7. 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 – auch im Rat der Stadt Aurich (vgl. Kap. 2.2). Mentoring-Programme des Landes Niedersachsen⁴⁰ 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 sechs Modulen⁴¹ konzipiert. Die Arbeitsgruppe evaluiert das Konzept regelmäßig und aktualisiert es rechtzeitig vor den Kommunalwahlen. An sechs Wochenenden werden einzelne Themenschwerpunkte vertieft und aktuelle politische Diskussionen aufgenommen. Das Ziel ist Frauen für die aktive Gestaltung in Politik und Vereinen zu gewinnen, Entscheidungswege von der Idee bis zur Umsetzung anhand regionaler Beispiele aufzuzeigen sowie frauenpolitische Netzwerke zu knüpfen. Die 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 startete im Oktober 2019 und sollte ursprünglich im Juni 2020 enden. Aufgrund der Pandemie wurde sie im März 2020 unterbrochen und im September 2020 erneut angeboten. Da die Rahmenbedingungen jedoch noch

⁴⁰ <http://www.frau-macht-demokratie.de/>

⁴¹ <https://www.aurich.de/buergerinformation/gleichstellungsbeauftragte/archiv.html>

nicht wieder stabil und der Organisationsaufwand extrem hoch war, musste die Fortbildungsreihe im Herbst 2020 abgebrochen werden.

6.2.8. Überbetrieblicher Verbund⁴²

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.

7. Aurich auf dem Weg in eine fürsorgliche und gleichberechtigte Stadt: Gemeinsames Fazit von Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragter

Der vorliegende Bericht zeigt die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männer auf und benennt wesentliche Handlungsbedarfe, die durch die Pandemie wie unter einer Lupe deutlich geworden sind. Es ist die Aufgabe von Politik und Verwaltung die bestehenden strukturellen Benachteiligungen abzubauen. In der Kommune sollten die Bedürfnisse und Bedarfe ihrer Bürger*innen im Mittelpunkt stehen. Die Fürsorge für die Familien ist eine zentrale Ausrichtung, der die Stadt Aurich als Familiengerechte Kommune bereits seit vielen Jahren nachkommt. Während der Pandemie konnten diese Ziele jedoch aufgrund der Aufgabenfülle nicht genügend bearbeitet werden. Nun ist es an der Zeit dieser Zielsetzung wieder gerecht zu werden.

⁴² <https://www.landkreis-aurich.de/bildung-wirtschaft/koordinierungsstelle/ueberbetrieblicher-verbund-ostfriesland-e-v.html>

Der Bericht hat deutlich gemacht, dass viele Eltern sich eine partnerschaftliche Teilung von Sorge- und Erwerbsarbeit wünschen, diese aber an vielen Rahmenbedingungen scheitern. Eine zentrale Stellschraube ist eine verlässliche Kinderbetreuung in allen Altersstufen. Diese ist eine notwendige Basis und leistet darüber hinaus einen Beitrag zur langfristigen Fachkräftesicherung. Es ist notwendig, dass nicht nur ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung stehen, sondern diese auch die zeitlichen Bedarfe berufstätiger Eltern berücksichtigen.

Familien sind vielfältig, daher sind auch Fürsorgebedarfe in Familien unterschiedlich. Während in jungen Familien die Versorgung der Kinder im Mittelpunkt stehen, brauchen Jugendliche eine andere Begleitung ins Leben. Später benötigen Eltern die Unterstützung ihrer erwachsenen Kinder, die oft gleichzeitig berufstätig sind. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt daher in unterschiedlicher Ausprägung eine zentrale Rolle in den Familien. Noch immer sind es vor allem Frauen, die die Hauptverantwortung tragen und dafür den Umfang ihrer eigenen Erwerbstätigkeit reduzieren oder (phasenweise) ganz aus dem Beruf aussteigen. Gut ausgebildete Frauen stehen damit dem Arbeitsmarkt nur eingeschränkt zur Verfügung. Dadurch ist eine eigenständige Existenzsicherung nicht gewährleistet, was zu lebenslangen finanziellen Abhängigkeiten führt.

Paare, die sich Familien- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich teilen wollen, sind auf eine familienfreundliche Arbeitswelt angewiesen. Dazu zählt eine Personalpolitik, die sich an „atmenden Lebensläufen“⁴³ ausrichtet, statt sich auf einseitige Berufsbiographien zu fokussieren. Die Stadt Aurich kann als Arbeitgeberin starke Signale setzen und gleichzeitig davon profitieren, denn Familienfreundlichkeit stärkt die Arbeitgeberattraktivität und ist ein wesentlicher Aspekt bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften.

⁴³ Atmende Lebensläufe berücksichtigen, dass es Lebensphasen gibt, in denen die Erwerbsarbeit zugunsten von Familienarbeit reduziert oder unterbrochen wird. Diese können selbstbestimmt gewählt und den jeweiligen Lebensumständen angepasst werden. Sie geben allen Geschlechtern die Möglichkeit Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich zu verteilen, entspricht immer häufiger dem Leitbild der Familien und sichert sie wirtschaftlich ab. Gleichzeitig hilft die Partnerschaftlichkeit dabei, strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen und sie leistet einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

„Familienpolitik muss sich an gesellschaftliche Veränderungen, den Wandel des Familienlebens und sich verändernde Unterstützungsbedarfe anpassen und sie muss erkennen, welche Hilfen Familien in außergewöhnlichen Lebensphasen benötigen. Dabei ist der Bezug auf den Dreiklang aus Zeit, Geld und Infrastruktur für Familien grundlegend für eine nachhaltige Familienpolitik. Dieser Dreiklang fördert die wirtschaftliche Sicherheit von Familien, eröffnet Gestaltungsspielräume für das Familienleben und sichert das Wohlergehen der Kinder.“⁴⁴

Für die Stadt Aurich ist die Familiengerechte Kommune ein zentrales Steuerungsinstrument für Politik und Verwaltung. Es ist notwendig die Familiengerechte Kommune so fortzuführen, dass sie im Mittelpunkt des Zusammenlebens steht. Bürger*innen und Arbeitsplatzsuchende nehmen dieses Alleinstellungsmerkmal als Chance wahr, Beruf und Familie gut miteinander verbinden zu können und haben auch die Erwartung, dass sie in Aurich die Möglichkeiten dafür finden.

Wichtige Ressourcen auf die aufgebaut werden kann, sind die Kinderbetreuungseinrichtungen und das Jugend- und Familienzentrum, das auf einem geschlechtersensiblen Konzept basieren und ständig evaluiert wird.

Handlungsbedarfe sind in der Überwindung von traditionellen Strukturen der Arbeitsteilung deutlich geworden. Das zeigt sich insbesondere in der Unterpräsenz von Frauen in Führungspositionen, der Unterrepräsentanz von Männern im Reinigungs- und Erziehungsbereich und einer ungleichen

⁴⁴ [Familienbarometer \(bmf.sfi.de\)](http://bmf.sfi.de)

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. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ist ein Schwerpunktthema. Insbesondere sind hier 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. Das Thema „Geschlechterbewusste Führung“ wird als Standard für alle Führungskräfte gesetzt. Dafür sind Rollenstereotypen zu reflektieren und zu überwinden. In den Teams sind geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen abzubauen.

Die Einführung von Alternierender Telearbeit ist eine Errungenschaft, die durch die Pandemie einen Schub bekommen hat. Sie ist ein zentraler Baustein, um Mitarbeitenden die Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu erleichtern.

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, denn die Gleichstellung der Geschlechter ist eine zentrale Aufgabe, um die Kommune zukunftsweisend zu gestalten und gemeinsam die vorhandenen Potenziale zu nutzen.

Aurich, 06.06.2023



Horst Feddermann
Bürgermeister



Birgit Ehring-Timm
Gleichstellungsbeauftragte