



Gleichstellungsbericht

für den Zeitraum vom

01.01.2022 bis 31.12.2024

Einleitung

Gleichstellung bedeutet die gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft. In Deutschland ist die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. An der tatsächlichen, alltäglichen Gleichstellung muss noch gearbeitet werden.

Das Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in Art. 3 Absatz 2 des deutschen Grundgesetzes (GG) verankert: „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.“ Während der Begriff der Gleichberechtigung die Ebene der Rechte umfasst, zielt der Begriff der Gleichstellung darauf ab, die Lebenssituation der im Prinzip gleichberechtigten Gruppen politisch umzusetzen. (Hans-Böckler-Stiftung)

Der Gleichstellungsbericht bietet einen Einblick in die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung.

Im vorliegenden Bericht wird die Erhebung zur Gleichstellung der Geschlechter in der Stadt Geestland aus dem Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.03.2024 zusammengefasst. Die Berichtspflicht über die Maßnahmen der Kommunen zur Umsetzung der Gleichstellung ist für Niedersachsen in § 9 Absatz 7 NkomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) festgeschrieben. „(7) Die Hauptverwaltungsbeamtin berichtet der Vertretung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahmen, die die Kommune zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.“

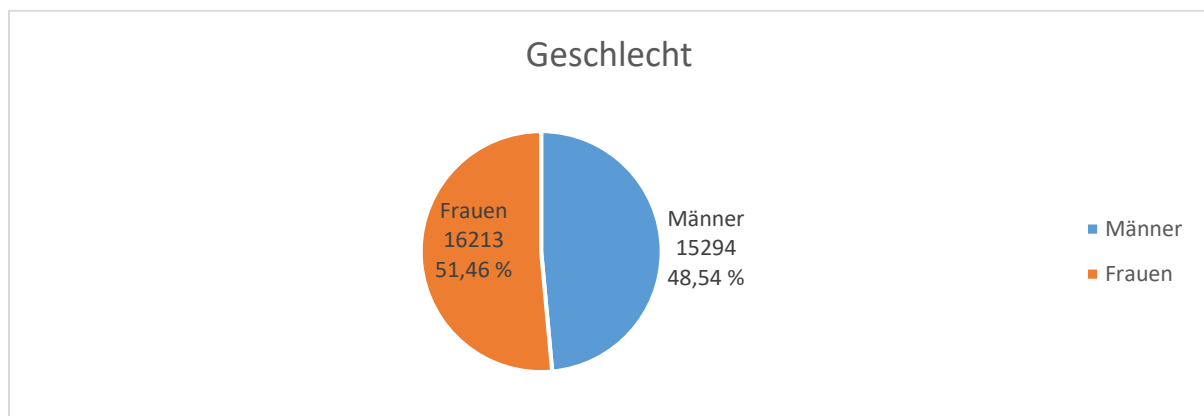
Artikel 3, Absatz 2 (GG) (1) Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundrechte und staatsbürgerlichen Rechte sind Bestandteil dieser Verfassung. (2) Sie binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Landesrecht. (3) Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

1. Stadt Geestland

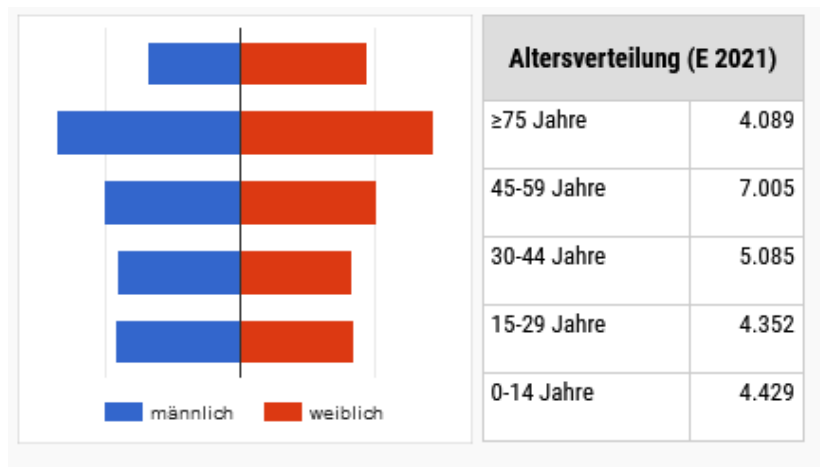
1.1. Bevölkerungsstruktur

Daten aus dem Gemeindeverzeichnis des Statistischen Bundesamtes (Stand 31.12.2022):

Stadt Geestland	Einwohner	männlich	weiblich
	31.507	15.294	16.213



citypopulation Gebietsstand: 31.12.2022

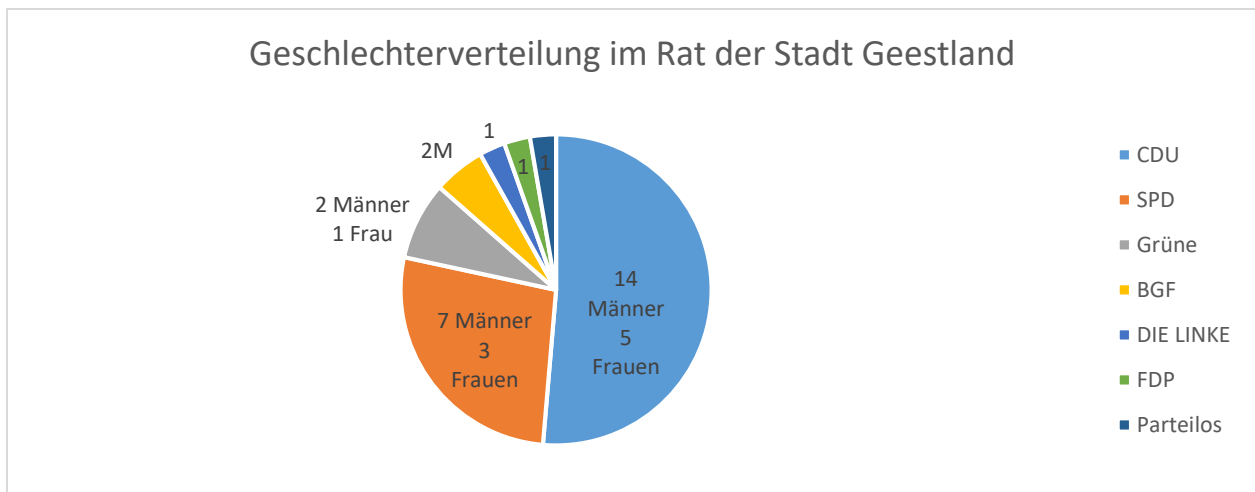


1.2. Mandatsverteilung im Stadtrat Geestland

Ratsmitglied	Amt	CDU		SPD		Grüne		Bürgerfraktion		DIE LINKE		FDP		Parteilos	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
insgesamt	37	19		10		3		2		1		1		1	
	BGMin		1												
	Ratsvorsitzender	1													
	Ratsvorsitzender stell.			1											
	Bürgermeisterin Stell.	1	1	1											
	Ratsmitglieder	12	3	5	3	2	1	2		1		1		1	
gesamt	37	14	5	7	3	2	1	2		1		1		1	

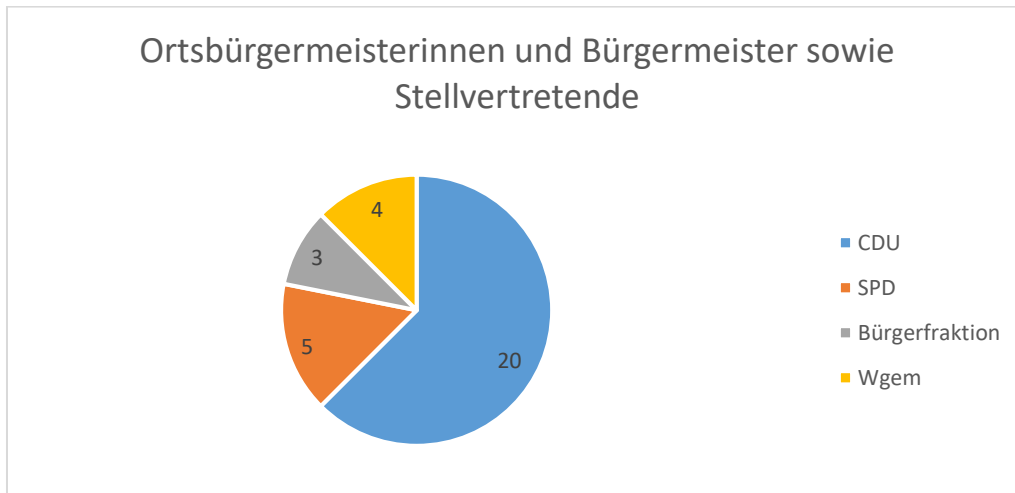
Die Männer sind mit 75,68 Prozent, die Frauen entsprechend mit 24,32 Prozent im Stadtrat vertreten.

Der Frauenanteil in den Parteien: CDU 26,32 %, SPD 42,86 %, Grüne 33,33 %. Bei den Parteien: BGF, FDP, DIE LINKE und den Parteilosen sind keine Frauen im Stadtrat vertreten



Seit dem 05.03.2023 ist Gabi Kasten gewählte Bürgermeisterin der Stadt Geestland. Sie hat das Amt von Thorsten Krüger übernommen, der zum Landrat des LK Cuxhaven gewählt wurde. Als stellvertretende Bürgermeister wurden gewählt: Ellen Frank (CDU), Claus Seebeck (CDU), Günter Diekhoff (SPD).

1.2.1. Die Verteilung der Ortsbürgermeister in der Stadt Geestland



	CDU		SPD		BGF		WGem	
	m	w	m	w	m	w	m	w
insgesamt	20		5		3		4	
OBGMin/OBGM	9	3	3		1			
Stellvertretende	4	4	2		2		3	1

Stand 04/2024

1.3. Wirtschaft Niedersachsen

Niedersachsen verzeichnet einen leichten Anstieg von Frauen in Führungspositionen. Das zeigen die veröffentlichten Ergebnisse des „Women-on-Bord-Index“ (Stadt 28.08.2023). Dennoch gibt es Aufholbedarf.

Der sogenannte Women-on-Board-Index (WoB-Index) Niedersachsen wird von der "Initiative Frauen in die Aufsichtsräte" (FidAR) durchgeführt und ist ein Ranking öffentlicher und privatwirtschaftlicher Unternehmen nach dem Anteil von Frauen in Führungspositionen. Demnach liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsgremien der 103 größten niedersächsischen Unternehmen bei 27,5 Prozent. Im Vorjahr lag er bei 26,7 Prozent. Auf Top-Management-Ebene liegt er bei lediglich rund 20 Prozent. Der Wert hat sich im Vergleich zum Vorjahr (18,6

Sabine Wohlers, Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbericht 2022 – 2024

Prozent) aber verbessert. Dennoch zeigen beide Werte, dass Frauen in Führungspositionen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. (Quelle NDR 08/2023).

1.3.1 In der Stadt Geestland wird keine Statistik über die Besetzung von Führungsposition von Frauen in den regionalen Unternehmen geführt.

2. Verwaltung Stadt Geestland

2.1. Gleichstellung

Frau Gaby Maschke trat ab dem 01.12.2020 in den Ruhestand. Frau Sabine Wohlers wurde zum 01.04.2021 nach § 8 Absatz 2 Satz 1 NKomVG mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Geestland berufen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß AGG an allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle zu beteiligen, soweit die Gleichstellung von Frauen und Männern betroffen ist.

Um die Ziele der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen gehört zu den Aufgaben:

- Mitwirkung an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männer in der Gesellschaft haben, mit dem Ziel, geschlechtsbezogene Benachteiligungen aufzudecken und dem entgegenzuwirken
- Teilnahme und Anhörung an bzw. in Sitzungen der kommunalen Gremien, von Dienstbesprechungen, Arbeitsgruppen
- Beteiligung an Personalangelegenheiten
- Beratungsangebote und Sprechzeiten: Beratung in Einzelfällen, Vermittlung, Begleitung, Erarbeitung von Lösungsvorschlägen und Konzepten
- Kooperation/Kontaktpflege zu verschiedenen Institutionen, Verbänden und Vereinigungen
- Konzeption für die gesamte Gleichstellungsarbeit innerhalb der Verwaltung und der Kommune
- Konzeptionelle, inhaltliche und organisatorische Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen
- Öffentlichkeitsarbeit

2.2. Gleichstellungsplan

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz fordert alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan, der analysiert, in welchen Bereichen Frauen oder Männer in der Verwaltung über- oder unterrepräsentiert sind. Konkrete Maßnahmen, wie die gefundenen Schief lagen ausgeglichen werden können, werden darin festgeschrieben. Außerdem geht es

darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern – das bedeutet nicht nur mehr Möglichkeiten für Frauen im Beruf, sondern auch mehr Möglichkeiten für Männer in der Familienarbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes von Anfang an zu beteiligen. Er ist der GB also bereits im Entwurf vorzulegen und sie ist in die ständige Weiterentwicklung des Planes einzubeziehen. Dies betrifft sowohl das Datenmaterial als auch die konkreten Ziel- und Maßnahmenplanungen. Es bietet sich hier an, den GBP gegebenenfalls in enger Kooperation mit der Personalentwicklung zu konzipieren, um eigene Vorschläge möglichst früh einbringen zu können. *Zur Erstellung selbst bleibt aber die Dienststelle verpflichtet, dies ist keineswegs die Aufgabe der GB.*

Der erste Gleichstellungsplan der Stadt Geestland (01.01.2021 - 31.12.2023) wurde in der öffentlichen Sitzung des Rates am 21.03.2021 beschlossen.

Der zweite Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 wird dem Rat in der Sitzung im September vorgestellt.

2.3. Nachhaltigkeits-Strategie - SDG 5 Geschlechtergerechtigkeit

Die Stadt Geestland sieht auch die stetig wachsende Vielfalt der Gesellschaft, beeinflusst durch Globalisierung, Flucht und den demografischen Wandel als Chance für ihr nachhaltiges Handeln. Das betrifft nicht nur die bereits vorhandene Vielfalt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch die vielfältigen Anliegen sämtlicher Partner. Vielfalt ist bunt und beinhaltet viele unterschiedliche Fähigkeiten, Talente, Ideen und eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Stadt Geestland nutzt diese Potenziale als Vorteil für sich.

2.3.1 Gesellschaftliche Teilhabe und Gender

Die Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Geestland gestalten gemeinsam eine offene Gesellschaft, die alle Bevölkerungsgruppen teilhaben lässt und niemanden ausschließt. Mit Engagement, Interesse und Freude beteiligen sich die Menschen an den Entwicklungsprozessen für ein zukunftsfähiges Geestland und entwickeln die Vision von einem offenen, lebenswerten Geestland ständig weiter. Gelebte Gleichheit und Gleichberechtigung sind feste gesellschaftliche Werte.

2.3.2 Entwurf eines Leitfadens „Gender sensible Sprache“

Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich mit der sprachlichen Gleichheit der Geschlechter auseinandergesetzt und einen Leitfaden entworfen, der sich mit der Sichtbarmachung beider Geschlechter befasst.

Grundsätzlich gilt: Geschlechtergerechte/-sensible Sprache ist eine Form von Wertschätzung gegenüber allen Menschen, macht sie sicht- und hörbar und bezieht sich auf Frauen, Männer und Personen des dritten Geschlechts (Diverse) gleichermaßen.

Die Sprache, insbesondere die geschlechtergerechte Sprache, ist ein wesentliches Mittel zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages. Obwohl Frauen als aktiver Teil der Gesellschaft Verantwortung tragen, sind sie in der Sprache hingegen oftmals unsichtbar. Eine fortgesetzte Verwendung von ausschließlich männlichen Formen ignoriert diese Realität und schafft ein Ungleichgewicht.

Der Rat für deutsche Rechtschreibung spricht sich grundsätzlich für gendergerechte Sprache aus, er sieht aber aktuell noch Herausforderungen bei der Festlegung einer verbindlichen Aufnahme von Sonderzeichen im amtlichen Regelwerk.

Die Stadt Geestland verwendet mehrgeschlechtliche Schreibweisen bzw. geschlechtsneutrale Benennungen oder Umformulierungen.

In Rats- und Ausschussvorlagen bleibt die Stadt Geestland aber auf der Linie der Rechtsprechung und nutzt das generische Maskulinum, was zudem besser lesbar ist. (für sehbehinderte Leser - Barrierefreiheit). Natürlich gelten beim generischen Maskulinum sämtliche Bezeichnungen gleichermaßen für alle Geschlechter. Die Stadt Geestland ist sich ansonsten der gesamten Genderproblematik und vor allem der besseren Ansprache der Frauen mehr als bewusst, gibt aber in den Ratssitzungen und Ausschüssen der politischen Neutralität den Vorrang, zumal einige Wörter gar nicht genderbar sind.

Anlage: Leitfaden zur gendersensible Sprache

2.3.2. Entwurf eines Diversitätskonzeptes

Diversität bedeutet die Berücksichtigung und Wertschätzung der Vielfalt von Menschen in einer Organisation, einschließlich Geschlecht und geschlechtlicher Identität, ethnischer Herkunft und Nationalität, Hautfarbe, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Religion, politischer Meinung, körperlicher und geistiger Fähigkeiten sowie anderer Unterschiede.

Vor diesem Hintergrund bezieht sich Inklusion darauf, eine adäquate Umgebung zu schaffen. Die Stadt Geestland hat insofern eine Inklusionsbeauftragte.

Eine Diversitätsstrategie ist in vielen Organisationen äußerst relevant und notwendig. Die Förderung von Diversität ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern führt auch zu einer besseren Gesellschaft und zu erfolgreicherer Organisationen. Eine Strategie für Diversität zielt darauf ab, Wege aufzuzeigen, wie Diversität in einem Unternehmen gefördert werden kann.

Anlage: Diversitäts-Konzept

Charta der Vielfalt für Diversity in der Arbeitswelt

2.4. Audit berufundfamilie

Die Stadt Geestland als öffentliche Arbeitgeberin nutzt seit 2007 das Management-Instrument Audit berufundfamilie zur kontinuierlichen Verbesserung einer nachhaltigen familien- und

lebensphasenbewussten Personalpolitik. Für die Umsetzungsstrategie und -struktur ist die Gleichstellungsbeauftragte themenverantwortlich.

Durch die erneuten Zertifizierungen in den Jahren 2010, 2013, 2016, 2019 und 2022 wurde der eingeschlagene Weg fortgeführt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten abgesichert und weiterentwickelt. Insbesondere die Entwicklung einer Kultur, in der gegenseitiges Verständnis und eine Akzeptanz für Familienaufgaben vorhanden sind und gleichzeitig die Leistungs- und Funktionsfähigkeit des Teams und der Verwaltung insgesamt sichergestellt sind, ist ein zentrales Anliegen der Stadt.

Mit der Zertifizierung und Re-Zertifizierung hat sich die Stadt Geestland verpflichtet, sich u. a. für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung einzusetzen und ihre Bemühungen zu kommunizieren.

2.3.1 Maßnahmen zur Vielfalt

- Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung aller Geschlechter
 - Diversitätsmanagement
 - Aktivitäten zur Inklusion
 - Förderung der Zusammenarbeit und des Führens verschiedener Generationen
- ❖ Maßnahmen sind noch nicht verschriftlicht worden.

2.3.2. Maßnahmen zum Generationenmanagement

- Entwicklungsperspektiven für alle Altersgruppen
 - Gestaltung systemischen Wissenstransfer
 - Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand
- ❖ Maßnahmen sind noch nicht verschriftlicht worden.

2.4. Audit familiengerechte Kommune

Die Stadt Geestland ist auch mit diesem Audit auf dem Weg, Familien- bzw. Generationengerechtigkeit nachhaltig zu stärken. Mit dem Wort Familie ist dabei aber keinesfalls nur das traditionelle Mutter-Vater-Kind-Modell gemeint. Vielmehr steht der Begriff für die gesamte Vielfalt in der Gesellschaft.

Im Rahmen des Audit-Verfahrens reflektiert, diskutiert und analysiert die Stadt Geestland Familienpolitik aus Sicht der Menschen, von der Geburt bis ins hohe Alter. Im Handlungsfeld 2 wird die Gleichstellungsbeauftragte genannt.

2.4.1. Handlungsfeld 2: Familie und Arbeitswelt, Betreuung

Ziel 2.1. Bedarfsgerechte Angebote für die Synthese von Arbeiten und Leben

Ziel 2.2. Zukunftsorientierte Verwaltung-

2.5. Modellprojekt „Zukunftswerkstatt Kommune – Attraktiv im Wandel“

Das bundesweite Projekt begleitet und unterstützt Kommunen bis 2024 bei der Gestaltung des demografischen Wandels vor Ort. Ansprechpartnerinnen für das Projekt sind Sonja Thomas, Stabsstelle Bürgermeisterbüro, und Sabine Wohlers, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Geestland.

Bei dem Modellprojekt geht es auch darum, bereits vorhandene Initiativen in Geestland miteinander zu vernetzen, um am Ende eine eigene Demografie-Strategie zu entwickeln. Diese Strategie soll dabei helfen, Faktoren zu identifizieren, die Menschen in all ihrer Vielfalt an die Stadt Geestland zu binden. Im Rahmen einer SWOT-Analyse wurde die Bevölkerung von Geestland als Ganzes gesehen und nicht unterteilt nach Geschlechtern. Die Bevölkerungszahlen haben sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Demzufolge können Männer 48 Prozent und Frauen 52 Prozent weiterhin ins Verhältnis gesetzt werden.

2.5.1. Maßnahmen und Projekt mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

- Seniorensymposium
- Informationsbörse
- Generationen im Dialog

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse aus den Jahren 2021-2024 zusammen. Die einzelnen Ergebnisse sind als jeweilige Momentaufnahmen zum Zeitpunkt der Abfrage zu werten - tatsächliche Zahlen können abweichen und ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben.

Die Stadt Geestland wird in Fragen der Gleichstellung durch die Gleichstellungsbeauftragte vertreten, die sich im Arbeitskreis der Gleichstellungsbeauftragten im Landkreis organisiert und gemeinsame Pressemitteilungen und Stellungnahmen formuliert. Des Weiteren vertritt sie die Stadt in unterschiedlichen Netzwerken.

Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen wird die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig beteiligt. Ebenso bei Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zu gleichstellungsrelevanten Themen im Bereich BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung).

Der Bericht zeigt auf, dass Gleichstellung in der Stadt Geestland formuliert wird, es aber bei der strategischen und konzeptionellen Umsetzung noch Bedarf gibt. Bei der Nennung fachlicher Maßnahmen mit Gleichstellungsbezug (2.3.1 und 2.3.2.) oder der konzeptionellen Ausarbeitung einer Diversitäts-Strategie (wie die Nachhaltigkeits-Strategie) besteht ebenfalls noch Nachholbedarf.

Die mit dem zweiten Gleichstellungsplan erfolgte Erhebung der Personalstrukturen und Benennung von Maßnahmen zur Gleichstellung in den Fachbereichen zeigt, in wie weit die Sabine Wohlers, Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellung erreicht wird. Der Gleichstellungsplan präsentiert im Dreijahresrhythmus die Personalstrukturen und könnte ebenso als jährliche Datenerhebung eingeführt werden, um das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ präsent und allgegenwärtig zu halten.

Deutlich geworden ist in dieser Zusammenfassung, dass Gleichstellungsaspekte und auch rechtliche Grundlagen, die die Gleichstellungsbeauftragte zu berücksichtigen hat, vielfältig sind, aber auch vielfältige Chancen in sich bergen.