

# Gleichstellungsbericht NKomVG 2019 - 2021



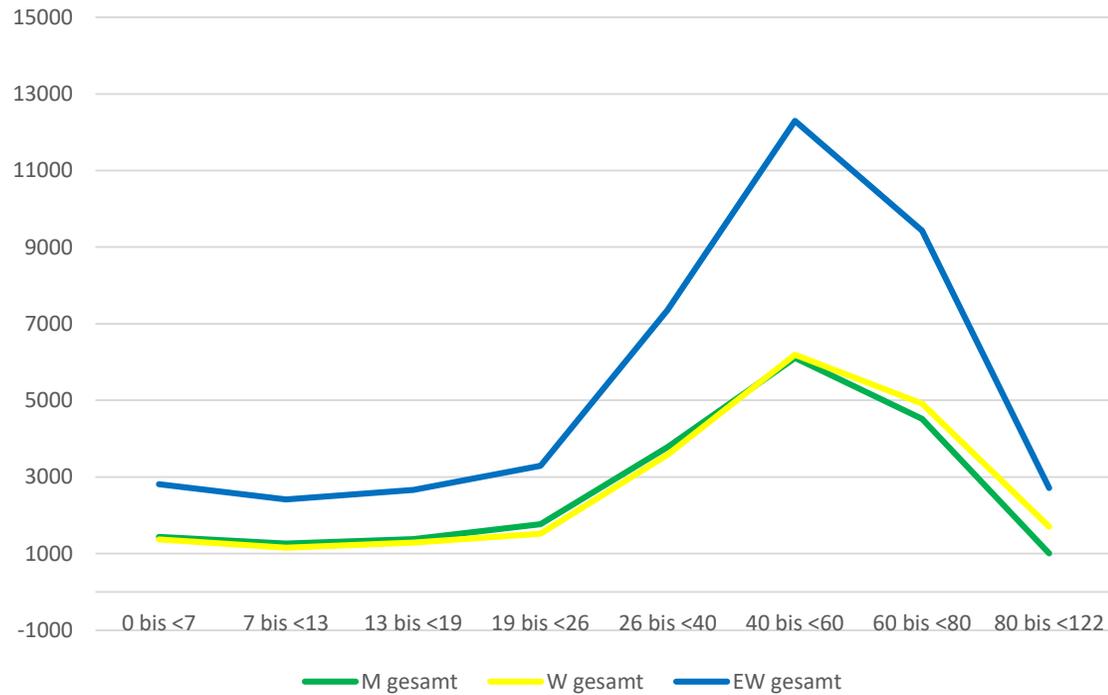
Audit  
Familiengerechte  
Kommune

Stadt Aurich  
Ostfriesland

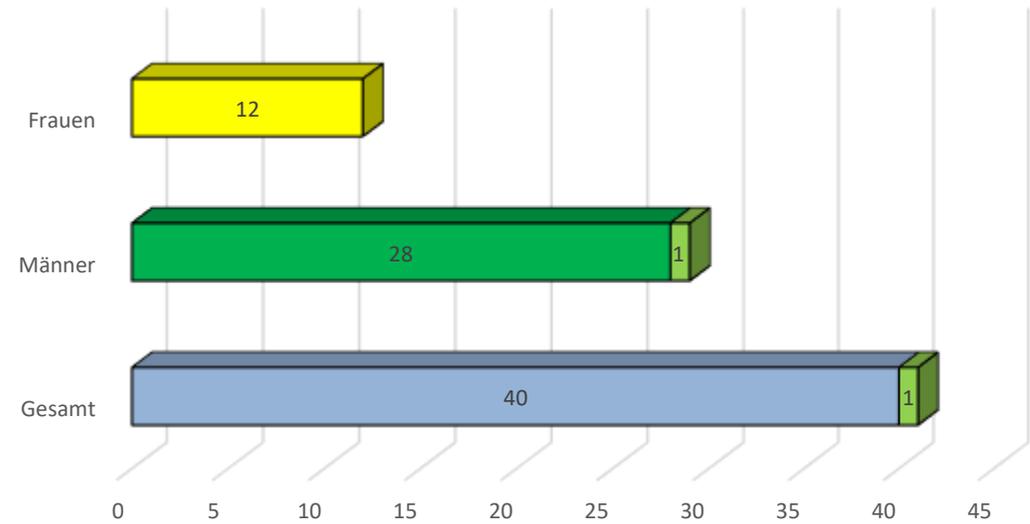




### Einwohnende in der Stadt Aurich

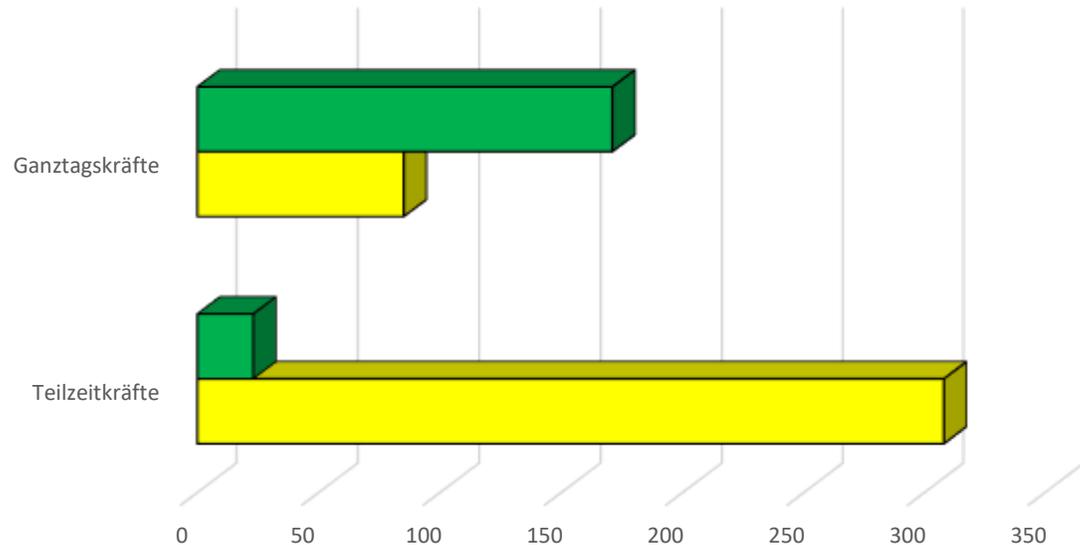


### Frauen und Männer im Rat der Stadt Aurich



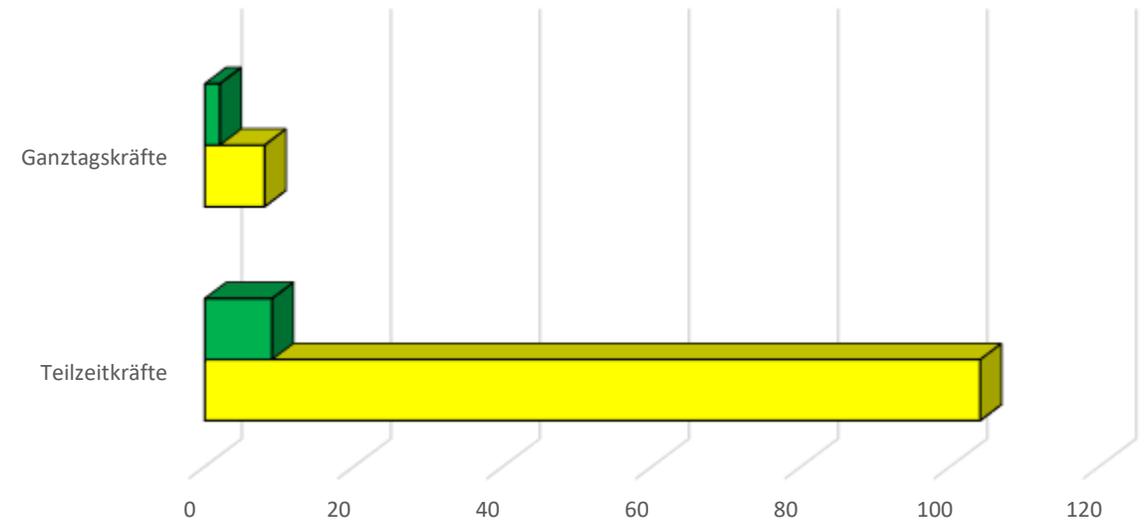


Gesamtbeschäftigte Frauen/Männer in VZ und TZ  
(ohne Beurlaubte)



	Teilzeitkräfte	Ganztagskräfte
■ Männer	23	171
■ Frauen	308	85

Sozial- und Erziehungsdienst Frauen/Männer in VZ und TZ



	Teilzeitkräfte	Ganztagskräfte
■ Männer	9	2
■ Frauen	104	8

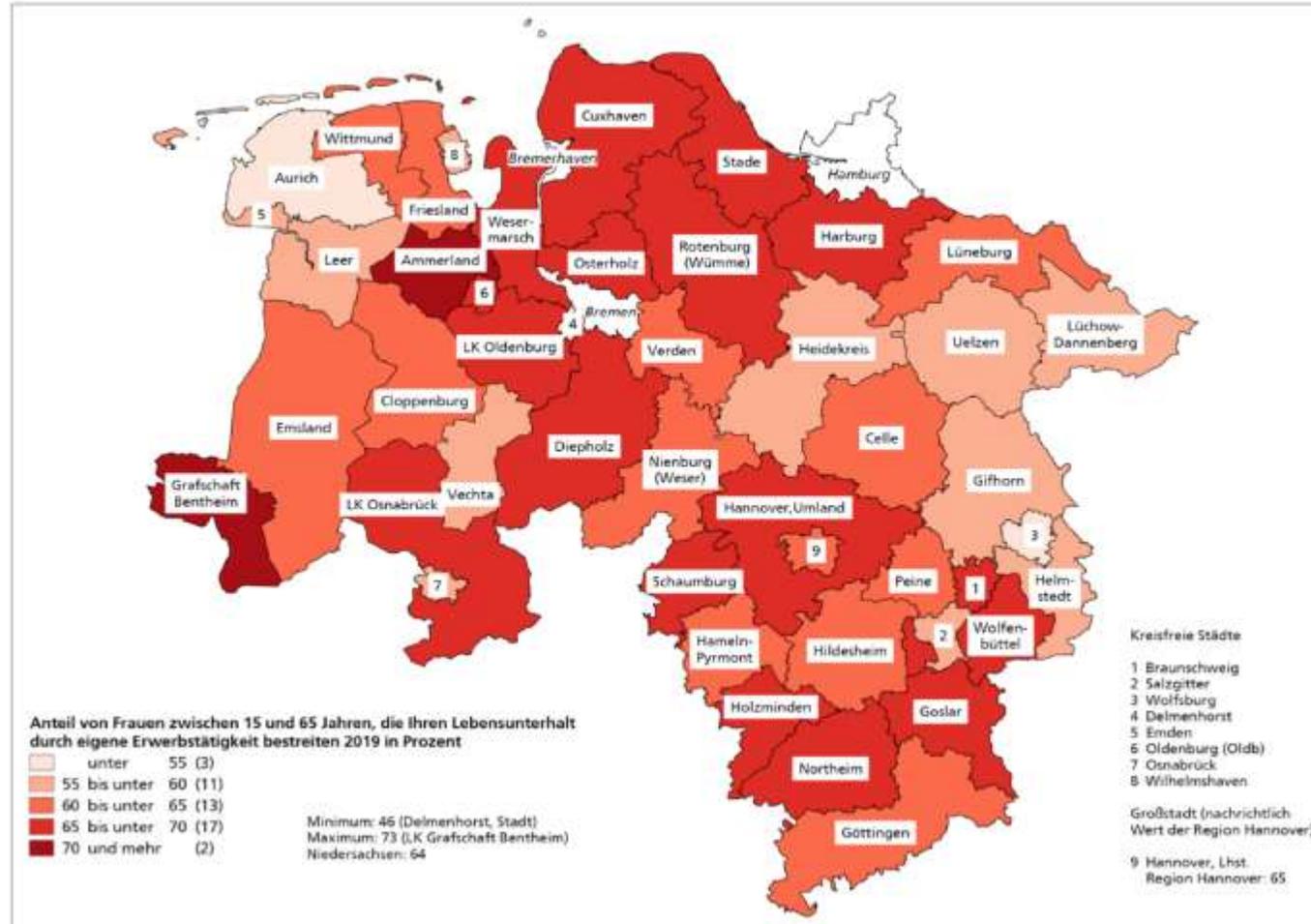


## Traditionelle Rollenbilder führen zu einer ungleichen Verteilung von Zeit, Geld und Ressourcen in Beruf und Familie:

- **Einkommensunterschiede:** Der Gender-Pay-Gap beträgt in Deutschland aktuell **18%**.
- **Ungleiche Verteilung der Fürsorgearbeit:** Der Gender-Care-Gap beträgt in Deutschland derzeit **52,4%**.
- **Ungleiche Rente:** Der Gender-Pension-Gap liegt in Deutschland derzeit bei **59,6%**.

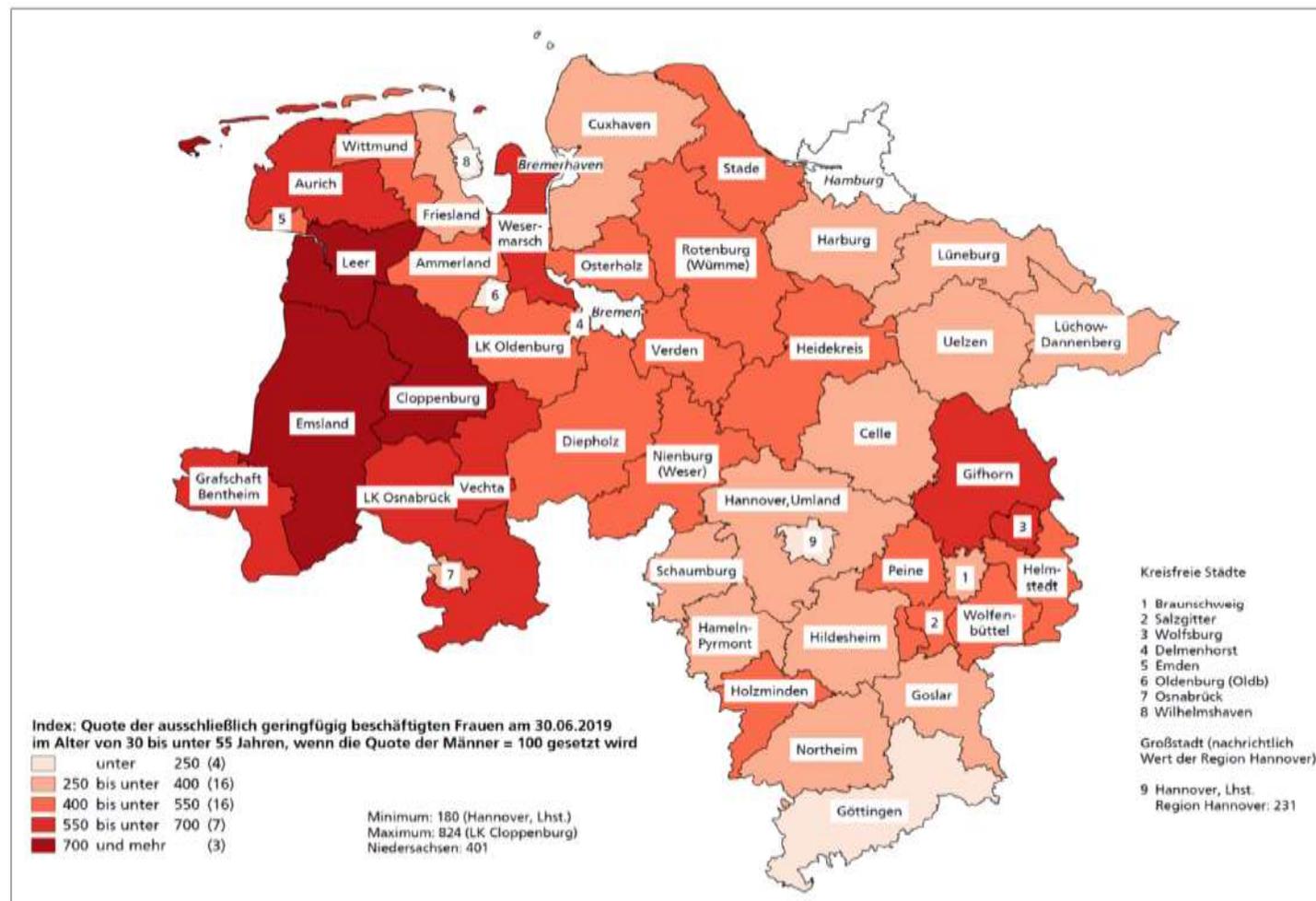


Anteil von Frauen zwischen 15 und 65 Jahren, die ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit bestreiten 2019 in Prozent





## Minijob-Quoten der 30- bis unter 55-jährigen Frauen und Männer 2019



Lesebeispiel: Wenn die Minijob-Quote von Männern = 100 gesetzt wird, lag die Minijob-Quote von Frauen im LK Emsland bei mehr als 700.

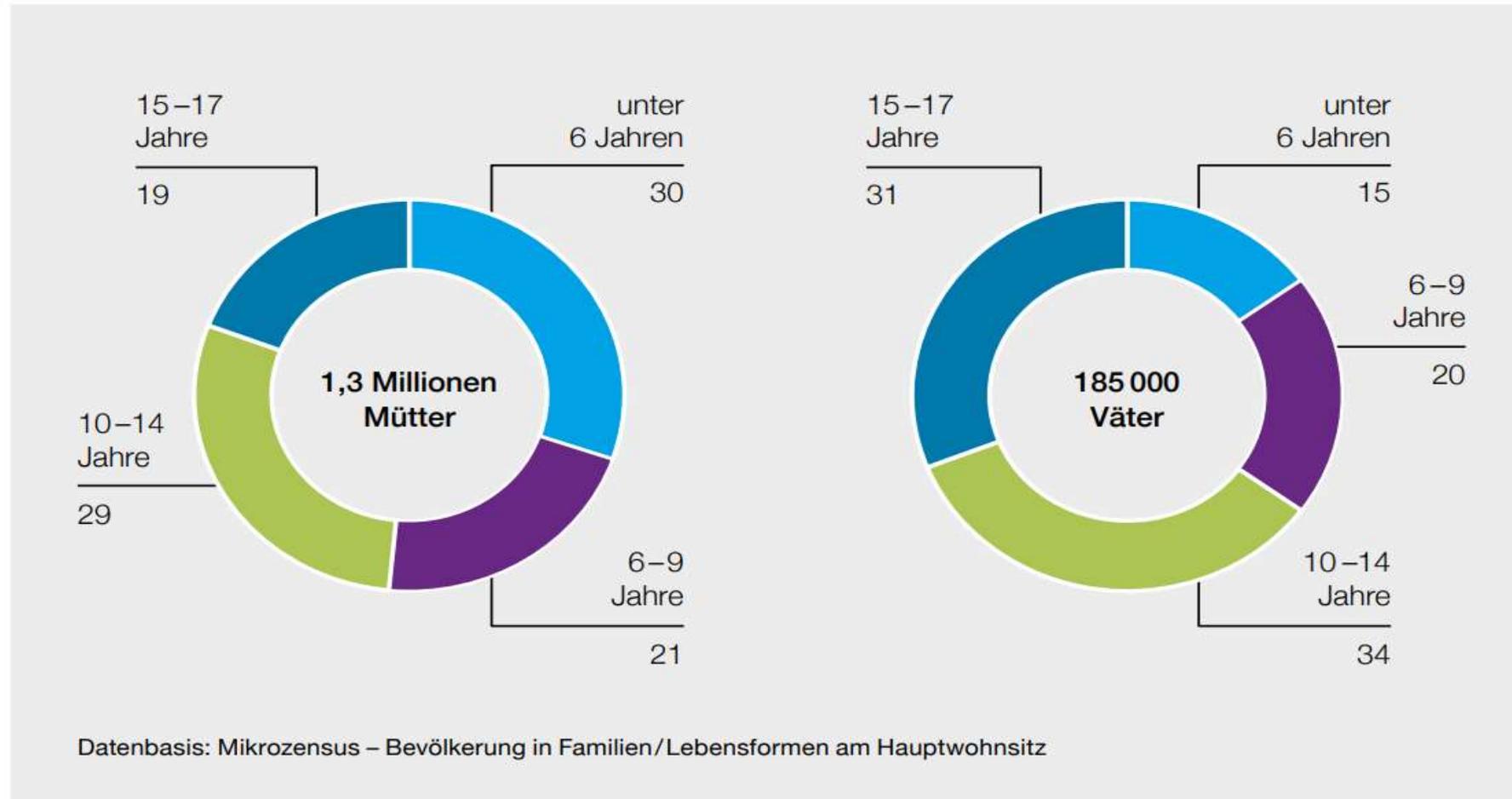


- Geringe Bezahlung in „Frauenberufen“: Dienstleistungs- und soziale Berufe mit wenig Aufstiegsmöglichkeiten
- Teilzeitbeschäftigung aufgrund von unbezahlter Familienarbeit
  - Kinderbetreuung
  - Pflege von Angehörigen
- Scheidung/Tod des Partners
- Geringe Alterseinkünfte

**Das höchste Armutsrisiko tragen Alleinerziehende Frauen!**



► **Abb 4** Alleinerziehende nach Alter des jüngsten Kindes 2019 – in Prozent





- Frauen reduzieren die Arbeitszeit überproportional für Familienarbeit
- Extrembelastungen in medizinischen sowie Sozial- und Erziehungsberufen
- Digitalisierung
- Kurzarbeit

Dauerhafte Mehrfach- und  
Extrembelastungen  
führen zu Erschöpfungen!  
Sie zeigen die Systemfehler



## Mütter kompensieren Betreuungsausfall

Um die Kinderbetreuung in der Coronakrise zu gewährleisten, haben ihre Arbeitszeit reduziert ...

Haushaltseinkommen  
bis 2000 Euro

31 %



Frauen

19 %



Männer

Haushaltseinkommen  
2000 bis 3200 Euro

32 %



Frauen

18 %



Männer

Haushaltseinkommen  
über 3200 Euro

24 %



Frauen

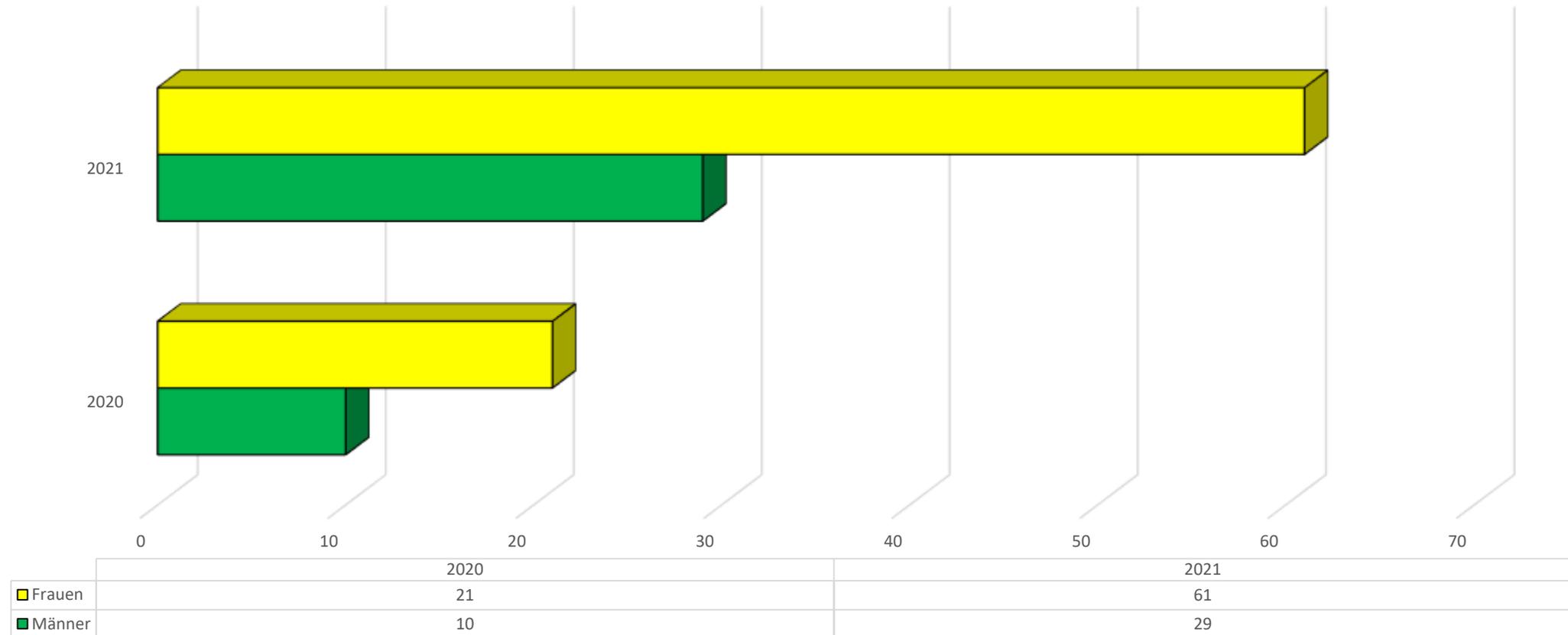
15 %



Männer

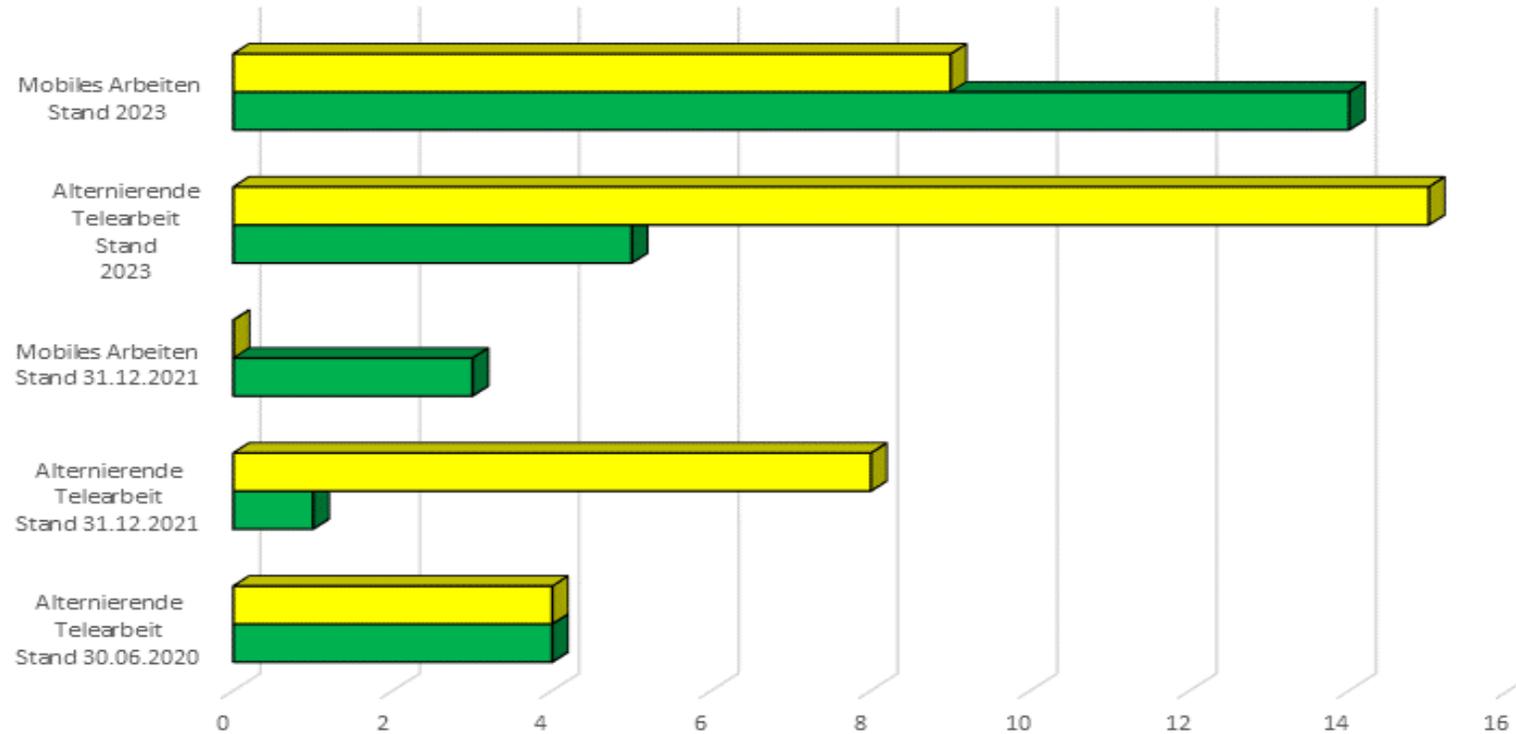


### Beschäftigte Frauen/Männer in Kurzarbeit im Juni 2020 und 2021





### Alternierende Telearbeit / Mobiles Arbeiten



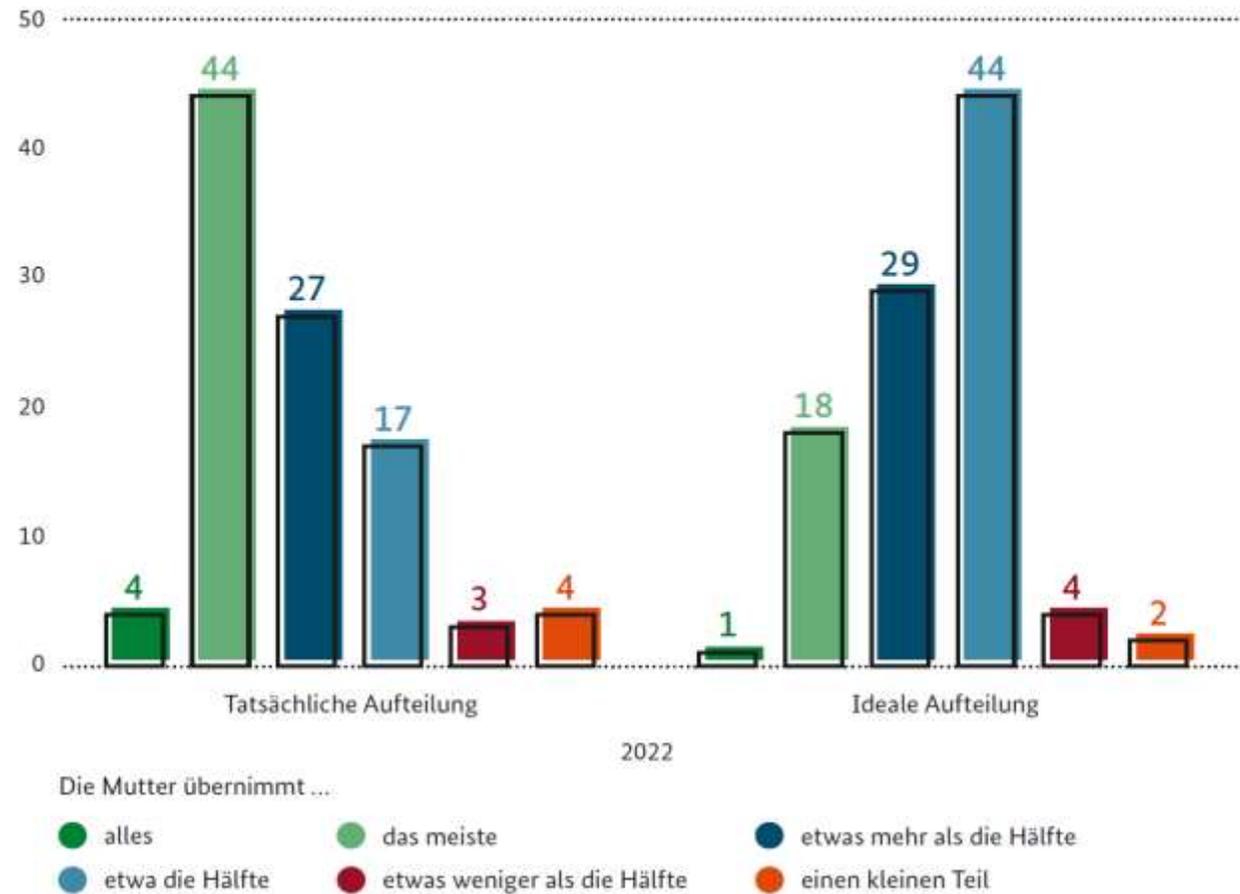
	Alternierende Telearbeit Stand 30.06.2020	Alternierende Telearbeit Stand 31.12.2021	Mobiles Arbeiten Stand 31.12.2021	Alternierende Telearbeit Stand 2023	Mobiles Arbeiten Stand 2023
■ Frauen	4	8	0	15	9
■ Männer	4	1	3	5	14



- Gemeinsame Zeit mit der Familie
- Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung
- Gute berufliche Perspektiven und finanzielle Unabhängigkeit für **beide Elternteile**
- familienbewusste Maßnahmen im Unternehmen



Abbildung 3: Abweichungen zwischen tatsächlicher und idealer Aufteilung von Betreuungsaufgaben von Eltern, 2022  
Anteile der Mutter an der Kinderbetreuung, in Prozent

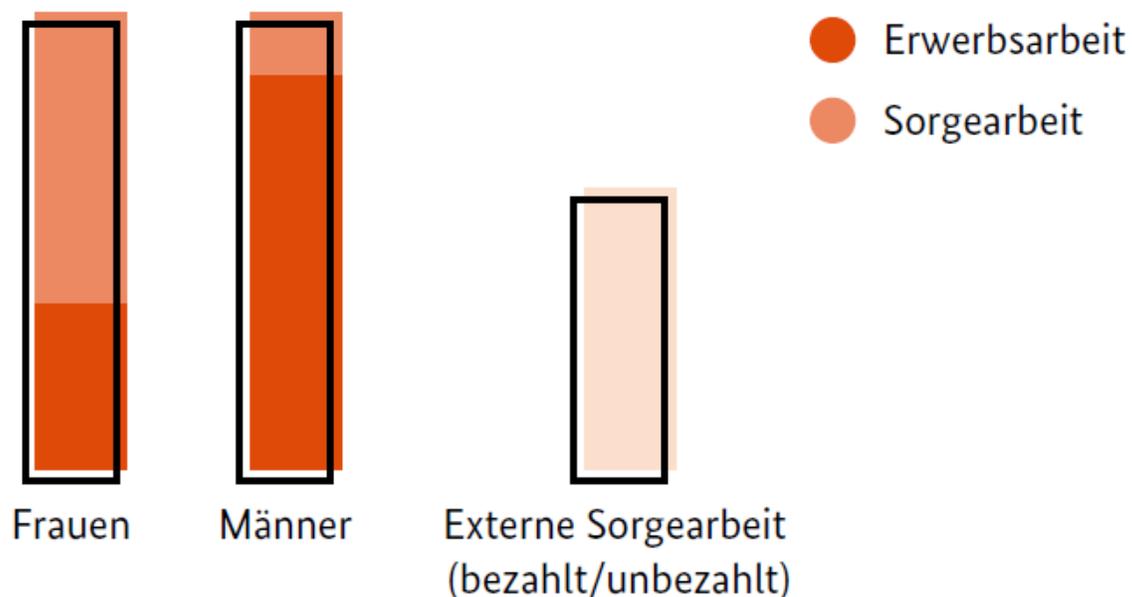




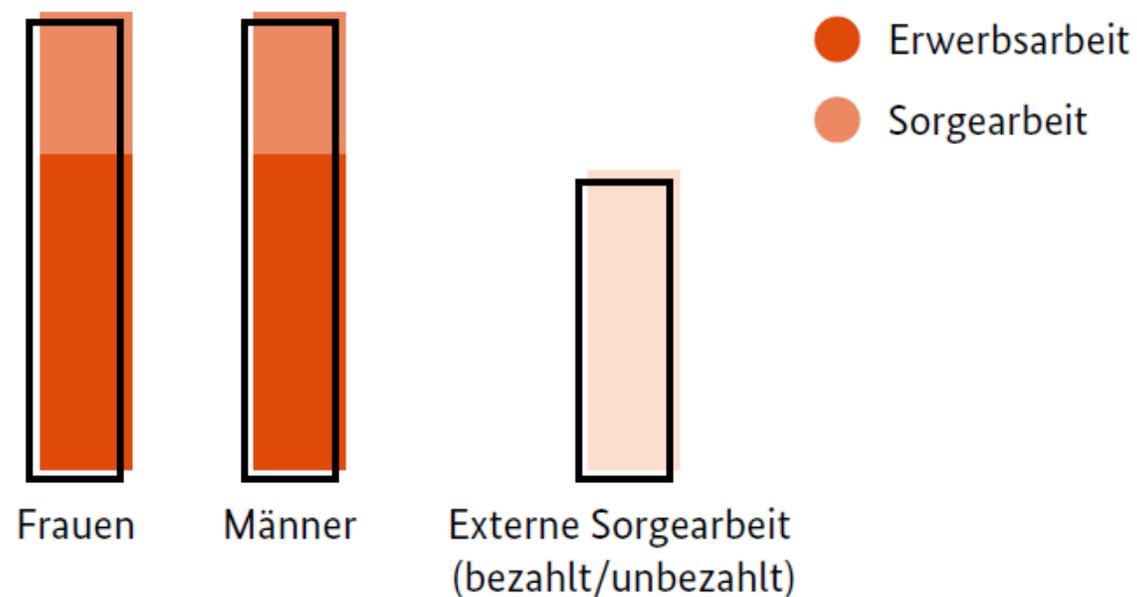
Nur **36 Prozent** der Eltern sagen, sie hätten genug Zeit für die Familie.



## IST-Zustand: Zuverdienst-Modell



## Ziel: Das Erwerb-und-Sorge-Modell



*Gesellschaftlich soll es möglich sein, dass beide Personen im Paar ihre Arbeitszeit reduzieren und einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit untereinander aufteilen. Für den verbleibenden Teil der Sorgearbeit wird Unterstützung durch Dritte benötigt (Quelle: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/24.themenbl%C3%A4tter-zum-bericht.html>).*



- Vielfalt als Bereicherung erkennen
- Unterschiedliche Lebensrealitäten und Belastungen wahrnehmen
- Ängste und Kontaktverhalten berücksichtigen
- Veränderungen im Team wahrnehmen und reagieren
- Führen auf Distanz
- Atmende Lebensläufe und Vereinbarkeitswünsche ermöglichen



## Lebensqualität und Fairness stehen bei der nachwachsenden Generation im Mittelpunkt:

- Work-Life-Balance
- Vereinbarkeit mit Familie, Freizeit, Reisen und Selbstverwirklichung
- Gerechtes und soziales Miteinander am Arbeitsplatz
- Teilzeitarbeit
- Homeoffice
- flexible Arbeitszeiten
- betriebliche Gesundheitsangebote



- Paare, die sich Familien- und Erwerbsarbeit partnerschaftlich teilen wollen, sind auf eine **familienfreundliche Kommune und Arbeitswelt** angewiesen.
- Dazu zählen **ausreichend Kinderbetreuungsangebote** für alle Altersgruppen und eine **gendersensible Personalpolitik**, die sich an „atmenden Lebensläufen“ ausrichtet, statt sich auf einseitige Berufsbiographien zu fokussieren.
- So haben alle Geschlechter die Möglichkeit Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.



„Die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ist eine zentrale Frage von Gerechtigkeit und Freiheit.

**Wir müssen Wirtschafts- und Gleichstellungspolitik konsequent zusammendenken.** In der Corona-Pandemie hat sich die wirtschaftliche Situation von Frauen weltweit deutlich verschlechtert. Besonders betroffen waren **Mütter und Alleinerziehende**. Zugleich haben wir erlebt, dass **Familien widerstandsfähiger sind, wenn sich Eltern unbezahlte Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen.** Daran müssen wir anknüpfen. Wir, die G7-Gleichstellungsministerinnen und -minister, wollen uns weiterhin mit ganzer Kraft für eine **faire Verteilung von Sorgearbeit einsetzen und Frauen in ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit nachhaltig stärken.**“

Bundesfrauenministerin Lisa Paus