

**Betreff:****Gleichstellungsbericht 2013 bis 2015****Organisationseinheit:**

Dezernat II

10 Fachbereich Zentrale Dienste

**Datum:**

13.10.2016

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)	20.10.2016	Ö
Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)	25.10.2016	N
Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)	01.11.2016	Ö

**Sachverhalt:**

Das Land Niedersachsen hat die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Leitprinzip gemacht. Nach § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) berichtet der Oberbürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen. Ziel ist es, zu erreichen, dass das Handeln der Kommunen noch stärker an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausgerichtet wird.

Der Bericht für die Jahre 2013 bis 2015 wird hiermit vorgelegt ([Anlage](#)).

Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Ruppert

**Anlage/n:**

Gleichstellungsbericht 2013 - 2015

Stadt



**Braunschweig**

# **Gleichstellungsbericht**

## **der**

# **Stadt Braunschweig**

## **2013 bis 2015**

## Inhalt

		Seite
1.	<b>Einleitung</b>	2
2.	<b>Statistische Angaben zur Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig</b>	3
3.	<b>Maßnahmen der Verwaltung für die Bediensteten</b>	4
3.1	Vereinbarkeit Familie und Beruf	4
3.2	Fortbildungen für Frauen	5
3.3	Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils	5
4.	<b>Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung</b>	6
4.1	Berücksichtigung frauen- und kinderspezifischer Bedarfe im Bereich der Flüchtlingsuntersuchung	6
4.2	Jährliche Abschlussveranstaltung für die teilnehmenden Mädchen und Jungen am Zukunftstag der Jahre 2013 bis 2015	7
4.3	Ausgewogene Berücksichtigung der Sportpräferenzen im Planungsprozess der Sportentwicklung	7
4.4	Betreuung von Prostituierten in Braunschweig	8
4.5	Weitere Maßnahmen	8
5.	<b>Engagement des Gleichstellungsreferates bei grundlegenden Planungen und in fachlichen Arbeitsgruppen der Verwaltung</b>	9
5.1	Stadtbahnausbaukonzept	10
5.2	Nördliches Ringgebiet	10
5.3	Sportentwicklungsplan	10
5.4	Bürgerhaushalt	10
5.5	Denk Deine Stadt	10
6.	<b>Gesellschaftliche Maßnahmen des Gleichstellungsreferates</b>	10
6.1	25 Jahre und kein bisschen leise. Das 8. März-Bündnis feiert	11
6.2	frauenORT Ricarda Huch	11
6.3	Vom Verstehen zum Tun – Mit geschlechtersensiblem Blick die Qualität der städtischen Arbeit stärken	12
6.4	Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“	12
7.	<b>Fazit und Ausblick</b>	13

## 1. Einleitung

Der Oberbürgermeister berichtet gemäß § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) dem Rat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Stadt Braunschweig zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung, nämlich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen, durchgeführt hat und über deren Auswirkungen.

Hiermit wird der vierte Bericht für die Jahre 2013 bis 2015 vorgelegt. Das Datenmaterial wurde zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres erhoben.

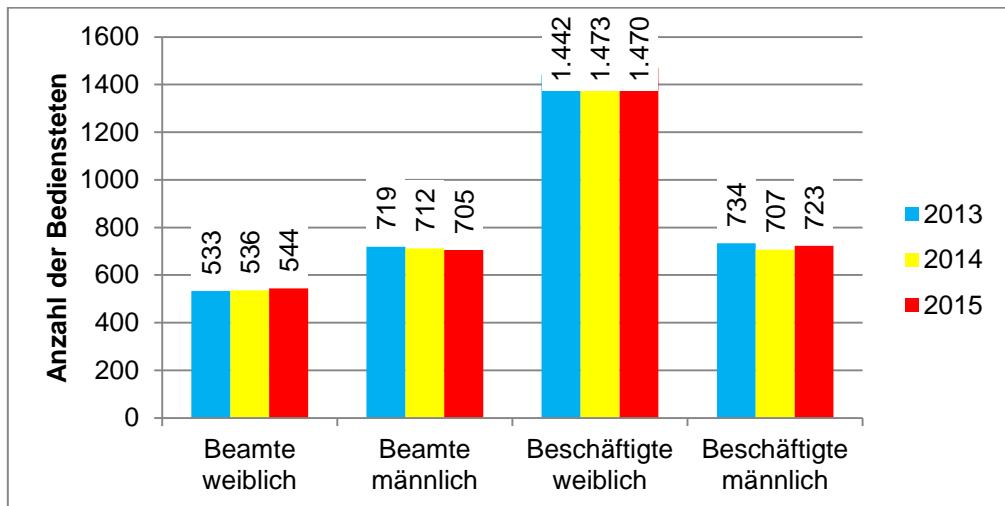
Die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit besitzt bei der Stadt Braunschweig schon seit Jahren eine hohe Priorität, sodass entsprechende Aspekte zur Erreichung dieses Ziels in die Politik und das tägliche Verwaltungshandeln einfließen.

Im Berichtszeitraum wurden erneut verschiedene Maßnahmen sowohl für die Bediensteten als auch für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig initiiert bzw. bestehende, bewährte Angebote weiter vorgehalten, die der Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit dienen. Diese werden im Folgenden beispielhaft dargestellt. Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten werden in einem gesonderten Abschnitt zusammengefasst.

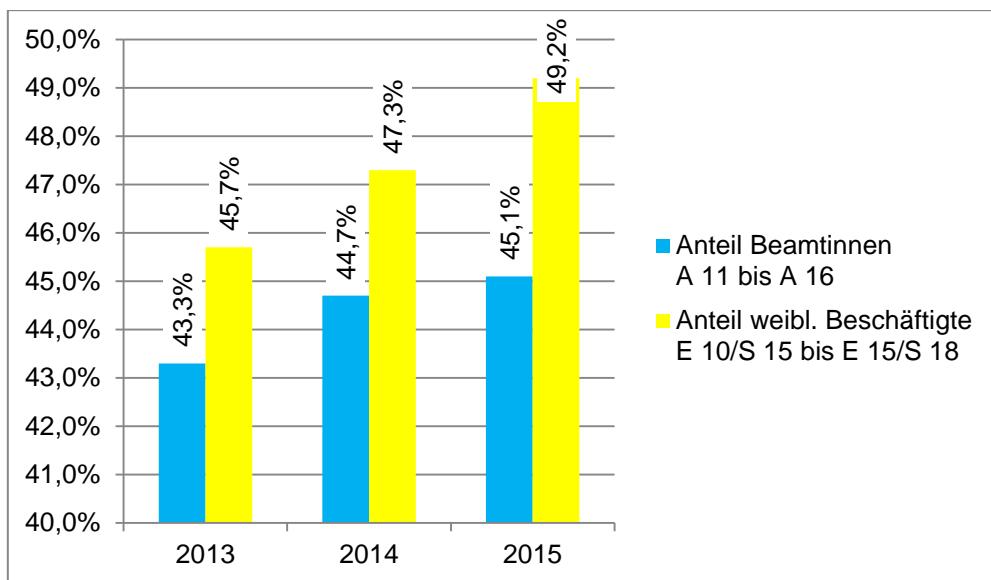
Um einen Überblick über die Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Braunschweig zu erhalten, werden dem Bericht zunächst einige statistische Angaben vorangestellt. Das Zahlenmaterial ist nicht mit dem des Gleichstellungsplans gemäß § 15 Abs. 1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vergleichbar. Die dort erhobenen Daten basieren auf der Grundlage von Vollzeitäquivalenten, die Daten im vorliegenden Gleichstellungsbericht wurden pro Dienstkraft erhoben.

## 2. Statistische Angaben zur Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig

Der Anteil der weiblichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig lag im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 58,0%, was in etwa dem Ergebnis des vorherigen Gleichstellungsberichts entspricht. Grafisch dargestellt ergibt sich folgendes Bild:



Die folgende Grafik zeigt, dass der Frauenanteil in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen kontinuierlich gestiegen ist. Die Auswertung enthält dabei bereits die Veränderungen, die sich aus dem Tarifabschluss im Jahr 2015 für den Sozial- und Erziehungsdienst rückwirkend zum 1. Juli 2015 ergeben haben. Die Tarifverhandlungen für diesen Bereich führten neben der Anhebung von Gehältern auch zur Neuschaffung von Entgeltgruppen. Zudem sind die überwiegend weiblichen Leitungen von Kindertagesstätten und stellvertretende Leitungen höher als bisher einzugruppieren.



Es zeigt sich, dass insbesondere im Bereich der höheren Entgeltgruppen eine nahezu paritätische Besetzung der Stellen mit beiden Geschlechtern erreicht werden konnte. Aber auch bei der Besetzung der Stellen der höheren Besoldungsgruppen ist die Stadt Braunschweig

auf einem guten Weg. Auch wenn bei der Betrachtung einzelner höherer Entgelt- bzw. Bezahlungsgruppen deutlich wird, dass eine ausgewogene geschlechtergerechte Besetzung der Stellen auch weiterhin noch angestrebt werden muss, sprechen die Zahlen doch insgesamt dafür, dass die Stadt Braunschweig ihren weiblichen und männlichen Dienstkräften die gleichen Chancen der beruflichen Weiterentwicklung ermöglicht.

Auch bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen ist ein Anstieg zu verzeichnen. Waren Ende 2012 40,0% der Führungspositionen mit Frauen besetzt, waren es Ende 2015 43,0%. Einen Beitrag hierzu hat die neu konzipierte Führungsnachwuchsförderung bei der Stadt Braunschweig geleistet. Unmittelbar nach Abschluss der Fortbildungsreihe konnten zwei Teilnehmerinnen erstmals eine Führungsposition übernehmen. Besonders zu erwähnen ist an dieser Stelle auch, dass die Besetzung von zwei herausgehobenen Führungspositionen bei der Stadt Braunschweig im Betrachtungszeitraum, die Leitung des Sozial-, Schul-, Gesundheits- und Jugenddezernates sowie des Gesundheitsamtes, mit Frauen erfolgen konnte.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt bei der Stadt Braunschweig der Grundsatz, dass auch Führungspositionen grundsätzlich teilzeitgeeignet sind, wenn nicht besondere Stellen- bzw. Aufgabenzuschnitte die Besetzung mit einer Vollzeitkraft erfordern. Im Jahr 2012 lag die Quote der teilzeitbeschäftigen weiblichen Führungskräfte bei 16,3%, im Jahr 2015 war ein Anstieg auf 18,6% zu verzeichnen. Darüber hinaus nutzen auch drei männliche Führungskräfte die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.

### **3. Maßnahmen der Verwaltung für die Bediensteten**

#### **3.1 Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Im Berichtszeitraum der Jahre 2013 bis 2015 stand erneut die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Baustein der Geschlechtergerechtigkeit im Fokus der städtischen Bediensteten.

So wurden bestehende Maßnahmen wie z. B. die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigung und damit einhergehend eine sehr flexible Arbeitszeitgestaltung, weiter vorgehalten.

Ein weiterer Baustein zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist die Neuregelung der „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit und die automatisierte Zeiterfassung“ aus dem Jahr 2015. Hiernach haben die Bediensteten der Stadt Braunschweig nunmehr die Möglichkeit, ihren Dienst erst um 09:00 Uhr anzutreten und darüber hinaus an Freitagen bereits um 12:00 Uhr zu beenden. Die veränderten Kernarbeitszeiten kommen dem Bedürfnis der Bediensteten nach mehr eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung entgegen.

Nach einer erfolgreich verlaufenen einjährigen Probephase wurde im Jahr 2015 flächendeckend die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit bei der Stadtverwaltung Braunschweig eingeführt. Neben dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll die alternierende Telearbeit u. a. die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanung fördern. Momentan nutzen 14 Dienstkräfte die Möglichkeit aktiv, darunter ein alleinerziehender Vater. Acht weitere befür-

wortete Anträge liegen vor und werden umgesetzt, sobald die technischen Voraussetzungen gegeben sind.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Bereich der Ausbildung zu verbessern, besteht die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Hierzu wird die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit verkürzt. Mit diesem Ausbildungsmodell gibt die Stadt Braunschweig insbesondere Alleinerziehenden oder jungen Eltern die Möglichkeit, Familie und berufliche Ausbildung zu vereinbaren und damit die Chancen im weiteren Berufsleben zu steigern. Derzeit nimmt eine Auszubildende an diesem Ausbildungsmodell teil.

### 3.2 Fortbildungen für Frauen

Im Rahmen des zentralen Fortbildungsangebotes wurde in den Jahren 2013 und 2014 jeweils ein Seminar „Frauen in Führung“ mit insgesamt 19 Teilnehmerinnen durchgeführt. Darüber hinaus wurde jährlich eine zusätzliche geschlechterspezifische Veranstaltung mit dem Thema „Rhetorik für Frauen“ vorgehalten. An den acht Veranstaltungen in den vergangenen drei Jahren nahmen 117 weibliche Dienstkräfte teil.

Für beurlaubte Dienstkräfte, die kurz vor der Rückkehr in den aktiven Dienst standen, wurde im Jahr 2013 ein Seminar zum Thema „Balance zwischen Familie und Beruf für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger“ angeboten. Inhalte waren u. a. Komponenten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ressourcenbewusstmachung und -aktivierung sowie Selbstorganisation und -steuerung.

### 3.3 Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils

Zum Abbau von bestehenden Unterrepräsentanzen der Geschlechter in noch immer geschlechtsspezifischen Berufs- bzw. Tätigkeitsfeldern wird die zielgerichtete Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Anteils von Frauen und Männern konsequent angestrebt. Beispielhaft genannt seien hier Maßnahmen bei der Berufsfeuerwehr Braunschweig und für den Bereich der Kindertagesstätten.

#### Berufsfeuerwehr Braunschweig

Die Berufsfeuerwehr Braunschweig hat auch in diesem Berichtszeitraum versucht, mit gezielten Maßnahmen den Frauenanteil in diesem männerdominierten Berufszweig zu erhöhen. Nachfolgend seien einige exemplarisch genannt:

- Durch weitere Anpassungen des erforderlichen Sporttests konnte im Jahr 2014 eine Bewerberin ausgewählt werden, die im Jahr 2015 zum Vorbereitungsdienst als Brandmeister-Anwärterin eingestellt wurde.
- In den Jahren 2014 und 2015 konnten zwei Mitarbeiterinnen nach ihrer Elternzeit eine Teilzeitstelle im Einsatzdienst antreten. Dadurch wurde die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert.
- Durch die Auswahl einer Brandmeisterin als Ausbilderin für den Vorbereitungsdienst 2015 wurde der Mitarbeiterin die Chance eröffnet, intensiv junge Brandmeister-Anwärterinnen und Brandmeister-Anwärter auszubilden und sich beruflich wie auch persönlich weiter zu entwickeln. Außerdem kann dies dazu führen, dass sich Anwärterinnen in der Wahl ihres Ausbildungsberufes bestätigt fühlen.

- Mit dem Ausbildungsberuf Notfallsanitäter/-in erweitert seit August 2015 ein für Frauen attraktiver Beruf die Bandbreite der Verbundausbildung. Die Kombination von Notfallsanitäter/-in und Berufsfeuerwehrfrau/-mann wird seit 2014 auf Berufsinformationstagen intensiv beworben. Bereits in der Phase der Mitarbeitergewinnung zeigte sich eine hohe Nachfrage von Bewerberinnen zu diesem Berufsbild. Ca. 45% der Gesprächsanmeldungen kamen von Frauen. Im Ausbildungsjahr 2015 konnte für die Verbundausbildung zum/zur Notfallsanitäter/in eine Frau bei drei vorhandenen Stellen gefunden werden.

### Kindertagesstätten

Die Abteilung Kindertagesstätten hat seit dem 1. August 2015 die Möglichkeit, bis zu 12 Erzieherinnen und Erzieher einrichtungsübergreifend als Personalausfallreserve einzusetzen. Dieser Personenkreis soll sich aus einem möglichst ausgewogenen Geschlechterverhältnis zusammensetzen. Im Rahmen des im vergangenen Jahr durchgeföhrten Auswahlverfahrens konnten insgesamt vier männliche Fachkräfte für die Position als Personalausfallreserve gewonnen werden. Damit ist ein Drittel der hierfür vorgesehenen Arbeitsplätze mit Männern besetzt und übertrifft das sonst für Kindertagesstätten übliche, einseitig verschobene Geschlechterverhältnis bei Weitem.

Ebenfalls seit 2015 stehen in der Abteilung Kindertagesstätten insgesamt fünf Plätze für Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr für den Beruf der Sozialpädagogin/ des Sozialpädagogen zur Verfügung. Von den fünf Plätzen konnten zwei mit männlichen Nachwuchskräften besetzt werden. Damit erhält dieser bisher in den Kindertagesstätten unterrepräsentierte Personenkreis die Möglichkeit, sich mit dem Aufgabenfeld einer Sozialpädagogin/ eines Sozialpädagogen vertraut zu machen.

## 4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung

Auch in den Jahren 2013 bis 2015 wurden verschiedenste Maßnahmen bzw. Angebote für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig mit dem Ziel der Frauenförderung und Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit vorgehalten. Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen bzw. Angebote sind nicht abschließend. Sie stellen lediglich exemplarisch die vielfältigen Handlungsfelder der Stadt Braunschweig zur Zielerreichung dar.

### 4.1 Berücksichtigung frauen- und kinderspezifischer Bedarfe im Bereich der Flüchtlingsuntersuchung

80% der Flüchtlinge sind Männer mit einem erheblichen Anteil allein reisender Männer. Da viele aus einem männerdominierten Kulturkreis stammen, sind die Bedarfe von Frauen und Kindern im Rahmen der gesundheitlichen Untersuchung von Flüchtlingen im Gesundheitsamt während der ca. vierstündigen Aufenthaltsdauer bis zum Abschluss aller Untersuchungen ein großes Anliegen.

Eingerichtet worden sind ein Spielzimmer, Wickeltische, gesonderte Wartezone für Familien sowie ein großes Zimmer ausschließlich für die Untersuchung und Impfung von Kindern. Es wird zudem Rücksicht auf den Wunsch von Frauen genommen, von Ärztinnen untersucht zu werden. Es wurde darüber hinaus eine Vollzeitkraft eingestellt, die den sogenannten „Flurbe-

treuungsdienst“ wahrnimmt, um auftretende Spannungen oder Konflikte unter den vielen Wartenden frühzeitig unterbinden zu können.

Die Gespräche mit städtischen Bediensteten werden über Dolmetscher geführt, um Abläufe und Untersuchungen zu kommunizieren, Mütter und Väter auf wichtige Maßnahmen für ihre Kinder hinzuweisen und Probleme und sonstige Anliegen der Familien verstehen zu können. Die besonderen Bedarfe von Frauen und Kindern werden dem Gesundheits- und Sozialdienst der Landesaufnahmehörde Braunschweig weitergemeldet.

#### 4.2 Jährliche Abschlussveranstaltung für die teilnehmenden Mädchen und Jungen am Zukunftstag der Jahre 2013 bis 2015

Für die Mädchen und Jungen, die den Zukunftstag in der Stadtverwaltung Braunschweig erlebt haben, wurden jeweils geschlechterspezifische Abschlussveranstaltungen angeboten. Die Abschlussveranstaltungen, die durch die Arbeitskreise Mädchen- und Jungenarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit organisiert und koordiniert wurden, endeten jeweils mit einem gemeinsamen Essen.

In diesem Rahmen konnten die Mädchen und Jungen ihre gemachten Erfahrungen reflektieren und ihre Eindrücke der von ihnen besuchten Arbeitsplätze aus geschlechtsspezifischer Sicht schildern und, z. B. in Gruppengesprächen, untereinander diskutieren und austauschen.

Diese Veranstaltung stellt eine anschauliche Umsetzung des Rahmenkonzepts für Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Braunschweig (P. 3 Gender Mainstreaming) dar, nach dem es gilt, die bestehenden Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern durch Strukturen und Aktivitäten bereits frühzeitig abzubauen. Jugendarbeit leistet dabei einen erheblichen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den unterschiedlichsten Lebensbereichen.

#### 4.3 Ausgewogene Berücksichtigung der Sportpräferenzen im Planungsprozess der kommunalen Sportentwicklung

Ausgangspunkt der kommunalen Sportentwicklungsplanungen waren eine breit angelegte Bevölkerungsbefragung sowie Bestandsaufnahmen und darauf fußend entsprechende Bedarfsanalysen im Jahr 2013.

Bei der detaillierten Befragung wurde das aktuelle, aber auch gewünschte Sportverhalten der Braunschweiger Bevölkerung geschlechterspezifisch ermittelt und ausgewertet. Zielsetzung war und ist es, ein möglichst bedarfsgerechtes Sportangebot stadtweit über Sportvereine, aber auch vereinsungebundene Alternativen, vorzuhalten.

In der sich anschließenden kooperativen Planungsphase, in der die Ergebnisse mit zahlreichen Fachleuten aus Politik, Sportvereinen und Verwaltung besprochen und ausgewertet wurden, war auch das Gleichstellungsreferat in jeder Sitzung vertreten und hat sich insbesondere für die zum Teil individuellen Bedürfnisse der Mädchen und Frauen eingesetzt.

Die von verschiedenen Arbeitsgruppen erarbeiteten Ziele und Handlungsempfehlungen finden im letzten Projektschritt Eingang in noch vorzubereitende Einzelbeschlüsse der zustän-

digen Gremien. Es ist sichergestellt, dass bei der Umsetzung der konkreten Maßnahmen zur Optimierung des Sportbetriebs in der Stadt Braunschweig auch die ggf. vorhandenen individuellen Interessen und Bedürfnisse der Mädchen und Frauen in gewünschter Form berücksichtigt werden. Durch die sorgfältige Detailarbeit in den einzelnen Planungsphasen ist schlussendlich eine differenzierte Betrachtung der verschiedenen Sportpräferenzen möglich.

#### 4.4 Betreuung von Prostituierten in Braunschweig

Prostituierte, die ihrem Beruf im Stadtgebiet Braunschweig nachgehen, werden sozialpädagogisch und medizinisch durch das Gesundheitsamt Braunschweig betreut. Im Gesundheitsamt selbst werden Beratung und gynäkologische Untersuchung angeboten. Darüber hinaus erfolgt eine sozialpädagogische Betreuung durch aufsuchende Arbeit (Streetwork). Ziel sind die Verminderung und Behandlung von Infektionserkrankungen sowie die Verbesserung des allgemeinmedizinischen Zustandes der betreffenden Frauen und die Befähigung, sich in unserem Gesundheits- und Behördensystem zurechtzufinden.

Niederschwellige Angebote des Gesundheitsamtes werden gut angenommen. So können Diagnostik und Therapie bei den Prostituierten erfolgen und kann letztlich einer Weiterverbreitung der Infektionserkrankungen vorgebeugt werden. Die Prostituierten profitieren durch die sozialpädagogische Begleitung des Gesundheitsamtes mit Erweiterung der Selbstständigkeit und des Selbstbewusstseins.

#### 4.5 Weitere Maßnahmen

- Auch im Berichtszeitraum wurde die Schulkindbetreuung in und an Schulen sowie in Offenen Ganztagsgrundschulen weiter ausgebaut. So wurden in den vergangenen drei Jahren zwei weitere Grundschulen zu Offenen Ganztagsgrundschulen umgewandelt und dadurch 200 weitere Ganztagsplätze geschaffen. Insgesamt liegt die Versorgungsquote derzeit bei rd. 45% mit dem Ziel, die Betreuungskapazitäten auf bis zu 60% auszubauen. Darüber hinaus wurden zusätzliche Krippenplätze geschaffen sowie die Betreuungszeiten in Kindertagesstätten ausgeweitet. Durch diese Angebote wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit auch die Möglichkeit für Alleinerziehende am Berufsleben teilzunehmen, intensiv gefördert. Insgesamt gesehen wurde eine Qualitätsverbesserung bei der Kinderbetreuung in der Stadt Braunschweig erreicht.
- Bei dem Angebot Ferien außerhalb Braunschweigs (FaBS) erhalten Kinder, die nicht gemeinsam mit ihren Eltern in den Urlaub fahren, die Möglichkeit, sich in einer Ferienfreizeit zu erholen. Der Spaß an diversen, dort jeweils angebotenen Aktivitäten steht im Vordergrund. Kinder, die ihre Ferien in Braunschweig verbringen, finden bei Ferien in Braunschweig (FiBS) niedrigschwellige, anregende und interessante Angebote, die pädagogisch betreut werden. Auch hier steht für die Teilnehmenden der Spaß an den Aktivitäten im Vordergrund. Dem in den letzten Jahren zunehmenden Bedarf an verbindlicher Schulkindbetreuung in den Ferien wurde durch eine Ausweitung entsprechender Maßnahmen, vor allen Dingen in den Sommerferien, Rechnung getragen. Durch beide Angebote werden Familien entlastet und es wird ein Beitrag zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf geleistet.

- Im Rahmen der Verkehrs- und Straßenplanung werden die unterschiedlichen Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern so weit wie möglich berücksichtigt. Um diese Bedürfnisse ermitteln zu können, wurden in den letzten Jahren vermehrt Bürgerinformationsveranstaltungen vorgehalten, um so allen interessierten Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit der Beteiligung zu geben. Hierbei ging es um Fragen von Haltestellennähe, Erreichbarkeit von Zielen und Umsteigehäufigkeit.
- Um Frauen zum Schritt in die Selbstständigkeit zu ermutigen, veranstaltet die Wirtschaftsförderungsgesellschaft Braunschweig Zukunft GmbH alle zwei Jahre einen Gründerinnentag. Angehende Unternehmerinnen erhalten in Diskussionsrunden und Workshops Antworten auf viele Fragen, die beim Gründungsprozess auftreten – vom Kredit bis zum Marketing oder der neuen Rolle als eigene Chefin. Fachvorträge und Diskussionen mit erfahrenen Unternehmerinnen geben gründungsinteressierten Frauen aus Stadt und Region nützliche Tipps für ihren Weg in die Selbstständigkeit. Vor dem Hintergrund, dass Frauen mit einem Anteil von ca. einem Drittel an allen Existenzgründungen unterrepräsentiert sind, wurde die Zusammenarbeit mit der Beratungs- und Koordinierungsstelle Frau und Beruf der Volkshochschule Braunschweig intensiviert, sodass im Jahr 2015 über das Kursprogramm der Beratungs- und Koordinierungsstelle kostenfreie Einstiegsberatungen für Existenzgründerinnen angeboten werden konnten. Darüber hinaus bietet die Braunschweig Zukunft GmbH unter anderem mit kostenlosen Einzelberatungs- und Orientierungsgesprächen Starthilfe für junge Unternehmen. Durch eine flexible, individuelle Terminvergabe werden unterschiedlichste Arbeits- und Lebenssituationen in besonderer Weise berücksichtigt.
- Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen und im öffentlichen Dienst“ gibt vor, dass für (nicht börsennotierte) Unternehmen, die der Mitbestimmung unterliegen, Zielgrößen für einen Mindestfrauenanteil im Aufsichtsrat, in der Geschäftsführung und zwei Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung festzulegen sind. Hierzu wurden im Jahr 2015 durch den Verwaltungsausschuss der Stadt Braunschweig sowie Vertreter der Stadt in den jeweiligen Gesellschafterversammlungen Beschlüsse über zu erreichende Zielgrößen in den Eigengesellschaften gefasst. Für die Stadt Braunschweig Beteiligungsgesellschaft mbH wurde für den Aufsichtsrat ein Frauenanteil von 30% und für die Geschäftsführung von 50% als Zielgröße festgelegt. Für die Braunschweiger Verkehrs-GmbH wurde für den Aufsichtsrat ein Frauenanteil von 30% als Zielgröße festgelegt. Die Zielgrößen sollen jeweils zum 30. Juni 2017 erreicht werden. Mit der Festlegung der Zielgrößen soll erreicht werden, dass in den Aufsichtsräten der beiden städtischen Gesellschaften ein Frauenanteil erreicht wird, der dem Anteil an und ihrer Bedeutung in Gesellschaft, Wirtschaft und (Kommunal-) Politik gerechter wird als bisher.

## 5. Engagement des Gleichstellungsreferates bei grundlegenden Planungen und in fachlichen Arbeitsgruppen der Verwaltung

In den Jahren 2013 bis 2015 wurden mehrere grundlegende Projekte durch die Stadtverwaltung Braunschweig angegangen, in die das Gleichstellungsreferat Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit einbrachte. Beim Engagement in verwaltungsinternen Arbeitsgruppen zu grundsätzlichen Planungen seien folgende Maßnahmen hervorgehoben:

5.1 In der Arbeitsgruppe Stadtbahnausbaukonzept ging es unter anderem um Fragen der Haltestellennähe, Erreichbarkeit von Zielen, Umsteigehäufigkeit, Formen der Beteiligung und Information der Bürgerinnen und Bürger (siehe dazu auch die Maßnahme der Verwaltung unter Ziff. 4.5).

5.2 Das Gleichstellungsreferat nahm ausdrücklich zu den Planungen für das Nördliche Ringgebiet Stellung und brachte sich bei der Planungswerkstatt ein. Wichtige Aspekte waren geschlechtsspezifische Daten, Beteiligungsformen, Öffnung für Wohnprojekte, Verkehrskonzept sowie Freiraumplanung.

5.3 Die Bestandsaufnahme zum Sportentwicklungsplan zeigt unterschiedliche Sportpräferenzen von Frauen und Männern, weniger Frauen in Sportvereinen, fehlende Räume für von Frauen bevorzugte Sportarten. Das Gleichstellungsreferat hat deshalb in der Planungsgruppe mitgearbeitet und Empfehlungen mit entwickelt (siehe dazu auch die Maßnahme der Verwaltung unter Ziff. 4.3).

5.4 Erstmals konnten Bürgerinnen und Bürger sich 2014 unter der Überschrift Bürgerhaushalt mit Ideen zum Haushalt einbringen. Auch hier arbeitete das Gleichstellungsreferat in der Arbeitsgruppe dazu mit und regte unter anderem die Seite „Gleichberechtigung im Bürgerhaushalt“ unter „Haushalt im Netz“ auf den Internetseiten der Stadt Braunschweig an. Sie enthält ausgewählte geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Informationen und Zahlen.

5.5 Denk Deine Stadt: Nachdem das Gleichstellungsreferat die geringe gestalterische Beteiligung von Frauen beim Integrierten Stadtentwicklungskonzept (ISEK) und die nachrangige Rolle von Gender-Aspekten bei der inhaltlichen Ausführung bemängelte, brachte es sich 2015 in den weiteren Prozess ein durch Kontakt zur Steuerungsgruppe, Teilnahme an Verwaltungsrunden, Veranstaltungen mit Bürgerinnen und Bürgern, Vermittlung zu Frauenorganisationen wie z. B. der Vorstellung des Projektes im Frauenforum im Oktober 2015. Mit der 2015 angelaufenen intensiven Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern konnten nunmehr auch viele Frauen ihre Anregungen einbringen. Die Zusammensetzung der Steuerungsebene bleibt, funktionsbedingt, ungleich.

Kooperationspartner waren bei allen Projekten die jeweiligen Fachbereiche der Stadtverwaltung. Das Gleichstellungsreferat konnte an vielen Stellen fachlich Anregungen einbringen und die Beteiligung von Bürgerinnen stärken.

## **6. Gesellschaftliche Maßnahmen des Gleichstellungsreferates**

In den Jahren 2013 bis 2015 gab es unterschiedliche Maßnahmen des Gleichstellungsreferates in den Bereichen Kultur, Sport, Stadt- und Verkehrsplanung, Finanzen, Arbeit der Verwaltung und dem „Gewinnen“ von Politikerinnen. Maßnahmen, die sich an die Öffentlichkeit wandten, gehörten ebenso dazu wie das Engagement in verwaltungsinternen Arbeitsgruppen zu grundsätzlichen Planungen oder der enge Kontakt zur Ratspolitik. Neben der täglichen Arbeit und regelmäßigen Projekten seien folgende Maßnahmen besonders benannt:

## 6.1 25 Jahre und kein bisschen leise. Das 8. März-Bündnis feiert

Im Jahr 2013 feierte das Braunschweiger Frauenbündnis zum Internationalen Frauentag sein 25-jähriges Bestehen. Frauengruppen und engagierte Vertreterinnen unterschiedlicher Institutionen haben sich hier zusammengeschlossen. Jedes Jahr werden zum 8. März andere wichtige, aktuelle und brisante Themen aufgegriffen. 2013 wurde gefeiert. Das Gleichstellungsreferat unterstützte das Jubiläum mit zwei Projekten, einer Filmcollage der Künstlerin Franziska Rutz während des Empfanges der Stadt und einer szenischen Darbietung von Braunschweiger Schülerinnen mit dem Titel „Fräuleinwunder und Wunderfräulein“. Die Filmcollage unter dem Titel „Rückblenden. 25 Jahre 8. März-Bündnis Braunschweig“ informierte auch allgemein über den Internationalen Frauentag. Kooperationspartner war das 8. März-Bündnis. Ziel des Internationalen Frauentages ist es, den Blick auf Benachteiligungen von Frauen zu richten. 2013 sollte aber auch ein Teil der Braunschweiger Frauengeschichte deutlich werden. Mit der DVD ist dies dokumentiert und für weitere Interessierte festgehalten.

## 6.2 frauenORT Ricarda Huch

Der 150. Geburtstag Ricarda Huchs war für das Gleichstellungsreferat Anlass, den frauenORT Niedersachsen erneut aufzugreifen, durch den Ricarda Huch bereits 2010 geehrt wurde. Die frauenORTE sind eine Initiative des Landesfrauenrates zur Ehrung berühmter oder in Vergessenheit geratener Niedersächsinnen. Viele Gleichstellungsbeauftragte nutzen dies, um Frauenpersönlichkeiten aus ihrer Stadt ins Licht zu rücken und organisieren eigene Veranstaltungen.

Das Gleichstellungsreferat hat unter dem Titel „Ein Lied in Moll-Akkorden“ im Sommer 2014 mit einer romantischen Floßfahrt die Liebesgeschichte von Ricarda und Richard Huch wieder aufleben lassen. Eine Schauspielerin und ein Schauspieler lasen in szenischen Dialogen Briefe der beiden und Gedichte Ricarda Huchs. Literarische Spaziergänge zu den Lebensstationen Ricarda Huchs mit der Lesung von Originaltexten ergänzten das Programm ebenso wie die Ausstellung „frauenORTE Niedersachsen – Über 1000 Jahre Frauengeschichte“ im Foyer des Rathauses. Die Veranstaltungen wurden in Kooperation mit dem Arbeitskreis Andere Geschichte und der städtischen Abteilung Literatur und Musik entwickelt.

Ziel der Veranstaltungen war, nicht nur einmalig 2010, sondern nachhaltig an die Schriftstellerin Ricarda Huch zu erinnern. Dazu wurde auch das 2010 erstellte Faltblatt, das mit Hilfe eines entsprechenden Stadtplanausschnittes und den passenden biografischen Hintergrundinformationen eigenständige Stadtrundgänge ermöglicht, überarbeitet. Nach wie vor melden sich, auch von außerhalb, an geführten Stadtspaziergängen Interessierte, die an den Arbeitskreis Andere Geschichte weitergeleitet werden können.

Ende 2015 gab es erneut die szenische Lesung „Ein Lied in Moll-Akkorden“ zu hören und zu sehen. Sie war Teil des Begleitprogramms des BrunsViga-Musicals „Die Hälfte des Himmels“. Das Gleichstellungsreferat zeigte in diesem Rahmen außerdem die Ausstellung „Engel des Alltags – Frauen wie Du und Ich“, in der Frauen aus der Region zu sehen waren, die mit ihrem beruflichen oder ehrenamtlichen Engagement „Engel des Alltags“ sind. Kooperationspartner war hier die BrunsViga.

### 6.3 Vom Verstehen zum Tun – Mit geschlechtersensiblem Blick die Qualität der städtischen Arbeit stärken

Das Projekt ist eine Folge des Gleichstellungsberichtes an den Rat für die Jahre 2007 bis 2009. Darin wurde festgestellt, dass es in der Verwaltung durchaus Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit gibt, es aber inselhaft bleibt. Fortbildungen sollten hier mehr Grundlagen schaffen und in einem zweiten Schritt sollten in Pilotprojekten Gleichstellungsaspekte intensiver bearbeitet werden.

Das Gleichstellungsreferat entwickelte daraufhin ein Konzept, das zentrale und fachspezifische Fortbildungen, Beratungsangebote und die Möglichkeit eines projektbegleitenden Coachings enthielt. Externe Referentinnen und Referenten führten die Veranstaltungen durch.

Am 11. März 2013 war die Auftaktveranstaltung, zu der herausgehobene Führungskräfte der Stadtverwaltung eingeladen waren. Ziel dieser Informationsveranstaltung war, das Projekt zu erläutern und die Unterstützung der Führungsebene zu gewinnen. Ein Grundlagenseminar im August 2013 vermittelte allgemeines Wissen zu Gender Mainstreaming. Das Seminar „Meinen - Hören - Verstehen: Gender in der Beratung und im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern“ im Oktober 2013 richtete sich speziell an Bereiche mit Publikumsverkehr.

Die Durchführung weiterer fachspezifischer Seminare wurde allen Bereichen angeboten. Umgesetzt wurden mehrere Fortbildungen für die Jugendhilfe: zwei für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Offenen Ganztagsgrundschulen (Juni und Oktober 2013) und zwei Fachtagungen für die Arbeitskreise Mädchen und Jungen aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit (November 2013 und Dezember 2014). Im Bereich der Planung wurden zwei Fortbildungen zu Gender Mainstreaming in der Verkehrsplanung durchgeführt (beide im November 2013).

Kooperationspartner des Projektes war die Arbeitsgruppe Personalentwicklung und Fortbildung der Abteilung 10.2 des Fachbereichs Zentrale Dienste. Das Gleichstellungsreferat hat das Projekt in einer Broschüre dokumentiert, die Ende 2015 veröffentlicht wurde.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass nicht alle Bausteine des Projektes umgesetzt werden konnten: Fachspezifische Beratung wurde nicht angefragt und es wurden auch keine Pilotprojekte durchgeführt, das Coaching entfiel damit ebenfalls. Die Umsetzung des Projektes erwies sich als nicht leicht. Nach persönlicher Ansprache war die Auftaktveranstaltung gut besucht. Die persönliche Ansprache war allerdings auch für die allgemeinen Seminare zu Gender Mainstreaming und zu Kommunikation notwendig. Das Angebot nutzen nur die Bereiche Jugendförderung und Verkehrsplanung.

### 6.4 Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“

Das 5. Niedersächsische Mentoring-Programm zur Kommunalwahl 2016 verfolgt das Ziel, den Frauenanteil in Räten und Kreistagen zu steigern. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Braunschweig ist Standortverantwortliche für die Region Südostniedersachsen, d. h. den Bereich der Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine, Wolfenbüttel, Goslar, der kreisfreien Städte Salzgitter, Wolfsburg und natürlich für Braunschweig selbst. Das Programm startete

im Sommer 2014 mit dem Aufruf an interessierte Bürgerinnen, sich zu bewerben. Es endete im Februar 2016 mit der Abschlussveranstaltung in Hannover. Aufgabe der Standortverantwortlichen war die Tandembildung, also Mentorinnen oder Mentoren für die Mentees zu finden. Außerdem wurden drei Rahmenveranstaltungen für Mentees, Mentorinnen und Mentoren und ein Fortbildungsprogramm entwickelt. Themen der Rahmenveranstaltungen waren die Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung, wie Ratsarbeit effektiv gestaltet werden kann und die Rolle als Frau in der Kommunalpolitik. Die Fortbildungen lieferten Handwerkszeug zu Kommunalrecht, Haushaltsrecht, aber auch zu den Themen Kommunikation und Verhandlungsführung. Ferner wurde zum Austausch der Mentees untereinander ein monatlicher Stammtisch angeboten.

In der Region begannen 32 Mentees das Programm (davon 16 in Braunschweig) mit 31 Mentorinnen und Mentoren (15 in Braunschweig). Davon sind 27 Mentees (13 in Braunschweig) und 26 Mentorinnen und Mentoren (12 in Braunschweig) bis zum Schluss dabeigebeten. Berufliche Veränderungen, zu schwierige Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben oder nicht funktionierende Mentoring-Beziehungen führten zum Ausstieg von fünf Mentees. Von den Verbliebenen planen die meisten einen Einstieg in die Kommunalpolitik zur Wahl 2016: in den Ortsrat, Stadtbezirksrat oder direkt in den Rat/Kreistag. Andere engagieren sich zunächst in ihrer (für sich gefundenen) Partei.

Die Veranstaltungen wurden nur von einem Teil der Mentees angenommen, von diesen aber als ausgesprochen hilfreich eingeschätzt. Grund für die Nichtteilnahme waren oft die erforderlichen Anfahrtszeiten aus der Region. Am geringsten wurde der Stammtisch angenommen, der daraufhin eingestellt wurde, bis auf einen Abschlussstammtisch mit Politikerinnen, der gut besucht war.

Das Programm ist ein Projekt des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. Kooperationspartnerinnen waren die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine, Wolfenbüttel, Goslar sowie der Städte Wolfsburg und Salzgitter.

## **7. Fazit und Ausblick**

Der vorliegende Gleichstellungsbericht verdeutlicht die vielfältigen Maßnahmen der Stadt Braunschweig und des Gleichstellungsreferates zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und zur Frauenförderung sowohl für die Bediensteten als auch für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt.

Bereits bewährte Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum konsequent weiter verfolgt und waren durchaus erfolgreich. Dies zeigt das positive Resümee vieler Maßnahmen, ebenso der kontinuierlich steigende Frauenanteil in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen der Bediensteten der Stadt Braunschweig. Auch im Bereich der weiblichen Führungskräfte ist ein erfreulicher Anstieg zu verzeichnen.

Ein großer Schritt zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf war die nunmehr flächendeckend eingeführte alternierende Telearbeit bei der Stadtverwaltung Braunschweig. Auch die Änderung der Dienstvereinbarung „Gleitzeit“ eröffnet den Bediens-

teten eine noch größere Möglichkeit der flexiblen Tagesplanung und fördert somit ebenfalls die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Unter dem gleichen Aspekt ist auch der weitere Ausbau der Schulkindbetreuung in und an Schulen sowie in Offenen Ganztagsgrundschulen zu sehen. Hierdurch gelingt es zunehmend, Eltern und Kinder bedarfsgerecht zu unterstützen und auch Alleinerziehenden die Möglichkeit zu eröffnen, aktiv am Berufsleben teilzunehmen.

Die Stadt Braunschweig wird auch zukünftig den eingeschlagenen Weg zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und zur Frauenförderung konsequent weiter verfolgen.

Zur Verstärkung dieses Weges und vor dem Hintergrund der sehr zögerlichen Annahme des Projektes „Vom Verstehen zum Tun – Mit geschlechtersensiblem Blick die Qualität der städtischen Arbeit stärken“ ist eine Weiterführung der Maßnahme vorgesehen. Wie unter 6.3 ausgeführt, konnte sie nur teilweise durchgeführt werden. Das Angebot fachspezifischer Seminare nahmen nur wenige an, der Baustein eigener Pilotprojekte der Fachbereiche oder Referate entfiel ganz. Deshalb sollen die Bereiche der Verwaltung nun um Vorschläge gebeten werden, welches Projekt aus ihrer Arbeit sie in den nächsten drei Jahren konzentriert unter Gender-Aspekten angehen wollen. Das beinhaltet, die unterschiedlichen Ressourcen und Bedarfe zu analysieren, Maßnahmen entsprechend zu entwickeln und den Erfolg zu überprüfen. Dafür ist es nicht erforderlich, neue Projekte zu konzipieren, sondern aus der täglichen Arbeit ein Vorhaben intensiver in den Blick zu nehmen. Das Ziel ist, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten zu verbreitern und über bereits sehr engagierte Fachbereiche/Referate hinaus alle auf dem Weg zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung mitzunehmen.

Gez.  
Markurth  
Oberbürgermeister

Gez.  
Hugo  
Gleichstellungsbeauftragte