

**Betreff:****Gleichstellungsbericht 2016-2018****Organisationseinheit:****Dezernat II****10 Fachbereich Zentrale Dienste****Datum:****26.11.2019**

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzungstermin</b>	<b>Status</b>
Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)	28.11.2019	Ö
Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)	10.12.2019	N
Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)	17.12.2019	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 2016 bis 2018 wird hiermit vorgelegt ([Anlage](#)).

Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Ruppert

**Anlage/n:**

Gleichstellungsbericht 2016-2018

Stadt



Braunschweig

# **Gleichstellungsbericht der Stadt Braunschweig 2016 bis 2018**

## **Inhalt**

	Seite
<b>1. Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2. Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig</b>	<b>3</b>
<b>3. Maßnahmen der Verwaltung für die Bediensteten</b>	<b>4</b>
<b>4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung</b>	<b>6</b>
4.1 Ausweitung der Kindertagesbetreuung	6
4.2 Gender Mainstreaming in der Jugendförderung	6
4.3 Geschlechterbewusste Jugendbeteiligung	7
4.4 Geschlechterbewusste Themen beim Netzwerk gegen Gewalt	7
4.5 Berücksichtigung von Sicherheitsbedürfnissen bei Baumaßnahmen	8
4.6 Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern	8
4.7 Ladies on Tour	8
4.8 Weitere Maßnahmen	9
<b>5. Maßnahmen des Gleichstellungsreferates</b>	<b>10</b>
5.1 Maßnahmen und Projekte für geflüchtete Frauen	10
5.2 Förderung der politischen Teilhabe von Frauen	11
5.3 Umsetzung der Istanbul-Konvention	12
<b>6. Fazit und Ausblick</b>	<b>13</b>

## **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.

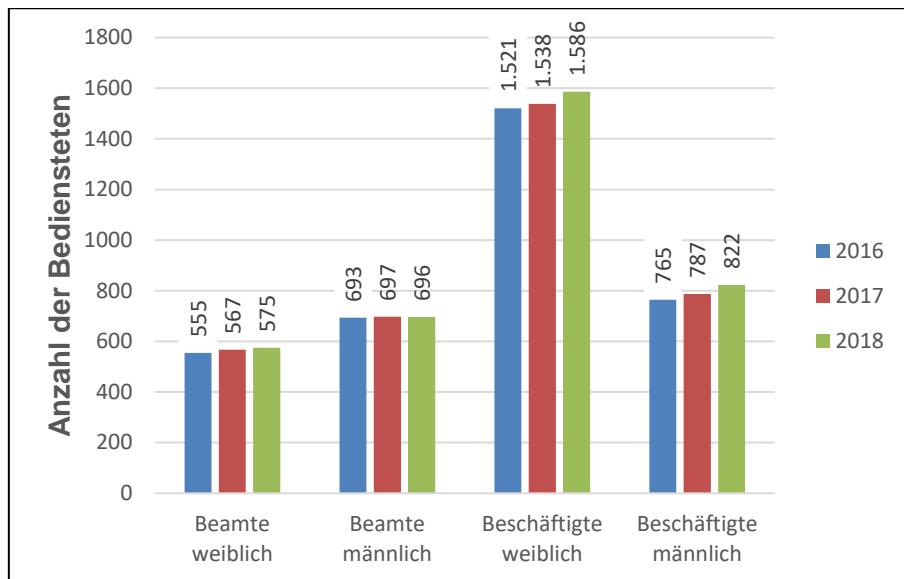
Hiermit wird der fünfte Bericht für die Jahre 2016 bis 2018 vorgelegt. Das Datenmaterial wurde zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres erhoben.

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.

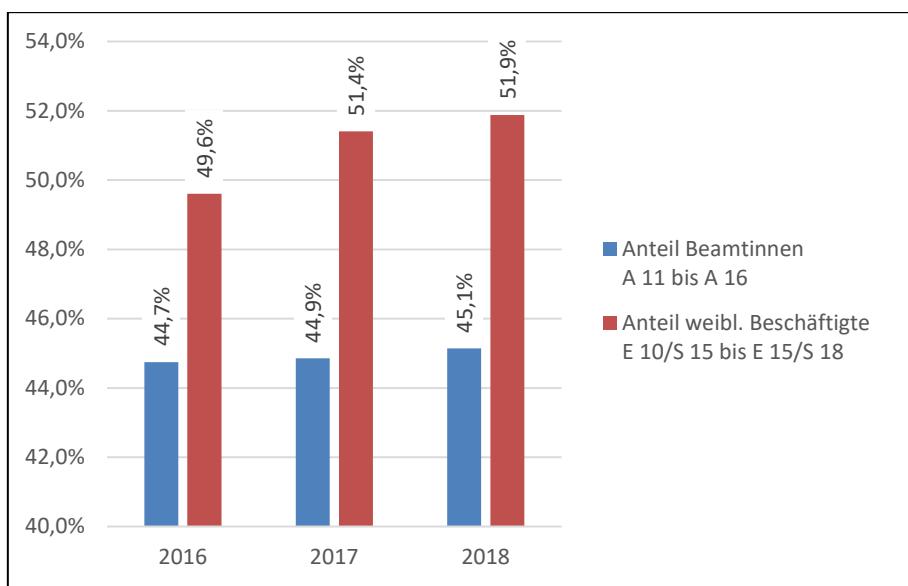
Im Berichtszeitraum wurden erneut verschiedene Maßnahmen sowohl für die Bediensteten als auch für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig initiiert bzw. bestehende, bewährte Angebote weiter vorgehalten, die der Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit dienen. Diese werden im Folgenden beispielhaft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

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

Der Anteil der weiblichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig lag im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 58,7%. Dies bedeutet einen leichten Anstieg gegenüber der Verteilung im Berichtszeitraum des vorherigen Gleichstellungsberichts (58,0%). Grafisch dargestellt ergibt sich folgendes Bild:



Im Berichtszeitraum konnten viele der frei gewordenen Stellen mit Frauen nachbesetzt werden. Dadurch gelang es, den Frauenanteil in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen kontinuierlich zu steigern.



So konnte u. a. die Besetzung von zwei herausgehobenen Führungspositionen bei der Stadt Braunschweig, die Leitung des Sozial-, Schul-, Gesundheits- und Jugenddezernates sowie des Fachbereichs 40 Schule, mit Frauen erfolgen.

Ebenso konnten im Rahmen der Qualifizierung aufgrund der Umsetzung der „Richtlinie für die Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14“ im allgemeinen Verwaltungsdienst neben vier Männern auch vier Frauen die Auswahl mit einem Assessment-Center erfolgreich durchlaufen und sich für die Teilnahme an der einjährigen Qualifizierung empfehlen. Das Verfahren erfolgt auf Grundlage der Richtlinie des Rates der Stadt Braunschweig gemäß § 12 Absatz 2 Nr. 3 und Satz 3 der Nds. Laufbahnverordnung („Qualifizierungsrichtlinie“) vom 3. Mai 2016. Es soll die Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahnguppe 2 erhalten und verbessern, um leistungsstarken Beamtinnen und Beamten das berufliche Fortkommen zu ermöglichen.

Im Rahmen der Qualifizierung bei Fehlen eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes („Qualifizierungsrichtlinie SuE“) konnten zwei Tarifbeschäftigte (eine Frau, ein Mann) das Auswahlverfahren erfolgreich absolvieren. Die Beschäftigte hat den berufsbegleitenden Masterstudiengang Sozialmanagement an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften bereits abgeschlossen. Auch diese Qualifizierung soll leistungsstarken Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst die Möglichkeit der individuellen Personalentwicklung geben, aber auch absehbare Personalbedarfe ange- sichts des immer deutlicher werdenden Fachkräftemangels decken.

Bei einer differenzierteren Betrachtung zeigt sich jedoch, dass innerhalb der einzelnen Laufbahnen und Entgeltgruppen die Unterrepräsentanz der Frauen in den oberen Verdienstgruppen immer noch vorhanden ist. So ist im Bereich des ehem. höheren Dienstes der Frauenanteil zwar kontinuierlich angestiegen, jedoch sind Frauen hier überwiegend in den unteren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen E 13 und A 14 zu finden. Von den 65 Frauen im ehem. höheren Dienst in 2018 befanden sich beispielsweise 29 in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe E 13 und A 14 (Männer: 34), nur 13 in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe E 15/Ü/aT und A 16 (Männer: 23).

Die Stadtverwaltung hat diese Unterrepräsentanz bereits in den Blick genommen und sich mit den oben benannten Maßnahmen sowie weiteren Fortbildungsangeboten auf den Weg gemacht, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sich Frauen auch Führung in höheren Führungspositionen zutrauen.

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

Wie schon in den Vorberichten lag der Schwerpunkt im Berichtszeitraum in allen Organisationseinheiten auf der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Die vorhandenen Instrumente wie etwa Teilzeitbeschäftigung und alternierende Telearbeit wurden intensiv genutzt, um den Bediensteten ihre individuelle und sehr flexible Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen. Die für die Heimarbeit zu vereinbarenden Arbeits- und Erreichbarkeitszeiten der Mitarbeitenden können so beispielsweise erforderliche Betreuungs- und Pflegezeiten für Kinder oder Angehörige berücksichtigen, ohne dabei berufliche Einschränkun-

gen für die Mitarbeitenden zur Folge zu haben. Dies führt zu einer größeren Gesamtzufriedenheit, einem deutlich niedrigeren Stressempfinden und damit zu einer größeren Arbeitsmotivation bei den Bediensteten. So ist in zunehmenden Maße die Inanspruchnahme der alternierenden Telearbeit zu beobachten. Waren es zum Stichtag des vorherigen Berichts noch 14 Dienstkräfte (13 Frauen, 1 Mann), so sind es zum Stichtag dieses Berichts 55 Dienstkräfte (35 Frauen, 20 Männer), die diese Möglichkeit nutzen. Auch die zunehmenden Möglichkeiten des mobilen Arbeitens durch Tablets und Handys tragen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit bei.

Führungspositionen sind bei der Stadtverwaltung Braunschweig grundsätzlich für Teilzeitarbeit geeignet. Im Berichtszeitraum ist die Quote der teilzeitbeschäftigen weiblichen Führungskräfte von 18,6% auf 21,7% gestiegen. Darüber hinaus nutzen auch vier männliche Führungskräfte die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.

Im Rahmen des zentralen Fortbildungsangebotes wurden im Berichtszeitraum erneut geschlechtsspezifische Veranstaltungen angeboten. Zum einen waren dies 14 Veranstaltungen zum Thema „Gekonnt Argumentieren – ein Kommunikationstraining für Frauen“ mit insgesamt 179 Teilnehmerinnen. Zum anderen wurden im Jahr 2018 erstmals zwei entsprechende Veranstaltungen mit dem Thema „Von Männern für Männer – ein Kommunikationstraining“ mit insgesamt 24 Teilnehmern durchgeführt, um auch hier dem Gleichstellungsgedanken Rechnung zu tragen.

Weitere geschlechtsspezifische Angebote waren Aqua-Fit-Kurse für Frauen in Kooperation mit dem Städtischen Klinikum. Ziel war es, mehr Frauen zu erreichen und die Gleichstellung auch beim Thema Gesundheitsförderung in den Blick zu nehmen. Die sechs Angebote in den vergangenen zwei Jahren wurden sehr stark nachgefragt.

Um die Geschlechtergerechtigkeit weiter voran und auch insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, soll zudem der noch im Jahr 2018 durch den Oberbürgermeister angestoßene Prozess der Verwaltungsmodernisierung beitragen. Dieser Prozess soll neben einem Prozess zur Haushaltsoptimierung die Strukturen und Abläufe innerhalb der Stadtverwaltung Braunschweig auf den Prüfstand stellen, neue Projekte und Handlungsfelder ermöglichen und als eine Art „ISEK nach Innen“ fungieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in diesen Gesamtprozess eingebunden und aufgefordert werden, Anregungen, Wünsche und festgestellten Optimierungsbedarf mitzuteilen. Begleitet wird der Gesamtprozess von der KGSt, die mit ihrer Expertise beratend zur Seite steht. Gleichstellungsrelevante Aspekte sind bei der gesamten Breite des dann vorliegenden Handlungsspektrums zu berücksichtigen und alle Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auszuschöpfen.

Darüber hinaus hat die Stadt Braunschweig aktuell eine interkommunale Umfrage initiiert, um eine Standortbestimmung zum Anteil von Frauen in Führungsfunktionen durchzuführen und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote, in bisher unterrepräsentierten Bereichen, aus anderen Städten abzufragen.

## **4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung**

Neben den Maßnahmen für die Bediensteten der Stadt Braunschweig wurden im Berichtszeitraum erneut Maßnahmen für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt mit dem Ziel der Frauenförderung und Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit vorgehalten. Die dargestellten Maßnahmen sind nicht abschließend, sondern sollen einen Eindruck von den vielfältigen Aktivitäten in den Handlungsfeldern der Stadt Braunschweig vermitteln.

### **4.1 Ausweitung der Kindertagesbetreuung**

Tagesmütter und -väter sind ein wichtiger Baustein in der Kindertagesbetreuung in Braunschweig. Eine familiäre Betreuung in kleinen Gruppen und passgenaue Betreuungszeiten sind nur zwei Gründe, sich für eine Betreuung durch Kindertagespflege zu entscheiden. Vor allem für Eltern mit Kindern im Alter von ein bis drei Jahren ist diese Betreuungsform attraktiv. Die enge familienähnliche Bindung an Tagesmutter oder Tagesvater spielen dabei eine wichtige Rolle. Rund ein Drittel der Betreuungsplätze in diesem Alter werden von Tagespflegepersonen bereitgestellt.

19 Personen entschieden sich von 2016 bis 2018 qualifizierte Tagesmutter oder qualifizierter Tagesvater zu werden, sodass es 2018 insgesamt rund 260 Tagespflegepersonen in Braunschweig gab, die knapp über 1.000 Betreuungsplätze zur Verfügung stellten.

Das Feld der Kindertagesbetreuung ist dabei genauso weiblich geprägt wie die in den Kindertagesstätten. 2018 waren annähernd sieben Prozent der Tagespflegepersonen männlichen Geschlechts.

Um die Attraktivität zu erhöhen, sich als Tagespflegeperson zu engagieren, wurde durch einen Ratsbeschluss im Jahr 2018 ein differenziertes System der Bezahlung von Tagespflegepersonen eingeführt, um die Entgelte leistungsgerecht auszugestalten.

### **4.2 Gender Mainstreaming in der Jugendförderung**

In der Jugendförderung wird seit vielen Jahren Gender Mainstreaming praktiziert. Grundsätzlich wird hierbei danach gefragt, ob und wie Angebote der Jugendförderung zur Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern beitragen können. Wie wirken sich Maßnahmen jeweils auf Mädchen und Jungen aus?

In der Angebotsplanung werden die Lebensbedingungen von Mädchen und Jungen besonders berücksichtigt. Der Anteil von Mädchen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit hat sich dadurch in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Nach wie vor in der Gesellschaft bestehende Rollenbilder und Klischees zu „Frau und Mann“ werden in der Jugendarbeit hinterfragt, um die individuelle Entwicklung persönlicher Stärken zu fördern.

Mit vielfältigen besonderen Veranstaltungen soll für die Geschlechterfrage sensibilisiert werden. Mädchenarbeitskreis und Jungenarbeitskreis führen jedes Jahr zahlreiche Veranstaltungen durch. Auch die Gestaltung der zentralen Abschlussveranstaltung beim Zukunftstag ist

eines dieser Angebote und soll dazu beitragen, das jeweilige Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen zu erweitern.

Der Fachbereich Kinder, Jugend und Familie kooperiert u. a. mit freien Trägern der Jugendarbeit in Braunschweig und mit Schulen.

#### **4.3 Geschlechterbewusste Jugendbeteiligung**

Das Sachgebiet Beteiligung von Kindern und Jugendlichen hat das Ziel, eine Beteiligungs-kultur in Braunschweig zu etablieren. Das bedeutet, dass Kinder und Jugendliche an allen sie betreffenden Dingen mitbestimmen können. Dieses Ziel beinhaltet den Anspruch, für alle Kinder und Jugendlichen unabhängig von Geschlecht, kultureller Herkunft oder geistiger bzw. körperlicher Entwicklung zu arbeiten und die verwendeten Methoden auf die jeweilige Zielgruppe anzupassen.

Grundsätzlich ist die Beteiligung ein demokratisches Verhalten, das auf der Freiwilligkeit der Kinder und Jugendlichen beruht. Das Verfahren stehen allen offen und je nach Zielgruppe des Themas wird individuell überlegt, wie diese angesprochen werden kann und welche methodische Vorgehensweise geeignet ist.

Die Zielgruppe wird auf unterschiedliche Weise erreicht. So gibt es Kooperationen mit Schulen bzw. Trägern der Jugendhilfe und auch der Weg postalischer Einladungen wird genutzt. Viele Veranstaltungen sind offen konzipiert, sodass sich die Kinder und Jugendlichen nicht anmelden müssen. Bei der Jugendkonferenz hingegen melden die Jugendlichen sich an. Hier gibt es bei den Teilnehmenden einen leichten Überhang an Jungen. Bei den offenen Veranstaltungen ist das Geschlechterverhältnis in der Regel ausgeglichen.

#### **4.4 Geschlechterbewusste Themen beim Netzwerk gegen Gewalt**

Das *Netzwerk gegen Gewalt – Braunschweig präventiv* ist ein Facharbeitskreis, der folgende strategische Ziele verfolgt:

- Austausch und Information zwischen den in Braunschweig handelnden Personen und Institutionen
- Vernetzung und Vermittlung zwischen den in Braunschweig im Gewaltpräventionsbereich tätigen Personen und Instanzen
- Lobby für eine strukturierte, flächendeckende und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Präventionsarbeit im Gewaltbereich
- Unterstützung von Maßnahmen an Schulen, Kindertagesstätten und anderen Orten

In Unterarbeitsgruppen kommen Teilnehmende des Gesamtarbeitskreises zusammen, die gemeinsam ein Anliegen verfolgen. Diese Zusammenarbeit ist in der Regel auf Zeit angelegt, die Teilnehmenden verständigen sich selbst darauf, ob und wann sich ein Unterarbeitskreis wieder auflöst. Themen sind u. a.:

- Außendarstellung des Arbeitskreises/Finanzierung
- Präventionsangebote
- Häusliche Gewalt

- Präventionsansätze in Kindertagesstätten und Schulen

#### **4.5 Berücksichtigung von Sicherheitsbedürfnissen bei Baumaßnahmen**

Ziel war bzw. ist es, bei der städtebaulichen Planung als integralem Bestandteil bei der Umsetzung des Integrierten Stadtentwicklungskonzeptes ISEK die Sicherheitsbedürfnisse aller Nutzerinnen und Nutzer zu berücksichtigen und Diskriminierung zu vermeiden. So kann mit derart geplanten Baumaßnahmen das Sicherheitsempfinden von Frauen gesteigert und die Nutzbarkeit für alle Personengruppen sichergestellt werden. Als aktuelles Beispiel sei an dieser Stelle die Realisierung der Vermeidung von Gefahrensituationen („dunkle Ecken“) beim Durchgang Ilmweg 46 genannt. Kooperationspartnerin ist die Baugenossenschaft Wiederaufbau.

#### **4.6 Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern**

Im Rahmen der Verkehrs- und Straßenplanung ist es Standard, dass bei allen Planungsprojekten die Bedürfnisse aller Verkehrsteilnehmenden berücksichtigt werden. Diese können im direkten Austausch bei den Bürgerinformationsveranstaltungen mitgeteilt werden, wie z. B. beim aktuellen Projekt „Stadtstraße Nord“.

Darüber hinaus wurde 2017 das Stadtbahnausbaukonzept vom Rat der Stadt mit dem Ziel beschlossen, den ÖPNV in Braunschweig weiterzuentwickeln und zu optimieren. Die Bereitstellung der Nachtlinien des BSVG ist insbesondere in dem Zusammenhang von Mobilitätsbedürfnissen von Frauen, hierbei ein ebenfalls wichtiger Aspekt.

#### **4.7 Ladies on Tour**

Ladies on Tour ist ein Kursangebot speziell für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund und bietet die Möglichkeit, das Fahrradfahren (neu) zu erlernen. Ziel und Inhalt des Kursangebotes sind, neben dem praktischen Erlernen des Radfahrens,

- die Aneignung allgemeiner Verkehrs- und Sicherheitsbestimmungen
- die Stärkung des Selbstwertgefühls und
- die Möglichkeit, Braunschweig von einer neuen Seite kennenzulernen.

Die Kurse finden in einer entspannten Atmosphäre statt und schaffen Raum für Begegnungen mit anderen Frauen aus der Umgebung. Dabei können alle Teilnehmerinnen in einem selbst bestimmten Tempo den Umgang mit dem Fahrrad erlernen. Den Abschluss bildet eine gemeinsam organisierte Abschlussfahrt.

Die Teilnahme an den Kursen sowie die Nutzung der Fahrräder, Helme und weiterer Schutzbekleidung ist für alle Teilnehmerinnen kostenfrei. Die Kurse werden zweimal jährlich, jeweils im Frühjahr und im Herbst angeboten.

Ladies on Tour ist ein Kooperationsprojekt des Quartiermanagements für das westliche Ringgebiet Plankontor GmbH und dem Büro für Migrationsfragen.

#### **4.8 Weitere Maßnahmen**

- Beim Einsatz von Referentinnen und Referenten für Fachveranstaltungen achtet die Stadt darauf, Frauen und Männer gleichermaßen zu berücksichtigen, um dem NGG zu entsprechen.
- Für das Gleichstellungsreferat wurden in 2018 für den Stellenplan 2019 zwei neue Stellen geschaffen. Zum einen wurde die Stelle einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte verankert, um die Gleichstellungsbeauftragte dauerhaft in der Wahrnehmung der ihr gesetzlich übertragenen Aufgaben zu unterstützen. Zum anderen wurde für die Umsetzung des Pilotprojekts StoP „Stadtteile ohne Partnergewalt“ ab 2019, welches das Gleichstellungsreferat in das Integrierte Stadtentwicklungskonzept ISEK eingebbracht hat, eine halbe Stelle zur Verfügung gestellt.
- Umwandlung von Schulen in Ganztagschulen (beispielhaft sei an dieser Stelle die Grundschule Lehndorf genannt, die zum Schuljahresbeginn 2018/2019 in eine Ganztagschule mit 150 Ganztagsplätzen umgewandelt wurde). Die Umwandlung von Schulen in Ganztagschulen, insbesondere im Grundschulbereich, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit die Qualifizierungsmöglichkeiten und berufliche Tätigkeit von Frauen. Die Schulen kooperieren u. a. mit dem Fachbereich Kinder, Jugend und Familie, Sozialverbänden und Sportvereinen.
- Eine flexible und zuverlässige Kindertagesbetreuung ist die Grundvoraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Von 2016 bis 2018 wurden fast 1.000 zusätzliche Betreuungsplätze in Braunschweig geschaffen. Den größten Zuwachs weist die Schulkindbetreuung mit fast 19 Prozent der Plätze auf. In Krippe und Kindertagespflege stiegen die Plätze zusammen um knapp 8 Prozent. In den Kindertagesstätten wurden 1,4 Prozent mehr Plätze geschaffen.
- Im Rahmen der Förderung von Frauenprojekten wurden im Berichtszeitraum rund 2.248.500,00 € aufgewendet. Zu nennen sind hier u.a. das Frauenhaus, die Frauen-/Mädchenberatung, das Mütterzentrum, pro familia sowie pro familia – teens plus babys.
- Im Wohnungslosenbereich bringt die Stadt wohnungslose Frauen nur dezentral unter. Dort findet auch eine Beratung durch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter statt. Die Anzahl der Plätze stellt sich wie folgt dar:
  - Wohnungslose Frauen: 29 Plätze
  - Frauen in Not (Ausstieg aus Prostitution): 3 Plätze
  - Frauen SPDienst: 3 Plätze
  - Frauen Notraum Polizei: 4 Plätze
  - Frauen Mutter/Kind: 3 Plätze
- 2017 wurden im Rahmen der CTC Schülerbefragung (CTC = Communities that Care, ein in den USA entwickeltes und mittlerweile weltweit in diversen Kommunen durchgeführtes Projekt) stadtweit über 4.000 Schülerinnen und Schüler zu Problemverhalten wie Gewalt, Drogen, Schule schwänzen, diskriminierendem Verhalten und Mobbing befragt. An der

Befragung nahmen Schülerinnen und Schüler der 7., 9. und 11. Klassen der Braunschweiger Haupt- und Realschulen, der Integrierten Gesamtschulen, der Gymnasien und Berufsschulen teil.

Die Ergebnisse der Befragung fließen derzeit in die Arbeit eines CTC-Stadtteil-Teams ein und werden – insbesondere im Hinblick auf eine sich wiederholende Schülerbefragung 2019 – auch für weitere Bereiche der Jugendhilfe und den sozialen Sektor aufbereitet. In diesem Themenfeld sind geschlechtsspezifische Sonderauswertungen wichtig.

- In allen Epochen der facettenreichen Braunschweiger Stadtgeschichte haben Frauen ihre Spuren hinterlassen und beteiligten sich aktiv am Leben der Stadtgesellschaft. Oft finden sich in traditionellen Geschichtsdarstellungen nur wenige oder gar keine Informationen über ihre Mitwirkung an der Entwicklung und Gestaltung unserer Stadt. Über ihre Leistungen und Verdienste ist immer noch zu wenig bekannt. Daher widmet sich das Stadtarchiv in seiner neuen Ausstellung „Mut gehört dazu“ der Braunschweiger Frauengeschichte. Anhand von ausgewählten Biographien aus der Zeit vom 17. – 20. Jahrhundert möchte die Ausstellung die Lebenswege von Frauen in ihren unterschiedlichen Wirkungsbereichen und im Kontext der jeweiligen Zeit darstellen. Die Ausstellung begann am 21. Oktober 2018 und dauert bis zum 30. September 2019.
- Für die Umsetzung des Integrierten Stadtentwicklungskonzeptes ISEK haben sich drei Querschnittsaufgaben herauskristallisiert, die bei der Umsetzung aller Maßnahmen mitgedacht werden müssen, um einen hohen Standard für Beteiligung, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung sicherzustellen. Aus diesem Grund wurde ein Qualitätscheck in Form eines Fragebogens entwickelt. Die Anwendung dieses Qualitätschecks ist für alle ISEK-Projekte erforderlich. Der Leitfaden dient dabei als Arbeitshilfe zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG), sowie des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen

## **5. Maßnahmen des Gleichstellungsreferates**

In den Jahren 2016 bis 2018 gab es unterschiedliche Maßnahmen des Gleichstellungsreferates in den Bereichen Kultur, Sport, Technik, Stadt- und Verkehrsplanung, Finanzen, Allgemeine Verwaltung. Maßnahmen, die sich an die Öffentlichkeit und an Institutionen in Braunschweig wandten, gehörten ebenso dazu wie die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, das Engagement in verwaltungsinternen Arbeitsgruppen zu grundsätzlichen Planungen (z. B. Digitalisierung, Personalentwicklung, ISEK) oder der enge Kontakt zur Ratspolitik. Neben der täglichen Arbeit und regelmäßigen Projekten seien folgende Maßnahmen hervorgehoben:

### **5.1 Maßnahmen und Projekte für geflüchtete Frauen**

Nachdem 2015 eine große Zahl geflüchteter Menschen in Braunschweig aufgenommen wurden, machte das Gleichstellungsreferat es sich zur Aufgabe, die Aufnahme und Integration

der Zugewanderten unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten zu betrachten und Maßnahmen zu konzipieren, die der Benachteiligung zugewanderter Frauen entgegenwirken sollten.

Insgesamt entwickelte sich hieraus ein Bündel von Maßnahmen und Projekten. Die Arbeit für und mit geflüchteten Frauen war für den gesamten Berichtszeitraum ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt des Gleichstellungsreferates. Der Maßnahmenkatalog umfasste im Einzelnen:

- Eine ausführliche Stellungnahme ergänzend zum 2016 erstellten Integrationskonzept für Geflüchtete. Hier wurden vor allem Maßnahmen angeregt, um die Sicherheit von Frauen in Flüchtlingsunterkünften zu gewährleisten, sowie geschlechtsspezifische Angebote, um die Integration zugewanderter Frauen zu fördern.
- Gründung eines Arbeitskreises „Geflüchtete Frauen“. Dieser Arbeitskreis fördert die Vernetzung von Institutionen, die mit und für geflohene Frauen arbeiten. Seit 2016 trifft sich dieser Arbeitskreis regelmäßig. Im Arbeitskreis vertreten sind aktuell 24 Braunschweiger Institutionen und Projekte.
- 2016 wurde die Situation geflüchteter Frauen in der Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag unter dem Titel „Geflohen in die Zukunft“ aus verschiedenen Blickwinkeln thematisiert. Dem Gleichstellungsreferat oblag hierbei als Mitglied des Braunschweiger 8.-März-Bündnisses vor allem die umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit.
- 2017 und 2018 wurden im Rahmen des landesweiten Programms „Gleichberechtigt leben – unsere Werte – unser Recht“ und in Kooperation mit dem Büro für Migrationsfragen und dem Gesundheitsamt der Stadt insgesamt drei „Frauen-Beteiligungstage“ konzipiert und durchgeführt. Diese Veranstaltungen hatten das Ziel, mit den geflüchteten Frauen ins Gespräch zu kommen, um mögliche Bedarfe zu ermitteln und in entsprechende Maßnahmen umzusetzen.
- Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Beteiligungstage kümmerte sich das Gleichstellungsreferat um mehrsprachiges Informationsmaterial, insbesondere auch zur rechtlichen Stellung von Frauen und Männern in Deutschland. Hierbei wurde Material aus vorhandenen Quellen (z. B. Terre des Femmes, Bundesweites Hilfetelefon, Kargah e. V.) genutzt. Speziell für Braunschweig wurde unter Beteiligung der geflüchteten Frauen ein mehrsprachiger Wegweiser entwickelt und veröffentlicht.
- Ein weiteres Ergebnis aus den Beteiligungstagen war der Wunsch nach einer Müttergruppe. Dieses Angebot wurde vor allem für alleinerziehende geflüchtete Frauen konzipiert, um der Isolation dieser Zielgruppe entgegen zu wirken und eine Vernetzung untereinander zur gegenseitigen Unterstützung zu fördern. Die Gruppe trifft sich wöchentlich seit Dezember 2018 in den Räumen des Vereins frauenBUNT e. V.

## **5.2 Förderung der politischen Teilhabe von Frauen**

Auch nach Abschluss des Mentoring-Programms für die Kommunalwahlen 2016 bemühte sich das Gleichstellungsreferat weiterhin, Frauen zu bestärken, sich politisch zu engagieren und einzubringen:

- So wurde im Herbst 2016 eine Fortbildung für angehende Aufsichtsräinnen, u. a. in städtischen Gesellschaften angeboten.
- Beim Start zur Entwicklung eines Integrierten Stadtentwicklungskonzeptes (ISEK) wurde frühzeitig auf eine gleichberechtigte Besetzung der Gremien und Arbeitsgruppen hingewirkt, wie auch auf eine gleichberechtigte Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern und von weiblichen und männlichen Fachleuten.
- Das Gleichstellungsreferat arbeitete zu verschiedenen Schwerpunkten beim ISEK mit und brachte eigene Maßnahmen ein. Seit 2018 ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Steuerungsgruppe.
- 2017 wurde die Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag unter das Motto „Ohne Frauen keinen Frieden“ gestellt. Ziel dieses Themenschwerpunktes war es einerseits, das weltweite politische Engagement von Frauen sichtbar zu machen. Hierzu wurde die Ausstellung „1000 Gesichter des Friedens“ nach Braunschweig geholt. Der zweite Aspekt des Programms war es, über die Forderungen der UNSC Resolution 1325 zu informieren, die eine intensive Einbindung von Frauen und Frauenprojekten in Friedensprozesse fordert.
- Seit Januar 2018 lädt das Gleichstellungsreferat zu Jahresbeginn zu einem „Frauenpolitischen Neujahrsempfang“ ein. 2018 stand das Thema Frauenwahlrecht im Mittelpunkt. Dazu informierte die niedersächsische Gleichstellungsministerin Dr. Carola Reimann jeweils über die frauenpolitischen Pläne und Vorhaben in der aktuellen Legislaturperiode.
- 2018 wurde die politische Teilhabe von Frauen intensiv vor dem Hintergrund des Jubiläums „100 Jahre Frauenwahlrecht“ beleuchtet. Hierzu entstand ein vielseitiges Veranstaltungsprogramm rund um den Internationalen Frauentag unter dem Motto „Wofür kämpfen wir heute?“.
- Das Gleichstellungsreferat erstellte mit Unterstützung der Künstlerin Franziska Rutz einen Film, der junge, politisch engagierte Braunschweigerinnen zu Wort kommen lässt.
- In Kooperation mit den regionalen Gleichstellungsbeauftragten entstand der Flyer „100 Jahre Frauenwahlrecht zwischen Recht und Realität – Ein Blick in die Region“.
- Um das Wirken von Braunschweigerinnen zu würdigen, die bereits vor der Einführung des Frauenwahlrechts aktiv waren, entwickelte das Gleichstellungsreferat 2018 mit Unterstützung des Arbeitskreises Andere Geschichte e. V. eine Ausstellung mit dem Titel: „Braunschweigerinnen um 1900 – Gesellschaft gestalten ohne Wahlrecht“. Aufbauend auf dieser Ausstellung fanden auch Stadtteilspaziergänge und Vorträge statt.

### **5.3 Umsetzung der Istanbul-Konvention**

Seit dem 1. Februar 2018 ist die Istanbul Konvention in Deutschland rechtlich verpflichtend. Sie ist ein Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von jeglicher Gewalt gegen Frauen einschließlich häuslicher Gewalt. Das Gleichstellungsreferat hat sich

die Umsetzung der Istanbul Konvention für die Stadt Braunschweig zur Aufgabe gemacht und dabei die drei Schwerpunkte der Konvention Präventionsarbeit, umfangreicher Opferschutz und konsequente Strafverfolgung/Täterarbeit bearbeitet.

Die Istanbul Konvention erkennt Gewalt gegen Frauen als eine Form von Menschenrechtsverletzung und Diskriminierung an. Sie ist das umfassendste internationale Abkommen zur Bekämpfung dieser Art von Menschenrechtsverletzungen.

- Zur Prävention, wie sie in der Istanbul Konvention gefordert wird, gehört auch die Sensibilisierung für Geschlechterrollen, um auf Einstellungen, Geschlechterrollen und Klichées einzuwirken, die Gewalt gegen Frauen gesellschaftlich akzeptabel machen. Dies gehört auch zur Aufgabe des Mädchen- und Jungenarbeitskreises im Rahmen der Jugendarbeit der Stadt.
- Geplant ist, ab 2019 für zwei Jahre, das StoP-Pilot-Projekt „Stadtteile ohne Partnergewalt“ in einem Stadtteil mit vorhandener guter Vernetzungsstruktur umzusetzen. Das Gleichstellungsreferat hat das Projekt in das ISEK eingebracht und setzt es ab 2019, mit einer neu geschaffenen Stelle im eigenen Referat, um. Das Konzept der stadtteilorientierten Gewaltprävention soll als Pilotprojekt in einem Braunschweiger Stadtteil starten. Die Weststadt wurde ausgewählt, weil sie aufgrund der bereits vorhandenen guten Vernetzung besonders geeignete Anknüpfungspunkte für ein solches Projekt bietet. Vorbereitende Gespräche und Öffentlichkeitsarbeit hierzu, wie z. B. Vorträge und Informationsabende, fanden im gesamten Berichtszeitraum statt.
- Im Bereich des Opferschutzes finanziert die Stadt Braunschweig 10 Familienplätze im Frauenhaus. Im Berichtszeitraum wurde daraufhin gewirkt, dass die Kapazitäten des Frauenhauses ab 2019 um eine Wohnung erweitert werden. Das Gleichstellungsreferat arbeitet mit diversen Beratungsstellen und Organisationen im Arbeitskreis „Gewalt gegen Frauen“ zusammen, der u. a. Aktionen zum Thema plante und umsetzte. Außerdem arbeitete das Gleichstellungsreferat am „Runden Tisch gegen häusliche Gewalt“ mit, der eine regionale interdisziplinäre Koordinierungsstelle „Häusliche Gewalt“ angestoßen hat.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat sich durch Öffentlichkeitsarbeit und intensive Kontakte zur Politik für die Einrichtung einer Täter-Fachberatungsstelle „Häusliche Gewalt“ eingesetzt. Ein entsprechendes Angebot für Täter gab es bislang in Braunschweig noch nicht. Einige Beratungsstellen in Braunschweig beraten auch Täter, es sind aber keine spezialisierten Angebote v. a. Gruppenangebote für Täter in Braunschweig vorhanden. Die Regelkreise der häuslichen Gewaltprozesse sollen durch gewaltzentrierte Beratung der Täter und ein konfrontatives Verhaltenstraining unterbrochen bzw. verhindert werden. Durch die Beratung sollen die Täter Einsicht in das eigene Gewalthandeln erlangen und gewaltfreie Verhaltensalternativen etablieren. So ist Täterarbeit auch Opferschutz. Der Kontakt kann auf freiwilliger Basis oder durch eine justizielle Zuweisung sowie aufgrund von Druck aus dem sozialen Nahfeld erfolgen. Die institutionelle Einbindung der Fachberatungsstelle in die bestehenden interdisziplinären Kooperationsbündnisse und die konkrete, fallbezogene Kooperation mit den beteiligten Institutionen und Hilfestellen (Polizei, Justiz, Jugendamt, Frauenhäuser/BISS) bildet hierfür die Grundlage.

## **6. Fazit und Ausblick**

Die vorangestellten Maßnahmen zeigen, dass die Stadt Braunschweig ihr Ziel, die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit sowohl für die Bediensteten als auch für die Bürgerinnen und Bürger, im Berichtszeitraum in vielen Bereichen konsequent verfolgt hat. Der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit fließt in das tägliche Handeln ein und wird berücksichtigt, auch wenn die Effekte nicht immer kurzfristig zu erkennen sind.

Die in den vorherigen Berichten vorgesehenen Maßnahmen, sowohl für die Bediensteten als auch für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig, wurden zum größten Teil umgesetzt und waren durchaus erfolgreich. Bestehende Maßnahmen, insbesondere auch im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wurden weiterentwickelt und werden, wo nötig und möglich, weiter ausgebaut bzw. neuen Erfordernissen angepasst. Eine besondere Herausforderung stellt hier der kontinuierliche Ausbau der Kinderbetreuung und der Kindertagespflege als eine wichtige Voraussetzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Die Stadt Braunschweig wird auch in Zukunft alles ihr Mögliche tun, um die Frauenförderung voranzubringen und das gesteckte Ziel der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu erreichen und den gesellschaftspolitischen Herausforderungen dabei aktiv zu begegnen. Ein weiterer Schritt wird hier durch den Verwaltungsmodernisierungsprozess mit Begleitung der KGSt ab 2019 getan.

Das Ziel ist auch weiterhin, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der gesamten Verwaltung zu verbreitern und über bereits sehr engagierte Fachbereiche/Referate hinaus alle auf dem Weg zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung mitzunehmen. Deshalb wird die Zusammenarbeit des Gleichstellungsreferates mit allen Fachbereichen und Referaten weiter intensiviert.

Markurth  
Oberbürgermeister

Lenz  
Gleichstellungsbeauftragte