

Betreff:
Gleichstellungsbericht 2022 bis 2024

Organisationseinheit:
Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:
12.01.2026

<i>Beratungsfolge:</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)	29.01.2026	Ö
Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)	04.02.2026	N
Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)	10.02.2026	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.

Der Bericht für die Jahre 2022 bis 2024 wird hiermit vorgelegt (Anlage).

Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Dr. Pollmann

Anlage/n:

1 - Gleichstellungsbericht 2022-2024 (öffentlich)



Braunschweig
City of Lions



Gleichstellungsbericht 2022-2024

1. Einleitung.....	3
2. Verteilung der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden bei der Stadt Braunschweig	4
3. Maßnahmen der Verwaltung für die Mitarbeitenden	10
3.1 Qualifizierungsmaßnahme: Bachelor Soziale Arbeit.....	12
3.2 Anschaffung unterschiedlich geschnittener Arbeitsschutzkleidung für Männer und Frauen.....	14
4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung.....	15
4.1 Geschlechtergerechte Ausgestaltung des Grundsatzkonzepts Bürgerbeteiligung	15
4.2 Geschlechterdifferenzierte Aufbereitung statistischer Daten.....	17
4.3 Würdigung der historischen Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen.....	18
4.4 Empfehlung zur Umsetzung von diskriminierungsfreien Toiletten in städtischen Gebäuden.....	19
4.5 Workshops und Vorträge zum Thema Geschlechtergerechte Sprache.....	21
4.6 Förderung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.....	23
4.7 Einrichtung des Netzwerks: Vielfalt in Unternehmen Braunschweigs	25
4.8 Gesundheit in Zeiten des Klimawandels	27
4.9 Integrierte Zusammenarbeit und Empfehlungen für einen strukturiert aufgestellten Hitze und Gesundheitsschutz	29
4.10 Ladies on Tour.....	31
4.11 Unterstützung für Schwangere mit Zuwanderungsgeschichte	33
4.12 Sozialbericht 2022	36
4.13 Einrichtung der Stelle Koordination Altenhilfe- und Pflegeplanung 2022.....	38
4.14 Örtlicher Pflegebericht 2023.....	40
4.15 Koordinationsstelle Altersarmut.....	42
4.16 Umwandlung von Schulen in Ganztagschulen	44
4.17 Geschlechterspezifische Analysen in der Bildungsberichterstattung	46
4.18 Trägerübergreifende Fachberatung	47
4.19 Ausbau der Schulkindbetreuung	49
4.20 Geschlechtersensible Jungenarbeit	50
4.21 Geschlechtersensible Mädchenarbeit	52
4.22 Die Kompetenzagentur Braunschweig als verlässlicher Partner im Übergang von Schule zu Beruf	54

4.23 Berücksichtigung verschiedener Geschlechter auf Hinweisschildern an städtischen Calisthenics-Anlagen	56
4.24 Online-Umfrage zur Wahrnehmung und Betroffenheit von Klimawandelfolgen	57
5. Beitrag des Gleichstellungsreferates	59
5.1 Ausstattung des Gleichstellungsreferates	59
5.2 Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung	61
5.3 Vernetzung weiblicher Führungskräfte	62
5.4 Information zum Recht auf Teilzeit	63
5.5 Begleitung und Prüfung von Stellenbesetzungsverfahren	65
5.6 Gewalt gegen Frauen	67
5.7 Frauenpolitische Netzwerkarbeit.....	69
5.8 Klima und Geschlechtergerechtigkeit.....	71
5.9 Laufendes Geschäft.....	73
6. Fazit.....	74

1. Einleitung

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

Hiermit wird der Bericht für die Jahre 2022 bis 2024 vorgelegt.

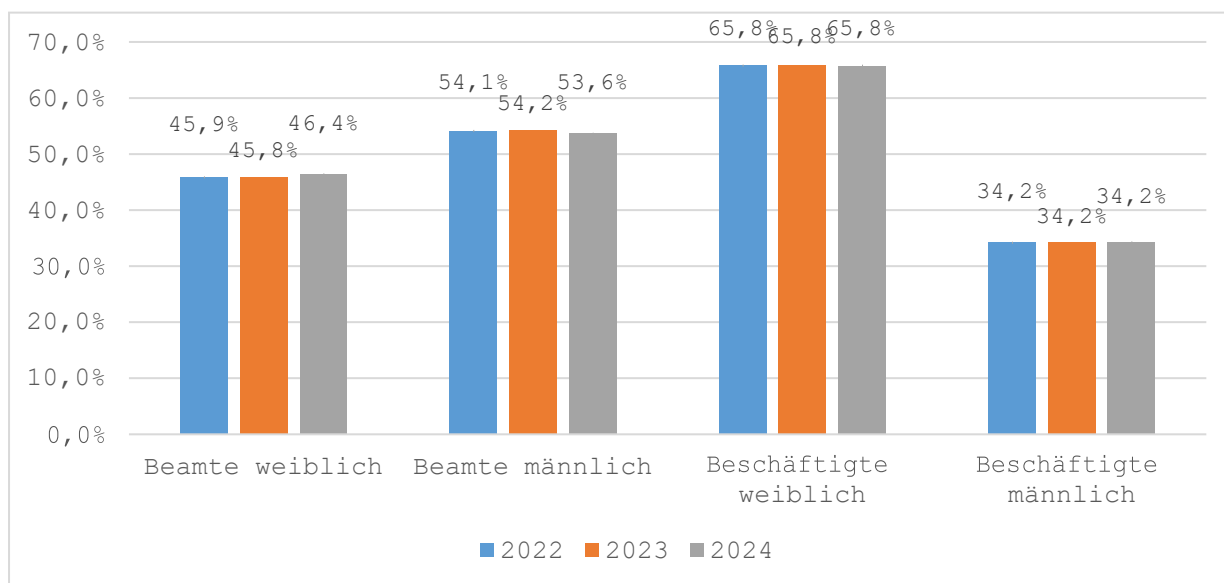
Die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit besitzt bei der Stadt Braunschweig schon seit Jahren eine hohe Priorität, sodass entsprechende Aspekte zur Erreichung dieses Zieles in die Politik und das tägliche Verwaltungshandeln einfließen.

Im Berichtszeitraum wurden erneut verschiedene Maßnahmen sowohl für die Mitarbeitenden 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, nach einer Beschreibung der Verteilung weiblicher und männlicher Mitarbeitenden, anhand von Steckbriefen der einzelnen Maßnahmen vorgestellt.

Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten werden in einem gesonderten Abschnitt zusammengefasst.

2. Verteilung der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden bei der Stadt Braunschweig

Mit einem Anteil von durchschnittlich 59,5 Prozent blieb der Frauenanteil bei der Stadt Braunschweig im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (59,8 Prozent) weitgehend konstant.

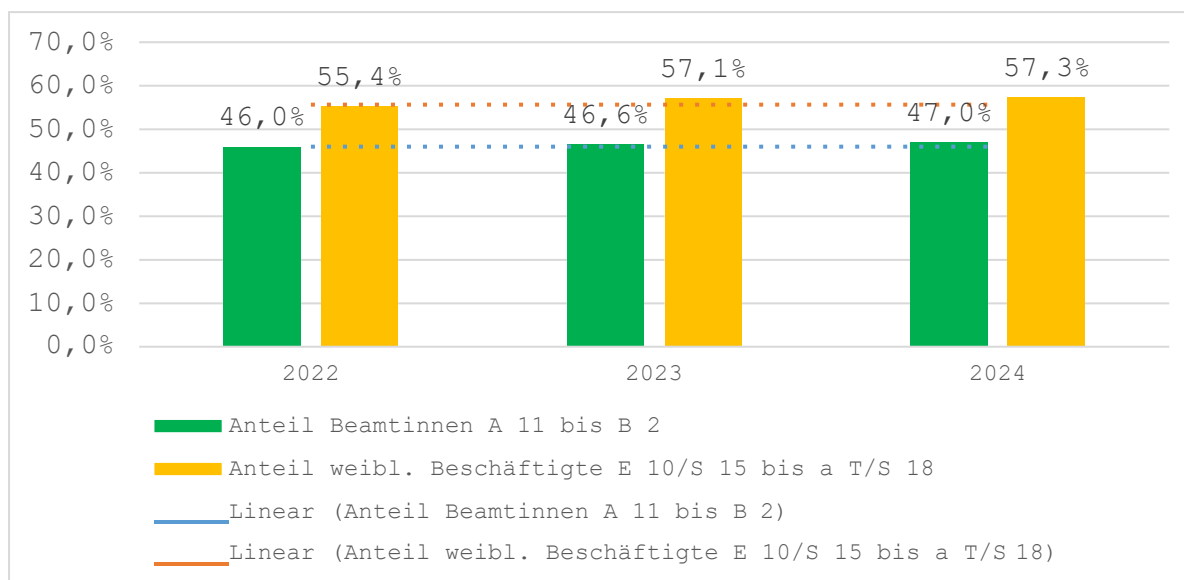


Der Anteil an weiblichen Beschäftigten und Beamtinnen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen konnte 2022 bis 2024 erneut erhöht werden. Bei den BeamtInnen erhöht sich der Anteil von durchschnittlich 55,4 Prozent auf 57,3 Prozent (zuvor 51 Prozent auf 54,5 Prozent) und bei den weibl. Beschäftigten von 46 Prozent auf 47 Prozent (zuvor 44,9 Prozent auf 45,3 Prozent).

Zudem wurden im Berichtszeitraum mehrere hohe Führungspositionen mit Frauen besetzt, darunter die Leitung des Gesundheitsamts (Abteilung 50.4), des Fachbereichs 20 Finanzen, des Sozialreferats 0500 sowie des Referats 0650 Hochbau. Ebenso konnten verschiedene Stellvertretungen von Fachbereichs- und Referatsleitungen jeweils mit Frauen besetzt werden, u. a. im Referat 0610 Stadtbild und Denkmalpflege, im Fachbereich 65 Gebäudemanagement, im Fachbereich 67 Stadtgrün, im Fachbereich 37 Feuerwehr und im Fachbereich 10 Zentrale Dienste. Damit konnte die Chance genutzt werden, den Frauenanteil in Führungspositionen weiter zu erhöhen.

Für den nachfolgenden Berichtszeitraum ab 2025 konnten bereits erste

Weichenstellungen erfolgen, um weitere Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. So werden nun bereits die Leitungen der Abteilungen 66.0, 66.1 und 32.5 von Frauen wahrgenommen.



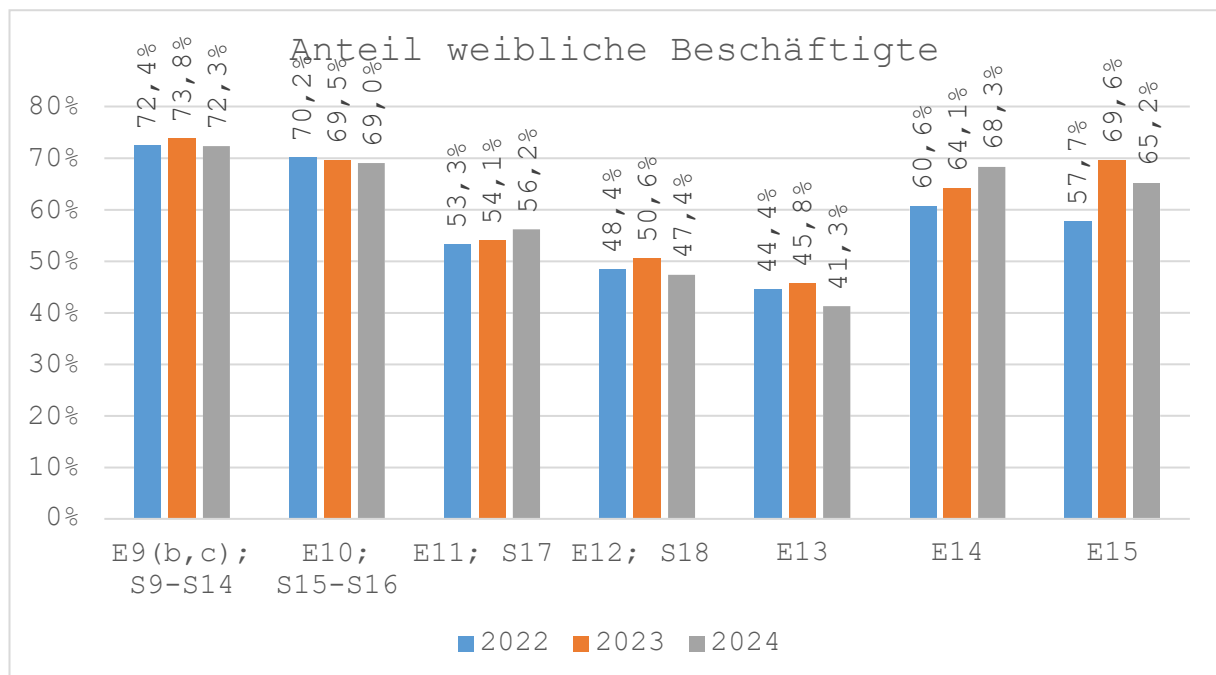
Im Rahmen der Aufstiegsqualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 im allgemeinen Verwaltungsdienst und für einen Dienstposten der Entgeltstufe E13 TVöD im Technischen Dienst haben 2023 drei Frauen und zwei Männern ihre einjährige Qualifizierung erfolgreich abschließen können. Alle Absolventinnen und Absolventen dieser Qualifizierung werden bereits höherwertig verwendet.

Die Auswahlverfahren erfolgten auf Grundlage der Richtlinien des Rates der Stadt Braunschweig zur Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 gem. § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 3 Nds. Laufbahnverordnung (NLVO, „Qualifizierungsrichtlinie Beamtinnen und Beamte“) sowie der Richtlinien zur Qualifizierung für die Anerkennung als „sonstige Beschäftigte“ bei Fehlen eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses im Technischen Dienst („Qualifizierungsrichtlinie sonstige Beschäftigte im Technischen Dienst“). Die Qualifizierungsprogramme sollen leistungsstarken Mitarbeitenden das berufliche Fortkommen ermöglichen.

Zudem begann 2024 eine Beamtin im Technischen Dienst das Qualifizierungsverfahren, das sie inzwischen erfolgreich abgeschlossen hat.

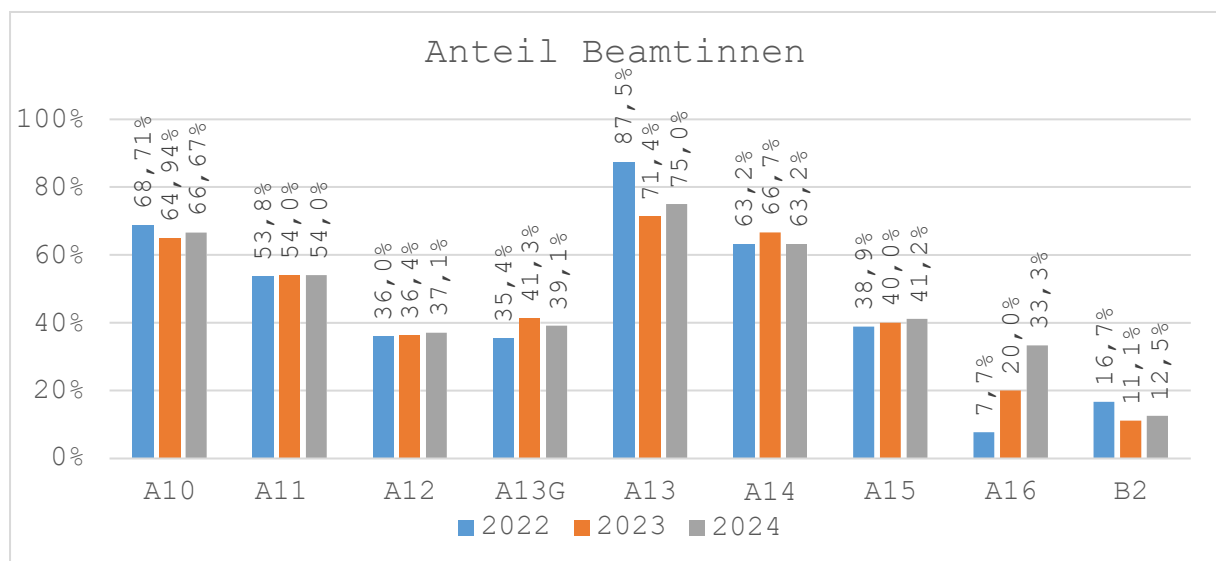
Diese interne Qualifizierungsmöglichkeit erscheint weiterhin gut geeignet, Führungskräfte auf höhere Führungspositionen vorzubereiten. Sie trägt zugleich dazu bei, insbesondere leistungsstarke Frauen gezielt zu fördern und so die Chancengleichheit in Führungspositionen weiter zu stärken.

Bei einer näheren Betrachtung des Anteils der weiblichen Tarifbeschäftigten zeigen sich innerhalb des Berichtszeitraums in den einzelnen höheren Entgeltgruppen Schwankungen. Erfreulich ist der auch im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum nochmals gestiegene Anteil von Frauen in den beiden höchsten Entgeltgruppen E14 und E15. In der Gruppen E9/S9-S14 und E10/S15-S16 sinkt der Frauenanteil sehr leicht, jedoch bleibt der Anteil insgesamt auf einem sehr hohen Niveau. In der Gruppe E11/S17 gibt es einen leichten Aufwärtstrend und der Frauenanteil erhöht sich von 53,5 Prozent auf 56,2 Prozent. In den Gruppen E12 und E13 hingegen verringert sich der Frauenanteil wieder sichtlich. Zudem ist die Entgeltgruppe S18 seit 2023 nicht mehr besetzt.



Bei den Beamtinnen ist erkennbar, dass ihr Anteil in den einzelnen höheren Besoldungsgruppen innerhalb des Berichtszeitraums stabil bleibt. Im Einstiegsamt des höheren Dienstes schwankte dieser hingegen stark. Der Frauenanteil liegt 2024 mit 75 Prozent wieder auf dem Niveau des Jahres 2021. In der Besoldungsgruppe A14 und A15 steigt der Anteil an weiblichen Führungskräften auf den ersten Blick wenig. Im Vergleich zum Jahr 2021 ist der Anteil in diesen Gruppen jedoch jeweils um rund 10 Prozent gestiegen (A14: 2021 52,2 Prozent, A15: 2021 31,3 Prozent). Die positive Entwicklung in der Besoldungsgruppe A16 bestätigt die Entwicklung zu einem höheren Anteil an Frauen bei den Beamtinnen.

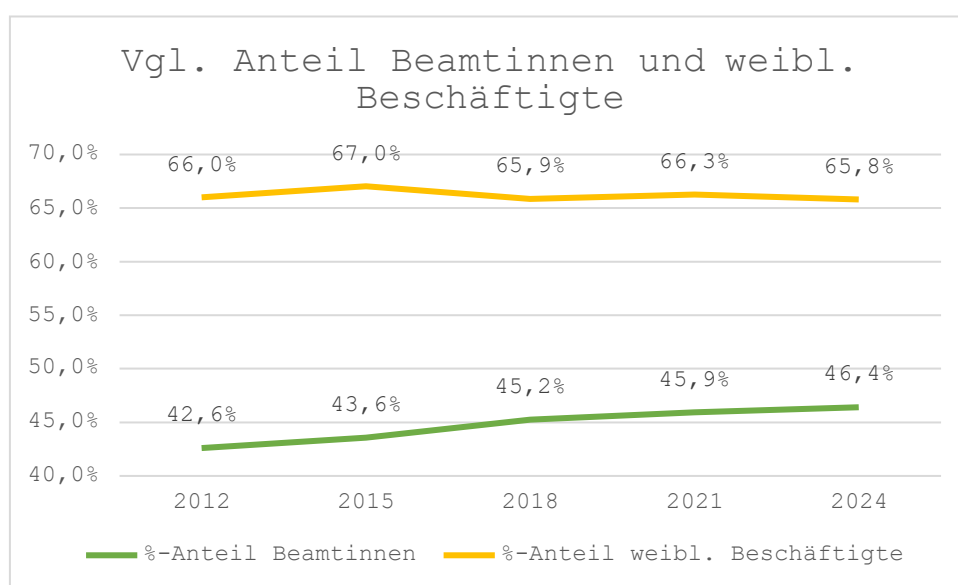
Insgesamt zeigt sich eine starke Frauenpräsenz in den Ämtern A13 und A14. In den nachfolgenden Besoldungsgruppen gibt es weiterhin eine Unterrepräsentation.



Die Stadtverwaltung hat diese Unterrepräsentanz weiterhin im Blick und arbeitet konsequent - und bei allen sich bietenden Gelegenheiten - mit den oben benannten Maßnahmen sowie weiteren Fortbildungsangeboten daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen stetig zu erhöhen. So konnte im Berichtszeitraum erneut der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 43,1 Prozent auf 44,6 Prozent leicht gesteigert werden. Über diesen Berichtszeitraum hinaus konnten ab 2025 z. B. bereits

mehrere Frauen die Leitung von Abteilungen übernehmen, die zuvor männlich besetzt waren. Ebenso konnte für die besonders herausgehobene Position der Leitung des Dezernats VIII Umwelt-, Stadtgrün- und Hochbau eine Frau gewonnen werden.

Die folgenden beiden Abbildungen nehmen abschließend eine Betrachtung der Gleichstellungsarbeit über einen Zeitraum von fast 12 Jahren vor. Hierfür werden die Veränderungen des jeweiligen Frauenanteils in den Statusgruppen der Beschäftigten und der Beamtinnen und Beamten sowie in den höheren Besoldungs-, bzw. Entgeltgruppen beider Statusgruppen dargestellt.

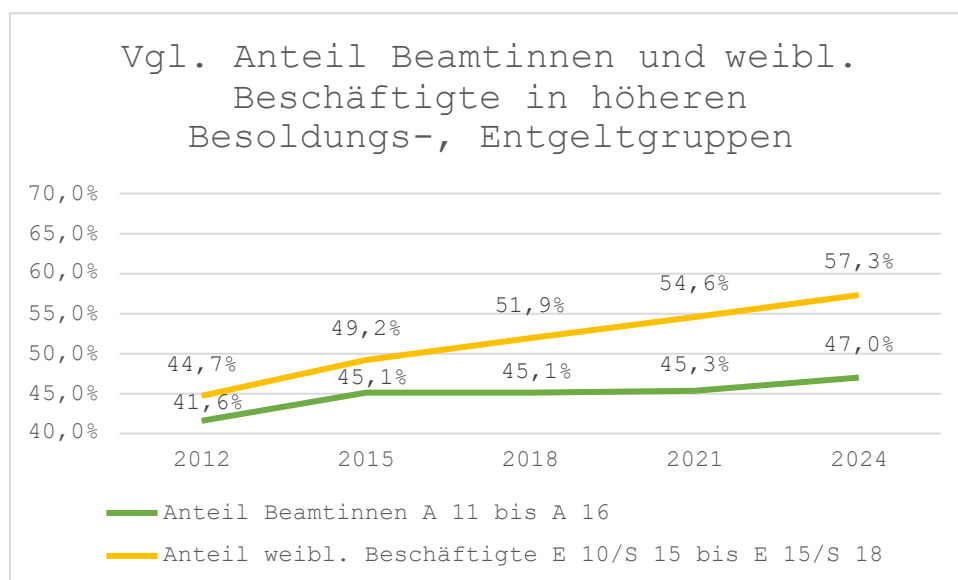


Insgesamt wuchs die Gruppe der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum (2012-2024) um 32 Prozentpunkte, die Gruppe der Beamtinnen und Beamten um sechs Prozentpunkte.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten blieb bei diesem Stellenwachstum nahezu unverändert bei 65,8 Prozent. Dies ist mit dem bereits hohen Anteil von Berufsgruppen mit traditionell hohem Frauenanteil wie Erzieherinnen und Sozialassistentinnen bei der Stadt Braunschweig zu erklären. Die Geschlechter-

zusammensetzung in diesen Berufen hat sich in den vergangenen Jahren insgesamt nicht wesentlich verändert. Die Förderung des Quereinstiegs und der in den letzten Jahren eingeführten berufsbegleitenden Ausbildungsoptionen in den SuE-Berufen könnte mittelfristig eine Steigerung des Anteils an Sozialassistenten und Erzieher befördern. Die Gruppe der Beamtinnen wuchs im betrachteten Zeitraum um fast vier Prozentpunkte auf 46,4 Prozent.

Bei der Gruppe der Beamtinnen in höheren Besoldungsgruppen stieg ihr Anteil zwischen 2012 und 2024 auf 47,0 Prozent um 5,4 Prozentpunkte an. Diese positive Entwicklung ist auch Ergebnis der aktiven Gleichstellungsarbeit der Stadt.



Der Anteil von TVÖD-Beschäftigten in höheren Entgeltgruppen stieg deutlich um 12,6 Prozentpunkte an. Diese Entwicklung setzt den Trend im letzten Berichtszeitraum fort und unterstreicht die positiven Effekte der geleisteten Gleichstellungsarbeit.

3. Maßnahmen der Verwaltung für die Mitarbeitenden

Im Berichtszeitraum wurde in allen Beschäftigungsbereichen weiterhin an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gearbeitet. Die mit der Corona-Pandemie eingeführten bzw. ausgebauten Regelungen für die Arbeit im Homeoffice haben sich verstetigt. Das Kommunizieren und Führen auf Distanz, die bereitzustellenden digitalen Ressourcen, die Vermischung von Beruf und Privatem beim Arbeiten von zu Hause, die Gewährleistung von Datenschutz und IT-Sicherheit sowie die Notwendigkeit von digitalen Kompetenzen der Mitarbeitenden sind daher weiterhin Aufgaben und Herausforderungen im täglichen Verwaltungshandeln.

Die Anträge zur Telearbeit sind seit Ende 2021 von insgesamt 202 genehmigten Anträgen (114 Anträge von weiblichen Mitarbeitenden) im Berichtszeitraum stark angewachsen auf insgesamt 1.908 Anträge. Davon entfallen allein 1.226 Anträge auf weibliche Mitarbeitende (64,26 Prozent). 68,16 Prozent der Telearbeitenden waren in Vollzeit und 31,84 Prozent in Teilzeit tätig. Ein Ausblick auf das Jahr 2025 zeigt, dass sich die Entwicklung fortsetzt: Bis Anfang Oktober wurden 258 weitere Anträge auf Telearbeit gestellt, wovon 61,24 Prozent von Frauen stammen.

Daran anknüpfend trägt die Zentrale Fortbildung mit ihrem Angebot im Berichtszeitraum den Veränderungen der Arbeitswelt weiter Rechnung und behält den Aspekt von Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick. Das Fortbildungsangebot wurde um Office-Schulungen ergänzt, die zur (Weiter-)Entwicklung digitaler Kompetenzen bei den Teilnehmenden beitragen. Mit der Online-Schulung „Arbeiten im Homeoffice“ führt sie das vorherige Seminar „Führung auf Distanz“ in angepasster Form weiter.

Bereits 2024 wurde das Konzept für die neuen Schulungen „*Führung – ist das was für mich?*“ und „*Wirksam führen in Teilzeit*“ entwickelt, die ab 2025 umgesetzt werden. Sie sollen Frauen ermutigen, Führungsverantwortung in der Stadtverwaltung zu übernehmen und sie dabei unterstützen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern – sowohl für sich selbst als auch für ihre Teams. Die bestehenden Kommunikationstrainings für Frauen und Männer werden weiterhin erfolgreich angeboten.

Abschließend ist festzuhalten, dass gleichstellungsrelevante Aspekte auch künftig ein fester Bestandteil der Verwaltungsarbeit sein müssen und alle bestehenden sowie neuen Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen fortlaufend geprüft, genutzt und weiterentwickelt werden sollen.

Im Folgenden werden die von den Beschäftigungsbereichen darüber hinaus gemeldeten Maßnahmen in einer Auswahl dargestellt. Nach der Darstellung einiger interner Maßnahmen finden sich die gesellschaftlichen Maßnahmen der Verwaltung.

3.1 Qualifizierungsmaßnahme: Bachelor Soziale Arbeit

Zuständige Ansprechperson

Andreas Roggatz, Stelle 10.21 & Björn Brandt, Stelle 10.14

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Stadtverwaltung sieht nach wie vor einen steigenden Bedarf an Fachkräften im Sozial- und Erziehungsdienst. Um diesen decken zu können, ist auch die Durchlässigkeit der Karriereoptionen innerhalb der Verwaltung essentiell. Mit der Förderung des berufsbegleitenden Bachelorstudiums Soziale Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher an der Universität Leuphana hatte die Stadtverwaltung Braunschweig im Berichtszeitraum eine weitere solche Option angeboten. Engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sozial- und Erziehungsdienst wurde dadurch die Möglichkeit geboten, den Bachelorabschluss und das Anerkennungsjahr im Rahmen ihrer Anstellung bei der Stadt absolvieren zu können. Damit wurde ihnen auch der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen und in Führungspositionen eröffnet.

Vor dem Hintergrund der hohen Beschäftigungsquote von Frauen im Bereich der Kleinkindbetreuung stellte die Förderung des Studiums neben einer beruflichen Weiterentwicklung ein Instrument dar, die Geschlechtergerechtigkeit auch in den Führungspositionen des Sozial- und Erziehungsdienstes zu fördern. Ziel war es, berufstätigen und zudem meist auch familiär in der Verantwortung stehenden Frauen und Männern eine realistische und gute Qualifizierungsmöglichkeit für einen Aufstieg anzubieten. Bei der Gestaltung des Studiengangs wurde der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein hoher Stellenwert beigemessen. Der Aufbau des Kurrikulums, die Unterstützung der Studierenden durch Koordinatorinnen und Koordinatoren, ein hoher Anteil an hybriden und Onlineveranstaltungen sowie die Möglichkeit von Urlaubssemestern sind einige wichtige Angebote des Studiengangs, um Arbeit, Studium und Familie individuell und flexibel miteinander verbinden zu können.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Professional School der Universität Leuphana Lüneburg

Auswirkungen der Maßnahme

Mit der Förderung erhielten Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit, ihre Karriere bei der Stadt fortzusetzen. Die Familienfreundlichkeit des gewählten Studienangebots konnte aber vor allem Frauen, die noch am stärksten in den Spagat zwischen Familie und Beruf eingebunden sind, eine gute Option bieten, ihre berufliche Weiterentwicklung voranzutreiben. Durch die Wahl eines qualitativ hochwertigen Studienangebots konnte einer Überlastung von Studierenden vorgebeugt und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium umgesetzt werden.

3.2 Anschaffung unterschiedlich geschnittener Arbeitsschutzkleidung für Männer und Frauen

Zuständige Ansprechperson

Sven Göttler, Abteilung 67.0

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Arbeitskleidung für Mitarbeitende wurde bisher nur in einer Schnittform bestellt.

Für die in 2024 vorbereitete Leistungsbeschreibung wurden erstmals nach einem vorherigen Trageversuch separate Schnitte für Männer und Frauen getestet und haben Eingang in die aktuelle Ausschreibung gefunden.

Es ist davon auszugehen, dass bei der Auswahl der individuellen Arbeitsbekleidung die Anatomie besser berücksichtigt werden kann und die Schutzwirkung von Arbeitsbekleidung dadurch verbessert wird.

Kooperationspartnerinnen und -partner

-

Auswirkungen der Maßnahme

Die Anschaffung unterschiedlich geschnittener Arbeitsschutzkleidung für Männer und Frauen trägt zur Verbesserung der Arbeitssicherheit, zur praktischen Umsetzung von Gleichstellung im Arbeitsalltag und zur Wertschätzung der Mitarbeiterinnen bei. Sie unterstützt damit die Chancengleichheit insbesondere in Tätigkeitsbereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind.

4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung

4.1 Geschlechtergerechte Ausgestaltung des Grundsatzkonzepts Bürgerbeteiligung

Zuständige Ansprechperson

Heike Peter, Stelle 0120.11

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Im Mai 2024 wurde das Grundsatzkonzept Bürgerbeteiligung der Stadt Braunschweig vom Rat der Stadt beschlossen. Dem Beschluss war ein partizipativer Erarbeitungsprozess vorausgegangen. Hierfür wurde ein interdisziplinärer Arbeitskreis bestehend aus Bürger:innen, Verwaltungsmitarbeiter:innen und Politiker:innen gegründet.

Durch eine nahezu paritätische Besetzung des Arbeitskreises nach Geschlecht wurden geschlechterspezifische Belange in die Erstellung des Grundsatzkonzeptes eingebracht. Darüber hinaus war eine Vertreterin des Gleichstellungsreferats Mitglied im Arbeitskreis. Das Grundsatzkonzept ist, wie auch die gesamte Kommunikation zur Bürgerbeteiligung, in gendergerechter Sprache verfasst. Als Abkürzung wurde der Doppelpunkt gewählt wie z.B. Bürger:innen. Diese Abkürzung schließt auch diverse Menschen ein. Gleichzeitig können Vorleseprogramme diese Wörter gut vorlesen. Auch auf der mitreden-Plattform <https://mitreden.braunschweig.de/buergerbeteiligung> wird geschlechtergerecht kommuniziert.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Bürgerinnen und Bürger
- Fachabteilungen der Verwaltung
- Politik

Auswirkungen der Maßnahme

Bei der Bürgerbeteiligung ist eine zielgruppengerechte Kommunikation essentiell, um eine breite und niedrighschwellige Beteiligung sicherzustellen. Referat 0120 obliegt die Koordination der informellen Bürgerbeteiligung in Braunschweig. Verwaltungsintern berät 0120 hinsichtlich einer zielgruppengerechten Ansprache der zu beteiligenden Personen(-gruppen). der geschlechterspezifische Erarbeitungsprozess des Grundsatzkonzepts, die dazugehörigen Leitlinien und die konsequente Beachtung der gendergerechten Kommunikation zur Bürgerbeteiligung sollen dazu beitragen, eine gleichberechtigte Beteiligung in Braunschweig zu ermöglichen.

Geschlechterdifferenzierte Aufbereitung statistischer Daten

Zuständige Ansprechperson

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stelle 0120.12

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Statistische Daten werden, wenn fachlich sinnvoll und aus datenschutzrechtlicher Sicht möglich, differenziert nach dem Geschlecht aufbereitet. Mit einer geschlechtsdifferenzierten Datenaufbereitung sollen Unterschiede und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in verschiedenen (Lebens-)Bereichen dargestellt und deutlich gemacht werden.

Die Auswertung und Aufbereitung der Daten erfolgten für die öffentliche Kommunikation sowie für verwaltungsinterne Fachabteilungen, welche die Daten für strategische Entscheidungen (z.B. Sozialplanung) heranziehen.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Landesamt für Statistik Niedersachsen
- Statistische Bundesamt als datenbereitstellende und -auswertende Stellen
Bürgerinnen und Bürger
- Fachabteilungen der Verwaltung

Auswirkungen der Maßnahme

Bürgerinnen und Bürger erhalten durch geschlechtsdifferenzierte Daten ein klareres Bild davon, dass Männer und Frauen in verschiedenen (Lebens-)Lagen unterschiedlich repräsentiert und/oder betroffen sind.

Das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten kann die Geschlechtergerechtigkeit und den Gleichstellungsprozess fördern.

In der Bevölkerung kann ein besseres Verständnis für bestimmte Maßnahmen und Entscheidungen der Politik und Verwaltung erzielt werden.

4.3 Würdigung der historischen Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen

Zuständige Ansprechperson

Dr. Henning Steinführer, Referat 0414

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Ziel der Maßnahme ist die Würdigung der historischen Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen durch Veröffentlichungen oder Ausstellungen.

Buck, Meike (Hrsg.): "wollen wir alle mithelfen, diese Welt umzubauen". Aspekte zur Biographie der Braunschweiger Oberbürgermeisterin Martha Fuchs, Mitteilungen aus dem Stadtarchiv 7, Wendeburg, 2021.

Sandfort, Elisabeth: Das Beginnenwesen - Vom Mittelalter bis zur Neuzeit, Bd. 118, Reihe der Braunschweiger Werkstücke, Appelhans Verlag, Braunschweig, 2017.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Buchverlage wie Verlag Uwe Krebs oder Appelhans Verlag Braunschweig

Auswirkungen der Maßnahme

Würdigung der Frauen in der Gesellschaft sowohl im Mittelalter als auch in der Neuzeit.

4.4 Empfehlung zur Umsetzung von diskriminierungsfreien Toiletten in städtischen Gebäuden

Zuständige Ansprechperson

Mareike Stober, Stelle 0500.10

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Mit Einführung des Geschlechtseintrages „divers“ Ende 2018 wurde regelmäßig die Frage an die Verwaltung gestellt, wie Toiletten eingerichtet werden sollen für Menschen, die nicht in die gesellschaftliche Norm von männlich und weiblich fallen. Um dieser Unklarheit entgegenzuwirken hat die stadinterne Arbeitsgruppe „Diversity“ im Jahr 2023 eine Empfehlung entwickelt, die den Umgang mit Toiletten in Neubauten und Bestandsgebäuden inkl. Schulen thematisiert. Die Empfehlung sieht vor, dass im Einzelfall geprüft werden muss, ob Einzelpersonenanlagen zu All-Gender Toiletten umgewidmet werden können. Eine getrennte Nutzung von Toiletten soll weiterhin ermöglicht werden. Die Toilette als Schutzraum soll gestärkt werden, um z.B. Frauen einen Schutzraum oder Kopftuchträgerinnen eine ungestörte Möglichkeit zu bieten, das Kopftuch neu richten zu können. Ebenfalls sollen keine behindertengerechten WCs als Toilette für alle bereitgestellt werden, um die Verfügbarkeit und Sauberkeit gewährleisten zu können. Für Neubauten wurde im Februar 2022 durch die Niedersächsische Bauordnung entschieden, dass mindestens eine Allgender-Toilette eingerichtet werden muss. Für Schulen als große städtische Gebäude wurde durch den Rat festgelegt, dass mindestens vier Prozent aller Toiletten für Menschen aller Geschlechter eingerichtet werden.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Koordination: Braunschweig inklusiv & Behindertenbeirat

Auswirkungen der Maßnahme

In Planungen von Schulgebäuden und anderen städtischen Gebäuden werden die Empfehlungen durch das Baureferat berücksichtigt.

Außerdem haben einzelne Verwaltungseinheiten All-Gender-Toiletten in ihren Dienstgebäuden eingerichtet, welche ebenfalls für den Publikumsverkehr geöffnet sind.

Insgesamt ist die inklusive Maßnahme abschließbarer Toiletten ein wichtiger Beitrag zum Gewaltschutz für Frauen im öffentlichen Raum.

4.5 Workshops und Vorträge zum Thema Geschlechtergerechte Sprache

Zuständige Ansprechperson

Mareike Stober, Stelle 0500.10

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Im Kontext der Einführung neuer Versionen geschlechtergerechter Sprache mit Sonderzeichen wurden gesellschaftlich emotionale Debatten über die Notwendigkeit und die Rechtmäßigkeit von Geschlechtergerechter Sprache geführt.

In verschiedenen Vorträgen und Workshops hat Mareike Stober von der städtischen Koordinationsstelle LSBTIQ* Braunschweiger*innen zu aktuellen Schreibweisen und dem Hintergrund von geschlechtergerechter Sprache aufgeklärt. Neben Studienergebnisse, die beweisen, dass die Art und Weise des Genderns die Wahrnehmung von Situationen beeinflusst wurden auch Wege und Mittel aufgezeigt, wie man möglichst ohne Sonderzeichen alle Geschlechter in der Sprache berücksichtigt.

An folgenden öffentlichen Veranstaltungen wurden die Workshops bzw. Vorträge gehalten:

- 15.02.2024: Fachtag der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft zum Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
- 25.05.2024: Jobstival
- 03.06.2024: Diversity Days der TU Braunschweig

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Psychosozial AG Braunschweig
- TU Braunschweig
- Blome und Pillardy Event GmbH

Auswirkungen der Maßnahme

Die Zuhörenden haben die Hintergründe von geschlechtergerechter Sprache erfahren und können so mehr Verständnis für die Nutzung dieser generieren. Einzelne entscheiden sich nach den Workshops und Vorträgen selber geschlechtergerechte Sprache zu nutzen. Das erfüllt den Zweck, dass die Debatte in Braunschweig rationaler und weniger emotionalisiert geführt wird. Der tatsächliche Effekt von geschlechtergerechter Sprache ist nachweisbar ein gleichstellungsfördernder, da die Nutzung zu mehr Wahrnehmung von z.B. Frauen in Männerdomänen führt.

4.6 Förderung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt

Zuständige Ansprechperson

Mareike Stober, Stelle 0500.10

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Im Oktober 2019 wurde eine Koordinationsstelle für das Themenfeld: Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans*-, intergeschlechtliche und queere Menschen (LSBTIQ*) mit einer Personalstelle von 50 Prozent im Sozialreferat eingerichtet. Im Oktober 2022 wurde diese Personalstelle auf 100 Prozent aufgestockt. Das Ziel der Stelle ist es, LSBTIQ* in Braunschweig zu unterstützen. LSBTIQ*-Personen sollen selbstverständlicher Teil der Gesellschaft werden. Sie sollen die Möglichkeit haben, sichtbar, offen und ohne Ängste zu leben. Die Stadt möchte Hindernisse, die dem entgegenstehen, beseitigen. Beispielhafte Projekte, die zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann beitragen sind:

- Runder Tisch LSBTIQ*: halbjährlich stattfindendes Treffen mit LSBTIQ*-Community, Stadtverwaltung und Politik zu Themen, wie:
 - Queere Bildung, Gesundheit und Sicherheit
 - Regenbogenfamilien
 - Selbstbestimmungsgesetz
- Seit 2022: Ausleihbare Bücherkoffer LSBTIQ* für verschiedene Altersstufen zum Aufbau von Geschlechterstereotypen, Förderung von Akzeptanz von Familienformen und geschlechtlicher Vielfalt
- Aufbau eines Netzwerks Regenbogenfamilien zur Analyse und Optimierung der Situation für Regenbogenfamilien in Braunschweig
- Durchführung einer Umfrage zum Sicherheitsempfinden von LSBTIQ* in Braunschweig

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Verein für sexuelle Emanzipation e.V.
- Queer Teachers Braunschweig
- Polizeidirektion Braunschweig – Ansprechpersonen LSBTIQ*
- Medienzentrum des Fachbereich Schule
- Gleichstellungsreferat
- Fachbereich Jugend der Stadt Braunschweig – Adoptionsvermittlung und Pflegekindstelle
- Standesamt
- Gesundheitsamt - Beratungsstelle für sexuelle Gesundheit

Auswirkungen der Maßnahme

Die Auswirkungen sind schwer messbar, denn es geht im Ergebnis um die gesellschaftliche Akzeptanz einer pluralen Gesellschaft. Die Stadt Braunschweig positioniert sich seit Jahren zunehmend für die Chancengleichheit und Sichtbarkeit von LSBTIQ*. Das Konzept von Pluralität (LGBTQ+) hinterfragt traditionelle Rollenbilder von Männern und Frauen und kann als Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen gewertet werden.

4.7 Einrichtung des Netzwerks: Vielfalt in Unternehmen

Braunschweigs

Zuständige Ansprechperson

Mareike Stober, Stelle 0500.10

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Stadt Braunschweig hat sich 2006 mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt verpflichtet, Vielfalt und Chancengleichheit im Unternehmen zu fördern. Um die Aktivitäten in diesem Bereich auszubauen, hat die stadtinterne AG Diversity das Netzwerk: Vielfalt in Unternehmen in Braunschweig im Mai 2024 zum letztjährigen Diversity Day gegründet.

Die Maßnahme zielt darauf ab, Vielfalt und Chancengleichheit insgesamt zu fördern. Gleichstellung von Frauen und Männer ist ein wesentlicher Bestandteil von Chancengleichheit. Durch Vernetzung, Erfahrungsaustausch und Best- Practice-Teilen zu Vielfalt werden geschlechtsspezifische Barrieren sichtbar und adressierbar, z.B. in Personalentwicklungs- und CSR-Prozessen, in Führungsstrukturen und in der Arbeitskultur. Damit wird die Gleichstellung von Mann und Frau indirekt und integrativ vorangetrieben: Gleichstellungsfragen sind zwar nicht das einzige Thema, aber sie profitieren durch gemeinsame Maßnahmen, sichtbare Vorbilder, faire Rekrutierungs- und Förderpraktiken sowie Transparenz bei Karrierepfaden.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Ziel des Netzwerks ist die Vernetzung mit anderen Unternehmen in Braunschweig und der Austausch zum Thema: Strategien zur Förderung von Vielfalt im Unternehmen.

Auswirkungen der Maßnahme

Bei dem ersten Netzwerktreffen hat sich bestätigt, dass der Austausch zum Thema „Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit“ bei allen Akteurinnen und Akteuren

auf Anklang stößt.

Ein gemeinsamer Beschluss war: Die Netzwerktreffen sollen regelmäßig, alle sechs Monate, stattfinden.

Neben der Etablierung der regelmäßigen Treffen gibt es seither einen gemeinsamen E-Mail-Verteiler sowie eine Online-Plattform zum Austausch von Best-Practice-Beispielen.

4.8 Gesundheit in Zeiten des Klimawandels

Zuständige Ansprechperson

Anke Scholz, Stelle 0500.20

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Es finden jährlich Gesundheitskonferenzen statt mit dem Ziel, Herausforderungen der gesundheitlichen Versorgung fachübergreifend zu diskutieren und Lösungsansätze zu entwickeln. Mit einer vielfältigen Informations- und Vortragsreihe rund um das Thema Klimawandel und Gesundheit hat die Steuerungsgruppe der Gesundheitsregion alle interessierten Menschen aus Braunschweig eingeladen.

Die gesundheitlich prognostizierten Auswirkungen und Risiken des Klimawandels rücken auch in Deutschland zunehmend in das Bewusstsein der Menschen.

Geschlechterbezogene Folgen des Klimawandels und gleichstellungsrelevante Auswirkungen der darauf reagierenden Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen sind erforderlich. Besonders Ältere sowie Kinder und Menschen mit Vorerkrankungen und niedrigem sozioökonomischem Status gehören zu den am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen. Dabei wird deutlich, dass der Klimawandel Frauen, einkommensarme und andere strukturell benachteiligte Menschen besonders hart trifft.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Mitglieder der Steuerungsgruppe der Gesundheitsregion Braunschweig

Auswirkungen der Maßnahme

Einbezug der unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen von Frauen und Männern, sowie Berücksichtigung spezieller Lebenssituationen (z.B. Alleinerziehende, Migrantinnen oder Frauen im Alter). Geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung und Steigerung der Gesundheitskompetenzgesellschaftlicher Teilhabe und politischer

Mitwirkungsmöglichkeiten im Laufe der Jahrhunderte für Frauen kontinuierlich entwickelt hat. Die vorgestellten Frauen stammen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Schichten. Sie mussten in ihrem Umfeld gegen das männlich geprägte System agieren. Sie sind damit auch als Beispiele für ein feministisches Empowerment zu verstehen.

4.9 Integrierte Zusammenarbeit und Empfehlungen für einen strukturiert aufgestellten Hitze und Gesundheitsschutz

Zuständige Ansprechperson

Anke Scholz, Stelle 0500.20

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Unter dem Titel „Wir können alle was tun - Gutes Leben in Zeiten des Klimawandels – Den gesundheitlichen Auswirkungen auf die Bevölkerung in Braunschweig rechtzeitig begegnen“ lief über den Zeitraum von Sommer 2023 bis Herbst 2024 eine verwaltungsinterne Prozessbegleitung. Diese wurde durch die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V. unterstützt. In Kooperation mit der Mobil Krankenkasse hilft sie Kommunen dabei, ihre kommunale Gesundheitsförderung als kontinuierlichen strategischen Prozess zu etablieren und bedarfs- sowie bedürfnisorientiert auszurichten. Ziel des durchlaufenen Prozesses war es, einen Überblick innerhalb der Verwaltung zu bekommen, wer zu dem Thema Klimafolgen bereits arbeitet und welche Planungen es gibt, um abgestimmter und effizienter zusammenzuarbeiten und Doppelstrukturen vermeiden zu können. Im Setting Kommune können eine Vielzahl sozialer Gruppen, wie zum Beispiel Kinder und Jugendliche, Alleinerziehende, sozial Benachteiligte oder ältere Menschen erreicht werden. Es gibt bereits viele gute Projekte und Angebote im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung, die genau dort ansetzen, wo Bürgerinnen und Bürger sowie Bewohnerinnen und Bewohner leben, arbeiten, aufwachsen und älter werden.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen Bremen e. V.
- Alle Verwaltungseinheiten der Stadt Braunschweig

Auswirkungen der Maßnahme

Mit der geplanten Umsetzung eines Hitzeschutzkonzepts werden die Faktoren für Belastungen spezifischer Gruppen der Bevölkerung adressiert. Eine effektive Gleichstellungsarbeit kann durch die Berücksichtigung von Auswirkungen des Klimawandels auf die Gruppe von Frauen (Care-Arbeit, Pflegearbeit) begünstigt werden.

4.10 Ladies on Tour

Zuständige Ansprechperson

Annette Schulz, Stelle 0500.10

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Inhalt und Ziel ist neben dem praktischen Erlernen des Radfahrens, die Aneignung allgemeiner Verkehrs- und Sicherheitsbestimmungen, die Stärkung des Selbstwertgefühls von Frauen und die Möglichkeit Braunschweig von einer neuen Seite kennenzulernen.

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

Kooperationspartnerinnen und -partner

Ladies on Tour ist ein Kooperationsprojekt des Sozialreferats, Stelle Integration Vielfalt und Demokratie der Stadt Braunschweig und dem Quartiersmanagement für das westliche Ringgebiet Plankontor GmbH.

Kontakt Plankontor Stadt & Gesellschaft GmbH: Frau Yecim Cil

Auswirkungen der Maßnahme

Der Fahrradkurs dient nicht dem alleinigen Ziel des Radfahrens, sondern soll Migrantinnen eine Möglichkeit bieten ihr Selbstwertgefühl zu stärken, Kontakte zu anderen Frauen zu knüpfen, Anlaufstellen wie das Stadtteilbüro im westlichen Ringgebiet, den Garten ohne Grenzen und andere Migrationsberatungsstellen kennen zu lernen und neue Orte in Braunschweig selbständig zu entdecken.

Darüber hinaus bietet der direkte Kontakt mit den Migrantinnen die Chance, deren Bedürfnisse zu erfahren und adäquate Angebote zu schaffen. Das Fahrrad dient in

diesem Projekt als Medium zur Förderung des Integrationsprozesses und dient der gleichberechtigten Partizipation am städtischen Leben.

Von 2022 - 2024 fanden ca. 6 Kurse mit integriertem Kinderbetreuungsangebot statt.

Zuständige Ansprechperson

Anja Mölders, Stelle 0500.10

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Jede Frau sollte so gut wie möglich über die Zeit der Schwangerschaft und Geburt informiert sein. Für schwangere Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, die aufgrund sprachlicher Barrieren und/oder begrenzten Wissens über das deutsche Gesundheitssystem vor zusätzlichen Herausforderungen stehen, bietet die Stadt Braunschweig, koordiniert und begleitet durch das Sozialreferat, eine herkunftssprachliche ehrenamtliche Begleitung während und nach der Schwangerschaft an.

Die schwangeren zugewanderten Frauen können sich mit allen Fragen und Anliegen rund um Schwangerschaft und Geburt an ihre persönliche ehrenamtliche Begleiterin wenden. Diese wurden im Rahmen einer speziellen Schulung auf ihre Aufgaben vorbereitet und verfügen über das Wissen, um Schwangere kompetent zu unterstützen.

In der Praxis informieren die ehrenamtlichen Begleiterinnen die schwangeren Frauen über die Angebote verschiedener Beratungsstellen in Braunschweig sowie über weitere städtischer Einrichtungen. Dabei beraten sie nicht, sondern nehmen eine vermittelnde Rolle ein. Zudem klären sie die Frauen über die Aufgaben von gynäkologischen Praxen, Hebammen, Geburtskliniken und Kinderarztpraxen auf. Auch Themen wie Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen werden erläutert.

Zu Beginn sprechen die Ehrenamtlichen Termine mit den genannten Institutionen ab und begleiten die Frauen dorthin, um ihnen den Einstieg zu erleichtern. Langfristig ist es das Ziel, die Selbstwirksamkeit der Frauen so zu stärken, sodass sie nach Abschluss der Unterstützung eigenständig Termine vereinbaren und wahrnehmen können.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Fachbereich 50 - Soziales und Gesundheit

Zudem besteht eine enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Schwangeren- und Familienberatungsstellen Pro Familia, dem Sozialdienst katholischer Frauen, der Diakonie und Achtung! Leben, mit der Hebammenzentrale, sowie mit relevanten städtischen Stellen, beispielsweise den Wohnstandorten (Stelle 50.22) und den Frühen Hilfen.

Auswirkungen der Maßnahme

Die ehrenamtlichen Begleiterinnen bieten durch ihre verlässliche Unterstützung, das Vermitteln von Wissen und konkrete Hilfe im Alltag ein Gefühl der Sicherheit für schwangere Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Sie sorgen dafür, dass sich diese nicht allein gelassen fühlen, auch wenn viele Fragen und Anliegen rund um Schwangerschaft und Geburt bestehen. Diese Begleitung trägt dazu bei, Stress und Ängste abzubauen, vermittelt Zuversicht und fördert eine positive Einstellung zur eigenen Schwangerschaft.

Für Schwangere mit Zuwanderungsgeschichte ist es oft deutlich schwieriger, eigenständig die wichtige Unterstützung einer Hebamme zu organisieren. Dies liegt vor allem daran, dass sie in ihren Herkunftsländern keine Hebammenbegleitung wie hierzulande kennen und oft auch unzureichende Kenntnisse der deutschen Sprache sowie des deutschen Gesundheitssystems haben. Hierbei leisten die Ehrenamtlichen wertvolle Hilfe, häufig in Kooperation mit der Hebammenzentrale, um eine passende Hebamme zu vermitteln.

Die Schwangeren, die im Rahmen des Projekts betreut wurden, berichten von einer sehr entlastenden und motivierenden Unterstützung. Da die ehrenamtlichen Begleiterinnen ihre Tätigkeit kontinuierlich ausüben und die Muttersprache der Schwangeren sprechen, trauen sich diese, ihre Fragen und Anliegen immer offener zu formulieren. So konnten sie beispielsweise nach Verhütungsmethoden fragen, Partnerschaftskonflikte ansprechen, nach passenden Sprachkursen suchen oder

finanzielle Notlagen schildern.

Während der gesamten Begleitung haben die Ehrenamtlichen die Möglichkeit, sich bei Fragen an die Projektkoordinatorin zu wenden, um zusätzliche Unterstützung zu erhalten. Dadurch wird sichergestellt, dass kein Anliegen unbeantwortet bleibt.

Die ehrenamtlichen Begleiterinnen berichten der Projektkoordinatorin nach Abschluss der Zusammenarbeit häufig von der großen Dankbarkeit der Schwangeren. Besonders für alleinstehende Frauen nach Zuzug ist diese Unterstützung von großer Bedeutung. Die teilnehmenden schwangeren Frauen erfahren konkrete, verlässliche und fachkundige Hilfe, was ihr Gefühl des Willkommenseins in einer oft fremden Umgebung stärkt. Sie werden ermutigt und gestärkt, sich aktiv einzubringen und eine Perspektive für sich und ihr neues Leben zu entwickeln.

4.12 Sozialbericht 2022

Zuständige Ansprechperson

Torsten Haf, Stelle 0500.20

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Der Sozialbericht stellt die Grundlage zur Einschätzung der sozialen Situation und Entwicklung in Braunschweig dar. Dabei werden verschiedene soziale Lagen analysiert.

Die kleinräumigen Auswertungen sollen räumliche Schwerpunkte bestimmter sozialer Missstände identifizieren und so dazu beitragen, dass Hilfsangebote für die betroffenen Bevölkerungsgruppen möglichst passgenau verortet werden.

In mehreren Themenbereichen wird durch den Bericht auf geschlechtsspezifische Ausprägungen hingewiesen. Dazu zählen z.B. Altersgruppen (in jüngeren Kohorten mehr Männer, in älteren mehr Frauen), Haushalte Alleinerziehender (in der überwiegenden Mehrzahl Frauen als Erziehungsberechtigte) und die Anzahl Pflegebedürftiger oder Schwerbedürftiger (jeweils mehrheitlich Frauen).

Somit wird auf eine geschlechtssensible Ausgestaltung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen hingewirkt.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Mitglieder der AG Planung im Dezernat V:

- Jugendhilfeplanung
- Gesundheitsplanung
- Bildungsmonitoring
- Schulentwicklungsplanung
- Integrationsplanung

Auswirkungen der Maßnahme

Das Aufzeigen geschlechtsspezifischer Unterschiede führt zu einer größeren Sensibilisierung der Adressaten des Berichtes (Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit) für die unterschiedliche Ausprägung bestimmter sozialer Merkmale.

Durch die Veröffentlichung kleinräumiger Auswertungen zu sozialen Situationen und Entwicklungen können unterschiedliche Angebote zur Beratung, Hilfe und Unterstützung von sozial benachteiligten Bevölkerungsgruppen zielgenauer und bedarfsgerechter ausgestaltet werden.

4.13 Einrichtung der Stelle Koordination Altenhilfe- und Pflegeplanung 2022

Zuständige Ansprechperson

Dr. Jan Weber, Stelle 0500.20

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Einrichtung erfolgte auf Anregung des Rates der Stadt Braunschweig.

Im Rahmen der integrierten Altenhilfe- und Pflegeplanung (AHPP) soll eine gesamtstädtische, fachbereichsübergreifende und kennzahlengestützte Bedarfsplanung geschaffen werden, wie sie gemäß Niedersächsischem Pflegegesetz (NPflegeG) vorgeschrieben ist.

Dazu gehören die Fortschreibung, Umsetzung und Evaluation entsprechender Maßnahmen, die Erstellung örtlicher Pflegeberichte (§ 3 NPflegeG) sowie die strategische Steuerung der Leistungsangebote aller relevanten Akteuren und Akteurinnen. Zudem werden lokale, regionale und überregionale Fachveranstaltungen, z.B. Pflegekonferenzen (§ 4 NPflegeG), geplant, organisiert, moderiert und dokumentiert. Die Themen der Seniorenpolitik werden in die fachlichen Planungen der Stadtverwaltung eingebunden.

Darüber hinaus werden Stellungnahmen und Beschlussvorlagen für kommunale und politische Gremien erarbeitet sowie die Steuerungsgruppe zur Umsetzung der AHPP moderiert.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Fachbereich 50:
 - Seniorenbüro
 - Hilfe zur Pflege
 - Gesundheitsamt
 - Pflegesatzverhandlungen
 - Heimaufsicht

- Landesvereinigung für Gesundheit & Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen und Bremen
- Trägerinnen und Träger von Angeboten und Versorgungsinfrastruktur der Altenhilfe, Pflege und pflegenahen Versorgung
- Benachbarte Kommunen
- Universitäten und Fachhochschulen
- AGW, AG Einrichtungsleitung
- Allianz für die Region; Fachkräftebündnis
- Vereine und Initiativen
- Pflegeschulen
- Ministerien und Landesämter

Auswirkungen der Maßnahme

Die Stelle stärkt die bedarfsgerechte, d.h. unter anderem geschlechtssensible Weiterentwicklungen seniorenspezifischer und pflegerischer Angebots- und Versorgungsinfrastruktur. Neben einschlägigen Veranstaltungen (z.B. Informations- und Diskussionsveranstaltung „Pflege unter dem Regenbogen - Wie eine LSBTIQ*-sensible Pflege gelingen kann zum Thema Queere Pflege“ am 11. Januar 2024) gelingt dies insbesondere über die Gremienarbeit und Berichtslegung. Hierbei werden beispielsweise auch die Bedarfe und Interessen pflegender An- und Zugehöriger adressiert. Abgesehen von der körperlichen und psychischen Belastung geht das überwiegend von Frauen geleistete Care-Arbeit in der Häuslichkeit mit dem Risiko von Altersarmut und Vereinsamungstendenzen einher.

4.14 Örtlicher Pflegebericht 2023

Zuständige Ansprechperson

Dr. Jan Weber, Stelle 0500.20

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Gemäß Niedersächsischem Pflegegesetz sind Landkreise und kreisfreie Städte verpflichtet, eine den örtlichen Anforderungen entsprechende notwendige pflegerische Versorgungsstruktur nach Maßgabe der gesetzlichen Grundlagen sicherzustellen (§ 5 NPflegeG). Als Grundlage sind über den Stand und die voraussichtliche Entwicklung der pflegerischen Versorgung für das jeweilige Gebiet räumlich gegliederte Pflegeberichte zu erstellen und fortzuschreiben (§ 3 NPflegeG).

Vor diesem Hintergrund kann der Örtliche Pflegebericht Ausgangspunkt und Grundlage für die Weiterentwicklung der (vor-) pflegerischen und pflegenahmen Angebots- und Infrastruktur sein. Als Instrument der pflegerischen Versorgungsplanung unterstützt er die in Stadtgesellschaft, Politik und Verwaltung geführten versorgungspolitischen Diskurse durch die Aufbereitung und Bereitstellung von Daten und abgeleiteten Empfehlungen.

Auf Stadtbezirksebene vorgenommene Analysen unterstützen die lokalräumliche Identifikation von Unter- und Überversorgungstendenzen.

Besonders im Kontext der Verteilung von Pflegebedarf in verschiedenen Altersgruppen und der Versorgung von Pflegebedürftigen durch An- und Zugehörige wird auf geschlechtsspezifische Ausprägungen hingewiesen. Die final abgeleiteten Empfehlungen betonen unter anderem die notwendige Stärkung der Integration aus dem Ausland angeworbener Pflegekräfte und den Ausbau pflegerischer Infrastruktur zur Entlastung pflegender An- und Zugehöriger.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Fachbereich 50
 - Seniorenbüro
 - Hilfe zur Pflege
- Landesvereinigung für Gesundheit
- Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen und Bremen

Auswirkungen der Maßnahme

Durch die Berücksichtigung der Faktoren Geschlecht und soziale Lage trägt er zur Förderung einer bedarfsgerechten und an Gleichstellungskriterien orientierten Bereitstellung präventiver, gesundheitsförderlicher und pflegerischer Versorgungsinfrastruktur bei.

4.15 Koordinationsstelle Altersarmut

Zuständige Ansprechperson

Anne-Kathrin Ternité, Stelle 0500.20

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Mehr als 3,5 Millionen Menschen im Alter von über 65 Jahren sind von Armut bedroht. Insbesondere Frauen sind stärker von Armut bedroht als Männer. Die Zahlen steigen weiter an, auch in Braunschweig ist diese Entwicklung nachweisbar. Im Oktober 2022 wurde daher im Sozialreferat der Stadt Braunschweig die Koordinationsstelle Altersarmut eingerichtet.

2023 fand das erste öffentliche Netzwerktreffen Altersarmut statt, indem erste Empfehlungen formuliert, Bedarfe festgestellt und Best-Practice Beispiele gesammelt wurden, um die Folgen von Altersarmut zu lindern und Teilhabe zu fördern. Aus diesem Netzwerk heraus gründete sich die Steuerungsgruppe Altersarmut, die in 2023 und 2024 alle 6-8 Wochen tagte.

Um die aktuelle Situation und Bedarfe von Bürgerinnen und Bürger über 65 Jahre in Braunschweig qualitativ und quantitativ detaillierter erfassen zu können, wurde 2024 eine umfangreiche Befragung in Form eines Fragebogens erarbeitet und versendet. Diese befindet sich aktuell in der Auswertung. Anhand dieser Ergebnisse, Empfehlungen aus dem Netzwerk und der Arbeit der Steuerungsgruppe sollen dann Leitlinien entwickelt und ein Handlungskonzept erarbeitet werden. Begleitend wurde auf dem Tag der Senioren über das Thema Altersarmut informiert.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Stadt Braunschweig: Fachbereich Soziales und Gesundheit, Seniorenbüro,
- Gleichstellungsreferat
- Vereine, Verbände, Stiftungen und Träger

Auswirkungen der Maßnahme

Das Netzwerktreffen Altersarmut hat zum Ziel, Informationen und einen Überblick zur aktuellen Situation in Niedersachsen und Braunschweig zu geben und zum Thema zu sensibilisieren. Ein besonderer Fokus liegt auf einer stigmatisierungsfreien Enttabuisierung und Aufklärung in der Stadtgesellschaft. Davon betroffen und angesprochen sind insbesondere Frauen, welche durch Erziehungs- und Pflegezeiten sowie einer damit verbundenen Teilzeittätigkeit häufig Lücken in der Erwerbsbiografie aufweisen.

Bürgerinnen und Bürger werden am Tag der Senioren gezielt u.a. mit einem Quiz zum Thema Altersarmut informiert.

Mit der Umfrage „Leben in Braunschweig 65+“ werden Bürgerinnen und Bürger in die Planungen, Prozesse und die Umsetzung von Maßnahmen mit eingebunden.

Durch die Erarbeitung von Leitlinien und eines Handlungskonzeptes werden Angebote und Akteure nachhaltig vernetzt, Bedarfe regelmäßig erfasst und Teilhabe gefördert.

4.16 Umwandlung von Schulen in Ganztagschulen

Zuständige Ansprechperson

Petra Schulze, Abteilung 40.3

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Umwandlung von Schulen in Ganztagschulen, insbesondere im Grundschulbereich, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit die Qualifizierungsmöglichkeiten und beruflichen Tätigkeiten junger Frauen. Zudem begünstigt der Ausbau partnerschaftliche Modelle bei der Erwerbs- und Erziehungsarbeit.

Im September 2021 hat der Bund das Ganztagsförderungsgesetz beschlossen. Dieses sieht vor, dass der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz für Kinder im Grundschulalter zum Schuljahr 2026/2027 für den ersten Jahrgang beginnt und jährlich um einen Jahrgang ausgeweitet wird. Auch um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird der Ausbau des Ganztagsbetriebs vorangetrieben. Als Interimslösung wird die Schulkindbetreuung ausgebaut und aufrechterhalten, bis alle Grundschulen zu Ganztagschulen erweitert wurden.

Kooperationspartnerinnen und -partner

Fachbereich 51 und zahlreiche externe Kooperationspartnerinnen wie Sozialverbände oder Sportvereine

Auswirkungen der Maßnahme

Folgende Grundschulen (GS) sind im Zeitraum 2022 bis 2024 in den Ganztagsbetrieb gewechselt, wodurch 650 Ganztagsplätze entstanden sind:

- Schuljahresbeginn 2022/2023 - GS Ilmenaustraße
- Schuljahresbeginn 2023/2024 - GS Rautheim
- Schuljahresbeginn 2024/2025 - GS Stöckheim einschl. Abt. Leiferde und GS Melverode

4.17 Geschlechterspezifische Analysen in der Bildungsberichterstattung

Zuständige Ansprechperson

Dr. Andreas Herwig, Stelle 40.32

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Im Bildungskapitel des Sozialberichts 2022, auf dem Factsheet „Bildung kompakt - Braunschweig 2023“ und im Bildungsreport 2024 „Übergänge - Verläufe - Abschlüsse an Braunschweiger Schulen“ wurden Auswertungen von Daten zum Schulbesuch und zu Schulabschlüssen nach Geschlechtern getrennt vorgenommen und dargestellt. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern wurden identifiziert und benannt.

Kooperationspartnerinnen und -partner

-

Auswirkungen der Maßnahme

Politik, Verwaltung und interessierte Öffentlichkeit sind informiert über bestehende Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in den Bereichen Schulbesuch, Bildungsverläufe und Schulabschlüsse. Die Informationen können als Grundlage für bildungspolitische Entscheidungen verwendet werden.

4.18 Trägerübergreifende Fachberatung

Zuständige Ansprechperson

Stefanie Wiesner & Claudia Bruszies, Arbeitsgruppe 51.04

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Fachberatung als Multiplikatorin für Geschlechtergerechtigkeit: Die trägerübergreifende Fachberatung für Kindertagesstätten übernimmt eine zentrale Rolle bei der Implementierung geschlechtersensibler Pädagogik. Dazu werden Fachberaterische Standards entwickelt, die eine regelmäßige Reflexion geschlechterbezogener Fragestellungen in der Umsetzung der trägerübergreifenden Projekte & Programme beinhalten.

Konzeptionelle Verankerung in den Einrichtungen: Die Fachberatung unterstützt Träger, Leitungen und Teams im Rahmen der trägerübergreifenden Projekte & Programme bei der Integration geschlechtersensibler Ansätze in die pädagogische Konzeption. Ziel ist die bewusste Ausgestaltung von Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsprozessen unter dem Aspekt der Gleichstellung.

Kooperationspartnerinnen und -partner

-

Auswirkungen der Maßnahme

Pädagogische Auswirkungen auf Kinder:

- Erweiterung von Handlungsspielräumen: Kinder erleben weniger Einschränkungen durch stereotype Rollenerwartungen. Sie dürfen ihre Interessen und Fähigkeiten frei entfalten – unabhängig davon, ob diese als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ gelten.
- Stärkung der kindlichen Identitätsentwicklung: Kinder entwickeln ein stabiles Selbstbild und erleben, dass sie mit ihrer individuellen Persönlichkeit anerkannt sind – auch wenn sie nicht den klassischen Geschlechterrollen

entsprechen.

Auswirkungen auf Fachkräfte und Einrichtungen:

- Höhere Fachlichkeit und Professionalität: Pädagogische Fachkräfte können ein geschärftes Bewusstsein für Gleichstellung entwickeln und ihre eigene Rolle sowie implizite Erwartungen an Kinder reflektieren.
- Qualitätssteigerung in der pädagogischen Arbeit: Die Konzepte und der Alltag in der Kita werden inklusiver, vielfältiger, diskriminierungssensibler und individueller ausgerichtet. Das stärkt die Bildungsqualität.
- Stärkung der Teamkultur: Teams setzen sich aktiv mit Vielfalt auseinander, was zu einem inklusiveren, reflektierten Miteinander führt.

4.19 Ausbau der Schulkindbetreuung

Zuständige Ansprechperson

Inés Lampe, Abteilung 51.4 & Jürgen Neubert, Stelle 51.43

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Durch den weiteren Ausbau der Schulkindbetreuung mit einer Versorgungsquote von mittlerweile rund 67 Prozent gelingt es zunehmend, Eltern, die berufstätig sind, zu unterstützen. Zum Beginn des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter in 2026 soll die Betreuungsquote auf 80 Prozent ansteigen. Ziel ist die flächendeckende Einführung der Kooperativen Ganztagsgrundschule in Braunschweig.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit auch die Möglichkeit für Alleinerziehende (oftmals Frauen), am Berufsleben teilzunehmen, wird intensiv gefördert.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Fachbereich 40
- Träger der Jugendhilfe
- Grundschulen in Braunschweig

Auswirkungen der Maßnahme

Die Ausweitung des Angebots der Schulkindbetreuung bietet allen Kindern, unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund, Zugang zu Bildungs- und Freizeitangeboten. Sie dient zudem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere Alleinerziehende, die häufig Frauen sind, können besonders von verlängerten Betreuungsangeboten profitieren, da sie ermöglichen, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen.

4.20 Geschlechtersensible Jungenarbeit

Zuständige Ansprechperson

Andreas Bogner, Stelle 51.42

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Eine parteiliche und akzeptierende Jungenarbeit bietet Schutzräume für Jungen und junge Männer, sich mit ihrer Identität auseinanderzusetzen. Jungenarbeit ist ein Beziehungsangebot in einem pädagogischen Kontext und bezieht sich grundlegend auf die Lebenswelt von Jungen und jungen Männern. Es geht um eine reflexive Begleitung, die Jungen eine selbstbestimmte Entwicklung ermöglicht, ihre Geschlechterbilder zu erweitern und darauf bezogene Bewältigungsmuster zu erlernen. Jungenarbeit unterstützt Jungen und junge Männer, ihre emotionale, körperliche, sexuelle und soziale Selbstbestimmung zu leben und wendet sich ebenso gegen soziale, ökonomische, religiöse oder kulturelle Beeinträchtigungen oder Diskriminierungen von Jungen. Emanzipatorische Persönlichkeitsentwicklung, Selbstverantwortung und die reflexive Betrachtung der eigenen Beteiligung an der Konstruktion von Geschlecht und der Geschlechterverhältnisse sind hierfür notwendig. Im Mittelpunkt steht dabei, zur Weiterentwicklung der geschlechterreflektierten Arbeit mit Jungen und jungen Männern beizutragen, um einen selbstbestimmten, emanzipatorisch-kritischen und verantwortungsbewussten Umgang von Jungen und jungen Männern mit Männlichkeitsanforderungen und -Ressourcen sowie ihre Entwicklung zu reflexiven und partizipativen Persönlichkeiten zu fördern.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Schulen
- Akteurinnen und Akteure im Sozialraum
- Eltern

Auswirkungen der Maßnahme

Den Kern der Angebote bilden Formate der sozialen Gruppenarbeit und der Einzelfallhilfe im Beratungssetting. Hierbei ist es wichtig, die Einstiegsschwelle für Jungen und junge Männer möglichst niedrig zu gestalten, um den Zugang zu erleichtern. Im Rahmen verschiedener Angebotsformate wird sich unter anderem damit auseinandergesetzt, dass es Jungen und Mädchen sowie Männer und Frauen mit LSBTTIQ-Lebensweisen, Körperkonzepten und sexuellen Orientierungen gibt und auch damit, dass sich einige Menschen nicht über das dualistisch geprägte heteronormative Verständnis von sexuell-geschlechtlichen Zuschreibungen definieren können. Erweitert wird dieses Konzept durch die Inkludierung geschlechtssensibler Aspekte in alle Angebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit.

4.21 Geschlechtersensible Mädchenarbeit

Zuständige Ansprechperson

Andreas Bogner, Stelle 51.42

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Ziele einer geschlechtersensiblen Pädagogik unter Berücksichtigung diverser geschlechtlicher Identitäten sind bedarfsorientiert und fokussieren die Ursachen der Problemlagen. Zum einen sollen Mädchen in Braunschweig in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden. Sie reflektieren ihre „auferlegten“ Rollenbilder und nutzen ihre Freiheiten. Das bedeutet, sie entscheiden selbstbestimmt den Umgang mit Geschlechterstereotypen und in welcher Form sie ihre individuelle Weiblichkeit ausleben. Im Fokus steht die Akzeptanz ihrer selbst und ihrer Körper sowie eine Stärkung des Wohlbefindens. Zum anderen kennen Mädchen ihre Interessen und sind in der Lage, diese zu artikulieren. Die Vertretung ihrer Interessen soll dazu befähigen auch selbstbestimmte Aktivitäten zu entwickeln. So werden nicht nur Räume geschaffen, sondern auch eine Autonomie gestärkt.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit
- Schulen
- Akteurinnen und Akteure im Sozialraum
- Eltern

Auswirkungen der Maßnahme

Die Maßnahmen, mit denen eben genannte Ziele erreicht werden sollen, stützen sich vorwiegend auf soziale Gruppenarbeit, aber auch auf Einzelfallarbeit. Diese können mehrtägige Fahrten mit Selbstwirksamkeitserfahrungen sein oder auch Exkursionen, Ferienaktionen und Workshops zu bestimmten Themenschwerpunkten. Um die Resilienz der Mädchen zu fördern, wird an den Stärken der Mädchen angesetzt und eine gute Zusammenarbeit mit Eltern und Lehrpersonal aufgebaut. In den wöchentlichen Mädchengruppentreffen werden Raum und Zeit zum Reflektieren

von Rollenbildern geschaffen. Insbesondere Schönheitsideale in den Medien sind in Frage zu stellen. Die Angebote für Mädchen bieten die Möglichkeit, sich vielfältig auszuprobieren (Klettern, Schmieden, Abenteuer-Challenge), aber auch als Gruppe gemeinsam eigene Freizeitaktivitäten zu planen und zu organisieren. Auch das Thema Gesundheit wird im Rahmen des Bildungsprogramms „Gut-Drauf“ fokussiert und Aktionen im Bereich Bewegung, Ernährung und Stressregulation angeboten. Bei organisierten Wochenendfahrten erfahren Mädchen unterschiedliche Beteiligungsformen und erkunden selbstständig eine Stadt, so z.B. bei „Mädchen on tour“.

4.22 Die Kompetenzagentur Braunschweig als verlässlicher Partner im Übergang von Schule zu Beruf

Zuständige Ansprechperson

Thomas Mallon, Stelle 51.44

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Kompetenzagentur Braunschweig begleitet jährlich rund 400 bis 500 junge Menschen auf dem Weg von der Schule in den Beruf – individuell und geschlechtergerecht. Durch ein kontinuierliches Monitoring wird die Geschlechterverteilung der Teilnehmenden im Blick behalten. Ziel ist es, Mädchen und Jungen gleichermaßen zu erreichen und ihnen unabhängig von Geschlechterklischees den Zugang zu beruflichen Möglichkeiten zu eröffnen.

Ein Schwerpunkt liegt darauf, geschlechteruntypische Berufe bewusst ins Blickfeld zu rücken. In der Auswahl der Kooperationsbetriebe wird darauf geachtet, dass deren Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen offenstehen – unabhängig vom Geschlecht. gehen.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Stärkung persönlicher und sozialer Kompetenzen. Mit verschiedenen professionellen Kompetenz- und Berufswahlanalysen und anschließenden Auswertungsgesprächen erhalten.

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Ausbildungsplätze anbietende Braunschweiger Unternehmen
- Mentoring und ideelle Unterstützung durch Serviceclubs wie z.B. Rotarier
- Förder-, Haupt- und Realschulen, integrierten Gesamtschulen (IGSen) sowie berufsbildenden Schulen
- sozialpädagogische Partner wie die allgemeine Erziehungshilfe (Bezirkssozialarbeit) und das Pro Aktiv Center

- Jobcenter und der Agentur für Arbeit
- Kleine Sprachschule zur Sprachförderung und damit zur Chancengleichheit im Bewerbungs- und Berufsprozess – insbesondere für Jugendliche mit Migrationsgeschichte

Auswirkungen der Maßnahme

Die Kompetenzagentur engagiert sich für eine Berufswelt, die Vielfalt zulässt und junge Menschen ermutigt, ihren eigenen Weg zu gehen – jenseits von Zuschreibungen.

Durch die enge Kooperation mit Schulen, Betrieben und sozialen Einrichtungen trägt die Kompetenzagentur dazu bei, Mädchen und Jungen gleichermaßen den Zugang zu vielfältigen Berufswegen zu eröffnen. Geschlechterstereotype werden bewusst hinterfragt, und junge Menschen werden ermutigt, auch geschlechtsuntypische Berufe in Betracht zu ziehen.

4.23 Berücksichtigung verschiedener Geschlechter auf Hinweisschildern an städtischen Calisthenics-Anlagen

Zuständige Ansprechperson

Thomas Sasse, Sachgebiet 67.22

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Sichtbarmachung der für alle Geschlechter möglichen Nutzung der öffentlichen Sportangebote durch Darstellung von Männern und Frauen auf den Schildern im Eingangsbereich der städtischen Calisthenics-Anlagen.

Die alte Beschilderung ist an den städtischen Calisthenics-Anlagen am Okerwanderweg Stöckheim, im Bürgerpark und am Heidbergsee ersetzt worden.

Kooperationspartnerinnen und -partner

-

Auswirkungen der Maßnahme

Die direkte Auswirkung dieser Maßnahme kann nicht bemessen werden.

4.24 Online-Umfrage zur Wahrnehmung und Betroffenheit von Klimawandelfolgen

Zuständige Ansprechperson

Dr. Ines Bruchmann, Abteilung 68.3

Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Im Zuge des Projektes Co-Adapted Braunschweig Projekt für Klimafolgenanpassung (COABS wurden die Braunschweigerinnen und Braunschweiger) im Juni und Juli 2023 zu einer Online-Umfrage als Expertinnen und Experten ihrer Stadt danach gefragt, welche Folgen des Klimawandels sie konkret in Braunschweig wahrnehmen, von welchen Folgen sie sich direkt oder indirekt betroffen sehen und welche Vision sie für ein klimaangepasstes Braunschweig skizzieren.

Die Umfrage hatte zum Ziel die dringlichsten Handlungsbereiche in Braunschweig auch aus Sicht der Bevölkerung zu identifizieren. Insgesamt 1228 Menschen der Braunschweiger Bevölkerung haben teilgenommen und wertvolle Angaben zu Betroffenheit und Risikowahrnehmung gegeben.

In der anonymisierten Umfrage wurde neben demografischen Angaben auch Angaben zur Geschlechterzugehörigkeit (m/w/d) und Bildungsgrad abgefragt, so dass das Antwortverhalten nach Geschlechterperspektiven aufgeschlüsselt dargestellt werden konnte und geschlechterspezifische Betroffenheit und Risikowahrnehmung sichtbar wird. Auswertung siehe bitte:

https://mitreden.braunschweig.de/sites/default/files/files/2023_ergebnisse_umfrage_klimafolgen_betroffenheiten_braunschweig_coabs.pdf

Kooperationspartnerinnen und -partner

- Verschiedene Dezernate der Stadtverwaltung
- Verschiedene Institute TU Braunschweig
- Verschiedene Ämter und Fachbehörden des Landes Niedersachsen

- Einwohnerinnen und Einwohner sowie Initiativen der Braunschweiger Bürgerschaften
- Projekt Kontextcheck
- Gesundheitsregion BS

Auswirkungen der Maßnahme

Voraussichtlich wird die Aufstellung eines kommunalen Klimaanpassungskonzepts in Kürze zur gesetzlichen Pflichtaufgabe für die Kommune Braunschweig. Die Beschlussfassung wird Ende 2025 im niedersächsischen Landtag erwartet. Je nach Vorgabe des Landesgesetzgebers, wären über die Handlungsfelder des COABS Projekts hinaus, weitere Handlungsfelder mit Implikationen auf unterschiedliche Geschlechterperspektiven zu bearbeiten.

5. Beitrag des Gleichstellungsreferates

5.1 Ausstattung des Gleichstellungsreferates

Das Gleichstellungsreferat umfasst seit 2019 fünf Stellen:

- Referatsleitung und Gleichstellungsbeauftragte (Vollzeit)
- Stellv. Referatsleitung und stellv. Gleichstellungsbeauftragte (Vollzeit)
- Sachbearbeitung und stellv. Gleichstellungsbeauftragte in Personalverfahren (30 Stunden/ Woche)
- Sachbearbeitung (25 Stunden/ Woche)
- Vorzimmerkraft (19,5 Stunden/ Woche)

Dem Gleichstellungsreferat ist zudem eine weitere Vollzeitstelle mit Sonderaufgaben zugeordnet, die Kollegin ist zu 50 Prozent für die Koordination und Umsetzung des Handlungskonzepts „StoP-Stadtteile ohne Partnergewalt“ und zu 50 Prozent für die Geschäftsführung der iKOST (Interdisziplinäre Koordinierungsstelle Häusliche Gewalt für die Region Braunschweig) zuständig.

Dem Gleichstellungsreferat stehen für Veranstaltungen und Veröffentlichungen jährlich zwischen 5.000 und 6.000 Euro zur Verfügung. Aufgrund dieser begrenzten finanziellen Möglichkeiten ist das Gleichstellungsreferat bei größeren Vorhaben in der Regel auf Kooperationen und Fördermittel angewiesen.

Dennoch gelang es, im Berichtszeitraum wichtige Themen voranzubringen. Neben einigen beispielhaft herausgegriffenen Schwerpunktthemen, die im Folgenden genauer ausgeführt werden, war die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team in zahlreichen weiteren verwaltungsinternen und stadtweiten Projekten eingebunden. Dabei gelang es immer wieder, gleichstellungsrelevante Aspekte einzubringen, für das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ zu sensibilisieren und den Abbau von geschlechtsspezifischer Benachteiligung zu fördern.

5.2 Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung

Basis einer guten und wirkungsvollen Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung sind die Dienstvereinbarung zur Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsreferat, die Gleichstellungsrichtlinien (Aktualisierung 2021) und die Gleichstellungspläne (2021–2023, sowie 2024–2026).

Die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit ist innerhalb der Verwaltung eine Querschnittsaufgabe. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung aller Fachbereiche und Referate und ist insbesondere eine Führungsaufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Prozesse und das Verwaltungswirken fachlich und sorgt für die Einhaltung gleichstellungsrelevanter Gesetze und Vorschriften.

Eine gute Kommunikation mit der Führungsebene sowie mit den einzelnen Fachbereichen erfolgt über:

- Routinegespräche
- Rücksprachen zu einzelnen Themenstellungen
- Anregungen und Interventionen durch die Gleichstellungsbeauftragte
- Beteiligung des Gleichstellungsreferates an Projektgruppen, Arbeitskreisen und verwaltungsinternen Prozessen

5.3 Vernetzung weiblicher Führungskräfte

Chancengleichheit und Vielfalt in der Führung werden eingefordert wie nie zuvor. Dennoch sind Frauen in den oberen Führungsebenen der Stadt Braunschweig noch immer deutlich unterrepräsentiert. Wie die Statistiken zeigen, ändert sich dies bedauerlicherweise nur marginal. Es reicht daher nicht, die Einstellungspraxis und die Aufstiegsregeln zu bearbeiten. Potentielle Kandidatinnen für Führungspositionen signalisieren häufig, dass sie kein Interesse an einer solchen Position haben. Zudem ist zu beobachten, dass weibliche Führungskräfte die Stadtverwaltung verlassen und sich umorientieren. Die Gründe dafür mögen vielfältig sein. Es kann unter anderem daran liegen, dass Austausch und Unterstützung fehlen. Diese Möglichkeit für Austausch wurde häufiger von Führungsfrauen, die neu in der Stadtverwaltung waren, nachgefragt. Daher wurde im Gleichstellungsplan 2021–2023 vorgesehen, eine regelmäßige Vernetzung aufzubauen, damit die positiven Seiten von Führung wie Mitgestalten oder Einfluss nehmen deutlicher erlebbar werden. Erfahrene Führungsfrauen berichten immer wieder, dass ihnen geholfen hat, sich mit anderen auszutauschen und vieles über informelle Regeln und Gepflogenheiten, sowie unterschiedliche Wahrnehmungen zu lernen.

Zum Auftakt der Vernetzungstreffen luden die Gleichstellungsbeauftragte und der Oberbürgermeister am 1. Juli 2022 die weiblichen Führungskräfte der Stadt Braunschweig zu einer Vortragsveranstaltung in die Dornse im Altstadtrathaus ein. Marion Knaths klärte in ihrem Vortrag „Spiele mit der Macht – wie Sie erfolgreich kommunizieren“ unterhaltsam über verborgene Spielregeln in größeren Organisationen auf. Sie gab wertvolle Tipps, wie Frauen ihre Inhalte wirksamer kommunizieren können. Im Anschluss an den Vortrag nutzten die rund 100 Teilnehmerinnen die Gelegenheit, zu netzwerken und sich auszutauschen.

Seitdem treffen sich die weiblichen Abteilungsleitungen, Stellenleitungen und weiteren Leitungskräfte zweimal jährlich zu intensiven und informativen Austauschrunden. Dabei vernetzen sich weibliche Führungskräfte in gleichen Hierarchiestufen, aber aus verschiedenen Arbeitsbereichen. Die Teilnahme ist Arbeitszeit.

5.4 Information zum Recht auf Teilzeit

Der Umgang mit dem Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, unterliegt einem ständigen gesellschaftlichen Wandel. Flexible Teilzeitmodelle werden für Frauen und Männer immer wichtiger. Dies kann auf finanzielle Notwendigkeiten, auf Vereinbarkeitserfordernisse, auf gesundheitliche Gründe oder auch auf den Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance zurückzuführen sein.

So vielfältig wie die Gründe, in Teilzeit zu gehen, sind auch die Modelle, die Beschäftigte sich wünschen. Die Gesetze, die diesen Anspruch und auch seine Grenzen regeln, stehen insbesondere im TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz), im NGG (Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz), im BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Für Beamtinnen und Beamte gilt in Niedersachsen entsprechend das Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) in Verbindung mit der Niedersächsischen Elternzeitverordnung (NEZVO).

Es ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer zuständigen Mitarbeiterinnen, immer wieder auf diese Rechtsansprüche hinzuweisen und ihre Umsetzung im Sinne der Beschäftigten einzufordern. Dies erfolgt im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren, bei Antragsverfahren oder auch in Gesprächen mit Führungskräften.

Im Berichtszeitraum stand diese Thematik auch deshalb in einem besonderen Fokus, weil die Umsetzung dieser Rechtsansprüche für viele Bereiche eine zunehmende Herausforderung darstellt. Die unterschiedlichen Teilzeitwünsche können gerade in Zeiten des Fachkräftemangels zu Vakanzen und dadurch zu einer zusätzlichen Arbeitsverdichtung führen, Öffnungszeiten können mit den Wünschen der Beschäftigten kollidieren, geringe Stundenanteile, die frei werden, sind schwerwieder zu besetzen.

Das Gleichstellungsreferat unterstützte beratend die Suche nach Lösungen, die sowohl die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf als auch die Aufgabenerledigung gewährleisten, – und warb immer wieder für Verständnis auf beiden Seiten.

Inzwischen sind vermehrt kreative Entscheidungen gefragt. Das Zusammenlegen von freien Stundenanteilen, eine Neuaufteilung von Aufgaben, das Angebot des mobilen Arbeitens können beispielsweise zu zufriedenstellenden Modellen führen. Eine solche Flexibilisierung kann eine moderne Verwaltung nicht umgehen. In vielen Sitzungen und Besprechungen weist das Gleichstellungsreferat daher immer wieder darauf hin, dass Vorgesetzte einen wichtigen Beitrag zum Personalerhalt, zur Personalgewinnung und zu einem gesunden Betriebsklima leisten, wenn die privaten Belastungen und Pflichten der Mitarbeitenden im Arbeitsalltag Berücksichtigung finden. Zudem kann in Zeiten des Fachkräftemangels eine Teilzeit, in der Beschäftigte motiviert und kompetent ihre Aufgaben erledigen, weitaus hilfreicher sein als eine hohe Fluktuation und immer wiederkehrende Vakanzen.

Ebenso ist es ein wichtiges gleichstellungsrelevantes Anliegen, dass Männer und Frauen gleichermaßen die Chance und die Motivation haben, Teilzeit in Anspruch zu nehmen. Nach wie vor sind es in erster Linie Frauen, die über längere Phasen in Teilzeit arbeiten, wodurch sich Benachteiligungen, Vorurteile, rollenstereotype Aufgabenverteilungen und Einbußen bei der Altersversorgung verschärfen. Eine ausgeglichene Verteilung von Arbeitszeitreduzierungen und die partnerschaftliche Übernahme von privater Sorgeverantwortung wären wichtige Schritte hin zu einer verwirklichten Geschlechtergerechtigkeit.

5.5 Begleitung und Prüfung von Stellenbesetzungsverfahren

Die Prüfung der Stellenbesetzungsverfahren gehört zu den wichtigsten verwaltungsinternen Aufgaben des Gleichstellungsreferates. Hierfür wurde das erarbeitete systematische Überprüfungssystem fortentwickelt und vollständig digitalisiert.

Auch 2024 wurden auf Grund der schwierigen Situation der Personalgewinnung sehr viele Stellenausschreibungen wiederholt oder mussten infolge von Absagen erneut ausgeschrieben werden. Der Arbeitsaufwand in Bezug auf die Prüfung der Personalverfahren nimmt in den letzten Jahren auch für das Gleichstellungsreferat kontinuierlich zu. So prüfte das Gleichstellungsreferat 2022 mehr als 730, 2023 mehr als 750 und 2024 mehr als 527 ausgeschriebene Besetzungsverfahren (intern, extern, Abteilung 51.3, Fachbereich 37), sowie die Verfahren im Bereich Ausbildung und Qualifizierung für 21 verschiedene Aus- bzw. Fortbildungsbereiche. Die Zahl der ausgeschriebenen Einzelverfahren ist zurückgegangen, da vermehrt auf Dauerausschreibungen zurückgegriffen und mitunter, wo rechtlich möglich, auf Stellenausschreibungen verzichtet wurde. Hier gab es in 2024 eine Zunahme der Dauerausschreibungen von 7 auf 11 Bereiche. Hinzu kamen in jedem Jahr mehr als 500 Verfahren, Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Umsetzungen und Höhergruppierungen, bei denen auf eine Ausschreibung verzichtet wurde.

Der Verzicht auf Ausschreibung, der Einsatz von Dauerausschreibungen und der Rückgriff auf Initiativbewerbungen sind weiterhin Konsequenzen aus der personell schwierigen Situation in nahezu allen Bereichen der Stadtverwaltung. Gerade der Verzicht auf Stellenausschreibungen erfordert eine sorgfältige Prüfung durch das Gleichstellungsreferat, um einen Ausgleich zwischen den Belangen der einzelnen Bereiche und den Zielen im Gleichstellungsplan zu ermöglichen. Insbesondere der Fachkräfte-Mangel und die hohe Fluktuation führen in vielen Bereichen zu wiederholten Ausschreibungen. Die steigende Belastung der Mitarbeitenden bei der Stadt Braunschweig aufgrund der schwierigen Personalgewinnung zeigt sich im Jahr 2024 in 95 Fällen vorübergehender Einsätze in höherwertiger Tätigkeit (2023: 73 Fälle).

5.6 Gewalt gegen Frauen

Das Thema „Gewalt gegen Frauen“ begleitet das Gleichstellungsreferat, seitdem die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten 1987 eingerichtet wurde und hat in den letzten Jahrzehnten leider nichts von seiner Brisanz verloren. Laut polizeilicher Kriminalstatistik 2024 ist die Gewalt gegen Frauen im Vergleich zu den Vorjahren sogar gestiegen, hinzu kommen vermehrt digitale Hass- und Gewaltdelikte.

Mit der Istanbul-Konvention, einem Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von jeglicher Gewalt gegen Frauen einschließlich häuslicher Gewalt, wurde ein wichtiges Instrument geschaffen, das helfen kann, diese Form geschlechtsspezifischer Gewalt wirkungsvoll zu bekämpfen.

Für das Gleichstellungsreferat ist diese auch für Kommunen rechtliche Verpflichtung eine wichtige Grundlage, um präventive Maßnahmen und eine gute Versorgung der Betroffenen einzufordern.

Folgende Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum durch das Gleichstellungsreferat angestoßen, begleitet oder umgesetzt:

- In der Folge des Kriegsausbruchs im Februar 2022 kamen viele Geflüchtete aus der Ukraine, vor allem Frauen und Kinder. Das Gleichstellungsreferat entwickelte mehrsprachige Warnhinweise für die Betroffenen und sensibilisierte die Einsatzkräfte, die Teams in den verschiedenen Notunterkünften und die ehrenamtlich Dolmetschenden für das Thema „Gewaltschutz im Kontext Flucht“.
- Die Gleichstellungsbeauftragte engagierte sich dafür, die Dauerausstellung „Rosenstr.76“ in Braunschweig zu verwirklichen, um dadurch eine kontinuierliche Präventionsarbeit insbesondere mit Schulklassen zum Thema Häusliche Gewalt zu ermöglichen. Im April 2024 wurde die Ausstellung eröffnet. Zusammen mit dem Handlungskonzept „StoP-Stadtteile ohne Partnergewalt“ finanziert die Stadt Braunschweig damit dauerhaft zwei wirkungsvolle Präventionsansätze, was 2025 auch bundesweit durch die Benennung zur „Promising Practice Kommune“ gewürdigt wurde.

- 2022 bildete das Gleichstellungsreferat mit neun Fachfrauen aus unterschiedlichen Professionen eine Projektgruppe, um das Thema „Weibliche Genitalbeschneidung/ Genitalverstümmelung (FGM/C)“ anzugehen, da hier eine eklatante Versorgungs- und Präventionslücke zu verzeichnen war. Die Projektgruppe gründete ein träger- und fachübergreifendes Netzwerk „FGM/C in Braunschweig“, das inzwischen etwa neunzig Personen aus verschiedenen Institutionen und Professionen umfasst. Im Juni 2023 wurde ein Fachtag organisiert, der sich an Fachleute aus Medizin, Beratung und Pädagogik wandte. Über hundert Fachkräfte folgten der Einladung und wurden zum Thema FGM/C geschult. Es folgten weitere Aktionen und regelmäßige Mitteilungen an den Ausschuss für Vielfalt und Integration.
- Um die Bevölkerung für das Thema Gewalt gegen Frauen zu sensibilisieren fanden 2022, 2023 und 2024 verschiedene öffentlichkeitswirksame Aktionen zum internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen („Orange Day“) am 25. November statt.
- In ihrer Funktion als Mitglied im Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten, Mitglied des Frauen- und Gleichstellungsausschusses des Deutschen Städtetages und beratendes Mitglied des Ausschusses für Recht, Verfassung, Personal und Organisation des Niedersächsischen Städtetages setzte Marion Lenz sich für das seit langem geplante Gewalthilfegesetz ein. Auf Bundesebene wurde das Gewalthilfegesetz verabschiedet und gilt seit dem 28. Februar 2025. Es setzt einen lang ersehnten Rechtsanspruch auf kostenlosen Schutz und Beratung bei häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt für betroffene Frauen und Kinder fest.

5.7 Frauenpolitische Netzwerkarbeit

Eine wichtige Voraussetzung, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtgesellschaft voranzubringen, ist eine intensive Zusammenarbeit mit anderen regionalen und überregionalen Akteurinnen und Akteuren zu verschiedenen Themen und für unterschiedliche Zielgruppen. Im Berichtszeitraum arbeitete das Gleichstellungsreferat intensiv in den unten aufgelisteten Arbeitskreisen mit. Hierzu gehörten nicht nur der Austausch, sondern auch die gemeinsame Erstellung von Publikationen, das Entwickeln von Konzepten, sowie das Organisieren von Veranstaltungen und Aktionen. Im Berichtszeitraum wurden das Netzwerk „FGM/C in Braunschweig“ und die Vernetzung der Kommunalpolitikerinnen neu unter der Federführung des Gleichstellungsreferates in Leben gerufen.

Netzwerke, die vulnerable Gruppen in den Blick nehmen:

- Runder Tisch zur Versorgung rund um die Geburt
- Runder Tisch Sexarbeit
- Runder Tisch LSBTQI
- Netzwerk Familie
- AK Wohnungslose Frauen in Niedersachsen
- Projektgruppe FGM-C in Braunschweig
- Netzwerk FGM-C in Braunschweig

Netzwerke, die Geschlechtergerechtigkeit mitdenken – Demokratie stärken:

- Netzwerk Antidiskriminierung in Braunschweig
- Vorsitz im Beirat Demokratie leben
- Netzwerk Forum Demokratie
- Netzwerk Integration
- Vernetzungstreffen der Kommunalpolitikerinnen

Gemeinsam gegen Gewalt:

- Runder Tisch Häusliche Gewalt
- Arbeitskreis gegen Gewalt an Frauen
- Arbeitskreis Rosenstraße 76
- Braunschweiger Netzwerk gegen Gewalt
- Runder Tisch Sex. Gewalt gegen Kinder und junge Menschen

Gleichstellungspolitische Netzwerke in Braunschweig:

- 8.März-Bündnis
- Planerinnen Braunschweig
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte BS

5.8 Klima und Geschlechtergerechtigkeit

Im Laufe der zurückliegenden Jahre wurde die Klimakrise auch in Braunschweig zu einem Thema, mit dem sich die Stadtgesellschaft, die Kommunalpolitik und die Verwaltung zunehmend konfrontiert sehen. Daraus folgten verschiedene kommunale Maßnahmen, unter anderem die Schaffung eines Umweltdezernates und die Einstellung von Fachkräften, die sich explizit den Themen Klimaschutz und Klimaanpassung widmen. 2021 verabschiedete der Rat der Stadt ein Klimaschutzkonzept, dass die Klimaneutralität in Braunschweig bis 2030 anstrebt, und die Gesundheitsregion Braunschweig stellte die Gesundheitskonferenz 2022 unter das Thema „Gesundheit in Zeiten des Klimawandels“. Daran knüpfte eine Vortragsreihe an, an der das Gleichstellungsreferat sich mit zwei eigenen Veranstaltungen beteiligte.

Um den Zusammenhang zwischen Klimakrise und Geschlechtergerechtigkeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung deutlich zu machen, arbeiteten Marion Lenz und Ulrike Adam in zahlreichen Arbeitsgruppen und bei verschiedenen Beteiligungsprozessen der Stadtverwaltung mit, führten Gespräche mit den neuen Kolleginnen und Kollegen der Umwelta Abteilung, organisierten eigene Veranstaltungen und entwickelten Materialien und Stellungnahmen. Auf der Basis einer intensiven Recherche in unterschiedlichen Handlungsfeldern erarbeiteten Marion Lenz und Ulrike Adam gemeinsam einen Vortrag mit dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit in der Klimakrise“, der bei unterschiedlichen Veranstaltungen gehalten wurde. Zudem wurde ein Vortrag mit dem Titel „Verkehrswende – gesünder und gerecht!“ mit der Referentin Juliane Krause von „plan & rat“ angeboten.

Grundlage für dieses umfassende Engagement war die bereits in vielen Klimakonferenzen und durch frauenpolitische Netzwerke geäußerte Erkenntnis, dass die Klimakrise die Benachteiligung von Frauen verschärft und Genderaspekte bisher kaum in Entscheidungsprozesse einfließen.

„Forschungsergebnisse weisen schon lange auf die Geschlechterdimensionen der

vielschichtigen Gesichtspunkte von Klimawandel und Klimapolitik hin. Sei es bei der Verursachung des Klimawandels, seinen Folgen oder der Betroffenheit von Klimaschutz- und Anpassungsmaßnahmen. In vielen klimapolitischen Handlungsfeldern liegen Daten vor, die auf geschlechtsspezifische Unterschiede hinweisen. Zuletzt wies der Bericht des Weltklimarats der Vereinten Nationen (IPCC) auf direkte negative Auswirkungen auf die Lebensverhältnisse von Frauen und Mädchen hin. Dennoch wird in der Klimaforschung und der Klimapolitik eine Geschlechterdimension bislang zu wenig beachtet.“ (Deutscher Frauenrat, 2022)

2023 und 2024 arbeitete das Gleichstellungsreferat in der verwaltungsinternen Projektgruppe Kontextcheck mit, zu der die Gesundheitsplanung fachübergreifend einlud und in der mit professioneller Begleitung ein gemeinsamer Prozess angestoßen werden sollte. Zudem beteiligte das Gleichstellungsreferat sich ebenfalls an COABS. Dieser Prozess, der im September 2025 beendet wurde, band auch die Wissenschaft und die Zivilgesellschaft ein und diente zur Vorbereitung eines Klimaanpassungskonzeptes für Braunschweig. In allen Arbeitsgruppen und Werkstätten brachte das Gleichstellungsreferat gleichstellungsrelevante Aspekte ein. Der Blick auf vulnerable Personengruppen, wie z.B. auf Alleinerziehende, auf alleinstehende Hochbetagte, auf Schwangere oder auf Menschen mit Sorgeverantwortung wurde immer wieder angemaht, da sich sonst bereits vorhandene Benachteiligungen in Krisenzeiten schnell verschärfen können.

5.9 Laufendes Geschäft

Die hier ausführlicher beschriebenen Arbeitsschwerpunkte prägten den Berichtszeitraum von 2022-2024. Daneben erfolgt die Arbeit des Gleichstellungsreferates fortlaufend zu den unterschiedlichsten gleichstellungsrelevanten Themen und in verschiedenen Formaten:

- Beratung und/oder Unterstützung von Initiativen, Multiplikatorinnen, Bürgerinnen, Kolleginnen und Kollegen
- Vernetzung in Arbeitskreisen, Netzwerken, an Runden Tischen
- Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen
- Teilnahme an Veranstaltungen, Fachtagungen, Workshops
- Mitarbeit in Projektgruppen, Gremien, Prozessen

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die Stadt Braunschweig hat Fortschritte bei der Erhöhung des Frauenanteils in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen erzielt. Trotz eines leichten Rückgangs des Gesamtanteils weiblicher Mitarbeitender konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen leicht gesteigert werden. Die Stadt bleibt jedoch weiterhin gefordert, die Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Führungsebenen zu adressieren und die Umstände für Frauen nachhaltig zu verbessern. Hierfür sind die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass sie Frauen nicht länger daran hindern, Führungsfunktionen als Karriereoption zu erkennen. Dazu sind auch die Ursachen für die Abwanderung und berufliche Neuorientierung weiblicher Führungskräfte zu analysieren und gezielte Maßnahmen daraus abzuleiten.

Vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die Stadt hat eine Vielzahl von Maßnahmen initiiert, die sowohl die Mitarbeitenden als auch die Bürgerinnen und Bürger betreffen. Dazu gehört unter anderem die Förderung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Qualifizierungsprogramme, die Einrichtung diskriminierungsfreier Toiletten oder die geschlechterdifferenzierte Aufbereitung statistischer Daten. Nachdem der letzte Gleichstellungsbericht die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Verwaltung beleuchtet hat, rücken nun verstärkt Maßnahmen in den Fokus, die die Gleichstellung in der Stadtgesellschaft nachhaltig stärken sollen. Diese Nachhaltigkeit zeigt sich insbesondere in der Vernetzung der einzelnen Maßnahmen sowie der beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Integration von Gleichstellungsaspekten in die Verwaltung

Die Gleichstellungsarbeit ist als Querschnittsaufgabe fest in der Verwaltung verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet entsprechende Prozesse und achtet auf die Einhaltung relevanter Gesetze und Vorgaben. Wichtige Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Chancengleichheit sind die Vernetzung und der Austausch weiblicher Führungskräfte sowie die Förderung von Teilzeitmodellen. Die Erfolge dieser Arbeit zeigen sich unter anderem in einem

steigenden Frauenanteil sowie in einer sichtbaren und aktiven Vernetzung innerhalb der Verwaltung und der Stadtgesellschaft.

Insgesamt zeigt der Bericht, dass die Stadt Braunschweig engagiert an der Umsetzung der Gleichstellung arbeitet und dabei sowohl strukturelle als auch kulturelle Veränderungen anstrebt. Die kontinuierliche Anpassung und Erweiterung der Maßnahmen sind entscheidend, um die Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig zu fördern.