

Tagesordnung öffentlicher Teil

Sitzung des Ausschusses für Finanzen, Personal und Digitalisierung

Sitzungstermin: Donnerstag, 29.01.2026, 15:00 Uhr

Raum, Ort: Rathaus, Großer Sitzungssaal, Platz der Deutschen Einheit 1, 38100 Braunschweig

Tagesordnung

Öffentlicher Teil

1. Eröffnung der Sitzung

Öffentlicher Teil

10. Eröffnung des öffentlichen Teils (Personal)
11. Genehmigung des öffentlichen Teils des Protokolls der Sitzung vom 27.11.2025
12. Genehmigung des öffentlichen Teils des Protokolls der Sitzung vom 10.12.2025
13. Mitteilungen (Personal)
- 13.1. 26-28088 Geschlechterverteilung der Dienstkräfte der Stadt Braunschweig
- 13.2. Gleichstellungsbericht 2022 bis 2024 **26-28164**
14. Anträge (Personal)
- 14.1. Braunschweigs Sicherheit stärken **26-28149**
15. 26-28156 Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Braunschweig - Entfristung der Dienstvereinbarung LoB Beamte
16. Anfragen (Personal)
17. Eröffnung des öffentlichen Teils (Finanzen)
18. Mitteilungen (Finanzen)
19. Anträge (Finanzen)
- 19.1. Neue Gebühren für Anwohnerparkausweise unter Berücksichtigung der Fahrzeuggröße **26-28173**
- 19.2. Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg **26-28207**
20. Veräußerung von zwei insgesamt ca. 6.730 m² großen städtischen Grundstücken in dem Gewerbegebiet Hungerkamp an die REVENTAL GmbH, Charentoner Straße 28, 33142 Büren **25-27036**
21. Erwerb des Flurstücks 710/9, Flur 2 in der Gemarkung Innenstadt, ehemals Burgpassage **26-28105**
22. 26-28226 Haushaltsvollzug 2025 hier: Zustimmung zu über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen bzw. Verpflichtungsermächtigungen gemäß §§ 117 und 119 Abs. 5 NKomVG
23. 26-28210 Haushaltsvollzug 2026 hier: Zustimmung zu über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen bzw. Verpflichtungsermächtigungen gemäß §§ 117 und 119 Abs. 5 NKomVG

24.	Annahme oder Vermittlung von Zuwendungen über 100 € bis 2000 €	26-28133
25.	Annahme oder Vermittlung von Zuwendungen über 2.000 €	26-28134
26.	Anfragen (Finanzen)	
26.1.	Sicherheit und Widerstandsfähigkeit der Stromversorgung in Braunschweig	26-28202

Braunschweig, den 22.01.2026

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28088**Mitteilung
öffentlich***Betreff:***Geschlechterverteilung der Dienstkräfte der Stadt Braunschweig***Organisationseinheit:*Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste*Datum:*

06.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur
Kenntnis)*Sitzungstermin*

29.01.2026

Status

Ö

Sachverhalt:

Mit dem Beschluss über den gemeinsamen Antrag der Fraktion BIBS, der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90 - Die Grünen vom 20. Januar 2023 in der Sitzung des Ausschusses für Finanzen, Personal und Digitalisierung am 2. Februar 2023 (DS 23-20489) wurde die Verwaltung gebeten, regelmäßig über die Verteilung der Geschlechter innerhalb der einzelnen Entgeltgruppen oder Berufsgruppen zu berichten.

Zur Feststellung einer möglichen Unterrepräsentanz eines Geschlechts im Sinne des § 3 Absatz 3 des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) erstellt die Verwaltung halbjährlich zu den Stichtagen 31. Dezember und 30. Juni eine Übersicht der Dienstkräfte, aufgeteilt nach den Geschlechtern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen. Im Rahmen des Informationsrechts nach § 20 Absatz 4 NGG wird diese Übersicht auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Dabei wird die Übersicht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus um die Leitungsfunktionen erweitert.

Als Anlage ist diese Übersicht mit Stichtag 31. Dezember 2025 beigelegt. Zum Vergleich wird auf die DS 25-26100 verwiesen.

Dr. Pollmann

Anlage/n:

1 - Dienstkräfte Gleichstellungsplan Dezember 2025 (öffentlich)

Geschlechterverteilung in der Verwaltung, Stichtag 31. Dezember 2025

BesGr	Gesamt	Vollzeit W	Vollzeit M	Teilzeit W	Teilzeit M	Passiv W	Passiv M	PersKAP W	PersKAP M	Anteil W	Anteil M	Anteil W PersKAP	Anteil M PersKAP
B9	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
B7	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
B6	4	2	2	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
B2	11	2	9	0	0	0	0	2,00	9,00	18,18%	81,82%	18,18%	81,82%
A16	10	3	7	0	0	0	0	3,00	7,00	30,00%	70,00%	30,00%	70,00%
A15	19	6	10	3	0	0	0	8,13	10,00	47,37%	52,63%	44,83%	55,17%
A14	16	4	4	6	2	0	0	8,63	5,55	62,50%	37,50%	60,85%	39,15%
A13	5	0	3	2	0	0	0	1,68	3,00	40,00%	60,00%	35,83%	64,17%
A13G	43	15	26	2	0	0	0	16,73	26,00	39,53%	60,47%	39,15%	60,85%
A12	97	30	53	9	5	0	0	36,36	57,05	40,21%	59,79%	38,93%	61,07%
A11	194	53	82	51	8	0	0	90,45	87,79	53,61%	46,39%	50,75%	49,25%
A10	172	62	64	44	2	0	0	94,01	65,40	61,63%	38,37%	58,97%	41,03%
A09	108	48	54	3	3	0	0	49,94	56,28	47,22%	52,78%	47,01%	52,99%
A09Z	53	1	47	4	1	0	0	4,13	47,75	9,43%	90,57%	7,95%	92,05%
A09M	134	17	105	10	2	0	0	24,27	106,33	20,15%	79,85%	18,58%	81,42%
A08	171	57	70	39	5	0	0	87,00	74,17	56,14%	43,86%	53,98%	46,02%
A07	160	37	86	29	8	0	0	58,09	91,13	41,25%	58,75%	38,93%	61,07%
A06	56	26	24	6	0	0	0	30,73	24,00	57,14%	42,86%	56,14%	43,86%
15	22	6	7	8	1	0	0	10,76	7,80	63,64%	36,36%	57,97%	42,03%
14	40	12	9	17	2	0	0	22,39	10,65	72,50%	27,50%	67,76%	32,24%
13	67	17	31	13	6	0	0	25,14	35,69	44,78%	55,22%	41,33%	58,67%
12	93	29	44	17	3	0	0	40,72	46,58	49,46%	50,54%	46,64%	53,36%
11	308	70	114	98	26	0	0	137,33	132,71	54,55%	45,45%	50,86%	49,14%
10	70	19	34	13	4	0	0	26,56	36,04	45,71%	54,29%	42,43%	57,57%
09a	134	41	49	32	12	0	0	62,41	56,78	54,48%	45,52%	52,36%	47,64%
09b	120	18	38	41	23	0	0	42,42	51,26	49,17%	50,83%	45,28%	54,72%
09c	88	44	20	21	3	0	0	58,87	22,23	73,86%	26,14%	72,59%	27,41%
08	90	40	27	20	3	0	0	55,14	29,32	66,67%	33,33%	65,29%	34,71%
07	89	24	35	24	6	0	0	39,56	38,69	53,93%	46,07%	50,55%	49,45%
06	323	104	91	117	11	0	0	181,05	98,73	68,42%	31,58%	64,71%	35,29%
05	279	59	139	71	10	0	0	105,08	142,74	46,59%	53,41%	42,40%	57,60%
04	133	18	64	32	19	0	0	37,31	74,37	37,59%	62,41%	33,41%	66,59%
03	82	8	67	7	0	0	0	12,26	67,00	18,29%	81,71%	15,47%	84,53%
02	79	4	9	63	3	0	0	38,07	9,51	84,81%	15,19%	80,01%	19,99%
02Ü	68	18	4	45	1	0	0	50,86	4,77	92,65%	7,35%	91,43%	8,57%
01	7	0	6	0	1	0	0	0,00	6,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%
S18	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
S17	22	13	7	2	0	0	0	14,70	7,00	68,18%	31,82%	67,74%	32,26%
S16	10	8	1	1	0	0	0	8,82	1,00	90,00%	10,00%	89,82%	10,18%
S15	57	27	8	21	1	0	0	43,18	8,74	84,21%	15,79%	83,16%	16,84%
S14	97	47	11	37	2	0	0	74,06	12,51	86,60%	13,40%	85,55%	14,45%
S13	21	10	4	7	0	0	0	15,54	4,00	80,95%	19,05%	79,53%	20,47%
S12	135	52	28	46	9	0	0	82,77	33,72	72,59%	27,41%	71,05%	28,95%

BesGr	Gesamt	Vollzeit W	Vollzeit M	Teilzeit W	Teilzeit M	Passiv W	Passiv M	PersKAP W	PersKAP M	Anteil W	Anteil M	Anteil W PersKAP	Anteil M PersKAP
S11b	69	25	9	30	5	0	0	46,69	11,54	79,71%	20,29%	80,18%	19,82%
S09	10	5	0	5	0	0	0	8,89	0,00	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
S08a	181	73	15	80	13	0	0	129,22	24,33	84,53%	15,47%	84,15%	15,85%
S08b	114	42	11	55	6	0	0	81,49	15,43	85,09%	14,91%	84,08%	15,92%
S04	97	41	9	42	5	0	0	69,72	12,76	85,57%	14,43%	84,53%	15,47%
S03	126	59	14	51	2	0	0	96,67	15,51	87,30%	12,70%	86,18%	13,82%
S02	69	1	1	57	10	0	0	34,33	6,83	84,06%	15,94%	83,40%	16,60%
aT	6	2	4	0	0	0	0	2,00	4,00	33,33%	66,67%	33,33%	66,67%
Auszubildende	254	122	121	5	6	0	0	124,02	121,98	50,00%	50,00%	50,41%	49,59%
Summe	4615	1421	1679	1286	229	0	0	2171,14	1702,70	58,66%	41,34%	56,05%	43,95%

Leitungsfunktion	Gesamt	Vollzeit W	Vollzeit M	Teilzeit W	Teilzeit M	Passiv W	Passiv M	PersKAP W	PersKAP M	Anteil W	Anteil M	Anteil W PersKAP	Anteil M PersKAP
Fachbereichsleiter/in	16	2	14	0	0	0	0	2,00	14,00	12,50%	87,50%	12,50%	87,50%
Referatsleiter/in	17	5	11	0	1	0	0	5,00	11,80	29,41%	70,59%	29,76%	70,24%
Abteilungsleiter/in	53	23	25	4	1	0	0	26,03	25,80	50,94%	49,06%	50,22%	49,78%
Stellenleiter/in	186	61	96	21	8	0	0	76,79	102,65	44,09%	55,91%	42,80%	57,20%
Sachgebietsleiter/in	79	29	30	16	4	0	0	40,81	33,36	56,96%	43,04%	55,02%	44,98%
Leiter/in (Kita-Leitungen)	35	16	7	12	0	0	0	26,08	7,00	80,00%	20,00%	78,84%	21,16%
GESAMT	386	136	183	53	14	0	0	176,71	194,61	48,96%	51,04%	47,59%	52,41%

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28164**Mitteilung
öffentlich***Betreff:***Gleichstellungsbericht 2022 bis 2024***Organisationseinheit:*Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste*Datum:*

12.01.2026

*Beratungsfolge:**Sitzungstermin**Status*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.

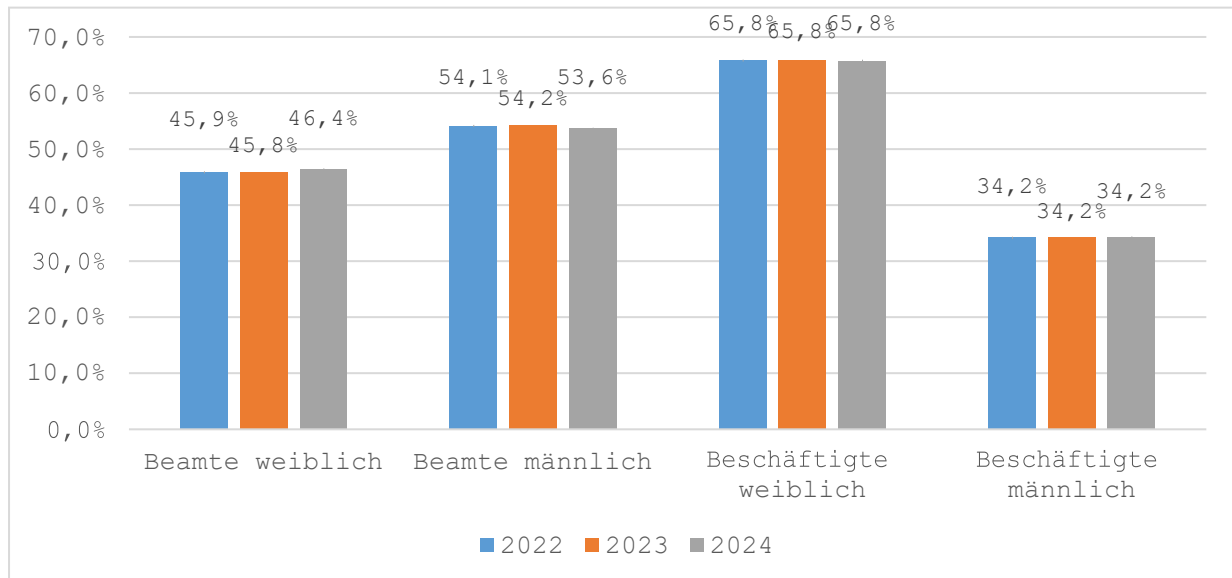
Die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit besitzt bei der Stadt Braunschweig schon seit Jahren eine hohe Priorität, sodass entsprechende Aspekte zur Erreichung dieses Zieles in die Politik und das tägliche Verwaltungshandeln einfließen.

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.

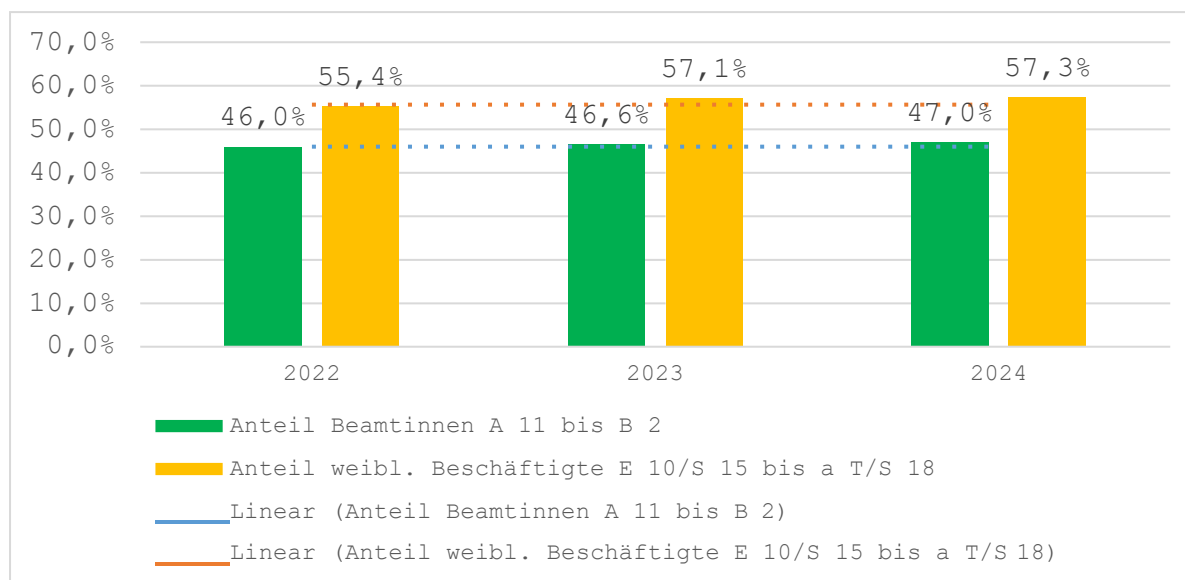


Der Anteil an weiblichen Beschäftigten und Beamtinnen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen konnte 2022 bis 2024 erneut erhöht werden. Bei den BeamtInnen erhöht sich der Anteil von durchschnittlich 55,4 Prozent auf 57,3 Prozent (zuvor 51 Prozent auf 54,5 Prozent) und bei den weibl. Beschäftigten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



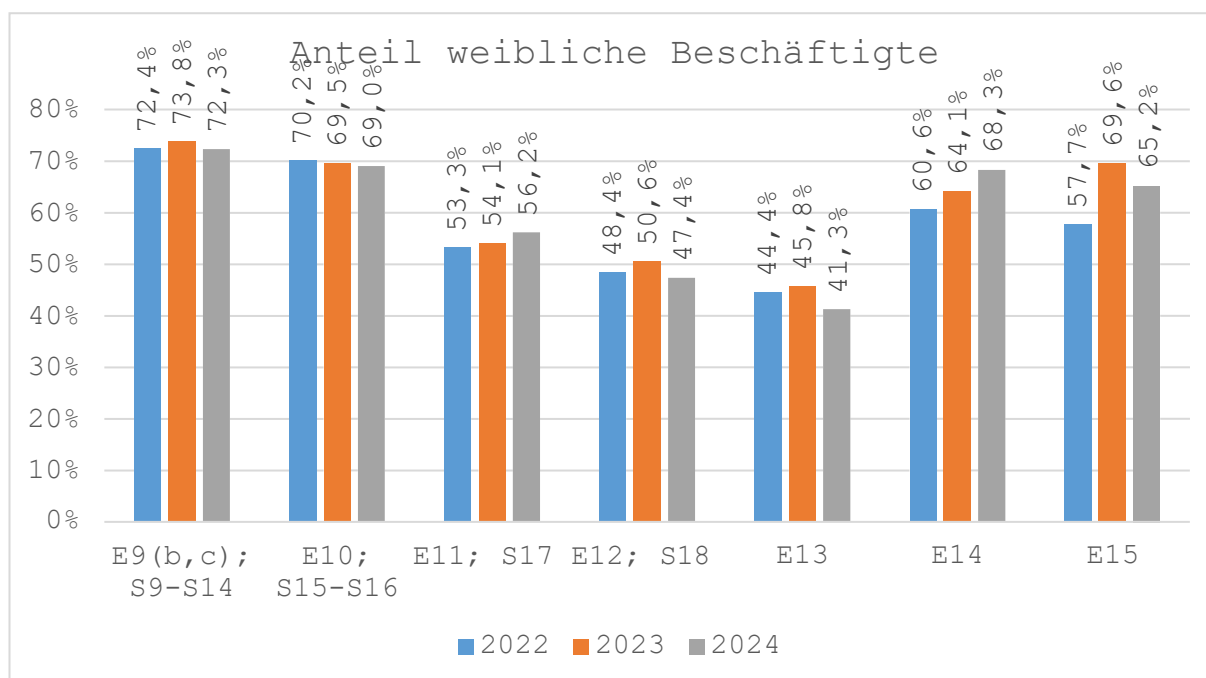
Im Rahmen der Aufstiegsqualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 im allgemeinen Verwaltungsdienst und für einen Dienstposten der Entgeltstufe E13 TVöD im Technischen Dienst haben 2023 drei Frauen und zwei Männern ihre einjährige Qualifizierung erfolgreich abschließen können. Alle Absolventinnen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

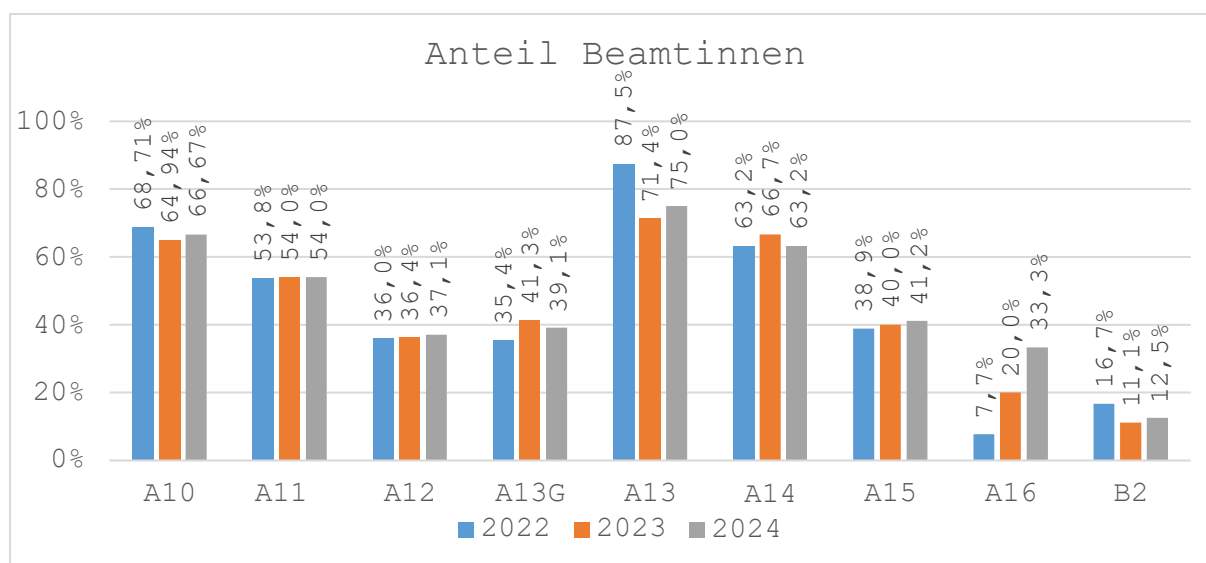
Diese interne Qualifizierungsmöglichkeit erscheint weiterhin gut geeignet, Führungskräfte auf höhere Führungspositionen vorzubereiten. Sie trägt zugleich dazu bei, insbesondere leistungsstarke Frauen gezielt zu fördern und so die Chancengleichheit in Führungspositionen weiter zu stärken.

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.

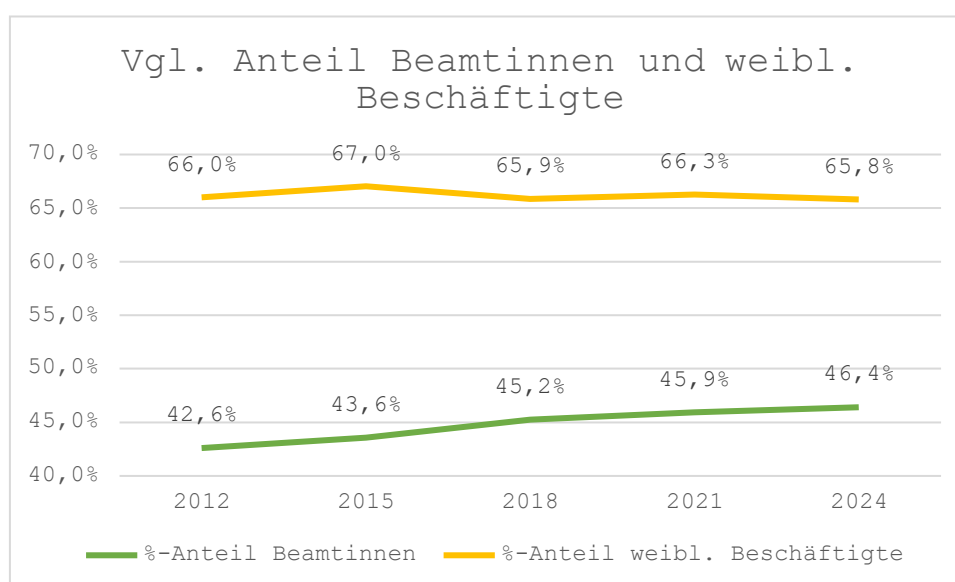
Insgesamt zeigt sich eine starke Frauenpräsenz in den Ämtern A13 und A14. In den nachfolgenden Besoldungsgruppen gibt es weiterhin eine Unterrepräsentation.



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.

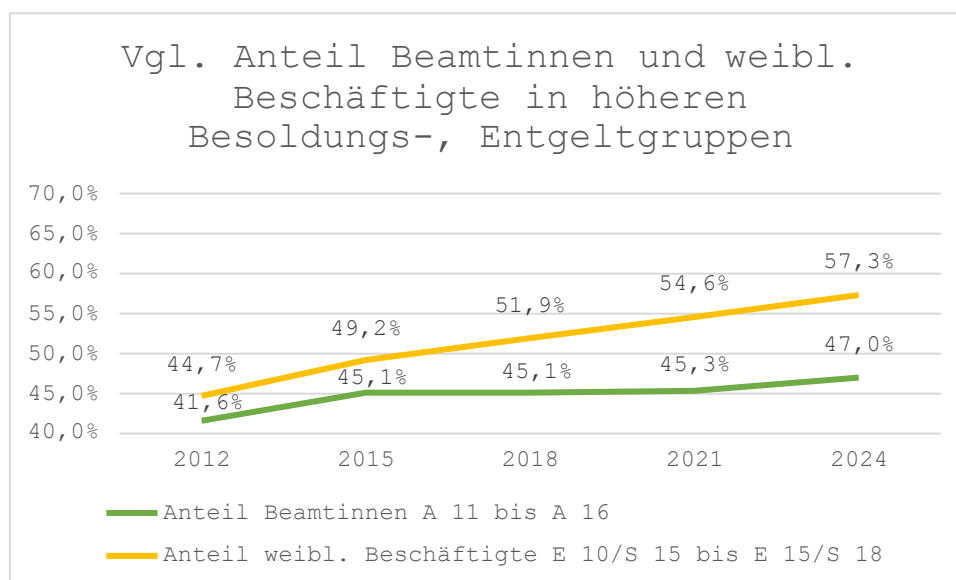


Insgesamt wuchs die Gruppe der Beschäftigten im Betrachtungszeitraum (2012-2024) um 32 Prozentpunkte, die Gruppe der Beamtinnen und Beamten um sechs Prozentpunkte.

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 niedrigschwellige 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.

4.2

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 stadtinterne 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.

4.11 Unterstützung für Schwangere mit Zuwanderungsgeschichte

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 unterstützten 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.

Absender:
CDU-Fraktion im Rat der Stadt

26-28149
Antrag
(öffentlich)

Betreff:
Braunschweigs Sicherheit stärken

Empfänger:
 Stadt Braunschweig
 Der Oberbürgermeister

Datum:
 08.01.2026

Beratungsfolge:	Sitzungstermin	Status
Ausschuss für Feuerwehr, Katastrophenschutz und Ordnung (Vorberatung)	21.01.2026	Ö
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (Vorberatung)	29.01.2026	Ö
Verwaltungsausschuss (Vorberatung)	04.02.2026	N
Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)	10.02.2026	Ö

Beschlussvorschlag:

Um die Sicherheit und das Sicherheitsgefühl in Braunschweig zu stärken, werden folgende Maßnahmen beschlossen:

1. Sicherheitsbefragung

Die Verwaltung wird gebeten, eine umfassende Sicherheitsbefragung nach dem Vorbild der Stadt Mannheim zu beauftragen, im Anschluss auszuwerten und inklusive konkreter Umsetzungsvorschläge der darin empfohlenen Maßnahmen dem Rat über seine Ausschüsse vorzustellen.

Die Deckung der dafür notwendigen finanziellen Mittel erfolgt unter Inanspruchnahme der im Teilhaushalt „Allgemeine Finanzwirtschaft“ ausgewiesenen Deckungsreserve zur Flexibilisierung der Bewirtschaftung für Aufwendungen im Ergebnishaushalt.

2. Waffenverbotszone

Die Verwaltung wird gebeten in Abstimmung mit der Polizei die in der Ratssitzung am 5. November 2024 beschlossene Verordnung über die „Einrichtung einer Verbotzone über das Führen von Waffen, Messern und gefährlichen Gegenständen in der Stadt Braunschweig“ (beschlossen in der mündlich geänderten Fassung des CDU-Änderungsantrages mit der DS.-Nr. 24-24122-02) dahingehend zu überprüfen, ob Veränderungen (bspw. eine Ausweitung der Verbotszeiten oder eine Vergrößerung der durch die Verordnung betroffene Fläche) angezeigt sind. Das Ergebnis dieser Prüfung ist inklusive eines Berichts über den Umsetzungsstand der im Änderungsantrag 24-24122-02 beschlossenen Maßnahmen dem Rat über seine Ausschüsse vorzustellen. Sollten Änderungen an der bestehenden Verordnung angezeigt sein, werde diese dem Rat über seine Ausschüsse zum Beschluss vorgelegt.

Die Verwaltung wird gebeten in Abstimmung mit der Polizei erneut zu überprüfen, ob die Bereiche um den Bohlweg, den Herzogin-Anna-Amalia-Platz, den Platz am Ritterbrunnen und den Schlossplatz die Kriterien zur Einrichtung einer Waffenverbotszone erfüllen und dem Rat dann über seine Ausschüsse einen entsprechenden Verordnungsentwurf zur Beschlussfassung vorzulegen.

3. Sicherheit in den Fahrzeugen und an den Haltestellen der BSVG

Die Verwaltung wird gebeten mit der Braunschweiger Verkehrs GmbH in Kontakt zu treten und die Etablierung eines Sicherheitsdienstes in den Fahrzeugen der BSVG zumindest an

den Abenden des Wochenendes und wenigstens auf der Strecke zwischen den Haltestellen „Hauptbahnhof“ und „Rathaus“ nach dem Vorbild der Landeshauptstadt Hannover einzurichten. Gleichzeitig sollen diese eingesetzten Kräfte die Sauberkeit an den Haltestellen gewährleisten.

4. Sicherheitsbegehungen der Innenstadt

Die Verwaltung wird gebeten, regelmäßige Sicherheitsbegehungen der Innenstadt unter Beteiligung der Fachbereiche 32 (Bürgerservice, Öffentliche Sicherheit; hier ZOD), 66 (Tiefbau und Verkehr) und 67 (Stadtgrün) sowie dem Gleichstellungsreferat, der Diakonischen Gesellschaft Wohnen und Beraten mbH (Streetworker), ALBA Braunschweig und den Innenstadtakteuren durchzuführen, um kurzfristigen Handlungsbedarf der Verbesserung von Sicherheit und Sauberkeit zu identifizieren und abzustellen. Eine spätere Ausdehnung dieser Sicherheitsbegehungen auf andere Bereiche der Stadt ist wünschenswert.

5. Stärkung des Zentralen Ordnungsdienstes

In Abkehr der bisherigen Praxis (dargestellt in der Mitteilung 25-26385) wird die Ausbildung der Mitarbeiter des ZOD dahingehend angepasst, dass zukünftig unmittelbarer Zwang angewendet werden kann.

Die Verwaltung wird gebeten, als unterstützende Maßnahme dafür die Mitarbeiter des Zentralen Ordnungsdienstes mit einer robusten Schutzausrüstung nach dem Vorbild der Landeshauptstadt Hannover sowie der Stadt Dortmund auszustatten.

Die Deckung der dafür notwendigen finanziellen Mittel erfolgt unter Inanspruchnahme der im Teilhaushalt „Allgemeine Finanzwirtschaft“ ausgewiesenen Deckungsreserve zur Flexibilisierung der Bewirtschaftung für Aufwendungen im Ergebnishaushalt.

6. Sicherheitskonferenzen in den Stadtbezirken

Unter Einbeziehung der jeweiligen Stadtbezirksräte und der Einwohnerinnen und Einwohner ist in der ersten Hälfte des Jahres 2026 eine Sicherheitskonferenz in allen Stadtbezirken durchzuführen. Hierbei sind die Einwohnerinnen und Einwohner des jeweiligen Bezirkes aufgerufen, konkrete Orte zu benennen, an denen sie sich unsicher fühlen, z.B. weil die Beleuchtung nicht ausreichend ist oder es vermehrt zu Einbrüchen etc. kommt. Wesentliche Akteure wie Polizei, ZOD und ggf. weitere Behörden sind einzubeziehen.

Sachverhalt:

Sicherheit ist ein elementares Grundbedürfnis des Menschen, das dessen Denk- und Gefühlswelt wie auch Schutzvorkehrungen umfasst. Im Laufe der Zeit verändern sich die individuellen und gesellschaftlichen Vorstellungen von Sicherheit und auch die Anforderungen an sie. Mit dem Begriff „Sicherheit“ sind ganz unterschiedliche Bedeutungen verbunden, die in sämtliche Lebensbereiche hineinreichen. Sicherheit hat aber auch positive Komponenten wie Lebensqualität, Freiheit von Angst, Geborgenheit und Vertrauen in andere Personen oder gesellschaftliche Institutionen.

Braunschweig kann grundsätzlich als sichere Großstadt bezeichnet werden, allerdings bekommt auch dieser gute Ruf Risse. Zunehmende Verschmutzungen, fehlende Beleuchtung, Alkoholexzesse und Gewalttaten: Alle diese Punkte schmälern die faktische Sicherheit und das Sicherheitsgefühl jedes einzelnen.

Polizeiliche Kriminalitätsprävention und Bekämpfungskonzepte gegen Kriminalität fußen seit vielen Jahren auf Erfahrungen in der Polizeiarbeit und nicht zuletzt auf Erkenntnissen

aus der offiziellen polizeilichen Kriminalstatistik (PKS).

Vorteil der Polizeilichen Kriminalstatistik ist, dass sie seit vielen Jahrzehnten vorliegt und damit auch langfristige Veränderungen abbilden kann. Ein Nachteil ist, dass die in ihr ausgewiesenen Zahlen von verschiedenen Faktoren abhängen. Dies hat zur Folge, dass es sich nicht um eine objektive Darstellung der Kriminalität handelt – auch wenn es regelmäßig so dargestellt wird. Die in der Kriminalstatistik ausgewiesenen Zahlen sind vielmehr auch ein Resultat der Anzeigebereitschaft der Bevölkerung, der Aufklärungsquote der Polizei oder von Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Sie bildet auch nur das erfasste Helffeld ab.

Die im 2022 veröffentlichte Polizeiliche Kriminalstatistik weist für die Stadt Braunschweig in weiten Bereichen sinkende Zahlen für Straftaten. Berücksichtigt man nur diese aktuellen Zahlen des Helffeldes, ist durchaus der Schluss zulässig, dass Braunschweig eine der sichersten Städte Niedersachsens ist.

Vor dem Hintergrund eines anzunehmenden erheblichen Dunkelfeldes hat das Landeskriminalamt Niedersachsen 2021 eine Befragung für eine Dunkelfeldstudie durchgeführt. Das Ergebnis dieser Studie wurde Mitte November 2022 durch den damaligen niedersächsischen Innenminister vorgestellt. Neben der Landesebene sollte – in diesem Antrag wird es gefordert – auch die kommunale Ebene eine eigene Datenerhebung durchführen, um ein zielgenaues Lagebild zu haben und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Die Landeshauptstadt Hannover – egal ob unter einem Oberbürgermeister der SPD oder von einem der Grünen – hat sich in mehreren sogenannten Bürgerpanels dem Thema Sicherheit gewidmet und dabei umfassende Ergebnisse zu den Wünschen, Sorgen und Nöten der Bewohner unserer Landeshauptstadt erhalten. Die Stadt Mannheim, deren Sicherheitsbefragung als Vorbild für die hier beantragte dienen soll, hat 2012 eine erste solche durchgeführt und diese 2015 wiederholt – beide Male unter wissenschaftlicher Begleitung. Das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen beispielsweise bringt die nötige Expertise mit, um die Braunschweiger Sicherheitsbefragung zu unterstützen. Die dafür benötigten finanziellen Mittel stehen in der Flexibilisierungsreserve bereit und können für diesen Zweck verwandt werden.

In der Ratssitzung am 5. November 2024 wurde die Einrichtung der ersten Waffenverbotszone in Braunschweig beschlossen. Mit eingeflossen ist ein Änderungsantrag der CDU, der unter anderem eine bessere Beleuchtung in diesem Bereich vorsieht. Die Landeshauptstadt Hannover hat bereits mehrere Waffenverbotszonen. Im Zuge der öffentlichen Diskussion über die Sicherheit in unseren Innenstädten gab es, organisiert vom Rundblick (Politikjournal für Niedersachsen), gab es eine Begehung der Waffenverbotszone rund um den Hannoveraner Hauptbahnhof, an der neben dem berichtenden Redakteur auch der Oberbürgermeister Belit Onay (Bündnis 90/Die Grünen), Ordnungsdezernent Axel von der Ohe (SPD) und Sozialdezernentin Sylvia Bruns (FDP) teilgenommen haben. Berichtet wurde unter anderem, dass aktuell die Zeiten sowie die räumliche Ausdehnung analysiert und gegebenenfalls angepasst würden. Nach rund 1,5 Jahren sind diese Analyse und möglicherweise Anpassungen auch in Braunschweig angezeigt.

Gleichzeitig wurde in der Beratung dieser Waffenverbotszone rund um die sogenannte Partymeile auch diskutiert, warum nicht auch andere Bereiche (bspw. um den Bohlweg, den Herzogin-Anna-Amalia-Platz, den Platz am Ritterbrunnen und den Schlossplatz) die Kriterien zur Einrichtung einer Waffenverbotszone erfüllen. Seinerzeit lagen die entsprechenden

Merkmale (noch) nicht vor. Nun sollte überprüft werden, ob sich die Situation inzwischen geändert hat. Sollte dem so sein, erwarten wir die Vorlage weiterer Verordnungen. In diesem Zuge soll die Verwaltung auch noch einmal über die Abarbeitung des oben und im Antragstext genannten und am 5.11.24 beschlossenen CDU-Antrages berichten.

Gerade im Bereich der Rathaus-Kolonnaden wird deutlich, dass sich die Sicherheit nicht nur durch die Kernverwaltung verbessern lässt, sondern weitere Akteure einen Anteil daran haben. Denn in regelmäßigen Antworten auf ebenso regelmäßige mündliche Anfragen hat die Verwaltung dargestellt, dass die Zuständigkeit für die Sicherheit an der Straßenbahnhaltestelle (die zweifelsohne Einfluss auf den gesamten räumlichen Bereich hat) in der Verantwortung der Verkehrs GmbH liegt. Es sollte daher, mindestens testweise und wenigstens am Freitag- und Samstagabend sowie auf der Strecke zwischen Rathaus und Hauptbahnhof, ein Sicherheitsdienst in den Straßenbahnen eingesetzt werden. Neben der tatsächlichen Bekämpfung von Verbrechen kann dieser alleine durch seine faktische Präsenz zu einer Verbesserung des Sicherheitsgefühls sorgen. Gleichzeitig können die eingesetzten Kräfte für die Sauberkeit an den Haltestellen in diesem Bereich eingesetzt werden – deren Verschmutzung ist ein regelmäßiges Ärgernis für viele Braunschweigerinnen und Braunschweiger.

Um neben den Ergebnissen der Sicherheitsbefragung einen regelmäßigen Überblick über die tatsächlichen Zustände in der Innenstadt zu erhalten, sollen zukünftig Sicherheitsbegehungen mit den im Beschlussvorschlag genannten Gruppen durchgeführt werden. Diese sollen, beispielsweise durch die Beteiligung der Streetworker, nicht nur einen repressiven Charakter haben, dafür aber einen globalen Sicherheitsansatz: Für die CDU gehören Sicherheit, Sauberkeit und Ordnung allesamt dazu. Der Fokus auf die Innenstadt ist aufgrund ihrer Besucherfrequenz und der Lage der Waffenverbotszone in Hinblick auf einen schonenden Ressourceneinsatz zu Beginn gerechtfertigt. Später sollten jedoch auch andere Bereiche der Stadt Braunschweig in den Blick genommen werden.

Alle Erkenntnisse aus den zuvor behandelten Themenfeldern können jedoch nur mit einem starken und robusten Zentralen Ordnungsdienst umgesetzt werden. Und die Gesetzeslage ist eindeutig: Polizei und Ordnungsdienst sorgen gemeinsam für die Sicherheit. Deshalb wiederholen wir mit diesem Antrag unsere Forderung nach einer geänderten Ausbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zentralen Ordnungsdienst, so dass diese nicht mehr nur eine ausschließliche Verwaltungsausbildung bekommen, sondern in die Lage versetzt werden, unmittelbaren Zwang anzuwenden. Dies geschieht zum einen natürlich nicht kurzfristig, zum anderen ist auch eine bessere Schutzausrüstung von Nöten. Auch hier kann die Landeshauptstadt Hannover, aber ebenso die Stadt Dortmund, Vorbild sein. Die dafür benötigten finanziellen Mittel stehen ebenfalls in der Flexibilisierungsreserve bereit und können für diesen Zweck verwandt werden.

Um ad hoc einen Überblick über das aktuelle Sicherheitsempfinden der Bevölkerung in Braunschweig zu erhalten, sind Sicherheitskonferenzen in allen Stadtbezirken in der ersten Jahreshälfte 2026 eine gute Möglichkeit. Kleinere Maßnahmen können umgehend durch die Stadtbezirksräte aufgegriffen und umgesetzt werden. Hierzu zählt z.B. mehr Beleuchtung an dunklen Orten.

Wie bereits einleitend geschrieben, ist Sicherheit ein elementares Grundbedürfnis des Menschen, das dessen Denk- und Gefühlswelt wie auch Schutzvorkehrungen umfasst. Alle Braunschweigerinnen und Braunschweiger haben es verdient, sich in ihrer Stadt zu

jeder Zeit und an jeder Stelle nicht nur sicher zu fühlen, sondern sicher zu sein. Mit den beantragten Punkten kann die Kommune ihren Anteil am Gelingen dieser gar nicht so utopischen Idee beitragen.

Anlage/n:
keine

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28156**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Leistungsorientierte Bezahlung bei der Stadt Braunschweig - Entfristung der Dienstvereinbarung LoB Beamte***Organisationseinheit:*Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste*Datum:*

09.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Vorberatung)
Verwaltungsausschuss (Entscheidung)*Sitzungstermin*29.01.2026
04.02.2026*Status*Ö
N**Beschluss:**

Der Entfristung der Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte ab dem Jahr 2026 wird zugestimmt.

Sachverhalt:

Am 1. Januar 2025 sind die aktuellen Dienstvereinbarungen über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte bei der Stadt Braunschweig (3-Stufen-Modell) in Kraft getreten.

Die Dienstvereinbarungen wurden zunächst befristet für die Dauer eines Jahres abgeschlossen. Dadurch sollte die Möglichkeit geschaffen werden, das jeweilige System zu evaluieren und gegebenenfalls erforderliche Änderungen zeitnah umsetzen zu können.

Verwaltung und Gesamtpersonalrat haben sich zu den Dienstvereinbarungen vereinbarungsgemäß ausgetauscht. Wie in den Jahren zuvor konnte erfreulicherweise festgestellt werden, dass das bisherige System nach wie vor zu einer allseits großen Zufriedenheit bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führt. Es besteht daher Einigkeit darüber, dass das bisherige System zur Zahlung von Leistungsprämien auch weiterhin dem Willen der Beteiligten zur Umsetzung der Leistungsorientierten Bezahlung sowohl bei Tarifbeschäftigten als auch bei Beamtinnen und Beamten am nächsten kommt und dauerhaft fortgesetzt werden soll.

Beide Dienstvereinbarungen sehen somit ab 2026 eine Laufzeit auf unbestimmte Zeit vor. Darüber hinaus sind lediglich sprachliche Klarstellungen unter § 1 (Geltungsbereich) und § 4 (Verfahren zur Leistungsprämierung) erfolgt. Im Übrigen sind die Dienstvereinbarungen inhaltsgleich zu den zum Jahresende ausgelaufenen Vereinbarungen.

Die Dienstvereinbarung über die Zahlung von Leistungsprämien für Beschäftigte wird zur Kenntnisnahme ebenfalls beigefügt.

Die Personalvertretung hat dem Abschluss der Dienstvereinbarungen zugestimmt. Über die Zahlung von Leistungsprämien im Beamtenbereich entscheidet nach § 53 Abs. 7 NBesG in Verbindung mit Abs. 4 die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Nach § 107 Abs. 6 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) ist in Fällen, in denen beamtenrechtliche Vorschriften die oberste Dienstbehörde ermächtigen, die ihr obliegenden Aufgaben auf andere Behörden zu übertragen, der höhere Dienstvorsorgesetzte zuständig. Dies ist nach § 107 Abs. 5 NKomVG der Verwaltungsausschuss.

Dr. Pollmann

Anlage/n:

1 - DV ab 01.2026 Beschäftigte - (öffentlich)

2 - DV ab 01.2026 Beamtinnen und Beamte - (öffentlich)

Dienstvereinbarung

über die Zahlung von Leistungsprämien für Beschäftigte

(DV LoB Beschäftigte)

Die Stadt Braunschweig, vertreten durch Herrn Oberbürgermeister Dr. Kornblum, und der Gesamtpersonalrat der Stadt Braunschweig, vertreten durch die Vorsitzende, Frau Hunke, schließen folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Die Dienstvereinbarung dient der betrieblichen Vereinbarung eines Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD (VKA)) vom 7. Februar 2006 in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 22 vom 6. April 2025.

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Die nachstehenden Regelungen gelten für alle Beschäftigten, auf deren Beschäftigungsverhältnis der TVöD (VKA) Anwendung findet.
- 2) Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Beschäftigte, die gemäß § 1 Abs. 2 TVöD (VKA) vom Geltungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen sind.
- 3) Die Regelungen werden in der gesamten Stadtverwaltung eingeführt. Es erfolgt keine Beschränkung auf einzelne Beschäftigtengruppen oder Organisationseinheiten.

§ 2 Grundsätze und Ziele

- 1) Die Stadtverwaltung Braunschweig sieht sich komplexen gesellschaftlichen Anforderungen gegenüber, die sie auch mit den 2019 eingeleiteten Veränderungsprozessen der Verwaltungsmodernisierung und Haushaltsoptimierung erfolgreich bewältigen will. Diese herausfordernde Aufgabe kann nur mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam gelingen. Ihre Beiträge zum Erfolg der Stadtverwaltung sollen mit einer Leistungsprämie gewürdigt werden.
- 2) Mit der Schaffung eines neuen Systems zur Zahlung von leistungsorientierten Entgelten wird eine Maßnahme aus dem Prozess der Verwaltungsmodernisierung umgesetzt, die den Zielen des § 18 TVöD (VKA) dienlich sein soll. Dies sind die Verbesserung öffentlicher Dienstleistungen, effektive und effiziente Organisation und Prozesse sowie die Stärkung von Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 3) Bei Anwendung dieser Dienstvereinbarung ist die Diskriminierungsfreiheit sicherzustellen. Es ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen. Ferner ist das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

§ 3 Grundlagen der Prämienvergabe

- 1) Die Leistungsentgelte werden zusätzlich zum Entgelt einmal jährlich als Leistungsprämien gezahlt.
- 2) Alle vom Geltungsbereich der Dienstvereinbarung erfassten Beschäftigten sollen über das sogenannte „Drei-Stufen-Modell“ an den Leistungsentgelten partizipieren.
- 3) Die Zahlung der Leistungsprämien orientiert sich an folgender Stufung:
 - a) Stufe A: Beschäftigte, die herausragende Leistungen erbringen und dadurch die Anforderungen der Stufe B (erwartete Leistungen werden im Großen und Ganzen voll erfüllt) deutlich übererfüllen, erhalten eine Prämie für Topleisterinnen und Topleister. Diese Prämie erhalten max. 7,5 % der Beschäftigten.
 - b) Stufe B: Für die gemeinsamen Anstrengungen und Leistungen zur Erreichung der gesetzten Ziele und zur Bewältigung der an die Stadtverwaltung gestellten Anforderungen erhalten etwa 85 % der Beschäftigten einen einheitlichen Festbetrag als Regelprämie, wenn sie die von ihnen erwarteten Leistungen mindestens im Großen und Ganzen voll erbracht haben.
 - c) Stufe C: Beschäftigte, die im Sinne des § 4 Abs. 5 keinen Leistungsbeitrag erbringen, erhalten keine Prämie. Hierunter fallen etwa 7,5% der Beschäftigten.
- 4) Die Höhe der Prämien zur Stufe A und B wird für die Beschäftigten jährlich neu festgelegt.
- 5) Bewertungsjahr für eine Prämierung ist das Kalenderjahr.
- 6) Folgende Personenkreise erhalten eine Leistungsprämie der Stufe B nach § 4 Abs. 2:
 - Personalratsmitglieder, die mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit freigestellt sind,
 - die Gleichstellungsbeauftragte,
 - die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten,
 - Schulsekretärinnen und Schulsekretäre,
 - die Leitung des Rechnungsprüfungsamtes,
 - Musikschullehrerinnen und Musikschullehrer,
 - Hauswirtschaftsleitung der Berufsbildenden Schule (BBS) V,
 - IT-Systemelektroniker/-innen und Mechatroniker/-innen an der BBS Technik.

Bei teilfreigestellten Personalratsmitgliedern, die mit weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit freigestellt sind, entscheidet die tatsächliche dienstliche Tätigkeit über die Stufenzuordnung.

§ 4 Verfahren zur Leistungsprämierung

- 1) Der Anspruch auf eine Regelprämie (Stufe B) besteht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erwarteten Leistungen mindestens im Großen und Ganzen voll erbringt und im Bewertungsjahr mindestens 5 Monate tatsächlich aktiv seine Beschäftigung ausübt hat, wobei für die Berechnung 151 aktive Kalendertage zugrunde gelegt werden. Krankheitstage werden bei der Berechnung der aktiven Beschäftigungsdauer in Abzug gebracht, Urlaubstage hingegen nicht. Ebenfalls werden Abwesenheitszeiten ohne Entgelte, wie z.B. Zeiten einer Beurlaubung, der Freizeitphase der Altersteilzeit sowie von Arbeitsunfähigkeit bei der Berechnung der aktiven Beschäftigungsdauer abgezogen. Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz gelten nicht als Abwesenheitszeiten.

Mitarbeitende, die mehr als 151 Tage aktiv ihre Beschäftigung ausgeübt haben, können eine Leistungsprämie erhalten.

- 2) Der Anspruch auf eine Prämie für Topleisterinnen oder Topleister (Stufe A) besteht, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf die Regelprämie nach Absatz 1 hat, die Anforderungen der Stufe B jedoch deutlich übererfüllt. Über die Zuordnung zu Stufe A entscheiden die Dezernatsleitungen nach Vorschlägen der Fachbereichs- und Referatsleitungen abschließend. Die Prämienentscheidung ist schriftlich zu begründen und der Abteilung 10.1 bis zum 31.01. des Folgejahres vorzulegen.
- 3) Eine Reduzierung der Prämie erfolgt für in Abzug zu bringende Abwesenheitszeiten nach Absatz 1.
- 4) Grundlage für die Höhe der Leistungsprämie ist die reguläre individuelle Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt.
- 5) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Leistungsbeitrag, welche die in Absatz 1 genannten Kriterien nicht erfüllen und daher die von ihnen erwarteten Leistungen nur teilweise erbringen können, werden der Stufe C zugeordnet und haben keinen Anspruch auf eine Leistungsprämie. Die Zuordnung zur Stufe C gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegen die im jeweiligen Bewertungsjahr eine Abmahnung ausgesprochen oder ein Kündigungsverfahren eingeleitet wurde.
- 6) Die maximale Anzahl der zu benennenden Prämienempfängerinnen und Prämienempfänger für Topleisterinnen und Topleister (Stufe A, max. 7,5 % der Beschäftigten) sowie die der Berechnung zugrunde gelegten Beschäftigungszahlen vom 31.10. des jeweiligen Jahres werden den Dezernaten nach der Ermittlung der Stufe C zuzurechnenden Personen von der Abteilung 10.1 Anfang Dezember mitgeteilt.

§ 5

Identifizierung und Bewertung von Topleistungen

- 1) Für die Erstellung von Auswahlkriterien und die Bewertung herausragender Leistungen (Topleistungen) sind die Dezernats- bzw. Fachbereichs- und Referatsleitungen verantwortlich. Sie haben auf die Strukturen ihres Dezernats, ihres Fachbereichs oder ihres Referats abgestimmte, transparente und geeignete Regeln und Prozeduren zu entwickeln und zu dokumentieren, die eine einheitliche und nachvollziehbare Auswahl von Topleistungen sicherstellen.
- 2) Topleistungen können solche Leistungen sein, die den Erfolg des Dezernats, Fachbereichs, Referats oder einer Abteilung im Bewertungsjahr maßgeblich geprägt haben. Diese können z.B. das Erstellen eines erfolgreichen Konzepts, die Einwerbung von Fördermitteln, die Verantwortung für ein komplexes Projekt oder die Bewältigung von organisatorischen Herausforderungen (z. B. eine ausgedehnte Krankheitsvertretung) sein.
- 3) Topleistungen können in allen Entgeltgruppen erbracht werden. Bei der Auswahl und Nutzung von Leistungskriterien sollen die Dezernats- bzw. Fachbereichs- und Referatsleitungen besonders darauf achten, diskriminierungsfreie Kriterien anzuwenden. Diskriminierende Wirkung entfalten insbesondere die verstärkte Berücksichtigung von Führungskräften oder die geringere Würdigung der Leistung von Teilzeitkräften im Vergleich zu Vollzeitkräften bei der Auswahl von Topleisterinnen und Topleistern. Die bewertenden Führungskräfte sind dabei aufgefordert, diskriminierenden Tendenzen aktiv entgegenzuwirken.

- 4) Bei leistungsgeminderten Beschäftigten im Sinne des § 38 Abs. 4 TVöD (VKA) sollen die jeweiligen Leistungsminderungen angemessen berücksichtigt werden.
- 5) Unterjährige Veränderungen wie der Wechsel der Stelle oder des Dienstpostens sind bei der Identifizierung von Topleisterinnen und Topleistern angemessen zu berücksichtigen.

§ 6

Höhe und Auszahlung des auszuschüttenden Gesamtvolumens für Leistungsprämien

- 1) Das für Leistungsprämien zur Verfügung stehende Gesamtvolumen beträgt für die Beschäftigten gemäß § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) 2,00 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres.
- 2) Die Budgetermittlung erfolgt durch Umrechnung der Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit-äquivalente.
- 3) Die Stadtverwaltung Braunschweig stellt für die Gewährung von Regelprämien (Stufe B) 90 % und für die Gewährung von Prämien für Topleisterinnen und Topleister 10 % des Gesamtvolumens nach Absatz 1 zur Verfügung.
- 4) Die Leistungsprämie soll für die Beschäftigten durch die Abteilung 10.1 des Fachbereiches Zentrale Dienste im Folgejahr und möglichst zusammen mit der Entgeltzahlung für den Monat April ausgezahlt werden.

§ 7

Betriebliche Kommission

- 1) Die Mitglieder der Betrieblichen Kommission werden jeweils zur Hälfte von der Stadt Braunschweig und vom Gesamtpersonalrat der Stadt Braunschweig benannt. Die Betriebliche Kommission besteht aus 6 Mitgliedern. Sie müssen in einem aktiven Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Stadt Braunschweig stehen.
- 2) Dem Gleichstellungsreferat sowie der Vertretung der Schwerbehinderten wird die Möglichkeit gegeben, an den Sitzungen der Betrieblichen Kommission teilzunehmen.
- 3) Die Betriebliche Kommission wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte der Personalvertretung bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, der Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Eine regelmäßige Evaluation soll die diskriminierungsfreie, effektive und effiziente Nutzung der leistungsorientierten Bezahlung sicherstellen. Die Betriebliche Kommission kann notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfehlen.
- 4) Die Betriebliche Kommission berät über schriftlich begründete Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Sie leitet ihre Empfehlung über den Umgang mit der Beschwerde im Einzelfall der Personaldezernentin oder dem Personaldezernenten zu, die oder der abschließend darüber entscheidet. Wird dem Vorschlag der Betrieblichen Kommission nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- 5) Die Betriebliche Kommission wird über die Ergebnisse der leistungsorientierten Bezahlung jährlich nach Auszahlung der Leistungsprämien unterrichtet. Nach Behandlung in der Betrieblichen Kommission werden die Ergebnisse in anonymisierter Form den Dezernats-, Fachbereichs- und Referatsleitungen zur Verfügung gestellt.

- 6) Die Betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung. Darin sind insbesondere zu regeln:
- Sitzungsfolge
 - Sitzungsleitung
 - Schriftführung
 - Einladung und Einladungsfristen
- 7) Entscheidungen in der Betrieblichen Kommission werden mit der Mehrheit der Mitglieder getroffen. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 8 Beschwerden

- 1) Beschwerden, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems für die Gewährung von Leistungsprämien bzw. seiner Anwendung beziehen, sind schriftlich zu begründen. Für die Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen nach Auszahlung der Leistungsprämien.
- 2) Vor der Zuleitung einer Beschwerde zur Beratung an die Betriebliche Kommission sind alle mit der Beschwerde in Zusammenhang stehenden Einwände und sonstigen Nachfragen zu einzelfallbezogenen Entscheidungen zunächst durch die betroffenen Dezernate, Fachbereiche bzw. Referate innerhalb einer Frist von sechs Wochen zu bearbeiten. Kann dezentral eine Klärung bzw. Abhilfe nicht herbeigeführt werden, erfolgt die Zuleitung der Beschwerde an die Betriebliche Kommission unter Darlegung des Sachverhalts und Übersendung einer Stellungnahme der vorschlagenden Führungskraft nach § 4.

§ 9 Dokumentation

- 1) Die Auswahlentscheidungen zur Auswahl der Topleisterinnen und Topleister, sowie alle für die Auswahl herangezogenen Vorschläge sind zu dokumentieren. Alle im Prozess der Stufenzuordnung nach § 3 genutzten Daten sind von allen an der Umsetzung des Systems Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- 2) Die Stufenzuordnungen sind in den Personalakten zu führen und für die Dauer von 5 Jahren aufzubewahren. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet grundsätzlich nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlungsbarmachung des Leistungsentgelts oder der Personalentwicklung erforderlich ist.
- 3) Die vorschlagenden Führungskräfte können eine Kopie der Ergebnisse zur Auswahl von Topleisterinnen und Topleistern unter Verschluss aufbewahren. Nach 3 Jahren sind die Unterlagen zu vernichten.
- 4) Zeitgleich teilt die Dezernatsleitung die anonymisierten Prämienentscheidungen dem zuständigen örtlichen Personalrat, der zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten mit.

§ 10 Informationsrechte

- 1) Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.

2) Zur Wahrung ihrer Rechte aus der Dienstvereinbarung erhalten der Gesamtpersonalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten folgende Informationen und Unterlagen:

- Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens
- Auswertung der Ergebnisse der Evaluation
- Statistik zur Stufenzuordnung bzw. Prämienentscheidungen gegliedert nach Geschlecht, Arbeitszeit und vergleichbarer Laufbahn

§ 11

Schlussbestimmungen

- 1) Die Dienstvereinbarung ist allen Beschäftigten durch Aushang oder in sonstiger geeigneter Weise von den Organisationseinheiten bekannt zu geben. Bei Bedarf ist sie auszuhändigen. Sie wird außerdem im Intranet veröffentlicht und ist im Rahmen der jährlichen Rundschreibenumläufe zur Kenntnis zu geben.
- 2) Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Die bisherige Dienstvereinbarung über die Zahlung von leistungsorientierten Entgelten für Beschäftigte vom 17. Dezember 2024 wird durch diese neu abgeschlossene Dienstvereinbarung mit inhaltsgleichen Regelungen fortgeführt. Die Auszahlung der leistungsorientierten Entgelte für das Jahr 2025 bleibt davon unberührt.
- 3) Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung auf Grund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Beteiligten verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst nahekommende wirksame zu ersetzen.

Braunschweig, den

Dr. Kornblum
Oberbürgermeister

Hunke
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Dienstvereinbarung

über die Zahlung von Leistungsprämien an Beamtinnen und Beamte

(DV LoB Beamtinnen und Beamte)

Die Stadt Braunschweig, vertreten durch Herrn Oberbürgermeister Dr. Kornblum, und der Gesamtpersonalrat der Stadt Braunschweig, vertreten durch die Vorsitzende, Frau Hunke, schließen folgende Dienstvereinbarung:

Präambel

Die Dienstvereinbarung dient der betrieblichen Vereinbarung eines Systems nach § 53 Abs. 7 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes (NBesG) vom 20. Dezember 2016 in der Fassung vom 30. April 2025.

§ 1 Geltungsbereich

- 1) Die nachstehenden Regelungen gelten für die Beamtinnen und Beamten in Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A, mit Ausnahme der im Aufstieg befindlichen Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2 für die Dauer des Aufstiegs. Sie gelten auch für zugewiesene Beamtinnen und Beamte.
- 2) Die Dienstvereinbarung gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Zeit.
- 3) Die Regelungen werden in der gesamten Stadtverwaltung eingeführt und dadurch Leistungsprämien ermöglicht. Es erfolgt keine Beschränkung auf einzelne Gruppen von Beamtinnen und Beamten oder Organisationseinheiten.

§ 2 Grundsätze und Ziele

- 1) Die Stadtverwaltung Braunschweig sieht sich komplexen gesellschaftlichen Anforderungen gegenüber, die sie auch mit den 2019 eingeleiteten Veränderungsprozessen der Verwaltungsmodernisierung und Haushaltsoptimierung erfolgreich bewältigen will. Diese herausfordernde Aufgabe kann nur mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam gelingen. Ihre Beiträge zum Erfolg der Stadtverwaltung sollen mit einer Leistungsprämie gewürdigt werden.
- 2) Leistungsorientierte Prämien sollen einen Beitrag leisten, die Ziele der eingeleiteten Verwaltungsmodernisierung, wie bspw. die Verbesserung von öffentlichen Dienstleistungen, die Steigerung von Effektivität und Effizienz der Organisation und Prozesse und zugleich die Stärkung von Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu verfolgen.
- 3) Bei Anwendung dieser Dienstvereinbarung ist die Diskriminierungsfreiheit sicherzustellen. Es ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen. Ferner ist das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

§ 3 Grundlagen der Prämiengewährung

- 1) Die Leistungsprämien werden einmal jährlich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zusätzlich zu den Dienstbezügen gezahlt.
- 2) Alle vom Geltungsbereich der Dienstvereinbarung erfassten Beamtinnen und Beamten sollen über das sogenannte „Drei-Stufen-Modell“ an den Leistungsprämien partizipieren.
- 3) Die Zahlung der Leistungsprämien orientiert sich an folgender Stufung:
 - a) Stufe A: Beamtinnen und Beamte, die herausragende Leistungen erbringen und dadurch die Anforderungen der Stufe B (erwartete Leistungen werden im Großen und Ganzen voll erfüllt) deutlich übererfüllen, erhalten eine Prämie für Topleisterinnen und Topleister. Diese Prämie erhalten max. 7,5 % der Beamtinnen und Beamten.
 - b) Stufe B: Für die gemeinsamen Anstrengungen und Leistungen zur Erreichung der gesetzten Ziele und zur Bewältigung der an die Stadtverwaltung gestellten Anforderungen erhalten etwa 85 % der Beamtinnen und Beamten einen einheitlichen Festbetrag als Regelprämie, wenn sie die von ihnen erwarteten Leistungen mindestens im Großen und Ganzen voll erbracht haben.
 - c) Stufe C: Beamtinnen und Beamten, die im Sinne des § 4 Abs. 5 keinen Leistungsbeitrag erbringen, erhalten keine Prämie. Hierunter fallen etwa 7,5% der Beamtinnen und Beamten.
- 4) Die Höhe der Prämien zur Stufe A und B wird für Beamtinnen und Beamten jährlich neu festgelegt.
- 5) Bewertungsjahr für eine Prämierung ist das Kalenderjahr.
- 6) Folgende Personenkreise erhalten eine Leistungsprämie der Stufe B nach § 4 Abs. 2:
 - verbeamtete Personalratsmitglieder, die mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit freigestellt sind,
 - die verbeamtete Gleichstellungsbeauftragte,
 - die verbeamtete Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten
 - die verbeamtete Leitung des Rechnungsprüfungsamtes.

Bei teilfreigestellten beamteten Personalratsmitgliedern, die mit weniger als der Hälfte ihrer Arbeitszeit freigestellt sind, entscheidet die tatsächliche dienstliche Tätigkeit über die Stufenzuordnung.

§ 4 Verfahren zur Leistungsprämierung

- 1) Der Anspruch auf eine Regelprämie (Stufe B) besteht, wenn die Beamtin oder der Beamte die erwarteten Leistungen mindestens im Großen und Ganzen voll erbringt und im Bewertungsjahr mindestens 5 Monate tatsächlich aktiv seine Beschäftigung ausgeübt hat, wobei für die Berechnung 151 aktive Kalendertage zugrunde gelegt werden. Krankheitstage werden bei der Berechnung der aktiven Beschäftigungsdauer in Abzug gebracht, Urlaubstage hingegen nicht. Ebenfalls werden Abwesenheitszeiten ohne Bezüge, wie z.B. Zeiten einer Beurlaubung sowie der Freizeitphase der Altersteilzeit bei der Berechnung der akti-

ven Beschäftigungsdauer abgezogen . Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz gelten nicht als Abwesenheitszeiten. Mitarbeitende, die mehr als 151 Tage aktiv ihre Beschäftigung ausgeübt haben, können eine Leistungsprämie erhalten.

- 2) Der Anspruch auf eine Prämie für Topleisterinnen oder Topleister (Stufe A) besteht, wenn die Beamtin oder der Beamte Anspruch auf die Regelprämie nach Absatz 1 hat, die Anforderungen der Stufe B jedoch deutlich übererfüllt. Über die Zuordnung zu Stufe A entscheiden die Dezernatsleitungen nach Vorschlägen der Fachbereichs- und Referatsleitungen abschließend. Die Prämienentscheidung ist schriftlich zu begründen und der Abteilung 10.1 bis zum 31.01. des Folgejahres vorzulegen.
- 3) Eine Reduzierung der Prämie erfolgt für in Abzug zu bringende Abwesenheitszeiten nach Absatz 1.
- 4) Grundlage für die Höhe der Leistungsprämie ist die reguläre individuelle Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt.
- 5) Beamtinnen und Beamten ohne Leistungsbeitrag, welche die in Absatz 1 genannten Kriterien nicht erfüllen und daher die von ihnen erwarteten Leistungen nur teilweise erbringen können, werden der Stufe C zugeordnet und haben keinen Anspruch auf eine Leistungsprämie. Die Zuordnung zur Stufe C gilt auch für die Beamtinnen und Beamten, gegen die im jeweiligen Bewertungsjahr eine disziplinarische Maßnahme ausgesprochen wurde.
- 6) Die maximale Anzahl der zu benennenden Prämienempfängerinnen und Prämienempfänger für Topleisterinnen und Topleister (Stufe A, max. 7,5 % der Beamtinnen und Beamten) sowie die der Berechnung zugrunde gelegten Beschäftigungszahlen vom 31.10. des jeweiligen Jahres werden den Dezernaten nach der Ermittlung der Stufe C zuzurechnenden Personen von der Abteilung 10.1 Anfang Dezember mitgeteilt.

§ 5

Identifizierung und Bewertung von Topleistungen

- 1) Für die Erstellung von Auswahlkriterien und die Bewertung herausragender Leistungen (Topleistungen) sind die Dezernats- bzw. Fachbereichs- und Referatsleitungen verantwortlich. Sie haben auf die Strukturen ihres Dezernats, ihres Fachbereichs oder ihres Referats abgestimmte, transparente und geeignete Regeln und Prozeduren zu entwickeln und zu dokumentieren, die eine einheitliche und nachvollziehbare Auswahl von Topleistungen sicherstellen.
- 2) Topleistungen können solche Leistungen sein, die den Erfolg des Dezernats, Fachbereichs, Referats oder einer Abteilung im Bewertungsjahr maßgeblich geprägt haben. Diese können z.B. das Erstellen eines erfolgreichen Konzepts, die Einwerbung von Fördermitteln, die Verantwortung für ein komplexes Projekt oder die Bewältigung von organisatorischen Herausforderungen (z. B. eine ausgedehnte Krankheitsvertretung) sein.
- 3) Topleistungen können in allen Besoldungsgruppen erbracht werden. Bei der Auswahl und Nutzung von Leistungskriterien sollen die Dezernats- bzw. Fachbereichs- und Referatsleitungen besonders darauf achten, diskriminierungsfreie Kriterien anzuwenden. Diskriminierende Wirkung entfalten insbesondere die verstärkte Berücksichtigung von Führungskräften oder die geringere Würdigung der Leistung von Teilzeitkräften im Vergleich zu Vollzeitkräften bei der Auswahl von Topleisterinnen und Topleistern. Die bewertenden Führungskräfte sind dabei aufgefordert, diskriminierenden Tendenzen aktiv entgegenzuwirken.

- 4) Unterjährige Veränderungen wie der Wechsel der Stelle oder des Dienstpostens sind bei der Identifizierung von Topleisterinnen und Topleistern angemessen zu berücksichtigen.

§ 6

Höhe und Auszahlung des auszuschüttenden Gesamtvolumens für Leistungsprämien

- 1) Die Höhe des auszuschüttenden Gesamtvolumens für Leistungsprämien bei Beamtinnen und Beamten wird für jeden Bewertungszeitraum im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel festgelegt.
- 2) Die Budgetermittlung erfolgt durch Umrechnung der Anzahl an Beamtinnen und Beamten in Vollzeitäquivalente.
- 3) Die Stadtverwaltung Braunschweig stellt für die Gewährung von Regelprämien (Stufe B) 90 % und für die Gewährung von Prämien für Topleisterinnen und Topleister 10 % des Gesamtvolumens nach Absatz 1 zur Verfügung.
- 4) Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte werden gemäß § 53 Abs. 3 NBesG nur bis zur Höhe des Anfangsgrundgehaltes der Besoldungsgruppe gewährt.
- 5) Die Leistungsprämie soll für die Beamtinnen und Beamten durch die Abteilung 10.1 des Fachbereiches Zentrale Dienste im Folgejahr und möglichst zusammen mit der Besoldung für den Monat Mai ausgezahlt werden.

§ 7

Betriebliche Kommission

- 1) Die Mitglieder der Betrieblichen Kommission werden jeweils zur Hälfte von der Stadt Braunschweig und vom Gesamtpersonalrat der Stadt Braunschweig benannt. Die Betriebliche Kommission besteht aus 6 Mitgliedern. Sie müssen in einem aktiven Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Stadt Braunschweig stehen.
- 2) Dem Gleichstellungsreferat sowie der Vertretung der Schwerbehinderten wird die Möglichkeit gegeben, an den Sitzungen der Betrieblichen Kommission teilzunehmen.
- 3) Die Betriebliche Kommission wirkt unbeschadet der Beteiligungsrechte der Personalvertretung bei allen generellen Regelungen im Zusammenhang mit der Entwicklung, der Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mit. Eine regelmäßige Evaluation soll die diskriminierungsfreie, effektive und effiziente Nutzung der leistungsorientierten Bezahlung sicherstellen. Die Betriebliche Kommission kann notwendige Korrekturen des Systems bzw. von Systembestandteilen empfehlen.
- 4) Die Betriebliche Kommission berät über schriftlich begründete Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. Sie leitet ihre Empfehlung über den Umgang mit der Beschwerde im Einzelfall der Personaldezernentin oder dem Personaldezernenten zu, die oder der abschließend darüber entscheidet. Wird dem Vorschlag der Betrieblichen Kommission nicht gefolgt, sind die Gründe darzulegen.
- 5) Die Betriebliche Kommission wird über die Ergebnisse der leistungsorientierten Bezahlung jährlich nach Auszahlung der Leistungsprämien unterrichtet. Nach Behandlung in der Betrieblichen Kommission werden die Ergebnisse in anonymisierter Form den Dezernats-, Fachbereichs- und Referatsleitungen zur Verfügung gestellt.

- 6) Die Betriebliche Kommission gibt sich eine Geschäftsordnung. Darin sind insbesondere zu regeln:
- Sitzungsfolge
 - Sitzungsleitung
 - Schriftführung
 - Einladung und Einladungsfristen
- 7) Entscheidungen in der Betrieblichen Kommission werden mit der Mehrheit der Mitglieder getroffen. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

§ 8 Beschwerden

- 1) Beschwerden, die sich auf Mängel des betrieblichen Systems für die Gewährung von Leistungsprämien bzw. seiner Anwendung beziehen, sind schriftlich zu begründen. Für die Beschwerde gilt eine Ausschlussfrist von sechs Wochen nach Auszahlung der Leistungsprämien.
- 2) Vor der Zuleitung einer Beschwerde zur Beratung an die Betriebliche Kommission sind alle mit der Beschwerde in Zusammenhang stehenden Einwände und sonstigen Nachfragen zu einzelfallbezogenen Entscheidungen zunächst durch die betroffenen Dezernate, Fachbereiche bzw. Referate innerhalb einer Frist von sechs Wochen zu bearbeiten. Kann dezentral eine Klärung bzw. Abhilfe nicht herbeigeführt werden, erfolgt die Zuleitung der Beschwerde an die Betriebliche Kommission unter Darlegung des Sachverhalts und Übersendung einer Stellungnahme der vorschlagenden Führungskraft nach § 4.

§ 9 Dokumentation

- 1) Die Auswahlentscheidungen zur Auswahl der Topleisterinnen und Topleister, sowie alle für die Auswahl herangezogenen Vorschläge sind zu dokumentieren. Alle im Prozess der Stufenzuordnung nach § 3 genutzten Daten sind von allen an der Umsetzung des Systems Beteiligten vertraulich zu behandeln.
- 2) Die Stufenzuordnungen sind in den Personalakten zu führen und für die Dauer von 5 Jahren aufzubewahren. Eine Weitergabe an Dritte außerhalb der zuständigen personalbearbeitenden Stelle findet grundsätzlich nicht statt, soweit dies nicht aus Gründen der Zahlbarmachung des Leistungsentgelts oder der Personalentwicklung erforderlich ist.
- 3) Die vorschlagenden Führungskräfte können eine Kopie der Ergebnisse zur Auswahl von Topleisterinnen und Topleistern unter Verschluss aufbewahren. Nach 3 Jahren sind die Unterlagen zu vernichten.
- 4) Zeitgleich teilt die Dezernatsleitung die anonymisierten Prämienentscheidungen dem zuständigen örtlichen Personalrat und der zuständigen örtlichen Schwerbehindertenvertretung mit.

§ 10 Informationsrechte

- 1) Gesetzliche Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt.
- 2) Zur Wahrung ihrer Rechte aus der Dienstvereinbarung erhalten der Gesamtpersonalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gesamtvertretung der Schwerbehinderten folgende Informationen und Unterlagen:
 - Mitteilung über die Höhe des jährlichen Finanzvolumens
 - Auswertung der Ergebnisse der Evaluation
 - Statistik zur Stufenzuordnung bzw. Prämienentscheidungen gegliedert nach Geschlecht, Arbeitszeit und Laufbahn.

§ 11 Schlussbestimmungen

- 1) Die Dienstvereinbarung ist allen Beamtinnen und Beamten durch Aushang oder in sonstiger geeigneter Weise von den Organisationseinheiten bekannt zu geben. Bei Bedarf ist sie auszuhändigen. Sie wird außerdem im Intranet veröffentlicht und ist im Rahmen der jährlichen Rundschreibenumläufe zur Kenntnis zu geben.
- 2) Diese Dienstvereinbarung tritt am 1. Januar 2026 in Kraft. Die bisherige Dienstvereinbarung über die Zahlung von leistungsorientierten Entgelten an Beamtinnen und Beamte vom 22. Dezember 2020 in der Fassung vom 19. Dezember 2024 läuft zum 31. Dezember 2025 aus und wird durch diese neu abgeschlossene Dienstvereinbarung mit inhaltsgleichen Regelungen fortgeführt. Die Auszahlung der leistungsorientierten Entgelte für das Jahr 2025 bleibt davon unberührt.
- 3) Soweit einzelne Regelungen der Dienstvereinbarung auf Grund anderer rechtlicher oder tarifvertraglicher Regelungen unwirksam sein oder werden sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. Die Beteiligten verpflichten sich in diesem Fall zu sofortiger Verhandlungsaufnahme mit dem Ziel, die unwirksame Regelung durch eine ihr im Erfolg möglichst nahekommende wirksame zu ersetzen.

Braunschweig, den

Dr. Kornblum
Oberbürgermeister

Hunke
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

Absender:

Gruppe BIBS/Robert Glogowski im Rat der Stadt
Fraktion Bündnis 90 - DIE GRÜNEN im Rat der Stadt

26-28173

Antrag
(öffentlich)

Betreff:

Neue Gebühren für Anwohnerparkausweise unter Berücksichtigung der Fahrzeuggröße

Empfänger:

Stadt Braunschweig
 Der Oberbürgermeister

Datum:

13.01.2026

Beratungsfolge:

Sitzungstermin

Status

Ausschuss für Mobilität, Tiefbau und Auftragsvergaben
 (Vorberatung)

27.01.2026

Ö

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
 (Vorberatung)

29.01.2026

Ö

Verwaltungsausschuss (Vorberatung)

04.02.2026

N

Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)

10.02.2026

Ö

Beschlussvorschlag:

Die Gebührenordnung für das Parken auf gebührenpflichtigen Parkplätzen in der Stadt Braunschweig (ParkGO) wird wie folgt geändert:

1. Die Bewohnerparkausweisgebühren errechnen sich künftig aus einem Jahresgrundbetrag von 40 € multipliziert mit der jeweiligen Länge und Breite des Fahrzeugs in Metern. Maßgeblich hierfür sind die im Fahrzeugschein eingetragenen Werte. Anbauten an Fahrzeugen wie Spoiler, Fahrradträger und Außenspiegel werden nicht berücksichtigt.
2. Der volle Jahresgrundbetrag gilt erst ab 2029. Ab Mitte 2026 gilt ein halbiertes Grundbetrag von 20 € / m², ab 2028 ein Grundbetrag von 30 € / m².
3. Die bisherigen Voraussetzungen für das Anwohnerparken ändern sich nicht.

Sachverhalt:

Gebühren für das Anwohnerparken sind vor allem durch die dauerhafte Nutzung von städtischem Eigentum begründet. Sie sind auch ein Instrument zur Regelung der Dichte des ruhenden und fließenden Verkehrs in einer Stadt. Sie beeinflussen damit die Aufenthaltsqualität in dicht bebauten Bezirken und auch die Menge der Klimagasemissionen.

In ihrer Stellungnahme zu einer Anfrage der Grünen Ratsfraktion mit dem Titel „Parkraummanagement und Nutzung des öffentlichen Raums durch den ruhenden Verkehr“ schlägt die Verwaltung selbst vor, die Höhe der Gebühren für das Anwohnerparken künftig an der Größe eines Fahrzeuges zu orientieren. Wörtlich heißt es hier:

“Um [...] die begrenzte Ressource – den öffentlichen Raum – mehr in Wert zu setzen, wäre es grundsätzlich denkbar, [...] die Abmessungen eines Fahrzeugs – also den tatsächlichen Flächenbedarf – als Berechnungsgrundlage für Bewohnerparkausweisgebühren heranzuziehen” (DS 20-12610-01).

Zum damaligen Zeitpunkt ließ die rechtliche Grundlage dies allerdings nicht zu. Seit 2020 können Kommunen die Gebühren nach eigenem Ermessen gestalten. So wird ein ähnliches Modell z.B. in [Koblenz](#) seit dem 1.3.2024 praktiziert. Hier wird ein Jahresgrundbetrag von 23,40 € mit der Länge und Breite des Fahrzeugs multipliziert.

Bei einem Jahresgrundbetrag von 40 € / m² oder wöchentlich 0,77 € / m² läge der jährliche Betrag für das Anwohnerparken zwischen 180 € (Smart for two) und 424 € (Mercedes S-Klasse). Ein VW Golf Parkplatz kostet 306 €, ein Passat kann für 364 € geparkt werden. Der Verwaltungsaufwand für die Errechnung der neuen Gebühr ist gering. Länge und Breite des Fahrzeugs können aus dem Kfz-Schein übernommen werden.

Anlage/n:
keine

Absender:
Fraktion Bündnis 90 - DIE GRÜNEN im Rat der Stadt

26-28207
Antrag
(öffentlich)

Betreff:
Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg

Empfänger:
 Stadt Braunschweig
 Der Oberbürgermeister

Datum:
 16.01.2026

<i>Beratungsfolge:</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (Vorberatung)	29.01.2026	Ö
Umwelt- und Grünflächenausschuss (Vorberatung)	30.01.2026	Ö
Verwaltungsausschuss (Vorberatung)	04.02.2026	N
Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)	10.02.2026	Ö

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob die benötigten Mittel in Höhe von 500.000 Euro für die Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg aus vorhandenen Haushaltsresten investiver Ansätze und/oder Umschichtungen innerhalb investiver Haushaltsansätze und/oder unter Inanspruchnahme der politischen Flexibilisierungsreserve bereitgestellt werden können.

Nach erfolgreicher Prüfung wird die Verwaltung beauftragt, zeitnah mit der Planung und Umsetzung der Sanierung des Wasserspielplatzes zu beginnen.

Die Verwaltung wird beauftragt, im ersten Halbjahr 2026 belastbare Meilensteine der Projektentwicklung den Fachgremien vorzulegen.

Sachverhalt:

Bereits seit geraumer Zeit ist der beliebte Wasserspielplatz in der Weststadt nahezu unbenutzbar.

Dabei ist der Wasserspielplatz nicht nur angesichts des fortschreitenden Klimawandels ein wichtiges und notwendiges Angebot zum Gesundheitsschutz in Hitzesommern, insbesondere für vulnerable Gruppen wie Kleinkinder, sondern auch ein unerlässlicher Beitrag zur Klimaanpassung im urbanen Raum. Der Wasserspielplatz erfüllt darüber hinaus eine wichtige soziale Funktion. So können sich insbesondere Kinder und Familien aus einkommensschwächeren Haushalten im Sommer erfrischen und eine Auszeit verbringen, auch wenn das Geld für einen Urlaub oder Tickets fürs Freibad knapp ist.

Zudem ist der Wasserspielplatz ein beliebter Treffpunkt und Aufenthaltsort für Familien und Kinder und das nicht nur in der Weststadt. Dass der Spielplatz „von gesamtstädtischer Bedeutung und [...] von Kindern aus verschiedenen Stadtteilen genutzt“ wird, stellt auch die Verwaltung fest (Ds. 24-23297).

Die Mängel am Spielplatz sind schon lange bekannt. Deshalb hat bereits 2024 der Umwelt- und Grünflächenausschuss beschlossen, „den bereits bestehenden und stark sanierungsbedürftigen Wasserspielplatz am Muldeweg zu sanieren und weiterzuentwickeln“ (mündlicher Änderungsantrag zu Ds. 24-23297). Ein Beschluss, der nun endlich umgesetzt werden muss.

Die nötigen Sanierungen sind umfassend: Teile der Wege und befestigten Flächen müssen erneuert werden, die fast 40 Jahre alten Spielgeräte sind in die Jahre gekommen und teilweise nicht funktionstüchtig, Sitzgelegenheiten fehlen, eine Pumpe für das Wasserspiel ist nicht funktionsfähig, Aufenthaltsbereiche sind nicht mehr zeitgemäß, Grundleitungen und Technik weisen irreparable Schäden auf, zudem fehlen öffentliche Toiletten – ein Zustand, der bereits mehrfach von der Verwaltung dokumentiert wurde (Ds. 22-17901-01; Ds. 24-23297).

Im Doppelhaushalt 2025/26 sind bislang lediglich 100.000 Euro Planungsmittel (Projekt-Nr. 3E.67 NEU) vorgesehen. Nach Anmerkung der Verwaltung in der letzten Haushaltssatzung werden die Gesamtkosten auf rund 600.000 Euro geschätzt (2025: 100.000 Euro, 2026: 500.000 Euro).

Durch die Bereitstellung von 500.000 Euro aus vorhandenen Haushaltsresten und/oder Umschichtung und/oder der politischen Flexibilisierungsreserve kann die bestehende Finanzierungslücke geschlossen und die Umsetzung der Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg sichergestellt werden.

Anlage/n:

keine

Absender:

SPD-Fraktion im Rat der Stadt
Fraktion Bündnis 90 - DIE GRÜNEN im Rat der Stadt
CDU-Fraktion im Rat der Stadt

26-28207-01

Antrag
(öffentlich)

Betreff:

Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg - Änderungsantrag

Empfänger:

Stadt Braunschweig
 Der Oberbürgermeister

Datum:

28.01.2026

*Beratungsfolge:**Sitzungstermin**Status*

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
 (Vorberatung)

29.01.2026

Ö

Umwelt- und Grünflächenausschuss (Vorberatung)

30.01.2026

Ö

Verwaltungsausschuss (Entscheidung)

04.02.2026

N

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird beauftragt zu prüfen, ob die benötigten Mittel in Höhe von 500.000 Euro für die Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg aus vorhandenen Haushaltsresten investiver Ansätze oder durch Umschichtungen innerhalb investiver Haushaltsansätze bereitgestellt werden können. Das Ergebnis der Prüfung ist dem UGA und dem FPDA zeitnah mitzuteilen.

Sachverhalt:

Im Doppelhaushalt 2025/26 sind bei dem Projekt 3E.670143 Finanzmittel in Höhe von 100.000 Euro für Planungsleistungen zur Sanierung des Wasserspielplatzes Muldeweg veranschlagt. Damit nach Abschluss der Planung die Sanierung des Wasserspielplatzes unverzüglich beginnen kann, sollten die für die Sanierung erforderlichen Mittel nach Möglichkeit bereits noch im laufenden Haushaltsjahr bereitgestellt werden. Dazu wird eine Beschlussfassung durch den Rat vor den Sommerferien angestrebt.

Der vorliegende interfraktionelle Änderungsantrag ersetzt den Ursprungsantrag (Drs. 26-28207). In der vorliegenden Fassung ist für die Beschlussfassung der VA zuständig. Damit die Verwaltung möglichst frühzeitig mit der beantragten Prüfung beginnen kann, soll die Beratung daher auch im VA enden.

Anlage/n:

keine

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

25-27036**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Veräußerung von zwei insgesamt ca. 6.730 m² großen städtischen Grundstücken in dem Gewerbegebiet Hungerkamp an die REVENTAL GmbH, Charentoner Straße 28, 33142 Büren***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

05.12.2025

*Beratungsfolge:**Sitzungstermin**Status*Stadtbezirksrat im Stadtbezirk 112 Wabe-Schunter-Beberbach
(Anhörung)

21.01.2026

Ö

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Vorberatung)

29.01.2026

Ö

Verwaltungsausschuss (Vorberatung)

04.02.2026

N

Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)

10.02.2026

Ö

Beschluss:

Der Veräußerung von zwei insgesamt ca. 6.730 m² großen städtischen Grundstücken in dem Gewerbegebiet Hungerkamp an die REVENTAL GmbH, Charentoner Straße 28, 33142 Büren wird zu den in der Vorlage genannten Konditionen zugestimmt.

Sachverhalt:

Die REVENTAL GmbH ist ein spezialisierter Partner für die Vermietung und den An- und Verkauf von Equipment von hochwertiger Licht-, Ton-, Rigging- und Bühnentechnik. Das Angebot umfasst ausschließlich Veranstaltungstechnik für Profis und nicht für Endkunden. Das Produktportfolio umfasst Großbeschallungsanlagen (Lautsprecher, Verstärker, Mischpulte), professionelle Beleuchtungstechnik (LED-Scheinwerfer, Steuerpulte etc.), Bühnen- und Trägerkonstruktionen sowie Hebezüge zum Positionieren der Bühnen- und Lichttechnik.

Die Firma ist im Jahr 2016 als Ein-Mann-Unternehmen im Eventbereich gegründet worden. Seit dem Jahr 2019 liegt der Fokus auf dem Verkauf und der Vermietung professioneller Veranstaltungstechnik im B2B-Segment. 2021 erfolgte die Umfirmierung in eine GmbH, die bis heute durch Eigenkapital finanziert ist. Der Umsatz der Gesellschaft entwickelte sich im Jahr 2022 mit 2,8 Mio. € auf derzeit rd. 8 Mio. €. Da an dem derzeitigen operativen Standort auf angemieteten Flächen in der Marienberger Straße in Braunschweig keine Erweiterungsmöglichkeiten bestehen, konsolidiert der Umsatz auf zurzeit hohem Niveau. Die Gesellschaft beschäftigt zurzeit 5 Mitarbeiter. In der Bauphase sollen die ersten Neueinstellungen erfolgen. Mittelfristig soll sich die Mitarbeiterzahl auf 20 vervierfachen. Der Geschäftssitz soll anschließend nach Braunschweig verlagert werden.

Um die Prozessabläufe zu optimieren plant die Gesellschaft auf dem in der Anlage mit 1 gekennzeichneten Grundstück die Errichtung eines ca. 1.000 m² großen Büro-, Lager- und Werkstattgebäudes. Auf dem in der Anlage mit 2 gekennzeichneten Bereich sollen zwei jeweils 800 m² große Hallen (Vorinbetriebnahme und Lager) sukzessive errichtet werden.

Hübner

Anlage/n:

1 - Lageplan (öffentlich)



Ausgabe FRISBI

Angefertigt: 26.11.2025

Maßstab: 1:1 000

Erstellt für Maßstab

Nur für den
Dienstgebrauch

0 5 10 20 30
Meter
Der angegebene Maßstab ist in der Karte zu prüfen



Stadt



Braunschweig

Fachbereich Stadtplanung
und Geoinformation,
Abteilung Geoinformation

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28105**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Erwerb des Flurstücks 710/9, Flur 2 in der Gemarkung Innenstadt, ehemals Burgpassage***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

07.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Entscheidung)*Sitzungstermin*

29.01.2026

Status

Ö

Beschluss:

Die Verwaltung wird ermächtigt, das Flurstück 710/9, Flur 2 in der Gemarkung Innenstadt mit einer Größe von 1.502 m² zu den in der Vorlage dargestellten Konditionen zu erwerben.

Sachverhalt:

In diesem Jahr beginnt die bauliche Realisierung des Projekts „Stiftshöfe“, gelegen Burgpassage 7, 13, Hutfiltern 8 und Schuhstraße 5, durch die Struktur-Förderung Braunschweig GmbH. Zu diesem Zweck wurde die ehemalige Burgpassage soweit zurück gebaut, dass nur noch der Keller und die Randbebauung bestehen.

Das Gesamtprojekt gliedert sich in die Teile „Erweiterung des Gymnasiums Kleine Burg“ im Zentrum des Areals sowie „Wohnungsneubau“ und „gewerbliche Nutzung“ auf den benachbarten Flächen. Um diesen Ansatz verfolgen zu können, wurde eine Realteilung des maßgeblichen Grundstücks der ehemaligen Burgpassage in drei eigenständige Grundstücke vorgenommen.

Aus schulfachlicher Sicht ist die Erweiterung des Gymnasium Kleine Burg geboten, um die Schule künftig 3,5-zügig betreiben zu können. Entstehen sollen entsprechend des per Ratsbeschluss festgeschriebenen Raumprogramms 16 allgemeine Unterrichtsräume, 18 Fachunterrichtsräume, weitere Ganztagesflächen, Verwaltungsräume sowie eine Mensa. Die grundlegenden baurechtlichen Voraussetzungen für die Umsetzung wurden bereits von der Verwaltung geprüft und liegen vor.

Das Areal der Stiftshöfe mit einer Größe von 4.357 m² befindet sich im Eigentum der Struktur-Förderung Braunschweig GmbH. Für die Erweiterung des Gymnasiums Kleine Burg wird davon das Flurstück 710/9 in Größe von 1.502 m² benötigt (s. beigefügter Lageplan), welches frei von miet- und pachtrechtlichen Bindungen als frei gemachtes Bau Feld an die Stadt Braunschweig verkauft werden soll.

Die Verwaltung empfiehlt, das Flurstück 710/9 mit einer Größe von 1.502 m² für die Erweiterung des Gymnasiums Kleine Burg zu erwerben.

Es wird gebeten, wie vorgeschlagen zu beschließen.

Anlage/n:

1 - Lageplan (öffentlich)



Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28226**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Haushaltsvollzug 2025 hier: Zustimmung zu über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen bzw. Verpflichtungsermächtigungen gemäß §§ 117 und 119 Abs. 5 NKomVG***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

21.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Vorberatung)
Verwaltungsausschuss (Vorberatung)
Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)*Sitzungstermin*29.01.2026
04.02.2026
10.02.2026*Status*Ö
N
Ö**Beschluss:**

Den in der Vorlage aufgeführten über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen bzw. Verpflichtungsermächtigungen gemäß §§ 117 und 119 Abs. 5 NKomVG wird unter Inanspruchnahme der aufgezeigten Deckungsmittel zugestimmt.

Sachverhalt:**1. Teilhaushalt Fachbereich 66:**

Zeile	25	Baumaßnahmen
Projekt	4E.660040	Ernst-Böhme-Straße / Umbau + Brückensanierung
Sachkonto	787210	Tiefbaumaßnahmen - Projekte

Bei dem o. g. Projekt werden überplanmäßige Auszahlungen in Höhe von **310.000,00 €** beantragt.

Haushaltsrest 2024 (Aufwand)	1.025.000,00 €
Haushaltsrest 2024 (Auszahlung)	1.135.000,00 €
überplanmäßig beantragte Auszahlungen:	310.000,00 €
neu zur Verfügung stehende Haushaltsmittel	2.470.000,00 €

Die Gesamtbaumaßnahme Ernst-Böhme-Straße ist innerhalb der geplanten Bauzeit erfolgreich abgeschlossen worden. Der Förderantrag der Baumaßnahme „Ausbau Radweg Ernst-Böhme-Straße“ wurde seitens der NBank mit 674.353,61 Euro nicht rückzahlbaren Zuschusses bewilligt.

Aufgrund diverser Umstände kam es während der Projektdurchführung zu mehreren Nachträgen, die zu einer notwendigen Auftragserhöhung geführt haben. Mit den bisher geleisteten Abschlagszahlungen sowie den verbleibenden Mittelbindungen ist der im Projekt vorhandene Mittelansatz bereits ausgeschöpft. Insgesamt ergibt sich ein Mehrbedarf in Höhe von 310.000 €.

Um die Sicherheit im Baustellenbereich sowie einen ungestörten Bauablauf zur Einhaltung der Bauzeiten gewährleisten zu können, wurden zusätzlich zur geplanten Verkehrssicherung eine Schrankenanlage und zusätzliche Bauzäune und Beschilderungen erforderlich. Der

finanzielle Mehrbedarf hieraus beträgt ca. 70.000 €. und verteilt sich auf die sechs ausgeschriebenen Gewerke (Brücke, Fahrbahn, Radweg, Haltestelle, Beleuchtung und Strom).

Im Zuge der Sanierungsarbeiten der Brücke wurden außerdem zusätzliche Leistungen erforderlich. Dies betrifft die Änderung der Sanierungsart, aufgrund der vor Ort angetroffenen Situation wie Ent- und Beschichtung der Kappen, erforderliche Aufhöhung der Kappen und der damit verbundenen Arbeiten, zusätzliche Schutzmaßnahmen bei der Entschichtung und Mengenmehrung bei der Rissesanierung. Der Mehrbedarf beläuft sich hier auf rd. 190.000 €.

Im Bereich der Fahrbahnsanierung ist es zu einer Mengenmehrung gekommen. Der Mehrbedarf beträgt rund 40.000 €.

Für die Radwegarbeiten liegen Nachträge für zusätzliche Leistungen im Umfang von rund 10.000 € vor.

Die Baumaßnahme wurde in 2025 abgeschlossen, sodass in 2025 eine Verbindlichkeit zu bilden ist, die mit diesem Antrag finanziert werden soll. Deckungsmittel stehen in dem Projekt 4S.660023 Deckschichterneuerungen Fahrbahnen zur Verfügung. Die Deckungsmittel stehen zur Verfügung, da aufgrund der hier benötigten zusätzlichen Mittel entsprechend weniger Fahrbahndeckenerneuerung in 2026 vorgesehen werden.

Deckung:

Art der Deckung	PSP-Element / Kostenart	Bezeichnung	Betrag in €	Nachveranschlagung in 2027 ff. erforderlich
Minderaufwendungen	4S.660023 / 421210	FB 66: Instandhaltungen Deckschichterneuerungen Fahrbahnen / Unterhaltung des Infrastrukturvermögens	310.000,00	Nein, freie Mittel

Geiger

Anlage/n:
keine

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28210**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Haushaltsvollzug 2026 hier: Zustimmung zu über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen bzw. Verpflichtungsermächtigungen gemäß §§ 117 und 119 Abs. 5 NKomVG***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

19.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Vorberatung)
Verwaltungsausschuss (Vorberatung)
Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)*Sitzungstermin*29.01.2026
04.02.2026
10.02.2026*Status*Ö
N
Ö**Beschluss:**

Den in der Vorlage aufgeführten über- und außerplanmäßigen Aufwendungen und Auszahlungen bzw. Verpflichtungsermächtigungen gemäß §§ 117 und 119 Abs. 5 NKomVG wird unter Inanspruchnahme der aufgezeigten Deckungsmittel zugestimmt.

Sachverhalt:**1. Teilhaushalt Bürgerservice, Öffentliche Sicherheit**

Zeile 26	Erwerb von beweglichem Sachvermögen
Projekt	5S.320006. 00.510 FB 32: Mobile Sperren/Beschaffung
Sachkonto	783110 Erw.imm.+bew.VermGgst.>1000Eur-Projekte

Bei dem o. g. Projekt werden außerplanmäßige Auszahlungen in Höhe von **150.000,00 €** beantragt.

Haushaltsansatz 2026

0,00 €

außerplanmäßig beantragte Auszahlungen:**150.000,00 €**

neu zur Verfügung stehende Haushaltsmittel

150.000,00 €

Es besteht auch für Veranstaltungen in Braunschweig eine abstrakte Gefährdungslage durch mögliche Überfahrtaten. Die Kosten für Außenschutzmaßnahmen sind nach herrschender Meinung nicht allein von den Veranstaltern zu tragen, so dass die Verwaltung entsprechende Zufahrtsschutzsysteme vorhalten muss. Dafür hatte der Rat in 2025 Haushaltsmittel in Höhe von 150.000 Euro bereit gestellt, von denen bisher ca. 78.000 Euro verbraucht wurden.

Aus den Erkenntnissen der letzten Veranstaltungssaison wurde ein Grundbedarf an Sperrsystemen ermittelt, mit dem die Mehrzahl der Veranstaltungen in Braunschweig gesichert werden könnten. Dazu werden weitere 10 mobile Fahrzeugsperren und 8 Fahrzeugsperren mit Zufahrtmöglichkeit benötigt.

Für die Anschaffung entstehen voraussichtlich Kosten von rund 220.000 Euro, von denen 150.000 Euro nicht im Budget eingeplant waren, da zum Zeitpunkt der Haushaltsaufstellung die notwendigen Erkenntnisse noch nicht vorlagen. Zur Deckung ist zusätzlich vorgesehen die auf dem Projekt 5S.320006.00.510 nicht verbrauchten Mittel in Höhe von 71.888,40 € als Haushaltsrest in das Haushaltsjahr 2026 zu übertragen.

Deckung:

Art der Deckung	PSP-Element / Kostenart	Bezeichnung	Betrag in €	Nachveranschlagung in 2027 ff. erforderlich
Mehrerträge	1.12.1221.12.01 / 331110	Gewerbemeldungen / Verwaltungsgebühren	150.000,00	Nein, freie Mittel

2. Teilhaushalt Fachbereich Stadtgrün und Sportreferat

Zeile 26	Erwerb von beweglichem Sachvermögen
Projekt	5S.6700 NEU POP UP-Spielplätze Entwicklung/Neubau
Sachkonto	783110 Erw.imm.+bew.VermGgst.>1000Eur-Projekte

Bei dem o. g. Projekt werden außerplanmäßige Auszahlungen in Höhe von **250.000,00 €** beantragt.

Haushaltsansatz 2026	0,00 €
außerplanmäßig beantragte Auszahlungen:	<u>250.000,00 €</u>
neu zur Verfügung stehende Haushaltsmittel	250.000,00 €

An ausgewählten Plätzen in der Braunschweiger Innenstadt soll ab 2026 ein temporäres Spiel-, Bewegungs- und Aufenthaltsangebot entwickelt werden, das in regelmäßigen Intervallen rotiert. Durch die Pop Up-Angebote soll die Aufenthaltsfunktion der Innenstadt gestärkt und diese als Freizeit-, Erlebnis- und Erholungsraum attraktiviert werden. Die Pop Up-Spielplätze stellen eine Ergänzung der bereits bestehenden und beliebten innerstädtischen Spielfährte dar. Möglicherweise könnten im Zuge einer Evaluation Erkenntnisse über die Eignung von Standorten für ein permanentes Spielangebot im Rahmen einer erweiterten Spielfährte gewonnen werden, da die Innenstadt durch ein Defizit an Spielflächen gekennzeichnet ist.

Für das Projekt wurden Fördermittel des Landes im Rahmen des Förderprogramms "Resiliente Innenstädte" beantragt. Die Beschaffung der Pop Up-Angebote soll, nachdem nunmehr Fördermittel in Höhe von 100.000 € bewilligt wurden, im Frühjahr 2026 erfolgen. Ein entsprechender Beschluss für die Schaffung des Angebotes wurde im APH am 03.09.2025 (DS 25-26187) und zur Einwerbung von Fördermitteln im Rahmen des Förderprogramms „Resiliente Innenstädte“ im Rat am 16.09.2025 (DS 25-26426) gefasst.

Deckung:

Art der Deckung	PSP-Element / Kostenart	Bezeichnung	Betrag in €	Nachveranschlagung in 2027 ff. erforderlich
Minderaufwendungen	1.57.5711.01 / 427110	Steuerungsunterst. Wirtschaftsförderung und Stadtmarketing	250.000,00	Nein, freie Mittel

Geiger

Anlage/n:
keine

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28133**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Annahme oder Vermittlung von Zuwendungen über 100 € bis 2000 €***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

08.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Vorberatung)
Verwaltungsausschuss (Entscheidung)*Sitzungstermin*

29.01.2026

04.02.2026

Status

Ö

N

Beschluss:

Der Annahme bzw. Vermittlung der in den Anlagen aufgeführten Zuwendungen wird zugestimmt.

Sachverhalt:

Gemäß § 111 Abs. 8 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz in Verbindung mit § 26 Kommunalhaushalts- und -kassenverordnung entscheidet seit dem 20. Mai 2009 der Rat über die Annahme oder Vermittlung von Zuwendungen über 100 €. Mit Beschluss vom 16. Februar 2010 hat der Rat für Zuwendungen von über 100 € bis höchstens 2.000 € von der in der Verordnung geregelten Delegationsmöglichkeit an den Verwaltungsausschuss Gebrauch gemacht. Bezüglich der Zuwendungen über 2.000 € wird auf die ebenfalls in der heutigen Sitzung vorgelegte Ratsvorlage verwiesen.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass bei der Festlegung der Wertgrenzen eine Sonderregelung zu sogenannten Kettenzuwendungen zu beachten ist. Nach den Regelungen der o. g. Verordnung werden als Kettenzuwendungen mehrere Einzelzuwendungen eines Gebers innerhalb eines Haushaltsjahres bezeichnet, deren Werte erst in der Summierung die für die Zuständigkeiten maßgeblichen Wertgrenzen überschreiten. Ein entsprechender Hinweis ist der Spalte Zuwendungszweck/Erläuterungen zu entnehmen.

Die Zuwendungen werden erst nach der entsprechenden Entscheidung angenommen bzw. vermittelt. Ausnahmen bilden Zuwendungen, für die eine nachträgliche Zustimmung erforderlich ist, weil sie zweckgebunden vor der Gremienentscheidung verwendet werden sollen oder von dem zuständigen Fachbereich versehentlich nicht fristgerecht gemeldet wurden. Zuwendungsbestätigungen werden erst nach dem erforderlichen Gremienbeschluss zur Annahme oder Vermittlung ausgestellt.

Nach einem Jahreswechsel wird regelmäßig eine hohe Zahl an Zuwendungen zur nachträglichen Zustimmung gemeldet, da einheitlich alle noch im Vorjahr bekanntgewordenen Zuwendungen diesem Haushalts-/Kalenderjahr zugeordnet werden.

Nähere Informationen zu den einzelnen Zuwendungen sind den Anlagen zu entnehmen.

Geiger

Anlage/n:

1 - VA 02-2026 - Annahme von Zuwendungen - nachträgliche Zustimmung (2025) (öffentlich)

2 - VA 02-2026 - Vermittlung von Zuwendungen - nachträgliche Zustimmung (2025)
(öffentlich)

3 - VA 02-2026 - Annahme von Zuwendungen (2026) (öffentlich)

Annahme von Zuwendungen an die Stadt Braunschweig - nachträgliche Zustimmung (2025)**Fachbereich 37**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Rosmarie Allee	100,00 €	Spende an die Ortsfeuerwehr Lehndorf Kettenzuwendung
2	Rosmarie Allee	100,00 €	Spende an die Ortsfeuerwehr Lehndorf Kettenzuwendung
3	Braunschweiger Versorgungs-AG & Co. KG	500,00 €	Spende an die Ortsfeuerwehr Waggum
4	Georg Oswald Cott	200,00 €	Spende an die Ortsfeuerwehr Harxbüttel
5	Ingrid Hielscher	120,00 €	Spende an die Ortsfeuerwehr Watenbüttel
6	hilyn GmbH	500,00 €	Spende an die OF Riddagshausen
7	Dr. Henriette und Christoph Höxter	300,00 €	Spende an die OF Lehndorf
8	Markus Karl Meier	500,00 €	Spende für die Ortsfeuerwehr Geitelde
9	Martin Osterloh	400,00 €	Spende an die Jugendfeuerwehr Timmerlah
10	Familie Sasse	200,00 €	Spende für die Ortsfeuerwehr Watenbüttel

Fachbereich 40

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	ALBA Braunschweig GmbH	Sachspende 20,00 €	Zehn Warnwesten für die Grund- und Hauptschule Rünigen Kettenzuwendung
2	A. Brandes	Sachspende 150,00 €	Ein Weihnachtsbaum für die Aula der GS Lamme
3	Eggimoto GmbH	1.000,00 €	Ergänzungsbetrag zur Anschaffung eines Defibrillators für die RS Maschstraße
4	Eltern der RS Maschstraße	1.800,00 €	Ergänzungsbetrag zur Anschaffung eines Defibrillators

**Anlage 1
(VA)****Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
5	Elternhilfsgemeinschaft der GS Broitzem	91,00 €	Zuschuss zum Kauf von Theaterkarten für das Tamalan Theater Kettenzuwendung
6	Elternhilfsgemeinschaft der GS Broitzem	Sachspende 41,50 €	Ein Buch für die Jugendbuchwoche und Übernahme der Taxirechnung für eine Autorin zur Lesung in der Schule Kettenzuwendung
7	Engagement Global	1.314,00 €	Zuschuss zum Planspiel "Klimakonferenz-Simulation" der Heinrich-Büssing-Schule
8	Förderverein der BBS Heinrich-Büssing-Schule	159,24 €	Zuschuss zum Planspiel "Klimakonferenz-Simulation" der Heinrich-Büssing-Schule
9	Förderverein der GS Querum	Sachspende 112,44 €	Sechs Gummireifen für Spielehäuschen und zwölf Serviertablets für Schulobst
10	Geberit Vertriebs GmbH	Sachspende 100,00 €	Ein Set "Power&Connect Box und Netzteil für UP-WC" für die BBS Heinrich-Büssing-Schule Kettenzuwendung
11	Horst und Lieselotte Pape	600,00 €	Kauf von Büchern, Regalen und Sitzgelegenheiten für die Schulbücherei der GS Hohestieg
12	Thorsten Polowiak	Sachspende 650,00 €	50 Abtönfarben, Pinsel und Farbrollen für den fachpraktischen Unterricht der Johannes-Selenka-Schule
13	Schulelternverein der RS John-F.-Kennedy-Platz	Sachspende 275,00 €	Ein Weihnachtsbaum und drei Adventskränze
14	Schulverein der GS Schunteraue	Sachspende 970,75 €	Sieben Bewegungskisten für die Klassenräume und 126 Bücher für den Adventskalender
15	Technische Universität Braunschweig	Sachspende 1.968,00 €	Sportgeräte (Große Spielleiter, Kleine Spielleiter, Mittelholmleiter, Balancierstange, Hühnerleiter, Einhängeständer mit Versandkosten) für den Sportunterricht der GS Büldenweg
16	Verein der Freunde und Förderer der Johannes-Selenka-Schule	1.000,00 €	Anschaffung von Material für den Bereich Bautechnik im Schuljahr 2025/2026

Referat 0414

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Norbert Wyrwol	100,00 €	Spende für das Buchpatenprojekt des Stadtarchivs Kettenzuwendung

**Anlage 1
(VA)****Fachbereich 51**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Freiwillige Feuerwehr Veltenhof	Sachspende 327,25 €	Warnwesten im Wert von 327,25 € für die Kinder des KiFaZ Pfälzerstraße vom Förderverein und der freiwilligen Feuerwehr Veltenhof

Fachbereich 67

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Mesut Alkan	1.000,00 €	Stadtbaum 524-30 Steintorwall
2	Manfred Dobberphul	1.500,00 €	Sumpfeiche EB21 Westpark
3	Horst Hannig	1.000,00 €	Stadtbaum BP-St3-15 Bürgerpark
4	Martin Kahmann	300,00 €	Stadtbaum 480-630 Schlossplatz
5	Jessica Lentzer	250,00 €	Ereignisbaum 2311-930 Hundewiese Nußberg
6	Melanie Lohmann	250,00 €	Stadtbaum 2286-170 Grünstr.
7	Simone Mercker	300,00 €	Stadtbaum Hochzeit Comeniusstr.
8	Bettina Sorgenfrei	500,00 €	Ereignisbaum Trauer/Gedenk Hoheworth
9	Kyra Tiebel	400,00 €	Stadtbaum 2311-2935 An der Matthäuskirche

Vermittlung von Zuwendungen an Dritte - nachträgliche Zustimmung (2025)**Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
1	Förderverein der GS Heidberg	Sachspende 1.782,00 €	Schülerinnen und Schüler	330 Schulplaner
2	Verkehrswacht Braunschweig	455,00 €	Schülerinnen und Schüler	Sportbeutel, Malbuch, Sicherheitsweste und Lineal für die 84 Kinder des ersten Jahrgangs der GS Heidberg

Referat 0500

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
1	Sybille Adermann	150,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
2	Horst-Udo Ahlers	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
3	Ulrike und Torsten Busch	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
4	Rita Dietrichs	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
5	Dr. Elisabeth Duske	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
6	Harry-Hermann Evers	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
7	Anne Friedrichs	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
8	Helmut Giffhorn	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
9	Norbert Groß	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
10	Carolin und Alexander Gundlach	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung

Anlage 2
(VA)
Referat 0500

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
11	Claus und Sabine Hacke	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
12	Dr. Ulf Hammerschmidt	2.000,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
13	Elizabeth Harding	2.000,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
14	Ilka und Joachim Hausherr	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
15	Michael Heda	250,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
16	Uta Heiber	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
17	Dr. Ing. Henning Imker	250,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
18	Birgit Imker-Enghardt	1.000,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
19	Jens-Dieter Joop	1.100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
20	JOPPE Einbauküchen GmbH	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
21	Kanada Bau AG	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
22	Gudrun Kleinert	600,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
23	Doris und Bernd-Jürgen Krahn	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
24	Heinz-Werner Kretschmann	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
25	Dr. Christine Kula	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
26	Ivana und Christoph Le Claire	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
27	Ivana und Christoph Le Claire	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung

Anlage 2
(VA)
Referat 0500

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
28	Ivana und Christoph Le Claire	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
29	Ivana und Christoph Le Claire	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
30	Hagen Leyendecker	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
31	Christiane Lyre und Bernd Spätlich	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
32	Maria-Theresia Mannebach	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
33	Simone Märtig	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
34	Joan Matthiesen	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
35	Thomas Ney	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
36	Monika Ohm	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
37	Dr. Andre und Katharina Peterwerth	1.500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
38	Eva Pomrenke	300,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
39	Irmgard Schadt	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
40	Dr. Frank Schaum	150,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
41	Andreas Schier	250,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
42	Armgard Schmidtman	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
43	Heino Schmidtman	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung

**Anlage 2
(VA)****Referat 0500**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
44	Armgard Schmidtman	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
45	Gary Schwarzer	198,73 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
46	SM-Elektroanlagen-Bau GmbH	400,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
47	Albrecht Stein	250,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
48	Wolfgang Stölting	250,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
49	Barbara Sumpf	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
50	Eckhard Tiemann	325,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
51	Andreas Tietz	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
52	Roman Wagner	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
53	Waldhaus Ölper Eckehard Ossada e.K.	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
54	Daniela und Dirk Wiesner	500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
55	Ute Wittstock	200,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
56	Karl-Heinz Wrehde	100,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung

Fachbereich 20
20.51

Anlage 3
(VA)

Annahme von Zuwendungen an die Stadt Braunschweig (2026)

Fachbereich 37

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Florian Alexander Orth	250,00 €	Spende an die OF Rühme

Fachbereich 41

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Grove-Moldovan Art Foundation	1.500,00 €	Für Kunst und Kulturelles - Eine Verwendung der Mittel ist seitens der Verwaltung für das interkulturelle Fest BS International 2026 geplant

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28134**Beschlussvorlage**
öffentlich*Betreff:***Annahme oder Vermittlung von Zuwendungen über 2.000 €***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

08.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung
(Vorberatung)*Sitzungstermin*

29.01.2026

Status

Ö

Verwaltungsausschuss (Vorberatung)

04.02.2026

N

Rat der Stadt Braunschweig (Entscheidung)

10.02.2026

Ö

Beschluss:

Der Annahme bzw. Vermittlung der in den Anlagen aufgeführten Zuwendungen wird zugestimmt.

Sachverhalt:

Gemäß § 111 Abs. 8 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz in Verbindung mit § 26 Kommunalhaushalts- und -kassenverordnung entscheidet seit dem 20. Mai 2009 der Rat über die Annahme oder Vermittlung von Zuwendungen über 100 €. Mit Beschluss vom 16. Februar 2010 hat der Rat für Zuwendungen von über 100 € bis höchstens 2.000 € von der in der Verordnung geregelten Delegationsmöglichkeit an den Verwaltungsausschuss Gebrauch gemacht, so dass hiermit lediglich ein Beschlussvorschlag bezüglich der Zuwendungen über 2.000 € vorgelegt wird.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass bei der Festlegung der Wertgrenzen eine Sonderregelung zu sogenannten Kettenzuwendungen zu beachten ist. Nach den Regelungen der o. g. Verordnung werden als Kettenzuwendungen mehrere Einzelzuwendungen eines Gebers innerhalb eines Haushaltsjahres bezeichnet, deren Werte erst in der Summierung die für die Zuständigkeiten maßgeblichen Wertgrenzen überschreiten. Ein entsprechender Hinweis ist der Spalte Zuwendungszweck/Erläuterungen zu entnehmen.

Eine weitere Besonderheit sind Zuwendungen von Ratsmitgliedern, sonstigen Mitgliedern von Ausschüssen, Stadtbezirksräten oder von der Oberbürgermeisterin oder dem Oberbürgermeister. Nach § 58 Abs. 1 Nr. 20 NKomVG ist ausschließlich der Rat zuständig für die Beschlussfassung über Verträge mit dem vorgenannten Personenkreis. Bei Zuwendungen handelt es sich formell um Schenkungsverträge. Demnach müssen alle Spenden und Zuwendungen des vorgenannten Personenkreises dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Die Zuwendungen werden erst nach der entsprechenden Entscheidung angenommen bzw. vermittelt. Ausnahmen bilden die Zuwendungen, für die eine nachträgliche Zustimmung erforderlich ist, weil sie zweckgebunden vor der Gremienentscheidung verwendet werden sollen oder von dem zuständigen Fachbereich versehentlich nicht fristgerecht gemeldet wurden. Zuwendungsbestätigungen werden erst nach dem erforderlichen Gremienbeschluss

zur Annahme oder Vermittlung ausgestellt.

Nach einem Jahreswechsel wird regelmäßig eine hohe Zahl an Zuwendungen zur nachträglichen Zustimmung gemeldet, da einheitlich alle noch im Vorjahr bekanntgewordenen Zuwendungen diesem Haushalts-/Kalenderjahr zugeordnet werden.

Nähere Informationen zu den einzelnen Zuwendungen sind den Anlagen zu entnehmen.

Geiger

Anlage/n:

1 - Rat 02-2026 - Annahme von Zuwendungen - nachträgliche Zustimmung (2025)
(öffentlich)

2 - Rat 02-2026 - Vermittlung von Zuwendungen - nachträgliche Zustimmung (2025)
(öffentlich)

Annahme von Zuwendungen an die Stadt Braunschweig - nachträgliche Zustimmung (2025)**Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	broZeit e. V.	3.522,00 €	Kostenübernahme des Senioreneinsatzes für das Projekt Frühstück der GS Ilmenaustraße
2	Bürgerstiftung Braunschweig	500,00 €	Kauf von 23 Büchern für die Schulbücherei der RS Sidonienstraße Kettenzuwendung
3	Bürgerstiftung Braunschweig	300,00 €	Kauf von Büchern für die Schulbücherei der GS Am Schwarzen Berge Kettenzuwendung
4	Bürgerstiftung Braunschweig	400,00 €	32 Bücher für die Schulbücherei der GS Lindenberg Kettenzuwendung
5	Bürgerstiftung Braunschweig	600,00 €	40 Bücher für die Schulbücherei der GS Heidberg Kettenzuwendung
6	CLAGE GmbH	Sachspende 6.545,00 €	Eine "CLAGE-Funktionswand, rollbar" mit Durchlauferhitzern für den Bereich Sanitär-Heizung-Klima der BBS Heinrich-Büssing-Schule
7	DEHOGA Kreisverband Region Braunschweig-Wolfenbüttel e. V.	Sachspende 50,00 €	Ein Bierfass für den fachpraktischen Unterricht "Arbeiten an der Getränkeschankanlage" der Johannes-Selenka-Schule Kettenzuwendung
8	Elternverein der GS Waggum	Sachspende 2.358,45 €	Material für den Bau von Schülerbänken für jeden Klassenraum
9	Förderverein der Nibelungen-Realschule	Sachspende 3.000,00 €	Übungshürden "Soft", Fausthanteln, Ultimate Frisbees, Springseile, eine Ballpumpe, Yoga-Matten, Fußbälle und Zubehörteile für die große Sporthalle
10	Förderverein des Gym. Raabeschule	Sachspende 134,46 €	Zehn aktuelle Bücher für die Schulbücherei Kettenzuwendung
11	Förderverein des Gym. Raabeschule	Sachspende 969,75 €	17 Trikots mit Logo, Schulname und Nummer für Sportwettkämpfe Kettenzuwendung
12	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 728,90 €	Ein 3-D-Scanner und eine Lötstation der Firma Compromise IT-Systeme GmbH für die Fachgruppe Informatik MakerSpace Kettenzuwendung

**Anlage 1
(Rat)****Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
13	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 82,70 €	Zwei Motion Kit 2.0 der Firma Calliope für die Fachgruppe Informatik MakerSpace Kettenzuwendung
14	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 169,00 €	Eine Lizenz access 4 von der Firma Cornelsen GmbH für die Fachgruppe Englisch Kettenzuwendung
15	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 66,84 €	Zwei Bücher und zwei Gutscheine der Firma Graff GmbH für den Vorlesewettbewerb der Fachgruppe Englisch Kettenzuwendung
16	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 169,00 €	Eine Lizenz à Plus! Der Firma Cornelsen für die Fachgruppe Französisch Kettenzuwendung
17	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 1.944,96 €	Ein 3-D-Drucker, dreimal Original Prusa enclosure, einmal MMU3 Printed Parts, Druckzubehör der Firma Prusa research a.s. für die Fachgruppe Informatik MakerSpace Kettenzuwendung
18	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 579,78 €	Ein Nass-Trockensauger mit 3 Jahren Produktschutz von der Firma Alternate GmbH für die Fachgruppe Informatik MakerSpace Kettenzuwendung
19	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 4.299,98 €	Ein Laserschneider mit Schneidplotter, vier Lötstationen, ein Laser Material Explorer Kit der Firma Calliope für die Fachgruppe Informatik MakerSpace
20	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 398,54 €	Material für vier Methodenkoffer von den Firmen Müller GmbH und Betzold GmbH für den Fachbereich Politik Kettenzuwendung
21	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 225,00 €	Schulungskosten für 9 Teilnehmende bei der Johanniter-Unfallhilfe für die Sani-AG Kettenzuwendung
22	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 599,38 €	Schoko- und andere Riegel der Firma Fair in BS als Preise für die Teilnahme am Stadtradeln Kettenzuwendung
23	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 145,90 €	Zehn Schnitzmesser und eine Tasche von der Firma Wagner GmbH & Co. KG für die Fachgruppe Erdkunde Kettenzuwendung
24	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 497,34 €	60 Badmintonbälle, fünf Mikasa Volleyball V333W School Pro von der Firma Sport Thieme für die Fachgruppe Sport Kettenzuwendung

**Anlage 1
(Rat)****Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
25	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 107,97 €	Drei Molten Basketball School Master Gr. 7 der Firma Sport Thieme für die Fachgruppe Sport Kettenzuwendung
26	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 279,90 €	Zehn Fußbälle von der Firma Decathlon für die Fachgruppe Sport Kettenzuwendung
27	Förderverein des Gym. Ricarda-Huch-Schule	Sachspende 727,58 €	Ein Canon imagePrograf, vier Rollen Papier der Firma CNW IT-Systeme GmbH für die Fachgruppe Informatik MakerSpace Kettenzuwendung
28	Förderverein des Lessinggymnasiums	Sachspende 838,00 €	Ein Bühnenpodest für die Aula und ein Weihnachtsbaum für das Forum Kettenzuwendung
29	Förderverein GS Wenden	Sachspende 2.577,35 €	- Stimmung eines Klaviers, - ein Teppich für den DaZ (Deutsch als Zweitsprache)-Raum, - ein Gehörschutz für ein Kind mit sonderpädagogischem Förderbedarf, - ein Riesen-Sandset und eine Spieletonne für den Pausenhof, - 50 Springseile, - 11 Pakete Straßenmalkreide, - Material für die Projektwoche (40 Bögen Tonpapier, acht Säcke Pflanzhumus, 22 Baumpfähle, Pflanzen, ein Pflanzstütznetz, Kies, drei Aquarellsets, 18 Tuben Acrylfarbe)
30	Freundeskreis der GS Edith Stein	1.500,00 €	Ergänzungsbetrag zum Kauf eines E-Pianos für den Chorklassenunterricht Kettenzuwendung
31	Gemeindeunfall-Versicherungsverband	400,00 €	Ergänzungsbetrag für die IGS Sally-Perel-Gesamtschule zur Unterstützung des Schulsanitätsdienstes Kettenzuwendung
32	Gemeindeunfall-Versicherungsverband	400,00 €	Ergänzungsbetrag für die IGS Heidberg zur Beschaffung von Materialien für den Schulsanitätsdienst Kettenzuwendung
33	Lunos Lüftungstechnik GmbH	Sachspende 2.565,00 €	Ein Lunomat Zentralgerät Energie A, Ersatzfilter, Smart Comfort-Steuerung mit Folientastatur für die BBS Heinrich-Büssing-Schule
34	RA-MICRO Software AG	Sachspende 2.922,00 €	Bereitstellung von Cloud-basierter Software in 2024 für den Unterricht in Rechtsberufen an der Otto-Bennemann-Schule. Im Rahmen der Softwarespende für das Jahr 2025 war aufgefallen, dass die Nutzung der Software für das Jahr 2024 vesehentlich noch nicht gemeldet worden war.
35	RA-MICRO Software AG	Sachspende 1.910,00 €	Bereitstellung von Cloud-basierter Software in 2025 für den Unterricht in Rechtsberufen an der Otto-Bennemann-Schule Kettenzuwendung

**Anlage 1
(Rat)****Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
36	Schulverein der GS Volkmarode e. V.	Sachspende 2.081,76 €	- für den Sportunterricht: fünf Paar Stelzen, 150 Tischtennisbälle, fünf Bälle für den Schulhof, zwei 5-er Packs Noppenbälle, 25 Hochsprung-Bälle, 270 Laufabzeichen - Fünf Taschen "Koziol Teschelino" - für den Mathematikunterricht: Ein Satz mit 14 Volumen-Füllkörpern im Koffer - 37 "Lumi-Schüler-Sets" mit Themenheft und Stickerbögen - für den Musikunterricht: Ein Set mit Konzertgitarre, Winkelklinke, Lautsprecher, Mikrofonkabel und Rucksackgarnitur - ein Weihnachtsbaum
37	Staake Stiftung	Sachspende 8.400,00 €	Gesundes Frühstück für die GS Heidberg im Schuljahr 2025/2026
38	Stiftung - Unsere Kinder in Braunschweig c/o VW Financial Services	520,00 €	Anschaffung von Ukulelen und Stimmgeräten für den Musikunterricht der GS Ilmenaustraße Kettenzuwendung
39	Stiftung - Unsere Kinder in Braunschweig c/o VW Financial Services	910,00 €	Anteilige Kostenübernahme für Lesungen in der Jugendbuchwoche für die GS Diesterwegstraße Kettenzuwendung
40	Stiftung Großes Waisenhaus Braunschweig	652,00 €	Kostenübernahme einer Dankesfeier für die Helfenden beim Projekt Frühstück der GS Ilmenaustraße Kettenzuwendung

Fachbereich 41

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 50,00 €	Ein Bongofell für die Städtische Musikschule Kettenzuwendung
2	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 47,00 €	Noten für das Gitarrenensemble der Städtischen Musikschule Kettenzuwendung
3	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 36,40 €	Verpflegung im Rahmen eines Jubiläumskonzertes der Recording Artists der Städtischen Musikschule am 9. November 2025 Kettenzuwendung
4	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 200,00 €	Verpflegung für eine Probenfahrt des Popchores der Städtischen Musikschule vom 7. bis 9. November 2025 Kettenzuwendung
5	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 101,40 €	Verpflegung für das Jugend-Sinfonie-Orchester der Städtischen Musikschule im Rahmen eines Benefizkonzertes des Rotary Clubs am 28. Oktober 2025 Kettenzuwendung

**Anlage 1
(Rat)****Fachbereich 41**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
6	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 30,00 €	Ein Bluetooth-Adapter für einen Erwachsenen-Workshop der Städtischen Musikschule Kettenzuwendung
7	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 500,00 €	Verpflegung für die Weihnachtsfeier des Jugend-Sinfonie-Orchesters der Städtischen Musikschule am 21. Dezember 2025 Kettenzuwendung
8	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 300,00 €	Zwei Ausführungen von zwei Stativen mit Tasche für zwei Yamaha Stage Pass Lautsprecheranlagen der Städtischen Musikschule Kettenzuwendung
9	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 227,95 €	Fünf Instrumentenkabel für die Städtische Musikschule Kettenzuwendung
10	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 128,24 €	Ein CD-Abspielgerät für die Städtische Musikschule Kettenzuwendung
11	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 170,10 €	Ein Stomp Box Fußpedal für die Städtische Musikschule Kettenzuwendung
12	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 249,30 €	Verpflegung für die Weihnachtsfeier der Bigband der Städtischen Musikschule am 12. Dezember 2025 Kettenzuwendung
13	Konzert- und Förderverein e.V.	Sachspende 204,00 €	Verpflegung für das Konzert der Lehrkräfte der Städtischen Musikschule am 22. November 2025 im Rahmen der Braunschweiger Musikschultage Kettenzuwendung

Fachbereich 67

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungszweck / Erläuterungen
1	Förderverein des Gym. Raabeschule	3.990,07 €	Zum Erwerb und Aufbau einer Torwand aus Aluminium der Firma Sport-Thieme. Die Torwand ist bestimmt für das Außengelände in Stöckheim.

Vermittlung von Zuwendungen an Dritte - nachträgliche Zustimmung (2025)**Fachbereich 40**

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
1	Förderverein des Gym. Raabeschule	Sachspende 127,50 €	Externe Interessierte, künftige Beschulte	Fünfzehn Tassen mit Schullogo zu Werbezwecken und als Give-away Kettenzuwendung
2	Freundeskreis der GS Edith Stein	Sachspende 648,31 €	Schülerinnen und Schüler	Hausaufgabenhefte für die Schülerinnen und Schüler Kettenzuwendung

Referat 0500

lfd. Nr.	Zuwendungsgeber	Zuwendung Art / Wert	Zuwendungsempfänger	Zuwendungszweck/Erläuterungen
1	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	365,00 €	Braunschweiger Kinder und Jugendliche, Schulen und Kindertagesstätten	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
2	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	445,00 €	Braunschweiger Kinder und Jugendliche, Schulen und Kindertagesstätten	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
3	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	215,00 €	Braunschweiger Kinder und Jugendliche, Schulen und Kindertagesstätten	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung Kettenzuwendung
4	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	2.330,00 €	Braunschweiger Kinder und Jugendliche, Schulen und Kindertagesstätten	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung
5	EDEKA-MIHA Immobilien-Service GmbH	11.900,00 €	diverse Braunschweiger Grundschulen	Aktion "Gesundes Schulfrühstück"
6	Nibelungen-Wohnbau-GmbH	10.000,00 €	diverse Braunschweiger Grundschule	Aktion "Gesundes Schulfrühstück"
7	Team Plagemann GmbH	2.500,00 €	Braunschweiger Fonds für Kinder und Jugendliche	Defizitausgleich Mittagessen, Einzelfallhilfe, Projektförderung

Absender:
Fraktion Bündnis 90 - DIE GRÜNEN im Rat der Stadt

26-28202
Anfrage
(öffentlich)

Betreff:
Sicherheit und Widerstandsfähigkeit der Stromversorgung in Braunschweig

Empfänger:
 Stadt Braunschweig
 Der Oberbürgermeister

Datum:
 16.01.2026

<i>Beratungsfolge:</i>	<i>Sitzungstermin</i>	<i>Status</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Beantwortung)	29.01.2026	Ö

Sachverhalt:

Ein aktueller großflächiger Stromausfall in Berlin infolge gezielter Beschädigung mehrerer gebündelter Hoch- und Mittelspannungskabel hat gezeigt, dass Stromnetze auch in Deutschland an bestimmten neuralgischen Punkten verwundbar sein können, wenn mehrere Leitungen räumlich nahe beieinander liegen. In der Debatte wird dabei betont, dass das übliche n-1-Sicherheitsprinzip, also die Auslegung auf den Ausfall einer einzelnen Komponente ohne Versorgungsunterbrechung, in solchen Situationen nicht ausreicht, wenn durch äußere Einwirkungen mehrere Leitungen gleichzeitig betroffen sind. Dies kann zum Ausfall großer Teile des Versorgungsnetzes führen.

Der Berliner Fall hat verdeutlicht, dass insbesondere gebündelte Kabeltrassen, Querungen, Schachtbauwerke und andere zentrale Netzknoten eine hohe systemische Bedeutung besitzen. Fällt an solchen Stellen mehr als eine Leitung aus, können vorhandene Redundanzen faktisch gleichzeitig außer Kraft gesetzt werden. Vor diesem Hintergrund sehen Bundesregierung, Netzbetreiber und Branchenverbände die Notwendigkeit, über klassische Netz-Redundanz hinaus weitere Maßnahmen zu prüfen, etwa räumlich unabhängige Leitungsführungen, zusätzliche Schalt- und Einspeisemöglichkeiten, mobile Krisenressourcen, erhöhte physische Schutz- und Überwachungsmaßnahmen sowie eine verbesserte Abstimmung von Krisenreaktion und Notfallmanagement. Zugleich wird darauf hingewiesen, dass auch bei hohen Sicherheitsstandards keine absolute Unverwundbarkeit gegenüber gezielten, extremen Eingriffen gewährleistet werden kann.

Parallel dazu verstärkt sich die Debatte über die Vorsorge und Vorbereitung der Bevölkerung auf länger andauernde Stromausfälle. Mehrere Landkreise in Niedersachsen haben daher bereits Informations- und Vorsorgeveranstaltungen für die Bevölkerung zu länger andauernden Stromausfällen und vergleichbaren Krisenszenarien organisiert, um über mögliche Auswirkungen, sinnvolle Vorsorgemaßnahmen und angemessenes Verhalten im Ernstfall zu informieren. Auch für Braunschweig stellt sich vor diesem Hintergrund die Frage, wie gut die technische Absicherung des Stromnetzes, die organisatorische Krisenvorsorge und die Information der Bürgerinnen und Bürger derzeit aufgestellt sind und wie diese angesichts aktueller Erkenntnisse weiterentwickelt werden können.

Vor diesem Hintergrund fragen wir:

1. Wie ist das Stromnetz in Braunschweig auf Hoch- und Mittelspannungsebene hinsichtlich Redundanz und Ausfallsicherheit aufgestellt (n-1-Prinzip, kritische bzw. gebündelte Netzabschnitte)?
2. Welche Lehren werden aus dem Berliner Stromausfall für das Stromnetz in Braunschweig gezogen (z. B. Entflechtung von Leitungen, Schutz kritischer Netzknoten, Überwachung und Detektion, Krisenressourcen)?

3. Sind durch BS Energy und/oder die Verwaltung Informations- oder Vorsorgeveranstaltungen für die Bevölkerung zu länger andauernden Stromausfällen nach dem Vorbild mehrerer niedersächsischer Landkreise vorgesehen oder geplant?

Bei der Beantwortung der Fragen sollen detaillierte Antworten zum Netz und etwaigen Schwächen nicht öffentlich beantwortet werden. Alle weiteren Ausführungen sollen öffentlich erfolgen.

Anlage/n:

keine

Stadt Braunschweig

Der Oberbürgermeister

26-28202-01**Stellungnahme
öffentlich***Betreff:***Sicherheit und Widerstandsfähigkeit der Stromversorgung in Braunschweig***Organisationseinheit:*Dezernat VII
20 Fachbereich Finanzen*Datum:*

27.01.2026

*Beratungsfolge:*Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur
Kenntnis)*Sitzungstermin*

29.01.2026

Status

Ö

Sachverhalt:

Auf die Anfrage der Fraktion Bündnis 90 – DIE GRÜNEN vom 16. Januar 2026 nimmt die Verwaltung in Abstimmung mit BS|ENERGY und BS|NETZ wie folgt Stellung:

Zu Frage 1:

Der Netzbau im Stadtgebiet Braunschweig ist grundsätzlich redundant ausgelegt. Der Aufbau des Stromverteilungsnetzes auf Hoch- und Mittelspannungsebene entspricht dem n-1-Prinzip. Das bedeutet, dass die Versorgungssicherheit bei Ausfall einer einzelnen Komponente weiterhin gewährleistet ist. Zudem verhindern Zutrittssicherungen, dass Unbefugte die Liegenschaften der kritischen Infrastruktur betreten.

Zu Frage 2:

Die Verwaltung (Stelle Bevölkerungsschutz) stimmt sich regelmäßig mit den Energieversorgern der Stadt zu den Themen Versorgungssicherheit (Strom, Gas, Wasser und Abwasser) und Krisenreaktion ab. Erkenntnisse aus dem Berliner Anschlag fließen aktuell in die Bevölkerungsschutz-Planungen mit ein. Die Taten in Berlin stellen allerdings keine neuen Szenarien für den Bereich des Bevölkerungsschutzes dar, sondern sind fester Bestandteil der Risiko-Betrachtungen für Bemessungsgrößen.

Nicht erst seit dem Brandanschlag auf eine Kabelbrücke im Berliner Bezirk Steglitz-Zehlendorf am 3. Januar 2026 trägt BS|NETZ Sorge für einen hohen Sicherheitsstandard sowohl bei der physischen Infrastruktur als auch im Bereich Cybersecurity. Das Unternehmen überprüft kontinuierlich die Sicherheitsvorkehrungen und durchläuft regelmäßig entsprechende Zertifizierungen.

Zu Frage 3:

Hilfestellungen zur Bevorratung und zur technischen Vorsorge stellt die Stelle Bevölkerungsschutz bereits seit 05/2023 über den Internetauftritt des Bevölkerungsschutzes (www.braunschweig.de/bevoelkerungsschutz) in digitaler Form bereit. Zudem wird die Bevölkerung bei Veranstaltungen mit Beteiligung des Bevölkerungsschutzes analog zu allen Themen der Eigenvorsorge informiert. Bei diesen Gelegenheiten wurden bereits schon über 3.000 Exemplare des Ratgebers vom Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) ausgegeben. Es ist geplant, weitere Ratgeberexemplare in publikumsintensiven Bereichen der Stadtverwaltung auszulegen. Ergänzend erfolgen seit 2023 auf Einladung auch (Fach-)Vorträge zum Thema Bevölkerungsschutz und Vorsorgemaßnahmen.

Seitens BS|ENERGY sind aktuell keine eigenständigen Informationsveranstaltungen für die Bürger geplant. In Absprache mit der Stadt stände BS|ENERGY aber für gemeinsame Veranstaltungen zur Verfügung. Es sind Texte für Postwurfsendungen vorbereitet und zudem von der Stadt Braunschweig 26 sogenannte Bevölkerungsschutz-Leuchttürme angeschafft worden, die Sicherheit und Orientierung für die Bevölkerung geben sollen. Sie kommen bei besonderen Gefahrenlagen zum Einsatz.

Geiger

Anlage/n:
keine