



# Gleichstellungsbericht 2019-2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>S. 3</b>
<b>2. Verteilung der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden bei der Stadt Braunschweig</b>	<b>S. 4</b>
<b>3. Maßnahmen der Verwaltung für die Mitarbeitenden</b>	<b>S. 8</b>
<b>4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung</b>	<b>S. 17</b>
<b>5. Maßnahmen des Gleichstellungsreferats</b>	<b>S. 48</b>
<b>6. Gemeinsames Fazit</b>	<b>S. 64</b>

# 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 sechste Bericht für die Jahre 2019 bis 2021 vorgelegt. Das Datenmaterial wurde zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres erhoben.

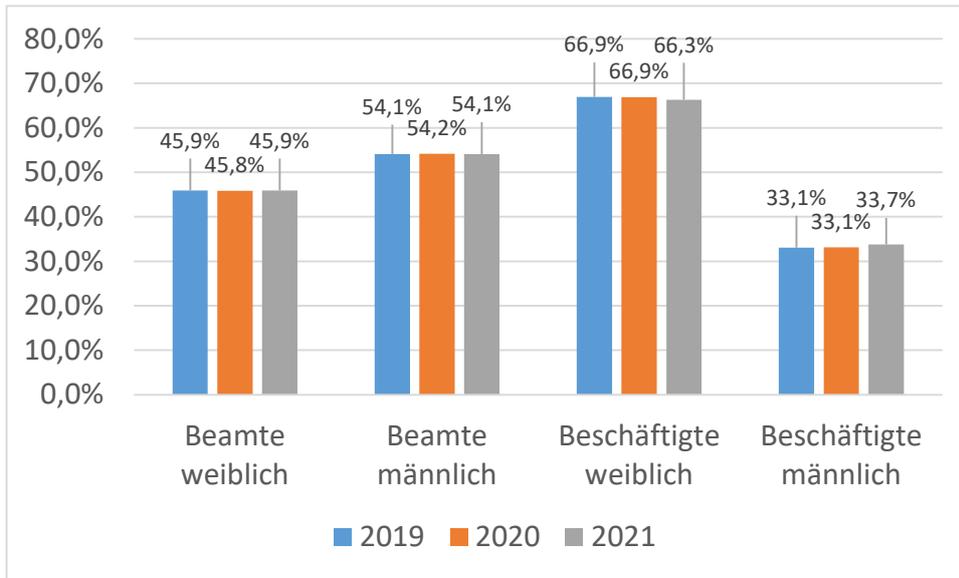
Die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit besitzt bei der Stadt Braunschweig schon seit Jahren eine hohe Priorität, sodass entsprechende Aspekte zur Erreichung dieses Zieles in die Politik und das tägliche Verwaltungshandeln einfließen.

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.

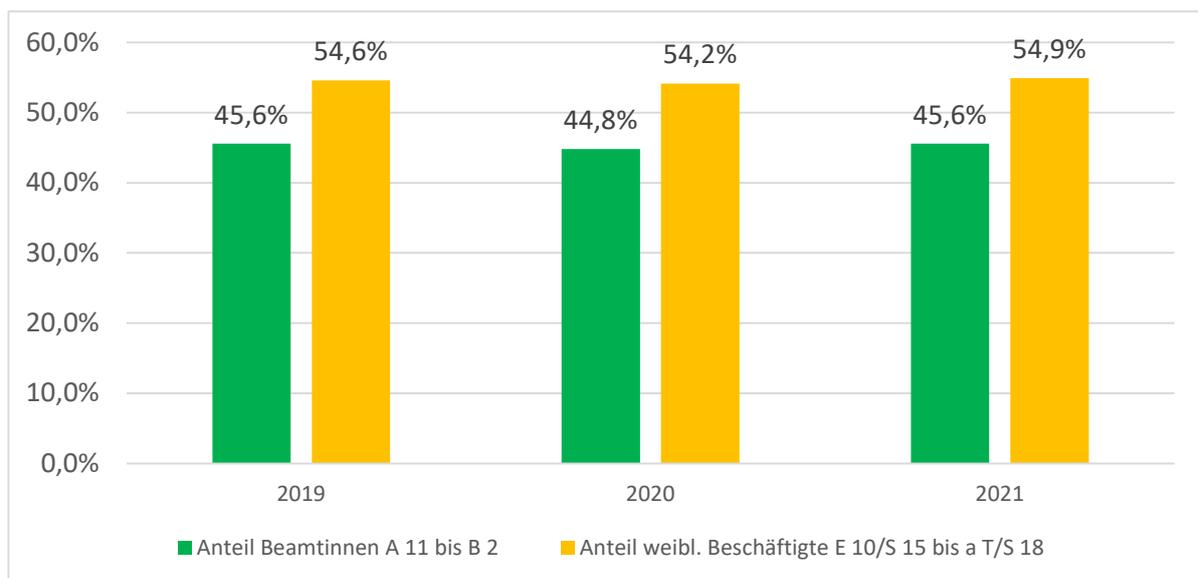
Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten werden in einem gesonderten Abschnitt zusammengefasst.

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

Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden bei der Stadt Braunschweig lag im Berichtszeitraum bei durchschnittlich 59,8%. Dies bedeutet einen leichten Anstieg gegenüber der Verteilung im Berichtszeitraum des vorherigen Gleichstellungsberichts (58,7%).



Im Berichtszeitraum konnten viele der frei gewordenen Stellen mit Frauen nachbesetzt werden. Dadurch gelang es, den Frauenanteil in den Entgeltgruppen ab E 10 bzw. den Besoldungsgruppen ab A 11 zu steigern.

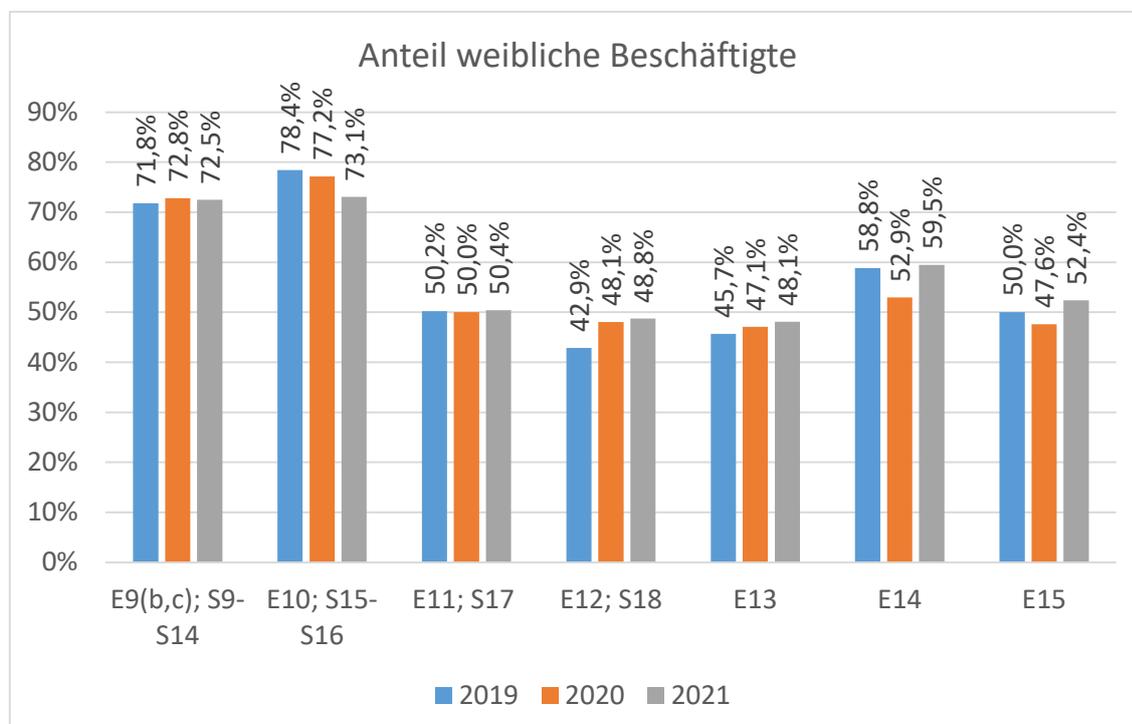


Im Vergleich zum vorhergehenden Berichtszeitraum konnte der Anteil an weiblichen Beschäftigten und Beamtinnen in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen 2019 bis 2021 erhöht werden von durchschnittlich 51% auf 54,5% bzw. von 44,9% auf 45,3%.

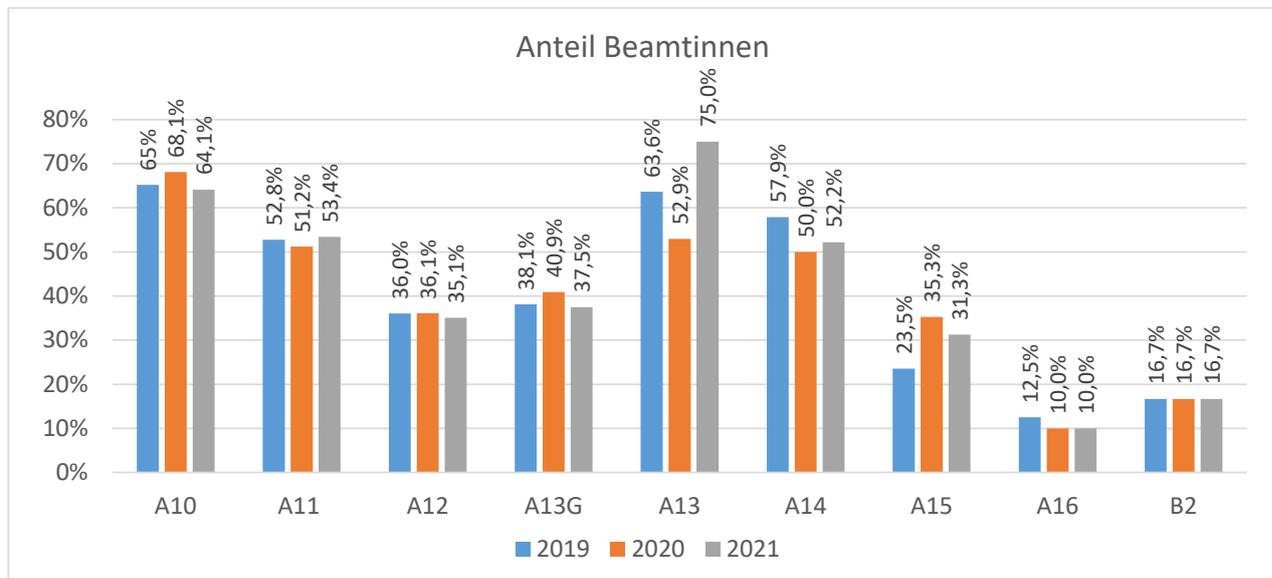
Im Rahmen einer neuen Qualifizierungsmaßnahme im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes konnten drei Frauen und ein Mann für die Förderung eines berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs „Soziale Arbeit“ vorgeschlagen werden. Diese neue Maßnahme soll leistungsstarken Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst die Möglichkeit der individuellen Personalentwicklung geben und Personalbedarfe angesichts des immer deutlicher werdenden Fachkräftemangels decken. Zudem haben vier Frauen und vier Männer die Aufstiegsqualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 im allgemeinen Verwaltungsdienst erfolgreich abgeschlossen.

Darüber hinaus beginnen mit der Umsetzung der „Qualifizierungsrichtlinie für Beamtinnen und Beamte“ sowie der „Qualifizierungsrichtlinie sonstige Beschäftigte im Technischen Dienst“ drei Frauen und zwei Männern mit der einjährigen Qualifizierung für ein Besoldungsamt A14 bzw. für einen Dienstposten der Entgeltstufe E13 TVöD. 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 die Durchlässigkeit innerhalb der Laufbahngruppe 2 erhalten und verbessern, um leistungsstarken Mitarbeitenden das berufliche Fortkommen zu ermöglichen. Bei einer näheren Betrachtung des Anteils der weiblichen Tarifbeschäftigten zeigt

sich innerhalb des Berichtszeitraums in den einzelnen höheren Entgeltgruppen ab E11/S17 jeweils eine leichte Steigerung des Frauenanteils.



Bei den Beamtinnen ist erkennbar, dass ihr Anteil in den einzelnen höheren Besoldungsgruppen innerhalb des Berichtszeitraums schwankt. So ist der Anteil an Frauen in A 13 von 63,6% auf 75,0% und in A 15 von 23,5% auf 31,3% gestiegen. In der Besoldungsgruppe A 14 hingegen sinkt der Anteil von 57,9% auf 52,2%. Es lässt sich zudem feststellen, dass ab Besoldungsgruppe A 15 der Anteil der Frauen insgesamt in den Besoldungsgruppen sinkt. Eine starke Frauenpräsenz im ehem. höheren Dienst zeigt sich allein in den Eingangssämtern A 13 und A 14. Die Frauen sind qualifiziert, steigen jedoch nicht ihrem zahlenmäßigen Anteil entsprechend in die nachfolgenden Besoldungsgruppen auf. Ähnlich sichtbar wird dies auch im ehem. gehobenen Dienst.

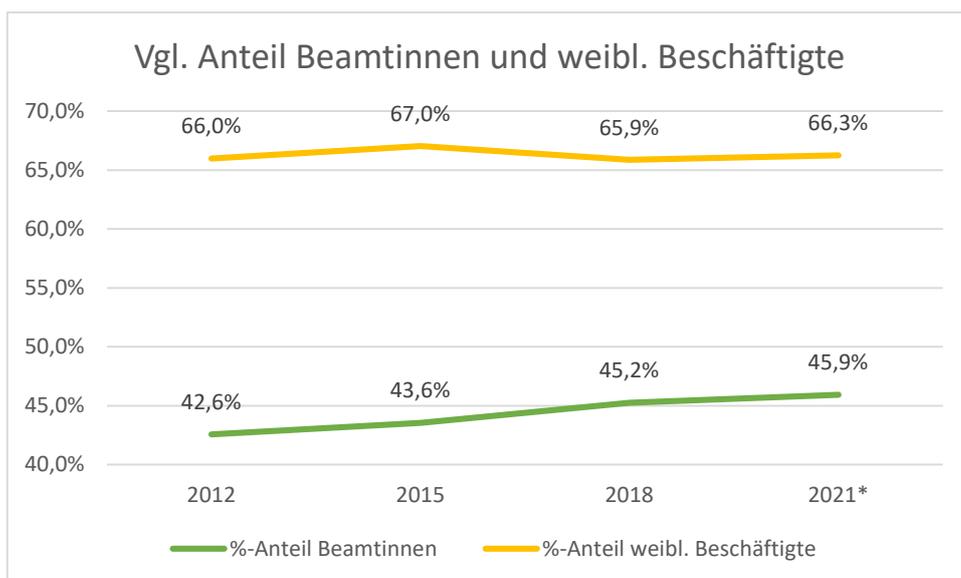


Die Stadtverwaltung hat diese Unterrepräsentanz weiterhin im Blick und arbeitet mit den oben benannten Maßnahmen sowie weiteren Fortbildungsangeboten daran, den Anteil von Frauen in Führungspositionen stetig zu erhöhen.

Sie will die Voraussetzungen und beeinflussbaren städtischen Rahmenbedingungen weiter verbessern, um noch mehr Frauen für die Übernahme von Führung und auch höheren Führungspositionen zu gewinnen. Dadurch konnte im Berichtszeitraum der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 43% auf 44% weiter leicht gesteigert werden.

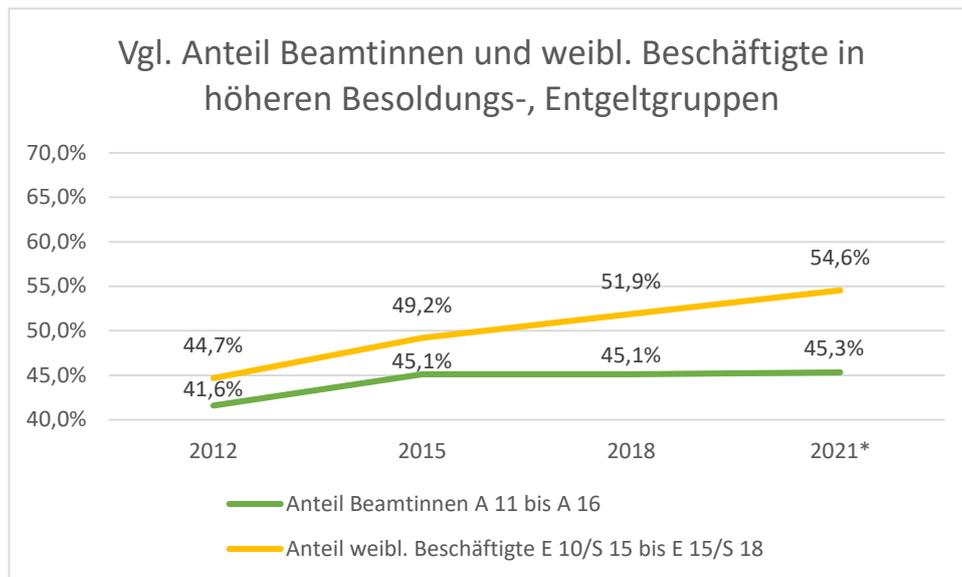
Auch bei einem Blick über den aktuellen Berichtszeitraum hinaus zeigt sich ein Bild von erfolgreicher Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung. Die folgenden beiden Abbildungen nehmen abschließend eine Betrachtung der Gleichstellungsarbeit über einen Zeitraum von fast 10 Jahren vor. Hierfür werden 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 (2012-2021) um 21 Prozentpunkte, die Gruppe der Beamtinnen und Beamten um acht Prozentpunkte. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten blieb bei diesem Stellenwachstum nahezu unverändert (2012: 66%, 2021 66,3%). Dies ist mit dem bereits hohen Anteil von Berufsgruppen mit traditionell hohem Frauenanteil – Erzieherinnen/Sozialassistentinnen – bei der Stadt Braunschweig zu erklären. Die Geschlechterzusammensetzung in diesen Berufen hat sich in den vergangenen Jahren insgesamt nicht wesentlich verändert. Der Frauenanteil bei der Gruppe der Beamtinnen und Beamten stieg zwischen 2012 und 2021 von 41,6% auf 45,3% um nahezu vier Prozentpunkte. Diese positive Entwicklung ist auch Ergebnis der aktiven Gleichstellungsarbeit der Stadt.



Der Anteil von Frauen in den Besoldungsgruppen ab A 11 stieg um 3,7 Prozentpunkte. Ein weiterer Anstieg ist durch die Weiterführung der bisherigen Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren denkbar, nachdem die in den letzten Jahren als Stadtinspektor-Anwärter/innen eingestellten Beamtinnen und Beamten immer häufiger für Ämter diese Besoldungsstufen zur Verfügung stehen werden.

Der Frauenanteil in den Entgeltgruppen ab E 11 bei den Beschäftigten stieg von 44,7% auf 54,6% um nahezu 10 Prozentpunkte an. Dies weist bei der Betrachtung eines längeren Zeitraums auf deutliche Erfolge bei den Beschäftigten und Einstiegsämtern hin. Gleichzeitig zeigt es aber gerade in den höchsten Besoldungsgruppen noch Handlungsbedarf auf.



### 3. Maßnahmen der Verwaltung für die Mitarbeitenden

Der Schwerpunkt in allen Beschäftigungsbereichen lag im Berichtszeitraum auf der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Dabei bestand im Berichtszeitraum die besondere Herausforderung der Corona-Pandemie. Diese machte es aufgrund des benötigten Infektionsschutzes notwendig, schnell neue Wege der Arbeit einzuschlagen. Hierbei ist das Homeoffice, neben anderen Sonderregelungen bspw. Samstagsarbeit, Schichteinteilung, wichtigstes Instrument geworden. In der Sonderdienstvereinbarung für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Verhinderung der Verbreitung von SARS-CoV-2 (COVID-19) und ihren Anpassungen konnte für die Mitarbeitenden der Stadt eine Homeoffice-Regelung umgesetzt werden. Gleichwohl sind Herausforderungen dieser Arbeitsform insbesondere unter den besonderen Umständen der Pandemie sichtbar geworden. Das Kommunizieren und Führen auf Distanz, die bereitzustellenden digitalen Ressourcen, die Gewährleistung des Datenschutzes und der IT-Sicherheit, die Vermischung von Beruf und Privatem beim Arbeiten von zu Hause sowie die Notwendigkeit von digitalen Kompetenzen sind Beispiele dafür.

Diese wichtigen Erfahrungen sind auch bei der Neugestaltung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit eingeflossen, die im September 2021 in Kraft getreten ist und die, nach dem zwischenzeitlichen Auslaufen der Sonderdienstvereinbarung, den Mitarbeitenden weiterhin ein hohes Maß an Flexibilität bietet und damit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit beiträgt. Dieses wird auch durch die deutliche Zunahme der Anträge zur Telearbeit dokumentiert. Ende 2021 lagen bereits insgesamt 202 genehmigte Anträge vor (114 Anträge von weiblichen Mitarbeitenden). Dieser Trend hat sich 2022 noch verstärkt, sodass bis Ende Oktober bereits über 810 Anträge genehmigt wurden. Davon waren ca. 230 von Teilzeit- und 580 von Vollzeitkräften. Ca. 480 weiblichen Mitarbeitenden wurden bisher Anträge zur Telearbeit genehmigt.

Auch die zentrale Fortbildung hat im Verlauf der Pandemie auf die sich ändernden Anforderungen im Homeoffice und der sich damit verändernden Kommunikation zwischen Mitarbeitenden reagiert und wichtige Fortbildungsinhalte eingeführt – das Online-Seminar „Führung auf Distanz“ ist ein Beispiel hierfür. Die grundsätzliche und breite Einführung von Onlineseminaren konnte zur Entwicklung digitaler Kompetenzen bei den Teilnehmenden beitragen. Die zentrale Fortbildung wird auch weiterhin mit ihrem Angebot den Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung tragen und dabei gerade den Aspekt von Gleichstellung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Blick behalten. Veranstaltungen wie beispielsweise „Gekonnt Argumentieren – ein Kommunikationstraining für Frauen“, „Frauen in Führung“ und „Von Männern für Männer - Ein Kommunikationstraining für Männer“ wurden angeboten und sehr gut angenommen.

Aufgrund der großen Nachfrage nach Fitness-Angeboten für Frauen konnte auf Betreiben der Stadtverwaltung das Angebot an Frauenfitnessstudios von einer auf drei Einrichtungen erhöht werden, die über die Teilnahme am Firmenfitnessprogramm „Hansefit“ zur Nutzung zur Verfügung stehen.

Abschließend bleibt festzustellen, dass gleichstellungsrelevante Aspekte bei der gesamten Breite des Prozesses der Verwaltungsmodernisierung berücksichtigt werden sollen und alle Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen ausgeschöpft werden.

Im Folgenden werden die von den Beschäftigungsbereichen darüber hinaus gemeldeten Maßnahmen dargestellt. Dabei werden nicht alle Maßnahmen aufgeführt, sondern nur die „Leuchttürme“ des Berichtszeitraums. Nach der Darstellung einiger interner Maßnahmen finden sich in Kapitel 4. dazu die gesellschaftlichen Maßnahmen der Verwaltung.

## 3.1 Qualifizierungsmaßnahme Bachelor Soziale Arbeit - Fachbereich 10

### Zuständige Ansprechperson

Andreas Roggatz, Stelle 10.21

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Stadt sieht einen steigenden Bedarf an Fachkräften im Sozial- und Erziehungsdienst. Um diesen auch in Zukunft decken zu können, ist die Durchlässigkeit der Karriereoptionen innerhalb der Stadt essentiell. Mit der Förderung des berufsbegleitenden Bachelorstudiums Soziale Arbeit für Erzieherinnen und Erzieher an der Universität Leuphana bietet die Stadtverwaltung Braunschweig eine weitere solche Option an. Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst haben dadurch die Möglichkeit, den Bachelorabschluss und das Anerkennungsjahr im Rahmen ihrer Anstellung bei der Stadt zu absolvieren. Damit wird ihnen auch der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen und in Führungspositionen eröffnet.

Vor dem Hintergrund der hohen Beschäftigungsquote von Frauen im Bereich der Kleinkindbetreuung stellt die Förderung des Studiums neben einer beruflichen Weiterentwicklung ein Instrument dar, die Geschlechtergerechtigkeit auch in den Führungspositionen des Sozial- und Erziehungsdienstes zu fördern. Ziel ist 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 Suche nach einem Anbieter des Studiengangs Soziale Arbeit wurde der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Gestaltung des Studiengangs 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.

Ziel bei der Entwicklung der Förderung und der Auswahl des Kooperationspartners war es, gute und verlässliche Rahmenbedingungen für den Studienabschluss und die Gesundheit der studierenden Mitarbeitenden zu finden und damit einen realen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Entwicklung zu leisten. Die Universität Leuphana wurde zunächst als Partnerin ausgewählt. Das dort angebotene Studium Soziale Arbeit (B.A.) ist etabliert und eines der ersten Angebote, welches die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium konsequent abbildet.

Der Bewerbungsprozess zu dieser Förderung umfasst neben auf den Studien-erfolg abzielenden Auswahltests auch Informationsveranstaltungen, die die Bewerberinnen und Bewerber bei einem Entschluss zur Aufnahme des Studiums begleiten und unterstützen sollen.

### **Kooperationspartnerinnen und –partner**

- Abteilung 10.1 Personalentwicklung, Stefan Kundolf
- Professional School der Universität Leuphana Lüneburg

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Mit der Förderung erhalten Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit, ihre Karriere bei der Stadt fortzusetzen. Die Familienfreundlichkeit des gewählten Studienangebots kann 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 kann einer Überlastung von Studierenden vorgebeugt und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium umgesetzt werden.

## 3.2 Installation eines geschlechtsneutralen Sanitärbereichs - Fachbereich 37

### Zuständige Ansprechperson

Andreas Belz, 37.31

André Völzke, 37.31

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Im August 2019 begann ein Schüler die Ausbildung zum Notfallsanitäter, der sich mitten in der Geschlechtsumwandlung von einer Frau zu einem Mann befand.

Um dieser besonderen Situation gerecht zu werden, wurde ein geschlechtsneutraler Sanitärbereich im Ausbildungszentrum geschaffen. Die bis dahin installierten Sanitärbereiche waren jeweils an die Umkleidebereiche für Damen bzw. Herren angegliedert. Im September 2019 wurde ein Sanitärbereich geschaffen, der unabhängig von den Umkleidebereichen lag.

Der so zusätzlich entstandene Sanitärbereich verbessert zugleich die Situation für Frauen. In den vergangenen Jahren stieg der Frauenanteil innerhalb der Vorbereitungsdienste, so dass die bis dato eine Duschkmöglichkeit nicht mehr ausreichte.

### Kooperationspartnerinnen und –partner

Sachgebiet Baubetreuung der Feuerwehr Braunschweig

Fachbereich 65 Hochbau und Gebäudemanagement

### Auswirkungen der Maßnahme

Mit der Installation des Sanitärbereichs konnte sowohl die Anzahl der Duschkmöglichkeiten insbesondere für Frauen erhöht als auch die aktuellen baulichen Anforderungen erfüllt werden.

Weiterhin wird auf diese Weise ein Sanitärbereich für die Menschen bereitgestellt, die diesen Bereich aus den unterschiedlichsten Gründen alleine und unabhängig von geschlechtsspezifischen Räumen aufsuchen möchten.

### 3.3 Aufnahme der Lernsituation „Umgang mit gesellschaftlicher Heterogenität“ in den Ausbildungsplan - Fachbereich 37

#### Zuständige Ansprechperson

Jan Seebeck,

André Völzke, 37.31

#### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Jährlich werden 28 Unterrichtseinheiten (45 Minuten) in der Lernsituation „Umgang mit gesellschaftlicher Heterogenität“ im Ausbildungszentrum der Feuerwehr Braunschweig für Brandmeisteranwärterinnen (LGr. 1,2) im 2. Ausbildungsjahr der Laufbahnausbildung angeboten.

Inhalte sind:

Klärung der Begriffe Heterogenität, Vielfalt und Diversität Stigmatisierung von Bevölkerungsgruppen

Frauen – Misogynie/Sexismus;

Menschen mit internationaler Geschichte – Fremdenfeindlichkeit/Rassismus Auseinandersetzung mit den Büchern:

- Mohamed Amjahid – Unter Weißen. Was es heißt, privilegiert zu sein
- Margarete Stokowski – Untenrum frei

darauf aufbauend:

- Berufliche Selbstreflektion
- Die eigene Rolle und Rollensozialisation

Ist die Feuerwehr wirklich ein Querschnitt der Gesellschaft?

Umgang mit individuellen Bedürfnissen von Patient\*innengruppen

- Klassismus
- Sexismus
- Rassismus
- Ableismus
- Toxische Männlichkeit

Diskriminierungsfreie Sprache

## Kooperationspartnerinnen und –partner

Externe Dozentin Kyra Jantzen

## Auswirkungen der Maßnahme

Die Anwärterinnen und Anwärter sollen lernen im feuerwehrtechnischen und rettungsdienstlichen Alltag die Situation der Betroffenen und Patient\*innen möglichst genau zu erfassen, damit sie neben den Maßnahmen auch die verbale und nonverbale Kommunikation darauf abstimmen.

Gleichfalls soll dadurch ein deutlich positiver Einfluss auf das Leben innerhalb der Wachabteilung genommen werden und eine präventive Wirkung entstehen.



## 4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung

### 4.1 Still- und Wickelraum im Rathaus

#### **Zuständige Ansprechperson**

Michael Angermann, 10.03

#### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Im März 2020 beschloss der Rat der Stadt Still- und Wickelräume in Gebäuden der städtischen Verwaltung einzurichten.

Mit der Einrichtung eines öffentlich zugänglichen Wickelraums im Rathaus wurde im Zentrum der Stadt ein geschützter Raum für Eltern geschaffen, um ihre Kinder wickeln und stillen zu können. Die dort bis dahin existierenden Möglichkeiten beschränkten sich auf einfache Wickelmöglichkeiten in einigen Damentoiletten, die z.T. auch nicht ohne Weiteres zugänglich waren.

Mit der Eröffnung des Still- und Wickelraumes im Juni 2022 konnte, nach umfassenden Renovierungs- und Einrichtungsarbeiten, ein ansprechender Rückzugsort für stillende Mütter geschaffen werden. Auch die mit dem Raum nun bestehende Option für Väter ihre Kinder wickeln zu können, stellt eine Verbesserung der Aufenthaltsqualität für Eltern mit Kleinkindern in der Innenstadt dar.

Der Raum befindet sich im Erdgeschoss des Rathaus-Altbaus im Bereich der Stadtkasse.

#### **Kooperationspartnerinnen und –partner**

Braunschweiger Stadtmarketing GmbH

#### **Auswirkungen der Maßnahme**

Mit der Einrichtung des Wickelraumes dokumentiert die Stadt erneut ihre Familienfreundlichkeit und leistet einen Beitrag dazu, dass auch Männer ihre Kinder unterwegs wickeln können.

## 4.2 Wiederinbetriebnahme von Beleuchtungen im Gewerbegebiet - Fachbereich 66

### **Zuständige Ansprechperson**

Andreas Mann, Stelle 66.13

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Im Rahmen von Konsolidierungsmaßnahmen in der öffentlichen Beleuchtung sind u. a. auch in Gewerbegebieten Beleuchtungsanlagen zwischen 23:00 und 6:00 Uhr abgeschaltet. Im Rahmen von Steigerungen der Verkehrssicherheit wurden einige Bereiche wieder vollständig in Betrieb genommen.

In der Vergangenheit erreichten den Fachbereich öfters Rückmeldungen von Reinigungskräften (m/w/d), die in den frühen Morgenstunden, ohne Auto oder Begleitung zur Arbeit, in die Gewerbegebiete mussten. Überwiegend kamen die Rückmeldungen von Frauen. Um den Frauen und den Beteiligten die Angst vor z. B. Unfallgefahr oder Übergriffen Dritter zu nehmen, ist die Bereitstellung der öffentlichen Beleuchtungsanlagen ein guter Punkt, um somit die Erhöhung der Sicherheit auf dem Weg zur Arbeit zu generieren.

### **Kooperationspartnerinnen und -partner**

Dienstleistungsgesellschaft für die öffentliche Beleuchtung – BS|Energy/BS|Netz

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Zusätzliche Haushaltsmittel waren erforderlich.

Die umgesetzten Maßnahmen verbessern die Sicherheit gerade auch für Frauen im öffentlichen Raum.

## 4.3 Gut gehen lassen – Bündnis für attraktiven Fußverkehr - Fachbereich 66

### Zuständige Ansprechperson

Claudia Fricke, Stelle 66.11

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Braunschweig wird als eine von fünf Modellkommunen bei der Entwicklung einer Fußverkehrsstrategie unterstützt. Das Projekt mit dem Titel „Gut gehen lassen – Bündnis für attraktiven Fußverkehr“ soll dazu beitragen, die Sicherheit und Attraktivität des zu Fuß Gehens zu erhöhen. Das Projekt hat eine Laufzeit von zwei Jahren (2021-2023).

- Fußverkehr als Baustein gleichberechtigter Mobilität (u. a. Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern, soziale und körperliche Einschränkungen im Fußverkehr, Zielgruppen von Senioren bis Kinder) etablieren
- Fußverkehr als Qualitätsmerkmal der Stadt herausstellen
- Wirksamkeit kleinteiliger Maßnahmen verdeutlichen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Barrierefreiheit im öffentlichen Raum umsetzen

### Kooperationspartnerinnen und –partner

- Bundesverband Fuß e. V.
- Arbeitsgruppen des Mobilitätsentwicklungsplanes

### Auswirkungen der Maßnahme

Sensibilisierung der Bedeutung Fußverkehr (verwaltungintern und extern) auch in Bezug auf das unterschiedliche Nutzungsverhalten der Geschlechter;  
Die Maßnahme bezieht sich auf einen begrenzten Untersuchungsraum, die Übertragbarkeit der Maßnahmen ist mit Projektende zu prüfen.

## 4.4 Ausstellungen zu prominenten Frauen der Geschichte oder Kunstgeschichte - Referat 0413

### Zuständige Ansprechperson

Dr. Peter Joch und Jo Lina Hübenthal, Referat 0413

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Das Städtische Museum Braunschweig (SMBS) präsentiert eine Vielzahl von Ausstellungen, die die wechselnden Rollen der Frauen in Historie und Kunstgeschichte veranschaulichen. Beispielhaft seien folgende Projekte genannt:

- In der Ausstellung zur Novemberrevolution „Zerrissene Zeiten – Krieg, Revolution und danach“ (2018) wurden zentrale Themen zur Emanzipation der Frau ab 1918 umrissen, vom Frauenwahlrecht bis zur Arbeit von Politikerinnen, von „moderner“ Frauenmode bis zur Geschichte der Erwerbstätigkeit von Frauen.
- Die Ausstellung „Die Tänzerin von Auschwitz- die Geschichte einer unbeugsamen Frau“ (2021 / 2022) thematisierte die Frauenrolle im Zusammenhang mit der todbringenden Gewalt der Nationalsozialisten.
- Die Ausstellung „Frauen im Widerstand. Deutsche politische Häftlinge im Frauen-KZ Ravensbrück: Geschichte und Nachgeschichte“ (2022) greift diesen Themenkreis unmittelbar auf.

Zudem widmet das SMBS gerade auch Künstlerinnen, die die traditionelle Frauenrolle in Werken erweiterten, Ausstellungen. Zu nennen ist in diesem Zusammenhang z.B. die Schau „Ruth Baumgarte: Vision Afrika - Turn of the fire“ (2019).

### Kooperationspartnerinnen und -partner

Verschiedene Leihgeber

### Auswirkungen der Maßnahme

Vermittlung genannter Inhalte über verschiedene museumspädagogische Formate

## 4.5 Forschung im Rahmen der Ethnologie zur Frauenrolle in verschiedenen Kulturkreisen - Referat 0413

### **Zuständige Ansprechperson**

Dr. Peter Joch und Jo Lina Hübenthal, Referat 0413

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Im Rahmen der Neuausrichtung der Ethnologischen Dauerausstellung werden soziale Grundgrößen der Herkunftsgesellschaften, u.a. aus afrikanischen Regionen, untersucht. Zu diesen Grundgrößen gehört gerade die historische Entwicklung der Frauenrolle im 20. Jahrhundert.

### **Kooperationspartnerinnen und -partner**

Interne Bearbeitung durch wissenschaftliches Team

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Dokumentation in Ausstellungen / Publikationen

## 4.6 Führungen zu den Themen „Weibsbilder“ und „Verehrt, verbannt, vergessen – Den Frauen auf der Spur“ - Referat 0413

### Zuständige Ansprechperson

Dr. Peter Joch und Jo Lina Hübenthal, Referat 0413

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

- Kontinuierliches Führungsangebot „Weibsbilder“  
Hinter den künstlerischen Darstellungen von Frauen im Städtischen Museum stehen Lebens-, Liebes- und Leidensgeschichten, die die Rolle des Weiblichen im Wandel der Historie exemplifizieren.
- Kontinuierliches Führungsangebot „Verehrt, verbannt, vergessen - Den Frauen auf der Spur“  
Unterschiedliche Frauen haben im Städtischen Museum ihre Spuren hinterlassen. Die Führung deckt die „weibliche Vielfalt“ im Rahmen der regionalen und überregionalen Kulturgeschichte auf.

### Kooperationspartnerinnen und –partner

Museumspädagoge Martin Baumgart

Führerinnen Dr. Christina Axmann und Anke Menzel-Rathert

### Auswirkungen der Maßnahme

Information von Bürgerinnen und Bürgern zum Wandel der Geschlechterrollen. Die Führung „Weibsbilder“ zeigt anhand der Lebensbeispiele berühmter Braunschweigerinnen auf, wie sich der Zugang zu Bildung, Beruf, gesellschaftlicher 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.

## 4.7 Kinderecke im Eingangsbereich des städtischen Museums - Referat 0413

### **Zuständige Ansprechperson**

Dr. Peter Joch und Jo Lina Hübenthal, Referat 0413

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Die Maßnahme dient der Steigerung der Attraktivität des Museumsbesuchs mit kleineren Kindern. Das Angebot wird meistens von Frauen in Kinderbegleitung wahrgenommen.

### **Kooperationspartnerinnen und -partner**

Museumspädagogin/Museumspädagoge

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Erleichterung für Alleinerziehende / Eltern bei der Wahrnehmung eines kulturellen Angebots

## 4.8 Im Aufbau befindliche sozialhistorische Ausstellung zur Rolle der erwerbstätigen Frau (Altstadtrathaus) - Referat 0413

### **Zuständige Ansprechperson**

Dr. Peter Joch und Jo Lina Hübenthal, Referat 0413

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Aufklärung zur Rolle der erwerbstätigen Frau in der Geschichte. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen war in der Braunschweiger Konservenindustrie und in der Juteindustrie bemerkenswert von prägender Bedeutung. In der Ausstellung werden soziale Hintergründe, Arbeitsumstände und Folgen der Frauenerwerbsarbeit – z.B. auf die Kinderbetreuung und die Schulbildung – präsentiert.

### **Kooperationspartnerinnen und -partner**

Museumsteam, intern

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Informationen zur Rolle der erwerbstätigen Frau in der Geschichte

## 4.9 Bewegungsangebot für Frauen und Unterstützung von „StoP“ - Fachbereich 41

### **Zuständige Ansprechperson**

Maria Porzig, 41.1 AG 2

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Bewegungsangebot für Frauen im Kulturpunkt West

Unterstützung „StoP-Projekt - Stadtteile gegen Partnergewalt!“

Angebot günstiger Sport und Bewegungskurse (Zumba, Yoga, Tanz etc.), die besonders von Frauen besucht werden. Die Preiskalkulation ist bewusst niedrig angesetzt worden, dass auch Alleinerziehende, Migrantinnen etc. mitmachen können.

StoP-Projekt in der Weststadt: Unterstützung durch Sichtbarmachung des Projektes, Ermöglichung von Werbung; Vorstellung im Programmheft des KPW.

### **Kooperationspartnerinnen und -partner**

Div. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in der Weststadt

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Kontinuierliche Frequentierung der Kursangebote durch Frauen unterschiedlichen Alters

## 4.10 Geschlechtsspezifische Analysen im Rahmen der Bildungsberichterstattung - Fachbereich 40

### **Zuständige Ansprechperson**

Dr. Andreas Herwig, 40.32

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Im Bildungskapitel des Berichts „Schlaglichter Soziales Braunschweig“, im Bildungsreport „Übergänge - Verläufe - Abschlüsse an Braunschweiger Schulen“ und im Ergebnisbericht zur Befragung von Erziehungsberechtigten der Schülerinnen und Schüler in den dritten und vierten Schuljahrgängen zum Übergang auf die weiterführende Schule wurden die Ergebnisse nach Geschlechtern getrennt dargestellt. Geschlechterspezifische Ungleichheiten wurden identifiziert und benannt.

Im Bericht zur erwähnten Elternbefragung wurde gefragt, wer an der Erziehung des Kindes beteiligt ist, um spezifische Unterstützungsbedarfe u. a. von Alleinerziehenden zu erfassen.

### **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.

## 4.11 Umwandlung von Schulen in Ganztagschulen - Fachbereich 40

### **Zuständige Ansprechperson**

Dr. Andreas Herwig, 40.32

### **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 berufliche Tätigkeit junger Frauen.

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 ebenfalls ausgebaut, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Übergangszeit bis alle Grundschulen Ganztagschulen sind, begünstigt.

### **Kooperationspartnerinnen und –partner**

FB 51 und zahlreiche externe Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner (z. B. Sozialverbände, Sportvereine)

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Die Grundschulen Lamme und Waggum sind zum Schuljahresbeginn 2020/2021 in den Ganztagsbetrieb gewechselt. Insgesamt sind damit 430 Ganztagsplätze entstanden. Mit der Umwandlung in Ganztagschulen wird ein großer Beitrag für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet. Vor allem alleinerziehende Eltern erhalten durch die verlängerte Betreuung die Option berufliche und familiäre Bedürfnisse besser koordinieren zu können. Durch den Ganztagsschulbetrieb profitieren Jungen wie Mädchen gleichermaßen von einem erweiterten Lernangebot.

## 4.12 Bereitstellung einer Unterkunft zur vorübergehenden Unterbringung von Frauen in Notlagen - Fachbereich 50

### Zuständige Ansprechperson

Niklas Rohde, 50.11 SG 2

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Inhalt der Maßnahme ist die Bereitstellung einer Unterkunft durch die Stadt Braunschweig zur vorübergehenden Unterbringung von Frauen in Notlagen im Zuge des Modellprojekts „Unter uns“ – Beratungsstelle für Frauen der Diakonischen Gesellschaft Wohnen und Beraten mbH (DWB).

Die Stadt Braunschweig hat der DWB für die o.g. Beratungsstelle unentgeltlich eine Zweizimmerwohnung bereitgestellt, in der betroffene Frauen unmittelbar untergebracht werden können. Die Wohnung ist in räumlicher Nähe zur Beratungsstelle. Das Angebot der Beratungsstelle der DWB richtet sich ausschließlich an Frauen mit und ohne Kinder in prekären Lebensverhältnissen.

Das Projekt der DWB wurde offiziell Ende August 2019 gestartet und befindet sich in der Innenstadt Braunschweigs. Den hilfeschenden Frauen wird an vier Tagen in der Woche eine offene Sprechstunde seitens der DWB angeboten. Darüber hinaus werden auch Termine außerhalb der offenen Sprechstunde vergeben.

Die Problemlagen der hilfeschenden Frauen sind sehr vielschichtig. Sie sind wohnungslos oder von Wohnungslosigkeit bedroht. Sie leben in unzumutbaren Wohnverhältnissen, in wirtschaftlich ungesicherten Verhältnissen, haben Gewalterfahrungen machen müssen.

## **Kooperationspartnerinnen und –partner**

Die Beratungsstelle für Frauen „Unter uns“ der Diakonischen Gesellschaft Wohnen und Beraten mbH ist ein Modellprojekt des Landes Niedersachsen in Kooperation mit der Stadt Braunschweig.

## **Auswirkungen der Maßnahme**

Das Projekt der DWB bietet neben der Beratung auch niedrigschwellige Hilfen an, wie z. B. die Möglichkeit einer kurzfristigen, unkomplizierten Unterbringung. Im Bedarfsfall können Frauen schnell und unkompliziert in der von der Stadt Braunschweig zur Verfügung gestellten Wohnung untergebracht werden. Diese Möglichkeit ist mit einer der entscheidenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit. In der Regel erfolgt die Unterbringung unmittelbar im Anschluss an die Beratung, so dass betroffene Frauen in ihrer Not nicht wieder in die alte, z.B. gewaltgeprägte Lebenssituation zurückmüssen. In der Folge wird eine zeitnahe Einweisung in eine städtische Unterkunft, eine Vermittlung in das Frauenhaus oder in eine eigene Wohnung angestrebt.

## 4.13 Unterstützung für Schwangere mit Migrationsgeschichte - Fachbereich 50

### **Zuständige Ansprechperson**

Martina Schubert 50.21

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Für Frauen, die die wichtige Unterstützung einer Hebamme nicht haben, bieten wir eine herkunftssprachliche ehrenamtliche Begleitung bis zu Geburt an.

Die Begleiterinnen helfen, indem sie Broschüren und weiteres Informationsmaterial, auch aus dem Internet, zusammenstellen und den Frauen zugänglich machen. Sie beraten nicht selbst, sie nehmen ausschließlich eine vermittelnde Rolle ein.

Jede Frau sollte so informiert wie möglich die Zeit der Schwangerschaft und Geburt erleben.

Die Frauen können sich mit allen Fragen und Anliegen an ihre persönliche Begleiterin wenden. Die Begleiterinnen wurden auf die Aufgabe innerhalb einer speziellen Schulung vorbereitet. Sie wissen, wie sie den Schwangeren in ihrem Anliegen weiterhelfen können.

Sie begleiten zu Beratungsstellen oder relevanten städtischen Stellen, bspw. dem Standesamt.

### **Kooperationspartnerinnen und -partner**

Frau Dr. Farahnaz Javanmardi, Abt. 50.4, Interkulturelle Servicestelle für Gesundheitsfragen

## **Auswirkungen der Maßnahme**

Für Schwangere mit Migrationsgeschichte ist es ungleich schwerer, die wichtige Unterstützung einer Hebamme für sich zu organisieren. Das liegt an dem allgemeinen Mangel an Hebammen, an unzureichenden Kenntnissen der deutschen Sprache und des deutschen Gesundheitssystems. Die Ehrenamtlichen geben mit ihrer verlässlichen Begleitung, dem Vermitteln von Wissen und konkreter Unterstützung im Alltag ein Gefühl des sich nicht allein gelassen werden mit sehr vielen Fragen und Anliegen zu Schwangerschaft und Geburt. Das baut Stress und Ängste ab, vermittelt Zuversicht und eine positive Einstellung zur eigenen Schwangerschaft.

Schwangere, welche über das Projekt betreut wurden, berichteten, dass sie die Begleitung als durchweg sehr entlastend und motivierend erlebt haben. Da die ehrenamtlich Tätige innerhalb einer Begleitung nicht wechselt und deren Herkunftssprache spricht, trauten sich die Schwangeren ihre Fragen und Anliegen mehr und mehr offen zu formulieren, zum Beispiel nach Verhütungsmethoden zu fragen, Partnerschaftskonflikte anzusprechen, die Suche nach geeigneten Sprachkursen oder finanzielle Notlagen zu benennen. Die Ehrenamtlichen können sich zu ihrer eigenen Unterstützung an die Koordinatorinnen wenden. Somit ist sichergestellt, dass kein Anliegen unbeantwortet bleibt. Es findet eine enge Zusammenarbeit mit den örtlichen Beratungsstellen wie Pro Familia, Sozialdienst katholischer Frauen, Diakonie oder Achtung! Leben und zu dem mit relevanten städtischen Stellen, zum Beispiel mit den Angeboten des FB 51, Frühe Hilfen statt.

Ganz besonders wird darauf geachtet, dass die Frauen ihre Anliegen mit anfänglicher Hilfe selbst in die Hand nehmen.

Sie lernen die Beratungs- und städt. Stellen kennen. Für einen weiteren Termin werden sie ermutigt und befähigt, selbständig zu handeln. Sie lernen hierbei sehr viel über das deutsche Gesundheitssystem. Unterstützt werden sie ebenfalls bei der Suche nach einem Kinderarzt, erhalten Informationen zu Vorsorgeuntersuchungen oder Impfungen. Kinderschutzrelevante Aspekte werden ebenfalls beachtet, bei Bedarf wird eine Zusammenarbeit mit dem FB 51, allgemeine Erziehungshilfe hergestellt. Die Begleiterinnen berichten den Koordinatorinnen nach Beendigung der Zusammenarbeit oftmals von großer Dankbarkeit der Schwangeren. Insbesondere für alleinstehende Frauen nach Zuzug ist die Unterstützung von großer Wichtigkeit.

Sie erleben konkrete, verlässliche und fachliche Hilfe. Das stärkt das Gefühl willkommen zu sein in einer oft für sie sehr fremden Welt. Sie fühlen sich ermutigt und gestärkt, sich einzubringen und für sich und das neue Leben eine Perspektive zu entwickeln.

### **Zuständige Ansprechperson**

Annette Schulz – Stadt Braunschweig, Büro für Migrationsfragen

Frau Yecim Cil - Plankontor Stadt & Gesellschaft GmbH

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Inhalt und Ziel des Kursangebotes 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. dem praktischen Erlernen des Radfahrens, 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. Von 2019 - 2021 fanden ca. 12 Kurse mit Kinderbetreuungsangebot statt.

### **Kooperationspartnerinnen und –partner**

Kooperationsprojekt mit dem Büro für Migrationsfragen im Fachbereich Soziales und Gesundheit der Stadt Braunschweig und dem Quartiermanagement für das westliche Ringgebiet Plankontor GmbH.

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Der Fahrradkurs dient jedoch 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, Soziale Stadt und das Büro für Migrationsfragen der Stadt Braunschweig kennen zu lernen und neue Orte in Braunschweig zu entdecken.

Darüber hinaus bietet der direkte Kontakt mit den Migrantinnen die Chance, deren Bedürfnisse zu erfahren und adäquaten Angeboten zu schaffen.

Das Fahrrad dient in diesem Projekt als Medium zur Förderung des Integrationsprozesses von Migrantinnen.

### Zuständige Ansprechperson

Esther Grüning, 51.04

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

CTC (Communities that Care) und Präventionsketten Niedersachsen sind zwei Präventionsstrategien, die in Braunschweig 2021 unter dem Dach der „präventiven Jugendhilfeplanung“ zusammengeführt wurden. Als solche nimmt das integrierte System sowohl die Prävention von Armutfolgen für Kinder als auch Problemverhaltensweisen wie Gewalt oder Substanzkonsum in den Blick. Basis des Planungsverfahrens ist die CTC-Befragung, die alle zwei Jahre an den weiterführenden Schulen in Braunschweig durchgeführt wird.

Die Auswertungen (Kommunalbericht, Stadtteilberichte, Schulberichte, themenbezogene Sonderauswertungen) werden verschiedenen Akteuren (s. Adressaten) zur Planung von passgenauen Präventionsangeboten zur Verfügung gestellt. Kommune, Schulen und Jugendzentren erhalten die Berichte standardmäßig, themenbezogene Auswertungen und Präsentationen in Fachkreisen erfolgen auf Anfrage.

Die Auswertungen dienen als Basis für eine bedarfsorientierte Präventionsplanung im Sozialraum für Kinder- und Jugendliche mit dem Ziel Problemverhaltensweisen und Armutfolgen zu verringern und ein gesundes und sicheres Aufwachsen für alle Kinder in Braunschweig zu fördern

Im Rahmen der Präventiven Jugendhilfeplanung wird seit 2020 auf Anregung des Gleichstellungsreferats als Sonderauswertung der CTC-Befragung ein Kommunalbericht mit Geschlechtervergleich zur Verfügung gestellt. Die Daten dienen zur Information und Diskussion in Fachkreisen und haben z.B. in Hinblick auf die psychische Gesundheit von Jungen und Mädchen (11-18 Jahre) in Braunschweig bereits interessante Erkenntnisse geliefert.

## **Kooperationspartnerinnen und –partner**

- Braunschweiger Präventionsrat
- Stadtelternrat der Schulen (SER)
- Stadtschüler\*innenrat (SSR)
- Schulleitungen
- Regionales Landesamt für Schule und Bildung
- Jugendförderung, Fachbereich Kinder, Jugend und Familie
- Sozialreferat
- Gleichstellungsreferat

## **Auswirkungen der Maßnahme**

Mit dem geschlechterspezifischen Kommunalbericht stehen Daten zur Verfügung, die fach- und themenspezifische Sonderauswertungen unter Gender- und Diversity-Aspekten ermöglichen. Hieraus können in Fachkreisen Handlungsempfehlungen entwickelt und dem-entsprechend passgenaue (ggfs. geschlechterspezifische) Präventionsmaßnahmen angeboten werden..

### Zuständige Ansprechperson

Jan Westermann, 51.41

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Kinder und Jugendliche haben das Recht, an allen sie betreffenden Dingen beteiligt zu werden. Dieses Recht auf Mitbestimmung in Braunschweig umzusetzen ist die Aufgabe des Sachgebietes Beteiligung von Kindern und Jugendlichen.

Eine wichtige Maßnahme ist die Braunschweiger Jugendkonferenz, die alle zwei Jahr stattfindet. Junge Menschen arbeiten zu unterschiedlichen Themen ihre Forderungen aus und versuchen so die Politik von ihren Anliegen zu überzeugen.

Ziel ist es, in Braunschweig eine Beteiligungskultur zu etablieren. Dies wird u.a. mit der Planung und Durchführung verschiedenster Beteiligungsprojekte erreicht. Dabei ist es wichtig, sich methodisch und strukturell an den Fähigkeiten der jeweiligen Zielgruppe zu orientieren, um diese weder zu unter- noch zu überfordern. Die Veranstaltungen sind offen konzipiert, sodass sich Kinder und Jugendliche nicht anmelden müssen. Bei der Jugendkonferenz hingegen melden die Jugendlichen sich an. In Kleingruppen wird zu unterschiedlichen Themen gearbeitet. Dabei werden die Teilnehmenden bestenfalls durch Expertenwissen unterstützt. Ziel ist es am Ende der Veranstaltung der Politik Forderungen der Jugendlichen in den gewählten Themengebieten zu präsentieren. Über die Veranstaltung hinaus wird dann versucht in den unterschiedlichen Gruppen thematisch weiterzuarbeiten.

Eine Arbeitsgruppe der letzten Jugendkonferenz hat zu dem Themenbereich Safe Spaces gearbeitet. Die Jugendlichen dieser Arbeitsgruppe wünschen sich vielfältige Safe Spaces in Braunschweig.

Die Jugendlichen dieser Arbeitsgruppe wünschen sich vielfältige Safe Spaces in Braunschweig. Safe Spaces werden spezielle (physische) Räume genannt, in denen sich betroffene Menschen verschiedener Diskriminierungsformen untereinander im sicheren geschützten Rahmen austauschen. Gerne können hierfür bestehende Leerstände genutzt werden, die durch einen dazu gegründeten Verein betreut werden, so die Forderung bzw. der Wunsch der Jugendlichen an die Politik.

### **Kooperationspartnerinnen und –partner**

Ein weiterer Bestandteil der Aufgabe ist die Arbeit mit Multiplikatoren, um den Gedanken der Beteiligung flächendeckend zu verbreiten. Hierzu gehören Jugendzentren, Jugendverbände, der Jugendring Braunschweig e.V., Jugendmigrationsdienst der Caritas und die Bürgerstiftung.

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Bei den durchgeführten Maßnahmen lässt sich in der Regel ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erkennen.

### Zuständige Ansprechperson

Andreas Bogner, 51.41

### 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.

Diese Perspektive wird durch die Reflexion mit der praktischen Mädchen\*arbeit und queeren Bildungsarbeit ergänzt. Es geht darum, die Selbst- und Fremdbilder vom „Junge oder Mann sein“ zu reflektieren. Es geht weiterhin darum den Wert von „Diversität“ als mögliche Bereicherung im Leben zu vermitteln.

## **Kooperationspartnerinnen und –partner**

Einrichtungen der Offenen Kinder – und Jugendarbeit, Schulen, 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 u. a. 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.



### **Zuständige Ansprechperson**

Andreas Bogner, 51.41

### **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, 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 Mädchen\*gruppentreffen 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“.



### **Zuständige Ansprechperson**

Inés Lampe, 51.4

Jürgen Neubert, 51.43

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Durch den weiteren Ausbau der Schulkindbetreuung mit einer Versorgungsquote von mittlerweile rund 64 % 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 % 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**

FB 40, Träger der Jugendhilfe und die Grundschulen in Braunschweig

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Die Ausweitung des Angebots der Schulkindbetreuung stärkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit auch die Möglichkeit für Alleinerziehende (oftmals Frauen), am Berufsleben teilzunehmen.

## 4.20 Kompetenzagentur der Jugendsozialarbeit - Fachbereich 51

### Zuständige Ansprechperson

Thomas Mallon, 51.44

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Die Kompetenzagentur der Jugendsozialarbeit bietet vor allem Schülerinnen und Schülern Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf an.

Schwerpunkte der Arbeit bilden Einzelgespräche, Gespräche mit Jugendlichen und ihren Angehörigen sowie Gruppenveranstaltungen und eine enge Zusammenarbeit mit der Schule. Die Agentur hat unter anderem das Ziel, Kompetenzen der jungen Menschen, die für die Arbeitswelt wichtig sind, sichtbar und erfahrbar zu machen. Hierzu haben Jugendliche die Möglichkeit, durch die Teilnahme an schuluntypischen Analysen und Übungen mehr über sich zu erfahren. Die Ergebnisse dienen gleichfalls der beruflichen Orientierung. Mögliche Wege zum Wunschberuf werden gemeinsam erarbeitet. Die Mitarbeitenden stehen dem Jugendlichen als kompetente Begleiter zur Seite. Darüber hinaus hilft die Kompetenzagentur den Jugendlichen bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen, bei der Vorbereitung auf Einstellungstests und dem Üben von Vorstellungsgesprächen. Die Kompetenzagentur führt für Braunschweiger Unternehmen und als benachteiligt geltende Schülerinnen und Schüler Videocastings durch, um ungewöhnliche Verbindungen zu Ausbildungsplätzen herzustellen („BSBSDich-Braunschweiger Betriebe suchen dich“). Regelmäßig werden Eltern, als erfolgreich geltende Jugendliche, Politik und Unternehmen zu Gesprächsrunden („Experten-Dating“) eingeladen. Jährlich organisiert die Kompetenzagentur die „Ehrung für Hauptschulabsolventen“.

## **Kooperationspartnerinnen und –partner**

- Braunschweiger Unternehmen
- Serviceclubs (Rotarier etc.)
- Haupt- und Realschulen, IGSen, berufsbildende Schulen
- Jobcenter
- Agentur für Arbeit
- Allgemeine Erziehungshilfe („Bezirkssozialarbeit“)
- Kommunale Schulsozialarbeit
- Pro Aktiv Center
- Koordinierungsstelle Schulverweigerung – Die 2. Chance

## **Auswirkungen der Maßnahme**

Durch regelmäßiges Monitoring wird die Geschlechter-Zusammensetzung der jährlich 400-500 jungen Kundinnen und Kunden beobachtet. Die Kompetenzagentur hält so Leistungen für beiderlei Geschlecht annähernd konstant. Heranwachsenden jungen Frauen und Männern wird die Berufswelt gleichermaßen eröffnet, auch geschlechteruntypische Berufe werden gezielt nähergebracht. Bei der Auswahl kooperierender Unternehmen wird darauf geachtet, dass Ausbildungsberufe sowohl Mädchen als auch Jungen offenstehen. Die Videocastings erreichen sowohl Mädchen als auch Jungen. Für die Experten-Datings wird darauf geachtet, dass sich Jugendliche beiderlei Geschlechts mit erfolgreichen Werdegängen vorstellen. Im Rahmen der Ehrungsveranstaltung werden einer Öffentlichkeit regelmäßig sowohl erfolgreiche weibliche als auch männliche Schulabgänger vorgestellt. Die Mitarbeiterinnen in der Kompetenzagentur vertreten ein progressives Frauenbild, leben dieses vor, informieren über Rechte und Pflichten und über das Ziel der Gleichbehandlung von Mann und Frau.

### Zuständige Ansprechperson

Anne-Kathrin Ternité, Referat 0500

### Ziele und Inhalte der Maßnahmen

Der Anteil hochaltriger Menschen in unserer Bevölkerung wächst stetig, wobei bei vielen älteren Bürgerinnen und Bürgern der Wunsch nach einem möglichst langen selbstbestimmten und selbständigen Wohnen in den eigenen vier Wänden mit gesellschaftlicher Teilhabe besteht.

Das Modellprojekt richtet sich an Bürgerinnen und Bürger in einem Alter ab 80 Jahren, die nicht im Sinne des SGB XI pflegebedürftig sind und in ihrem eigenen Haushalt leben.

Das Ziel ist der Erhalt bzw. die Förderung eines selbstbestimmten Lebens im gewohnten Wohnumfeld sowie die Verbesserung der Informationskultur in der Stadt.

Alle Braunschweiger Bürgerinnen und Bürger über 80 Jahre erhalten das Angebot eines Hausbesuches. Überwiegend nehmen ältere Frauen das Angebot an.

Primäre Themen sind:

- Einsamkeit
- Freizeitgestaltung und Bildung
- Alltagsunterstützung, hier häufig Haushalt
- Unterstützung bei Antragsstellung Pflegegrad, Grundsicherung o.ä.
- Information Hilfsmittelversorgung
- Wohnraumgestaltung/ Umbau / seniorengerechtes, betreutes Wohnen
- Vollmachten/ Patientenverfügung
- Digitale Hilfen (Smartphone/ PC)

## **Kooperationspartnerinnen und -partner**

- Nachbarschaftshilfen
- Seniorenbüro, Pflegestützpunkt
- Nibelungen Wohnbau, DRK (Wohnraumgestaltung)
- Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der Sozialstationen
- Pflegeberaterinnen und -berater
- Kibis als Angebot
- Dienstleister für Hauswirtschaft
- Institut für persönliche Hilfen

## **Auswirkungen der Maßnahme**

- Durch das aktive Anschreiben (Einladen) zu einem präventiven Hausbesuch fühlen sich die Senioren und Seniorinnen gesehen und wahrgenommen und trauen sich, Hilfe und Informationen in Anspruch zu nehmen. Dies wird oft durch Seniorinnen und Senioren am Telefon geäußert und eine große Dankbarkeit kommt zum Ausdruck.
- Informationen an die Seniorinnen und Senioren über bestehende Beratungsstellen und Hilfsangebote
- Vernetzung bestehenden Angebote der Stadt
- Zusammenführen von Senioren im Quartier auf Wunsch – bspw. gemeinsame Spaziergänge, Kaffeetrinken u.a.
- Vermittlung an Seniorengruppen, um aktive Teilhabe zu ermöglichen
- Gesundheitliche bzw. pflegerische Versorgung aktivieren
- Entlastung der Angehörigen und Behörden durch rechtliche Absicherung mittels Generalvollmachten

## 4.22 Zu Fuß unterwegs in der sozialen Stadt – ein Gender Mainstreaming Projekt - Referat 0500

### **Zuständige Ansprechperson**

Maybritt Hugo, Referat 0500

### **Ziele und Inhalte der Maßnahmen**

Das Projekt dient der Verbesserung des Fußverkehrs durch einen genderorientierten Planungsprozess für das Sanierungsgebiet „Westliches Ringgebiet – Soziale Stadt. Ziel war die Entwicklung eines sicheren Hauptfußwegenetzes und die Verbesserung des Fußverkehrs im Alltag für Nutzergruppen wie Frauen, Kinder, ältere Menschen oder Menschen mit Mobilitätseinschränkungen. Das Projekt wurde 2011 bis 2012 durch das Büro plan & rat bearbeitet und von ihm ein Maßnahmenplan entwickelt. Grundlage waren Begehungen, Stadtspaziergänge mit unterschiedlichen Nutzergruppen, Verhaltensbeobachtungen und Zählungen. Der Maßnahmenplan wird nach wie vor umgesetzt, etwa in Form von Bordsteinabsenkungen, besseren Straßenquerungen, Sitzmöglichkeiten, besserer Beleuchtung.

### **Kooperationspartnerinnen und –partner**

Sozialreferat, Gleichstellungsbeauftragte, Büro plan & rat

### **Auswirkungen der Maßnahme**

Das Projekt verbessert die Mobilität von Menschen, die überwiegend zu Fuß unterwegs sind. Es schafft attraktive und sozial sichere Wegeverbindungen und baut Barrieren ab. Bessere Beleuchtung und freie Sichtachsen schaffen eine bessere Aufenthaltsqualität und erhöhen die subjektive und objektive Sicherheit.

## 5. Maßnahmen des Gleichstellungsreferats

### 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% für die Koordination des Projektes „StoP-Stadtteile ohne Partnergewalt“ und zu 50% für die Geschäftsführung der iKOST (Interdisziplinäre Koordinierungsstelle Häusliche Gewalt für die Region Braunschweig) zuständig.

Für Veranstaltungen und Veröffentlichungen stehen für Gleichstellungsarbeit jährlich zwischen 5000 und 6000 Euro zur Verfügung. Aufgrund dieser begrenzten finanziellen Möglichkeiten bemüht sich das Gleichstellungsreferat bei größeren Vorhaben in der Regel um Kooperationen und Fördermittel.

2020 wurde die Gleichstellungsbeauftragte Marion Lenz in den Vorstand der niedersächsischen Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten gewählt.

## 5.2 Situation und Aufgaben durch die Pandemie

Im Berichtszeitraum hatte die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Schutzmaßnahmen maßgeblich Einfluss auf die Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit.

Aufgrund der guten technischen Ausstattung konnte allen Kolleginnen im Referat zeitnah ein Arbeiten im Home-Office ermöglicht werden. Sitzungen und Veranstaltungen wurden umgehend auf Online-Formate umgestellt, und die Mitarbeiterinnen entsprechend geschult. Dadurch konnten nicht nur Vorträge, Besprechungen, Fachtagungen und Veranstaltungen weiterhin besucht, bzw. angeboten werden.

Das Gleichstellungsreferat übernahm es auch, zwei Landeskongresse der niedersächsischen Gleichstellungsbeauftragten im Online-Format durchzuführen. Damit war das Gleichstellungsreferat einer der ersten städtischen Bereiche, die Kongresse mit über 80 Teilnehmenden mithilfe des Vitero-Kongresssystems organisierte und durchführte.

Die Gefahr, dass der Lockdown zu einem Anstieg Häuslicher Gewalt führen könnte – was sich später auch bestätigte – wurde im Gleichstellungsreferat frühzeitig gesehen. Aus diesem Grund wurden bestehende Vernetzungsstrukturen weiter ausgebaut. Hierzu wurde ein enger Kontakt mit Polizei sowie entsprechenden Beratungsstellen hergestellt und wöchentlich an den Krisenstab berichtet. Zudem organisierte das Gleichstellungsreferat eine Öffentlichkeitskampagne, um das bundesweite Hilfe-Telefon bekannter zu machen und die Wachsamkeit innerhalb der Nachbarschaft zu stärken. Dies führte zu einer raschen Erweiterung des Frauenhauses in Braunschweig. Weitere Gewaltschutzmaßnahmen wurden im Rahmen der Umsetzung der Istanbul-Konvention angestoßen und werden an späterer Stelle aufgeführt.

Sehr aufmerksam verfolgte das Gleichstellungsreferat die Auswirkungen der Pandemie-Maßnahmen auf die Situation von Frauen, insbesondere auf Frauen in schwierigen Lebenslagen. Hierzu gehörte in besonderem Maß das Thema „Kinderbetreuung“. In diesem Zusammenhang wurde immer wieder auf die Situation der alleinerziehenden und/oder berufstätigen Frauen hingewiesen, um die besonderen Bedarfe deutlich zu machen. Die außergewöhnliche Belastung von Frauen im Spagat zwischen Home-Office und Kinderbetreuung, bzw. der Anstieg unbezahlter Care-Arbeit, wie auch die sich verschärfende berufliche Benachteiligung von Frauen wurden in Veranstaltungen und Veröffentlichungen thematisiert und diskutiert, sowie in den Entscheidungsgremien der Stadtverwaltung eingebracht.

Die Pandemie bewirkte eine Beschleunigung der Digitalisierung in der Arbeitswelt. In diesem Zusammenhang wurden die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere im Hinblick auf technische Ausstattung, Schulungen, Algorithmen, Mobilität und moderne Arbeitswelten kritisch beleuchtet.

### 5.3 Die Istanbul-Konvention – Schutz vor Gewalt

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.

Die Istanbul-Konvention erkennt Gewalt gegen Frauen als eine Form von Menschenrechtsverletzung und Diskriminierung an. Sie ist das umfassendste internationale Abkommen zur Bekämpfung dieser Art von Menschenrechtsverletzungen und verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Präventionsarbeit, umfangreichem Opferschutz und konsequenter Strafverfolgung/Täterarbeit. Für Deutschland ist die Istanbul-Konvention seit 1.2.2018 gültig und somit rechtlich verpflichtend.

Auf dieser Grundlage wird das Thema „Gewalt gegen Frauen“ durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen seit 2018 zielgerichtet angegangen.

In einem ersten Schritt wurden Vorträge und Artikel erarbeitet für eine breite Aufklärung über die Inhalte und Intention der Istanbul-Konvention.

Folgende konkrete Maßnahmen konnten im Berichtszeitraum in Kooperation mit Arbeitskreisen, Beratungsstellen und Politik entwickelt, eingefordert und umgesetzt werden:

- Erweiterung des Frauenhauses
- Schaffung einer Täterberatungsstelle in Braunschweig
- Aufnahme einer halben Sozialarbeiterinnen-Stelle für das gewaltpräventive Projekt „StoP – Stadtteile ohne Partnergewalt“ in den städtischen Stellenplan
- Die Übernahme der Geschäftsführung der 2018 gegründeten Interdisziplinären Koordinierungsstelle häusliche Gewalt für die Region Braunschweig (iKOST) durch die Stadt Braunschweig im Jahr 2021
- Konzepterstellung und finanzielle Absicherung des Projektes „Rosenstraße 76“ (Dauerausstellung zu Häuslicher Gewalt, die vor allem auch für Schulklassen und in der gewaltpräventiven Bildungsarbeit eingesetzt werden soll).

- Entwicklung und Umsetzung der flexibel einsetzbaren Ausstellung „Mein Weg ins Frauenhaus“ als ein Baustein für eine sensibilisierende Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Häusliche Gewalt.
- Begleitend beteiligte sich das Gleichstellungsreferat in jedem der drei Berichtsjahre an öffentlichkeitswirksamen Aktionen, um das Thema verstärkt in das Bewusstsein der Bevölkerung zu rücken, z. B. an der Tanz-Aktion „One billion rising“ am 14. Februar und jährlich an der weltweiten Aktion „Orange your City“ zum Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November.

Im Rahmen der Vorstandstätigkeit der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte Protestaktionen und Gespräche, um die Landesfinanzierung der Frauenhäuser weiterhin sicherzustellen.

Braunschweig hat im Berichtszeitraum gerade in Bezug auf die Istanbul-Konvention wesentliche Maßnahmen umgesetzt. Ein wichtiger nächster Schritt ist die Überprüfung, an welchen Stellen noch Handlungsbedarf besteht, um den Vorgaben der Istanbul-Konvention auf kommunaler Ebene zu entsprechen. Das Gleichstellungsreferat sieht vor allem in Bezug auf das Thema FGM (genitale Beschneidung/Verstümmelung von Frauen) in Braunschweig erhebliche Versorgungslücken, sowohl in Bezug auf Hilfestellungen für Betroffene, Unterstützung der mit den Betroffenen konfrontierten Institutionen, als auch bei der dringend notwendigen Prävention, um gefährdete Mädchen in Braunschweig nachhaltig vor diesen Straftaten zu schützen.

## 5.4 Frauen in der Politik

Aufgrund des Superwahljahres 2021 und durch das 70jährige Jubiläum des Grundgesetzes wurde die Rolle von Frauen in der Politik im Berichtszeitraum in besonderem Maß thematisiert mit dem Ziel, das politische und gesellschaftliche Engagement von Frauen und ihr Anteil in politischen Entscheidungsgremien zu erhöhen. Geschlechtergerechtigkeit wird hierbei als eine wesentliche Säule der Demokratie gesehen und ist ohne die aktive Teilnahme von Frauen an politischen Entscheidungsprozessen nicht zu verwirklichen.

Vor dem Hintergrund übernahm das Gleichstellungsreferat Braunschweig auch beim 6. Niedersächsischen Mentoring-Programm Frauen.Macht.Demokratie wie in den früheren Jahren die Standortverantwortung für die Region (Braunschweig, Wolfenbüttel, Wolfsburg, Salzgitter, Peine, Helmstedt, Gifhorn, Goslar).

Zu den Aufgaben des Gleichstellungsreferates gehörten in diesem Zusammenhang:

- Erarbeitung und Umsetzung eines Werbekonzeptes zur Gewinnung von Teilnehmerinnen und Mentorinnen, bzw. Mentoren in der Region
- Erstellung eines Rahmenprogramms, sowie Organisation und Durchführung der regionsübergreifenden Rahmenveranstaltungen in Braunschweig
- Betreuung und Vernetzung der Mentees, sowie der teilnehmenden Kommunalpolitikerinnen und Kommunalpolitiker
- Abstimmung und Abrechnung mit der durchführenden Vernetzungsstelle Hannover

Darüber hinaus lud das Gleichstellungsreferat im Mai 2019 zum ersten Frauenpolitischen Frühschoppen mit einem Impulsvortrag der Politikwissenschaftlerin Dr. Christina Axmann über die Rolle von Frauen in der Politik ein und verwirklichte einen Kurzfilm mit dem Titel „Gleichstellung in der Kommunalpolitik am Beispiel der Verkehrspolitik“.

Die Evaluation ergab, dass 70% der Teilnehmerinnen das Mentoring-Programm als hilfreich für ihre politische Karriere einstufen. Die Befragung der Teilnehmerinnen deutet darauf hin, dass etwa 45% nach den Wahlen 2021 ein Mandat errungen haben. Für Braunschweig ist es ein ermutigendes Signal, dass der Frauenanteil im Rat nach den letzten Kommunalwahlen auf über 40% gestiegen ist. Um die aktivierten Frauen für ein dauerhaftes Engagement zu gewinnen und in ihren Positionen zu stärken, strebt das Gleichstellungsreferat künftig eine intensivere Vernetzung von Kommunalpolitikerinnen in Braunschweig an.

Auch im Rahmen der Veranstaltungsreihen zum Internationalen Frauentag wurde das politische und gesellschaftliche Wirken von Frauen in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt. Das 8.März-Bündnis Braunschweig versteht sich als kommunales frauenpolitisches Netzwerk, das seit über dreißig Jahren die Veranstaltungsreihe zum Internationalen Frauentag gestaltet. Dieser Zusammenschluss von etwa zwanzig verschiedenen Institutionen und Gruppierungen wird durch das Gleichstellungsreferat seit vielen Jahren intensiv unterstützt. Zum Jubiläum „70 Jahre Grundgesetz“ startete anlässlich des Internationalen Frauentages eine Kampagne mit dem Titel „Die Würde der Frau ist unantastbar!“. Im Jahr 2020 entstand die gemeinsame Ausstellung „Women for Future – Wir verändern die Welt!“ und wurde am 8. März 2020 in der Dornse des Altstadtrathauses präsentiert. 2021 machte das 8. März-Bündnis es sich zur Aufgabe, einen frauenpolitischen Forderungskatalog zu entwickeln und ihn im November dem neugewählten Rat zu überreichen.

Überregional wurden durch die niedersächsischen Gleichstellungsbeauftragten Wahlprüfsteine entwickelt. Diese bildeten die Grundlage für eine Bildungsveranstaltung, die das Gleichstellungsreferat Braunschweig gemeinsam mit der VHS im Vorfeld der Wahlen 2021 insbesondere für Erstwählerinnen angeboten hat. Statistisch gesehen ist die Politikmüdigkeit bei jungen Frauen besonders hoch.

## 5.5 Versorgung rund um die Geburt

Angestoßen durch die gemeinsame Initiative der zuständigen Beratungsstellen setzte die Gleichstellungsbeauftragte beim Thema „Versorgung rund um die Geburt“ einen Arbeitsschwerpunkt für 2019. Die Situation für schwangere Frauen in Braunschweig sollte nachhaltig verbessert werden.

Beim Frauenpolitischen Neujahrsempfang des Gleichstellungsreferates 2019 referierte die Hebammen-Wissenschaftlerin Prof. Dr. Christiane Schwarz, Universität zu Lübeck, zu den berufspolitischen Entwicklungen und zur Versorgungssituation durch Hebammen. Ziel war es, die prekäre Situation vieler schwangerer Frauen, sowie der betreuenden Hebammen in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken.

Gemeinsam mit Beratungsstellen und dem Hebammenverband wurde eine Podiumsdiskussion, unter Beteiligung von Sozialministerin Carola Reimann und Sozialdezernentin Dr. Christine Arbogast, organisiert. Die Veranstaltung stieß auf großes Interesse von Öffentlichkeit und Medien.

Aus diesem gemeinsamen Engagement heraus konnten einige Maßnahmen angestoßen, unterstützt und umgesetzt werden:

- Das Gleichstellungsreferat unterstützte ein Informations- und Begleitungsangebot, das sich speziell an geflüchtete Frauen richtet und durch das Büro für Migrationsfragen dauerhaft angeboten wird.
- 2019 wurde der Runde Tisch zur Versorgung rund um die Geburt gegründet.
- 2020 wurde in Braunschweig eine Hebammen-Zentrale eröffnet, um die Versorgung der betroffenen Frauen, sowie die Vermittlung der geburtlichen Versorgungsangebote in Braunschweig zu verbessern.

Trotz intensiver gemeinsamer Bemühungen mit Sozialdezernentin Dr. Christine Arbogast und Wissenschaftsdezernentin Dr. Anja Hesse gelang es nicht, die Hebammenausbildung an einer Fachhochschule innerhalb der Region zu verankern.

## 5.6 Prostitution

Durch die Pandemie wurde die prekäre Lage der Sexarbeit in Braunschweig in der Öffentlichkeit stärker wahrgenommen. Dies spiegelte sich in verschiedenen Presseberichten. In der Phase des Beschäftigungsverbots zeigte sich, dass viele der betroffenen Frauen keinerlei Rücklagen erarbeiten konnten und ohne tagesaktuelle Einnahmen buchstäblich vor dem Nichts standen. Zeitgleich wurde gegen die Planung eines neuen Bordellbetriebes im Stadtgebiet in der Öffentlichkeit intensiv protestiert.

Gemeinsam mit Beratungsstellen und Politik wurden auf der Grundlage dieses aktuellen öffentlichen Interesses der Handlungsbedarf verdeutlicht und Unterstützungsmaßnahmen eingefordert.

Die Gleichstellungsbeauftragte setzte sich für ein spezialisiertes Beratungsangebot und ein strukturiertes, begleitetes Ausstiegsangebot mit längerfristiger Begleitung im Sozialausschuss ein.

Ende 2020 beschloss der Rat die unbefristete Finanzierung einer Ausstiegsberatung für Prostituierte in Braunschweig und verpflichtete die Verwaltung, den Runden Tisch Sexarbeit einzurichten, sowie ein Konzept für eine spezialisierte Beratungsstelle für Prostituierte zu entwickeln.

Seit April 2021 lädt die Gleichstellungsbeauftragte Marion Lenz den Runden Tisch Sexarbeit regelmäßig ein. Die Teilnehmenden kommen aus Behörden oder Beratungsstellen bzw. leisten ehrenamtliche Arbeit in diesem Bereich. In der Prostitution tätige Frauen beteiligten sich punktuell und berichteten über die Zustände und aktuelle Probleme. Das gemeinsam entwickelte Konzept für eine Prostituiertenberatung in Braunschweig konnte im September 2021 dem Ausschuss für Gesundheit und Soziales vorgelegt werden und wurde im Herbst vom Rat verabschiedet.

## 5.7 Laufendes Geschäft

Die hier ausführlicher beschriebenen Arbeitsschwerpunkte prägten den Berichtszeitraum von 2019-2021. Daneben erfolgt die Arbeit des Gleichstellungsreferates fortlaufend zu den unterschiedlichsten gleichstellungsrelevanten Themen und in verschiedenen Formaten:

- Beratung/ 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

Um die Bandbreite der Themenstellungen deutlich zu machen, seien hier die Stellungnahmen und Vermerke benannt, die durch die Gleichstellungsbeauftragte 2019-2021 erstellt worden sind.

- 2019: Stellungnahme zum Status Quo Bericht zur Umsetzung des Integrationskonzeptes
- 2019: Stellungnahme zur Beleuchtung der Finnenbahn
- 2019: Stellungnahme zum Konzept der Prostituiertenberatung des Gesundheitsamtes
- 2019: Vermerk zum Nahverkehrsplan 2020
- 2020: Stellungnahme zur Nutzung von Leistungstests für die Einstellung von Nachwuchskräften für die Laufbahngruppe 2
- 2021: Stellungnahme zum Thema Gewalt gegen Männer
- 2021: Stellungnahme zum Verein frauenBUNT im Rahmen der HH-Verhandlungen

- 2021: Stellungnahme zur Einrichtung einer Prostituiertenberatung im Rahmen der HH-Beratungen
- 2021: Stellungnahme zu den angebotenen Schnelltests für Beschäftigte im Aufgabenfeld Kinderbetreuung
- Weitere Stellungnahmen im Rahmen von Personalangelegenheiten



## 5.8 Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung

### 5.8.1 Grundsätzliches

Basis einer guten und wirkungsvollen Zusammenarbeit innerhalb der Stadtverwaltung sind die Dienstvereinbarung zur Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsreferat, die Gleichstellungsrichtlinien (Aktualisierung 2021) und der Gleichstellungsplan (2021-2023).

Durch diese Vereinbarungen und Zielsetzungen soll sichergestellt werden, dass die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten gesetzeskonform und rechtzeitig erfolgt. Zudem wird die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Verwaltung als Querschnittsaufgabe beschrieben. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung aller Fachbereiche/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

Zwei verwaltungsinterne Themenschwerpunkte, mit denen sich das Gleichstellungsreferat im Berichtszeitraum verwaltungsintern im besonderen Maße beschäftigt hat, seien hier beispielhaft herausgegriffen.

## 5.8.2 Geschlechtergerechte Personalverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte prüft die Einhaltung der Vorschriften des NGG sowie des AGG in Bezug auf eine mögliche Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei allen Teilschritten der einzelnen Personalverfahren (Ausschreibung, Bewerberkreis, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, Durchführung der Auswahlgespräche, Entscheidungsbegründungen und Verfügungen) und dokumentiert diese Prüfung rechtssicher.

Die Teilnahme an Auswahlgesprächen wird in jedem einzelnen Verfahren geprüft und hängt von verschiedenen Faktoren und Rahmenbedingungen ab (z. B. Beratungsfälle, geforderte Nachladungen, gleichstellungsrelevante Aufgabenbereiche, Führungspositionen etc.). Ist eine Unterrepräsentanz ist, ist die Teilnahme grundsätzlich erforderlich, um eine mögliche Benachteiligung rechtssicher auszuschließen.

Mit folgenden Einzelthemen hat das Gleichstellungsreferat sich im Berichtszeitraum intensiv beschäftigt:

- Bei Ausschreibungen wurde auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet, insbesondere auch auf die Nennung von Teilzeitmöglichkeiten bei der Stadt und die Ermutigung des in der jeweiligen Entgeltgruppe unterrepräsentierten Geschlechts, wie es im NGG gefordert wird.
- Der Aufbau und die Schlüssigkeit der Auswahl-Matrix waren wiederholt Thema, da die ausgewählten Kriterien maßgeblich mit darüber entscheiden, ob Personen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.
- Bei den Tests zur Auswahl der Auszubildenden wurde durch einen Vergleich der jährlichen Auswahl-Statistiken festgestellt, dass in den schriftlichen Tests weibliche Bewerberinnen konstant schlechter abschneiden als männliche. Hier wurden geschlechtergerechte Tests eingefordert, um eine Chancengleichheit sicher zu stellen.

- (Unbewusste) Beurteilungsfehler aufgrund von Rollenstereotypen können nach wie vor in allen Phasen der Personalverfahren der Chancengleichheit entgegenstehen. Daher bemüht sich das Gleichstellungsreferat hier fortlaufende um Sensibilisierung und Aufklärung, wie auch um eine entsprechende Wachsamkeit bei der Begleitung und Prüfung der Verfahren.
- Ein besonderes Augenmerk gilt der Gleichbehandlung der Teilzeitkräfte, die gesetzlich vorgeschrieben ist. In den zurückliegenden Jahren ergaben statistische Auswertungen immer wieder eine tendenziell schlechtere Beurteilung von Teilzeitkräften, wodurch eine mittelbare Diskriminierung von Frauen entsteht. Seit 2020 werden betroffenen Bereiche zu einer kritischen Überprüfung der eigenen Beurteilungen aufgefordert.
- Nach wie vor empfinden es gerade männliche Beschäftigte als schwieriger, eigene Teilzeitwünsche durchzusetzen und ohne berufliche Nachteile in Teilzeit tätig zu sein. Hier sieht das Gleichstellungsreferat einen wichtigen Hebel, um die Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Zu den angestrebten Maßnahmen gehören die Sensibilisierung der Führungskräfte, sowie das Informieren und Ermutigen der Beschäftigten. Frauen und Männern gleichermaßen das Arbeiten in Teilzeit ohne berufliche Nachteile zu ermöglichen, ist ein wichtiger Baustein, um private Care-Arbeit und die Sorge für die Kinder geschlechtergerecht zu verteilen. Voraussetzung hierfür sind neben diskriminierungsfreien Beurteilungen eine höhere Flexibilität beim Personaleinsatz auch in Führungspositionen, sowie gleichberechtigte Karriere- und Weiterbildungschancen für Teilzeitkräfte. Hier sieht das Gleichstellungsreferat auch im laufenden Berichtszeitraum ein wichtiges Aufgabenfeld.

### 5.8.3 Anregungen zur Personalentwicklung

Die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes ist eine besondere Chance für eine nachhaltige Weichenstellung hin zu einer modernen, geschlechtergerechten Stadtverwaltung. Gerade im Hinblick auf die dringend notwendige Personalgewinnung, wie auch den ebenso wichtigen Personalerhalt, ist es aus Sicht des Gleichstellungsreferates unumgänglich, durch ein Personalentwicklungskonzept einen Veränderungsprozess anzustoßen. Aus diesem Grund hat das Gleichstellungsreferat frühzeitig Anregungen eingebracht:

- Führung allgemein: Verpflichtende Fortbildungen zur Vermittlung von Genderkompetenzen, Schulungen zu Beurteilungsfehlern und zentrale Beratungs-/Coachingangebote
- Frauen in Führung: Mentoring/Coaching-Programme, Vorträge, geteilte Führungspositionen, AC-Training für Frauen als Fortbildungsangebot, Umfrage unter den weiblichen Beschäftigten zur Bereitschaft, Führung zu übernehmen, Aufstiegs-Qualifizierung nur für Frauen
- Vereinbarkeit Familie und Beruf: Sicherstellung eines Angebotes für Notfallbetreuung, Förderung einer Babysitter-Börse, Beratung im Rahmen der Arbeitszeit, Väterbeauftragter, vollzeitnahe Teilzeit in Führungspositionen, Teilen einer Führungsposition als Doppelspitze/Topsharing ermöglichen, Flexiblere Arbeitszeitkonten, z. B. für die Schulferien
- Integriertes Gesundheitsmanagement/ geschlechterbewusste Gesundheitsprävention: Schaffung eines Gesundheitszentrums unter Berücksichtigung einer geschlechterbewussten Sichtweise in Bezug auf die unterschiedlichen Lebensphasen, biologischen Voraussetzungen und auch einen tendenziell unterschiedlichen Umgang der Geschlechter mit der eigenen Gesundheit

Da die Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes im Sommer 2022 noch nicht abgeschlossen ist, wird es für den laufenden Berichtszeitraum weiterhin ein wichtiges Aufgabenfeld sein, Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in das entstehende Personalentwicklungskonzept einzubringen.

## 5.9 Gender Award

Die erfolgreiche Nominierung für den Gender Award – Kommune mit Zukunft 2019 war für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt und ihre Mitarbeiterinnen ein großer Erfolg.

Braunschweig schaffte es als einzige Stadt in Norddeutschland unter die Nominierten und landete in der Preisverleihung auf dem 5. Platz.

Besonders beeindruckt war die Jury von dem Maßnahmenpaket, das in Braunschweig im zurückliegenden Jahr zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen auf den Weg gebracht wurde: das Präventionsprojekt „StoP - Stadtteile ohne Partnergewalt“, die Täterarbeit und die Erweiterung des Frauenhauses um zwei Familienplätze. Hinzu kamen diverse verwaltungsinterne Maßnahmen, z. B. die verpflichtenden Seminare für Führungskräfte zum Umgang mit sexueller Belästigung, die für die Jury ebenfalls darauf hinwiesen, dass die Stadtverwaltung Braunschweig das Thema Geschlechtergerechtigkeit konsequent in den Blick nimmt.

## 6. Gemeinsames Fazit

Der Gleichstellungsbericht ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellungsarbeit, der Transparenz für Entwicklungen, Bedarfe und Themen schaffen soll.

Die in diesem Bericht vorgestellten Maßnahmen zeigen, dass die Stadt Braunschweig ihr Ziel, die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit sowohl für die Be-  
diensteten als auch für die Bürgerinnen und Bürger, im Berichtszeitraum in vielen  
Bereichen konsequent verfolgt hat.

Im besonderen Maße war die Corona-Pandemie in diesem Berichtszeitraum eine  
Herausforderung unter dem Aspekt der Gleichstellung, weil in Familien Rollenmus-  
ter und die Verteilung von Arbeit, Care-Arbeit, Homeschooling und Pflege unter  
dem Brennglas von Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen, Kontaktbeschränkun-  
gen und Schulschließungen reflektiert und ausgehandelt werden mussten. Hier hat  
die Stadt Braunschweig Maßnahmen getroffen, die Vereinbarkeit von Familie und  
Erwerbsarbeit weiter zu stärken und die Chance ergriffen, ihre Erkenntnisse der  
„Homeoffice-Phase“ auch nach der Pandemie nachhaltig zu nutzen. Die Umsetzung  
der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen, so ein Fazit, ist in  
Zeiten von Krisen eine Bedingung für deren Bewältigung. Gleichstellungsarbeit ist  
notwendig und fließt bei der Stadt Braunschweig in das tägliche Handeln ein und  
wird berücksichtigt.

Die hier dargestellten Maßnahmen, sowohl für die Beschäftigten als auch für die  
Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig, veranschaulichen die Vielfalt der  
Aufgaben und Projekte in den Bereichen Gleichstellung und Antidiskriminierung der  
Stadt. Der Bericht umfasst dabei nicht sämtliche Maßnahmen, sondern die Leucht-  
türme ihrer Gleichstellungsarbeit.

Die Stadt Braunschweig wird auch in Zukunft alles ihr Mögliche tun, um die Frauenförderung voranzubringen und das gesteckte Ziel der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu erreichen und den gesellschaftspolitischen Herausforderungen dabei aktiv zu begegnen.

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

Dr. Kornblum

**Oberbürgermeister**

Lenz

**Gleichstellungsbeauftragte**



## Bildnachweise

Titelseite sowie  
S. 16, S. 39:

© Stadt Braunschweig/Daniela Nielsen

S. 9:

© Rawpixel.com - Freepik.com, Designed by vectorjuice / Freepik

S. 41:

© Freepik - Freepik.com, Designed by vectorjuice / Freepik

S. 58:

© Vectorjuice - Freepik.com, Designed by vectorjuice / Freepik

Stadt Braunschweig

10.1/1 Personalentwicklung

Bohlweg 30

38100 Braunschweig

personalentwicklung@braunschweig.de

