

# **Gleichstellungsbericht**

## **2007 bis 2009**

## Inhalt

	Seite
<b>1. Einleitung</b>	2
<b>2. Statistische Angaben zur Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig</b>	2
<b>3. Maßnahmen der Verwaltung für die Bediensteten</b>	4
<b>4. Gesellschaftliche Maßnahmen der Verwaltung</b>	5
4.1 Ausweitung der Vorschulkinderbetreuung	5
4.2 Umwandlung von Schulen in Offene Ganztagschulen (OGS)	6
4.3 Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Informationen für Frauen auf der Internetseite der Stadt Braunschweig	6
4.4 Jährliche Abschlussveranstaltungen für die teilnehmenden Mädchen und Jungen am Zukunftstag der Jahre 2007 bis 2009	6
4.5 Weitere Maßnahmen	6
<b>5. Maßnahmen des Gleichstellungsreferates</b>	7
5.1 Durchführung der Frauensporttage 2007 bis 2009	7
5.2 „Zu Fuß unterwegs in der Sozialen Stadt - ein Gender Mainstreaming-Projekt“	7
5.3 „... und dann konnte ich mir selber helfen - Gesundheitsberatung für Migrantinnen durch Lotsinnen“	8
5.4 Veranstaltungen des Netzwerkes Planerinnen Braunschweig	8
5.5 Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März jedes Jahres	8
5.6 Kampagne „FrauenMachtKommune“	9
5.7 Broschüre „Brustkrebs Früherkennung. Information zur Mammografie – Eine Entscheidungshilfe“	9
<b>6. Fazit und Ausblick</b>	9

## **1. Einleitung**

Der Oberbürgermeister berichtet gemäß § 5a Niedersächsische Gemeindeordnung (NGO) dem Rat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit (Gender-Mainstreaming) bei der Stadt Braunschweig.

Nach dem ersten Bericht der Jahre 2004 bis 2006 wird nunmehr der zweite Bericht für die Jahre 2007 bis 2009 vorgelegt.

„Die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist Leitprinzip des Handelns der Stadt Braunschweig. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit dienen der Realisierung dieses Leitprinzips. Die unterschiedlichen Lebenssituationen von Bürgerinnen und Bürgern werden bei der Entwicklung von Zielen, Produkten und Maßnahmen berücksichtigt. Als Arbeitgeberin ist die Stadt Braunschweig Vorbild in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

Diese Maxime zur Frauenförderung und Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit wurde auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten in den Programm- und Handlungsleitfaden der Stadt Braunschweig integriert.

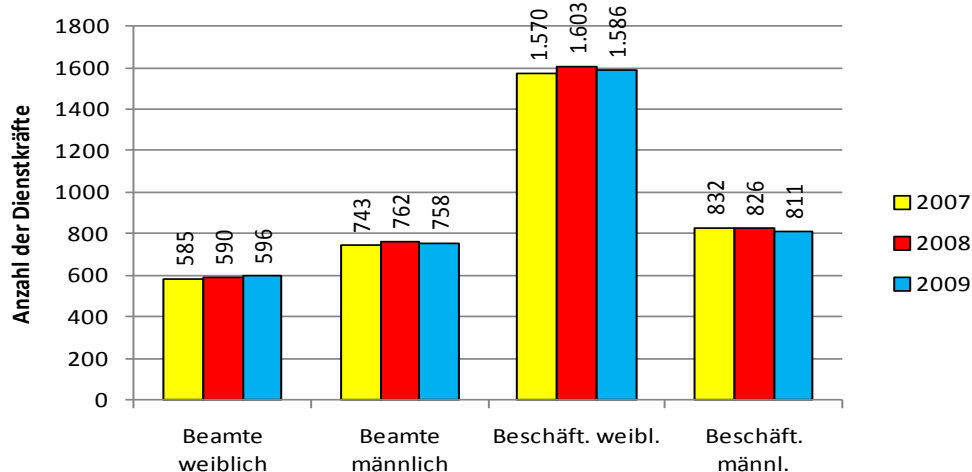
Die konsequente Umsetzung dieses Leitprinzips und die Initiierung entsprechender Maßnahmen, z. B. die Ausweitung der Schul- und Vorschulkinderbetreuung, führt auch dazu, dass Familien gefördert werden und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt wird. Die Erreichung dieses Handlungszieles besitzt eine hohe Priorität bei der Stadt Braunschweig, sodass die Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in die Politik und das tägliche Verwaltungshandeln einfließen.

Der vorliegende Bericht stellt beispielhaft sowohl die Maßnahmen für die Bediensteten als auch die Maßnahmen für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig dar, aus welchen die vielfältigen Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hervorgehen. Die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten werden in einem gesonderten Abschnitt zusammengefasst.

Dem Bericht werden als Überblick einige statistische Angaben zur Verteilung der weiblichen und männlichen Bediensteten der Stadt Braunschweig vorangestellt. Der Bericht schließt mit einem Fazit der Aktivitäten und Maßnahmen aus den Jahren 2007 bis 2009 und gibt einen Ausblick auf die erwartete sowie die sich schon heute abzeichnende Entwicklung der folgenden Jahre.

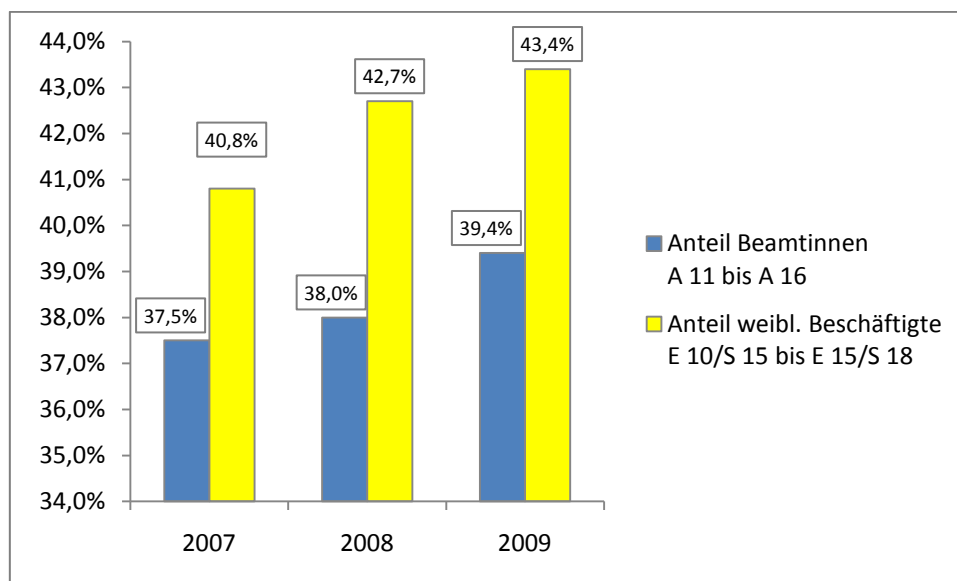
## **2. Statistische Angaben zur Verteilung der männlichen und weiblichen Bediensteten bei der Stadt Braunschweig**

Der Anteil der bei der Stadt Braunschweig beschäftigten Frauen ist im Berichtszeitraum mit rd. 58 % nahezu konstant. Grafisch dargestellt ergibt sich folgendes Bild:



Die hohe Zahl der weiblichen Beschäftigten liegt darin begründet, dass insbesondere im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes hauptsächlich Frauen beschäftigt werden.

Der Frauenanteil in den höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen steigt kontinuierlich:



Ziel ist, den Anteil der weiblichen Bediensteten in höheren Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen noch weiter zu erhöhen, bis die Parität erreicht ist. Die Stadt Braunschweig ermöglicht ihren weiblichen und männlichen Dienstkräften gleiche Chancen der beruflichen Weiterentwicklung.

Ende 2006 waren 29,7% der Führungspositionen (Fachbereichs- Abteilungs-, Stellen und Sachgebietsleitungen) mit Frauen besetzt, Ende 2009 waren es demgegenüber bereits 34,1%. So wurden z. B. die Dienstposten einer Referatsleitung, von 6 Abteilungsleitungen, von 11 Stellenleitungen sowie von 5 Sachgebietsleitungen mit Frauen besetzt. Während des Berichtszeitraums hat erstmals eine Frau den Aufstieg innerhalb der Laufbahngruppe 2 (vom ehem. gehobener in den höheren Dienst) erfolgreich durchlaufen. Obwohl die Annäherung noch nicht so groß wie bei den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen ist, unterstreicht dieses die erfreuliche Entwicklung, an der es jedoch weiter zu arbeiten gilt.

Grundsätzlich eröffnet die Stadt Braunschweig allen Bediensteten die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung, obwohl dies bei Führungspositionen nicht unproblematisch ist. Gleichwohl waren von den vorgenannten weiblichen Führungskräften in 2009 12,5% in Teilzeit tätig.

Dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter zu erhöhen und somit auch in diesem Bereich aktiv Frauen zu fördern, wurde schon in diesem Jahr durch die Besetzung von zwei Dezernaten durch Frauen konsequent Rechnung getragen. Die zeitgleiche Wahrnehmung dieser herausgehobenen Dienstposten durch gleich zwei Dezernentinnen ist in der Geschichte der Stadt Braunschweig erstmalig der Fall. Daneben wurden in diesem Jahr die Museumsleitung sowie deren Stellvertretung mit weiblichen Bediensteten besetzt. Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass die Stadt Braunschweig ihre Bemühungen in die Tat umsetzt.

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

In allen Bereichen der Stadtverwaltung besteht die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. Es ist festzustellen, dass nicht mehr ausschließlich Frauen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen, sondern vermehrt auch Männer. Damit einher geht die sehr flexible Gestaltung der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten entsprechend den persönlichen bzw. familiären Bedürfnissen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegen stehen. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle bieten z. B. auch die Möglichkeit unterhältiger Beschäftigung. In der Regel wird die Teilzeitbeschäftigung vormittags wahrgenommen, es sind aber auch andere Verteilungen der Arbeitszeit möglich.

Darüber hinaus werden Besprechungen so terminiert, dass Teilzeitbeschäftigte regelmäßig daran teilnehmen können. Auch zentral vorgehaltene Fortbildungsangebote werden, wenn möglich, vormittags durchgeführt, um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen.

Entsprechend dem im Januar 2007 neu eingeführten Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz (BEEG) haben auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Braunschweig ein Anrecht auf Elternzeit. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes ist bei der Stadtverwaltung eine Zunahme aktiver Vaterschaft zu verzeichnen. So haben in den letzten 3 Jahren 38 Väter die Möglichkeit der Elternzeit genutzt. Obwohl während der Elternzeit nicht gearbeitet werden muss, hat die Stadt Braunschweig den Müttern und Vätern eine berufliche Tätigkeit mit wenigen Stunden in der Woche ermöglicht, wo dies mit den dienstlichen Belangen vereinbar gewesen ist, um so die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten.

Beurlaubte Dienstkräfte werden frühzeitig vor dem Ende der Beurlaubung über frei werdende Dienstposten durch Zusenden der jeweiligen Stellenausschreibung informiert, sodass auch sie die Möglichkeit haben, sich zu bewerben. Beurlaubte Dienstkräfte, die vorbereitende Fortbildungsmaßnahmen für eine berufliche Wiedereingliederung belegen, können städtische Zuschüsse zu den Fortbildungskosten erhalten.

Mit den genannten Regelungen wird den Bediensteten einerseits der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert und andererseits unterstützen die Regelungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Daneben wird durch gezielte Maßnahmen versucht, sofern die Fachbereiche und Referate direkt darauf Einfluss nehmen können, den Frauenanteil in allen Bereichen, insbesondere auch in Führungspositionen zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang sind die Aktivitäten des Fachbereichs 37 Feuerwehr hervorzuheben, der mit einer Fernseh- sowie Zeitungsreportage über die Ausbildung von Frauen bei der Feuerwehr berichtet und eine Plakatkampagne „Frauen an den (Brand-) Herd“ durchgeführt

hat. Diese Maßnahmen haben dazu geführt, dass eine Steigerung des Frauenanteils auch im Bereich des Einsatzdienstes zu verzeichnen war.

Das Bemühen, den Frauenanteil zu erhöhen, spiegelt sich auch in der hausmeisterlichen Betreuung wieder. In diesem Bereich dominierte traditionell bislang eine Beschäftigung von Männern. Nun werden diese Dienstposten auch verstärkt mit Frauen besetzt.

Betrachtet man die Gesamtzahl der männlichen und weiblichen Nachwuchskräfte im Berichtszeitraum, so ist festzustellen, dass in den jeweiligen Einstellungsjahrgängen die Anzahl der weiblichen Auszubildenden bzw. Anwärterinnen deutlich über denen der männlichen Auszubildenden bzw. Anwärter lag.

Den Bediensteten der Stadt Braunschweig werden im Rahmen des zentralen Fortbildungsangebotes Seminare zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angeboten, damit alle Dienstkräfte für dieses Thema sensibilisiert werden. Das Gleichstellungsreferat hat hierzu das Faltblatt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Was tun“ entwickelt.

Bei Bekanntwerden einer Schwangerschaft wird entsprechend der Mutterschutzarbeitsplatzverordnung durch zuverlässiges und fachkundiges Personal der Arbeitssicherheit eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen, eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung, an dem jeweiligen Arbeitsplatz vorgenommen, um der Aufgabe des Mutterschutzes (eine frühzeitige Prävention eines Schadens von Mutter und Kind) gerecht zu werden.

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

Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Braunschweig sind nicht abschließend, sondern sollen exemplarisch die Bestrebungen der Stadt Braunschweig verdeutlichen, wie das selbst gestellte Ziel der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit konsequent verfolgt und umgesetzt wird.

##### **4.1 Ausweitung der Vorschulkinderbetreuung**

Die Ausweitung der Vorschulkinderbetreuung ist ein wichtiger Baustein der Maßnahmen für Familien. Flächendeckende Betreuungsangebote fördern die (Weiter-) Bildungsmöglichkeiten und berufliche Tätigkeiten von Frauen und Männern.

Trotz Finanzkrise und schlechter Haushaltslage aufgrund geringer Steuereinnahmen in den vergangenen Jahren bis heute hat die Stadt Braunschweig finanzielle Anstrengungen unternommen und die Zahl der zur Verfügung stehenden Betreuungsplätze erhöht sowie die Qualität der Betreuung verbessert.

Im Berichtszeitraum wurden die Betreuungsplätze in Krippe und Tagespflege von 978 im Jahr 2007 auf 1.408 im Jahr 2009 ausgeweitet. Die Ausgaben hierfür stiegen von 34,5 Mio. € im Jahr 2007 auf 40,1 Mio. € im Jahr 2009.

Da Eltern häufig mehr als eine Halbtagsbetreuung für ihre Kinder benötigen, geht die Stadt Braunschweig über den Rechtsanspruch von 4 Stunden weit hinaus und unterbreitet den Eltern ein maßgeschneidertes Angebot mit Betreuungsmöglichkeiten bis zu 10 Stunden täglich.

Zusätzlich hat die Stadt Braunschweig im Jahr 2008 ihrem umfassenden Dienstleistungsangebot für junge Familien einen weiteren Baustein hinzugefügt. Das Zentrale Familien-Service-Büro „Das FamS“ führt den Ausbau der Plätze in der Kindertagespflege fort, koordiniert die Qualifizierung von Tagesmüttern und Tagesvätern, vernetzt die bestehenden Strukturen und kümmert sich um den Aufbau verlässlicher Vertretungssysteme.

#### 4.2 Umwandlung von Schulen in Offene Ganztagschulen (OGS)

OGS-Plätze sind eine freiwillige Leistung der Stadt Braunschweig. Allein im Jahr 2007 wurden aus dem Stand 392 Plätze geschaffen, derzeit sind es 1348. Dazu kommen Plätze in Horten sowie Kinder- und Teenyclubs, sodass die Stadt zum Ende des Jahres 2009 über 2.000 Plätze für Schulkinderbetreuung vorhalten konnte.

Die laufenden Kosten für die Schulkinderbetreuung belaufen sich derzeit auf rd. 8,6 Mio. €. Diese Ausgaben sind aber ebenso wie die für jüngere Kinder als eine Investition in die Zukunft der Stadt Braunschweig zu sehen.

Die Stadt Braunschweig konnte mit den beiden vorgenannten Maßnahmen das Betreuungsangebot für Schul- und Vorschulkinder erheblich ausweiten und so vielen Familien sowie alleinerziehenden Frauen und Männern die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme am Berufsleben eröffnen.

#### 4.3 Bereitstellung von zielgruppenspezifischen Informationen für Frauen auf der Internetseite der Stadt Braunschweig

Das Braunschweiger Internetportal für Frauen „Fin – Frauen im Netz“ wurde in das im Berichtszeitraum neugestaltete Internetangebot ([www.braunschweig.de](http://www.braunschweig.de)) integriert. Es wurde auf der Basis des Lebenslagenprinzips vom Gleichstellungsreferat entwickelt und weitergeführt. Beispielhaft genannt seien hier Informationen für Alleinerziehende, Frauen mit Behinderung, Hilfen im Notfall oder auch Informationen für Mädchen. Durch die kompakte Darstellung wird der Zugang zu diesen Informationen entsprechend erleichtert.

#### 4.4 Jährliche Abschlussveranstaltungen für die teilnehmenden Mädchen und Jungen am Zukunftstag der Jahre 2007 bis 2009

In zwei Kinder- und Jugendzentren wurden für die Mädchen und Jungen jeweils geschlechterspezifische Veranstaltungen angeboten. In diesem Rahmen hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, die am Zukunftstag gemachten Erfahrungen in nicht geschlechtstypischen Berufsfeldern untereinander auszutauschen und zu vertiefen.

Entsprechend der Rahmenkonzeption und strategischen Ausrichtung für Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit in Braunschweig soll die Benachteiligung zwischen den Geschlechtern durch Struktur und Aktivitäten abgebaut und die Gleichstellung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Lebensbereichen gefördert werden.

#### 4.5 Weitere Maßnahmen

Der Beschäftigungsbetrieb der Stadt Braunschweig führt das Projekt Jugendwerkstatt Braunschweig durch. Durch die Arbeit der Jugendwerkstatt sollen für individuell beeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Frauen und Männer der Zugang zu Beschäftigung und deren soziale Integration verbessert werden. In den Jugendwerkstätten werden die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein berücksichtigt, um eine Chancengleichheit herzustellen. Unabhängig vom Geschlecht werden unterschiedliche berufliche Möglichkeiten betrachtet. Perspektivreiche Berufe in technischen Bereichen sowie der Informationstechnologie werden auch jungen Frauen, die hier bislang wenig vertreten sind, nähergebracht.

Mit der jährlich wiederkehrenden Aktion des Fachbereiches Soziales und Gesundheit „Rauf auf's Radl“ soll Frauen, die keinen Führerschein besitzen, die Möglichkeit der unabhängigen Mobilität eröffnet werden. Das Angebot wird mittlerweile auch von Männern genutzt, wobei Frauen den Großteil des Teilnehmerkreises bilden.

„Ladies on tour“ ist ein Projekt, welches sich an Frauen mit Migrationshintergrund aus verschiedenen Kontinenten richtet und seit mehreren Jahren im Westlichen Ringgebiet angeboten wird. Inhalt des Kursangebotes ist das praktische Erlernen des Radfahrens sowie die Aneignung allgemeiner Verkehrsbestimmungen.

Nicht immer wird konsequent darauf geachtet, dass die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache umgesetzt werden. Verbesserungen sind jedoch zu beobachten. So wurden beispielsweise Materialien für Wahlhelferschulungen oder auch öffentliche Bekanntmachungen dahingehend überarbeitet, dass in den Texten nunmehr die weiblichen und männlichen Formen gleichberechtigt nebeneinander verwendet werden. Das vom Gleichstellungsreferat entwickelte Merkblatt „Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern – Praktische Tipps“ bietet Unterstützung.

## **5. Maßnahmen des Gleichstellungsreferates**

Das Gleichstellungsreferat setzt sich innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung in Braunschweig dafür ein, dass das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfüllt wird. Im Folgenden werden exemplarisch sieben Maßnahmen dargestellt:

### **5.1 Durchführung des Frauensporttages 2007 bis 2009**

Frauen jeden Alters, ob sportfern oder sportlich aktiv, sollte die Möglichkeit gegeben werden, Bewegung positiv zu erleben, neue Sportarten kennen zu lernen und (wieder) ein gutes Verhältnis zum eigenen Körper zu bekommen. Kooperationspartner waren der Stadtsportbund und der Landessportbund.

Durchführung und Organisation wurden von den Teilnehmerinnen gelobt und es gab vielfach die Rückmeldung, dass der Tag Spaß gemacht habe. Darüber hinaus wollten viele Teilnehmerinnen die neu entdeckte Sportart im Verein fortsetzen. Das Projekt „Frauensporttag“ ist vom Landessportbund auf drei Jahre angelegt und wäre mit 2009 abgeschlossen. Aufgrund des starken Interesses an der Fortführung soll der Frauensporttag jetzt alle zwei Jahre durchgeführt werden.

### **5.2 „Zu Fuß unterwegs in der Sozialen Stadt – ein Gender-Mainstreaming-Projekt“**

Frauen gehen häufig zu Fuß und funktionierende Fußwegbeziehungen sind für sie von besonderer Bedeutung. Auf Anregung des Gleichstellungsreferates untersuchte im Rahmen der Sozialen Stadt ein beauftragtes Planungsbüro die Hauptrouten des Fußverkehrs im Westlichen Ringgebiet und entwickelte Maßnahmenvorschläge zu deren Verbesserung. Die Untersuchung beinhaltete auch Stadtteilspaziergänge mit verschiedenen Gruppen von Bewohnerinnen und Bewohnern.

Kooperationspartnerinnen und –partner dieses Projektes waren innerhalb der Verwaltung das Sozialreferat (0500), die Abteilung Wohnen und Senioren (50.11), die Stelle Stadterneuerung (61.13), sowie die Abteilung Entwurf und Bau (66.2), außerhalb der Stadtverwaltung das plankontor Braunschweig und die Gesellschaft für Ortsentwicklung und Stadterneuerung (GOS). Der Sanierungsbeirat und der Stadtbezirk 310 unterstützten das Vorhaben.

Die Maßnahmenvorschläge werden laufend umgesetzt. Viele Verbesserungen der Situation (Bordsteinabsenkungen, bessere Querungsmöglichkeiten oder auch die Schaffung von Sitzgelegenheiten) sind bereits vorgenommen worden. Eine ergänzende Untersuchung der noch nicht erfassten Bereiche im Westlichen Ringgebiet könnte die Grundlage für weitere Verbesserungen schaffen.



### 5.3 „...und dann konnte ich mir selber helfen – Gesundheitsberatung für Migrantinnen durch Gesundheitslotsinnen“

Da ein Teil der in Braunschweig lebenden Migrantinnen nicht von Gesundheitsinformationen erreicht wird und keinen Zugang zu Beratungseinrichtungen findet, wurde die Informationsweitergabe über Gesundheitslotsinnen entwickelt. Frauen mit Migrationshintergrund wurden hierzu zu einer Vielzahl von gesundheitlichen Themen geschult, wenn möglich auch durch Migrantinnen als Referentinnen. Auf diesem Weg konnten Kompetenzen von Migrantinnen sichtbar gemacht und die Lotsinnen für ihren weiteren beruflichen Weg gestärkt werden. Die geschulten Gesundheitslotsinnen gaben ihr Wissen ausschließlich in kleinen Gruppen von Frauen, in der Regel in der Herkunftssprache der Teilnehmerinnen, weiter.

Das Projekt wurde gemeinsam mit dem Büro für Migrationsfragen der Stadt umgesetzt. Es wurde im Rahmen des Projektes „Migrantinnen in Niedersachsen – Integration gestalten“ des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit durchgeführt.

Die Zielgruppe wurde durch die Gesundheitslotsinnen erreicht. Die Lotsinnen selber erfuhren durch die Aufgabe persönliche Bestärkung. Einige von ihnen konnten im Laufe des Projektes beruflich (wieder) Fuß fassen oder werden im Anschluss eine Weiterbildung wahrnehmen.

### 5.4 Veranstaltungen des Netzwerkes Planerinnen Braunschweig

Text gelöscht. Vor dem Hintergrund, dass Stadtplanung ein wesentlicher Bestandteil kommunaler Entscheidungen ist, vernetzt das Gleichstellungsreferat seit 1998 Frauen in verschiedenen Planungsberufen. In einem traditionell männlich dominierten Umfeld werden Frauen gestärkt. Das Netzwerk meldet sich immer wieder mit inhaltlichen Beiträgen zur Stadtplanung zu Wort, deren Ziel die stärkere Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Planung ist. Im Oktober 2008 feierte das Netzwerk sein 10jähriges Bestehen. Im November 2009 wurde gemeinsam mit Braunschweiger Künstlerinnen die Ausstellung „StadtRaum-Kunst“ gezeigt. Themen waren die Annäherung an den Raum und die Veränderung in der Innenstadt.

Das Netzwerk wurde bekannter, neue Mitwirkende wurden gewonnen. Das Netzwerk konnte die berufliche Entwicklung Einzelner unterstützen. Die Beiträge auf den Veranstaltungen wurden in der Öffentlichkeit zu Kenntnis genommen. Das Netzwerk ist in der Fachöffentlichkeit ein Begriff und bundesweit gibt es nur wenige vergleichbare Zusammenschlüsse.

### 5.5 Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März jeden Jahres

Das 8.-März-Bündnis, in dem das Gleichstellungsreferat aktives Mitglied ist, bereitet jährlich anlässlich des Internationalen Frauentages ein Veranstaltungsprogramm mit wechselnden Schwerpunktthemen vor. So ist sichergestellt, dass ein breites Themenspektrum abgedeckt wird. Durch wechselnde, neue Veranstaltungsorte sollen immer wieder neue Zielgruppen erreicht werden. Die Veranstaltungen 2007 hatten das Motto „Frauen leben Zukunft“ und thematisierten, wie Frauen in der Zukunft leben werden, bzw. leben könnten (Veranstaltungsort Brg. Maschinenbauanstalt AG). Im Jahr 2008 feierte das Bündnis unter der Überschrift „Frauen-Leben-Träume“ im Landesmuseum sein 20jähriges Bestehen und stellte in den Veranstaltungen die Träume vom (guten) Leben der Wirklichkeit gegenüber. Im Jahr 2009 gab es unter dem Motto „Frauen haben Recht“ eine Ausstellung und Veranstaltungen im Amtsgericht, die verschiedene rechtliche Fragen in den Mittelpunkt stellten.

Die Veranstaltungen des Bündnisses waren gut besucht. Das Bündnis zeigt alljährlich, wie Frauen verschiedenster (politischer) Ausrichtungen und Schwerpunkte frauenpolitisch zusammenarbeiten. Das Bündnis erfüllt eine wichtige Funktion in der frauenpolitischen Vernet-

zung in Braunschweig. Die Veranstaltungen im März sind ein wichtiger Treffpunkt für in unterschiedlichen Organisationen, Vereinen und Verbänden aktive Frauen und erreichen darüberhinaus einen breiten Kreis an Teilnehmerinnen.

#### 5.6 Kampagne „FrauenMachtKommune“

Mit dem Ziel, den Frauenanteil auch im Rat der Stadt Braunschweig zu erhöhen, beteiligte sich das Gleichstellungsreferat als einzige niedersächsische Stadt an der Kampagne „FrauenMachtKommune“ der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wissenschaft (EAF). Angesprochen wurden dazu Vertreterinnen und Vertreter von Organisationen, Vereinen, Verbänden und Parteien, um bereits ehrenamtlich aktive Frauen auch für ein kommunalpolitisches Engagement zu gewinnen. Beim Aktionstag im Februar 2009 wurden symbolisch ein roter Teppich für Frauen im Rathaus ausgelegt und ein Workshop für die Entwicklung weiterer Maßnahmen in den Organisationen selber durchgeführt.

Aufgrund der Tatsache, dass von der Europäischen Akademie keine finanziellen Mittel für die Kampagne bereitgestellt wurden, konnten keine weiteren Veranstaltungen durchgeführt werden. Angesprochene ehrenamtlich aktive Frauen waren zeitlich auch schon sehr mit ihrem Ehrenamt ausgefüllt. Das Gleichstellungsreferat wird das Ziel in etwas anderer Weise (Text gelöscht) weiter verfolgen. Wie viele Frauen im nächsten Rat und in den Stadtbezirksräten sitzen, entscheidet sich letztendlich über die Listenaufstellung und die Wahlergebnisse.

#### 5.7 Broschüre „Brustkrebs Früherkennung. Informationen zur Mammografie – Eine Entscheidungshilfe“

Die Broschüre legt das Für und Wider zur Mammografie dar und bietet sachlich fundierte Informationen, welche es Frauen erleichtern, eine Entscheidung zur Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an der Mammografie-Untersuchung zu treffen.

Rückmeldungen von Bürgerinnen ebenso wie von Ärztinnen und Ärzten bestätigen, dass die Broschüre eine gute Entscheidungshilfe darstellt.

### 6. Fazit und Ausblick

Das auf Initiative des Gleichstellungsreferates im Jahr 2008 im Programm- und Handlungsrahmen verankerte Ziel der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur Leitprinzip des Handelns, sondern wird zunehmend von allen Beteiligten auch aktiv gelebt.

Der vorliegende Bericht nennt Beispiele für ein Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Wahrnehmung der Aufgabe Gleichstellung war jedoch noch nicht flächendeckend zu erkennen. Geprüft werden könnte daher die Anregung des Gleichstellungsreferates, Fortbildungen der Dienstkräfte zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern durchzuführen. Diese sollten bezogen sein auf das jeweilige Arbeitsgebiet. Auf dieser Grundlage könnten im Rahmen eines Pilotprojektes in beispielsweise drei Bereichen der Verwaltung Projekte intensiver unter Gleichstellungsaspekten beleuchtet und bearbeitet werden. Ein weiteres wichtiges Thema für Gender-Fortbildungen könnte die geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung sein.

Schwerpunkte der Maßnahmen im Betrachtungszeitraum lagen im Bereich der Vereinbarkeit von Familien und Beruf und bei der Erhöhung des Frauenanteils. Die Stadt Braunschweig ist, auch wenn nach wie vor Verbesserungsbedarf besteht, hier im Hinblick auf das Erreichen der Geschlechtergerechtigkeit auf einem sehr guten Weg.

Dies zeigt sich vor allem in dem konstant hohen Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft, dem steigenden Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen und nicht zuletzt in der Tatsache, dass auf das Ausscheiden von Dezernenten in 2010 unverzüglich im Sinne der Frauenförderung reagiert wurde und zwei fachlich höchst kompetente Frauen als Dezernentinnen für den Bau- sowie den Kulturbereich gewonnen werden konnten. Gerade bei der Besetzung dieser beiden herausgehobenen Dienstposten war es erklärtes Ziel der Verwaltungsführung, Frauen in der obersten Führungsebene zu verankern und damit dem eigenen Anspruch aus dem Programm- und Handlungsrahmen gerecht zu werden.

Diese aktive Frauenpolitik wird auch zukünftig in allen Bereichen weiter fortgeführt. Das Engagement für einen höheren Frauenanteil in Führungspositionen und in den noch männlich dominierten Bereichen wird fortgesetzt.

Die beschriebenen Maßnahmen für die Bediensteten werden beibehalten und wo nötig und möglich auch ausgebaut. So wird in diesem Jahr insbesondere für die beurlaubten Dienstkräfte ein sogenanntes „Extranet“ eingerichtet. Hierüber hat der genannte Personenkreis die Möglichkeit, sich über Neuerungen, Stellenausschreibungen oder auch zentrale Fortbildungsangebote, die im städtischen Intranet veröffentlicht werden, von zu Hause aus zu informieren. Auch damit soll der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert werden.

Die im Berichtszeitraum erfolgreich durchgeführten Maßnahmen wie die Ausweitung der Betreuung der Schul- und Vorschulkinder werden in den kommenden Jahren weiterhin Bestand haben. So ist vorgesehen, die Betreuungsplätze für Unter-Dreijährige und in Kindergärten bis zum Jahr 2012 auf 2.023 Plätze auszuweiten. Dies sind 615 Plätze mehr als zum Ende des Berichtszeitraums 2009.

Für diesen Ausbau der Vorschulkinderbetreuung wird im nachfolgenden Berichtszeitraum 2010 bis 2012 ein Investitionsvolumen in dreistelliger Millionenhöhe nötig, welches die Stadt Braunschweig trotz der derzeit schlechten Haushaltslage vorhalten wird.

Auch das Angebot der Offenen Ganztagsgrundschulen soll erweitert werden. Im Schuljahr 2010/2011 will die Stadt Braunschweig drei neue Ganztagsgrundschulen einrichten. Damit wären 12 der 40 Braunschweiger Grundschulen als offene Ganztagsgrundschulen in Betrieb. Insgesamt schafft die Stadt in diesem Jahr 224 neue zusätzliche Betreuungsplätze in Offenen Ganztagsgrundschulen und Schulkindbetreuungsgruppen. Die laufenden Kosten der Schulkindbetreuung machen allein in 2010 8,6 Mio. € und in 2011 8,9 Mio. € aus.

Die Stadt Braunschweig wird auch in Zukunft alles ihr Mögliche tun, um das gesteckte Ziel der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu erreichen.

Dr. Hoffmann  
Oberbürgermeister

Hugo  
Gleichstellungsbeauftragte