

## Stadt Braunschweig

TOP

Der Oberbürgermeister FB Zentrale Dienste 10.1	<i>Drucksache</i> 9448/08	<i>Datum</i> 26. März 08	
<b>Mitteilung</b>	<i>Beteiligte FB /Referate /Abteilungen</i>		
<b>Beratungsfolge</b>	<b>Sitzung</b>		
	<i>Tag</i>	<i>Ö</i>	<i>N</i>
Finanz- und Personalausschuss Verwaltungsausschuss Rat	3. April 08 8. April 08 15. April 08	X  X	  X

Überschrift, Sachverhalt

### Gleichstellungsbericht der Stadt Braunschweig 2004 bis 2006

Das Land Niedersachsen hat die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Leitprinzip gemacht und entwickelt Strategien und Methoden, um tatsächliche Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu schaffen.

Nach § 5 a Niedersächsische Gemeindeordnung (NGO) berichtet der Oberbürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.

Ziel ist es, das Handeln der Kommunen noch stärker an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten auszurichten. In dem Bericht werden Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in der gesamten Verwaltung dargestellt.

Dieser Bericht ist für die Jahre 2004 bis 2006 erstmals vorzulegen.

Der Bericht ist als Anlage beigefügt. Um Kenntnisnahme wird gebeten.

I. V.

gez.

Lehmann

# **Gleichstellungsbericht der Stadt Braunschweig**

**2004 bis 2006**

## Inhalt

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	
<b>2.</b>	<b>Handlungsfelder des Gleichstellungsreferates</b>	
2.1	Veranstaltungen	
2.2	Veröffentlichungen	
2.3	Pressemitteilungen	
2.4	Zusammenarbeit mit Institutionen und verschiedenen Bündnissen	
2.5	Mitwirkung bei der Personalauswahl	
2.6	Beratungen und Anfragen	
2.7	Mitwirkung an verwaltungsinternen Arbeitsgruppen	
<b>3.</b>	<b>Handlungsfelder der Fachbereiche und Referate</b>	
3.1	Geschlechtergerechtigkeit (Gender)	
3.2	Geschlechtergerechte Sprache	
3.3	Umgang mit geschlechterspezifischen Gefährdungen	
3.4	Gesetzliche Grundlagen für die Arbeit der Fachbereiche und Referate zur Gleichstellung von Frauen und Männern	
3.5	Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten und Nutzung der Ergebnisse	
3.6	Geschlechtergerechtigkeit in der Produkt- und Zielformulierung	
3.7	Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Aspekten bei der Verteilung von Fördermitteln	
<b>4.</b>	<b>Fazit und Ausblick</b>	
<b>Anlage 1</b>	Fragebogen	

## 1. Einleitung

Das Land Niedersachsen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Leitprinzip gemacht und entwickelt Strategien und Methoden, um tatsächliche Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu schaffen. Durch Gender Mainstreaming sollen bei allen gesellschaftlichen Vorhaben unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden.

In diesem Zusammenhang ist die Niedersächsische Gemeindeordnung (NGO) um den § 5 a NGO erweitert worden. Danach berichtet der Oberbürgermeister „dem Rat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat, und über deren Auswirkungen.“

Ziel dieser Regelung ist es, zu erreichen, dass das Handeln der Kommunen noch stärker an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausgerichtet wird. In dem Bericht sollen Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit in der gesamten Verwaltung dargestellt werden.

Dieser Bericht ist erstmals für die Jahre 2004 bis 2006 vorzulegen.

Der Bericht befasst sich zunächst ausführlich mit den Handlungsfeldern des Gleichstellungsreferates. Doch auch in den Fachbereichen und Referaten der Stadtverwaltung finden sich vielfältige Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming<sup>1</sup> bei der Stadt Braunschweig.

Zur Ermittlung dieser Aspekte ist eine Abfrage bei allen Fachbereichen und Referaten nach einem festgelegten Fragenkatalog erfolgt. Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Der Bericht schließt mit einem Fazit der Aktivitäten aus den Jahren 2004 bis 2006 und gibt einen Ausblick auf die erwartete und zum Teil bereits eingetretene Entwicklung in den Folgejahren.

## 2. Handlungsfelder des Gleichstellungsreferates

### 2.1 Veranstaltungen

Ziel von Veranstaltungen des Gleichstellungsreferates ist es, hilfreiche Informationen zu bieten, zu vorurteilsbehafteten Fragen aufzuklären, frauenpolitische Impulse zu setzen, die historische Leistung von Frauen zu würdigen und während bundes- oder weltweiter Frauenaktionstage als Gleichstellungsreferat präsent zu sein.

Die Veranstaltungen wurden mit unterschiedlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern realisiert. Hierdurch ergaben sich Synergieeffekte. Die mögliche Aufgabenverteilung sparte Zeit und Geld für alle. Auch wurde damit ein breiterer Kreis von Interessierten erreicht und die Arbeit des Gleichstellungsreferates weiter bekannt.

Im Einzelnen sind folgende Veranstaltungen im Berichtszeitraum durchgeführt worden:

---

1

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

### **2.1.1 Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages**

Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentages werden alljährlich vom 8. März-Bündnis organisiert, in dem das Gleichstellungsreferat aktiv mitarbeitet und u. a. die Pressearbeit durchführt und koordiniert. Themenschwerpunkte waren 2004 die Ausstellung "Den Stein ins Rollen bringen" über Anita Augspurg und Lida Gustava Heymann mit Rahmenprogramm, 2005 "Frauen und Europa" und 2006 "Die Wa(h)re Frau" - Schönheit, Schönheitsideale, in Kooperation mit dem Herzog Anton Ulrich-Museum.

### **2.1.2 3. Niedersächsische Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen**

Das 3. Niedersächsische Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen wurde gemeinsam mit den kommunalen Frauenbeauftragten der Region durchgeführt. Auftakt war am 10. Februar 2005 mit einer ersten Informationsveranstaltung in Braunschweig. Veranstaltungen an anderen Orten und Fortbildungsangebote für die Teilnehmenden folgten. Anfang 2006 wurde das Programm abgeschlossen.

### **2.1.3 Veranstaltungsreihe zum Thema "Hexen"**

Die Veranstaltungsreihe zum Thema "Hexen" wurde in Kooperation mit den kommunalen Frauenbeauftragten der Region, der Frauenbeauftragten der Braunschweigischen Landeskirche und dem Braunschweigischen Landesmuseum durchgeführt. Sie wurde bereits 2003 gestartet und wurde 2004 und 2005 in Braunschweig mit Vorträgen, Stadtrundgängen, Bilderbuchkino in der Öffentlichen Bücherei und einer künstlerischen Aktion der Jugendkunstschule buntich im Botanischen Garten fortgeführt und abgeschlossen.

### **2.1.4 Ladies Night**

Die Ladies Night, eine Kooperationsveranstaltung der kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten der Region, dient unter anderem der Frauenvernetzung in Südostniedersachsen. Alljährlich am 30. April an wechselnden Orten organisiert, fand sie 2006 in Braunschweig unter dem Motto "Starke Frauen haben Geschichte" statt.

### **2.1.5 Landesprojekt Balance-Familie-Beruf**

Im Rahmen des Landesprojektes Balance-Familie-Beruf konnte der Anschub für eine Wunschgroßelternvermittlung in Braunschweig erfolgen. Das Gemeinschaftsprojekt des Mütterzentrums/Mehrgenerationenhauses, der Koordinierungsstelle Frau und Beruf an der Volkshochschule und des Gleichstellungsreferates startete im Januar 2006 mit einer Auftaktveranstaltung. Die Wunschgroßelternvermittlung wird vom Mütterzentrum/Mehrgenerationenhaus weitergeführt.

### **2.1.6 Ausstellung "... um die Stimmen der Frauen"**

Die Ausstellung "... um die Stimmen der Frauen" wurde mit Rahmenprogramm im Februar 2006 durchgeführt. Gezeigt wurden Wahlplakate seit 1918, die um die Stimmen von Frauen werben.

### **2.1.7 Girls' Day**

Den Girls' Day unterstützten das Gleichstellungsreferat und der Fachbereich Zentrale Dienste durch die Weitergabe von Informationen. 2004 und 2005 wurden ferner gemeinsam mit der Mädchenreferentin und/oder dem Mädchencafé Luzie eine Abschlussveranstaltung organisiert, bei der 2005 auch die Ausstellung "Zukünftig IT..." gezeigt wurde.

### **2.1.8 Planungsbereich**

Das Gleichstellungsreferat hat gemeinsam mit dem Planerinnentreffen zum Planungsbereich folgende Veranstaltungen organisiert:

- Gender Mainstreaming in der Planung (2004),
- Gender Planning in der Region (2005) und
- Metropolregionen im Blick, Genderaspekte (2006).

### **2.1.9 EDV-Sommerfestival**

Das EDV-Sommerfestival bot im August 2004, 2005 und 2006 Frauen die Möglichkeit, ihre EDV-Kenntnisse um einzelne Programme zu erweitern oder erste Schritte in der Praxis zu wagen. Veranstaltende waren die Koordinierungsstelle Frau und Beruf an der Volkshochschule und das Gleichstellungsreferat.

### **2.1.10 Brustkrebsmonat**

Gemeinsam mit der Abteilung für Senologie des Städtischen Klinikums, dem Verein Krebsnachsorge und dem Gesundheitsamt wurden 2004, 2005 und 2006 zahlreiche Veranstaltungen im weltweiten Brustkrebsmonat Oktober durchgeführt. Neben dem Solidaritätslauf gab es Angebote für Betroffene ebenso wie Veranstaltungen zu Fragen der Prävention, darunter seit 2005 auch Fortbildungen für Mitarbeiterinnen in Stadtverwaltung und Klinikum.

### **2.1.11 Gewalt gegen Frauen**

Zur Thematik Gewalt gegen Frauen erfolgte jeweils am 25. November 2004, 2005 und 2006 die Beteiligung am Uno-Tag "Nein zu Gewalt an Frauen". 2004 wurden eine Lichterkette und ein Gottesdienst organisiert.

2006 beteiligte sich das Gleichstellungsreferat am Regionalen Bündnis gegen Zwangsprostitution, welches im Mai 2006 in der Innenstadt mit einem Stand informierte. Die ausliegende Unterschriftenliste wurde u. a. vom Oberbürgermeister und dem Bischof der Evangelisch-lutherischen Landeskirche unterzeichnet.

### **2.1.12 Weitere Veranstaltungen**

- Gemeinsam mit dem Berufsverband der Frau im freien Beruf und Management (B.F.B.M.) wurde 2004 der Vortrag "Die Kunst des Klüngelns" angeboten.
- Beim Sportlerinnenstammtisch des Stadtsportbundes referierte die Gleichstellungsbeauftragte 2004 zum Thema Gender Mainstreaming.

### **2.1.13 Altenhilfeplanung**

Aus einer Anregung des Gleichstellungsreferates zur Altenhilfeplanung der Stadt entstand die Veranstaltung "Was bleibt ist die Erinnerung - Traumatische Gewalterfahrungen in der Lebensgeschichte alter Frauen und Männer". Sie wurde im November 2006 gemeinsam mit dem Verein ambet und dem Seniorenbüro der Stadt realisiert.

## **2.2 Veröffentlichungen**

Ziel von Veröffentlichungen ist die Zurverfügungstellung leicht zugänglicher praktischer Informationen als Hilfe für Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen, aber auch zur

Arbeitserleichterung für verschiedene Stellen der Verwaltung und Beratungsstellen. Ferner wird zu einzelnen gleichstellungspolitischen Fragen Stellung bezogen.

Im Einzelnen sind folgende Veröffentlichungen herausgegeben worden:

### **2.2.1 Informationen im Internet**

Die Internetseiten des Gleichstellungsreferates wurden 2004 vollständig überarbeitet und neu konzipiert. Sie geben damit einen übersichtlicheren Einblick in die Angebote und Aufgabenbereiche des Referates.

Seit 2004 wurde das Internetportal "Frauen im Netz" (FiN) entwickelt. Das umfangreiche Stadtinformationssystem für Frauen ging am 11. November 2005 unter der Adresse "www.braunschweig.de/frauen" ans Netz. 2006 wurde FiN mit weiteren Informationen ausgebaut.

### **2.2.2 Infopaket für Unternehmensgründerinnen**

Das bereits bestehende Infopaket für Unternehmensgründerinnen mit spezifischen Adressen und Literaturhinweisen wurde 2004 überarbeitet und aktualisiert. Es versteht sich als Ergänzung zu den Veröffentlichungen der Braunschweig Zukunft GmbH. Seit 2005 ist das Infopaket im Internetportal FiN eingestellt und wird dort kontinuierlich gepflegt. Von der Internetseite der Braunschweig Zukunft GmbH gibt es einen Link auf die entsprechenden FiN-Seiten.

### **2.2.3 Postkartenaktion "Tag der Abrechnung"**

Im Jahre 2004 erfolgte die Beteiligung des Gleichstellungsreferates an der Postkartenaktion "Tag der Abrechnung" zu diskriminierungsfreien Versicherungsprämien. Hintergrund war die Diskussion um die Richtlinie 2004/113/EG zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

### **2.2.4 Loseblatt-Sammlung „Wegweiserin“**

Im Mai 2004 wurde die neue "Wegweiserin" als Loseblatt-Sammlung im Ringordner veröffentlicht. Sie enthält eine Übersicht über Braunschweiger Frauengruppen, -vereine, -verbände und Beratungsstellen und soll vor allem Institutionen und Multiplikatorinnen als Beratungs- und Vermittlungsgrundlage dienen. Die Form ermöglicht es außerdem, Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen gezielt einzelne Themeninformationen zur Verfügung zu stellen.

### **2.2.5 Veröffentlichungen zu steuergesetzlichen Veränderungen**

Angesichts gesetzlicher Veränderungen zur Steuerklasse II, die alleinerziehende Mütter und Väter betrifft, wurden selbstgestaltete Informationsplakate an Grundschulen, Kindertagesstätten sowie Elterninitiativen versandt. Innerhalb der Stadtverwaltung wurde durch einen Artikel in der WIR informiert.

### **2.2.6 Video "Was machst Du? - Bleib dran!"**

Das Video des Gleichstellungsreferates "Was machst Du? - Bleib dran!" zur Berufsorientierung und Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen wurde am 29. Oktober 2004 in eine Unterrichtseinheit an der BBS V eingebunden und anschließend gemeinsam mit den Schülerinnen der Presse vorgestellt.

### **2.2.7 Artikels "Sinn oder Unsinn. Gender Mainstreaming aus Sicht einer Frauenbeauftragten"**

Im September 2004 erfolgte die Veröffentlichung des Artikels "Sinn oder Unsinn. Gender Mainstreaming aus Sicht einer Frauenbeauftragten" in der Fachzeitschrift PlanerIn, Heft 3/04, (Heft zur Jahrestagung der Vereinigung für Stadt-, Regional- und Landesplanung, SRL, am 05. und 06. November 2004).

### **2.2.8 Broschüre zu Haftungsfragen**

Im Februar 2005 wurde eine Broschüre zu Haftungsfragen in der Partnerschaft "Nicht nur an Liebe denken! Wer haftet wann?" herausgegeben. Die Broschüre wurde stark nachgefragt. Vor der Fertigstellung gab es bereits Vormerkungen in Höhe von 6.000 Stück durch Beratungsstellen und andere Einrichtungen.

### **2.2.9 Fazit**

Die Nachfrage nach den Veröffentlichungen des Gleichstellungsreferates war groß.

Die inhaltlichen Rückmeldungen zu Veröffentlichungen wie die „Wegweiserin“ oder bezogen auf das Portal FiN waren ausgesprochen positiv. Die Informationen wurden als zielgruppennah wahrgenommen. Anregungen für Ergänzungen oder Korrekturen wurden aufgegriffen, um Veröffentlichungen weiter zu optimieren.

## **2.3 Pressemitteilungen**

Im Einzelnen wurden folgende Pressemitteilungen herausgegeben:

- Zu allen Veranstaltungen und Veröffentlichungen wurden Pressemitteilungen herausgegeben und in der Regel Pressegespräche geführt.
- Über die Arbeit des Gleichstellungsreferates allgemein wurde 2004 auf Radio Okerwelle in zwei Sendungen berichtet ("Wunschliste" und Belladonna), 2005 wurde gemeinsam mit dem Oberbürgermeister ein Pressegespräch zum Jahresbericht 2004 durchgeführt.
- Bei gemeinsamen Veranstaltungen mit anderen Institutionen hat häufig das Gleichstellungsreferat die Pressearbeit übernommen.
- Innerhalb der Stadtverwaltung wurde die Möglichkeit, in der Mitarbeiterzeitung der Stadt Braunschweig "WIR" über Veranstaltungen, Veröffentlichungen zu informieren oder auf andere Fragen hinzuweisen, intensiv genutzt.

Die Informationen wurden von der Presse und anderen Medien aufgegriffen. Im Schnitt war das Gleichstellungsreferat dort einmal monatlich mit einem Thema, einer Veranstaltung oder einer Veröffentlichung präsent.

Die Übernahme der Pressearbeit durch das Gleichstellungsreferat bei Gemeinschaftsveranstaltungen wurde von den Kooperationspartnerinnen begrüßt. Besonders für ehrenamtlich Tätige war die Nutzung der Erfahrung und der routinierten Verfahrensabläufe im Gleichstellungsreferat eine große Entlastung.

## **2.4 Zusammenarbeit mit Institutionen und verschiedenen Bündnissen**

Ziele der Zusammenarbeit mit Institutionen und verschiedenen Bündnissen war die Nutzung von Synergieeffekten durch gemeinsame Themenbearbeitung und Bündelung frauenpolitischen Engagements. Neue Vernetzungen sollten initiiert werden. Angestrebt wurde stets die Teilnahme einer Vertreterin des Gleichstellungsreferats an Jubiläen und anderen Veranstaltungen bei aus Frauensicht relevanten Einrichtungen oder Gremien.

Das Gleichstellungsreferat ist gut und breit vernetzt. Die Arbeit des Referates wird in den verschiedenen Gremien und Zusammenschlüssen geschätzt, sein fachlicher Rat genutzt. Umgekehrt profitiert das Gleichstellungsreferat von spezifischen Fachkenntnissen anderer



Institutionen und speziellen Kontakten anderer Fachfrauen. Im Einzelnen handelte es sich um folgende Maßnahmen:

#### **2.4.1 Frauenforum**

Zum Frauenforum wurden alle Braunschweiger Frauengruppen und -verbände dreimal jährlich eingeladen. Das Gleichstellungsreferat berichtete über seine Arbeit, und zu verschiedenen Themen wurde von Fachfrauen referiert. Schwerpunkte waren: die Auswirkungen von Hartz IV, Unternehmensgründungen, das Handwerkerinnennetzwerk „WFB-BS Netzwerk e. V. - wir Frauen bauen“, das Internetportal Frauen im Netz (FiN) des Gleichstellungsreferates, Frauenlogen/Vorstellung der Rebecca-Loge, die Beratungs- und Interventionsstelle bei häuslicher Gewalt (BISS), das Tagespflege-Koordinierungsbüro (Tako) und der Elternservice der AWO.

#### **2.4.2 Planerinnentreffen**

Zum Planerinnentreffen wurde regelmäßig eingeladen. Neben den unter 2.1.8 genannten Veranstaltungen beteiligte sich das Planerinnentreffen am Wettbewerb "Präsenz der Zeit" vom 08. bis 11. März 2004, entwickelte eine eigene Homepage, beteiligte sich 2005 mit eigenen Beiträgen an einer Fortbildung des Zentrums für Gender Studies und an der Fortbildung EQualityPlan an der TU Braunschweig. 2006 erfolgte die Beteiligung an der Ausstellung "brant-Braunschweiger Architektur Netzwerke" im phaeno in Wolfsburg. Die Planerinnen Braunschweig wurden in das Handbuch der Baukultur des Fördervereins Bundesstiftung Baukultur e. V. aufgenommen.

#### **2.4.3 Verein FrauenArchiv Braunschweig**

Die Arbeit des Vereins FrauenArchiv Braunschweig wurde unterstützt, besonders die Vorbereitung der Ausstellung „Frauenspuren – das FrauenArchiv im Stadtarchiv“ im Sommer 2005. Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte nahm an den Beiratssitzungen teil. Das FrauenArchiv wird als eigenständiges Sammlungsgebiet im Archiv der Stadt fortgeführt und beinhaltet eine Sammlung von historischem und aktuellem Material zur Geschichte berühmter und nicht berühmter Braunschweiger Frauen. Damit stehen wertvolle Quellen für zukünftige personen- und sozialgeschichtliche Forschungen zur Frauengeschichte zur Verfügung. Der Verein wurde Anfang 2006 nach erfolgreicher Arbeit aufgelöst.

#### **2.4.4 Arbeitstreffen der Frauenbeauftragten Braunschweiger Landes-, Bundesbehörden, Hochschulen und Betriebe**

Die Frauenbeauftragten Braunschweiger Landes-, Bundesbehörden, Hochschulen und Betriebe wurden regelmäßig zu Arbeitstreffen eingeladen. Themen waren unter anderem: das Womens Career Office des Gleichstellungsbüros der Technischen Universität (TU), das Bosch-Frauennetzwerk, der neue TVöD, partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und zur Suchtproblematik das Thema Frauen und Essstörungen.

Mit dem Zentrum für Gender Studies (TU, Fachhochschule Braunschweig-Wolfenbüttel, Hochschule für Bildende Künste) wurden Fragen der Zusammenarbeit und des fachlichen Austausches geklärt. 2005 erfolgte die Teilnahme am Runden Tisch des Womens Career Office an der TU.

#### **2.4.5 Kontakt zu den kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in der Region, in Niedersachsen und auf Bundesebene**

Der enge Kontakt zu den kommunalen Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten in der Region, in Niedersachsen und auf Bundesebene wurde gepflegt. In der Region wurden Veranstaltungen gemeinsam durchgeführt (Projekt "Hexen", Ladies Night, Mentoring-Programm zur politischen Nachwuchsförderung von Frauen).

Auf niedersächsischer Ebene wurde 2004 eine Postkartenaktion der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (LAG) zur Stärkung der Frauenpolitik in Niedersachsen

unterstützt. Die Frauenbeauftragte nahm 2004 an einem Gespräch mit der Sozialministerin, dem Innenminister und Landtagsabgeordneten zur Novelle des § 5 a NGO/§ 4 a NLO teil und war auf einem frauenpolitischen Empfang der LAG hierzu präsent.

2005 erfolgte für die LAG die Teilnahme am Tag der Niedersachsen in Wolfsburg und seit 2006 die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe "Grundfragen einer geschlechtergerechten Migrationspolitik" der LAG.

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Ausschuss für Frauen- und Gleichstellungsangelegenheiten des Deutschen Städtetages und nahm 2004, 2005 und 2006 an Ausschusssitzungen teil.

#### **2.4.6 Regionalen Frauennetzwerkes Südostniedersachsen**

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte nahm an Sitzungen des Regionalen Frauennetzwerkes Südostniedersachsen teil, welches 2006 sein 10jähriges Bestehen feierte.

Themen der Arbeitstreffen waren unter anderem: die Arbeitsmarktsituation von Frauen in der Region, die Verankerung von Gender Mainstreaming im Projekt Region Braunschweig, die Situation von Berufsrückkehrerinnen im Hinblick auf Hartz IV, die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen.

#### **2.4.7 Durchführung eines Frauensporttages**

Für die Durchführung eines Frauensporttages gab es erste Vorgespräche im Juli und August 2006. Die Vorbereitungsgruppe nahm ihre Arbeit im September 2006 auf (Stadtsporthund und Gleichstellungsreferat). Braunschweig erhielt den Zuschlag für einen Frauensporttag in den Jahren 2007 bis 2009 vom Landessportbund e. V.

#### **2.4.8 Weitere Aktivitäten**

- Das Gleichstellungsreferat nahm regelmäßig an den Sitzungen des Runden Tisches Gewaltschutzgesetz teil. 2006 wurde unter anderem ein Gespräch mit Vertreterinnen der ARGE in Braunschweig zu Fragen der Zusammenarbeit geführt.
- Zu einem Runden Tisch Mutter-Kind-Kuren wurden Vertreterinnen und Vertreter der Krankenkassen, Beratungsstellen des Müttergenesungswerkes, des Medizinischen Dienstes, der Stadt und fachkundige Ärztinnen 2005 eingeladen.
- Das Gleichstellungsreferat ist seit 2005 bei den Sitzungen des Arbeitskreises Kinderbetreuung dabei.
- 2006 erfolgte die Mitarbeit im Bündnis gegen Zwangsprostitution, das sich im März 2006 zusammenfand und bis Oktober 2006 aktiv war.

#### **2.4.9 Grußworte und Vorträge**

Bei Veranstaltungen von Frauenverbänden und -organisationen beziehungsweise solchen mit gleichstellungsrelevanten Themen war das Gleichstellungsreferat präsent. Zum Teil

wurde ein Grußwort gesprochen oder ein Vortrag gehalten. Exemplarisch seien folgende Veranstaltungen genannt:

- Veranstaltung des Deutschen Frauenringes 2005 und 60jähriges Jubiläum 2006
- Jubiläum der Frauenberatungsstelle
- Jubiläum des Frauenhauses
- Politisches Frühstück des Sozialverbandes Deutschland (SoVD) und Frauenfrühstück des SoVD
- 20 Jahre Aidshilfe Braunschweig
- Empfang für Vertreterinnen französischer Migrantinnen- und Migrantenverbände und Bürgermeisterinnen
- Veranstaltung des CDU-Kreisverbandes Braunschweig zur Sozialpolitik mit Frau Sozialministerin Ross-Luttmann
- Hexenfrühstück der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF) im Rahmen der 8. März-Veranstaltungen
- Auftaktveranstaltung des Cross-Mentoring-Projektes für Frauen der Grone-Schulen
- Gründerinnentag der Braunschweig Zukunft GmbH
- Verleihung des Titels "Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage" an die BBS V
- Frauenversammlung von ver.di, Region Braunschweig
- Gründung des Lokalen Bündnisses für Familien
- Vortragsveranstaltung der Damen-Service-Clubs Braunschweig zu Migrantinnen in Deutschland
- Abschied von Frau Dr. Krause-Bergmann, Leiterin der Abteilung für Senologie, Städtisches Klinikum

## **2.5 Mitwirkung bei der Personalauswahl**

Die Beteiligung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bei Personalangelegenheiten wird in § 5 a NGO hervorgehoben. Bei Personalangelegenheiten, zu denen insbesondere Stellenbesetzungsverfahren zählen, richtete das Gleichstellungsreferat der Stadt Braunschweig besonderes Augenmerk auf die Umsetzung der Gleichberechtigung. Grundlage der Arbeit waren hier das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) und die städtischen Gleichstellungsrichtlinien. Ziele von beiden Regelungen sind die Frauenförderung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Gleichstellungsreferat hat auf seine rechtzeitige Beteiligung geachtet und die Stellenbesetzungsunterlagen gesichtet. Es wurde hinterfragt, wenn Frauen, die auf den ersten Blick qualifiziert schienen, nicht in die engere Wahl einbezogen wurden. Gegebenenfalls wurden diese Frauen dann noch berücksichtigt oder die Gründe der Nichtberücksichtigung waren nachvollziehbar. In der Regel hat das Gleichstellungsreferat an Vorstellungsgesprächen teilgenommen.

Kriterien, die bei der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen zugrunde gelegt wurden, waren,

- ob Frauen in der betreffenden Vergütungs-, Lohn- oder Besoldungsgruppe unterrepräsentiert waren,
- ob es Bewerberinnen mit Teilzeitarbeitswünschen gab,
- ob eine Führungsstelle zu besetzen war oder
- ob die zu besetzende Stelle besonders gleichstellungsrelevant war.

In Einzelfällen wurde eine von Verwaltung abweichende Position zur Stellenbesetzung vertreten. Im Gespräch wurde stets eine einvernehmliche Lösung gefunden. Die Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsreferat und der Abteilung Personal wurde kontinuierlich verbessert.

## **2.6 Beratungen und Anfragen**

Ziel der Kurzberatungen für Bürgerinnen und Mitarbeiterinnen sowie der Beantwortung schriftlicher Anfragen war, zeitnah und direkt Fragen zu beantworten oder zu informieren, bei welcher Stelle sie die korrekte Antwort oder die erwünschte Beratung und Unterstützung erhalten. Innerhalb der Verwaltung war das Gleichstellungsreferat ferner Ansprechstelle bei Fragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die meisten Beratungsanfragen wurden telefonisch oder per Mail an das Gleichstellungsreferat herangetragen. Themen waren unter anderem Trennung aus einer Partnerschaft, Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitprobleme, Beruf und Ausbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Leben mit Kindern (Kinderbetreuung, Kindergeld, Elterngeld, Unterhaltszahlung, Informationen für Alleinerziehende und für Eltern behinderter Kinder), Schwangerschaft, Arbeitsrecht (Mutterschutz, TVöD), Rückkehr in den Beruf, Unternehmensgründung, spezielle Anlaufstellen und Informationen für Migrantinnen, Hilfe bei sexueller häuslicher Gewalt oder Stalking, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, finanzielle Probleme, Kosten öffentlicher Toiletten für Frauen, Aufenthaltsmöglichkeiten frühmorgens im Bahnhof, frauengerechte Sprache.

2006 gab es auch stärker als in Vorjahren kollegiale Anfragen aus anderen Einrichtungen. So wurden allgemeine frauenpolitische Informationen, Informationen zu bestimmten Themen (Stalking, Platzverweis nach Gewaltschutzgesetz, Geschichte des Allgemeinen Deutschen Frauenvereins 1868) oder Material für Studienarbeiten erfragt.

Alle Anfragen wurden innerhalb einer Woche abschließend geklärt. Soweit vorhanden wurden Broschüren zugesandt oder die Einsicht in Materialien zu erfragten frauenpolitischen Themen, die im Gleichstellungsreferat vorgehalten werden, verabredet.

Bei Beratungsanfragen wurde entweder die Frage direkt beantwortet oder mindestens eine Stelle genannt, bei der die Antwort erhältlich oder eine ausführliche Beratung möglich ist. Innerhalb der Verwaltung wurden nach Vorabklärung mit der Ratsuchenden ebenfalls Wege und Ansprechstellen aufgezeigt. Bei Beratungsanfragen aus anderen Städten (über E-Mail immer häufiger) wurde auf örtliche Anlaufstellen verwiesen. Durch seine Wegweiserin, das Internetportal FiN und zahlreiche fachliche Kontakte hat das Gleichstellungsreferat einen sehr guten Überblick darüber, wer wozu ansprechbar ist und Unterstützung bieten kann. Das war eine wesentliche Grundlage für die zeitnahe Beantwortung von Anfragen.

## **2.7 Mitwirkung an verwaltungsinternen Arbeitsgruppen**

Ziel der Mitwirkung an verwaltungsinternen Arbeitsgruppen ist es, die gleichstellungsbezogenen Fachkenntnisse des Gleichstellungsreferates in die Gestaltung von Konzepten, Maßnahmen und Dienstvereinbarungen einfließen zu lassen. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Arbeitsgruppen:

- Arbeitsgruppe Personalentwicklung (2004 und 2005)
- Lenkungsgruppe Wirtschaftlichkeitsuntersuchung Dr. Malcher (2004)
- Projektgruppe "Gebäude- und Immobilienmanagement im Konzern" (2005)
- Projektgruppe "Arbeitszeit der Schulhausmeister" (2006)
- Projektgruppe zur Einführung von Leistungsentgelten nach dem TVöD (2006, 2007)
- Arbeitstreffen zur Auswahl des neuen Trägers für das Braunschweiger Frauenhaus ab Januar 2006

Darüber hinaus führte das Gleichstellungsreferat Gespräche, verfasste Rundschreiben, Stellungnahmen und gab Vorschläge zu verschiedenen gleichstellungsrelevanten Themen ab.

### **3. Handlungsfelder der Fachbereiche und Referate**

Die Ermittlung weiterer Handlungsfelder, die neben denen des Gleichstellungsreferates innerhalb der Stadtverwaltung bestehen, ist über eine Abfrage mit einem vorgegebenen Fragenkatalog erfolgt. Der Fragenkatalog ist als Anlage 1 beigefügt. Die nachstehenden Ausführungen orientieren sich an diesem Katalog.

#### **3.1 Geschlechtergerechtigkeit (Gender)**

Für die Fachbereiche und Referate der Stadt Braunschweig ist die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit bedeutsam zum einen im Hinblick auf Bürgerinnen und Bürger, zum anderen jedoch auch im Hinblick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung.

##### **3.1.1 Integration der Genderperspektive in die Aufgaben der Fachbereiche und Referate in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Bei der Stadt Braunschweig bieten die bestehenden Arbeitszeitregelungen die Möglichkeit für eine flexible und damit unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse eine den persönlichen Belangen entsprechende Handhabung. Diese Regelungen wurden vom Gleichstellungsreferat ausdrücklich befürwortet und kommen insbesondere den Mitarbeiterinnen entgegen. So können z. B. Dienstbeginn und -ende grundsätzlich darauf abgestellt werden, dass Kinder in die Kindertagesstätte gebracht bzw. abgeholt werden müssen.

Die städtischen Arbeitszeitregelungen sehen vor, dass Zeitguthaben von Beschäftigten, sofern sie mindestens ein Kind im Alter von unter 12 Jahren betreuen, unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange im Umfang von 5 ganzen Tagen ausgeglichen werden können. Der Ausgleich von halben Tagen ist auch dadurch möglich, dass der Dienst erst mittags aufgenommen wird. Dieses erleichtert die Wahrnehmung von z. B. Behördengänge oder von Terminen bei Ärzten und in Schule oder Kindergarten.

Beurlaubungswünsche und Wünsche auf Veränderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit werden unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der gesetzlichen Regelungen realisiert. Hier wird unmittelbar auf persönliche und familiäre Belange reagiert.

Teilzeitstellen können mit unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen wahrgenommen werden (u. a. nur an bestimmten Wochentagen, nur vormittags), um insbesondere die Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen zu erleichtern. Weiterhin ist es häufig so, dass Teilzeitarbeit an den Vormittagen gewünscht wird. Bei der Entscheidung hierüber wird hingenommen, dass - sofern der Dienstbetrieb sichergestellt ist - Arbeitsplätze vor allem an den Nachmittagen nicht besetzt sind.

Bei der internen Besetzung von Stellen wird davon ausgegangen, dass diese Stellen auch geeignet sind, von Teilzeitkräften wahrgenommen zu werden. Von dieser Einschätzung wird nur dann abgewichen, wenn die Dienststelle im Einzelfall nachvollziehbar begründet, dass eine Teilung der Stelle nicht umsetzbar ist. Grundsätzlich gelten auch Führungspositionen als teilzeitgeeignet, wobei aufgrund der anfallenden Aufgaben eine Realisierung in der Regel schwieriger ist.

In allen Organisationseinheiten der Stadtverwaltungen werden Besprechungstermine grundsätzlich so geplant, dass Teilzeitkräfte teilnehmen können.

Fachübergreifende Schulungen werden zum Teil als halbtägige Schulungen angeboten, um die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen.

Für beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in absehbarer Zeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, besteht bei Beteiligung an den Kosten die Möglichkeit, bereits im Vorfeld an EDV-Schulungen teilzunehmen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Fortbildungskonzeptes des Fachbereiches Kinder, Jugend und Familie spezielle Veranstaltungen angeboten, die die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern.

### **3.1.2 Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenssituationen von Bürgerinnen und Bürgern**

Für alle Bereiche der Stadtverwaltung, die in größerem Umfang Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben, erfolgte in der Vergangenheit eine Optimierung der Öffnungszeiten (z. B. im Fachbereich Bürgerservice, Öffentliche Sicherheit). Diese Verbesserungen bestehen im Wesentlichen in der Ausweitung der Öffnungszeiten. Grundsätzlich sind auch stets individuelle Termine außerhalb der Öffnungszeiten möglich. Darüber hinaus wurden vereinzelt auch Nachmittags- oder Abendsprechstunden eingerichtet.

Durch diese Maßnahmen kann erreicht werden, dass die städtischen Fachbereiche von Bürgerinnen und Bürgern trotz bestehender Verpflichtungen aufgrund von z. B. Kinderbetreuung oder Berufstätigkeit erreichbar und ansprechbar sind.

In einigen Fachbereichen werden aufgrund des hohen Besucheraufkommens bzw. für zeitintensive Gespräche ausschließlich individuelle Termine vergeben (z. B. im Fachbereich Soziales und Gesundheit). Wartezeiten und damit auch die Zeiten, in denen z. B. die Kinderbetreuung mit Hilfe von Dritte organisiert werden muss, können so minimiert werden.

Die im Rathaus gelegene Bürgerberatung ermöglicht es, an zentraler Stelle spezielle Hilfestellungen, Dienstleistungen und Materialien für ganz unterschiedliche Situationen zu erhalten. Über das Bürgertelefon mit der Rufnummer 470-1 wird zudem eine Vielzahl von Fragen unmittelbar geklärt. Erforderlichenfalls werden konkrete Ansprechpartner genannt oder Kontakte vermittelt. Darüber hinaus werden Formulare für Anträge o. ä. von vielen Dienststellen der Stadtverwaltung bereits in elektronischer Form im Internetauftritt bereitgehalten. Zeitaufwändige Wege entfallen durch diese Maßnahmen.

Ein barrierefreier Zugang für Kinderwagen, Rollstühle o. ä. wird soweit möglich gewährleistet. Aufgrund der Bausubstanz ist dieses jedoch noch nicht überall vollständig realisierbar. Erforderlichenfalls stehen Beschäftigte den Besucherinnen und Besuchern helfend zur Seite. In Einzelfällen stehen separate Parkplätze zur Verfügung, die von Behördenbesucherinnen und -besuchern genutzt werden können, so dass die Erreichbarkeit von Dienststellen z. B. mit Kindern besser gewährleistet werden kann.

Die Abteilung Bürgerangelegenheiten hat in Kooperation mit einem privaten Unternehmen einen Warteraum mit Spielecke für Kinder eingerichtet. Der Raum kann genutzt werden, während z. B. auf die Ausstellung von Pässen gewartet wird.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen auch folgende Maßnahmen bei:

- Im Stadtgebiet Braunschweig wurden Schulen in Ganztagschulen umgewandelt. Hierdurch erfolgt eine Ausweitung der Betreuung von Kindern im Schulalter. Kinder verbringen einen längeren Zeitraum in der Schule, was wiederum die betreuenden Personen entlastet.
- Verlässliche Angebote für Kinder gewährleisten auch in den Ferien eine durchgehende Betreuung, selbst wenn Elternteile berufstätig sind. Da ein bestehender Urlaubsanspruch berufstätiger Eltern in der Regel geringer ist als die Ferienzeiten innerhalb eines Jahres,

können durch derartige Angebote die Zeiten, in denen z. B. Kinderbetreuung durch Dritte organisiert werden muss, verringert werden.

- Auf Entgelte und Gebühren kann z. B. bei städtischen Sporteinrichtungen oder bei der Musikschule aus Billigkeitsgründen verzichtet werden. Auch Ermäßigungen für Geschwisterkinder sind in diversen Bereichen der Stadtverwaltungen möglich (Musikschule, Kindertagesstätten, Freizeitangebote). So soll gewährleistet werden, dass auch Kinder aus wirtschaftlich schwächeren Verhältnissen (z. B. bei einem allein erziehenden Elternteil) und aus Familien mit mehreren Kindern an Veranstaltungen teilnehmen können.

Im Bereich der Straßen- und Verkehrsplanung wird darauf geachtet, im Rahmen der tatsächlichen Gegebenheiten maximale Breiten für den Fußgängerverkehr zu gewährleisten. So wird es für betreuende Personen leichter und sicherer, sich mit Kinderwagen oder mit kleinen Kindern z. B. auf Fahrrädern oder mit Rollern im öffentlichen Verkehrsraum zu bewegen.

Im öffentlichen Personennahverkehr werden niederflurgerechte Haltestellen geplant, so dass der Zugang mit Kinderwagen, Rollstühlen o. ä. erleichtert wird.

Im Bereich der Planung von Baumaßnahmen wird darauf geachtet, dass keine Bereiche entstehen, die durch Dunkelheit oder Nicht-Einsehbarkeit zu Angsträumen werden können. Insbesondere Frauen wird damit ermöglicht, sich im Stadtgebiet unbelasteter bewegen zu können.

### **3.2 Geschlechtergerechte Sprache**

Die Grundsätze des Landes Niedersachsen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache finden in der Verwaltungssprache der Stadt Braunschweig Beachtung. Insbesondere bei Veröffentlichungen und beim Auftritt der Stadtverwaltung im Internet wird auf die Einhaltung geachtet.

### **3.3 Umgang mit geschlechterspezifischen Gefährdungen**

Die Vorgaben des Mutterschutzgesetzes werden beachtet. Der jeweilige Handlungsbedarf ist dabei individuell vom jeweiligen Arbeitsplatz abhängig. So werden schwangere Erzieherinnen nicht mehr eingesetzt, wenn bei ihnen keine Rötelimunität gegeben ist. Gartenarbeiterinnen werden nicht mehr dauerhaft im Außenbereich eingesetzt, wenn schädigende Arbeitsbedingungen herrschen (z. B. dauerhafte Hitze oder Kälte).

Durch die Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (SDA II 10/28) wird auch der Themenkreis „Sexuelle Belästigung“ aufgegriffen. Zur Aufklärung über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten, diesen zu begegnen, werden seit 2004 innerhalb der Stadtverwaltung entsprechende Fortbildungen angeboten, die durch das Gleichstellungsreferat begleitet werden. Seit 2005 werden auch Führungskräftefortbildungen zu diesem Thema durchgeführt.

Geschlechterspezifische Gefährdungen sind – abhängig vom jeweiligen Aufgabengebiet – in den einzelnen Fachbereichen und Referaten sehr unterschiedlich. Entsprechend individuell sind die Maßnahmen, diesen zu begegnen. Die nachstehende Liste gibt einige Beispiele wieder:

- Ausstattung der Büroräume mit Verbindungstüren zu Nachbarbüros, um ggf. eine schnelle Hilfeleistung zu ermöglichen
- Auskunftssperre für Melde- und Kfz-Daten bei Außendienstmitarbeiterinnen und –mitarbeitern

- Wahrnehmung von Außendiensttätigkeiten grds. zu zweit und ggf. zusätzlich in geschlechtergemischten Teams
- Ausstattung mit Diensthandys im Außendienst
- Reduzierung der Außendiensteinsätze für schwangere Mitarbeiterinnen
- Hinzuziehung einer weiteren Verwaltungskraft bzw. einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters der Polizei bei gefahrgeneigten Terminen

### **3.4 Gesetzliche Grundlagen für die Arbeit der Fachbereiche und Referate zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Wesentliche Handlungsfelder bei der Stadt Braunschweig ergeben sich aus nachstehenden Gesetzen/Vorschriften:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
- Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache
- Mutterschutzgesetz
- Teilzeit- und Befristungsgesetz

Hierzu werden im Intranet der Stadt Braunschweig zahlreiche Informationen angeboten. Im Hinblick auf die Anwendung des AGG wurden Schulungen durchgeführt, um für Gleichbehandlungsfragen zu sensibilisieren.

Vereinzelt finden sich für das Gender Mainstreaming relevante Aspekte auch in Regelungen wie z. B. im Strahlenschutzgesetz, in der Röntgen-Verordnung, der Arbeitsstättenverordnung, der Bauordnung, im Arbeitsschutzgesetz oder in Vorschriften der Berufsgenossenschaften.

Darüber hinaus werden sich aus dem Sozialgesetzbuch ergebende Beratungspflichten (z. B. für allein betreuende Elternteile) umgesetzt. Der Niedersächsische Orientierungsplan für Bildung und Erziehung enthält die übergeordnete Zielsetzung der Chancengleichheit auch im Hinblick auf die Entwicklung einer eigenen Geschlechtsidentität von Mädchen und Jungen. In den Kindertagesstätten erfolgt die Umsetzung durch entsprechende Schulungen.

Gender Mainstreaming ist die Grundlage der neuen Rahmenkonzeption „Offene Jugendarbeit“ bei der Stadt Braunschweig. In diesem Zusammenhang hat eine Fortbildung zum Thema Gender in der Kinder- und Jugendarbeit bzw. in der Mädchen- und Jungenarbeit in Kooperation mit freien Trägern stattgefunden.

### **3.5 Erhebung von geschlechtsspezifischen Daten und Nutzung der Ergebnisse**

In diversen Bereichen der Stadtverwaltung werden Daten aufgrund gesetzlicher Grundlagen differenziert nach Geschlecht erfasst (z. B. aufgrund des Niedersächsischen Meldegesetzes oder des Pass- und Personalausweisgesetzes). Hieraus ergeben sich in der Regel jedoch keine direkten Auswirkungen auf die Umsetzung des Gender Mainstreaming bei der Stadt Braunschweig.

Darüber hinaus werden in zahlreichen Fachbereichen und Referaten der Stadtverwaltung nicht gesetzlich vorgeschriebene Statistiken erstellt, die auch die Erfassung des Geschlechts des betroffenen Personenkreises beinhalten. In geeigneten Fällen ergeben sich hieraus unmittelbare Konsequenzen. Die Ergebnisse von Erfassungen fließen in städtische Überlegungen, z. B. bei

- Planungen von Kinder- und Jugendspielplätzen im Hinblick auf die unterschiedliche Nutzung durch Mädchen und Jungen,



- Planungen für Jugendzentren unter Berücksichtigung der Interessen der Besucherinnen und Besucher oder
- der Planung von Angeboten für Frauen im Rahmen des Themenkreises Soziale Stadt

ein.

### **3.6 Geschlechtergerechtigkeit in der Produkt- und Zielformulierung**

Bei der Stadt Braunschweig wird seit einigen Jahren auf der Basis von Produkten und Zielen geplant. Im Bereich des Fachbereiches Soziales und Gesundheit fließen hier auch Überlegungen zur Geschlechtergerechtigkeit ein. So beziehen sich einige Projekte im Bereich der Sozialen Stadt und der Migrationsarbeit ausschließlich auf Frauen (z. B. „Frauen on Tour“). Ferner gibt es Projekte zum Berufseinstieg oder zur Sprachförderung sowie Informations- und Kulturveranstaltungen, die sich – je nach Aufgabenstellung - an z. B. Migrantinnen oder Alleinerziehende wenden. Im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie gibt es gesonderte Projektmittel für Mädchenarbeit (Mädchencafe Luzie, Mädchenwochenende, Arbeitskreis Mädchen- und Jungenarbeit).

### **3.7 Berücksichtigung von geschlechterspezifischen Aspekten bei der Verteilung von Fördermitteln**

Im Bereich des Kulturinstituts gibt es das Fördersegment „Frauenkultur“. Das Sozialreferat entwickelt und fördert spezielle Projekte im Bereich Soziale Stadt und Integrationsarbeit. Im Fachbereich Soziales und Gesundheit gibt es Werbemittel für das Frauen- und Senioren-Nachtaxi. Der Fachbereich Kinder, Jugend und Familie schließlich verwendet in der Jugendarbeit Mittel auch zur Durchführung von getrennten Angeboten für Mädchen und Jungen.

## **4. Fazit und Ausblick**

Die Stadt Braunschweig ist auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Es wurden in der Vergangenheit zahlreiche Projekte und Maßnahmen erfolgreich umgesetzt.

Diese Arbeit wird auch in Zukunft fortgesetzt werden. Hierbei soll an die gelungenen Projekte und Maßnahmen angeknüpft werden. Gute Ansätze sind auszubauen und zu verstetigen. Nicht zuletzt gilt es den Frauenanteil in Führungspositionen der Stadtverwaltung zu erhöhen.

Ganz wesentliche Veränderungen gab es in den vergangenen Jahren beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl innerhalb der Verwaltung als auch mit Blick auf die Bürgerinnen und Bürger. Dies wird auch weiterhin Bedeutung haben. Daneben werden weiterhin Fragestellungen zu spezifischen Lebenssituation von Frauen thematisiert werden.

Dr. Hoffmann  
Oberbürgermeister

Hugo  
Gleichstellungsbeauftragte



## Anlage 1

Fachbereich / Referat

Datum

### **Bericht zur Gleichstellung 2007**

hier: Allgemeine Fragen

Die Antworten auf die allgemeinen Fragen können sich je nach Struktur und Aufgabenstellung des Fachbereiches / Referates auf die Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt beziehen, als auch auf die Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger.

<u>Die Fragen beziehen sich auf die Jahre 2004, 2005 und 2006.</u>	
<b>1</b>	<u>Geschlechtergerechtigkeit (Gender)</u>
1.1	<p>Wie wird die Genderperspektive in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Aufgaben des Fachbereiches/Referates integriert?</p> <p><u>Definition Gender Mainstreaming:</u> Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Modifizierung von Arbeitszeitmodellen</li><li>▪ Besondere Maßnahmen zur Information von Rückkehrenden aus der Beurlaubung</li><li>▪ Berücksichtigung von Teilzeittätigkeit bei der Vereinbarung von Besprechungsterminen</li><li>▪ Unterstützung bei der Kinderbetreuung z. B. durch Hinweis auf Hilfemöglichkeiten, Einrichtungen o. ä.</li><li>▪ Schaffen der Voraussetzungen, dass Führungspositionen auch von Teilzeitkräften wahrgenommen werden können</li></ul>

## Anlage 1

<u>Die Fragen beziehen sich auf die Jahre 2004, 2005 und 2006.</u>	
1.2	<p>Wie werden unterschiedliche Lebenssituationen von Bürgerinnen und Bürgern berücksichtigt?</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anpassung der Öffnungszeiten (z. B. für Menschen mit Familienaufgaben, Ältere, Berufstätige)</li> <li>▪ Absenkung von Bordsteinen (z. B. für Kinderwagen, Fahrräder)</li> <li>▪ Optimierung von Zuwegung (z. B. zu Wohngebieten oder Gebäuden) und Beleuchtung - auch zur Vermeidung von Gefahrensituationen</li> <li>▪ Berücksichtigung der finanziellen Situation von z. B. Familien oder Älteren bei der Konzeption von Angeboten</li> </ul>
2	<p><u>Sprache</u></p> <p>Wie realisiert der Fachbereich/das Referat die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache?</p> <p>Auf die Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache (SDA II 10/02) wird Bezug genommen.</p> <p><u>Beispiel</u> Besondere Berücksichtigung bei der Überarbeitung von Dienstanweisungen, Satzungen o. ä.</p>

## Anlage 1

<u>Die Fragen beziehen sich auf die Jahre 2004, 2005 und 2006.</u>	
3	<p><u>Sicherheit der Mitarbeiterinnen:</u></p> <p>Wie wird mit möglichen geschlechtsspezifischen Sicherheitsgefährdungen umgegangen?</p> <p>Gibt es unterschiedliche Handhabungen bei Frauen und Männern?</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gefährdungen in bestimmten Arbeitsbereichen</li> <li>▪ Außendiensttätigkeit</li> <li>▪ Mutterschutz</li> <li>▪ Gefahr sexueller Belästigung</li> </ul>
4	<p><u>Gesetzliche Vorgaben:</u></p> <p>Welche gesetzlichen Grundlagen gibt es für die Arbeit des Fachbereiches/Referates, die Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zum Gender Mainstreaming machen oder diese berühren?</p> <p>Welche Maßnahmen wurden zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrages ergriffen?</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ KJHG – Verpflichtung, geschlechtsspezifische Arbeit für Jugendliche anzubieten – Umsetzung durch spez. Angebote in Jugendzentren</li> <li>▪ BauGB – Berücksichtigung unterschiedlicher Auswirkungen der Bauleitplanung auf Frauen und Männer</li> <li>▪ Mutterschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</li> </ul>
5	<p><u>Datenerhebung:</u></p>

## Anlage 1

<u>Die Fragen beziehen sich auf die Jahre 2004, 2005 und 2006.</u>	
5.1	<p>Werden in Ihrem Aufgabenbereich geschlechtsspezifische Daten erhoben?</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Anzahl von Schulabgängerinnen/Schulabgängern</li> <li>▪ Anzahl von Bürgerinnen und Bürgern im Stadtgebiet Braunschweig</li> </ul>
5.1	<p>Wenn ja: Wie und wozu werden die Ergebnisse genutzt?</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung für die eigene Arbeit</li> <li>▪ Nutzung durch andere Organisationseinheiten der Stadt</li> <li>▪ Weiterleitung zu statistischen Zwecken</li> </ul>
6	<p><u>Controlling:</u></p>
6.1	<p>Erfolgt die Produkt- und Zielformulierung im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit?</p> <p>Findet Controlling im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit statt?</p> <p><u>Beispiele</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planung und Verwendung von Mitteln für spezielle geschlechterspezifische Projekte</li> <li>▪ Maßnahme: Beteiligung von Migrantinnen und Migranten am integrierten Handlungsprogramm „Soziale Stadt“ – Projekt: „Ladies on Tour – Fahrradfahren für Anfängerinnen“</li> </ul>

## Anlage 1

<u>Die Fragen beziehen sich auf die Jahre 2004, 2005 und 2006.</u>	
6.2	<p>Wird bei der Verteilung von Fördermitteln an Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger auf geschlechterspezifische Aspekte in der Arbeit der jeweiligen Organisation geachtet?</p> <p><u>Beispiel</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Verwendung von Mittel für AIDS-Hilfe für spezielle Frauenarbeit, aber auch für die Beratung aller betroffenen Personengruppen</li><li>▪ Verwendung von Mitteln für Jugendarbeit - Durchführung von Projekten gemeinsam für Jungen und Mädchen, aber auch Durchführung von getrennten Projekten</li></ul>
7	<p><u>Ausblick</u></p> <p>Wo besteht aus Sicht Ihres Fachbereiches/Referates weiterer Handlungsbedarf im Hinblick auf die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern?</p>

\_\_\_\_\_  
Unterschrift