

Kommentar zum Gleichstellungsbericht der Stadt Braunschweig 2004 bis 2006



Braunschweig, 11. April 2008

Die Stadt Braunschweig legt in der Ratssitzung am 15.04.2008 ihren gleichstellungspolitischen Bericht für die Jahre 2004 bis 2006 vor, zu dem sie nach der Niedersächsischen Gemeindeordnung verpflichtet ist. Der Bericht schließt mit dem wenig aussagekräftigen Fazit, dass die Stadt sich auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern befände: „Die Arbeit wird auch in Zukunft fortgesetzt werden. Hierbei soll an die gelungenen Projekte und Maßnahmen angeknüpft werden.“

Der Großteil des Berichtes beschreibt die Tätigkeiten des Gleichstellungsreferates. Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Tätigkeiten der Verwaltung werden nicht erwähnt. Daraus ist die Schlussfolgerung zu ziehen, dass die Verwaltungsspitze selbst keine Impulse setzt und Ziele definiert, die mit Maßnahmen hinterlegt werden. Es obliegt damit allein der Gleichstellungsbeauftragten, Themen zu setzen und Impulse zu geben.

Insgesamt fehlt eine Bewertung der Projekte und Maßnahmen bezüglich ihrer Wirkung innerhalb der Verwaltung bzw. der Gesellschaft. Was hat sich im Vergleich zum Beginn des Berichtszeitraums verändert?

Gleichstellungspolitische Wirkung von Veranstaltungen

Das Gleichstellungsreferat hat Veranstaltungen besucht oder federführend initiiert und in Kooperationen mitgewirkt. Alle Veranstaltungen setzen die Vernetzung und Aufklärung von frauenspezifischen Belangen in den Vordergrund. Die Themenübersicht zeigt allerdings eine fast klischeehaft einseitige Ausrichtung, die schlechtestenfalls dazu beiträgt, ein veraltetes Frauenbild zu stärken, statt neue Impulse zum Empowerment zu setzen.

Insgesamt wirkt die Stadt Braunschweig in einer sehr eng gefassten Definition von Gleichstellung.

Wie definiert die Verwaltung für sich das Thema Gleichstellung?
Welche inhaltlichen Schwerpunkte setzt sich die Verwaltung für die nächsten Jahre zum Thema Gleichstellung?
Welche Maßnahmen werden ergriffen, um auch Männer aktiv einzubeziehen?
Warum werden keine ergänzenden Veranstaltungen und Projekte initiiert, Männer an genderspezifische Themen heranzuführen?
(beispielsweise mit Veranstaltungen für junge Männer in der Berufsfindung, die für mehr Männer in „klassischen“ Frauenberufen werben).

Der gleichstellungspolitische Bericht zieht kein Fazit aus den Erkenntnissen der Einzelveranstaltungen. So hat das Gleichstellungsreferat u.a. im Planungsbereich gewirkt. Welche Erkenntnisse aus den Veranstaltungen werden für die Fachreferate gezogen? Wurden Impulse und Erkenntnisse in die verwaltungsinterne Arbeit implementiert? Die Vorlagen des Stadtplanungs- und Tiefbauamtes enthalten keine gleichstellungspolitischen Bewertungen.

Generell fehlen in allen Vorlagen der Verwaltung solche Bewertungen. Nur durch diese wird jedoch der in der Einleitung erwähnte Anspruch des Gender Mainstreamings nachweislich umgesetzt, „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen“.

Stellungnahmen zur Vorlagen aus dem Gleichstellungsreferat sind der BIBS-Fraktion nicht bekannt.

Veröffentlichungen zu genderspezifischen Themen

Die genannten Veröffentlichungen sind zielgruppenspezifisch ausgerichtet. Laut Aussage des Berichtes stoßen sie insgesamt auf große Resonanz. Hier wäre eine Auflistung aller Veröffentlichungen samt Auflagezahl und vergebener Exemplare zur Bewertung wünschenswert.

Welche Themenbroschüren finden aktuell die größte Nachfrage?
Ist ein verstärktes Engagement in diesen Themen notwendig?
Welche Themen haben eher eine untergeordnete Bedeutung?
Welche durchschnittlichen Besuchszahlen verzeichnet das Internetportal Frauen im Netz (FIN)?

Wie bereits oben erwähnt, wird der Begriff „Gleichstellung“ sehr eng gefasst, so dass Informationen für die Zielgruppe Männer fehlen. Damit wird auf ihre spezifischen Probleme (Homosexualität, Bisexualität, Informationen und Beratungsstellen für Männer, Informationen für alleinerziehende Männer etc.) nicht reagiert und Potentiale einer in beiden Geschlechtern wirkenden Gleichstellung nicht genutzt.

Vernetzung und Arbeitstreffen mit Frauenbeauftragten

Vernetzungen und ein Austausch von Ideen und Projekten sowie die Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen sind notwendig. Leider werden keine Aussagen dazu getroffen, welche Ziele, Projekte und Maßnahmen aus diesen Vernetzungen auch auf Braunschweig übertragen wurden.

Welche Erfahrungen sammelt das Gleichstellungsreferat beispielsweise in der Kooperation mit dem Women Career Center?
Steht das Center zur Beratung von Verwaltungsmitarbeiterinnen ebenfalls zur Verfügung?
Nehmen Mitarbeiterinnen der Verwaltung Angebote des Women Career Center wahr?

Gleichstellung als Top Down Prozess

Gender Mainstreaming ist als Top Down Prozess initiiert. Das bedeutete, Impulse aus der Verwaltungsspitze in die Fachbereiche zu tragen. Vereinbarungen und Ziele würden auf der Leitungsebene getroffen und durch geeignete Maßnahmen in dieser und allen anderen Ebenen der Verwaltung umgesetzt. Regelmäßig würde evaluiert, ob die Ziele erreicht werden. Wichtige Voraussetzung für diese Prozesse ist ein Wissen zu den Konzepten Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Diversity und deren Ansätzen und Wirkungsweisen.

Welche Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung wurden von der Verwaltungsspitze (Oberbürgermeister, Dezernenten, Abteilungsleitungen, Fachbereichsleiter, etc.) im Berichtszeitraum besucht?
Gab es Beratungen zu Zielvereinbarungen im Berichtszeitraum?

Es sind keine Vereinbarungen und Zielvorgaben der Verwaltungsspitze für ein Gleichstellungskonzept der Gesamtverwaltung bekannt. Das punktuelle Einwirken der Gleichstellungsbeauftragten kann nicht die fehlenden Vorgaben und Impulse der Verwaltungsspitze kompensieren. Das Ziel, „zu erreichen, dass das Handeln der Kommunen noch stärker an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausgerichtet wird“ kann so nicht erreicht werden. Es steht zu Recht in §5a Abs. 4 NGO: „(...) kann sie [die Frauenbeauftragten] Vorhaben und Maßnahmen anregen, (...)“, nicht aber für die Gesamtverwaltung durchführen.

Das Gleichstellungsreferat ist mit den ihm zugewiesenen Pflichten ausgelastet. Das Verfassen von Stellungnahmen ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelernt und umgesetzt werden muss. Dem Gleichstellungsreferat kommt hier eine koordinierende, beratende und qualitätssichernde Funktion zu.

Personalentwicklung

Erfreulich sind die Ergebnisse der Personalentwicklung in der Verwaltung. Aus den nachgereichten Grafiken geht hervor, dass sich der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten im Berichtszeitraum erhöht hat.

Neben der Erhöhung des Frauenanteils, die in der Verwaltung tätig sind, ist die Wissensvermittlung als Bestandteil der Weiterqualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von hoher Bedeutung. Auf diese Weise wird die Durchdringung und Implementierung des Themas in das Verwaltungshandeln gesichert.

Welche Maßnahmen hat die Verwaltung eingeleitet, die zur Erhöhung des Frauenanteils in der Verwaltung führten?

Werden diese beibehalten und weiterentwickelt?

Welche verwaltungsinternen Fortbildungen wurden im Themenbereich Gleichstellungsförderung durchgeführt?

Gibt es verpflichtende Fortbildungen für alle Verwaltungsangestellten in diesem Themenbereich?

Wurden fachspezifische Fortbildungen zur Implementierung von Gleichstellung (beispielsweise Gender in Stadt- und Bauleitplanung, Veranstaltungsmanagement unter Genderaspekten) durchgeführt?

Themensetzungen

Zahlreiche aktuelle Themen der verwaltungsinternen wie politischen Diskussion bedürfen einer gleichstellungspolitischen Bewertung.

- Das aktuell festgestellte Defizit an Kinderbetreuungsplätzen in der Stadt trägt beispielsweise stark zur Benachteiligung von Frauen bei.
- Veränderungen im öffentlichen Nahverkehr wirken stärker auf die Mobilität von Frauen, weil diese im Vergleich mit Männern mehr öffentliche Verkehrsmittel nutzen.
- Vom Ausbau der Sportplätze profitieren eher die männerdominierten Sportarten, die in der Regel raumgreifender sind als die von Frauen.

Diese drei Beispiele zeigen, wie wichtig gleichstellungspolitische Bewertungen sind, weil nur so langfristig auf Gleichberechtigung hingewirkt werden kann.

Fazit

Der Bericht spiegelt die geringe Bedeutung des Themas Gleichstellung in der Verwaltung wider. Dem Thema kommt hier aus den dargestellten Gründen eine untergeordnete Rolle zu.

Der Stadt Braunschweig fehlt:

- Eine Vereinbarung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf allen Verwaltungsebenen

- Ein verbindliches Gleichstellungskonzept mit Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Umsetzung und Förderung von Gleichstellung
- Ein inhaltliches Interesse und Engagement in diesem Themenbereich von Seiten der Verwaltungsspitze
- Ein regelmäßiges Impulsgeben, um über das verwaltungsinterne Handeln auch gesamtgesellschaftliche Impulse zu setzen

BIBS-Fraktion schließt sich somit dem gezogenen Fazit des Berichts nicht an.

Ausblick

Es ist zu kurz gegriffen, ausschließlich die spezifische Lebenssituation von Frauen zu thematisieren. Die gesellschaftlichen Veränderungen und eine Förderung von Gleichstellung fordern ein, auch auf die spezifische Lebenssituation von Männern eingehen. Neue Themen sind beispielsweise:

- Elternzeit für Männer
- Alleinerziehende Männer
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer

Die Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf als einen weiteren Schwerpunkt des Verwaltungshandelns muss durch eine Evaluation der bisherigen Maßnahmen und einer Weiterentwicklung derselben erfolgen. Regelmäßige Berichte in den politischen Gremien sind dazu wünschenswert.