



Braunschweig

Die Löwenstadt



Vom VERSTEHEN zum TUN



**Mit geschlechter-
sensiblen Blick
die Qualität der
städtischen Arbeit
stärken.**

Genderprojekte in der
Stadtverwaltung Braunschweig
2013-2014
Eine Dokumentation

Grußwort

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist schon seit Jahren eine Querschnittsaufgabe innerhalb unserer Verwaltung. Dazu gehört, dass wir uns regelmäßig vom Status des bisher Erreichten überzeugen, die Fortschritte dokumentieren und die Zielvorgaben immer wieder neu abstecken.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadt hat sich positiv entwickelt, und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch unterschiedliche Maßnahmen – wie aktuell die Einrichtung von Telearbeitsplätzen – verbessert. Unser Ziel ist es, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiter voranzutreiben. Es liegt in unserem ureigenen Interesse, die Vielfalt zu nutzen, die sich aus den unterschiedlichen Herangehensweisen und Blickwinkeln von Frauen und Männern ergibt.

Das Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit führt zu einer zielgenaueren Verständigung von Kolleginnen und Kollegen untereinander, zur



Verbesserung der Abläufe innerhalb der Verwaltung und damit schließlich zu mehr Effizienz und Zufriedenheit. Mehr noch: Durch einen geschlechtersensiblen Umgang wird der Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern und deren Einbindung in Entscheidungsprozesse erheblich verbessert.

Fortbildungsmaßnahmen wie das Programm „Vom Verstehen zum Tun“ leisten in diesem Zusammenhang einen wirksamen Beitrag. Sie dienen dazu, in den Fachbereichen und Referaten Kompetenz zu Gender-Fragen aufzubauen und zu steigern.

Dem Aspekt der Teilhabe kommt in unserer demokratischen Gesellschaft besondere Bedeutung zu. Es ist wichtig, in der Kommunikation und in Beteiligungsverfahren auf die Sichtweisen und Bedürfnisse beider Geschlechter und der unterschiedlichen Interessengruppen einzugehen. Nur wer sich wahrgenommen und angesprochen fühlt, ist auch bereit sich zu beteiligen.

Es ist mir ein besonderes Anliegen, auf diesem Weg weitere Fortschritte zu erzielen.



Ulrich Markurth
Oberbürgermeister

Vom Verstehen zum Tun – mit geschlechtersensiblen Blick die Qualität der städtischen Arbeit stärken

Ende 2010 legte der damalige Oberbürgermeister der Stadt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat den Gleichstellungsbericht für die Jahre 2007 bis 2009 vor. Deutlich wurde damals, dass es in der Verwaltung durchaus gute Ansätze und Beispiele für ein Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit gab. Die Wahrnehmung der Aufgabe Gleichstellung war jedoch noch nicht flächendeckend zu erkennen. In seinem Fazit sprach sich der Bericht für Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern aus, welche auf das jeweilige Arbeitsgebiet bezogen sein sollten. Auf Grundlage der Fortbildungen war vorgesehen, dass in einem zweiten Schritt im Rahmen von Pilotprojekten einzelne Bereiche der Verwaltung intensiver unter Gleichstellungsaspekten bearbeitet und beleuchtet werden. Der Rat der Stadt begrüßte das Vorgehen.

Vorwort



Das Gleichstellungsreferat entwickelte daraufhin ein Konzept für dieses Vorhaben. Es beinhaltete sowohl zentrale als auch fachspezifische Fortbildungen, Beratungen für die Fachbereiche und Referate und ein projektbegleitendes telefonisches Coaching.

Die Umsetzung erwies sich allerdings als nicht so leicht. Nach persönlicher Ansprache der Fachbereiche waren zwar die Führungskräfte der Stadtverwaltung bei der Auftaktveranstaltung gut vertreten. Die persönliche Ansprache war allerdings auch für das Grundlagenseminar und das Seminar zu Beteiligungsverfahren erforderlich. Immerhin zwei Bereiche der Verwaltung engagierten sich und nutzten die Chance, fachspezifische Fortbildungen wahrzunehmen: die Jugendförderung (mit vier Fortbildungen) und die Verkehrsplanung (mit zwei Fortbildungen). In der offenen Kinder- und Jugendarbeit waren es aufeinander aufbauende Fachtagungen. Die zögerliche Wahrnehmung des Angebotes mag verschiedene Gründe haben. Wenn die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern allerdings eine Aufgabe aller Bereiche der Verwaltung ist, beinhaltet dies auch, vor Ort im eigenen Aufgabengebiet genderkompetent zu sein. Nur so können Fragen, wem das eigene Planen und Handeln zu Gute kommt, wer welche Ressourcen hat (Geld, Zeit, Raum), wer Chancen hat Einfluss zu nehmen, wen ich wie anspreche, welche Hemmnisse und Unterstützungsbedarfe es gibt, welche Daten dafür zu erheben sind, automatisch in die eigene Arbeit einfließen. Es gibt in jedem Fall Fortschritte bei der Gleichstellung, etwa bei

Frauen in Führungspositionen oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Offenheit für Fragen der Gleichstellung ist da. Als gemeinsame Aufgabe ist die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung auch bei der Stadt verankert. Bei der praktischen Umsetzung sind wir noch auf dem Weg.

Maybritt Hugo

Maybritt Hugo
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Braunschweig

”

„Um nachhaltige Entscheidungen in kommunalen Bereichen ... zu treffen, ist es notwendig, die Unterschiede der Geschlechter beim kommunalpolitischen Handeln zu berücksichtigen und den Blickwinkel von Frauen und Männern in allen Bereichen einzunehmen, um die Unterschiedlichkeit als Chance für ein zielorientiertes Handeln zu nutzen.“ (Deutscher Städtetag, September 2012)

Inhalt

• Auftaktveranstaltung	8
• Grundlagenseminar	10
• Gender in der Pädagogik	12
Grundschulungen für die Offene Ganztagschule	16
Fachtagung für die Arbeitskreise Mädchen und Jungen	18
• Gender in Planung und Beteiligung	20
Gender – Seminare für die Verkehrsplanung	24
Genderaspekte in aktuellen Planungsvorhaben	28
• Gender in der Kommunikation	32
Seminar: Meinen – Hören – Verstehen	34
Geschlechtergerechte Sprache	36
• Gender und Bürgerhaushalt	38
• Quellen	42

Auftaktveranstaltung

11. März 2013

Das Gleichstellungsreferat lud die Führungskräfte der Stadtverwaltung in den großen Sitzungssaal des Rathauses ein, um über das anstehende Projekt zu informieren und das vorgesehene Fortbildungsangebot zu erläutern, aber auch die Hintergründe und die Ziele des Konzeptes deutlich zu machen. Zudem sollte angeregt werden, das Schulungsangebot über die Führungskräfte in die einzelnen Arbeitsfelder hineinragen zu lassen.

Der Einladung des Gleichstellungsreferates folgten fast alle Fachbereiche und Referate. Für die Fortbildungsreihe wie auch für die Auftaktveranstaltung hatte das Gleichstellungsreferat ein erfahrenes Referenten-Team gewonnen: Frau Angelika Blickhäuser ist freiberufliche Gender-Beraterin mit einer langjährigen Berufserfahrung in der nationalen und internationalen politischen Bildungsarbeit. Henning von Barga ist Leiter des Gunda-Werner-Instituts in Berlin und verfügt ebenfalls über eine lange Erfahrung

in der politischen Bildungsarbeit.

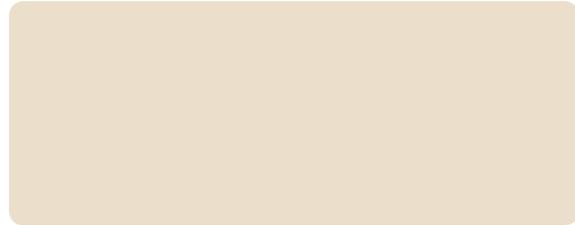
Beide zusammen sind – neben vielen anderen Tätigkeiten und Aufgaben – als Referenten-Team unterwegs und haben in zahlreichen Kommunen bereits Gender-Trainings und Gender-Workshops angeboten, z. B. in Düsseldorf, Marburg und Gießen. In ihrem Einführungsvortrag am 11. März machten sie deutlich, wie wichtig und gewinnbringend der geplante Prozess für eine Stadtverwaltung sein kann und wie hoch die dadurch zu gewinnenden Kompetenzen einzuschätzen sind. Im Anschluss daran stellten die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferates die einzelnen Bausteine vor, die das Gleichstellungsreferat im Rahmen dieses Projektes – am jeweiligen Bedarf orientiert – zur Verfügung stellt:

- Seminare zum Thema Gender Mainstreaming
- Fachliche Begleitung von Pilotprojekten
- Fachspezifische Fortbildungen

- Fachvorträge
- Einzel- oder Teamberatung
- Telefon-Coaching

Im Anschluss luden Frau Blickhäuser und Herr von Bargaen noch einmal zu einem inhaltlichen Austausch ein. Es wurden auch die bereits geplanten und mit verschiedenen Bereichen im Vorfeld abgestimmten Fortbildungen vorgestellt. Alle Bereiche wurden aufgerufen, sich an dem anstehenden Prozess aktiv zu beteiligen, vorhandene Bedarfe und Ideen zu melden und das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dieser Thematik zu fördern.

Referententeam:
Angelika Blickhäuser und Henning von Bargaen



Grundlagen

Seminar am 12.8.2013

Das Grundlagenseminar im Sommer 2013 bildete den Anfang und richtete sich an alle Beschäftigten der Stadtverwaltung unabhängig vom Tätigkeitsbereich.

Ziel der Veranstaltung war es, Grundlagen zum Thema Gender Mainstreaming zu vermitteln. In diesem ersten Schritt sollte den Beteiligten deutlich werden, wie ein geschlechtersensibler Blick die Wahrnehmung des eigenen Tätigkeitsfeldes verändern, schärfen und die Resultate der eigenen Arbeit entsprechend verbessern kann. Einzelne Fachbegriffe wurden erläutert und mit Inhalt gefüllt. Hierfür wurden Beispiele aus der Praxis aufgegriffen.

Die Rückmeldungen machten deutlich, dass einige Fragen zur Thematik geklärt werden konnten. Durch die Anwendungsbeispiele entstanden erste Ideen für eine mögliche Umsetzung und für den Nutzen einer solchen Herangehensweise im eigenen Bereich. Besonders deutlich wurde, dass Gender Mainstreaming

keinen Selbstzweck verfolgt, sich nicht nur auf die Aufteilung in zwei Geschlechter beschränkt und weit über die klassische Frauenförderung hinausgeht. Die Vielschichtigkeit und der Facettenreichtum des Gender-Blickwinkels konnte vermittelt werden.

„Viel gelernt“ war ein Fazit der Beteiligten.

- Programm
- > Ankommen, Begrüßung, Vorstellung
 - > Einstieg: Alles Gender -oder was?
 - > Standortbestimmung: Gleichstellung von Frauen und Männern in Braunschweig
 - > Gender Kontakt
 - Arbeit an Themen der Teilnehmenden, z.B.
 - Stadtplanung
 - Sportentwicklung
 - ...
 - > Auswertung, Abschluss Wünsche, Vereinbarungen

„Die von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag festgeschriebene geschlechterpolitische Strategie des Gender Mainstreaming geht von der Prämisse aus: Gender ist wesentliches Kriterium bei der Lösung wirtschaftlicher, betrieblicher, sozialer, gesellschaftlicher und politischer Fragestellungen. Gender ist damit auch ein wesentliches Kriterium im Rahmen von Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und fachlicher Qualitätsentwicklung. Für uns ist Gender eine besonders strukturwirksame Kategorie, die z. B. nach Alter, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, körperlicher Befähigung, sozialem Status/Schicht, Werthaltung, Bildungsstand, familialen Hintergründen, Lebenslagen usw. ausdifferenziert wird (Gender Diversity). Gender ist ohne die Verbindung mit den anderen Diversity-Dimensionen nicht denkbar. Wir benutzen den Begriff Gender daher immer in dieser Definition.“

Heinrich-Böll-Stiftung/Gunda-Werner-Institut (Hg.): Gender-Mainstreaming. Angelika Blickhäuser und Henning von Bargaen, 2008



**GENDER
IN DER
PÄDAGOGIK**

Gender in der Jugendhilfe

Die ersten fachlichen Schulungen im Rahmen des Fortbildungsprogrammes richteten das Augenmerk auf einen Bereich, in dem die genderbewusste Arbeit schon eine lange Tradition hat. Bereits der 6. Jugendbericht der Bundesregierung 1984 zur „Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen“ stellte fest, dass Jugendhilfe die gesellschaftlichen Benachteiligungen von Mädchen fortsetzt, statt ihnen sinnvoll entgegenzuwirken.

Jugendhilfe hatte bis zu diesem Zeitpunkt in Zielsetzungen, Inhalten und Strukturen ihrer Angebote die Zielgruppe Mädchen weitestgehend unbeachtet gelassen. Im Laufe der folgenden Jahre wurde immer deutlicher, dass diese klassische Jugendhilfe ebenso wenig den speziellen Problemen der Jungen gerecht wurde. Diesem Missstand wurde innerhalb der Offenen Jugendarbeit schon vor mehr als 25 Jahren mit der Gründung des Braunschweiger Arbeitskreises für Mädchenarbeit begegnet.

Vor einigen Jahren formierte sich ebenfalls ein Arbeitskreis für Jungenarbeit. Das zeigt, wie lange schon die speziellen Bedürfnisse, Sichtweisen und Probleme von Mädchen und Jungen in die Offene Jugendarbeit der Stadt einfließen. Doch die Kinder- und Jugendzentren sind nur ein Teil des breitbandigen pädagogischen Spektrums, das der Fachbereich 51 bereitstellt.

Nicht in allen pädagogischen Arbeitsfeldern der Stadtverwaltung ist ein geschlechtsspezifischer Ansatz so tief verwurzelt und konzeptionell verankert wie in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In den letzten Jahren gab es viele Neueinstellungen für den Bereich „Offene Ganztagschulen“ (OGS). Hier ist ein ganz neues Arbeitsfeld innerhalb der Kinder- und Jugendarbeit entstanden. Im Rahmenkonzept für die pädagogische Arbeit der städtischen Jugendhilfe an Braunschweiger Grundschulen wird die Berücksichtigung der spezifischen Lebenswelten von Mädchen und Jungen als Standard definiert.

Aus diesem Anlass wurden zwei aufeinander aufbauende Seminare für OGS-Fachkräfte angeboten. Für die pädagogischen Fortbildungen wurde ein erfahrenes Referenten-Team verpflichtet: Michael Drogand-Strud ist Bildungsreferent für Jungenarbeit und Genderkompetenz und Mitglied im Leitungsteam der Heimvolkshochschule „Alte Molkerei Frille“. Dr. Claudia Wallner arbeitet als freiberufliche Referentin, Praxisforscherin und Autorin für Mädchenarbeit und Genderkompetenz.



”

„Genderkompetenz ist die Befähigung, geschlechtsspezifische Ungleichheiten, Benachteiligungen, Abwertungen und Privilegien zu erkennen, sie mit Mädchen und Jungen bzw. mit Kolleginnen und Kollegen zu bearbeiten und im eigenen Arbeitsfeld dazu beizutragen, dass Mädchen und Jungen geschlechtsbewusst begegnet wird. Ziel von Genderkompetenz ist, der Einengung von Entwicklungsmöglichkeiten durch geschlechtsspezifische Barrieren aktiv entgegen zu wirken und Mädchen wie Jungen zu ermächtigen, sich entsprechend ihren Interessen und Begabungen zu entwickeln und nicht entsprechend vorgegebener Geschlechterrollen.“
Dr. Claudia Wallner, Diplompädagogin und Doktorin der Philosophie

Grundschulungen für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Offenen Ganztagschulen

Modul 1 am 11. Juni 2013:

Was bedeutet ein geschlechtersensibler Blick für meine Arbeit?

Referententeam:

Angelika Blickhäuser und Henning von Bargaen

Modul 2 am 1. Oktober 2013:

„Wir spielen nicht mit Weibers!“ – geschlechtsbezogene Pädagogik in der Offenen Ganztagschule

Referententeam:

Dr. Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud

Das erste Seminar beinhaltete eine allgemeine Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming und regte eine eigene Standortbestimmung und Positionierung an. Frau Blickhäuser und Herr von Bargaen richteten den Blick auch auf die spezielle Situation an einer Schule und stellten unterschiedliche Methoden und gendersensible Vorgehensweisen vor. Daran an-

schließend wurden von Frau Dr. Wallner und Herrn Drogand-Strud im Aufbauseminar konkrete Beispiele aus dem pädagogischen Alltag aufgegriffen. Mit praktischen Übungen und einer regen Diskussion wurden eigene Rollenbilder und Verhaltensweisen reflektiert. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden, gaben eine deutliche Bereitschaft zum Ausdruck, das eigene Arbeitsfeld und Arbeitsverhalten unter neuen Gesichtspunkten zu betrachten und kritisch zu hinterfragen. Allerdings wurde auch grundsätzlich über schulische Strukturen nachgedacht, die letztendlich den Rahmen für die pädagogische Arbeit in der Nachmittagsbetreuung bilden.



„Der pädagogische Alltag ist von sehr vielen schnell wechselnden Situationen, Ereignissen, Prozessen und Entscheidungen geprägt, in denen sich jede Person auf ihre selbstverständlichen Grundannahmen und eigenen Wahrnehmungen verlassen muss. Gerade deshalb ist der Erwerb von Genderkompetenz von sehr viel Reflexionsarbeit gekennzeichnet. Es geht darum, die eigenen Grundannahmen, Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Reaktionsmuster zu erkennen und ggf. zu erweitern. Es ist sehr hilfreich, diese Reflexionsebene unter KollegInnen anzusiedeln, um gemeinsam eine aufmerksame Überprüfung eigener Bilder im Alltag zu fördern.“
Fachkongress Jungen – Pädagogik – Wie geht das? Michael Drogand-Strud, 2010, Bielefeld

Fachtagungen für die Arbeitskreise Mädchen und Jungen aus der Offenen Kinder- und Jugendarbeit 12.11. 2013/1.12.2014



Die bereits genderbewusst arbeitenden Pädagoginnen und Pädagogen sollten durch das Fortbildungsprogramm ebenfalls unterstützt werden. Für den Mädchen- und Jungenarbeitskreis bot das Gleichstellungsreferat Ende 2013 eine Fachtagung an, die den Austausch von mädchen- und jungenspezifischen Ansätzen ermöglichten und eine Kooperation zwischen den bisher sehr autonom arbeitenden Arbeitskreisen anstoßen sollte. Auch hier begleiteten Dr. Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud den Prozess professionell. Auf Wunsch der Arbeitskreise wurde im darauffolgenden Jahr Ende 2014 ein Folge-seminar angeboten, um den Austausch zwischen den geschlechtsspezifischen pädagogischen Ansätzen in der Mädchen- und Jungenarbeit zu vertiefen. Ziel der ersten Fachtagung war es, über die Frage, welche Geschlechterverhältnisse die Fachkräfte in den Einrichtungen wahrnehmen, die Basis für eine offene und wertschätzende Zusammenarbeit aller Kolleginnen und Kollegen zu legen. In der zweiten Veranstaltung im folgenden Jahr wurde vertiefend über unterschiedliche geschlechterbewusste Zugänge zu Mädchen und Jungen gesprochen und die Frage aufgeworfen, wie Genderpädagogik strukturell und konzeptionell in den Jugendeinrichtungen implementiert werden kann, mit dem Ziel, die konstruktive Zusammenarbeit

aller Kolleginnen und Kollegen weiter zu vertiefen und einen weiteren Beitrag zur Verankerung geschlechterbewusster Arbeit im Querschnitt der Jugendeinrichtungen zu erarbeiten. Durch die Fachtagungen wurde das Fundament für eine Zusammenarbeit der Arbeitskreise gelegt, die auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen auch in Zukunft fortgeführt werden soll. Daher wurden für 2015 weitere selbstorganisierte Treffen der Arbeitskreise geplant, um einen fortlaufenden Austausch und eine Verknüpfung der pädagogischen Ansätze zu erzielen.

Referententeam: Dr. Claudia Wallner, Michael Drogand-Strud

„Fachlich und politisch wird es in der Kinder- und Jugendhilfe immer notwendiger, dass Mädchen- und Jungenarbeit und die entsprechenden Arbeitskreise zusammen arbeiten. Reflexive Koedukation und Cross Work können nur gemeinsam entwickelt und umgesetzt werden, und Mädchen- und Jungenarbeit können im Dialog ihre Ansätze vermitteln und qualifizieren. Gleichzeitig gibt es bislang wenig Erfahrungen und viel Skepsis bezüglich der Kooperation von Mädchenarbeit und Jungenarbeit.“

Dr. Claudia Wallner, Diplompädagogin und Doktorin der Philosophie

A top-down view of a meeting table with various items and hands. In the center, a blue rounded rectangle contains the text 'GENDER IN DER PLANUNG UND BETEILIGUNG'. Surrounding this are several hands and arms of different people, some holding markers or pointing. There are two white coffee cups with dark liquid, a pair of black glasses, a tablet, and a smartphone. The background is a plain white surface.

GENDER IN DER PLANUNG UND BETEILIGUNG

Gender in der Planung: Tun wir das Richtige für die Richtigen?

Die Gender-Perspektive besagt, dass Frauen und Männer, aber auch Kinder/Jugendliche, Mobilitäts-eingeschränkte, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden. Diese Gruppen werden auch als Gendergruppen bezeichnet. Sie entwickeln aufgrund geschlechtsspezifischer, sozialer bzw. ethnischer Sozialisation unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse. Sie sind von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, den Blick auf unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse in alle Planungen und Maßnahmen, aber auch in Planungsprozesse und Entscheidungsstrukturen der planenden Verwaltung nachhaltig und dauerhaft zu integrieren. Die Berücksichtigung des Prinzips Gender Mainstreaming ist ein Qualitätsmerkmal von Planung. Dabei geht es um Zielgruppentransparenz und Wirkungstransparenz, d.h. es ist konkret die

Frage zu stellen: „Tun wir das Richtige für die Richtigen?“ In der Stadtverwaltung gehört Planung in vielen Bereichen zum Alltagsgeschäft. Es gibt dabei Planungsprozesse, die besonders langfristig und umfassend das Leben der Betroffenen beeinflussen. Zu nennen sind unter anderem die Verkehrsplanung, die Stadtplanung oder auch der Sportentwicklungsplan. Eine besonders umfassende Aufgabe ist natürlich das Integrierte Stadtentwicklungskonzept (ISEK). Gerade unter dem Aspekt des demografischen Wandels, der steigenden Umweltproblematik und der anwachsenden sozialen Probleme ist der Blick auf einzelne Bevölkerungsgruppen unumgänglich, um nachhaltige und bedarfsgerechte Planung zu gewährleisten.

Schon bei der durch das Gleichstellungsreferat organisierten Fachtagung am 10. Mai 2012 zum Thema „Älter, bunter, weiblicher – Verkehrsplanung mit Zukunft“ zeigte sich die Offenheit der Stadtverwaltung, insbesondere im Bereich Verkehrsplanung, für diese

Thematik und die Bereitschaft, Genderaspekte in der Planung zu berücksichtigen. Daran anknüpfend wurden 2013 für die Abteilung Verkehrsplanung zwei Seminare angeboten. Geleitet wurden die Seminare von Juliane Krause, die als Verkehrsplanerin und Inhaberin des Planungsbüros plan+rat überregionales Ansehen genießt und bereits in verschiedenen Planungsprozessen für die Stadtverwaltung tätig war.

”

„Eine genderorientierte Stadt- und Verkehrsplanung lässt sich auch mit dem Leitbild der „Stadt der kurzen Wege“ übersetzen, das sich in der Diskussion um nachhaltige Stadtentwicklung als Leitbild gefestigt hat. Prinzipien der „Stadt der kurzen Wege“ sind die Wiederherstellung von Nutzungsmischung und dezentrale Standortstrukturen, die dem Anliegen frauengerechter Stadtentwicklung sehr entgegenkommen. Nutzungsmischung bedeutet eine engmaschige Mischung von Wohnen, Arbeiten, Grünflächen zur Erholung, Dienstleistungen und Infrastruktureinrichtungen für die Versorgung des täglichen Bedarfs. Sie erspart somit lange Wege, belebt den öffentlichen Raum und erhöht dessen Sicherheit durch



soziale Kontrolle. Außerdem trägt sie zur Verkehrsreduzierung bei, wodurch sich der Bewegungsspielraum für Kinder erweitert und der Beaufsichtigungsaufwand ihrer Mütter verringert. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Berücksichtigung von Frauenbelangen in der Stadtplanung die Lebensqualität in der Stadt insgesamt erhöht.“ Juliane Krause

Gender Mainstreaming in der Verkehrsplanung

Seminare für die Abteilung Verkehrsplanung 5. und 28. November 2013

Die Schulungen wurden für zwei unterschiedliche Gruppen angeboten und folgten einem ähnlichen Ablauf.

Ziel der Fortbildungsveranstaltungen war die Vermittlung von Fachwissen zu Gender-Fragen, die Diskussion anhand von Beispielen sowie die Erarbeitung einer möglichen Vorgehensweise zur Verankerung des Wissens im Fachbereich Tiefbau und Verkehr.

Dabei wurden nach einem fachlichen Input konkrete Projekte der Teilnehmenden besprochen und mögliche Einbindungen genderbewusster Kriterien in den tatsächlichen Planungsablauf diskutiert. Auch eine gendergerechte Beteiligungsstruktur wurde behandelt. Grundsätzlich wurde deutlich, dass die Berücksichtigung der Genderperspektive einerseits die Geschlechterverhältnisse thematisiert, andererseits aber auch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen kann, dass auch die Mobilität und das Verkehrshandeln in bestehende Geschlechterverhältnisse eingebettet ist,

und dass dies innerhalb von Planung berücksichtigt werden sollte. Zugleich wurde aber auch deutlich, dass gendergerechtes Planen im Bereich Mobilität stets auch speziellen Gendergruppen wie Mobilitätseingeschränkten, älteren Menschen, Menschen mit Kindern zugute kommen kann.

Referentin: Juliane Krause



„Gender Mainstreaming hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen von Bildung, Einkommen, Mobilität, Teilnahme am politischen und gesellschaftlichen Leben und an Entscheidungsprozessen zu erreichen. Gender Mainstreaming richtet den Fokus nicht auf die Situation von Frauen, sondern auf das Verhältnis von Frauen und Männern im Vergleich. Ziel ist die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Auf den Verkehrsbereich übertragen heißt das gleichwertige Mobilitätschancen für alle. Diese herzustellen bedeutet eine stärkere Orientierung der Verkehrsangebote an Lebensmustern und –zusammenhängen.“ **Juliane Krause**

Alle beteiligt? Gendergerechte Beteiligungsverfahren

Die Ideen und Wünsche von Bürgerinnen und Bürgern in Planungsverfahren einfließen zu lassen, wird immer wichtiger. Zum einen ist ein solches Vorgehen inzwischen Teil des demokratischen Selbstverständnisses, zum anderen erweist es sich mehr und mehr als ein Vorteil für die Planung selber. Es verringert die Gefahr von Bürgerprotesten, von nachträglichen Korrekturen und Planungsfehlern – und damit auch die Kosten! Zudem können durch Beteiligungsverfahren die Sichtweisen vieler verschiedener Bevölkerungsgruppen berücksichtigt werden, was Planung bedarfsorientierter und nachhaltiger werden lässt. Die Beteiligungsverfahren selber sind aber eine vielschichtige und sensible Angelegenheit. Mit welchen Methoden – z. B. Briefwurfsendung, Internet, Bürgerversammlung – werden die unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen erreicht? Welche Informationen müssen im Vorfeld vermittelt werden, damit eine breite Beteiligung ermöglicht wird?

Die konventionellen Formen wie Bürgerversammlungen, Meinungsumfragen, Anhörungen sind dabei nicht ausreichend. Sie weisen Defizite auf, weil sich im Rahmen dieser Maßnahmen wieder vor allem diejenigen zu Wort melden, die wortgewandt und bereits politisch engagiert sind. Das Meinungsbild, das erstellt wird, ist also selektiv. Ein großer Teil der von den Planungsergebnissen Betroffenen bleibt hierbei unberücksichtigt.

Nach modernen und gendergerechten Anforderungen muss der gesamte Planungsprozess jedoch interaktiv und beteiligungsorientiert sein, in jeder Phase sollten geeignete Beteiligungsverfahren initiiert werden, die den Prozessverlauf flexibel entsprechend der Ergebnisse des Beteiligungsprozesses variieren können. In diesem Kontext ist die prozessorientierte Strategie des Gender Mainstreaming von Bedeutung. Planungs- und Beteiligungsverfahren sollten beispielsweise daraufhin geprüft werden, ob das Alltags- und

Fachwissen von Frauen und Männer gleichermaßen einfließt und ob eine gleichberechtigte Präsenz von Frauen und Männern innerhalb des Prozesses gewährleistet ist. Unter Genderaspekten haben sich ergänzende Formen der Beteiligung herausgebildet, so z. B. die projektorientierte Arbeit in Workshops oder Arbeitskreisen, gemeinsame Stadtpaziergänge oder Rundgänge mit Betroffenen durch ein Planungsgebiet oder auch Zukunftswerkstätten, bzw. Szenarienwerkstätten. Auch projektbegleitende Beiräte, Runde Tische und Stadtteilkonferenzen können in Beteiligungsverfahren für eine breitere Teilnahme sorgen, wobei es bei allen Maßnahmen immer auch um die Art der Ansprache, Moderation und um eine entsprechende genderbewusste Ergebniskontrolle geht, also um die Frage, ob innerhalb des Verfahrens wirklich die unterschiedlichen Gruppen – z. B. ältere und jüngere Menschen, Frauen und Männer, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund – zu Wort gekommen sind.

”

„Anforderungen an Beteiligungsverfahren:

- *Frühzeitige, intensive und kontinuierliche Beteiligung über den gesamten Planungszeitraum*
 - *Die Beteiligungsverfahren sollten der spezifischen Umfeldaneignung und den spezifischen "Politikzügen" der unterschiedlichen Nutzungsgruppen Rechnung tragen*
 - *Betroffenenbeteiligung muss von der Zusammenarbeit mit den betroffenen Bürgerinnen und Bürgern ausgehen*
 - *Bei der Organisation der Beteiligungsverfahren ist auf die besonderen Bedarfe von Menschen mit Familienaufgaben einzugehen*
 - *Die Auswirkungen der Handlungskonzepte / Einzelmaßnahmen müssen in vollem Umfang dargestellt sein, Entscheidungskriterien nachvollziehbar sein"*
- Juliane Krause, Empfehlungen für bürgerschaftliche Beteiligungsverfahren in der Stadtverwaltung Freiburg**

Genderaspekte in aktuellen Planungsvorhaben

Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

In den Jahren 2013 und 2014 wurden in der Stadtverwaltung mehrere grundlegende Planungen auf den Weg gebracht. Das Gleichstellungsreferat war dabei aktiv, um Gender-Aspekte einzubringen. Öffentliche Verkehrsmittel spielen für Frauen eine größere Rolle als für Männer. Dies hat ökonomische Gründe, und ältere Frauen haben zudem seltener einen Führerschein und ein Auto. In der Arbeitsgruppe zum **Stadtbahn-ausbaukonzept** ging es deshalb auch um Fragen der Haltestellennähe, der Erreichbarkeit von Zielen (auch Einkaufs- und Freizeitzielen) und der Umsteigehäufigkeit. Bei der Beteiligung der Bevölkerung war neben dem Internet auch die Zeitungsveröffentlichung wichtig, um breitere Kreise zu erreichen. Außerdem wurden auch Senioren- und Behindertenverbände, sowie Frauenorganisationen angeschrieben. Bei der Bürgerinformation waren schriftliche Fragen ebenso wie mündliche möglich, eine Erleichterung für alle, die öffentliches Reden nicht gewohnt sind.

Bei der **Planung für das Nördliche Ringgebiet** hat das Gleichstellungsreferat sich mit ausführlichen Stellungnahmen und bei der Planungswerkstatt aktiv eingebracht. Innerhalb der Bestandsaufnahme fehlten geschlechtsspezifische Daten. Bei der Beteiligung musste an den direkten Einbezug der verschiedenen Gender-Gruppen (Ältere und Jüngere, Personen mit Migrationshintergrund oder Beeinträchtigung, Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer) erinnert werden. Aber positiv: die vorgesehene Mischung von Wohnen, Arbeiten und Freizeit, die wohnungsnahen Arbeitsplätze und eine fußläufig erreichbare Nahversorgung bieten und das ausdrückliche Ziel, bezahlbares Wohnen zu schaffen. Die Öffnung für Projekte wie altersgerechtes, gemeinschaftliches oder generationsübergreifendes Wohnen wurde angeregt, ebenfalls ein Verkehrskonzept, das gleichermaßen den Fuß- und Radverkehr in den Blick nimmt. Der Bebauungsplan Taubenstraße sieht jetzt ein Mobilitätskonzept vor.

Bei der Freiraumplanung sind geschlechtsspezifische Kriterien relevant, so dass beispielsweise unter dem Aspekt der sozialen Sicherheit Sichtschutzanlagen jetzt in der Höhe begrenzt werden sollen. Im Wettbewerbsverfahren waren auch Aspekte des Gender Planning in den Entwürfen aufzunehmen, ebenfalls eine Anregung des Gleichstellungsreferates.

Die Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse zum **Sportentwicklungsplan** zeigten unterschiedliche Sportpräferenzen bei Frauen und Männern. Z. B. gaben 59 % der befragten Frauen an, Gymnastik und Fitnesstraining zu betreiben, bei den Männern nur 30 %. Fußball spielen 19 % der Männer, bei den Frauen liegt sein Anteil unter 3 %. Frauen bevorzugen „bewegungsaktive Erholung“ (59 %, Männer 45 %) im Gegensatz zum eher planmäßigeren, anstrengenderen „Sporttreiben“, das eher Männer bevorzugen (55 %, Frauen 41 %). Frauen sind auch mehr innerhalb ihres Stadtbezirkes aktiv, ebenso wie

ältere Menschen. In Kombination heißt das: vor allem für ältere Frauen sind Sportangebote im eigenen Bezirk wichtig. In Braunschweiger Sportvereinen sind 58 % männliche Mitglieder, 42 % weibliche. Dies zeigt den Bedarf an Angeboten, die den Bedürfnissen von Frauen und Mädchen entgegenkommen. Sport- und Bewegungsaktivitäten finden häufig in Parks, Wäldern, auf Wegen und Straßen statt. Weitere wichtige Räume sind Fitness-Studios und Sporthallen. Aber gerade für die Gymnastik, die bei Frauen an erster Stelle steht, fehlen Hallen. Das Gleichstellungsreferat hat aktiv in der Planungsgruppe zur Sportentwicklungsplanung mitgearbeitet. In deren konstruktiver Arbeit wurden zahlreiche Empfehlungen entwickelt und dem Sportausschuss in seiner Sitzung am 19.03.2015 vorgelegt. Nun kann es an die Umsetzung gehen.



GENDER IN DER KOMMUNIKATION

Gender Mainstreaming in der Kommunikation

Für die meisten Beschäftigten in der Stadtverwaltung ist die Kommunikation ein wesentliches Element im Arbeitsalltag, sei es in einem Beratungsgespräch, im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, innerhalb von Teamarbeit, im Kollegium, als Führungskraft oder mit Vorgesetzten. Deshalb ist es immer wieder wichtig, verstanden zu werden und das Gegenüber richtig zu verstehen. Im Rahmen der IKO-Fortbildungen (Projekt zur interkulturellen Kompetenzentwicklung in der öffentlichen Verwaltung der Stadt Braunschweig) wurde vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich, wie schnell kulturelle Unterschiede zu unterschiedlichen Interpretationen und Wahrnehmungen führen können – und dies wiederum zu Missverständnissen und Konflikten. Wie ist es nun mit den Unterschieden zwischen den Geschlechtern? Kommunizieren Frauen und Männer unterschiedlich? Weit verbreitet ist die humoristische Annahme, dass Frauen und Männer sich nicht verstehen können, weil sie von unterschiedlichen

Planeten kommen und ja auch schon vor Urzeiten als Jäger und Sammlerinnen ganz verschiedene Aufgaben hatten. Ist das wirklich so? Haben Frauen und Männer unterschiedliche Sprachen?

Nach neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen ist es sehr umstritten, ob es überhaupt geschlechtsspezifische kommunikative Verhaltensmuster gibt. Alle Gesprächsstile, alle möglichen nonverbalen und verbalen Signale sind durchaus bei beiden Geschlechtern zu beobachten, wenn auch statistisch in unterschiedlicher Ausprägung. Die Unterschiede innerhalb eines Geschlechts, also die Vielfalt, in der unterschiedliche Frauen und unterschiedliche Männer kommunizieren, sind viel größer als die Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Die eigentliche Problematik liegt auf der anderen Seite, nämlich in unserer Wahrnehmung. In uns gibt es – ob wir wollen oder nicht – klare Vorstellungen von dem, was als „geschlechtstypisch“ wahrgenommen

wird – und was nicht. So gibt es Untersuchungen, die belegen, dass selbst ein neutral gekleidetes Baby von Erwachsenen anders behandelt wird, wenn es den Testpersonen als weiblich oder als männlich vorgestellt wird, die „Baby-X-Versuche“. Unsere Wahrnehmung ist eben niemals objektiv und neutral – schon gar nicht in Bezug auf das, was wir als „typisch weiblich“ oder „typisch männlich“ empfinden. Interpretationen, Urteile und Kategorisierungen entstehen dabei in der Regel ohne bewusste Steuerung. Je sensibler und bewusster wir jedoch mit diesen eigenen „Fallstricken“, mit den „Bildern“ und „Schubladen“, die wir – und unser Gegenüber – im Kopf haben, umgehen, desto leichter können Missverständnisse, Vorurteile, Konflikte und Fehlbeurteilungen vermieden werden – und dies kann den Arbeitsalltag, gerade auch im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern, erheblich erleichtern.

”

*Doing Gender - Gender wird gelernt und getan.
„Der Begriff Doing Gender beschreibt die Tatsache, dass Gender in unserem alltäglichen Verhalten immer eine Rolle spielt. Dies geschieht individuell durch den Prozess des Wahrnehmens und Codierens, interaktional durch den Prozess der Kommunikation und institutionell/strukturell durch statistische Verhältnisse und Rahmenbedingungen. Das Verhalten (Doing gender) bestätigt und schafft Geschlechterdifferenzen.“*

Sabine Weseley, Dozentin an der FH Hannover, Abteilung Betriebswirtschaftslehre

Meinen – Hören – Verstehen: Gender in der Beratung und im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern. Seminar am 21. Oktober 2013



Der Wunsch nach einer speziellen Fortbildung, die sich mit Beratungssituationen, bzw. mit Kommunikation und Konflikten auseinandersetzt, kam aus verschiedenen Arbeitsfeldern. Viele Aufgaben innerhalb der Verwaltung sind mit Konflikt- oder Beratungsgesprächen verknüpft, andere haben auf unterschiedlichsten Ebenen mit Bürgerinnen und Bürgern Kontakt. Eine gelungene Kommunikation ist in zahlreichen Tätigkeitsfeldern der Schlüssel für eine erfolgreiche Arbeit und für eine Verringerung der Arbeitsbelastung. Daher waren zahlreiche Beschäftigte interessiert, die eigenen Kompetenzen zu erweitern und in ihrer Kommunikation Genderaspekte zu berücksichtigen. Das Seminar wurde bereichsübergreifend angeboten.

Auch dieser Fortbildung wurde eine grundsätzliche Einführung in das Konzept Gender Mainstreaming vorangestellt. Es folgte eine Standortbestimmung: Welches Beratungsverständnis, welche Haltung haben die einzelnen Teilnehmenden in ihren Beratungs-

situationen? Welche Positionen nehmen sie im Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern ein? Die unterschiedlichen Genderaspekte in der Kommunikation und Beratung wurden erläutert, bevor anschließend konkrete Beispiele aus dem Berufsalltag diskutiert und geübt wurden.

Die Teilnehmenden waren schon im Vorfeld gebeten worden, Praxisbeispiele einzubringen, so dass die Übungen möglichst praxisnah und effektiv durchgeführt werden konnten. Trotz der vielfältigen Betätigungsbereiche und Aufgaben, die in diesem Seminar zusammentrafen, konnten die Grundlagen anschaulich vermittelt werden.

Referententeam:

Angelika Blickhäuser und Henning von Bargaen

Geschlechtergerechte Sprache

Sprache verändert sich langsam. Unsere Sprache spiegelt unser Zusammenleben und hat gleichzeitig auch Einfluss auf unser Denken und auf die Bilder, die in unserem Kopf entstehen. Daher ist die Diskussion über Formulierungen sehr wichtig. Lange Zeit waren Frauen in der Sprache weitgehend unsichtbar und wurden „mitgemeint“, was durchaus in einem direkten Zusammenhang zur gesellschaftlichen und rechtlichen Situation der Frauen stand. Dass die männliche Sprachform heutzutage nicht mehr als neutral gilt, ist ein – hart erkämpfter – Fortschritt. Trotzdem wirkt es in der Praxis oft umständlich und sperrig, stets beide Geschlechter sprachlich zu berücksichtigen. Manchmal ist es schwer, Formulierungen zu finden, die sich in den aktuellen Sprachgebrauch einfügen lassen oder zumindest daran anknüpfen.

Um die Auseinandersetzung mit dieser Thematik führt – bezogen auf die Verwaltungssprache der Stadt Braunschweig – jedoch kein Weg herum, da

die Dienstanweisung SDA II "Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache" die Benennung beider Geschlechter in der Rechts- und Verwaltungssprache vorsieht. Die Vorgaben sind eindeutig und verfolgen nicht nur das Ziel einer geschlechtergerechten Sprache, sondern auch einer eindeutigen und klaren Formulierung, um Missverständnisse zu umgehen. Wenn eine Gruppe aus Frauen und Männern besteht, sollen auch beide benannt werden.

Um sehr umständliche Formulierungen zu vermeiden, können durch kleine Umformulierungen elegante Lösungen gefunden werden. So kann es statt „Teilnehmerinnen/ Teilnehmer:..." auch „teilgenommen haben:..." heißen. Oft ist es auch eine gute Lösung, neutrale Personenbezeichnungen zu verwenden, wie „Jugendliche“, „Beschäftigte“ oder „Lehrkräfte“. Mit neutralen Substantiven können Dopplungen manchmal umgangen werden: „Teilnahme“, „Vertretung“

oder "Mitgliedschaft". Bestimmte Ausdrücke sind leicht durch neutrale zu ersetzen: „Niemand" statt „Keine/keiner" und „alle" statt „jede/ jeder". Zahlreiche Tipps können das geschlechtergerechte Formulieren erleichtern und dafür sorgen, dass Texte sich angenehm lesen lassen. Das Gleichstellungsreferat hat im Intranet eine Zusammenstellung der wichtigsten Kriterien und zahlreicher Hinweise, Beispiele und Vorschläge veröffentlicht unter http://intranet/intranet/interner_service/ref0150/sprache.pdf.

Die Bemühungen, beide Geschlechter in der Sprache, insbesondere in der Verwaltungssprache, sichtbar werden zu lassen, sind auf jeden Fall lohnenswert, auch wenn manche Formulierungen überdacht werden müssen und einige Sätze sich dadurch verlängern. Eine geschlechtergerechte Sprache wirkt heutzutage nicht nur moderner und korrekter, sie vermittelt auch Wertschätzung und Aufmerksamkeit gegenüber beiden Geschlechtern und unterstreicht

den Anspruch der städtischen Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen wahrzunehmen und in ihrem Wirken zu berücksichtigen



„Geschlechtergerechte Formulierung erfordert Sprachgefühl, Kreativität und die Bereitschaft, Formulierungsgewohnheiten zu verändern. Sprachliche Gleichstellung – ebenso wie Gleichstellung im Allgemeinen – gibt es nicht umsonst. Dabei ist zu bedenken: Was heute noch „komisch“ klingt, kann morgen schon die Norm sein.“

Dr. Friderike Braun, Mehr Frauen in die Sprache, Hrsg.: Ministerium für Justiz, Frauen, Jugend und Familie des Landes Schleswig-Holstein, 2000



GENDER UND BÜRGERHAUSHALT

Gender im Bürgerhaushalt

Der Haushalt der Stadt berührt direkt den Alltag der Menschen, die in der Stadt leben. Mit ihm wird darüber entschieden, wo gebaut wird und wie. Er setzt Schwerpunkte im sozialen, kulturellen und schulischen Leben. Mit ihm werden Hilfsangebote für die Bürgerinnen und Bürger ermöglicht. In Braunschweig haben sich Politik und Verwaltung für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung des Bürgerhaushaltes ausgesprochen.

Die Leben von Frauen und Männern sind oft unterschiedlich. Frauen kümmern sich mehr um die Kinder oder pflegen Angehörige. Dafür stecken sie beruflich zurück. Sie haben im Durchschnitt weniger Geld als Männer, sowohl als Berufstätige, wie auch als Rentnerin. Wegen der Vereinbarkeit verschiedener Aufgaben sind für sie gut erreichbare Geschäfte und ausreichende Kinderbetreuung besonders wichtig. Dabei sind sie mehr als Männer auf Bus und Bahn angewiesen. Im Dunkeln meiden viele Frauen bestimmte

Wege oder gehen möglichst nicht mehr raus. Gute Beleuchtung und übersichtlich gestaltete Wege sind deshalb erforderlich. Viel zu viele Frauen erfahren körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt, zumeist in der Partnerschaft. Hier brauchen sie Beratung und Hilfe. Männlichkeit verbinden viele mit Stärke, Zähne zusammenbeißen, Kampfgeist und Abenteuerlust, weniger mit Fürsorglichkeit und Fleiß. Das führt beispielsweise dazu, dass Männer sich weniger um ihre Gesundheit kümmern. Die schulische Integration von Jungen gelingt oft schlechter.

Geschlechtergerechtigkeit fragt danach, wie die Verteilung der städtischen Gelder Benachteiligungen mindert oder stärkt. 2014 haben die Bürgerinnen und Bürger Braunschweigs erstmals über die Einrichtung eines Bürgerhaushaltes die Möglichkeit erhalten, dies zu beeinflussen. Über eigene Vorschläge, aber auch durch die Bewertung bestehender Vorschläge konnte die Braunschweiger Bevölkerung mitentscheiden,

welche Projekte gefördert werden sollen, welche nicht. Damit hierbei auch Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit einfließen konnten, wurde auf die Anregung der Gleichstellungsbeauftragten hin bei den Informationen unter „Haushalt im Netz“ eine Seite zur „Gleichberechtigung im Bürgerhaushalt“ eingestellt. Sie informiert grundsätzlich über die unterschiedlichen Lebensverhältnisse von Frauen und Männern in der Gesellschaft und beinhaltet aktuelle Zahlen, bei denen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Mädchen und Jungen zeigen. Die eingegangenen Vorschläge wurden durch das Gleichstellungsreferat geprüft, wobei die Ideen, die der Benachteiligung eines Geschlechts entgegenwirken, als besonders förderungswürdig herausgestellt wurden.

”

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Leitprinzip des Handelns der Stadt. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit dienen der Umsetzung dieses Leitprinzips.“

Ziel- und Handlungsrahmen der Stadt Braunschweig

Quellen

Grundlagen

Böll-Stiftung/Gunda-Werner-Institut (Hg.): Gender-Mainstreaming-Praxis. Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie „Gender“ in Gender- Mainstreaming-Prozessen. Angelika Blickhäuser/Henning von Barga, 2008

Gender in der Pädagogik

„Müssen, können, dürfen – gelingende Kooperation von Mädchen und Jungenarbeit“, Dokumentation der Fachtagung im Unperfekthaus in Essen, 2009

„Mädchen im Blick, 1987-2012, 25 Jahre Mädchenarbeit in Braunschweig“, Mädchenarbeitskreis Braunschweig, 2013

„Rahmenkonzept der Stadt Braunschweig für die Beteiligung an Ganztagschulen im Grundschulbereich“, Stadt Braunschweig Jugendförderung

„Vertrauensbildende Maßnahmen im Auge des Orkans oder: Wie es gelingen kann, dass Mädchenarbeit und Jungenarbeit kooperieren“ Claudia Wallner, 2008 (und weitere Publikationen unter www.claudia-wallner.de)

Planung und Beteiligung

„Empfehlungen für bürgerschaftliche Beteiligungsverfahren in der Stadtverwaltung Freiburg“, Juliane Krause, 2008

„Zu Fuß unterwegs in der Sozialen Stadt – Qualitätsverbesserung im Hauptfußwegenetz und am Frankfurter Platz – Abschlussbericht“, Juliane Krause, 2013 (Weitere Publikationen unter www.plan-und-rat.de)

„Gleiche Mobilitätschancen für alle! Gender Mainstreaming im Öffentlichen Personennahverkehr“ Zusammenfassung der Tagung vom 20.02.2006 in der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

Kommunikation

„Gender und Kommunikation“, Sabine Wesley, Fachhochschule Hannover, 2010

„Geschlechtergerechte Sprache“, Gleichstellungsreferat Universität Köln, 2009

Gender und Bürgerhaushalt

„Gender Rahmenplan 2011“, Stadt Freiburg (Weitere Publikationen auch zum Thema Gender Budgeting unter www.freiburg.de)

Bildnachweise:

Foto des Oberbürgermeisters: Jörg Scheibe, Foto der Gleichstellungsbeauftragten: Andreas Thies, Ferrantraite (Titel), Jonas Unruh (S. 12), Rawpixel Ltd. (S. 20), vm (S. 30), g-stockstudio (S. 39) alle über IStock – alle anderen: privat



Herausgegeben von:

Stadt Braunschweig
Gleichstellungsreferat
Maybritt Hugo

Platz der Deutschen Einheit 1
38100 Braunschweig

Telefon (0531) 470 – 2100
Fax (0531) 470 – 2288
gleichstellungsreferat@braunschweig.de

Redaktion: Maybritt Hugo, Ulrike Adam
Gestaltung: apriori design, Braunschweig
Mineralölfrei gedruckt auf 100% Recyclingpapier

Copyright: Gleichstellungsreferat der Stadt Braunschweig

www.braunschweig.de/gleichstellungsreferat