

GLEICHSTELLUNGSREFERAT STADT WOLFSBURG

TÄTIGKEITSBERICHT 2020 - 2021



Gleichstellungsreferat
Stadt Wolfsburg



WOLFSBURG

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Gesetzliche Grundlage	2
Strukturelle Grundlagen	3
Räumlichkeiten	3
Personal	3
Zuordnung innerhalb der Verwaltungsgliederung	3
Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung	3
Personalverfahren	3
Gleichstellungsplan	5
Eltern-Kind-Büro	6
Gleichstellungsarbeit in Wolfsburg	7
fan.tastic females – football her.story	7
Internationaler Frauentag	8
Zukunftstag	9
Wolfsburger Woche für Vielfalt und Toleranz	9
Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – „Orange your City“	10
Häusliche Gewalt	11
Schulterschluss der Wolfsburger Demokrat*innen	12
Interne und externe Publikationen	13
Geschlechtergerechte Sprache	13
Vorstellung Gleichstellungsreferat	13
Hilfsangebote bei Häuslicher Gewalt	14
Netzwerke und Kooperationen	14
Ein Blick in die Zukunft	14

Einleitung

Nach insgesamt neun Jahren ist die Stelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Wolfsburg seit dem 01.01.2020 personell neu besetzt. Auch das Team des Gleichstellungsreferates hat sich seitdem grundlegend verändert. Neue Impulse und Ideen wurden umgesetzt und zahlreiche Herausforderungen bewältigt. Sowohl der Prozess der Haushaltskonsolidierung als auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben die Bemühungen und das Alltagsgeschäft stark beeinflusst. Im nachfolgenden Bericht erhalten Sie einen Einblick in die Rahmenbedingungen der kommunalen Gleichstellungsarbeit sowie in die konkreten Themenfelder und Projekte des Gleichstellungsreferates der Stadt Wolfsburg.

Gesetzliche Grundlage

Es gibt mehrere Gesetze, welche im Rahmen der Gleichstellungsarbeit eine wesentliche Rolle einnehmen. Von besonderer Bedeutung ist der Artikel 3 des Grundgesetzes.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Auf kommunaler Ebene ist das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) von elementarer Bedeutung.

Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz § 9 Verwirklichung der Gleichberechtigung

[...]

- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie wirkt nach Maßgabe der Absätze 4 und 5 an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. [...]

Seit Ende 2018 gibt es offiziell die dritte Geschlechtsoption „divers“. Die grundlegenden Gesetze der Gleichstellungsarbeit, wie z. B. der Artikel 3 GG oder das NKomVG, sind noch nicht novelliert, sodass nicht-binäre Menschen nicht genannt bzw. berücksichtigt werden. Das Gleichstellungsreferat der Stadt

Wolfsburg ist jedoch bemüht, die geschlechtliche Vielfalt zu berücksichtigen und sensibilisiert zu agieren.

Es gibt weitere Gesetzesbücher, wie das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), welches das Handeln auf kommunaler Ebene regelt, oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches das Ziel hat, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Strukturelle Grundlagen

Räumlichkeiten

Das Gleichstellungsreferat der Stadt Wolfsburg befindet sich im Rathaus A, Zimmer 104 - 107 (Porschestraße 49, 38440 Wolfsburg). Insgesamt stehen drei Büros sowie ein Besprechungszimmer, welches aktuell als Eltern-Kind-Büro genutzt wird, zur Verfügung. Die Räumlichkeiten sind sowohl für einen reibungslosen Ablauf des „Tagesgeschäfts“, als auch in Hinblick auf die vertrauliche Beratung von Mitarbeitenden und Bürger*innen bedeutsam.

Personal

Im Gleichstellungsreferat sind insgesamt vier Personen mit 3,5 Vollzeitäquivalenten beschäftigt:

- Gleichstellungsbeauftragte
Teilzeit | 33 Std.
- Verwaltungsfachangestellte*r
Vollzeit | 39. Std.
- Sozialarbeiter*in / Sozialpädagog*in
Vollzeit | 39 Std.
- Kauffrau*/ Kaufmann* für Büromanagement
Teilzeit | 25 Std.

Zuordnung innerhalb der Verwaltungsgliederung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der*dem Verwaltungshauptbeamt*in zugeordnet. Entsprechend ist das Gleichstellungsreferat dem Dezernat des aktuellen Oberbürgermeisters Klaus Mohrs zugeteilt.

Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung

Personalverfahren

Im Rahmen der kommunalen Gleichstellungsarbeit sind die Begleitung von Personalauswahlverfahren sowie die Beteiligung an allgemeinen Personalvorgängen (z. B. die Zustimmung zu Ausschreibungsverzichten) wesentliche Aufgaben. In diesem Kontext gilt, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich berühren, rechtzeitig beteiligt werden muss. Außerdem sind ihr

die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Dies gilt insbesondere in Personalangelegenheiten. In der sachgerechten Wahrnehmung ihrer Aufgabe, ist die Gleichstellungsbeauftragte berechtigt, die Akten der Kommunalverwaltung einzusehen (§ 9 Abs. 5 NKomVG).

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt bereits ab dem so genannten „Runden Tisch“. Hier werden die geplanten internen / externen Stellenausschreibungen den zu beteiligenden Interessenvertretungen (Gesamtpersonalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsreferat) zur Abstimmung vorgelegt. Die Stellenausschreibungen werden durch die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen des NGG geprüft. Im Anschluss erfolgt die Veröffentlichung der Ausschreibungen.

Um eine entsprechende Beteiligung während des gesamten Auswahlverfahrens sicherstellen zu können, führt das Gleichstellungsreferat ab der Veröffentlichung der Stellenausschreibung eine interne Dokumentation für jedes Verfahren.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist muss der verantwortliche Fachbereich unaufgefordert das Gleichstellungsreferat, den zuständigen Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung (sofern Bewerbungen schwerbehinderten Personen vorliegen) beteiligen.

Beteiligen bedeutet, dass den Interessenvertretungen die entsprechenden Unterlagen (Stellenabschluss, Bewerber*innen-Matrix, Fragenkatalog, Bewertungsbogen mit der Gewichtung der jeweiligen Kompetenz) vorgelegt werden und eine Stellungnahme/ Einschätzung vorgenommen wird. Folglich reicht es nicht aus die Unterlagen lediglich zur Information zu versenden. Das Gleichstellungsreferat muss der Auswahl der Bewerber*innen für die Vorstellungsgespräche zustimmen bzw. kann Nachladungen einfordern.

Ob eine Teilnahme an den dann folgenden Vorstellungsgesprächen notwendig ist, wird durch das Gleichstellungsreferat auf Grundlage interner Regelungen entschieden.

Bei unzureichender Beteiligung oder Missachtung des NGG während des Prozesses, fertigt das Gleichstellungsreferat eine Stellungnahme an, welche dem*der Oberbürgermeister*in vorgelegt wird.

Die vollständige Begleitung eines Personalauswahlverfahrens zieht sich in der Regel über Wochen bis Monate hin, sodass z. B. zum Ende eines Jahres ausgeschriebene Stellen auch noch im darauffolgenden Jahr begleitet werden müssen.

Im Jahr 2020 hat das Gleichstellungsreferat insgesamt 200 Personalverfahren begleitet. Es wurden u. a. folgende Stellen neu besetzt:

- Geschäftsbereichsleitung GB01 und GB03
- Amtsleiter*in im Rechnungsprüfungsamt
- Diverse Abteilung- und Fachgebietsleitungen

Für das Jahr 2021 wurden bis zur Fertigstellung des Tätigkeitsberichts insgesamt 84 Auswahlverfahren vom Gleichstellungsreferat begleitet.

Es wurden u. a. folgende Stellen neu besetzt:

- Kommunale*r Fachberater*in im Geschäftsbereich Jugend - Team Kita-Entwicklung
- Ständige*r Vertreter*in einer Kita-Leitung im Geschäftsbereich Jugend
- Stadtjugendpfleger*in im Geschäftsbereich Jugend
- Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit im Geschäftsbereich Personal
- Fachkoordinator*innen
- Diverse Abteilung- und Fachgebietsleitungen

Eine Besonderheit im Kontext der Personalauswahl stellen die sogenannten Ausschreibungsverzichte dar. Grundsätzlich ist jede Stelle auszuschreiben, insbesondere um Unterrepräsentanzen abzubauen. In Ausnahmefällen kann von einer Ausschreibung abgesehen werden, wenn diese nach Beurteilung der Gesamtumstände nicht sinnvoll und zielführend wäre. Das Gleichstellungsreferat beurteilt das Vorhaben im Rahmen ihrer gesetzlich vorgesehenen Funktion und ist somit in jedem Fall rechtzeitig zu beteiligen. Die Zustimmung des Gleichstellungsreferates ist bei einem Ausschreibungsverzicht unabdingbar.

Gleichstellungsplan

Im Rahmen des § 15 NGG muss die Dienststelle (Stadt Wolfsburg) einen für drei Jahre geltenden Gleichstellungsplan erstellen. Ziel ist es, mit Hilfe von Maßnahmen, die Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in den Besoldungs- sowie Entgeltgruppen abgebaut sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Die Grundlage hierfür stellt eine Bestandsaufnahme sowie Analyse der Beschäftigtenstruktur dar.

Der Gleichstellungsplan wurde vom Gleichstellungsreferat mit Unterstützung des Geschäftsbereiches Personal verfasst. Anfang März 2021 wurde der Gleichstellungsplan einvernehmlich von Oberbürgermeister Klaus Mohrs, dem Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates Peter Wagner und der Gleichstellungsbeauftragten Antje Biniek unterschrieben. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch die jeweils zuständigen Fachbereiche der Dienststelle. Das Gleichstellungsreferat wird den Prozess der Umsetzung bei Bedarf unterstützen.

Der nächste Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2021-2023 und setzt den Fokus auf die Steigerung des Anteils von weiblichen Führungskräften. Folgende Maßnahmen sind in diesem Kontext umzusetzen:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung | Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten
Die Möglichkeiten für Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten werden weiter ausgebaut: alle Mitarbeitenden, auf deren Arbeitsplatz Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten möglich ist, erhalten unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit die gleiche technische Ausstattung sowie einen flexiblen Rahmen zur Gestaltung der Arbeitszeiten.
- Führung in Teilzeit | Geteilte Führung
Führungspositionen, die bei Neubesetzung oder aufgrund von Stundenreduzierungen einer Führungskraft mit einer geteilten Führung besetzt werden, sollen temporär für ein Jahr um 20% überbesetzt werden (120% Arbeitszeit, Überbesetzung der Stelle). Innerhalb des Jahres kann erprobt werden, ob die geteilte Führung für diesen Aufgabenbereich geeignet ist. Für das folgende Haushaltsjahr muss der Stellenplan entsprechend angepasst werden, sodass diese Aufstockung von 20% berücksichtigt werden kann und dauerhaft in der Planung verankert ist.
- Unterstützung bei der Familien- und Pflegearbeit | „Kontaktpflege bei Beurlaubung“
Beurlaubte Mitarbeitende (aufgrund von Mutterschutz und/oder Elternzeit) werden regelmäßig zu aktuellen Geschehnissen bzw. Veränderungen in der Stadtverwaltung informiert (z. B. durch einen kurzen Newsletter). Bei der Organisation des Betriebsfestes sind beurlaubte Mitarbeitende ebenfalls zu berücksichtigen und gezielt einzuladen. Dies verdeutlicht, dass sie ein Teil des Kollegiums sind, der Anschluss zum Verwaltungsgeschehen gehalten werden

kann und niemand „abgehängt“ wird. Diese Maßnahmen erleichtern zusätzlich das Ankommen nach längerer Abwesenheit.

- Unterstützung bei der Familien- und Pflegearbeit | „Rückkehrgespräch“
Nach der Rückkehr aus der Elternzeit bietet die unmittelbare Führungskraft ein „Rückkehrgespräch“ an. Das Gespräch ist nicht verpflichtend. Bei Ablehnung durch die*den Mitarbeitenden entstehen keine Nachteile. Dort sollen Maßnahmen und Strukturen für eine positive Rückkehr im Kontext der privaten Veränderung entwickelt werden (flexible Arbeitszeitgestaltung, Aufklärung über mobiles Arbeiten). Für rückkehrende Verwaltungskräfte bietet der GB 14 das Gespräch an. Auf Wunsch der*des Mitarbeitenden kann die Personalvertretung (GP/DP) an diesem Gespräch teilnehmen.
- Bedarfsanalyse | quantitative/qualitative Umfrage
Befragung der weiblichen Mitarbeitenden „Was müsste sich verändern, damit Sie bereit wären, eine Führungsposition bei der Stadt Wolfsburg zu übernehmen?“

Eltern-Kind-Büro

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine große Herausforderung. Dabei wird Eltern häufig ein hohes Maß an Flexibilität, Kreativität und Belastbarkeit abverlangt. Die Nachfrage nach agilen Arbeitsmöglichkeiten und -formen ist dadurch deutlich gestiegen und aus der modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Aus diesem Grund hat das Gleichstellungsreferat gemeinsam mit dem Geschäftsbereich Schule ein Eltern-Kind-Büro für alle Mitarbeitenden der Stadt Wolfsburg eingerichtet.

Die Corona-Pandemie hat das mobile Arbeiten zwar gefördert und den Umstieg auf das Homeoffice beschleunigt. Es gibt jedoch immer wieder Tätigkeiten und Anlässe, welche die Anwesenheit im Rathaus unabdingbar machen. Das stellt insbesondere für Eltern eine große Herausforderung dar, da sie sich zeitgleich um die Kinderbetreuung kümmern müssen. In diesem Fall bietet das Eltern-Kind-Büro die Möglichkeit der Tätigkeit nachzugehen und sich gleichzeitig der Betreuung des Kindes zu widmen. Das Eltern-Kind-Büro bietet neben einem umfangreich ausgestatteten Spiel- bzw. Kinderbereich, einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz. Besonders für Eltern, welche im Rahmen des Elterngeld Plus berufstätig sein möchten, kann das Eltern-Kind-Büro ein wertvolles Angebot darstellen.



Das Eltern-Kind-Büro bietet neben einem umfangreich ausgestatteten Spiel- bzw. Kinderbereich, einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz. Besonders für Eltern, welche im Rahmen des Elterngeld Plus berufstätig sein möchten, kann das Eltern-Kind-Büro ein wertvolles Angebot darstellen.

Das Eltern-Kind-Büro kann seit Ende Februar 2021 genutzt werden. Als Raum steht aktuell das Zimmer 107 im Rathaus A zur Verfügung (Besprechungsraum Gleichstellungsreferat). Der Geschäftsbereich Schule hat sich um die Bestellung der Ausstattung gekümmert. Das Gleichstellungsreferat hat die vollständige Organisation übernommen, hierzu gehörten folgende Punkte:

- Herrichten des Raums (professionelle Teppichreinigung, Whiteboard abmontieren, Wand streichen)

- Möglichst „kindersichere“ Einrichtung (Steckdosen, Schränke, Ecken und Kanten absichern)
- Erstellung einer Bestellliste für die Ausstattung des Spiel- und Kinderbereiches
- Tägliche Reinigung des Bodens veranlassen
- Klärung zum Versicherungs- und Datenschutz
- Einrichtung eines Outlook-Kalenders für die Buchungen
- Erstellung eines Regelwerkes bzgl. der Nutzung
- Arbeitsplatz einrichten
- Einlagern der Möbel (Besprechungstisch, Stühle, Kühlschrank, Aktenschrank)
- Erstellung einer Umfrage zur kontinuierlichen Evaluation und Weiterentwicklung des Angebotes

Die Einrichtung erfolgte in Absprache mit ARGUS: das Eltern-Kind-Büro wurde vor der „Eröffnung“ durch ARGUS geprüft und für eine temporäre Nutzung freigegeben.

Gleichstellungsarbeit in Wolfsburg

fan.tastic females – football her.story

Fußball und Fankultur – nur was für Männer? Von wegen! Aber was wissen wir eigentlich über Frauen in den Fanszenen Europas? Was für Geschichten haben sie zu erzählen und wie ist ihre Sicht auf „die schönste Nebensache der Welt“?



Klar ist: es gab von Beginn an auch Frauen in den Fußballstadien – oft nicht offiziell, manchmal nicht erwünscht und auch nicht überall sichtbar, aber sie waren schon immer da. Nur dort, wo es Bücher und Interviews über den Fußball oder seine Fans gibt, sind es bis heute selten Frauen, die die Geschichten erzählen. Ebenso stehen weibliche Fans kaum je im Mittelpunkt existierender Fan- oder Fußballlegenden.

Das Projekt Fan.Tastic Females – Football Her.Story möchte deshalb die Geschichten fan.tastischer Frauen erzählen - über Ihre Liebe und Leidenschaft für den Sport, über ihren Weg auf die Tribünen, ihre großartigsten, eindrucksvollsten, lustigsten aber auch ihre weniger schönen

Momente im Fußball. In einer bislang einzigartigen Ausstellung, von Fans für Fans gemacht, sollen die Vielfalt und die Realitäten weiblicher Fankultur im europäischen Fußball (und darüber hinaus) gezeigt werden - aus der Perspektive der Protagonist*innen selbst.

Die Ausstellung wurde vom 22.01. - 05.02.2020 in Wolfsburg in der Bürgerhalle (Rathaus A) ausgerichtet. Antje Biniek hat dieses Projekt im Rahmen ihrer Tätigkeit im Fanprojekt Wolfsburg gestartet und

die abschließende Organisation als Gleichstellungsbeauftragte durchgeführt. Die Ausstellung wurde durch ein Begleitprogramm ergänzt, welches durch das Gleichstellungsreferat organisiert wurde. Eine Podiumsdiskussion, ein thematisch passender Kinofilm im Hallenbad sowie die „Halbzeit-Party“ in der Haltestelle, mit einem Vortrag zum Thema „Männlichkeit in der Ultra-Szene“, sorgten für eine abwechslungsreiche Aktionswoche.

Internationaler Frauentag

Der erste Internationale Frauentag fand am 19. März 1911 statt. Eine der wichtigsten Persönlichkeiten in der Geschichte des Weltfrauentags ist die Sozialistin Clara Zetkin, welche die Einführung vorschlug. Die Idee Zetkins ging einher mit der Protestbewegung für das Frauenwahlrecht, welche noch heute eine elementare Bedeutung für die Gleichberechtigung aufweist. Im Jahr 1921 wurde durch einen Beschluss der „Zweiten Internationalen Konferenz kommunistischer Frauen“ der 8. März als endgültiges Datum festgelegt.

Das 8. März-Bündnis in Wolfsburg hat im Rahmen des Internationalen Frauentag zahlreiche Veranstaltungen organisiert. Das Motto im Jahr 2020 lautete „Die Würde der Frau ist unantastbar“. Mit Hilfe von unterschiedlichen Formaten, wie z. B. einem Gottesdienst, interaktive Vorträge, einer Kinoreihe oder (künstlerischen) Ausstellungen, konnten die Veranstalter*innen vielfältige Impulse setzen und Debatten anschieben. Bedingt durch die Corona-Pandemie mussten vereinzelte Formate, beispielsweise die geplante Busreise im April, abgesagt werden.



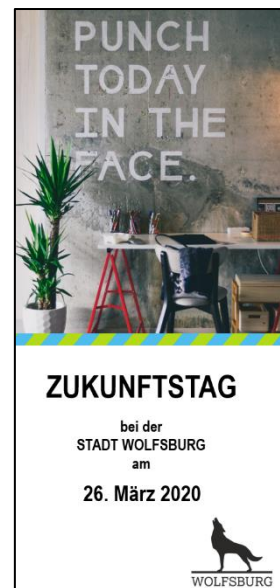
Im Rahmen des Internationalen Frauentag 2021 hat das 8. März Bündnis wieder zahlreiche Veranstaltungen organisiert. Das Motto 2021 lautete „Frauen stärken für die Zukunft“. Mit Hilfe von abwechslungsreichen Formaten, wie z. B. einem Gottesdienst, einer Lesung, Videointerviews, einem Stadtspaziergang, einem Girls Longboard Workshop, einer Kleidertauschparty, einem Poetry Slam und einer Kinoreihe, haben die Veranstalter*innen vielseitige Angebote und Aktionen vorbereitet. Aufgrund der weiterhin hohen Infektionszahlen durch die Corona-Pandemie, konnten leider nur vereinzelte Formate (digital) stattfinden. Der überwiegende Teil musste abgesagt oder verschoben werden.



Zukunftstag

Der Zukunftstag hat das Ziel Mädchen und Jungen jeweils geschlechteruntypische Berufe näher zu bringen und dadurch den persönlichen Horizont zu erweitern. Folglich ist es ein wichtiger Aktionstag, um den Unterrepräsentanzen in den MINT- (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie pädagogischen Berufen entgegenzuwirken.

Im Jahr 2020 konnten die Schüler*innen aus zahlreichen unterschiedlichen Fachbereichen und Berufen wählen und einen exklusiven Einblick in die Tätigkeiten sowie die Stadtverwaltung erhalten. Insgesamt 150 Plätze standen zur Verfügung. Organisiert wurde der gesamte Zukunftstag federführend vom damaligen Auszubildenden des Gleichstellungsreferates, welcher tatkräftig von weiteren Auszubildenden der Stadtverwaltung unterstützt wurde. Ursprünglich war geplant, dass die Teilnehmenden mit Hilfe einer Rallye das Rathaus kennenlernen und anschließend in ihre Berufswünsche eintauchen. Kurzfristig musste der Zukunftstag jedoch aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.



Auch in 2021 war es das Ziel, ein Angebot zu etablieren, welches jungen Menschen geschlechteruntypische Berufsfelder näherbringt und stereotypischen Rollenbildern entgegenwirkt. Dabei wurde vom



bisherigen Vorgehen, dass die einzelnen Abteilungen der Stadtverwaltung Plätze anbieten, abgewichen und ein neues Konzept entwickelt. Zukünftig bietet das Gleichstellungsreferat gemeinsam mit unterschiedlichen Kooperationspartner*innen insgesamt 50 Plätze an (jeweils 25 Plätze für Mädchen und Jungen sowie nicht-binäre Jugendliche). Die Angebote haben inhaltliche Schwerpunktthemen (z. B. für das Angebot der Mädchen Virtuell Reality, Programmieren etc.), welche den Zugang zu neuen Berufsfeldern (in der das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist) ermöglichen soll.

Für den Zukunftstag 2021 hat das Gleichstellungsreferat gemeinsam mit dem Planetarium Wolfsburg und der AG Jungen der Jugendförderung zwei Aktionen vorbereitet. Kurzfristig musste der Zukunftstag jedoch aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.

Wolfsburger Woche für Vielfalt und Toleranz

Im Rahmen des Internationalen Tag gegen Homo-, Trans- und Interfeindlichkeit wurde diese Aktionswoche von der Aids-Hilfe Wolfsburg e. V. initiiert. Mittlerweile jährlich stattfindend, soll durch unterschiedliche Aktionen für Vielfalt begeistert und gesamtstädtisch eine demokratische Grundhaltung verdeutlicht werden.

Vom 11.05. – 17.05.2020 fand erstmalig die Wolfsburger Woche für Vielfalt und Toleranz statt. Das Gleichstellungsreferat hat im Rahmen dieser Woche Regenbogenbuttons mit dem Stadtwolf an den Verwaltungsvorstand, die Führungskräfte sowie die Mitglieder des Rates der Stadt Wolfsburg verteilt. Diese wurden gebeten als Vertreter*innen und Repräsentant*innen der Stadt Wolfsburg sich sichtbar für Vielfalt und Respekt zu positionieren.



In 2021 fand die Wolfsburger Woche für Vielfalt und Toleranz vom 17.05. – 23.05.2021 statt. Das Gleichstellungsreferat (initiiierend sowie federführend), das Integrationsreferat und das Fanprojekt der Stadt Wolfsburg, die Volkswagen Belegschaftsstiftung, die Stadtwerke Wolfsburg AG sowie die IG Metall Wolfsburg haben sich kooperativ zu einem Projekt anlässlich dieser Aktionswoche zusammengeschlossen. Für insgesamt sechs Monate wird ein „Regenbogenbus“ durch Wolfsburg fahren. Das Thema Vielfalt wird mit Hilfe des passend beklebten Linienbusses (der WVG) im Stadtbild sichtbar und wirbt für Akzeptanz. Die Ergebnisse wurden auf Grundlage eines digitalen Workshops mit/von Schüler*innen der Eichendorffschule erstellt und durch eine Werbeagentur aufbereitet. Die Zielgruppe ist die Wolfsburger Stadtgesellschaft.



Nicht nur Pendler*innen, die den Bus nutzen, werden durch die Werbefläche auf das Thema aufmerksam gemacht, auch Bürger*innen, die den Bus durch die Stadt fahren sehen, werden sensibilisiert. Die Vorstellung des Busses fand mit den Kooperationspartner*innen am 14.05.2021 im Rahmen eines Pressterns auf dem Rathausplatz statt.

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – „Orange your City“

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – „Orange your City“

Jährlich findet am 25. November der Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen statt. Die UN-Organisation *UN-Women* hat in diesem Kontext die Aktion „Orange your City“ ins Leben gerufen. Es soll ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen gesetzt werden. Dabei steht die Farbe Orange für eine strahlende Zukunft ohne Gewalt.



Das Gleichstellungsreferat hat diese Aktion in 2020 federführend in Wolfsburg organisiert. Zahlreiche Institutionen und Unternehmen haben sich beteiligt, sodass Wolfsburger Wahrzeichen, wie z. B. das Phaeno, die Autostadt, die Volkswagen Arena, das Scharoun Theater, der WNT und das Rathaus, insgesamt für eine Woche beleuchtet wurden. Der geplante Presstern konnte aufgrund der pandemischen Situation nicht stattfinden. Das Gleichstellungsreferat hat kurzfristig, die eigentlich für den Presstern vorgesehenen Masken an alle Mitwirkenden gesendet, sodass stellvertretend eine Fotocolage für die Pressemitteilung entstanden ist.



Häusliche Gewalt

Häusliche Gewalt, insbesondere gegen Frauen, ist weiterhin ein akutes Problem. Jede vierte Frau im Alter von 16 bis 85 Jahren hat in ihrem Leben Misshandlungen durch ihren Partner oder Ex-Partner erfahren. Häusliche Gewalt findet auf vielen Ebenen statt. Neben der körperlichen Gewalt, erleben viele Betroffene psychische oder sexuelle Übergriffe. Aber auch soziale Gewalt durch eine erzwungene Isolation oder ökonomische Gewalt durch das Einbehalt von Gehältern und das Zuteilen von finanziellen Mitteln spielen immer öfter eine Rolle in gewalttätigen Beziehungen. Hierbei leiden nicht nur die Betroffenen selbst unter den Misshandlungen. Kinder, welche die Gewalt miterleben oder sogar selber betroffen sind, leiden fast immer an psychischen und physischen Symptomen wie Schlaflosigkeit oder Konzentrationsstörungen.

Die Stadt Wolfsburg hat im Jahr 2011 eine Selbstverpflichtung gegen häusliche Gewalt unterschrieben. Diese sieht unter anderem vor, dass die Führungskräfte sensibilisiert und befähigt werden, von Gewalt betroffene Mitarbeitende an Beratungsstellen weiterzuvermitteln. Das Gleichstellungsreferat hat dieses Vorhaben aufgegriffen und um weitere Ziele ergänzt. Neben den Führungskräften sollen ebenfalls Fachkräfte sensibilisiert werden. Ergänzend steht das Thema Öffentlichkeitsarbeit im Fokus. Einerseits sollen die Beratungs- und Hilfsangebote bei betroffenen Menschen noch bekannter gemacht werden, andererseits gilt es die Zivilcourage der Bürger*innen zu stärken.

In diesem Kontext wurde im Dezember 2020 eine eigene Kampagne über Social Media sowie digitale Werbeflächen gestartet. Die Kampagne wurde auf Deutsch, Englisch und Arabisch veröffentlicht.

Um den Aktionen in Wolfsburg gegen häusliche Gewalt ein einheitliches Auftreten zu geben, wurde in



**Es gibt häusliche Gewalt.
Es gibt Hilfe und ich weiß wo.**

daraus entstehenden Wiedererkennungswert die Bevölkerung für das Thema weiterhin sensibilisieren.

Im Mai fand außerdem erstmalig die Fortbildung der Führungskräfte nach dem neuen Fortbildungskonzept zur Sensibilisierung gegenüber häuslicher Gewalt statt. Häusliche Gewalt tritt in jeder sozialen Schicht und jedem Milieu in Deutschland auf. Die Übergänge der Gewaltformen sind fließend und viele Anzeichen lassen sich durch ein ungeschultes Auge kaum erkennen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie war es ein wichtiges Anliegen, die Führungskräfte zu schulen und für mögliche Anzeichen zu sensibilisieren. Ein weiteres wichtiges Ziel der Veranstaltung stellt die Vermittlung



gen von Kompetenzen zum sensiblen Umgang mit betroffenen Personen dar. Zudem wurde allen Führungskräften eine Übersicht über Kontakt- und Beratungsangebote im Raum Wolfsburg zur Verfügung gestellt. Weitere drei Termine zur Schulung der Abteilungsleitungen und anderen Führungskräfte sind im Juni geplant.

Begleitet wurde und wird die Veranstaltung durch eine Referentin der Beratungsstelle Dialog e.V. mit Sitz in Wolfsburg und einer Referentin der Stiftung Opferhilfe mit einem Büro in Braunschweig.

Die Fortbildung zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden soll zukünftig regelmäßig stattfinden. Eine Begleitung der Veranstaltung durch ein passendes Evaluationsprogramm war daher unabdingbar. Das Evaluationsprogramm setzt sich hierbei aus drei Stufen zusammen. Im Rahmen einer Vorab-Umfrage wurde erfasst, inwiefern die Teilnehmenden bereits vorher an einer Fortbildung über häusliche Gewalt teilgenommen haben und wie lange diese bereits her ist. Im Anschluss wurde erhoben, inwieweit sich die Kenntnisse und Fähigkeiten im Anschluss an die Veranstaltung verändert haben. Eine dritte Umfrage wird voraussichtlich ca. sechs Monate im Anschluss an die Veranstaltung erhoben, um zu prüfen, inwiefern die vermittelten Inhalte genutzt wurden oder noch präsent sind. Auf diese Weise soll zudem erhoben werden, ob die Inhalte der ersten Fortbildung wiederholt, abgeändert oder vertieft werden müssen.

Schulterschluss der Wolfsburger Demokrat*innen

Der Schulterschluss der Wolfsburger Demokrat*innen fand seine erste Gründung im Jahr 2015 und ging aus einem „Aktionsbündnis gegen Rechts“ hervor. Da das Schulterschluss-Bündnis nur locker organisiert war, fand es bis auf einige Aktionen kaum Beachtung in der Öffentlichkeit und schlief dann auch wieder ein. Nach den schrecklichen Ereignissen in Halle (Oktober 2019) und später in Hanau (Februar 2020) war innerhalb der Stadt-



**SCHULTERSCHLUSS
DER WOLFSBURGER
DEMOKRAT*INNEN**
#GeschlossenWeltoffen

verwaltung klar, dass es zu einer Wiederbelebung des Bündnisses kommen muss. Das klare Ziel: zivilgesellschaftliches Engagement gegen Diskriminierung, Intoleranz und Ausgrenzung zu stärken. Im Laufe der Neustrukturierung gestaltete

sich das Netzwerk des Bündnisses breiter und immer mehr Akteur*innen engagierten sich innerhalb des Schulterschlusses. Um das Bündnis entsprechend sinnvoll zu organisieren, wurde aus den Mitgliedern ein Organisationsteam gebildet, den s. g. Lenkungskreis. In diesem sind aktuell Vertreter*innen der verschiedenen Religionen, Mitarbeitende aus verschiedenen Geschäftsbereichen der Verwaltung, Vertreter*innen der IG Metall, von Volkswagen, des Stadtjugendringes und des Bildungshauses Wolfsburg.

Das Gleichstellungsreferat wirkt impulsgebend im Lenkungskreis mit und stellt Personalressourcen zur Pflege von Kanälen der sozialen Medien zur Verfügung. Der Schulterschluss der Wolfsburger Demokrat*innen ist auf Facebook und Instagram vertreten. Die Mitglieder des Bündnisses können so Bild- und Textmaterial von bevorstehenden und durchgeführten Aktionen gebündelt veröffentlichen lassen und der Öffentlichkeit zugänglich machen.

Interne und externe Publikationen

Geschlechtergerechte Sprache

Häufig wird im Alltag die männliche Form (Kollegen, Mitarbeiter, Bürger etc.) verwendet – sowohl in Schrift als auch in Sprache. Es handelt sich hierbei um das sogenannte generische Maskulinum – die überwiegend männliche Personenbezeichnung, welche Frauen und nicht-binäre Menschen einschließen bzw. mitmeinen soll. Maskuline Bezeichnungen lassen die meisten Menschen allerdings ausschließlich an Männergruppen denken. Damit sich Frauen und nicht-binäre Menschen auch angesprochen fühlen, sollten sie auch explizit genannt und somit sichtbar werden. Dabei sind Sprache und Schrift, als Ausdrucksmittel für Werte und Normen, wichtige Einflussfaktoren in Hinblick auf gesellschaftliche Dimensionen. Sie bilden Strukturen ab und formen unser Denken – nach dem Motto: „Sprache und Schrift schaffen Wirklichkeit“.

Seit dem 01.04.2020 ist die überarbeitete Fassung der Allgemeinen Geschäftsweisung für die Stadt Wolfsburg (AGA) gültig. Die Überarbeitung betrifft die Grundsätze des Schriftverkehrs (7. Schriftverkehr, 7.1 Grundsätze)

„Schriftliche Darstellungen sollen so kurz wie möglich, aber dennoch sachgerecht und erschöpfend sein. Sie sind in verständlicher, adressatenorientierter und geschlechtergerechter Sprache abzufassen. Personenbezeichnungen müssen geschlechterneutral formuliert werden. Sollte das nicht möglich sein, ist das Gendersternchen anzuwenden.“

Das Gleichstellungsreferat hat im April 2020 einen internen Leitfaden zur Umsetzung der geschlechtergerechten Schreibweise verfasst und anschließend verwaltungsintern veröffentlicht. Mithilfe dieses Leitfadens sollen den Mitarbeitenden bei der Umsetzung/ Anwendung der gendergerechten Sprache unterstützt werden. Im Jahr 2021 wurde die Handreichung angepasst und um eine Erläuterung zur gendergerechten Anrede (z. B. in E-Mails) ergänzt. Somit liegt die Handreichung mittlerweile in der zweiten Fassung vor.



Gleichstellung und Chancengleichheit - durch die geschlechtergerechte Sprache

Ein interner Leitfaden zur Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache in der Stadtverwaltung

 Gleichstellungsreferat
Stadt Wolfsburg

 WOLFSBURG

Vorstellung Gleichstellungsreferat

Zur Vorstellung des Gleichstellungsreferates wurde im Oktober 2020 ein Flyer entworfen, der sowohl für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, die Bevölkerung der Stadt Wolfsburg als auch mögliche Kooperationspartner*innen gedacht ist. Häufig gibt es Anfragen bzgl. der Aufgaben, Zuständigkeiten sowie Ziele des Gleichstellungsreferates. Der Flyer soll entsprechend informieren und erste Fragen beantworten.

Hilfsangebote bei Häuslicher Gewalt

Auch in Wolfsburg erleben beinahe täglich Frauen häusliche Gewalt. Nach Angaben der Wolfsburger Kriminalstatistik nahm die Anzahl der gemeldeten Fälle von häuslicher Gewalt in den letzten Jahren stetig zu. Das Gleichstellungsreferat hat aus diesem Grund eine Übersicht einiger Hilfs- und Kontaktstellen bei häuslicher Gewalt in und um Wolfsburg zusammengestellt. Dieser Flyer wurde unter anderem im Rahmen der Fortbildung an die Führungskräfte verteilt, um so die Vermittlung passender Hilfsangebote zu erleichtern.

Netzwerke und Kooperationen

Das Gleichstellungsreferat ist lokal, regional und bundesweit vernetzt. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch die Mitarbeitenden wirken in folgenden Arbeitskreisen, Gremien, Gesprächsrunden und Netzwerken mit:

Verwaltungsintern:

- PE-Steuerkreis
- Stabsrunde
- DL-DP 46
- ARGUS Steuerkreis
- Leitungskonferenz
- Stammtisch Social Media
- GP/OB-Gespräch
- Frauen, Flucht & Zuwanderung
- Steuerkreis Gesundheitsregion

Lokal:

- AG Mädchen
- 8. März-Bündnis
- AK Häusliche Gewalt
- Bündnis für Familie
- VfL Wolfsburg | Arbeitskreis Identifikation
- Schulterchluss der Wolfsburger Demokrat*innen

Regional | bundesweit:

- Regionalkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
- LAG der Gleichstellungsbeauftragten
- BAG der Gleichstellungsbeauftragten
- Gleichstellungsbeauftragte kreisfreie Städte und Landkreise
- Frauennetzwerk SüdOstNiedersachsen
- Überbetrieblicher Verbund Region Wolfsburg e. V.
- iKOST Häusliche Gewalt

Außerdem wirkt die Gleichstellungsbeauftragte im Verwaltungsausschuss sowie im Rat der Stadt Wolfsburg mit und ist anlassbezogen ebenfalls in den verschiedenen Ausschüssen präsent. In allen Sitzungen obliegt der Gleichstellungsbeauftragten nach § 9 Abs. 4 NKomVG ein Rederecht zum Gegenstand der jeweiligen Verhandlung.

Ein Blick in die Zukunft

Das Gleichstellungsreferat hat sich innerhalb der letzten anderthalb Jahre sowohl personell als auch inhaltlich neu aufgestellt. Innovative Formate und Herangehensweisen wurden erprobt sowie etabliert. Dennoch bedarf es Zeit, um einerseits als Team zusammenzuwachsen und andererseits den Mitarbeitenden eine gute Eingewöhnung im neuen Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Gleichzeitig ist es weiterhin wichtig, die Bekanntheit des Gleichstellungsreferates innerhalb der Stadtverwaltung und der Zivilgesellschaft zu erhöhen. Der Abbau von struktureller Diskriminierung und Benachteiligung

aufgrund des Geschlechts ist eine Querschnittsaufgabe, welche nur mit Unterstützer*innen und Kooperationspartner*innen vorangetrieben werden kann. Dafür soll der im Jahr 2021 aufgebaute Social Media-Auftritt weiter professionalisiert werden. Außerdem sollen digitale Informations- und Aufklärungsangebote (wie z. B. ein Podcast) in Zusammenarbeit mit Expert*innen produziert werden. Die inhaltlichen Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit werden sich vermutlich nicht grundlegend ändern. Die Bekämpfung häuslicher Gewalt, inklusive der Schaffung entsprechender Beratungs- und Hilfsstrukturen, wird weiterhin von wesentlicher Bedeutung sein – insbesondere da die polizeilich erfassten Fallzahlen in Wolfsburg kontinuierlich hoch sind. Ebenso ist es weiterhin notwendig Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf, u. a. für die Stadt Wolfsburg als Arbeitgeberin, zu schaffen und dadurch perspektivisch auf die gerechte Verteilung der Care-Arbeit hinzuwirken. Das Gleichstellungsreferat wird sich nach wie vor für das Aufbrechen von Rollenklischees und -stereotypen stark machen. In diesem Kontext soll die Zusammenarbeit mit pädagogischen Fachkräften und Bildungseinrichtungen intensiviert werden, um insbesondere jungen Menschen in ihrer freien sowie individuellen Entwicklung zu unterstützen.

Es wurde jedoch auch ein wichtiger Bedarf deutlich: eine Anlaufstelle bzw. verwaltungsinterne Interessenvertretung für Menschen der LSBTIQ*-Community. Aktuell werden spezifische Anforderungen und Problemlagen von LSBTIQ*-Menschen nur punktuell im Verwaltungshandeln berücksichtigt und Anfragen (z. B. über den Social Media-Account der Stadt Wolfsburg) werden vom Gleichstellungsreferat beantwortet. Eine adäquate Interessenvertretung sowie gesellschaftliche Sensibilisierung bedürfen jedoch einerseits feste Ressourcen, sowohl finanziell als auch personell, als auch einen klaren (politischen) Auftrag. In Hinblick auf bereits vorhandenen Strukturen und fachliche Kompetenzen wäre es sinnvoll, diese Aufgabe im Gleichstellungsreferat anzusiedeln – so handhabt es u. a. die Stadt Leipzig. Mit diesem Schritt könnte die Stadt Wolfsburg erneut das Bewusstsein für die unterschiedlichen Belange und Interessen einer vielfältigen Gesellschaft demonstrieren.