

Betreff:

Diversity Management: Vielfalt in der Verwaltung der Stadt Braunschweig

| | |
|--|-----------------------------|
| <i>Organisationseinheit:</i> Dezernat II 10 Fachbereich Zentrale Dienste | <i>Datum:</i> 28.06.2021 |
|--|-----------------------------|

| <i>Beratungsfolge</i> | <i>Sitzungstermin</i> | <i>Status</i> |
|--|-----------------------|---------------|
| Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis) | 01.07.2021 | Ö |

Sachverhalt:

Zur Anfrage der Fraktion P² im Rat der Stadt Braunschweig vom 19. Juni 2021 (21-16463) wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Frage 1:

Hierzu kann keine valide Aussage getroffen werden, da der Begriff „Vielfalt“ ein breites Spektrum umfasst (z. B. Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung). Insbesondere zu den beiden letztgenannten Punkten gibt es keine vergleichbare Statistik, da Bedienstete der Stadt Braunschweig hierzu keine Angaben machen müssen.

Die Frauenquote der Bediensteten der Stadt Braunschweig liegt aktuell bei 58,4%, bei den Führungskräften bei 43,0%.

Die Frauenquote bei den Fachbereichsleitungen liegt bei 6,7 % und bei den Abteilungsleitungen bei 42,6%.

Der Altersdurchschnitt der Bediensteten beträgt rd. 48,2 Jahren, dies spiegelt sich auch im Altersdurchschnitt bei den Führungskräften wider. Die Quote der Bediensteten mit Behinderung liegt seit Jahren über 5,0%.

Zu Frage 2:

Bestehende Diversity Maßnahmen wie z. B. entsprechende Fortbildungsangebote wurden weiter vorgehalten und bei Bedarf ausgeweitet („Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen“, „Älter werden im Beruf“, „Interkulturelle Kommunikation“, „Vielfalt im Team – Die Führungskraft als Diversity-Manager*in“).

Im Rahmen der Personalzusammensetzung hat die Stadt Braunschweig nur bedingt Einflussmöglichkeiten, da mögliche Veränderungen abhängig von der Bewerberlage sind und eine Besetzung von freiwerdenden Stellen nach dem Grundsatz der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgt.

In Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass Schwerbehinderte bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Auch Menschen mit Migrationshintergrund werden speziell aufgefordert, sich zu bewerben. Das gleiche gilt für ein unterrepräsentiertes Geschlecht. Ebenso gibt es Werbemaßnahmen für den Bereich der Ausbildung, hier sind als Beispiel Plakate der Feuerwehr zu nennen, die speziell Frauen ansprechen, sich zu bewerben.

Die Stadt Braunschweig zeigt ihre Offenheit für Vielfalt u. a. durch das Hissen der Regenbogenfahne bei verschiedenen Veranstaltungen, die Teilnahme von Bediensteten am CSD unter dem Motto „Gay for one Day“ sowie die Teilnahme am regelmäßig tagenden Runden Tisch LSBTI*.

Ganz aktuell bekennt sich die Stadt Braunschweig mit der Regenbogen-Illumination des Stadions an der Hamburger Straße zu Vielfalt, Toleranz und Gleichstellung.

Zu Frage 3:

Ein Diversity Management für das Personalwesen im eigentlichen Sinne ist nicht vorhanden. Es wurde aber mittlerweile eine „Arbeitsgruppe Diversity Management“ mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Bereichen zu diesem Thema gebildet. Darüber hinaus wurde im Jahr 2019 eine LSBTI*-Beauftragte bei der Stadtverwaltung Braunschweig installiert.

Dr. Kornblum

Anlage/n:

Keine