

*Betreff:*

**'Gemeinsame Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung'  
in die Tat umsetzen**

*Organisationseinheit:*

Dezernat II

10 Fachbereich Zentrale Dienste

*Datum:*

15.09.2022

*Beratungsfolge*

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)

*Sitzungstermin*

15.09.2022

*Status*

Ö

**Sachverhalt:**

Die Verwaltung beantwortet die Anfrage wie folgt:

**Frage 1:**

Welche konkreten Änderungen ergeben sich aus der 'Gemeinsamen Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung' für die Stadt im Umgang mit aktuell und zukünftig auftretenden Fällen von Sexismus und sexueller Belästigung innerhalb der Personalverwaltung?

Die durch den Rat der Stadt Braunschweig einstimmig angenommene Erklärung ergänzt und unterstreicht das bestehende Portfolio an Vorschriften und Maßnahmen der Stadtverwaltung zur Bekämpfung von Sexismus und sexualisierter Gewalt. Diese Erklärung ist neben dem Bekenntnis zum Handeln auch als symbolisches Bekenntnis gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verstehen.

**Frage 2:**

Durch welche konkreten Maßnahmen hat die Verwaltung ihre Bemühungen um die Verbreitung von Informationen über Sexismus und sexuelle Belästigung sowie über individuelle Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote seit der Unterzeichnung der Erklärung intensiviert?

Die städtischen Maßnahmen zum Schutz gegen Sexismus und sexuelle Belästigung setzen zum einen auf der zwischenmenschlichen und individuellen Ebene an, zum anderen richten sich einzelne Maßnahmen auch gegen die strukturelle Dimension des Sexismus z. B. durch die Benachteiligung von Frauen. Sie finden sich in folgenden Vorschriften:

- **Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (SDA II 10/28)**

Die Stadt Braunschweig sieht ein durch partnerschaftliches Verhalten geprägtes positives Arbeitsklima innerhalb der Stadtverwaltung als unerlässliche Voraussetzung für ein von Würde und Respekt geprägtes Umfeld für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Ein klares Nein zu Mobbing und ein konstruktiver Umgang mit konfliktbelasteten Situationen entsprechen dem Selbstverständnis der Verwaltung und gebietet die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die entsprechenden Maßnahmen reichen dabei von Einzelgesprächen, Konfliktmoderation, Mediation und der Verpflichtung zur Teilnahme an Seminaren bis hin zur Einleitung von personalrechtlichen Maßnahmen.

Eine Konfliktlösungsgruppe, die aus geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht, kann auf Wunsch der oder des Betroffenen tätig werden.

- **Fortbildungen**

Städtische Führungskräfte sowie für die Ausbildung verantwortliche Personen sind zur Prävention und zum besseren Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu entsprechenden Schulungen verpflichtet. Diese werden jährlich als zentrale Fortbildungsmaßnahmen angeboten. Eine gesonderte Schulung zu diesem Themenfeld wird auch interessierten Mitarbeitenden angeboten.

- **Dienstvereinbarung über den Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung Braunschweig (SDA II 10/42)**

Die Dienstvereinbarung regelt den Umgang zum Thema „Gewalt am Arbeitsplatz“ durch Übergriffe von Dritten (z.B. Bürgerinnen und Bürgern) gegenüber Beschäftigten der Stadtverwaltung. Zur Gewalt am Arbeitsplatz zählen dabei neben körperlicher auch psychische Gewalt, wie z. B. respektloses Verhalten, sexuelle Anspielungen, Beleidigungen oder Nötigungen.

Das Vorgehen orientiert sich dabei an dem sogenannten „Aachener Modell“, welches unterschiedliche Facetten von Gewalt unterscheidet und diese verschiedenen Gefährdungsstufen zuordnet. Für die unterschiedlichen Gefahrenlagen werden Handlungsempfehlungen gegeben und Verhaltensweisen für bedrohliche Situationen abgeleitet. Dadurch können entsprechende betriebliche Voraussetzungen für einen sicheren und gewaltfreien Arbeitsplatz geschaffen werden. Kommt es dennoch zu Gewalthandlungen, erfahren die Opfer von Gewalt am Arbeitsplatz eine professionelle Unterstützung und ggf. Nachsorge.

- **Leitlinien der Stadt Braunschweig über Führung und Zusammenarbeit**

Die Leitlinien stellen bereits seit Jahrzehnten ein Selbstbekenntnis und eine Verpflichtung der Mitarbeitenden und Führungskräfte der Stadt Braunschweig dar zu einem verantwortungsvollen und kooperativen Zusammenarbeiten auf und zwischen allen Ebenen mit Respekt und Vertrauen.

- **Flyer „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Was tun?“**

Der Flyer ist eine Handreichung für Mitarbeitende mit dem Ziel, sexuelle Belästigungen nicht zu dulden, sondern eine Atmosphäre zu stärken, in der sexuelle Belästigungen keinen Platz haben und der respektvolle Umgang miteinander die Grundlage für ein gutes Arbeitsklima bildet. Der Flyer wird durch das Gleichstellungsreferat gemeinsam mit Fachbereich 10 überarbeitet.

- **Dialogforum Sexismus**

Das Dialogforum Sexismus, als Initiator der Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus“, hat aktuell ein sehr gutes Poster (siehe Anhang) herausgegeben, das zur Aufklärung eingesetzt werden kann. Das Gleichstellungsreferat plant einen Artikel dazu in der Mitarbeiterzeitung WIR und den Aushang der Poster in der Stadtverwaltung und den Schulen. Einzelne Aspekte des Themas sollen in Folgeartikeln der Mitarbeiterzeitung aufgegriffen werden.

- **Gleichstellungsplan 2021 bis 2023**

Der Gleichstellungsplan hat zum Ziel, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung

zu verschaffen. Mit ihm sollen Unterrepräsentanzen der Geschlechter identifiziert, Maßnahmen für die Gleichstellung benannt und Fortschritte hinsichtlich des Abbaus von Unterrepräsentanzen sowie bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit aufgezeigt werden. Mit dieser Maßgabe benennt und initiiert der Gleichstellungsplan 2021 bis 2023 u. a. Maßnahmen, die auch der strukturellen Dimension von Sexismus entgegenwirken, wie z. B. die Sensibilisierung von Führungskräften zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern mit diskriminierender Wirkung bei dienstlichen Beurteilungen und ggf. spezifische Schulungen.

**Frage 3:**

Welche konkreten Schritte hat die Stadt seit Ende März unternommen, um die Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung zu verbessern?

Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen bestehen innerhalb der Stadtverwaltung. Seit April 2022 konnten drei Frauen die Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 beginnen und zwei Abteilungsleitungen (Abteilungen 10.1 und 66.1) erfolgreich mit Frauen besetzt werden.

Um die Zugangsmöglichkeiten weiter zu verbessern wird es, wie im letzten Gleichstellungsplan festgelegt, ein Seminar für Frauen geben, die sich überlegen eine Führungsposition zu übernehmen und sich mit dem Thema Führung auseinandersetzen wollen.

Frauen in Führungspositionen sehen sich zudem speziellen Herausforderungen gegenüber, um sich ihrer Führungsrolle bewusst zu werden. Das Gleichstellungsreferat thematisiert diesen Aspekt in einer Veranstaltungsreihe, um weiblichen Führungskräften die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zu bieten und Problemfelder gemeinsam zu reflektieren. Das Auftakttreffen fand im Juli mit einem Vortrag über "Spiele mit der Macht - wie Sie erfolgreich kommunizieren" statt. Hier soll ein neuer Weg zum Abbau der Unterrepräsentanzen versucht werden, indem die weiblichen Führungskräfte Vernetzungsmöglichkeiten erhalten und Impulse bekommen. Deshalb starten nach den Sommerferien Austauschrunden (je 1,5 Stunden), die zu Beginn mit kurzen inhaltlichen Anregungen begleitet werden. Dabei sollen sich weibliche Führungskräfte in gleichen Hierarchiestufen, aber aus verschiedenen Arbeitsbereichen, austauschen, vernetzen und im Idealfall unterstützen. Zusätzlich werden in regelmäßigen Abständen in größerer Runde Führungsfrauen aus der Region zu Diskussionen eingeladen.

Dr. Pollmann

**Anlage/n:**

Keine