

*Betreff:***Ergänzung zum Gleichstellungsbericht 2022 bis 2024***Organisationseinheit:*Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste*Datum:*

03.02.2026

*Beratungsfolge:*Verwaltungsausschuss (zur Kenntnis)
Rat der Stadt Braunschweig (zur Kenntnis)*Sitzungstermin*04.02.2026
10.02.2026*Status*N
Ö**Sachverhalt:**

Nach Beratung im Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung am 29. Januar 2026 haben sich Fragen zum Gleichstellungsbericht ergeben, um deren Beantwortung gebeten worden ist.

Hierzu berichtet die Verwaltung wie folgt:

Die zentralen Schulungsangebote für Führungskräfte sahen im Berichtszeitraum des Gleichstellungsplans drei Schulungen aufgrund bestehender Dienstvereinbarungen (DV) verpflichtend vor:

- Das Krankenrückkehrgespräch (DV Betriebliche Gesundheitsförderung)
- Umgang mit sexueller Belästigung/Mobbing (DV über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz)
- Suchtprävention „Alkohol am Arbeitsplatz“ (DV über den Umgang mit suchtfährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)

Weitere Schulungen sollten von Führungskräften besucht werden, waren aber nicht verpflichtend vorgegeben:

- Das jährliche Mitarbeitendengespräch
- Dienstliche Beurteilungen
- Korruptionsvorbeugung

Darüber hinaus wurden die folgenden Schulungen angeboten, die von Führungskräften freiwillig besucht werden konnten:

- Erstmals Führungskraft
- Die Führungskraft als Motivator/in
- Umgang mit Konflikten und schwierigen Führungssituationen
- Führung auf Distanz - Home-Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten
- Aufbau und Arbeitsweise der Kommunalverwaltung
- Vielfalt im Team - Die Führungskraft als Diversity-Manager*in
- Ältere Mitarbeitende Führen
- Erkennen von und Umgang mit psychischen Belastungen

Die Teilnehmendenzahlen und der Anteil an weiblichen Führungskräften sind der beigefügten Übersicht zu entnehmen.

Eine Betrachtung der Auswertungen nach Entgelt- oder Besoldungsgruppen der

Teilnehmenden erfolgt nicht. Ein Rückschluss auf die Teilnahme z. B. von Frauen aus höheren Entgelt- oder Besoldungsgruppen oder Konzentration bestimmter Ebenen konnte bislang nicht gezogen werden. Ebenso ist die verpflichtende Teilnahme ohne feststellbare Auswirkung auf eine Teilnahme.

Alle Schulungen wurden dem Bedarf entsprechend angeboten. Konnten nicht alle Anmeldungen in einem ersten Anmeldeverfahren berücksichtigt werden, wurden in einem oder weiteren Anmeldeverfahren alle Bedarfe gedeckt. Aufgrund des seit 2024 eingeführten Online-Anmeldeverfahrens ist es zudem möglich, flexibler auf Bedarfe zu reagieren und Führungskräfte Schulungen, vor allem die Pflicht- und Soll-Schulungen, in einer schnelleren Regelmäßigkeit anzubieten. Die Übersicht zeigt, dass überwiegend Frauen an den genannten Seminaren für Führungskräfte teilgenommen haben.

Unabhängig davon setzt die Verwaltung ab November 2025 ein neues Konzept zur Schulung von Führungskräften um. Danach erweitert sich der Kreis der verpflichtenden Schulungen, und die Verbindlichkeit zum Schulungsbesuch von Führungskräften wird erhöht. Das Konzept unterstützt beispielsweise die Förderung der persönlichen Weiterentwicklung der Führungskräfte, gibt bewusst Anerkennung und Wertschätzung für die persönliche Entwicklungsarbeit der Führungskräfte und betrachtet Personalentwicklung als Unterstützung und Ressource.

Um Kenntnisnahme wird gebeten.

Dr. Pollmann

Anlage/n:

1 - Schulung für Führungskräfte (öffentlich)

Schulungen für Führungskräfte

für den Berichtszeitraum 2022 bis 2024 zum Gleichstellungsbericht

		Anzahl VA	Anzahl TN	davon weiblich
FK, P	Das Krankenrückkehrgespräch	8	132 TN	74 TN entspricht 56,1 %
FK, P	Umgang mit sexueller Belästigung/Mobbing FK	8	120 TN	79 TN entspricht 65,8 %
FK, Soll	Das jährliche Mitarbeitendengespräch	10	131 TN	83 TN entspricht 63,4 %
FK, Soll	Dienstliche Beurteilungen	10	140 TN	86 TN entspricht 61,4 %
FK	Erstmals Führungskraft	4	51 TN	29 TN entspricht 56,9 %
FK	Die Führungskraft als Motivator/in	2	26 TN	15 TN entspricht 57,7 %
FK	Umgang mit Konflikten und schwierigen Führungssituationen	2	34 TN	22 TN entspricht 64,7 %
FK	Führung auf Distanz - Home-Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten	2	25 TN	16 TN entspricht 64 %
FK	Aufbau und Arbeitsweise der Kommunalverwaltung (FK)	3	39 TN	26 TN entspricht 66,7 %
FK	Vielfalt im Team - Die Führungskraft als Diversity-Manager*in	2	20 TN	15 TN entspricht 75 %
FK	Ältere Mitarbeitende Führen	1	11 TN	6 TN entspricht 54,5 %
FK	Erkennen von und Umgang mit psychischen Belastungen	2	26 TN	26 TN entspricht 50 %
FK, P	Präventionsseminar Sucht	14	127 TN	86 TN entspricht 67,7 %
	gesamt	54	882 TN	563 TN entspricht 63,8 %

VA	Veranstaltung
TN	Teilnehmende
FK	für Führungskräfte
P	Pflichtseminar nach bestehenden Dienstanweisungen/Richtlinien
Soll	Soll-Schulungen; an denen Führungskräfte teilnehmen sollen, aber ohne verpflichtende Grundlage
M	für Mitarbeitende
FK+M	für Führungskräfte und Mitarbeitende