

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin Informationsvorlage 1.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung öffentlich ☒ Jonsson, Max nicht öffentlich ☐		Drucksachennummer 268/2024
Gremium:	TOP-NR:	Datum:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung	8	05.11.2024
Präventionskonzept zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 		
<u>Finanzielle Auswirkungen</u> Kosten Produkt Haushaltsjahr Folgekosten Haushaltsmittel stehen zur Verfügung ☐ ja ☐ nein Deckungsvorschlag		
<u>Anmerkung der Stadtkämmerin:</u> 		
<u>UMWELTBELANGE</u> werden besonders berührt im Bereich: ☐ Abfall ☐ Wasserhaushalt ☐ Klima ☐ Boden ☐ Natur- und Artenschutz ☐ Emissionen / Immissionen		

Verwaltungserläuterung:

Die Verwaltung informiert über den Sachstand des zurzeit in Entwicklung befindlichen Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Basierend auf den Werten der Grundsatzerklärung gegen Gewalt, Rassismus und Diskriminierung jeglicher Art hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Mettmann keinen Raum. Sexuelle Belästigungen können an jedem Arbeitsplatz passieren – ganz unabhängig von der Branche und der Größe des Betriebs. Es ist daher auch ein Thema in der Stadtverwaltung Mettmann.

Der Schutz vor jeder Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das AGG verpflichtet alle Arbeitgeber dazu, für ein sicheres Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem keine Belästigungen stattfinden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bemängelt noch heute, dass es in vielen Betrieben immer noch an funktionierenden Beschwerdestrukturen zum Schutz vor Diskriminierung fehlt. Zudem kennen viele Betroffene ihre Rechte nicht.

Im Zuge der Umsetzung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes wurde im vergangenen Herbst die Arbeit zur Entwicklung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in enger Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Amtsleitung Zentrale Dienste, Personal und Organisation aufgenommen. Die Verabschiedung der entsprechenden Dienstvereinbarung erfolgte im Frühjahr 2024. Die Dienstvereinbarung beschreibt konkrete Verfahrensweisen zum Umgang mit etwaigen Vorfällen und benennt alle Ansprechpersonen, so dass die Dienststelle damit erforderlichenfalls über klare Abläufe und Handlungsanweisungen verfügt, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konsequent zu ahnden.

Allen Mitarbeitenden wurde die Dienstvereinbarung bekannt gegeben, das Thema „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ wurde in vielfältigen Informationsveranstaltungen über alle Ebenen transportiert. Die inhaltliche Auseinandersetzung und die Enttabuisierung des Themas sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist dabei ein wesentlicher Schritt. Dem gesetzlich verankerten Diskriminierungsschutz trägt die Stadtverwaltung Mettmann damit in besonderer Weise Rechnung.

Die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wirkt im Wesentlichen aber rein repressiv. Im Rahmen der Entwicklung der o. g. Dienstvereinbarung wurde aber deutlich, dass die Präventionsarbeit einen sehr wirkungsvollen Bestandteil der Anstrengungen der Dienststelle zum Schutz aller Beschäftigten vor sexueller Belästigung am

Arbeitsplatz darstellt. Daraufhin haben sich die im Frühjahr 2024 neu zusammengesetzte AGG-Beschwerdestelle (Amtsleitung 1.1, Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsvorsitzende, AGG-Beauftragter) und der Verwaltungsvorstand das gemeinsame Ziel gesetzt, ein Präventionskonzept zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für die Stadtverwaltung Mettmann auszuarbeiten, um der Entstehung diskriminierungsfreundlicher Strukturen vorzubeugen. Hierfür wurde externe Expertise bemüht: die Frauenberatungsstelle Neuss berät die Dienststelle bei der Entwicklung des Präventionskonzeptes. Im Rahmen der umfangreichen Kommunikation zur Dienstvereinbarung und durch den Einbezug aller Führungskräfte in die Entwicklung des Präventionskonzeptes verfolgt die Verwaltungsspitze das Ziel, die definierte Null-Toleranzgrenze bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf allen Ebenen zu verdeutlichen. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Mettmann sollen sich an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen und für den Bedarfsfall alle Ansprechpersonen und Mechanismen kennen, die sie vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen resp. etwaige Handlungen ahnden.

Im Frühjahr 2024 fanden mehrere Projektmeetings statt, bei denen die notwendigen Schritte für die Erarbeitung eines Präventionskonzeptes zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz definiert wurden. Hierfür werden Studien- und Forschungsergebnissen, die Risikofaktoren für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz identifiziert haben, herangezogen. Im Kick-off-Meeting aller Promotoren wurde ein konkreter Ablaufplan beschlossen. Im Kern der Konzeptentwicklung steht eine gezielte Analyse wissenschaftlich belegter Risikofaktoren für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Alle Führungskräfte wurden eingeladen, den Fragebogen zur Risikoanalyse im Zeitraum vom 27.06. bis 02.08.2024 auszufüllen. Aufgrund der geringen Teilnahme wurde jedoch die Möglichkeit zum Ausfüllen des Fragebogens bis zum 28.08.2024 verlängert. Die Befragung wurde durch vorausgehende Informationsveranstaltungen begleitet und erfolgte anonym und auf freiwilliger Basis. Neben einem Set aus 29 Fragen, das die Einschätzung der Teilnehmenden zu wissenschaftlich belegten Risikofaktoren für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für ihren jeweiligen Arbeitsbereich erfasst, gibt der Fragebogen auch Raum für Anregungen und Erfahrungen der Befragten. Nach Abschluss der Befragung erfolgt derzeit die Auswertung der Ergebnisse durch die Frauenberatungsstelle Neuss. Die Ergebnisse der Befragung werden zur Entwicklung eines möglichst passfähigen Präventionskonzeptes anhand der hier vor Ort festgestellten Risikofaktoren herangezogen. Das Präventionskonzept beleuchtet dabei folgende Risikofelder:

**Risikofaktoren für die Entstehung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
Frauenberatungsstelle Neuss:**

- langjährige und / oder kurze Betriebszugehörigkeit,
- unklare Grenzen oder keine Regeln von Nähe und Distanz,
- Schweigekultur,
- eine unhinterfragte sexistische Kultur,
- ein guter Ruf / hohes Ansehen,
- wenig Transparenz in Entscheidungsfindungen,
- unklare Kommunikationswege,
- Ungleichheit oder starke Hierarchien,
- Abhängigkeit zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten,
- Geschlecht und Ausbildung der Mitarbeitenden.

Im Präventionskonzept werden die o. g. Risikofelder beleuchtet und konkrete Maßnahmen und Strategien zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz benannt.

Das Präventionskonzept wird allen Mitarbeitenden bekannt gegeben. Im September fand eine erste Schulung der Führungskräfte zum Thema statt. Weitere Schulungen folgen in 2025, 2026 und in den kommenden Jahren. Dabei wird auch auf die Ergebnisse der Risikoanalyse eingegangen. Am 10.10.2024 erfolgte eine digitale Informationsveranstaltung für Mitarbeitende. Weitere Maßnahmen (wie bspw. Informationsveranstaltung, Berichterstattung im Townhall-Meeting, Rathaus intern) sind für die kommenden Jahre geplant.

Zu gegebener Zeit erfolgt eine Vorstellung zum Arbeitsstand des Präventionskonzeptes im Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung.

Gez. Pietschmann