

<b>Antwort auf Anfragen</b>	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Martina Völker 563 - 2600 563 - 8491 martina.voelker@stadt.wuppertal.de
	Datum:	19.04.2018
	<b>Drucks.-Nr.:</b>	<b>VO/0244/18/1-A</b> öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
<b>02.05.2018</b>	<b>Ausschuss für Gleichstellung</b>	<b>Entgegennahme o. B.</b>
<b>Antwort auf die Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN "Sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst" (VO/0244/18) vom 14.03.2018</b>		

#### **Einverständnisse**

keine

#### **Unterschrift**

Roswitha Bocklage

#### **Begründung**

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat am 14.03.2018 die Anfrage „Sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst“ gestellt und die Verwaltung um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Werden Bedienstete und Führungskräfte in der Verwaltung über das Thema sexuelle Belästigung aufgeklärt z.B. über Schulungen, Aushänge, Rundschreiben, Info-Flyer?
2. Wird das Thema grundsätzlich bei Personalgesprächen angesprochen?
3. Welche Maßnahmen der Prävention wurden bereits eingeführt oder sind geplant?
4. Welche Möglichkeiten haben Angestellte der Stadt Wuppertal sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu melden – innerhalb und außerhalb der Dienststelle? Gibt es ein klares Beschwerdesystem?
5. Welche Schritte und Verfahren werden auf eine Beschwerde hin eingeleitet?
6. Wie viele Fälle sexueller Belästigung wurden in der Verwaltung in Wuppertal gemeldet? Wenn möglich, bitten wir um Aufteilung nach Jahren und Geschlecht.
7. Welche arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen wurden hier ergriffen?
8. Welche Präventions- und Sanktionsmaßnahmen werden bei den städtischen Töchtern im Falle von sexueller Belästigung genutzt?

## Antwort der Verwaltung

Zu 1.

Die Informationen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ins Teil des Gleichstellungsplanes. Hierbei wird über die Definition, die Einschätzung und Haltung der Verwaltung zu diesem Thema und über mögliche Sanktionsmöglichkeiten sowie Ansprechpartner/innen informiert. Da der Gleichstellungsplan an alle Leistungseinheiten verschickt wird, sollte das Wissen hierüber in den Leistungseinheiten vorhanden sein. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Führungskräftebildungen sind arbeitsrechtliche Fragen selbstverständlicher Bestandteil der Schulung, hierzu gehört auch die Information über das Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

2018 wurde im Rahmen der FrauenTeilPersonalversammlung dieses Thema explizit aufgegriffen, ca. 150 Kolleginnen wurden über die Haltung und Vorgehensweise der Stadtverwaltung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz direkt informiert.

Die Informationen sind auf der Seite der Gleichstellungsstelle im Intranet nachzulesen.

Zu 2.

Eine grundsätzliche Ansprache dieses Themas bei Personalgespräche erfolgt nicht.

Allerdings sind Personalgespräche so zu führen, dass auf persönliche Belange – und hierzu können auch sexualisierte Übergriffe im Kollegen/innen-Kreis gehören – eingegangen wird. Insbesondere die Frage nach der Zusammenarbeit im Team bietet die Möglichkeit, Probleme anzusprechen.

Sollte die Belästigung allerdings von einer Führungskraft ausgehen, sind Personalgespräche nicht das Mittel der Wahl.

Zu 3.

Präventiv erfolgen die Information der Beschäftigten und die Information der Führungskräfte über die Haltung der Verwaltung zu diesem Thema (siehe Antwort zu Frage 1)

Zu 4.

Ein klares Beschwerdesystem liegt vor. Beschäftigte können sich beim Personalrat, der Gleichstellungsstelle, dem AGG-Beauftragten oder direkt beim Haupt- und Personalamt melden. Die Tarifabteilung des Haupt- und Personalamtes nimmt die Beschwerden – wenn die Beschwerdeführer/innen dies wünschen – auf und entscheidet mit der Rechtsabteilung sowie den jeweiligen Führungskräften über mögliche Sanktionen. Soweit die sexuelle Belästigung von beamteten Personen ausgeht, entscheiden Oberbürgermeister oder Stadtdirektor über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens.

Zu 5.

Zu den Schritten siehe Antwort auf Frage 4.

Mögliche Sanktionen sind:

- ein Kritikgespräch mit Hinweis auf das Verbot von sexueller Belästigung
- eine mündliche oder schriftliche Ermahnung bzw. Missbilligung bei Tarifbeschäftigten bzw. Abmahnung fristgerechte oder fristlose Kündigung
- bei Beamten/Beamtinnen ggf. Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit den Sanktionen: Verweis, Geldbuße, Kürzung der Bezüge, Zurückstufung, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
- für alle Beschäftigten Strafanzeige durch die Betroffene / den Betroffenen
- Falls Beschäftigten nachgewiesen wurde, dass sie andere Beschäftigte sexuell belästigt haben, sind sie grundsätzlich nicht als Führungskraft oder Ausbildungsbeauftragte/r geeignet

Zu 6.

In der Regel gibt es pro Jahr 1-2 Fälle sexueller Belästigung, die der Gleichstellungsstelle bekannt werden. Eine Statistik zu diesem Thema wird nicht geführt. An das Haupt- und Personalamt sind seit mehreren Jahren keine Vorfälle herangetragen worden.

Zu 7.

Bezüglich des formal auswertbaren Zeitraums sind die Lösungsregelungen (Entfernung aus der Personalakte nach 3 Jahren) für disziplinare Maßnahmen und arbeitsrechtliche Abmahnungen zu berücksichtigen. Innerhalb dieses Zeitraums gab es keine Meldung von Vorgängen der sexuellen Belästigung.

Zu 8.

Hierzu liegen uns keine Informationen vor.

### **Demografie-Check**

keine