

# kriens

## Begründung zum Postulat

### Postulat Gomer: Förderung der Gleichstellung Nr. 230/2019

Eingang

23. August 2019

Zuständiges Departement

Präsidialdepartement



## Antrag des Stadtrates: Ablehnung

### Begründung

Der Stadtrat beantragt dem Einwohnerrat, das Postulat Gomer-Beacco Nr. 230/2019 «Förderung der Gleichstellung» nicht zu überweisen.

Das Postulat verlangt Angebote, wo sich Mitarbeitende über den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing angstfrei und vertraulich hinwenden können. Der Beitritt zur «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» sei ein wichtiger Schritt dazu gewesen. Dies dürfe aber keine reine Willensbekundung bleiben, Taten müssten folgen.

Die Stadt Kriens hat seit 2014 eine Anlaufstelle, die bei Verdacht auf Übergriffe (Mobbing, sexuelle Belästigung) neutral beratend zur Seite steht. Die zwei Mitglieder der Anlaufstelle kümmern sich um den Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden in der Verwaltung. Die Anlaufstelle basiert auf dem Personalreglement und der Personalverordnung der Stadt Kriens.

### Art. 33 Schutz der Persönlichkeit (Personalreglement der Stadt Kriens)

Die mitarbeitende Person hat Anspruch auf bestmöglichen Schutz der Gesundheit und auf Wahrung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz.

### Art. 64 Schutz der Persönlichkeit (Verordnung zum Personalreglement der Stadt Kriens)

<sup>1</sup> Die Persönlichkeit der mitarbeitenden Person ist zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass die Mitarbeitenden nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

<sup>2</sup> Es sind Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität für die Mitarbeitenden zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

<sup>3</sup> Der Stadtrat bestimmt eine Anlaufstelle (1 Mann/1 Frau), an welche sich die mitarbeitende Person im Falle von Übergriffen wenden kann.

Neben der eigentlichen Prävention und dem Schutz der Persönlichkeit geht es auch darum, Übergriffe oder einen entsprechenden Verdacht in der richtigen Form zu thematisieren. Zum einen ohne Angst vor wirtschaftlichen Konsequenzen, aber auch im Bewusstsein um Folgen für Direktbetroffene. Die Anlaufstelle soll als neutraler Ort die

entsprechenden Möglichkeiten schaffen. Die Anlaufstelle gewährleistet, dass sich Betroffene auf Wunsch an eine Vertrauensperson gleichen Geschlechts wenden können. Die Beratung dort ist streng vertraulich. Die Ansprechpersonen stehen Führungspersonen und allen anderen Mitarbeitenden als Anlaufstelle für Informationen und Beratung zur Verfügung. Die Ansprechpersonen sind speziell geschult und setzen sich insbesondere für folgende Aufgaben ein:

- Betroffene beraten und beim weiteren Vorgehen unterstützen
- Vorgesetzte und Betroffene über mögliche Handlungsschritte informieren und bei der Wahl des weiteren Vorgehens beraten.

Die Anlaufstelle ist im Intranet beschrieben und im KIntern wird darüber informiert. Auch wird bei der Einführung neuer Mitarbeitenden auf die Anlaufstelle aufmerksam gemacht. Damit ist der Forderung, kommunikative Massnahmen für die Sensibilisierung, der Information und Prävention erfüllt.

Aus obgenannten Gründen ist die Schaffung eines Reglements über den Schutz vor sexueller Belästigung aus Sicht des Stadtrates nicht notwendig. Personalreglement und Personalverordnung gewährleisten die im Vorstoss gewünschten Effekte. Die Null-Toleranz gegenüber Persönlichkeitsverletzungen und inakzeptabler Verhaltensweisen in der Stadtverwaltung Kriens wird bereits heute gelebt. Die Mitarbeitenden der Stadt Kriens können vom Weiterbildungsangebot der Zentralschweizer Kantone und von anderen Anbietern im freien Markt profitieren. Weiterbildungen werden vom Stadtrat schon heute unterstützt und können von den Mitarbeitern beantragt werden. Auch dazu existieren die entsprechenden Regelungen. Ein Weiterbildungsangebot ausschliesslich für diese Thematik für die Verwaltung und das Parlament aufzubauen, erachtet der Stadtrat als nicht angemessen. Externe Angebote sind auf dem Markt zur Genüge vorhanden

Der Stadtrat legt auch grossen Wert darauf, dass bei Stellenbesetzungen im Kader, wenn immer möglich, der Frauenanteil erhöht wird. Von den letzten drei Kaderstellen wurden zwei mit Frauen besetzt. Leider gibt es im Kaderbereich viele Funktionen, auf die sich nur wenig oder gar keine Frauen bewerben. Dies ist der Grund, weshalb der Männeranteil im Kader aktuell noch höher ist. Eine Frauenquote erachtet der Stadtrat nicht als zielführend. In der Gesamtverwaltung ist das Verhältnis Männer gegenüber Frauen bereits bei 40 % zu 60 %.

### **Fazit**

Grundsätzlich unterstützt der Stadtrat die Anliegen der Postulantin. Die Regeldichte und die vom Stadtrat getroffenen Vorkehrungen sind jedoch genügend und bedürfen keines weiteren Ausbaus. Der Stadtrat möchte gerne in diesem Zusammenhang das Angebot erneuern, dass die Wohnerräte jederzeit das Recht haben, die entsprechenden Stellen in der Verwaltung zu kontaktieren und sich informieren zu lassen. Der Stadtrat freut sich, wenn Interessierte sich ein Bild machen und die Fragen auf dem «kurzen Dienstweg» erledigt werden können.

Kriens, 19. September 2019