

Sehr geehrte Frau Schubert,
herzlichen Dank für Ihre Fragen.

Zunächst ist es uns wichtig, Ihnen mitzuteilen, dass die Stadt Bochum großen Wert auf klare Regeln, funktionierende Kontrollmechanismen und eine konsequente Bearbeitung von Hinweisen legt, um Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Wir nehmen die Vorwürfe sehr ernst. Der Oberbürgermeister hat nach Rücksprache und auf Bitte des Stadtdirektors unverzüglich (am 20.4.2026) das Rechnungsprüfungsamt mit einer Sonderprüfung zu den im Rahmen Ihrer Anfrage neu aufgetretenen strukturellen Vorwürfen beauftragt.

Dort, wo es Hinweise auf strafrechtlich relevantes Verhalten gibt, wird, unabhängig von internen Maßnahmen, umgehend Anzeige bei der Staatsanwaltschaft erstattet.

Anhaltspunkte für strukturelle oder systemische Probleme im Ordnungs- und Veterinäramt liegen der Stadt nicht vor. Jeder bekannte Fall wurde konkret bewertet und entsprechende individuelle Konsequenzen oder organisatorische Veränderungen gezogen.

Wir entwickeln bestehende Ansätze im Umgang mit sensiblen Themen weiter und wollen dadurch die Handlungssicherheit der Mitarbeitenden im KOD gezielt stärken. Hierzu wird bereits seit einiger Zeit ein abgestuftes Maßnahmenbündel umgesetzt. Dieses umfasst neben Änderungen in der Führungsstruktur kurzfristig moderierte Gesprächsformate zur Aufarbeitung unterschiedlicher Wahrnehmungen sowie bei Bedarf den Einsatz von Mediation. Darüber hinaus ist vorgesehen, die Qualifizierungsangebote weiterzuentwickeln. Neben fachlichen Inhalten gibt es das Angebot, die bereits bestehenden praxisnahen und reflexionsorientierten Elemente, Supervision für Führungskräfte sowie psychologisch fundierte Trainings zum Umgang mit Konfliktsituationen und Vielfalt im Arbeitsalltag, zu nutzen.

Regelmäßig werden - auch ohne konkreten Anlass - strukturelle Maßnahmen geprüft und ggf. weiterentwickelt. Dazu zählen insbesondere eine präzisere Ausgestaltung von Schulungskonzepten, klarere Zieldefinitionen für externe Anbieter sowie eine systematischere Vor- und Nachbereitung entsprechender Veranstaltungen.

Im Folgenden werden die einzelnen Fragestellungen zu den jeweiligen Sachverhalten beantwortet.

Wir bitten aber um Verständnis, dass wir uns zu konkreten Personalmaßnahmen oder detaillierten Einzelmaßnahmen grundsätzlich nicht äußern.

Zu Vorwürfen sexueller Belästigung und Machtmissbrauch:

- **Ein Mitarbeiter des Ordnungsamtes soll seine Vorgesetzte (Sachgebietsleitung) belästigt haben. Die Betroffene soll daraufhin versetzt worden sein. Ist der Stadt dieser Vorfall bekannt? Entspricht die Darstellung den Tatsachen? Welche Konsequenzen wurden gegenüber dem beschuldigten Mitarbeiter gezogen?**

Der Stadt ist der geschilderte Sachverhalt bekannt.

Im Spätsommer 2025 meldete eine Führungskraft aus dem Kommunalen Ordnungsdienst (KOD), dass sie sich durch wiederholte persönliche Annäherungsversuche eines Mitarbeiters belastet fühle. Nach ihrer Darstellung handelte es sich dabei nicht um körperliche Übergriffe, sondern um verbale Avancen, die sie als unangemessen empfand.

Nach Eingang der Meldung wurden umgehend interne Stellen eingebunden. Es fanden mehrere Gespräche mit allen Beteiligten unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten statt; das Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation wurde frühzeitig informiert. Der Mitarbeiter wurde angehört und darauf hingewiesen, dass eine Besserung seines Verhaltens erwartet wird. Das Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation prüfte mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Begleitende Maßnahmen, insbesondere ein Coaching, wurden vorgesehen. Die betroffene Führungskraft hat sich eigenständig auf eine höherwertige Stelle beworben und diese im Rahmen eines regulären Auswahlverfahrens nach dem Prinzip der Bestenauslese erhalten.

Ein Mitarbeiter soll im Jahr 2025 eine Praktikantin mit Handschellen an eine Heizung gefesselt haben. Ist dieser Vorfall bekannt? Wie wurde er intern bewertet und sanktioniert?

Der Stadt ist ein entsprechender Vorfall im Jahr 2025 nicht bekannt.

Im Zusammenhang mit einem Gerichtsverfahren im Jahr 2024 wurde allerdings eine entsprechende Darstellung bekannt, die einer Person aus einem damaligen dienstlichen Zusammenhang zugeordnet wurde. Die

Stadt Bochum hat dem Mitarbeiter aufgrund mehrerer Verfehlungen gekündigt.

Liegen der Stadt weitere Vorwürfe sexueller Belästigung oder übergreifigen Verhaltens im Ordnungsamt vor? Wenn ja: In welchem Umfang und mit welchen Konsequenzen?

Dem Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation liegen insgesamt zwei weitere Fälle von Hinweisen auf unangemessenes oder übergreifiges Verhalten vor. In den Fällen wurden Konsequenzen gezogen, die von einer Ermahnung über eine Abmahnung bis zur Kündigung reichten.

Die Stadt nimmt entsprechende Vorwürfe grundsätzlich sehr ernst und verfolgt eine klare Haltung: Übergreifiges oder belästigendes Verhalten wird nicht toleriert.

Zur Führung und internen Aufarbeitung:

Wann und auf welcher Führungsebene (Amtsleitung, Dezernat, Verwaltungsspitze) wurden die genannten Vorwürfe jeweils bekannt?

Bekannt gewordene Vorwürfe wurden zeitnah adressiert. Sobald Hinweise vorlagen, wurde die zuständige Amtsleitung unverzüglich informiert und das Amt für Personalmanagement, Informationstechnologie und Organisation sowie die verantwortliche Dezernatsleitung sofort einbezogen.

Welche Beschwerde- und Meldestrukturen bestehen für Mitarbeitende – und wurden diese in den genannten Fällen genutzt?

Das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bildet die gesetzliche Grundlage für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es verpflichtet Arbeitgebende, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sicherzustellen sowie geeignete Beschwerde- und Schutzstrukturen vorzuhalten.

Bei der Stadt Bochum bestehen bereits seit mehreren Jahren entsprechende Schutz- und Präventionsstrukturen, die kontinuierlich weiterentwickelt und ergänzt wurden und werden. Dazu zählen unter anderem Informations- und Unterstützungsangebote im Intranet der

Stadtverwaltung sowie eine zentral eingerichtete Beschwerdestelle nach § 13 AGG, an die sich Beschäftigte bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung – neben der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat – wenden können.

Mit der Kampagne „Besser miteinander – Bochumer Arbeitgebende gegen Diskriminierung“ wurde 2023 ein übergreifender Rahmen geschaffen, unter dem Maßnahmen gegen unterschiedliche Formen von Diskriminierung gebündelt werden. In diesem Kontext hat das Referat für Gleichstellung, Familie und Inklusion im Jahr 2024 Handlungshilfen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Diese richten sich getrennt an Beschäftigte und Nachwuchskräfte sowie an Führungskräfte, Ausbilder*innen und Praxisanleitungen. Darüber hinaus wurde ein E-Moodle-Kurs zur „Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ initiiert, der insbesondere dazu beitragen soll, Grenzen zu erkennen und Handlungssicherheit zu stärken.

Seit August 2025 hat die Stadt Bochum zudem eine „Dienstvereinbarung über Antidiskriminierung und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“ (DV Antidiskriminierung). Im vergangenen Jahr wurde außerdem gemeinsam mit der Personalentwicklung der Sensibilisierungs-Workshop „Besser miteinander – Fairness und Respekt am Arbeitsplatz“ entwickelt und mit einem externen Anbieter beim Kommunalen Ordnungsdienst (KOD) durchgeführt.

Unabhängig von den konkreten Vorwürfen wurde 2025 ein spezielles Hilfsangebot für die Mitarbeitenden des Ordnungs- und Veterinäramtes entwickelt: Dies besteht aus niedrigschwelligen Unterstützungs- und Gesprächsangeboten, wie zum Beispiel eine offene Sprechstunde der Führungskräfte sowie regelmäßige Präsenzzeiten des Betriebspsychologen am Arbeitsort, die ausdrücklich als freiwilliges Supervisions- und Unterstützungsangebot ausgestaltet waren. Ergänzend wurde wiederholt auf die bestehenden Ansprechwege über Führungskräfte und Arbeitnehmervertretungen hingewiesen. Inwiefern diese freiwilligen Angebote im Einzelnen in Anspruch genommen wurden, ist nicht bekannt.

Diese Maßnahmen dienen der Prävention, der Entlastung der Mitarbeitenden und der frühzeitigen Ansprache möglicher Problemlagen. Unabhängig davon werden formale Untersuchungen oder disziplinarrechtliche Prüfungen – sofern sie im Einzelfall erforderlich sind – nach den dafür vorgesehenen Verfahren und durch die zuständigen Stellen durchgeführt.

Zu Fortbildungen und Arbeitsklima:

- **Ein Kurs zum Thema sexuelle Gewalt im Jahr 2025 soll vorzeitig abgebrochen worden sein.**

Der Stadt ist bekannt, dass eine Schulungsveranstaltung zum Thema Sensibilisierung für Fairness und respektvolles Verhalten im Arbeitsalltag im Jahr 2025 vorzeitig beendet wurde.

Im Rahmen einer halbtägigen Schulung für zwei Gruppen kam es in einer der Gruppen - verursacht durch zwei Wortführer - zu einer Gesprächsdynamik, die aus Sicht der externen Seminarleitung nicht mit dem vorgesehenen Schulungskonzept vereinbar war. Die Veranstaltung konnte daher nicht wie geplant durchgeführt und musste vorzeitig beendet werden. Im Nachgang wurde der Sachverhalt gemeinsam mit der zuständigen Führungsebene sowie den beteiligten Fachstellen erörtert.

Ab Mai startet ein strukturierter Coachingprozess im KOD, der individuelles Verhalten und organisatorische Fragestellungen gemeinsam in den Blick nimmt. Zunächst werden die Mitarbeitenden im KOD einbezogen, anschließend die Führungsebene (Dienstgruppenleitungen sowie Sachgebiets- und Abteilungsleitung). Ziel ist eine Umsetzung im gesamten KOD bis zum Herbst.

- **Nach unseren Informationen ist im Anschluss eine offizielle Beschwerde eingegangen. Trifft das zu? An wen wurde sie gerichtet und wie wurde sie bearbeitet?**

Es sind im Anschluss an die Schulungsmaßnahme kritische Rückmeldungen seitens der externen Seminarleitung erfolgt. Diese wurden gegenüber den zuständigen Führungskräften und beteiligten Fachstellen adressiert und in einem Austausch aufgearbeitet.

Eine formalisierte Beschwerde im personalrechtlichen Sinne ist nicht bekannt. Konkrete personenbezogene Zuordnungen konnten nicht vorgenommen werden, sodass die Rückmeldungen nicht Gegenstand formaler Maßnahmen wurden.

- **Auch bei einem Kurs zur „Muslimischen Vielfalt im Arbeitsalltag“ (Dezember 2025) soll es zu rassistischen**

Äußerungen gekommen sein. Ist dieser Vorfall bekannt? Gab es eine Beschwerde, u.a. an Stadtdirektor Sebastian Kopietz? Wie hat die Stadt reagiert?

Im November 2025 hat eine Schulungsveranstaltung zum Thema muslimisch gelesene Vielfalt im Arbeitsalltag für Mitarbeitende des Ordnungsdienstes stattgefunden. Die Schulung fand für zwei Dienstgruppen statt und wurde von einem externen Anbieter umgesetzt.

Im Nachgang wurden seitens der Seminarleitung Hinweise auf problematische Äußerungen im Verlauf der Veranstaltung in einer der Gruppen vorgebracht. Zur Einordnung des Sachverhalts erfolgten klärende Gespräche auf Dezernatsebene, unter anderem mit teilnehmenden Mitarbeitenden sowie unter Einbindung weiterer fachlich zuständiger Stellen.—Dabei zeigten sich unterschiedliche Wahrnehmungen zum Verlauf der Schulung. Die von der Seminarleitung geschilderten Vorfälle konnten anhand der vorliegenden Erkenntnisse nicht eindeutig nachvollzogen werden; zugleich wurde deutlich, dass im Umgang mit dem Thema Unsicherheiten bestanden. Es ist geplant, die Schulung mit verändertem Konzept zu wiederholen.

Zu Rassismus-Vorwürfen:

- **Sind der Stadt interne Chats mit rassistischen oder extremistischen Inhalten unter Mitarbeitenden bekannt?**

Der Stadt Bochum liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass über stadtinterne Kommunikationsmedien interne Chats mit rassistischen oder extremistischen Inhalten unter Mitarbeitenden geführt werden.

Im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Verfahrens wurde zwar eine entsprechende Behauptung über private Whatsapp-Chats geäußert. Die Vorwürfe wurden geprüft, konnten jedoch nicht bestätigt werden. Auf private Whatsapp-Chats hat die Stadt keinen Zugriff.

Unabhängig davon liegen das Thema respektvolles Verhalten und der Schutz vor diskriminierenden oder extremistischen Äußerungen im besonderen Fokus der Stadt. Entsprechende Hinweise werden intern ernst genommen, geprüft und im Rahmen der bestehenden Strukturen kontinuierlich beobachtet und aufgearbeitet.

- **Welche Maßnahmen wurden ggf. ergriffen?**

Im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Verfahrens sind zwar entsprechende Vorwürfe geäußert worden, diese haben sich im Zuge der eingeleiteten Prüfungen jedoch nicht bestätigt. Vor diesem Hintergrund bestand keine Grundlage für weitere Maßnahmen.

Zu Dienstpflichten und Kontrolle:

- **Ist der Stadt bekannt, dass Mitarbeitende während des Spätdienstes ihre Posten verlassen haben sollen (u.a. August 2025, gemeinsames Verfolgen eines Fußballspiels während der Dienstzeit)?**

Das unerlaubte Verlassen von Dienstposten während der Arbeitszeit wird nicht toleriert und würde bei bestätigten Verstößen konsequent personalrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.

Dieser konkrete Fall ist nicht bekannt.

- **Welche Kontrollmechanismen bestehen grundsätzlich zur Überprüfung von Dienstzeiten und Einsatzorten?**

Grundsätzlich sind alle Beschäftigten verpflichtet, ihre Arbeitszeit im Rahmen der geltenden dienstlichen Regelungen zu leisten. Zur Überprüfung von Dienstzeiten und Einsatzorten bestehen mehrere Kontrollmechanismen. Mitarbeitende erfassen ihre Arbeitszeiten über elektronische Zeiterfassungssysteme; zudem regeln verbindliche Dienstpläne die jeweiligen Einsatzzeiten und -orte. Die im Dienst durchgeführten Tätigkeiten werden zusätzlich in dafür vorgesehenen digitalen Dokumentationssystemen erfasst.

Ergänzend führen Führungskräfte stichprobenartige Kontrollen vor Ort durch, um die Einhaltung der Dienstzeiten und Einsatzvorgaben zu überprüfen. Diese Kontrollen dienen der Qualitätssicherung und der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung.

- **Ist bekannt, dass Dienstfahrzeuge für private Zwecke (z.B. Umzug einer Führungskraft) genutzt wurden?**

Dieser Vorwurf ist nicht bekannt und es liegen keine Hinweise dazu vor. Fahrtenbücher werden monatlich geprüft und es gab keine Auffälligkeiten, die auf eine private Nutzung von Dienstfahrzeugen hätten schließen lassen.

Strukturelle Fragen:

- **Wie bewertet die Stadt die geschilderten Vorgänge insgesamt: Handelt es sich aus ihrer Sicht um Einzelfälle oder gibt es strukturelle Probleme im Ordnungsamt?**

Nach Bewertung der Stadt handelt es sich bei den geschilderten Vorgängen um einzelne, voneinander unabhängige Sachverhalte. Bei einer solch großen Zahl von Beschäftigten sind zwischenmenschliche Spannungen oder auch das Fehlverhalten einzelner Personen nicht grundsätzlich auszuschließen.

Anhaltspunkte für strukturelle oder systemische Probleme im Ordnungsamt liegen der Stadt nicht vor. Die bekannten Fälle wurden jeweils konkret geprüft und bewertet und gegebenenfalls entsprechende individuelle Konsequenzen oder organisatorische Veränderungen gezogen.

An dieser Stelle ist es noch einmal wichtig zu betonen, dass unabhängig davon die Stadt großen Wert auf klare Regeln, funktionierende Kontrollmechanismen und eine konsequente Bearbeitung von Hinweisen legt, um Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Wie bereits erwähnt hat der Oberbürgermeister nach Rücksprache und auf Bitte des Stadtdirektors am 20.4.2026 das Rechnungsprüfungsamt mit einer Sonderprüfung zu den im Rahmen Ihrer Anfrage neu aufgetretenen strukturellen Vorwürfen beauftragt.

- **Welche konkreten Maßnahmen plant oder ergreift die Stadt, um Missstände abzustellen (Führung, Kontrolle, Compliance, Personalentwicklung)?**

Wir nehmen bekannt gewordene Vorgänge zum Anlass, bestehende Strukturen und Abläufe kritisch zu überprüfen und gezielt weiterzuentwickeln. Insbesondere Führung, Kontrolle, Compliance und Personalentwicklung stehen dabei im Fokus.

Die Stadt verfolgt eine klare Haltung: Fehlverhalten wird nicht toleriert. Hinweise werden ernst genommen, geprüft und führen – sofern erforderlich – zu organisatorischen oder personellen Konsequenzen.

Die Stadt hat in den letzten Jahren einen Sensibilisierungsprozess angestoßen, der in der grundsätzlichen Stellungnahme am Beginn der Antwort beschrieben ist.

Inwiefern bei der Prüfung des Rechnungsprüfungsamtes weitere Erkenntnisse hervorgebracht werden, die gegebenenfalls personalrechtliche Konsequenzen oder sonstige Maßnahmen erfordern, bleibt abzuwarten.

Kennzahlen und Personal:

- **Wie viele rechtliche Auseinandersetzungen gab es in den vergangenen fünf Jahren zwischen der Stadt Bochum und (ehemaligen) Mitarbeitenden des Ordnungsamtes? Bitte mit kurzer Einordnung der Gründe.**

In den vergangenen Jahren gab es insgesamt elf arbeitsrechtliche Maßnahmen im Ordnungs- und Veterinäramt (insgesamt 140 Mitarbeitende). Darunter fallen eine außerordentliche Kündigung, eine ordentliche Verdachtskündigung, fünf Probezeitkündigungen, drei Abmahnungen und eine schriftliche Ermahnung.

- **Wie viele Mitarbeitende sind aktuell an der Wache am Kuhhirten eingesetzt (insgesamt und pro Schicht)?**

An der Wache am Kuhhirten sind aktuell insgesamt 32 Mitarbeitende eingesetzt.

Der Dienst erfolgt in zwei Schichten mit jeweils 16 Mitarbeitenden.

- **Wie hoch sind Fluktuation und Krankenstand im Ordnungsamt in den vergangenen fünf Jahren?**

Der Krankenstand im Ordnungs- und Veterinäramt zeigt im Zeitraum von 2021 bis 2025 eine leicht schwankende Entwicklung. Im Jahr 2021 lag er bei 9,05 % und sank im darauffolgenden Jahr zunächst leicht auf 8,71 %. 2023 ist ein Anstieg auf 10,15 % zu verzeichnen, der sich 2024 mit 10,50 % fortsetzt und den Höchstwert im betrachteten Zeitraum markiert. Im Jahr

2025 ging der Krankenstand wieder spürbar auf 8,63 % zurück und lag damit unter dem Niveau von 2021.

Fluktuation:

Das Ordnungs- und Veterinäramt stellte in den Jahren 2024 und 2025 einen konstanten Anteil von etwa 2,1 bis 2,2 Prozent der städtischen Beschäftigten. Im Jahr 2024 lag die Abgangsquote bei 3,4 Prozent und damit über dem städtischen Durchschnitt von 2,7 Prozent; gleichzeitig wurden mit einer Zugangsquote von 3,3 Prozent überdurchschnittlich viele Zugänge verzeichnet (städtischer Mittelwert: 2,9 Prozent). Dabei ist zu berücksichtigen, dass sowohl in den Abgängen als auch in den Zugängen neben Personalbewegungen auch Beurlaubungen beziehungsweise Rückkehrende aus Beurlaubungen enthalten sind.

Im Jahr 2025 zeigte sich eine weitere Stabilisierung des Personalbestandes. Die Abgangsquote sank auf 3,2 Prozent und lag nur noch geringfügig über dem städtischen Mittelwert von 2,94 Prozent, während die Zugangsquote mit 2,8 Prozent nahezu dem Durchschnitt aller Ämter (3,0 Prozent) entsprach. Vor diesem Hintergrund weisen die Werte der beiden Jahre auf eine moderate und überwiegend interne Personalbewegung hin; eine überdurchschnittliche Fluktuation ist nicht erkennbar.

Aufgrund der aufwändigen Ermittlung der Zahlen konnten wir in dem kurzen Zeitraum nur die Jahre 2024 und 2025 ermitteln.