

Große Anfrage

der Fraktion der SPD

und

Antwort

der Landesregierung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezogen auf die Behörden des Landes Baden-Württemberg

Große Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

- I. Fälle von sexueller Belästigung innerhalb der Landesbehörden
 1. Wie viele Eingaben gab es im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren bei den Behörden des Landes, wenn möglich differenzierte Auflistung nach Behörden?
 2. Wie viele dieser Eingaben erfolgten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung durch Vorgesetzte, wenn möglich differenzierte Auflistung nach Behörden?
 3. In wie vielen Fällen (bezogen auf Frage 1) wurde ein Ermittlungsverfahren eingeleitet, unter Darlegung, wie viele dieser Ermittlungsverfahren eingestellt wurden und wie viele Ermittlungsverfahren mit dem Erlass eines Strafbefehls endeten?
 4. In wie vielen Fällen (bezogen auf Frage 1) wurde ein Strafverfahren eingeleitet unter Angabe, mit welchem Ergebnis es beendet wurde?
 5. In wie vielen Fällen (bezogen auf Frage 1) wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet unter Angabe, welche disziplinarrechtlichen und/oder anderen Konsequenzen daraus folgten?

II. Meldestellen und Meldewege für Betroffene

1. Welche Möglichkeiten stehen Beschäftigten des Landes zur Verfügung, um eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. im beruflichen Kontext zu melden?
2. Welche Hindernisse wurden identifiziert, die der Meldung einer sexuellen Belästigung entgegenstehen und welche Maßnahmen werden ergriffen, um diese Hindernisse abzubauen?
3. Mit welchen Maßnahmen werden die Beschäftigten in Landesbehörden über Meldestellen und Meldewege für Fälle von sexueller Belästigung informiert?
4. Wie wird in den Landesbehörden die Vorhaltung einer anonymen Beratung sichergestellt, die eine vertrauliche, anonyme Beratung ermöglicht, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst?
5. Wie wird in den Landesbehörden die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde vorgehalten, die es Führungskräften und Verantwortlichen ermöglicht, weitere sexuelle Belästigungen durch strukturelle Maßnahmen zu verhindern?
6. Welchen Stellenwert misst sie einem anonymen Beratungs- und Beschwerdeangebot innerhalb der Landesbehörden zu?
7. Wie wird das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von der Antidiskriminierungsstelle des Landes bearbeitet und mit welchen Folgen?
8. Haben Erkenntnisse der Antidiskriminierungsstelle des Landes Folgen auf den Umgang mit diesem Thema in den Landesbehörden?
9. Welchen Verbesserungsbedarf sieht die Landesregierung für eine aktive und von konkreten Fällen losgelöste Kommunikation und Weitergabe von Informationen zu Meldestellen und Meldewegen für Fälle von sexueller Belästigung innerhalb der Landesbehörden?

III. Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Welche Landesbehörden haben Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, differenziert nach Behörden, und welche Erfahrungen wurden damit gemacht?
2. In welchen der unter Frage III.1 aufgeführten Dienstvereinbarungen gibt es begleitende Handlungsempfehlungen und Konzepte und wie werden diese konkret umgesetzt?
3. Inwiefern führen fehlende Dienstvereinbarungen dazu, dass jede personalführende Dienststelle individuell auf Fälle von sexueller Belästigung reagiert und wie bewertet sie das?
4. Mit welchen Maßnahmen werden Vorgesetzte für den Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult?
5. Gibt es verpflichtende Schulungen für Leitungs- und Führungskräfte für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und wenn nein, sieht sie hierfür einen Bedarf?
6. Welchen Nachbesserungsbedarf sieht die Landesregierung bezüglich der Einführung von verbindlichen Richtlinien, Dienstvereinbarungen und Verhaltenskodexen bzw. Selbstverpflichtungen?

IV. Bereich der Polizei

1. Gibt es – und ggf. seit wann – eine (Rahmen-)Dienstvereinbarung des Landespolizeipräsidiums Baden-Württemberg (wie beispielsweise in Niedersachsen) zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?
2. Wie gehen personalführende Dienststellen der Polizei mit Eingaben zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz um und welche Vorgaben, Empfehlungen und Hilfestellungen gibt es hierzu aus dem Landespolizeipräsidium?
3. Welche Forderungen von den Polizeigewerkschaften wurden zu welchem Zeitpunkt an das Landespolizeipräsidium bezüglich einer Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung und weiteren Maßnahmen zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung innerhalb der Polizei herangetragen?
4. Welche Rückmeldungen hat sie zu den geschaffenen Meldemöglichkeiten für Fälle von sexueller Belästigung bei der Polizei und sieht sie diese als ausreichend an?
5. In welchem Rahmen wird das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Zuge der Ausbildung an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg behandelt, beispielsweise auch in wissenschaftlichen Arbeiten, und welche Erkenntnisse hat sie daraus gezogen?
6. In welchem Rahmen wird das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Zuge der Ausbildung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl und Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg behandelt, beispielsweise auch in wissenschaftlichen Arbeiten, und welche Erkenntnisse hat sie daraus gezogen?

1.2.2022

Stoch, Binder
und Fraktion

Begründung

Die Vorwürfe der sexuellen Belästigung gegenüber dem Inspekteur der Polizei Baden-Württemberg geben Anlass, um das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in den Fokus der öffentlichen Debatte zu ziehen. Die Große Anfrage soll die Debatte vorbereiten und eine Faktengrundlage schaffen, um davon ausgehend zu Verbesserungen zu kommen. Das wichtigste Ziel ist es, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Sollte es aber dazu kommen, müssen Meldemöglichkeiten, Verantwortlichkeiten und eine Atmosphäre in den Landesbehörden vorhanden sein, in der eine Anzeige der sexuellen Belästigung auch tatsächlich erfolgen kann. Es gilt zu hinterfragen, welche Möglichkeiten und Meldewege in den Landesbehörden zur Verfügung stehen, um eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. im beruflichen Kontext zu melden. Darüber hinaus muss darüber gesprochen werden, welche Hindernisse überwunden werden müssen, die der Meldung von Fällen sexueller Belästigung entgegenstehen und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Meldewege zu vereinfachen.

Antwort

Schreiben des Staatsministeriums vom 15. März 2022 Nr. I-3472.70:

In der Anlage übersende ich unter Bezugnahme auf § 63 der Geschäftsordnung des Landtags von Baden-Württemberg die von der Landesregierung beschlossene Antwort auf die Große Anfrage.

Hassler

Staatssekretär

Anlage: Schreiben des Ministeriums des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen

Das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen beantwortet im Namen der Landesregierung die Große Anfrage wie folgt:

Wir fragen die Landesregierung:

I. Fälle von sexueller Belästigung innerhalb der Landesbehörden

1. Wie viele Eingaben gab es im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren bei den Behörden des Landes, wenn möglich differenzierte Auflistung nach Behörden?

Zu I.1.:

Bei der Beantwortung der Anfrage wurde für den Begriff „sexuelle Belästigung“ die Definition von § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zugrunde gelegt. Zudem wurde davon ausgegangen, dass Fälle von sexueller Belästigung durch Externe, bei denen es sich nicht um Beschäftigte des Landes handelt, nicht von der Fragestellung umfasst sind.

In den letzten drei Jahren (1. Februar 2019 bis 1. Februar 2022) gab es bei den Behörden und Stellen der Landesverwaltung 230 Eingaben im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz.

Aus Gründen des Datenschutzes wurde von einer differenzierten Auflistung nach Behörden abgesehen, da ansonsten das Risiko bestünde, Rückschlüsse auf die Beteiligten ziehen zu können.

2. Wie viele dieser Eingaben erfolgten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung durch Vorgesetzte, wenn möglich differenzierte Auflistung nach Behörden?

Zu I.2.:

Von diesen Eingaben erfolgten 76 im Zusammenhang mit sexueller Belästigung durch Vorgesetzte.

Aus Gründen des Datenschutzes wurde von einer differenzierten Auflistung nach Behörden abgesehen, da ansonsten das Risiko bestünde, Rückschlüsse auf die Beteiligten ziehen zu können.

3. In wie vielen Fällen (bezogen auf Frage 1) wurde ein Ermittlungsverfahren eingeleitet, unter Darlegung, wie viele dieser Ermittlungsverfahren eingestellt wurden und wie viele Ermittlungsverfahren mit dem Erlass eines Strafbefehls endeten?

Zu I.3.:

In 58 Fällen wurde ein Ermittlungsverfahren eingeleitet. Von diesen wurden 23 eingestellt. Ein Ermittlungsverfahren endete mit dem Antrag auf Erlass eines Strafbefehls. Dieser wurde im Folgenden auch erlassen. Das gerichtliche Verfahren nach Einspruch wurde letztlich nach § 153a II StPO eingestellt.

4. In wie vielen Fällen (bezogen auf Frage 1) wurde ein Strafverfahren eingeleitet unter Angabe, mit welchem Ergebnis es beendet wurde?

Zu I.4.:

In 58 Fällen wurde ein Strafverfahren eingeleitet. Von diesen wurden 23 eingestellt. Eines wurde mit einer Verurteilung beendet. Im Übrigen sind die Verfahren noch nicht abgeschlossen.

5. In wie vielen Fällen (bezogen auf Frage 1) wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet unter Angabe, welche disziplinarrechtlichen und/oder anderen Konsequenzen daraus folgten?

Zu I.5.:

In 55 Fällen wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Daraus folgten als disziplinarrechtliche Konsequenzen zwei Verweise, sechs Geldbußen, vier Kürzungen der Bezüge und eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. In fünf Fällen wurde das Disziplinarverfahren eingestellt. Zudem folgten als andere Konsequenzen zwei Abordnungen, eine förmliche Missbilligung, ein Personalgespräch, eine Suspendierung, eine Umsetzung und eine Versetzung in den Ruhestand. In drei Fällen wurde ein Entlassungsverfahren eingeleitet.

II. Meldestellen und Meldewege für Betroffene

1. Welche Möglichkeiten stehen Beschäftigten des Landes zur Verfügung, um eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. im beruflichen Kontext zu melden?

Zu II.1.:

Den Beschäftigten des Landes stehen in der Regel folgende Möglichkeiten (in alphabetischer Reihenfolge) zur Verfügung, um eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. im beruflichen Kontext zu melden:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
- Antidiskriminierungsstelle des Landes,
- Beauftragte für Chancengleichheit,
- Beratungsstellen gegen Diskriminierung,
- Betriebsarzt bzw. betriebsärztlicher Dienst,
- Dienststellenleitung,
- landesweite Hotline des KonfliktHotline Baden-Württemberg e. V.,
- Personalvertretungen,
- Personalverwaltung (Personalreferat),
- psychologische Beratungsstellen bzw. Betriebspsychologen,
- Schwerbehindertenvertretung,
- übergeordnete Dienststelle,
- Vorgesetzte,
- zuständige Stelle nach § 13 AGG.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen des Geschäftsbereichs des Wissenschaftsministeriums können sich zudem anonym an die Vertrauensanwältin für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt wenden, die das Wissenschaftsministerium im November 2020 bestellt hat und seitdem finanziert. Gemäß § 4a Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes bestellen die Hochschulen darüber hinaus für ihre Mitglieder und Angehörigen jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson

für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung. Kultur- und Medien-schaffende können sich zusätzlich an die bundesweite Vertrauensstelle Themis wenden, die die spezifischen Arbeitssituationen an Theatern, in Orchestern und am Filmset berücksichtigt.

Im Bereich der Polizei besteht die Möglichkeit, sich an organisationsexterne Anlaufstellen wie Polizeigeistliche zu wenden. Ebenso steht die Bürgerbeauftragte des Landes insbesondere auch den Beschäftigten der Polizei zur Verfügung. Beim Landespolizeipräsidium wurde darüber hinaus jüngst eine Meldestelle eingerichtet.

Des Weiteren besteht für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter selbstverständlich die generelle Möglichkeit, Anzeige bei der Polizei beziehungsweise Staatsanwaltschaft zu erstatten.

2. Welche Hindernisse wurden identifiziert, die der Meldung einer sexuellen Belästigung entgegenstehen und welche Maßnahmen werden ergriffen, um diese Hindernisse abzubauen?

Zu II.2.:

Sexuelle Belästigungen sind ein Tabuthema und berühren den Kernbereich der Privatsphäre. Es kostet daher Überwindung, sich überhaupt einer anderen Person anzuvertrauen. Unkenntnis betreffend sexueller Belästigung, eine verharmlosende Haltung im Kollegenkreis sowie die Sorge vor Nachteilen im weiteren beruflichen Werdegang können eventuell dazu führen, dass sexuelle Belästigungen nicht gemeldet werden. Zudem kann bereits die Befassung mit einer erlittenen sexuellen Belästigung und darüber hinaus die Beschwerde erneut traumatisierend wirken.

Diese psychologischen Hemmnisse lassen sich zwar durch Maßnahmen des Dienstherrn nicht gänzlich ausräumen, jedoch soll diesen etwa durch die Sensibilisierung der Führungskräfte und mittels Informationen und Schulungen so gut wie möglich weiter entgegengewirkt werden. Die Vielzahl von möglichen Anlaufstellen und Ansprechpersonen unterschiedlichen Geschlechts gewährleistet breite und niederschwellige Meldemöglichkeiten.

3. Mit welchen Maßnahmen werden die Beschäftigten in Landesbehörden über Meldestellen und Meldewege für Fälle von sexueller Belästigung informiert?

Zu II.3.:

In der Regel werden die Beschäftigten in den Landesbehörden im Rahmen von Personalversammlungen, Schulungen insbesondere zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und speziellen Informationsveranstaltungen sowie mittels im Intranet der jeweiligen Dienststelle bereitgestellten Informationen über Meldestellen und Meldewege für Fälle von sexueller Belästigung informiert.

4. Wie wird in den Landesbehörden die Vorhaltung einer anonymen Beratung sichergestellt, die eine vertrauliche, anonyme Beratung ermöglicht, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst?

5. Wie wird in den Landesbehörden die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde vorgehalten, die es Führungskräften und Verantwortlichen ermöglicht, weitere sexuelle Belästigungen durch strukturelle Maßnahmen zu verhindern?

Zu II.4. und II.5.:

Die Fragen II.4. und II.5. werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die unter der Antwort zu Frage II.1. genannten Anlaufstellen und Ansprechpersonen ermöglichen in der Regel auch eine vertrauliche, anonyme Behandlung, die nicht den Automatismus einer offiziellen Beschwerde umfasst. Insoweit wird auf die dort gegebene Antwort verwiesen.

Die Vertraulichkeit und Anonymität einer Beratung beziehungsweise Beschwerde können allerdings ihre Grenze insbesondere im Legalitätsprinzip finden. Sofern etwa die Dienstvorgesetzten in ihrer Eigenschaft als Disziplinarbehörden Kenntnis von Tatsachen erhalten, aufgrund derer die hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass ein bestimmter Beamter schuldhaft seine Dienstpflichten in disziplinarrechtlich relevanter Weise verletzt hat, so haben diese nach § 8 Absatz 1 des Landesdisziplingesetzes ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Im Vorfeld, etwa auf anonyme Hinweise hin, sind die Disziplinarbehörden gehalten, im Rahmen von Verwaltungsermittlungen etwa bestehenden anfänglichen Vermutungen für ein disziplinarrechtlich relevantes Verhalten beispielsweise einer sexuellen Belästigung nachzugehen. Entsprechend kann für Tarifbeschäftigte auch durch anonyme Hinweise auf Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ausgelöst werden.

Im Umweltministerium steht daneben allen Beschäftigten die kostenlose und anonyme Beratungs-Hotline „Sprech:ZEIT 24/7“ der BAD GmbH zur Verfügung, die eine anonyme und vertrauliche Beratung ermöglicht.

6. Welchen Stellenwert misst sie einem anonymen Beratungs- und Beschwerdeangebot innerhalb der Landesbehörden zu?

Zu II.6.:

Die Landesregierung misst einem anonymen Beratungs- und Beschwerdeangebot einen hohen Stellenwert zu.

Anonyme Angebote ermöglichen es betroffenen Personen, sich in einem ersten Schritt niederschwellig mit ihrem Anliegen an neutrale Ansprechpersonen zu wenden, und tragen dazu bei, mögliche Hemmschwellen für eine Meldung zu reduzieren.

Allerdings können bei anonymen Meldungen unter Umständen Aufklärungs- und Abhilfemöglichkeiten eingeschränkt sein, da beispielsweise Zugriffsmöglichkeiten auf die konkret Betroffenen oder Zeugen erschwert sind. Es bleibt daher weiterhin das Ziel der Landesregierung, eine Kultur zu erreichen, in der Beschwerden nicht anonym vorgebracht werden müssen.

7. Wie wird das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von der Antidiskriminierungsstelle des Landes bearbeitet und mit welchen Folgen?

8. Haben Erkenntnisse der Antidiskriminierungsstelle des Landes Folgen auf den Umgang mit diesem Thema in den Landesbehörden?

Zu II.7. und II.8.:

Die Fragen II.7. und II.8. werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine der Diskriminierungsformen, vor denen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt. Die Antidiskriminierungsstelle des Landes (LADS) dient als Erstanlaufstelle für Betroffene aller Formen von Diskriminierung und so auch für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Beratung durch die LADS im Einzelfall ist mangels entsprechender gesetzlicher und datenschutzrechtlicher Grundlagen sowie personeller Ausstattung nicht vorgesehen. In geeigneten Fällen gibt die LADS allgemeine Hinweise und Informationen. Standardmäßig verweist die LADS Anfragen im Sinne einer Verweisberatung an die vom Land geförderten Beratungsstellen gegen

Diskriminierung oder an sonstige geeignete Beratungs- und Anlaufstellen, beispielsweise an Stellen, die auf die Beratung und Unterstützung von Betroffenen von sexueller Belästigung spezialisiert sind.

Die LADS erfasst eingehende Beratungsanfragen, die sich auf sexuelle Belästigungen beziehen, auf Grundlage der Systematik des Monitoring-Instruments des Antidiskriminierungsverbands Deutschland unter dem Diskriminierungsmerkmal „Geschlecht“ und dabei gesondert unter der Diskriminierungsform „sexuelle Belästigung“. Die bislang insgesamt geringe Zahl an Beratungsanfragen in diesem Bereich seit Errichtung der LADS lässt vorläufig keine spezifischen Erkenntnisse für den Umgang mit dem Thema in den Landesbehörden zu. Hinsichtlich der Anzahl eingehender Anfragen sowie deren Bearbeitung durch die LADS wird ergänzend auf die Stellungnahme zum Antrag der Fraktion GRÜNE, „Für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung: Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg“, Landtags-Drucksache 17/1519, verwiesen.

Neben Beratungsanfragen erreichen die LADS auch Anfragen bezüglich Fortbildungen zur Prävention von sexistischer Diskriminierung und sexueller Belästigung, u. a. auch am Arbeitsplatz. Diese verweist die LADS an geeignete Stellen, die Fortbildungen in diesem Themenbereich anbieten.

9. Welchen Verbesserungsbedarf sieht die Landesregierung für eine aktive und von konkreten Fällen losgelöste Kommunikation und Weitergabe von Informationen zu Meldestellen und Meldewegen für Fälle von sexueller Belästigung innerhalb der Landesbehörden?

Zu II.9.:

Es wird Verbesserungsbedarf darin gesehen, dass Dienststellenleitungen und Führungskräfte noch konsequenter in ihrer Kommunikation und in ihrem Handeln deutlich machen, dass Fälle sexueller Belästigung nicht toleriert werden. Dies erfordert zum einen ein Einschreiten gegen erkanntes Fehlverhalten. Zum anderen müssen Betroffene noch mehr ermutigt werden, entsprechendes Fehlverhalten anzusprechen und damit sichtbar zu machen. Zur Verbesserung der Informationsvermittlung an die Beschäftigten zu Meldestellen und Meldewegen für Fälle von sexueller Belästigung wird in regelmäßigen Abständen auf bereits vorhandene Informationen gesondert hingewiesen. Die bisherigen und erfolgreichen Maßnahmen gilt es immer wieder zu kommunizieren, um das Bewusstsein aller Beschäftigten zu schärfen. So soll erreicht werden, dass die Beschäftigten von den Meldestellen und Beratungsmöglichkeiten erfahren und sich im Ernstfall zügig niederschwellige Hilfe holen können.

III. Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

1. Welche Landesbehörden haben Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, differenziert nach Behörden, und welche Erfahrungen wurden damit gemacht?

2. In welchen der unter Frage III.1. aufgeführten Dienstvereinbarungen gibt es begleitende Handlungsempfehlungen und Konzepte und wie werden diese konkret umgesetzt?

Zu III.1. und III.2.:

Die Fragen III.1. und III.2. werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Vom Regierungspräsidium Freiburg wurde die Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Nicht bei uns! Nicht mit uns!“ erstellt, aus der sich ein Verfahrensablauf für entsprechende Fälle beziehungsweise Handlungsmöglichkeiten ergeben und die in enger Kooperation mit der Beauftragten für Chancengleich-

heit und der psychologischen Beratungsstelle im Regierungspräsidium erarbeitet wurde.

Für den Bereich der Polizei wird auf die Antworten zu den Fragen IV.1. und IV.2. verwiesen.

Für den Geschäftsbereich des Finanzministeriums gilt die „Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, die den sozialen Umgang aller in den Dienststellen tätigen Personen in den Fokus rückt. Gegenstand sind gezielte Übergriffe psychischer und physischer Art, d. h. auch die unterschiedlichen Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Neben den Führungskräften und Personalvertretungen ist der Psychologische Dienst für alle hierunter zu verstehenden Situationen ansprechbar und nimmt eine unterstützende und beratende Funktion ein. Bei entsprechenden Anfragen wird auf die Dienstvereinbarung aktiv verwiesen. Die Dienstvereinbarung erfüllt dadurch ihre Funktion, dass sich die Betroffenen auf die darin enthaltenen Verfahrensschritte berufen können und Vorgesetzte sehr früh in die Pflicht genommen werden. In der Dienstvereinbarung werden mögliche Verfahrensschritte zur Konfliktlösung oder Aufklärung und Ahndung von Fehlverhalten festgelegt und auf Sanktionen im Sinne disziplinarrechtlicher, arbeitsrechtlicher und strafrechtlicher Maßnahmen hingewiesen. Die Vorgesetzten tragen hierbei die Verantwortung für die Einhaltung des in der Dienstvereinbarung beschriebenen Handlungsrahmens.

Im Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums haben 20 Einrichtungen Dienstvereinbarungen, die sich auch mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befassen. Von diesen Einrichtungen verfügen 11 über begleitende Handlungsempfehlungen und Konzepte. Der Großteil der Hochschulen im Geschäftsbereich des Wissenschaftsministeriums verfügt über keine Dienstvereinbarungen, sondern operiert mit Satzungen und Richtlinien, um nicht nur die Beschäftigten, sondern alle Hochschulangehörigen, wie zum Beispiel Studierende, zu umfassen.

Für den Geschäftsbereich des Wirtschaftsministeriums und des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen wurde eine Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung hat das Ziel, Angriffe auf die Menschenwürde, wie Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung, zu unterbinden, zu sanktionieren und den Betroffenen Hilfe zu gewähren. Sie schafft einen Handlungsrahmen für den Konfliktfall und soll das Bewusstsein aller für solche Sachverhalte schärfen.

Im Sozialministerium wird derzeit eine entsprechende Dienstvereinbarung erarbeitet.

Im Geschäftsbereich des Justizministeriums bestehen derzeit Dienstvereinbarungen zwischen einzelnen Dienststellen und den dort gebildeten Personalvertretungen, die bereits teilweise detaillierte Bestimmungen etwa zu Konfliktlösungsverfahren enthalten. Solche Dienstvereinbarungen bestehen bei den Justizvollzugsanstalten Heimsheim (Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“, Mai 2019) und Ravensburg (Dienstvereinbarung „Leitlinien für ein partnerschaftliches Verhalten“, April 2016). Gegenstand dieser Dienstvereinbarungen ist das Thema „sexuelle Belästigung“ neben den Themen „Mobbing“ und teilweise (sonstige) „Diskriminierung“. Für die Justizvollzugsanstalt Ravensburg kann berichtet werden, dass der Abschluss der Dienstvereinbarung von allen Seiten begrüßt und positiv aufgenommen worden ist.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums Ländlicher Raum gibt es aktuell keine entsprechenden Dienstvereinbarungen und Handlungsempfehlungen oder Konzepte. Dies gilt überwiegend auch für seinen nachgeordneten Bereich. Beim Haupt- und Landgestüt Marbach gibt es allerdings seit dem Jahr 2017 einen „Verhaltenskodex“, beim Staatlichen Weinbauinstitut Freiburg existiert ein Handlungskonzept. Das Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung und die Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum erarbeiten zudem momentan Dienstvereinbarungen, in denen konkrete Handlungsempfehlungen und Konzepte ausgeführt sein sollen.

Insgesamt haben die Einrichtungen mit Dienstvereinbarungen überwiegend gute Erfahrungen gemacht.

3. Inwiefern führen fehlende Dienstvereinbarungen dazu, dass jede personalführende Dienststelle individuell auf Fälle von sexueller Belästigung reagiert und wie bewertet sie das?

Zu III.3.:

Auch bei Vorliegen von entsprechenden Dienstvereinbarungen bedarf jeder Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einer individuellen Prüfung und individueller Reaktion, da jeder Vorfall grundsätzlich singulär ist. Vor diesem Hintergrund ist eine fehlende Dienstvereinbarung nicht generell als nachteilig zu bewerten. Verbindliche Vorgaben in Form von Dienstvereinbarungen, Handlungsanweisungen o. ä. können und sollen stets nur den Rahmen dafür bieten, dass Opfer in derartigen Fällen gleichermaßen geschützt werden und die Hilfe bekommen, die sie benötigen. Eine zentrale Rolle kommt hier neben vertraulichen Anlaufstellen insbesondere den Führungskräften der Betroffenen zu. Es gilt, eine Vertrauenskultur zu schaffen beziehungsweise weiter auszubauen, bei der sich Betroffene in Fällen sexueller Belästigung ohne Scheu und in dem Bewusstsein an ihre Vorgesetzten wenden können, dass diese auf den Einzelfall angemessen reagieren werden.

4. Mit welchen Maßnahmen werden Vorgesetzte für den Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult?

5. Gibt es verpflichtende Schulungen für Leitungs- und Führungskräfte für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und wenn nein, sieht sie hierfür einen Bedarf?

Zu III.4. und III.5.:

Die Fragen III.4. und III.5. werden aufgrund ihres Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Führungsakademie hat im Auftrag der Fortbildungsreferenten der Ressorts ein E-Learning zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte beschafft, das in den Ressorts teilweise verpflichtend zu absolvieren ist. Das Programm wurde zuletzt im Jahr 2020 aktualisiert. Das E-Learning Programm dient auch der Erfüllung der Informationspflicht für Arbeitgeber zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und damit der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die einzelnen Kapitel arbeiten auch mit Fallbeispielen aus dem Führungsalltag. Das E-Learning ist mit einem Test abzuschließen, der bestanden werden muss.

Das zudem im Geschäftsbereich des Justizministeriums bestehende Konzept der Führungskräftefortbildung in der Justiz verfolgt diesbezüglich einen präventiven Ansatz, möchte Führungskräften aber gleichwohl ein geeignetes Instrumentarium an die Hand geben, um in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz adäquat und im Sinne einer Null-Toleranz-Strategie reagieren zu können. Im Zuge der entwickelten Modulreihe für Führungskräfte mit und ohne Behördenleiterfunktion werden Konfliktsituationen im Arbeitsumfeld und der Umgang damit beleuchtet. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Schulung von Umgangs- und Kommunikationsformen und der Stärkung des gegenseitigen Respekts und der Förderung der Akzeptanz des Gegenübers. Im Rahmen der verpflichtenden Modulreihe für Führungskräfte werden im Zusammenhang mit dem Umgang mit schwierigen Situationen auch der Umgang mit sexueller Belästigung aufgegriffen und die Führungskräfte von einer professionellen Referentin geschult. Ergänzend dazu wurde die Fortbildung „Die Rolle der Führungskraft in sensiblen Konfliktsituationen“ entwickelt. Ziel des Seminars ist es, Führungskräften Sicherheit im Umgang mit Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zu vermitteln, aber auch präventiv einen Weg aufzuzeigen, eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung zu

etablieren. Inhalt der Fortbildung sind insbesondere Führungstechniken in sensiblen Konflikten wie bei sexueller Belästigung, Mobbing und sprachlicher Gewalt.

Im Bereich der Polizei ist der Umgang mit Opfern, auch Opfern sexueller Gewalt, in vielschichtiger Weise in der Aus- und Fortbildung berücksichtigt. Die genannten Inhalte der Ausbildung des mittleren und des gehobenen Polizeivollzugsdiensts sind nicht disponibel und somit für alle angehenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten verpflichtend. Für nähere Ausführungen zu Inhalten der polizeilichen Ausbildung und Inhalten des Studiums an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg in diesem Zusammenhang wird auf die Ausführungen zu Frage IV.5. verwiesen. Das Themenfeld sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz findet aktuell und auch weiterhin in der präventiven landesweiten Befassung mit der polizeilichen Führungs- und Wertekultur besondere Berücksichtigung.

Der Bedarf verpflichtender Schulungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist Gegenstand einer vertiefenden Prüfung der Landesregierung.

6. Welchen Nachbesserungsbedarf sieht die Landesregierung bezüglich der Einführung von verbindlichen Richtlinien, Dienstvereinbarungen und Verhaltenskodexen bzw. Selbstverpflichtungen?

Zu III.6.:

Bezüglich der Einführung von verbindlichen Richtlinien, Dienstvereinbarungen und Verhaltenskodexen bzw. Selbstverpflichtungen wird aktuell kein Nachbesserungsbedarf gesehen. Durch die bestehenden gesetzlichen Vorgaben und innerdienstlichen Verpflichtungen sowie Hilfsangebote ist der erforderliche Rahmen für eine angemessene Reaktion bei Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bereits gegeben. Vielmehr sind die bestehenden Regelungen regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls auf die geänderten Gegebenheiten und Anforderungen der Arbeitsumgebung anzupassen. So gibt es derzeit Überlegungen hinsichtlich einer Musterdienstvereinbarung für alle Ressorts über den Umgang mit sexuellem Fehlverhalten am Arbeitsplatz.

IV. Bereich der Polizei

1. Gibt es – und ggf. seit wann – eine (Rahmen-)Dienstvereinbarung des Landespolizeipräsidiums Baden-Württemberg (wie beispielsweise in Niedersachsen) zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?

Zu IV.1.:

Zwischen dem Landespolizeipräsidium und dem Hauptpersonalrat der Polizei sowie zwischen den nachgeordneten Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst und ihren jeweiligen Personalvertretungen bestehen keine Dienstvereinbarungen, die ausschließlich die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz beinhalten. Jedoch werden bestimmte Ausdrucksformen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der 2003 für die Beschäftigten der Polizei geschlossenen Dienstvereinbarung Mobbing behandelt. Im Zuge der anstehenden Fortentwicklung der Dienstvereinbarung Mobbing wird auch eine Weiterentwicklung dieses Aspekts geprüft.

Ferner ist beim Polizeipräsidium Heilbronn zum 1. März 2022 die Dienstanweisung „Integration und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ in Kraft getreten. In dieser Dienstanweisung ist auch das Thema sexuelle Belästigung beinhaltet.

2. Wie gehen personalführende Dienststellen der Polizei mit Eingaben zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz um und welche Vorgaben, Empfehlungen und Hilfestellungen gibt es hierzu aus dem Landespolizeipräsidium?

Zu IV.2.:

Wird ein Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt, erfolgt eine vollumfängliche Aufarbeitung der Eingabe. Die gesetzliche Strafverfolgungspflicht gilt auch im Innenverhältnis. So wird jeder Einzelfall individuell geprüft und bei Vorliegen entsprechender Anhaltspunkte ein Strafverfahren eingeleitet. Bei Beamtinnen und Beamten wird das regelmäßig parallel eingeleitete Disziplinarverfahren bis zum Abschluss des Ermittlungsverfahrens ausgesetzt. Bei Tarifbeschäftigten werden arbeitsrechtliche Schritte parallel zur Meldung an die Staatsanwaltschaft getroffen. Flankierend erfolgt die Prüfung, inwiefern weitere Maßnahmen erforderlich sind. Zum Schutz der bzw. des Betroffenen kann beispielsweise eine Umsetzung des mutmaßlichen Verursachers als eine geeignete Sofortmaßnahme in Betracht kommen, wenn nicht ohnehin ein Verbot des Führens der Dienstgeschäfte erfolgt. Auf expliziten Wunsch der oder des Betroffenen kann auch eine Umsetzung der betroffenen Person erfolgen. Darüber hinaus werden Betroffene über sämtliche Hilfsangebote und Ansprechpersonen informiert, um von Anfang an auch eine professionelle psychosoziale Begleitung zu gewährleisten. Bei allen Maßnahmen wird durch die Dienststellenleitung darauf geachtet, dass der betroffenen Person kein Nachteil entsteht.

3. Welche Forderungen von den Polizeigewerkschaften wurden zu welchem Zeitpunkt an das Landespolizeipräsidium bezüglich einer Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung und weiteren Maßnahmen zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung innerhalb der Polizei herangetragen?

Zu IV.3.:

Entsprechende Forderungen seitens der Polizeigewerkschaften wurden bislang nicht an das Landespolizeipräsidium herangetragen.

4. Welche Rückmeldungen hat sie zu den geschaffenen Meldemöglichkeiten für Fälle von sexueller Belästigung bei der Polizei und sieht sie diese als ausreichend an?

Zu IV.4.:

Zur Anzahl der Rückmeldungen wird auf die Stellungnahme zum Antrag in Landtags-Drucksache 17/1593 verwiesen. Die geschaffenen Möglichkeiten zur Meldung von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz innerhalb der Landespolizei werden grundsätzlich als ausreichend erachtet. Das Landespolizeipräsidium prüft derzeit, ob in Fällen im Zusammenhang mit sexuellen Straftaten oder Belästigungen innerhalb der Landespolizei zusätzlich ein unabhängiger „Vertrauensanwalt“ bestellt werden soll, angelehnt an den bereits bestehenden Vertrauensanwalt zur Korruptionsbekämpfung. Die Besonderheit eines Vertrauensanwalts besteht darin, dass ein solcher einem Hinweisgeber beziehungsweise einer Hinweisgeberin auf dessen Wunsch Verschwiegenheit zusichern kann.

5. In welchem Rahmen wird das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Zuge der Ausbildung an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg behandelt, beispielsweise auch in wissenschaftlichen Arbeiten, und welche Erkenntnisse hat sie daraus gezogen?

Zu IV.5.:

In der Ausbildung zum mittleren und der Vorausbildung zum gehobenen Polizeivollzugsdienst (PVD) wird die Thematik „Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung“ u. a. im Rahmen der Themen „Opferschutz“ und „Umgang mit Gewalt im sozialen Nahraum“ sowie im Themenbereich „Opfer von Sexualstraf-

taten/sexueller Gewalt“ intensiv behandelt. Das Thema „Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung“ ist sowohl in der Vorausbildung zum gehobenen PVD als auch im Lehrplan des mittleren PVD im Fach Psychologie implementiert. Hier werden die Auszubildenden u. a. über die arbeitsplatzbezogenen Konfliktthemen Mobbing und sexuelle Belästigung informiert und konkrete Handlungsalternativen und Hinwendungsmöglichkeiten genannt. Zentraler Bestandteil dieser Ausbildungsinhalte ist die Aufklärung über die jeweiligen geschlechtsunabhängigen Erscheinungsformen und möglichen Verläufe sowie über Konflikt-handhabungs- und Interventionsmöglichkeiten beziehungsweise mögliche rechtliche Schritte. Im Studium zum gehobenen PVD wird die Thematik „Opfer von Sexualstraftaten/sexueller Gewalt“ in den Sozial-, Führungs-, Kriminal- und Rechtswissenschaften fächerübergreifend und umfassend gelehrt. Zudem wird das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Rahmen der Einheit Konfliktbewältigung/Umgang mit Mobbing im Bereich Führungswissenschaften behandelt.

Ferner wird an der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg die in Rede stehende Thematik mittelbar auch in mehreren Führungsseminaren behandelt.

Zudem wird beispielsweise im Seminar „Konfliktmanagement für Führungskräfte“ – als ein Bestandteil – die mitarbeiterorientierte Organisationskultur behandelt. Hierbei werden Führungskräfte dafür sensibilisiert, ihre persönlichen Fähigkeiten beim Erkennen von Konflikten weiterzuentwickeln. Zudem wird der Konfliktmanagementprozess in der Polizei des Landes Baden-Württemberg vermittelt. Der Umgang mit etwaigem Fehlverhalten und sich möglicherweise anschließende Maßnahmen werden hierbei ebenfalls angesprochen.

Im Seminar „Führung und Zusammenarbeit III; Umgang mit Veränderungen“ ist das Thema Diversität verankert. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wird dabei die Bedeutung einer offenen, toleranten und gefestigten Werthaltung von Führungskräften in einer Organisation vermittelt, auch vor dem Hintergrund der wichtigen Vorbildfunktion von Führungskräften.

Grundlegender Bestandteil der dargestellten Seminare sind Aspekte der persönlichen Führungsverantwortung, die damit verbundene offene Kommunikation sowie die organisationalen und strukturellen Voraussetzungen für eine positive Fehler- und Wertekultur.

Ferner wird die Wirkung der Bildungsinhalte der Hochschule der Polizei Baden-Württemberg fortlaufend mit Blick auf gesellschaftliche und damit einhergehende innerorganisatorische Veränderungen intensiv beobachtet und bei Bedarf angepasst.

Entsprechende wissenschaftliche Forschungsarbeiten aus dem Kreis der Professorinnen- und Dozentenschaft der Hochschule für Polizei Baden-Württemberg gibt es nicht, systembedingt auch keine Masterarbeiten. Mit Stand Oktober 2020 wurde eine Bachelor-Thesis zum Thema sexuelle Belästigung in der Polizei bearbeitet. Eine über die konkrete Benotung hinausgehende differenzierte Bewertung der Arbeit durch die Hochschule im Hinblick auf daraus ableitbare Folgerungen ist unter Berücksichtigung des wissenschaftlichen Gehalts noch nicht abgeschlossen.

6. In welchem Rahmen wird das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ im Zuge der Ausbildung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl und Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg behandelt, beispielsweise auch in wissenschaftlichen Arbeiten, und welche Erkenntnisse hat sie daraus gezogen?

Zu IV.6.:

Die Hochschulen für öffentliche Verwaltung sind sich ihrer Verantwortung bewusst.

So wird in der „Satzung zur Förderung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und Schutz vor sexueller Belästigung“ der Hochschule für öffentliche Verwal-

tung Kehl unter § 1 Absatz 7 explizit hervorgehoben, dass alle Mitglieder der Hochschule und insbesondere solche mit Ausbildungs- oder Qualifizierungs- und Leitungsverantwortung in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung Verantwortung dafür tragen, dass jede Art von sexueller Belästigung, Diskriminierung oder Mobbing unterbleibt beziehungsweise abgestellt und als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt wird.

Das Thema ist in den letzten Jahren nicht explizit in wissenschaftlichen Arbeiten von Beschäftigten oder Studierenden der Hochschule oder in Seminaren bzw. Veranstaltungen behandelt worden.

An der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg fließt das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in folgenden Bereichen ein:

Bachelorarbeiten/wissenschaftliches Arbeiten

In den letzten Jahren wurde das Thema in verschiedenen Bachelorarbeiten behandelt. Im Einzelnen:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Definition, Auswirkung und Rechtslage in Deutschland (2011),
- Nein heißt Nein! – Gegen sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz (2014),
- Bekämpfung von Sexualdelikten nach § 184i StGB (sexuelle Belästigung) (2018),
- Arbeits- und disziplinarrechtliche Konsequenzen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Präventionsmaßnahmen (2018),
- Arbeitsrechtliche Fragen rund um die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (2022).

Projektarbeiten

Ferner wird dieses Thema immer wieder in Projektarbeiten (Teamarbeit über mehrere Studienabschnitte/Semester) behandelt.

Vorlesungen

In den Vorlesungen wird das Thema in den jeweiligen dazu passenden Modulen behandelt. Dies ist insbesondere in den Modulen Arbeits- und Beamtenrecht, Personalmanagement, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Rhetorik der Fall. Dabei wird in der Regel der Leitfaden des Bundes zum Thema sexuelle Belästigung eingebunden.

Im Masterstudiengang Public Management wird das Thema zudem an Ethik-Präsenztagen behandelt und ist Gegenstand einer Fallarbeit, in der eine Führungskraft mit anzüglichen Bemerkungen eines Mitarbeiters gegenüber einer Kollegin konfrontiert wird. Anhand des Falls werden dann mögliche Handlungsweisen besprochen.

Strobl

Minister des Inneren,
für Digitalisierung und Kommunen