

## **Antrag**

**der Fraktion der SPD**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen**

### **Umgang mit sexueller Belästigung in Landesbehörden**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen,

I. zu berichten,

1. welche Maßnahmen sie ergreift, um eine Betriebskultur in der Landesverwaltung zu schaffen, die deutlich macht, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung nicht geduldet wird;
2. welche Hürden das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg aufweist, die ein verpflichtendes Vorgehen gegen sexuelle Belästigungen behindert;
3. inwiefern sie Veränderungen am Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg plant;
4. welche Möglichkeiten es gibt, um die Rollen der Beauftragten für Chancengleichheit zu stärken und welche Maßnahmen sie hierzu plant;
5. aus welchen Gründen es nur sehr wenige Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung gibt;
6. wie sie angesichts der geringen Anzahl von Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung zu der Auffassung gelangt ist, dass es bezüglich der Einführung von Dienstvereinbarungen keinen Nachholbedarf gibt (vgl. Drucksache 17/1788, Abschnitt III Frage 6);
7. inwiefern es zutrifft, dass das Sozialministerium mit der Erarbeitung einer Muster-Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung beauftragt wurde, deren Vorlage für das Jahr 2018 bzw. 2019 angekündigt wurde;

8. welche Maßnahmen sie ergreift, um Meldewege und Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung zu verbessern bzw. bekannter zu machen z. B. durch Rundmails an alle Beschäftigten, Broschüren, Informationsveranstaltungen oder Workshops;
9. welche Möglichkeiten sie sieht, um niedrighschwellige und unabhängige Meldestellen in und außerhalb der Landesverwaltung zu schaffen;
10. welche Konsequenzen sie aus der Anhörung des Innenausschusses zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezogen auf die Behörden des Landes“ (Drucksache 17/1788) zieht und welche Maßnahmen sie als Reaktion auf die Stellungnahmen der Expertinnen plant;

## II.

1. eine Muster-Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung in Landesbehörden vorzulegen;
2. den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in die Gleichstellungsstrategie des Landes aufzunehmen;
3. Hinweise aus der Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg aufzunehmen und den Beauftragten für Chancengleichheit eine gesetzlich geregelte Zuständigkeit für den Umgang mit sexueller Belästigung und bei der Prävention vor sexueller Belästigung zuzuweisen.

19.7.2022

Stoch, Binder  
und Fraktion

## Begründung

Der Antrag soll die Ergebnisse der Anhörung des Innenausschusses zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezogen auf die Behörden des Landes“ (Drucksache 17/1788) in den Blick nehmen. Die angehörten Expertinnen hatten verschiedene Punkte bemängelt, unter anderem wurde auf die niedrige Anzahl von Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung hingewiesen, obwohl mithilfe dieser verbindliche Rahmenbedingungen geschaffen werden können. Außerdem wurde vorgetragen, dass die Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit im Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg noch zu schwach ausgestaltet ist und diese mehr verbindliche Rechte benötigen. Zudem wurde darauf hingewiesen, dass es zu wenig externe Meldestellen für Betroffene von sexueller Belästigung gibt.

## Stellungnahme

Mit Schreiben vom 16. August 2022 Nr. IM1-0300.0-18 nimmt das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen im Einvernehmen mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen,*

*I. zu berichten,*

*1. welche Maßnahmen sie ergreift, um eine Betriebskultur in der Landesverwaltung zu schaffen, die deutlich macht, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung nicht geduldet wird;*

Zu 1.:

Die Betriebskultur der Landesverwaltung wird geprägt durch ihr Leitbild. Das Leitbild beschreibt die Landesverwaltung als wertorientierten Arbeitgeber. Das betriebliche Miteinander ist nach dem Leitbild gekennzeichnet durch Wertschätzung, Vertrauen und Kollegialität. Führungskräfte sollen nach dem Leitbild einen kooperativen Führungsstil pflegen und ihre Vorbildfunktion ernst nehmen.

Das Land ist außerdem im Jahr 2012 der Charta der Vielfalt beigetreten. Durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt hat sich das Land zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt. Dazu gehört auch, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu unterbinden. Dieser auf Selbstverpflichtung basierende Werteverahmen der Landesverwaltung signalisiert den Beschäftigten ebenso wie die Erfüllung der gesetzlichen Arbeitgeberpflichten aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), beispielsweise durch die Einrichtung von Beschwerdestellen nach § 13 AGG: Jede Form der Diskriminierung und der sexuellen Belästigung wird in der Landesverwaltung nicht geduldet.

Im Übrigen wird auf die Beantwortung der Großen Anfrage, Drucksache 17/1788, verwiesen.

*2. welche Hürden das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg aufweist, die ein verpflichtendes Vorgehen gegen sexuelle Belästigungen behindern;*

Zu 2.:

Das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg (ChancenG) hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an (Führungs-)Positionen entscheidend zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen wie auch Männern ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Familien- oder Pflegeaufgaben möglichst gut zu vereinbaren: „Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes“ (§ 1 Absatz 2 ChancenG).

Ein verpflichtendes Vorgehen gegen sexuelle Belästigung ergibt sich aus § 12 Absatz 1 AGG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen u. a. wegen des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Dies wird durch Regelungen im ChancenG nicht verhindert oder erschwert.

Das ChancenG beinhaltet keine Regelung, die einem Vorgehen einer Dienststelle gegen sexuelle Belästigung entgegenstehen.

*3. inwiefern sie Veränderungen am Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg plant;*

Zu 3.:

Das ChancenG in seiner aktuell gültigen Fassung trat am 27. Februar 2016 in Kraft. Mit dieser Gesetzesversion wollte die Landesregierung vor allem das berufliche Vorankommen von Frauen im öffentlichen Dienst und eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Sorge-Arbeit sowie Beruf gezielt fördern. Außerdem wurde erstmals die gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich (ab 50 000 Einwohnerinnen und Einwohnern) und die Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit des Landes festgeschrieben.

Durch § 33 ChancenG und durch den Koalitionsvertrag von 2016 wurde eine Evaluation der Neuerungen des ChancenG drei Jahre nach dessen Inkrafttreten festgeschrieben. Im Frühjahr 2020 wurde die Universität Heidelberg mit der Evaluation und der Durchführung eines breit angelegten Beteiligungsprozesses beauftragt. Seit Januar 2022 stehen die Ergebnisse der Evaluation in einer Kurz- und einer Langfassung auf der Homepage des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration zur Verfügung.

Der Evaluationsbericht wurde durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration intensiv analysiert und bewertet. Insgesamt 16 Handlungsempfehlungen der Evaluation dienen als Grundlage, um weitere Maßnahmen und künftige Schritte abzuleiten. Die Maßnahmen wurden unter Berücksichtigung der einzusetzenden Ressourcen in kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen unterteilt.

Eine der wichtigsten Maßnahmen ist die Einrichtung einer Vernetzungsstelle für die in Baden-Württemberg tätigen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des Landes. Diese Maßnahme wurde bereits umgesetzt.

Kurzfristig sollen zudem die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden:

a) Ein umfassendes Fortbildungskonzept:

Durch die Evaluation wurde festgestellt, dass das ChancenG nicht über alle Ebenen hinweg bekannt ist und nicht in vollem Umfang vor Ort umgesetzt wird. Es gilt, die Ziele des ChancenG noch besser in der Praxis zu verankern, vor allem auch bei Führungskräften. Zugleich wurde der Bedarf an Fortbildungen durch die Befragung der Gleichstellungsbeauftragten sowohl des Landes als auch der Kommunen signalisiert, weshalb das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration diese Maßnahme als eine der Wichtigsten ansieht.

b) Die Novellierung der „Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50 000“ (VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte):

Durch die VwV kommunale Gleichstellungsbeauftragte wird die Auszahlung des Landeszuschusses für kommunale Gleichstellungsbeauftragte geregelt. Die VwV läuft zum Jahresende aus und wird novelliert

c) FAQ-/Frage-Antwort-Katalog (frequently asked questions):

Die konkrete Umsetzung des ChancenG wirft häufig Rechtsfragen auf, die eine Gesetzesauslegung erfordern. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration wird deshalb einen sogenannten FAQ-/Frage-Antwort-Katalog auf der Homepage veröffentlichen und so die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit unterstützen.

Weitere Möglichkeiten und Erfordernisse prüft das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration auf ihre Machbarkeit und Umsetzbarkeit hin. Aufgrund der umfassenden, strategischen und konzeptionellen Planung, wird die Novelle als längerfristiges Ziel betrachtet.

*4. welche Möglichkeiten es gibt, um die Rollen der Beauftragten für Chancengleichheit zu stärken und welche Maßnahmen sie hierzu plant;*

Zu 4.:

Bei der Stärkung der Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit spielen viele Faktoren eine Rolle. Ein zentraler Aspekt ist die Organisationskultur und die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit in der Dienststelle; dies zeigt sich auch in den Ergebnissen der Evaluation. Diesem Aspekt wird mit dem Fortbildungskonzept des Sozialministeriums Rechnung getragen. Auf die Antwort zu Abschnitt I Ziffer 3 a) wird verwiesen.

Neben den bereits bestehenden Unterstützungs- und Vernetzungsmöglichkeiten (zum Beispiel AK Chancengleichheit) für die Beauftragten für Chancengleichheit sind weitere Maßnahmen geplant. Dazu gehören zum Beispiel die o. g. Vernetzungsstelle, Vernetzungsveranstaltungen und Fortbildungen.

Die Möglichkeit einer Steigerung der Wirkmächtigkeit von Beauftragten für Chancengleichheit durch erweiterte Beanstandungs- und Sanktionsmöglichkeiten wird über alle Ebenen hinweg unterschiedlich bewertet und kann nur langfristig geprüft werden. Eine Stärkung der Rolle der Beauftragten für Chancengleichheit wird auch durch die Umsetzung der im Koalitionsvertrag festgeschriebenen landesweiten, ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie erfolgen.

*5. aus welchen Gründen es nur sehr wenige Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung gibt;*

*6. wie sie angesichts der geringen Anzahl von Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung zu der Auffassung gelangt ist, dass es bezüglich der Einführung von Dienstvereinbarungen keinen Nachholbedarf gibt (vgl. Drucksache 17/1788, Abschnitt III Frage 6);*

Zu 5. und 6.:

Die Ziffern 5 und 6 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet. Die niedrige Zahl von Dienstvereinbarungen zum Thema sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass von den jeweiligen Dienststellen insoweit im Einzelfall kein zwingendes Erfordernis gesehen wurde.

Wie im Rahmen der Beantwortung der Großen Anfrage 17/1788 unter Abschnitt III Frage 3 dargestellt, bedarf auch bei Vorliegen von entsprechenden Dienstvereinbarungen 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.

Entsprechend den Ausführungen im Rahmen der Beantwortung der Großen Anfrage 17/1788 unter Abschnitt III Frage 6 ist in der Landesverwaltung durch die

bestehenden gesetzlichen Vorgaben und innerdienstlichen Verpflichtungen sowie Hilfsangebote ein umfassender Rahmen für eine angemessene Reaktion bei Bekanntwerden von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorhanden, sodass auch ohne Dienstvereinbarung ein angemessener Umgang mit Fällen sexueller Belästigung möglich ist.

Da bestehenden Regelungen regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls auf geänderte Gegebenheiten und Anforderungen der Arbeitsumgebung anzupassen sind, ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass sich künftig mehr Dienststellen für den Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung entscheiden.

*7. inwiefern es zutrifft, dass das Sozialministerium mit der Erarbeitung einer Muster-Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung beauftragt wurde, deren Vorlage für das Jahr 2018 bzw. 2019 angekündigt wurde;*

Zu 7.:

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration erarbeitet derzeit eine Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung. Diese kann den anderen Ministerien als Beispiel zur Verfügung gestellt werden. Die Erarbeitung einer Muster-Dienstvereinbarung ist nicht vorgesehen.

*8. welche Maßnahmen sie ergreift, um Meldewege und Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung in der Landesverwaltung zu verbessern bzw. bekannter zu machen z. B. durch Rundmails an alle Beschäftigten, Broschüren, Informationsveranstaltungen oder Workshops;*

Zu 8.:

Im Rahmen der Beantwortung der Großen Anfrage 17/1788 wurde dargestellt, mit welchen Maßnahmen Beschäftigte in Landesbehörden über Meldestellen und Meldewege für Fälle sexueller Belästigung informiert werden. Dazu gehören die im Intranet der jeweiligen Behörde bereitgestellten Informationen, Broschüren in elektronischer oder gedruckter Form, Personalversammlungen, Schulungen – insbesondere zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – und spezielle Informationsveranstaltungen. Die Landesregierung hat auch darauf hingewiesen, dass zur Verbesserung der Informationsvermittlung an die Beschäftigten zu Meldestellen und Meldewegen für Fälle von sexueller Belästigung in regelmäßigen Abständen auf bereits vorhandene Informationen gesondert hingewiesen und bestehende Maßnahmen immer wieder kommuniziert werden müssen. In diesem Rahmen entscheiden die Dienststellen der Landesverwaltung, welche Kommunikationswege sie nutzen; sie prüfen in regelmäßigen Abständen, wo gegebenenfalls Aktualisierungs- oder Verbesserungsbedarf besteht.

*9. welche Möglichkeiten sie sieht, um niedrighschwellige und unabhängige Meldestellen in und außerhalb der Landesverwaltung zu schaffen;*

Zu 9.:

Den Beschäftigten der Landesverwaltung stehen eine Vielzahl von Ansprechpersonen oder Meldestellen zur Verfügung, an die sie sich im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wenden können. Insoweit wird auch auf die Beantwortung der Großen Anfrage 17/1788 unter Abschnitt II Frage 1 verwiesen.

Dazu zählen innerhalb der Dienststelle die Mitglieder der Personalvertretung, die Beauftragte für Chancengleichheit und ggf. auch die Schwerbehindertenvertretung, die niederschwellig von Betroffenen angesprochen werden können, wenn sie sich zunächst nicht an die Dienststelle selbst wenden wollen.

Außerhalb der Dienststelle gibt es folgende unabhängige Meldestellen: Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Landes, Beratungsstellen gegen Diskri-

minierung, psychologische oder psychosoziale Beratungsstellen sowie landesweite Hotline des Konflikt hotline Baden-Württemberg e. V. Im Bereich des Frauenhilfe- und Unterstützungssystems gibt es Möglichkeiten, sich an Frauen- und Mädchennotrufe und spezialisierte Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt zu wenden, um auch unabhängig vom Arbeitgeber Hilfe zu erhalten.

Weitere unabhängige Beratungsangebote beziehen sich nur auf bestimmte Ressorts oder Behördenbereiche. So können sich die Beschäftigten des Geschäftsbereichs des Wissenschaftsministeriums an eine Vertrauensanwältin wenden. Angehörige der Landespolizei können sich auch an die Bürgerbeauftragte des Landtages wenden. Im Umweltministerium steht allen Beschäftigten die kostenlose und anonyme Beratungs-Hotline der BAD GmbH zur Verfügung.

Ob über die vorhandenen unabhängigen Meldestellen hinaus Bedarf für zusätzliche Meldestellen besteht, ist jeweils im Einzelnen zu prüfen und hängt auch davon ab, welche vergleichbaren Angebote bereits bestehen. So wird durch das Landespolizeipräsidium geprüft, ob für die Fälle im Zusammenhang mit sexuellen Straftaten oder Belästigungen innerhalb der Landespolizei zusätzlich zu der im November 2021 im Landespolizeipräsidium geschaffenen Ansprechstelle noch ein unabhängiger Vertrauensanwalt oder eine Vertrauensanwältin bestellt werden soll. Die Besonderheit eines Vertrauensanwalts besteht darin, dass auf Wunsch dem Hinweisgeber oder der Hinweisgeberin Verschwiegenheit zugesichert werden kann. Entsprechende Überlegungen bestehen auch im Finanzressort.

*10. welche Konsequenzen sie aus der Anhörung des Innenausschusses zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezogen auf die Behörden des Landes“ (Drucksache 17/1788) zieht und welche Maßnahmen sie als Reaktion auf die Stellungnahmen der Expertinnen plant;*

Zu 10.:

In der Anhörung des Innenausschusses haben die Expertinnen zu den Themenkomplexen „Dienstvereinbarungen“, „Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit im Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg“ und „externe Meldestellen für Betroffene“ Stellung genommen. Zu diesen Themenkomplexen wird auf die Antworten zu Abschnitt I Ziffern 2 bis 9 verwiesen.

II.

*1. eine Muster-Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung in Landesbehörden vorzulegen;*

Zu 1.:

Auf die Antwort zu Abschnitt I Ziffer 7 wird verwiesen.

*2. den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in die Gleichstellungsstrategie des Landes aufzunehmen;*

Zu 2.:

Im Koalitionsvertrag wurde die Entwicklung einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie festgeschrieben. Ziel der Strategie ist eine umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen.

Die Gleichstellungsstrategie wird umfassend ressortübergreifend angelegt sein. Im Rahmen des Themas Wirtschaft und Arbeitswelt wird auch das Thema Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine Rolle spielen.

*3. Hinweise aus der Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg aufzunehmen und den Beauftragten für Chancengleichheit eine gesetzlich geregelte Zuständigkeit für den Umgang mit sexueller Belästigung und bei der Prävention vor sexueller Belästigung zuzuweisen.*

Zu 3.:

Die Zuständigkeit für den Umgang mit sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld und die diesbezügliche Prävention ergibt sich bereits aus dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Bestimmungen, z. B. § 12 AGG. Sie liegt beim jeweiligen Arbeitgeber bzw. Dienstherren. Die Beauftragten für Chancengleichheit haben per se keine disziplinarrechtliche Weisungs- und Personalbefugnis. Sie üben eine Funktion als beratende und unterstützende Vertrauensperson für Betroffene und Hilfesuchende aus.

Aus der Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes Baden-Württemberg gehen keine Hinweise hervor, nach denen die Schaffung einer gesetzlich geregelten Zuständigkeit erforderlich erscheint.

In Vertretung

Klenk

Staatssekretär