

Antrag

der Abg. Julia Goll u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen

Nachsorge bei Vorfällen sexueller Belästigung in den Landesbehörden

Antrag

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

1. wie die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, die Einschätzung der Ermittlungsbeauftragten des Untersuchungsausschusses bewertet, dass mit Vorfällen sexueller Belästigung in den Dienststellen der Landespolizei besser umgegangen und auf eine schnellere räumliche Trennung der Beteiligten geachtet werde als in den Ministerien;
2. ob sie grundsätzlich eine räumliche Trennung der Beteiligten in einem Fall sexueller Belästigung befürwortet;
3. ob es für Fälle sexueller Belästigung in den Ministerien und den nachgeordneten Behörden jeweils einen Leitfaden/Handreichung/Dienstvereinbarung etc. gibt für Maßnahmen, die nach einem entsprechenden Fall vorzunehmen sind (bitte aufgeschlüsselt nach Ministerien, Behörden, Datum);
4. was in den ggf. Leitfäden/Handreichungen etc. entsprechend Ziffer 3 konkret vorgesehen ist (bitte aufgeschlüsselt nach Ministerien, Behörden, Art der Maßnahme und ob diese obligatorisch, empfohlen oder fakultativ ist);
5. welchen Handlungsbedarf die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, generell in Reaktion auf den Bericht der Ermittlungsbeauftragten des Untersuchungsausschusses sieht;

6. welche Kenntnisse die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, über bisherige Verfahrensweisen nach Abschluss von Ermittlungen und ggf. der Verhängung von Maßnahmen bei Vorfällen sexueller Belästigung in den Landesbehörden vorliegen, die die weitere Zusammenarbeit innerhalb der betroffenen Dienstgruppen ermöglichen und Verwerfungen innerhalb der Gruppe entgegenwirken sollen (Nachsorge);
7. ob es hinsichtlich einer solchen Nachsorge Fort- und Weiterbildungsangebote gibt und wenn ja, in welcher Form diese stattfinden (z. B. digital);
8. wie die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, diese Praxis bewertet;
9. ob die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, hinsichtlich einer solchen Nachsorge Handlungsbedarf sieht;
10. wenn ja, was sie plant.

23.10.2024

Goll, Weinmann, Dr. Rülke, Haußmann, Bonath, Brauer,
Fink-Trauschel, Dr. Jung, Reith, Scheerer FDP/DVP

Begründung

Der jüngst vorgelegte und veröffentlichte Bericht der Ermittlungsbeauftragten des Untersuchungsausschusses legt umfangreich das Aktenwissen zu den Vorfällen sexueller Belästigung in den Landesbehörden dar. Darüber hinaus ist aber auch von Interesse, wie in den Landesbehörden in den betroffenen Dienstgruppen nach abschließender Behandlung der Vorfälle eine Nachsorge dahingehend stattfindet, weiteren Verwerfungen in der Gruppe entgegenzuwirken und damit die Arbeitsfähigkeit der Dienstgruppe sicherzustellen. Hierzu soll die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, Stellung beziehen.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 28. November 2024 Nr. IM1-0300.0-24/1/4 nimmt das Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen im Einvernehmen mit dem Staatsministerium, dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, dem Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, dem Ministerium der Justiz und für Migration, dem Ministerium für Verkehr, dem Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz und dem Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

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

1. wie die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, die Einschätzung der Ermittlungsbeauftragten des Untersuchungsausschusses bewertet, dass mit Vorfällen sexueller Belästigung in den Dienststellen der Landespolizei besser umgegangen und auf eine schnellere räumliche Trennung der Beteiligten geachtet werde als in den Ministerien;

Zu 1.:

Die Ermittlungsbeauftragte führt aus, dass innerhalb der Polizeibehörden deutlich stärker auf die nahezu sofortige Trennung der Beteiligten geachtet werde. Bei den Ministerien und im Bereich anderer Landesbehörden stand in den wenigen untersuchten Einzelfällen nach der Einschätzung der Ermittlungsbeauftragten hingegen zunächst das Gespräch mit der geschädigten Person und die Sachverhaltsaufklärung im Vordergrund. Die Ermittlungsbeauftragte weist in diesem Zusammenhang auf die unterschiedliche Organisationsstruktur der Polizeidienststellen im Vergleich zu Ministerien bzw. anderen Behörden hin. Bei der Polizei gibt es regelmäßig mehr alternative (örtliche) Verwendungsmöglichkeiten für eine beschuldigte Person innerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs der Behörde (mehrere Standorte, beispielsweise Polizeireviere; häufig auch Dienstgruppen im Schichtdienst), sodass eine schnelle Umsetzung der beschuldigten Person leichter möglich ist.

Wegen der geringen Zahl der außerhalb des Polizeibereichs ausgewerteten Verdachtsfälle kann nicht sicher geschlossen werden, dass sich die Herangehensweise in den Ministerien oder anderen Behörden immer unterscheidet. Soweit das im Einzelfall der Fall war, könnte es neben dem von der Ermittlungsbeauftragten genannten Grund der andersartigen Organisationsstruktur auch daran liegen, dass wegen der Besonderheiten des Vollzugsdienstes eine schnelle räumliche Trennung der Beteiligten im Polizeibereich wichtiger ist als in anderen Verwaltungszweigen. Die Angehörigen einer Dienstgruppe der Polizei arbeiten oft intensiv zusammen und müssen sich im Einsatz jederzeit aufeinander verlassen können. In einem Ministerium oder in einer Verwaltungsbehörde ist es eher möglich, eine weitere Zusammenarbeit der Beteiligten bis zu einer ggf. später erfolgenden räumlichen Trennung zunächst durch einfache arbeitsorganisatorische Maßnahmen auszuschließen.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

2. ob sie grundsätzlich eine räumliche Trennung der Beteiligten in einem Fall sexueller Belästigung befürwortet;

Zu 2.:

Die räumliche Trennung der Beteiligten kann grundsätzlich ein sinnvolles Instrument sein, insbesondere um die betroffene Person vor weiteren sexuellen Belästigungen zu schützen. In der Mehrheit der von der Ermittlungsbeauftragten betrachteten Fälle kam es nach dem Vorfall zu einer räumlichen Trennung der Beteiligten.

Ob eine räumlichen Trennung der Beteiligten nach einem Vorfall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erforderlich ist, kann nicht ohne Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Zu diesen Umständen gehören beispielsweise die Art und Schwere des Vorwurfs, die Frage der Wiederholungsgefahr oder auch ein mögliches Einverständnis der betroffenen Person zum Verbleib aller Beteiligten. Starre Regelungen sind daher nicht angezeigt.

3. ob es für Fälle sexueller Belästigung in den Ministerien und den nachgeordneten Behörden jeweils einen Leitfaden/Handreichung/Dienstvereinbarung etc. gibt für Maßnahmen, die nach einem entsprechenden Fall vorzunehmen sind (bitte aufgeschlüsselt nach Ministerien, Behörden, Datum);

4. was in den ggf. Leitfäden/Handreichungen etc. entsprechend Ziffer 3 konkret vorgesehen ist (bitte aufgeschlüsselt nach Ministerien, Behörden, Art der Maßnahme und ob diese obligatorisch, empfohlen oder fakultativ ist);

Zu 3. und 4.:

Zu den Ziffern 3 und 4 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Die für Fälle sexueller Belästigung in den Ministerien und den nachgeordneten Behörden vorhandenen Leitfäden, Handreichungen oder Dienstvereinbarungen sind der Tabelle 1 in der *Anlage* zu entnehmen. Die in diesen Dokumenten vorgesehenen wichtigsten Maßnahmen sind jeweils stichwortartig in der Tabelle 1 aufgeführt. Angegeben ist auch, ob die Maßnahmen obligatorisch, empfohlen oder fakultativ sind.

Die Tabellen 2 und 3 ergänzen diese Angaben für Einrichtungen im nachgeordneten Bereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

5. welchen Handlungsbedarf die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, generell in Reaktion auf den Bericht der Ermittlungsbeauftragten des Untersuchungsausschusses sieht;

Zu 5.:

Bei den Landesbehörden gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Ansprechstellen, die beispielsweise in der Drucksache 17/1788 aufgeführt sind. Zu den Maßnahmen gehört neben den in der *Anlage* aufgeführten Dienstvereinbarungen, Leitfäden und Handreichungen auch die Bestellung von Vertrauensanwältinnen oder -anwälten. Die Bestellung einer Vertrauensanwältin für Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist unter anderem in dem Maßnahmenpaket für Polizei und Innenverwaltung vorgesehen, das am 18. Juli 2023 vorgestellt wurde.

Vertrauensanwältinnen und -anwälte, bei denen sich die Beschäftigten kostenfrei und vertraulich zu Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz beraten lassen können, wurden bislang im Geschäftsbereich des Innenministeriums, des Finanzministeriums, des Kultusministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Wirtschaftsministeriums, des Verkehrsministeriums und des Ministeriums für Landesentwicklung

und Wohnen bestellt. Das Justizministerium hat mit ähnlicher Zielrichtung für seine Beschäftigten eine unabhängige Beratungsstelle der Justiz zum Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt eingerichtet.

Aus dem Bericht der Ermittlungsbeauftragten ergibt sich insgesamt ein ordentlicher Umgang der Behörden mit den gemeldeten Vorfällen sexueller Belästigung. In diesem Zusammenhang wird auf das Schlusswort des Berichts verwiesen.

Auch wenn sich aus dem Bericht kein weiterer genereller Handlungsbedarf ableiten lässt, bleibt die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine Daueraufgabe der Landesverwaltung. Darum werden die Behörden der Landesverwaltung die bereits ergriffenen Maßnahmen und Angebote gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fortführen. Beispielsweise sind weitere Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung in der Vorbereitung.

6. welche Kenntnisse die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, über bisherige Verfahrensweisen nach Abschluss von Ermittlungen und ggf. der Verhängung von Maßnahmen bei Vorfällen sexueller Belästigung in den Landesbehörden vorliegen, die die weitere Zusammenarbeit innerhalb der betroffenen Dienstgruppen ermöglichen und Verwerfungen innerhalb der Gruppe entgegenwirken sollen (Nachsorge);

Zu 6.:

Wenn es in einem Bereich zu einem entsprechenden Vorfall gekommen ist, kann dies ein Anlass sein, die Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verstärken, indem auf bestehende Präventions- oder Fortbildungsangebote zurückgegriffen wird. Soweit es um die besondere Betroffenheit einzelner Beschäftigter geht, kann auch an die Angebote der psychosozialen Betreuung verwiesen werden.

In der Regel wird darüber hinaus nicht von der Erforderlichkeit von besonderen Maßnahmen der Nachsorge für alle Angehörigen der betroffenen Dienstgruppe oder sonstigen Organisationseinheit auszugehen sein, um die weitere Zusammenarbeit innerhalb der betroffenen Dienstgruppe zu ermöglichen. Insbesondere wenn der Vorfall in der Dienstgruppe nicht bekannt wurde oder wenn die beschuldigte Person nicht mehr in der Dienstgruppe arbeitet, ist die Zusammenarbeit zwischen den nicht beteiligten Beschäftigten normalerweise ohne weitere Nachsorge möglich. Falls im Einzelfall doch ein entsprechender Bedarf besteht, können sich aber selbstverständlich auch die an dem Vorfall nicht beteiligten Personen an die vorhandenen Ansprechstellen wenden und beispielsweise die Angebote der psychosozialen Beratung wahrnehmen.

7. ob es hinsichtlich einer solchen Nachsorge Fort- und Weiterbildungsangebote gibt und wenn ja, in welcher Form diese stattfinden (z. B. digital);

Zu 7.:

Das Angebot von Fort- und Weiterbildungen ist ein wichtiger Baustein bei der Prävention gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Viele Behörden der Landesverwaltung bieten solche Fortbildungen an. Die einschlägigen Dienstvereinbarungen sehen in der Regel die Verpflichtung zur Durchführung von Fortbildungen zum Thema der sexuellen Belästigung vor. Solche Fortbildungen können in Präsenz oder im Einzelfall auch per Videokonferenz stattfinden. Im Bereich der Polizei ist eine elektronische Lernanwendung (eLa) zum Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in Vorbereitung.

Im Gegensatz zu allgemeinen Fortbildungsangeboten zum Thema der sexuellen Belästigung sind spezifische Fort- oder Weiterbildungen zur Nachsorge, die vor allem auf die Ermöglichung einer weiteren Zusammenarbeit innerhalb einer Dienstgruppe nach einem Vorfall sexueller Belästigung bzw. auf Nicht-Beteiligte gerichtet wären, nicht bekannt beziehungsweise sie wurden noch nicht durch-

geführt. In diesem Zusammenhang wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 6 hingewiesen.

Ein Ressort weist darauf hin, dass es im dortigen Geschäftsbereich Fortbildungsangebote gibt, die Führungskräften Führungstechniken zur Bewältigung von Konfliktsituationen verschiedener Art vermitteln sollen. Auch solche Fortbildungsinhalte können in der angesprochenen Situation hilfreich sein.

8. wie die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, diese Praxis bewertet;

9. ob die Landesregierung, insbesondere das Innenministerium, hinsichtlich einer solchen Nachsorge Handlungsbedarf sieht;

10. wenn ja, was sie plant.

Zu 8. bis 10.:

Zu den Ziffern 8 bis 10 wird aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam Stellung genommen.

Der aktuelle Erkenntnisstand und der Bericht der Ermittlungsbeauftragten lassen derzeit einen weiteren Handlungsbedarf in Bezug auf die Nachsorge nach Vorfällen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Landesverwaltung nicht erkennen. Insofern wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 6 verwiesen.

Soweit im Einzelfall Bedarf für eine besondere Nachsorge besteht, können die in den Behörden der Landesverwaltung vorhandenen Ansprechstellen und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung von den Angehörigen einer betroffenen Dienstgruppe auch in dieser Situation in Anspruch genommen werden.

Strobl

Minister des Inneren, für Digitalisierung
und Kommunen

Tabelle 1 zu Ziffern 3 und 4 des Antrags 17/7711 – Nachsorge bei Vorfällen sexueller Belästigung in den Landesbehörden

Nr.	Ministerium oder Behörde	Leitfaden / Handreichung / Dienstvereinbarung	Datum	Maßnahmen Stichworte zu den wichtigsten Maßnahmen mit dem Hinweis, ob obligatorisch, empfohlen oder fakultativ
1.	Staatsministerium	Dienstvereinbarung zum kollegialen Umgang am Arbeitsplatz	16.01.2023	Präventive Maßnahmen, wie z. B. Information der Bediensteten über die Dienstvereinbarung und Fortbildungen (für die Führungskräfte der Dienststelle obligatorisch und in Präsenz, für Personalvertretung und Mitarbeitende fakultativ); Beschwerde- und Beratungsrecht für die Betroffenen (für die Betroffenen fakultativ); Verpflichtung für Vorgesetzte, Vorfällen nachzugehen, mit den Beteiligten zu erörtern und Lösungsmöglichkeiten zu suchen (obligatorisch); bei unzureichendem Erfolg nach vier Wochen Recht für die Betroffenen einer schriftlichen Mitteilung an die Beschwerdestelle (fakultativ) - Beschwerdestelle hat dann nach einem letzten Schlichtungsversuch erforderliche rechtliche Konsequenzen und geeignete organisatorische und/oder personalwirtschaftliche Lösungen zu prüfen und umzusetzen (für die Dienststelle obligatorisch); Verpflichtung zur Sanktionierung von bekannt gewordenem Fehlverhalten (für die Dienststelle obligatorisch); Benachteiligungsverbot für Betroffene (obligatorisch).
2.	Staatsministerium	Handreichung zum kollegialen Umgang am Arbeitsplatz	Veröffentlichung bis Ende 2024 geplant	Beinhaltet die Maßnahmen der Dienstvereinbarung in etwas verkürzter übersichtlicher Form (Checkliste für die Beschäftigten). Zudem die Konkretisierung, dass bei Anzeige einer sexuellen Belästigung alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen sind, einschließlich Maßnahmen organisatorischer Art, die sicherstellen, dass die von Belästigung betroffene Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz vor der Wiederholung bzw. weiterer sexueller Belästigung geschützt wird, ggf. die Verpflichtung zur Beteiligung weiterer Stellen zur Einleitung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen, insbesondere Disziplinarverfahren (für Vorgesetzte obligatorisch).
3.	Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen	Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung	17.05.2023	Präventive Maßnahmen, wie z. B. Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung und das Angebot von Fortbildungen (für die Dienststelle obligatorisch); Beratungsmöglichkeiten für die Betroffenen bei einem Vorfall (für die Betroffenen fakultativ); Verpflichtung für Vorgesetzte, bei Anzeige einer sexuellen Belästigung alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen organisatorischer Art, die sicherstellen, dass die von Belästigung betroffene Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz vor der Wiederholung bzw. weiterer sexueller Belästigung geschützt wird, ggf. die Verpflichtung zur Beteiligung weiterer Stellen zur Einleitung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen, insbesondere Disziplinarverfahren (für Vorgesetzte obligatorisch); Beschwerdemöglichkeit bei der AGG-Beschwerdestelle (für die Betroffenen fakultativ).
4.	Regierungspräsidium Stuttgart	Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung	06.12.2023	Präventiv, für die Dienststelle obligatorisch: Information der Mitarbeitenden über die Dienstvereinbarung. Handlungsmöglichkeiten für betroffene Mitarbeitende (für diese fakultativ): Gespräch mit Vertrauensperson (z. B. Kollegenkreis, Gremien, BfC, Psychosoziale Beratungsstelle, Präventionsteam (BEM), Vorgesetzte, Personalreferat), Beratung durch externe Meldestelle, Hinzuziehen der Vorgesetzten und deren Tätigwerden (in Abstimmung mit der betroffenen Person), Meldung an die Dienststelle, Beschwerde gem. § 13 AGG. Für weitergehende, insbesondere arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen gegen die belästigende Person, ist die Dienststelle in Kenntnis zu setzen (obligatorisch). Dienststelle leitet in Abstimmung mit der betroffenen Person umgehend die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ein (obligatorisch für Dienststelle). Gesichertes Umfeld am Arbeitsplatz, Unterstützung (obligatorisch für Führungskraft), in Abstimmung mit der betroffenen Person ggf. auch Tätigwerden der Vorgesetzten (obligatorisch für Führungskräfte). Ggf. Sanktionsmöglichkeiten gegenüber externen Personen prüfen/umsetzen (obligatorisch für Dienststelle). Weitere Maßnahmen/Angebote: Infomaterial und Links zu externen Hilfs- und Beratungsangeboten bzw. externen Kontaktstellen im Intranet; Beratungsmöglichkeit über die Vertrauensanwältin; Flyer und Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Intranet, an den Ein- und Ausgängen, Plakat für Hilfefestelefon; verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte; Online-Vortrag der Vertrauensanwältin geplant.

5.	Regierungspräsidium Karlsruhe	Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung	21.11.2023	Präventive Maßnahmen: Die Dienststelle informiert über die Dienstvereinbarung und bietet geeignete Fortbildungen an (für die Dienststelle obligatorisch). Die Dienstvereinbarung nennt Ansprechpersonen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Vorgesetzte müssen aktiv werden, wenn eine sexuelle Belästigung gemeldet wird und müssen alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen ergreifen (obligatorisch). Dazu gehören auch organisatorische Maßnahmen, die sicherstellen, dass die betroffene Person vor weiterer sexueller Belästigung an ihrem bisherigen Arbeitsplatz geschützt wird. Wenn die Einleitung eines Disziplinarverfahrens in Betracht kommt, unterrichtet der oder die Vorgesetzte über das Personalreferat die zuständige Stelle (obligatorisch). Beschwerdemöglichkeit bei der AGG-Beschwerdestelle (für Betroffene fakultativ).
6.	Regierungspräsidium Freiburg	Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung	29.11.2023	Präventive Maßnahmen: Regelmäßige Informationen und Bildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende (Führung obligatorisch) - Broschüre und Flyer mit Überblick über mögliche Handlungswege bei Eintritt in die Behörde - Intranetinformationen. Benannte Ansprechpersonen im Haus - Entsprechend vielfältige Beratungsmöglichkeiten für Betroffene im Haus vorhanden (fakultativ). Vorgesetzte und gegebenenfalls Personalverwaltung mit Handlungsverpflichtung zu konkreten Maßnahmen (obligatorisch), die geeignet sind, die betroffene Person zukünftig vor weiter sexueller Belästigung zu schützen, Beschwerdestelle nach AGG im Haus (fakultativ Angebot für Betroffene) Möglichkeit zu Beratung für Betroffene durch Vertrauensanwältin beim Innenministerium (für Betroffene fakultativ).
7.	Regierungspräsidium Freiburg	Broschüre und Flyer für Mitarbeitende im Haus		Broschüre liegt regelmäßig im Haus aus, wird bei Gemeinschaftsveranstaltungen, Gesundheitstagen, Einführungsveranstaltungen verteilt. Inhalte entsprechen der Dienstvereinbarung.
8.	Regierungspräsidium Tübingen	Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	21.02.2024	Präventive Maßnahmen: Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung (obligatorisch), Fortbildungen und Informationsveranstaltungen (obligatorisch auf Anregung BfC oder ÖPR), Vorträge bei Personal- oder Frauenversammlung; interne und externe Hilfsangebote für die Betroffenen (fakultativ für die Betroffenen); Verpflichtung für Vorgesetzte, bei Anzeige einer sexuellen Belästigung alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen organisatorischer Art, die sicherstellen, dass die von Belästigung betroffene Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz vor der Wiederholung bzw. weiterer sexueller Belästigung geschützt wird (obligatorisch für Vorgesetzte); Beschwerdemöglichkeit bei der AGG-Beschwerdestelle (für die Betroffenen fakultativ); ggf. die Verpflichtung zur Einleitung strafrechtlicher und/oder arbeits-/dienstrechtlicher Maßnahmen, insbesondere Disziplinarverfahren (für Vorgesetzte obligatorisch); vorbeugende Maßnahmen wie Abstandsgebote oder Umsetzungen (fakultativ).
9.	BITBW	Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	15.02.2024	-Klare Regelung; z. B. Verhaltenskodex und klares Statement (obligatorisch) -Präventive Maßnahmen wie z. B. Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung; Schulungen (digital) zur Sensibilisierung und Aufklärung (obligatorisch); Jede Person, die bei der Dienststelle ihre Tätigkeit beginnt, wird in geeigneter Weise über die Dienstvereinbarung informiert; Beratungsmöglichkeiten für die Betroffenen (für die Betroffenen fakultativ); -Interventionsmaßnahmen: Verpflichtung für Vorgesetzte, bei Anzeige einer sexuellen Belästigung alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen organisatorischer Art, die sicherstellen, dass die von Belästigung betroffene Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz vor der Wiederholung bzw. weiterer sexueller Belästigung geschützt wird, ggf. die Verpflichtung zur Beteiligung weiterer Stellen zur Einleitung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen, insbesondere Disziplinarverfahren (für Vorgesetzte obligatorisch); externe Beschwerdemöglichkeit bei der AGG-Beschwerdestelle und Konfliktthline Baden-Württemberg e. V. (für die Betroffenen fakultativ); ergänzt wird die DV durch eine Handreichung.
10.	BITBW	Handout	19.02.2024	Das Handout fasst die Inhalte der Dienstvereinbarung auf einer Seite übersichtlich zusammen.
11.	Landesamt für Verfassungsschutz	Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Landesamt für Verfassungsschutz	01.09.2023	Präventive Maßnahmen wie z.B. Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung und Fortbildungen (für die Dienststelle obligatorisch); Beratungsmöglichkeiten für die Betroffenen (für die Betroffenen fakultativ); Verpflichtung für Vorgesetzte, bei Anzeige einer sexuellen Belästigung alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen organisatorischer Art, die sicherstellen, dass die von Belästigung betroffene Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz vor der Wiederholung bzw. weiterer sexueller Belästigung geschützt wird, ggf. die Verpflichtung zur Beteiligung weiterer Stellen zur Einleitung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen, insbesondere Disziplinarverfahren (für Vorgesetzte obligatorisch); Beschwerdemöglichkeit bei der AGG-Beschwerdestelle (für die Betroffenen fakultativ);

12.	Ministerium für Finanzen	Dienstvereinbarung zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing	08.07.2024	Zwingende Führungskräftebildung und Schulungen der Personalvertretungen, der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, der Schwerbehindertenvertretungen und der Beauftragten für Chancengleichheit sowie Beschäftigte der Personalverwaltungen (obligatorisch); Verpflichtende Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung (obligatorisch); Externe anonyme Beratungsmöglichkeit durch Vertrauensanwälte (für Betroffene fakultativ), Interne Beratungsmöglichkeiten (für Betroffene fakultativ); Verpflichtung der Führungskräfte zur Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz betroffener Personen (obligatorisch); Verpflichtung der verantwortlichen Stellen zur Einleitung von arbeitsrechtlichen-, disziplinarrechtlichen und/oder strafrechtlichen Schritten (obligatorisch); AGG-Beschwerdestelle (für Betroffene fakultativ); Dokumentation von Beschwerden in der Personalakte (obligatorisch).
13.	Ministerium für Kultus, Jugend und Sport	Dienstvereinbarung in finaler Abstimmung	(noch in Abstimmung)	Die DV soll präventive Maßnahmen enthalten (z. B. Schulungen), Verhaltensgrundsätze definieren und Handlungs-, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten aufzeigen.
14.	IBBW Institut für Bildungsanalysen	Prozessbeschreibung	13.11.2023	Präventive Maßnahmen, optionale Gesprächsangebote und Handlungsempfehlungen für belästigte Personen und Vorgesetzte.
15.	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst	Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten	20.12.2022	Präventive Maßnahmen wie z. B. Information und Sensibilisierung der Beschäftigten zu dem partnerschaftlichen Verhalten und der entsprechenden Richtlinie (für die Dienststelle obligatorisch) sowie Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für alle Beschäftigten (für die Beschäftigten obligatorisch; zudem fanden 2023 verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz statt); Aufzeigen des Beschwerderechts und der Beratungsmöglichkeiten für Betroffene (für die Dienststelle obligatorisch); Verpflichtung für Vorgesetzte und die Beschwerdestelle nach dem AGG beim Personalreferat, Beschwerden hinsichtlich Verstößen gegen die Richtlinie, wozu insbesondere auch sexuelle Belästigung gehört, nachzugehen und im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen einzuleiten; ggf. die Verpflichtung zur Beteiligung weiterer Stellen zur Einleitung insbesondere arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (für Vorgesetzte obligatorisch). Im Intranet sind zudem flankierende Informationen zu internen und externen Ansprechpersonen sowie geeignete Handreichungen (z. B. Broschüren der Bundesantidiskriminierungsstelle) auf einer eigenen Seite zum partnerschaftlichen Verhalten bereitgestellt.
16.	Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst			Die baden-württembergischen Hochschulen wirken gemäß § 4 a Abs. 1 Landeshochschulgesetz (LHG) darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Die Hochschulen treffen Regelungen zum weiteren Verfahren. Auch die übrigen Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst haben schriftliche Regelungen zum Umgang mit Vorkommnissen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung getroffen. In vier Fällen sind die entsprechenden Dienstvereinbarungen aktuell noch in der Erarbeitung bzw. Endabstimmung. Die Stellungnahme zu Ziffer 4 würde eine detaillierte Auswertung der an über 80 Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst getroffenen Regelungen erfordern. Dies konnte innerhalb der Frist nicht geleistet werden. Tabelle 3 enthält beispielhaft Maßnahmen aus drei verschiedenen Einrichtungsarten des MWK. Grundsätzlich hängen die Maßnahmen von der Schwere des Verstoßes und der Person, die die sexuelle Belästigung begeht, ab. Neben allgemeinen Maßnahmen, z. B. Gespräch mit der Person, welche die Belästigung begangen hat und entsprechende Ermahnung zur Verhaltensänderung, werden arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen ergriffen. Bei Studierenden können bei einem Ordnungsverstoß im Rahmen eines Ordnungsverfahrens verschiedene Ordnungsmaßnahmen verhängt werden: Androhung der Exmatrikulation, Ausschluss von der Benutzung von Einrichtungen der Hochschule (Hausverbot), Ausschluss von der Teilnahme an einzelnen Lehrveranstaltungen bis zu einem Semester sowie die Exmatrikulation (§ 62 a LHG). Bei schweren Verstößen stellen die Einrichtungen Strafanzeige. Die Hochschulen haben Verfahrensregelungen getroffen (§ 4a Abs. 1 LHG). Für die nichthochschulischen Einrichtungen im Geschäftsbereich des MWK siehe separate Liste der Leitfäden/Handreichungen/Dienstvereinbarungen (unten).

17.	Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft	Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz	04.06.2024	Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung und Angebot für Fortbildungen (für die Dienststelle obligatorisch). Betroffenen stehen verschiedene Handlungs-, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung (fakultativ) wie - unmittelbarer Klärungsversuch zwischen den Beteiligten mit der Empfehlung, eine Person des Vertrauens hinzuzuziehen, - Gespräch mit einer Person des Vertrauens mit der Empfehlung, die Gespräche zu dokumentieren, - Beratung durch eine externe Meldestelle, - Meldung an die Vorgesetzten, dabei müssen Vorgesetzte angemessene Maßnahmen ergreifen (für Vorgesetzte obligatorisch), - Meldung an die Dienststelle, dabei muss die Dienststelle angemessene Maßnahmen einleiten (für Dienststelle obligatorisch), - Beschwerde gemäß § 13 AGG. Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung oder Mobbing entsprechend der DV wehren oder betroffene Personen dabei unterstützen, darf daraus kein Nachteil entstehen (obligatorisch).
18.	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus	Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz	29.05.2019	Die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz im WM 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 einen solchen Sachverhalt schärfen. Ansprechpartner im Konfliktfall: Die Beschäftigten können sich an den unmittelbaren und nächsthöheren Vorgesetzten, das Personalreferat, an die interne AGG-Beschwerdestelle, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte für Chancengleichheit, psychologische Beratungsstelle (externer Dienstleister) oder die interne Konfliktschlichtungsstelle wenden. Die interne Konfliktschlichtungsstelle ist eine paritätisch besetzte Beschwerdestelle, die aus einem dauerhaft eingerichteten Personenkreis besteht, der je zur Hälfte aus Personalratsmitgliedern sowie von Abteilung 1 benannten Personen besteht, im Konfliktfall agieren zwei Personen aus einem Team. Folgen von Verstoß gegen DV: arbeits-, disziplinar- oder strafrechtliche Maßnahmen sind in jeder Verfahrensphase zu prüfen und ggf. zu veranlassen falls erforderlich.
19.	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration	Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung	06.02.2023	Den Betroffenen werden folgende (fakultative) Handlungsmöglichkeiten ausdrücklich benannt: Unmittelbarer Klärungsversuch (§ 6), Gespräch mit einer Person des Vertrauens (§ 7) Beratung durch eine externe Meldestelle (§ 8), Meldung an die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten (§ 9), Meldung an die Dienststelle (§ 10), Beschwerde gemäß § 13 AGG (§ 11). Sofern der Dienststelle Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Kenntnis gebracht werden, ist sie verpflichtet, umgehend die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Diese können umfassen: Begleitung und Beratung der betroffenen Person, Anweisungen zum persönlichen, respektvollen Umgang miteinander, Verpflichtung der belästigenden Person zur Teilnahme an Schulungs- bzw. Fortbildungsangeboten, Ermahnung an die belästigende Person, das Verhalten zu unterlassen, interne organisatorische Maßnahmen (z. B. Umsetzung, Versetzung), arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen, Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen; bei Verstößen durch Dritte: z. B. Hausverbot, Kündigung der Vertragsbeziehung, strafrechtliche Schritte.
20.	Ministerium der Justiz und für Migration	Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz	05.10.2023	Präventive Maßnahmen (z. B. Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung, Fortbildungspflicht der Dienstvorgesetzten und Führungskräfte); Verpflichtung der Dienstvorgesetzten und Führungskräfte zur Prüfung und Aufklärung etwaiger Fälle sowie zur Ausschöpfung aller rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zur Aufklärung, Aufarbeitung und zum Schutz betroffener Personen; Information der Betroffenen über Ansprechstellen und Hilfsangebote; Einrichtung einer Beratungsstelle für die Betroffenen; Handreichung für mögliche Maßnahmen der Dienstvorgesetzten (Einzelfallbezogen, die Maßnahmen sollen das Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Genannte Beispiele sind etwa Vermittlung und Schlichtung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, organisatorische/personelle Maßnahmen, arbeits-, dienst- und disziplinarrechtliche Maßnahmen, Initiierung der strafrechtlichen Verfolgung)
21.	Landgericht Karlsruhe	Hinweisblatt - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	Stand Oktober 2023	Präventive Information und Sensibilisierung der Beschäftigten bezüglich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einschließlich sexueller Belästigung; Hinweise zu Beratungsangeboten; Einrichtung einer Beschwerdestelle

22.	Bildungszentrum Justizvollzug	Leitfaden zur Nachsorge bei Vorfällen sexueller Belästigung	01.08.2024	Aufklärung und Begriffsbestimmung zu Vorfällen sexueller Belästigung; Aufklärung über Rechte der Betroffenen sowie Möglichkeiten des Umgangs mit derartigen Vorfällen inklusive Nennung von Anlaufstellen für Betroffene (fakultativ); Beschreibung der Verantwortung der Führungskräfte (Missbilligung solchen Fehlverhaltens, unverzügliche Aufarbeitung) und der Bediensteten (Gestaltung eines Arbeitsumfeldes, das solches Fehlverhalten verhindert, Betroffenen Hilfe anbieten); Beschreibung möglicher Maßnahmen der Dienstvorgesetzten (Fehlverhalten ermitteln und Beispiele, wie reagiert werden kann, um das Fehlverhalten zu unterbinden; Maßnahmen sind individuell; mögliche rechtliche Schritte)
23.	Ministerium für Verkehr	Dienstvereinbarung Respektvoller Umgang am Arbeitsplatz (DV Respekt)	31.01.2024	Information der Beschäftigten über die Dienstvereinbarung; Fortbildungen zum Thema sexuelle Belästigungen; Beratungsmöglichkeiten und Beschwerderechte z. B. AGG-Beschwerdestelle, externe Mitarbeiterberatung); Verpflichtung bei sexueller Belästigung geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Welche konkrete Maßnahme im Einzelfall zu ergreifen ist, hängt von der Schwere des Verhaltens ab. Mögliche Maßnahmen und Sanktionen reichen von der Aufforderung zur Verhaltensänderung über organisatorische Maßnahmen bis hin zu arbeits-, disziplinar- und strafrechtlichen Konsequenzen.
24.	Ministerium für Ernährung, Ländlicher Raum und Verbraucherschutz	Dienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Nachstellung am Arbeitsplatz	19.12.2023	Präventive Maßnahmen: E-Learning-Programm zum AGG für Beschäftigte und Führungskräfte (obligatorisch). Gespräch mit Vertrauensperson (fakultativ). Beratung durch externe Meldestelle (fakultativ). Verpflichtung für Vorgesetzte, bei Anzeige einer sexuellen Belästigung zu beraten, Sachverhalt aufzuklären, Dokumentation des Sachverhalts, Information an Dienststelle und Personalreferat. Verpflichtung des Personalreferats alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen organisatorischer Art, die sicherstellen, dass die von Belästigung betroffene Person an ihrem bisherigen Arbeitsplatz vor der Wiederholung bzw. weiterer sexueller Belästigung geschützt wird, ggf. die Verpflichtung zur Beteiligung weiterer Stellen zur Einleitung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen, insbesondere Disziplinarverfahren (für Vorgesetzte obligatorisch); Beschwerde nach § 13 AGG (fakultativ). Verschwiegenheitspflicht aller mit dem Vorfall befassten Personen (obligatorisch).
25.	Staatliches Weinbauinstitut Freiburg (WBI)	Handlungskonzept bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	08.04.2019	1. Präventive Maßnahmen: Leitung sorgt für ein gesundes Arbeitsklima mit verschiedenen Schulungs- und Präventionsmaßnahmen; Führungskräfte sind innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs dafür verantwortlich, eine respektvolle, kollegiale und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu schaffen und Schulungen zu diesem Thema zu besuchen; Alle Beschäftigten sind aufgefordert, gegenüber jeglichen Formen sexueller Belästigungen aufmerksam zu sein und sich aktiv dagegen einzusetzen Neu eingestellte Mitarbeitende werden von ihrer Führungskraft über das Handlungskonzept informiert und über die vorgesehenen Maßnahmen und Konsequenzen aufgeklärt. 2. Entwicklung von empfohlenen Leitlinien für Betroffene. 3. Festlegung und Benennung von empfohlenen Anlaufstellen. 4. Handlungsschema zum Vorgehen bei einem Vorfall (obligatorisch).
26.	Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen	Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz	wurde im WM abgeschlossen und gilt im Rahmen von "shared-services" seit Ressortgründung im MLW (seit Mai 2021)	- Förderung eines kooperativen und konstruktiven Miteinanders am Arbeitsplatz. - Angriffe auf die Menschenwürde wie Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung unterbinden, sie ggf. sanktionieren und Betroffenen Hilfe gewähren. - Schwerpunkt liegt auf Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. - Ansprechpartner im Konfliktfall: Vorgesetzte, Stabsstelle, interne Beschwerdestelle nach AGG, Personalrat, Schwerbehindertenveterung, Beauftragte für Chancengleichheit, psychologische Beratungsstelle (externer Dienstleister), interne Konfliktschlichtungsstelle. - interne Konfliktschlichtungsstelle ist paritätisch besetzt und besteht zu gleichen Teilen aus Personalratsmitgliedern sowie Beschäftigten der Stabsstelle. - Folgen von Verstoß gegen DV; arbeits-, disziplinar- oder strafrechtlichen Maßnahmen sind in jeder Verfahrensphase zu prüfen und ggf. zu veranlassen, falls erforderlich.

Tabelle 2 – Übersicht der Dienstvereinbarungen etc. bei den nichthochschulischen Einrichtungen im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Ergänzung zu Ziffer 3)

Nr.	Einrichtung	Datum	Bezeichnung des Leitfadens/der Handreichung/der Dienstvereinbarung
1.	Seezeit Studierendenwerk Bodensee	09.09.2024	Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz
2.	Studierendenwerk Freiburg	01.10.2023	Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und zur Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
3.	Studierendenwerk Karlsruhe	05.08.2019	Dienstvereinbarung über partnerschaftliches Verhalten und gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz
4.	Studierendenwerk Stuttgart	11.07.2024	Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten
5.	Studierendenwerk Ulm	29.06.2023	Richtlinie zum Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beim Studierendenwerk Ulm
6.	Universitätsklinikum Freiburg	21.09.2009	Handlungskonzept des Universitätsklinikums „Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeitsplatz“
7.	Universitätsklinikum Heidelberg	02.08.2018	Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz und zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Universitätsklinikum Heidelberg
8.	Universitätsklinikum Tübingen	19.02.2021	Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung und Schädigungen am Arbeitsplatz
9.	Universitätsklinikum Tübingen	07.11.2023	Konzept zur Prävention und Hilfe bei Missbrauch und Gewalt von vulnerablen Patientengruppen
10.	Universitätsklinikum Ulm	30.11.2000	Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
11.	Württembergische Staatstheater Stuttgart	20.06.2024	Dienstvereinbarung über einen Wertekodex
12.	Badisches Staatstheater Karlsruhe	01.12.2022 (überarbeitete Fassung, erstes Inkrafttreten war 2018)	Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
13.	Badische Landesbühne Bruchsal e. V.	29.04.2024	Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§ 13 AGG)
14.	Württembergische Landesbühne Esslingen	15.12.2022	Verhaltenskodex
15.	Landestheater Württemberg-Hohenzollern Tübingen Reutlingen (LTT)	12.04.2024	Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz - gegen Machtmissbrauch, Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung
16.	Archäologisches Landesmuseum BW	19.12.2022	Dienstvereinbarung zur Prävention und Verfolgung von sexueller Belästigung
17.	Badisches Landesmuseum	07.06.2023	Dienstvereinbarung des Badischen Landesmuseums zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
18.	Landesmuseum Württemberg (LMW)	19.07.2024	Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten im LMW

19.	Haus der Geschichte Baden-Württemberg	01.08.2023	Dienstvereinbarung zur Prävention und Verfolgung von sexueller Belästigung
20.	Linden-Museum Stuttgart	15.11.2024	Dienstanweisung zum Schutz der Beschäftigten am Linden-Museum Stuttgart vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
21.	Staatliche Kunsthalle Baden-Baden	31.07.2024	Regelung zur Prävention und Verfolgung von körperlicher und verbaler sexueller Belästigung
22.	Staatliche Kunsthalle Karlsruhe	21.06.2023	Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
23.	Staatl. Museum für Naturkunde Karlsruhe (SMNK)	01.09.2023	Dienstvereinbarung des SMNK zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
24.	Staatliches Museum für Naturkunde Stuttgart (SMNS)	09.01.2023	Handlungskonzept für sexuelle Belästigung
25.	Technoseum - Stiftung Landes-museum für Technik und Arbeit Mannheim	17.01.2024	Richtlinie partnerschaftliches Verhalten
26.	Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg GmbH	14.04.2022	Verhaltenskodex
27.	Akademie für Darstellende Kunst Baden-Württemberg GmbH	27.08.2020	Leitfaden gegen Machtmissbrauch
28.	Filmakademie Baden-Württemberg GmbH	01.12.2023	Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Filmakademie Baden-Württemberg
29.	Popakademie Baden-Württemberg GmbH	07.02.2023	Dienstvereinbarung "Partnerschaftliches Verhalten, sexuelle Belästigung"
30.	Landesarchiv Baden-Württemberg	01.11.2023	Richtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten im Landesarchiv Baden-Württemberg
31.	Badische Landesbibliothek	20.03.2023	Richtlinie für partnerschaftliches Verhalten in der Badischen Landesbibliothek
32.	Württembergische Landesbibliothek	29.03.2023	Richtlinie gegen missbräuchliches Verhalten
33.	MFG Medien- und Filmgesellschaft BW mbH	01.11.2023	MFG-Verhaltenskodex
34.	ZKM – Zentrum für Kunst und Medien Karlsruhe	20.12.2023	Dienstvereinbarung zur Prävention und Verfolgung von Diskriminierung und sexueller Belästigung

**Tabelle 3 – Beispiele für Maßnahmen bei Vorfällen sexueller Belästigung bei Einrichtungen im Hochschulbereich
(Ergänzung zu Ziffer 4)**

- im Übrigen gelten die gesetzlichen Bestimmungen

Nr.	Einrichtung	Leitfaden / Handreichung / Dienstvereinbarung	Beispiele für Maßnahmen
1.	Universität	Handlungsleitfaden	Da die Maßnahmen sowohl von der Schwere des Verstoßes als auch von der Zuordnung der belästigenden Person abhängen (Beamte, Angestellte, Studierende), ist eine Zuordnung nach den drei genannten Kategorien nicht möglich. Beamtenrechtliche Maßnahmen können z. B. sein: Verweis, Geldbuße, Umsetzung, Versetzung, Kürzung der Bezüge, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Angestellten können sein: Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, fristlose Kündigung. Bei Studierenden kann z. B. der Ausschluss von Lehrveranstaltungen oder von der Nutzung universitärer Einrichtungen verhängt werden. Eine Exmatrikulation kann angedroht und auch durchgeführt werden.
2.	Kunsteinrichtung	Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Beispiele für Maßnahmen: Anweisungen zum persönlichen Umgang miteinander; Verpflichtung zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, Workshops, Mediation und vergleichbaren Maßnahmen und Angeboten; Ermahnung, das Verhalten zu ändern; Androhung, Einleitung und Umsetzung arbeits- oder disziplinarrechtlicher Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung/Versetzung, Kündigung, etc.) und/oder andere rechtliche Schritte wie z. B. Hausverbot.
3.	Akademie	Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung	Beratungsangebote; Einleitung und Durchführung von Beschwerdeverfahren; nach Durchführung des Beschwerdeverfahrens werden ggf. Maßnahmen im Rahmen der Interventionspflicht und zur Beseitigung der Benachteiligung ergriffen. Auch präventive Maßnahmen sind ggf. gezielt zu ergreifen. Diskriminierungen und Benachteiligungen im Sinne der Richtlinie sind arbeits- oder ordnungsrechtlich zu überprüfen. Darüber hinaus können sie Straftatbestände erfüllen. In diesem Fall wird geprüft, ob der Sachverhalt in Absprache und mit dem Einverständnis der betroffenen Person an die zuständige Strafverfolgungsbehörde übergeben werden soll.