

Vorlage Nr. 15/704

öffentlich

Datum: 03.12.2021
Dienststelle: LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Bearbeitung: Lena Piel

Kommission Gleichstellung 16.12.2021 Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Bericht zu den Aktivitäten der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Kenntnisnahme:

Der Bericht zu den Aktivitäten der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird gemäß Vorlage Nr. 15/704 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung

Jede elfte erwerbstätige Person und jede achte Frau hat laut einer aktuellen repräsentativen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes¹ im Zeitraum der vergangenen drei Jahre sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Vor diesem Hintergrund ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch im Landschaftsverband Rheinland (LVR) ein zentrales Thema.

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming nimmt sich des Themas an und ist gleichzeitig Anlauf- und Kontaktstelle für betroffene Mitarbeitende im LVR. In dieser Vorlage werden entsprechende Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming ausgeführt.

¹ Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara, 2019: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

Begründung der Vorlage Nr. 15/704:

Mit dieser Vorlage berichtet die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming zu ihren Aktivitäten im Bereich des Gewaltschutzes hinsichtlich des Themas „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ innerhalb des Landschaftsverbandes (LVR) und bezieht sich auf die im LVR-Gleichstellungsplan 2020 festgelegten Handlungsmaxime zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im LVR und zeigt auf, welche Maßnahmen im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming umgesetzt werden.

1. Grundlage und Definition

Eine Grundlage für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im LVR ist der Gleichstellungsplan 2020. Dieser besagt im Kapitel 4.2 Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

„Der LVR und alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und so darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben“ (LVR-Gleichstellungsplan 2020, S. 16).

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten beeinträchtigt wird. In § 3 Absatz 4 AGG ist sexuelle Belästigung definiert als ein

„...unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Dabei hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nichts mit subjektiver Attraktivität, Kontaktabbau oder Sex zu tun. Im Arbeitskontext handelt es sich in der Regel um eine Form von Machtausübung und Hierarchie. Durch sexuelle Belästigung wird demonstriert, wer die Macht über eine Situation hat, Überlegenheit ausgedrückt und es wird Respektlosigkeit gegenüber den Betroffenen ausgeübt.

Zudem ist im LVR-Gleichstellungsplan 2020 (S. 16f) geregelt, dass *„... von sexueller Belästigung betroffene Mitarbeitende dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht auch der Dienstvorgesetzten unterliegen und sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren. Das heißt, dass sich Maßnahmen nicht gegen die von der Belästigung Betroffenen richten dürfen, sondern gegen die die Maßnahme Auslösenden.“*

2. LVR-Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG ist seit 2006 in Kraft und hat die Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen wegen der in § 1 AGG genannten Gründe (der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) zum Ziel.

Die LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG hat die Aufgabe, Beschwerden wegen einer Benachteiligung aus den im AGG genannten Gründen entgegenzunehmen, zu prüfen und das Ergebnis des beschwerenden Mitarbeitenden mitzuteilen. Sollte die Beschwerde berechtigt sein, hat der Arbeitgeber LVR darauf hinzuwirken, dass der Schutz vor Diskriminierung, vor Belästigung und Übergriffen der betroffenen Person sichergestellt wird. Mitglied der LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG sind neben der Fachbereichsleitung Personal und Organisation, eine Mitarbeitende des Fachbereichs Recht, Versicherungen, Innenrevision des LVR-Dezernats 1 und die Gleichstellungsbeauftragte.

3. Beratung, Information und Aktionen der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Neben der LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG, dem Personalrat und den Führungskräften ist die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming Ansprechpartnerin für die Beratung und Unterstützung zum Themenfeld Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl für (betroffene) Beschäftigte als auch für Führungskräfte. Dabei unterliegen alle Angelegenheiten, die an die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming herangetragen werden, der Vertraulichkeit (§ 16 Absatz 5 LGG NRW). Dadurch besteht die Möglichkeit für Betroffene, sich zunächst vertraulich beraten zu lassen, ob eine Beschwerde nach dem AGG für sie in Betracht kommen würde.

Um Betroffenen das Angebot einer niedrigschwelligen konkreten Unterstützung verbandsweit bekannter werden zu lassen, hat die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming die Dienststellen flächendeckend mit Plakaten mit den Kontaktdaten der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und externer Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen, Männern und LSBTIQ* Personen sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausgestattet.

Neue Mitarbeitende erhalten über die jeweilige Dienststelle die Broschüre „Nein heißt Nein!“ auch beim Landschaftsverband Rheinland“ mit Informationen zur LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG und externer Beratungs- und Anlaufstellen (auch in leichter Sprache).

Die Kontaktdaten der externen Frauenberatungsstellen aus dem gesamten Rheinland einschließlich der Frauenberatungsstellen mit einem Beratungsangebot speziell für Mädchen und Frauen mit Behinderung, stehen den Beschäftigten und Führungskräften zudem im Intranet zur Verfügung.

Darüber hinaus werden mit verschiedenen Aktionen zum jährlich stattfindenden Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November unter anderem vielfältige Öffentlichkeitsmaterialien des bundesweiten Hilfetelefon Gegen Gewalt an Frauen im LVR in die Fläche gebracht.

4. Aktionswoche zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen vom 22. bis 26 November 2021

Im Rahmen einer durch das Gleichstellungsministeriums NRW initiierten landesweiten Aktionswoche zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen beteiligte sich der LVR in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit dem LWL. In dieser Aktionswoche wurde vom 22. bis 26. November täglich mit einem Newsletter und im Intranet über verschiedene Formen der Gewalt(-erfahrung) informiert, sensibilisiert und Hilfs- und Beratungsangebote aufgezeigt. Dabei handelte es sich um Formen der digitalen Gewalt, psychischen Gewalt, der partnerschaftlichen Gewalt und der sexualisierten Gewalt.

Am 25.11. fand zur Thematik "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" eine online Mittagspausenveranstaltung statt. Diese gab interessierten Frauen einen Überblick über die Besonderheiten bei sexueller Belästigung im Abhängigkeitsverhältnis „Arbeits-/Ausbildungsplatz“ und es wurden Hilfemöglichkeiten aufgezeigt. Dazu referierte Lena Löwen von der Frauenberatungsstelle Düsseldorf. Die Veranstaltung richtete sich an alle Frauen im LVR und LWL.

Darüber hinaus wurde das LVR-Landeshaus im Rahmen der Aktion „Orange Days“ am 25. November, wie schon in 2019, in orangenem Licht erstrahlt, um somit ein gemeinschaftliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen.

Bei konkreten Ausarbeitungen weiterer Angebote wird die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming in der Kommission Gleichstellung regelmäßig berichten.

In Vertretung

L i m b a c h