

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

Vorsitzende der Ausschüsse/Kommission  
- für Personal und allgemeine Verwaltung  
- für Gleichstellung

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der  
Ausschüsse/Kommission  
- für Personal und allgemeine Verwaltung  
- für Gleichstellung

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen und Gruppe  
in der Landschaftsversammlung Rheinland

Mitglieder des Verwaltungsvorstands

Datum und Zeichen bitte stets angeben

21.03.2022

14.00

14.00

Herr Dannat

Tel 0221 809-2476

Fax 0221 809-2038

knut.dannat@lvr.de

**Anfrage Nr. 15/20 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ der Fraktion  
Bündnis 90/ Die Grünen**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrter Herr Klemm,

mit Ihrer o.g. Anfrage bitten Sie um Erläuterung folgender Thematik:

„Die Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming hat in der ersten Sitzung der Kommission Gleichstellung ihre Tätigkeit hinsichtlich der Thematik Sexuelle Belästigung vorgestellt.

Um einen Gesamteindruck zu erhalten, möchten wir wissen:

1. Welche Maßnahmen wurden bisher zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten Jahren ergriffen?
2. Welche Maßnahmen wird der der LVR künftig zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergreifen?“

**A. Allgemeines**

Die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht wurde insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dort § 12, konkretisiert. Daneben erfasst das (arbeitsrechtliche)

**Ihre Meinung ist uns wichtig!**

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:  
E-Mail: [anregungen@lvr.de](mailto:anregungen@lvr.de) oder [beschwerden@lvr.de](mailto:beschwerden@lvr.de), Telefon: 0221 809-2255

Diskriminierungsverbot in § 3 Abs. 4 AGG auch sexuelle Benachteiligungen und geht damit deutlich über den reinen Schutz vor sexueller Belästigung hinaus. Eine Bewertung der ergriffenen Maßnahmen im LVR ist ohne den Blick auf den Schutz vor Diskriminierung und das allgemeine Gleichstellungsgebot nicht möglich. Der Anwendungsbereich des Gesetzes gilt grundsätzlich für private Unternehmen. Für den öffentlichen Dienst gelten die Vorschriften nach § 24 AGG unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung der dort beschäftigten Beamt\*innen und Richter\*innen entsprechend. Der Anwendungsbereich erstreckt sich nach dem weiten Beschäftigtenbegriff des § 6 AGG auf alle Beschäftigungsverhältnisse - unabhängig von den Rechtsgrundlagen (erfasst sind also auch Auszubildende, Praktikant\*innen, Weiterbildungen, Betriebsfeiern, Außentermine, Bewerbungsgespräche etc.).

## **B. Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention (Frage 1)**

Im öffentlichen Dienst besteht die Besonderheit, dass es spezielle Bundes- und Landesgesetze zur Geschlechtergleichstellung gibt, die das AGG zum Teil spezifizieren und konkretisieren und auch spezifische Zuständigkeiten und Anlaufstellen für die Kontrolle der Einhaltung der für die jeweilige Zielgruppe geltenden Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetze vorsehen.

### **1. Akteure und Antidiskriminierungskultur im LVR**

Während der Bund in Bundesgleichstellungsgesetz - dort § 25 Abs. 1 - seinen Gleichstellungsbeauftragten auch die Aufgaben „den Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ zu fördern und zu überwachen und den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, ausdrücklich zuweist, wurde dies in den Aufgabenkatalog des Gleichstellungsgesetzes NRW so nicht übernommen. Gleichwohl lassen sich aus den Gesetzeszielen des LGG NRW in Verbindung mit der Pflicht der Gleichstellungsbeauftragten zur Erstellung eines Gleichstellungsplans entsprechende Befugnisse ableiten. Denn - neben der ohnehin bestehenden Beratungsaufgabe - handelt es sich bei den in § 6 vorgesehenen Inhalten des Gleichstellungsplans<sup>1</sup> lediglich um Mindestvorgaben. Es bleibt unbenommen, die Gleichstellungspläne darüber hinaus an den Gesetzeszielen wie interne Frauenförderung, Diskriminierungsabbau und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer auszurichten. Hierunter fällt auch der Schutz vor sexueller Belästigung bzw. Diskriminierung. Dementsprechend finden sich Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung/sexueller Diskriminierung zum einen im LVR-Gleichstellungsplan 2020 und die zukünftigen Vorhaben im LVR-Gleichstellungsplan 2025 (vgl. Vorlage 15/704). Zum anderen werden darauf abzielende Präventionsmaßnahmen - und Konzepte auch in anderen LVR-Bereichen erarbeitet und erstellt.

Dies entspricht den Zielen des LVR der in seinem Leitbild, Solidarität, Toleranz und Humanität als für den LVR bestimmende Werte identifiziert und sich verpflichtet hat,

---

<sup>1</sup> Das sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

in sozialer Verantwortung zu handeln und jeder Art von Diskriminierung entgegen zu treten<sup>2</sup>. Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention wird daher in einem Gesamtzusammenhang gesehen, der alle Ebenen im LVR betrifft und zusätzlich die besonders damit befassten Stellen und Bereiche, mithin

- die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden,
- die LVR-Gleichstellungsbeauftragte,
- das Institut für Training, Beratung und Entwicklung (ITBE) und
- die AGG-Beschwerdestelle,

übergreifend miteinander verbindet. Bezogen auf die Mitarbeitenden einschließlich aller Führungskräfte und betrieblichen Akteur\*innen bedeutet dies, dass es zur beabsichtigten und geförderten Kultur im LVR gehört, respektvoll, hierarchieunabhängig und wertschätzend miteinander zusammen zu arbeiten. Hierdurch wird verdeutlicht, dass jedwede Art der Diskriminierung und sexualisierter Belästigung im LVR, seinen Einrichtungen und wie Eigenbetrieben unerwünscht ist und entsprechende, ggf. arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

## 2. Maßnahmen

Zu den unmittelbaren Maßnahmen, wie dienstrechtlichen Eingriffen (Seit 2016 wurden durch den LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision insgesamt 14 Verfahren durchgeführt, in denen wegen vorgeworfener sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld ermittelt wurde. Die vorgetragenen Übergriffe richteten sich gegen Kolleg\*innen, aber auch gegen Kund\*innen/Klient\*innen des LVR) oder den in der Vorlage 15/704 bereits dargestellten Maßnahmen, kommen im LVR auch die nachfolgenden mittelbaren, präventiv wirkenden Maßnahmen hinzu.

### 2.1 Schulung und Entwicklung

Durch das ITBE wurde das Führungskräfte-Curriculum entwickelt, in dem wertebasierte Schlüsselkompetenzen für LVR-Führungskräfte, darunter ethische, soziale und Diversity-Kompetenzen, vermittelt werden. Es besteht aus mehreren Modulen mit wählbaren und verpflichtenden Elementen und ist von allen Leitungsebenen wahrzunehmen. Auch der Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention dienende Einzelveranstaltungen im Führungskräfte-Curriculum sind insbesondere

- Werte-/Ressourcenorientierte Führung - Vielfalt als Chance,
- Das Potenzial von Geschlechterunterschieden nutzen,
- Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR,
- Ethos in der Führung,
- Unconscious Bias<sup>3</sup>.

Das an alle Mitarbeitenden des LVR gerichtete allgemeine Schulungsangebot umfasst in diesem Zusammenhang u.a. die Veranstaltungen

- Einführung Inklusion und Menschenrechte,

<sup>2</sup> „Dafür stehen wir- LVR- LVR-Leitbild und Ziele 2016–2021, Ziffer 2“

<sup>3</sup> Unconscious Bias sind unbewusste kognitive Verzerrungen, wie z.B. automatische Stereotypen, und andere unbewusste Denkmuster, die tief verwurzelt sind

- Das ist doch nicht normal! – Wie der Umgang mit Anderssein im Alltag gelingen kann,
- Neu im LVR: Vielfalt im LVR erleben – Bedeutende Leitziele<sup>4</sup>.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, sowie die vorhandenen Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten werden ebenfalls während der LVR-Ausbildung (Nachwuchsgewinnung /-förderung) thematisiert.

## **2.2 Handlungsanleitungen / Konzepte**

Mit der von der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden entwickelten internen Arbeitshilfe „Gewaltschutzkonzepte im LVR“ steht den verschiedenen Stellen und Organisationseinheiten eine Praxisanleitung zur Erstellung und Überprüfung von Gewaltschutzkonzepten, einschließlich des Schutzes vor sexueller Belästigung und Gewalt, zur Verfügung. Diese richtet sich insbesondere an Dienste und Einrichtungen des LVR. Zielgruppe sind ausdrücklich „alle Menschen, für die der LVR arbeitet und die im LVR arbeiten“. Daher ist die Arbeitshilfe von allgemeiner Bedeutung für alle Bereiche des LVR, die mit Erscheinungsformen von Gewalt und dem Thema Gewaltschutz und -prävention angesprochen werden (vgl. etwa den LVR als Verwaltung mit Kundenkontakten). Erreicht werden soll eine einheitliche Qualität des Gewaltschutzes im LVR, um so einen bestmöglichen Schutz vor Gewalt herzustellen.

Das im Juni 2021 in Kraft gesetzte LVR-Diversity-Konzept greift die Erkenntnis auf, dass Diskriminierung nur dort wirksam verhindert werden kann, wo Vielfalt respektiert und Vorurteile abgebaut werden. Es beschreibt Diversity-Ziele, die der LVR anhand von „Vielfalts-Dimensionen“ u.a. „Sexuelle Orientierung und Identität“ und „Geschlecht und geschlechtliche Identität“ erreichen möchte. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden des LVR aber auch an alle Menschen, für die der LVR im Rahmen seiner unterschiedlichen Aufgaben im Rheinland tätig wird. Im Themenfeld Antidiskriminierung geht es darum,

- unterschiedliche Lebenslagen und Erfahrungen von Menschen anzuerkennen,
- besondere Diskriminierungsrisiken wahrzunehmen,
- daraus Aktivitäten zum Schutz vor diesen Diskriminierungen sowie Ansätze zur tatsächlichen Gleichstellung abzuleiten
- und die Allgemeinheit über Diskriminierungsrisiken aufzuklären.

## **C. Neustrukturierung der AGG-Beschwerdestelle (Frage 2)**

Mit der Entwicklung eines Konzeptes zur Neustrukturierung der AGG-Beschwerdestelle wurde der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision im Januar 2022 beauftragt. Dabei werden (vorhandene) Expertisen der LVR-Gleichstellungsbeauftragten und der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden mit einbezogen.

---

<sup>4</sup> In Zusammenarbeit mit der LVR-Gleichstellungsbeauftragten wird hier ausdrücklich das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz behandelt und auf die Beschwerdestelle nach dem AGG und deren Aufgaben hingewiesen.

Derzeit findet die AGG-Beschwerdestelle ihre Grundlage unmittelbar in § 13 Abs. 1 i.V.m. 12 Abs. 5 AGG, im LVR zusätzlich in Ziffer 4.1 der Dienstanweisung zur Umsetzung des LVR-Gleichstellungsplanes 2020. Die Aufgaben der AGG-Beschwerdestelle ergeben sich aus § 13 AGG, der in Abs. 1 S. 2 die Regelung enthält, dass eine Beschwerde zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen ist. Dazu wurde sich jeweils im AGG-Beschwerdestellengremium abgestimmt und eine gemeinsame Entscheidung getroffen, die dann schriftlich umgesetzt wurde<sup>5</sup>. Eine organisatorische Anbindung der AGG-Beschwerdestelle gibt es bislang nicht. Das ist/war dem Umstand geschuldet, dass sich die AGG-Beschwerdestelle“ aus drei Personen jeweils unterschiedlicher Organisationseinheiten zusammensetzt.

Die Neukonzeption wird insbesondere nachfolgende Anforderungen umzusetzen haben:

- **Struktur der AGG-Beschwerdestelle:** die Bestimmung der zuständigen Stelle und der Ablauf des Beschwerdeverfahrens fallen in die Organisationshoheit des Dienstherrn bzw. Arbeitgebenden. Es können konkrete Personen benannt oder eigens für das Beschwerdeverfahren eingerichtete Stellen errichtet werden. Es kann ggf. eine organisatorische Anbindung an vorhandene Stellen erfolgen, auch in der Form, dass der AGG-Beschwerdestelle auf Anforderung bestimmte Bereiche zuarbeiten.
- **Regelungsgrundlagen:** Die formale Ausgestaltung und das materielle Verfahren kann durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung oder aber den Erlass von Verwaltungsvorschriften, etwa Dienstanweisungen bzw. allgemeinen Rundverfügungen geschehen.
- **Zusammensetzung der AGG-Beschwerdestelle:** Da das Beschwerderecht an eine gefühlte Benachteiligung der in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft, rechtlich komplexe Anforderungen stellt<sup>6</sup> und den Dienstherrn bzw. Arbeitgebenden ggf. zu rechtlichen Handlungen verpflichtet und Vollzugsfolgen aussetzt (Schadenersatz) bedarf es bei der Zusammensetzung einer sorgfältigen, an fachlichen Kriterien orientierten Auswahl. Hierdurch wird sichergestellt, dass die AGG-Beschwerdestelle wesentlich zu einem professionellen Konfliktmanagement und einer entsprechenden Beschwerdekultur beiträgt. Es besteht dabei derzeit verwaltungsseitig die Tendenz, die verschiedenen erforderlichen Kompetenzen in einem Gremium zu bündeln.
- **Befugnis/Pflichten der AGG-Beschwerdestelle:** Aufgrund des bestehenden Haftungs- und Handlungsrisikos, hat der Dienstherr und Arbeitgebende grundsätzlich die Möglichkeit, selbst über den Sachverhalt zu entscheiden (z.B. durch eine Entscheidung von LD). Möglich ist aber auch die Delegation

---

<sup>5</sup> Zur Zusammensetzung des Gremiums siehe Vorlage 15/704

<sup>6</sup> z.B. die Unterschiede zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung.

der Aufgabe und Entscheidung an die eingerichtete AGG-Beschwerdestelle. Der Umfang der erforderlichen Prüfpflicht und die damit korrespondierenden Eingriffs- und Berichtsrechte der AGG-Beschwerdestelle sind festzulegen.

- **Informationspolitik/Monitoring:**
  - Sicherstellung des Bekanntheitsgrades und niederschwelliger Zugang zur AGG-Beschwerdestelle
  - Aufbau eines an bestimmten Kennzahlen ausgerichteten Monitoring. Hierdurch können diskriminierungsrelevante Vorfälle und benachteiligende Strukturen erkannt und den Leitungsebenen berichtet werden.

Weitere Maßnahmen und Ergänzungen im Sinne der oben dargestellten Antidiskriminierungs- und Gewaltprävention bleiben vorbehalten.

Mit freundlichen Grüßen  
In Vertretung



Limbach

Erster Landesrat und LVR-Personaldezernent