

LVR · Dezernat 1 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende der Kommission
Gleichstellung

18.05.2022
10.04

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder
der Kommission Gleichstellung

Sabine Brinkmann
Tel.: 0221-809-3582
Sabine.Brinkmann@lvr.de

nachrichtlich:

Geschäftsführungen der Fraktionen und Geschäftsführung der Gruppe
in der Landschaftsversammlung Rheinland

über Stabsstelle 00.200

**Beantwortung der Anfrage Nr. 15/25 - Anfrage zum Umgang mit sexualisierter Gewalt
beim LVR der Fraktion - „Die FRAKTION“**

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrter Herr Baron von Kruedener,

nachfolgend beantwortet die Verwaltung die von der Fraktion „Die FRAKTION“ gestellte Anfrage
zum Thema Umgang mit sexualisierter Gewalt beim LVR.

Vorab sei die folgende Vorbemerkung zur Einordnung erlaubt:

Im September 2021 hat der LVR erstmals ein verbandsweit übergreifend geltendes Grundsatzpa-
pier „Gewaltschutz im LVR“ vorgelegt (vgl. Vorlage Nr. 15/300). Das Grundsatzpapier wurde unter
Federführung der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbe-
reich der LVR-Direktorin erstellt. Hintergrund dafür ist, dass Gewaltschutz ein prioritäres Thema im
Rahmen der ersten Staatenprüfung Deutschlands durch den UN-Fachausschuss für die Rechte von
Menschen mit Behinderungen war und zugleich ein wichtiges Thema des Diskriminierungsschutzes
für alle Menschen ist. Damit ist das Grundsatzpapier zum Gewaltschutz eine wichtige Umsetzungs-
aktivität im Sinne des LVR-Diversity-Konzeptes.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

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

Mit dem Grundsatzpapier „Gewaltschutz im LVR“ (Vorlage Nr. 15/300) hat sich der LVR ausdrücklich zu seiner Verantwortung bekannt, alle Menschen im Rahmen seiner Zuständigkeiten so effektiv wie möglich vor Gewalt zu schützen. Dies gilt sowohl für die Mitarbeitenden, die im LVR arbeiten, sowie für die Menschen, für die der LVR im Rheinland tätig ist. Die Verantwortung für den Gewaltschutz bezieht sich dabei auf jede Erscheinungsform von Gewalt. Sexualisierte Gewalt, die im Mittelpunkt der Anfrage Nr. 15/25 steht, ist eine dieser Erscheinungsformen. Viele Antworten beziehen sich jedoch auch auf weitere Erscheinungsformen von Gewalt.

Frage 1:

Gibt es lückenlos in jeder Einrichtung des LVR (sämtliche Schulen, Verwaltungsbereiche, Museen, Krankenhäuser, etc.) Ansprechpersonen für Betroffene von sexualisierter Gewalt?

a. Nach welchen Kriterien werden diese Personen ausgewählt?

Für von sexualisierter Gewalt betroffene **Mitarbeitende** stehen grundsätzlich die jeweiligen Vorgesetzten, die örtlichen Personalräte, der arbeitsmedizinische Dienst und die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpersonen flächendeckend zur Verfügung.

Betroffene LVR-Mitarbeitende können sich zudem an die AGG-Beschwerdestelle im LVR wenden. Diese besteht derzeit aus drei Personen aus unterschiedlichen Organisationseinheiten. Aktuell ist eine Neustrukturierung der AGG-Beschwerdestelle in Planung, mit der der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision im Januar 2022 beauftragt wurde (Beantwortung der Anfrage Nr. 15/20 s. Anlage).

Als wichtige Ansprechstelle für **Kund*innen und Bürger*innen**, natürlich auch mit Beschwerden im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt, ist das Zentrale Beschwerdemanagement im LVR (ZBM) zu nennen. Das Zentrale Beschwerdemanagement ist dem Organisationsbereich der LVR-Direktorin direkt zugeordnet und bearbeitet Eingaben zu allen Angeboten und Leistungen des LVR ergebnisoffen und neutral.

Von Gewalt betroffene Kund*innen können sich zudem grundsätzlich an alle Mitarbeitenden im LVR wenden. In den Einrichtungen des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen und der LVR-Jugendhilfe Rheinland sind das insbesondere die persönlichen Bezugsmitarbeitenden.

Für die Kund*innen und Patient*innen der LVR-Kliniken und LVR-Jugendhilfe stehen Betroffenen darüber hinaus unabhängige Ombudspersonen als Ansprechpersonen zur Verfügung. Kund*innen des LVR-Verbundes Heilpädagogischer Hilfen können sich mit Beschwerden auch an die örtlichen WTG-Behörden wenden.

Die Prävention sowie der Umgang mit sexualisierter Gewalt ist an allen Schulen als sogenannten „innere Schulangelegenheit“ primär in der Verantwortung des Landes NRW und den Mitarbeitenden des Landes (Schulleitung, Lehrkräfte und Schulaufsicht). Eine Handreichung des Landes NRW „Handreichung Sexualisierte Gewalt in der Schule“ beschreibt den Umgang und die Prävention von

sexualisierter Gewalt in Schulen. Ansprechpersonen für Betroffene in Schulen sind demnach die Erwachsenen, an welche sich ein*e Schüler*in wenden (Klassenlehrer*in, Vertrauenslehrer*in, aber auch Schulsozialarbeiter*in), die dadurch zur „Vertrauensperson“ werden und es bleiben. Für das Personal des LVR in den Schulen stehen, wie oben erwähnt, die Vorgesetzten, der örtliche Personalrat, der arbeitsmedizinische Dienst und die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpersonen zur Verfügung.

In der Vorlage „Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR“ hat der LVR festgelegt, dass in **allen Einrichtungen und Diensten, in denen der LVR selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen** erbringt, das Vorliegen eines institutionellen Gewaltschutzkonzeptes nunmehr obligatorisch ist (vgl. Gliederungsziffer 4.1.1 in Vorlage Nr. 15/300). Das heißt, LVR-Einrichtungen und Dienste für vulnerable Zielgruppen, die ihre Maßnahmen zum Gewaltschutz noch nicht in einem institutionellen Gewaltschutzkonzept festgelegt haben, sind aufgefordert, ein solches Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten – selbst wenn sie dazu aktuell nicht gesetzlich verpflichtet sind. LVR-Einrichtungen und Dienste, die bereits ein institutionelles Gewaltschutzkonzept haben, sind verpflichtet, dieses anhand des Grundsatzpapiers und der dort definierten Anforderungen den Erstellungs- und Umsetzungsprozess sowie an die Inhalte zu überprüfen.

Mit Blick auf die angefragten Ansprechpersonen für sexualisierte Gewalt ist darauf hinzuweisen, dass jede Einrichtung im Rahmen des Gewaltschutzkonzeptes u.a. ein alters- und entwicklungsge-rechtes Beschwerdeverfahren festlegen muss, das eine systematische Bearbeitung von Beschwerden (zum Thema Gewalt und anderen Themen) sicherstellt (vgl. Gliederungsziffer 5.2.4 in Vorlage Nr. 15/300).

Die für das Grundsatzpapier federführend verantwortliche LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden wird die weitere Entwicklung institutioneller Gewaltschutzkonzepten im bzw. durch den LVR verfolgen und der politischen Vertretung darüber berichten. Für Winter 2022 ist ein erster Monitoring-Bericht geplant.

b. Wie werden diese Personen geschult?

In der Beantwortung der Anfrage Nr. 15/20 (s. Anlage) „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ sind die relevanten Schulungen für Führungskräfte, Mitarbeitende und Auszubildende sowie zum vertraulichen Umgang mit Meldungen an die Beschwerdestelle nach dem Allgemeingleichstellungsgesetz (AGG) dargelegt.

In der Vorlage Nr. 14/3821 sind die wesentlichen präventiven Maßnahmen und Konzepte zum Thema „Sexualisierte Gewalt im Kontext von Kindern und Jugendlichen im LVR“ dokumentiert. Einschlägige Präventionsfortbildungen sind dabei integraler Bestandteil der Aktivitäten gegen sexualisierte Gewalt in und außerhalb von Einrichtungen der Dezernate 4, 5, 7 und 8.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen verfügen über eine einschlägige Ausbildung und bilden sich zum Thema der sexualisierten Gewalt und zur Beratungskompetenz regelmäßig bedarfsorientiert fort.

c. Ist eine anonyme Meldung möglich? Wie sind anonyme Meldestellen konkret umgesetzt?

Der LVR hält keine anonymen Meldestellen vor. Das geplante psychosoziale Beratungstelefon für Mitarbeitende im LVR ermöglicht auf Wunsch eine anonyme Beratung (siehe die Beantwortung der Frage 3).

Frage 2:

Welche Konsequenzen hat eine Meldung zur sexualisierten Gewalt für die gewaltausübende Person? Welche Schritte werden verfolgt? Wie sieht der Maßnahmenkatalog aus (Mögliche Konsequenzen reichen von – bis)?

Gehört die (mutmaßlich) gewaltausübende Person zur Mitarbeiterschaft des LVR, erfolgt bei Bekanntwerden und Meldung eines Vorfalls ein arbeits- oder dienstrechtlicher Prüfungsvorgang (Anhörungen, Beweiserhebung, ggf. Strafanzeige). Je nach Schwere des Fehlverhaltens reichen die Sanktionen von der arbeitsrechtlichen Ermahnung bis hin zur Kündigung bzw. disziplinarrechtlich von der Erteilung eines Verweises bis zur Entfernung der*des Beamt*in aus dem Dienst.

Frage 3:

Wie werden Betroffene sexualisierter Gewalt nach einer Meldung geschützt?

- a. Wie werden Betroffene vor einer Retraumatisierung bewahrt?**
- b. Gibt es psychologische Nachbetreuung/ Seelsorge/ medizinische Hilfe?**

Grundsätzlich erhalten **betroffene Mitarbeitende des LVR** im Rahmen der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht von ihren unmittelbaren Vorgesetzten Schutz und Unterstützung. Darüber hinaus können sie sich an den Arbeitsmedizinischen Dienst, die LVR-Sozialberatung, die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeitenden in der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie die AGG-Beschwerdestelle wenden. Im Rahmen der Unterstützung und Beratung werden Mitarbeitende bedarfsorientiert und im Sinne einer Lotsinnenfunktion auf regionale und örtliche Beratungs- und Anlaufstellen für Frauen, Männern und LSBTIQ* Personen hingewiesen. Die Kontaktdaten dieser einschlägigen Beratungsstellen stehen zudem mittels Aushängen, Postern, Broschüren, Newslettern und im Intranet flächendeckend allen Mitarbeitenden im LVR zur Verfügung. Betroffene erhalten dadurch Gelegenheit, sich direkt an externe Beratungs- und Anlaufstellen, wie zum Beispiel an das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ zu wenden.

Das psychosoziale Beratungstelefon – geführt als EAP - Employee Assistance Programm – ist in Bearbeitung und soll in Kooperation mit dem LVR-Klinikum Essen voraussichtlich Sommer 2023 angeboten werden. Die Maßnahme liegt in der Federführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) des LVR-Dezernats 1 und beinhaltet Folgendes:

Das LVR EAP ist ein auf Wunsch anonymer telefonischer Beratungsservice für die Mitarbeitenden des LVR. Ziel ist es, durch das Lösen beruflicher, privater und gesundheitlicher Probleme von Mitarbeitenden Stabilität, Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu fördern bzw. wiederherzustellen. Gleichzeitig dient der Service als Kontakt zu Expert*innen, wenn es um die Vermittlung von Psychothera-

pie oder Klinikplätzen geht. Der Service fungiert als Clearing und Erstberatung für alle Mitarbeitenden des LVR. Gleichzeitig nimmt die Beratung eine Lotsenfunktion ein, um den Betroffenen ein geeignetes Vorgehen innerhalb und außerhalb des LVR aufzuzeigen. Dazu gehört explizit auch der Hinweis auf offizielle Beschwerdewege, die Betroffenen im LVR offenstehen. Als Angebot im Sinne des BGM hat das LVR EAP selbst keine Beschwerdefunktion.

Die telefonische Beratung erfolgt je nach Anliegen bzw. Bedarf durch Mitarbeitende des ärztlichen/psychologischen/familietherapeutischen/sozialtherapeutischen Dienstes der Klinik für Psychosomatischen Medizin Psychotherapie LVR Klinikum Essen und gibt individuelle Hilfe je Einzelfall. Damit deckt das Programm alle Anliegen und Bedarfe auch bei sexualisierter Gewalterfahrungen der LVR-Mitarbeitenden ab.

Im Übrigen sind alle **LVR-Einrichtungen und Dienste für vulnerable Zielgruppen** (s.o.) dazu aufgefordert, in ihren Gewaltschutzkonzepten konkrete Regelungen zu fixieren, wie im Verdachtsfall eines Gewaltvorkommnisses vorzugehen ist (vgl. Handlungsplan, Gliederungsnummer 5.2.6 in Vorlage Nr. 15/300). Es sollten Aussagen zu folgenden Inhalten getroffen werden: Verbindliches Vorgehen bei einem Verdachtsfall (insb. Handlungsschritte, Verantwortlichkeiten, Meldewege), Sofortmaßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen, Einschaltung von Dritten (auch: Umgang mit der Öffentlichkeit und den Medien), Dokumentation, Datenschutz, Rehabilitation und Aufarbeitung. Im Handlungsplan ist dem Opferschutz und der Nachsorge dabei eine besondere Priorität einzuräumen.

Frage 4:

Sind Präventionsschulungen zur Sexualisierten Gewalt verpflichtend?

- a. Wenn ja: Für wen? Wie wird eine Teilnahme durchgesetzt, nachgehalten und gewährleistet?**
- b. Wenn nein: Wie hoch war die Teilnahme an diesen Schulungen bisher? Wie oft finden diese statt? Wer nimmt in der Regel daran teil? (Welche Bereiche oder Positionen fallen durch Abwesenheit auf?) Wie werden die Schulungen beworben?**
- c. Wie hat sich die Anzahl gemeldeter Fälle sexualisierter Gewalt seit Einführung der Präventionsschulungen entwickelt?**

Über die in der Vorlage Nr. 15/704 aufgeführten Angebote der LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming und die in der Beantwortung der Anfrage Nr. 15/20 (s. Anlage) dokumentierten Veranstaltungen und Schulungen im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums hinaus bietet der LVR keine übergeordneten, zentralen und verpflichtenden Präventionsschulungen zur sexualisierten Gewalt an. Wie im LVR-Gleichstellungsplan 2025 dargelegt, ist beabsichtigt, ab dem Jahr 2023 verpflichtende Präventionsschulungen im Rahmen des LVR-Führungskräfte-Curriculums durchzuführen.

LVR-Einrichtungen und Dienste für vulnerable Zielgruppen (s.o.) sind dazu aufgefordert, in ihren Gewaltschutzkonzepten darzulegen, welche Maßnahmen zur Sensibilisierung, Aufklärung und Schulung der Nutzenden konkret zum Thema Gewaltschutz vorgesehen sind (vgl. Gliederungsnummer

5.2.5 in Vorlage Nr. 15/300). Zudem sind bezogen auf die Mitarbeitenden Planungen zur Umsetzung von Maßnahmen zur kontinuierlichen Aus-, Fort- und Weiterbildung im Gewaltschutzkonzept zu beschreiben (vgl. Gliederungsziffer 5.2.3 in Vorlage Nr. 15/300).

Frage 5:

Wurde ein Handlungsleitfaden für Betroffene und Kolleg:innen erstellt (Wie gehe ich vor, wenn ich oder Kolleg:innen sexualisierte Gewalt erfahren?) bzw. ist ein solcher in Arbeit? Welche Expert:innen sind ggf. mit der Erarbeitung beauftragt?

Der Informationsflyer für Betroffene und Kolleg*innen „Nein heißt Nein! auch beim Landschaftsverband Rheinland – Keine Akzeptanz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ weist Informationen zum Vorgehen und Angaben zu internen und externen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie zur Beschwerdestelle nach dem AGG aus. Die Broschüre liegt auch in leichter Sprache vor. Der Titel „Nein heißt Nein!“ wird zurzeit hinsichtlich eines eindeutigeren Titels überarbeitet.

Führungskräfte und Mitarbeitende erhalten im Rahmen der Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte und auf Anfrage den „Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte - Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

LVR-Einrichtungen und Dienste für vulnerable Zielgruppen (s.o.) können in ihren Gewaltschutzkonzepten festlegen, ob sie Handlungsleitfäden für Betroffene für ein hilfreiches Instrument der Information und Sensibilisierung halten (s. Frage 4).

Frage 6:

Statistik der gemeldeten Fälle: Welche und wie viele Personen haben statistisch gesehen Gewalt ausgeübt? Bitte geordnet nach Geschlecht, Altersgruppe.

Eine zentrale Datenerfassung von Personen, die Gewalt ausgeübt haben und Gewalt erfahren haben erfolgt im LVR aktuell nicht. Auch werden das Geschlecht oder Alter der "Täter*innen" statistisch im LVR nicht zentral erfasst.

Wie in der Beantwortung der Anfrage Nr. 15/20 (s. Anlage) dargelegt, wurden seit 2016 durch den LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision insgesamt 14 Verfahren durchgeführt, in denen wegen vorgeworfener sexueller Belästigung ermittelt wurde. Dabei handelte es sich ausschließlich um männliche Personen. Die vorgetragenen Übergriffe richteten sich gegen Kolleg*innen, aber auch gegen Kund*innen des LVR.

Der Gleichstellungsbeauftragten sind seit 2020 acht Fälle sexueller Belästigung bekannt geworden. Dabei handelte es sich ausschließlich um weibliche Betroffene und hinsichtlich der gewaltausübenden Personen um männliche Personen (Vorgesetzte und Kollegen).

Im Zeitraum vom 2. Mai bis zum 12. Juni 2022 haben alle Mitarbeitenden der LVR-Kliniken, der Wohnstätten des LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, des LVR-Institut für Forschung und Bildung und der Krankenhauszentralverwaltung (KHZW) die Möglichkeit, an einer Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz teilzunehmen. Die Befragung soll helfen herauszufinden, in

welchen Arbeitsbereichen psychische Belastungen auftreten, wo sie besonders hoch sind und wie sie aussehen. In diesem Zusammenhang werden auch Fragen gestellt zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeitenden können sich äußern, wie häufig sie sexuelle Belästigungen in unterschiedlicher Form erlebt haben. Die Befragung soll Erkenntnisse liefern zu Veränderungsbedarfen und bei der geeigneten Maßnahmenableitung helfen.

Ggf. könnten Fragen zur Häufigkeit von Diskriminierung und Gewalt zukünftig auch in der regelmäßig stattfindenden allgemeinen Mitarbeitendenbefragung des LVR ergänzt werden.

Aktuell wird eine neue Software für das Zentralen Beschwerdemanagement des LVR (ZBM) beschafft. Zukünftig soll auf dieser Basis das Berichtswesen des ZBM weiter qualifiziert werden, zum Beispiel um validere Aussagen zur Häufigkeit von Beschwerden zu (sexualisierten) Gewaltverbrechen treffen zu können.

Frage 7:

Wie ist die Vorgehensweise, wenn Patient:innen übergriffig werden? Wie wird Krankenhauspersonal (Putzkräfte, Pfleger:innen/ Ärzt:innen/ etc.) geschützt? Welche Unterstützung erhalten Sie nach einem solchen Übergriff?

Wie beschrieben, sind gemäß der Vorlage „Grundsätze des Gewaltschutzes im LVR“ nunmehr alle LVR-Einrichtungen und Dienste, in denen der LVR selbst Leistungen für Kinder und Jugendliche oder Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen erbringt, nunmehr verpflichtet, ein institutionelles Gewaltschutzkonzept zu erarbeiten. Gewalt, die von Patient*innen ausgeht, ist dabei ein zentrales Thema (vgl. Gliederungsziffer 5.2.1 in Vorlage Nr. 15/300, zu berücksichtigende Tatkonstellationen in der Risikoanalyse).

Die überwiegende Zahl der LVR-Kliniken verfügt bzw. erarbeitet derzeit ein solches Gewaltschutzkonzept. Verschiedene Kliniken verfügen auch über spezifische Konzepte zum Umgang mit sexueller Gewalt. Hierbei wird der Begriff der sexualisierten Gewalt sehr umfassend verstanden, sodass auch unangemessene Bemerkungen als sexuelle Belästigung gewertet werden. Hier einige Beispiele von Maßnahmen, die ergriffen werden:

a) Bei auffälligen Patient*innen erfolgt z.B. eine Prüfung, ob eine Verlegung auf eine andere Station möglich ist (damit die von Gewalt betroffene Person vor einer weiteren Konfrontation geschützt ist). In Einzelfällen werden sogar Hausverbote erteilt, soweit der Behandlungszustand dies zulässt. Physische Übergriffe werden im Verbandsbuch erfasst und regelmäßig (auch aus Präventionsgründen) ausgewertet.

b) Zum Schutz des Personals bestehen in allen Kliniken diverse Angebote zur Prävention, aber auch zur konkreten Intervention. Es besteht immer die Möglichkeit, kritische Fälle in den Regelkommunikationsterminen wie Übergaben, Leitungsbesprechungen, Teambesprechungen oder Abteilungskonferenzen zu besprechen. Eine wichtige Rolle nimmt daneben die fortlaufende Dokumentation in KIS zum Thema „Sicher und Schutz“ ein.

Zur Vermeidung von konkreten Übergriffe bieten die Kliniken ihren Mitarbeitenden bspw. ein umfangreiches Deeskalationsmanagement an. Die dort gelernten Techniken sind zur Abwehr der sexualisierten Übergriffe geeignet. In verschiedenen Kliniken werden bspw. interne Seminare angeboten, in denen die Beschäftigten ganz konkret im Umgang mit verbal-aggressiven Patient*innen fortgebildet werden.

c) Zur Unterstützung/ Nachbetreuung betroffener Mitarbeitenden werden Supervisionsangebote bereitgehalten, um derartige Übergriffe aufzuarbeiten. Daneben sind Einzelfallcoachings bzw. Notsupervisionen möglich, die ad hoc terminiert werden können. Auch sind in allen LVR-Kliniken zentrale Ansprechstellen benannt, an die sich die betroffenen Mitarbeiter*innen vertrauensvoll wenden können (kollegiale Ersthilfe/ Nachsorgeteam). Bei Bedarf wird Kontakt zu weiterführenden Hilfsangeboten (zum Beispiel Psychotherapeut*innen) hergestellt. Die zuständigen Mitarbeitenden begleiten den organisatorischen Ablauf.

Schließlich werden in allen LVR-Kliniken die Mitarbeitenden ggf. in Bezug auf die Erstattung einer Strafanzeige unterstützt. Je nach LVR-Klinik wird diese Unterstützung durch den Vorgesetzten und den Vorstand bzw. nur durch den Vorstand angeboten. Abhängig von der Schwere der Straftat erstatten die Kliniken daneben selber Anzeigen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

L i m b a c h
Erster Landesrat und LVR-Personaldezernent

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 oder 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 Gleichstellungsplans¹ 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,

¹ 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 treten². 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 Bias³.

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

- Einführung Inklusion und Menschenrechte,

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

³ 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 Leitziele⁴.

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.

⁴ 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 wurde⁵. 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 stellt⁶ 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

⁵ Zur Zusammensetzung des Gremiums siehe Vorlage 15/704

⁶ 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