



Dringlichkeitsantrag

der Abgeordneten **Markus Rinderspacher, Dr. Simone Strohmayer, Ruth Müller, Inge Aures, Natascha Kohnen, Margit Wild, Susann Biedefeld, Ilona Deckwerth, Martina Fehlner, Alexandra Hiersemann, Annette Karl, Kathi Petersen, Doris Rauscher, Helga Schmitt-Bussinger, Kathrin Sonnenholzner, Diana Stachowitz, Ruth Waldmann, Angelika Weikert, Johanna Werner-Muggendorfer, Isabell Zacharias, Volkmar Halbleib, Horst Arnold** und **Fraktion (SPD)**

Schutz vor sexueller Gewalt im Gleichstellungsgesetz umsetzen

Der Landtag wolle beschließen:

Die Staatsregierung wird aufgefordert, im Bayerischen Gleichstellungsgesetz den Schutz vor sexueller Belästigung zu verankern und Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung mit in das Gesetz aufzunehmen, die über die Regelungen des auf Bundesebene geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinausgehen.

Inhalte sollen sein:

- Die Dienststellen sollen verpflichtet werden, sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und bei bekannt gewordenen sexuellen Belästigungen die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen.
- Die zuständigen Frauenbeauftragten sollen sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren als auch am gesamten Verfahren beteiligt sein.
- Im Rahmen von bestehenden Weiterbildungsangeboten und allgemeinen Informationsangeboten soll sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert und eine Sensibilisierung für die Problematik geschaffen werden. Personen mit Führungsaufgaben sollen im Rahmen einer speziellen Weiterbildung über ihre Aufgaben und Pflichten bei der Gestaltung einer partnerschaftlichen und belästigungsfreien Arbeitsumwelt informiert werden.

Begründung:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verletzt die Persönlichkeit und Würde von Menschen. Arbeitgeber haben dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten vor dieser Bedrohung geschützt werden.

Nicht erst durch die aktuelle Kampagne „Me too“ wurde deutlich, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz keine Ausnahmereischeinungen sind, sondern eine Vielzahl von Frauen betroffen ist. Zwei Drittel aller Frauen waren nach Studien schon mit sexuellen Übergriffen konfrontiert (z. B. EU-Studie Gewalt gegen Frauen, 2014), oft kommen die Täter aus dem direkten Arbeitsumfeld. Betroffen von der Belästigung sind zwar Frauen und Männer, doch die weitaus meisten Opfer sind weiblich und die Belästiger sind in erster Linie Männer. Die Dunkelziffern bei diesen Delikten sind außerordentlich hoch.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist sexuelle Belästigung „jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird“. Das gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden. Die Opfer von sexueller Belästigung fühlen sich häufig verunsichert, minderwertig und in ihrer Würde verletzt. Folgen daraus können sein: Verlust der Arbeitsmotivation, Angst und Depressionen. Trotzdem befürchten Betroffene negative Reaktionen und trauen sich oft nicht, gegen ihre Belästiger vorzugehen. Daher verharmlosen oder verschweigen sie die Belästigung, auch aus Angst vor Verleumdung oder Arbeitsplatzverlust.

Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber, deutlich zu machen, dass jede sexuelle Grenzverletzung negative Folgen für die Täter hat und den betroffenen Frauen Schutz gewährt wird.

Über die Bestimmungen des AGG hinaus muss der Staat gewährleisten, dass von der Belästigung betroffene Personen während eines möglichen Verfahrens von der Frauenbeauftragten unterstützt werden.

Prävention ist ein wichtiger Schritt zum Abbau des Problems. Mit Informations- und Weiterbildungsangeboten muss den Beschäftigten die Einordnung sexueller Belästigung deutlich gemacht werden. Ein gleichberechtigtes und frauenfreundliches Betriebsklima wirkt präventiv gegen Belästigung am Arbeitsplatz.

Vorgesetzte müssen in die Lage versetzt werden, die Voraussetzungen dafür zu schaffen.

In der öffentlichen Verwaltung hat der Staat selbst die Verantwortung für den Schutz seiner Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter. Alle Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Gewalt zu ergreifen, muss für ihn eine Verpflichtung sein.