Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/7733

LFSH

Landesverband Frauenberatung
Schleswig-Holstein e. V.
Alter Markt 12, 24103 Kiel
0431/996 9636, info@lfsh.de
www.lfsh.de

LFSH Alter Markt 12 24103 Kiel

An die
Mitglieder des Sozialausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtags
Ausschussvorsitzende Frau Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Kiel, 16.11.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Drucksache 20/4709

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Mitglieder des Sozialausschusses,

vielen Dank für die Möglichkeit, zum o.g. Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen.

Wir befürworten die Weiterentwicklung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst und unterstützen die Zielrichtung des Gesetzesentwurfs. Da unsere Expertise als Dachverband der Frauenfachberatungsstellen im Bereich der geschlechtsspezifischen Gewalt liegt, werden wir unsere Stellungnahme auf *§19 Verbot sexueller Belästigung* begrenzen.

Sexualisierte Belästigung ist als Form der Gewalt gegen Frauen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts Ausdruck fehlender Gleichstellung. Gleichzeitig ist sie ein entscheidender Sozialer Mechanismus, durch den insbesondere Frauen in eine untergeordnete Position gegenüber Männern gezwungen werden (vgl. Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt).

Vor diesem Hintergrund bewerten wir die geplanten Veränderungen wie folgt:

Zu § 19 Abs. 1

Wir begrüßen ausdrücklich, dass sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz in der Novellierung des Gesetzes als Dienstpflichtverletzung aufgeführt wird. Damit wird klargestellt, dass es sich um einen Verstoß handelt, der im dienstlichen Kontext verortet ist und entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen kann.
Die Verantwortung für den Schutz vor Belästigung wird zu Recht bei der Dienststelle und ihren Führungskräften verortet, die für ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld sorgen müssen.

Ebenso begrüßen wir, dass der vorbeugende Schutz durch die Dienststelle in der Novellierung ausdrücklich Erwähnung findet. Mit der Aufnahme der bereits im AGG verankerten Pflicht, auch vorbeugend vor sexualisierter Belästigung zu schützen, wird ein klares Signal für Prävention gesetzt. Wirksamer Schutz vor sexualisierter Belästigung darf nicht erst dann ansetzen, wenn Übergriffe erkannt wurden.

Zu § 19 Abs. 2

Wir begrüßen, dass sich der Gesetzgeber durch das Aufgreifen der Definition von sexueller Belästigung aus dem AGG zum erhöhten Schutz für Betroffene bekennt: Alle Formen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz sind verboten. Das umfasst verbale, non-verbale und körperliche Formen von Belästigung im analogen und digitalen Raum.

Zu § 19 Abs. 3

Zentral ist aus unserer Perspektive der Grundsatz, dass die belästigende Person Räume verlassen muss, sodass die betroffene Person bleiben kann. Wichtig ist dabei, auch weitere disziplinar-, arbeits- oder personalrechtlichen Konsequenzen zu ziehen. Ohne diese stellt eine Versetzung nur eine Verlagerung des Problems dar.

Wir begrüßen, dass die Novellierung ein Beanstandungsrecht statt eines Widerspruchsrechts der Gleichstellungsbeauftragten vorsieht und damit die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ausgeweitet werden. Dies stärkt die Rechte einer Position, die für Betroffene eintreten und strukturelle Benachteiligungen in der Dienststelle sichtbar machen kann.

In der Ausgestaltung von Beschwerdeverfahren muss beachtet werden, dass diese nicht nur sorgfältig, sondern auch zeitnah durchzuführen sind, um eine sekundäre Viktimisierung zu verhindern. Für Betroffene ist jede Woche der Unsicherheit belastend: Sie arbeiten weiter im Umfeld der belästigenden Person oder warten auf eine Entscheidung. Dies ist nicht selten verbunden mit Angst vor Konsequenzen und sozialer Sanktionierung.

Wir begrüßen, dass Gleichstellungsbeauftragte als Anlaufstelle sowohl für Betroffene als auch Zeug*innen benannt werden. Unsere Praxiserfahrungen zeigen, wie wichtig es ist, die Rolle von Gleichstellungsbeauftragter und Beschwerdestelle personell zu trennen um Rollenkonflikte zwischen vertrauensvoller Unterstützung und sachlicher Prüfung zu vermeiden. In der Gesetzesbegründung wird klar benannt, dass die Gleichstellungsbeauftragte „in Fällen sexueller Belästigung nicht die Aufgaben der Beschwerdestelle nach dem AGG wahrzunehmen hat." Wir möchten anregen, den entsprechenden Satz direkt in das Gesetz zu übernehmen, um Handlungssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

Im Sinne der Handlungssicherheit regen wir für die Umsetzung des Gesetzes zudem an, eine transparente Verfahrensregelung für den Umgang mit Meldungen durch Zeug*innen von sexualisierter Belästigung zu schaffen, da diese anders als Betroffene kein eigenes Beschwerderecht nach §13 AGG haben.

Für Fragen stehen wir gern zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Lena Mußlick
Geschäftsführung LFSH