

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
mit Antwort der Landesregierung
- Drucksache 17/4714 -**

Was tut die rot-grüne Landesregierung gegen sexuelle Übergriffe auf Frauen in öffentlichen Einrichtungen in Niedersachsen?

Anfrage der Abgeordneten Petra Joumaah (CDU) an die Landesregierung, eingegangen am 26.11.2015, an die Staatskanzlei übersandt am 03.12.2015

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung vom 17.02.2016, gezeichnet

Cornelia Rundt

Vorbemerkung der Abgeordneten

Die *Welt am Sonntag* berichtete am 11.10.2015 unter der Überschrift „Gefühlt wie Freiwild“: „Frauen in Flüchtlingsunterkünften werden vermehrt Opfer sexueller Gewalt. Behörden und Beratungsstellen ringen um Lösungen.“

Der Landesfrauenrat Niedersachsen verfasste am 09.10.2015 eine Resolution unter der Überschrift „Gewaltschutz für geflüchtete Frauen und Kinder sicherstellen“, in der es eingangs heißt:

„Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. fordert die Niedersächsische Landesregierung und die Kommunen auf, die besondere Situation weiblicher Flüchtlinge zu beachten und eine angemessene Versorgung sicherzustellen. Die Unterbringung muss nach anerkannten Konzepten zur Gewaltprävention erfolgen.“

In der *Neuen Presse* vom 08.10.2015 hieß es zu derselben Thematik: „Über Kriminalität in den Flüchtlingseinrichtungen des Landes gibt es bislang nur sehr wenig Daten. Es gibt keine Zahlen. Wir sind dabei, eine Auswertung zusammenzustellen“, sagt eine Sprecherin von Innenminister Boris Pistorius (SPD). „Immer wieder ist von Vergewaltigungen oder Zwangsprostitution in den Einrichtungen die Rede, in denen zum Teil mehrere Tausend Menschen auf engem Raum leben.“

Unabhängig davon wird immer wieder auch über Fälle sexueller Belästigung von Frauen in anderen Einrichtungen des Landes und des nachgeordneten Bereichs berichtet. So berichtete am 12.02.2015 das *Göttinger Tageblatt* über Vorwürfe gegen den damaligen Landrat des Landkreises Northeim, wonach eine Mitarbeiterin der Northeimer Landkreisverwaltung dem damaligen Landrat sexuelle Belästigung vorgeworfen habe und das Innenministerium gegen den seinerzeitigen Landrat disziplinarisch ermittele.

In der Koalitionsvereinbarung von SPD und Grünen vom Februar 2013 heißt es zur Frauen- und Gleichstellungspolitik u. a.: „Einen besonderen Schwerpunkt wird die rot-grüne Koalition auf den besseren Schutz vor Gewalt legen.“

Vorbemerkung der Landesregierung

Sexuelle Gewalt und Übergriffe gegen Frauen sind leider in unserer Gesellschaft immer noch alltäglich.

Nach einer repräsentativen Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) von 2004 haben insgesamt 58,2 % aller befragten Frauen sexuelle Belästigung erlebt, sei es in der Öffentlichkeit, im Kontext von Arbeit und Ausbildung oder im

sozialen Nahraum (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=20560.html>). Zu einem vergleichbaren Ergebnis für Deutschland kommt auch die im März 2014 veröffentlichte repräsentative Studie der Europäischen Grundrechteagentur (FRA) zum Ausmaß von Gewalt gegen Frauen in Europa (60 %) (<http://fra.europa.eu/de/publications-and-resources/data-and-maps/gewalt-gegen-frauen-eine-eu-weite-erhebung>).

Darüber hinaus sind nach den Ergebnissen der BMFSFJ-Studie 13 % der Frauen in Deutschland von sexueller Gewalt (im strafrechtlichen Sinne) betroffen. Auch diese Zahl wird durch die neue Studie der FRA bestätigt (12 %).

Die BMFSFJ-Studie zeigt, dass viele der Betroffenen Situationen von sexueller Belästigung erleben, in denen sie sich ernsthaft bedroht fühlten oder Angst um ihre persönliche Sicherheit hatten. 9 % aller befragten Frauen, die sexuelle Belästigung erlebt haben, gaben an, dass eine oder mehrere dieser Situationen auch zu einem ungewollten Geschlechtsverkehr oder zu körperlicher Gewalt geführt haben. Sexuelle Belästigung und sexualisierte Übergriffe kommen dabei vielfach im Kontext von Arbeit und Ausbildung vor. Die Studie zeigte, dass 22 % aller befragten Frauen mindestens einmal sexuelle Belästigungen in Arbeit, Schule oder Ausbildung erlebt haben - überwiegend durch Männer.

Frauen erleben damit sexuelle Übergriffe unabhängig davon, ob es sich um geflüchtete Frauen, Frauen mit Migrationshintergrund oder Frauen mit deutscher Herkunft handelt. Auch Frauen als Beschäftigte oder Kundinnen des öffentlichen Dienstes können betroffen sein.

Neben dem Schutz durch strafrechtliche Ahndung von sexueller Gewalt bieten im Arbeitsleben die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das am 18.08.2006 in Kraft getreten ist, einen Diskriminierungsschutz. Mit diesem Gesetz werden die europäischen Richtlinien zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und des Verbots von Diskriminierung umgesetzt.

Das AGG erfasst ausdrücklich auch den Schutz vor sexuellen Belästigungen. Dies sind nach § 3 AGG unerwünschte, sexuell bestimmte Verhaltensweisen, die eine Würdeverletzung der betroffenen Person bezwecken und bewirken. Dazu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Ebenso sind ein unnötiger Körperkontakt, unerwünschte sexualisierte Bemerkungen sowie Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten als sexuelle Belästigungen im Sinne des AGG zu bezeichnen (Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2014, S. 54). Das AGG sieht vor, dass Beschäftigte bei Belästigungen oder sexuellen Belästigungen durch Arbeitgeber, Beschäftigte oder Dritte einen Anspruch darauf haben, dass der Arbeitgeber im konkreten Einzelfall effektive und gleichzeitig angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreift. Dies kann z. B. eine Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung der belästigenden Person sein. Die Maßnahme darf nicht zulasten der belästigten Person ergehen (vgl. Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz, a.a.O., S. 75).

Dieser vom AGG vorgegebene Rahmen gilt auch für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber, auch im Hinblick auf Beamtinnen und Beamte (§ 24 AGG).

Niedersachsen hat mit dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) darüber hinaus sichergestellt, dass der Vollzug des AGG auch im Hinblick auf den Schutz vor sexueller Belästigung von den Gleichstellungsbeauftragten zu fördern und zu überwachen ist (§ 20 Abs. 1 NGG). Damit stehen für den Bereich des öffentlichen Dienstes flächendeckend kompetente Ansprechpartnerinnen für Betroffene wie für Dienststellenleitungen zur Verfügung.

Die Fragen 1 bis 4 entsprechen im Wesentlichen in ihrem Inhalt der Kleinen Anfrage zur mündlichen Beantwortung Nr. 61 der Abgeordneten Hillgriet Eilers, Sylvia Bruns, Christian Grascha, Altmuth von Below-Neufeldt, Björn Försterling, Christian Dürr, Gabriela König und Jan-Christoph Oetjen (FDP) aus dem Oktober-Plenum 2015 zu der Situation von Frauen in den Flüchtlingslagern sowie der Kleinen Anfrage zur mündlichen Beantwortung Nr. 23 der Abgeordneten Heidemarie Mundlos (CDU) zur Situation von Frauen und Mädchen in Erstaufnahmeeinrichtungen und deren Außenstellen aus dem November-Plenum 2015. Insoweit wird vollumfänglich auf die Beantwortung dieser Anfragen verwiesen (Drs. 17/4430, S. 90 f., 17/4595, S. 33 f.).

Auch auf die aktuelle Kleinen Anfrage zur mündlichen Beantwortung Nr. 31 der Abgeordneten Joumaah, Jahns und Lorberg „Was tut die Landesregierung gegen familiäre Gewalt in Flüchtlingsunterkünften?“ (Drs. 17/4865, S. 44) sowie die Kleinen Anfrage zur mündlichen Beantwortung Nr. 5 der Abgeordneten Twesten „Frauen und Kinder auf der Flucht - Wie sieht der effektive Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt aus?“ (Drs. 17/4865, S. 6) aus dem Januar-Plenum 2016 wird an dieser Stelle hingewiesen.

MI und MS haben hierzu ein „Konzept zum Kinderschutz und Gewaltschutz für Frauen in Aufnahmeeinrichtungen des Landes für Asylbegehrende und Flüchtlinge“ erarbeitet. Das Konzept enthält Empfehlungen zur separaten Unterbringung von Frauen und Kindern, zu sicheren Sanitäranlagen und notwendigen Rückzugsräumen und Informationen für Beschäftigte, wie Misshandlung und sexuelle Gewalt erkannt werden können, wie in einer akuten Gewaltsituation zu reagieren ist und welches Beratungs- und Hilfenetz den Frauen zur Verfügung steht.

1. Welche Erkenntnisse, Informationen und Hinweise hat die Landesregierung über Sexualstraftaten, sexuelle Übergriffe, sexuelle Belästigungen und sonstige Übergriffe auf Frauen bzw. entsprechende Vorwürfe in den Standorten der Landesaufnahmeeinrichtung und den Flüchtlingsnotunterkünften in Niedersachsen für die Jahre 2013, 2014 und 2015 (bitte aufschlüsseln nach Jahr, Ort und Art des Vorfalls)?

Der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen sind vereinzelt strafrechtlich relevante Sachverhalte gegen die sexuelle Selbstbestimmung bekanntgeworden. Sie führt jedoch keine Statistik, aus der sich entsprechende Vorfälle entnehmen lassen. Insofern gibt es hierüber keine validen Daten.

Darüber hinaus sind Recherchen mit dem Ziel der flächendeckenden Abbildung von Sexualstraftaten gegen Asylbegehrende weder in der Polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) noch im polizeilichen Auswertesystem NIVADIS ohne weiteres möglich. Eine dementsprechende Auswertung bedingte einen hohen Rechercheaufwand auch vor dem Hintergrund der nicht unerheblichen Anzahl von entsprechenden Unterkünften. Eine diesbezügliche Auswertung ist bislang nicht erfolgt.

Die niedersächsische Polizei etablierte Anfang November 2015 landesweit einen zusätzlichen Auswertungsmerker im elektronischen Vorgangsbearbeitungssystem NIVADIS. Mithilfe dieses Auswertungsmerkers soll die Erstellung aussagekräftiger Kriminalitätslagebilder zukünftig verbessert werden. Durch die vorgenannte Funktion werden Straftaten gegen Flüchtlinge, so auch Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, zielgerichteter ausgewertet werden können, sofern das Opfer als Flüchtling erfasst wurde. Eine retrograde Auswertung im Zusammenhang mit Straftaten, die vor der Einführung des Auswertungsmerkers begangen wurden, ist nicht möglich.

2. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung über Zwangsprostitution in den Landesaufnahmeeinrichtungen und Flüchtlingsnotunterkünften und deren Umfeld in Niedersachsen für die Jahre 2013, 2014 und 2015?

Hierüber liegen keine Erkenntnisse vor.

3. Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung wann ergriffen, um Sexualstraftaten, sexuelle Belästigungen und sonstige Übergriffe auf Frauen in den Landesaufnahmeeinrichtungen und Notunterkünften für Flüchtlinge zu verhindern?

Angesichts der historischen Flüchtlingssituation stehen die Länder und die Kommunen vor einer großen Herausforderung. Oberstes Ziel ist in der gegenwärtigen Situation, den Zuflucht suchenden Menschen Unterkunft und Verpflegung zu gewähren. Dank des hervorragenden Engagements der Hilfsorganisationen, der vielen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer und der Verantwortlichen in den Kommunen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen (LAB NI) wird diese Herausforderung täglich gemeistert und es gelingt, die derzeit bis zu 1 000 täglich in Niedersachsen eintreffenden Flüchtlinge zu versorgen.

Vor dem Hintergrund dieser besonderen Aufgaben ist unstrittig, dass den hier ankommenden Menschen auch in den Aufnahmeeinrichtungen Schutz gewährt wird. Dies gilt insbesondere für Minderjährige und Frauen, für die Schutz vor Misshandlung und Gewalt gewährleistet werden muss. Neben der Prävention vor diesen Taten ist ebenso die Hilfe für Betroffene von Gewalt von besonderer Bedeutung. Minderjährige und weibliche Flüchtlinge haben aufgrund ihrer Vulnerabilität im Herkunftsland und auf der Flucht zum Teil erhebliche Gewalt erleben müssen und sind häufig traumatisiert. Es ist in besonderem Maße geboten, sie in den Aufnahmeeinrichtungen vor weiterer Gewalt zu schützen.

Die derzeitige Unterbringungssituation der Flüchtlinge birgt insbesondere bei Gewaltvorfällen in Paarbeziehungen besondere Herausforderungen. Neben einer konsequenten Strafverfolgung ist die in Fällen häuslicher Gewalt bewährte Praxis einer gefahrenabwehrenden Trennung von Opfer und Täterin oder Täter handlungsleitend. Aufgrund der unterschiedlichen Größen und baulichen Gegebenheiten der Flüchtlingsunterkünfte wird diese Trennung vor Ort oder durch Verlegung in eine andere Einrichtung angestrebt. Gegebenenfalls führt die Entfernung des Täters nicht zu der beabsichtigten Gefahrenminderung für das Opfer. Dies ist insbesondere in den Fällen denkbar, in denen neben dem Täter noch weitere Familienmitglieder des Täters in der Unterkunft leben und dadurch die Möglichkeit haben, auf das Opfer einzuwirken. In diesen Fällen kann die Unterbringung des Opfers in einer anderen Einrichtung oder in einem Frauenhaus angezeigt sein.

Die in Niedersachsen für die Aufnahme und Unterbringung zuständigen Stellen berücksichtigen im Rahmen der Möglichkeiten die besonderen Belange und Interessen der Bewohnerinnen und Bewohner. Im Rahmen des Erstgesprächs, das in der Regel unmittelbar nach der Aufnahme in den Standorten der LAB NI vom Sozialdienst mit jedem Flüchtling geführt wird, werden gerade besonders schutzbedürftige Flüchtlinge sehr sensibel behandelt. Geeignete Einrichtungen zu finden, in denen diese Personen auch nach ihrer Verteilung in die Kommunen sicher und diskriminierungsfrei untergebracht werden können, ist dabei sehr wichtig. Bei der Unterbringung der Flüchtlingsfrauen und -familien wird die individuelle Situation im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt. Schutzsuchende Frauen und ihre Kinder finden in Niedersachsen in allen zur Verfügung stehenden Einrichtungen Schutz und die erforderlichen Hilfeleistungen einschließlich der notwendigen medizinischen Betreuung.

Noch zu Beginn des Jahres 2015 gab es an den Standorten der LAB NI Häuser mit Küchen- und Sanitärbereichen, die Frauen und/oder Familien (inklusive der Männer) vorbehalten waren. Die dort für eine Normalbelegung vorgehaltenen Räume sind auch abschließbar.

Mit den stark ansteigenden Flüchtlingszahlen ab September 2015 ist jedoch eine separate Unterbringung von - insbesondere allein reisenden - Männern einerseits und Frauen bzw. Familien mit Kindern nur noch im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten durchführbar.

Sanitäreinheiten sind nach Geschlechtern getrennt. Sofern die Sanitärbereiche der Frauen außerhalb der Wohnstätte liegen, werden diese vom Sicherheitsdienst regelmäßig überwacht.

Sollte es zu Übergriffen kommen, können sich Betroffene rund um die Uhr an den Sicherheitsdienst wenden, dort sind in der Regel auch weibliche Kräfte tätig. Von dort werden dann der Sozialdienst und die Polizei informiert. Sprachmittler stehen zur Verfügung.

Die Polizeibehörden haben sich zur Gewährleistung der Sicherheit in Landesaufnahmeeinrichtungen und Notunterkünften lageangepasst aufgestellt und erfüllen ihre Aufgaben gemäß zuvor erfolgter Lagebewertung, gegebenenfalls auch mit Unterstützung durch Beamtinnen und Beamte der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen. Alle Maßnahmen unterliegen der jeweils aktuellen Bewertung. Strategische und taktische Maßnahmen zur Einsatzbewältigung und Kriminalitätsbekämpfung werden kontinuierlich angepasst. Je nach Standort und regionaler Lagebewertung sind daher an einigen Standorten temporär ausgelegte Maßnahmen der Polizei ausreichend, an anderen wiederum waren zum Teil sogenannte Rund-um-die-Uhr-Präsenzdienste der Polizei in einer entsprechenden Stärke erforderlich. Vertrauensbildende Maßnahmen im Rahmen der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung sollen auch dazu beitragen, die Anzeigebereitschaft betroffener Frauen zu erhöhen. Nach Bekanntwerden entsprechender Übergriffe werden diese konsequent strafrechtlich verfolgt.

4. Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um Sexualstraftaten, sexuelle Belästigungen und sonstige Übergriffe auf Frauen in den genannten Einrichtungen zu unterbinden?

Es ist der Landesregierung ein großes Anliegen sicherzustellen, dass insbesondere bei der Unterbringung der Flüchtlingsfrauen und -familien die individuelle Situation im Rahmen der Möglichkeiten berücksichtigt wird. Mit dem gemeinsam von MI und MS erarbeiteten „Konzept zum Kinderschutz und Gewaltschutz für Frauen in Aufnahmeeinrichtungen des Landes für Asylbegehrende und Flüchtlinge“ wurden Empfehlungen zum Schutz von Kindern und Frauen vor Misshandlung und Gewalt in den Aufnahmeeinrichtungen des Landes erarbeitet. Hierdurch wird der derzeitigen Situation Rechnung getragen, um wirksame, aber auch realitätstüchtige Maßnahmen treffen zu können. So werden die Beschäftigten in allen Unterkünften des Landes sensibilisiert; konkrete Lösungsmöglichkeiten werden aufgezeigt.

Mit der Inbetriebnahme der Außenstelle des Standortes Grenzdurchgangslager Friedland der LAB NI in Dassel hat die Landesregierung die Möglichkeit geschaffen, allein reisende Frauen mit oder ohne Kinder in einer besonderen Einrichtung unterzubringen.

Auch für Gewaltbetroffene in den Aufnahmeeinrichtungen des Landes steht das Netzwerk der Gewaltberatungsstellen zur Verfügung. An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlich Tätigen in Aufnahmeeinrichtungen des Landes sind aktuell Informationsmaterialien zum existierenden Hilfesystem des Gewaltschutzes für Frauen versandt worden. Mehrsprachiges Informationsmaterial für Betroffene wurde zur Verfügung gestellt.

Ab Februar stehen den Einrichtungen des Gewaltschutzes für Frauen finanzielle Hilfen bei der Inanspruchnahme von Übersetzungsleistungen für die Beratung von Flüchtlingen zur Verfügung (vgl. Antwort zu Frage 7).

5. Welche Ansprechstellen stehen Frauen in den Standorten der Landesaufnahmeeinrichtung und den Flüchtlingsnotunterkünften in Niedersachsen zur Verfügung, um Probleme sexueller Gewalt bzw. Belästigung in den genannten Einrichtungen darlegen zu können?

Das gesamte Netz der niedersächsischen Hilfe- und Beratungseinrichtungen des Landes mit 41 Frauenhäusern, 38 Gewaltberatungsstellen, 29 Beratungs- und Interventionsstellen (BISS) steht selbstverständlich auch den Flüchtlingsfrauen zur Verfügung (vgl. Antwort zu Frage 7).

In den Landesaufnahmeeinrichtungen können Frauen sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der dort tätigen Wohlfahrtsverbände und Träger bzw. auch an den Sicherheitsdienst wenden.

6. Wie steht die Landesregierung zu der Forderung des Landesfrauenrates Niedersachsen nach Schaffung geschützter Räume und von Rückzugsmöglichkeiten für Frauen in den Landesaufnahmeeinrichtungen?

Die Landesregierung begrüßt die Forderungen des Landesfrauenrates und hat bereits frühzeitig das gemeinsame Gewaltschutzkonzept von MS und MI zum Schutz von Flüchtlingsfrauen und -kindern in niedersächsischen Landes-Erstaufnahmeeinrichtungen vorgelegt. Dieses sieht u. a. die Einrichtung von geschützten Räumen zum Ablegen des Schleiers sowie Stillen von Kindern, gesonderte Wasch- und Sanitäräume, abschließbare Türen, gut beleuchtete Sanitärtrakte etc. vor.

7. Wie steht die Landesregierung zu der Forderung des Landesfrauenrates Niedersachsen, wonach für Frauen, die Gewalterfahrungen gemacht haben, der Zugang zum Hilfesystem sichergestellt werden muss und ihnen ausgebildete Dolmetscherinnen/Dolmetscher kostenfrei zur Verfügung gestellt werden müssen?

Das niedersächsische Hilfesystem (siehe Antwort zu Frage 5) steht allen Frauen in Niedersachsen - und damit selbstverständlich auch Flüchtlingsfrauen - zur Verfügung. Um die Arbeit der Bera-

tungsstellen zu erleichtern, hat das MS ein Programm für Übersetzungsleistungen ins Leben gerufen. Der Projekttitle lautet „Worte helfen Frauen“. Alle Frauenhäuser, BISS, Gewaltberatungsstellen, Mädchenhäuser und Schwangerenberatungsstellen können Leistungen in Anspruch nehmen für die Beratung der weiblichen Flüchtlinge.

Ab Februar 2016 stehen unter www.worte-helfen-frauen.de weitere Informationen zur Verfügung. Projektträger ist der Verein Gleichberechtigung und Vernetzung e. V.

8. Welche Erkenntnisse, Informationen und Hinweise hat die Landesregierung über Sexualstraftaten, sexuelle Übergriffe, sexuelle Belästigungen und sonstige Übergriffe auf Frauen bzw. entsprechende Vorwürfe in den übrigen Einrichtungen des Landes und der Kommunen sowie in den der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Niedersachsen seit 2013 (bitte aufschlüsseln nach Jahr, Ort, Einrichtung und Art des Vorfalls)?
15. In wie vielen und welchen Fällen führten Vorwürfe sexueller Gewalt bzw. Belästigung bzw. sonstiger Übergriffe auf Frauen in Einrichtungen des Landes und der Kommunen sowie den der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Niedersachsen in den Jahren 2013, 2014 und 2015 zu arbeits-, dienst- und/oder strafrechtlichen Konsequenzen gegenüber Mitarbeitern bzw. Bediensteten, und, wenn ja, welche Konsequenzen waren dies im Einzelnen (bitte aufschlüsseln nach Einrichtung, Ort, Jahr, Delikt; Funktionsbezeichnungen genügen)?
16. In wie vielen und welchen Fällen kam es nach Vorwürfen sexueller Gewalt bzw. Belästigung bzw. sonstiger Übergriffe auf Frauen in Einrichtungen des Landes und der Kommunen sowie den der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Niedersachsen in den Jahren 2013, 2014 und 2015 zu einvernehmlichen Auflösungen bestehender Arbeits- bzw. Anstellungsverträge?

Die Fragen werden zusammenfassend in der folgenden Tabelle beantwortet:

Jahr	Ort	Einrichtung	Art des Vorfalls/Sachverhaltsschilderung	Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Konsequenzen
<i>Staatskanzlei (StK)</i>				
2015		Staatskanzlei	Vorwurf des unangemessenen Verhaltens gegenüber einer Beschäftigten eines Dienstleistungsbetriebes	Vorwurf wurde entkräftet
<i>Ministerium für Inneres und Sport¹ (MI)</i>				
2013		PD Oldenburg	Berühren einer Kollegin an der Brust.	
2013		PD Lüneburg	verbale Beleidigung auf sexueller Basis	
2013		PA Nienburg	Wahrheitswidrige Behauptung sexueller Natur	
2013		PD Hannover	unerwünschte Annäherungsversuche gegenüber einer jungen Kollegin	
2013		PD Hannover	unerwünschte Berührungen gegenüber zwei Kolleginnen	

¹ Um keine Rückschlüsse auf Einzelfälle zu ermöglichen enthält die nachfolgende Aufstellung keine konkreten Ortsangaben. Die Angaben der Kommunen und Zweckverbände umfasst die genannte Einrichtung selbst sowie die Kommunen bzw. Einrichtungen, die deren Aufsicht unterliegen.

Jahr	Ort	Einrichtung	Art des Vorfalls/Sachverhaltsschilderung	Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Konsequenzen
2013		PD Göttingen	Versenden pornografischer Bilder und Videos über WhatsApp während der Dienstzeit.	
2013		LSKN	Unangemessenes Verhalten gegenüber einer Mitarbeiterin	
2013		Ministerium	Übergriffe auf zwei weibliche Mitarbeiterinnen	
2013		Region Hannover	Verbaler Übergriff	
2013		Landkreis Aurich	Sexuelle Belästigung	
2013		Landkreis Holzminden	Frauendiskriminierende, auch sexistische Äußerungen	
2013		Landkreis Rotenburg (Wümme)	Sexuelle Belästigung	
2013		Landkreis Stade	Tätlicher Übergriff	
2013		Landeshauptstadt Hannover	Sexuelle Belästigung	
2013		Stadt Salzgitter	Nutzung von kostenlosen Internetseiten mit pornografischem Inhalt	
2013		Stadt Wolfsburg	Sexuelle Belästigung	
2013		Zweckverband Abfallwirtschaft Region Hannover - aha	Zweimaliges Berühren des Unterarms	
2014		ZPD Hannover	Anonymer Hinweis auf verbale und körperliche Entgleisungen	
2014		PD Hannover	verbale Entgleisungen auf sexueller Basis gegenüber einer Beschäftigten	
2014		PD Lüneburg	verbale Beleidigung auf sexueller Basis	
2014		PA Hann.-Münden	Erstellung und Präsentation sexuell anzüglicher Bilder	
2014		PD Hannover	verbale Entgleisungen/Gestik auf sexueller Basis gegenüber einer Kollegin	
2014		PD Hannover	verbale Entgleisungen/Gestik auf sexueller Basis gegenüber einer Kollegin	
2014		NABK	Missachtung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung	
2014		Landkreis Cuxhaven	Sexuelle Belästigung	
2014		Landkreis Diepholz	Sexuelle Belästigung	
2014		Landkreis Northeim	Sexuelle Belästigung	
2014		Landkreis Osterode am Harz	Sexuelle Belästigung bzw. Bedrohung	
2014		Landkreis Uelzen	Sexuelle Belästigung	

Jahr	Ort	Einrichtung	Art des Vorfalls/Sachverhaltsschilderung	Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Konsequenzen	
2014		Stadt Salzgitter	Verbale sexuelle Äußerungen außerhalb jeder Moralvorstellung		
2014		Bezirksverband Oldenburg	Sexuelle Belästigung		
2015		PD Oldenburg	Beschuldigung, einer Kollegin durch Umarmungen, Kuss auf die Wange usw. zu nah gekommen zu sein.		
2015		PD Hannover	verbale Entgleisungen/ Berührung auf sexueller Basis gegenüber zwei Kolleginnen		
2015		PD Osnabrück	Unangemessene Wortwahl gegenüber einer Kollegin		
2015		PD Braunschweig	Beleidigung auf sexueller Grundlage z. B. durch wiederholt verbale Aufforderungen zu gemeinsamen Saunabesuchen oder abendlichen Ausgehen mit anschließender gemeinsamer Übernachtung. Berührungen an Hüfte und Po gegen den Willen der Kollegin.		
2015		Region Hannover	Mehrmaliges Betasten des Unterarms		
2015		Landkreis Aurich	Sexuelle Belästigung		
2015		Landkreis Harburg	Sexuelle Belästigung		
2015		Landkreis Helmstedt	Sexuelle Belästigung		
2015		Landkreis Stade	Verbaler Übergriff		
2015		Landeshauptstadt Hannover	Sexuelle Belästigung		
2015		Landeshauptstadt Hannover	Sexuelle Belästigung		
2015		Stadt Salzgitter	Belästigung per WhatsApp		
		<p><u>Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtlichen Konsequenzen</u> Um keine Rückschlüsse auf Einzelfälle zu ermöglichen, erfolgt keine konkrete Aufschlüsselung sondern lediglich eine zusammenfassende Darstellung. Bei den 19 Vorfällen im Geschäftsbereich MI der Landesverwaltung erfolgten acht Disziplinar- und zwei Strafverfahren, ein Vorfall befindet sich noch im Ermittlungsverfahren, ein Vorfall konnte nicht bestätigt werden, in einem Fall erfolgte eine Abmahnung und daraufhin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Bediensteten selbst. In den übrigen sechs Fällen erfolgten Umsetzungen, Ermahnungen, Missbilligungen, Kritikgespräche und/oder diesbezügliche Beurteilungsbeiträge. Bei den 25 Vorwürfen im kommunalen Bereich erfolgten mit einer einzigen Ausnahme bei allen Vorwürfen arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen bzw. werden noch geprüft (z .B. schriftliche Rüge, Ermahnung, Abmahnung, Einleitung eines Disziplinarver-</p>			

Jahr	Ort	Einrichtung	Art des Vorfalls/Sachverhaltsschilderung	Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Konsequenzen
				fahrens, Kündigung oder einvernehmliche Auflösung von Beschäftigungsverhältnissen). Im Kommunalbereich kam es insgesamt in fünf Fällen zur einvernehmlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Vorangegangen waren u. a. tätliche Übergriffe oder verbale sexuelle Äußerungen.
<i>Justizministerium (MJ)</i>				
2013		Justizvollzugsanstalt	sexuelle Belästigung einer weiblichen Bediensteten durch zwei Beamte auf Widerruf	Die Vorwürfe führten zu dienstrechtlichen Konsequenzen. Ein Mitarbeiter wurde aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen. Gegen den zweiten wurde eine Missbilligung ausgesprochen.
2015		Amtsgericht	sexuelle Belästigung verbaler Natur (unerwünschte Kontaktaufnahme) durch einen Mitarbeiter des Gerichts gegenüber einer Kollegin	Dienstrechtliche Konsequenzen in Form eines eindringlichen Mitarbeitergesprächs durch die Dienstvorgesetzte. Das Dienstverhältnis besteht fort. Mangels Vorliegens eines strafrechtlich relevanten Verhaltens kam es nicht zu einem staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren.
<i>Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS)²</i>				
2015		LS	sexuelle Belästigung (körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts) durch einen Mitarbeiter gegenüber einer Kollegin	Gegenüber dem Bediensteten wurde eine Abmahnung ausgesprochen.
<i>Kultusministerium³ (MK)</i>				
2013	NLSchB - Regionalabteilung Hannover	NLSchB	Vorwurf der sexuellen Belästigung durch anzügliche Bemerkung eines Kollegen.	Disziplinarrechtliche Ermittlungen
2014	Unbekannt	Schule (nicht bekannt, da lediglich anonyme Meldung an die Anlaufstelle des MK)	Grenzverletzung einer männlichen Lehrkraft gegenüber einer weiblichen Referendarin.	Keine Deliktverfolgung möglich
2015	Bereich der NLSchB - Regionalabteilung Osnabrück	Schule	Vorwurf der sexuellen Belästigung durch einen Schulleiter gegenüber einer Schulsekretärin.	Den Vorwürfen wird zurzeit im Rahmen von disziplinarrechtlichen Ermittlungen nachgegangen.
2015	Unbekannt	Schule (nicht bekannt, da lediglich anonyme Meldung an die Anlaufstelle des MK)	Sexuelle Grenzverletzung durch eine männliche Lehrkraft.	Keine Deliktverfolgung möglich

² Um einen Rückschluss auf den Einzelfall auszuschließen, wurde der Standort nicht angegeben

³ Aus datenschutzrechtlichen Gründen sind die Angaben anonymisiert worden, um eine Identifizierung einzelner Personen auszuschließen.

Jahr	Ort	Einrichtung	Art des Vorfalls/Sachverhaltsschilderung	Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Konsequenzen
<i>Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz (MU)</i>				
2014		Staatliches Gewerbeaufsichtsamt	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch einen Mitarbeiter (Tarifbeschäftigter) gegenüber einer Mitarbeiterin; der Mitarbeiter hat sich der Mitarbeiterin gegenüber in unangemessener Weise verbal geäußert. Zu tätlichen Übergriffen ist es nicht gekommen.	Der Mitarbeiter wurde bis zu einer vollständigen Klärung der Sachlage von der Arbeit freigestellt. Nach Abschluss der Ermittlungen wurde das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters mit sofortiger Wirkung durch Auflösungsvertrag beendet. Weiterführende strafrechtliche Maßnahmen wurden - nach juristischer Beratung - nicht ergriffen. Die betroffene Mitarbeiterin verzichtete auf eine Anzeige.
<i>Finanzministerium⁴ (MF)</i>				
2013		Finanzamt	Ein Beamter hat eine ihm zur Ausbildung zugewiesene Anwärtlerin durch intime Fragen sexuell belästigt.	Disziplinarverfahren eingeleitet, das mit einer Geldbuße abgeschlossen wurde.
2014		Finanzamt	Ein Beamter hat in einem von zwei Beamtinnen genutzten Büroraum des Finanzamtes eine sexistische Zeichnung angebracht.	Disziplinarverfahren eingeleitet, das noch nicht abgeschlossen ist.
<i>Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK)</i>				
2013	Lüneburg	Leuphana Universität	2 Fälle sexuelle Belästigung, davon 1 Fall in Kombination mit sonstigen Übergriffen	
2013	Braunschweig	TU	7 Fälle sexuelle Belästigung, 2 Fälle Stalking	
2013	Vechta	Universität	1 Fall sexuelle Belästigung	
2013	Göttingen	Georg-August-Universität Universitätsmedizin Göttingen	1 Fall sexuelle Belästigung	
2013 bis 2015	Hannover	Leibniz Universität	7 anonyme Beratungen bzw. Meldungen von Frauen und Männern,	Wurden wegen des Wunsches nach Anonymität nicht weiterverfolgt
2013 bis 2015	Hannover	Studentenwerk	1 Fall sexuelle Belästigung unter Studierenden	
2013 bis 2015	Osnabrück	Hochschule	pro Jahr ca. 5 Vorfälle gegenüber Studierenden; da diese nicht offiziell weiterverfolgt werden, sind nähere Angaben nicht möglich.	

⁴ Auf die Nennung konkreter Daten wurde aus Gründen des Datenschutzes verzichtet.

Jahr	Ort	Einrichtung	Art des Vorfalls/Sachverhaltsschilderung	Arbeits-, dienst- und/oder strafrechtliche Konsequenzen
2013 bis 2015	Göttingen	Georg-August-Universität	Ansprechpartnerin (hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte) dokumentiert die ihr genannten vertraulichen Sachverhalte nicht.	In einem Fall wurde die Hochschulleitung informiert.
2013 bis 2015	Hannover	Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH)	2 Übergriffe durch Studierende	
2014	Lüneburg	Leuphana Universität	1 Fall sexuelle Belästigung	
2014	Braunschweig	TU	4 Fälle sexuelle Belästigung	
2014	Hildesheim	Universität	2 Fälle sexuelle Belästigung gegenüber Studierenden	
2014	Osnabrück	Universität	1 nicht nachweisbarer Fall der Belästigung gegenüber einer Studentin	
2015	Braunschweig	Hochschule für Bildende Künste (HBK)	Belästigungen durch Besucher des Sommerfestes	
2015	Hannover	Medizinische Hochschule Hannover (MHH)	2 angezeigte Fälle sexueller Übergriffe	In einem Fall wurde das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich beendet.
2015	Braunschweig	TU	3 Fälle sexuelle Belästigung, 1 Fall Stalking	
2015	Hildesheim	Universität	1 Fall sexuelle Belästigung gegenüber einer Studentin	
2015	Göttingen	Georg-August-Universität Universitätsmedizin Göttingen	1 Fall sexuelle Belästigung, 1 Fall Exhibitionismus, 1 Fall Diskriminierung von 20 Frauen	Im Fall des Exhibitionismus wurde das Arbeitsverhältnis aufgelöst.
2015	Hildesheim	Hochschule	mind. 4 Fälle von sexueller Belästigung, 2 Fälle von sexuellen Übergriffen und 1 Fall sexuelle Belästigung	

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (MW) sowie das Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML) haben keine entsprechenden Vorkommnisse berichtet.

9. Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung wann ergriffen, um Sexualstraftaten, sexuelle Belästigungen und sonstige Übergriffe auf Frauen in den übrigen Einrichtungen des Landes, den Einrichtungen der Kommunen und in den der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Niedersachsen zu verhindern?
12. Gibt es seitens des Landes besondere Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Personalräte und Vorgesetzte, die Aufklärung über das Problem sexualisierter Gewalt bzw. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leisten?
13. Wenn ja, welche und seit wann, wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 9, 12 und 13 werden wegen ihres Sachzusammenhanges gemeinsam beantwortet. Maßnahmen der Prävention und Information stehen vielfach in einem so engen Zusammenhang, dass eine Aufteilung willkürlich erscheinen würde.

Nach den Vorgaben des AGG hat der jeweilige Arbeitgeber die Pflicht, Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen und sexuellen Belästigungen zu treffen; dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen (§ 12 Abs. 1 AGG). Des Weiteren trifft ihn auch die Verantwortung dafür, in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben (§ 12 Abs. 2 AGG). Dementsprechend werden im Folgenden die zahlreichen Aktivitäten der Landesregierung der Kommunen im Hinblick auf Prävention und Schutz getrennt nach den jeweiligen Ressorts dargestellt:

Staatskanzlei

Mit dem Inkrafttreten des AGG wurde für die StK im September 2007 eine Beschwerdestelle nach dem AGG eingerichtet. Zur selben Zeit wurden Informationen auf der Intranetseite der StK zum AGG aufgenommen, die u. a. Aussagen zur Problematik der sexuellen Belästigung trifft. Auf dieser Seite wird ein Link zum Gesetzestext sowie zu einer Pressemitteilung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die auf eine einschlägige Broschüre hinweist, angeboten. Vor allem aber kann hier Zugriff auf ein Merkblatt für Beschäftigte genommen werden, welches Informationen zu diesem Thema und zum AGG gibt. In diesem Merkblatt wird auch die Kollegin, die das Amt der Beschwerdestelle nach dem AGG übernommen hat, benannt. Damit einhergehend wurden die Regelungen des AGG, Durchführungshinweise sowie die Fundstelle der einschlägigen Seite im Intranet allen Beschäftigten der StK per E-Mail zur Kenntnis gegeben.

Ministerium für Inneres und Sport

Im Bereich der Landespolizei wurde am 06.11.2006 die Rahmendienstvereinbarung „Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zwischen dem Landespolizeipräsidium im Ministerium für Inneres und Sport und dem Polizeihauptpersonalrat geschlossen. Diese Vereinbarung und die dazugehörige Handlungsempfehlung sollen dazu beitragen, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der die Beschäftigten gegenseitig die Unverletzlichkeit der Persönlichkeit respektieren und darauf vertrauen können, vor sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz geschützt zu sein. Demnach wird jede Form sexueller Belästigung am Arbeitsplatz missbilligt. Vor diesem Hintergrund tragen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solche in Vorgesetztenfunktionen, in ihren Dienstbereichen Sorge dafür, dass sexuelle Belästigung verhindert und dieser konsequent entgegen getreten wird. Sie haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass eine Arbeitsatmosphäre geschaffen wird, die diese Verletzung von Persönlichkeitsrechten ausdrücklich verurteilt.

Mit Erlass vom 07.11.2006 wurden die Behörden verpflichtet, die oben genannte Rahmendienstvereinbarung allen Beschäftigten bekannt zu machen und die Inhalte in geeigneter Weise in den Dienststellen zu thematisieren.

Darüber hinaus wurden in der überwiegenden Zahl der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen (PA NI) eigene Dienstvereinbarungen mit den dortigen Personalvertretungen getroffen, um die Fairnesskultur zu fördern. Dadurch positionieren sich die Behörden und die PA NI deutlich zur Thematik und fördern auf diesem Wege ein konfliktfreies und faires Zusammenarbeiten in der Organisation. Mit den Dienstvereinbarungen wurden Strukturen geschaffen, die Beschäftigte ermutigen und in die Lage versetzen sollen, offensiv gegen diskriminierende sowie unangebrachte Verhaltensweisen vorzugehen und solche Fehlverhalten nicht hinzunehmen.

Weiterhin wird zu der in Rede stehenden Thematik turnusmäßig durch das Landespolizeipräsidium eine Hellfeldabfrage inklusive einer Darstellung der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen in den Polizeibehörden/der PA NI durchgeführt. Sowohl die Ergebnisse dieser Erhebung als auch das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen sind Gegenstand von Dienstbesprechungen.

Die Thematik ist zudem integraler Bestandteil der Fortbildung, der Führungskräfteentwicklung sowie des Studiums an der PA NI. So wird bereits im Bachelorstudium das Thema im Teilmodul „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“ durch das Studiengebiet Sozialwissenschaften behandelt.

In den Dienststellen werden diesbezügliche Fortbildungen durchgeführt.

Die Dienststellen bieten des Weiteren Vortragsveranstaltungen und Seminare an. Daneben gibt es im IT.N den Flyer „Grenzen setzen - Was tun bei sexueller Belästigung?“

Für den Bereich der Landespolizei gibt es Informationsmaterial für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personalräte und Vorgesetzte, welches Aufklärung über das Problem sexualisierter Gewalt bzw. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz leistet.

Aus dem kommunalen Bereich haben zwei Landkreise und drei kreisfreie Städte über Vereinbarungen, Richtlinien oder Dienstanweisungen über partnerschaftliches Verhalten am Arbeits- und Ausbildungsplatz bzw. zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichtet. Eine kreisfreie Stadt hat das Faltblatt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - was tun?“ herausgegeben, in einer anderen sind Informationen zu dem Thema auf der Intranet-Seite der Gleichstellungsbeauftragten eingestellt. Eine Anstalt des öffentlichen Rechts hat ein Merkblatt für Beschäftigte zum AGG erstellt.

Justizministerium

Im Landespräventionsrat Niedersachsen setzt die Fachstelle Opferschutz (FOS) für die Landesregierung die Opferschutzkonzeption des Landes um. Die Umsetzung umfasst die Koordination von Informationen zu Schutz, Beratung und Begleitung der (potenziellen) Opfer von Straftaten aller Art sowie deren Angehörigen und Menschen aus ihrem Umfeld.

Zur Information der Opfer von Straftaten über ihre Rechte, den Zugang zum Recht, zu Beratung und Schutz vor erneuter und wiederholter Viktimisierung, Begleitung sowie zum Ausgleich der Folgen einer Straftat wurde die Webseite www.opferschutz-niedersachsen.de der Landesregierung erstellt, die neben allgemeinen Informationen zu den erwähnten Punkten auch deliktsspezifische Informationen zu Sexualstraftaten und Hilfsmöglichkeiten bei sexuellen Übergriffen unter <http://www.opferschutz-niedersachsen.de/nano.cms/sie-haben-sexuelle-uebergriffe-erlebt> und gruppenbezogene Informationen für Frauen als Opfer von Straftaten vorhält. Frauen in öffentlichen Einrichtungen, die von sexuellen Übergriffen betroffen sind, und Menschen in ihrem Umfeld finden hier auch eine Liste von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern sowie Unterstützungseinrichtungen. In dieser Liste können sie geodatenbasiert mithilfe des Wohn- oder Aufenthaltsorts oder der Postleitzahl auf sexuelle Übergriffe zum Nachteil von Frauen spezialisierte Institutionen in ihrer Nähe suchen und finden. Über das Kontaktformular können zudem ergänzend Anfragen an die Fachstelle Opferschutz gerichtet werden, die beantwortet und auf Wunsch weitervermittelt werden. Eine Beratungsstelle ist in die Fachstelle Opferschutz selbst nicht integriert.

Für Frauen, die von sexuellen Übergriffen in Landeseinrichtungen betroffen, aber der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, finden sich auch Hinweise auf Informationen und Ansprechpersonen in anderen Sprachen auf der Webseite. Eine Übersetzung der Webseite in verschiedene Sprachen wird derzeit vorbereitet.

Informationen über bestehende Rechte, Beratungs- und Schutzmöglichkeiten im Falle sexueller Übergriffe auf Frauen dienen zugleich auch der Prävention von derartigen Übergriffen. Im Flächenland Niedersachsen ist das Vorhalten von Informationen für Betroffene auch in der Region notwendig. Deshalb erfolgen derzeit Vorbereitungen zur Koordination der Information der regionalen Netzwerke gegen (häusliche und sexuelle) Gewalt gegen Frauen in landeseigenen und kommunalen Einrichtungen, in der Koordinierungsstelle Häusliche Gewalt und in der Fachstelle Opferschutz.

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Es werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten, in denen die Beschäftigten für dieses Thema sensibilisiert werden. Insbesondere Führungskräftefortbildungen des Studieninstituts des Landes Niedersachsen (SiN) zu Konfliktlösungsstrategien greifen auch das Thema sexueller Übergriffigkeiten auf.

In der Außenstelle des LS in Verden existiert seit dem Jahr 2002 eine Dienstvereinbarung zum fairen Verhalten am Arbeitsplatz, in der zum einen Zusammenarbeits- und Umgangsziele sowie Verhaltensregeln definiert werden. Zum anderen werden Zuständigkeiten, Verfahrensregelungen und Sanktionsmaßnahmen bei Verstößen beschrieben.

Kultusministerium

Im MK wurde zwischen der Dienststelle und dem Hauspersonalrat eine „Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz im Kultusministerium“ abgeschlossen. Darin werden insbesondere Regelungen getroffen zum Belästigungsverbot, zum Beschwerderecht sowie zum Benachteiligungsverbot. Ferner ist ein Konfliktlösungsverfahren statuiert. Die Dienstvereinbarung ist zum 05.03.2012 in Kraft getreten.

Der Landtag verabschiedete am 21.03.2012 mit breiter Mehrheit eine Entschließung (Drs. 16/4640), auf deren Grundlage eine Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder zum Schuljahresbeginn 2012/2013 im Kultusministerium eingerichtet wurde. Damit wurde eine zentrale Stelle als unabhängiger Ansprechpartner im Geschäftsbereich des MK etabliert, die zu den Themenkomplexen sexueller Missbrauch und Diskriminierung einschließlich des Bereichs Cybermobbing in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder fachkompetent Beratung sicherstellen kann. Die Handlungsempfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 20.04.2010 zur Vorbeugung und Aufarbeitung von sexuellen Missbrauchsfällen und Gewalthandlungen in Schulen und schulnahen Einrichtungen bilden die Basis ihres Handlungsrahmens.

Vorwürfe von sexuellem Missbrauch oder Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen oder diesbezügliche Anliegen von Personen und Einrichtungen können bei der Anlaufstelle vorgebracht werden. Diese kann sowohl von Kindern und Jugendlichen, Eltern, örtlichen Beratungsstellen, Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften als auch von anderen Personen und Stellen, die von Opfern sexueller Gewalt, Übergriffen oder Diskriminierung angesprochen worden sind, sowie von Opfern sexueller Gewalt und Übergriffen selbst eingeschaltet werden. Die Anlaufstelle ist im MK als Stabsstelle dem Abteilungsleiter 2 zugeordnet. Es besteht ein direktes Vortragsrecht bei der Staatssekretärin.

Finanzministerium

Im Geschäftsbereich werden zur Sensibilisierung von und Hilfestellung für Beschäftigte themenbezogene Fortbildungen angeboten. Seit mehr als zehn Jahren werden regelmäßig ein- und mehrtägige Schulungen zum Thema „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ durchgeführt. Das Angebot richtet sich an alle Dienststellenleitungen und Führungskräfte sowie die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten.

Darüber hinaus fanden in den Jahren 2014 und 2015 mehrere Workshops zu den Themen „Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Frauen“ statt. Entsprechende Angebote für Männer gab es ebenfalls. Im Jahr 2014 wurde ein Vortrag der Polizeiinspektion Aurich/Wittmund mit dem Thema „Zivilcourage und Selbstbehauptung für Frauen“ gehalten. 2015 fanden fünf Informationsveranstaltungen für Frauen und Männer zum Thema „Zivilcourage - stark im Umgang mit Konflikten“ statt. Diese wurden von sogenannten Präventionsteams der Polizei durchgeführt. Im Mitarbeiterportal eines Bereichs ist ein Flyer der Polizeidirektion Hannover mit Adressen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen von Polizeidienststellen veröffentlicht. Bei den vorgenannten Maßnahmen stand der Gedanke des Schutzes vor Übergriffen innerhalb und außerhalb der Dienststelle im Fokus.

Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Um Übergriffe an der Tierärztlichen Hochschule Hannover (TiHo) zu verhindern, werden Verbesserungen in der Infrastruktur auf dem Gelände in Bezug auf Gefahrenquellen durchgeführt. So wurden z. B. potenzielle Versteckmöglichkeiten zurückgebaut. Bei Dunkelheit werden Begehungen durchgeführt, um ausreichende Beleuchtung zu gewährleisten. Eine Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung ist in Arbeit. Darüber hinaus liegen allgemeine Informationsmaterialien aus.

Die TU Braunschweig unterhält keine konkreten Maßnahmen, klärt jedoch auf und führt dadurch zu mehr Sensibilisierung. Entsprechende Informationen werden über das Gleichstellungsbüro zur Verfügung gestellt.

Die Leibniz Universität Hannover macht mit einem Rundschreiben auf die Problematik aufmerksam und stellt in diesem Zusammenhang Präventions- und Sanktionsmaßnahmen dar. Das Gleichstellungsbüro der Leibniz Universität Hannover gibt fortwährend eine deutsch- und englischsprachige

Informationsbroschüre heraus, bietet im Rahmen des Diversity Talks lösungsorientierte Gespräche an und führt themenbezogene Fortbildungen durch.

Das Studentenwerk Osnabrück hat eine Unternehmensrichtlinie (seit 2006) gegen Diskriminierung erlassen, in ihr ist jede Form der Benachteiligung geächtet.

Seit 2006 informiert das Oldenburgische Staatstheater alle Bediensteten über die Inhalte und Ziele des Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetzes (AGG) und weist in diesem Zusammenhang auf rechtliche Konsequenzen bei Verstößen hin. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert im Rahmen ihrer Sprechstunde und durch Aushänge und verwendet dazu Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die in 2014 abgeschlossene Dienstvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten und Konfliktlösungen benennt sexuelle Belästigung als unvereinbar mit den Verhaltensmaßstäben der Dienststelle.

Die Universität Vechta erarbeitet aktuell eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Um Übergriffe in Einrichtungen des Studentenwerks Hannover zu verhindern, wird sensibilisiert und geschult.

Die Universität Hildesheim hat nicht nur eine Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt erlassen, sondern hat auch Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für von sexualisierter Belästigung Betroffene ernannt. Ferner werden Liegenschaften begangen, um die Sicherheit zu überprüfen und mögliche Mängel zu beheben. Studentinnen werden Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse angeboten. Ferner gibt es Weiterbildungsangebote zur Thematik. Neben der Leitlinie stellt die Universität Hildesheim auch über das Gleichstellungsbüro Informationen als Flyer und auf der Homepage zur Verfügung.

Neben der Einrichtung einer Beschwerdestelle nach dem AGG und Veröffentlichung der Informationen zum AGG hat die TU Clausthal ein Diversity-Management in 2015 eingeführt.

An der Hochschule Osnabrück ist in 2013 ein Konzept zum Umgang mit sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt erarbeitet worden. Dieses beinhaltet Beratung, Sensibilisierung, Coaching/Organisationsberatung und Richtlinienentwicklung.

Die Hochschule Hannover hat eine Richtlinie für das Beschwerdeverfahren bei Gewaltanwendung, Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung von Studierenden, Angehörigen, Beschäftigten sowie Gästen der Hochschule erlassen, die ein wirksames Präventionsinstrument darstellt.

Die Universität Osnabrück bietet unter Federführung des Gleichstellungsbüros verschiedene Fort- und Weiterbildungen zur Information und Aufklärung an. Ferner wurde in 2014 ein Aktionstag durchgeführt. In 2015 wurde die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt beschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Osnabrück informiert nicht nur kontinuierlich, sondern sensibilisiert auch die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des ersten halben Jahres der Beschäftigung.

Die Universität Oldenburg hat eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in 1996 verabschiedet und in 2015 aktualisiert. Die Beratungsstelle (seit 2000) bietet persönliche Beratungsangebote und Sprechzeiten und Informations- und Präventionsveranstaltungen an. Sie führt selbst Untersuchungen und Beteiligungen an nationalen und internationalen Studien durch.

Die Universität Göttingen (einschließlich Universitätsmedizin Göttingen) hat eine Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt erlassen und diese in 2014 durch eine Plakataktion bekannt gemacht. Die Georg-August-Universität bietet neben Fachfortbildungen auch Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse an.

Die Hochschule für Bildende Künste (HBK) Braunschweig verwendet Informationen von der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter und es wurde eine Antidiskriminierungsrichtlinie entwickelt.

Die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) beteiligt sich an der jährlichen Aktion „Keine Gewalt gegen Frauen“ von „Terre des Femmes“ durch das einwöchige Hissen der Fahne. Des Weiteren gibt es an der UMG entsprechende Fortbildungsangebote für Frauen bzw. für die Bediensteten.

An der Hochschule Hildesheim erfolgt eine Information auf der Homepage des Gleichstellungsbüros über das Thema sexualisierte Gewalt. Dabei wird auf die Handreichung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“ verwiesen.

An der Medizinischen Hochschule Hannover wird im Rahmen der Weiterbildungskurse für Führungskräfte der arbeitsrechtliche Umgang mit Pflichtverletzungen behandelt.

Das Staatstheater Braunschweig hat in der Dienstvereinbarung über Partnerschaftliches Verhalten Verfahrensregeln zu Thema sexueller Belästigung vereinbart.

An der Hochschule Emden/Leer enthält die Grundordnung die Verpflichtung zu „respektvollem Umgang“, und eine „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ ist verabschiedet. Daraufhin wurden Vertrauenspersonen bestellt und geschult sowie eine Beschwerdestelle in der Personalabteilung eingerichtet. Für den Campus wurde auch ein Beleuchtungskonzept erarbeitet. Die Gleichstellungsstelle sensibilisiert und informiert und pflegt Kontakte zu regionalen Beratungsstellen.

An der Leuphana Universität Lüneburg wird in Kooperation mit der Polizei regelmäßig informiert, in Workshops werden Bedienstete sensibilisiert, bei Nicht-Hochschulangehörigen Hausverbot erteilt. Seit 2013 gilt die Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung.

Im MWK informiert die Gleichstellungsbeauftragte durch Auslage von Informationsmaterialien über die Thematik.

Ergänzend zur Beantwortung der Frage wird darauf hingewiesen, dass bei Einstellungen von Bediensteten polizeiliche Führungszeugnisse vorzulegen sind, sodass Einstellungen bei entsprechenden Einträgen nicht erfolgen. Im Landesmuseum Hannover wird auch bei Fremdpersonal eine polizeiliche Anfrage zu beschäftigungshindernden Tatbeständen gestellt.

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Als konkrete Maßnahme kann hier eine Dienstvereinbarung des Niedersächsischen Landesamts für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit (LAVES) zu „Partnerschaftlichem Verhalten“ genannt werden. Diese 2008 geschlossene Vereinbarung definiert u. a. „sexuelle Belästigung“ und weist Konsequenzen von Fehlverhalten auf.

10. Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um Sexualstraftaten, sexuelle Belästigungen und sonstige Übergriffe auf Frauen in den genannten Einrichtungen zu unterbinden?

Die Mehrzahl der zu Frage 9 genannten Aktivitäten wird in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen fortgesetzt und weiterentwickelt.

Darüber hinaus wird für den Zuständigkeitsbereich des MK die Beratungs-, Aufklärungs- und Netzwerkarbeit der Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder verstetigt.

Die Leibniz Universität Hannover plant in 2016 eine Postkartenkampagne gegen sexuelle Diskriminierung von Frauen und Männern. Die Hochschule Osnabrück erarbeitet zurzeit die Richtlinie zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung. Die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover erstellt zurzeit ebenfalls eine Richtlinie. Die Universitätsmedizin Göttingen erarbeitet zurzeit einen Leitfaden für das Vorgehen bei Anzeigen von sexualisierter Gewalt. Eine Fortbildung für Bedienstete in Leitungsfunktionen ist in Kooperation mit dem Frauennotruf Göttingen für 2016 geplant. Die Referentin des Gleichstellungsbüros der Hochschule Hildesheim plant eine systematische Dokumentation der Beratungen zur Entwicklung konkreter/spezifischer präventiver Maßnahmen.

11. Welche Ansprechstellen stehen im Land für Bedienstete des Landes, der Kommunen und der der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften?

ten, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Niedersachsen zur Verfügung, um Probleme sexueller Belästigung darlegen zu können?

§ 13 Abs. 1 AGG verpflichtet Arbeitgeber, eine für Beschwerden nach dem AGG zuständige Stelle (sogenannte Beschwerdestelle) zu benennen. Das AGG schreibt nicht vor, welche Stelle hierfür zu benennen ist. Einzige Voraussetzung ist, dass es sich um eine betriebliche Stelle handeln muss. Im öffentlichen Dienst kann es sich um eine Stelle auf der Ebene der Dienststelle handeln.

Darüber hinaus steht es der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber frei, im Hinblick auf Prävention von und Schutz bei sexuellen Belästigungen (§ 12 Abs. 1 AGG) weitere Ansprechstellen und/oder Angebote für Beschäftigte und Kundinnen zu benennen.

Ergänzend hierzu sieht das NGG vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten des Landes die Aufgabe haben, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen (§ 20 Abs. 1 NGG). Betroffene können sich damit auch an die zuständige Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Zuständigkeit für diese jeweiligen Maßnahmen liegt bei den jeweiligen Ressorts bzw. Dienststellen:

Staatskanzlei

In der StK und ihrem Geschäftsbereich stehen als Ansprechstellen jeweils die Beschwerdestelle nach dem AGG und die Gleichstellungsbeauftragte, aber auch die Personalvertretungen sowie die Personaldienststelle zur Verfügung.

Ministerium für Inneres und Sport

Für Bedienstete des Landes kommt bei Fällen von sexueller Belästigung zunächst den Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu, da sie in erster Linie dafür verantwortlich sind, dass in ihren Arbeitsbereichen die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird. Demnach stehen grundsätzlich die Vorgesetzten aller Ebenen als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Sofern die Hürde für ein solches Gespräch von den Betroffenen als zu hoch empfunden werden könnte, gibt es eine Reihe von weiteren Ansprechstellen in den Dienststellen, wie z. B. Personalstelle, Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, gegebenenfalls Beschwerdestellen sowie im Polizeibereich die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für gleichgeschlechtliche Lebensweise, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Regionalen Beratungsstellen sowie des Kirchlichen Dienstes in Polizei und Zoll, an die sich Betroffene wenden können. Diese Ansprechstellen übernehmen u. a. die Aufgaben der Beratung und Unterstützung, der Initiierung von Interventionen und der Begleitung von Betroffenen bei Gesprächen sowie gegebenenfalls während des gesamten Verfahrens und sind für diese Aufgabe besonders geschult.

Für Bedienstete der Kommunen und der der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden kommunalen Körperschaften und Anstalten bestehen durchgehend verschiedene Möglichkeiten, um Probleme sexueller Belästigung innerhalb der Dienststelle darlegen zu können. So stehen in allen Einrichtungen die Gleichstellungsbeauftragte, die Personalstelle, die Personalvertretungen und die Vorgesetzten als interne Ansprechstellen zur Verfügung. In einigen Fällen ist es darüber hinaus möglich, eine betriebliche Sozialberatung, eine Konfliktberatungsstelle und/oder den arbeitsmedizinischen Dienst hinzuzuziehen.

Daneben bestehen spezielle Ansprechstellen, die in der Regel als „Beschwerdestelle nach § 13 AGG“ bezeichnet werden und zumeist als Gremium ausgestaltet ist (Mitglieder sind meistens die Gleichstellungsbeauftragte sowie zu gleichen Anteilen Vertreterinnen und Vertreter der Dienststelle und der Personalvertretung).

Weiterhin stehen diverse externe Beratungs- und Präventionsstellen zur Verfügung.

Justizministerium

Als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Justizministeriums die Personalverantwortlichen, die Personalvertretung, die Gleichstellungsbeauf-

tragte und die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten in der Justiz zur Verfügung. Bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften sind Ansprechpartnerinnen und -partner ebenfalls die jeweiligen Dienstvorgesetzten, der Personal- oder Richterrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die jeweiligen (Haupt-)Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Richterinnen und Richter bzw. der schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten. Bedienstete des niedersächsischen Justizvollzuges, die sexuelle Belästigung erleben oder erlebt haben, können sich innerhalb ihrer Anstalt an ihre direkten Vorgesetzten, die Anstaltsleitung, die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie an die Mitglieder des Kriseninterventionsteams, das Bedienstete in besonderen belastenden beruflichen Situationen unterstützt, wenden. In mehreren Justizvollzugsanstalten gibt es bereits Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung. Darüber hinaus haben die Bediensteten die Möglichkeit, sich an die Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Gesundheit und Beratung im Bildungsinstitut des niedersächsischen Justizvollzuges zu wenden.

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

Als Ansprechstellen stehen zur Verfügung:

- Beschwerdestellen nach § 13 AGG,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Personalräte,
- Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen,
- gegebenenfalls auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen,
- Führungskräfte, im nachgeordneten Geschäftsbereich auch die Dienststellenleitungen,
- Beschäftigte der Personalabteilungen/des Personalreferats einschließlich der jeweiligen Leitungen,
- Betriebsärztinnen und -ärzte.

In einer Außenstelle des LS ist auch der Arbeitskreis Gesundheit möglicher Ansprechpartner.

Kultusministerium

Für den Zuständigkeitsbereich des MK ist auszuführen, dass es in den nachgeordneten Behörden keine institutionalisierten Stellen für derartige Problemlagen gibt. Betroffene können sich an Vorgesetzte, aber auch an die Personalstelle, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, im Bereich der Schulen und Studienseminare auch an die Schulpsychologie und die Arbeitspsychologie sowie die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Niedersächsischen Landesschulbehörde wenden.

In der für alle Beschäftigten des Kultusministeriums geltenden „Dienstvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz im Kultusministerium“ wurde u. a. vereinbart, dass Beschäftigte, die sich sexuell belästigt fühlen, sich selbst oder durch eine von ihr oder ihm beauftragte Person an die vorgesetzte Stelle, das Personalreferat, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung oder die Gleichstellungsbeauftragte wenden können, um ein vertrauliches erstes Gespräch zu führen.

Für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder gibt es im MK die diesbezügliche Anlaufstelle.

Ministerium für Umwelt, Energie und Klimaschutz

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, der bzw. die Vorgesetzte, die Behördenleitung sowie die Personalstelle jederzeit als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner zur Verfügung.

Finanzministerium

Neben der Gleichstellungsbeauftragten stehen als Ansprechpartnerinnen oder -partner die Personalvertretung, Führungskräfte, gegebenenfalls Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter, die Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder in der Steuerverwaltung auch die Vertrauenspersonen Soziales als Ansprechstellen zur Verfügung.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Im Bereich des MW stehen Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretungen, Personalstellen, Beschwerdestelle nach dem AGG, darüber hinaus für das Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie und das Leibniz-Institut: Arbeits-, Sozial- und Konfliktberatungsstelle zur Verfügung.

Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Die Universität Oldenburg unterhält eine Beratungsstelle bei Fragen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

An der TiHo Hannover sind die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt und jede und jeder Vorgesetzte Ansprechperson.

An der TU Braunschweig sind sämtliche Angehörige des Gleichstellungsbüros, die Mitglieder der Personalvertretungen, die Bediensteten der Personalabteilung, die Bediensteten der Sucht- und Sozialberatung und der AGG-Beschwerdestelle Ansprechstellen. Darüber hinaus sind für Studierende auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Psychotherapeutischen Beratungsstelle des Studentenwerkes ansprechbar.

Den Beschäftigten und Studierenden der Leibniz Universität Hannover stehen die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Bediensteten der Psychologisch-Therapeutischen Beratungsstelle, des Personal des Personaldezernats und die Mitglieder des Personalrates als Ansprechpersonen zur Verfügung. Die Hochschule kooperiert darüber hinaus mit dem Studentenwerk Hannover, den Frauenberatungsstellen der Region Hannover, dem Verbund der Niedersächsischen Frauen- und Mädchenberatungsstellen gegen Gewalt und dem Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“.

Im Studentenwerk Osnabrück sind die direkten Vorgesetzten und Abteilungsleitungen, die Personalabteilung (auch als Beschwerdestelle nach AGG), der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechstelle für Betroffene. Dieses gilt gleichermaßen auch für die Bediensteten des Studentenwerks Göttingen.

Im Oldenburgischen Staatstheater sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin, die in der o. g. Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement benannten Personen und die Beschwerdestelle nach AGG ausdrücklich als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner benannt.

An der Universität Vechta stehen entsprechend der geplanten Richtlinie die Bediensteten des Gleichstellungsbüros als erste Anlaufstelle zur Verfügung.

Die Bediensteten des Studentenwerks OstNiedersachsen können sich an einen Psychologen als Konfliktmanager und ein Mediationsteam und die Beschwerdestelle nach AGG, die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat als Ansprechstelle wenden.

Die Universität Hildesheim hat als Ansprechstellen die Beschwerdestelle nach AGG, die Ansprechpartnerinnen und -partner für von sexualisierter Belästigung Betroffene, das Gleichstellungsbüro und den Personalrat benannt.

Ergänzend zur Beschwerdestelle nach AGG steht auch die Anlaufstelle zur psychosozialen Beratung von Studierenden an der TU Clausthal als Ansprechstelle zur Verfügung.

Die Hochschule Osnabrück hat neben den üblichen Stellen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Personalabteilung) die Kooperation mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück benannt, da mit ihr regelmäßige Sprechstunden durchgeführt werden.

Die Hochschule Hannover bietet als Ansprechstellen die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten an den Fakultäten, den Personalrat, den AStA, das Justizariat der Hochschule und das Frauennotruftelefon an. Für die Studierenden steht darüber die Psychologisch-Therapeutische Beratungsstelle der Leibniz Universität Hannover offen.

Im Landesamt für Denkmalpflege sind die Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertreterin Ansprechstelle für Betroffene.

An der Universität Osnabrück stehen qualifizierte Erstberaterinnen und -berater, die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsreferentin, ein Mitglied des Personalrates als Ansprechstellen

bereit. Kooperationen sind auch mit der Frauenberatungsstelle Osnabrück und pro familia Osnabrück geschlossen worden, sodass sich Betroffene auch dorthin wenden können.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Göttingen ist neben dem Personalrat die Ansprechperson. Ferner ist eine Beschwerdestelle beim Vorstand eingerichtet, dazu kommt eine Beschwerdestelle nach AGG.

An der Georg-August-Universität Göttingen sind neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Personalabteilung auch der Betriebsärztliche Dienst, der Personalrat und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalentwicklung Ansprechpersonen. Betroffene können sich auch an weitere kooperierende örtliche Stellen wenden, so insbesondere an den Frauennotruf e. V.

An der Hochschule Hildesheim fungieren die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpersonen. Studierende können sich darüber hinaus an die Dozentinnen und Dozenten und die Bediensteten an ihre Vorgesetzten und die Personalabteilung wenden.

Im Landesmuseum Hannover können sich Bedienstete an die Behördenleitung, den Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

In der MHH stehen vornehmlich die Bediensteten des Personalmanagements, des Büros der Gleichstellungsbeauftragten, des Mitarbeitersozialdienstes und des Personalrates als Ansprechpersonen zur Verfügung.

An der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig sind vor allem die Gleichstellungsbeauftragten Ansprechpersonen für Betroffene.

An der Hochschule Emden/Leer stehen die Vertrauenspersonen, die Interessenvertretungen und die Personalabteilung zur Verfügung.

An der Leuphana können Betroffene im Gleichstellungsbüro, in der AGG-Beschwerdestelle, bei den dezentralen Frauenbeauftragten und bei der Ombudsperson für Lehrende und Studierende Probleme darlegen.

An der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover ist die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin für die Mitglieder der Hochschule.

Im MWK stehen neben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin die Mitglieder des Personalrates, die Vertrauensperson für Schwerbehinderte und die Bediensteten des Personalreferates (gleichzeitig Beschwerdestelle nach AGG) als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Als Ansprechstellen stehen für Bedienstete die Beschwerdestellen nach dem AGG sowie die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen der jeweiligen Dienststellen zur Verfügung.

14. In wie vielen und welchen Fällen führten Vorwürfe sexueller Gewalt bzw. Belästigung bzw. sonstiger Übergriffe auf Frauen in Einrichtungen des Landes und der Kommunen sowie den der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in Niedersachsen in den Jahren 2013, 2014 und 2015 zu staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahren, in wie vielen und welchen Fällen kam es zu einer Verurteilung, und in wie vielen und welchen Fällen kam es unter Anwendung welcher Vorschrift zu einer Einstellung (bitte aufschlüsseln nach Einrichtung, Ort, Jahr, Delikt)?

Im Hinblick auf Übergriffe auf Frauen in sonstigen Einrichtungen des Landes und der Kommunen etc. liegen keine justiziellen Statistiken vor. Diese Frage wäre nur anhand einer händischen Auswertung sämtlicher in Betracht kommender Ermittlungsverfahren für den angesprochenen Zeitraum von 2013 bis 2015 zu beantworten. Damit wäre ein Arbeitsaufwand verbunden, der ohne Zurück-

stellung der eigentlichen Aufgaben der Staatsanwaltschaften nicht möglich wäre und zudem im Rahmen der Beantwortung einer Kleinen Anfrage nicht geleistet werden kann.

17. Billigt die Landesregierung solche einvernehmliche Auflösungen bestehender Arbeits- bzw. Anstellungsverträge in allen Fällen, und geht sie dagegen vor, sofern ihr bekannt ist, dass ein solches Vorgehen konkret geplant ist, und falls nicht, weshalb nicht?

Die Entscheidung für oder gegen eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber auch im öffentlichen Dienst der Landesverwaltung selbst treffen. Die Kommunen entscheiden im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung in eigener Zuständigkeit über personalrechtliche Maßnahmen.

Aus Sicht der Landesregierung sind hier zahlreiche Faktoren zu berücksichtigen. Faktoren bei der Abwägung zwischen Kündigung und einvernehmlicher Auflösung sind beispielsweise die Anforderungen der Rechtsprechungen an die Schwere des Vorfalls für eine Kündigung (vgl. z. B. BAG vom 20. November 2014, 2 AZR 651/13: Ob die sexuelle Belästigung im Einzelfall zur außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist abhängig von den konkreten Umständen, u. a. von ihrem Umfang und ihrer Intensität), die Frage des Opferschutzes vor allem auch im Hinblick auf potenziell langwährende Verfahren oder die Signalwirkung für Opfer bei einer einvernehmlichen Vertragsauflösung. Es kann insoweit immer nur eine Einzelfallentscheidung der jeweiligen Dienststelle geben.

18. Plant die Landesregierung die Einrichtung einer anonymen Meldestelle, an die sich Beschäftigte des Landes und der Kommunalverwaltungen sowie von der Rechts- und/oder Fachaufsicht des Landes unterstehenden Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts wenden können, die Opfer sexueller Gewalt und/oder Belästigung am Arbeitsplatz geworden sind oder solches beobachtet haben?

Die Landesregierung plant keine Einrichtung einer weiteren anonymen Meldestelle. Den Betroffenen stehen neben den zahlreichen Ansprechstellen innerhalb der Dienststellen und Einrichtungen (vgl. Antwort zu Frage 11) die spezialisierten, vom Land geförderten Gewaltberatungsstellen (<http://www.ms.niedersachsen.de/download/81717>), die Beratung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beratungstelefon 030185551865, www.antidiskriminierungsstelle.de), das rund um die Uhr erreichbare bundesweite Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (08000116016, www.hilfetelefon.de) sowie die kommunalen Antidiskriminierungsstellen (http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Service/Datenbanken/Beratungsstellendatenbank/Beratungsstellendatenbank_node.html) zu Beratung offen.

19. Wenn ja: Wann und in welcher Form?

Siehe Antwort zu Frage 18.

20. Wenn nein: Aus welchen Gründen lehnt die Landesregierung eine solchen Meldestelle für diesen Personenkreis ab, wie sie bereits von der Vorgängerregierung für Opfer sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder im Kultusministerium eingerichtet wurde?

Für die Beschäftigten und auch Kundinnen und Kunden des öffentlichen Dienstes stehen ausreichend Angebote für Beratung, Meldung und Unterstützung zur Verfügung.