



► Nr. 2020/08836-01-01
öffentlich

Lübeck, 16.12.2022

Bericht -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.101 - Bürgermeisterkanzlei

Bearbeitung: Nadine Markmann (E-Mail: nadine.markmann@luebeck.de Telefon: 122-1025)

Bericht zu Antrag: AM Petereit (SPD), Prieur (CDU), Rathcke (FDP), Grädner (Grüne), Luetkens (LINKE) und Misch (FW&GAL): AT: Alle zusammen gegen Sexismus - Alle zusammen gegen Diskriminierung

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
16.01.2023	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
24.01.2023	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme
26.01.2023	Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Der Hauptausschuss hat in seiner Sitzung am 15.06.2021 dem folgenden Antrag zugestimmt:

Die Bürgerschaft, ihre gewählten Mitglieder und die Fraktionen, denen sie angehören, stellen sich jeder Form von Sexismus und sexueller Gewalt entgegen, werden Opfer schützen und dafür sorgen, dass Opfern keine Nachteile aus ihrer Beschwerde oder Anzeige entstehen und die Täter und Täterinnen mit allen zu Geboten stehenden rechtlichen und politischen Mitteln zur Verantwortung gezogen werden.

Dies vorausgeschickt beschließt die Bürgerschaft:

1. Wir dulden keinen Sexismus, keine sexuelle Belästigung oder sexualisierte Gewalt sowie andere Formen der Diskriminierung in der Lübecker Politik und im Rathaus und werden die Opfer schützen.
2. Wir wollen Sexismus und Diskriminierung auch außerhalb der politischen Strukturen in Lübeck entgegentreten und werden dafür die geeigneten Schritte einleiten, über die im Einzelfall zu befinden sein wird.
3. Der Bürgermeister wird beauftragt, einen Anti-Diskriminierungs-Leitfaden für die Verwaltung, für die Bürgerschaft und deren Gremien und für die Fraktionen und deren Gremien der Bürgerschaft zur Beschlussfassung vorzulegen, in dem Regelungen und Procederes zusammengefasst werden, die folgendes zum Gegenstand haben sollen:
 - a) Vermeidung von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt und eines Arbeitsklimas, das derartige Verhaltensweisen begünstigen könnte,
 - b) Umgang mit Meldungen von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt, durch die Opfer an die im Leitfaden zu benennenden Verantwortlichen für das weitere Procedere (auch bei Vergehen unterhalb der Strafbarkeitsgrenze),
 - c) Benennung von Vertrauenspersonen, an die sich Opfer wenden können,
 - d) Beschreibung der Maßnahmen und Vorkehrungen zum Schutz der Betroffenen nach erfolgter Meldung des Vorfalles.

Dieser Leitfaden soll veröffentlicht werden, um diese Haltung einer breiteren Öffentlichkeit zu kommunizieren, in der Hoffnung und Erwartung, dass sie Vorbildwirkung entfaltet. Die Fraktionen in der Bürgerschaft wirken auf die sie tragenden Parteien ein, die Maßnahmen aus diesem Leitfaden auch innerparteilich umzusetzen.

Bericht:

Seit bereits Mitte der 1980er Jahre nimmt die Bedeutung der Themen Antidiskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der öffentlichen Diskussion zu. Zuletzt rückte insbesondere die Kampagne #Me Too, welche auf sexuelle Gewalthandlungen eines Filmproduzenten Hollywoods zurückzuführen ist, das Thema wieder verstärkt in den Fokus, deren Wirkung noch bis heute anhält.

Auch mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 und der damit einhergehenden Änderung der Rechtslage in Deutschland, wurde ein deutliches Signal gesetzt.

Neben den allgemein in der Öffentlichkeit geführten Diskussionen und geschaffenen Rechtsgrundlagen setzt sich die Hansestadt Lübeck bereits seit mehreren Jahren sowohl innerstädtisch gegenüber ihren Bürger:innen, Mitmenschen und Mitarbeitenden, als auch über die Stadtgrenzen hinaus aktiv gegen jegliche Form von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein. Als aktuellstes Beispiel sei die am 01.12.2022 erfolgte Unterzeichnung der **Deklaration #positivarbeiten** zu benennen, mit welcher sich die Hansestadt Lübeck gegen die Diskriminierung von HIV-positiven Menschen im Arbeitsumfeld positioniert. Darüber hinaus ist die Hansestadt Lübeck seit nunmehr zwei Jahren Mitglied der Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus e.V., welche es sich zur Aufgabe gemacht hat, jede Form von Rassismus und Diskriminierung auf kommunaler Ebene zu bekämpfen, die Vielfalt in Europa zu achten, Toleranz und internationale Gesinnung zu fördern, sowie für Menschenrechte einzustehen.

Durch das Frauenbüro der Hansestadt Lübeck ist 2021 eine Broschüre **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** erfolgt. Die Broschüre richtet sich sowohl an Vorgesetzte als auch an die Mitarbeiter:innen der Hansestadt Lübeck und zeigt dem benannten Personenkreis Hintergründe, Fakten und Handlungsmöglichkeiten zu diesem Thema auf. Weiterführende Informationen sind der Veröffentlichung als Anlage 1 zu entnehmen.

Bereits seit mehr als 30 Jahren gibt es innerhalb der Verwaltung Regelungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die zuletzt bestehende Dienstvereinbarung wurde 2022 überarbeitet und ab dem 1.11.2022 durch die **Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz**, ersetzt.

Mit der Dienstvereinbarung setzt die Hansestadt Lübeck gegenüber ihren Beschäftigten ein deutliches Zeichen gegen sexuelle Grenzverletzungen. Es wird deutlich, dass entsprechende Vorfälle ernstgenommen und die Betroffenen die notwendige Unterstützung erfahren werden. Durch ein klares Aufzeigen von Verfahrens- und Verhaltensregeln, Fortbildungsangeboten und verpflichtenden Fortbildungen für Vorgesetzte, sowie der Benennung von Verantwortlichen und einer unabhängigen Beschwerdestelle, wird Betroffenen ein schwellenfreier Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten geboten. Führungskräfte erhalten durch die Dienstvereinbarung Handlungssicherheit für ein lösungsorientiertes Eingreifen im Belästigungsfall. Durch die mit der Dienstvereinbarung verbundene Warnung vor möglichen Folgen für potentielle Täter:innen, entfaltet diese zudem einen präventiven Charakter.

Die Dienstvereinbarung ist diesem Bericht als Anlage 2 beigelegt.

Eine durch die Verwaltung verpflichtend auferlegte Bindung der Bürgerschaft und deren Gremien und der Fraktionen und deren Gremien an die mit der Dienstvereinbarung für die städtischen Mitarbeitenden getroffenen Regelungen ist rechtlich kritisch anzusehen. Der Bürgermeister hat kein Direktionsrecht gegenüber den Mitgliedern der Kommunalen Selbstverwaltung.

Es wird daher der Bürgerschaft empfohlen - entsprechend zur Dienstvereinbarung - eigene Regelungen, orientiert an der im Antrag genannten Intention und benannten Punkte, auszugestalten und diese in Form einer Selbstverpflichtung als Anlage zur Geschäftsordnung der Bürgerschaft aufzunehmen.

Unabhängig davon steht den Mitgliedern der Kommunalen Selbstverwaltung, wie auch allen anderen Lübecker Bürger:innen, die Möglichkeit offen, sich im Bedarfsfall an die in der Bürgermeisterkanzlei verortete Anlaufstelle Diskriminierung zu wenden.

Das Frauenbüro weist ergänzend darauf hin, dass sich, verstärkt in den letzten Jahren, sowohl das Europa-Parlament als auch der [Deutsche Bundestag](#) und weitere Institutionen damit beschäftigt, Sexismus, Belästigung und Gewalt (vorrangig gegen Frauen) in Parlamenten zu bekämpfen.

Die EAF-Studie „[Parteikulturen und politische Teilhabe von Frauen](#)“ (Berlin 2021) zeigt, dass 30% der Frauen auf kommunaler Ebene Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht haben (auf Bundesebene 55%). Am häufigsten betroffen sind junge Frauen und Neumitglieder. In den Sozialen Medien erlebten 17% der Frauen (rd. 36% der Politikerinnen unter 45 Jahren) und 3% der Männer sexistische Kommentare. Die Studie zeigt auch mögliche Maßnahmen auf, wie z.B. die Benennung von Ombudspersonen, Awareness-Teams oder die Erstellung eines „Codes of Conduct“ / Leitlinien für respektvollen Umgang. In einigen Kommunen ist ein „Kodex für wertschätzenden Umgang“ bereits Bestandteil der Geschäftsordnung der Stadtvertretung (z.B. in Potsdam).

Mitinitiiert von der EAF wurde zudem 2021 das „[Bündnis gegen Sexismus](#)“, wo auch für Kommunen die Möglichkeit besteht, dem Bündnis beizutreten. Der Deutsche Städtetag hat die Erklärung für die Kommunen bereits unterzeichnet.

Auf europäischer Ebene wurde für das EU-Parlament in der [Geschäftsordnung](#) eine Regelung (Art. 10, 6; S. 20 und 161) aufgenommen, die sich explizit auf Mobbing und sexuelle Belästigung bezieht und verbunden ist mit einem „Verhaltenskodex“, der sowohl Präventionsmaßnahmen als auch Sanktionen vorsieht.

Zudem startete die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) 2018 die Initiative [#NotInMyParliament](#). Die Inter-Parliamentary Union (IPU) hat 2019 ebenfalls einige [Maßnahmen für Parlamente](#) empfohlen.

Es gibt also bereits mögliche „Muster“ für eine entsprechende Regelung bei der Hansestadt Lübeck, die für die kommunale Selbstverwaltung angepasst und verabschiedet werden können.

Das Frauenbüro unterstützt gern bei einer entsprechenden Regelung für die Geschäftsordnung der Lübecker Bürgerschaft

Anlagen:

Anlage 1 – Veröffentlichung „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, hrsg. vom Frauenbüro der Hansestadt Lübeck

Anlage 2 - Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz

Bürgermeister Jan Lindenau



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe. Fakten. Handlungsmöglichkeiten.



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe. Fakten. Handlungsmöglichkeiten.

Impressum

Herausgeberin: Frauenbüro der Hansestadt Lübeck
Schüsselbuden 16 | 23552 Lübeck
Tel: (0451) 122 – 16 15
Fax: (0451) 122 – 16 20
frauenbuero@luebeck.de
www.luebeck.de/frauenbuero

Texte: Heike Mänz, www.maero.de

Redaktion: Elke Sasse, Wiebke Schmidt

Fotos: Adobe Stock

CD und Layout: Grafik Kontor Lübeck

Druck: Druckhaus Menne

Auflage: 1. Auflage

Stand: Oktober 2021

Teile der Broschüre sind in Anlehnung an die Veröffentlichung
»Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft
der Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover, 2013«
entstanden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Worum geht es?	8
Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	9
Frauen und Männer sehen das ähnlich	13
Was sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz dazu?	14
Beispiele für § 3 Abs. 4 AGG	14
Nicht die Absicht, die Wirkung zählt	15
Betroffene müssen sich nicht direkt zur Wehr setzen	15
„Arbeitsplatz“ bedeutet	16
Die Verantwortung für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz hat	16
Denkfehler in der Verantwortungszuschreibung erkennen	16
Fakten: Aktuelle Studien	17
Sexuelle Übergriffe sind keine Seltenheit	17
Wer ist betroffen?	18
Wer belästigt?	19
Ursachen	20
Folgen für Betroffene und das Arbeitsklima	21
Rechte und Möglichkeiten für Betroffene:	
Gegenwehr	23
In der Situation selbst	23
Darf ich ihm „eine runterhauen“?	27
Was zählt als Beweis?	28
Mit der Belästigungserfahrung nicht alleine bleiben	29
Beraten kann	30
Beschwerdemöglichkeiten bei	31
Und wenn Belästiger gegen Betroffene rechtlich vorgehen	33
Wenn Betroffene gekündigt werden oder selbst kündigen	33

Handlungsverpflichtung der Arbeitgeberin und der Führungskräfte	34
Was sind allgemeine Schutzmaßnahmen?	34
Bei Bekanntwerden sexueller Belästigungen	35
Als Führungskraft Vorbild sein – tätig werden	36
Auch Gerüchten nachgehen	36
Als Führungskraft eingreifen, aber wie	37
Signale setzen	37
Das Kritikgespräch wirksam führen	38
Weitere Möglichkeiten	39
Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten	39
Rechtspraxis	41
Prävention	45
Handlungsmöglichkeiten der Kolleg:innen	47
Als Zeug:in	47
Als „Beratende:r“	48
Zitierte Literatur	49
Gesetzestexte in Auszügen	49
Notizen	54

Vorwort

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz rückt seit Mitte der 1980er Jahre mehr und mehr in die deutsche Öffentlichkeit.

2013 dann wurde der #Aufschrei durch die sexistischen Kommentare eines Bundestagsabgeordneten gegenüber einer Journalistin angestoßen und befeuerte die Diskussion im deutschsprachigen Raum. Der Skandal um die sexuellen Gewalthandlungen einer der mächtigsten Filmproduzenten Hollywoods (und diverser anderer männlicher Produzenten und Schauspieler) heizte 2017 durch #MeToo eine globale Kampagne der direkt und indirekt Betroffenen an, die bis heute wirksam ist. In Deutschland ist die Rechtslage seit 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Veränderungen im Strafrecht deutlich verbessert. Eine Vielzahl an Studien und Broschüren informiert über das Ausmaß und den Umgang damit.

Auch die auf gesetzlicher Grundlage errichtete Antidiskriminierungsstelle des Bundes trägt durch ihre kontinuierliche Arbeit zum Schutz vor sexuellen Grenzverletzungen und Gewalt bei.

Zahlreiche öffentliche Einrichtungen, Kommunen, Hochschulen und Unternehmen haben inzwischen betriebsinterne Regelungen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und machen somit deutlich: Diskriminierung hat in unserem Unternehmen keinen Platz. Betroffene sind zu schützen.

Und trotzdem herrscht bis heute noch ein hohes Maß an Unwissenheit: Eine Vielzahl von abwertenden Bemerkungen und Verletzungen der Intimsphäre ist zwar gesetzlich untersagt, aber dennoch tief verwurzelt in unserer Alltagskultur. Diese scheinbar selbstverständlichen „Alltäglichkeiten“ gehören an vielen Orten immer noch zum „lockeren“, „rau, aber herzlichen“ Umgangston, der als „so sind wir halt“ und „das sind wir so gewohnt“ von den so Handelnden propagiert und von den jeweiligen Führungskräften hingenommen wird.

Dies sorgt dafür, dass Verursachende ihr schädigendes Verhalten machtvoll und ungestört fortsetzen können. Betroffene und ihr Umfeld hingegen bewegen sich oftmals im emotionalen Kraftfeld der Verunsicherung.

Mit dieser Broschüre sollen Betroffene gestärkt und das Umfeld, d. h. Kolleg:innen, Vorgesetzte, Personalabteilungen, Interessenvertretungen, darin unterstützt werden, im Belästigungsfall betroffenenengerechte Lösungen zu entwickeln und durch präventives Handeln kulturverändernd wirksam zu sein. Diese aktuelle Übersicht, erstellt von der Autorin Heike Mänz im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro, geht auch auf rechtliche Neuerungen ein. Im beigelegten Flyer, der schnell aktualisiert werden kann, finden Sie Ansprechpartner:innen vor Ort.

Ziel ist es, eine wertschätzende Kultur der Zusammenarbeit und einen souveränen Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu fördern – jenseits von Bagatellisierung einerseits und Skandalisierung andererseits.

Konkret heißt das: Wenn sexuelle Belästigungen überhaupt noch auftreten, wissen alle, wie sie frühzeitig konstruktiv und lösungsorientiert eingreifen können, damit alle Beteiligten (wieder) gut zusammenarbeiten können.



Elke Sasse

Elke Sasse
Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck



Worum geht es?

Sexuelle Belästigung beginnt nicht erst beim Klaps auf den Po. Sie beginnt schon viel früher, beispielsweise

wenn jemand mit Ihnen redet, wie Sie es nicht hören wollen:

- „Süße“, „Mädel“, „Hübsche“...
- „Hast Du einen Freund?“
- „Alles fit im Schritt?“

wenn jemand Ihnen so nahe kommt, dass Sie sich unwohl fühlen:

- so nahe, dass die Körperwärme des Kollegen und sein Atem spürbar werden (ohne dass eine arbeitsbezogene Notwendigkeit das erfordert)

wenn jemand einen starren Blick auf Sie richtet:

- auf den Busen starrt
- Sie von oben bis unten mit einem „Körperscan“ mustert

wenn jemand Sie berührt, ohne dass Sie das wollen:

- zur Begrüßung umarmt und küsst
- an die Schulter fasst oder den Arm um Sie legt
- am Bildschirm etwas zeigt und Ihre Hand mit der Maus anfasst und führt.

Solche Grenzverletzungen irritieren, verunsichern, verärgern und beschämen. Und sie kommen so überraschend, dass Betroffene in der Regel erst einmal sprachlos sind.

Sollte Ihnen so etwas mal passieren,

- verzeihen Sie es sich, wenn Ihnen keine spontane Antwort einfällt. Schlagfertig sind wir in der Regel erst 24 Stunden später.
- suchen Sie die Schuld nicht bei sich! Sie sind nicht verantwortlich!
- vertrauen Sie Ihrem Gefühl. Wenn Sie sich unwohl fühlen, gibt es de facto etwas, was nicht „in Ordnung“ ist, selbst wenn Sie es noch gar nicht so benennen können.
- bedenken Sie: Die Arbeitgeberin hat dafür zu sorgen, dass so etwas nicht auftritt!
- reden Sie darüber mit Menschen, denen Sie vertrauen.
- wenden Sie sich an die Anlaufstellen vor Ort, die Sie beraten und begleiten. Diese sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigungen¹ sind sexuell belegte direkte oder indirekte, verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die als nicht erwünscht, beleidigend, herabwürdigend oder nötigend wahrgenommen oder als einschüchternd und demütigend empfunden werden.

Was als sexuelle Belästigung wahrgenommen wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt. Dazu gehören Gefühle wie Irritation, Verunsicherung, Erniedrigung, Angst und Scham bis hin zu Bedrohung.

Besonders gravierend ist eine sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

¹ Der Begriff „Belästigung“ deutet hier fälschlicherweise auf ein harmloses, individuelles Problem hin, das leicht zu lösen ist. „Sexuell“ verengt den Blick scheinbar auf Sexualität im engeren Sinne. Treffender ist der Begriff „sexualisierte Diskriminierung“, denn er weist auf kulturell verankerte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt hin. Wir verwenden den Begriff sexuelle Belästigung trotzdem, weil er dem derzeit üblichen Sprachgebrauch entspricht, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgeführt wird und damit rechtlich relevant ist.

Geschlechtsspezifische Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen können in vielfältiger Art und Weise auftreten, beispielsweise durch:

- unerwünschten körperlichen Kontakt oder unerwünschte Berührungen,
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare, Beleidigungen,
- obszöne Witze,
- das Zeigen sexistischer oder pornografischer Darstellungen (z. B. Pin-up-Kalender oder entsprechende Computerprogramme),
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- tätliche Bedrohung und Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- Herabwürdigungen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.

Im Unterschied dazu sind gewollte persönliche Beziehungen und Umgangsweisen zweiseitig und erwünscht. Dazu zählt z. B. eine willkommene Umarmung zum Geburtstag zwischen Kolleg:innen, die sich lange kennen, sich gegenseitig vertrauen.

Die folgenden drei kurzen Szenen erleichtern die Abgrenzung zwischen erwünschtem Verhalten und sexuellen Übergriffen.

Szene 1

Frau A., Anfang 20, läuft über den Büroflur eines Dienstleistungsunternehmens. Sie trägt ein Strickkleid, das eineinhalb Handbreit über dem Knie endet. Ein Kollege, Herr Z., Ende 20, begegnet ihr. Zwischen beiden besteht ein freundliches, offenes und kooperatives Verhältnis. Herr Z. strahlt Frau A. an und sagt in anerkennendem Ton: „Oh, bist Du heute schick! Das Kleid steht Dir wirklich gut.“ Frau A. lacht und sagt: „Ja, finde ich auch. Das ist im Moment mein absolutes Lieblingsstück.“

Szene 2

Auf der Treppe trifft Frau A. auf den Kollegen Y. Er ist ca. 45 Jahre alt und schon über 10 Jahre im Unternehmen. Sie kennen sich nur flüchtig und haben noch kein persönliches Wort miteinander gewechselt. Im Vorbeigehen pfeift Herr Y. durch die Zähne und sagt zu Frau A.: „Noch kürzer wär’s noch schöner.“ Frau A. stockt der Atem. Sie schluckt und würde gerne mit einem markigen Spruch kontern. In diesem Moment fällt ihr nichts Passendes ein.

Szene 3

Frau A. steht vor einem Regal in der Registratur. Kollege X., ein Mann um die 40, betritt den Raum. Frau A. kennt ihn nur vom Sehen. Er sucht in der gleichen Regalreihe nach einer Akte. Herr X. tritt hinter sie, und drückt sie mit den Worten „Moment mal, ich brauch´ da eine Akte von oben drüber“, gegen das Regal. Dabei presst er deutlich spürbar sein Genital gegen ihren Körper. Frau A. ist geschockt. Sie kann nicht glauben, was gerade passiert. Da zieht Herr X. schon eine Akte heraus und geht weg, als sei nichts geschehen.

Versetzen Sie sich nun in Szene 1. Wie fühlen Sie sich? Fühlen Sie sich gut, wenn der Kollege Z., den Sie gut kennen und mögen, anerkennende Worte über Ihr Aussehen verliert? Dann ist es keine sexuelle Belästigung für Sie. Positive respektvolle Worte und auch ein Flirt am Arbeitsplatz von Kolleg:innen, die sich mögen und respektieren, haben mit Belästigung nichts zu tun. Erwünschtes darf sein, Unerwünschtes nicht!

Gegenüber Fremden ist es für uns selbstverständlich, respektvolle Umgangsformen anzuwenden. Diese allgemein gültigen Übereinkünfte zum gemeinsamen Umgang verbieten alle Bemerkungen zum Äußeren einer Person. Bei Frau A. und Herrn Z. handelt es sich allerdings um miteinander vertraute Personen, die sich gegenseitig sympathisch finden. Komplimente entsprechen der Art ihrer Beziehung. Frau A. erlebt sie als angemessen und positiv. D. h., wenn die allgemein geltenden respektvollen Umgangsformen gebrochen werden, muss dies einvernehmlich geschehen.

Versetzen Sie sich nun in Szene 2. Wie empfinden Sie die Äußerung von Kollege Y? Fühlen Sie sich unwohl, wenn der Kollege Sie auf diese Weise ansprechen würde? Ist Ihnen diese Äußerung gleichgültig? Oder denken Sie, dass Ihnen so etwas nicht passieren könnte, weil Sie durch Ihr Erscheinungsbild anderen nicht die Möglichkeit dazu bieten? Dann stellen Sie sich die Szene als Frau A. folgendermaßen vor: Sie tragen eine Hose und ein Oberteil in lässiger Weite. Kollege Y begegnet Ihnen und sagt in einem abwertenden Tonfall: „In deinem Kleiderschrank gibt’s wohl nur noch Säcke! – Du gönnst uns Männern wohl auch gar nichts mehr!“

Wie empfinden Sie diese Situation? Wenn Sie die Herabsetzung in den Worten spüren, vertrauen Sie Ihrem Gefühl. Es ist eine Grenzüberschreitung, ein sexueller Übergriff, ein „Spaß“ auf Ihre Kosten.

Das Beispiel zeigt: Kleidung spielt keine ursächliche Rolle. Alles kann zum Aufhänger für eine Herabsetzung genutzt werden. Und selbst wenn die Kleidung zu sexy für den Arbeitsplatz sein sollte, gibt das niemandem das Recht, anzügliche Bemerkungen zu machen.

Sich in **Szene 3** hineinzusetzen, bereitet kein Vergnügen. Der Kollege überschreitet die persönlichen Grenzen, indem er seinen Körper an Sie drückt. Ginge es nur um die Akte, stünden ihm mindestens zwei respektvolle Alternativen zur Verfügung:

- 1. Abwarten, bis die Kollegin ihre Akte herausgezogen hat oder
- 2. „Ich hab’s sehr eilig, Frau A. Darf ich Sie bitten, kurz zur Seite zu gehen. Ich brauche eine Akte von dort, wo Sie gerade stehen.“

Die grobe Grenzüberschreitung des Kollegen liegt darin, dass er ohne Ihr Einverständnis Ihre persönliche Schutz- und Intimsphäre betritt. Dieser persönliche Schutz- und Intimbereich beginnt, wenn Menschen uns näher als etwa eine Armlänge kommen.

Die Szenen 2 und 3 zeigen den Unterschied zwischen sexueller Belästigung und gutem Einvernehmen am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung ist **kein** harmloser Spaß, **kein** Flirt und auch **kein** Kompliment.

Frauen und Männer sehen das ähnlich

Eine Vielzahl an Studien belegen: Frauen und Männer definieren sexuelle Belästigung ganz ähnlich².

Die Studien basieren allerdings auf anonymen Befragungen. Dort gibt es jedoch völlig andere Voraussetzungen als in einer direkten Auseinandersetzung zwischen Belästiger³ und Betroffener. Hier würde beispielsweise die Äußerung „Bist Du aber empfindlich, das war doch nichts!“, bedeuten, dass der Belästiger seinen Fehler nicht einsehen, keine Schwäche zeigen will. Würde seine Partnerin oder seine Tochter das Gleiche durch Kollegen am Arbeitsplatz erleben, hätte er dagegen keine Zweifel am Tatbestand der sexuellen Belästigung.

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland, S. 4

³ Wir sprechen von Belästigern, nicht von „Belästiger:innen“. Denn: Die weit überwiegende Mehrzahl der Verursachenden – auch gegenüber männlichen Betroffenen – sind männlich.

Was sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu?

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

(§ 3 Abs. 4 AGG).

Das AGG verwendet allgemeine Sammelbegriffe.

Beispiele für § 3 Abs. 4 AGG

„sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen“:

- weibliche Körperformen mit den Händen andeuten
- Selbstbefriedigungsbewegungen machen
- mit Blicken „ausziehen“, auf den Busen starren oder anstarren
- körperlich zu nahe kommen, d. h. die persönliche Distanzschwelle überschreiten
- Aufforderung, sich doch mal für einen Kunden „nett“ anzuziehen
- per SMS: „Hey, Du geiles Etwas, willst Du mit mir bumsen?!“
- andeuten, dass sexuelles Entgegenkommen „nicht schaden“ könnte

„sexuell bestimmte körperliche Berührungen“:

- jede unerwünschte Berührung, auch scheinbar zufällige, gleichgültig an welcher Stelle des Körpers („Klaps auf den Po“, Knie und Oberschenkel berühren)

„Bemerkungen sexuellen Inhalts“:

- ein- oder zweideutige Bemerkungen („Alles fit im Schritt?!“, „Wohl in den Wechseljahren!“, „Meine Frau schläft nicht mehr mit mir!“)
- Witze mit sexuellem Bezug
- generell über die Kleidung, das Aussehen, das Verhalten oder die private Situation (Fragen nach der BH-Größe, ob man verheiratet sei oder einen Freund habe)

„unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen“:

- E-Mails mit pornographischem Inhalt, Pin-up-Kalender z. B. von Werkzeugherstellern

Nicht die Absicht, die Wirkung zählt ...

Bis 2006 waren Übergriffe nur dann als sexuelle Belästigungen einzustufen, wenn Belästiger vorsätzlich, also in bewusster Absicht handelten. Durch die nun geltende Rechtslage reicht es aus, dass das unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten eine Würdeverletzung „bewirkt“. „Das war doch nur Spaß, ist nicht so gemeint!“ ist kein Rechtfertigungsgrund mehr für den Belästiger. Das Ergebnis zählt: **Betroffene definieren, ob sie sich belästigt fühlen.**

Das Bundesarbeitsgericht erklärte dazu: *„Das jeweilige Verhalten muss bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Relevant ist entweder das Ergebnis oder die Absicht ... Für das Bewirken genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle ... Auf vorsätzliches Verhalten kommt es nicht an ... Unmaßgeblich ist, wie er selbst sein Verhalten einschätzt und empfunden hat oder verstanden wissen wollte.“*⁴⁴

Betroffene müssen sich nicht direkt zur Wehr setzen ...

Wenn Belästigungen passieren, dann sind Betroffene in der Regel so überrascht und irritiert, dass ihnen die Worte fehlen. Zudem scheuen sie oftmals eine Eskalation und reagieren sehr vorsichtig. Rechtlich ist es auch nicht erforderlich, dass Betroffene sich in der Situation zur Wehr setzen. Niemand darf Betroffenen vorwerfen, sich nicht oder nicht genügend gewehrt zu haben. Es steht ihnen frei. Sie können es auch lassen.

Das war nicht immer so. Bis 2006 mussten Betroffene unerwünschte Übergriffe „erkennbar abgelehnt“ haben, damit sie – insbesondere bei unklaren Fällen – als sexuelle Belästigung eingestuft werden konnten.

⁴⁴ BAG, 09.06.2011 – AZ: 2 AZR 323/10

„Arbeitsplatz“ bedeutet ...

Sexuelle Belästigungen passieren nicht nur während der Arbeitszeit, am eigenen Arbeitsplatz, sondern auch auf der Treppe, während der Pausen, in der Kantine, auf Betriebsfeiern und Dienstreisen. Überall dort, wo Menschen sich arbeitend aufhalten, kann es dazu kommen. Aber auch wenn eine Kollegin durch einen Kollegen des gleichen Betriebs auf privaten Feiern, auf dem Weg zur Arbeit, über das private Telefon oder über WhatsApp unerwünschte Annäherungen erlebt, zählt das als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Denn: Der Übergriff wirkt sich negativ auf die Zusammenarbeit aus, hat also einen Bezug zum Arbeitsverhältnis. Der Arbeitsplatz wird dadurch zum „feindlichen Umfeld“ für die Betroffene. Sie kann sich dort vor erneuten Belästigungen nicht sicher fühlen.

Die Verantwortung für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz hat ...

Die Arbeitgeber:innen sind verantwortlich (§ 12 AGG) dafür, dass sexuelle Belästigungen gar nicht erst auftreten. Kommt es doch dazu, müssen sie allen Hinweisen und Beschwerden nachgehen, um eine Wiederholung zu verhindern. Reaktionen von Führungskräften gegenüber Betroffenen wie „Du bist doch sonst so selbstbewusst. Das kannst Du doch selbst regeln.“ oder „Sind Sie da nicht zu empfindlich? Das war doch sicher nur ein Spaß!“ werden dieser Verantwortung nicht gerecht und verstoßen gegen die arbeitsrechtliche Schutzpflicht.

Denkfehler in der Verantwortungszuschreibung erkennen ...

Die Grafik auf der folgenden Seite zeigt, wie noch immer verbreitete Redeweisen den Betroffenen die „Schuld“ an sexueller Belästigung zuschreiben und zugleich die Verursacher aus ihrer Verantwortung entlassen. Es ist wichtig, dieses Denkmuster zu kennen, um sich nicht verwirren zu lassen.

Fakten: Aktuelle Studien

Sexuelle Übergriffe sind keine Seltenheit

Eine repräsentative Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015⁵ zeigt, dass die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland bereits mindestens ein Mal gesetzlich verbotene Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt hat. Männer werden in einem ähnlichen Umfang mehrheitlich von Männern belästigt.

Die repräsentative Studie der Antidiskriminierungsstelle von 2019 fragte nach den Belästigungserfahrungen in den vergangenen drei Jahren⁶:

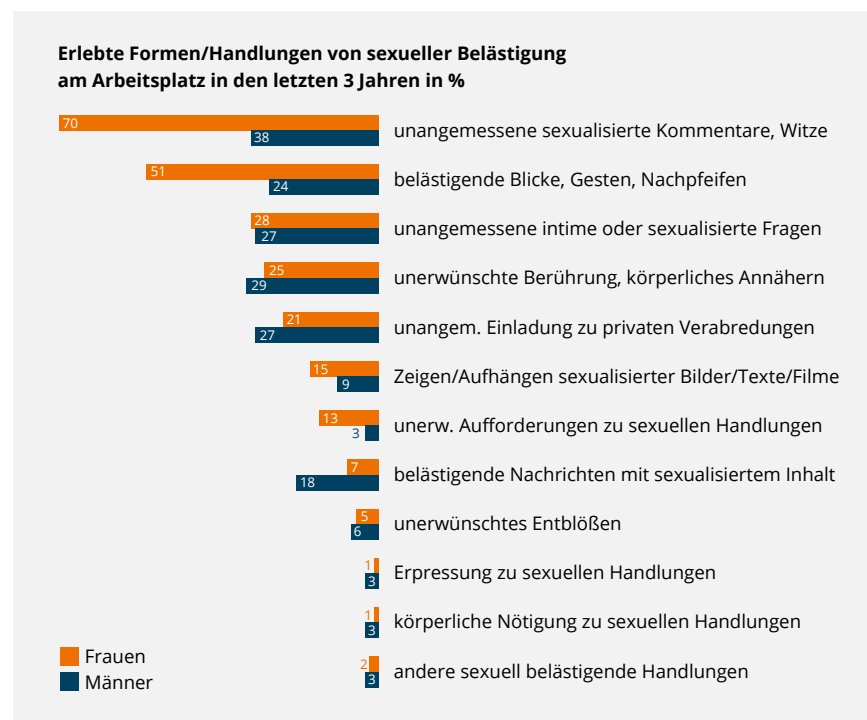


Abbildung 1 (Grafik Heike Mänz nach Daten der oben genannten Studie)

⁵ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015)

⁶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann. S. 64

Trans*Personen⁷ erleben insbesondere am Arbeitsplatz Diskriminierung und Belästigung. Einer Studie aus 2013⁸ zufolge erlebten 22 % der lesbischen Frauen, 21 % der schwulen Männer, 17 % der bisexuellen Frauen und 14 % der bisexuellen Männer in den vergangenen 12 Monaten Diskriminierungen aufgrund ihrer sexuellen Identität.

Wer ist betroffen?

Alle können belästigt werden. Frauen trifft es am häufigsten.

Verstärkende Faktoren sind

- Junges Alter: Gefährdungspotenziale liegen hier in der geringen Lebens- und Arbeitserfahrung sowie im Mangel an Wissen über Schutzpflichten der Arbeitgeberin und zuständige Ansprechpartner:innen.
- In der Ausbildung: Niedriger Status, erhöhte Abhängigkeit von der Bewertung ihrer Arbeit durch Vorgesetzte und Ausbilder:innen bedingen eine hohe Verletzlichkeit.
- Männerdominierte Branche: Provokationen und Entwertungen mit sexuellem Bezug sind oft Teil des gewohnten Umgangs miteinander und Ausdruck des Wettstreits um den Platz in der informellen Hierarchie.
- Migrationsgeschichte: Als Ursache werden eine begrenzte Wehrhaftigkeit und unsichere Beschäftigungsverhältnisse vermutet.
- Behinderung: Eine geringere Fähigkeit zur Gegenwehr wird unterstellt und ausgenutzt. Hinzu kommt, dass Menschen mit Handicaps häufig in prekären Arbeitsfeldern tätig sind.
- Homo- und Bisexualität

⁷ Trans, trans*, transgender oder transident sind Selbstbezeichnungen von Menschen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Trans*Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität haben.

⁸ Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRAU (2013): LGBT-Erhebung in der EU.

Wer belästigt?

Die repräsentative Studie der Antidiskriminierungsstelle von 2019⁹ zeigt, dass 82 % aller betroffenen Frauen und Männer ausschließlich oder überwiegend von Männern belästigt wurden. Frauen erleben Übergriffe fast immer von Männern (98 %). Bei männlichen Betroffenen gingen die Grenzverletzungen zu 39 % von Männern, zu 16 % von beiden Geschlechtern und zu 46 % ausschließlich oder überwiegend von Frauen aus.

Eine 2015 publizierte Studie¹⁰ zu 700 Gerichtsentscheidungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bestätigt dieses Ausmaß männlicher Belästiger. Dort gab es kein einziges Urteil, in dem eine Frau belästigt hat. Eine Analyse von Gerichtsurteilen zeigt zudem, dass es sich in der Regel um Mehrfach- bis Vielfachbelästiger handelt¹¹.

Besonders oft gehen Übergriffe von Personen aus dem kollegialen Umfeld oder von Dritten (Kundschaft, Klient:innen, Patient:innen) aus. Ein Fünftel der Belästiger sind Vorgesetzte oder höherstehende Personen. Das ist ein erschreckendes Ausmaß, da es in Betrieben zahlenmäßig bedeutend weniger Höherstehende als Kolleg:innen gibt¹².

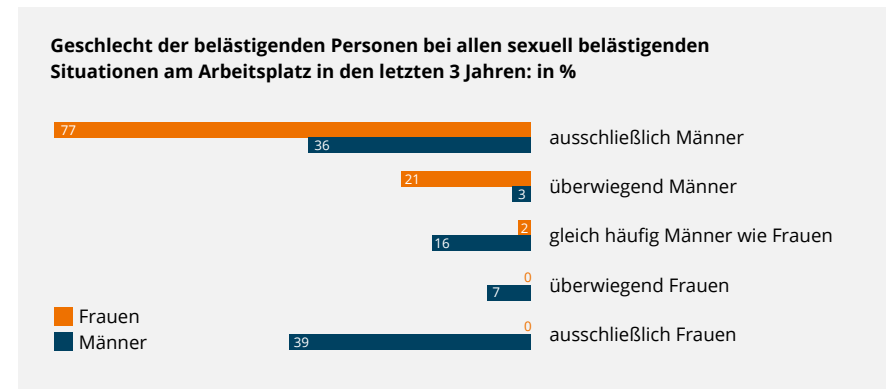


Abbildung 2 (Grafik Heike Mänz nach Daten der oben genannten Studie)

⁹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 65

¹⁰ Godela Linde (2015): Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung

¹¹ Godela Linde (2015), S. 43

¹² Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 67

Ursachen

Es geht nicht um Kontaktabbau. Auch die Attraktivität der Betroffenen spielt keine Rolle. Die Analyse von Gerichtsurteilen zeigt, dass die Belästiger ihre Taten nie mit Liebe oder Begehren begründeten¹³.

Es geht immer um Macht. Das zeigt sich zum einen im Missbrauch hierarchischer Arbeitsbeziehungen, z. B. durch Vorgesetzte, zum anderen im Ausnutzen sozialer Macht aufgrund langjähriger Betriebszugehörigkeit und hohem Ansehen bei der Geschäftsführung. Auch der kulturelle Unterschied in der Gewaltbereitschaft zwischen den Geschlechtern schlägt zu Buche: Eine Kollegin durch sexuelle Übergriffe zu schwächen oder gar auszuschalten ist leichter, als mit ihr auf fachlicher Ebene zu konkurrieren.

Beispiele für Machtdemonstrationen sind ...

- Ein Vorstandsvorsitzender belästigt eine befristete Beschäftigte verbal und zeigt ihr Fotos mit sexuellem Inhalt¹⁴.
- Ein Personalamtsleiter fragt Anwärterinnen und Beschäftigte in der Probezeit nach ihrer BH-Größe, ob er sie anmachen dürfe und schlägt Treffen zur gemeinsamen Entspannung vor¹⁵.
- Ein Hochschulprofessor berührt zwei Studentinnen und zwei Mitarbeiterinnen mehrfach gegen deren Willen und macht wiederholt anzügliche Bemerkungen¹⁶.
- Ein langjährig beschäftigter Krankenpfleger fragt eine Auszubildende nach der Echtheit ihrer Oberweite, fasst ihr an die Brust und versucht, sie zu küssen¹⁷.

¹³ Godela Linde (2015), S. 47

¹⁴ ArbG Berlin, 10.12.1999 – AZ: 36 Ca 36555/98

¹⁵ VG Trier, 10.09.2008 – AZ: 3 K 143/08 TR

¹⁶ VG Meiningen, 30.01.2004 – AZ: 6 D 60010/03.Me

¹⁷ LAG Niedersachsen, 06.12.2013 – AZ: 6 Sa 391/13, Vorinstanz ArbG Braunschweig, 19.02.2013 – AZ: 8 Ca 441/12 und 15.08.2013 – AZ: 8 Ca 139/13 – abgeändert.

Nachgehend: BAG, Beschluss vom 17.07.2014 – AZ: 8 ANZ 58/14, Verwerfung

Folgen für Betroffene und das Arbeitsklima

Sexuelle Belästigungen lassen niemanden unberührt. Gerade wenn Belästiger den Überraschungsmoment für sich nutzen, ist eine schlagfertige Reaktion sehr schwierig. Danach erleben Betroffene nicht selten widersprüchliche Gefühle. Neben Ärger und Wut empfinden sie Ekel, Hilflosigkeit, Scham und auch Angst. Fragen wie „Was habe ich selbst dazu beigetragen?“ und Selbstvorwürfe, sich nicht gut genug gewehrt zu haben, sind Versuche, die Situation zu verarbeiten.

Wenn Betroffene sich in der Situation nicht erfolgreich und nachhaltig wehren können, Beratungsmöglichkeiten vor Ort fehlen, eine Beschwerde unmöglich erscheint oder keine Abhilfe schafft, dann geraten Betroffene in die Defensive. Das trifft insbesondere auf diejenigen zu, die in ihrem bisherigen Leben schon Gewalterfahrungen in der Kindheit erlitten haben¹⁸.

Laut einer neueren Studie fühlte sich ein Fünftel der betroffenen Frauen und Männer stark bedroht. Die männlichen Betroffenen empfanden die Grenzverletzungen psychisch weniger belastend¹⁹.

Viele Frauen haben psychosomatische Beschwerden wie Schlafstörungen, Alpträume, Essstörungen, Gewichtsverlust, allergische Reaktionen sowie Magen- und Darmbeschwerden.

Am Arbeitsplatz müssen sie dauernd auf der Hut sein. Sie haben Angst vor erneuten sexuellen Übergriffen. Sie zucken zusammen, wenn die belästigende Person in ihrer Nähe ist, und müssen sich „zusammenreißen“, um ihre Arbeit überhaupt erledigen zu können. Zudem befürchten sie, dass man ihnen ihre Verunsicherung anmerkt, was sie erneut verunsichert.

Viele erkranken durch den Druck und die Dauerbelastung für mehrere Wochen bis zu einem Jahr. Manche müssen kündigen, um sich zu schützen, obwohl kein neuer Arbeitsplatz in Sicht ist.

Der durch die Folgen der sexuellen Belästigungen labile Gesundheitszustand führt zu schlechteren Ausgangsbedingungen und verringert die Chancen für ihre weitere Karriere.

¹⁸ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 107

¹⁹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 75-83

Und: Nicht nur die Betroffenen, auch das Arbeitsklima leidet, wenn die Arbeitgeberin ihre gesetzliche Verpflichtung zum Schutz vor sexueller Belästigung nicht oder nicht ausreichend wahrnimmt. Manche Belästiger sind seit Jahren im Betrieb für ihren „lockeren Umgangston“ oder für ihre „etwas zu freundliche Art“ bekannt. Die „Toleranz“ der Führungsebene wird in der Belegschaft – oft resignativ – als Desinteresse und mangelnder Schutz empfunden.

Bleibt die Arbeitgeberin trotz Bekanntwerden sexueller Übergriffe untätig, werden Leistungseinbußen, Arbeitsunfähigkeitstage, Kündigungen und nicht zuletzt der Ruf riskiert, wenn Fälle mediale Aufmerksamkeit erhalten.



Rechte und Möglichkeiten für Betroffene: Gegenwehr

In der Situation selbst

Der Übergriff geschieht meist unerwartet. Belästiger wählen ein Moment, in dem Betroffene am wenigsten damit rechnen, z. B. wenn sie ganz auf ihre Arbeit konzentriert sind oder sich in einer wehrlosen Arbeitshaltung (z. B. voll bepackt, gebückt) befinden.

Frauen und Männer reagieren sehr ähnlich. Zwei Drittel der Betroffenen wehren sich verbal. Ein Viertel der Betroffenen tut nichts, weil sie schockiert sind oder nicht wissen, was sie in diesem Moment tun sollen. Etwa ein Zehntel entfernt sich aus der Situation²⁰.

Der Versuch, die sexuelle Belästigung zu ignorieren und darauf nicht zu reagieren, ist in den meisten Fällen wenig erfolgreich. Die Reaktionen der indirekten Abwehr können sogar dazu führen, dass sie als Ansporn zu wiederholtem und verstärktem Verhalten aufgefasst werden.

²⁰ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 83

Einen weit größeren Erfolg erzielen Betroffene, wenn sie

- ihr Gegenüber zur Rede stellen, das Verhalten benennen und ihm dieses Verhalten verbieten,
- sich körperlich zur Wehr setzen,
- androhen, sich zu beschweren,
- sich tatsächlich beschweren oder
- ankündigen, es anderen weiterzuerzählen.

Diese direkten und offensiven Formen der Gegenwehr führen häufig zum Erfolg.

Im konkreten Fall gilt es zuerst, Ihre Sprachlosigkeit zu überwinden:

Atmen Sie tief durch. Schauen Sie dem belästigenden Gegenüber direkt in die Augen. Und dann sagen Sie, den Blickkontakt haltend, fest auf beiden Füßen stehend, zum Beispiel einen der folgenden Sätze:

- „Stopp! So nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Finger weg!“
- „Was soll das!“
- „Das ist unverschämt!“

Standardsätze wie diese sind auf eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen anwendbar.

Es fällt nicht leicht, auszusprechen, was die belästigende Person gerade getan hat. Indem Sie die Tat genau beim Namen nennen, brechen Sie jedoch das Tabu des Schweigens und geben die Verantwortung für die Grenzverletzung und das Gefühl der Peinlichkeit an Ihr Gegenüber zurück.

Äußerst wichtig ist es, den Vorfall zu dokumentieren:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name des Belästigers
- Fakten: Was genau ist vorgefallen? Wer hat was wie gemacht?
- die eigenen Gefühle
- direkte Zeug:innen
- Menschen, denen Sie es erzählt haben

Das Aufschreiben ist wichtig, weil Betroffene oft an der eigenen Wahrnehmung zweifeln und im Nachhinein nicht selten die Schuld bei sich suchen. Oftmals werden wichtige Einzelheiten schnell vergessen. Das Nachlesen dient auch der Selbstvergewisserung. Wenn die Belästigungen sich wiederholen, haben Betroffene ein wichtiges Beweisstück in der Hand. Bewahren Sie diese Protokolle am besten zu Hause auf.

Notieren Sie außerdem, mit welchen Personen Sie wann über den erlebten Vorfall gesprochen haben. Diese „Zeug:innen vom Hörensagen“ können beschreiben, in welcher Verfassung Sie sich befanden, und so die Glaubhaftigkeit Ihrer Aussage untermauern. Erfahrungsgemäß sind die nicht im gleichen Betrieb beschäftigten „Zeug:innen vom Hörensagen“ besonders wichtig. Anders als Kolleg:innen müssen sie aufgrund ihrer Stellungnahme keine Nachteile im Betrieb befürchten.

Wenn Sie so überrascht waren, dass Ihnen die Worte fehlten:

Gehen Sie noch einmal allein zu der Person, die Sie belästigt hat und verbitten sich ein derartiges Verhalten. Oder suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens und sagen dem belästigenden Gegenüber in Gegenwart dieser Person, dass Sie den Übergriff missbilligen.

Eine Vertrauensperson sollte Sie schweigend begleiten, denn sie hat die Aufgabe, durch ihre Gegenwart unterstützend zu wirken. Außerdem kann sie Ihre Gegenwehr und die Reaktion des Gegenübers bezeugen.

Zur Vorbereitung dienen folgende Fragen:

1. Was genau ist wann passiert?
2. Was genau hat Sie daran gestört?
3. Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
4. Was werden Sie im Wiederholungsfall tun?

Nehmen wir das Beispiel von Frau A. in der Szene 2 auf Seite 11:

Zu 1.) Was genau ist wann passiert?

Beschreiben Sie das Verhalten konkret und ohne Wertung. Benennen Sie den Tag, die Zeit, den Ort der Belästigung. Machen Sie deutlich, dass Sie sich genauestens an den Vorfall erinnern.

„Kollege Y., letzte Woche Dienstag hast Du morgens auf der Treppe durch die Zähne gepiffen und gesagt, dass mein Kleid ruhig noch kürzer sein könnte!“

Bewerten Sie die Situation nicht und unterlassen Sie Beleidigungen.

Zu 2.) Was genau hat Sie daran gestört?

„Das war eine sexuelle Belästigung!“

Zu 3.) Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?

„Lass das!“

Zu 4.) Was werden Sie im Wiederholungsfall tun?

„Das nehme ich nicht hin!“



Wollen Sie eine konkrete Drohung aussprechen, müssen Sie entschlossen sein, diese Drohung wahr zu machen. Ansonsten überzeugen Sie Ihr Gegenüber nicht. Drücken Sie aber auf keinen Fall aus, wie Sie konkret vorgehen wollen. Ihre Handlungen würden dadurch berechenbar. Lassen Sie sich keinesfalls in eine Diskussion verwickeln. Äußern Sie lediglich Ihre Missbilligung. Notfalls wiederholen Sie das, was Sie vom Gegenüber erwarten, immer mit den gleichen Worten.

Die „Schallplatte mit Sprung“ ist ein wirksames Instrument der Selbstbehauptung.

Und noch etwas: Blicken Sie Ihrem Gegenüber immer in die Augen. Halten Sie seinem Blick stand. Jedes Senken des Blickes hat die Bedeutung einer Unterwerfungsgeste. Wenden Sie sich erst ab, nachdem die belästigende Person selbst „Rückzugsgesten“ zeigt, z. B. eine Entschuldigung, Wegschauen, Abwenden oder Weggehen.

Im Anschluss sollten Sie und Ihre Vertrauensperson ein Gedächtnisprotokoll anfertigen. Es ist ein weiteres nützliches Beweisstück.

Eine E-Mail oder Nachricht über Messenger-Dienste wie WhatsApp fällt oftmals leichter. Zudem ist die Beweissicherung einfacher, z. B. über Screenshots. Die Vorbereitung dazu ist die gleiche.

Es ist auch möglich, dem Belästiger einen Brief zu schreiben. Bewahren Sie eine Kopie des Briefes als weiteres Beweismittel. Um sicherzustellen, dass der Belästiger den Brief auch wirklich erhält, schicken Sie ihn per Einschreiben mit Rückschein. Der Brief kann auch durch eine Vertrauensperson überreicht werden. Die Vertrauensperson sollte Ihnen nach der Übergabe schriftlich bestätigen, dass sie den Brief übergeben hat.

Darf ich ihm „eine runterhauen“?

Der Aufruf zur Selbstjustiz „Dem würde ich einfach eine runterhauen“ ist leicht gesagt, jedoch nicht hilfreich. Besserwisserisch schiebt er Betroffenen die Verantwortung für die Lösung der Situation zu und fordert gleichzeitig zu einer Straftat auf. Davon ist deutlich abzuraten.

Was zählt als Beweis?

Übergriffe geschehen häufig ohne Zeug:innen. Wenn Belästiger ihre Taten nicht zugeben, und dann „Aussage gegen Aussage“²¹ steht, befürchten viele – zu Unrecht – dass ihre Beschwerde keinen Erfolg haben wird. Denn: Betroffene müssen nur Hinweise (Indizien) vorlegen.

Das sind beispielsweise:

- die Aussage über das Geschehene
- Aufzeichnungen, die am besten gleich nach dem Vorfall gemacht werden
- SMS, E-Mails, Screenshots, Chatverläufe, Fotos, Briefe, die an einem sicheren Ort aufzubewahren sind
- Schilderungen der Personen, denen sich Betroffene anvertrauen (Lebenspartner:in, Kolleg:innen, Freund:innen, betriebliche Ansprechpersonen, Familienmitglieder, Ärzt:innen, Psychotherapeut:innen). Diese können nicht nur darüber berichten, was Betroffene ihnen über den Vorfall mitgeteilt haben, sondern auch, wie sie die Betroffenen dabei wahrgenommen haben, z. B. als „schockiert“, „fassungslos“ oder „empört“.
- Durch eine eidesstattliche Versicherung bei einer:inem Notar:in bekräftigen Betroffene, dass ihre Aussage der Wahrheit entspricht²².

²¹ Aussage gegen Aussage ist eine Begrifflichkeit aus dem Strafrecht. Sexuelle Belästigung berührt zunächst und hauptsächlich das Arbeitsrecht. Hier gilt eine anders geartete Beweiswürdigung.

²² Eine eidesstattliche Versicherung hat auch dadurch Gewicht, dass sie im Falle einer Falschaussage eine Geldstrafe oder Freiheitsentzug bis zu 3 Jahren nach sich ziehen kann.



Mit der Belästigungserfahrung nicht alleine bleiben

Das Gefühl, schutzlos ausgeliefert gewesen zu sein, braucht Trost, Verständnis und Beratung. Vertrauen Sie sich also Freund:innen, Ihrer Familie, nahestehenden Kolleg:innen, Bekannten an. Sie gewinnen dadurch zugleich Zeug:innen, die belegen können, dass Ihnen das wirklich passiert ist. Bitten Sie diese um absolute Verschwiegenheit, damit Sie das Heft des Handelns in der Hand haben.

Sie haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen in Ihrem Betrieb zu beschweren (§ 13 AGG Beschwerderecht), wenn Sie sich sexuell belästigt **fühlen**. Das sind Ihre Vorgesetzten, der Bereich Personal und die Beschwerdestelle AGG. Damit nur das geschieht, was Sie wirklich wollen, lassen Sie sich **vorab** von den inner- und außerbetrieblichen Ansprechpersonen beraten, die zur Verschwiegenheit verpflichtet sind.

Beraten kann ...

Zur Verschwiegenheit verpflichtete Ansprechpartner:innen im Betrieb beraten und begleiten Sie, wenn Sie es wünschen. Sie handeln in Ihrem Auftrag. D. h. sie tun nur das, was Sie ausdrücklich mit ihnen vereinbart haben.

Ansprechpartner:innen sind ...

- in Behörden oder Hochschulen: die Gleichstellungsbeauftragte, in der Privatwirtschaft: Beauftragte für Diversity bzw. Chancengleichheit
- die betriebliche Interessenvertretung, wie Personal- bzw. Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung
- innerbetriebliche Beratungsstellen wie Gesundheits- und Sozialberatung, Betriebsärzt:innen.

Auch außerhalb des Betriebs gibt es zahlreiche Anlaufstellen²³, in Lübeck sind dies insbesondere:

- Frauennotruf e. V.
- biff Lübeck e. V.
- Frauenkommunikationszentrum Aranat e. V.
- Mixed Pickles e. V.
- Hilfefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
08000 116 016
- Antidiskriminierungsstelle des Landes Schleswig-Holstein

Gewerkschaften bieten neben der Beratung auch Rechtsschutz für ihre Mitglieder an.

Spezialisierte Rechtsanwält:innen beraten auf Honorarbasis und sollten insbesondere bei Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechts (§ 14 AGG) hinzugezogen werden.

²³ Im Einleger finden Sie die Adressen in der Hansestadt Lübeck.

Beschwerdemöglichkeiten bei ...

Wenn Sie wollen, dass Ihre Arbeitgeberin handelt, können Sie sich an Ihre direkten oder indirekten Vorgesetzten, den Personalbereich oder die innerbetriebliche Beschwerdestelle wenden. Sie haben nach § 13 AGG ein Recht darauf!

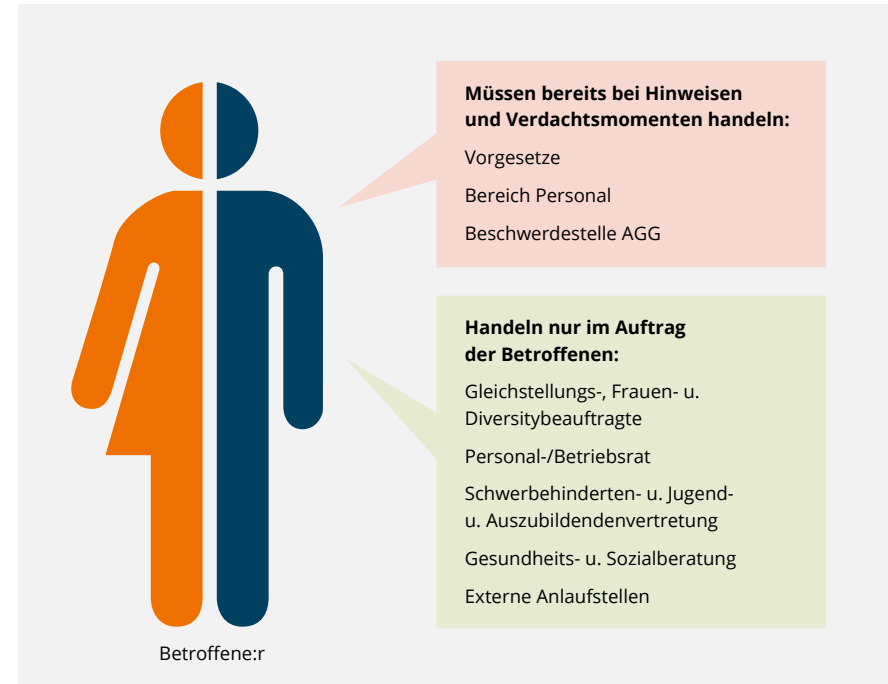


Abbildung 3 zeigt, welche Ansprechpartner:innen beraten und nur im Auftrag der Betroffenen handeln (blau) und welche gesetzlich zum Handeln auch ohne das Einverständnis der Betroffenen verpflichtet sind (rot).

Betroffene können sich bei Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der – in jedem Betrieb gesetzlich vorgeschriebenen – Beschwerdestelle AGG beschweren. Diese Stellen müssen die Beschwerde annehmen, prüfen und Ihnen das Ergebnis der Prüfung mitteilen (§ 13 AGG). Außerdem sind sie zum Handeln verpflichtet (§ 12 Abs. 1 und 3 AGG) und müssen allen Hinweisen und Verdachtsmomenten – auch Gerüchten – nachgehen, Maßnahmen gegen Belästiger ergreifen und Beschäftigte vor erneuten Übergriffen schützen. Das heißt auch, Betroffene können das weitere Vorgehen ihrer Arbeitgeberin nicht mehr stoppen. Zugleich muss die Arbeitgeberin Belästigte vor negativen Auswirkungen aufgrund ihrer Beschwerde schützen (§ 16 AGG). Niemand hat das Recht, negativ über Betroffene zu reden, nur weil sie ihr Beschwerderecht wahrgenommen haben, noch dürfen sie gegen ihren Willen versetzt werden²⁴.

Je nach Schwere der Tat kommt auch eine Strafanzeige in Betracht. Diese kann durch Betroffene selbst oder durch die Arbeitgeberin erfolgen. Dazu zählen Übergriffe von einiger Erheblichkeit wie sexuelle Nötigung und Vergewaltigung (§ 177 StGB) sowie auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen (§ 184 i StGB) und Beleidigungen (§ 185 StGB)²⁵. Unter Umständen ist es sinnvoll, Vorgesetzten eine Frist zu setzen, bis wann sie Maßnahmen ergriffen haben sollen. Wenn sie untätig bleiben, besteht die Möglichkeit, mit rechtsanwaltlicher Unterstützung gerichtliche Schritte einzuleiten.

Wenn die Arbeitgeberin keine oder ungeeignete Maßnahmen ergreift, kann das Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG) in Anspruch genommen werden. Dies sollte nie ohne rechtsanwaltlichen Rat erfolgen. Aus Ihrer Beschwerde dürfen Ihnen keine Nachteile entstehen. Das gilt insbesondere dann, wenn Ihre Arbeitgeberin zu dem Ergebnis kommen sollte, die Übergriffe seien nicht bewiesen. Die Arbeitgeber:in hat Sie in jedem Fall vor Schikanen am Arbeitsplatz, vor Rufschädigung und anderen beruflichen Nachteilen aufgrund der Beschwerde (§ 16 AGG) zu schützen.

24 Neben § 16 AGG ist speziell für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein auch § 16 GStG „Verbot der sexuellen Belästigung“ heranzuziehen.

25 Antragsdelikte wie sexuell bestimmte körperliche Berührungen (§ 184 i StGB) und Beleidigungen (§ 185 StGB) müssen innerhalb einer Frist von 3 Monaten (§ 77b StGB) angezeigt werden.

Sollten Ihnen Nachteile aus der Beschwerde erwachsen, können Sie Ihre Arbeitgeberin auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG) verklagen. Dies gilt insbesondere bei schweren gesundheitlichen Störungen. Ihre Arbeitgeberin muss dann belegen, dass alles getan wurde, um Sie zu schützen. Der Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz muss schriftlich innerhalb einer **Frist von 2 Monaten** bei der Arbeitgeberin erhoben werden.²⁶

Und wenn Belästiger gegen Betroffene rechtlich vorgehen ...

Das Beschwerderecht gegenüber der Arbeitgeberin schützt Betroffene nicht vor Anzeigen durch den Belästiger wegen Verleumdung (§ 187 StGB) und übler Nachrede (§ 186 StGB) sowie vor Widerrufs- und Unterlassungsklagen. Sie werden häufig angedroht, scheinen aber eher selten zu sein. Zumindest in keiner der einschlägigen Untersuchungen wird über derartige Verfahren berichtet.

Sollte es dennoch dazu kommen, lassen Sie sich anwaltlich beraten. Dadurch erhalten Sie Akteneinsicht.

Wenn Betroffene gekündigt werden oder selbst kündigen ...

Sollte die Arbeitgeberin Betroffenen eine Kündigung aussprechen, muss **innerhalb von 3 Wochen Widerspruch** eingelegt werden. Entscheiden sich Betroffene selbst zu kündigen, ohne bereits einen neuen Arbeitsplatz zu haben, muss die Agentur für Arbeit über den Hintergrund der Eigenkündigung informiert werden. Dann erfolgt **keine dreimonatige Sperrfrist**, d. h.: Sie haben sofort nach Antragstellung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Wenn die Sachbearbeiter:innen vor Ort diese Regelung nicht kennen sollten, helfen die Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) der Arbeitsagenturen weiter.

26 Für Beschwerden nach § 13 AGG gibt es ansonsten keine Fristen.

Handlungsverpflichtung der Arbeitgeberin und der Führungskräfte

Die Verpflichtung der Arbeitgeberin, Beschäftigte vor Benachteiligung und somit vor sexueller Belästigung zu schützen, wird im AGG (§ 12) noch vor den Rechten der Mitarbeitenden genannt. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberin – und nicht die Betroffenen – die Verantwortung dafür trägt, sexuelle Übergriffe zu verhindern und bei Bekanntwerden, speziell im Beschwerdefall, eine Wiederholung abzuwenden.

Was sind allgemeine Schutzmaßnahmen?

Dazu gehört neben der Prävention die Einrichtung und Bekanntgabe einer Beschwerdestelle für Betroffene (§ 12 Abs. 5, § 13). Hier besteht erheblicher Nachholbedarf. Viele Betriebe haben noch keine Beschwerdestelle eingerichtet. Noch 2019 hatten mehr als 40 % der Beschäftigten keine Kenntnis über betriebliche Anlaufstellen²⁷.

Als Beschwerdestelle kann eine konkrete Person benannt oder eine eigene Stelle eingerichtet werden. Die Arbeitgeberin hat weitestgehende Gestaltungsfreiheit, wie sie diese Stelle und das damit verbundene Beschwerdeverfahren konkret organisiert.

Wichtig ist:

- Die benannten Personen, bei denen man sich beschwert, müssen handeln. Die Betroffenen können den Beschwerdeprozess dann nicht mehr stoppen!

Nur die **beratenden** Anlaufstellen werden stets und ausschließlich im Auftrag der Betroffenen tätig. D. h. wie auch immer diese Beschwerdestelle aufgebaut sein sollte, es ist immer eine klare Trennung zwischen „Beschwerdesystem“ und „Beratungssystem“ herzustellen. Nur dann haben Betroffene die nötige Entscheidungsmacht darüber, ob sie eine formale Beschwerde führen wollen²⁸.

²⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 73

²⁸ Vgl. Abschnitt „Beschwerdemöglichkeiten bei ...“; hier: Seite 31

- Eine Beschwerde zu prüfen und den Beschwerdeführenden das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen sind Funktionen der Arbeitgeberin. Deshalb können Personal- bzw. Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung diese Aufgaben nicht übernehmen. Diese haben sich allerdings als Anlaufstellen für die Beratung und Begleitung Betroffener bewährt.
- Es sollte die Möglichkeit bestehen, sich mit der Beschwerde an eine Person des eigenen Geschlechts richten zu können.
- Die benannten Personen sollten das Vertrauen der Beschäftigten genießen.
- Der Zugang zur Beschwerdestelle sollte niedrigschwellig und barrierefrei²⁹ sein, auch für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit im Rahmen ihrer Arbeitszeit erreichbar sein.
- Durch eine Stellvertretung wird für uneingeschränkte Erreichbarkeit gesorgt.
- Die Ansprechpersonen müssen in der Thematik qualifiziert werden.

Bei Bekanntwerden sexueller Belästigungen ...

müssen Führungskräfte genau hinschauen.

Viele belästigende Personen sind an ihrem Arbeitsplatz schon seit Jahren für ihr übergriffiges „Verhalten“ bekannt. D. h. es könnte beispielsweise Gerüchte darüber geben, dass ein Kollege „so einer ist, der die Hände nicht bei sich behalten kann oder immer 'nen anzüglichen Spruch parat hat“. Wenn es einen Mitarbeiter in Ihrer Abteilung gibt, dem anzügliche Sprüche nachgesagt werden, beobachten Sie ihn in Zukunft genauer. Beobachten Sie auch die umstehenden Personen. Wie verhalten sie sich? Blicken sie nach unten oder lachen sie betreten? Beobachten Sie insbesondere die anwesenden Frauen. Wenn alle bis auf eine, die das Gesicht verzieht, mitlachen, ist die Situation noch lange nicht in Ordnung. Diese eine Person zählt. Und fragen auch Sie sich, ob Sie solche Verhaltensweisen in Ihrem Team als kulturprägend hinnehmen wollen. Denn: Vielleicht sind die mitlachenden Frauen – und auch Männer – an die Alltäglichkeit eines solches Verhaltens gewöhnt, weil sie den Zugang zu den damit verbundenen kränkenden Gefühlen verlernen mussten, um an diesem Arbeitsplatz bleiben zu können.

²⁹ Beispielsweise kann von begrenzt deutsch Sprechenden keine schriftliche Beschwerde verlangt werden.

Als Führungskraft Vorbild sein – tätig werden

Ihre Mitarbeiter:innen können den Respekt vor Ihnen verlieren, wenn Sie untätig bleiben. Der Eindruck entsteht, Sie würden die Augen vor den Vorfällen verschließen. Wenn Sie so handeln, versagen Sie den Opfern ihren Schutz, zu dem Sie aufgrund der Fürsorgepflicht und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet sind.

Und was noch viel schlimmer ist: Sie signalisieren den belästigten Personen, dass Sie ihr Verhalten billigen. Es gilt allzu häufig das Motto: „Was nicht verboten ist, ist erlaubt.“ Nicht zuletzt ermuntern Sie indirekt auch andere, sexuell zu belästigen und tragen so die Hauptverantwortung für ein sich möglicherweise entwickelndes entwürdigendes Arbeitsklima.

Zugleich können Sanktionen durch Ihre Arbeitgeber:in auf Sie zukommen, wenn nämlich Betroffene nach § 15 AGG Entschädigungs- und Schadensersatzklagen geltend machen.

Auch Gerüchten nachgehen

Aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Sie verpflichtet, Gerüchten über sexuelle Belästigungen nachzugehen, weil Sie nach § 12 Abs. 1 AGG zu vorbeugenden Maßnahmen verpflichtet sind.

Gehen Sie auf die Betroffenen zu, fragen Sie, was an den Gerüchten dran ist.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob das Berichtete einen realen Hintergrund hat, ...

- ... fragen Sie die Betroffenen, was sie von Ihnen erwarten. In der Regel erhalten Sie die Antwort, dass die Betroffenen nur in Ruhe arbeiten wollen und die belästigenden Personen sich korrekt verhalten sollen. Bei dieser Antwort können Sie Denunziation aus Rache ausschließen, weil keine Sanktionen gefordert werden. Oftmals spielen Betroffene ihre Erfahrungen herunter und äußern, dass ihnen das übergriffige Verhalten „kein Problem“ sei. Die Erfahrung zeigt, dass es nur sehr wenige Falschanschuldigungen gibt. Diejenigen, die denunzieren, können in der Regel keine detailgetreuen Angaben machen, verwickeln sich in Widersprüche und

sind zudem nicht bereit, den oft langwierigen arbeitsrechtlichen Weg mitzugehen.

Gelangen Sie zu der Auffassung, dass an den Gerüchten „etwas dran“ ist, **müssen** Sie handeln.

Als Führungskraft eingreifen, aber wie ...

Wenn Führungskräfte auf keine betriebsinterne Richtlinie, Dienst- oder Betriebsvereinbarung mit einem klar beschriebenen Verfahrensweg oder auf das in einer Fortbildung erworbene Know-how zurückgreifen können, brauchen sie dringend Unterstützung. Gleichstellungsbeauftragte, Personalratsmitglieder, die Personalabteilung oder das Gesundheitsmanagement sind in der Regel erfahrener und können weiterhelfen. Zudem gibt es externe Anlaufstellen³⁰.

Die Führungskraft muss auch entscheiden, inwieweit der Schutz der Betroffenen durch ein Kritikgespräch mit dem Belästiger ermöglicht werden kann. Wenn die sexuellen Belästigungen so schwerwiegend sind, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen notwendig erscheinen, muss sie die zuständigen Stellen im Betrieb miteinbeziehen.

Signale setzen

Bei erstmaligem Bekanntwerden von Grenzverletzungen mit geringem Schweregrad und abhängig von der Verfassung und den Bedürfnissen der Betroffenen, ist ein Kritikgespräch die mildeste Maßnahme. Indem Sie die Belästigungen kritisieren, wird die Situation ernst genommen, als untragbar bezeichnet und dient so dem Schutz der Betroffenen.

Die belästigenden Personen verändern ihr Verhalten in der Regel zum Positiven.

Sie fragen sich, warum? Ganz einfach: Belästigende Personen gehen davon aus, dass ihr grenzverletzendes Verhalten zwar nicht „gentlemanlike“ ist, aber auch keine negativen Folgen im Betrieb nach sich zieht. Wenn Sie ihnen allerdings deutlich machen, dass Sie zukünftig belästigendes Verhalten sanktionieren, werden sie im Allgemeinen ihre Übergriffe als zukünftig zu risikoreich betrachten und deshalb einstellen.

³⁰ Vgl. Abschnitt „Beraten kann ...“; hier: Seite 30

Nicht alle sind zu so einer Korrektur ihres Verhaltens in der Lage. Ein kleiner Prozentsatz der belästigenden Personen wird trotz des Kritikgesprächs die Belästigungen fortsetzen, weil sie nicht fähig sind, ihr beeinträchtigendes Verhalten zu kontrollieren. Hier werden Sie dann z. B. zu Abmahnungen und Kündigungen greifen müssen.

Signale können auch durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes gesetzt werden:

Auch wenn sich nicht alle Beschäftigten durch Nacktbilder an Wänden belästigt fühlen, sind diese trotzdem deplatziert, weil sie eine unangenehme Atmosphäre produzieren. Somit handelt es sich um einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Wenn beispielsweise Frauen in traditionellen Männerbereichen arbeiten, müssen sie sich keinesfalls an den „rauen Ton“ vor Ort gewöhnen. Auch viele Männer stören sich an diesen herabwürdigenden Umgangsformen. Auch hier schreibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima vor.

Das Kritikgespräch wirksam führen

Konzentrieren Sie sich auf das einzige Ziel des Gespräches: Die beschuldigte Person soll wissen, dass Sie sexuelle Belästigungen nicht dulden und zukünftig sanktionieren werden. Es geht **weder** darum, herausfinden zu wollen, was tatsächlich vorgefallen ist, **noch** darum, wer Recht hat. Ziel ist auch **nicht**, dass der Beschuldigte sein mögliches Fehlverhalten eingesteht.

Informieren Sie die beschuldigte Person über den Zweck des Gespräches: Die beschuldigte Person soll sich Ihre Worte anhören und ihr Verhalten überdenken. Sollte sie zu dem Schluss kommen, dass das eigene Verhalten nicht den korrekten Umgangsformen bzw. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entspricht, erwarten Sie von Ihrem Gegenüber, dies künftig zu unterlassen. Geben Sie der beschuldigten Person diese Broschüre bzw. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, damit sie sich im Detail insbesondere über die Rechtslage informieren kann. Teilen Sie danach der betroffenen Person mit, dass Sie das Gespräch mit der verursachenden Person geführt haben und halten Sie mit ihr Kontakt. So haben Sie nicht nur Kontrolle über die Wirkung Ihres Kritikgespräches, sondern können möglicherweise andere Formen von

Schikane verhindern: Einige Mobbingfälle gehen auf sexuelle Belästigungen zurück, gegen die sich Betroffene gewehrt haben.

Legen Sie sich eine Gesprächsnotiz über das Personalgespräch an und informieren Sie ebenfalls Ihre:n Vorgesetzte:n. So können Sie zu einem späteren Zeitpunkt nachweisen, dass Sie alles getan haben, um die Situation zu bereinigen und weitere sexuelle Belästigungen zu verhindern.

Weitere Möglichkeiten

Wenn ein solches Kritikgespräch für Sie nicht in Frage kommt, weil z. B. die Betroffene dies nicht wünscht, thematisieren Sie sexuelle Belästigung im Rahmen einer Teambesprechung. Gerüchte im Hause oder Meldungen über Vorfälle anderenorts in der Presse können einen willkommenen Anlass bieten, zu signalisieren, dass Sie als Führungskraft nicht bereit sind, derartige Übergriffe in Ihrem Bereich zu dulden. Ermuntern Sie Betroffene, sich an Sie zu wenden. Versichern Sie, dass Sie nur in Absprache mit ihnen tätig werden. Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über die Aufgaben und Vorgehensweise der Beratungs- und Beschwerdestellen innerhalb und außerhalb Ihres Hauses und über Sanktionen, die in der Vergangenheit ausgesprochen wurden. Damit setzen Sie ein deutliches Zeichen für gegenwärtig und potenziell belästigende Personen, ihr Verhalten zu ändern. Auch bei diesem Vorgehen ist es wichtig, aus oben genannten Gründen, den Kontakt mit den bislang Betroffenen zu halten.

Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten

Das AGG lässt der Arbeitgeber:in im Belästigungsfall einen eigenen Ermessensspielraum und stellt damit verschiedene Maßnahmen und Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung. D. h. die Arbeitgeber:in hat die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen zu ergreifen (§ 12 Abs. 3 AGG).

Das mildeste Mittel ist ein

- Kritikgespräch mit dem (potenziellen) Verursacher. Darin wird auf das Verbot sexueller Belästigung hingewiesen.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten stehen zur Verfügung:

- Mündliche oder schriftliche Ermahnung mit Eintrag in der Personalakte
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz
- Schriftliche Abmahnung mit Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen
- Fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe

Im Beamt:innenbereich sind die mildesten Maßnahmen eine Zurechtweisung, Ermahnung oder Rüge. Darüber hinaus gibt es disziplinarrechtliche Sanktionen:

- Verweis
- Geldbuße
- Kürzung von Dienstbezügen
- Zurückstufung in eine niedrigere Entgeltgruppe
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

Wenn Übergriffe durch Dritte (Kund:innen, Klient:innen, Patient:innen, Vertragspartner:innen) erfolgen, gibt es weitere Möglichkeiten, die die Arbeitgeberin nutzen kann:

- Hausverbot
- Vertragsrüge
- Androhen der Aufkündigung der Geschäftsbeziehung
- Aufkündigung der Geschäftsbeziehung

Je nach Schwere des sexuellen Übergriffs kann bzw. muss darüber hinaus auch eine Strafanzeige durch den:die Arbeitgeber:in erfolgen.



Rechtspraxis

Wenn die Übergriffe wiederholt auftreten und so schwerwiegend sind, dass Kritikgespräche nicht mehr ausreichen, dann entscheiden sich Arbeitgeber:innen für eine Kündigung oder gehen den disziplinarrechtlichen Weg. Arbeits- und Disziplinargerichte entscheiden überwiegend im Sinne der Gesetzgebung³¹. Es handelt sich vorwiegend um Kündigungsschutzklagen, in denen Belästiger gegen Sanktionen der Arbeitgeberin geklagt haben. Die Gerichte urteilen nach den Umständen des Einzelfalls. Bewertet wird z. B. die Schwere des Vorfalls: Handelt es sich um einen wiederholten oder einmaligen Fall? Zeigt der Verursacher Reue oder verharmlost sein Tun?

³¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019), S. 48-49

Eine Abmahnung wurde als angemessen befunden ...

- Einem Filialleiter konnten im Verlauf eines Jahres mehrere Vorwürfe nachgewiesen werden: Er fragte, ob die Mitarbeiterin auch schnorcheln könne. Als sie das bestätigte, forderte er sie auf: „Dann können Sie ja schon einmal bei mir unter dem Tisch anfangen zu schnorcheln!“ Beim Aufbau des Ostersortiments im Laden bemerkte er: „Ich muss mal mit Herrn L. (dem Geschäftsführer) sprechen, damit er Ihnen mal ein paar knackige Geschäftsleiter oder stellvertretende Geschäftsleiter einstellt.“ Über den Geschäftsführer Heinz-Dieter sagte er zu einer Kollegin: „Wenn Sie dem kleinen Dieter etwas Gutes tun, freut sich der große Heinz und dann bekommen Sie alles von ihm, was Sie möchten, Ihre Gehaltserhöhung und Ihren Urlaub.“ Gegenüber eine Kassiererin soll er geäußert haben: „Achten Sie darauf, dass Sie nicht noch breiter werden.“³²
- Ein Bankangestellter sprach an einer Tankstelle eine Kundin an. Beim Tankwart erfragte er ihren Namen. Da auch sie Kundin der Bank war, nutze er ihre Handynummer aus den Bankdaten und schickte ihr eine SMS mit seiner privaten Telefonnummer: „Dieser Blickkontakt hat mich beeindruckt. Sie besitzen eine große Ausstrahlung. Vielleicht ging es Ihnen ja wie mir gestern Morgen. Handy-Nr..“. Beim nächsten Bankbesuch folgte er ihr ins Beratungszimmer und sprach sie erneut an. Die Kundin empfand die Ansprache an der Tankstelle, die SMS und das unerwünschte Gespräch im Beratungszimmer als ungehörige Anmache und beschwerte sich beim Vorstand der Bank³³.

32 ArbG Düsseldorf, 02.09.2008 – AZ: 7 Ca 1837/08; Vergleich LAG Düsseldorf, 01.12.2008 – AZ: 11 Sa 1490/08
33 LAG Rheinland-Pfalz, 10.11.2011 – AZ: 10 Sa 329/11

Eine Versetzung wurde für ausreichend gehalten ...

- Ein Gärtner äußerte sich u. a. gegenüber einer Kollegin, er würde sie auch nicht von der Bettkante weisen. Bezogen auf ihre 4 Kinder sagte er: „Poppt Ihr den ganzen Tag nur herum?“ und „Hat Dein Mann eine Gummiallergie?“. Als sie sich bei der Arbeit bückte, bemerkte er dazu: „Wie hättest Du es denn am liebsten?“ Eine Versetzung wurde für ausreichend gehalten, weil dadurch eine strikte Trennung zwischen dem Verursacher und der Betroffenen möglich war³⁴.
- Eine Mitarbeiterin wurde versetzt, nachdem sie sich wegen sexueller Belästigungen durch einen Kollegen beschwert hatte. Sie klagte gegen diese Versetzung. Ihrer Klage wurde Recht gegeben. Das Gericht entschied, dass in diesem Falle die Versetzung des Verursachenden angemessen gewesen wäre³⁵.

Eine fristgemäße Kündigung wurde als angemessen erachtet ...

- Nach vorhergehender einschlägiger Abmahnung äußerte der Mitarbeiter gegenüber einer Kollegin: „Wenn Dein Ausschnitt noch ein bisschen größer wäre, würden Dir die Äpfelchen rausfallen.“ Einer weiteren Kollegin legte er die Hand auf die nackte Haut und stellte anzügliche Fragen³⁶.

34 LAG Niedersachsen, 25.11.2008 – AZ: 1 Sa 547/08
35 LAG Rheinland-Pfalz, 14.01.2013 – AZ: 5 Sa 435/12
36 LAG Rheinland-Pfalz, 11.03.2009 – AZ: 7 Sa 235/08

Eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung wurde bestätigt ...

- In einem Produktionsbetrieb griff ein langjährig Beschäftigter einem Mitarbeiter einer Fremdfirma in Gegenwart eines anderen befristet beschäftigten Kollegen schmerzhaft in die Hoden und äußerte anschließend: „Du hast dicke Eier!“³⁷
- Mit Blick auf ihre Oberweite fragte ein Krankenpfleger eine Auszubildende: „Sag mal, sind die echt? Darf ich mal anfassen?“ Später fragte er sie, ob es ihr unangenehm gewesen sei, über solche Sachen zu reden, was sie verneinte. Am nächsten Tag nahm er sie in einem Nebenraum in den Arm, fasste an ihre Brust und versuchte, sie zu küssen. Sie befreite sich. Er küsste sie dabei noch auf die Wange. Dann verließ sie den Raum³⁸.
- Eine 20-jährige befristet Beschäftigte beugte sich in eine Tiefkühltruhe hinein. Dabei trat ein 56-jähriger Vorarbeiter so nah an sie heran, dass er sie körperlich berührte. Mehrere Kolleginnen in der näheren Umgebung beobachteten den Vorfall und kommentierten ihn mit Gelächter. Die Betroffene richtete sich erschrocken und mit rotem Kopf auf. Ein anderes Mal wurde er dabei beobachtet, wie er von hinten kommend mit beiden Händen der Kollegin ans Gesicht fasste³⁹.

37 BAG, 29.06.2017 – AZ: 2 AZR: 302/16. Begründung des Gerichts: Es handelt sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation der Berührung kommt es nicht an.

38 LAG Niedersachsen, 06.12.2013 – AZ: 6 Sa 391/13, Vorinstanz ArbG Braunschweig, 19.02.2013 – AZ: 8 Ca 441/12 und 15.08.2013 – AZ: 8 Ca 139/13 – abgeändert, nachgehend: BAG, Beschluss vom 17.07.2014 – AZ: 8 ANZ 58/14: Verwerfung

39 LAG Mecklenburg-Vorpommern, 14.08.2012 – AZ: 5 Sa324/11

Zurückstufung in eine niedrigere Entgeltstufe im Beamtenbereich ...

- Der Leiter des Personalamts einer Stadtverwaltung machte gegenüber Anwärterinnen und Mitarbeiterinnen in der Probezeit verbale sexuelle Anspielungen. Er fragte nach der BH-Größe, schlug Treffen zur gemeinsamen Entspannung vor und erkundigte sich danach, ob er die Kollegin „anmachen“ dürfe. Wenn diese Frauen ablehnend auf die Bemerkungen reagierten, hat er das akzeptiert und damit aufgehört. Die ablehnenden Reaktionen der Kolleginnen wirkten sich nicht negativ auf seine Sachentscheidungen gegenüber den Frauen aus⁴⁰.
- Ein leitender Regierungsdirektor belästigte mehrfach vier Mitarbeiterinnen, teilweise auch unter Zeugen. Mittels einer Kampfsporttechnik zog er eine Mitarbeiterin mit ihrer Brustseite auf seinen Rücken und anschließend durch sein Büro. Ein anderes Mal sagte er, dass er noch ordentliche Muskelmasse unter seinem Fett habe und forderte sie auf: „Fühlen Sie mal.“ Trotz ihrer Antwort: „Das mache ich nicht!“, zog er mit festem Griff ihre rechte Hand an seinen Brustmuskel. Auf einer Dienstreise mit Übernachtung äußerte er gegenüber einer anderen Mitarbeiterin: „Dann gehen Sie doch mit mir ins Bett.“ Seine Mitarbeiterin lehnte ab⁴¹.

Prävention

Trotz rechtlicher Verpflichtung zum präventiven Handeln entdecken nicht wenige Betriebe häufig erst bei Bekanntwerden schockierender Fälle im eigenen Hause, dass sie für deren Bearbeitung und Lösung nicht gut gerüstet sind. Wissen und Verfahrenswege fehlen. Oft wird zu schnell gehandelt, ohne die Konsequenzen, insbesondere für die Betroffenen, zu bedenken. Und das Ergebnis ist dann häufig für alle Seiten unbefriedigend bis dramatisch.

40 VG Rheinland-Pfalz, 10.09.2008 – AZ: 3 K 143/08.TR

41 BVerwG, 29.07.2010 – AZ: 2 A 4.09

Präventive Maßnahmen setzen dagegen Zeichen, dass sexuelle Grenzverletzungen ernst genommen werden. Betroffene kennen ihre Rechte und Ansprechpersonen, die sie unterstützen. Potenzielle Verursacher wissen um die Konsequenzen ihres Handelns. Führungskräfte haben das Know-how, im Belästigungsfall lösungsorientiert einzugreifen. § 12 AGG verpflichtet zu vorbeugenden Maßnahmen. Der Umfang und die Ausgestaltung der präventiven Maßnahmen sind der Arbeitgeberin weitgehend überlassen.

- Die **Beschwerdestelle** nach § 13 AGG muss eingerichtet werden. Die dafür benannten Personen sollten innerbetrieblich bekannt gemacht werden. Durch die Information über diese Beschwerdestelle macht die Arbeitgeberin insbesondere deutlich, dass sie keine sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz duldet.
- Die Arbeitgeberin selbst positioniert sich durch eine **Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung** oder eine **Richtlinie**. Diese unterstützt Betroffene in ihrem Beschwerderecht, verschafft Führungskräften Handlungssicherheit und warnt potenzielle Verursacher vor möglichen Folgen.
- Durch eine vertrauliche Beratung von anonymisierten Fällen in einem Fallbegleitungsgremium entwickelt die Organisation ihren eigenen **passgenauen Umgang** mit der Thematik.
- **Vorträge** und **interaktive Workshops** auf Personalversammlungen informieren und fördern die Diskussion.
- Informationsmaterial mit der namentlichen **Veröffentlichung** und den Fotos der **Ansprechpersonen**.
- Informationsveranstaltungen im Rahmen der Ausbildung und verpflichtende **Fortbildungen** für Personalverantwortliche greifen den präventiven Ansatz von § 12 Abs. 2 AGG auf und haben sich in der Praxis bewährt.
- Die **Positionierung der Führungskräfte** zum Thema steuert das Handeln von möglichen Verursachern und unterstützt potenziell Betroffene, sich im Belästigungsfall zur Wehr zu setzen.
- Wenn **Hinweisen und Verdachtsmomenten konsequent nachgegangen** wird, signalisiert dies den Beschäftigten, dass sexuelle Übergriffe nicht ungeahndet bleiben.

- Die **Qualifikation** von Führungskräften, Ansprechpersonen und Kolleg:innen unterstützt die Handlungssicherheit bei Bekanntwerden von Grenzverletzungen.
- In manchen Organisationen werden jährlich **Statistiken** über Beratungs- und Beschwerdefälle veröffentlicht und mit der Geschäftsführung über weitere Schutzmaßnahmen diskutiert.
- Bei **Beschäftigtenbefragungen** kann der gegenwärtig vorhandene Schutz vor sexueller Belästigung erhoben werden.

Handlungsmöglichkeiten der Kolleg:innen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht uns alle an. Respektlose Menschen sind nur so stark und wirkungsvoll, wie Kolleg:innen es zulassen. Es geht darum, Stellung zu beziehen und Betroffene zu unterstützen.

Als Zeug:in

Wenn andere in Ihrer Gegenwart durch sexuelle Grenzverletzungen angegriffen werden, gilt es, sich klar zu positionieren. So stärken Sie die Betroffenen darin, ihre Rechte wahrzunehmen. Wenn Sie dagegen nicht reagieren, signalisieren Sie dem Belästiger, dass sein Verhalten in Ordnung ist. Sie verstärken es sogar und unterstützen seine Wiederholung. Sie positionieren sich schon, indem Sie **nicht** mitlachen.

Hilfreich sind Sätze wie

- „Das war jetzt nicht die feine englische Art!“
- „Ich habe den Eindruck, dass Dein Verhalten bei ... nicht gut ankommt.“
- „Das ging jetzt echt zu weit!“
- „Nach dem AGG war das jetzt gerade eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz!“
- „Lassen Sie das!“
- „Das war übergriffig!“

Wenn Sie befürchten, durch Ihr Eingreifen selbst in die Schusslinie zu geraten und vielleicht sogar im Kolleg:innenkreis isoliert zu werden, suchen Sie das Vier-Augen-Gespräch mit dem Belästiger. Machen Sie ihn darauf aufmerksam, ...

- dass sein Verhalten nach dem AGG verboten ist und unter Umständen arbeitsrechtliche Folgen haben kann.
- dass Vorgesetzte handeln müssen, wenn sie davon etwas erfahren.

Beispielsweise ...

- „Ich fand das nicht in Ordnung, dass Du zu Frau ... gesagt hast, sie solle sich für das Gespräch mit dem Chef einen kurzen Rock anziehen, dann bekäme sie alles, was sie wolle. Wir haben ein Gesetz, das solche Bemerkungen untersagt. Das kann unangenehme Folgen für Dich haben.“
- Informieren Sie anschließend die betroffene Person über dieses Vier-Augen-Gespräch. Sie erfährt so, dass die sexuelle Belästigung im Umfeld auch als solche wahrgenommen und verurteilt wird.
- Es kann auch sein, dass Sie an Kolleg:innen Anzeichen bemerken, dass diese möglicherweise sexuell belästigt werden. Bieten Sie Hilfe an, auch wenn sich die oder der Betroffene nicht gleich direkt an Sie wendet.

Als „Beratende:r“

Wenn Betroffene Ihnen von Übergriffen berichten, ...

- nehmen Sie Ihr Gegenüber ernst, insbesondere auch dann, wenn Sie das Berichtete als gar nicht so gravierend empfinden.
- zeigen Sie Offenheit und Mitgefühl.
- fragen Sie, welche Art der Unterstützung die oder der Betroffene wünscht.
- ermutigen Sie, ohne Druck auszuüben, sich aktiv zur Wehr zu setzen.
- bieten Sie an, die betroffene Person zu einer Anlaufstelle zu begleiten.
- unternehmen Sie nichts ohne das Einverständnis der Betroffenen.
- bewahren Sie Stillschweigen gegenüber Dritten.

Zitierte Literatur

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRAU (2013): LGBT-Erhebung in der EU.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/handout_umfrage_sex_belaestigung_am_Arbeitsplatz_beschaefigte.pdf?blob=publicationFile&v=4 (Abruf: 12.06.2021)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann

Linde, Godela: Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung. Köln 2015

Gesetzestexte in Auszügen

§ 16 Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein

Verbot sexueller Belästigung

(1) Sexuelle Belästigung ist verboten. Die Dienststellenleitung bzw. die nach der Disziplinarordnung zuständige Behörde stellt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oder der Frauenbeauftragten der Hochschulen nach § 66 Buchst. b und c des Hochschulgesetzes sicher, dass in Fällen sexueller Belästigung die gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten der Hochschulen nach § 66 Buchst. b und c des Hochschulgesetzes zulässig. Bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 22 Abs. 2 bis 4 entsprechend.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. ...

§ 3 Begriffsbestimmungen

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. ...

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister. ...

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll 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. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. ...

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. ...
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt ... zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. ...

§ 16 Maßregelungsverbot

- (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.
- (2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. [...]

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken. ...

§ 21 Ansprüche

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. [...]
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. [...]

Hansestadt LÜBECK

Hansestadt Lübeck

Frauenbüro

Schüsselbuden 16 | 23552 Lübeck

(0451) 122 - 16 15

frauenbuero@luebeck.de

www.luebeck.de/frauenbuero



Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarung zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz

Hansestadt Lübeck
Der Bürgermeister
Personal
Gesundheitsmanagement
Fischstraße 2-6 | 23552 Lübeck
Personal.BGF@luebeck.de



Zwischen

der Stadtverwaltung der Hansestadt Lübeck
vertreten durch den Bürgermeister Jan Lindenau

und

dem Gesamtpersonalrat der Hansestadt Lübeck
vertreten durch den Vorsitzenden

wird die folgende

Dienstvereinbarung
zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung
und/oder Mobbing am Arbeitsplatz

geschlossen.

Präambel

Die Hansestadt Lübeck legt in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberin/Dienstherrin großen Wert auf eine partnerschaftliche, wertschätzende und diskriminierungsfreie Arbeits- und Organisationskultur. Diese bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist wichtige Voraussetzung für die Gesundheit der Beschäftigten und den Erfolg der Hansestadt Lübeck.

Führungskräfte, Mitarbeitende und Personalvertretungen sind gleichermaßen aufgefordert, Arbeitsbedingungen und ein Betriebsklima zu schaffen, die einen partnerschaftlichen Umgang ermöglichen und Vertrauen bilden.

Hierzu gehört ein offener Umgang mit Anliegen und Beschwerden der Beschäftigten oder Dritter. In dieser Dienstvereinbarung werden Verhaltens- und Verfahrensregeln festgelegt, die dafür sorgen sollen, dass Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz vorgebeugt wird und eventuell auftretende Fälle schnellstmöglich beendet und auch geahndet werden. Betroffenen Mitarbeitenden soll hierfür insbesondere aufgezeigt werden, wo und auf welche Weise sie sich beraten lassen und ggf. Beschwerde einlegen können.

Gleichzeitig gelten diese Verhaltensregeln für das Verhalten der Beschäftigten gegenüber Bürger:innen oder Beschäftigten anderer Behörden oder Institutionen sowie Organisationen, mit denen die Beschäftigten der Hansestadt Lübeck dienstlichen Kontakt haben.

§ 1 Rechtsgrundlagen

Diese Dienstvereinbarung wird auf der Basis des § 57 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Personalräte (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein – MBG Schleswig-Holstein) und §13 AGG geschlossen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Hansestadt Lübeck einschließlich der Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Der Begriff „Beschäftigte“ umfasst im Sinne dieser Dienstvereinbarung sowohl Beamt:innen als auch Tarifbeschäftigte einschließlich der Nachwuchskräfte und Praktikant:innen.

Soweit diese Dienstvereinbarung Schutzrechte einräumt, gelten diese auch für externe Bewerber:innen. Auf Personen, die auf Grundlage anderer Rechtsverhältnisse (bspw. Arbeitnehmer:innenüberlassung, Ehrenamt, Eingliederungen nach SGB IX) bei der Hansestadt Lübeck eingesetzt werden, finden die nachfolgenden Vorschriften sinngemäß Anwendung.

§ 3 Grundsätze

(1) Den unter § 2 des Geltungsbereichs genannten Personen ist im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Tätigkeiten oder ihrer Dienstausbung jegliche Form von Diskriminierung, sexueller Belästigung und/oder Mobbing im Sinne von § 5 Abs. 1 bis 4 dieser Dienstvereinbarung zu Lasten anderer Beschäftigter, Bürger:innen oder Beschäftigter anderer Behörden oder Institutionen sowie Organisationen ausdrücklich und ausnahmslos untersagt. Das gilt auch außerhalb des Dienstes soweit ein dienstlicher Bezug besteht und das Verhalten der beteiligten Personen nicht ausschließlich deren Privatsphäre zuzurechnen ist.

(2) Alle Beschäftigten der Hansestadt Lübeck haben durch ihr Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen und die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller anderen Beschäftigten zu respektieren. Die arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Verpflichtungen der Beschäftigten zur Auskunftserteilung bleiben von den Regelungen dieser Dienstvereinbarung unberührt. Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Hinweisen auf Diskriminierung, sexuelle Belästigung und/oder Mobbing oder auch Konflikten am Arbeitsplatz nachgegangen wird und ggf. Maßnahmen zur Unterlassung oder Konfliktlösung eingeleitet werden.

(3) Der Umgang mit den genannten Diskriminierungs- und Belästigungsarten ist in der Dienstvereinbarung bewusst zusammengefasst. Sie können zusammenwirken oder einzeln vorkommen. Bei allen Fallgestaltungen handelt es sich aber gleichermaßen um Verhaltensweisen, die den Betriebsfrieden stören, partnerschaftliche Zusammenarbeit verhindern und die Betroffenen erheblich belasten können. Da die Definitionen und die Bedeutungen der einzelnen Fallarten allerdings nicht deckungsgleich sind, werden diese im Detail im § 5 dieser Dienstvereinbarung behandelt.

§ 4 Verschwiegenheit

(1) Soweit nicht gesetzliche Bestimmungen ohnehin eine besondere Verschwiegenheit für Interessenvertretungen (PR, JAV und SBV) anordnen oder eine ärztliche Schweigepflicht gilt, unterliegen alle an Beratungen und an dem Verfahren nach dieser Dienstvereinbarung beteiligte Beschäftigte einer allgemeinen dienstlichen Pflicht zur Verschwiegenheit gegenüber nicht in der gleichen Sache beteiligte Dritte, es sei denn höherrangige gesetzliche Bestimmungen (bspw. Pflichten als Zeuge) stehen dem entgegen. Diese Verschwiegenheitsverpflichtung umfasst insbesondere Angaben über die Person des Beschwerdeführenden, dessen:deren personenbezogene Daten, sowie die Person,

gegen die bzw. gegen deren Verhalten sich die Beschwerde richtet, und den Gegenstand der Beschwerde,

(2) Die allgemeine Pflicht zur Verschwiegenheit aus Abs. 1 besteht nicht bzw. nicht vollumfänglich soweit

- der:die Beschwerdeführer:in mit einer Weitergabe der Informationen zu seiner:ihrer Person einverstanden ist,
- die Person, gegen die eine Beschwerde sich richtet, mit einer Weitergabe der Informationen zu seiner:ihrer Person einverstanden ist,
- es zur Aufklärung sowie Auf- und Abarbeitung der Vorwürfe auch in Abwägung der schutzwürdigen Interessen der Beteiligten erforderlich ist oder
- gegenüber der Beschwerdestelle.

Die Beteiligten sind vor einer Weitergabe der Informationen dazu anzuhören.

(3) Der gesetzliche Informationsanspruch des zuständigen Personalrats aus § 49 MBG ist durch die Allgemeine Pflicht zur Verschwiegenheit nicht eingeschränkt. Soweit davon schutzwürdige persönliche Interessen im Sinne des § 51 Abs. 5 MBG eines der Beteiligten berührt sind, sind die Informationen nur dem:der Personalratsvorsitzenden mitzuteilen.

(4) Schriftliche/elektronische Aufzeichnungen als Erinnerungsstützen sind während des Verfahrens zulässig. Die Aufzeichnungen sind so zu verwahren bzw. zu speichern, dass unbefugte Dritte keinen Zugriff darauf nehmen können. Die Aufzeichnungen sind nach Abschluss des Verfahrens datenschutzsicher zu vernichten.

§ 5 Begriffsdefinitionen

(1) Sexuelle Belästigungen

sind direkte oder indirekte, verbale oder nonverbale Verhaltensweisen, die sexuell bestimmt sind und/ oder als beleidigend, herabwürdigend, nötigend oder einschüchternd wahrgenommen werden. Was als sexuelle Belästigung wahrgenommen wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt. Besonders verwerflich ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen können in vielfältiger Art und Weise auftreten, beispielsweise durch:

- a. unerwünschten körperlichen Kontakt oder unerwünschte Berührungen,
- b. anzügliche Bemerkungen, Kommentare, Beleidigungen,
- c. obszöne Witze
- d. zeigen sexistischer oder pornografischer Darstellungen (z.B. Pin-up-Kalender oder entsprechende Computerprogramme),
- e. Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- f. tätliche Bedrohung und Nötigung zu sexuellem Verhalten,
- g. Herabwürdigungen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen. Sie kann auch Straftatbestände erfüllen.

(2) Mobbing und Schikane

bezeichnen Handlungen, die von einer oder mehreren Personen gegen eine andere gerichtet sind. Die Betroffenen werden systematisch direkt oder indirekt mit Worten, Gesten oder auch Gewalt angegriffen, um sie aus der Gemeinschaft auszustoßen. Auch Führungskräfte können von Mobbing betroffen sein. Es handelt sich nicht um eine einmalige Handlung, sondern um wiederholte und andauernde Belästigung, Verletzung und Terrorisierung am Arbeitsplatz über einen längeren Zeitraum. Unter Schikane werden bewusst auch Konflikte erfasst, die nicht allen Mobbingkriterien entsprechen. Verschiedene Formen von Mobbing und Schikane sind beispielsweise:

- a. Verleumden von Beschäftigten oder deren Familien,
- b. Verbreiten von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien,
- c. absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder sogar Desinformation,
- d. Drohungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlung und Ausgrenzung sowie
- e. Hohn und Aggressivität,
- f. unwürdige Behandlung durch Führungskräfte wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

(3) Diskriminierung

Eine Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Person ungerechtfertigt benachteiligt oder persönlichkeitsverletzend behandelt wird aufgrund eines tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmals. Häufige Diskriminierungsmerkmale (Dimensionen) sind:

- ethnische Herkunft und/oder rassistische und antisemitische Zuschreibung, inklusive Migrationsgeschichte
- Geschlecht, inklusive geschlechtliche Identität
- sexuelle Orientierung
- Lebensalter
- Nationalität
- Sprache
- Religion und/oder Weltanschauung
- sozialer Status
- Behinderung, chronische Erkrankung und/oder gesundheitliche Beeinträchtigung
- sozial-familiäre Lage

Diese Liste ist nicht vollständig und Diskriminierung ist häufig auf das Zusammenspiel verschiedener Merkmale zurückzuführen, wie ethnische oder soziale Herkunft, Religion oder Geschlecht (sogenannte mehrdimensionale Diskriminierung).

(4) Die in Abs. 1 bis 3 beschriebenen Verhaltensweisen können sowohl durch ein aktives Tun als auch durch ein Unterlassen begangen werden. Ein Unterlassen ist insbesondere dann einem Tun gleichgestellt, wenn auf Grund dieser Dienstvereinbarung oder der allgemeinen Dienstpflichten und der Fürsorgepflicht eine Pflicht zum Handeln besteht.

(5) Insbesondere Diskriminierungen können nicht nur auf pflichtwidriges Verhalten von Beschäftigten zurückzuführen sein, sondern mittel- und unmittelbar auch auf organisatorische Entscheidungen, innerdienstliche Regelungen, Anweisungen oder Verfahrensabläufe. Auch gegen diese Diskriminierungen steht den Beschäftigten ein Beschwerderecht nach § 6 der DV zu.

§ 6 Beschwerde- und Beratungsrecht, Anlaufstellen

(1) Jede nach § 2 dieser Dienstvereinbarung benannte Person, die am Arbeitsplatz von einem Verstoß gegen diese DV betroffen ist, hat das Recht, sich darüber bei der dafür zuständigen Stelle zu beschweren, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen. Die Beschäftigten haben außerdem das Recht, sich jederzeit von unabhängigen Stellen (siehe Absatz 3) oder einer Person ihres persönlichen Vertrauens beraten zu lassen.

(2) Die unabhängige Beschwerdestelle nach § 13 AGG für Betroffene einer Handlung nach § 5 dieser Dienstvereinbarung ist bei der Hansestadt Lübeck beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement eingerichtet. Der:die Stelleninhaber:in ist verpflichtet, sich regelmäßig zum Thema AGG fortzubilden. Näheres zur Zuständigkeit ist in § 7 Abs. 4 und 5 geregelt.

(3) Beschäftigte können sich zur Unterstützung und Beratung jederzeit an folgende betrieblichen Stellen bzw. Angebote wenden:

- den Personalrat
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte / das Frauenbüro
- die Schwerbehindertenvertretung
- die externe und unabhängige Mitarbeitendenberatung (die Kontaktdaten sind auf der Intranetseite des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu finden)
- die Betriebsärzt:innen

Den genannten Stellen obliegt keine Verantwortung für die Konfliktlösung. Sie haben beratende und unterstützende Funktion. Sie können aber, wenn das Einvernehmen mit der:dem Betroffenen besteht, ein Verfahren in Gang setzen.

(4) Beschäftigte, die nicht selbst betroffen sind, aber ein Fehlverhalten im Sinne dieser Dienstvereinbarung wahrnehmen, sind ebenso berechtigt eine Beschwerde dagegen vorzubringen.

§ 7 Verfahrensschritte

(1) Betroffenen Beschäftigten wird empfohlen, im Falle von Pflichtverstößen i.S. d. § 5 dieser Dienstvereinbarung zunächst das Gespräch mit der belästigenden Person oder den Personen zu suchen und klarzustellen, dass deren Verhalten als verletzend oder missachtend empfunden wird

und unerwünscht ist. Sollte dies im Einzelfall erfolglos sein oder unangebracht erscheinen, können die Betroffenen über die Belästigung Beschwerde führen.

(2) Eine Beschwerde über einen Pflichtverstoß nach § 5 dieser Dienstvereinbarung kann von der:dem Betroffenen selbst oder von einem:r Dritten erfolgen:

- a. bei seiner:ihrer jeweiligen Führungskraft
- b. bei der nächsthöheren Führungskraft, sofern bei der eigenen Führungskraft eine Befangenheit befürchtet wird
- c. bei der Beschwerdestelle nach § 6 Abs. 2

(3) Die Beschwerde kann formlos, mündlich, elektronisch oder schriftlich vorgebracht werden. Sie darf nicht anonym erfolgen.

(4) Die unabhängige Beschwerdestelle nach § 6 Abs. 2 ist für die Koordination der Prüfung und Bearbeitung der Beschwerde zuständig. Sofern die Beschwerde nicht direkt bei ihr eingereicht wurde, sondern bei einer Führungskraft, leitet diese Führungskraft die Beschwerde unverzüglich an die Beschwerdestelle weiter.

(5) Die Beschwerdestelle hat sodann geeignete Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung und ggf. Beendigung sowie ggf. zur Sanktion eines Verstoßes gegen § 5 einzuleiten. Dabei kommt ihr eine primär koordinierende Funktion zu.

(6) Der im Einzelnen festgestellte Sachverhalt und das durchgeführte Verfahren sind von der für die Klärung der vorliegenden Beschwerde verantwortlichen Führungskraft sorgfältig zu protokollieren (= die jeweilige Führungskraft des:der Betroffenen bzw., sofern diese beschuldigte Person der Beschwerde ist, die jeweilig nächsthöhere Führungskraft). Beschwerdeführende Beschäftigte sind zur Mitwirkung an der Feststellung des Sachverhalts verpflichtet.

(7) Das Verfahren wird ergebnisoffen geführt. Als Reaktion auf festgestellte Verstöße kommen insbesondere in Betracht sowohl arbeits- dienstrechtliche oder personalwirtschaftliche Maßnahmen als auch Verabredungen oder Bestimmungen zu Verhaltensregeln. Die Maßnahmen müssen geeignet, erforderlich und verhältnismäßig sein insbesondere im Hinblick auf eine zukünftige partnerschaftlich, wertschätzende diskriminierungsfreie Arbeits- und Organisationskultur. Bei den Erwägungen zur Verhältnismäßigkeit sind auch die Belange der durch Verstöße gegen die Pflichten aus § 3 iVm § 5 dieser DV geschädigte Person zu berücksichtigen. Wird als Ergebnis des Beschwerdeverfahrens eine räumliche Trennung der geschädigten Person und Schädiger:in erforderlich, ist eine Versetzung der geschädigten Person nur auf deren ausdrücklichen Wunsch möglich. Von einer abschließenden Sachverhaltsermittlung oder der Feststellung eines Pflichtenverstoßes kann im Beschwerdeverfahren abgesehen werden, wenn durch entsprechende Hinweise oder Vereinbarungen eine zukünftige respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten unter allseitiger Beachtung der Grundsätze aus § 3 zu erwarten ist.

Die Entscheidung trifft die jeweilige Bereichsleitung.

(8) In den Fällen des § 16 Abs. 2 GStG ist die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen.

(9) Ein beispielhafter Prozessablauf eines Beschwerdeverfahrens ist in **Anlage 1** (Ablauf bei Anrufung der Beschwerdestelle) dargestellt und Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 8 Verantwortung der Führungskräfte

(1) Den Führungskräften kommt als betrieblichen Ansprechpartner:innen für von Verstößen gegen diese DV Betroffenen eine besondere Rolle zu. Sie haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird.

(2) Insbesondere tragen alle Führungskräfte dafür Verantwortung, dass in den unterstellten Aufgabenbereichen dieses Arbeitsklima gefördert wird. Führungskräfte übernehmen auch die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf eventuelle Verstöße gegen diese DV nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung eingeleitet und überprüft werden. Die Führungskräfte werden dabei von der Beschwerdestelle nach § 13 AGG unterstützt und beraten.

§ 9 Konsequenzen und Sanktionen

(1) Die in § 5 genannten Verhaltensweisen stellen schwerwiegende Verletzungen arbeitsvertraglicher/dienstrechtlicher Pflichten und eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens dar. Je nach Einzelfall können sie auch strafrechtliche Tatbestände erfüllen. Die Hansestadt Lübeck ist verpflichtet, gegen Führungskräfte und Beschäftigte vorzugehen, die andere Beschäftigte nachweislich durch Diskriminierung, sexuelle Belästigung und/oder Mobbing am Arbeitsplatz in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder solches Verhalten dulden.

(2) Arbeits- bzw. dienstrechtliche Folgen von Verstößen gegen diese DV können gegenüber den Beschäftigten, denen dieser Verstoß nachgewiesen wurde, insbesondere Ermahnung, Abmahnung, Kündigung bzw. disziplinarrechtliche Schritte bei Beamten:innen sein. Sanktionen richten sich je nach Einzelfall und Beitrag zu einem Verstoß nach § 5. Ob im Einzelfall Pflichtverletzungen vorliegen, prüfen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die Bereiche Recht und Personal. Sie beraten die Führungskräfte bei der Ahndung nachweisbarer Pflichtverletzungen. Die zuständigen Stellen, insbesondere die Führungskräfte, sind verpflichtet, den Bereichen Recht und Personal die für diese Prüfung notwendigen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen.

§ 10 Sensibilisierung und Fortbildung

Die Arbeitgeberin/Dienstherrin macht allen in § 2 benannten Beschäftigten Fortbildungsangebote zum Thema Diskriminierung, sexuelle Belästigung, und/oder Mobbing. Vorgesetzte können Beschäftigten die Teilnahme an einer solchen Fortbildung nicht verwehren. Für Führungskräfte ist die Teilnahme an Fortbildungen zu diesen Themen verpflichtend.

§ 11 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen oder infolge gesetzlicher Änderungen unwirksam oder undurchführbar werden, bleiben die übrigen Regelungen und die Gültigkeit der Dienstvereinbarung im Ganzen hiervon unberührt.

An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Regelung soll eine wirksame und durchführbare Regelung treten, die dem Sinn und Zweck der nichtigen Regelung möglichst nahekommt.

§ 12 Inkrafttreten, Kündigung, Gültigkeit

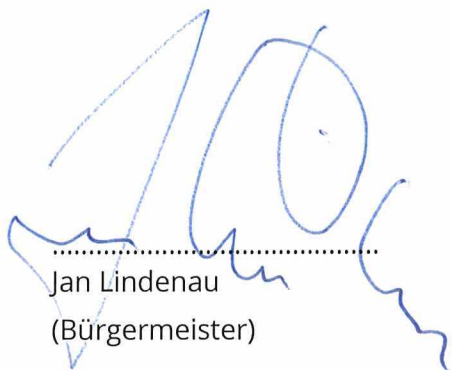
(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.11.2022 in Kraft. Änderungen der Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.

(2) Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von einem halben Jahr von jeder Seite gekündigt werden. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung wirkt diese Dienstvereinbarung nach.

Regelhaft ist alle 2 Jahre durch die Beschwerdestelle zu überprüfen, ob die DV angepasst werden muss. Die mit dem Verfahren zu dieser Dienstvereinbarung befassten Gremien und Beschäftigten sind aufgefordert, der Beschwerdestelle Verbesserungsbedarfe zu melden.

(3) Mit dem Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung endet die Dienstvereinbarung partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz vom 05.03.2003.

Lübeck, den 26.09.2022



.....
Jan Lindenau
(Bürgermeister)



.....
Edgar Hamerich
(Vorsitzender des Gesamtpersonalrats)

Anlage 1

Hansestadt LÜBECK Ablauf bei Anrufung der Beschwerdestelle

