
PRÄVENTION SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Sabine Oertelt-Prigione / Sabine C. Jenner: Prävention sexueller Belästigung (2017)

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), 978-3-86593-279-2

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Im Folgenden wird ein Modelldokument zur Erstellung einer betrieblichen Vereinbarung für den öffentlichen Dienst vorgestellt. Es verallgemeinert die im Zuge des WPP-Projektes entstandene Richtlinie zur Prävention sexueller Belästigung an der Charité. Zur Erstellung wurden Best-Practice-Formulierungen aus [Kapitel 2](#) selektiert und zu einer formellen betrieblichen Vereinbarung zusammengestellt.

§ 1 Präambel

Sexuelle Belästigung stört Arbeitsabläufe, beeinträchtigt die Qualität der Arbeits- und Studienergebnisse sowie die Arbeits- und Studienatmosphäre. Die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der Betroffenen werden beeinträchtigt. Es wird verhindert, dass sie ihre Fähigkeiten und ihre fachlichen Leistungen einbringen und Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig erfüllen.

Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie beeinträchtigt massiv die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Sie kann bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche Störungen hervorrufen. Nicht zuletzt können sexuelle Handlungen auch Straftatbestände erfüllen.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag des Unternehmens zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Jegliches Geschlecht kann von sexueller Belästigung betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen damit konfrontiert.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass keine sexuelle Belästigung und keine Form von (Geschlechter-)Diskriminierung toleriert wird.

§ 2 Geltungsbereich

Personell

- Diese Vereinbarung gilt persönlich für alle Beschäftigten, einschließlich den Auszubildenden.
- Sie gilt auch für externe Personen, die in das Unternehmen weitgehend integriert sind, wie Praktikant/innen, Gastwissenschaftler/innen, Hospitant/innen, Seminarteilnehmende, Promovierende, Stipendiat/innen, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Leasingkräfte,
- einschließlich derjenigen, die in Tochtergesellschaften angestellt sind, sowie
- Personen im Bewerbungs- oder Berufungsverfahren.
- Die Vereinbarung gilt ebenfalls für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Patienten und deren Angehörigen sowie Beschäftigten von Fremdfirmen.

Externe Dritte

- Externe Dritte sind z. B. externe Kunden, Patienten und deren Angehörige sowie Besucher.
- Das Unternehmen verpflichtet jegliche Vertragspartner (externe Stakeholder), dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten oder die von ihnen Beauftragten über den Inhalt der Richtlinie informiert sind.

Räumlich

- Diese Vereinbarung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände, an allen Außenstellen, in allen Betriebsstellen sowie auf allen Parkplätzen.
- Diese Vereinbarung gilt während Dienstreisen und betrieblichen Veranstaltungen.
- Der Betrieb verpflichtet sich, bei Werbung und öffentlichen Auftritten auf sexistische und geschlechterdiskriminierende Darstellung zu verzichten.

§ 3 Grundsätze

Das Verbot der sexuellen Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz ist im AGG § 3 ausdrücklich festgeschrieben.

Der Vorstand und die Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Betriebsklima bei, dass die Persönlichkeit der Beschäftigten respektiert. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert. In dieser Arbeitswelt muss niemand mit sexueller Belästigung und anderen Formen von Diskriminierung (Geschlecht, Geschlechteridentität) rechnen.

Durch ihr Verhalten und Handeln tragen Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Ausbildung, Wissenschaft, Studium und Verwaltung im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv zum angemessenen, respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld bei, der die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten achtet. Sie setzen sich bei Fällen von sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen ein sowie für einen konstruktiven Umgang mit dem Fehlverhalten (vgl. § 10).

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken, an dem die genannten Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz/Studienplatz angemessenes, respektvolles Verhalten. Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Den Betroffenen und deren Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine beruflichen Nachteile.

§ 4 Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte verbale oder körperliche Verhalten, das sich negativ auf die betroffene Person auswirkt und/oder im Einzelfall unerwünscht ist, die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz

und der Studierenden verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt. Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das eigene Empfinden der Betroffenen bestimmt.

Unter anderem gelten als sexuelle Belästigung (vgl. § 3 Absatz 4 AGG):

- unerwünschte Berührungen, körperliche Übergriffe
- anzügliche Bemerkungen, Witze, Einladungen
- sexuelle Gestik, Mimik und Verhaltensweisen
- das Mitbringen, Zeigen, Anbringen pornografischer Bilder.

Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen bzw. Studienerfolg verbunden ist.

Sexuelle Belästigung ist von einem beiderseitigen Flirt und einer einvernehmlichen Beziehung zu unterscheiden.

Sexuelle Belästigung kann Frauen, Männer, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle und sogenannte Queers betreffen.

Weitere Formen

Direkte und offene Geschlechterdiskriminierung

Diese Form von Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Vergleichsperson. Diese Ungleichbehandlung bezieht sich in dieser Richtlinie auf die Kategorie Geschlecht (vgl. § 3 Absatz 1 AGG).

Indirekte Geschlechterdiskriminierung

Diese Form der Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Regelungen auf die Kategorie Geschlecht nachteilig auswirken (vgl. § 3 Absatz 2 AGG).

§ 5 Statement/Haltung des Vorstands

Der Vorstand missbilligt sexuelle Belästigung und jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Unternehmen schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Richtlinie davor. Die Einrichtung ahndet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und fördert damit ein gewaltfreies, diskriminierungsfreies Arbeits- bzw. Studiumfeld. Unterstützt wird das Ziel durch proaktive Präventionsmaßnahmen und Organisationsstrukturen (vgl. § 12).

Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass den Beschwerdeführern und Zeugen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht. Dies gilt auch, wenn das Verfahren gegen Beteiligte eingestellt wird. Dann dürfen dem ursprünglich Beschuldigten aus dem vorhergehenden Verfahren keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen.

Werden Beschäftigte durch externe Dritte (vgl. § 2) sexuell belästigt, wird der Vorstand seine rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies künftig zu verhindern und die Beschäftigten und Studierenden zu schützen.

§ 6 Haltung der Führungskräfte, Vorgesetzten und Lehrbeauftragten

Führungskräfte, Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Leitungsaufgabe in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutige Haltung zur Problematik einzunehmen. Das Verhalten der Vorgesetzten ist richtungsweisend für ein gutes Arbeitsklima.

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich oder bei Studierenden unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zum Verfahren (vgl. § 11) eingeleitet und überprüft werden. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich und bei Studierenden nicht möglich ist, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten einzuschalten.

Vorgesetzte und Führungskräfte werden angehalten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexueller Belästigung teilzunehmen. Diese erworbenen Fähigkeiten werden bei Bewerbungen als Teil der Qualifikation positiv gewertet.

Nehmen Vorgesetzte ihre Führungsaufgaben im Sinne dieser Richtlinie nicht wahr, stellt dies eine Dienstverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann.

§ 7 Verantwortung der Beschäftigten und der Studierenden

Von allen Beschäftigten und Studierenden sind die sozialen Umgangsformen zu wahren und alle anderen Beschäftigten und Kommiliton/innen so zu behandeln, wie sie selbst behandelt werden möchten. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeitsrechte und die Würde eines und einer jeden sind zu respektieren, zu schützen und zu fördern.

In schwerwiegenden Situationen, verursacht durch sexuelle Belästigung und andere Formen von Diskriminierung, gehört menschliche Solidarität mit den Betroffenen in den Verantwortungsbereich von Kolleg/innen und Kommiliton/innen. Dies verlangt Einfühlungsvermögen hinsichtlich der Situation der Betroffenen sowie die Bereitschaft, vermittelnd und konfliktlösend zu agieren. Dazu ist es angezeigt, auf eine möglicherweise betroffene Person zuzugehen, Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zu zeigen und Hilfe anzubieten. Des Weiteren gehört dazu das anonymisierte Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleg/innen und Kommiliton/innen sowie Lösungswege für alle Beteiligten zu suchen. Diese Maßnahmen sollen im Einvernehmen mit Betroffenen stattfinden. Es versteht

sich von selbst, dass dabei die Persönlichkeitsrechte der bzw. des Verursachenden respektiert werden.

§ 8 Rechte von Betroffenen und Drittperspektive

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der bzw. dem Ausübenden zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr bzw. sein Verhalten unerwünscht und zu beenden ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima/Studium stört. Darüber hinaus ist das Fehlverhalten von der bzw. dem Betroffenen zu dokumentieren. Sehen sich Beschäftigte und Studierende von sexuellen Übergriffen/Belästigungen betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten, die nicht selbst befangen sind, zu beschweren.

Jede/r Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei betrieblichen Ansprechpartnern zu beschweren bzw. beraten zu lassen. Betroffene können auch externe Beratungsstellen nutzen.

Neben den aufgeführten betrieblichen Anlaufstellen (vgl. § 9) innerhalb der Institution/des Unternehmens steht es den Betroffenen frei, sich an externe Stellen (Beratungsstellen, Anwalt u. a.) zu wenden.

Zeugen (Beschäftigten) entstehen keinerlei berufliche Nachteile. Sie sind ebenfalls durch das AGG geschützt.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Fehlverhalten dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen. Ebenso können Beschäftigte und Studierende, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.

§ 9 Betriebliche Anlaufstellen und Ansprechpartner

Betroffene können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an die aufgeführten Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner wenden.

Anlaufstellen

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (für alle Beschäftigte, Studierende): [Telefon/Mail]
- Anlaufstellen für Studierende: [Telefon/Mail]

Weitere Ansprechpartner für die Beschäftigten

- Zuständige Personalräte: [Telefon/Mail]
- Jugend-/Auszubildendenvertretung: [Telefon/Mail]

Vertraulichkeit

- Die Beratung ist absolut vertraulich und schützt die Anonymität der Betroffenen. Es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen.
- Alle am Verfahren Beteiligten sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen.

Aufgaben der Anlaufstellen

- im Sinne dieser Richtlinie die Betroffenen zeitnah (innerhalb einer Woche) nach Kenntnis des Vorfalls beraten und unterstützen
- in getrennten/gemeinsamen Gesprächen mit den Akteuren den Sachverhalt feststellen und dokumentieren
- die Akteure über die arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von sexueller Belästigung aufklären
- mögliche Unterstützungs- und Handlungsoptionen anhand der Richtlinie aufzeigen
- Das weitere Vorgehen wird in Absprache mit der/dem Betroffenen abgestimmt. (Sofern es sich nicht um eine strafrechtliche Relevanz handelt.)
- Auf Wunsch werden die Betroffenen zu Gesprächen begleitet und unterstützt.
- Auch anonymisierten, vertraulichen Hinweisen wird, wenn möglich, seitens der Anlaufstelle nachgegangen.

§ 10 Beschwerdeablauf [Ablaufschema anfertigen]

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der bzw. dem Ausübenden zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr/sein Verhalten unerwünscht und zu beenden ist.

Beschwerdeablauf (nichtförmlich)

- Im Regelfall erfolgt ein Erstgespräch der Betroffenen mit der/dem direkten Vorgesetzten, sofern der/die direkte Vorgesetzte nicht der/die Ausübende ist. Das weitere Vorgehen wird mit der/dem Betroffenen abgestimmt. Das Gespräch und das weitere Vorgehen werden dokumentiert. Betroffene können sich auch direkt an eine der Anlaufstellen wenden. Erstgespräch Ausübende/Vorgesetzte: Geeignete Maßnahmen sind von dem/der direkten Vorgesetzten zu treffen und zu dokumentieren, um die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden. Die getroffenen Maßnahmen sind auf die Wirksamkeit durch die Vorgesetzten zu prüfen. (Je nach Intensität des Vorfalls werden psychische Verletzungen dokumentiert und auf Wunsch der/s Betroffenen kann eine Unfallanzeige erstattet werden. Meldung an die Anlaufstellen (vgl. § 9) und Unfallanzeige an den diensthabenden Arzt/das Arbeitsmedizinische Zentrum.)
- Ergibt sich aus diesen Gesprächen (Vorgesetzte/Ausübende) keine Einigung oder wird die Belästigung fortgesetzt, so muss in dieser Pha-

se eine Person der betrieblichen Anlaufstellen (vgl. § 9) eingebunden werden.

- Die Anlaufstellen übernehmen und prüfen den vorliegenden Sachverhalt und legen das weitere Vorgehen fest.
- Je nach Intensität des Einzelfalls erfolgt eine schriftliche Meldung an den Geschäftsbereich Personal bzw. das Prodekanat.
- Mögliche Zeugen werden zu dem Vorfall befragt (Erstellung eines Protokolls).

§ 11 Sanktionen

Sexuelle Belästigung ist als Verletzung des Betriebsfriedens zu betrachten. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind stets auf den Einzelfall bezogen. Sie sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Unternehmensleitung ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert.

Beschwerdeablauf (förmlich)

Geschäftsbereich Personal: Durchführung eines Personalgesprächs

- Der Geschäftsbereich Personal ergreift dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen (unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit) im Rahmen der geltenden tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen (Ermahnung, Abmahnung, Suspension bis zur Kündigung).
- In der disziplinarischen Maßnahme wird der Vorwurf der sexuellen Belästigung als solcher gekennzeichnet.

Einzelmaßnahmen durch den Geschäftsbereich Personal

- Umsetzung/Versetzung des bzw. der Ausübenden (nicht des/der Betroffenen)
- Ausübende übernehmen keine Vorgesetztenfunktion, solange das Fehlverhalten nicht nachhaltig geprüft wurde.

Einzelmaßnahmen durch das Dekanat Lehre

Durchführung eines Gesprächs mit dem/der Ausübenden

- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation

§ 12 Präventionsmaßnahmen

Um eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung. Ein wichtiges Kapital stellen dabei die Beschäftigten dar. Gemeinsam streben wir eine permanente Verbesserung unserer Unternehmenskultur

an und sehen Herausforderungen als Chance zur Weiterentwicklung und Investition in die Zukunft.

Maßnahmenkatalog:

- Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung erst gar nicht entstehen können.
- Gepflegt wird eine offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- und mitarbeiterbezogener Führungsstil.
- Vor allem personalverantwortliche Führungskräfte sind bei Neueinstellungen und personellen Einzelmaßnahmen gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten und das Personal-einstellungsverfahren transparent zu gestalten.
- Konstruktive Feedback-Kultur: Positive und negative Kritik wird eindeutig formuliert, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können (positive Fehlerkultur, aus Fehlern lernen). Der Fokus liegt auf der Problemlösung und nicht auf der Suche von Schuldigen.
- Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und werden konstruktiv gelöst (Konfliktberatung).
- Das Thema Sexuelle Belästigung sowie aktuelle Informationen dazu sind regelmäßig in Teamsitzungen einzubinden.
- Vorgesetzte/Führungskräfte sind verpflichtet, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Sexuelle Belästigung teilzunehmen.
- Alle Beschäftigten werden aufgefordert, im Sinne eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders an Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung teilzunehmen.
- Die Thematik Sexuelle Belästigung ist in Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie Studium verankert.
- Neueingestellte sowie neue Studierende werden in den bestehenden Einführungsmodulen über die Richtlinie aufgeklärt.
- Technische und räumliche Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sind kontinuierlich zu optimieren.
- Der Campus ist ausreichend zu beleuchten.

§ 13 Bekanntgabe

Informationskampagne

- Allen Beschäftigten und Studierenden wird diese Vereinbarung in geeigneter Form vom Geschäftsbereich Personal bekannt gegeben.
- Den Neueingestellten wird die Richtlinie bekannt gegeben.
- Die Richtlinie ist im Intranet unter [...] abgelegt.
- Auf Anfrage der Führungskräfte wird die Richtlinie in Dienst-/Teambesprechungen vorgestellt.
- Einmal jährlich wird in den Mitarbeiter-Personalversammlungen (Personalvertretungen) in einem Tagesordnungspunkt über den Stand der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie berichtet.
- Für externe Stakeholder wird eine modifizierte Form in die Hausordnung aufgenommen.

§ 14 Geltungsdauer/Kündigung

Die Richtlinie tritt am [Datum] in Kraft. Sie ist bis zur Kündigung durch eine Partei unbefristet gültig. Vor einer Kündigung sind unverzüglich Gespräche aufzunehmen mit dem Ziel der Änderung bzw. Neuauflage der Vereinbarung.

Eine erste gemeinsame Überprüfung erfolgt ein Jahr nach Inkrafttreten und wird dann in jährlichen Abständen wiederholt.

§ 15 Änderung

Im Falle einer Änderung bemühen sich der Geschäftsbereich Personal, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretungen, die Erfahrungen und Erkenntnisse rechtzeitig auszuwerten und vor Änderung der Vereinbarung gemeinsam zu prüfen. Ziel der Evaluation ist eine Fortschreibung der Vereinbarung bzw. eine entsprechende Neuauflage. Bis zu deren Abschluss bleibt die Richtlinie in Kraft. Laufende Verfahren bleiben von den Änderungen/der Kündigung unberührt.



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de