

WIR MÜSSEN DAS ÄNDERN, ...

... WEIL NUR IN
EINEM KLIMA DES
RESPEKTvollen UMGANGS
UND EINER STÄRKEREN UND
DISKRIMINIERUNGSFREIEN
KULTUR AM ARBEITSPLATZ
GUTE ARBEIT ←
GELEISTET WERDEN
KANN.

STEFAN SCHOSTOK,
OBERBÜRGERMEISTER

... DAMIT ALLE KOLLEG*INNEN OHNE
BAUCHSCHMERZEN ARBEITEN UND
LEBEN KÖNNEN.

KARIN GÖDECKE,
GESAMTPERSONALRATS-
VORSITZENDE



WIR MÜSSEN DAS ÄNDERN

KAMPAGNE GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG
AM ARBEITSPLATZ.

LANDESHAUPTSTADT
HANNOVER

HAN
NOV
ER

Herausgeber

Landeshauptstadt Hannover
Der Oberbürgermeister

Referat für Frauen und Gleichstellung

Trammplatz 2, 30159 Hannover
T – 0511 . 168 - 453 00
F – 0511 . 168 - 466 99

frauen-und-gleichstellung@hannover-stadt.de

V.i.S.d.R

Maren Gehrke

Redaktionelle Betreuung

Maren Gehrke

Illustration & Gestaltung

Kai Gläser & Laura Drechsler
kalagrafik.com

Leichte Sprache

Lebenshilfe Bremen e.V.
Büro für Leichte Sprache

Druck

gutenberg beuys feindruckerei GmbH

Auflage

7000

Alle Angaben entsprechen dem Zeitpunkt der Drucklegung und sind ohne Gewähr.

Vorwort

Vorbemerkung: Diese Ausstellung redet von weiblichen Belästigten und männlichen Belästigern aus drei Gründen:

1. Das ist die häufigste Realität.
 2. Männer werden auch belästigt, aber auch von Männern.
 3. Und das ist das Wichtigste: Männer sind in der Regel mit ihren Abwehrreaktionen zufrieden, brauchen hierbei also weniger Unterstützung.
-

Der Schutz vor sexueller Belästigung gilt selbstverständlich nicht nur für Frauen, sondern für Angehörige aller Geschlechter.

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG



1. Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung wird folgendermaßen definiert:

§ 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

„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.“

Sexuelle Belästigung kann unabhängig von Branche und beruflicher Position am Arbeitsplatz stattfinden. Sie betrifft mehrheitlich Frauen, aber auch Männer sowie Trans*- und intergeschlechtliche Personen.

- Ein Kunde sucht bedrängende körperliche Nähe zu Ihnen.
- Ihr Vorgesetzter starrt Ihnen in den Ausschnitt.
- Ein Kollege schickt E-Mails mit pornografischem Inhalt.

Viele Betroffene sind nach solchen Vorfällen irritiert und unsicher, ob es sich dabei wirklich um sexuelle Belästigung handelt. Sie haben Sorge als überempfindlich abgestempelt zu werden, alles missverstanden zu haben, oder vor negativen Konsequenzen, wenn sie den Täter konfrontieren.

Übrigens: Von „zufälligen“ Körperberührungen, über anzügliche Witze, pornografische Bilder, Anrufe, Emails, SMS, Whats App-Nachrichten mit sexuellen Anspielung bis hin zum Erzwingen sexueller Handlungen und tätlicher Bedrohung stimmen Frauen und Männer in der Bewertung, was sexuelle Belästigung ist, weitgehend überein.

Wer definiert die sexuelle Belästigung?

Die Betroffene definiert ob sie sich belästigt fühlt. Das Bundesarbeitsgericht stellte am 09.06.2011 klar:

„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 eingeschätzt und empfunden hat oder verstanden wissen wollte.“ AZ 2 AZR 323/10

Laut AGG handelt es sich bei sexueller Belästigung um sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Das Gesetz schützt vor Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, wegen einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das AGG verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung als Form geschlechtsbezogener Diskriminierung.

WAS KANN ICH TUN BEI **SEXUELLER** **BELÄSTIGUNG**

HÖR AUF!



2. Was kann ich tun bei sexueller Belästigung

Wichtig ist, dass Sie Ihre Wahrnehmungen ernst nehmen und reagieren. Sie haben dazu verschiedene Möglichkeiten. Wie Sie diese anwenden, ist von Ihrer individuellen Situation abhängig.

- Sagen Sie der Person, dass Sie sich durch ihr Verhalten belästigt fühlen, und machen Sie, wenn möglich, deutlich, dass Sie das nicht mehr wünschen. Kündigen Sie Konsequenzen an.
- Sehen Sie sich nach Verbündeten um, die sich mit Ihnen solidarisieren.
- Informieren Sie die Arbeitgeberin (AGG-Beschwerdekommision, Antidiskriminierungsstelle, Mitarbeiter*innenberatung, Örtliche Frauenbeauftragte, Örtliche Personalräte, Referat für Frauen und Gleichstellung). Die LANDESHAUPTSTADT HANNOVER ist als Arbeitgeberin verpflichtet alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Dabei ist es egal, ob es sich bei den Tätern um Vorgesetzte, Kollegen oder Kunden handelt.
- Führen Sie ein Gedächtnisprotokoll, um die Übergriffe Ihres Kollegen, Vorgesetzten oder eines Kunden zu dokumentieren. Ein solches Protokoll dient dazu, Fakten zusammenzutragen.
- Sollte die LANDESHAUPTSTADT HANNOVER nicht reagieren oder selbst für die sexuelle Belästigung verantwortlich sein, suchen Sie sich außerbetriebliche Unterstützung, um das weitere Vorgehen zu besprechen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Frauen-Notruf).

Egal zu welchem Zeitpunkt Sie sich Hilfe holen oder ein Verhalten anzeigen: **Sie haben das Recht dazu.**

WER

BELÄSTIGT



3. Wer belästigt

Sexuelle Belästigung hat immer mit Machtmissbrauch zu tun.

Da belästigt also der Vorgesetzte die Untergebene¹, der Vorstandsvorsitzende die befristet Beschäftigte², der Küchenchef die Cafémitarbeiterin³, der Koch die Küchenhilfe⁴, der Niederlassungsleiter die Sekretärin⁵ oder die Assistentin⁶, der Kraftfahrzeugmechaniker die Putzfrau⁷, der Geschäftsführer die Mitarbeiterin⁸ oder mehrere Mitarbeiterinnen⁹, der Reiseleiter die Animateurin¹⁰, der Verwaltungsangestellte die Leiharbeiternehmerin¹¹ (bei denen kann es aber auch mal der Gärtner¹² sein), der Behördenleiter die Mitarbeiterin¹³, der Steueramtsrat vier Steuerinspektorinnen und eine Steueramtsfrau¹¹, der Oberarzt die Assistenzärztin¹², der Behördenleiter die Mitarbeiterin¹³, der Steueramtsrat vier Steuerinspektorinnen und eine Steueramtsfrau¹⁴, der Oberarzt die Assistenzärztin¹⁵, der Vorarbeiter die Abrufkraft¹⁶, der Kommissionierer die Auspackerinnen¹⁷, der Personalleiter die stellvertretende Personalleiterin¹⁸, der Chef des Personalamtes die Anwärterinnen und Probezeitbeschäftigten¹⁹, der Einkäufer die Einkaufsassistentin²⁰, der Leiter eines Gebäudes die Amtsbotin²¹, das männliche Aufsichtsratsmitglied die Managerin mit einem Jahreseinkommen von 110.000 Euro²².

In knapp 800 Urteilen gab es nur eine Ausnahme bezüglich der Hierarchie (Godela Linde: Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015).

In der Regel sind die Belästiger nicht nur in der Hierarchie höher gestellt, sondern auch älter und länger im Betrieb beschäftigt, also gut integriert.

-
- 1 LAG Sachsen-Anhalt 31.03.2011 AZ 3 Sa 488/09; LAG Schleswig-Holstein 08.05.2007 AZ 3 SaGa 2/07; LAG Schleswig-Holstein 27.09.2006 AZ 3 Sa 163/06; LAG Baden-Württemberg 30.08.2004 AZ 15 Sa 12/04; ArbG Aachen 04.07.1991 AZ 3d Ca 218/91.
 - 2 ArbG Berlin 10.12.1999 AZ 36 Ca 36555/98.
 - 3 ArbG Berlin 29.01.2008 AZ 84 Ca 16525/07.
 - 4 ArbG Düsseldorf 19.06.1997 AZ 11 Ca 122/97.
 - 5 LAG Hamm 15.07.2008 AZ 14 Sa 1957/07.
 - 6 ArbG Düsseldorf 02.09.2008 AZ 7 Ca 1837/08, LAG Düsseldorf 01.12.2008 AZ 11 Sa 1490/08 Beendigung durch Vergleich.
 - 7 BAG 20.11.2014 AZ 651/13; LAG Düsseldorf 12. Juni 2013 AZ 7 Sa 1878/12; LAG Düsseldorf 08.03.2013 2 AZ 5 Sa 684/11.
 - 8 ArbG Berlin 27.01.2012 AZ 28 BV 17992/11.
 - 9 OLG Frankfurt 27.05.2008 AZ 5 U 233/04.
 - 10 BAG 25.03.2004 AZ 2 AZR 341/03.
 - 11 BAG 19.04.2012 AZ 2 AZR 258/11.
 - 12 LAG Niedersachsen 13.10.2009 AZ 1 Sa 832/09.
 - 13 OVG Rheinland-Pfalz 02.04.2004 AZ 10 A 11997/03.
 - 14 VGH Bayern 13.07.2011 AZ 16a D 10.565.
 - 15 LAG Sachsen 11.02.2011 AZ 3 Sa 461/10.
 - 16 LAG Mecklenburg-Vorpommern 14.08.2012 5 Sa 324/11.
 - 17 ArbG Lübeck 02.11.2000 AZ 1 Ca 2479/00.
 - 18 LAG Baden-Württemberg 03.08.2011 AZ 13 Sa 16/11.
 - 19 VG Trier 19.08.2008 AZ 3 K 143/08.TR.
 - 20 BAG 09.06.2011 AZ 2 AZR 323/10.
 - 21 EuG 04.07.1991 AZ T-47/90 Herremans.
 - 22 LAG Hessen 23.04.2007 AZ 7 Sa 1298/06.

RECHTE

DER BESCHÄFTIGTEN



4. Rechte der Beschäftigten

Sie haben das Recht sich bei der Arbeitgeberin zu beschweren, dies ist in § 13 AGG geregelt (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.

Wenn die Arbeitgeberin nicht hilft, dann dürfen Sie die Arbeit verweigern, wenn Sie sich nur so vor der Belästigung schützen können, dies ist in § 14 AGG geregelt (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.

Die Arbeitgeberin muss Sie entschädigen, wenn Ihre Rechte missachtet wurden. Dies ist in § 15 AGG geregelt (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. Die Entschädigung darf bei einer Neueinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Die Arbeitgeberin darf Sie nicht bestrafen, wenn Sie Ihre Rechte in Anspruch nehmen. Dies ist in § 16 AGG geregelt (Maßregelungsverbot).

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

ENTSCHEIDUNGEN DES GERICHTS



5. Entscheidungen des Gerichts

Hierfür wurde eine Abmahnung erteilt:

- Der Kläger hatte gesagt: „*Deine Augen verzaubern mich*“ bzw. „*Ich bin verliebt in Dich*“, hat ihr seine Telefonnummer aufgedrängt und die Kollegin an der Taille festgehalten, ihr den Weg versperrt und sie an sich gezogen. (OLG Köln 21.11.2012 AZ I-2 U 16/12, 2 U 16/12.)

Hierfür erfolgte eine Versetzung:

- „*Hat dein Mann eine Gummiallergie?*“, „*Wie hättest du es denn am liebsten?*“ und „*Dich würde ich auch gerne von hinten ficken*“. (LAG Niedersachsen 25.11.2008 AZ 1 Sa 547/08.)

Hierfür wurde fristgemäß gekündigt:

- ... während der Arbeitszeit – die Zeugin legte gerade Dokumentationen an – ein Bild mit dem unbedeckten Unterkörper einer Frau mit gespreizten Beinen in Nahaufnahme gezeigt. Er hat eine weitere – lesbische – Kollegin nachts im Dienst angerufen „*Ja M., dann nehme ich meinen Schwanz und stecke ihn in dein Loch und spritz ab.*“ (LAG Schleswig Holstein 04.03.2009 AZ 3 Sa 410/08.)

Hierfür wurde fristlos gekündigt:

- Kläger hat Kollegin im Kühlraum „*wie schon mehrere Male zuvor, an den Hintern gefasst.*“ Auf dem Nachhauseweg hat er sie am Po in den Bus geschoben. Anderer Kollegin ging es ähnlich. (LAG Baden-Württemberg 08.10.2001 AZ 15 TaBV 3/01)

VERANTWORTUNG DER ARBEITGEBERIN

WAS MUSS DIE ARBEITGEBERIN TUN?



6. Verantwortung der Arbeitgeberin

Die LANDESHAUPTSTADT HANNOVER ist gesetzlich verpflichtet, die Mitarbeitenden über ihre Rechte bei Diskriminierungen aufzuklären.

Wenn ein Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt wird, hat die Landeshauptstadt die Pflicht, die betroffenen Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Sie muss deutlich machen, dass sie den Vorfall ernst nimmt, und darf ihn nicht verharmlosen. Dabei ist es egal, ob es sich bei einem Täter um einen Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden handelt. Die Arbeitgeberin kann einen Täter abmahnen, umsetzen und sogar kündigen. Bei Kunden kann sie Verwarnungen aussprechen oder Hausverbot erteilen.

§ 12 AGG Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers:

Absatz 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

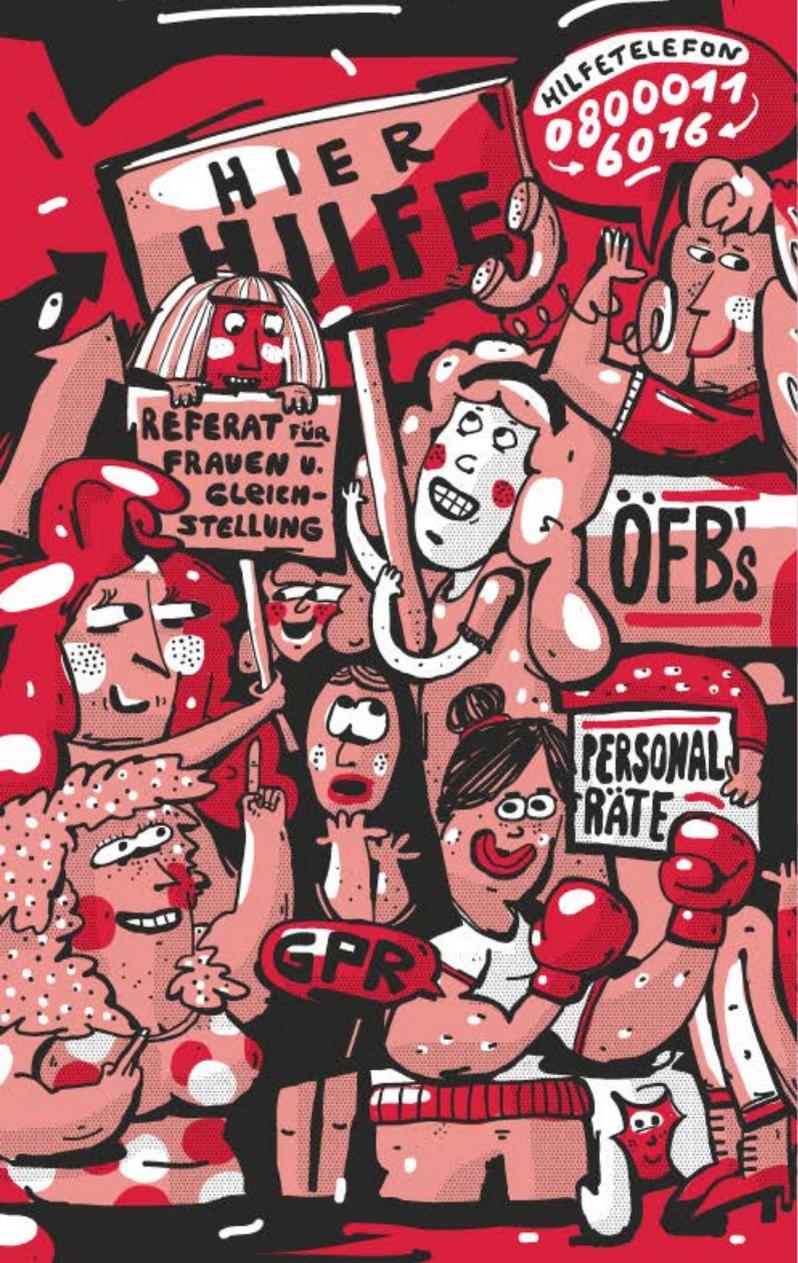
Absatz 2 – Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

Die Arbeitgeberin ist die Verantwortliche für ein Arbeitsklima ohne sexuelle Belästigung. Um das zu erreichen, muss sie das jeweils mildeste Mittel wählen, wie:

- gesetzliche Vorgaben erfüllen, z.B. eine verantwortliche Stelle für Beschwerden öffentlich aushängen (siehe DV 18/200 der LANDESHAUPTSTADT HANNOVER)
 - für ausreichend Licht auf Arbeitsplätzen und Wegen sorgen
 - das Direktionsrecht ausüben
 - ermahnen, abmahnen
 - versetzen
 - kündigen, fristgemäß oder fristlos
 - bei Beamten die entsprechenden dienstrechtlichen Maßnahmen ergreifen (§ 6 Niedersächsisches Disziplinargesetz)
 - bei Belästigungen durch Externe z.B. Hausverbote aussprechen, Verträge mit Dienstleistern kündigen, juristische Unterstützung gewährleisten.
-

VERBÜNDETE

WER HILFT MIR



7. Verbündete

Innerhalb der LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

Der § 20 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) regelt die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.

- **Referat für Frauen und Gleichstellung**
Telefon 0511/168-453 00
gleichstellungsbeauftragte@Hannover-Stadt.de
- **Örtliche Frauenbeauftragte in den Fachbereichen –**
siehe Intranet

Der § 59 und § 66 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) regeln die Aufgabe des Personalrats: Sie haben dafür zu sorgen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen unterbleibt und allen Beschwerden nachgegangen wird.

- **Gesamtpersonalrat**
Telefon 0511/168-426 62
gpr@Hannover-Stadt.de
- **Örtliche Personalräte in den Fachbereichen –**
siehe Intranet

Aber auch:

Antidiskriminierungsstelle der LHH

Telefon 0511/168-362 38
ads@hannover-stadt.de

Beschwerdekommision nach dem AGG

Telefon 0511/168-453 55
Wolfgang.Mahrenholz@hannover-stadt.de

Mitarbeiterberatung

Telefon 0511/168-456 72
mitarbeiterberatung@hannover-stadt.de

Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Telefon 0511/168-419 15
18.Is@hannover-stadt.de

Gesamtschwerbehindertenvertretung

Telefon 0511/168-478 18
Gsbv@hannover-stadt.de

Außerhalb der LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

amanda - FrauenTherapie- und Beratungszentrum

Telefon 0511/88 59 70
mail@amanda-ev.de

Beratungs- und Therapiezentrum

Telefon 0511/66 10 66
beratungsstelle@btz-hannover.de

Bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Rund um die Uhr.
Bei Bedarf mit Dolmetscherin.
Hilfetelefon 0800/011 60 16

Frauen Beratungsstelle Hannover

Telefon 0511/32 32 33
frauenberatung-hannover@t-online.de

Frauen - Treffpunkt

Telefon 0511/33 21 41
info@frauentreffpunkt-hannover.de

Mädchenhaus zwei13 e.V.

Telefon 0511/300 58 72
zwei13@maedchenhaus-hannover.de

Hilfe- und Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Mo–Fr 9–12 und 13–15 Uhr
Telefon 030/185 55 18 65
www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de

Männerbüro Hannover e.V.

Telefon 0511/123 58 90
info@maennerbuero-hannover.de

Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen e.V.

Telefon 0511/33 21 12
info@frauennotruf-hannover.de

SUANA / Kargah e.V.

Telefon 0511/12 60 78 14
suana@kargah.de