

Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

unter besonderer Berücksichtigung des AGG

Rechtsanwältin

Tryntje Larkens

Bergen auf Rügen

Ziel des Vortrags

1. Einführung in das Thema
2. Aufzeigen von Handlungsstrategien
3. Antworten auf Ihre Fragen

Begriffsklärung - AGG

AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
(ugs. auch Antidiskriminierungsgesetz)

In Kraft seit August 2006

Ziele

§ 1 AGG

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.

Begriffsklärung – sexualisierte Gewalt

sexuell/sexualisiert

Belästigung/Gewalt

Begriffsklärung – sexualisierte Gewalt

Belästigung

Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG)

§ 118 Belästigung der Allgemeinheit

(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine grob ungehörige Handlung vornimmt, die geeignet ist, die Allgemeinheit zu belästigen oder zu gefährden und die öffentliche Ordnung zu beeinträchtigen.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden, wenn die Handlung nicht nach anderen Vorschriften geahndet werden kann.

Strafgesetzbuch (StGB)

§ 184i Sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, ...

Begriffsklärung – sexualisierte Gewalt

Belästigung

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 3 Begriffsbestimmungen

...

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(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.

...

Sexuelle Belästigung – Beispiele

"Du weißt, ich nehme Frauen nicht so ernst wie Männer. Ich bin eben ein Frauenhasser."

- mein Doktorvater (28 Jahre alt, Doktorandin)

"Hätte ich gewusst, dass du dich ausziehst, wenn es warm wird, hätte ich die Heizung längst aufgedreht."

- mein Kollege, nachdem ich mir im aufgeheizten Kopierraum meinen Pullover ausgezogen habe (35 Jahre, arbeitet bei der Polizei)

"Schau her, ist das nicht lustig?"

- mein Kollege, während er Pornos im Büro guckte und mir unbedingt zeigen wollte, was es da "Witziges" zu sehen gab (19 Jahre, IT-Branche)

Sexuelle Belästigung – Beispiele

"Wenn's bei dir mal nicht mehr läuft, kannst du dich wenigstens noch hochschlafen!"

- mein Kollege (25 Jahre, arbeitet als Fotografin)

"Ich habe bei dir oft das Gefühl, dass ich dich nicht führe, sondern dass du mich mit einem Anschalldildo bumst."

- mein Vorgesetzter im Feedbackgespräch (33 Jahre, arbeitet im Kulturbetrieb)

"Trag doch mal häufiger Röcke oder Kleider, das sieht hübscher aus und freut auch die Kunden."

- mein Projektleiter (30 Jahre, Unternehmensberaterin)

Pflichten der/des Arbeitgeber/in

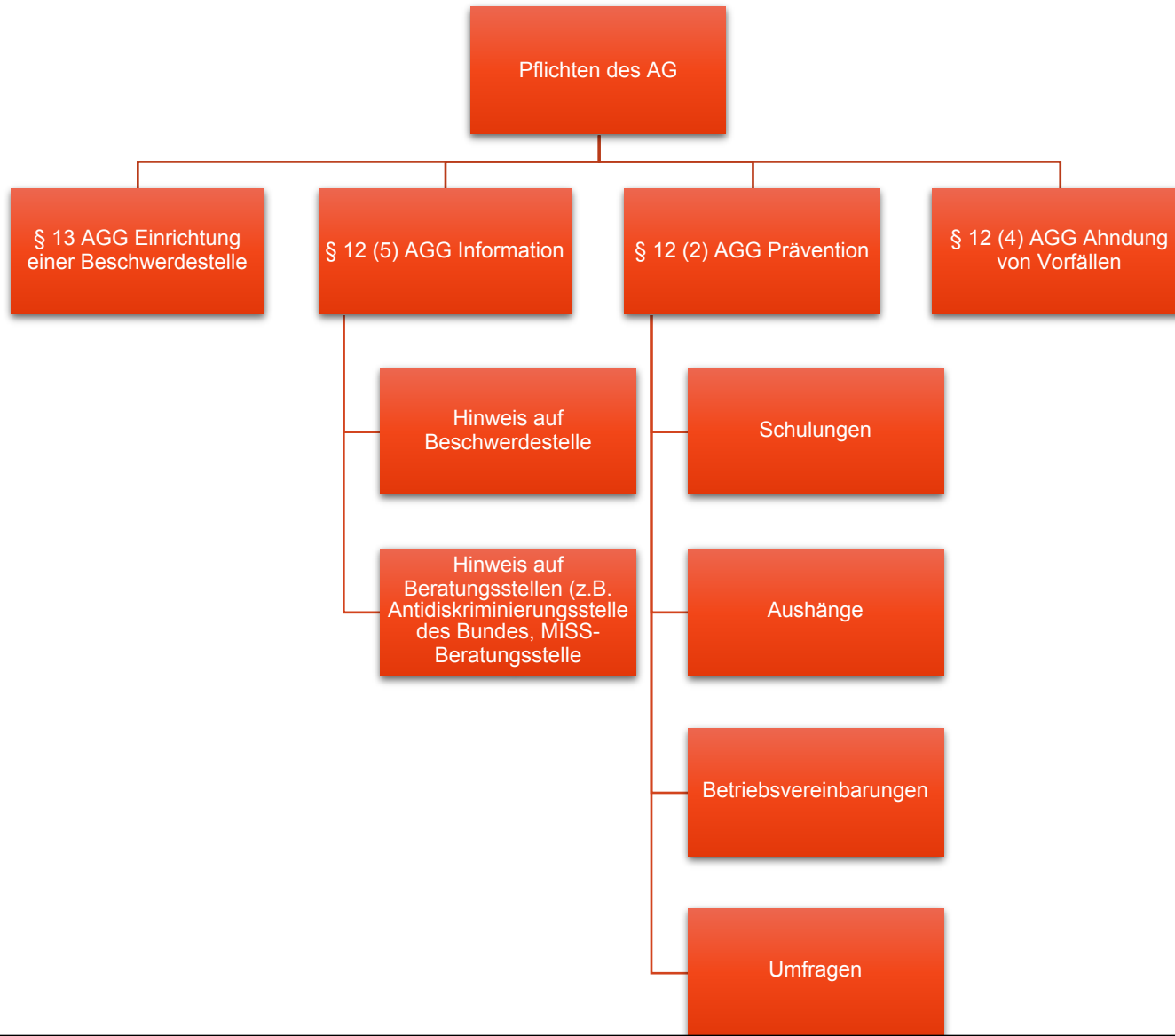
§ 12 AGG

Pflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, sexuelle Belästigung Beschäftigter zu verhindern

Arbeitgeber/in im Sinne des AGG?

Arbeitnehmer/in/Beschäftigte im Sinne des AGG?

Pflichten des Arbeitgebers



Pflichten der AG - Beschwerdestelle

§ 13 AGG „zuständige Stelle“

- keine Pflicht zur Schaffung einer Organisationseinheit
- Dienst-, Fachvorgesetzte
- Personalabteilung
- Gleichstellungsbeauftragte (nur dann, wenn sie AG-Funktion wahrnimmt)
- keine Personalvertretung
- keine externen Stellen
- einfacher, niederschwelliger Zugang

Beschwerdefall - Grundsätze

Jede/r Beschäftigte kann sich beschweren!

Keine Form- und Fristenfordernisse!

Jeder Beschwerde ist nachzugehen!

Beschwerdefall – Erstgespräch/Dokumentation

Anlage: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG

Eingang der Beschwerde am:.....

bei:.....

schriftlich mündlich

Bestätigung der Beschwerde führenden Person:.....

Beschwerde führende Person: Frau/Herr:

tätig als:

Abteilung:

Vorgesetzte/r:

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (aus Sicht des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

- Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

Beschwerdefall – Erstgespräch/Dokumentation

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

- Vorgesetzte/r
- andere Beschäftigte
- dritte Person

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

- unmittelbarer Benachteiligung
- Belästigung
- Anweisung zu einer Benachteiligung

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

7. Gibt es Zeugen/Zeuginnen oder Belege?

- ja nein

Falls ja, welche?

4. Welches Merkmal ist betroffen?

- Lebensalter
- Geschlecht
- sexuelle Identität
- Religion/Weltanschauung
- Behinderung
- ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

- mittelbarer Benachteiligung
- sexueller Belästigung
- Maßregelung?

Beschwerdefall – Erstgespräch/Dokumentation

8. Wurde der/die Vorgesetzte informiert?

- ja nein

Falls ja, wann und was hat dieser/diese unternommen?.....
.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z.B. Personal-/Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung...) und was haben diese unternommen?

.....

10. Stellungnahme der Beschwerdegegnerin/des Beschwerdegegners einholen

- schriftlich mündlich Wann angefordert?.....

Wenn mündlich, was ist aus Sicht des Beschwerdegegners/der Beschwerdegegnerin vorgefallen?
.....
.....
.....
.....
.....
.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der/die Beschwerdegegner/in vor?

.....
.....
.....

Beschwerdefall – Erstgespräch/Dokumentation

12. Wurde der/die Beschwerdegegner/in bereits von Beschwerde führender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

ja nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....

13. Hat der/die Beschwerdegegner/in bereits andere Personen einbezogen?

ja nein

Falls ja, wen?

.....

14. Hat der/die Beschwerdegegner/in Kenntnis vom AGG?

ja nein

15. Hat der Beschwerdegegner/die Beschwerdegegnerin an einer AGG-Schulung teilgenommen?

ja nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang?

Beschwerdefall – Erstgespräch/Dokumentation

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

ja nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

ja nein

Wenn ja, aus welchem Grund?

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch:

.....

Weiteres Vorgehen:

.....

.....

.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die Beschwerde führende Person

schriftlich (siehe Anlage)

mündlich

Beschwerdeführer/in

Beschwerdegegener/in

am:.....

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

Beschwerdefall – Erstgespräch/Dokumentation

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....
.....
.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....
.....
.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen?.....

Durch wen?.....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift).....

4. Gründe, dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....
.....
.....

Sanktionen nach § 12 (3) AGG

Abmahnung

Umsetzung

Versetzung

Kündigung

Folgen von Versäumnissen der/des AG

Leistungsverweigerungsrecht der/des Beschäftigten nach § 14 AGG

Ansprüche der/des Beschäftigten auf Schadensersatz nach § 15 AGG

Kontakt

Rechtsanwältin
Tryntje Larkens
Bahnhofstraße 10a
18528 Bergen auf Rügen

tryntje-larkens@t-online.de

03838 – 209176