

Hinhören
Hinschauen



Ansprechen

Einmischen!

bei Mobbing

bei sexueller Belästigung

bei Diskriminierung

Hinhören, Hinschauen, Ansprechen –

Einmischen!

bei Mobbing

bei sexueller Belästigung

bei Diskriminierung

Herausgeber

v. Bodenschwingsche Anstalten Bethel



© 2005 v. Bodenschwingsche Anstalten Bethel
Zentrale Öffentlichkeitsarbeit Presse + Kommunikation
Quellenhofweg 25, 33617 Bielefeld
Für den Inhalt verantwortlich:
Der Vorstand der v. Bodenschwingschen Anstalten Bethel
Bestellung unter Telefon 0521 144-3604

Gliederung

Vorwort	Seite 4
Einleitung	Seite 5
Kapitel 1 Sexuelle Belästigung	Seite 6
Was ist sexuelle Belästigung? Fallbeispiele Empfehlenswerte Reaktionen	
Kapitel 2 Mobbing	Seite 10
Was ist Mobbing? Fallbeispiele Empfehlenswerte Reaktionen	
Kapitel 3 Diskriminierung	Seite 15
Was ist Diskriminierung? Fallbeispiele Empfehlenswerte Reaktionen	
Kapitel 4 Hilfen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung	Seite 18
Was können Betroffene tun? Was können Vertrauenspersonen tun? Was können Kolleginnen und Kollegen tun? Was können Führungskräfte tun? Was kann die Mitarbeitervertretung tun? Was kann der Sprecherausschuss tun?	
Kapitel 5 Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	Seite 24
Anhang Dienstvereinbarung Beschäftigtenschutz Beschäftigtenschutzgesetz	Seite 26

Gemeinsames Vorwort von Vorstand, Sprecherausschuss und Gesamtmitarbeitervertretung

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ein gutes Arbeitsklima im Unternehmen ist eine wichtige Voraussetzung für die Qualität unserer Arbeit. Eine wesentliche Grundlage dafür bilden das Engagement und die Motivation aller Beschäftigten. Beides kann nur dort entstehen, wo das Miteinander geprägt ist von gegenseitigem Respekt, von Toleranz und von einem fairen Umgang - unabhängig von Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung und Hautfarbe. Für das gemeinsame Arbeiten, Leben und Lernen in den v.Bodelschwingschen Anstalten Bethel sind Nächstenliebe, Solidarität und die Achtung der unveräußerlichen Würde jedes einzelnen Menschen grundlegende Bedingungen. So haben wir es in unserer Vision „Gemeinschaft verwirklichen“ im Jahr 2001 formuliert.

Trotz dieses Leitgedankens kann es auch bei uns vorkommen, dass einzelne Personen oder Gruppen durch sexuelle Belästigung, Mobbing, rassistische Äußerungen oder Diskriminierungen in ihrer Würde verletzt werden.

Diese Form von Gewalt geschieht häufig im Geheimen und sie wird durch das Schweigen der Betroffenen und des Umfelds unterstützt. Auch wenn dieses Problem schon lange bekannt ist, wurde es doch bisher weitgehend tabuisiert. Die Ursachen für Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind vielfältig: die Angst vor Arbeitsplatzverlust, die Ungewissheit bei Umstrukturierungen, unklare Arbeitsvorgaben aber auch Konkurrenz und Intoleranz können Gründe dafür sein.

Mit der Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ haben sich die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel verpflichtet, für ein gleichberechtigtes, respektvolles und menschliches Miteinander zu sorgen.

Wir – Vorstand, Gesamtmitarbeitervertretung und Sprecherausschuss Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – wollen mit dieser Broschüre dazu beitragen, dass Betroffenen Mut gemacht wird, sich gegen derartige Angriffe zur Wehr zu setzen und Lösungen für die belastenden Situationen zu finden. Aber auch alle anderen Mitarbeitenden wollen wir auffordern, im Sinne unserer Vision zu einem offenen, verantwortungsbewussten und wertschätzenden Umgang miteinander beizutragen.

Bethel, im Juni 2005



Reiner Heekeren

Stellv. Vorstandsvorsitzender



Roland Brehm

Vorsitzender Gesamtmitarbeitervertretung



Luise Turowski

Vorsitzende Sprecherausschuss
Leitende Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter

Einleitung

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sind Phänomene unserer Gesellschaft. Die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel beschäftigen mehr als 12.000 Menschen und sind damit ein Abbild dieser Gesellschaft. Es heißt: wo Licht ist, ist auch Schatten. In den Einrichtungen und Diensten, in den Kliniken, Werkstätten, Betrieben und Ausbildungsstätten, in den Büros und Verwaltungsgebäuden treffen Menschen aufeinander, die sich aufgrund von Alter, Geschlecht, familiärem Hintergrund und Herkunft in ihren Haltungen unterscheiden. Sie alle müssen täglich eine Vielzahl von Vereinbarungen in Bezug auf ihr Aufgabengebiet treffen. Nicht immer geht das konfliktfrei. Gerade in Zeiten von Umstrukturierungen oder wenn die Ressourcen knapper werden, kann der Umgang miteinander spannungsreicher werden. Untersuchungen haben ergeben, dass sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierungen dann häufiger zutage treten.

Die Erfahrung von sexueller Belästigung, von Mobbing oder von Diskriminierung bleibt oftmals nicht ohne Folgen für die Betroffenen. Körperliche und seelische Beschwerden, Angstzustände, Depressionen und geringes Selbstwertgefühl sind nur einige Beispiele dafür.

Diese individuelle Traumatisierung trifft mittelbar auch das Unternehmen: Die Fluktuationsrate steigt, der Krankenstand erhöht sich und die Arbeitsmotivation sinkt. Eng verbunden damit sind verringerte Produktivität und Qualitätseinbußen sowie eine Verschlechterung der Teamarbeit und des Arbeitsklimas.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung von Mitarbeitenden in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel sind daher keine Privatangelegenheiten Einzelner, sondern verstoßen gegen die Grundsätze des Unternehmens.

Wie Menschen in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel miteinander umgehen, ist in Positionspapieren und Leitbildern beschrieben:

- „Grundsätze für das Leben und Arbeiten in den vBA Bethel, 1988“
- „Führungsgrundsätze, 2000“
- „Leitbild für das Arbeiten von Frauen und Männern, 2001“.

In der Tradition dieser Grundsätze wollen die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel mit der Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ und der vorliegenden Broschüre Verletzungen der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen entgegenzutreten.

Die Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ zielt darauf ab, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Angriffen zu schützen und so ein Arbeitsklima zu gestalten, das die Würde der einzelnen Beschäftigten respektiert.

Die vorliegende Broschüre gibt ergänzend dazu Hintergrundinformationen und Hilfestellungen. Fallbeispiele veranschaulichen, dass sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung viele Gesichter haben. Handlungsmöglichkeiten für Betroffene aber auch für die Kolleginnen und Kollegen, für Vorgesetzte und potentielle Beraterinnen und Berater werden aufgezeigt.

Die Betroffenen sollen damit ermutigt werden, sich zur Wehr zu setzen und Lösungen für die belastende Situation zu finden.

Der Begleitausschuss zur Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ bedankt sich an dieser Stelle bei der Volkswagen AG, insbesondere beim Betriebsrat, für die konstruktive und unbürokratische Unterstützung bei der Entwicklung dieser Broschüre!

1. Sexuelle Belästigung

1.1. Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind sexuell geprägte Verhaltensweisen, die von den Betroffenen unerwünscht und für sie entwürdigend sind. Hierzu gehören körperliche Berührungen und Übergriffe, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Vorzeigen pornografischer Darstellungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

Formen von sexueller Belästigung

Das seit 1994 geltende Beschäftigtenschutzgesetz (siehe Anhang) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als:

„... jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes so wie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“ (Beschäftigtenschutzgesetz, §2, Abs. 2)

Die Dienstvereinbarung der vBA Bethel ergänzt diese Definition:

„Darüber hinaus verstehen die vBA Bethel sexuelle Belästigung als ein Verhalten, das aufgrund allgemein gültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann oder von den Betroffenen subjektiv als belästigend empfunden und erkennbar abgelehnt wird. Dazu gehören z.B.:

- Unerwünschte Berührungen jeglicher Art
- Unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- Entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen
- Sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen wie z.B. zweideutige Höflichkeitsfragen
- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Das Hinterherrufen oder Hinterherpfeifen oder andere Handlungen, die geeignet sind, Männer und Frauen als Objekt zu taxieren (sexuell bestimmtes Anstarren, „mit Blicken ausziehen“ etc.)
- Das Verteilen, Zeigen und Aushängen von Darstellungen mit pornografischem Charakter (Bilder, Pin-up-Kalender, Pornoheften u.a.), sexuell anzügliche Darstellungen menschlicher Körper und Körperteile oder Darstellungen von Personen als Kauf- oder Lustobjekte
- Die Belästigung durch Verfolgung in- und außerhalb des Arbeitsbereiches z.B. durch Telefonanrufe etc.
- Das Kopieren, die Anwendung oder Nutzung pornografischer, sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen in den Arbeitsräumen oder
- nicht-erwünschte Nähe, ´auf den Leib rücken´.“

Sexuelle Belästigung ist Ausübung von Macht

Sexuelle Belästigungen finden auch in der Arbeitswelt statt. Dabei geht es selten um Sexualität oder Erotik, sondern vielmehr um die Ausübung von Macht mit dem Ziel einzuschüchtern, zu nötigen oder zu erniedrigen.

Diese Verhaltensweisen kommen nicht nur in speziellen Branchen, einzelnen Berufsgruppen oder in bestimmten Hierarchieebenen vor, sondern sind in allen Arbeitsbereichen anzutreffen.

Es sind vor allem Frauen, die sich mit Belästigungen auseinandersetzen müssen und Opfer von sexuellen Übergriffen sind. Aufgrund der herrschenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern erleben Frauen eine Belästigung durch einen Mann viel bedrohlicher als umgekehrt.

Es gibt in allen Bereichen Männer, die ihre Vorgesetztenrolle mit sexueller Vorherrschaft verwechseln und ihre hierarchische Überlegenheit für sexuelle Ansprüche an ihnen unterstellten Frauen ausnutzen. Aber auch Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe meinen oft, ein „Zugriffsrecht“ zu besitzen.

Nach einer im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführten repräsentativen Studie haben drei von vier befragten Frauen am Arbeitsplatz Situationen erlebt, die sie eindeutig als sexuelle Belästigung einstufen.

In seltenen Fällen werden auch Männer belästigt. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Belästigungen hier weniger von Vorgesetzten ausgehen als vielmehr von Kolleginnen und Kollegen. Wenn auch am häufigsten Frauen durch Männer belästigt werden, so sind dennoch in geringerer Ausprägung auch andere Varianten bekannt: Männer belästigen Männer, Frauen belästigen Frauen, Frauen belästigen Männer.

Für Frauen wie für Männer gilt: Ob und inwieweit sich Betroffene sexuell belästigt fühlen, hängt ausschließlich von deren Empfindungen ab.

Die persönliche Wahrnehmung und Toleranzgrenzen sind unterschiedlich. So erlebt eine Frau absätzende Blicke als unangenehm, während eine andere sie als Kompliment empfindet oder es ihr gleichgültig ist.

Jede Person entscheidet für sich, welches Verhalten sie im Einzelfall akzeptiert. Das haben alle anderen zu respektieren. Eins muss immer klar sein: Jedes „nein“ heißt auch „nein“ und nicht etwa „jein“, „ja vielleicht“ oder gar „ja“.

„Nein“ ist „Nein“!

1.2. Fallbeispiele

Wie kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aussehen? Die folgenden Beispiele sollen einen Eindruck davon vermitteln:

1.

Frau R. ist in einer Einrichtung als Gruppenmitarbeiterin tätig. Sie ist seit 2 Jahren geschieden. Zu einer Besprechung mit einem Kollegen kommt sie verspätet. Ihr Kollege empfängt sie mit den Worten: „Du warst wohl mit den Gedanken woanders, meine Liebe. Du solltest dir endlich mal einen Freund zulegen, damit dein sexueller Notstand aufhört.“

Frau R. ist schockiert und gekränkt. Sie verlässt den Raum.

Der Kollege empfindet kein Unrecht. Einen Spaß wird man sich doch wohl erlauben dürfen.

2.

Frau A. ist Sachbearbeiterin. Während ihre Kolleginnen und Kollegen in die Kantine zur Mittagspause gehen, bleibt sie gern allein in ihrem Büro, um Zeitung zu lesen. Da betritt ein Kollege ihr Büro und schaut sich um mit den Worten: „Na, meine Süße, jetzt sind wir ganz allein.“ Er stellt sich vor sie, bedrängt sie, greift ihr wiederholt an die Brust und versucht sie zu küssen.

Frau A. erstarrt. Durch diesen gewalttätigen Übergriff fühlt sie sich erniedrigt und beschmutzt. Sie empfindet Panik und Ekel.

Der Täter nutzt die unbeobachtete Situation in der Pause gezielt aus, um sein Verlangen zu befriedigen. Ein Unrechtsbewusstsein fehlt ihm.

3.

Frau M. ist als Auszubildende tätig. Sie hat ein Anliegen wegen ihrer Arbeit und möchte es mit ihrem Anleiter besprechen. Als sie sein Büro betritt und fragt, ob sie stören dürfe, antwortet ihr Anleiter anzüglich: „Na, Mädchen, wenn Sie so einen Pullover anhaben, dürfen Sie mich jederzeit stören.“

Frau M. ist peinlich berührt. Sie bekommt einen roten Kopf und verlässt das Büro. Der Anleiter zuckt die Schultern: so wie sie sich angezogen hat, muss sie sich über Sprüche doch nicht wundern!

4.

Herr D. arbeitet in einer Abteilung, in der überwiegend Frauen beschäftigt sind. Anfänglich wird Herr D. wegen seiner Schüchternheit – er wird ständig rot, wenn er angesprochen wird – gehänselt. Nachdem Herr D. sich nicht wehrt, vielmehr immer verlegener wird, werden die Verhaltensweisen der Kolleginnen massiver. In Anwesenheit von Herrn D. machen sich die Kolleginnen nunmehr einen Spaß daraus, sein Sexualeben zu analysieren. Die Übergriffe gipfeln darin, dass Herr D. eines Tages ein Pornoheft in seinem Postfach findet.

Herr D. ist so eingeschüchtert und in seiner Intimsphäre verletzt, dass er sich kaum mehr an seinen Arbeitsplatz traut.

Die Kolleginnen halten das alles für einen harmlosen Spaß mit dem „Neuen“.

1.3. **Empfehlenswerte Reaktionen**

Was können Sie tun, wenn Sie sexuelle Übergriffe erleben?

- Sprechen Sie – wenn möglich - die Situation offen an, drohen Sie, weitere Schritte einzuleiten!
- Lassen Sie sich von den in der Dienstvereinbarung bzw. in dieser Broschüre benannten Ansprechpersonen beraten!
- Suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens, mit der Sie die Situation besprechen können!
- Suchen Sie nach Verbündeten! Möglicherweise gibt es Kolleginnen/Kollegen, die mit der gleichen Person ähnliche Erfahrungen gemacht haben.

Ein offenes Verhalten gegenüber dem Belästiger hat meist Erfolg. Das belegen zum Beispiel Studien aus den USA und Kanada: Ein klares Nein führte in 90 % der Fälle dazu, dass der Belästiger sein Verhalten aufgab.

Frauen und Männer, die sexuelle Übergriffe erlebt haben, fühlen sich peinlich berührt, gedemütigt und ausgeliefert. In der Situation selbst erleben sie sich oft als wehrlos. Und auch anschließend scheuen viele vor einer offiziellen Beschwerde zurück, weil sie befürchten, nicht ernst genommen zu werden.

Besonders unangenehm wird es für Frauen, wenn sie nicht nur keine Solidarität von Männern erhalten, sondern auch bei andern Frauen auf Unverständnis oder Bagatellisierung stoßen. Auch Kolleginnen und weibliche Vorgesetzte sind häufig nicht frei von Vorurteilen.

Die Belästigung wird daher nicht selten als Flirt oder Witz abgetan, als ein Problem, das nicht weiter ernst zu nehmen ist. In der Not, sich verteidigen zu müssen, schieben die Täter meist den Opfern die Schuld zu, weil sie sich „aufreizend verhalten“ oder „proviziert“ haben. Oder sie beschuldigen die Betroffene der Verleumdung und leugnen einen sexuellen Übergriff.

Den Täterinnen und Tätern sollte klar sein, dass sexuelle Übergriffe gegen das Strafgesetz verstoßen. Sie können Abmahnungen oder gar Kündigungen, in besonders schweren Fällen Strafanzeigen mit entsprechenden Strafverfahren zur Folge haben.

Der falsche, vorurteilsbeladene Umgang mit sexueller Belästigung wirkt sich negativ auf das Arbeitsklima aus. Studien belegen erhöhte Krankmeldungen, schlechte Arbeitsleistungen bis hin zu Kündigungen von qualifizierten Arbeitskräften. Betroffene Personen sind daher in hohem Maße auf die Hilfe und Unterstützung von Vertrauenspersonen, Vorgesetzten oder den genannten Ansprechpersonen angewiesen.

Die Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ will helfen, solche Situation in den vBA Bethel besprechbar und lösbar zu machen und Vorgesetzte wie Kolleginnen und Kollegen zum fairen Umgang in schwierigen Situationen anzuleiten. Sie soll dazu beitragen, die Persönlichkeitsrechte und die Menschenwürde aller in den vBA Bethel Beschäftigten zu schützen sowie Hilfe und Maßnahmen bei sexuellen Übergriffen zu gewährleisten.

2. Mobbing

2.1. Was ist Mobbing?

Mobbing beginnt nicht erst am Arbeitsplatz. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bereits persönliche Erfahrungen – auch im privaten Bereich – mit dieser Problematik gemacht, selbst wenn ihnen der Begriff „Mobbing“ inhaltlich nicht bekannt war.

Der Begriff „Mobbing“ kommt aus dem Englischen und bedeutet jemanden anpöbeln, fertig machen („mob“ = Pöbel). Eine Person wird gezielt geschädigt, um ihr das Arbeiten und Leben in einer Gemeinschaft unerträglich zu machen.

Einzelne werden vom „mob“, dem Pöbel, regelrecht gejagt. Mobbing reicht von Verleumdung und Spott über gezielte Benachteiligung im Beruf bis hin zu Misshandlungen.

Mobbing ist Psychoterror am Arbeitsplatz

„Mobbing am Arbeitsplatz“ steht für eine Situation, in der es zwischen Kolleginnen / Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Nachgeordneten zu starken Konflikten kommt; dabei wird das Opfer von den Täterinnen bzw. Tätern systematisch direkt oder indirekt mit üblen Worten, Gesten oder auch Gewalt angegriffen, um es aus der Gemeinschaft auszustoßen. Unter Mobbing ist nicht eine einmalige Handlung zu verstehen, sondern eine wiederholte oder andauernde Verletzung der Betroffenen. Drastisch ausgedrückt: Mobbing ist Psychoterror am Arbeitsplatz.

Die Mobber und Mobberinnen sind im Einzelnen:

- zu 44 % Kolleginnen / Kollegen
- zu 37 % Vorgesetzte,
- zu 10 % Kolleginnen / Kollegen und Vorgesetzte gemeinsam und
- zu 9 % Untergebene

Eine im Jahr 2000 durchgeführte repräsentative Studie zum Ausmaß von Mobbing belegt, dass jede/jeder neunte Erwerbstätige im Laufe des Berufslebens Opfer von Mobbing wird.

Festgestellt wurde auch, dass es keinen Bereich gibt, der als „mobbingfreie Zone“ gelten kann: Mobbing findet sich quer durch alle Berufsgruppen, Branchen und Unternehmensgrößen.

Der Frauengesundheitsbericht des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen, verweist sogar darauf, dass branchenvergleichende Studien eine deutliche Überpräsenz von Mobbing im Sozial- und Gesundheitswesen festgestellt haben.

Mobbing kann jede/jeden treffen, unabhängig von Hierarchiestufen oder Positionen.

Die Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ definiert Mobbing so:

„Mobbing liegt vor, wenn eine Einzelperson oder eine Personengruppe von einer oder mehreren beschreibbaren gegen sie gerichteten Handlungen betroffen ist, die von einer oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeführt werden.

Mobbing findet also statt, wenn eine Person am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird.“

Die Ursachen von Mobbing liegen häufig in Defiziten in der Arbeitsorganisation

Zu diesen Defiziten zählen:

- Unklare Gestaltung von Aufgaben, Zusammenarbeit und Hierarchien
- Mangelhafte inhaltliche und zeitliche Organisation der Arbeit
- Fehlende Transparenz in den Arbeitsinhalten
- Nicht ausreichende Arbeitsleistungen
- Angst vor Arbeitsplatzverlust bzw. Arbeitsplatzwechsel

Eine weitere wichtige Ursache für Mobbing ist menschliche Schwäche. Eigene Fehler werden anderen in die Schuhe geschoben, um von sich selbst und der eigenen Unfähigkeit abzulenken. Eine „Mobberin“ bzw. ein „Mobber“ legt Anderen Steine in den Weg, um sie am Aufstieg zu hindern und die eigene Karriere voranzutreiben.

Mobbing entwickelt sich in der Regel in 4 Phasen:

1. Phase: Schlechte Konfliktbearbeitung:

Am Anfang steht ein ungelöster Streit. Der entsteht beispielsweise, wenn bei der Gestaltung des Dienstplans ein Kollege den Eindruck hat, zugunsten einer Kollegin benachteiligt worden zu sein.

2. Phase: Mobbing und Psychoterror

Der Streit ufert aus und wird zum Dauerkonflikt. Oft wissen die Beteiligten gar nicht mehr die Ursache für den Streit. Gezielter psychischer Terror setzt ein. Der oder die Täter gehen jetzt gezielt gegen eine Person vor, die schikaniert und ausgegrenzt wird.

3. Phase: Rechts- und Machtübergriffe

Auswirkungen von Mobbing sind beispielsweise Abmahnungen, krankheitsbedingte Kündigungen, Versetzungen an Arbeitsplätze mit weniger Anforderungen bis hin zu fristlosen Kündigungen. In der Regel machen Betroffene – verunsichert durch innere Kündigung – Fehler bei der Arbeit oder fehlen immer häufiger durch Krankheit.

4. Phase: Ausschluss aus der Arbeitswelt:

Die Mobbing-Opfer werden ganz aus dem Arbeitsfeld ausgeschlossen. In der Phase äußern sich gesundheitliche Einschränkungen oft so schwerwiegend, dass Betroffene auch über einen längeren Zeitraum körperlich und seelisch nicht mehr belastbar sind. Eine Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz ist in den meisten Fällen nahezu ausgeschlossen.

Formen von Mobbing

Mobbing durch Sprache

- Ständige Kritik an der Arbeit oder am Privatleben
- Bewusste oder auch unbewusste Benachteiligung in Gesprächen und Besprechungen wie Ignorieren, ins Wort fallen
- Herabwürdigung aufgrund immer noch bestehender Rollenklischees.
- Ständige Unterbrechungen beim Sprechen
- Anschreien oder lautes Schimpfen
- Vorgesetzte, Kolleginnen bzw. Kollegen schränken die Möglichkeit der/des Betroffenen ein, sich zu äußern
- Üble Reden hinter dem Rücken der oder des Betroffenen
- Lächerlichmachen einer Person
- Sich lustigmachen über eine Behinderung
- Falsche oder schlechte Beurteilung des Arbeitseinsatzes einer Kollegin oder eines Kollegen
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Telefonterror

Mobbing durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen

- Gang, Stimme oder Gesten einer Person werden imitiert, um sie lächerlich zu machen
- Jemand wird zu sinnlosen, kränkenden Arbeiten gezwungen, die das Selbstbewusstsein verletzen
- Betroffene werden entweder mit Arbeit überhäuft oder ihnen werden Arbeiten entzogen
- Sie erhalten Aufgaben, die weit unter oder über dem eigentlichen Können liegen
- Kolleginnen und Kollegen verweigern den Kontakt durch abwertende Blicke oder Gesten
- Mit dem Opfer werden keine Gespräche mehr geführt, es wird wie Luft behandelt
- Die Täter lassen sich nicht ansprechen
- Die Opfer werden isoliert, weitab von den Kolleginnen/Kollegen in andere Räume versetzt
- Dienstliche Informationen werden ihnen vorenthalten
- Den Betroffenen werden Kosten verursacht, um ihnen zu schaden.

Mobbing durch Gewalt

- Androhung körperlicher Gewalt
- Zwang zu gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Körperliche Misshandlung
- Schaden verursachen am Arbeitsplatz, an persönlichen Gegenständen oder dem Zuhause des Opfers

In dem Verhalten gegenüber Kolleginnen und Kollegen darf nicht nur vom eigenen Empfinden ausgegangen werden, vielmehr müssen immer auch die persönlichen Befindlichkeiten der anderen berücksichtigt werden. Im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen ist daher große Rücksichtnahme und Einfühlungsvermögen angebracht.

Mobbing ist ein gezielter Psychoterror, das Opfer zieht sich von gemeinschaftlichen Aktivitäten zurück.

2.2. Fallbeispiele

Wie kann Mobbing am Arbeitsplatz aussehen? Die folgenden Beispiele sollen einen Eindruck davon vermitteln:

1.

Herr B. ist Mitarbeiter in einem Betrieb. Die Kolleginnen und Kollegen halten ihn für homosexuell. Sie ahmen seinen Dialekt nach und machen sich lustig über seine Kleidung. Oft landen Fotos von nackten Frauen auf seinem Platz.

Herr B. wird immer wortkarger und zieht sich zunehmend von allen gemeinschaftlichen Aktivitäten der Abteilung zurück.

Die Kolleginnen und Kollegen dagegen werden immer offener und direkter in ihren Anspielungen, da Herr B. nicht reagiert.

2.

Frau S. arbeitet im Schichtdienst. Sie hat als einzige in ihrem Team kleine Kinder, was es ihr schwer macht, in Krankheitszeiten spontan Dienste zu tauschen. Sie merkt, dass die Toleranz der Kolleginnen und Kollegen ihr gegenüber schwindet. Wenn sie zur Arbeit kommt, verstummen manchmal die Gespräche der Kolleginnen und Kollegen. Ihr fachlicher Rat wird immer seltener gefragt.

Frau S. fühlt sich immer unwohler und ausgeschlossener. Sie wird häufiger krank. Für die Kolleginnen und Kollegen bestätigt das die geringe Belastbarkeit und Flexibilität von Frau S.

3.

Frau H. will sich beruflich verändern. Als ein verantwortungsvoller Posten in ihrem Bereich neu zu besetzen ist, sieht sie ihre Chance gekommen. Allerdings gibt es eine Kollegin, die es ebenfalls auf diesen Posten abgesehen hat. Diese beginnt damit, Gerüchte über Frau H. in die Welt zu setzen, andere Kolleginnen und Kollegen auf ihre Seite zu ziehen und wichtige Informationen von ihr fern zu halten.

Frau H. sieht sich mehr und mehr auf verlorenem Posten und zieht ihre Bewerbung schließlich zurück.

Die Kolleginnen und Kollegen sehen damit die kursierenden Gerüchte bestätigt.

4.

Frau I. ist eine erfahrene Mitarbeiterin in einem Team, dessen Leitung vor kurzem gewechselt hat. In Teambesprechungen fällt ihr neuerdings auf, dass ihre Beiträge von ihrem neuen Dienstvorgesetzten, Herrn K., wenig oder gar nicht registriert werden. Bei der Delegation von Aufgaben bleiben für sie nur die wenig attraktiven über. Ein offenes Gespräch mit Herrn K. führt zu keiner Klärung. Frau I. gerät in Selbstzweifel und hält sich in Besprechungen zunehmend zurück.

2.3. Empfehlenswerte Reaktionen

Was können Sie tun, wenn Sie Mobbing erleben?

- Sprechen Sie, wenn möglich, gleich zu Beginn die Situation offen an!
- Wenn Sie die Ursachen des Konflikts kennen, suchen Sie gemeinsam nach einer konstruktiven Lösung!
- Suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens!
- Holen Sie sich Beratung bei den in der Dienstvereinbarung benannten Ansprechpersonen!
- Drohen Sie an, sich zu beschweren oder es anderen weiterzuerzählen!
- Suchen Sie sich Verbündete unter Ihren Kolleginnen und Kollegen!

Die Angst, selbst in die „Schusslinie“ zu geraten, falsch verstandene Loyalität gegenüber der mobbenden Personen, vor allem wenn es eine vorgesetzte Person ist, aber auch Scheu vor Nachteilen, wenn man sich auf die Seite des Opfers stelle, führen dazu, dass Mobbing nach wie vor in erschreckendem Ausmaß stattfindet.

Die betroffenen Mitarbeitenden leiden häufig unter psychosomatischen Erkrankungen und kündigen oft innerlich. Sie interessieren sich nicht mehr für ihre Arbeit, nehmen auch an sozialen Veranstaltungen ihres Bereiches nicht mehr teil und werden krank. Das dadurch verschlechterte Arbeitsklima verursacht dem Arbeitgeber hohe Kosten durch Arbeitsausfall und erhöhten Krankenstand.

Aus diesen Gründen müssen sowohl Arbeitgeber als auch die Beschäftigten etwas dagegen tun.

Den mobbenden Personen sollte klar sein, dass ihr Verhalten unter Umständen gegen das Strafgesetz verstößt. Sie können Abmahnungen oder gar Kündigungen, in besonders schweren Fällen Strafanzeigen mit entsprechenden Strafverfahren zur Folge haben.

Die Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ will helfen, Mobbing-Situation in den vBA Bethel besprechbar und lösbar zu machen und Vorgesetzten wie Kolleginnen und Kollegen zum fairen Umgang in schwierigen Situationen anzuleiten. Sie soll dazu beitragen, die Persönlichkeitsrechte und die Menschenwürde aller in den vBA Bethel Beschäftigten zu schützen sowie Hilfe und Maßnahmen bei Mobbing zu gewährleisten.

3. Diskriminierung

3.1. Was ist Diskriminierung?

Die Dienstvereinbarung der vBA Bethel definiert Diskriminierung so:

„Unter Diskriminierungen werden alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen verstanden, die Personen z.B. auf Grund ihrer Herkunft, Kultur, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, politischer Anschauung oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.“

Auch Spott über eine andere Mentalität oder Lebensweise gilt als Diskriminierung. Diskriminierende Äußerungen verstoßen sowohl gegen die Würde einzelner Personen als auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes (GG, Art. 3) und gegen die Menschenwürde (GG, Art. 1). In besonders schwerwiegenden Fällen können diskriminierende Äußerungen strafrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Diskriminierungen entstehen meist durch Vorurteile, die Einzelne ausnutzen, um ihre negative Meinung über Gruppen oder Einzelne durch herabwürdigende Handlungen oder Äußerungen auszuleben.

Diskriminierungen können in demütigenden Äußerungen, durch abweisende Körpersprache, beleidigende Gesten oder Mimik geschehen wie auch durch anonyme Verbreitung von Symbolen, Sprüchen und Schmierereien.

Diskriminierungen finden aber meistens verdeckt statt, das heißt, die Täter bekennen sich in der Regel nicht zur eigenen Meinung, sondern berufen sich auf angeblich allgemeine Stimmungen, Gewohnheiten, Traditionen („wir finden das eben komisch“) oder äußere Umstände („bei dem Leistungsdruck ist der Ton eben rauer, da braucht man mal ein Ventil“).

Sie zielen scheinbar nur auf eine Gruppe allgemein („das ist nicht persönlich gemeint...“), verletzen aber dennoch jedes einzelne Mitglied einer solchen Gruppe. Daher gehen viele Fälle von Diskriminierung nahtlos in Mobbing über.

Formen von Diskriminierung

Diskriminierung durch Sprache

- Herabsetzende Äußerungen, z.B. „fett“, „dumm“ etc.
- Beleidigende Äußerungen über Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion
- Ausländerfeindliche oder sexistische Witze
- Beschimpfungen, allgemeiner Hohn
- Drohungen und Erniedrigungen
- Lächerlich machen und abwerten, wenn die Betroffenen sich wehren.

Diskriminierung durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen

- Schaffen von Informationslücken
- Herstellen von räumlicher Isolation
- Ignorieren der Person
- Delegieren von menschenunwürdigen, sinnlosen und kränkenden Arbeiten

- Abwertende Blicke oder Gesten
- Spöttisches Nachahmen von Sprache, Stimme oder Körperhaltung
- Ausländerfeindliche oder sexistische Schmierereien
- Verteilung ausländerfeindlicher Schriften

Diskriminierung durch Gewalt

- Körperliche Misshandlung
- Androhung und Ausübung körperlicher Gewalt
- Nötigung zu gesundheitsschädlichen Arbeiten

3.2. Fallbeispiele

Wie kann Diskriminierung am Arbeitsplatz aussehen? Die folgenden Beispiele sollen einen Eindruck davon vermitteln:

1.

Frau L., Stationsleitung, gerät mit Frau O., einer russlanddeutschen Krankenschwester in eine fachliche Auseinandersetzung. Als Frau O. nicht nachgibt, sondern auf ihrem Standpunkt besteht, wird der Wortwechsel immer heftiger. Schließlich gipfelt er in der Bemerkung der Stationsleitung: „Du wärst besser in Russland geblieben!“

Frau O. ist gekränkt und entsetzt, dass die zunächst sachliche Auseinandersetzung auf einer solchen Ebene ausgetragen wird.

2.

Frau C., eine türkische Mitarbeiterin, beteiligt sich am Fastenmonat Ramadan, indem sie tagsüber keinerlei Nahrungsmittel zu sich nimmt. Einer ihrer Kollegen spricht sie immer wieder darauf an und drängt ihr täglich Lebensmittel auf.

Frau C. ist eingeschüchtert und weiß sich nicht zu wehren. Schließlich meldet sie sich bis zum Ende der Fastenzeit krank.

3.

Herr Z. arbeitet seit vielen Jahren in einem Betreuungsteam. Aufgrund eines akuten Rückenleidens kann er keine schweren pflegerischen Arbeiten mehr leisten. Ein Wechsel in einen anderen Arbeitsbereich ist geplant, wird aber erst in einigen Monaten umgesetzt werden können. Seine Kolleginnen und Kollegen, die bis dahin einen Teil seiner Arbeit übernehmen müssen, halten ihm das immer wieder vor. Herr Z. fühlt sich ausgegrenzt und abgewertet. Seine Arbeitsleistungen sinken.

4.

Herr Sch. hat viele Jahre in einem Team mit überwiegend Männern gearbeitet. Vor kurzem ist das Team neu zusammengesetzt worden und einige Frauen sind hinzugekommen. Herr Sch. erzählt gern frauenfeindliche Witze. Die neuen Kolleginnen im Team fühlen sich verletzt und abgewertet, die Männer, die bisher mitgelacht haben, wissen nicht so recht, wie sie jetzt reagieren sollen. Das führt dazu, dass eine angespannte Atmosphäre im Team herrscht und die Zusammenarbeit immer schwieriger wird.

3.3. Empfehlenswerte Reaktionen

Was können Sie tun, wenn Sie Diskriminierung erleben?

- Sprechen Sie, wenn möglich, die Situation offen an!
- Versuchen Sie, mit ihren Kolleginnen und Kollegen über den Vorfall zu sprechen!
- Wenden Sie sich an die in der Dienstvereinbarung genannten Ansprechpersonen und lassen Sie sich dort beraten!

Diskriminierungen sind eine ernst zu nehmende Störung des Betriebsfriedens, weil sie erheblich die Solidarität und das Vertrauen unter den Kolleginnen und Kollegen gefährden.

Jeder und jede einzelne Beschäftigte, unabhängig von Geschlecht oder vermeintlichen „Anderssein“, muss sich darauf verlassen können, von den Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten respektiert zu werden.

Die Folgen von Diskriminierungen können nicht nur für das Opfer schlimm sein. Den Täterinnen und Tätern sollte klar sein, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen unter Umständen gegen das Strafgesetz verstoßen. Sie können Abmahnungen oder gar Kündigungen, in besonders schweren Fällen Strafanzeigen mit entsprechenden Strafverfahren zur Folge haben.

Die Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ will helfen, Diskriminierung in den vBA Bethel besprechbar und lösbar zu machen und Vorgesetzten wie Kolleginnen und Kollegen zum fairen Umgang in schwierigen Situationen anzuleiten. Sie soll dazu beitragen, die Persönlichkeitsrechte und die Menschenwürde aller in den vBA Bethel Beschäftigten zu schützen sowie Hilfe und Maßnahmen bei erlebter Diskriminierung zu gewährleisten

4. Hilfen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Menschen die sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung erleben, brauchen unbedingte Unterstützung und Solidarität im Unternehmen. Wie sie aussehen kann und wer sie leisten sollte, wird im Folgenden beschrieben.

An dieser Stelle soll aber auch auf ein anderes Phänomen hingewiesen werden: Die Übergriffe, um die es hier geht, finden überwiegend im Verborgenen und ohne Zeuginnen oder Zeugen statt. Das kann in Einzelfällen dazu führen, dass Kolleginnen und Kollegen zu Unrecht z.B. des Mobbings beschuldigt werden. Hier hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Anschuldigungen zu schützen. Um der Gratwanderung zwischen berechtigten und unberechtigten Vorwürfen verantwortlich und angemessen zu begegnen, ist daher eine genaue Prüfung jedes Einzelfalls eine zwingende Maßgabe!

Wenn Sie von jemandem um Rat und Hilfe gebeten werden, beachten Sie bitte folgenden Grundsatz: Handeln Sie niemals über den Kopf der betroffenen Person hinweg. Sprechen Sie alle Schritte mit ihr ab!

4.1 Was können Betroffene tun?

Für Betroffene von sexuellen Übergriffen, Mobbing oder Diskriminierung ist es häufig schwer, Strategien zu entwickeln, um sich erfolgreich zu wehren. So wird beispielsweise von Frauen gefordert, sich bei Zudringlichkeiten heftig zur Wehr zu setzen und sich nichts gefallen zu lassen.

Wenn sich belästigte Frauen oder Mobbing-Opfer dann aber so verhalten, heißt es nicht selten, sie hätten überzogen und unangemessen reagiert. Oft müssen die Opfer, nicht aber ihre Belästiger negative Folgen erleben.

Die immer noch vorherrschenden Klischees, Vorurteile und Parolen wirken verunsichernd und einschüchternd, wenn die Betroffenen keine Unterstützung erfahren. Aus Angst vor zusätzlichen Schikanen, Ausgrenzungen und Anfeindungen schweigen Opfer deshalb häufig. So aber dreht sich die Spirale von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung weiter.

Für alle Betroffenen ist es deshalb zunächst einmal wichtig, die eigene Sprachlosigkeit zu überwinden und Unmut, Ärger oder Ekel zu äußern. Wer sich persönlich angegriffen fühlt, ob durch sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung, sollte in einer solchen Situation sofort versuchen, die Täterinnen bzw. Täter direkt anzusprechen:

- „Nein. Das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Mein Privatleben (Religion, Kleidung etc.) geht Sie nichts an!“
- „Unterlassen Sie solche Bemerkungen (Angriffe, Drohungen, Gerüchte etc.) in Zukunft!“
- „Wenn Sie mich weiterhin mit Ihren Äußerungen (Übergriffen, Demütigungen etc.) belästigen, werde ich weitere Schritte einleiten!“

Wer frei aussprechen kann, was sie oder ihn bewegt, setzt in sich Kräfte frei. Gerade wenn die Tat beim Namen genannt und öffentlich bekannt wird, werden die Täterinnen/Täter bloßgestellt.

Oft ist es aber für die Betroffenen schwer sich gegen den Täter / die Täterin direkt zu äußern.

Es wird empfohlen:

- Suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens, mit der Sie über den Vorfall sprechen können. Das können z.B. Kolleginnen oder Kollegen sein oder Menschen aus Ihrem privaten Umfeld.
- Machen Sie sich Notizen über die genauen Vorkommnisse und wie Sie sich dabei gefühlt haben. Halten Sie Ort, Datum, Zeit und wen Sie über den Vorfall informiert haben, schriftlich fest. Überlegen Sie sich genau, was gestört hat, welches Verhalten Sie zukünftig erwarten oder welche Lösungsmöglichkeiten Sie für den Konflikt sehen. Falls Sie den Weg einer Beschwerde gehen wollen, können Ihnen die Notizen als Beweismittel helfen.
- Suchen Sie sich Verbündete oder Personen, die Ähnliches erlebt haben. In einem Austausch der gemeinsamen Erfahrungen lassen sich bessere Handlungsstrategien entwickeln.
- Lassen Sie sich eingehend beraten, bevor Sie weitere Schritte einleiten.

Sie können sich in den vBA Bethel neben einer Person Ihres Vertrauens auch direkt an Ihre/n Dienstvorgesetzte/n bzw. die/den nächst höhere/n Dienstvorgesetzte/n, den Beratungsdienst für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ihre Mitarbeitervertretung, den Sprecherausschuss für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Schwerbehindertenvertretung und Ihre Personal- und Bildungsreferentinnen/-referenten wenden.

Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner haben die Aufgabe, Sie zu unterstützen und zu begleiten. Sie können Ihnen Informationen über das weitere Verfahren geben und Beratungsmöglichkeiten aufzeigen.

Wenn Ihr/r direkte/r Dienstvorgesetzte/r oder Ihr/e nächsthöhere/r Dienstvorgesetzte/r nicht unverzüglich tätig wird, können Sie über eine der anderen Ansprechpersonen die im jeweiligen Stiftungsbereich etablierte „Gemeinsame Sitzung MAV/Personal- und Bildung“ anrufen. Eine genaue Information über diesen Ausschuss und das weitere Verfahren erhalten Sie von den in der Dienstvereinbarung genannten Ansprechpersonen.

Bitte beachten Sie:

Wenn Sie Ihre/n direkten bzw. nächsthöhere/n Dienstvorgesetzte/n oder Ihre Personal- und Bildungsreferent/-innen eingeschaltet haben, sind diese verpflichtet, tätig zu werden. Im Gegensatz dazu können Sie mit anderen Ansprechpartner/-innen individuell klären, ob und wie Sie weiter vorgehen möchten.

4.2. Was können Vertrauenspersonen tun?

Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, sich bei sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung an eine Vertrauensperson zu wenden.

Aus Angst vor zusätzlichen Schikanen, Ausgrenzungen und Anfeindungen schweigen Opfer häufig.

Wenn Sie als Vertrauensperson um Rat gefragt werden, beachten Sie bitte Folgendes:

Zuhören

Die Betroffenen müssen das Gefühl bekommen, dass sie mit ihren Problemen ernst genommen werden. Dies bedeutet, zuerst einmal zuhören und sich den Fall schildern lassen. Gezielte Fragen können dabei helfen, den Sachverhalt herauszuarbeiten und schriftlich festzuhalten.

Klären

Im Gespräch muss geklärt werden, ob bei den Betroffenen der Wunsch und der Wille vorhanden ist, die dargestellte Situation zu verändern.

Wird dieser Wunsch geäußert, so ist dies der Zeitpunkt, ggfs. zusammen mit der/m Betroffenen eine/n der in der Dienstvereinbarung genannte Ansprechpartner/-in hinzu-ziehen sollte.

Die Ansprechpartner/-innen werden dann, nachdem der Sachverhalt geschildert wurde, zunächst die andere Seite hören. Dadurch ist die Betrachtung des Sachverhaltes von unterschiedlichen Seiten möglich, um ein möglichst objektives Bild zu erhalten. Hierzu kann es auch notwendig sein, Zeugen oder andere Personen, die von dem Sachverhalt Kenntnis haben, zu befragen.

Vermitteln

Nachdem der Versuch gemacht wurde, zu klären, wie es zur Konfliktsituation kam, muss der/die Ansprechpartner/-in nun mit den Betroffenen entscheiden, ob die Situation durch ein oder mehrere Vermittlungsgespräche zum Positiven verändert werden kann oder ob andere Schritte (z.B. rechtliche) eingeleitet werden müssen.

Bei allen Handlungsmöglichkeiten muss beachtet werden, dass niemals über die Köpfe der Betroffenen hinweg gehandelt wird, sondern stets alle Schritte mit den Betroffenen abgesprochen sind. Darüber hinaus sollte der Sachverhalt sowie die einzelnen Ergebnisse protokolliert werden.

Bitte beachten Sie:

Wenn Sie Ihre/n direkten bzw. nächsthöhere/n Dienstvorgesetzte/n oder Ihre Personal- und Bildungsreferent/-innen eingeschaltet haben, sind diese verpflichtet, tätig zu werden. Im Gegensatz dazu können Sie mit anderen Ansprechpartner/-innen individuell klären, ob und wie Sie weiter vorgehen möchten.

Entscheidet sich die/der Betroffene für Vermittlungsgespräche, sollten alle Beteiligten einverstanden sein. Ziele dieser Vermittlung sind:

- Der Sachverhalt wird offen angesprochen
- Die unterschiedlichen Sichtweisen und/oder die gegensätzlichen Standpunkte werden benannt und besprochen
- Am Ende wird eine von allen getragene Regelung für den weiteren Umgang miteinander vereinbart

4.3. Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Die vBA Bethel fühlen sich einer Kultur des Hinschauens verpflichtet.

Gerade in einer schwierigen Situation, verursacht durch Mobbing, Diskriminierung oder sexuelle Belästigung, gehört die menschliche Solidarität mit den Betroffenen zur Verantwortung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters im Unternehmen. Das verlangt Offenheit für die Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Bereitschaft, auf die Situation im Sinne der Betroffenen vermittelnd und konfliktlösend einzuwirken.

Die vBA Bethel bitten hierzu alle Mitarbeitenden um ihre Unterstützung.

Das bedeutet konkret

- Nicht Augen und Ohren verschließen und sich aus der Situation herausziehen
- Ein Opfer nicht allein lassen, sondern fragen, welche Art von Unterstützung es sich wünscht
- Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zeigen
- Lösungswege für die Beteiligten suchen und vermitteln, ohne aber dabei zu richten oder durch heftige Reaktionen die Situation verschärfen
- Offenes Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleginnen und Kollegen
- Die Kontaktaufnahme und Begleitung zu einer/m der Ansprechpartner/-innen anbieten.

4.4. Was können Führungskräfte tun?

Direkte bzw. nächsthöhere Dienstvorgesetzte oder die Personal- und Bildungsreferent/-innen sind im Rahmen dieser Dienstvereinbarung verpflichtet, unverzüglich tätig zu werden.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar. Sie verstoßen gegen die Menschenwürde und das Persönlichkeitsrecht und sind deshalb mit bestehenden Gesetzen nicht vereinbar (vgl. Anhang). Ein/e Vorgesetzte/r ist auch deshalb verpflichtet, geeignete Schritte gegen eine solche Störung einzuleiten.

Solche Schritte können sein:

- Ein Gespräch mit der/dem Betroffenen und den anderen Beteiligten. Dabei muss deutlich werden, dass die/der Dienstvorgesetzte die jeweiligen Aussagen der Beteiligten ernst nimmt und die Tat nicht beschönigt wird. Ziel ist eine Versachlichung des Konflikts
- Den Konflikt analysieren. Dazu gehört, Gründe für das Fehlverhalten wie auch negatives Vorgesetztenverhalten zu ermitteln und ggfs. den Führungsstil zu überprüfen

- Die Beteiligten darauf hinweisen, dass die Sach- und Gesprächsinhalte schriftlich festgehalten werden
- Gegebenenfalls über die Personalabteilung disziplinarische Maßnahmen gegen die Täterinnen bzw. Täter einleiten
- Ansprechen der Problematik in der Abteilungs- oder Teambesprechung. Wichtig ist eine klare und eindeutige Stellungnahme, dass ein solches Verhalten von Dienstvorgesetzten nicht geduldet wird. Je nach Sachverhalt gemeinsam einen Weg für die weitere Zusammenarbeit der Beteiligten aufzeigen
- Rehabilitation des Opfers.

4.5. Was kann die Mitarbeitervertretung tun?

Vor dem Hintergrund der gültigen Gesetze und der Dienstvereinbarung der vBA Bethel haben die Mitglieder der Mitarbeitervertretung viele Möglichkeiten, um Betroffene von sexuellen Belästigungen, Mobbing oder Diskriminierung sowohl direkt zu unterstützen als auch vorbeugende Maßnahmen im Unternehmen zu fördern. Zunächst einmal sind die Mitglieder der Mitarbeitervertretung aufgrund ihrer Aufgabe in den vBA Bethel verpflichtet, Beschwerden von Betroffenen entgegenzunehmen sowie vom Arbeitgeber zu verlangen, dass er für Abhilfe bzw. Abstellung von Missständen oder Fehlverhalten sorgt. Arbeitsrechtliche Maßnahmen sowie zivilrechtliche Schritte sollten jeweils als „letzte“ Möglichkeit bzw. bei entsprechend schwerwiegenden Verfehlungen eingeleitet werden.

Bei allen Handlungsmöglichkeiten muss beachtet werden, dass niemals über die Köpfe der Betroffenen hinweg gehandelt wird, sondern stets alle Schritte mit den Betroffenen abgesprochen sind. Darüber hinaus sollten der Sachverhalt sowie die einzelnen Ergebnisse protokolliert werden.

Da das dienstliche Umfeld in der Regel von den Vorkommissen weiß, sollte einvernehmlich geprüft werden, ob und in welcher Weise das Ergebnis den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gemacht wird. Gegebenenfalls sollten auch vorbeugende Maßnahmen wie z.B. Mitarbeiterbesprechungen zum Thema in Betracht gezogen werden.

Wenn arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, ist es oft wichtig, auch den Täterinnen und Tätern durch eine entsprechende Beratung zu helfen und gleichzeitig die Opfer zu rehabilitieren und zu schützen.

Darüber hinaus können die Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch die Unterstützung einer offensiven Informationspolitik in Aushängen, Aktionen, Betriebszeitung, Betriebsversammlungen dazu beitragen, dass im Unternehmen ein Klima entsteht, in dem sexuelle Belästigungen, Mobbing und Diskriminierung offen angesprochen werden können. Mögliche Ursachen für Fehlverhalten, wie z.B. in der Arbeitsorganisation, Kommunikationsprobleme, Rollenkonflikte oder persönliche Verhaltensprobleme, müssen angesprochen und diskutiert werden.

4.6. Was kann der Sprecher-Ausschuss tun?

Im Mittelpunkt der Unterstützungsmöglichkeiten durch den Sprecherausschuss der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht die Beratung. Wenn sich ein Leitender Mitarbeiter/ eine Leitende Mitarbeiterin mit einem entsprechenden Thema an den Sprecherausschuss wendet, wird gemeinsam überlegt, ob sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung bei dieser Fragestellung eine Rolle spielt und ob die Dienstvereinbarung zum Beschäftigtenschutz zur Geltung kommen kann. Auf dem Hintergrund, dass jede einzelne Anfrage von den Arbeitszusammenhängen, von den Umständen und von den handelnden Personen her unterschiedlich ist, wird jedes Thema genau reflektiert und die weitere Vorgehensweise überlegt. Erfahrungsgemäß ist dabei eine Abgrenzung zu anderen Konflikten, z.B. mit Dienstvorgesetzten, nicht immer leicht.

Ziel der Beratung ist die gemeinsame Suche nach Lösungen für belastende und oftmals verfahrenere Situationen sowie nach Handlungsmöglichkeiten für die Betroffenen. Dabei kann die Entscheidung, ob weitere Schritte unternommen werden, individuell unterschiedlich ausfallen. In jedem Fall erfolgt dazu eine Absprache mit dem Betroffenen/ der Betroffenen.

Über die Beratung hinaus trägt der Sprecherausschuss dazu bei, in den entsprechenden Gremien über sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung zu informieren und die vorliegende Dienstvereinbarung zum Thema zu machen.

5. Rechtliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Maßnahmen des Unternehmens

Die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel haben die Pflicht, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen (§ 2 Abs. 1 S.1 BeschSchG). Die v. Bodelschwingschen Anstalten werden unabhängig davon jeden Einzelfall von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung sorgfältig prüfen und dann je nach Schwere des Vorfalls angemessene betriebliche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreifen. Dies können z.B. sein:

- Persönliches Gespräch und/oder Belehrung,
- Umsetzung/Versetzung,
- Abmahnung,
- Kündigung.

Bei allen Maßnahmen findet die Beteiligung der zuständigen Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls des Sprecherausschusses für Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des MVG statt.

Strafrechtliche Konsequenzen

In schweren Fällen behalten sich die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel vor, Strafanzeige zu erstatten.

Im Übrigen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen wie z.B. das Beschäftigtenschutzgesetz, das Strafgesetzbuch.

Maßnahmen der /des Betroffenen

Die Probleme von sexueller Belästigung, Mobbing am Arbeitsplatz und Diskriminierung werden in unserer Gesellschaft immer noch häufig tabuisiert. Rechtlich gesehen haben v.a. das Beschäftigtenschutzgesetz (siehe Anhang), aber auch die neuere Rechtsprechung zu den Tatbeständen des Mobbing und der Diskriminierung Fortschritte für Betroffene ergeben.

Dennoch ist es immer noch schwierig, Ansprüche gegen die Täter bzw. Täterinnen direkt durchzusetzen, sofern es sich nicht um Straftaten handelt und die Beweislage nicht eindeutig ist.

Wann eine solche Verletzung von Gesetzen vorliegt, muss in jedem Einzelfall geprüft werden. Zur Klärung sollten sich Betroffene an Vertrauenspersonen und ausgewiesene Beraterinnen und Berater wenden, die entsprechende Auskünfte geben können.

Grundsätzlich haben Beschäftigte nach § 35 Abs.2 und 3a MVG das Recht, sich bei der MAV zu beschweren. Diese Regelung ist bei einer Beschwerde aufgrund sexueller Belästigung durch § 3 BeschSchG besonders abgesichert (Beschwerde bei der zuständigen Stelle des Unternehmens).

Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen der/ dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen (§ 612a BGB, § 17 Abs. 2, S.2 ArbSchG).

Auch gegenüber dem Sprecherausschuss der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Beschwerde möglich.

Ein ausdrückliches Leistungsverweigerungsrecht stellt das Beschäftigtenschutzgesetz bei sexueller Belästigung fest: § 4 Abs. 2 BeschSchG gibt der / dem Beschäftigten das Recht, die Tätigkeit am Arbeitsplatz einzustellen, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergreift und die Arbeitseinstellung zum Schutz vor weiterer Belästigung notwendig ist. Vor einem solchen Schritt sollte jedoch immer die Mitarbeitervertretung bzw. der Sprecherausschuss eingeschaltet werden.

Die Probleme von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung sind in unserer Gesellschaft und damit eben auch in der Arbeitswelt lange tabuisiert worden. Mit der vorliegenden Broschüre wollen die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel zur Enttabuisierung beitragen und alle Mitarbeitenden zu einem offenen, menschlichen und fairen Miteinander auffordern!

Literatur:

- Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Eine Information für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Volkswagen über die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“. 3. Aufl., Hg.: Volkswagen AG, Zentrales Personalwesen,
- Bundesministerium für Frauen, Soziales, Familien und Jugend: Frauen in Deutschland. Berlin 2003
- Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Bremen: Der Frauengesundheitsbericht. Bremen 2002
- Meschkutat, Bärbel/ Stackelbeck, Martina/ Langenhoff, Georg: Der Mobbing-Report, Kurzfassung. Sozialforschungsstelle Dortmund, o.J.
- Industriegewerkschaft Metall: Mobbing. Frankfurt, 1997
- Deutscher Gewerkschaftsbund, Nein heisst Nein! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Berlin 1998

Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ Gegen Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Zwischen dem Vorstand
der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel

und

der Gesamtmitarbeitervertretung der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel sowie
dem Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 1 Präambel

Eine Unternehmensorganisation, die sich durch partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der Vision und Ziele der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel.

Wesentlicher Teil der Unternehmenskultur ist die respektvolle Zusammenarbeit. Toleranz und der faire Umgang miteinander gehören zu den Grundüberzeugungen.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierungen jeglicher Art stellen am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung da und gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde, sowie als eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts. Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung schaffen in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel ein stressbelastetes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Störungen. Solche Verhaltensweisen sind unvereinbar mit unseren Leitbildern.

Die v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel, die Mitarbeitervertretungen und der Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen treten nachdrücklich für den Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie setzen sich für ein belästigungsfreies Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel und sinngemäß auch für Zivildienstleistende, Praktikanten/Praktikantinnen sowie die Beschäftigten anderer Firmen, die derzeit oder zukünftig in den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel tätig sind.

§ 3 Grundsatz

Das bewusste, gezielte oder fahrlässige Herabwürdigen der Persönlichkeit ist eine Verletzung der Würde des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Insbesondere gehören dazu:

1. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, gemäß der Intention des Beschäftigten-schutzgesetzes „jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“.

Im Anhang sind Beispiele sexueller Belästigung benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

2. Mobbing

Mobbing liegt vor, wenn eine Einzelperson oder eine Personengruppe von einer oder mehreren beschreibbaren gegen sie gerichteten Handlungen betroffen ist, die von einer oder mehreren Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeführt werden.

Mobbing findet also statt, wenn eine Person am Arbeitsplatz systematisch schikaniert, bedrängt oder ausgegrenzt wird.

Im Anhang sind Beispiele von Mobbing benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

3. Diskriminierung

Unter Diskriminierung werden alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen verstanden, die Personen z.B. auf Grund ihrer Herkunft, Kultur, Hautfarbe, Behinderung, Geschlecht, sexueller Identität, politischer Anschauung oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen.

Im Anhang sind Beispiele von Diskriminierungen benannt, sie sind Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Das subjektive Empfinden der/des Betroffenen bei sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung ist ausschlaggebend für die Einleitung des Verfahrens.

§ 4 Verantwortung der Vorgesetzten

Die Dienstvorgesetzten haben durch ihr Verhalten insbesondere zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden. Dazu gehört auch die Gestaltung von Präventivmaßnahmen. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu schützen und Hinweise auf eventuelle sexuelle Belästigung sowie Mobbing oder Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachzugehen und Maßnahmen dagegen einzuleiten.

§ 5 Beschwerderecht und Nachteilsschutz

Die betroffenen Beschäftigten, die sich durch die Missachtung des beschriebenen Grundsatzes beeinträchtigt fühlen, können sich neben ihren Dienstvorgesetzten auch an nachfolgend aufgeführte Stellen wenden, wenn eine persönliche Zurechtweisung der belästigenden bzw. diskriminierenden Person im Einzelfall erfolglos ist oder nicht möglich erscheint:

- die Mitarbeitervertretung
- den Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Schwerbehindertenvertretung
- die Personal- und Bildungsreferenten/-referentinnen
- den Beratungsdienst für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Diese haben die Aufgabe, unverzüglich die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und mit den Betroffenen das weitere Vorgehen abzustimmen.

Betroffene können auch Personen sein, die zwar nicht persönlich beeinträchtigt wurden, aber das Fehlverhalten miterleben oder mit ansehen. Den direkt betroffenen Personen dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Die Betroffenen können sich durch Personen ihres Vertrauens begleiten lassen.

Die Dienstvorgesetzten haben die Betroffenen vor weiteren Beeinträchtigungen zu schützen und insbesondere Benachteiligungen auf Grund der getätigten Beschwerde nachzugehen. Benachteiligungen von Betroffenen stellen ebenso eine Verletzung der Dienstvereinbarung dar, wie der Verstoß selbst. Die jeweiligen Dienstvorgesetzten werden die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen ergreifen, um entsprechende Nachteile auszuschließen.

§ 6 Vertraulichkeit

Über Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht an dem Verfahren beteiligt sind.

§ 7 Maßnahmen bei Verstoß gegen den Grundsatz

Der Arbeitgeber hat je nach Schwere des Vorfalles die dem Einzelfall angemessene betriebliche oder arbeitsrechtliche Maßnahme zu ergreifen. Diese können sein:

Persönliches Gespräch und/oder Belehrung: Die diskriminierende Person wird über die betrieblich geltenden und in dieser Vereinbarung festgelegten Prinzipien ausführlich informiert. Die Inhalte der Vereinbarung werden nachdrücklich begründet und schriftlich niedergelegt (Personalakte).

Umsetzung/Versetzung: Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, ggfs. auch an einen anderen Arbeitsort. Je nach Schwere des Verstoßes kann diese Maßnahme auch neben oder anstatt Belehrung erfolgen.

Abmahnung: Der Verstoß gegen die Inhalte der Dienstvereinbarung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Er kann eine Abmahnung rechtfertigen, die zu einer verhaltensbedingten Kündigung führen kann.

Kündigung: In Betracht kommen kann eine ordentliche bzw. außerordentliche Kündigung. Eine außerordentliche Kündigung kann aus wichtigem Grund ausgesprochen werden, wenn es trotz Abmahnung oder Versetzung zu Verstößen gegen die Dienstvereinbarung kommt oder in besonders schweren Fällen, in denen den diskriminierten Beschäftigten bzw. den v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel eine Weiterbeschäftigung

tigung unzumutbar ist. Eine außerordentliche Kündigung kann auch ohne vorherige andere Maßnahmen ausgesprochen werden.

Für Beschäftigte, die nicht in einem regulären Beschäftigungsverhältnis mit den v. Bodenschwinghschen Anstalten Bethel (z.B. Zivildienstleistende und Teilnehmerinnen des Diakonischen Jahres) stehen, werden die jeweilig geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen angewandt.

§ 8 Unterstützung der Betroffenen:

Die Dienstvorgesetzten sind verpflichtet, nach einer Beschwerde zum Schutz des Betroffenen/der Betroffenen sofortige gegebenenfalls vorläufige Maßnahmen zu ergreifen.

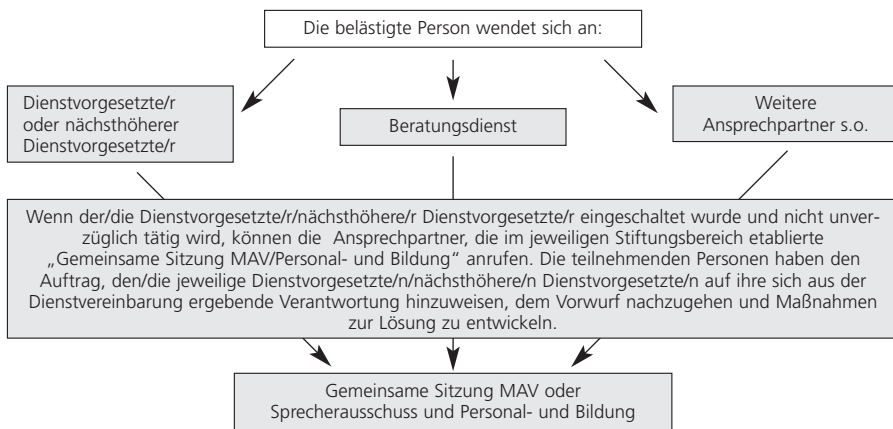
Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten i.S. der Dienstvereinbarung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Werden Beschäftigte am Arbeitsplatz sexuell belästigt oder diskriminiert, werden die v. Bodenschwinghschen Anstalten Bethel ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dieses künftig zu verhindern.

§ 9 Verfahren:

Wenn eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter belästigt oder diskriminiert worden ist, sollten folgende Wege beschritten werden.

Die belästigte Person wendet sich an einen der genannten Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen (Dienstvorgesetzte oder nächsthöhere Dienstvorgesetzte, Mitarbeitervertretung, Sprecherausschuss für Ltd. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Schwerbehindertenvertretung, Beratungsdienst für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Personal- und Bildungsreferenten und -innen)

Die Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen haben die Aufgabe zu unterstützen, ggfs. zu begleiten, Informationen über das weitere Verfahren zu geben und Beratungsmöglichkeiten aufzuzeigen.



§ 10 Präventive Maßnahmen

Durch Vorbeugung können die Situationen verhindert werden, in denen sich sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung entwickeln kann. Der Schwerpunkt liegt in der Gestaltung von präventiven Maßnahmen.

Die Dienstvereinbarung und die in diesem Rahmen gültigen Gesetze und Bestimmungen können in allen Dienststellen eingesehen werden. Im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung wird der Inhalt der Dienstvereinbarung, der Rechtsschutz für die Betroffenen, sowie die Handlungsverpflichtung für die Vorgesetzten aufgegriffen. Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungsarbeit wird eine aktive Öffentlichkeitsarbeit innerhalb der v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel zu den Themen Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung angeboten. Ein Begleitausschuss, bestehend aus einem Mitglied des Sprecherausschusses der Ltd. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und zu gleichen Teilen aus Vertretern und Vertreterinnen des Dienstgebers und Vertretern und Vertreterinnen der Gesamtmitarbeitervertretung wird vom Vorstand der v. Bodelschwingschen Anstalten Bethel eingesetzt.

Seine Aufgaben sind:

- Entwicklung von Vorschlägen zur Prävention
- Entwicklung einer Begleitbroschüre
- Kontrolle der Umsetzung der Dienstvereinbarung
- Jährlicher Bericht an die Strategische Personal- und Bildungskonferenz, Gesamtmitarbeitervertretung und Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 11 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung ersetzt die Dienstvereinbarung „Schutz vor sexueller Belästigung“ vom 01. Juli 1996. Die Zuständigkeit des Begleitausschusses zum Schutz vor sexueller Belästigung wird durch den Begleitausschuss dieser Dienstvereinbarung ersetzt. Die Dienstvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft und wird in allen Dienststellen veröffentlicht. Auf Wunsch wird jeder/m Beschäftigten ein Exemplar ausgehändigt.

Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform. Nach Ablauf der Kündigungsfrist wirkt die Dienstvereinbarung bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung.

Die Dienstvereinbarung wird nach zwei Jahren ausgewertet und fortgeschrieben. Die Geschäftsführungen der Stiftungs- und Unternehmensbereiche überprüfen in geeigneter Weise, ob die Dienstvorgesetzten ihre unter § 4 beschriebene Aufgabe erfüllen. Gesetzliche Regelungen und Bestimmungen bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

Bielefeld, 28.01.2003

Vorstand

Gesamtmitarbeitervertretung

Sprecherausschuss Leitender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
der v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel

Anlage zur Dienstvereinbarung „Beschäftigtenschutz“ (Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung) – Definitionen –

„Sexuelle Belästigung“

Das Beschäftigtenschutzgesetz (§ 2 Abs. 2) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als:

„Jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“.

Dazu gehören:

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes so wie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“

Darüber hinaus verstehen die vBA Bethel sexuelle Belästigung als ein Verhalten, das aufgrund allgemein gültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann oder von den Betroffenen subjektiv als belästigend empfunden und erkennbar abgelehnt wird. Dazu gehören z.B.:

- Unerwünschte Berührungen jeglicher Art
- Unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten
- Entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen
- Sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen wie z.B. zweideutige Höflichkeitsfragen
- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Das Hinterherrufen oder Hinterherpfeifen oder andere Handlungen, die geeignet sind, Männer und Frauen als Objekt zu taxieren (sexuell bestimmtes Anstarren, „mit Blicken ausziehen“ etc.)
- Das Verteilen, Zeigen und Aushängen von Darstellungen mit pornografischem Charakter (Bilder, Pin-Up-Kalender, Pornoheften u.a.), sexuell anzügliche Darstellungen menschlicher Körper und Körperteile oder Darstellungen von Personen als Kauf- oder Lustobjekte
- Die Belästigung durch Verfolgung in- und außerhalb des Betriebes z.B. durch Telefonanrufe etc.
- Das Kopieren, die Anwendung oder Nutzung pornografischer, sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen in den Arbeitsräumen oder
- nicht-erwünschte Nähe, „auf den Leib rücken“.

„Mobbing“

Unter Mobbing wird beispielsweise folgendes verstanden werden:

- Verleumdungen von Beschäftigten oder deren Familien
- Verbreiten von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familien
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder Desinformation
- Drohungen und Erniedrigungen
- Beschimpfung, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte wie z.B. Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben

„Diskriminierung“

Unter Diskriminierung wird unter anderem folgendes verstanden werden:

- Rassistische, ausländerfeindliche oder abwertende religiöse Äußerungen in mündlicher oder schriftlicher Form
- Diesbezügliche Handlungen gegenüber Beschäftigten
- Ignorieren der Person
- Abwertende Blicke oder Gesten
- Spöttisches Nachahmen von Sprache, Stimme oder Körperhaltungen
- Herstellen von räumlicher Isolation
- Lächerlichmachen und Abwerten, wenn Betroffene sich wehren
- Ausübung von körperlicher Gewalt
- Spott über eine andere Mentalität und Lebensweise oder über psychische oder persönliche Eigenschaften
- Alle Mobbing-Handlungen mit diskriminierendem Hintergrund

Das Beschäftigtenschutzgesetz wurde am 24.6.1994 vom Bundestag beschlossen und ist am 1.9.1994 in Kraft getreten.

Beschäftigtenschutzgesetz

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I Nr. 39 vom 30.06.1994 S. 1406 (1412))

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- (2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
 - 1.1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
 - 1.2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;

- 3.3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
- 4.4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§ 2 Schutz vor sexueller Belästigung

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören
 - 1.1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
 - 2.2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 Beschwerderecht der Beschäftigten

- (1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

- (1) Bei sexueller Belästigung hat
 - 1.1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nummer 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nummer 2 bis 4a und Abs. 3 Nummer 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
 - 2.2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.
- (2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.
- (3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5 Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6 Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7 Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszu-legen oder auszuhängen.

Bethel 

v. Bodelschwingsche Anstalten Bethel
Königsweg 1, 33617 Bielefeld