

# Gesamtbetriebsvereinbarung für einen partnerschaftlichen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz

zwischen der Geschäftsführung,  
vertreten durch die Herren [REDACTED]

und der  
vertreten durch die Vorsitzende [REDACTED]

## Präambel

Ziel dieser Vereinbarung ist es, Konflikte am Arbeitsplatz, die aufgrund von Mobbing, sexueller Belästigung oder diskriminierendem Verhalten gleich welcher Art entstehen, partnerschaftlich einer Klärung und gemeinsam getragenen Lösung zuzuführen.

Mobbing, sexuelle Belästigung und die Diskriminierung von Beschäftigten, z.B. wegen ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Behinderung, ihrer sexuellen Identität sowie ihrer Religion stehen im Widerspruch zu den ethischen und humanistischen Grundsätzen.

Aus diesem Grund verpflichten sich die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat ein partnerschaftliches, faires Betriebsklima zu fördern, das die Würde des Einzelnen und dessen Persönlichkeitsrechte achtet.

Die in dieser Betriebsvereinbarung dargelegten Grundsätze sollen Führungskräften und allen übrigen Beschäftigten helfen, Psychoterror am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. in trotzdem auftretenden Fällen schnelle und sichere Abhilfe zu schaffen; denn Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung

- verletzen die Menschenwürde,
- stören den Arbeitsfrieden,
- mindern die Qualität der Arbeit,
- machen die Betroffenen krank,
- treiben zur inneren Kündigung und kosten viel Geld.

Grundgedanke der nachfolgenden Regelung ist der gemeinsame Wille der Geschäftsführung und des Gesamtbetriebsrates

- eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten zu fördern,
- eine gute Arbeitsatmosphäre zu erhalten und zu fördern,
- Konflikte produktiv zu lösen,
- dem Fürsorgegedanken Rechnung zu tragen und
- negative Auswirkungen sozialer Konflikte zu verhindern.

Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass

- Konflikte durch kompetente Führung gar nicht erst entstehen,
- gestörte Kommunikation sofort thematisiert wird,
- Konflikte gegebenenfalls durch organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen vermieden oder entschärft werden.

## § 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt persönlich für alle Beschäftigten von [REDACTED] einschließlich derjenigen, die in Tochtergesellschaften gestellt sind, sowie inklusive Praktikanten, ABM-Kräften und Zivildienstleistenden. Sie gilt räumlich in allen Betriebsteilen von [REDACTED]

## § 2 Grundsätze

Jeder Beschäftigte und der Arbeitgeber haben die Pflicht, zu einem guten Betriebsklima beizutragen und die Persönlichkeit jedes Kollegen zu respektieren. Zur Verletzung der Würde des Einzelnen gehören insbesondere:

- Mobbing durch Sprache,
- Mobbing durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen,
- Mobbing durch Gewalt,
- Sexuelle Belästigung durch Sprache,
- Sexuelle Belästigung durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen,
- Gewalttätige Belästigungen durch körperliche ( Miss-) Handlungen,
- Diskriminierungen durch Sprache,
- Diskriminierungen durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen,
- Diskriminierungen durch Gewalt.

Die ausführlichen Definitionen sind im Anhang dargestellt.

Diese Grundsätze gelten auch für das Verhalten von [REDACTED] Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern gegenüber Angehörigen von Fremdfirmen, sowie Patienten/Patientinnen und Bewohnern/Bewohnerinnen.

## § 3 Beschwerderecht

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Beschäftigten, die sich durch die Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen, an die nachfolgenden Stellen wenden.

Zuständige Stellen im Sinne des § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei [REDACTED] sind:

- der/die betriebliche Vorgesetzte,
- der Bereich Personalmanagement,
- der betriebliche Gesundheitsschutz ,
- der Betriebsrat,
- die Frauenbeauftragte,
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- und Schwerbehindertenvertretung gemäß SGB IX

Diese Anlaufstellen haben in erster Linie unterstützende Funktion; die Verantwortung für die Konfliktlösung und das Unterbinden des Mobbing liegt jedoch bei den Vorgesetzten (sollten diese selbst Mobbingakteure sein, beim nächsthöheren Vorgesetzten).

Diese Stellen haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalles

- die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den Akteuren und den Betroffenen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die Akteure über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung im vorgenannten Sinn am Arbeitsplatz aufzuklären,
- allen – auch vertraulichen – Hinweisen und Beschwerden im vorgenannten Sinne nachzugehen,
- auf Wunsch die/den Betroffene/n zu Gesprächen begleiten und sie zu unterstützen.

Die Regelungen in den §§ 84, 85 BetrVG und 3, 4 BeschäftigtenschutzG bleiben unberührt.

#### **§ 4 Vertraulichkeit**

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

#### **§ 5 Sanktionen**

Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung können einen Verstoß gegen den Arbeitsvertrag darstellen, eine Verletzung des Betriebsfriedens sein und gegen geltende Rechtsnormen verstoßen. Mobbing sexuelle Belästigung und Diskriminierung können zudem Straftatbestände erfüllen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gegen Vorgesetzte und Beschäftigte vorzugehen, die andere Beschäftigte nachweislich belästigen, benachteiligen, durch Mobbing in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder solche Verhaltensweisen dulden. Damit der zuständige Geschäftsbereich Personalmanagement dieser Aufgabe nachkommen kann, machen die in § 3 genannten zuständigen Stellen dorthin schriftlich Mitteilung.

Der Geschäftsbereich Personalmanagement entscheidet über die arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie

- Ermahnung,
- Abmahnung,
- Versetzung,
- Kündigung,

die jeweils der Schwere der Belästigung angemessen sein müssen. Der zuständige Betriebsrat ist entsprechend zu informieren bzw. zu beteiligen.

### **§ 6 begleitende Maßnahmen**

Im Rahmen der betrieblichen Fort- und Weiterbildung werden die Problematik von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung des Vorgesetzten behandelt. Entsprechende Schulungsveranstaltungen sind insbesondere für

- Führungskräfte ,
- Lehrkräfte,
- Personalmanagement,
- Beschäftigte des Betrieblichen Gesundheitsschutzes,
- Betriebsrat
- Frauenvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- und Schwerbehindertenvertretung

vorgesehen und erwünscht.

Die Grundsätze des partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz werden den Beschäftigten durch eine umfassende Information zugänglich gemacht.

### **§ 7 Salvatorische Klausel**

Sollten einige Bestimmungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, oder sollte die Gesamtbetriebsvereinbarung eine Regelungslücke enthalten, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt.

### **§ 8 Schlussbestimmungen**

Die Gesamtbetriebsvereinbarung tritt zum 2003 in Kraft. Sie ist mit einer dreimonatigen Frist, erstmals zum 01.06.2004 kündbar. Sie wirkt nach, bis eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen den Beteiligten abgeschlossen wird.

Die nachwirkende Vereinbarung gilt auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Beschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist aufnehmen werden.

Berlin, den \_\_\_\_\_

## Anhang

### Kapitel 1 – Mobbing –

Mobbing beginnt nicht erst im Betrieb. 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. Eine Person wird gezielt geschädigt, um ihr das Arbeiten und Leben in einer Gemeinschaft unerträglich zu machen.

Mobbing reicht von Verleumdungen und Spott über gezielte Benachteiligungen im Beruf bis hin zu Misshandlungen.

„Mobbing am Arbeitsplatz“ steht für eine Situation, in der es zwischen Kolleginnen/Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen zu starken Konflikten kommt; dabei wird das *Opfer von den Täterinnen bzw. Tätern* systematisch direkt oder indirekt mit 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 / eine unfaire Form der Austragung von Konflikten.

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

### Formen von Mobbing

Nachfolgend werden typische Mobbinghandlungen aufgeführt (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

#### **Mobbing durch Sprache**

- Ständige Kritik an der Arbeit oder am Privatleben
- Mündliche Drohungen
- Schriftliche Drohungen
- Telefonterror
- 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 lustig machen über eine Behinderung
- Falsche oder schlechte Beurteilung des Arbeitseinsatzes einer Kollegin oder eines Kollegen
- Bewusste oder auch unbewusste Benachteiligung in Gesprächen und Besprechungen wie ignorieren, ins Wort fallen
- Herabwürdigung aufgrund immer noch bestehender Rollenklischees
- Kontaktverweigerung durch Andeutungen, ohne dass man etwas direkt ausspricht

### 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 Aufgaben entzogen
- Sie erhalten Aufgaben, die weit unter oder über dem eigentlichen Können liegen
- Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen verweigern den Kontakt durch abwertende Blicke oder Gesten
- Mit dem Opfer werden keine Gespräche mehr geführt, er 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 Arbeitskollegen/innen wird verboten den/die Betroffene/n anzusprechen
- Über Betroffene werden Gerüchte verbreitet
- Betroffene werden grundlos verdächtigt, psychisch krank zu sein
- Betroffene werden grundlos zu einer psychiatrischen Untersuchung gezwungen
- Über das Privatleben von Betroffenen wird sich lustig gemacht
- Betroffenen werden vorsätzlich Arbeitsaufgaben übertragen, die im Widerspruch zum Tarif- oder Dienstrecht stehen

### Mobbing durch Gewalt

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

Die Ursachen des Mobbing können in Mängeln in der Arbeitsorganisation liegen.  
Zu diesen Mängeln zählen:

- Unklare Gestaltung von Aufgaben, Zusammenarbeit und Hierarchien
- Mangelhafte inhaltliche und zeitliche Organisation der Arbeit
- Defizite in der Arbeitsstruktur durch zum Beispiel nachteilige Sozial- und Handlungsdynamik der Arbeitsgruppen
- Fehlende Transparenz der Arbeitsinhalte
- 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 läuft in der Regel in 4 Phasen ab:**

#### 1. Phase: Schlechte Konfliktbearbeitung:

Am Anfang steht ein ungelöster Konflikt. Dieser kann beispielsweise schon entstehen, wenn ein/eine Nichtraucher/in und ein/eine Raucher/in zusammenarbeiten und auf beiden Seiten keine Bereitschaft besteht, auf die jeweiligen Wünsche einzugehen.

#### 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:

In der Regel machen Betroffene – verunsichert durch die gespannte Atmosphäre oder desinteressiert durch innere Kündigung – Fehler bei der Arbeit oder fehlen immer häufiger wegen Krankheit. Mobbing kann dann auf die betroffene Person Auswirkungen wie beispielsweise Abmahnungen, krankheitsbedingte Kündigung, Versetzung an einen Arbeitsplatz mit weniger Anforderungen bis hin zur fristlosen Kündigung haben.

#### 4. Phase: Ausschluss aus der Arbeitswelt:

Die Mobbing-Opfer werden ganz aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen. In dieser 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.

Bei Mobbing ist – ebenso wie bei sexueller Belästigung und Diskriminierung – die persönliche Sicht der oder des Einzelnen ausschlaggebend. In dem Verhalten gegenüber Kolleginnen oder Kollegen darf nicht nur von eigenen Empfindungen ausgegangen werden, vielmehr müssen immer auch die persönlichen Befindlichkeiten der/des anderen berücksichtigt werden. Im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen ist daher Rücksichtnahme und Einfühlungsvermögen angebracht.

Mobbing tritt nicht nur eigenständig, sondern auch häufig im Zusammenhang mit sexueller Belästigung auf. Zum Beispiel, wenn der/die abgewiesene „Verehrer/in“ seiner/ihrer Verärgerung durch Psychoterror Luft macht. Oder es kommt vor, dass das Opfer von den Kolleginnen und Kollegen „gemobbt“ wird, die Zeugen der sexuellen Belästigung geworden sind. Sie solidarisieren sich mit dem/der Belästiger/in und weisen dem Opfer die Rolle des „Spielverderbers“ zu, wenn es sich wehrt. Oft wird ihm vorgeworfen, mit seiner Gegenwehr den Betriebsfrieden und die Harmonie zu stören. Angst, selbst in die „Schusslinie“ zu geraten, falsch verstandene Loyalität gegenüber den belästigenden Personen, vor allem wenn es ein Vorgesetzter ist, aber auch Wut und Neid auf das Opfer oder Scheu vor Nachteilen, wenn man sich auf eine Seite stellt, führen dazu, dass Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung nach wie vor in erschreckendem Ausmaße stattfinden.

Mobbing und Diskriminierung können auch als Einheit auftreten, wie die Ausführungen zum Thema Diskriminierung zeigen werden. Wie bei der sexuellen Belästigung zahlen auch hier nicht nur die Opfer von Mobbing, sondern die Unternehmen einen hohen Preis. Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leiden häufig unter psychosomatischen Erkrankungen und kündigen oft „innerlich“. Sie interessieren sich nicht mehr für ihre Arbeit, nehmen auch am sozialen Betriebsleben nicht mehr teil und werden krank. Das dadurch verschlechterte Betriebsklima verursacht den Arbeitgebern hohe Kosten durch Arbeitsausfall und Krankenstand.

Aus diesen Gründen müssen sowohl Arbeitgeber, Gesamtbetriebsrat und Beschäftigte etwas dagegen tun.

## **Kapitel 2 – Sexuelle Belästigung –**

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind vorsätzliche, 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.

### **Was ist nach dem Beschäftigtenschutzgesetz sexuelle Belästigung?**

Das Beschäftigtenschutzgesetz definiert den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als „jedes vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt“. Dazu gehören

- natürlich alle sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die schon im Strafgesetzbuch unter Strafe gestellt sind.
- Handlungen mit sexuellem Inhalt, die im Strafgesetzbuch nur unter den Auffangtatbestand der Beleidigung fallen. Insbesondere sind dies sexuell bestimmte Berührungen.
- Ferner fallen unter sexuelle Belästigung auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, wobei allerdings Voraussetzung ist, dass diese vom Belästigten erkennbar abgelehnt werden.
- Das Gesetz definiert auch das „Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen“ als sexuelle Belästigung.

### **Wie und wann beginnt sexuelle Belästigung?**

Bei sexueller Belästigung in der Arbeitswelt geht es nie um Sexualität oder Erotik, sondern vielmehr um die Ausübung von Macht mit dem Ziel, einzuschüchtern, zu nötigen oder zu erniedrigen. Diese Verhaltensweisen tauchen nicht nur in speziellen Branchen, einzelnen Berufsgruppen oder in bestimmten Hierarchieebenen auf, sondern sind in allen Bereichen anzutreffen. Es sind vor allem Frauen, die sich mit Belästigungen auseinandersetzen müssen und Opfer von sexuellen Übergriffen sind. Es gibt in allen Bereichen Männer, die ihre Vorgesetztenrolle mit sexueller Vorherrschaft verwechseln und ihre hierarchische Überlegenheit für sexuelle Ansprüche an ihnen unterstellte Frauen ausnutzen. Aber auch Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe meinen oft, ein „Zugriffsrecht“ zu besitzen. Frauen, die Angst um ihren Arbeitsplatz haben, fühlen sich daher oft gezwungen, gegen ihren Willen Annäherungen zu erdulden. Aufgrund der herrschenden Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern erleben Frauen eine Belästigung durch einen Mann als bedrohlicher. Wenn Frauen sich wehren, wird ihnen erst recht gezeigt, dass man sich von ihnen nichts bieten lässt.

In selteneren Fällen werden auch Männer belästigt. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Belästigungen hier weniger von Vorgesetzten ausgehen als vielmehr von „gleichrangigen“ Kolleginnen und Kollegen.

Doch nicht nur physisch gravierende Belästigungen im Betrieb sind ein Problem. Auch Hinterherpfeifen, Pin-up-Fotos, sexistische und pornografische Darstellungen, „zotige“ Witze können auf Frauen als auch Männer belastend wirken.

Für Männer und Frauen 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 abschätzende 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“!

## **Formen von sexueller Belästigung**

Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexuell bestimmtem Verhalten ausdrücken. Sexuelle Belästigung ist immer ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten.

Sexuelle Übergriffe können sich in folgenden Formen äußern:

### **Sexuelle Belästigung durch Sprache**

- „Zotige“, schmutzige Witze
- Herabsetzendes, anzügliches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- Bemerkungen über die Intimsphäre
- Abwertende Namensgebung
- Zweideutige Höflichkeitsfragen
- Hänkeln, Hohn, Spott, Beschimpfungen, Aggressivität
- Drohungen, Erniedrigungen und Anspielungen mit sexistischem Inhalt

### **Sexuelle Belästigung durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen**

- Sexuell bestimmtes Anstarren, „mit Blicken ausziehen“
- Verteilen, Zeigen und Aufhängen von Darstellungen mit pornografischem Charakter oder Pin-up-Kalender
- Provozierendes, unflätiges Verhalten, auch mit eindeutig sexuellen Gebärden
- Hinterherpfeifen
- Verniedlichungen wie „Mäuschen, Kleine, Schätzchen, Kindchen“ usw.
- „Väterliches, papimäßiges“ Verhalten
- Anrufe mit sexuellem Hintergrund
- Belästigungen durch Verfolgung

### **Gewalttätige Belästigungen durch körperliche (Miss-) Handlungen**

- Nicht erwünschte Nähe, auf den Leib rücken
- Unerwünschte Berührungen jeglicher Art
- Po tätscheln, Busen grabschen, anrempeln
- Erzwingen von Küssen und sexuellen Handlungen
- Sexuelle Nötigung bis hin zur Vergewaltigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt bei vielen immer noch als „Kavaliersdelikt“. Der Umgang mit dem Problem erfordert deshalb von den Vorgesetzten und Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern, von denen sich die Betroffenen Hilfe erwarten, viel Sensibilität.

Frauen fühlen sich durch sexuelle Übergriffe peinlich berührt, gedemütigt und ausgeliefert. Vor Schreck sind sie oft wehrlos. Sie scheuen sich häufig vor einer offiziellen Beschwerde, weil sie befürchten, dass sie nicht ernst genommen werden.

Besonders unangenehm wird es für Frauen, wenn sie nicht nur keine Solidarität von Männern erhalten, sondern wenn sie gleichzeitig auf mangelndes Verständnis bei weiblichen Ansprechpartnerinnen stoßen. Auch Kolleginnen und weibliche Vorgesetzte sind häufig nicht frei von Vorurteilen. Das Arbeitsklima wird von ihnen gar nicht mehr als frauenfeindlich und sexistisch wahrgenommen, sondern als „normal“.

Wenn belästigte Frauen sich wehren, kann es deshalb passieren, dass die Situation von den Belästigern und im schlimmsten Fall auch von den Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartnern verniedlicht, lächerlich gemacht oder den Opfern die Schuld für die Übergriffe zugeschoben wird.

### **Kapitel 3 – Diskriminierung –**

Diskriminierungen sind alle Äußerungen, Handlungen oder Unterlassungen, die Personen anderer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder Religion verächtlich machen, herabwürdigen oder benachteiligen. Auch Spott über ein andere Lebensweise oder Mentalität gilt als Diskriminierung. Diskriminierende Äußerungen verstoßen sowohl gegen die Menschenwürde einzelner Personen als auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes. Außerdem ist § 75 BetrVG zu beachten, der unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten verbietet.

Diskriminierungen gehen meist auf Vorurteile zurück („alle Angehörigen einer Gruppe sind faul, dumm, geizig, unehrlich, hinterhältig usw.)

Diskriminierungen können in demütigenden Äußerungen, durch abweisende Körpersprache, beleidigende Gesten oder Mimik geschehen wie auch durch anonyme Verbreitung von Symbolen, Sprüchen und Schmierereien. Sie zielen scheinbar nur auf eine Gruppe allgemein, verletzen aber dennoch jeden einzelnen Angehörigen 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 oder Religion
- Ausländerfeindliche Witze
- Beschimpfungen, 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

##### **Diskriminierung durch Gewalt**

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

Diskriminierungen sind ernst zu nehmende Störungen des Betriebsfriedens, weil sie das gegenseitige Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen gefährden.

#### Kapitel 4 – Hilfen bei Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung –

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

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

#### Den Betroffenen wird empfohlen:

- Suchen Sie sich eine Person Ihres Vertrauens, mit der Sie über den Vorfall sprechen können. Das können Kolleginnen und Kollegen sein oder die betrieblichen Stellen wie Vorgesetzte, Mitglieder des Betriebsrates, Frauenbeauftragte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbereiches und des betrieblichen Gesundheitsschutzes.
- Machen Sie sich Notizen über die genauen Vorkommnisse und wie Sie sich dabei gefühlt haben. Beschreiben Sie die einzelnen Vorfälle genau, und zwar getrennt in einem möglichst sachlichen Bericht und eine dann anschließende eigene Bewertung. Überlegen Sie genau, was Sie gestört hat, welches Verhalten Sie zukünftig erwarten oder welche Lösungsmöglichkeiten Sie für den Konflikt sehen.
- Lassen Sie sich von den betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern beraten bevor Sie weitere Schritte einleiten.

#### Was können die unterschiedlichen Akteure im Betrieb tun?

**Vertrauenspersonen:** sie hören zu, versuchen den Vorfall im Gespräch zu klären und leiten ggf. Schritte zur Vermittlung in dem Konflikt ein.

**Kolleginnen und Kollegen:** nicht wegsehen und -hören, dem Opfer Unterstützung anbieten, Lösungswege für die Beteiligten suchen; offenes Ansprechen vom Diskriminierung im Kollegenkreis.

**Vorgesetzte:** sind verpflichtet der Störung des Arbeitsfriedens nachzugehen und geeignete Schritte dagegen zu unternehmen, dazu gehört die Versachlichung des Konfliktes, klärende Gespräche zwischen den Beteiligten und im Team, in schwierigen Situationen das Hinzuziehen eines Konfliktberaters/-beraterin, ggf. Kontakt zum Personalreferenten zur Einleitung arbeitsrechtlicher Sanktionen.

**Betriebsrat:** neben der Beratung des Betroffenen hat der Betriebsrat die Möglichkeit, in vielerlei Weise auf einen vernünftigen Umgang mit den hier beschriebenen Themen hinzuwirken. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung bietet den Rahmen, in dem sich der Schutz des Betroffenen sowie die Sanktionen für den Täter/die Täterin bewegen. Darüber hinaus kann der Betriebsrat durch gezielte Informationsveranstaltungen, Aushänge usw. dafür sorgen, dass im Betrieb ein offenes Klima herrscht, das es erlaubt, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung anzusprechen.

Eine besondere Form um Unterstützung zu bitten, ist die **Beschwerde** beim Vorgesetzten oder beim Betriebsrat, dem innerhalb einer Woche durch Beratung und Klärung der Angelegenheit abgeholfen werden muss. Jede/jeder Beschäftigte hat das Recht, Beschwerde zu erheben - die Angelegenheit kann und soll nicht unnötig verschleppt werden.

### **Kapitel 5 – Rechtliche Folgen –**

Das Unternehmen prüft jeden Einzelfall und ergreift dann entsprechende Maßnahmen gegen die Täterin/den Täter. Es handelt sich dabei um die Ermahnung, Abmahnung und Versetzung und bei besonderer Schwere die Kündigung.

### **Kapitel 6 – Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten –**

**Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung**

#### **Welche Schadensersatzansprüche bestehen gegen den mobbenden Arbeitskollegen / Vorgesetzten?**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können gegen den Mobbingtäter einen Anspruch auf Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung (§ 823 ff BGB) geltend machen, wenn dieser schuldhaft gehandelt hat. Als konkrete Schadenspositionen kommen beispielsweise Arztkosten, Kosten für die Bewerbung bei einem neuen Arbeitgeber in Betracht.

Der Mobbingtäter ist im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch zum Ersatz des durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstandenen Schadens verpflichtet (§ 824 BGB), sofern er schuldhaft gehandelt hat. Zu ersetzen ist der Verdienstaufschlag. Die Haftung ist der Höhe nach regelmäßig auf den Verdienst, der bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist angefallen wäre, beschränkt. Ebenfalls kann ein Schmerzensgeldanspruch bestehen (§ 253 Abs. 2 BGB).

#### **Kann der Schadensersatzanspruch gegen den mobbenden Vorgesetzten / Arbeitskollegen ausgeschlossen sein?**

Grundsätzlich nein. Die Haftung der Arbeitskollegen aufgrund betrieblicher Tätigkeit kann nach § 105 Sozialgesetzbuch – SGB VII – ausgeschlossen sein. Dies gilt jedoch nur bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, jedoch nicht bei Mobbingfällen. Als Arbeitsunfall kann Mobbing in aller Regel nicht gelten, da es sich bei Mobbing nicht um ein plötzliches Ereignis, sondern um einen längere Zeit andauernden Prozess handelt. Mobbing ist bisher auch nicht als Berufskrankheit anerkannt. Im Übrigen gilt der Haftungsausschluss nach § 105 SGB VII bei Vorsatz nicht.

#### **Welche Schadensersatzansprüche bestehen gegen den Arbeitgeber? Haftet der Arbeitgeber für Mobbing durch seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?**

Der mobbende Arbeitgeber haftet unter denselben Voraussetzungen wie der mobbende Kollege / Vorgesetzte. Darüber hinaus stellt Mobbing durch den Arbeitgeber eine Vertragsverpflichtung dar (§ 280 Abs. 1 BGB).

Auch wenn Mobbing unter Kollegen erfolgt – der Arbeitgeber also nicht selbst beteiligt ist – und der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Mobbing keine Abhilfe schafft oder seine Betriebs- und Arbeitsstrukturen nicht so organisiert, dass Mobbing möglichst vermieden wird (sogenannte Organisationsverschulden), kann der gemobbte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Schadensersatz verlangen. In diesen Fällen verletzt er seine Schutzpflicht gegenüber dem Arbeitnehmer und haftet ebenfalls wegen Vertragspflichtverletzung (§ 280 Abs. 1 BGB).

Darüber hinaus können Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber bestehen, wenn die von ihm zur Erfüllung seiner Aufgaben eingesetzten Führungskräfte die ihnen unterstellten Mitarbeiter mobben und er sich dieses Fehlverhalten zurechnen lassen muss (§§ 278, 831 BGB).

#### **Kann der Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber ausgeschlossen sein?**

Nein. Auch hier gilt der Haftungsausschluss nur für nicht vorsätzlich herbeigeführte Arbeitsunfälle und anerkannte Berufskrankheiten.

### **Stehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sozialrechtliche Ansprüche zu?**

Regelmäßig bestehen keine Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung (§§ 26 ff SGB VII), weil die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalls nicht vorliegen. Mobbing ist auch nicht als Berufskrankheit anerkannt.

Ansprüche nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) bestehen nur bei tätlichen Angriffen (§ 1 Abs. 1 OEG). Bei rein psychischen und/oder psychosomatischen Schäden handelt es sich nach der Rechtsprechung nicht um einen solchen tätlichen Angriff.

### **Kann es für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer Probleme bei der Durchsetzung seiner Ansprüche geben?**

Ja. Wer sich gegen Mobbing zur Wehr setzen und deshalb Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche geltend machen will, muss als Anspruchsteller beweisen, dass er gemobbt wird bzw. worden ist. Insbesondere der Zeugenbeweis wird oft nur schwierig zu führen sein. Ob und inwieweit Beweiserleichterungen oder gar eine Beweislastumkehr zugunsten des Arbeitnehmers gelten, muss der Rechtsprechung vorbehalten bleiben, die auch bislang in Fällen der konkreten Beweisnot angemessene Lösungen gefunden hat. In der Rechtsprechung werden jedoch schon jetzt Beweiserleichterungen zugunsten des Arbeitnehmers angenommen, wenn ausreichende Indiztatsachen vorliegen. Auch sind die Gerichte gehalten, von der Möglichkeit der Anhörung der betroffenen Partei (§ 141 Abs. 1 Zivilprozessordnung – ZPO) oder der Parteivernehmung (§ 448 ZPO) Gebrauch zu machen. Dies gebietet auch der Grundsatz des fairen Verfahrens und der „Waffengleichheit“ (Art. 6 Abs. 1 Europäische Menschenrechtskonvention –EMRK).

### **Welche Folgen hat es für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer, wenn die Beschwerde objektiv unrichtig ist? Bestehen Schadensersatzansprüche des beschuldigten Arbeitnehmers?**

Der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer dürfen durch die Erhebung der Beschwerde keine Nachteile entstehen. Es gilt ein gesetzliches Benachteiligungsverbot (§ 84 Abs. 3 BetrVG; § 4 Abs. 3 BeschSchG; § 612 a BGB). Dieses gilt auch dann, wenn die Beschwerde objektiv nicht begründet war. Es genügt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich in ihren Rechten – subjektiv – beeinträchtigt fühlen, es sei denn, sie handeln missbräuchlich. Maßnahmen wie Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigungen, die hiergegen verstoßen, sind unwirksam (§ 134 BGB). Grundsätzlich hat es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine objektiv unrichtige Beschwerde erheben, daher keine negativen rechtlichen Folgen.

Nach der Rechtsprechung besteht nur bei bewusst wahrheitswidrigen Behauptungen ein Schadensersatzanspruch des beschuldigten Arbeitnehmers.

### **Macht sich der Mobbingtäter auch strafbar?**

In der Regel ja. Die als Mobbing bezeichneten Verhaltensweisen werden grundsätzlich vom geltenden Strafrecht erfasst. Es kann beispielsweise der Straftatbestand der Körperverletzung (§ 223 Strafgesetzbuch – StGB), der Beleidigung (§ 185 StGB), der üblen Nachrede (§ 186 StGB) oder Verleumdung (§ 187 StGB) ebenso vorliegen wie eine Nötigung (§ 240 StGB).

### **Wo müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte gegen den mobbenden Kollegen / Vorgesetzten und Arbeitgeber gerichtlich geltend machen?**

Die Gerichte für Arbeitssachen sind für diese Rechtsstreitigkeiten zuständig. Das gilt sowohl für Klagen gegen den Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG) als auch für Klagen gegen den mobbenden Kollegen / Vorgesetzten (§ 2 Abs. 1 Nr. 9 ArbGG).