

# DESY- Deutsches Elektronen-Synchrotron

## Handlungsleitfaden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



# Vorwort

Die Stiftung DESY Deutsches Elektronen-Synchrotron übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die persönliche Integrität und Würde aller ihrer Beschäftigten und weiterer auf dem DESY Gelände befindlichen Personen respektiert wird. Jede Person, die bei DESY beschäftigt ist oder sich in anderer Funktion auf dem Gelände befindet, hat das Recht, sich ohne Einschüchterung, Diskriminierung und Belästigung bewegen zu können.

Sexuelle Belästigung ist bei DESY verboten und wird nicht geduldet. Zum Schutz der Betroffenen schöpft DESY alle gesetzlich zulässigen Maßnahmen aus und setzt die rechtlich gebotenen Sanktionen um.

Indem sexuelle Belästigung offen thematisiert wird, wird das Thema präsent. Bereits dieses Sichtbarmachen kann entsprechenden Handlungen entgegenwirken. Vor diesem Hintergrund ist dieser Handlungsleitfaden erarbeitet worden. Er soll betroffenen Personen konkrete Verfahrenswege aufzeigen und Führungskräfte dabei unterstützen, bei Kenntnis von sexueller Belästigung einzuschreiten und damit ihrer Fürsorgepflicht nachkommen zu können.

Im Handlungsleitfaden werden Begrifflichkeiten definiert und Handlungsvorschläge wie auch Beschwerdewege beschrieben. Maßnahmen und Konsequenzen bei sexueller Belästigung werden dargelegt.

Mit gezielten Schulungen sensibilisiert DESY zudem regelmäßig seine Führungskräfte und Beschäftigten für diese Problematik und wird über diesen Leitfaden hinaus präventiv tätig.

## I. Begriffsklärung Sexuelle Belästigung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4 sexuelle Belästigung als eine Benachteiligung durch ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen

gehören. Durch dieses Verhalten wird die Würde der betreffenden Person verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Entscheidend ist dabei grundsätzlich wie eine betroffene Person dieses Verhalten empfindet.

Beispiele für sexuelle Belästigungen sind unter anderen:

- unerwünschtes Berühren, Betatscheln oder Umarmen
- sexuell anzügliche und ehrverletzende Bemerkungen
- obszöne Witze und Sprüche, die demütigend wirken
- jegliche Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- das Aufhängen und Zeigen von Fotos, Zeichnungen und Texten mit pornographischem Inhalt (z.B. wenig oder gar nicht bekleideten Personen)
- exhibitionistische Handlungen.

Besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis am Arbeitsplatz oder im Studium ausgenutzt wird, indem die belästigende Person ihre Autorität als Führungskraft ausnutzt, z.B. persönliche oder berufliche Vorteile verspricht oder Nachteile androht.

Von der sexuellen Belästigung zu unterscheiden sind sexuelle Diskriminierung und sexuelle Gewalt.

Unter sexueller Diskriminierung wird die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, zum Beispiel die Benachteiligung weiblicher Bewerberinnen für Arbeitsstellen, die typischerweise von Männern besetzt sind, oder umgekehrt, verstanden.

Als sexuelle Gewalt werden Handlungen wie tätliche Bedrohung, Nötigung und Vergewaltigung bezeichnet. Sexuelle Gewalt ist strafrechtlich relevant.

## II. Leitfaden für Betroffene

Sexuelle Belästigung hat für die Betroffenen weitreichende Auswirkungen. Sowohl körperliche wie seelische Befindlichkeiten können gestört, Leistungsfähigkeit und Motivation in Studium, Beruf und Privatleben schwerwiegend beeinträchtigt werden. Opfer sexueller Belästigung sollten unbedingt Rat und Unterstützung bei Personen ihres Vertrauens suchen oder sich an die Führungskräfte oder die Personalabteilung wenden.

Unabhängig davon sollten Betroffene versuchen, durch klare Worte eine Grenze zu ziehen. Die betroffene Person macht damit deutlich, dass das ihr entgegengebrachte Verhalten unerwünscht ist und nicht geduldet wird. Durch ein laut und klar ausgesprochenes „Nein, das will ich nicht!“ oder „Lassen Sie das!“ wird der Situation die Heimlichkeit genommen.

Es ist sinnvoll, der nachstellenden oder der belästigenden Person unter Zeuginnen/Zeugen klar zu machen, dass kein Kontakt gewünscht ist. Der Vorfall sollte möglichst direkt nach der Tat schriftlich dokumentiert werden (Datum, Uhrzeit, Ort, Name der belästigenden Person, Fakten zum Tathergang, Namen von möglichen Zeuginnen und Zeugen), weitere Beweise sollten sichergestellt, bspw. Briefe oder E-Mails aufbewahrt werden.

Es ist hilfreich, das Gespräch mit Personen des Vertrauens zu suchen. Das können die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, Freundinnen oder Freunde, Kommilitoninnen oder Kommilitonen, Kolleginnen oder Kollegen und Verwandte sein. Das Gespräch kann helfen, die eigene Situation klarer zu erkennen, das Selbstbewusstsein zu stärken und über weitere Schritte nachzudenken.

Es ist oft sinnvoll, ein vertrauliches Gespräch mit einer Person des Instituts zu suchen. Bei DESY können dies z.B. Beschäftigte der Personalabteilung, die Gleichstellungsbeauftragte, Beschäftigte der AGG-Beschwerdestelle oder ein Mitglied des Betriebsrats sein.

Nach Schilderung des Vorfalls wird die weitere Vorgehensweise mit dieser Vertrauensperson besprochen, z.B.:

- Gespräch mit der belästigenden Person
- Einschalten der bzw. des Vorgesetzten
- Gespräch zwischen betroffener Person und belästigender Person im Beisein der Vertrauensperson und der Führungskraft
- Einleitung einer offiziellen Beschwerde bei der Führungskraft, der AGG Beschwerdestelle, der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder der Gleichstellungsbeauftragten
- Direkte Einschaltung der Personalabteilung

Bei der Frage nach den Konsequenzen für die belästigende Person muss unterschieden werden, mit wem Betroffene ein vertrauliches Gespräch führen. Bei Gesprächen mit der Gleichstellungsbeauftragten, dem Betriebsrat oder der Betriebsärztin werden grundsätzlich nur im Einverständnis mit der betroffenen Person weitere Untersuchungen bzw. Maßnahmen gegen die belästigende Personen unternommen.

Vorgesetzte und Beschäftigte der Personalabteilung unterliegen dagegen einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Beschäftigte und Studierende vor sexueller Belästigung zu schützen (siehe hierzu: III. Leitfaden für Führungskräfte).

**Siehe auch:**

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes – Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**  
– [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**III. Leitfaden für Führungskräfte oder Personen des Vertrauens bei DESY**  
**Vorgesetzte unterliegen einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen und Studierende vor sexueller Belästigung zu schützen.**

**Wenn Personalverantwortliche oder andere Führungskräfte Kenntnis von einer sexuellen Belästigung erhalten, haben sie unverzüglich darauf hinzuwirken, dass das belästigende Verhalten unterbleibt, dabei ist jedoch in jedem Fall die Personalabteilung einzubinden.**

Zur Klärung des Sachverhalts ist es in der Regel erforderlich, dass die Führungskraft bzw. Vertrauensperson mit der belästigten Person ein Gespräch führt. Dies soll ...

an einem sicheren Ort und in einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre erfolgen.

- Vor dem Gespräch fragen Sie die betroffene Person, ob sie eine Person ihres Vertrauens zu dem Gespräch hinzuziehen möchte.
- Klären Sie, ob eine unmittelbare Gefährdung besteht
- Lassen Sie sich den Vorgang in Ruhe schildern und bewerten Sie nicht
- Dokumentieren Sie den Sachverhalt
- Klären Sie, ob es Zeugen/Zeuginnen für den Vorfall gibt, notieren Sie die Namen
- Besprechen Sie das weitere Vorgehen. Wer soll informiert werden? Soll eine offizielle Beschwerde eingelegt werden (Beteiligung der Personalabteilung)?
- Wenn Sie Führungskraft sind, ist die Personalabteilung unverzüglich zu informieren
- Leiten Sie unverzüglich die weiteren vereinbarten Schritte ein

Bleiben Sie mit der betroffenen Person im Gespräch und informieren Sie über den jeweiligen Sachstand.

## **IV. Maßnahmen und Konsequenzen**

Neben präventiven Maßnahmen wie Bereithalten von Informationsmaterial und Schulung von Beschäftigten und Führungskräften gilt es möglicherweise unmittelbar zu handeln. Die Einschaltung der Personalabteilung kann zu einem offiziellen arbeitsrechtlichen Verfahren, in dem alle beteiligten Personen zur Sachverhaltsklärung gehört werden, führen. Hieraus ergeben sich dann weitere Schritte und mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen (Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung).

Die betroffene Person wird über das Ergebnis des Verfahrens unterrichtet.

Hamburg, im August 2024

Für das DESY Direktorium

Arik Willner

Helmut Dosch

# Ihre Ansprechpersonen bei DESY

## **Standort Hamburg**

- > AGG Beschwerdestelle – Frau Dr. Von-Huey Chow
- > Personalabteilung – Frau Gebert, Frau Fahlbusch
- > Gleichstellungsbeauftragte – Frau Buban, Frau Halm
- > Betriebsrat – alle Mitglieder
- > Betriebsärztin – Frau Dr. Bünz, Frau Dr. Walther (Krisenberatung)
- > Alle Vorgesetzten fachlich oder disziplinarisch

## **Standort Zeuthen**

- > AGG Beschwerdestelle – Frau Dr. Von-Huey Chow (Standort Hamburg)
- > Personalabteilung – Frau Gebert, Frau Fahlbusch (Standort Hamburg)
- > Vertrauensfrau – Frau Alessandria, Frau Neumann
- > Betriebsrat – alle Mitglieder
- > Betriebsarzt – Herr Dr. Willig
- > Alle Vorgesetzten fachlich oder disziplinarisch