

Hamm:

Hinschauen und Handeln

bei
Diskriminierung, Mobbing und
sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Hintergründe und Handlungsmöglichkeiten

Vorwort**Diskriminierung**

Erklärung: Was ist Diskriminierung 1

Mobbing

Erklärung: Was ist Mobbing? 2

Wie drückt sich Mobbing aus? 3

Beispiel aus dem Arbeitsalltag 4

Sexuelle Belästigung

Was ist sexuelle Belästigung? 5

Wie wirkt sexuelle Belästigung? 6

Beispiel aus dem Arbeitsalltag 7

Aktiv-Teil

Mögliche Abwehrstrategien

„Nicht mit mir“ 8

Hinschauen und handeln

„Als Kollege helfen“ 10

Zum Beispiel Frau D. 11

Der offizielle Weg

mit Beratung und Beschwerdestelle 12

Zum Beispiel Frau S. 12

Beratung 13

Beschwerde 14

Maßnahmen 15

Anhang

Dienstanweisung 16

Hinschauen und handeln

Vorwort

Wer sich geachtet und respektiert fühlt, arbeitet mit Engagement. Als bürgerfreundliche Kommune stehen wir in besonderer Verantwortung, ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz vorzuleben und damit echte Chancengleichheit erlebbar zu machen.

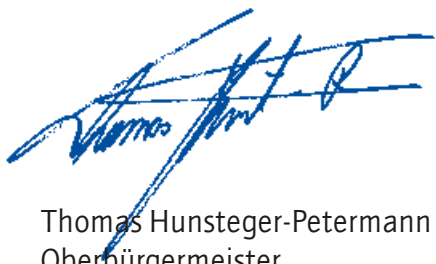
Diskriminierung stört den betrieblichen Frieden und vergiftet die Arbeitsatmosphäre. Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind definitiv Formen von Diskriminierung. Da gibt es bei uns kein Pardon: Derartige Verstöße gegen die Menschenwürde und die Verletzung von Persönlichkeitsrechten werden nicht toleriert und mit geeigneten Maßnahmen sanktioniert.

Bereits 1998 beschloss die Stadt Hamm, mit einer Dienstanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen, im Dezember 2007 folgte die zweite Dienstanweisung zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diese frühzeitig aufgesetzten Maßnahmen der Stadt Hamm wurden durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) des Bundes, das 2007 verabschiedet wurde, in wesentlichen Punkten bestätigt.

Die vorliegende Broschüre richtet sich an alle. Dabei stehen Personalverantwortliche in besonderer Pflicht, ihre Haltung zu unterschiedlichen Menschen selbstkritisch zu reflektieren. Dies beschränkt sich nicht nur auf die Besetzung von Stellen. Zur Führungsverantwortung gehört es, aufmerksam auf Störungen des Arbeitsfriedens zu achten, ein offenes Ohr für sich anbahnende Konflikte zu haben und frühzeitig zu reagieren. Nur so lässt sich der Anspruch einer innovativen Personalpolitik in die Tat umsetzen.

Vor allem aber sollten sich Kolleginnen und Kollegen untereinander immer wieder bewusst machen: Nur in einem fairen und freundlichen Klima arbeiten Menschen gerne und gut miteinander.

Deshalb: Lassen Sie uns nicht schweigen, sondern anhören, anschauen und entschlossen handeln!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Thomas Hunsteger-Petermann'. The signature is stylized with several horizontal strokes across it.

Thomas Hunsteger-Petermann
Oberbürgermeister

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Beate Esser-Yildiz'. The signature is written in a cursive style.

Beate Esser-Yildiz
Gleichstellungsbeauftragte

Was ist Diskriminierung?

Das Gesetz sagt es ganz klar: Kein Mensch darf wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion, einer körperlichen Beeinträchtigung oder sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Wenn Menschen geschlagen, bedroht, gedemütigt, bedrängt und belästigt werden, empfinden das sicherlich die meisten Menschen als Unrecht und erkennen diese Grenzverletzungen als Gewalt an. Doch Gewalt beginnt im Kleinen - und oft mit Worten: Mit Beschimpfungen, Beleidigung, Erniedrigung oder Ausgrenzung. Worte können ebenso verletzend sein wie körperliche Gewalt.

„Ich habe ja nichts gegen Türken, aber die schleppen immer gleich ihre ganze Familie mit an.“ - „In Ihrem Alter ist das ja kein Wunder, dass Sie da nicht mitkommen!“ - „Für eine Frau verstehst du ja viel von Technik!“ - „Hallo Ossi!“ - „Der passt einfach nicht hier rein.“ Solche Sprüche verletzen.

Manchmal sind sie der Auftakt zu Mobbing: Der Sprücheklopfer/ die Sprücheklopferin probiert aus, wie weit er/sie gehen kann und ob die Kolleginnen und Kollegen mitziehen. Daher ist es wichtig, sehr früh zu widersprechen und dem/der Übergriffigen klar und deutlich zu sagen, dass man nicht einer Meinung ist.

Offene Diskriminierung ist selten geworden. Manchmal schlagen sich jedoch unbewusste Vorurteile in der Beurteilung und im Umgang miteinander nieder. Hier gilt es, besonders kritisch hinzuschauen und auch die eigene Haltung immer wieder selbstkritisch zu überprüfen. Was weiß ich wirklich über den anderen Menschen, was sind meine Vorurteile? Habe ich schon einmal versucht, die Dinge aus der Perspektive meines Gegenübers zu sehen?

Diskriminierung kann nicht nur durch Ungleichbehandlung zustande kommen, sondern auch durch die Gleichbehandlung trotz unterschiedlicher Voraussetzungen. Das betrifft zum Beispiel die Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrende oder den Zugang zu Weiterbildungen für Frauen mit Familienaufgaben.

Was ist Mobbing?

Der „Mob“ ist im Englischen eine lärmende Bande, die über einen Einzelnen herfällt, ihn anpöbelt, schikaniert und quält. Konrad Lorenz war derjenige, der im Deutschen den Begriff „Mobbing“ prägte und damit das Verhalten von Gänsen beschrieb, die einem Fuchs so lange zusetzen, bis er sich verdrückt.

Mobbing sagt: „Wir wollen dich nicht haben! Hau ab! Verzieh dich in eine Ecke! Du bist uns zuwider! Wir werden dich klein kriegen!“ Im Arbeitsleben bedeutet Mobbing, jemanden ständig zu triezen, zu quälen und zu verletzen, vielleicht mit dem Ziel, ihn/sie aus dem Betrieb herauszuekeln. Jedenfalls soll das Mobbingopfer sehr deutlich spüren, dass es nicht dazu gehört, und sich auf keinen Fall wohl und sicher fühlen.

Es kann am Arbeitsplatz immer passieren, dass die Chemie zwischen zwei Menschen nicht stimmt und sie sich nicht auf Anhieb verstehen. Konflikte und Streit können vorkommen – das ist noch kein Mobbing. Doch häufig geht Mobbing aus einem nicht gelösten Konflikt hervor. Daher bitten wir Sie, sich bei Konflikten frühzeitig an eine Person Ihres Vertrauens oder auch an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Wir unterstützen Sie gern, bevor Mobbing entsteht.

Wenn Kolleginnen oder Kollegen jedoch über eine längere Zeit systematisch Psychoterror gegen Sie einsetzen, um Sie herabzusetzen oder zu verdrängen, ist das eine Verletzung der persönlichen Integrität, die von Vorgesetzten als Mobbing geahndet werden muss.

Insgesamt 11% der Befragten gaben bei einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an, schon einmal Mobbingopfer gewesen zu sein. Auszubildende und junge Beschäftigte sind hiernach besonders gefährdet, Opfer zu werden.

Wie drückt sich Mobbing aus?

Die Art, wie Menschen ein Opfer mobben, ist vielfältig und nicht immer so offensichtlich wie bei Gänsen, die auf einen Fuchs einhacken. Typische Mobbinghandlungen sind:

1. **Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen,**
zum Beispiel indem Sie ständig kritisiert, beschimpft oder lächerlich gemacht werden.
2. **Angriffe auf die sozialen Beziehungen,**
zum Beispiel durch wiederholte Nichtbeachtung, „Schneiden“ oder Ignoranz.
3. **Wiederholte Angriffe auf das soziale Ansehen**
durch Klatsch und Tratsch, Gerüchte und Beleidigungen, auch über Ihre Angehörigen.
4. **Ständige Angriffe auf die Qualität Ihrer Arbeit,**
zum Beispiel durch Informationszurückhaltung oder dadurch, dass Ihnen sinnlose oder nicht zu bewältigende Aufgaben zugeteilt werden.
5. **Angriffe auf die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit,**
wozu zum Beispiel auch Gewaltandrohungen oder sexuelle Belästigungen zählen.

Zum Beispiel Herr G.

Der Nahverkehrszug ist ausgefallen. Herr G. kommt ein paar Minuten später als gewöhnlich ins Büro. „Na, hast du heute Morgen bei dem miesen Wetter Mekka nicht gleich gefunden?“, frotzeln seine Kollegen. „Oder musstest du erst noch kontrollieren, ob deine Frau auch ihr Kopftuch auf hat?“ Auch in der Kantine muss sich Herr G. wie so oft Bemerkungen über sein Essen anhören. „Wieder kein Schnitzel, Mohammed?“ Seit drei Monaten arbeitet Herr G. in der Abteilung. Kaum ein Tag vergeht, an dem der qualifizierte Mitarbeiter nicht solche Bemerkung zu hören bekommt.

Die Einladung zur Betriebsversammlung sieht er nur durch Zufall. Sein Exemplar war nicht in der Post. Auf Nachfrage bei seinen Kollegen bekommt er zur Antwort: „Da musst du mal richtig gucken, nicht immer nur beten.“ Dafür bekommt er ein Protokoll, das er verfasst hat und in dem sich ein paar wenige Rechtschreibfehler befinden, mit dicken, roten Ausrufezeichen auf den Schreibtisch geknallt.

Vor ein paar Tagen stellte sich der neue Abteilungsleiter vor. Als er bemerkt, wie Herr G. behandelt wird, spricht er den Missstand in einer Abteilungsversammlung an. Er macht deutlich, wo die Grenze zwischen Witz und Diskriminierung verläuft und wie wichtig Teamwork für den Erfolg der Abteilung ist. Um das Klima in der Abteilung zu verbessern, regt er ein Treffen nach Feierabend an.

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Mobbing. Sie ist kein Flirt. Es gibt kaum jemanden, der den Unterschied nicht kennt – auch wenn sich Einzelne gern dumm stellen. Zum Flirt gehören immer zwei, die sich mögen und sich respektieren.

Sexuelle Belästigung hat hingegen mit Zuneigung nichts zu tun, es ist eine Frage der Macht. Sie ist immer einseitig. Der Belästiger überschreitet die Grenzen einer Kollegin, selbst wenn ein „NEIN“ signalisiert wurde.

Wer einer Kollegin zu nahe kommt, eine Auszubildende mit obszönen Sprüchen verunsichert oder der Neuen auf den Busen starrt, tut dies gezielt und bewusst, um sie „klein zu kriegen“.

Besonders betroffen sind Frauen ganz unten in der Hierarchie, zum Beispiel Azubis und Aushilfen. Darüber hinaus werden Frauen belästigt, die von den Kollegen als Konkurrentin gefürchtet werden.

Das Schlimme ist: Viel zu oft haben Belästiger mit ihrer Strategie der Demütigung Erfolg. Belästigte fühlen sich hilflos, wehrlos, sprachlos und leider viel zu oft selbst schuldig.

Wie wirkt sexuelle Belästigung?

Untersuchungen haben gezeigt, dass die Mehrheit der befragten Frauen schon einmal Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht hat.

Trotzdem fühlen sie sich in der Regel als Einzelfall. Oft sind sie es, die sich schämen und davor zurückschrecken, den Täter bloßzustellen. Sexuelle Belästigung gilt zudem als Normalfall: „Stell Dich nicht so an. Da musst Du durch.“ Der Belästiger hingegen fühlt sich nur allzu sicher. Er verlässt sich darauf, dass Vorgesetzte und Kollegen im Zweifelsfall zu ihm halten. Wer gute Miene zum bösen Spiel macht, stärkt den Tätern den Rücken.

Die Stadtverwaltung Hamm stellt mit ihrer Dienstanweisung zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz ihre Position klar: Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt. Sie verpflichtet sich, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Übergriffen zu schützen.

Wir machen uns keine Illusionen. Mit einer Dienstanweisung wird das Problem nicht aus der Welt geschafft. Die Erfahrungen in anderen Betrieben haben jedoch gezeigt: Wenn das Thema offensiv angegangen wird, stehen Täter schneller allein da, als sie denken.

Eine Schlüsselstellung kommt dabei auch den Kollegen und Kolleginnen zu: Nur wenn sie Belästiger isolieren und ihre Solidarität mit Belästigten deutlich machen, kann auf Dauer ein gutes Arbeitsklima herrschen.

Beispiel Frau L.

Frau L. ist Azubi im ersten Lehrjahr. Eine Tüte Gummibärchen in der Hand, schlendert sie in der Mittagspause über den Hof. Auf der Bank sitzen zwei junge Kollegen.

Als sie gerade an ihnen vorbei ist und ihnen den Rücken zuwendet, pfeift der eine hinter ihr her. Der andere macht lauthals eine Bemerkung über ihre Figur. Frau L. bleibt stehen, dreht sich langsam um und geht auf die Kollegen zu.

Sie sieht, dass die beiden immer verlegener werden, je näher sie kommt. Grinsend bietet sie den beiden Gummibärchen an. Sie lehnen ab, aber dumme Sprüche bleiben in Zukunft aus.

Mögliche Abwehrstrategien

- ➔ Gleich, ob Sie von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffen sind - machen Sie dem Täter oder der Täterin unmissverständlich deutlich, dass Ihnen das Benehmen nicht passt. Klare Worte und selbstsicheres Auftreten sind entscheidend.
- ➔ Stellen Sie die Menschen bloß, die sie angreifen oder schikanieren. Wenn Ihnen jemand eine Beleidigung zuflüstert, geben Sie ihm/ihr laut und deutlich eine passende Antwort.
- ➔ Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens. Das wirkt befreiend und hilft Ihnen, richtig zu reagieren.
- ➔ Suchen Sie sich Verbündete. Vielleicht haben Kolleginnen oder Kollegen ähnliche Erfahrungen gemacht wie Sie, vielleicht sogar mit demselben Täter. Auch zum Thema sexuelle Belästigung können sie häufig auch unter Männern Verbündete finden.
- ➔ Suchen Sie gezielt nach Zeuginnen oder Zeugen.
- ➔ Machen Sie sich Aufzeichnungen über die Übergriffe. Notieren Sie zum Beispiel, wenn Sie als Mobbingopfer E-Mails nicht erhalten haben. Wenn Sie belästigt oder beleidigt werden, notieren Sie den genauen Wortlaut oder die Art der Belästigung, den Zeitpunkt, Ort und eventuelle Zeugen oder Zeuginnen. Das ist nützlich, wenn Sie sich entschließen, eine offizielle Beschwerde einzureichen.

- ➔ Reagieren Sie schriftlich. Wenn es Ihnen in der betreffenden Situation die Sprache verschlägt, können Sie Ihren Protest in einem Brief nachholen. Schreiben Sie sachlich und ausführlich, was vorgefallen ist und dass er sein/sie ihr Verhalten ändern soll. Drohen Sie eventuell mit Konsequenzen. Bewahren Sie eine Kopie auf.

- ➔ Bei körperlichen Angriffen haben Sie das Recht, sich auch körperlich zu wehren. Frauen haben meistens mehr Kraft, als sie sich zutrauen. Durch Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse können Sie mehr Sicherheit erlangen.
Adressen erhalten Sie in der Gleichstellungsstelle.

- ➔ Suchen Sie Rat in einem vertraulichen Gespräch mit Kollegen, Kolleginnen, der Gleichstellungsstelle oder anderen kompetenten Ansprechpersonen.

- ➔ Wenn Sie offiziell gegen den Täter oder die Täterin vorgehen wollen, wenden Sie sich an die Kommission gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung.

Hinschauen und handeln

Als Kollege und Kollegin können Sie wesentlich zu einem partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz beitragen. Menschen, die andere diskriminieren, mobben oder belästigen, setzen auf die Zustimmung der Unbeteiligten – zumindest jedoch darauf, dass sich niemand mit dem Opfer solidarisiert.

Manchmal genügt schon ein kritischer Blick oder eine gerunzelte Stirn, einen Sprücheklopfer zum Schweigen zu bringen. Wer Witze auf Kosten von Kolleginnen und Kollegen reißt – besonders, wenn diese sich aufgrund ihrer Stellung in der Hierarchie schlecht wehren können - darf niemals die Lacher auf seiner Seite haben.

Hören Sie zu, wenn ein Kollege oder eine Kollegin über einen Konflikt oder den Verdacht, benachteiligt zu werden, reden möchte. Manchmal geschieht das auf Umwegen, vorsichtig, um sich nicht noch mehr bloßzustellen: „Haben Sie von dieser Einladung gewusst?“ Wenn systematisches Vorenthalten von Informationen vorliegt, braucht er/sie ihre Solidarität, um etwas dagegen tun zu können. Wenn jedoch nur eine Panne bei der Zustellung passiert ist, hilft es dem Kollegen oder der Kollegin, dies realistisch beurteilen zu können.

Kolleginnen und Kollegen können viel dazu beitragen, dass Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung gar nicht erst entstehen können. Falls Sie jedoch tätliche Übergriffe, Beleidigungen, Verletzungen der Persönlichkeitsrechte oder Menschenwürde beobachten, sind Sie verpflichtet, solche Vorfälle Vorgesetzten oder der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

Zum Beispiel Frau D.:

Frau D. ist die einzige Frau im Großraumbüro. Mit dem Kollegen F. hat sie seit einiger Zeit Schwierigkeiten. Er stört sie ständig bei der Arbeit, versucht, etwas über ihr Privatleben zu erfahren und nervt mit frauenfeindlichen Witzen. Das läuft alles freilich so subtil ab, dass sie kaum handfeste Beschwerden vorbringen könnte.

„Du könntest ruhig mal etwas netter zu mir sein, bist du deinem Mann gegenüber auch so zickig?“ Er wagt sich immer weiter vor, bis ihr eines Tages der Kragen platzt: „Kümmere dich verdammt noch mal um deine Arbeit und lass mich in Ruhe! Du gehst mir schon lange genug auf die Nerven mit deinen dummen Sprüchen!“ – „Die Kleine kann ja laut werden“, lässt Kollege F. nicht ab und blickt sich Beifall heischend nach seinen Kollegen um. Doch diesmal ist er zu weit gegangen.

Auch andere fühlen sich mittlerweile durch seine ständige Sprücheklopferi gestört. Stirnrunzelnd blicken ihn alle an. „Halt doch einmal deine Klappe“, sagt ein Kollege. Kollege F. hat Angst, isoliert zu werden und wird nach diesem Vorfall deutlich ruhiger.

Der offizielle Weg

Wenn Sie sich gemobbt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen und sich trotz Ihres deutlichen Neins, trotz mündlicher oder schriftlicher Aufforderung nichts am Verhalten der übergriffigen Kolleginnen oder Kollegen ändert – spätestens dann sollten Sie sich an die Gleichstellungsstelle oder ein Mitglied der Kommission gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung wenden.

Nutzen Sie zunächst die Chance einer vertraulichen Beratung. Danach entscheiden Sie selbst, ob es für Sie sinnvoll ist, den Fall offiziell zu machen.

Zum Beispiel Frau S.:

Frau S. macht Überstunden. Sie benötigt eine Akte aus dem Archiv – ein fensterloser, enger Raum. Als sie am Ende einer Regalreihe steht, taucht plötzlich Herr P. hinter ihr auf. „Darauf habe ich schon lange gewartet!“ Er drängt sie in die Ecke, zwingt ihr einen Kuss auf und fasst sie überall ungeniert an.

Frau S. kann sich erst befreien, als sie ihm einen Aktenordner vor den Hals schlägt. Sie rennt aus dem Gebäude. Am nächsten Tag meldet sie sich krank. Als sie wieder an der Arbeitsstelle erscheint, fühlt sie sich ständig verfolgt. Das geht einige Wochen so, mit mehreren Krankmeldungen.

Schließlich entscheidet sie sich zu einem Beratungsgespräch.

Wer berät Sie?

- Gleichstellungsstelle
Beate Esser-Yildiz
oder
Uta Weischenberg
Raum 229 und 230
im Rathaus
Theodor-Heuss-Platz
- Personalrat
- Mitarbeiter/innen des
Personalwesens

Was kann dort für Sie getan werden?

- Unterstützung bei der Klärung des Sachverhaltes
- Unterstützung bei der Dokumentation des Sachverhaltes
- Aufzeigen von möglichen Schritten zur Problemlösung
- Aufklärung über die betrieblichen Beschwerdemöglichkeiten
- Aufzeigen von arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Möglichkeiten
- Erläuterung der möglichen persönlichen Konsequenzen, die sich aus den unterschiedlichen Vorgehensweisen bzw. Entscheidungen ergeben könnten

An wen können Sie sich wenden?

Kommission gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

In der Kommission sitzen:

- Beate Esser-Yildiz,
(Gleichstellungsbeauftragte)
Vertreterin: Uta Weischenberg
(stv. Gleichstellungsbeauftragte)
- Harald Kaufung
(Leiter des ZD 03)
Vertreterin: Doris Bäumer
(Amtsleiterin 032)
- Lars Gödecker
(Vorsitzender Personalrat)
Christiane Heine
(stv. Vorsitzende Personalrat)

Was kann dort für Sie getan werden?

Die Kommission tritt - wie in der Dienst-anweisung geregelt - spätestens innerhalb einer Woche nach Bekanntwerdens des Vorfalls zusammen. Sie hat die Aufgabe, unverzüglich

- ◆ Betroffene zu beraten und zu unterstützen
- ◆ in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit allen beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren
- ◆ die Verursacherin bzw. den Verursacher über die tatsächlichen und arbeits- bzw. dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen ihres bzw. seines Handelns aufzuklären
- ◆ den zuständigen Stellen Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen
- ◆ allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen
- ◆ dem Oberbürgermeister einen Vorschlag für die einzuleitenden personalrechtlichen Maßnahmen zu unterbreiten

Welche Maßnahmen stehen Arbeitgebern bzw. Dienstvorgesetzten zur Verfügung?

Ziel aller Sanktionen ist, die betroffenen Personen für die Zukunft vor Diskriminierungen zu schützen, den Belästigern den Verstoß gegen geltendes Recht und gegen den Arbeitsvertrag deutlich zu machen und die Tat angemessen zu ahnden.

Folgende Maßnahmen stehen zur Verfügung:

- ★ persönliches Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
- ★ Ermahnung
- ★ Umsetzung
- ★ Versetzung
- ★ Abmahnung
- ★ fristgerechte oder fristlose Kündigung
- ★ Erstattung einer Anzeige

Dienstanweisung

der Stadtverwaltung Hamm zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Vorbemerkung:

Bei der Stadtverwaltung Hamm werden Verstöße gegen die Menschenwürde sowie die Verletzung von Persönlichkeitsrechten nicht toleriert und mit geeigneten Maßnahmen sanktioniert.

Als Arbeitgeber und Dienstherr fördert die Stadt Hamm die gleichberechtigte, kollegiale Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Dienststellen und auf allen Funktionsebenen.

Diese Leitlinien gelten gleichermaßen für das Verhalten zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Verhalten gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern, wie auch gegenüber in der Stadtverwaltung Beschäftigten anderer Firmen, Organisationen und Einrichtungen.

Motivation und Engagement können nur entstehen und wachsen, wenn sich alle bei der Stadt Hamm beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gegenseitiger Achtung und Respekt begegnen.

Die Leitlinien sollen Chancengleichheit und Gleichbehandlung sichern. Das gilt - ungeachtet von ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Staatsangehörigkeit, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder politischer Einstellung -, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruhen.

Beschäftigte werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für die erfolgreiche Arbeit der Stadtverwaltung ist ein faires und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Dieses bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima.

Nicht schweigen, sondern anhören, hinschauen und Position beziehen! Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind Störungen des betrieblichen Friedens und belasten die Arbeitsatmosphäre.

Die Dienstanweisung regelt Maßnahmen und Sanktionen zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung sowie das Verfahren bei Verstößen und Zuwiderhandlungen. Alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Hamm haben sich mit dem Inhalt der Dienstanweisung vertraut zu machen, und ihre Bestimmungen in der täglichen Arbeitspraxis umzusetzen.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle bei der Stadtverwaltung Hamm beschäftigten Personen. Ausdrücklich einbezogen sind dabei zum Beispiel auch Kurzzeitbeschäftigten, geringfügig Beschäftigte und Honorarverträge.

2. Grundsätze

Alle Beschäftigten sind verpflichtet zum Arbeitsfrieden sowie zu einem positiven Arbeitsklima beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit jeder./jedes Beschäftigten zu respektieren.

2.1. Mobbing

Unter Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen, das die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen zum Ziel hat und in seiner Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt

Zur Verletzung der Würde des einzelnen durch Mobbing gehören beispielsweise

- Verleumdungen oder Diffamierungen von Beschäftigten oder deren Familien
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder bewusste Desinformation
- Drohungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlungs- und Umgangsformen,
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Allgemein:

- das bewusste,
- gezielte und
- fahrlässige Herabwürdigen.

2.2. Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht oder geeignet ist, sie als Personen herabzuwürdigen, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es entweder von sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder wenn es trotz ablehnender Hinweise der Betroffenen wiederholt wird.

Zur Verletzung der Würde durch sexuelle Belästigung gehören z. B.:

- unerwünschter Körperkontakt (körperliche Berührung und Übergriffe),
- anzügliche Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Kommentare und Witze zur Person,
- unerwünschtes sichtbares Anbringen, Zeigen oder Übersenden sexistischer oder pornographischer Darstellungen auf jede Art und Weise, insbesondere auch mittels Computer oder anderer technischer Hilfsmittel,
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen,
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte,
- sexuelle Belästigung in Worten, Handlungen, Gesten und sonstiges sexuell bestimmtes Verhalten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verstößt gegen geltende Rechtsnormen. Sie kann auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

2.3. Diskriminierung

Zur Verletzung der Würde des einzelnen durch Diskriminierung gehören z. B.:

- abfällige Äußerungen aus rassistischen, ausländerfeindlichen oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
- diesbezügliche Handlungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Herabsetzung einer Person auf Grund deren sexueller Ausrichtung.

3. Bedeutung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Grundsätzlich stellen Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz ein dienstliches Fehlverhalten dar.

Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung verletzen Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, deren Recht auf Selbstbestimmung und stehen im Widerspruch zum Arbeitsvertrag.

Jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen und häufig ein Missbrauch von beruflichen Positionen. Die Leistungsfähigkeit der Betroffenen wird so gemindert und der Betriebsfrieden erheblich gestört.

Die Verhinderung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz dient der Wahrung des jedem Menschen zustehenden Anspruchs auf Achtung und persönliche Integrität.

Besonders verwerflich ist Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Die Stadt Hamm missbilligt jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz und sieht es als ihre Pflicht an, die Beschäftigten davor zu schützen. Dabei haben präventive Maßnahmen Vorrang.

4. Die Verantwortung der Vorgesetzten

Vorgesetzte haben Vorbildfunktion! Sie haben zu einem Arbeitsklima beizutragen, das die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten anerkennt und respektiert. Alle Vorgesetzten (Vorgesetzte sind alle mittelbaren und unmittelbaren Vorgesetzten) tragen hierfür in ihrem Aufgabenbereich die Verantwortung!

Vorgesetzte sind verpflichtet, allen Hinweisen auf sexuelle Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung nachzugehen.

Vorgesetzte sind aufgefordert, ausdrücklich auf die Beratungsmöglichkeiten nach Punkt 6 hinzuweisen.

5. Verhalten bei Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Es wird empfohlen, im Falle von Mobbing, sexueller Belästigung oder Diskriminierung der belästigenden Person zunächst klar zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört.

Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Beschäftigten, die sich durch Missachtung der unter Punkt 2 beschriebenen Grundsätze beeinträchtigt fühlen, an die genannten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner wenden und zusätzlich eine Person ihres Vertrauens zu allen sich anschließenden Gesprächen hinzuziehen.

Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner sind insbesondere:

- Vorgesetzte
- Personalratsmitglieder
- Gleichstellungsstelle
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbereichs

Die Beratung erfolgt unter Wahrung strengster Diskretion.

6. Unterstützung der Betroffenen

Ist die persönliche Zurechtweisung durch die betroffene Person erfolglos oder erscheint dies im Einzelfall unangebracht und ist es der erklärte Wille der/des Betroffenen, zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so ist die "Kommission gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz" einzuschalten.

Diese hat die Aufgabe, unverzüglich

- Betroffene zu beraten und zu unterstützen,
- in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit allen beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und zu dokumentieren,
- die Verursacherin bzw. den Verursacher über die tatsächlichen und arbeits- bzw. dienstrechtlichen Zusammenhänge und Folgen ihres bzw. seines Handelns aufzuklären,
- den zuständigen Stellen Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche Konsequenzen im Rahmen der bestehenden Verfahren vorzuschlagen,
- allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen im vorgenannten Sinne nachzugehen

Die Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

7. Kommission gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Um Vorwürfe von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung aufzuklären und um zukünftige Fälle möglichst zu verhindern, wurde in der Stadtverwaltung Hamm die o.ä. Kommission eingerichtet.

Sie besteht aus der Leitung des ZD 03, der Gleichstellungsbeauftragten und der/dem Vorsitzenden des Personalrates, bzw. deren Vertreterinnen/Vertretern im Amt. Die Leitung des ZD 03 wird durch die Amtsleitung 032 vertreten. Die Kommission ist gleichzeitig die Beschwerdestelle i.S.d. § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Die Mitglieder der Kommission sind in besonderem Maße zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die namentliche Zusammensetzung der Kommission wird allen Beschäftigten bekannt gegeben.

Zu den Aufgaben der Kommission gehört es

- allen Beschwerden und Hinweisen über Mobbing, sexuelle Belästigungen und Diskriminierung nachzugehen und sie aufzuklären. Das Ergebnis ist der/dem Beschäftigten mitzuteilen.
- Maßnahmen festzulegen, die zu einer Verhinderung von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung führen.
- Vorschläge für eine Verbesserung des Arbeitsklimas zu entwickeln.
- nach Ablauf eines Jahres, die in dieser Dienstanweisung beschriebenen Verfahrensabläufe zu überprüfen und Vorschläge zur Verbesserung zu entwickeln.

Die Kommission unterbreitet dem Oberbürgermeister ggf. einen Vorschlag für die einzuleitenden personalrechtlichen Maßnahmen.

Durch den Oberbürgermeister werden zudem die weiteren arbeits- oder dienstrechtlichen Schritte eingeleitet.

8. Personelle Maßnahmen/Dienstliche Auswirkungen

Aus der Erstattung einer Anzeige darf einer/einem Betroffenen kein Nachteil entstehen.

Für beamtete Beschäftigte wird das dienstliche Fehlverhalten nach den Vorschriften des Landesdisziplinargesetzes NW (LDG NRW) untersucht und geahndet.

Gegen tariflich Beschäftigte werden bei dienstlichem Fehlverhalten arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet.

Unabhängig davon ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob Personen, die sich fehl verhalten haben, umgesetzt bzw. an der Wahrnehmung ihrer jetzigen dienstlichen Funktion gehindert werden.

Die Vorgänge werden entsprechend dem Personalaktenrecht zu den Personalakten genommen.

Sind die belästigenden Personen Bürgerinnen oder Bürger (Patientinnen/Patienten, Besucherinnen/Besucher, Klientinnen/Klienten oder Vertragspartner/-partnerinnen), wird die Stadtverwaltung ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu verhindern. Verstöße werden geahndet. Dabei kommen Hausverbot und Strafanzeige in Betracht.

Bei der Besetzung von Vorgesetztenfunktionen oder bei Bewerbungen auf höherwertige Stellen ist in besonderem Maße darauf zu achten, dass Bewerberinnen und Bewerber die Gewähr dafür bieten, in engagierter Form Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung konsequent entgegenzutreten.

Wenn auf Vorschlag der Kommission bereits Maßnahmen gegen eine/einen Beschäftigten verhängt wurden, ist dies bei allen Personalentscheidungen in die Überlegungen einzubeziehen. Dies kann dazu führen, dass die Umsetzung auf eine höherwertige Stelle oder die Besetzung einer Vorgesetztenstelle ausgeschlossen ist.

9. Maßnahmen

Die Stadt Hamm hat die dem Einzelfall angemessenen Maßnahmen zu ergreifen. Dies kann erfolgen in Form von:

- Belehrung
- Verwarnung
- Ermahnung
- Abmahnung
- Umsetzung
- Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen
- Kündigung.

Die Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

10. Verfahren

Die Kommission wird bei Bedarf unverzüglich durch die Leitung des ZD 03 einberufen und soll spätestens innerhalb einer Woche zusammentreten.

Die Kommission gibt sich eine Verfahrensregelung.

11. Vertraulichkeit

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

12. Fördermaßnahmen

12.1. Fortbildung

In das städtische Fortbildungsprogramm werden die Problematik des Mobbing, der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und der Diskriminierung sowie die Fragen des Rechtsschutzes für die Betroffenen und der Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten aufgenommen.

Hinschauen und Handeln!