2039-A

Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Schutzgrundsätze – sexuelle Belästigung – Schutzgru – sex. Bel.)

Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 6. November 2001, Az. B III 2-2780-136

(AllMBl. S. 667)

(StAnz. Nr. 46)

Zitiervorschlag: Schutzgrundsätze – sexuelle Belästigung (Schutzgru – sex. Bel.) vom 6. November 2001 (AllMBl. S. 667, StAnz. 2001 Nr. 46)

1.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert, beim Zugang zu oder am Ort der Beschäftigung, Berufstätigkeit oder Ausbildung die Verletzung der Würde einer Person oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt. Dazu gehören insbesondere sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen (unabhängig davon, ob diese strafbar sind), sowie Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen eindeutig sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

2.

Sexuelle Belästigung im Sinn der Nummer 1 gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und ist daher verboten. Sexuelle Belästigung beeinträchtigt Persönlichkeitsrechte und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Sie ist typischerweise Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Person. Besonders verwerflich ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mindert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und stört den Betriebsfrieden. Sie stellt einen Verstoß gegen die Arbeits- und Dienstpflichten sowie gegen geltende Normen des Arbeits- und Beamtenrechts dar. Sie kann für die belästigende Person arbeitsrechtliche, disziplinarrechtliche und strafrechtliche Folgen haben.

3.

Den Betroffenen wird empfohlen, im Fall einer sexuellen Belästigung der belästigenden Person zunächst klar und unmissverständlich deutlich zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist, als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Dazu kann es zweckmäßig sein, kollegiale Hilfe einzuschalten. Sind die Bemühungen der betroffenen Person, die sexuelle Belästigung zu unterbinden, erfolglos, so sollte sie sich an Vorgesetzte, Dienstvorgesetzte oder die personalverantwortliche Stelle wenden.

4.

Die Dienststellen haben die Aufgabe (vgl. § 2 Abs. 1, § 3 des Beschäftigtenschutzgesetzes vom 24. Juni 1994, BGBl I S. 1406, 1412),

– die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen;

– den Sachverhalt festzustellen, unter allen tatsächlichen und rechtlichen (insbesondere arbeits- und dienstrechtlichen) Gesichtspunkten zu prüfen und die erforderlichen Maßnahmen zu treffen;

– die belästigende Person über die tatsächlichen und rechtlichen Zusammenhänge sowie die Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären;

– die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer Belästigung zu unterbinden (§ 3 Abs. 2, § 4 des Beschäftigtenschutzgesetzes).

Diese Aufgaben werden von den Vorgesetzten, Dienstvorgesetzten oder der jeweiligen personalverantwortlichen Stelle wahrgenommen.

5.

Unabhängig von Nummer 4 haben die Betroffenen die Möglichkeit, sich wegen der Belästigung an die Gleichstellungsbeauftragten oder die Ansprechpartner für Gleichstellungsfragen oder den Personalrat ihrer Dienststelle zu wenden. Diese sind ebenfalls Anlaufstelle, informieren über mögliche weitere Schritte und Hilfeangebote. Auf Wunsch der Betroffenen teilen die Gleichstellungsbeauftragten, die Ansprechpartner bzw. der Personalrat den nach Nummer 4 zuständigen Stellen den Sachverhalt mit, damit diese die dort genannten Maßnahmen treffen können. Die in Satz 1 genannten Stellen sind ebenso wie die in Nummer 4 genannten Stellen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

6.

Der belästigten Person dürfen aus einer Beschwerde an die nach Nummer 4 zuständigen Stellen oder aus der Kontaktaufnahme zu Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpartnern oder Personalrat keine beruflichen Nachteile erwachsen.

7.

Die vorstehenden Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil der Geschäftsordnung aller staatlichen Dienststellen und allen Beschäftigten bekannt zu geben.

8.

Diese Bekanntmachung tritt am 1. Januar 2002 in Kraft. Mit Ablauf des 31. Dezember 2001 tritt die Bekanntmachung der Frauenbeauftragten der Bayerischen Staatsregierung vom 1. Juni 1994 (StAnz Nr. 26) über die „Grundsätze zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz “ außer Kraft.

Der Bayerische Ministerpräsident

Dr. Edmund Stoiber