

Handlungsleitfaden

Umgang mit sexualisierter
Belästigung, Gewalt oder
Diskriminierung



Inhalt



- **Sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung – ein Tabuthema im Fokus**
- **Was ist unter sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung zu verstehen?**
- **Verschiedene Ausdrucksformen von sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung**
- **Zahlen und Fakten**
- **Welche Folgen können sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung haben?**
- **Warum ist eine direkte Reaktion nicht immer möglich?**
- **Strategien im Umgang mit sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung**
 - > Wie verhalte ich mich, wenn ich von Grenzüberschreitungen durch Patientinnen und Patienten oder deren Besuchende betroffen bin?
 - > Wie verhalte ich mich, wenn ich Grenzüberschreitungen durch Kolleginnen/Kollegen oder vorgesetzte Personen erfahre?
 - > Wie verhalte ich mich, wenn ich als Führungskraft davon erfahre?
 - > Wie verhalte ich mich, wenn ich Zeugin oder Zeuge sexualisierter Belästigung/ Gewalt oder Diskriminierung bin?
 - > Wie verhalte ich mich als (zu Unrecht) beschuldigte Person?
 - > Welche Rechte habe ich, wenn ich sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung erlebt habe?
- **Konsequenzen und Sanktionen für Mitarbeitende, für Patientinnen und Patienten oder für Besuchende**
- **Interne Hilfe und Beratung**
- **Externe Hilfe und Beratung**
- **Interne Verfahrensregeln bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt**
- **Dokumentationsbogen**
- **Gesetzliche Grundlagen**

Dieser Handlungsleitfaden ist für alle da, ...

- » ... die sexualisierte Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung erfahren haben, und für diejenigen, die bisher noch nicht damit konfrontiert wurden.
- » ... die Zeuge/Zugin von sexualisierter Belästigung, Gewalt oder Diskriminierung waren, und für Personen, die nicht genau wissen, was darunter zu verstehen ist.
- » ... die sich mehr Aufklärung zum Thema wünschen und etwas über mögliche Wege der Unterstützung und Prävention erfahren wollen.
- » ... die in einem Beschäftigungs-, Ausbildungs- oder Dienstleistungsverhältnis mit der Unklinik RWTH Aachen stehen.



Sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung –

Ein Tabuthema im Fokus

Mit sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung werden Verhaltensweisen angesprochen, die in Worten, Mimik, Gestik und Taten zum Ausdruck kommen können. Bei diesen einseitig und unerwünscht ausgeführten sexualisierten Verhaltensweisen handelt es sich um Grenzüberschreitungen und Grenzverletzungen. Häufig spielen Macht und Abhängigkeitsverhältnisse bei Belästigung eine Rolle.

Die betroffenen Personen erleben die Grenzverletzungen oft als bedrohlich. Sie fühlen sich meist ohnmächtig, ausgeliefert oder auch erniedrigt bzw. entwürdigt.

Der damit verbundene Stress kann zu Ängsten, Depressionen und körperlichen Beschwerden führen. Gerade im Umfeld der institutionalisierten medizinischen und pflegerischen Betreuung verlangt das Thema der sexualisierten Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung eine besondere Aufmerksamkeit und Achtsamkeit.

So liegt ein erster Schritt zur Bewältigung von Grenzverletzungen schon darin, diese als solche zu erkennen, sie zu benennen und ihnen präventiv zu begegnen.

Wir unterscheiden zwischen sexualisierter Belästigung/Gewalt und sexualisierter Diskriminierung.



Achtsamkeit

Was ist unter sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung zu verstehen?

» Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG § 3 Abs. 4 definiert:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung ..., wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen und Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wurde.“

In Erweiterung der obigen Definition „sexuelle Belästigung“ wird im Folgenden der aktuell verwendete Begriff „sexualisiert“ benutzt, da sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung nichts mit Sexualität als einem grundsätzlich positiv gedeuteten Geschehen zu tun hat. Vielmehr nutzen verursachende Personen sexuelle, sexuell konnotierte sowie durch sie selbst aufgeladene Äußerungen und Handlungen, um auch Macht und Überlegenheit auszuüben. Um dies hervorzuheben, wird der Begriff „sexualisiert“ statt „sexuell“ verwendet.

Jedes sexualisiert bestimmte Verhalten wird als sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung gewertet, wenn dieses unerwünscht erfolgt und mit einer „bezweckten oder bewirkten“ Würdeverletzung einhergeht. Unerwünschte sexualisiert bestimmte Handlungen stellen also unabhängig von ihrem Schweregrad eine sexualisierte Belästigung dar. Es reicht bereits ein einmaliger Vorfall.

Auch wenn sexualisierte Belästigung/Gewalt grundsätzlich als Diskriminierung betrachtet werden kann, möchten wir auf eine besondere Form hinweisen: Sexualisierte Diskriminierung umfasst den Teil von sexualisierten Verhaltensweisen, der insbesondere auf die Entwürdigung und Abwertung anderer aufgrund der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, zum Beispiel LSBTIQA*-Personen (lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer, asexuell), von Rassismus Betroffene oder Personen mit Behinderung, abzielt.



Verschiedene Ausdrucksformen von sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung

Verbale sexualisierte Belästigungen:

- sexistische Kommentare/Witze/Sprüche
- aufdringliche Fragen zum Privatleben
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen

Nonverbale sexualisierte Belästigungen:

- Zeigen von pornographischem Material oder Exhibitionismus
- aufdringliche Blicke („Anstarren“)
- sexistische Gesten
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte E-Mails, Fotos, Nachrichten

Physische sexualisierte Belästigungen:

- unerwünschter Körperkontakt, zum Beispiel mangelnde Körperdistanz, Berühren, Kneifen

Sexualisierte Gewalt:

- Nötigung beziehungsweise Zwang zu sexualisierten Handlungen

Zahlen und Fakten

Jede 11. erwerbstätige Person war in den letzten drei Jahren von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz betroffen.

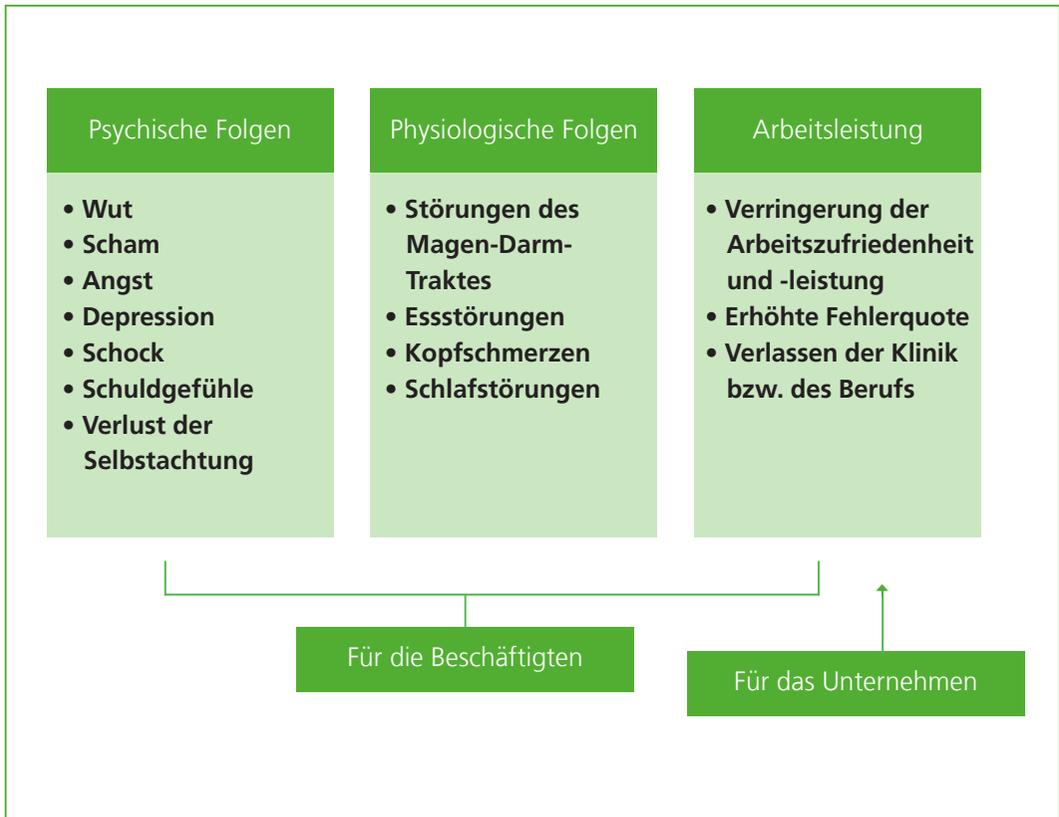
Laut einer Studie wurden 22% der lesbischen Frauen, 21 % der schwulen Männer, 17% der bisexuellen Frauen und 14 % der bisexuellen Männer wegen ihrer sexuellen Identität diskriminiert.

43% der Belästigenden waren gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen, während 19% der Belästigungen von Vorgesetzten ausgingen und 10% von Unterstellten oder niedriger positionierten Personen.

Nur 39 % der Betroffenen haben sich vertrauensvoll an Dritte gewandt.

*Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Oktober 2019

Welche Folgen können sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung haben?



Warum ist eine direkte Reaktion nicht immer möglich?



- Die Grenzüberschreitung passiert unerwartet und die betroffene Person steht unter Schock.
- Selbstbewusstsein für eine Gegenwehr ist nicht in ausreichendem Maße vorhanden.
- Angst und Abhängigkeit – die betroffene Person befindet sich hierarchisch betrachtet in einem Abhängigkeitsverhältnis.

Strategien im Umgang mit sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung

- > Sie haben sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung selbst erlebt oder beobachtet?
- > Sie sind Führungskraft und an Sie werden Vorfälle herangetragen?
- > In jedem Fall ist es wichtig, aktiv zu werden, Geschehenes zu benennen, Betroffene zu unterstützen und beratende Hilfe für sich selbst zu suchen!



Wie verhalte ich mich, wenn ich von Grenzüberschreitungen durch Patientinnen/ Patienten und deren Besuchende betroffen bin?

Wenn Sie eine belästigende Grenzüberschreitung erleben, sollten Sie möglichst direkt reagieren und sich zur Wehr setzen.

- Treten Sie nach Möglichkeit selbstbewusst auf und machen Sie deutlich, dass das Verhalten unerwünscht ist.
- Machen Sie eine abwehrende Bewegung.

NEIN!

- Fordern Sie dazu auf, die Übergriffe zu unterlassen, zum Beispiel:
Stopp! Nein! Das will ich nicht! Lassen Sie das!
- Verlassen Sie die Situation so schnell wie möglich.

Wichtig ist, dass das gesprochene Wort und die Körpersprache übereinstimmen.



Unterstützung suchen!

- Suchen Sie Rückhalt im Team (Beratung und Erörterung möglicher Verhaltensweisen).
- Tauschen Sie sich mit einer Person Ihres Vertrauens aus. Dies kann eine Kollegin, ein Kollege oder die vorgesetzte Person sein.
- Sie können sich auch an die betrieblichen Anlauf- und Beratungsstellen sowie an externe Fachstellen wenden.

Gedächtnisprotokoll erstellen

Fertigen Sie ein Protokoll des Übergriffes mithilfe des hausinternen Vordruckes an, (siehe Seite 24/25).

STOPP!

Wie verhalte ich mich, wenn ich Grenzüberschreitungen durch Kolleginnen/ Kollegen oder vorgesetzte Personen erfahre?

Direkt reagieren und Grenzen setzen!

Wenn Sie eine belästigende Grenzüberschreitung erleben, sollten Sie möglichst direkt reagieren und sich zur Wehr setzen.

- Weisen Sie die Grenzüberschreitung sofort energisch zurück.
Eine klare Ablehnung ist wirkungsvoller als ein Ignorieren, zum Beispiel **„Stopp! Halt! Ich möchte keinen Kommentar zu meiner Kleidung. Fassen Sie mich nicht an.“**
- Verlassen Sie die Situation so schnell wie möglich.

Wichtig ist, dass das gesprochene Wort und die Körpersprache übereinstimmen.



Zeuginnen oder Zeugen suchen!

- Bitte mögliche Zeuginnen oder Zeugen heranziehen und um Unterstützung bitten.

Hilfe suchen!

- Tauschen Sie sich mit einer Person Ihres Vertrauens aus.
Dies kann eine Kollegin, ein Kollege oder die vorgesetzte Person sein.
- Sie können sich auch an die betrieblichen Anlauf- und Beratungsstellen sowie externe Fachstellen wenden.

Gedächtnisprotokoll erstellen!

Fertigen Sie ein Protokoll des Übergriffes mithilfe des hausinternen Vordruckes an, (siehe Seite 24/25).

Wie verhalte ich mich, wenn ich als Führungskraft davon erfahre?

Hinschauen, hinhören, aktiv werden!

- Bewahren Sie Ruhe und sorgen Sie für einen sicheren und geschützten Gesprächsrahmen.
- Versuchen Sie, der betroffenen Person gegenüber Verständnis zu vermitteln, sie ernstzunehmen und Glauben zu schenken.
- Versuchen Sie, empathisch zuzuhören, um Vertrauen aufbauen zu können.
- Das Geschehene sollte nicht bewertet oder beurteilt werden.
- Es gilt, den Auftrag zu klären: Welche Art der Unterstützung oder Begleitung wünscht sich die Person?

Angemessen reagieren!

- Fertigen Sie ein Protokoll anhand des hausinternen Vordrucks an (siehe Seite 24/25).
- Gefahr einschätzen und abwenden in Abhängigkeit vom Schweregrad des Übergriffs.
- Planen Sie das weitere Vorgehen gemeinsam und bieten Sie eine entsprechende Unterstützung an.
- Verweisen Sie an qualifizierte interne oder externe Beratungs- oder Beschwerdestellen.
- Führen Sie gegebenenfalls nach Absprache mit der betroffenen Person ein Gespräch mit der verursachenden Person.
- Es gilt die Verschwiegenheitspflicht.

Wie verhalte ich mich, wenn ich Zeugin oder Zeuge sexualisierter Belästigung/ Gewalt oder Diskriminierung bin?

Während eines Vorfalls

- Direktes Einschreiten im Sinne von direkter Ansprache: „Stopp, das geht nicht! Sie überschreiten hier eine Grenze und belästigen!“
- Unterstützung anbieten oder nach Hilfe rufen, wenn die betroffene Person sich zur Wehr setzt.
- Direktes Einschreiten im Sinne einer Ablenkung: nach etwas fragen, sich dazwischen stellen, etwas fallen lassen, die Aufmerksamkeit durch lautes Husten oder Schimpfen auf sich ziehen.

Auch für Beschäftigte, die sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung beobachten, stellt sich ein unmittelbares Einschreiten nicht immer leicht dar, zumal wenn es sich bei den Ausübenden um Vorgesetzte handelt.

Nach einem Vorfall

- Ruhe bewahren, Hilfe anbieten und einen geschützten Raum schaffen.
- Gemeinsam mit der betroffenen Person klären, welche Art der Unterstützung gewünscht ist.
- Begleitung anbieten, wenn die betroffene Person Beratung aufsucht.
- Als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stehen.
- Verschwiegenheit ist bei Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig, da sonst der betroffenen Person üble Nachrede unterstellt werden kann.
- Nichts unternehmen, was die betroffene Person nicht will.
- Gedächtnisprotokoll beziehungsweise Dokumentation des Vorfalls nach hausinterner Vorlage anfertigen (siehe Seite 24/25).



Wie verhalte ich mich als (zu Unrecht) beschuldigte Person?

- Suchen Sie eine qualifizierte interne oder externe Beratungsstelle und stellen klar, was die Anschuldigung in Ihnen auslöst und welche Unterstützung Sie sich wünschen. Es gilt grundsätzlich das Recht auf Wahrung der Unschuldsvermutung.
- Versuchen Sie nachzuvollziehen, was möglicherweise zur Anschuldigung geführt haben könnte.
- Je nach Schwere des Vorwurfs können Sie sich an eine Fachanwältin oder einen Fachanwalt für Strafrecht mit Schwerpunkt Sexualstrafrecht wenden.
- Vermeiden Sie ein Zusammentreffen mit der Person, die Sie beschuldigt hat, zum Beispiel nicht alleine mit der Person im Aufzug fahren. Lassen Sie die Tür offen stehen, wenn Sie mit der Person alleine im Raum sind.

Welche Rechte haben Sie in der Uniklinik, wenn Sie sexualisierte Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung erlebt haben?

- Beschwerderecht nach AGG § 13: beinhaltet einen Rechtsschutz für Betroffene und eine Handlungsverpflichtung der Dienststelle.
- Sie haben ein Leistungsverweigerungsrecht unter Fortzahlung der Vergütung (AGG § 14), sofern der Arbeitgeber keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexualisierten Belästigung trifft.
- Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG (Arztkosten, Therapiekosten, Schmerzensgeld). Eine Geltendmachung ist nur innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis des Vorfalls möglich.
- Bei sexualisierter Gewalt ist ein strafrechtliches Vorgehen in Form einer Strafanzeige möglich.

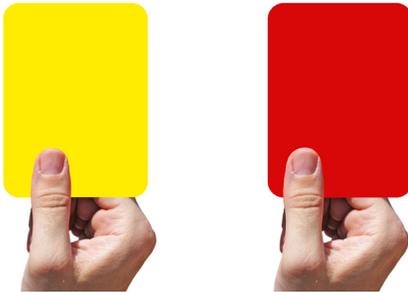


Konsequenzen und Sanktionen

Für Mitarbeitende

- Je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls sind adäquate Konsequenzen und/oder Sanktionen einzuleiten. Diese können von einem verhaltensregelndem Dienstgespräch bis zur Kündigung reichen.
- Es gilt, jeden Fall von sexualisierter Belästigung/Gewalt oder Diskriminierung gesondert und juristisch einzuordnen, da eine allgemeine Auskunft zu Konsequenzen nicht möglich ist.
- Die möglichen Konsequenzen und Sanktionen sollen grundsätzlich das Fehlverhalten deutlich machen, Wiederholungen vorbeugen und klarstellen, dass die Uniklinik RWTH Aachen sexualisierte Belästigung/Gewalt und Diskriminierung nicht toleriert.

© SG-Design - stock.adobe.com



Für Patientinnen und Patienten

Nach Schwere des Fehlverhaltens und der Wiederholungsfahr sollten organisatorische Maßnahmen durchgeführt werden: Gespräch mit Patientinnen/Patienten, Verlegung innerhalb der Uniklinik, Schutz der betroffenen Person durch kurzfristige Zuweisung anderer Tätigkeiten. Wenn medizinisch möglich, ist auch eine vorzeitige Entlassung oder Verlegung in ein anderes Krankenhaus denkbar.

Für Besuchende

Den Besuchenden der Patientinnen und Patienten kann ein Besuchsverbot ausgesprochen werden.

Interne Hilfe und Beratung

Erste Anlaufstellen

Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten

Tel.: 0241 80-89452
personalrat@ukaachen.de

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Tel.: 0241 80-88092
prwiss@ukaachen.de

Schwerbehindertenvertretung

Tel.: 0241 80-89217
schwerbehindertenvertretung@ukaachen.de

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Tel.: 0241 80-36387
jav@ukaachen.de

Beratungs- und Beschwerdestellen

Gleichstellungsbeauftragte Uniklinik
(für alle nichtwissenschaftlich Beschäftigten)

Tel.: 0241 80-89017
gleichstellung@ukaachen.de

Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät
(für alle wissenschaftlich Beschäftigten)

Tel.: 0241 80-87011
0241 80-85486
gsb-disselhorst-klug@ame.rwth-aachen.de

Personalentwicklung/Konfliktberatung
(Franziskus)

Tel.: 0241 7501 283
uwahn@ukaachen.de

AGG-Beauftragte (Sozialberatung)

Tel.: 0241 80-24185/184
seigies@hsa.rwth-aachen.de
mertens@hsa.rwth-aachen.de

AGG Beschwerdestelle (GB-Personal)

Tel.: 0241 80-88020
hsteinmayer@ukaachen.de

Externe Hilfe und Beratung

Rückhalt e. V.

Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt
Franzstraße 107, 52064 Aachen
Tel.: 0241 - 542220

Polizei/Kriminalkommissariat Vorbeugung und Opferschutz

Tel.: 0241 9577-34401
kk-kp-o.aachen@polizei.nrw.de

Hilfe- und Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Tel.: 030 - 185551855

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen

Telefonhotline: 0800 0116016
www.hilfetelefon.de

Interne Verfahrensregeln zum Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt



Dokumentation bei Vorfällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt

Name der betroffenen Person: _____

Klinik, Abteilung, Bereich/tätig als: _____

Vorgesetzte Person: _____

Datum: _____ Uhrzeit: _____

Vorfall gemeldet bei: _____

schriftlich

mündlich

Was ist aus Sicht der betroffenen Person genau passiert? Was wurde gesagt oder getan?
Wo fand der Vorfall statt?



Von wem ging die sexualisierte Belästigung/Gewalt aus?

Vorgesetzte Person

andere Beschäftigte

Patient/in

dritte Person

Gibt es bezeugende Personen, Belege, Aufzeichnungen, Fotos?

 ja nein

Falls ja, welche? _____

—

Hat die betroffene Person die vorgesetzte Person informiert?

 ja nein

Falls ja, wann und was hat die vorgesetzte Person unternommen? _____

Wurden weitere Stellen oder Behörden informiert?

Soll eine förmliche Beschwerde eingereicht werden?

 ja nein

Welche Vereinbarungen/Maßnahmen werden getroffen? _____

Der Vorfall wurde besprochen am:

Mit: (Name, Vorname, Funktion): _____

(Name, Vorname, Funktion): _____

Unterschrift betroffene Person

Unterschrift gesprächsführende Person

Gesetzliche Grundlagen

Grundgesetz (GG) Art. 1 und 2

Artikel 1

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In dieses Recht darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §§ 1-3, §§ 12-14, § 22

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in §1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg (...).

§ 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in §1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs.1 Satz 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

§ 13 Beschwerderecht

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Impressum

April 2022

Herausgegeben vom Gleichstellungsbüro der Uniklinik RWTH Aachen

Verantwortlich: Silke Frahm (Gleichstellungsbeauftragte)

Dr. Ulrike Wahn-Schäfer (Personalentwicklung / Konfliktberatung)



Gleichstellungsbeauftragte

Tel.: 0241 80-89017

gleichstellung@ukaachen.de

www.ukaachen.de/gleichstellung