

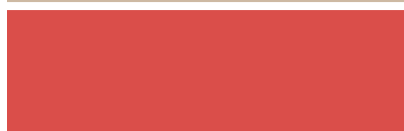
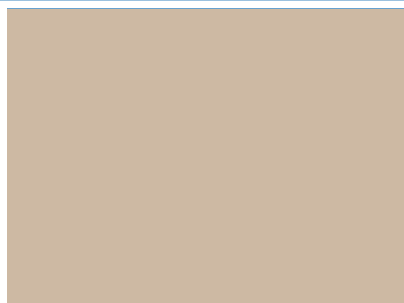
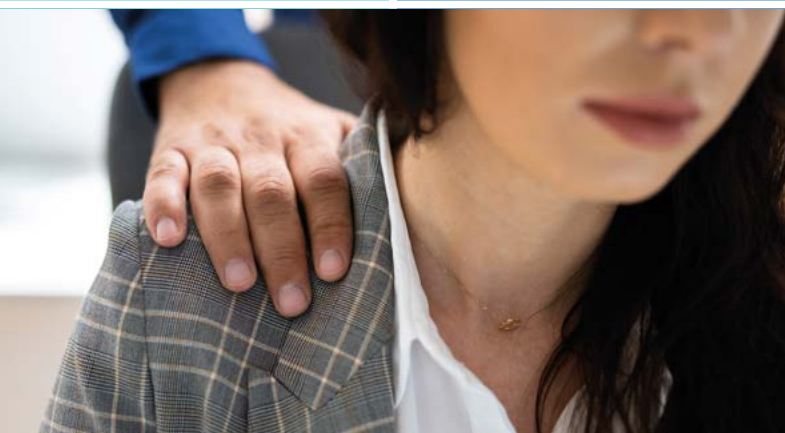
Mitten in Deutschland.  
Mitten im Leben.



# WER ZU NAH KOMMT, GEHT ZU WEIT!

GRENZEN SETZEN –

WAS TUN BEI SEXUELLER  
BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?



# INHALT

<b>VORWORT</b> .....	1
<b>WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?</b> .....	2
<b>WIE ÄUSSERT SICH SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM BERUFLICHEN ALLTAG?</b> .....	3
<b>WER IST VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM MDR GESCHÜTZT?</b> .....	4
<b>WELCHE KONSEQUENZEN HAT BELÄSTIGENDES VERHALTEN?</b> .....	6
<b>WIE KÖNNEN WIR ALS MDR VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG SCHÜTZEN?</b> .....	8
<b>WAS IST IM ANLASSFALL ZU TUN?</b> .....	10
<b>ABLAUF DES BESCHWERDEVERFAHREN NACH DV SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG</b> .....	12
<b>ALS FÜHRUNGSKRAFT</b> .....	14
<b>ALS ZEUGE/ZEUGIN</b> .....	16
<b>INTERNE ANLAUFSTELLEN</b> .....	17
<b>EXTERNE ANLAUFSTELLEN</b> .....	19

# VORWORT

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Thema, über das nur selten gesprochen wird. Zu groß ist das Schamgefühl sowie die Angst vor negativen Konsequenzen, wenn die Vorgänge publik werden, und zu groß die Unsicherheit darüber, wer die richtigen Ansprechpersonen sind. Ein solches Umfeld begünstigt jedoch nur Jene, deren Fehlverhalten dadurch vielfach unentdeckt und folgenlos bleibt.

Wir wollen Sie mit dieser Info-Broschüre darin bestärken, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern Ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen, sich aktiv dagegen zur Wehr zu setzen und Hilfe im MDR in Anspruch zu nehmen. Das erfordert Mut, aber auch die richtigen Rahmenbedingungen, für die wir gemeinsam sorgen möchten. Denn dieses Thema geht uns alle an! Unsere Informationskampagne soll ein starkes Zeichen dafür setzen, dass sexuelle Belästigung, Machtmissbrauch und übergriffiges Verhalten im MDR keinen Platz haben.

Stattdessen wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angstfrei ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Wir möchten uns gemeinsam für ein offenes und wertschätzendes Klima im gesamten Unternehmen einsetzen. Dabei zählen wir auf Ihre Unterstützung!

Aus diesem Grund haben wir Maßnahmen erarbeitet, die das bestehende Angebot im MDR ergänzen: Eine Informationsoffensive soll die Grundlage für maximale Aufklärung, Prävention und Transparenz sein. Dazu zählt auch die vorliegende Broschüre, in der Sie Anregungen für den konstruktiven Umgang mit der Problematik, Kontakte zu den zuständigen Anlaufstellen im MDR sowie weiterführende Informationen zu externen Beratungsstellen finden, die Betroffenen und Zeugen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Ergänzend dazu wurde das entsprechende Schulungsangebot ausgeweitet, das für alle Führungskräfte des Hauses verpflichtend ist und darüber hinaus allen Interessierten offensteht.

Ihre Geschäftsleitung

# WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist häufig Ausdruck von Hierarchie und Machtausübung. Grundsätzliches Kennzeichen der Belästigung ist eine Grenzüberschreitung, die ein anderer Mensch gegen seinen Willen erfährt. Ob eine Handlung sexuell bestimmt ist, hängt allein vom subjektiven Empfinden der/des Betroffenen ab. Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Die/der Betroffene muss ihre/seine ablehnende Einstellung zu den fraglichen Verhaltensweisen nicht aktiv deutlich machen. Entscheidend ist die subjektive, persönliche Wahrnehmung und Betroffenheit.

Sexuelle Belästigung umfasst Annäherungsversuche jeder Art, in Form von Gesten und Äußerungen, und kann auf verschiedene Weisen auftreten: Jeder unerwünschte körperliche Kontakt, Anspielungen und Witze mit sexuellem Hintergrund oder sexistische Bemerkungen, die von der Person, an die sie sich richten, als beleidigend empfunden werden, zählen dazu. Die Palette von sexueller Belästigung ist somit breit – sowohl verbal als auch nonverbal.

Belästigungen am Arbeitsplatz stellen ein schwerwiegendes Vergehen und ein ernstzunehmendes Problem mit potenziell dramatischen Folgen dar: Sie wirken sich meist nicht nur auf Körper und Psyche der Betroffenen negativ aus, sondern in der Folge auch auf deren

Arbeitsleistung. Auch sexuelle Belästigung außerhalb des Arbeitsplatzes (berufliches Seminar, Firmenfeier u. a.) zieht rechtliche Folgen nach sich.



**Es ist nicht ausschlaggebend, ob das belästigende Verhalten bewusst oder unbewusst gesetzt wurde. Entscheidend ist, wie die betroffene Person das Verhalten wahrgenommen hat. Die jeweiligen Grenzen des Gegenübers zählen!**



# WIE ÄUSSERT SICH SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM BERUFLICHEN ALLTAG?

- anzügliche Bemerkungen, sexistische Sprüche, Witze und Kommentare,
- zweideutige Bemerkungen oder Aufforderungen,
- sexualisierte Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper und/oder deren Kleidung und/oder deren Erscheinungsbild,
- Kommentare über das eigene Intimleben, das Intimleben einer anderen Person oder das Intimleben der angesprochenen Person,
- Fragen mit sexuellem Inhalt (z.B. Privatleben, Intimsphäre),
- sexuelle Handlungen und/oder Aufforderungen zu diesen,
- E-Mails, SMS oder Telefonanrufe mit pornographischem oder sexistischem Inhalt,
- verbale, bildliche oder elektronische Präsentation pornographischer, sexuell herabwürdigender Darstellungen,
- Zeigen und sichtbares Anbringen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt,
- Verfolgung und Nötigung mit (auch indirektem) sexuellem Hintergrund,
- Drängen und Annäherungsversuche unter Hinweis auf damit verbundene Vor- oder Nachteile am Arbeitsplatz,
- Stalking/Nachstellung am Arbeitsplatz oder in der Privatsphäre, „Cyber-Stalking“,
- zudringliche Körperkontakte und unerwünschte Berührungen,
- körperliche Übergriffe, Vergewaltigung und jede Form sexualisierter Gewalt.



# WER IST VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG IM MDR GESCHÜTZT?

Sämtliche im MDR tätige Personen sind gleichermaßen vor sexueller Belästigung zu schützen, unabhängig von ihrem Dienstverhältnis. Dies gilt für alle im MDR tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildenden, Volontärinnen und Volontäre, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten und andere Personen, die zum Zweck der Aus- und Fortbildung beschäftigt werden, sowie für Aushilfen. Das Beschwerderecht gilt in entsprechender Anwendung der DV auch für Dritte (bspw. Dienstleister, Reinigungskräfte, Wach- und Kantinenpersonal), wenn sie Opfer einer sexuellen Belästigung im Rahmen ihrer Tätigkeit beim MDR werden.



**Der Schutz ist nicht auf das Büro, das Unternehmensgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt.**



Das Gesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen: Dienstreisen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails oder Anrufe.

## Von wem geht sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aus?

Belästigungen können sowohl von Personen ausgehen, welche die berufliche Karriere der belästigten Person entscheidend beeinflussen können (Vorgesetzte), als auch von Arbeitskolleginnen und -kollegen oder unternehmensfremden Personen (Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer) im Rahmen des beruflichen

Kontakts. Sexuelle Belästigung seitens einer vorgesetzten Person wiegt besonders schwer, da hier zusätzlich der Faktor Machtmissbrauch zum Tragen kommt.

## Muss die Belästigung erkennbar abgelehnt werden?

Immer wieder wird belästigendes Verhalten damit gerechtfertigt, dass die gesetzten Handlungen von der belästigten Person nicht oder nicht ausreichend zurückgewiesen wurden. Das ist ein fatales Missverständnis. Die belästigte Person muss die Unerwünschtheit

eines Verhaltens nicht erkennbar zum Ausdruck bringen. Die ausdrückliche Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens ist keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung.

## Welches zwischenmenschliche Verhalten ist am Arbeitsplatz angemessen?

Sexualisierte Handlungen und Bemerkungen haben am Arbeitsplatz grundsätzlich nichts verloren. Maßgeblich für die Grenzen des eigenen Verhaltens ist stets die Zustimmung, nicht die Ablehnung des Gegenübers. Es braucht somit kein NEIN, sondern ein aus-

drückliches JA, um sexualisierte Handlungen im beidseitigen Einvernehmen allenfalls zu rechtfertigen. Besteht Unsicherheit darüber, ob ein Verhalten erwünscht ist, empfiehlt es sich, vorher nachzufragen. Komplimente sind nicht immer erwünscht.



**Ein berufliches Umfeld, in dem alle vertrauensvoll zusammenarbeiten, kann höhere Produktivität gewährleisten.**



# WELCHE KONSEQUENZEN HAT BELÄSTIGENDES VERHALTEN?

Es gibt verschiedene Maßnahmen und Sanktionen, mit denen der MDR auf sexuelle Belästigung reagiert. Der Umgang mit sexueller Belästigung hängt von der Schwere und der Nachweisbarkeit des Vorfalls ab. Der MDR wird im Einzelfall immer geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen, damit betroffene Beschäftigte in Zukunft vor sexueller Belästigung geschützt sind.



Es gibt mehrere Möglichkeiten, mit sexueller Belästigung umzugehen wie **Abmahnung, Umsetzung, Versetzung** oder **Kündigung**, aber auch **Prävention** und **Ermahnung**.

Bei der Beurteilung sind neben Intensität und Art der Belästigung erschwerend die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, die Ausnutzung der Auftraggebenden-Funktion gegenüber freien Mitarbeitenden und/oder die Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. Zusage von Vorteilen zu berücksichtigen.



**Es gilt das Prinzip der Verhältnismäßigkeit: Die Abhilfe muss jedenfalls geeignet sein, die von der Diskriminierung betroffene Person auf Dauer vor weiteren Übergriffen zu schützen.**





## Gesetzliche Konsequenzen

Opfer von Verstößen gegen das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) haben ein Beschwerderecht (§ 13 AGG), ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG) und einen Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG).

### Beschwerderecht nach § 13 AGG

Alle Beschäftigten haben das Recht, im MDR bei der zuständigen Stelle Beschwerde einzulegen, wenn sie das Gefühl haben, nach dem AGG benachteiligt worden zu sein. Das gilt also auch für sexuelle Belästigung. Die Beschwerdestelle muss bekannt gemacht werden (§ 12 Abs. 5 AGG). Die Beschwerdestelle muss sich mit der Beschwerde auseinandersetzen, sie prüfen und die betroffene Person über das Ergebnis der Prüfung informieren. Beschäftigten, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Abmahnungen oder Kündigungen wegen einer Beschwerde sind also verboten (§ 16 Abs. 1 AGG). Außerdem haben Beschäftigte den Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1–4 AGG)

### Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG

Wenn der Arbeitgeber keine wirksamen Maßnahmen ergreift, um die betroffene Person zu schützen, kann man als „letztes Mittel“ der Arbeit fernbleiben und weiterhin das volle Gehalt verlangen, um weiteren sexuellen Belästigungen zu entgehen. Das gilt aber nur dann, wenn der

Arbeitgeber nichts zum Schutz vor sexueller Belästigung unternimmt oder die Maßnahmen ungeeignet sind. In jedem Fall sollte der Arbeitgeber vor der Leistungsverweigerung schriftlich und unter Angabe der Gründe informiert werden.

### Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG

Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene haben in einigen Fällen ihrem Arbeitgeber gegenüber einen Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung. Das heißt zum Beispiel: Arzt- oder Therapiekosten, die wegen der sexuellen Belästigung entstanden sind, müssen übernommen werden (Schadensersatz). Auch ein Schmerzensgeld ist möglich (Entschädigung). Arbeitgeber haften für eine sexuelle Belästigung, wenn die sexuelle Belästigung von einer Person ausgeht, die Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt oder Weisungsrecht hat: Vorgesetzte, Personalleitungen, Direktorinnen und Direktoren. Bei sexueller Belästigung durch Kolleginnen oder Kollegen haften Arbeitgeber nur, wenn sie trotz Kenntnis des Vorfalls keine Schutzmaßnahmen ergriffen haben und es erneut zu einem Vorfall kommt.

# WIE KÖNNEN WIR ALS MDR VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG SCHÜTZEN?

Der MDR setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen, Männern und diversen Personen sowie für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit seiner Beschäftigten ein. Jede feste oder freie Mitarbeiterin bzw. jeder feste oder freie Mitarbeiter, sowie sämtliche im MDR beschäftigten Personen haben das Recht, vor jeder Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im beruflichen Umfeld geschützt zu werden.



**Sexuelle Übergriffe und Belästigungen stellen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Menschenwürde dar, die vom MDR nicht geduldet werden (Nulltoleranzhaltung).**



Alle Beschäftigten des MDR, allen voran die Führungskräfte, sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitigem Respekt, Achtung und Toleranz geprägt und in dem kein Platz für sexuelle Belästigung ist. Personen dürfen zu keinem Zeitpunkt benachteiligt werden, wenn sie sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen oder Betroffene dabei unterstützen.

Der MDR trägt Verantwortung dafür, dass alle, die im Unternehmen tätig sind, ungestört und angstfrei arbeiten können. Als verantwortungsbewusster, sozialer Arbeitgeber nimmt der MDR diese Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr ernst: Diskriminierung am Arbeitsplatz, sexistische Kommentare und Einstellungen sowie psychische als auch sexuelle Gewalt haben im MDR keinen Platz!

# Schulungen

Der MDR bietet spezielle Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz an. Führungskräfte und sonstige Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen sind verpflichtet, an einer Schulung zum Thema „Schutz vor sexueller Belästigung und Inhalte der DV Schutz vor sexueller Belästigung“ teilzunehmen. Neue Führungskräfte und sonstige Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen haben innerhalb des ersten Jahres an einer entsprechenden Schulung teilzunehmen.

Zudem gibt es im Fort- und Weiterbildungsprogramm ein entsprechendes Angebot zum Thema für alle Beschäftigten, auch zur Auffrischung. Je nach Bedarf werden die Schulungen speziell auf bestimmte Berufsgruppen oder Tätigkeiten zugeschnitten (z. B. für Auszubildende, Volontärinnen und Volontäre).

mdr Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ein Training für Führungskräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder im MDR.



Start des Moduls

MDR ZfB - Medienkapitalismus

mdr Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **ÜBERSICHT**

### Kapitel 1 - Definition von Sexismus und heutige Ausprägungen

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- Wie Sexismus definiert wird
- Wie sich Sexismus manifestiert und äußert



ZURÜCK WEITER

MDR ZfB - Medienkapitalismus

# WAS IST IM ANLASSFALL ZU TUN?

Die Möglichkeiten zur Reaktion, die Verantwortung und die Verpflichtung zum Handeln bei sexueller Belästigung hängen von der Rolle ab, die Sie im Anlassfall innehaben.

## ALS BETROFFENE/R

Vor allem am Arbeitsplatz herrscht viel Unsicherheit darüber, wie mit sexueller Belästigung umgegangen werden soll. Viele haben Angst, die Situation falsch einzuschätzen oder durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren. Betroffene von sexueller Belästigung müssen gestärkt werden. Sie werden häufig als hysterisch, humorlos

bzw. überempfindlich hingestellt und ihre Reaktionen auf sexuelle Belästigung als überzogen und unangebracht bezeichnet. Die Vorwürfe, mit denen Betroffene im Anlassfall konfrontiert sind, reichen von Rache über Mobbing bis hin zu übler Nachrede und Verleumdung.

## Sind Sie Opfer einer sexualisierten Handlung, die gegen Ihren Willen passiert, müssen Sie reagieren:

- Haben Sie keine Schuldgefühle! Nehmen Sie Ihre Wahrnehmungen und Gefühle ernst.
- Abwehren, nicht ignorieren! Strategien wie Ignorieren oder Ausweichen sind nicht geeignet, das Verhalten der belästigenden Person zu ändern. Diese Strategien schränken Ihre Bewegungsfreiheit ein und werden von der belästigenden Person oft fälschlich als Zustimmung gewertet. Machen Sie deutlich, dass Sie dieses Verhalten nicht wollen – mitunter auch schriftlich.
- Dokumentieren Sie den Vorfall! Meist gibt es keine Zeuginnen oder Zeugen dafür. Dokumentieren Sie daher Zeit, Ort und Umstände, sowie Ihre mündliche und/oder schriftliche Reaktion darauf (siehe oben).

- Suchen Sie sich Verbündete im Kollegenkreis oder unter Vorgesetzten. Auch Kolleginnen und Kollegen, für die ein aktives Einschreiten nicht immer möglich ist, können Ihnen beistehen.
- Im ersten Schritt können Sie mit einer Vertrauensperson im MDR oder in Ihrem Freundes- und Bekanntenkreis sprechen. Das entlastet Sie in der akuten Stresssituation. Außerdem helfen Gespräche dabei, die Vorgänge zu realisieren und richtig einzuordnen.



## Holen Sie sich Hilfe im MDR!

Wenn es Ihnen möglich ist, informieren Sie eine Führungskraft in Ihrem Bereich bzw. die AGG-Beauftragten bzw. die Personalabteilung (HAPO). Unabhängig von der Möglichkeit des Gesprächs mit der zuständigen Führungskraft können Betroffene sexueller Belästigung die Beratungs- und Unterstützungsangebote des MDR wahrnehmen. Diesen Personen steht offen, ein persönliches, vertraulich zu behandelndes Beratungsgespräch zu führen. Ein solches Beratungsgespräch kann unabhängig und losgelöst von einem etwaigen Beschwerdeverfahren geführt werden.

Als interne Beratungsstellen stehen für ein Beratungsgespräch zur Verfügung:

- die/der AGG-Beauftragte,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Sozialberaterin bzw. der Sozialberater,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die Personalräte.

# ABLAUF DES BESCHWERDEVERFAHREN NACH DV SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Alle Beschäftigten haben das Recht, Beschwerde wegen sexueller Belästigung einzulegen. Der MDR wird allen Beschwerden mit höchster Priorität und Dringlichkeit nachgehen. Im Rahmen der Beschwerde bedarf es der Darlegung der konkreten Umstände, in denen aus Sicht der Betroffenen eine sexuelle Belästigung zu sehen ist, die Nennung der beteiligten Personen, weiterführende Angaben zum Verlauf sowie Zeit und Ort des jeweiligen Ereignisses.

Betroffene Personen haben die Möglichkeit, die Beschwerde bei folgenden Beschwerdestellen einzulegen:

- bei der/dem AGG-Beauftragte,
- bei der Führungskraft oder sofern diese selbst befangen ist, bei der nächsthöheren Führungskraft,
- bei der Hauptabteilungsleitung der HAPO

Die/der AGG-Beauftragte wird von der Führungskraft bzw. der Hauptabteilungsleitung der HAPO unverzüglich über den Eingang einer solchen Beschwerde informiert. Die/der AGG-Beauftragte oder die Dienstvorgesetzte leiten ihrerseits jede bei ihnen eingehende Beschwerde unverzüglich, mit der Bitte um Sachverhaltsklärung und arbeitsrechtliche Prüfung, an die HAPO weiter. Die HAPO ist verpflichtet, die/den AGG-Beauftragte(n) in das Verfahren einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung einzubeziehen.

Nach Eingang einer Beschwerde hat die HAPO den zu Grunde liegenden Sachverhalt unverzüglich und umfassend aufzuklären und die wesentlichen Schritte, die geführten Gespräche sowie das Ergebnis der Untersuchung zu dokumentieren. Dabei sind die/der Betroffene und die/der Beteiligte anzuhören bzw. ist ihnen die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.



**Die Beschwerde ist vertraulich zu behandeln und alle am Beschwerdeablauf beteiligten Stellen sind zu Stillschweigen verpflichtet.**



- Der Kreis der an der Untersuchung beteiligten Personen ist zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der betroffenen und beteiligten Person möglichst klein zu halten.
- Sobald die Sachverhaltsklärung und Bewertung abgeschlossen ist, wird das Ergebnis der betroffenen Person sowie dem/der Beteiligten und den AGG-Beauftragten mitgeteilt.
- Sollten sich im Rahmen der Untersuchungen die Verdachtsmomente für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung bestätigen, wird der MDR erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung und zum Schutz der Betroffenen ergreifen. Die HAPO prüft in Betracht kommende arbeitsrechtliche Maßnahmen in Abstimmung mit der Juristischen Direktion.
- Die Rücknahme einer Beschwerde durch die Betroffenen führt für den MDR nicht zu einem Wegfall der Aufklärungs- und Handlungspflichten.



# ALS FÜHRUNGSKRAFT

Die Führungskräfte sowie Personen mit Ausbildungsfunktion trifft eine besondere Verantwortung. Sie haben im Rahmen ihrer Führungstätigkeit eine Vorbildfunktion und müssen die Nulltoleranzhaltung des MDR gegenüber jeder Art von sexueller Belästigung in ihrem Zuständigkeitsbereich bewusstmachen und vorleben. Der MDR bietet verpflichtende Schulungen für Führungskräfte an, um deren Bewusstsein im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu schärfen und die eigene Verantwortung im Anlassfall entsprechend wahrnehmen zu können.

## Ihre Aufgaben als Führungskraft



### Vertraulichkeit im Umgang mit erhaltenen Informationen hat höchste Priorität!



- Als Führungskraft tragen Sie die Verantwortung, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und getroffene Maßnahmen zum Abstellen möglichen Fehlverhaltens eingeleitet und nachgehalten werden.
- Als Führungskraft haben Sie die Aufgabe, die Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen zu schützen und Mitarbeitende anzuhören und ernst zu nehmen und entsprechend den Vorgaben der Dienstvereinbarung des MDR zu handeln.
- Prüfen Sie den Sachverhalt und informieren Sie bitte umgehend die Personalabteilung (HAPO).
- Überprüfen Sie, ob es in Ihrem beruflichen Einflussbereich noch weitere Betroffene gibt.
- Achten Sie darauf, dass die belästigte Person weder benachteiligt noch in die Täterrolle gedrängt wird.
- Bleiben Sie fair und respektvoll im Umgang mit beiden Seiten.



- Setzen Sie möglichst rasch angemessene Maßnahmen in Abstimmung mit der HAPO um.
- Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie dazu geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen.
- Sie muss in Relation zu Schwere, Intensität, Dauer und Häufigkeit des Übergriffs stehen.
- Zu den Abhilfemaßnahmen zählen Ermahnung, eine örtliche und strukturelle Trennung der betroffenen Personen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die belästigende Person bei schweren Vergehen.
- Fördern Sie eine Arbeitsatmosphäre, die geprägt ist von gegenseitigem Respekt und in der für sexuelle Belästigung kein Platz ist.
- In der Zeit nach der Abhilfebehandlung sollten die beteiligten Personen begleitet und die Situation im Auge behalten werden. Regelmäßige Gespräche mit den betroffenen Personen helfen, sicherzustellen, dass die Abhilfe effektiv war und auch bleibt.
- Wenn Sie schuldhaft nicht oder nicht angemessen reagieren, kann auch gegen Sie ein Anspruch auf Schadenersatz entstehen.



# ALS ZEUGE/ZEUGIN

Unabhängig von der Möglichkeit des Gesprächs mit der zuständigen Führungskraft können Zeuginnen bzw. Zeugen sexueller Belästigung die Beratungs- und Unterstützungsangebote des MDR wahrnehmen (siehe interne/externe Beratungsstellen). Auch diesen Personen steht es offen, ein persönliches und vertrauliches Beratungsgespräch zu führen. Als Zeugin/Zeuge können Sie einer sexuell belästigten Person viel Leid ersparen. Werden Sie aktiv! Helfen Sie den Betroffenen, auch Sie könnten einmal Hilfe brauchen.

- Beziehen Sie direkt in der Situation Stellung.
- Bieten Sie der belästigten Person Ihre Unterstützung an.
- Konfrontieren Sie die belästigende Person.
- Geben Sie Informationen über Beratungsangebote (z. B. diese Broschüre) weiter.
- Werden anzügliche Witze erzählt oder zweideutige Bemerkungen über das Aussehen einer Person gemacht, lachen Sie nicht mit! Zeigen oder sagen Sie, dass Sie so ein Verhalten nicht in Ordnung finden.
- Holen Sie sich Hilfe im MDR! Wenn es Ihnen möglich ist, informieren Sie eine Führungskraft in Ihrem Bereich bzw. die Personalabteilung (HAPO).



# INTERNE ANLAUFSTELLEN

Die Beratungsstellen sollen die Betroffenen und Zeuginnen bzw. Zeugen beraten und unterstützen und sie über ihre Handlungsmöglichkeiten sowie über ihre Rechte informieren. Die Beratungsstellen können Hilfe bei der Einreichung einer Beschwerde leisten bzw. die Betroffenen im Falle des Einlegens einer solchen Beschwerde weiter unterstützen und diese bei etwaigen Gesprächen begleiten.

## **AGG-BEAUFTRAGTE:**

Andrea Alic, Tel. 0345/300-2552  
Matthias Meincke, Tel. 0341/300-7540  
*AGG-Beauftragte@mdr.de*

## **JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG (JAV)**

Emie Josefine Dehmelt, Tel. 01607150674  
*EmieJosefine.Dehmelt@mdr.de*  
*jav@mdr.de*

## **SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG:**

René Hofmann, Tel. 0341/300-6511  
*Rene.Hofmann@mdr.de*

Die nachfolgend genannten Beratungsstellen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet, soweit sie nicht von der/dem Betroffenen bzw. Zeuginnen bzw. Zeugen davon entbunden werden. Die Vertraulichkeit muss nicht bei drohender Gefahr einer schwerwiegenden Straftat gewahrt werden. In diesen Fällen muss die HAPO unverzüglich durch die Beratungsstelle einbezogen werden.

## **GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE:**

Claudia Barnhofer-Schuppe,  
Tel. 0341/300-7808  
*gleichstellungsbeauftragte@mdr.de*

## **BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG:**

Barbara Drabow, Tel. 0341/300-8998  
*Sozialberatung@mdr.de*

Auch stehen Ihnen die Personalrätinnen und Personalräte im Anlassfall beratend zur Seite und können von Ihnen kontaktiert werden.

### **PERSONALRÄTE**

Gesamtpersonalrat

*Gesamtpersonalrat@mdr.de*

Personalrat Zentrale (Halle und Leipzig)

*Personalrat-L@mdr.de*

Örtlicher Personalrat im Landesfunkhaus Sachsen

*Personalrat-DD@mdr.de*

Örtlicher Personalrat im Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt

*Personalrat-MD@mdr.de*

Örtlicher Personalrat im Landesfunkhaus Thüringen

*Personalrat-TH@mdr.de*

Die Personalabteilung und die Juristische Direktion bieten mit ihrem Team von kompetenten Ansprechpartnerinnen und -partnern Unterstützung und müssen bei wiederholtem oder schwerwiegendem Fehlverhalten eingebunden werden.

### **LEITERIN HA PERSONAL UND VERWALTUNG:**

Annika Arnold-Schramm,

Tel. 0341/300-7147

*Annika.Arnold-Schramm@mdr.de*

### **STELLVERTRETENDE JURISTISCHE DIREKTORIN:**

Annette Baumbach-Goetze,

Tel. 0341/300-7512

*Annette.Baumbach-Goetze@mdr.de*

# EXTERNE ANLAUFSTELLEN

Als externe Beratungsstelle des MDR steht Ihnen die Ombudspersonen des MDR zur Verfügung. Überbetrieblich steht Ihnen auch die Beratungsstelle Themis beratend zur Seite.

## **OMBUDSPERSONEN:**

Marc Sendowski, Dr. Florian Eichner  
Tel. 0341/14090-0  
*mdr-ombudskanzlei@kmr-rechtsanwaelte.de*  
KMR Rechtsanwälte  
Lampestraße 2  
04107 Leipzig

## **THEMIS:**

Als weitere externe Beratungsstelle können sich die Betroffenen auch an die unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche Themis wenden, die bei etwaigen Vorfällen den Betroffenen beratend zur Seite steht. Alle Anfragen, mit denen die Beraterinnen und Berater von Themis befasst werden, werden vertraulich behandelt

Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.  
Kostenfreie psychologische und juristische  
Beratung für die Kultur- und Medienbranche  
Hotline: 030/23632020  
*beratung@themis-vertrauensstelle.de*  
*www.themis-vertrauensstelle.de*



## BILDNACHWEIS

Titeblatt: (o.r.) imago/Bernd Feil/M.i.S.; (m.l.) AdobeStock/Tiko; (u.l.) AdobeStock/Andrey Popov;

Seite 3: AdobeStock/Stanislaw Mikulski;

Seite 5: AdobeStock/H\_Ko;

Seite 6: AdobeStock/Janina\_PLD;

Seite 9: Mitteldeutscher Rundfunk;

Seite 11: AdobeStock/Viacheslav Yakobchuk;

Seite 13: colourbox/r.classen;

Seite 15: AdobeStock/ALamphad;

Seite 16: AdobeStock/ChayTee;

## IMPRESSUM

Mitteldeutscher Rundfunk  
Anstalt des öffentlichen Rechts  
Intendanz  
Abteilung Compliance  
Kantstraße 71–73  
04275 Leipzig

*compliance@mdr.de*

www.mdr.de

Erscheinungsdatum August 2024

 **Klimaneutral**  
Druckprodukt mit  
ClimatePartner.com/11952-2305-1008



mdr