



Mit mir NICHT!

Das Beschäftigtenschutzgesetz in Leichter Sprache



bundes organisationsstelle behinderte frauen

ein Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
in Trägerschaft des bifos e.V.



Impressum **I Wer hat die Broschüre gemacht**

bundes organisationsstelle behinderte frauen

ein Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend / Internet: www.bmfsfj.de
in Trägerschaft des bifos e.V.

Kölnische Strasse 99

34119 Kassel

Telefon: 0561 / 7 28 85 40

Fax: 0561 / 7 28 85 44

e.mail: service@bifos.de

Internet: www.behindertefrauen.org

Text und V.i.S.d.P.:

Julia Zinsmeister

Redaktionelle Mitarbeit (leichte Sprache):

Susanne Göbel

Gestaltung:

Jörg Fretter

Grafiken:

Johanna Henke

Oktober 2003

Inhalt



Lesen Sie die Broschüre zuerst ganz durch.
Wenn Sie eine besondere Frage noch einmal
lesen wollen, schlagen Sie die Nummer
der Seite auf:

1. Einführung Seite 3

Wofür ist das

Beschäftigtenschutzgesetz? Seite 4

Sexuelle Belästigung: Was ist das? Seite 5

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
ist verboten Seite 8

2. Das sagt

das Beschäftigtenschutzgesetz Seite 11

Das Beschäftigtenschutzgesetz hat
verschiedene Teile, die wir beschreiben:

§1 Wofür ist das Gesetz? Seite 11

§2 Schutz vor sexueller Belästigung ... Seite 13

§3 Sie dürfen sich beschweren Seite 13

Hier bekommen Sie Rat und Hilfe Seite 16

§4 Das können Chefs/Chefinnen
machen Seite 17

§7 Wie wissen Beschäftigte, dass es
dieses Gesetz gibt? Seite 22

3. Tipps

für den Werkstatttatrat Seite 25

Anhang

Auszug aus dem Gesetz zum Schutz der
Beschäftigten vor sexueller Belästigung
am Arbeitsplatz Seite 32

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch –
Neuntes Buch (SGB IX): Rehabilitation und
Teilhabe behinderter Menschen Seite 34

Literatur Seite 37

Adressen Seite 37



1

Einführung



Alle Menschen haben ein Recht auf ein Leben ohne Gewalt und Diskriminierung. Sie haben das Recht, dass ihr Wille geachtet wird.

Sie haben das Recht, von anderen respektvoll behandelt zu werden.

Alle Menschen haben ein Recht darauf, Freundschaften zu haben und Sexualität zu leben, wenn sie es wollen.

Zuneigung und Sexualität können sehr schön sein.

Aber nur, wenn Sie es wirklich wollen.

Niemand darf Sie drängen oder zwingen, etwas mit Sex zu tun, was Sie nicht wollen.

Trotzdem müssen viele Menschen Gewalt, Vergewaltigung und Belästigung erleben. Sie erleben Gewalt und Belästigung in der Familie, auf der Straße, in der Ehe und am Arbeitsplatz. Frauen, gerade behinderte Frauen, machen besonders oft schlechte Erfahrungen. Viele von ihnen erzählen zum Beispiel, dass sie von Männern „angemacht“ oder beleidigt wurden.

Es ist verboten, anderen Menschen weh zu tun, sie zu belästigen und zu beleidigen.

Es gibt verschiedene Gesetze, die Gewalt, Vergewaltigung und Belästigung verbieten. Zu diesen Gesetzen gehört das „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“

Es wird auch „**Beschäftigtenschutzgesetz**“ genannt.

Wenn Sie arbeiten oder eine Ausbildung machen, ist es wichtig, dass Sie das Beschäftigtenschutzgesetz kennen.

Alle Firmen, Einrichtungen und Werkstätten, in denen Menschen arbeiten oder ausgebildet werden, müssen dieses Gesetz aushängen.

Das Gesetz ist aber für viele Menschen schwer zu verstehen.

Darum haben wir die wichtigsten Regelungen des Gesetzes in leichter Sprache auf einem Plakat zusammen gefasst.

Dieses Plakat sollte auch an Ihrem Arbeits- und Ausbildungsplatz aushängen.



In dieser Broschüre erhalten Sie wichtige Informationen zum Beschäftigtenschutzgesetz. Wir erklären darin, was man unter sexueller Belästigung versteht und was Sie dagegen tun können.

Sexuelle Belästigung:

Was ist das?

Sexuell belästigen/sexuelle Belästigung bedeutet verschiedene Sachen.

Zum Beispiel:



Sie werden sexuell belästigt, wenn eine Person Sie anfasst oder küsst, obwohl Sie das nicht wollen.

Ein Mann greift Ihnen zum Beispiel als Frau an die Brüste, an den Po oder an die Scheide.

Sie wollen das aber nicht.

Der Mann hört trotzdem nicht auf.

Auch Männer können sexuell belästigt werden.

Berührt ein Mann oder eine Frau Sie als Mann am Po oder am Penis,

obwohl Sie das nicht wollen, so ist das eine sexuelle Belästigung.



Sie werden sexuell belästigt, wenn jemand Sie dazu drängt, einen anderen Menschen anzufassen. Ein Mann will zum Beispiel, dass Sie ihn küssen oder am Penis zu berühren. Sie wollen das aber nicht. Er hört trotzdem nicht auf.



Sie werden sexuell belästigt, wenn Ihr Chef zu Ihnen sagt:
„Wenn Du nicht nett zu mir bist und mich nicht küsst, dann bekommst Du eine schlechtere Arbeit.“



Sie werden sexuell belästigt, wenn Ihr Chef zu Ihnen sagt:
„Ich gebe Dir eine bessere Arbeit, aber nur, wenn Du Dich nackt ausziehst.“



Sie werden sexuell belästigt, wenn eine Person Sie dazu zwingen will, mit Ihnen zu schlafen. Sie wollen aber mit dieser Person keinen Sex haben. Die Person hört trotzdem nicht auf.





Sie werden sexuell belästigt, wenn jemand Ihnen am Arbeitsplatz Bilder zeigt, die mit Sex zu tun haben. Eine Person hängt zum Beispiel Fotos von nackten Frauen auf. Oder eine Person zeigt in der Arbeit Pornohefte herum.

Sie wollen die Bilder aber nicht sehen.

Die Person hört trotzdem nicht auf.



Sie werden sexuell belästigt, wenn Ihnen eine andere Person etwas erzählt, das mit Sex zu tun hat. Die Person erzählt zum Beispiel schmutzige Witze.

Sie wollen diese Witze aber nicht hören.

Die Person hört trotzdem nicht auf.



Sie werden sexuell belästigt, wenn jemand Sie z.B. als „Hure“ beschimpft oder mit Worten bezeichnet, die mit Sex zu tun haben. Sie wollen diese Worte aber nicht hören.

Die Person hört trotzdem nicht auf.

Immer wenn eine Person mit Absicht so handelt, nennt man das sexuelle Belästigung.

Immer wenn jemand sexuelle Dinge tut oder über Sex spricht und die Beschäftigten das nicht möchten, nennt man das sexuelle Belästigung.

Immer wenn Beschäftigte sich schlecht fühlen, weil jemand anderes sie wegen Sex nicht in Ruhe lässt, nennt man das sexuelle Belästigung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.

Viele der Handlungen, die sexuelle Belästigung genannt werden, sind auch **strafbar**.

Eine Person kann zum Beispiel dafür bestraft werden, wenn sie eine Frau oder einen Mann mit Gewalt dazu zwingt, mit ihr Sex zu haben.

Es ist schlimm, sexuell belästigt zu werden. Frauen und Männer, die sexuell belästigt werden, leiden meist sehr darunter.



Vor allem Frauen werden sexuell belästigt.

Meistens sind es Männer, die Frauen sexuell belästigen.

Viele Frauen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden, erzählen, dass es ihnen danach sehr schlecht ging. Sie hatten zum Beispiel jeden Tag Angst davor, zur Arbeit zu gehen. Sie konnten nicht mehr gut arbeiten. Sie wurden krank. Sie fühlten sich schuldig. Sie hatten Angst, jemandem davon zu erzählen.

Menschen, die andere belästigen, tun dies meistens immer wieder.

Der Kollege, der heute von Ihnen Sex will, belästigt vielleicht schon morgen Ihre Kollegin.

Auch deshalb ist es wichtig, etwas gegen sexuelle Belästigung zu tun.

Sie können etwas gegen sexuelle Belästigung tun.

2

Das sagt das Beschäftigtenschutzgesetz



§ 1 Wofür ist das Gesetz?

Frauen und Männer sollen sich am Arbeitsplatz und am Ausbildungsplatz wohl fühlen. Ein Arbeitsplatz ist der Ort, an dem jemand arbeitet. Ein Ausbildungsplatz ist ein Ort, an dem jemand lernt, eine bestimmte Arbeit zu tun.

Frauen und Männer sollen am Arbeitsplatz und am Ausbildungsplatz nicht sexuell belästigt werden. Das Gesetz sagt, dass die Chefinnen und Chefs alles tun müssen, damit niemand am Arbeitsplatz sexuell belästigt wird.

Für wen ist das Gesetz?

Das Gesetz schützt alle Beschäftigten.

Beschäftigte sind Frauen und Männer, die für Geld arbeiten. Hier arbeiten Beschäftigte zum Beispiel:

- in Fabriken
- in Büros

- in Gaststätten
- in Einkaufsläden
- zu Hause – Manche Menschen machen Heimarbeit.

Alle Menschen, die dort arbeiten, nennt man Beschäftigte.

Das Gesetz gilt auch für behinderte Beschäftigte, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten.

Das ist in einem anderen Gesetz, dem SGB IX, so geregelt.

Das Gesetz schützt auch Frauen und Männer, die eine Ausbildung machen, zum Beispiel

- in Werkstätten für behinderte Menschen
- in Berufsbildungswerken
- in Berufsförderungswerken
- in Fabriken
- in Büros
- in Einkaufsläden

Frauen und Männer, die eine Ausbildung machen, haben die selben Rechte wie Beschäftigte.



§ 2 Schutz vor sexueller Belästigung

Wenn Sie eine Ausbildung machen oder arbeiten, dürfen Sie am Arbeitsplatz nicht sexuell belästigt werden.

Wenn Sie sich sexuell belästigt fühlen, dürfen Sie sich wehren.

Sagen Sie zu dem Belästiger laut und deutlich, dass Sie das nicht wollen.

Wenn Sie etwas gegen sexuelle Belästigung tun, handeln Sie richtig.

Ihre Chefs/Chefinnen müssen Sie vor sexueller Belästigung schützen.

Ihre Chefs/Chefinnen müssen alles tun, damit keine Frau und kein Mann im Betrieb sexuell belästigt wird.

§ 3 Sie dürfen sich beschweren

Wenn Sie sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, dürfen Sie sich beschweren.

Wenn Sie sich über sexuelle Belästigung beschweren, müssen Ihre Chefs/Chefinnen diese Beschwerde ernst nehmen und prüfen. Sie müssen alles tun, damit es nicht zu Wiederholungen kommt.

Es ist egal, von wem Sie sexuell belästigt werden:

- Manchmal belästigt ein Chef oder eine Chefin selbst
- Manchmal belästigt ein Gruppenleiter oder eine Gruppenleiterin
- Manchmal belästigen andere Beschäftigte
- Und manchmal belästigen Fremde, die an Ihren Arbeitsplatz kommen

Hier können Sie sich beschweren:

- Bei Ihrem Chef/Ihrer Chefin
- Bei einer anderen Person, die Sie gut kennen und der Sie vertrauen.
Sie können sich zum Beispiel bei einer Person vom Werkstattrat oder dem Sozialdienst beschweren.



- bei einer Gruppenleiterin
- bei einer Lehrerin

Alle diese Personen müssen Ihre Beschwerde ernst nehmen und Ihnen helfen.

Was passiert, wenn Sie sich beschweren?

Der Chef/die Chefin muss herausfinden, ob das mit der sexuellen Belästigung stimmt oder ob es nicht stimmt.

Wenn jemand sexuell belästigt worden ist, muss der Chef/die Chefin etwas dagegen machen.

Der Chef/die Chefin muss aufpassen, dass es keine sexuelle Belästigung mehr gibt.

Wenn jemand von dem Chef/der Chefin selbst belästigt wurde, kann man sich auch beschweren.

Der Chef/die Chefin hat auch Vorgesetzte. Diese Vorgesetzten müssen dafür sorgen, dass der Chef/die Chefin niemanden schlecht behandelt.

Hier bekommen Sie Rat und Hilfe:

Wenn Sie sexuell belästigt wurden, wollen Sie vielleicht erst einmal nur mit jemandem darüber reden. Sie können mit einer Freundin reden.

Sie können auch zu einer **Beratungsstelle** gehen. Dort arbeiten Menschen, die man Beraterinnen und Berater nennt. Eine Beraterin hilft Menschen bei ihren Problemen. Sie können mit einer Beraterin reden, die viel über sexuelle Belästigung weiß. Sie hört Ihnen zu. Sie erzählt niemandem etwas, solange Sie das nicht wollen. Sie können mit der Beraterin gemeinsam überlegen, was Sie tun können und was Sie tun wollen. Es gibt bestimmt eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe. In vielen Städten gibt es z.B. den Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen. Er ist auch für Mädchen und Frauen da, die belästigt werden. In einigen Städten gibt es auch Männerberatungsstellen. Dort können Sie anrufen.

In fast jeder Stadt gibt es eine **Frauenbeauftragte**. Sie arbeitet im Rathaus. Dort können Sie anrufen oder hingehen. Die Frauenbeauftragte kennt alle Beratungsstellen in Ihrer Nähe.



Dieser Vorgesetzte kann ein Geschäftsführer/
eine Geschäftsführerin sein.

Dieser Vorgesetzte kann auch ein Vorstand
oder eine Verbandsleitung sein.

Wenn eine Person von dem Chef/der
Chefin belästigt wird, kann sie sich bei der
Geschäftsführung, bei dem Vorstand oder
bei der Verbandsleitung beschweren.

§ 4 Das können Chefs/Chefinnen machen

Eine Person, die jemand anderen sexuell
belästigt hat, kann man Belästiger oder
Belästigerin nennen.

Chefs/Chefinnen müssen mit dem Belästiger/
der Belästigerin reden. Sie müssen dafür
sorgen, dass es keine Belästigung mehr gibt.

- Der Belästiger/die Belästigern **wird strenger beaufsichtigt.**
- Der Belästiger/die Belästigerin bekommt von dem Chef/der Chefin **eine Abmahnung.**

Eine Abmahnung heißt: dem Belästiger/der Belästigerin wird deutlich gesagt, dass es verboten ist, andere Personen sexuell zu belästigen. Dem Belästiger/der Belästigerin wird klar gesagt, dass sie Ärger bekommen, wenn sie noch einmal jemanden sexuell belästigen. Der Chef/die Chefin kann dem Belästiger/der Belästigerin auch einen Brief schreiben, in dem das drin steht.

- Der Belästiger/die Belästigerin **wird umgesetzt.**

Wenn der Belästiger/die Belästigerin umgesetzt wird, bekommt er oder sie einen anderen Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz ist immer noch in der gleichen Abteilung.

Aber der Belästiger/die Belästigerin darf nicht mehr im gleichen Raum arbeiten, wie die Person, die belästigt wurde.

Umsetzen heißt auch, dass der



Scheinbar nirgendwo und doch überall: Sexuelle Belästigung von behinderten Frauen und Männern in Einrichtungen

Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz ist nicht das individuelle Schicksal einzelner Beschäftigter sondern ein weitverbreitetes Problem, von dem überwiegend Frauen betroffen sind.

Mehr als zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten sind laut einer vom Bund in Auftrag gegebenen Studie mindestens einmal von männlichen Vorgesetzten, Kollegen, Kunden oder Klienten am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden [HOLZBECHER, M.; BRASZEIT, A.; MÜLLER, U et al (1990)].

Jede zweite Frau berichtete von anzüglichen Bemerkungen über ihre Figur oder ihr Privatleben, jeder Fünften wurde überraschend an die Brust gefasst, jede Sechste wurde durch Briefe und Telefonate mit sexuellen Anspielungen oder mit aufgedrängten Küssen belästigt, jede Zehnte zum Geschlechtsverkehr aufgefordert, jeder Zwanzigsten wurde im Falle ihrer sexuellen Verweigerung mit beruflichen Nachteilen gedroht, fast jede dreißigste Frau wurde zu sexuellen Handlungen gezwungen oder durch Exhibitionismus belästigt. Wie bei anderen Formen sexueller Gewalt hält sich hartnäckig das Vorurteil, dass Frauen die Belästigung herausfordern, zum Beispiel durch ihre Kleidung oder „weil die sich ja jedem gleich an den Hals wirft“. Sexuelle Belästigung trifft Frauen jedoch völlig unabhängig von ihrem Erscheinungsbild, ihrem Alter, Verhalten oder ihrer familiären bzw. beruflichen Situation. **Sexuelle Belästigung**

ist kein Ausdruck „fehlgeleiteter“ Sexualität. Belästiger zielen darauf ab, ihr Gegenüber zu demütigen, um sich selbst überlegen zu fühlen und sich eine persönliche bzw. berufliche Vorrangstellung zu sichern.

Frauen mit Behinderungen sind entgegen einer weit verbreiteten Annahme nicht seltener sondern häufiger von sexueller Belästigung und Gewalt bedroht als nichtbehinderte Frauen.

Im Rahmen einer Umfrage von ZEMP/PIRCHER unter Frauen mit der Diagnose einer geistigen oder Mehrfachbehinderung aus dem Jahr 1996 gab rund jede zweite der Befragten an, ein- oder mehrmals in ihrem Leben sexuelle Belästigung bzw. sexuelle Gewalt erfahren zu haben. Die Mehrheit dieser Übergriffe wurde von Männern innerhalb der Einrichtungen der Behindertenhilfe verübt - davon alleine 6% aller Taten in den Werkstätten für behinderte Menschen [ZEMP, A./PIRCHER, E. (1996) S.83]. Auch behinderte Männer sind häufiger von sexueller Belästigung und Gewalt betroffen als ihre nichtbehinderte Vergleichsgruppe. In den Einrichtungen der Behindertenhilfe gibt es **zusätzliche Faktoren**, die (sexuelle) Gewalt und Grenzverletzungen begünstigen können [SENN, Ch. Y. (1993) S.28; BECKER, M. (1995) S.44; NOACK, C./SCHMID, H. (1996) S.44; ZEMP, A./PIRCHER, E. (1996) S.76; KLEIN, S./WAWROK, S. (1998) S.92]. So ist generell das Risiko, sexuell

belästigt zu werden, innerhalb von persönlichen und institutionalisierten **Abhängigkeitsverhältnissen** am höchsten. Die starke Einbindung behinderter Menschen in den geregelten Ablauf einer Einrichtung erzeugt zahlreiche Abhängigkeiten und lässt ihnen oft wenig Platz, um selbstbewusst ihre individuellen Bedürfnisse und Grenzen aufzuzeigen. Menschen mit **Assistenzbedarf**, die ihre Unterstützungspersonen nicht frei auswählen können, lernen, dass scheinbar jeder und jede ihren Körper anfassen darf. Bislang sind viele behinderte Frauen und Männer nur **unzureichend** über Sexualität **aufgeklärt**. Das kann es ihnen zusätzlich erschweren, von erlebter sexueller Belästigung zu berichten. Dieser Umstand und die weitverbreitete Überzeugung, dass ihre Aussagen weniger glaubhaft seien, machen behinderte Mädchen und Frauen in den Augen vieler Täter zu besonders leichten Opfern. Das Risiko der Aufdeckung ist bislang tatsächlich gering. Sexualstraftaten gegen behinderte Menschen gelten als **Tabu im Tabu** und kommen nur selten zur Strafanzeige. Aus **Angst vor negativer Öffentlichkeit** haben viele Einrichtungen versucht, die Übergriffe hausintern zu lösen. Doch ihren Handlungsmöglichkeiten sind hier enge Grenzen gesetzt. Die Gefahr, dass es erneut zu Übergriffen kommt, die Opfer mangels adäquater Unterstützung schwer und nachhaltig belastet und die Fachkräfte fachlich wie emotional überfordert werden, ist groß. Zunehmend mehr Einrichtungen gehen deshalb neue Wege und stellen ihre Strategien gegen sexuelle Übergriffe öffentlich zur Diskussion.

Die nachfolgenden Informationen sollen Ihnen hilfreiche Tipps zur wirkungsvol-

len Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung geben. Als **Arbeitgeber und Einrichtungsleitung haben Sie die Chance aber auch die gesetzliche Pflicht**, sexueller Belästigung durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen und aktiv gegen Grenzverletzungen einzuschreiten. Diese Pflicht sollten Sie ernst nehmen. Einrichtungsleitungen und Fachkräfte, die trotz der drohenden Gefahr einer Sexualstraftat gegen eine schutzbefohlene Person untätig bleiben, können sich **strafbar** machen.

1. Ihre Pflicht zu vorbeugenden Schutzmaßnahmen

Das Beschäftigtenschutzgesetz verpflichtet Sie, **vorbeugende Maßnahmen** zu treffen

- durch die **Information der Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten**, mindestens durch Aushang des Gesetzes (sofern dies zur Information aller Beschäftigten ausreichend ist).
- durch die **Einrichtung einer Beschwerdestelle**. Dies kann z.B. eine Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte oder auch eine externe Ombudsperson sein.

In der Praxis von Betrieben und sozialen Einrichtungen haben sich darüber hinaus folgende Maßnahmen bewährt, um sexueller Belästigung, Mobbing und anderen Formen von Grenzverletzungen wirksam zu begegnen und damit das Betriebsklima spürbar zu verbessern:

- **Offener Umgang mit der Thematik**
Keine Einrichtung bietet per se eine Sicherheit vor sexueller Belästigung und

anderen Formen der Grenzverletzung. Dies sollte von der Leitung offen – sowohl innerhalb der Einrichtung als auch gegenüber den Kostenträgern und den gesetzlichen Betreuern und Betreuerinnen - thematisiert werden. Die Leitung sollte sich deutlich gegen sexuelle Belästigung positionieren und für einen respektvollen Umgang miteinander einsetzen. Dies erleichtert es den betroffenen Beschäftigten, über erlebte Belästigung zu reden.

- **Empowerment**

Einrichtungen, die behinderten Menschen durchaus wohlmeinend eine umfassende Versorgung und Behütung bieten, lassen wenig Raum für eigenverantwortliche Entscheidungen und die Entwicklung eines Selbsthilfepotenzials. Behinderte Frauen und Männer, die sich selbstbewusst für ihre Interessen einsetzen und gegen die Erwartungen anderer abgrenzen, laufen hier vielmehr in Gefahr, ihr soziales Umfeld zu enttäuschen und als undankbar und schwierig zu gelten. Dies kann zur Folge haben, dass die Betroffenen eher defensive Formen der Gegenwehr gegen den Belästiger ergreifen. Sie versuchen, Annäherungsversuche zu ignorieren, den Belästiger zu meiden oder die Situation zu überspielen. Diese Tendenz kann bei behinderten Frauen aufgrund ihrer Lebensumstände besonders stark ausgeprägt sein. Diese Form der Gegenwehr ist in der Regel jedoch wenig erfolgreich. Wirkungsvoll ist es vielmehr, den Annäherungsversuchen ihren bedrückenden Charakter des vermeintlich Vertrauli-

chen und Heimlichen zu nehmen und sie unmittelbar, klar und deutlich zurück zu weisen. **Nur wer sich generell im Alltag berechtigt und fähig fühlt, ‚nein‘ zu sagen, wird im Falle einer Belästigung selbstbewusst für sein ‚Nein‘ eintreten können.** Empowerment - die Stärkung der Selbstbestimmung behinderter Menschen innerhalb und außerhalb von Einrichtungen - ist deshalb eine ebenso notwendige wie wirksame Strategie zur Prävention von sexueller Belästigung.

- **Professionalisierung**

Beim Fachpersonal der Behindertenhilfe herrscht bislang häufig große Unsicherheit im Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt. Mangelnde Sensibilisierung und Professionalisierung kann zur Folge haben, dass die Fachkräfte stattfindende Gewalt nicht wahrhaben wollen, dem Opfer die Schuld geben („Blame-The-Victim“) oder aber aus einer persönlichen Verunsicherung heraus überreagieren. Sexuelle Gewalt ist ein hoch emotionalisiertes Thema. Um so wichtiger ist es, das Fachpersonal darin zu schulen, bei Verdachtsmomenten **ruhig** und **planvoll** zu **handeln**. Hierzu ist das Personal auf klare Handlungsvorgaben und die Unterstützung der Leitung angewiesen.

- **Beschwerdemanagement**

Voraussetzung für einen wirksamen Beschäftigtenschutz ist ein Beschwerdeverfahren, in dem die Zuständigkeiten und Entscheidungswege klar geregelt und allen Fachkräften und Beschäftig-

ten bekannt sind. Ein Beschwerdeverfahren stellt sicher, dass:

- Beschäftigte von ihrer Möglichkeit der Beschwerde Gebrauch machen können
- Die Einrichtungsleitung die Möglichkeit erhält, die Beschwerde schnell und sachlich aufzuklären und die notwendigen Schutzmaßnahmen einzuleiten.

Für die Beschwerdeführerinnen und -führer aber auch für diejenigen, gegen die sich die Beschwerde richtet, ist es wichtig, dass sie über den jeweiligen Stand des Beschwerdeverfahrens informiert werden.

● **Einrichtungsinterne Gleichstellungspolitik**

Rehabilitationseinrichtungen müssen ihr Angebot so ausgestalten, dass es den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern gleichermaßen Rechnung trägt (§ 1 S.2 und § 9 Abs.1 SGB IX). Eine betriebs- bzw. einrichtungsinterne Gleichstellungspolitik ermöglicht ein Arbeits- und Ausbildungsklima, in dem sich Frauen und Männer gleichermaßen wohlfühlen und mit ihren Fähigkeiten einbringen können. Unterschiedliche Bedürfnisse der Geschlechter betreffend den Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz und die Organisationsstruktur und -kultur können durch **Gender-Mainstreaming** Analysen ermittelt werden. Die Befragung von Nutzerinnen verschiedener Rehabilitationseinrichtungen ergab z.B. folgende Bedarfe: geschlechtsgetrennte und abschließbare Sanitär- und Um-

ziehräume; Möglichkeit, bei Bedarf nur von Frauen Assistenz zu erhalten - insbesondere im Sanitärbereich (diesem Wunsch muss nach § 1 S.2 und § 9 SGB IX auch entsprochen werden); Möglichkeit, in Wohnheimen und Internaten zwischen gemischtgeschlechtlichen Wohngruppen oder einer reinen „Frauenetage“ wählen zu können; keine Herausgabe persönlicher Telefon- und Zimmernummern durch den Pförtner; Freizeitangebote und Pausenräume nur für Frauen; Einsatz einer Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerin.

● **Geschlechtsspezifische Selbstbehauptungskurse**

Bundesweit gibt es eine wachsende Anzahl von Trainerinnen für Selbstbehauptung und -verteidigung, die spezifische Kurse für Mädchen und Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen anbieten. Ziel der Kurse ist es, den Frauen einen Raum zu bieten, in dem sie sich austauschen können und in ihren individuellen körperlichen und mentalen Fähigkeiten und in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden. In Gesprächen, Übungen, Rollenspielen und verschiedenen Formen der Körperarbeit (von der Gymnastik bis hin zu Verteidigungstechniken) erfahren sie, frühe Signale von **Grenzerletzungen** zu **erkennen** und darauf schnell und wirkungsvoll zu **reagieren**.

Ob und in welchem Umfang die Kursgebühren gemäß § 44 Abs.1 Nr.3 SGB IX vom Rehabilitationsträger (z.B. Arbeitsamt oder Krankenkasse) zu tragen sind,

muss bis Ende des Jahres 2003 in einer gemeinsamen Empfehlung verbindlich geregelt werden.

2. Ihre Pflichten im Falle einer Beschwerde

● Prüfung des Sachverhaltes

Im Interesse aller Beteiligten sollte auf eine schnelle, sachliche und umfassende Prüfung des Sachverhaltes hingewirkt werden:

- **Ermitteln Sie** mit der Beschwerdeführerin/dem Beschwerdeführer den genauen **Zeitpunkt, Ort** und **Hergang** des Vorfalls bzw. der Vorfälle. Menschen, die sexuell belästigt wurden, fällt es in aller Regel schwer, das Erlebte offen und umfassend zu schildern. Oft **fällt es den Betroffenen leichter**, sich externen Personen anzuvertrauen. Sie können anbieten, eine professionelle externe Kraft (z.B. die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle) hinzuzuziehen. Vermeiden Sie es, die meist bereits vorhandenen Schuld- und Schamgefühle durch „Warum“-Fragen zu verstärken („Warum haben Sie nicht...? Warum hat er...?). Stellen Sie **keine Suggestivfragen** sondern fragen Sie nur nach dem „wo“, „wann“ und „wie“.
- **Befragen Sie** das Fachpersonal und Kolleginnen und Kollegen nach möglichen Wahrnehmungen von diesem oder anderen Vorfällen.
- **Alle Antworten** sollten Sie e-xakt und im genauen Wortlaut **protokollieren**. Trennen Sie dabei streng zwischen geschilderten bzw. eigenen Wahrnehmungen und persönlichen Interpretationen und Maßnahmen. Solche Gedächtnisprotokolle sind gut geeignet, um sich selbst ein Bild von der Situation zu machen, sie haben aber gleichzeitig auch einen hohen **Beweiswert** für eine mögliche gerichtliche Klärung. Spuren von Gewalteinwirkung müssen aus diesem Grund fotografiert und durch einen Arzt/ eine Ärztin untersucht und attestiert werden.
- **Informieren Sie die Beschwerdeführerin/den Beschwerdeführer** über deren **Rechte**, über externe **Beratungsangebote** und über Ihr **weiteres Vorgehen**. Ist für die Betroffenen eine gesetzliche Betreuung im Bereich der Personensorge angeordnet, müssen ihre gesetzlichen Betreuer/Betreuerinnen über den Vorfall informiert werden.
- **Auch die Person, gegen die sich die Beschwerde richtet**, sollte Gelegenheit haben, sich zu den Vorwürfen zu äußern und über ihre Rechte und Ihr weiteres Vorgehen informiert werden. Um zu verhindern, dass diese Druck auf die Beschwerdeführerin/den Beschwerdeführer ausübt, sollten Sie sich vor der Konfrontation ein möglichst umfassendes Bild von dem Sachverhalt gemacht haben und möglichst eine **räumliche Trennung** zwischen den

Beteiligten veranlassen. Die Interessen der tatverdächtigen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind durch Einschaltung der Mitarbeitervertretung zu wahren. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und behinderte Menschen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt als arbeitnehmerähnliche Personen beschäftigt sind, können alle arbeitsgeberrechtlichen Sanktionen (Abmahnung oder Kündigung) von einem Arbeitsgericht **überprüfen** lassen (§§ 138 Abs.1 SGB IX und § 5 Arbeitsgerichtsgesetz).

● **Intervention**

- Oft lässt sich ein Verdacht nicht abschließend klären. Als Einrichtungsleitung müssen und können Sie nicht über Schuld oder Unschuld entscheiden. Das ist gegebenenfalls Sache eines Gerichts. **Ihre Aufgabe und Kompetenz ist es, weitere mögliche Belästigungen zu verhindern.** Je nach Schwere des Vorwurfs und des Verdachtgrades können zum Schutz vor Wiederholungen unterschiedliche rechtliche Maßnahmen erforderlich und geboten sein. Diese sollten im Einzelfall mit Hilfe eines Rechtsbeistandes festgelegt und durchgeführt werden. Hierzu zählen insbesondere

1) Umsetzung/Versetzung/ Freistellung und Abmahnung

Um Wiederholungen auszuschließen, kann die (vorübergehende) Umsetzung oder Versetzung der tatverdächtigen Person erforder-

lich und geboten sein. Bei tatverdächtigen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen kann sich auch die (vorübergehende) Freistellung von der Arbeitspflicht anbieten.

Soweit dies ausreichend ist, sollte der Belästiger/die Belästigerin (möglichst schriftlich) abgemahnt werden. Damit gibt die Einrichtungsleitung zu verstehen, dass sie sexuelle Belästigung kein zweites Mal dulden wird.

Bei tatverdächtigen Rehabilitanden/Rehabilitandinnen kann für den Fall der Wiederholung des Verhaltens ebenfalls die Kündigung der Maßnahme angedroht werden. Gleichzeitig ist hier aber die besondere Betreuungspflicht der Rehabilitationseinrichtungen zu beachten. Wo dies erfolgsversprechend und möglich ist, ist die Einrichtung verpflichtet, durch eine intensive Begleitung, z.B. Männerarbeit oder Therapie auf eine Verhaltensänderung der Rehabilitanden hinzuwirken.

2) Kündigung wegen sexueller Belästigung

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Rehabilitanden/Rehabilitandinnen kann im Falle der sexuellen Belästigung unter bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden. Eine Kündigung ist insbesondere zulässig, wenn der oder die Betreffende **nach einer** entsprechenden **Abmahnung** erneut sexuell belästigt.

Einmalige aber besonders erhebliche Belästigungen können sofort – d.h. **ohne Abmahnung** - zur Kündigung berechtigen. Eine Abmahnung ist z.B. in der Regel nicht erforderlich, wenn es sich um eine Straftat handelt (z.B. sexueller Missbrauch oder sexuelle Nötigung). Kann die Einrichtungsleitung einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin den Tatvorwurf nachweisen (z.B. weil der Betreffende die sexuelle Nötigung zugibt oder es mehrere Zeuginnen dafür gibt), kann sie eine **verhaltensbedingte Kündigung** aussprechen. Besteht lediglich ein konkreter und schwerwiegender Tatverdacht, kann auch dieser unter Umständen ausreichend sein, um das Arbeitsverhältnis durch eine sog. **Verdachtskündigung** zu beenden. Bei der Verdachtskündigung macht der Arbeitgeber geltend, dass aufgrund des Tatverdachtes das Vertrauensverhältnis zu dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zerstört und deren Weiterbeschäftigung deshalb unzumutbar ist.

Beide Kündigungen können unter bestimmten Voraussetzungen **ausserordentlich**, d.h. ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden. Dabei muss aber bei der Kündigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin die kurze Ausschlussfrist beachtet werden: Die fristlose Kündigung muss ihm bzw. ihr spätestens zwei Wochen, nachdem der Arbeit-

geber alle für die Kündigung maßgeblichen Umstände in Erfahrung gebracht hat, zugehen.

3) **Sonderfall: Kündigung eines Werkstattvertrages wegen sexueller Belästigung**

Ein Werkstattvertrag kann nach überwiegender Auffassung nur gekündigt werden, wenn die Aufnahmeveraussetzungen für die Werkstattbeschäftigung nicht mehr vorliegen. Das ist u.a. bei der konkreten Gefahr einer Fremdverletzung der Fall. Wann eine sexuelle Belästigung ein fremdverletzendes Verhalten darstellt, muss im Einzelfall durch den Fachausschuss geprüft werden. Insbesondere im Falle von (drohender) Gewalteinwirkung wird die Fremdverletzung regelmäßig zu bejahen sein. In Eilfällen kann der Belästiger bis zur Entscheidung zwangsbeurlaubt werden.

4) **Keine Benachteiligung der Beschwerdeführerin/ des Beschwerdeführers**

Beschäftigte, die von ihrem Beschwerderecht oder Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen, dürfen nicht benachteiligt werden. Im Zweifel gilt: Das Recht braucht dem Unrecht nicht zu weichen. Das bedeutet z.B., dass nicht die belästigte Beschäftigte sondern der Belästiger versetzt wird, es sei denn, es ist ihr ausdrücklicher Wunsch.

5) Strafanzeige ?

Selbst diejenigen Formen der sexuellen Belästigung, die strafbar sind (z.B. sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen, Exhibitionismus oder Vergewaltigung) sind nicht anzeigepflichtig. Gleichwohl kann eine Strafanzeige im Einzelfall sinnvoll und erforderlich sein. Wird sie gestellt, sind Polizei und Staatsanwaltschaft verpflichtet, den Sachverhalt von Amts wegen zu ermitteln. Die spätere Rücknahme einer Strafanzeige führt daher nicht zur Einstellung des Ermittlungsverfahrens. Ob und zu welchem Zeitpunkt eine Strafanzeige gestellt wird, soll-

te deshalb in Ruhe mit Hilfe einer spezialisierten Beratungsstelle (z.B. Frauennotruf) und nach eingehender rechtlicher Beratung der Betroffenen durch eine Rechtsanwältin/ einen Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt „Nebenklagevertretung“ geklärt werden. Die Kosten der anwaltlichen Beratung und Vertretung der Opfer von Sexualstraftaten übernimmt in vielen Fällen die Staatskasse. Dies gilt insbesondere für Opfer, die aufgrund einer seelischen oder geistigen Beeinträchtigung nicht oder nur eingeschränkt in der Lage sind, selbst ihre Interessen wahrzunehmen.



**bundes organisationsstelle
behinderte frauen**

Kölnische Strasse 99
34119 Kassel
Telefon: 0561 / 7 28 85 40
Fax: 0561 / 7 28 85 44
e.mail: service@bifos.de
Internet: www.behindertefrauen.org

Vi.S.d.P.: Julia Zinsmeister

Belästiger/die Belästigerin eine andere Arbeitszeit bekommt.
Der Belästiger/die Belästigerin darf dann nicht mehr zur gleichen Zeit arbeiten, wie die Person, die sexuell belästigt wurde.

- Der Belästiger/die Belästigerin **wird versetzt**.

Wenn man versetzt wird, bekommt man auch einen anderen Arbeitsplatz.

Der Arbeitsplatz ist immer noch in der gleichen Firma.

Aber der Arbeitsplatz ist in einer anderen Abteilung oder in einem ganz anderen Haus.

Der Täter/die Täterin darf gar nicht mehr in der Nähe der Person arbeiten, die sexuell belästigt wurde.

- Dem Belästiger/der Belästigerin **wird gekündigt**. Wenn man gekündigt wird, verliert man seine Arbeit.
Der Belästiger/die Belästigerin darf dann gar nicht mehr in der

Firma arbeiten. Der Belästiger/die Belästigerin muss sich eine neue Arbeitsstelle oder Ausbildungsstelle suchen.

- In **besonders schlimmen Fällen** kann man den Belästiger/die Belästigerin **bei der Polizei anzeigen**. Die Polizei untersucht dann, ob der Belästiger/die Belästigerin eine Straftat begangen hat und bestraft werden muss.

Ein **Chef/eine Chefin muss auf jeden Fall etwas gegen die Belästigung machen.**

Ein Chef/eine Chefin muss genau überlegen, was er/sie mit einem Belästiger/einer Belästigerin macht.

Ein Belästiger/eine Belästigerin hat auch Rechte. Diese Rechte stehen in verschiedenen Gesetzen.

Es gibt Betriebsräte, Personalräte und Werkstatträte, die aufpassen, dass die Rechte eingehalten werden.



Ein Chef/eine Chefin darf nichts mit dem Belästiger/der Belästigerin machen, was gegen diese Rechte ist.

Was ist, wenn der Chef/die Chefin nichts gegen die sexuelle Belästigung macht?

Sie haben sich wegen sexueller Belästigung beschwert. Ihr Chef/Ihr Chefin macht nichts gegen die sexuelle Belästigung. Dann können Sie selbst etwas tun.

Wenn Ihr Chef/Ihre Chefin nichts macht, haben Sie diese Rechte:

- Sie können aufhören, an dem Arbeitsplatz zu arbeiten. Sie gehen dann nicht mehr zur Arbeit. Sie können so lange zu Hause bleiben, bis Sie sich wieder sicher fühlen.
- Sie müssen weiter Ihren Lohn bekommen. Der Chef/die Chefin darf Ihnen nicht weniger Lohn auszahlen.

Das darf Ihr Chef/Ihre Chefin nicht machen!

Sie sind sexuell belästigt worden.

Sie haben sich beschwert.

Sie haben sich gegen die Belästigung gewehrt.

Ihr Chef/Ihre Chefin darf Sie jetzt nicht schlechter behandeln.

Alle, die sexuell belästigt wurden, haben das Recht, sich zu wehren.

§ 7 Wie wissen Beschäftigte, dass es dieses Gesetz gibt?

Ihr Chef/Ihre Chefin ist verpflichtet, Sie über das Gesetz zu informieren.

Ihr Chef/Ihre Chefin muss das Beschäftigten-schutzgesetz am Arbeitsplatz aufhängen.

Mit dieser Informationsbroschüre haben Sie ein Plakat bekommen.

Auf dem Plakat werden die wichtigsten Regeln aus dem Gesetz erklärt.

Wenn Sie in einer Werkstatt, einer



Einrichtung oder einer Firma beschäftigt sind, können Sie verlangen, dass das Plakat aufgehängt wird.

Oder Sie können verlangen, dass das Plakat oder diese Broschüre an einem bestimmten Ort liegt.

Diese Orte müssen gut zu sehen sein.

Diese Orte müssen bekannt sein.

Alle Beschäftigten müssen wissen können, was in dem Gesetz steht.

Wenn Beschäftigte nicht gut lesen können, muss ihnen erzählt werden, was in dem Gesetz steht.

3

Tipps für den Werkstattrat



Als Werkstattrat können Sie viele Dinge tun, damit es keine sexuelle Belästigung in Ihrer Werkstatt gibt.

Der Werkstattrat hat zum Beispiel diese Aufgaben:

- Der Werkstattrat muss aufpassen, dass das Beschäftigtenschutzgesetz in der Werkstatt beachtet wird.
- Der Werkstattrat muss aufpassen, dass Frauen und Männer gleich gut behandelt werden.
- Der Werkstattrat muss mithelfen, damit alle Beschäftigten sich am Arbeitsplatz sicher fühlen.

Was kann der Werkstattrat tun, damit die Beschäftigten sich sicher fühlen?

- Er kann den Chefs/Chefinnen Dinge vorschlagen, die getan werden sollen. Diesen Vorschlag nennt man auch **Antrag**.

Der Werkstatttratt kann zum Beispiel vorschlagen:

■ **Abschließbare Toiletten und Duschen**

Frauen und Männer sollten getrennte Toiletten und Duschen haben.

Die Toiletten und Duschen sollten Türen haben, die jede Frau und jeder Mann abschließen kann.

So können sie nicht gestört und belästigt werden.

■ **Unterstützung im Alltag**

Manche Beschäftigte benötigen Unterstützung beim Duschen oder um auf die Toilette zu gehen.

Es ist wichtig, dass sie von einer Person unterstützt werden, der sie vertrauen.

Eine Frau darf nicht gezwungen werden, sich von einem Mann (zum Beispiel einem Zivi) auf der Toilette **helfen zu lassen**, wenn sie das nicht will.



Auch ein Mann kann verlangen,
dass ihm ein anderer Mann auf der
Toilette hilft.

■ **Ansprechpartnerin/
Ansprechpartner**

Die Beschäftigten müssen wissen,
mit wem sie über sexuelle
Belästigung reden können.

In jeder Werkstatt muss es eine
Person dafür geben. Diese Person
nennt man Ansprechpartner oder
Ansprechpartnerin.

Bei dieser Person können sich alle
beschweren. Diese Person kann
ein Mitglied des Werkstattrats sein.

Oder es kann eine Mitarbeiterin
des Sozialdienstes sein. Alle
Beschäftigten sollten wissen, dass

es diese Ansprechpartnerin/diesen
Ansprechpartner gibt und welche
Aufgaben sie hat. Am Besten ist es,

wenn es eine **Ansprechpartnerin
speziell für Frauen und für Männer**
in der Werkstatt gibt.

Diese Person heißt dann **Frauenbeauftragte** oder **Gleichstellungsbeauftragte**.

■ Klare Regeln

In der Werkstatt sollten alle wissen, dass sexuelle Belästigung falsch ist. Als Werkstattrat sollten Sie mit den Beschäftigten und mit Ihren Chefs/ Chefinnen über sexuelle Belästigung reden. Alle Menschen, die in der Werkstatt arbeiten, sollen wissen, dass es sexuelle Belästigung gibt und was sie dagegen tun können.

Auch Menschen, die neu in die Werkstatt kommen, soll das gesagt werden. Eine Beschäftigte kommt zu Ihnen als Werkstattrat, um sich über sexuelle Belästigung zu beschweren.

Es muss klar geregelt sein, was Sie als Werkstattrat machen können.

Es muss klar geregelt sein, was Ihr Chef Ihre Chefin macht. **Alle sollten diese Regeln kennen**. Man kann es in die Werkstattordnung schreiben.



■ **Information und Beratung für die Beschäftigten**

Viele Beschäftigte kennen ihre Rechte nicht. Der Werkstattrat kann sie über ihre Rechte informieren.

Der Werkstattrat kann den Beschäftigten Mut machen, sich für ihre Interessen einzusetzen.

■ **Fortbildungen für behinderte Menschen**

Es gibt Personen, die sich besonders gut mit den Rechten der Beschäftigten und mit sexueller Belästigung auskennen.

Die Werkstatt kann solche Personen in die Werkstatt einladen.

Der Werkstattrat kann dem Chef/der Chefin vorschlagen, solche Personen einzuladen. Diese Personen können dann die Beschäftigten informieren.

Es gibt verschiedene Vereine, die solche Informationsveranstaltungen in Ihrer Werkstatt machen können.

■ Selbstbehauptungskurse

Frauen werden besonders häufig sexuell belästigt.

Sie müssen deshalb besonders ermutigt werden, „Nein!“ zu sagen.

Es gibt Trainerinnen, die

Selbstbehauptungskurse extra für behinderte Mädchen und Frauen anbieten.

Dort können Mädchen und Frauen reden und lernen, wie sie sich besser wehren können.

Sie lernen, was sie gegen sexuelle Belästigung tun können.

Ihre Werkstatt kann eine Trainerin einladen, um einen Kurs in der Werkstatt anzubieten.

Der Werkstatttrat kann dem Chef/ der Chefin vorschlagen, eine Trainerin einzuladen.



Auszug aus dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.06.1994

(BGBl. I 1994, 1406, 1412; Art. 10 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern)

§ 1 (Ziel, Anwendungsbereich)

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zur ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. (...)

§ 2 (Schutz vor sexueller Belästigung)

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 (Beschwerderecht der Beschäftigten)

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs.2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 (Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht)

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15. § 77 Abs. 1 Nr. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.
2. (...)

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5 (Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst)

(....)

§ 6 (Sonderregelungen für Soldaten)

(....).

§ 7 (Bekanntgabe des Gesetzes)

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (SGB IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001

§ 36 (Rechtsstellung der Teilnehmenden)

Werden Leistungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgeführt, werden die Teilnehmenden nicht in den Betrieb der Einrichtungen eingegliedert. Sie sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und wählen zu ihrer Mitwirkung besondere Vertreter. Bei der Ausführung werden die arbeitsrechtlichen Grundsätze über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend angewendet.

§ 138 (Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen in Werkstätten)

(1) Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.

(2) (.....)

(3) (.....)

(4) Hinsichtlich der Rechtsstellung der Teilnehmer an Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich gilt § 36 entsprechend.

Literatur:

Holzbecher, M./ Braszeit, A./ Müller, U./ Plogstedt, S. (1990):

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260

Klein, S./ Wawrok, S. (1998):

Sexuelle Gewalt in der Lebenswirklichkeit von Mädchen und Frauen mit geistiger Behinderung.

Abschlussbericht des Forschungsprojekts, Berlin Humboldt-Universität/ Charité

Noack, C./ Schmid, H (1996)

Sexuelle Gewalt gegen Menschen mit geistiger Behinderung. Esslingen VEEMB

Zemp, A./ Pircher, E. (1996):

Weil das alles weh tut mit Gewalt. Sexuelle Ausbeutung von Frauen und Mädchen mit Behinderung. Schriftenreihe des Frauenministeriums, Wien, Österreich.

Zinsmeister, J. [Hrsg] (2003)

Sexuelle Gewalt gegen behinderte Menschen und das Recht. Gewaltprävention und Opferschutz zwischen Behindertenhilfe und Straffjustiz. Opladen, Leske + Budrich

Igl, G./ Dünnes, S. (2002):

Das Recht der Pflegebedürftigen auf Pflegepersonen des eigenen Geschlechts unter besonderer Berücksichtigung der Situation pflegebedürftiger Frauen.

Rechtsgutachten veröffentlicht im Internet durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, www.bmfsfj.de (Suchbegriff „behinderte Frauen“)



Adressen:

Weitere Informationen und Beratung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erteilen:

- Örtliche Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe
- Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Gewerkschaften

Informationen zu sexueller Gewalt gegen behinderte Mädchen und Frauen erteilt:

Weibernetz e.V.
Kölnische Straße 99
34119 Kassel
Tel. (0561) 7288585
Fax: (0561) 7288553
e.mail: weibernetz@aol.com

(Allgemeine Informationen und gegebenenfalls Vermittlung an örtliche Hilfsangebote, Vermittlung von Referentinnen zum Thema Gewaltprävention für behinderte Mädchen und Frauen)

Fortbildungen für Werkstatträter bieten an:

Netzwerk People First Deutschland e.V.
Kölnische Straße 99
34119 Kassel
Tel.: (0561) 7 28 85 55
Fax: (0561) 7 28 85 58
www.people1.de
e.mail: info@people1.de

Fortbildungsinstitut der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
Raiffeisensstraße 18
35043 Marburg
Tel.: (06421) 4 91 - 0
Fax: (06421) 4 91 - 167
www.lebenshilfe.de

Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse für Mädchen und Frauen mit Behinderungen:

www.behindertefrauen.de
(auf dieser website der bundesorganisationsstelle behinderte frauen finden Sie eine bundesweite Adressenliste von Trainerinnen)

**Diese Initiative wird finanziert:
vom Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Diese Initiative wird unterstützt von:



Arbeitsgemeinschaft
Deutscher Berufsförderungswerke

BAG

WfbM

Bundesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.



Bundesvereinigung Lebenshilfe
für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.



Förderwerk
St. Elisabeth Augsburg

Multiplikatorinnen-Treff von Fachfrauen aus
Einrichtungen und Initiativen von und für Menschen
mit Behinderungen in der Region Tübingen - Reutlingen



Netzwerk People First Deutschland e.V.
Ein Verein zur Förderung der Selbstvertretung
von Menschen mit Lernschwierigkeiten

Susanne Bischoff, WenDo-Trainerin und Sportleiterin der
KASSELER WERKSTATT - Verein für Volkswohl e.V.



Weibernetz e.V. - Bundesnetzwerk
von FrauenLesben und Mädchen mit Beeinträchtigung

**bundes organisationsstelle
behinderte frauen**

Kölnische Strasse 99
34119 Kassel
Telefon: 0561 / 7 28 85 40
Fax: 0561 / 7 28 85 44

e.mail: service@bifos.de
Internet: www.behindertefrauen.org
V.i.S.d.P.: Julia Zinsmeister