



MDC

MAX-DELBRÜCK-CENTRUM
FÜR MOLEKULARE MEDIZIN
IN DER HELMHOLTZ-GEMEINSCHAFT



**LEITLINIE GEGEN
DISKRIMINIERUNG,
MOBBING UND
BELÄSTIGUNG**



INHALTSVERZEICHNIS

Diese vorläufige Leitlinie ist das Ergebnis der Zusammenarbeit eines gemischten Teams von MDC-Beschäftigten: der Anti-Harassment Taskforce.

Wenn es Konflikte gibt:
www.mdc-berlin.de/de/Anlaufstellen

www.mdc-berlin.de

IMPRESSUM:

Max-Delbrück-Centrum
 für Molekulare Medizin in der
 Helmholtz-Gemeinschaft (MDC)
 Robert-Rössle-Str. 10, 13125 Berlin

V.i.S.d.P.: Jutta Kramm

1. Auflage, 02/2020



1

EINLEITUNG 4

2

ANWENDUNGSBEREICH 6

3

DEFINITIONEN 8

- 3.1 Diskriminierung 9
- 3.2 Belästigung/Mobbing 9
- 3.3 Sexuelle Belästigung 10
- 3.4 Machtmissbrauch und arbeitsplatzbezogene Belästigung 10
- 3.5 Alibi-Inklusion (Tokenism) 11

4

VERANTWORTLICHKEITEN 12

- 4.1 Verantwortlichkeiten des Vorstands 13
- 4.2 Verantwortlichkeiten der einzelnen Beschäftigten 14
- 4.3 Verantwortlichkeiten von Führungskräften 14

5

WENN KONFLIKTE ENTSTEHEN 16

6

DISZIPLINARMASSNAHMEN 20

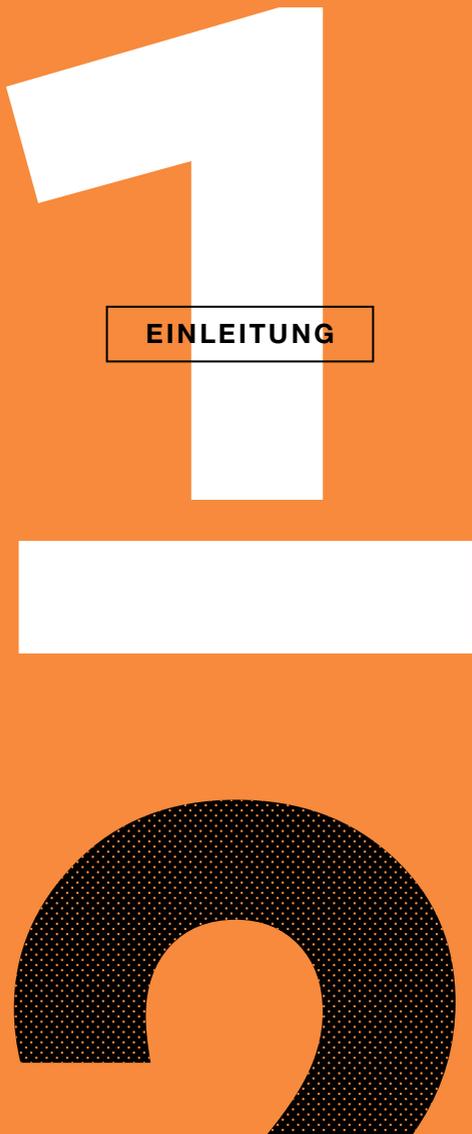
- 6.1 Ermahnung 21
- 6.2 Versetzung 21
- 6.3 Abmahnung 21
- 6.4 Freistellung/Beurlaubung 21
- 6.5 Außerordentliche Kündigung 21

7

ZEITLICHER RAHMEN 22

ANHANG: BEISPIELE UND FALLSTUDIEN ZU ABSCHNITT 3 (DEFINITIONEN)

- Indirekte Diskriminierung 24
- Belästigung/Mobbing 24
- Sexuelle Belästigung 24
- Machtmissbrauch und arbeitsplatzbezogene Belästigung 24
- Alibi-Inklusion (Tokenism) 25
- Rechtswege 27
- Beschwerdeablauf 28



EINLEITUNG

Das MDC unterstützt eine diskriminierungsfreie Kultur, in der allen mit demselben Respekt und derselben Wertschätzung begegnet wird. Weder Ethnie noch Herkunft, Geschlecht, Gender, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, Alter oder Weltanschauung¹ dürfen zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen. Das MDC setzt sich konsequent gegen jedes Verhalten ein, welches die Würde seiner Beschäftigten verletzt, und bietet Präventionsmaßnahmen, Informationen und Hilfestellung, um mögliche Regelverstöße zu vermeiden oder zu lösen.

Die MDC-Beschäftigten sind dazu aufgefordert, gemäß dieser Leitlinie zu handeln. Sie sind dazu verpflichtet, geltende gesetzliche Bestimmungen wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie sämtliche MDC-Dienstvereinbarungen zu beachten.

Alle Beschäftigten sollten mit der Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung vertraut sein und diese als Leitlinie für ihr Denken und Handeln anwenden. Alle Beschäftigten sind aufgefordert, dabei zu helfen, Verstöße gegen die Leitlinie anzusprechen, auch wenn das Verhalten nicht direkt gegen die eigene Person gerichtet war. Falsche Anschuldigungen sowie Versuche, Personen, die sich über mögliche Verstöße beschweren, zum Schweigen zu bringen, werden als Verstoß gegen die Leitlinie betrachtet.

Detaillierte Informationen zum Umgang mit Problemen und Konflikten sind in Abschnitt 5 zu finden.

.....
¹ Sofern dies sowohl mit den deutschen gesetzlichen Bestimmungen als auch den MDC-Werten für Toleranz und Respekt vor anderen vereinbar ist.



2

ANWENDUNGSBEREICH

Die Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung findet Anwendung für alle Beschäftigten an allen MDC-Standorten, einschließlich der Beschäftigten mit MDC-Vertrag sowie registrierter Gäste, sie gilt auch für Kooperationspartner*innen und Fremdfirmen-Mitarbeiter*innen, die in der Personendatenbank des MDC gespeichert sind². Darüber hinaus ist diese Leitlinie für alle MDC-Beschäftigten auch bei beruflichen Veranstaltungen außerhalb des Arbeitsplatzes oder an temporären Arbeitsplätzen außerhalb der Standorte anzuwenden.

Da die Leitlinie nicht jede Situation oder jedes potenzielle Problem erfassen kann, sind alle Beschäftigten angehalten, im Zweifelsfall die unter Abschnitt 5 aufgeführten Kontaktstellen aufzusuchen.

² Im Folgenden unter Beschäftigte subsummiert.

3

DEFINITIONEN

Nachfolgend sind Verhaltensweisen definiert, die ausdrücklich gegen die Leitlinie verstoßen. Beispiele für Fehlverhalten sind in den Fallstudien dargestellt (siehe Anhang).

Die Einschätzung, ob eine Belästigung vorliegt, hängt stark von der Wahrnehmung der betroffenen Person ab und kann von der Intention des Beschuldigten abweichen.

Personen in ungeschützter, exponierter, abhängiger und untergeordneter Position fühlen sich gegebenenfalls nicht in der Lage, frei und umfänglich ihre Nichtzustimmung auszudrücken. Daher ist es wichtig, die Situation der betroffenen Personen zu berücksichtigen.

3.1 DISKRIMINIERUNG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert Diskriminierung als eine – bewusste oder unbewusste – gruppenspezifische Benachteiligung oder Herabwürdigung von Individuen oder Gruppen. Diese erfolgt anhand von gruppenspezifischen Merkmalen wie Herkunft, Religion, Geschlecht, Gender, sexuelle Orientierung, familiärer Status, Alter oder Behinderung.

Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigen das Selbstwertgefühl der betroffenen Personen und können sich direkt oder indirekt auf deren Arbeitsfähigkeit auswirken. Über die persönliche Betroffenheit

hinaus gefährdet diskriminierendes Verhalten den Betriebsfrieden und nicht zuletzt die wissenschaftliche Entwicklung, deren Erfolg auf der Vielfalt der Beschäftigten basiert.

Indirekte Diskriminierung liegt laut AGG vor, wenn scheinbar neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sich auf eine bestimmte Personengruppe benachteiligend auswirken (Beispiele siehe Anhang).

3.2 BELÄSTIGUNG / MOBBING

Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt und eine einschüchternde, feindliche, herabwürdigende, demütigende oder beleidigende Atmosphäre schafft. Ursachen für Belästigung liegen in der Zugehörigkeit der betroffenen Person zu einer bestimmten Gruppe, z.B. Geschlecht, Ethnie oder LGBTQIA+³. Belästigungen können auf verschiedene Arten geschehen, beispielsweise durch unerwünschte Berührungen, unerwünschte Kommunikation, Beleidigungen oder Drohungen.

.....
³ LGBTQIA+: Eine geläufige Abkürzung für Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transgender, Queer, Intersexuell, Asexuell und andere Formen sexueller Orientierung.

Mobbing ist eine spezielle Form der Belästigung, die ohne besonderen Grund auftreten kann. In diesem Fall werden einem Individuum oder einer Gruppe von Personen wiederholt von einer anderen Person oder Gruppe Verletzungen oder Schaden zugefügt, z.B. in Form von Einschüchterung, Beleidigung oder Erniedrigung. Mobbing gefährdet die normale Handlungsfähigkeit einer Person und beeinträchtigt sowohl ihr Selbstbewusstsein als auch ihr Selbstwertgefühl. Tritt dieses Verhalten wiederholt auf, untergräbt und verletzt es die Würde, Arbeitsmotivation und die mentale Gesundheit der Beschäftigten.

Mobbing kann in verschiedenen Formen auftreten, z.B.

- von Angesicht zu Angesicht (direktes Mobbing einschließlich physischer oder verbaler Attacken)
- verdecktes Mobbing (indirektes Mobbing, z.B. Flüsterkampagne)
- Cybermobbing (drohendes oder missbräuchliches Verhalten, das auf Online-Plattformen stattfindet)

3.3 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigung ist definiert als ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Hierzu zählen unerwünschte sexuelle Handlungen, unnötiger und unerwünschter physischer Kontakt, Kommentare sexueller Natur sowie das unerwünschte Zeigen oder die

öffentliche Zurschaustellung von pornographischen Bildern. Darüber hinaus wird auch die Aufforderung zu sexuellen Handlungen oder das Inaussichtstellen von damit verbundenen Belohnungen, wie z.B. einer Beförderung oder dem Bestehen einer Prüfung, als sexuelle Belästigung bezeichnet. Sexuelle Belästigung kann Personen eines jeden Geschlechts betreffen.

Die Motivation für sexualisiertes Verhalten muss nicht sexuelle Lust sein, sondern kann auch in Ärger, Sadismus, Hass, Aberglaube, Wettbewerb, Machtdemonstration, Kontrolle usw. begründet sein. Diese Motivation rechtfertigt allerdings in keiner Weise das Verhalten.

3.4 MACHTMISSBRAUCH UND ARBEITSPLATZBEZOGENE BELÄSTIGUNG

Machtmissbrauch ist das Ausnutzen einer Machtposition mit dem Zweck, eine andere Person zu schädigen, zu belästigen oder zu benachteiligen bzw. sich selbst oder einer nahestehenden Person persönliche Vorteile zu verschaffen. Zu dieser Art von Fehlverhalten gehört auch ein von einer Führungskraft direkt oder indirekt ausgeübter Druck, länger zu arbeiten, als gesetzlich erlaubt ist.

Machtmissbrauch kann zu wissenschaftlichem Fehlverhalten führen. Machtmissbrauch kann prinzipiell

von jedem ausgeübt werden, der sich in einer Position befindet, in der er Macht über eine andere Person ausüben kann, auch wenn diese Position formal nicht definiert ist.

Es liegt in der Verantwortung der Führungskräfte, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der Machtmissbrauch und arbeitsplatzbezogene Belästigungen vermieden werden.

3.5 ALIBI-INKLUSION (TOKENISM)

Alibi-Inklusion ist die Praxis einer lediglich symbolischen Anstrengung, ein Mitglied einer Minderheit zu integrieren, z.B. indem nur eine Person einer unterrepräsentierten Gruppe in Komitees, Panels oder Projektgruppen aufgenommen wird, um den Anschein von Vielfalt zu erwecken, aber ohne wirklich die Absicht zu verfolgen, diese Person gleichzustellen. Die Integration eines solchen Alibi-Beschäftigten in Arbeitsgruppen dient normalerweise dazu, Diskriminierungsvorwürfe formal zu entkräften.



4

VERANTWORTLICHKEITEN



4.1 VERANTWORTLICHKEITEN DES VORSTANDS

Der MDC-Vorstand verpflichtet sich zu folgenden Aufgaben:

- Die Einhaltung der Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz wird sichergestellt.
- Der Vorstand verpflichtet sich, dafür Sorge zu tragen, dass bei Rekrutierungen von Dual Career Couples die Personen nicht im gleichen Team arbeiten.
- Führungskräfte, die die Leitlinie in vorbildlicher Weise einhalten, werden unterstützt.
- Beschäftigte werden in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Leitlinie unterstützt.
- Allen Beschäftigten wird es ermöglicht, an Schulungen zu Konfliktmanagement und professionellem Verhalten teilzunehmen. Darüber hinaus werden sie zur Teilnahme an den Schulungen ermutigt.
- Führungskräften wird mitgeteilt, dass von ihnen eine regelmäßige Teilnahme an Schulungen zu Führung und Konfliktmanagement erwartet wird.
- Es wird gewährleistet, dass neue Beschäftigte über die Leitlinie informiert werden.
- Es wird gewährleistet, dass auch Personen, die am MDC als Beschäftigte von Fremdfirmen arbeiten und als solche in der Personendatenbank registriert sind, über die Leitlinie informiert werden.
- Es werden transparente und verbindliche Verfahren für den Umgang mit sämtlichen Formen von Belästigung und Diskriminierung bereitgestellt.
- Auf vermeintliche Verstöße gegen die Leitlinie des MDC und angezeigtes Fehlverhalten wird zeitnah reagiert (siehe Verfahren).
- Es werden Verfahren angeboten, die ein unparteiisches Beilegen von Streitigkeiten ermöglichen.
- Es wird sichergestellt, dass Beschäftigte, die ein vermeintliches Fehlverhalten in gutem Glauben anzeigen, nicht durch Vergeltungsmaßnahmen oder Druck zum Schweigen gebracht werden.
- Beschäftigten, gegen die Anschuldigungen vorgebracht werden, wird ein faires Verfahren zugesichert.
- Im Fall von nachgewiesenem Fehlverhalten werden angemessene disziplinarische Maßnahmen ergriffen (siehe Abschnitt 6).
- Falls notwendig, aktualisiert der Vorstand die Leitlinie in Zusammenarbeit mit dem Personalrat.

4.2 VERANTWORTLICHKEITEN DER EINZELNEN BESCHÄFTIGTEN

Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie die Prinzipien der Leitlinie beachten.

Jedem und jeder sollte bewusst sein, dass ein mögliches Fehlverhalten zu disziplinarischen Konsequenzen führen kann.

Personen, die vom Fehlverhalten anderer betroffen sind, sollten sich beraten lassen, um sicherzustellen, dass weitere Schritte mit den Prinzipien der Leitlinie vereinbar sind.

Personen, die mit sexueller Belästigung, Mobbing oder anderen Formen der Diskriminierung konfrontiert sind, benötigen Verständnis und Unterstützung. In diesem Sinne ermutigt das MDC alle Beschäftigten, betroffene Personen zu unterstützen.

Fehlverhalten soll offen angesprochen werden, auch wenn es nicht direkt gegen die eigene Person gerichtet war. Ein frühzeitiger Hinweis auf Fehlverhalten kann dazu beitragen, schwerwiegendere Verstöße gegen die Leitlinie zu vermeiden.

Beschäftigte sollten akzeptieren, dass Ansichten und Meinungen anderer oder Entscheidungen, die von Führungskräften getroffen werden, nicht immer mit ihren Ansichten übereinstimmen; diese Unstimmig-

keiten stellen jedoch noch keine Belästigung dar. Ebenso sollten sich die Beschäftigten darüber bewusst sein, dass ein kritischer wissenschaftlicher Diskurs oder eine legitime Leistungsbeurteilung zum Berufsalltag gehören. Gleichwohl sollten alle Beteiligten dafür Sorge tragen, dass auch Kritik respektvoll und angemessen vermittelt wird.

4.3 VERANTWORTLICHKEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Führungskräfte sind besonders dafür verantwortlich, dass Belästigung, Mobbing und Diskriminierung verhindert werden. Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran und sollen:

- mit der Leitlinie vertraut sein, um den Beschäftigten Orientierung bieten zu können.
- im Einklang mit MDC-Dienstvereinbarungen und -Leitlinien handeln.
- Beschäftigten vorurteilsfrei zu den Themen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung zuhören.
- eine faire und faktenbasierte Bewertung der Leistung ihrer Beschäftigten sicherstellen und dokumentieren.
- regelmäßige Gespräche über Verhalten am Arbeitsplatz anregen und den Beschäftigten ermöglichen, eventuelle Bedenken und Bedürfnisse zu äußern.

- angemessen reagieren, wenn sie Fehlverhalten anderer erleben oder davon Kenntnis erhalten (*siehe Beschwerdeablauf*).
- sicherstellen, dass interne Richtlinien und Verfahren einheitlich angewendet werden.
- Beschäftigte unterstützen, die einen Konflikt benennen und gegebenenfalls Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen benötigen.
- an verfügbaren Management-Schulungen teilnehmen, um ihre Führungsfähigkeiten weiter auszubauen.
- Betreuungsverhältnisse und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten zwischen Beschäftigten in ihren Arbeitsgruppen klar benennen und dokumentieren.

5 WENN KONFLIKTE ENTSTEHEN

Im Falle eines Konflikts werden die Beschäftigten dazu ermutigt, Probleme direkt anzugehen und eine einvernehmliche Lösung zu suchen, um die Arbeitsfähigkeit und das Wohlergehen jedes*r Einzelnen aufrechtzuerhalten. Die Beschäftigten sind ausdrücklich aufgefordert, jede Form der Diskriminierung oder Belästigung abzulehnen und bei der Bekämpfung so früh wie möglich Hilfe in Anspruch zu nehmen. Zunächst ist jede*r Einzelne aufgefordert, seinem Gegenüber mitzuteilen, dass sein Verhalten unerwünscht ist und beendet werden sollte.

Es gibt Konflikte am Arbeitsplatz, bei denen der*die Betroffene das Problem nicht alleine bewältigen kann oder sollte – dies umfasst schwere Fälle von Mobbing, sexueller oder anderweitiger Belästigung oder Gewalt. In diesem Fall wird die betroffene Person gebeten, zunächst sämtliche Beweise zu sichern und ihre Führungskraft anzusprechen. Falls die Führungskraft direkt involviert ist oder das Vertrauensverhältnis zu ihr gestört ist, kann die betroffene Person eine der folgenden ersten Anlaufstellen kontaktieren, die im Umgang mit Konflikten geschult sind und, wenn vom*von der Betroffenen gewünscht, Informationen zu externen Anlaufstellen geben können:

INTERNE ANLAUFSTELLEN

- Personalrat
- AGG-Beschwerdestelle des MDC
- Welcome & Family Office
- Frauenvertreterin
- Graduate- und Postdoc-Office
- Ombudspersonen für Doktorand*innen
- Vertretung der Technischen Assistent*innen
- Schwerbehindertenvertretung
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

EXTERNE ANLAUFSTELLEN

- Psychosoziale Beratungsstelle
- Betriebsarzt
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (inkl. kostenlose Rechtsberatung)

Eine aktuelle Liste mit Personen, die diese Stellen besetzen, ist auf der Website des MDC zu finden. Grundsätzlich kann jede der genannten Anlaufstellen kontaktiert werden.

Wenn es Konflikte gibt:

www.mdc-berlin.de/de/Anlaufstellen

Je nach Schweregrad der Situation und den eigenen Wünschen können sich Beschäftigte informell oder auch formell beraten lassen. Eine informelle Beratung ist grundsätzlich bei allen Anlaufstellen möglich.

Führt eine informelle Beratung nicht zum Ziel, kann die AGG-Beschwerdestelle am MDC die Beschäftigten bei der Formalisierung einer Beschwerde unterstützen und damit einen formellen Prozess starten.

In schwerwiegenden Fällen, z.B. bei sexuellen Übergriffen, sind Disziplinarmaßnahmen des MDC-Vorstands unerlässlich (siehe Abschnitt 6). Kriminelle Handlungen sollten direkt der Polizei gemeldet werden.

In Fällen von Belästigung werden Zeugen gebeten, nicht einfach wegzuschauen, sondern den Betroffenen Hilfe und Unterstützung anzubieten. Zeugen können Verstöße gegen die Leitlinien melden.

Jede*r, der*die eine Belästigung oder einen ähnlichen Vorfall wahrnimmt oder an dessen Schlichtung beteiligt ist, sollte sich über den ernstesten und sensiblen Charakter dieser Situation im Klaren sein und den Vorfall vertraulich behandeln. Auch die direkt am Konflikt Beteiligten haben das Gebot der Vertraulichkeit zu achten.

Weitere Informationen zur Problemlösung sind unter Beschwerdeablauf zu finden.

Das MDC unterstützt eine diskriminierungsfreie Kultur, in der allen mit demselben Respekt und derselben Wertschätzung begegnet wird. Weder Ethnie noch Herkunft, Geschlecht, Gender, sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, Alter oder Weltanschauung dürfen zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen. Das MDC setzt sich konsequent gegen jedes Verhalten ein, welches die Würde seiner Beschäftigten verletzt und bietet Präventionsmaßnahmen, Informationen und Hilfeleistung, um mögliche Regelverstöße zu vermeiden oder zu lösen.

DISZIPLINARMASSNAHMEN

Verstöße gegen die Leitlinie könnten auch arbeitsrechtlich relevant sein. Folgende Disziplinarmaßnahmen sind möglich:

6.1 ERMAHNUNG

- Der*Die Beschäftigte wird mündlich oder schriftlich für sein*ihr Fehlverhalten verwarnet und gleichzeitig angewiesen, dieses in der Zukunft zu unterlassen.
- Die Verwarnung beinhaltet keine Androhung einer Kündigung.

6.2 VERSETZUNG

- Der Arbeitgeber weist dem*der Beschäftigten neue Aufgaben zu oder versetzt ihn*sie in eine andere Abteilung.
- Eine Versetzung muss jedoch fair und angemessen im Sinne der anwendbaren Arbeitsgesetze sein.

6.3 ABMAHNUNG

- Eine Abmahnung beinhaltet eine präzise Beschreibung der Vertragsverletzung verbunden mit einer Aufforderung, das Fehlverhalten in Zukunft zu unterlassen.
- Es wird darauf hingewiesen, dass bei Wiederholung die Gefahr einer verhaltensbedingten Kündigung besteht.
- Die Abmahnung geht in die Personalakte des*der Beschäftigten ein, nachdem diese*r angehört wurde, und dient ggf. vor dem Arbeitsgericht als Beweismittel.

6.4 FREISTELLUNG / BEURLAUBUNG

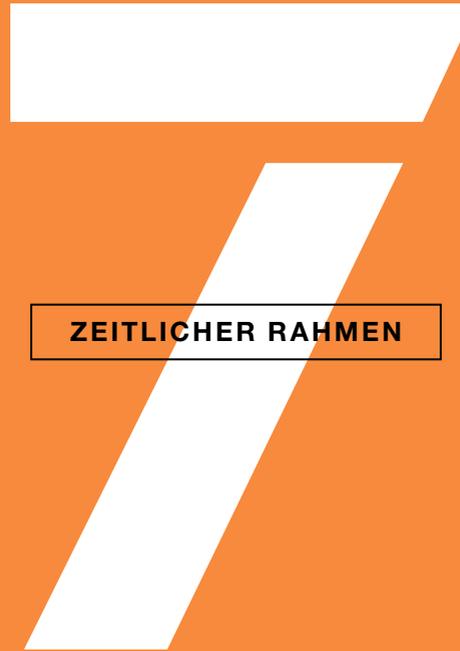
- Ist das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und der*dem Beschäftigten schwer gestört (z. B. bei dringendem Verdacht auf strafrechtlich relevante Handlungen), kann der Arbeitgeber den*die Beschäftigte*n von seinen Pflichten freistellen.
- In diesem Fall wird der*die Beschäftigte von seinen*ihren Pflichten entbunden, hat aber noch Anrecht auf sein*ihr Gehalt.

6.5 AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

- Im Falle einer außerordentlichen Kündigung beendet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.
- Eine außerordentliche Kündigung bedarf gewichtiger Gründe.
- Im Falle einer außerordentlichen Kündigung (z.B. unentschuldigte Abwesenheit, Beleidigung von Kollegen) muss normalerweise zuvor eine Abmahnung ausgesprochen worden sein.
- Im Falle schwerwiegender Vertrauensbrüche, z.B. Diebstahl, Gewaltanwendung und sexuelle Belästigung⁴, ist keine vorherige Abmahnung erforderlich.

Ist ein Verhalten gemäß deutschem Recht als strafbar zu erachten, kann die betreffende Person auch strafrechtlich verfolgt werden.

.....
⁴ Ob die sexuelle Belästigung eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, einschließlich Ausmaß und Intensität.



ZEITLICHER RAHMEN

Die **Leitlinie gegen Diskriminierung, Mobbing und Belästigung** am Arbeitsplatz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie ersetzt die bestehenden Leitfäden zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zur Erkennung und Bewältigung von Konflikten am MDC.

Sie bleibt bis auf Widerruf durch den Vorstand in Kraft. Eine erste Überprüfung findet zwei Jahre nach Inkrafttreten statt.

Berlin, 20.12.2019

Max-Delbrück-Centrum
für Molekulare Medizin
in der Helmholtz-Gemeinschaft

Prof. Dr. Thomas Sommer
Wissenschaftlicher Vorstand
(komm.)

Prof. Dr. Heike Graßmann
Administrative Vorständin

ANHANG
BEISPIELE UND FALLSTUDIEN ZU
ABSCHNITT 3 (DEFINITIONEN)

Um die in Abschnitt 3 genannten Definitionen verständlicher zu machen, sind im Folgenden Beispiele aufgeführt. Diese Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

Indirekte Diskriminierung

- Eine wichtige Besprechung wird außerhalb der normalen Arbeitszeit angesetzt, obwohl bekannt ist, dass eine*r der Teilnehmer*innen eine Betreuungsverantwortung hat und deshalb nicht teilnehmen kann. Hier wird ein*e Mitarbeiter*in aufgrund ihres*seines familiären Status benachteiligt.
- In einer Stellenanzeige wird erwartet, dass die*der Bewerber*in „Muttersprachler*in“ sein muss. Die Tätigkeit der zu besetzenden Stelle erfordert allerdings nur fließende Deutschkenntnisse. Hier liegt eine indirekte Benachteiligung für Bewerber*in vor, die nicht in Deutschland geboren wurden.

Belästigung / Mobbing

- Ausgrenzung
- ständiges Kritisieren der Leistungen einer anderen Person
- das Verbreiten von Gerüchten oder Lügen oder die Falschdarstellung einer Person

- unangemessene Witze
- jemandes Arbeitsfortschritt behindern
- Stalking
- Misgendering (d.h. absichtlich nicht den Namen und die Pronomen passend zum durch den Beschäftigten angegebenen Geschlecht verwenden)

Sexuelle Belästigung

- unerwünschte sexuelle Kommentare
- Witze sexueller Natur
- unerwünschter Körperkontakt, einschließlich unerwünschter sexueller Annäherung, Berührung und verschiedene Formen der sexuellen Belästigung
- Zurschaustellung von Bildern, Fotos oder Zeichnungen sexueller Natur
- Versenden von unerwünschten E-Mails oder Textnachrichten mit sexuellem Inhalt
- Vergewaltigung

Machtmissbrauch und arbeitsplatzbezogene Belästigung

- unangebrachte Schuldzuweisungen
- Sabotage von geleisteter Arbeit
- unangemessene Arbeitsanforderungen

- unverdient die Anerkennung für geleistete Arbeit einstreichen
- Errungenschaften schmälern
- Einschüchterung durch Vorgesetzte
- Beleidigungen und Herabsetzung
- einer Person den Zugang zu Möglichkeiten oder Informationen verweigern, die angesichts des Status und der Leistung dieser Person zu erwarten wären
- Drohungen mit Bezug auf den Arbeitsplatz
- Einschränkung der beruflichen Entwicklung aufgrund von Vertragsstatus, Position oder Berufswahl
- Verweigerung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Ausgrenzung

Alibi-Inklusion (Tokenism)

- Eine Frau wird in ein Forschungsprogramm oder ein Projekt aufgenommen, wird aber nicht angemessen beteiligt, beispielsweise durch Verweigerung von Entwicklungsmöglichkeiten, Ausgrenzung, Abwertung ihrer Person.
- Ein Mann wird dazu eingeladen, in einer Gruppe das Leben als Elternteil im Unternehmen zu diskutieren. Er stellt fest, dass er der einzige Mann ist, der eingeladen wurde, obwohl es weitere Väter im Unternehmen gibt. Die Frauen in der Gruppe akzeptieren seine Meinung nicht und machen auf Grundlage überholter Stereotype unbegründete und abschätziges Bemerkungen über seine Fähigkeiten als Vater.

- Eine Sekretärin wird in eine Gruppe eingeladen, die den Vorstand in allgemeinen Angelegenheiten beraten soll. Die Sekretärin ist dort, um sämtliche Beschäftigte der Administration zu vertreten, aber wenn sie versucht, die Meinung der Administration zu äußern, wird ihr nicht erlaubt zu sprechen oder ihre Äußerungen werden wiederholt abgeschmettert.

RECHTSWEGE

Vorfall

FOLGENDE RECHTSWEGE KÖNNEN IM VERLAUF DER BESCHWERDE
(SIEHE SEITE 28) BESCHRITTEN WERDEN:

RECHTSWEG 1

GESETZ
innerhalb des **AGG**

PARTEIEN
Betroffene Person und
Arbeitgeber

Das AGG regelt die organisatorischen Pflichten des Arbeitgebers (Präventionsmaßnahmen, Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte etc.). Die betroffenen Personen haben kein Recht darauf, dass der beschuldigte Person gekündigt wird.

Mitarbeiter haben folgende Rechte:
1. Beschwerderecht
2. Leistungsverweigerungsrecht
3. Schadenersatzanspruch

Dieser Anspruch muss innerhalb von **2 Monaten** geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber gilt nur als unterrichtet, wenn die AGG Beschwerdestelle oder die Führungskraft informiert wurden, aber nicht bei Kontakt zu den Anlaufstellen, da diese als Vertrauenspersonen gelten.

RECHTSWEG 2

GESETZ
innerhalb des
Arbeitsrechts

PARTEIEN
Betroffene Person und
Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss belegen, dass die Kündigung rechtmäßig war. (Das ist schwierig ohne strafrechtliche Verfolgung, Zeugen und Klärungsprozess).



RECHTSWEG 3

GESETZ
innerhalb des **Strafrechts**

PARTEIEN
Betroffene Person
und beschuldigte Person

Die betroffene Person erstattet Strafanzeige gegen die beschuldigte Person (d.h. die betroffene Person geht zur Polizei).

Tatbestände können sein

- Verleumdung
- üble Nachrede
- Belästigung

Die Strafanzeige muss innerhalb von **3 Monaten** erstattet werden. Daraufhin ermittelt die Staatsanwaltschaft. Die Verjährungsfrist (**3 Jahre**) läuft ab dem Zeitpunkt des Vergehens.

Der Vorteil besteht hier darin, dass weitere potenzielle Opfer geschützt werden und dass Disziplinar oder arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. eine Kündigung) gegen die beschuldigte Person erleichtert werden.

BESCHWERDEABLAUF // PROCEDURE

VERANTWORTLICH // RESPONSIBLE

PROZESS // PROCESS

DOKUMENTE // DOCUMENTS

RECHTSWEGE (SIEHE SEITE 27) // LEGAL WAYS (SEE PAGE 27)

