

Informationen für ReferendarInnen bzgl. Diskriminierung am Arbeitsplatz: **Sexuelle Belästigung, Mobbing, Ungleichbehandlung**

Diskriminierungen jeglicher Art am Arbeitsplatz sind verboten. Sowohl das Beschäftigtenschutzgesetz als auch das Gleichstellungsgesetz schützen auch uns ReferendarInnen vor Diskriminierungen jeglicher Art am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung, Mobbing und Ungleichbehandlung

Arbeitgeber sind dazu angehalten, die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, damit in ihren Unternehmen Ungleichbehandlungen, sexuelle Belästigungen und Mobbingfälle vermieden werden.

ReferendarInnen, die Opfer derartiger Belästigungen sind, sollten in jedem Falle die Referendarabteilung davon in Kenntnis setzen, damit die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden können, denn als Arbeitgeberin ist die Präsidentin des Kammergerichts nach dem Beschäftigtenschutzgesetz sowie dem Gleichstellungsgesetz verpflichtet, Angestellte aktiv vor Diskriminierungen zu schützen.

Vor allem kommt es auch nicht darauf an, wo es zur sexuellen Belästigung kommt. Denn das Beschäftigtenschutzgesetz will insgesamt die Würde und die psychische Integrität verteidigen. Dies bedeutet, dass insgesamt ein feindliches Arbeitsumfeld vom Gesetz verhindert werden soll. Mithin erstreckt sich der Schutz dieses Gesetzes nicht nur auf den Arbeitsplatz selbst, sondern auf alle betrieblich veranlassten Veranstaltungen. Hierzu zählen auch Dienstreisen, Seminare, Lehrgänge oder Betriebsausflüge. Die Rechtsprechung neigt in Grenzfällen sogar dazu, das Beschäftigtenschutzgesetz selbst im Privatbereich anzuwenden.

Mobbing (engl.: „to mob“ = *anpöbeln, schikanieren*) bedeutet, dass eine Person oder eine Gruppe am Arbeitsplatz von gleichgestellten, vorgesetzten oder untergebenen Mitarbeitenden schikaniert, belästigt, beleidigt, ausgegrenzt oder mit kränkenden Arbeitsaufgaben bedacht wird. Die gemobbten Personen fühlen sich mit der Zeit unterlegen und ausgegrenzt. Die Mobbing-Opfer stehen unter großem Druck, sind stark verunsichert und verändern sich in ihrer Persönlichkeit. Ratsam ist es in jedem Fall, sich nicht zu isolieren und sich bei neutralen Kollegen Rückendeckung zu holen. Mobbing ist nicht nur ein Gleichstellungsproblem, sondern vor allem ein gesellschaftliches Phänomen.

Mobbing ist ein schwerer Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch in ihre körperliche und psychische Gesundheit. Der Arbeitgeber ist nicht

nur verpflichtet, den Beschäftigten gegenüber jegliches Mobbing zu unterlassen. Er muss sie auch aktiv davor schützen.

Jeder der am Arbeitsplatz gemobbt wird, kann sich bei der Referendarabteilung beschweren oder sich an den Personalrat bzw. der Frauenvertreterin der Referendarinnen wenden.

Aber Vorsicht bei voreiligen Meldungen an den Arbeitgeber, denn nicht jedes Verhalten ist als Mobbing einzustufen. Die Grenze zwischen alltäglichen Aggressionen und Mobbing ist fließend. Es ist daher vorher ratsam, sich an den Personalrat oder an die Frauenvertreterin der ReferendarInnen zu wenden, um die Lage erst einmal sachlich und objektiv zu prüfen. Schließlich zieht eine derartige Meldung Konsequenzen nach sich.

Zu den „fortgesetzten, aufeinander aufbauenden oder ineinander greifenden“ Schikanen und Diskriminierungen, die in ihrer Gesamtheit Mobbing ausmachen, zählte das LAG:

- **ehrverletzende Handlungen**
- **Diskriminierungen und Demütigungen**
- **Tätlichkeiten**
- **sexuelle Belästigungen**
- **grundlose Herabwürdigung der erbrachten Arbeitsleistung**
- **vernichtende Beurteilung**
- **soziale Isolierung**
- **Zuteilung nutzloser oder unlösbarer Aufgaben**
- **sachlich nicht begründete häufige Arbeitskontrollen**
- **Maßnahmen, denen andere KollegInnen nicht ausgesetzt sind**

Mobbing-Alarm ist dann geboten: z.B. beim Anschreien, bei ständiger Kritik an der Arbeit, wenn man lächerlich gemacht wird, wenn Gerüchte verbreitet werden, die politische oder religiöse Einstellung angegriffen wird, wenn obszöne Schimpfworte oder andere entwürdigende Ausdrücke fallen, sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote gemacht werden oder bei Gewaltanwendung.

Als **sexuelle Belästigung** gilt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug, das von der betroffenen Person oder von der vorgesetzten Stelle nicht erwünscht ist und das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Die Unerwünschtheit ist das entscheidende Kriterium, das eine sexuelle Belästigung von willkommenem geschlechtsbezogenem Verhalten unterscheidet.

Sexuelle Belästigung kann in verschiedenen Verhaltensweisen zum Ausdruck kommen:

- **Aufdringliches Verhalten**
- **Unerwünschter Körperkontakt**
- **Anzügliche, sexistische Bemerkungen oder Witze**
- **Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen**
- **Aufdringliche oder taxierende Blicke**
- **Zweideutige Aufforderungen oder Einladungen, die unerwünscht sind**
- **Annäherungsversuche verbunden mit dem Versprechen von Vorteilen bzw. Androhung von Nachteilen**
- **Vorzeigen, Aufhängen und Auflegen von pornographischem Material (z.B. Emails mit pornographischem oder sexistischem Inhalt)**
- **Sexuelle Übergriffe im strafrechtlichen Sinn (Drohung, Nötigung und Vergewaltigung)**

Ihr müsst den Mut haben, "NEIN" sagen zu können, wenn Ihr Euch sexuell belästigt fühlt. Macht Euch keine Selbstvorwürfe. Ihr seid nicht verantwortlich für das Fehlverhalten Anderer. Egal, ob gegenüber Vorgesetzten, Dozierenden, Kolleginnen und Kollegen – zeigt Euer Unbehagen – Ihr habt das Recht dazu. Denn es geht um die Achtung Eurer persönlichen Grenzen, um Euren Schutz am Arbeitsplatz.

von Sehernaz Öztürk

Die Frauenvertreterin der Referendarinnen
im Bezirk des Kammergerichts