



Solingen

**Dienstanweisung  
zum Schutz vor  
sexueller Belästigung**

Stadt Solingen  
Gleichstellungsstelle

Mit Zustimmung des Gesamtpersonalrates vom 15.12.1997 erlasse ich folgende

## **Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung**

### **§ 1 Zweckbestimmung**

Die Dienstanweisung bezieht sich auf das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz).

Als Anlage sind der Gesetzestext sowie die entsprechende Empfehlung der Kommission der EG beigefügt.

### **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Dienstanweisung gilt für alle Beschäftigten in allen Dienststellen der Stadtverwaltung, ihrer Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen.

### **§ 3 Allgemeine Grundsätze und Begriffserläuterungen**

- (1) Die Stadt Solingen setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten. Jede Mitarbeiterin, jeder Mitarbeiter und alle anderen Personen haben ein Recht auf die Wahrung ihrer Persönlichkeitsrechte.

Sexuelle Belästigung stellt ein dienstliches Fehlverhalten dar. Sie verletzt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung. Sie ist Ausdruck einer entwürdigenden Herabsetzung einer Person und häufig eines Missbrauchs der beruflichen Position. Durch sexuelle Belästigung wird ein einschüchterndes, stressbeladenes und unfriedliches Arbeitsklima erzeugt, das bei den Betroffenen gesundheitliche Schäden hervorrufen kann und die allgemeine Leistungsfähigkeit stört.

- (2) Die Dienstanweisung soll dazu beitragen, dass die Schwere des Vergehens bewusst wird, dass vorbeugende Maßnahmen gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stattfinden und dass den Betroffenen – in der Regel sind das Frauen – wirksam geholfen wird.
- (3) Sexuelle Belästigung sind sexuelle direkte oder indirekte verbale und non-verbale Verhaltensweisen, die als beleidigend, herabwürdigend und/oder nötigend wahrgenommen werden. Dies sind zum Beispiel :
- obszöne und kompromittierende Äußerungen und Witze,
  - anzügliche Bemerkungen und beleidigende Kommentare über das Aussehen von Beschäftigten,
  - unangebrachter Körperkontakt oder bewusstes Berühren von Körperteilen,
  - das Verteilen oder Aushängen pornographischer oder sexistischer Texte oder Abbildungen,
  - Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
  - Einladung, Aufforderung oder Nötigung zu sexuellen Handlungen.

## **§ 4 Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz**

- (1) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verstößt gegen geltende Rechtsnormen. Sie kann auch Straftatbestände erfüllen.
- (2) Als besonders schmerzlich gilt sexuelle Belästigung, wenn sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder Androhung und Umsetzung beruflicher und persönlicher Nachteile stattfindet. Dies gilt besonders für Vorgesetzte auf allen Funktionsebenen und im Ausbildungsbereich.

## **§ 5 Unterstützung der Betroffenen**

- (1) Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, sich gegen eine sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Ihnen wird empfohlen, der belästigenden Person unmissverständlich zu verdeutlichen, dass deren Verhalten unerwünscht ist und als verletzend, demütigend oder nötigend empfunden wird. Um sich persönlichen Rückhalt zu verschaffen, sollte eine Person des Vertrauens eingeschaltet werden (siehe auch §§ 8 und 9).
- (2) Bleibt die persönliche Zurechtweisung erfolglos, indem die sexuell belästigende Person sich uneinsichtig zeigt, oder erscheint sie im Einzelfall als unangebracht, sollten die Betroffenen die direkte(n) Vorgesetzte(n), die Gleichstellungsstelle, den Personalrat und/oder die personalführende Stelle des jeweiligen Dienstes oder Betriebes bzw. die Frauenforsprecherinnen einschalten. Dabei muss gewährleistet sein, dass ihnen das Anzeigen einer sexuellen Belästigung nicht zum Nachteil ausgelegt wird.

## **§ 6 Die Verantwortung der Vorgesetzten**

- (1) Die Stadt Solingen lehnt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als massive Verletzung der Persönlichkeitsrechte ab. Sie sieht es als ihre Pflicht an, ihre Beschäftigten davor zu schützen und präventive Maßnahmen zu ergreifen.
- (2) Die Vorgesetzten setzen sich dafür ein, dass in den ihnen unmittelbar unterstellten Arbeitsbereichen ein sich gegenseitig achtendes Arbeitsklima gefördert wird, was jede Form von sexueller Belästigung ausschließt.
- (3) Die Vorgesetzten haben die Aufgabe:
  - gegenüber Hinweisen auf sexuelle Belästigung sensibel zu sein und ihnen nachzugehen,
  - die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen,
  - in getrennten Gesprächen mit den betroffenen und den beschuldigten Personen den Sachverhalt festzustellen und einvernehmliche Regelungen anzustreben sowie,
  - falls arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen für erforderlich gehalten werden, die jeweilige personalführende Stelle zu unterrichten.
- (4) Regelmäßige Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen beschäftigen sich insbesondere mit dem Thema der sexuellen Belästigung, um es Vorgesetzten zu ermöglichen, angemessen und sensibel mit Betroffenen umgehen zu können.
- (5) Die Vorgesetzten haben insbesondere auf Wunsch der Betroffenen Verschwiegenheit zu wahren. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt oder wenn zu befürchten ist, dass die sexuelle Belästigung gegenüber Dritten fortgesetzt wird.

- (6) Vorgesetzte, denen nachgewiesen wird, dass sie als Verantwortliche einer ihnen bekannt gewordenen sexuellen Belästigung nicht nachdrücklich genug entgegengetreten sind, verletzen damit ihre Dienstaufsicht und können dadurch selbst eine Dienstpflichtverletzung begehen.

## **§ 7 Sanktionen**

- (1) Die Stadt Solingen verpflichtet sich, soweit arbeitsrechtlich möglich, gegen Beschäftigte vorzugehen, die andere Beschäftigte oder Dritte sexuell belästigen. Ihr besonderer Schutz gilt dabei den Betroffenen, die keinen Nachteil aus einer angezeigten sexuellen Belästigung erleiden dürfen.
- (2) Je nach Schwere der Belästigung können durch den Dienstherrn folgende Schritte eingeleitet bzw. Sanktionen verhängt werden:
- (a) persönliches Gespräch mit den Betroffenen
  - (b) Aktenvermerk in die Personalakte, wobei der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht anders begründet werden darf,
  - (c) mündlicher und schriftlicher Verweis,
  - (d) Versetzung in eine andere Abteilung / an einen anderen Arbeitsort,
  - (e) schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung,
  - (f) fristgerechte und/oder fristlose Kündigung,
  - (g) Strafanzeige durch die Dienststelle, soweit Straftatbestände erfüllt sind.

Dabei soll ein abgestuftes Sanktionsverfahren dazu dienen, den Tätern das Verbot nachdrücklich vor Augen zu führen, ihnen gegebenenfalls Hilfe anzubieten (Beratung, eventuell Therapie).

- (3) Für beamtete Beschäftigte wird die sexuelle Belästigung nach Vorschriften der Disziplinarordnung untersucht und geahndet. Für Angestellte und Arbeiter wird geprüft, ob arbeitsrechtliche Konsequenzen möglich sind.
- (4) Soweit personalwirtschaftlich möglich, können die von einer sexuellen Belästigung Betroffenen an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden.
- (5) Wenn über Bedienstete bereits Sanktionen gemäß (c) bis (g) verhängt werden mussten, ist dies für die Feststellung ihrer Qualifikation als Vorgesetzte mit zu berücksichtigen.

## **§ 8 Gleichstellungsstelle**

- (1) Die Gleichstellungsstelle unterstützt und berät Frauen unter Wahrung strengster Diskretion in Fällen sexueller Belästigung.
- (2) Auf Antrag bzw. Einverständniserklärung der Belästigten wird die Gleichstellungsstelle bei dem arbeits- oder disziplinar-rechtlichen Untersuchungsverfahren beteiligt.
- (3) Die Gleichstellungsstelle kann allgemein Maßnahmen vorschlagen, die den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verbessern.

## **§ 9 Frauenförspreherinnen**

Die Dienststelle benennt mit Zustimmung des Personalrates Frauenförspreherinnen, die weibliche Beschäftigte im Sinne dieser Dienstweisung während der Arbeitszeit und unter Wahrung strengster Diskretion beraten. Die benannten Frauen werden in der Anlage 1 dieser Dienstweisung namentlich mit Dienststelle und Diensttelefonnummer aufgeföhrt. Eventuelle Änderungen werden im Mitteilungsblatt angezeigt. Die Frauenförspreherinnen können von den Betroffenen jederzeit als „Person des Vertrauens“ in Anspruch genommen werden, sie werden dazu entsprechend geschult. Die Kosten trägt die Dienststelle. Den Frauenförspreherinnen darf durch ihre Tätigkeit kein Nachteil entstehen.

Für männliche Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen wurden, steht ein vom Personalrat benannter Ansprechpartner zur Verfügung.

## **§ 10 Fortbildungen**

- (1) In städtischen Fortbildungsveranstaltungen wird das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ integriert, es ist auch wichtiger Bestandteil der Fortbildung für Vorgesetzte, für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der personalföhrenden Stellen und der Personalräte.
- (2) Auszubildende, AnwärterInnen und PraktikantInnen werden im Rahmen der beruflichen Einföhungsveranstaltung ausdrücklich auf die Bestimmung zum Schutz vor sexueller Belästigung hingewiesen.



## **§ 11 Schadensersatz**

Bei sexuellen Belästigungen in der Dienststelle können auch zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gegen die Belästigenden oder den Dienstherrn entstehen. Sie können zum Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens führen.

## **§ 12 Bekanntgabe der Dienstanweisung**

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt werden über diese Dienstanweisung informiert. Neuen Beschäftigten wird am Tag der Einstellung ein Exemplar der Dienstanweisung ausgehändigt.

Die Dienstanweisung tritt mit ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft.<sup>1</sup>

Der Oberbürgermeister

---

<sup>1</sup> Die Veröffentlichung erfolgte im Mitteilungsblatt Nr. 6 vom 24.02.1998, lfd. Nr. 26.

## Anlage 1

Als Frauenfürsprecherinnen werden benannt:

Astrid Baden	TBSG	Tel. 67 58
Claudia Brosche	Itec GmbH	Tel. 84-18 07
Elvira Dzikonski	SD 524-23	Tel. 27 27
Brigitte Emde	DBSG Reinigung	Tel. 32 90 ab ca. 10.30 Uhr
Christine Heitmüller	Klinikum	Tel. 81-26 99

Ansprechpartner für männliche Beschäftigte ist:

Michael Kohl	Schwerbehinderten- vertretung	Tel. 21 21
--------------	----------------------------------	------------

## **Anlage 2**

### **Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz - Bund)**

#### **§ 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, zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit 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. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;
  3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
  4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

## **§ 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 pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitvertraglichen 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. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
  2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.
- (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 Arbeitsentgeltes 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 öffentliche Dienst**

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

## **§ 6 Sonderregelung für Soldaten**

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

## **§ 7 Bekanntgabe des Gesetzes**

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

### Anlage 3

#### **Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 27.XI.1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz**

**DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN** gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 155 zweiter Gedankenstrich, in Erwägung nachstehender Gründe:

Unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, einschließlich des Verhaltens von Vorgesetzten und Kollegen, ist unannehmbar und kann unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen<sup>2</sup> verstoßen; diese Auffassung wird durch die Rechtsprechung in einigen Mitgliedstaaten bestätigt.

Der Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen<sup>3</sup> folgend, haben mehrere Mitgliedstaaten eine Reihe positiver Maßnahmen und Aktionen durchgeführt, die unter anderem die Wahrung der Würde der Frauen am Arbeitsplatz betreffen.

---

<sup>2</sup> ABl. Nr. L39 vom 14.2.1976, S. 40.

<sup>3</sup> ABl. Nr. L331 vom 19.12.1984, S. 34.

Das Europäische Parlament hat in seiner Entschließung vom 11. Juni 1986 über Gewalt gegen Frauen<sup>4</sup> die Regierung der Mitgliedstaaten, die für die Verwirklichung der Chancengleichheit zuständigen Ausschüsse und die Gewerkschaften aufgefordert, in gemeinsamer Regie Informationskampagnen durchzuführen mit dem Ziel, alle Beschäftigten über ihre individuellen Rechte aufzuklären.

Der beratende Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern hat in seiner Stellungnahme vom 20. Juni 1988 einstimmig empfohlen, dass es eine Empfehlung und einen Verhaltenscodex gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die die Belästigung beider Geschlechter umfassen, geben sollte.

In ihrem Aktionsprogramm zur Durchführung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte verpflichtet sich die Kommission, den Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Würde am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der Berichte und Empfehlungen zu untersuchen, die zu verschiedenen Aspekten der Anwendung des Gemeinschaftsrechts ausgearbeitet wurden.<sup>5</sup>

In seiner Entschließung vom 29. Mai 1990 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz erklärt der Rat, dass ein Verhalten sexueller Natur oder sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, einschließlich eines solchen Verhaltens von Vorgesetzten und

---

<sup>4</sup> ABl. Nr. C 176 vom 14.7.1986, S. 79.

<sup>5</sup> KOM (89) 568 endg. vom 29.11.1989, z.B. "The dignity of woman at work: Report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities" (Die Würde der Frauen am Arbeitsplatz: Berücksichtigung über das Problem sexueller Belästigung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, Oktober 1987, von Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).



Kollegen, eine unerträgliche Verletzung der Würde von Arbeitnehmern / Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden darstellt, und fordert die Mitgliedstaaten und die Institutionen der Europäischen Gemeinschaft auf, positive Maßnahmen zu ergreifen, mit denen am Arbeitsplatz ein Klima geschaffen wird<sup>6</sup>, in dem Männer und Frauen gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren.

In ihrem 3. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit für Frauen und Männer für den Zeitraum 1991-1995 und gemäß Ziffer 3.2 der genannten Entschließung des Rates vom 29. Mai 1990 hat die Kommission beschlossen, Verhaltensregeln zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu verfassen<sup>7</sup>, und zwar auf der Grundlage von Beispielen und der besten Praxis in den Mitgliedstaaten bei der Einleitung und Durchführung positiver Maßnahmen, mit denen am Arbeitsplatz ein Klima geschaffen werden soll, in dem Frauen und Männer gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren.

Das Europäische Parlament hat am 22. Oktober 1991 eine Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verabschiedet.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss hat am 30. Oktober 1991 eine Stellungnahme zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz angenommen –

EMPFIEHLT:

## **Artikel 1**

Es wird den Mitgliedstaaten empfohlen, Maßnahmen zur Förderung des Bewusstseins zu treffen, dass ein Verhalten

---

<sup>6</sup> ABl. Nr. C157 vom 27.6.1990, S. 3.

<sup>7</sup> KOM (90) 449 endg. Vom 6.11.1990.

aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, einschließlich des Verhaltens von Vorgesetzten und Kollegen, unannehmbar ist, wenn

- a) ein solches Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist;
- b) die Tatsache, dass die betroffene Person ein solches Verhalten seitens Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (einschließlich Vorgesetzten oder Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkung auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung oder Beschäftigung oder auf die Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage irgendeiner anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird;  
und/oder
- c) ein derartiges Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die betroffene Person schafft; ein derartiges Verhalten kann unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie 76/207/EWG verstoßen.

## **Artikel 2**

Es wird den Mitgliedstaaten empfohlen, im öffentlichen Bereich Maßnahmen zur Anwendung der im Anhang enthaltenen praktischen Verhaltensregeln der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu treffen. Die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Initiierung und Verfolgung positiver Maßnahmen, mit denen am Arbeitsplatz ein Klima geschaffen werden soll, in dem Frauen und Männer

gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren, sollen der Privatwirtschaft als Beispiel dienen.

### **Artikel 3**

Es wird den Mitgliedstaaten empfohlen, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter dazu anzuregen, Maßnahmen zur Anwendung der praktischen Verhaltensregeln der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern zu treffen.

### **Artikel 4**

Die Mitgliedstaaten unterrichten die Kommission innerhalb einer Frist von drei Jahren nach Erlass dieser Empfehlung über die Maßnahmen, die zu ihrer Ausführung getroffen wurden, damit sie einen Bericht über alle derartigen Maßnahmen ausarbeiten kann. Die Kommission sorgt innerhalb dieses Zeitraums für die weitestmögliche Verbreitung der praktischen Verhaltensregeln. In dem Bericht soll geprüft werden, wie bekannt die praktischen Verhaltensregeln sind, für wie effizient sie erachtet werden, in welchem Umfang sie angewendet und inwieweit sie bei Tarifvertragsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern berücksichtigt werden.

### **Artikel 5**

Diese Empfehlung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den 27.XI.1991  
Für die Kommission  
Vasco Papandreou  
Mitglied der Kommission

Herausgegeben von: Stadt Solingen, Gleichstellungsstelle  
Druck: Stadt Solingen (Nachdruck November 2008)  
Auflage: 60