



# **Landgericht Duisburg**

**Umgang mit Diskriminierung,  
Mobbing und sexueller Belästigung am  
Arbeitsplatz  
- Handreichung und Dienstanweisung -**

**(Stand: 31.01.2024)**

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	3
<b>Diskriminierung</b> .....	4
<b>Mobbing</b> .....	5
<b>Sexuelle Belästigung</b> .....	7
<b>Mögliche Abwehrstrategien</b> .....	9
<b>a) Für Betroffene</b> .....	9
<b>b) Für Beobachter bzw. Kolleg/innen</b> .....	10
<b>Fazit</b> .....	11

## Vorwort

Bei dem Landgericht Duisburg arbeiten Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft, sexueller Orientierung, Religion, Bildung, Hautfarbe und Gesundheit täglich zusammen. Diese Aufzählung ist bei Weitem nicht vollzählig und soll deutlich machen, wie divers unser tägliches Arbeitsumfeld zusammengesetzt ist.

In einer offenen und toleranten Gesellschaft ist es nicht nur Ausdruck von Wertschätzung und Respekt, sondern gerade in einer werteorientierten Justiz eine Selbstverständlichkeit, dass alle Angehörigen des Landgerichts Duisburg hierbei stets sicher sein dürfen, niemals Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz erleiden zu müssen.

Dies zu gewährleisten ist mir ein besonderes Anliegen.

Um über die Themen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären und hiergegen vorzubeugen, wurde diese Handreichung erarbeitet. Um Vorfälle, die sich trotz dieser Handreichung nicht verhindern ließen, sofort und effektiv zu stoppen und zu ahnden, wurde die angehängte Dienstanweisung erlassen.

Alle Vorgesetzten und Führungskräfte sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter/innen vor Übergriffen jedweder Art zu schützen. Eine Schlüsselstellung kommt dabei aber auch den Kolleg/innen selbst zu: Nur, wenn Sie Täter/innen isolieren und ihre Solidarität mit den Opfern deutlich machen, kann auf Dauer Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert werden und ein gutes Arbeitsklima herrschen.

Ich hoffe daher, mit dieser Handreichung und Dienstanweisung einen wichtigen Beitrag für ein achtsames, kollegiales, teamorientiertes und gesundes Arbeiten bei dem Landgericht Duisburg zu leisten.

Ulf-Thomas Bender

Präsident des Landgerichts Duisburg

## Diskriminierung

Kein Mensch darf wegen seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion, einer körperlichen Beeinträchtigung oder sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Wenn Menschen geschlagen, bedroht, gedemütigt, bedrängt und belästigt werden, empfinden das sicherlich die meisten Menschen als Grenzüberschreitung und Unrecht. Dies beginnt im Kleinen, oft mit Worten.

Zur Verletzung der Würde des einzelnen durch Diskriminierung gehören z. B.:

- abfällige Äußerungen aus rassistischen, ausländerfeindlichen, sexistischen, behinderungsbedingten oder religiösen Gründen, die in mündlicher oder schriftlicher Form geäußert werden sowie
- diesbezügliche Handlungen gegenüber Mitarbeiter/innen.
- Herabsetzung einer Person auf Grund der sexuellen Ausrichtung.

*„Ich habe ja nichts gegen Ausländer, aber die schleppen immer gleich ihre ganze Familie mit an.“ - „In Ihrem Alter ist das ja kein Wunder, dass Sie da nicht mitkommen!“ - „Für eine Frau verstehst du ja viel von Technik!“ - „Der passt einfach nicht hier rein.“*  
Solche Sprüche verletzen.

Manchmal sind sie der Auftakt zu Mobbing: Der/die Sprücheklopfer/ in probiert aus, wie weit er/sie gehen kann und ob die Kolleg/innen mitziehen. Daher ist es wichtig, sehr früh zu widersprechen und dem/der Übergriffigen klar und deutlich zu sagen, dass man nicht einer Meinung ist.

Offene Diskriminierung ist selten geworden. Manchmal schlagen sich jedoch unbewusste Vorurteile in der Beurteilung und im Umgang miteinander nieder. Hier gilt es, besonders kritisch hinzuschauen und auch die eigene Haltung immer wieder selbstkritisch zu überprüfen. Was weiß ich wirklich über den anderen Menschen, was sind meine Vorurteile? Habe ich schon einmal versucht, die Dinge aus der Perspektive meines Gegenübers zu sehen?

Diskriminierung kann nicht nur durch Ungleichbehandlung zustande kommen, sondern auch durch die Gleichbehandlung trotz unterschiedlicher Voraussetzungen. Beispiele, dem zu begegnen, sind z. B. die Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrende oder den Zugang zu Weiterbildungen für Frauen mit Familienaufgaben.

## Mobbing

Unter Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte zu verstehen, das die systematische Ausgrenzung und Erniedrigung eines anderen Menschen zum Ziel hat und in seiner Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit der Betroffenen verletzt.

Zur Verletzung der Würde des/der Einzelnen durch Mobbing gehören beispielsweise

- Verleumden oder Diffamieren von Beschäftigten oder deren Familien,
- Absichtliches Zurückhalten von arbeitsnotwendigen Informationen oder bewusste Desinformation,
- Drohungen, Erniedrigungen, Beschimpfungen, verletzende Behandlungs- und Umgangsformen,
- Unwürdige Behandlung durch Vorgesetzte, wie z.B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

Allgemein:

- das bewusste,
- gezielte oder
- fahrlässige Herabwürdigen.

Der „Mob“ ist im Englischen eine lärmende Bande, die über eine/n Einzelne/n herfällt, ihn/sie anpöbelt, schikaniert und quält.

Mobbing drückt aus: „Wir wollen dich nicht haben! Hau ab! Verzieh dich in eine Ecke! Du bist uns zuwider! Wir werden dich klein kriegen!“ Im Arbeitsleben bedeutet Mobbing, jemanden ständig zu triezen, zu quälen und zu verletzen, vielleicht mit dem Ziel,

ihn/sie aus dem Betrieb rauszuekeln. Jedenfalls soll das Mobbingopfer sehr deutlich spüren, dass es nicht dazugehört, und sich auf keinen Fall wohl und sicher fühlen. Es kann am Arbeitsplatz immer passieren, dass die Chemie zwischen zwei Menschen nicht stimmt und sie sich nicht auf Anhieb verstehen. Konflikte und Streit können vorkommen – das ist noch kein Mobbing. Doch häufig geht Mobbing aus einem nicht gelösten Konflikt hervor. Daher bitte ich Sie, sich bei Konflikten frühzeitig z.B. an eine Vertrauensperson, Ihre Dienstvorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Richter- oder Personalrats oder die Schwerbehindertenvertretung zu wenden. Alle diese Ansprechpartner/innen unterstützen Sie gern, bevor Mobbing entsteht.

Insbesondere dann, wenn Kolleg/innen jedoch über eine längere Zeit systematisch Mobbing bis hin zu Psychoterror gegen Sie einsetzen, um Sie herabzusetzen oder zu verdrängen, ist das eine Verletzung der persönlichen Integrität, die von Vorgesetzten geahndet werden muss.

Zu viele der Befragten gaben bei einer repräsentativen Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an, schon einmal Mobbingopfer gewesen zu sein.

### **Wie drückt sich Mobbing aus?**

Die Art, wie Menschen ein Opfer mobben, ist vielfältig und nicht immer so offensichtlich. Typische Mobbinghandlungen sind beispielsweise:

- 1. Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen**, z.B. indem Sie ständig kritisiert, beschimpft oder lächerlich gemacht werden.
- 2. Angriffe auf die sozialen Beziehungen**, z.B. durch wiederholte Nichtbeachtung, „Schneiden“ oder Ignoranz.
- 3. Wiederholte Angriffe auf das soziale Ansehen** durch Klatsch und Tratsch, Gerüchte und Beleidigungen, auch über Ihre Angehörigen.
- 4. Ständige Angriffe auf die Qualität Ihrer Arbeit**, z.B. durch Informationszurückhaltung oder dadurch, dass Ihnen sinnlose oder nicht zu bewältigende Aufgaben zugeteilt werden.
- 5. Angriffe auf die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit**, wozu z.B. auch Gewaltandrohungen oder sexuelle Belästigungen zählen.

## Sexuelle Belästigung

Opfer einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz kann jede/r sein!

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht oder geeignet ist, sie als Personen herabzuwürdigen, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ein unerwünschtes Verhalten liegt vor, wenn es entweder von sich heraus als unerwünscht unterstellt werden kann oder wenn es trotz ablehnender Hinweise der Betroffenen wiederholt wird.

Bei sexueller Belästigung wird in drei Kategorien unterschieden: verbale, nonverbale und physische Belästigung. Nachfolgend erfahren Sie, was sich genau dahinter verbirgt.

Verbale Formen umfassen z. B.:

- anzügliche und aufdringliche Bemerkungen, Witze und Kommentare, z.B. über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben;
- zweideutige Kommentare, z.B. „Sie haben zwei starke Argumente, die für Sie sprechen.“, oder „Was ist denn los mit dir? Hast du deine Tage?“;
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z.B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre;
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z.B. „Setz dich auf meinen Schoß!“;
- Andeutungen, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte;
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung.

Nonverbale Formen umfassen z.B.:

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke, z.B. in den Ausschnitt;
- Hinterherpfeifen;
- unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug;

- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken;
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen wie pornographische Magazine auf dem Schreibtisch oder Nacktfotos an den Wänden;
- unsittliches Entblößen.

Physische Formen umfassen z.B.:

- unerwünschte Berührungen (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht;
- wiederholte körperlicher Annäherung, wiederholtes Herandrängeln oder Aufdrängen von Umarmungen oder Küssen;
- jede Form von sexuellen Übergriffen bis hin zu körperlicher Gewalt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verstößt gegen geltende Rechtsnormen. Sie kann auch Strafrechtstatbestände erfüllen.

Sexuelle Belästigung ist klar zu unterscheiden von einem Flirt. Es gibt kaum jemanden, der den Unterschied nicht kennt - auch wenn Einzelne dies gern behaupten.

Wer einem/einer Kollegen/Kollegin zu nahe kommt, ihn/sie z. B. mit obszönen Sprüchen verunsichert, tut dies gezielt und bewusst, um ihn/sie „klein zu kriegen“.

Das Schlimme ist: Viel zu oft haben Belästiger mit ihrer Strategie der Demütigung Erfolg. Belästigte fühlen sich hilflos, wehrlos, sprachlos und leider viel zu oft selbst schuldig.

**Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben nicht nur individuelle Folgen. Jede Form der Belästigung schadet dem Arbeitsklima insgesamt und kann das gesamte Kollegium sowie den Ruf der Behörde negativ beeinflussen!**

## Mögliche Abwehrstrategien

### a) Für Betroffene

- Gleich, ob Sie von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung betroffen sind, machen Sie dem/der Täter/in unmissverständlich deutlich, dass Ihnen das Benehmen nicht passt. Klare Worte und selbstsicheres Auftreten sind in dieser Situation hilfreich.
- Stellen Sie die Menschen zur Rede, die sie angreifen oder schikanieren. Wenn Ihnen jemand eine Beleidigung zuflüstert, geben Sie ihm/ihr laut und deutlich eine passende Antwort.
- Sprechen Sie mit Personen Ihres Vertrauens.
- Suchen Sie sich Verbündete. Vielleicht haben Kolleg/innen ähnliche Erfahrungen gemacht wie Sie, vielleicht sogar mit der-/derselben Täter/in.
- Sprechen Sie Personen an, die das Geschehen mitbekommen haben könnten und die ggf. als Zeug/innen in Betracht kommen.
- Machen Sie sich Notizen zu dem Erlebten. Wenn Sie belästigt oder beleidigt werden, notieren Sie den genauen Wortlaut oder die Art der Belästigung, den Zeitpunkt, Ort und eventuelle Zeug/innen.
- Wenn Sie schriftlich reagieren möchten, schreiben Sie sachlich und ausführlich, was vorgefallen ist und dass er sein/sie ihr Verhalten ändern soll. Bewahren Sie eine Kopie auf.
- Suchen Sie Rat in einem vertraulichen Gespräch mit Kolleg/innen oder wenden Sie sich an Ansprechpartner wie die Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Richter- oder Personalrats oder die Schwerbehindertenvertretung. Diese stehen Ihnen gerne beratend und unterstützend zur Seite.

- ➔ Wenn Sie offiziell gegen den/die Täter/in vorgehen wollen bzw. wenn diese Abwehrstrategien nicht helfen oder für Sie in der jeweiligen Situation nicht praktikabel sind, wenden Sie sich an Ihre unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder direkt an Ihre Behörden- oder Geschäftsleitung. Diese sind verpflichtet, der Angelegenheit nachzugehen.

## b) Für Beobachter bzw. Kolleg/innen

- ➔ Schauen Sie nicht weg und sprechen Sie mit den Betroffenen über Ihre Wahrnehmung.
- ➔ Machen Sie deutlich, dass Sie das Verhalten der Täter missbilligen und bieten Sie den Betroffenen Ihre Hilfe an.
- ➔ Wahren Sie Vertraulichkeit, wenn sich Betroffene an Sie wenden.
- ➔ Bieten Sie Betroffenen Ihre Begleitung und Unterstützung an.
- ➔ Stehen Sie als Zeugin/Zeuge zur Verfügung.
- ➔ Wenden Sie sich – ggf. in Absprache mit den Betroffenen - an Ansprechpartner/innen wie die Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Richter- oder Personalrats oder die Schwerbehindertenvertretung. Diese stehen Ihnen beratend und unterstützend zur Seite
- ➔ Wenn Sie zu der Überzeugung gelangen, dass offiziell gegen den/die Täter/in vorgegangen werden sollte, wenden Sie sich an Ihre unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder direkt an Ihre Behörden- oder Geschäftsleitung. Diese sind verpflichtet, der Angelegenheit nachzugehen.

## Fazit

### **Das Landgericht Duisburg duldet keine Diskriminierung, kein Mobbing und keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz!**

Wenn Sie sich gemobbt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen und sich trotz Ihres deutlichen Neins, trotz mündlicher oder schriftlicher Aufforderung nichts am Verhalten des/der übergriffigen Kolleg/innen ändert, sollten Sie sich spätestens dann an Ihre unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder direkt an die Behörden- oder Geschäftsleitung wenden.

Auch die Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Richter- oder Personalrats oder die Schwerbehindertenvertretung stehen Ihnen gerne beratend und unterstützend zur Seite.

Ziel aller evtl. notwendigen Sanktionen ist,

- betroffene Personen für die Zukunft vor Diskriminierungen, Mobbing bzw. sexueller Belästigung zu schützen,
- Personen, die andere diskriminieren, mobben oder sexuell belästigen, den Verstoß gegen geltendes Recht und ggf. gegen den Arbeitsvertrag bzw. Dienstpflichten deutlich zu machen,
- Taten angemessen zu ahnden und
- letztlich allen Angehörigen des Landgerichts Duisburg ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen.

Die Verfahrensweise im Einzelnen ist geregelt in einer gesonderten Dienstanweisung.