



## CODE OF CONDUCT

SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG,  
BELÄSTIGUNG UND GEWALT

### Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Max-Planck-Gesellschaft lebt die Maxime einer diskriminierungsfreien Kultur, in der die Vielfalt und Verschiedenheit der Beschäftigten als Chance begriffen und in der allen gleichermaßen Respekt und Achtung entgegengebracht werden. Weder ethnische Herkunft, Abstammung oder sonstige Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität oder Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder Alter dürfen zu persönlichen oder beruflichen Nachteilen führen und die Zugangs-, Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Einzelnen beeinflussen.

Als erfolgreiche Forschungsorganisation und Arbeitgeber vieler tausend Beschäftigter ist es ein wichtiges Anliegen der Max-Planck-Gesellschaft, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor jeder Art der Diskriminierung zu schützen. Sie sieht sich zur Vorbeugung, Information und Hilfestellung verpflichtet und tritt jeglichem Verhalten, welches die Würde ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzt, konsequent entgegen.

Alle in und im Bereich der Max-Planck-Gesellschaft tätigen Personen sind aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeits-, Forschungs- und Ausbildungsplatzes mitzuwirken, der von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist und in dem sich kein Raum für Benachteiligung und Diskriminierung findet.

Auf dieser Grundlage bestimmen diese Verhaltensregeln den Umgang der Max-Planck-Gesellschaft mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Dies umfasst den Schutz vor

- sexualisierter Diskriminierung als persönlicher geschlechtsbezogener Herabsetzung,
- sexualisierter Belästigung als dem verbalen, bildlichen, schriftlichen und/oder körperlichen Übergriff mit sexuellem Bezug,
- sexualisierter Gewalt in Form der Nötigung und Vergewaltigung.

### 1. Geltungsbereich und Ziele

Diese Verhaltensregeln werden auf alle Beschäftigten sowie auf Stipendiatinnen und Stipendiaten, Auszubildende und Gäste der Max-Planck-Gesellschaft angewandt. Darüber hinaus finden sie Anwendung auf Personen, die weisungsgebunden in die Arbeitsorganisation der Max-Planck-Gesellschaft eingegliedert sind, ohne dass ein Arbeitsverhältnis bestehen muss. Ferner finden sie Anwendung auf Dritte, die in einer vertraglichen Beziehung zur Max-Planck-Gesellschaft stehen. Die Max-Planck-Gesellschaft bringt die Verhaltensregeln auch für Personen, die nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen, wie der Vorstand, die Wissenschaftlichen Mitglieder und die leitenden Angestellten, zur Anwendung.

Die Verhaltensregeln haben das Ziel,

- allen Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wirksam entgegenzutreten, indem Beschäftigten und Dritten ein Verfahrensinstrument in die Hand gegeben wird,
- das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schärfen und die Thematik zu enttabuisieren,
- zur Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt beizutragen,
- Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft und allen, die mit der Forschungsgesellschaft beispielsweise durch Ausbildungsverträge oder Stipendien in Berührung kommen, Hilfe bei Übergriffen zu bieten (unter anderem durch die Nennung von Anlaufstellen für den konkreten Verdachtsfall).

## 2. Definitionen

### a) Sexualisierte Handlungen

Eine Handlung gilt als sexualisiert, wenn sie das Geschlechtliche im Menschen unmittelbar - auch subtil - zum Gegenstand hat, und Sexualität benutzt wird, um anderen Menschen gegenüber Macht und Überlegenheit zu demonstrieren. Ob dem so ist, bestimmt sich nicht durch die Motivation des Täters oder der Täterin, sondern erst durch nach außen erkennbare Sexualbezogenheit. Die Motivation für sexualisierte Verhaltensweisen muss keineswegs sexuelle Lust, sondern kann ebenso Wut, Sadismus, Hass, Aberglaube, Konkurrenz, Machtstreben etc. sein.

### b) Sexualisierte Diskriminierung

Diskriminierung ist die Herabsetzung der Würde, Rechte und Freiheiten von Menschen. Diskriminierung kann unmittelbar oder mittelbar erfolgen.

Eine unmittelbare sexualisierte Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare sexualisierte Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus oben aufgeführten Gründen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Es liegt keine mittelbare Diskriminierung vor, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Dies kann unter anderem für Instrumente gelten, die der Erhöhung des Anteils eines in einem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts dienen.

### c) Sexualisierte Belästigung und Gewalt

Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt, die in sexueller Hinsicht demütigend sind und zur Folge haben, dass die betroffene Person bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Grundsätzlich fallen auch solche sexualisierten oder sexuellen Verhaltens- und Handlungsweisen unter den Begriff der sexualisierten Belästigung oder Diskriminierung, die von der betroffenen Person als entwürdigend, verletzend oder unerwünscht wahrgenommen werden. Sie können sich in verbaler und nonverbaler Form oder durch körperliche Übergriffe zeigen:

- Bemerkungen sexuellen Inhalts, sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, sexuell entwürdigende und entpersonalisierende Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper.
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die verbale, bildliche oder elektronische Präsentation obszöner, sexuell herabwürdigender Darstellungen, das Kopieren, Anwenden und Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Computerprogramme und Internetseiten.
- unerwünschte körperliche Berührungen, Aufforderungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten, Verfolgung und Nötigung mit direktem oder indirektem sexuellen Hintergrund, körperliche Übergriffe und Vergewaltigung.

Als besonders schwerwiegend wird sexualisierte Gewalt angesehen, wenn sie mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und einem Vorteil für das Arbeits-, Forschungs- und Ausbildungsleben verbunden wird.

### 3. Rechtliche Einordnung

a) Das Strafgesetzbuch verankert im Sexualstrafrecht die Nichteinverständnislösung – den Grundsatz „Nein heißt Nein“. Damit macht sich nicht nur strafbar, wer sexuelle Handlungen mit Gewalt oder Gewaltandrohung erzwingt. Strafbar ist bereits, wenn sich der Täter oder die Täterin über den „erkennbaren Willen“ des Opfers hinwegsetzt. Der „erkennbare Wille“ muss dabei entweder ausdrücklich verbal oder beispielsweise durch Abwehr ausgedrückt werden.

Betroffen sind auch Fälle, in denen die Täterin oder der Täter ein Überraschungsmoment ausnutzt. Diese Verletzungen der sexuellen Selbstbestimmung sind strafbar. Vorgesehen ist eine Freiheitsstrafe zwischen sechs Monaten und fünf Jahren.

Unter Strafe fällt auch die sexualisierte Belästigung. Demnach handelt strafbar, wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt.

b) Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt unter anderem vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Identität. Es richtet sich sowohl an alle Beschäftigten als auch an Auszubildende und gilt bereits für Bewerberinnen und Bewerber sowie für ehemalige Beschäftigte. Die dem Arbeitgeber nach dem AGG obliegende Pflicht zum Schutz und zur Aufklärung der Beschäftigten wird unter anderem durch diese Verhaltensregeln wahrgenommen.

Das AGG verbietet ausdrücklich sexualisierte Belästigung als eine Form geschlechtsbezogener Diskriminierung. Laut AGG handelt es sich dabei um sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.

Das Gesetz definiert unerwünschte sexuelle Handlungen, die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts und das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen von pornografischen Darstellungen ausdrücklich als sexualisierte Belästigung.

c) Die Leitung der Max-Planck-Gesellschaft empfiehlt zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum sozialen Umgang für ihre Einrichtungen. Die im Jahr 2012 hierzu verfasste Muster-Betriebsvereinbarung unterstreicht das Max-Planck-Leitbild der Fairness unter Kolleginnen und Kollegen und verbietet in diesem Kontext ausdrücklich jede Art der sexualisierten Belästigung. Um Wirkung zu entfalten, muss eine entsprechende Betriebsvereinbarung an den Instituten und Einrichtungen zwischen den Betriebspartnern abgeschlossen werden.

### 4. Pflichten und Verhaltensweisen

Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sind in der Max-Planck-Gesellschaft verboten.

Die Max-Planck-Gesellschaft schützt durch die erforderlichen Maßnahmen (zum Beispiel Information, Fortbildung, Sanktionen) in ihrem Einflussbereich vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Beschäftigte der Max-Planck-Gesellschaft sowie Stipendiatinnen und Stipendiaten, Auszubildende, Bewerberinnen und Bewerber und Gäste werden nicht aus Gründen ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder Orientierung benachteiligt und diskriminiert. Sie sind verpflichtet, jegliche sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gegenüber Beschäftigten und sonstigen Dritten zu unterlassen.

Die Max-Planck-Gesellschaft geht Verstößen gegen diese Verhaltensregeln nach und ahndet sie. Hierzu gibt sie sich ein Verfahren, das sicherstellt, dass

- beschwerdeführenden Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.
- alle eventuell unternommenen Schritte soweit möglich mit der beschwerdeführenden Person abgestimmt werden und ihre Anonymität im größtmöglichen Umfang sichergestellt wird; sofern eine Offenbarung nicht aufgrund von gesetzlichen Vorschriften oder wesentlich überwiegenden Interessen zwingend geboten ist.
- die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen beachtet wird.

## **5. Verfahren zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt**

### **a) Anlaufstellen für Betroffene**

Es gibt verschiedene Max-Planck-interne Anlaufstellen für Betroffene:

- Die oder der direkte Vorgesetzte und andere Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind im Rahmen ihrer Arbeitgeberfürsorgepflicht ansprechbar.
- Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben Beratungs- und Unterstützungsfunktion und sind Ansprechpersonen für einzelne Beschäftigte, unter anderem auch hinsichtlich des Schutzes vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.
- Auch die oder der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechperson für alle Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft.
- Der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung sind zur Entgegennahme von Beschwerden über sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt befugt.
- Sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person können auf Wunsch eine Vertrauensperson in die Gespräche einbeziehen. Zum Schutz aller Beteiligten hat auch diese Person die Verpflichtung zur Verschwiegenheit.
- Selbstverständlich steht Betroffenen auch die Kontaktaufnahme mit externen Stellen offen.

### **b) Schulungen**

Die Max-Planck-Gesellschaft bietet Schulungen für die Entgegennahme entsprechender Beschwerden und die Gesprächsführung in diesem Kontext an.

### **c) Beschwerde**

Die Beschwerde ist formlos möglich, auch mündlich oder elektronisch.

Je nach Schwere des Vorwurfs müssen nach Kenntnisnahme des Vorfalls die Fristen für eventuelle arbeitsrechtliche Konsequenzen zwingend beachtet werden. Hier steht das Referat für Arbeits- und Tarifrecht der Abteilung „Personal und Personalrecht“ in der Generalverwaltung vertraulich beratend zur Verfügung.

Bis zur Klärung des Sachverhalts und eventueller Konsequenzen, sollten die Berührungspunkte zwischen rat-suchender und am geschilderten Vorfall beteiligter Personen so weit wie möglich minimiert werden.

Alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben sind verpflichtet, Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nachzugehen und bei Vorliegen eines Verdachts geeignete Maßnahmen zur Klärung, Verfolgung und Verhinderung zu ergreifen.

Nach Eingang der Beschwerde findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person eine vertrauliche Erstberatung statt, in der sie über ihre Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten informiert wird.

Die beschwerdeführende Person entscheidet grundsätzlich nach der Erstberatung, ob und welche Schritte unternommen werden. Sie kann jedoch keine unangemessenen Konsequenzen fordern oder weitere Schritte, beispielsweise arbeitsrechtlicher Art, verhindern, die durch die Schwere des Vorfalls notwendig werden.

Solange sich der Vorwurf nicht bestätigt hat, wird dafür Sorge getragen, dass der beschuldigten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

#### d) Fortführung des Verfahrens

Vor jedem weiteren Vorgehen in der Angelegenheit muss eine schriftliche Beschwerde erstellt werden, die eine konkrete Beschreibung des Vorfalls enthält. Dazu gehören Angaben über Ort und Datum des Vorfalls, beteiligte Personen, Zeuginnen oder Zeugen, Beweise (soweit vorhanden), Informationen über bereits eingeleitete Maßnahmen und über bereits informierte Personen. Die oder der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Max-Planck-Gesellschaft erhält umgehend vertraulich eine Kopie der schriftlichen Beschwerde von der Person, bei der die Beschwerde eingegangen ist. Ab diesem Zeitpunkt werden auch die zuständigen lokalen Gleichstellungsbeauftragten in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die beschwerdeführende Person dies ausdrücklich ablehnt.

Im Anschluss an die Erstberatung sollte ein Gespräch mit der beschuldigten Person geführt werden. Dies kann von der Lokalen oder der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder einer hinzugezogenen vorgesetzten Person mit oder ohne Beteiligung der beschwerdeführenden Person erfolgen. Der beschuldigten Person ist mindestens einen Tag vor dem Gesprächstermin der zu besprechende Sachverhalt mitzuteilen.

Das Gespräch gibt der beschuldigten Person Gelegenheit, sich zu der Beschwerde zu äußern und enthält den Hinweis auf das Verbot von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie gegebenenfalls Verhaltenstipps und die Vereinbarung von Verhaltensregeln zur Vorbeugung zukünftigen Fehlverhaltens.

Soweit sich der Vorwurf nicht bestätigt, wird dafür Sorge getragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person aus der Angelegenheit keine Nachteile entstehen.

#### e) Konsequenzen und Maßnahmen

Erscheint ein Gespräch nicht ausreichend, um den Vorfall zu bereinigen und Schutz für die Zukunft zu gewährleisten, wird die Abteilung „Personal und Personalrecht“ in der Generalverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft informiert und in Kooperation mit dieser das weitere Vorgehen festgelegt.

Von den zuständigen Stellen, namentlich der Institutsleitung, können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden. Diese sind je nach Angemessenheit und Verhältnismäßigkeit beispielsweise:

- schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- verpflichtende Inanspruchnahme von Coaching oder anderer professioneller Beratung,
- Versetzung,
- Ausschluss von der Nutzung von Einrichtungen der Max-Planck-Gesellschaft,
- Hausverbot,
- Kündigung,
- Erstattung einer Strafanzeige.