

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

## - Verfahrenswege -

### Informelles Verfahren

Es findet ein vertrauliches Informations- und Beratungsgespräch statt, um ein sinnvolles Vorgehen zu besprechen. Ohne Einwilligung der betroffenen Person werden keine Schritte unternommen, insbesondere wird die Führungskraft nicht ohne Weiteres informiert.

#### Melden des Vorfalls bei

- der LWL-Gleichstellungsstelle oder
- der Ansprechperson für Fälle sexueller Belästigung oder
- der oder dem Vorgesetzten oder
- Abt. 10/11 bzw. personalsachbearbeitender Dienststelle oder
- dem örtlichen Personalrat

#### Prüfung und Klärung:

1. Betroffene Person hören
2. Mögliche Schritte, um Belästigung zu stoppen, werden erörtert
3. Gespräch zwischen beteiligten Personen
4. Einvernehmliche Lösung / Vereinbarung  
→ Falls nicht möglich: Formelles Verfahren!
5. Nachsorge

### Formelles Verfahren

Falls der Konflikt nicht einvernehmlich gelöst werden kann, muss ein formelles Verfahren eingeleitet werden. Das informelle Verfahren ist jedoch keine Bedingung für das formelle Verfahren. Betroffene können auch direkt eine schriftliche Beschwerde einreichen.

#### Einleitung des Verfahrens

- Schriftliche Beschwerde der betroffenen Person
  - o Auf Wunsch mit Unterstützung der LWL-Gleichstellungsstelle
- Prüfung der Beschwerde durch Abt. 10/11 bzw. personalsachbearbeitende Dienststelle

#### Bearbeitung der Beschwerde

- Weiterleitung an Gremium, bestehend aus Vertretungen
  - der Abt. 10/11 bzw. der personalsachbearbeitenden Dienststelle
  - der LWL-Gleichstellungsstelle
  - des örtlichen Personalrats
  - sowie der Führungskraft
- Sachverhaltsaufklärung
  - Gespräche mit beteiligten Parteien
  - Gespräche mit möglichen Zeugen
- Bericht mit Lösungsvorschlägen/Maßnahmen wird verfasst und an Abt. 10/11 bzw. personalsachbearbeitende Dienststelle weitergeleitet
- Betroffene Person wird über das Ergebnis informiert

#### Maßnahmen :

- Gespräch
- Versetzung/Umsetzung
- Abmahnung
- (fristlose) Kündigung

