

Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe und Handlungsempfehlungen für ein
diskriminierungsfreies Arbeitsklima beim LWL



Inhalt

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	4
2. Formen sexueller Belästigung	6
3. Wer ist von sexueller Belästigung betroffen?	8
4. Was Sie persönlich tun können - Handlungsempfehlungen	10
5. Ihre Rechte bei sexueller Belästigung	12
6. Möglichkeiten für Beratung und Unterstützung	14
7. Förmliches Beschwerdeverfahren (AGG-Beschwerdestelle)	15
8. Wichtige Kontakte innerhalb des LWL	16
9. Impressum	16

Vorwort

Liebe Leser:innen,

sexuelle Belästigung ist eine Form von Diskriminierung und stellt eine Verletzung der Menschenwürde dar.

Unsere Gesellschaft hat ihr Bewusstsein für diskriminierende Verhaltensweisen geschärft. Dies wird nicht nur durch Kampagnen wie #metoo deutlich, sondern auch durch die politischen Debatten, die zu einer rechtlichen Neuaufstellung führen. Eingefahrene Denkmuster und Verhaltensweisen, die zwar schon immer belästigend waren, jedoch über Jahrzehnte toleriert wurden, werden durch dieses neue Bewusstsein hinterfragt und als das deklariert was sie sind: diskriminierend, belästigend und verletzend. Besonders im Arbeitskontext schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) alle Beschäftigten vor potenziell belästigendem Verhalten und sieht eindeutige Pflichten für Arbeitgebende vor.

Auch im LWL gibt es Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Und die Erfahrung aus der Beratungspraxis zeigt, dass nicht alle Betroffenen – auch aus Angst vor persönlichen Konsequenzen – die Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen in Anspruch nehmen. Der LWL duldet sexuelle Belästigung nicht und möchte Betroffenen mit transparenten Verfahrensabläufen und einem guten Informationsangebot diese Ängste nehmen sowie aktiv gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen.

Mit dieser Broschüre werden grundsätzliche Fragestellungen beantwortet: Wo beginnt sexuelle Belästigung? An wen können sich Opfer wenden? Welche Schutzmaßnahmen ergreift der LWL als Arbeitgeber und wie verläuft das förmliche Beschwerdeverfahren? Betroffene, aber auch Kolleg:innen oder Führungskräfte, die von belästigenden Verhaltensweise in ihren Dienststellen erfahren, erhalten alle relevanten Informationen sowie die Kontaktdaten der Anlaufstellen, um Betroffenen zu helfen.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür Sorge tragen, dass das Arbeitsumfeld beim LWL frei von Belästigung und Diskriminierung ist.



Matthias Löb
LWL-Direktor



Melanie Hänsel
LWL-Gleichstellungsbeauftragte

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



Bei der Frage, was unter sexuell belästigendem Verhalten verstanden wird, kann für den beruflichen Kontext auf das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verwiesen werden. **Dieses Gesetz verbietet sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz.** Es sichert zum einen Rechte für Beschäftigte, damit diese sich gegen ein solches Verhalten zur Wehr setzen können und sorgt zum anderen dafür, dass Arbeitgeber:innen eine besondere Schutzpflicht haben. Was ist nun eine sexuelle Belästigung? Hierzu sagt **§ 3 Absatz 4 AGG:**

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Nr. 1 bis 4 AGG, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Es handelt sich also um unerwünschte Verhaltensweisen, wie sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen, einhergehend mit einer Würdeverletzung der belästigten Person. **Wichtig ist: Es geht dabei nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person.**

Ab wann handelt es sich um sexuelle Belästigung?

Die Frage nach der Grenze, wo sexuelle Belästigung beginnt, ist nicht immer eindeutig und klar zu ziehen. Viele Menschen setzen sexuelle Belästigungen mit physischer Gewalt gleich, beispielsweise ungewolltem Anfassen – diese Grenzziehung ist aber gerade im beruflichen Kontext zu eng. Sexuell übergriffiges und belästigendes Verhalten beginnt bereits viel früher.

Belästigung im Alltag – Belästigung im Beruf

Im Privatleben sind viele Formen sexueller Belästigung nicht strafbar: § 184i des Strafgesetzbuches greift zum Beispiel nur, wenn das Opfer der Belästigung körperlich berührt wird.

Anders sieht es aber im beruflichen Kontext aus: Hier sind sämtliche Verhaltensweisen, die sexuell belästigend sind, verboten. Somit sind zum Beispiel auch Bemerkungen sexuellen Inhalts oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen nicht zu tolerieren.

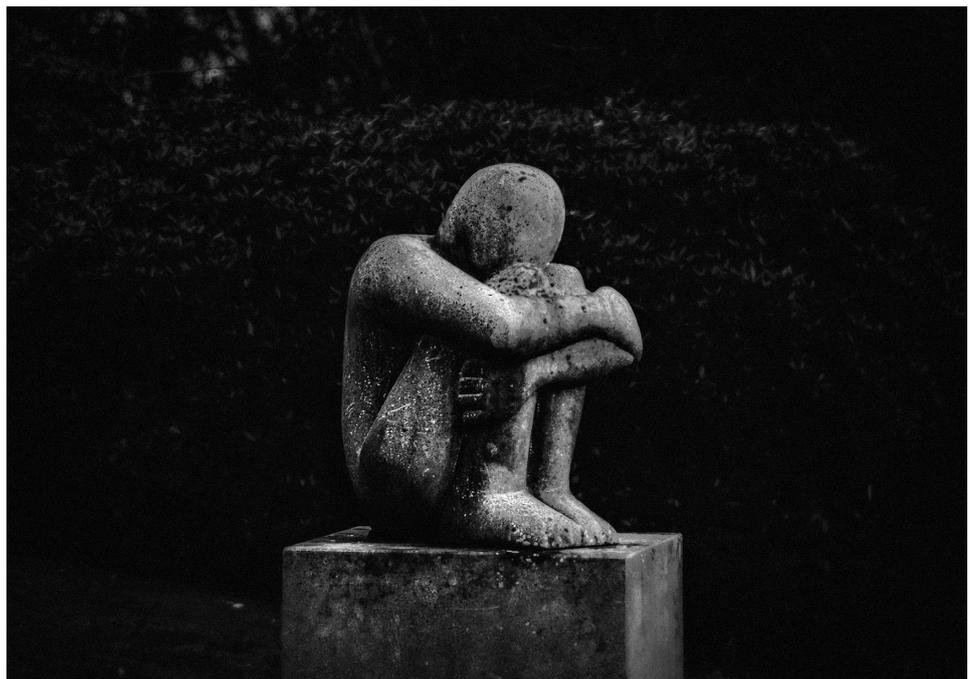
Sexuelle Belästigungen im beruflichen Kontext sind in der Regel durch die folgenden **Merkmale** gekennzeichnet - wobei diese Liste nicht abschließend ist und auch nicht alle Merkmale erfüllt sein müssen:

- **Unerwünschtheit**
- **Erniedrigung und Abwertung**
- **Einseitigkeit**
- **Grenzüberschreitung**
- **Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen**
- **Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung**

„Das war doch nur ein Kompliment!“

Betroffene werden oft mit den Vorwürfen konfrontiert, dass sie sich anstellen und überempfindlich reagieren. Schließlich handele es sich doch nur um einen Witz, ein liebegeintes Kompliment oder einen Flirt. Auf diese Art wird die Form der sexuellen Belästigung verharmlost, schließlich gibt es einen klaren Unterschied zwischen beidem:

Ein guter Flirt, ein nettes Kompliment und ein lustiger Witz passieren in beiderseitigem Einverständnis, wohingegen übergriffiges Verhalten ohne Einverständnis geschieht und somit grenzüberschreitend ist.



2. Formen sexueller Belästigung

Bei der Definition von sexueller Belästigung können **verschiedene Kategorien** unterschieden werden: Es gibt verbale, non-verbale und physische Formen der sexuellen Belästigung. Konkrete Beispiele sollen Ihnen helfen, erlebte Situationen besser einordnen zu können.

Diese Aufzählungen und Beispiele sind nicht abschließend. Auch handelt es sich bei den genannten Verhaltensweisen nicht automatisch um belästigendes Verhalten. Wenn Sie zum Beispiel einen sehr lockeren Umgangston pflegen, können beispielsweise zweideutige Kommentare durchaus in Ordnung sein. Wichtig ist aber, dass alle Beteiligten dies so sehen und niemand die Situation als unangenehm oder verletzend empfindet.

Beispiele sexueller Belästigung in verbaler Form

- **anzügliche Bemerkungen und Witze**
„Wenn Sie reiten, können Sie doch bestimmt nicht nur gut Pferde reiten.“
- **zweideutige Kommentare**
„Ich war krank und eine Woche lang ans Bett gefesselt.“ – „Ans Bett gefesselt also...?“
- **Fragen mit sexuellem Inhalt, zum Beispiel zum Privatleben**
„Und, läuft es in Ihrer Ehe noch oder brauchen Sie mal Abwechslung?“

Beispiele nonverbaler sexueller Belästigung

- **anzügliche Blicke, aufdringliches Starren oder Hinterherpfeifen**
- **unerwünschte Nachrichten, Fotos, Videos oder Ähnliches mit sexuellem Bezug**
Sie bekommen ungefragt ein anzügliches Foto geschickt.
- **unerwünschte, aufdringliche und unangemessene Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken**
Ein Kollege schreibt Ihnen immer wieder in den sozialen Medien, obwohl Sie das nicht wollen.
- **unsittliches oder unangemessenes Entblößen**
Ihr Kollege arbeitet im Sommer oberkörperfrei im Büro.
- **Aufhängen oder Verbreiten pornographischer Materials**
Ihre Kollegin hängt einen Kalender mit nackten Männern im Büro auf.

Beispiele physischer Formen von sexueller Belästigung

- **unerwünschte (und auch scheinbar zufällige) Berührungen jeglicher Art**
Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen, ...
- **wiederholte körperliche Annäherung; wiederholtes Herandrängeln; Nicht-Wahrung einer üblichen körperlichen Distanz**
Ihr Kollege kommt Ihnen im Gespräch immer näher.
- **körperliche Gewalt und jede Form eines sexualisierten Übergriffs bis hin zur Vergewaltigung**



3. Wer ist von sexueller Belästigung betroffen?

Jede und jeder kann Opfer von sexueller Belästigung werden

- unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung, Migrationshintergrund oder Ähnlichem.

Genauso wie jede und jeder Opfer sein kann, kann auch jede Person eine andere Person sexuell belästigen. Aus diesem Grund schützt das AGG alle Menschen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Auch das Beratungs- und Hilfsangebot des LWLs richtet sich an **alle seine Beschäftigten**.

Allerdings zeigen zahlreiche Statistiken, dass **Frauen** mehrheitlich betroffen sind. Besonders gefährdet sind dabei junge Frauen, Frauen in Auszubildungsverhältnissen und Frauen in männlich dominierten Bereichen.

Darüberhinaus kommen viele Studien zu dem Ergebnis, dass **Trans*, inter-, homo- und bisexuelle Menschen** in fast allen Lebensbereichen überdurchschnittlich stark von Diskriminierung betroffen und Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt sind. Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass diese Personengruppen auch am Arbeitsplatz öfter sexuell belästigt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Das **Geschlecht** sowie die **sexuelle Orientierung** sind die ausschlaggebenden Faktoren, die bestimmen, wie gefährdet eine Person ist, sexuell belästigt zu werden. Hinzu kommen zahlreiche Faktoren, die das Risiko belästigt zu werden, maßgeblich beeinflussen.

Besonders häufig sexuell belästigt werden Frauen, intersexuelle Menschen und Trans*-Personen, die...

... eine **Behinderung** haben.

... **jung** sind.

... in einer **männerdominierten Branche** arbeiten.

... einen **Migrationshintergrund** haben.

... in einer **Ausbildung** sind.



Ein Stichwort hier lautet: **Intersektionalität**. Dies meint, dass immer verschiedene Dimensionen von Ungleichheit aufeinandertreffen und in Wechselwirkung zueinanderstehen. Diskriminierendes Verhalten (wie auch sexuelle Belästigung) basiert oft auf unterschiedlichen Gründen und Quellen, die miteinander verschränkt sind und sich gegenseitig überlagern. Beispielsweise wird eine homosexuelle Frau mit Behinderung vermutlich ganz andere Erfahrungen mit sexueller Belästigung machen als eine Frau ohne Behinderung oder ein homosexueller Mann. Mithilfe des Konzepts zur Intersektionalität werden die Schnittmengen von Diskriminierungen deutlich und können berücksichtigt werden.



4. Was Sie persönlich tun können – Handlungsempfehlungen

Wenn Sie selbst sexuell belästigt werden:

Insbesondere im Arbeitsumfeld sind sich viele Menschen unsicher, wie sie mit sexueller Belästigung umgehen sollen. Einige fürchten berufliche Nachteile oder wissen nicht, ob sie die Situation richtig einschätzen. Da jeder Vorfall sexueller Belästigung anders ist und jeder Mensch sexuelle Belästigung unterschiedlich wahrnimmt, gibt es **keine universalen Verhaltenstipps**. Hier sind dennoch einige Hinweise, die in den meisten Situationen helfen können:



- ▶ Erdulden Sie die Belästigungen nicht, sondern **wehren Sie sich**.
- ▶ Machen Sie der belästigenden Person deutlich, dass Sie sich nicht wohl fühlen – mündlich oder schriftlich.
- ▶ Eine direkte Reaktion ist nicht immer möglich. In solchen Fällen können Sie aber auch nachträglich das Fehlverhalten ansprechen.
- ▶ Kündigen Sie Konsequenzen an, falls das Verhalten nicht aufhört.
- ▶ Suchen Sie sich **Unterstützung** und sprechen Sie mit anderen.
- ▶ Kennen Sie **Ihre Rechte**. Mehr dazu finden Sie auf Seite 12/13.
- ▶ Nutzen Sie das vielfältige **Beratungsangebot** und holen Sie sich gegebenenfalls auch externe Hilfe. Mehr dazu finden Sie auf Seite 14.
- ▶ Führen Sie eine Art Tagebuch, in dem Sie die Ereignisse festhalten. Dies kann später als Beweismittel dienen.
- ▶ Achten Sie immer auf Ihr eigenes Wohlbefinden und trauen Sie Ihrer eigenen Wahrnehmung.

Hilft eine direkte Intervention nicht, sollten Sie unbedingt darüber nachdenken, eine **Beschwerde einzureichen**. Es kann zwar sehr anstrengend sein, gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vorzugehen. Allerdings ist es auf Dauer meist schädlicher, die Belästigungen zu erdulden. Welche Möglichkeiten und Anlaufstellen Sie als LWL-Beschäftigte haben, erfahren Sie auf S.14.

Wenn Sie beobachten, dass jemand sexuell belästigt wird:

Selbst wenn Sie nicht direkt sexuell belästigt werden, kann die Situation für Sie sehr belastend sein. Auch Beobachtenden fällt ein Eingreifen oft nicht leicht, besonders, wenn das Verhalten von Vorgesetzten ausgeht. Dennoch können Sie die **betroffene Person mit Ihrem Verhalten unterstützen**:

- ▶ Seien Sie grundsätzlich aufmerksam, wenn es um belästigendes Verhalten geht und thematisieren Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- ▶ Wenn Sie die Möglichkeit haben: Greifen Sie direkt in einen Vorfall ein.
- ▶ Bieten Sie ihre **Hilfe** an, wenn Sie sexuelle Belästigungen wahrnehmen.
- ▶ Bieten Sie Ihre **Unterstützung** an, wenn die betroffene Person etwas gegen das Verhalten unternehmen will.
- ▶ Bieten Sie an, die belästigte Person zu Beratungsterminen zu begleiten.
- ▶ Stehen Sie als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung.

Wenn Sie Führungskraft sind

Insbesondere als Führungskraft ist es Ihre Aufgabe, gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen und diesen vorzubeugen. Deshalb gilt für Sie:

- ▶ Nehmen Sie das Thema ernst und **informieren** Sie sich zum Beispiel durch Fortbildungen.
- ▶ Achten Sie auf Umgangsformen in Ihrem Team: Wenn sich die Personen duzen, zur Begrüßung umarmen und ein fröhlicher Umgangston herrscht, sind einige Situationen ganz anders zu bewerten, als wenn eine größere Distanz herrscht.
- ▶ Wenn eine Person Ihnen eine sexuelle Belästigung meldet, müssen Sie ihr grundsätzlich **Vertrauen** entgegenbringen. Halten Sie sich aber mit übereilten und nicht einzuhaltenden Versprechen zurück.
- ▶ Wahren Sie die **Persönlichkeitsrechte** der oder des Betroffenen. Informieren Sie aber auch darüber, wann eine komplette Anonymität auch bei einer grundsätzlich freiwilligen Beschwerde nicht gewährleistet werden kann - zum Beispiel, wenn eine Führungskraft einen etwaigen Verstoß melden muss, da sie als personalverantwortliche Stelle gilt.
- ▶ Suchen Sie in Absprache das Gespräch mit der beschuldigten Person – vorerst aber ohne die oder den Betroffene:n.
- ▶ Informieren Sie betroffene Personen über Beratungsstellen wie das LWL-Referat für Chancengleichheit, die LWL-Sozialberatung oder den Personalrat.
- ▶ **Intervenieren** Sie nicht nur, sondern werden Sie auch präventiv tätig. Zum Beispiel können Sie regelmäßig die Beschäftigten in Einzelgesprächen nach ihrer Wahrnehmungen befragen.
- ▶ Machen Sie deutlich, dass sexuelle Belästigungen immer unerwünscht sind und dass Betroffene ernst genommen werden und Unterstützung bekommen!

5. Ihre Rechte bei sexueller Belästigung

Wenn Sie sexuell belästigt werden, sieht das AGG drei zentrale Rechte für Sie vor:

- ▶ Das **Beschwerderecht** nach § 13 AGG
- ▶ Das **Leistungsverweigerungsrecht** nach § 14 AGG
- ▶ Einen **Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz** nach § 15 AGG

Beschwerderecht (§ 13 AGG)

Als beschäftigte Person haben Sie immer das Recht, Beschwerde einzulegen, sofern Sie sich nach dem AGG benachteiligt fühlen. Hierunter fällt auch sexuelle Belästigung. Die Beschwerde ist bei der zuständigen Beschwerdestelle einzureichen. **Beim LWL ist die AGG-Beschwerdestelle im Referat Recht der LWL-Haupt- und Personalabteilung angesiedelt.**

Falls Sie eine Beschwerde einreichen, setzt sich also die Beschwerdestelle hiermit auseinander. Sie prüft die Beschwerde und muss Sie über das Ergebnis informieren.

Für Sie ist insbesondere wichtig:

- ! Falls Sie eine Beschwerde einlegen, darf Ihnen daraus kein Nachteil entstehen. Insbesondere sind Kündigungen oder Abmahnungen wegen einer Beschwerde nicht zulässig.
- ! Nach § 12 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- ! Für die Beschwerde selbst gibt es keine Frist. Allerdings gilt: Je früher Sie die sexuelle Belästigung melden, desto besser. Falls Sie jedoch einen Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz geltend machen wollen, gilt § 15 Abs. 4 AGG.
- ! Am besten dokumentieren Sie jeden einzelnen Vorfall der sexuellen Belästigung (zum Beispiel in Form eines Tagebuchs vgl. S.10).
- ! Vielleicht ist es für Sie sinnvoll, sich einer Kollegin oder einem Kollegen anzuvertrauen. Allerdings ist die Verschwiegenheit Ihrer Vertrauensperson wichtig!





Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)

§ 14 AGG gibt Beschäftigten ein Leistungsverweigerungsrecht für den Fall der Belästigung oder sexuellen Belästigung, wenn der **Arbeitgeber keine oder nur offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung ergreift** und wenn dies zu Ihrem Schutz erforderlich ist. Liegen diese Voraussetzungen vor, entsteht ein Anspruch auf Entgelt ohne Arbeit. Allerdings ist dies wirklich nur als letztes Mittel zu sehen.

Außerdem ist für Sie zu beachten:

- ! Informieren Sie den LWL auf jeden Fall schriftlich und unter Angabe der Gründe.
- ! Die Ungeeignetheit einer Maßnahme ist nicht immer klar erkennbar. Im Zweifelsfall müssen Sie diese beweisen.
- ! Falls die Voraussetzungen nicht erfüllt sind, besteht gegebenenfalls die Rechtfertigung für eine Kündigung. **Lassen Sie sich deshalb auf jeden Fall juristisch beraten, bevor Sie von Ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch machen.**



Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

Im **Einzelfall** können Sie Ansprüche gegenüber dem LWL geltend machen. Dies können möglicherweise Schadensersatzansprüche oder Schmerzensgeldforderungen sein.

- ! Ab dem Zeitpunkt des Vorfalls müssen Sie Ihre Ansprüche innerhalb der gesetzlich normierten Frist gemäß § 15 Abs. 4 AGG schriftlich beim LWL geltend machen.
- ! Wenn Sie Ihre Ansprüche beim LWL geltend gemacht haben, haben Sie drei Monate Zeit, um Ihre Ansprüche gegebenenfalls beim Arbeitsgericht einzuklagen.

6. Möglichkeiten für Beratung und Unterstützung



Erst- und Verweisberatung durch Anlauf- und Beratungsstellen im LWL

- **LWL-Referat für Chancengleichheit und die Ansprechpartnerinnen vor Ort**
- **LWL-Sozialberatung**
- **der örtliche Personalrat oder der Gesamtpersonalrat**
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung**
- **Schwerbehindertenvertretung**
- **Ihre personalsachbearbeitende Stelle**
- **Ihre Führungskraft sowie Personen mit Ausbildungs- und Qualifizierungsverantwortung**

Unabhängig vom Wunsch des:der Mitarbeitenden **kann** die beratende Stelle im Rahmen einer arbeitsrechtlich relevanten Pflichtverletzung zum **Tätigwerden verpflichtet** sein. Dies gilt insbesondere für die personalsachbearbeitende Stelle sowie die Führungskraft und Personen mit Ausbildungs- und Qualifizierungsverantwortung. Dabei kommen insbesondere Maßnahmen wie Ermahnung/Abmahnung, Versetzung/Umsetzung sowie (fristlose) Kündigung in Betracht.

Die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte der Übersicht auf S.16.

Externe qualifizierte Antidiskriminierungsberatung/ Fachberatungsstellen

Vertrauliche Beratung sowie Informationen erhalten Sie ebenfalls bei

- Gewerkschaften
 - Anwäl:innen
 - Beratungsstellen für Frauen/Männer der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
 - dem kostenlosen Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (08000 116 016)
-

7. Förmliches Beschwerdeverfahren über die AGG-Beschwerdestelle

Nach § 13 AGG ist der LWL als Arbeitgeber verpflichtet, eine AGG-Beschwerdestelle vorzuhalten, die betroffene Beschäftigte uneingeschränkt anrufen können. Bei Einschaltung der AGG-Beschwerdestelle greift folgender Verfahrensablauf:

1. Einleitung des Verfahrens:

- **Einlegung der Beschwerde** bei der AGG-Beschwerdestelle durch Beschäftigte:n
- auf Wunsch auch mit Unterstützung des LWL-Referats für Chancengleichheit beziehungsweise den Ansprechpartnerinnen vor Ort

2. Bearbeitung der Beschwerde

- **Sachverhaltsaufklärung** durch die AGG-Beschwerdestelle
- **Anhörung** der beteiligten Personen
- ggf. Anhörung möglicher Zeug:innen oder Führungskräfte
- weitere Mittel zur Sachverhaltsaufklärung sind möglich, wie bspw. das Heranziehen von Mails
- **Prüfung der Beschwerde** und Mitteilung des Ergebnisses an die betroffene Person
- **Mitteilung des Ergebnisses** an personalverantwortliche Stelle (ggf. Vorschlag eines Maßnahmenkatalogs)

3. Mögliche Ergebnisse

- **keine Diskriminierung, keine Belästigung oder sexuelle Belästigung**
 - ggf. Maßnahmen zur Konfliktlösung
- **Diskriminierung, Belästigung oder sexuelle Belästigung**
 - Konsequenzen, Sanktionen, Regress

8. Wichtige Kontakte innerhalb des LWL

Wenn Sie sexuell belästigt worden sind, sind Sie nicht auf sich allein gestellt.



AGG Beschwerdestelle

Jonathan Abée: 0251 591-5169

Annegret Demling: 0251 591-5519

Carla Ihme: 0251 591-3377

E-Mail: 1011.Recht@lwl.org

LWL-Referat für Chancengleichheit und die Ansprechpartnerinnen vor Ort

Melanie Hänsel: 0251 591-4762

E-Mail: melanie.haensel@lwl.org

LWL-Sozialberatung

Ralf Kasprzyk: 0251 591-3270

E-Mail: ralf.kasprzyk@lwl.org

Inga Mählmann: 0251 591-3260

inga.maehlmann@lwl.org

Ihre Führungskraft

Der örtliche Personalrat

Der Gesamtpersonalrat

9. Impressum

Herausgegeben vom:

LWL-Referat für Chancengleichheit

Freiherr-vom-Stein-Platz 1

48143 Münster

E-Mail: gleichstellungsstelle@lwl.org

Telefon: 0251 591-4761

www.lwl.org

Stand: März 2022

© 2022 LWL
