



**RICHTLINIE ZUM SCHUTZ  
VOR SEXUALISIERTER  
DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG  
UND GEWALT**

**POLICY AGAINST SEXUALIZED  
DISCRIMINATION, HARASSMENT  
AND VIOLENCE**

Die Max-Planck-Gesellschaft verwendet in diesem Zusammenhang den Begriff „sexualisiert“ statt „sexuell“ und unterstreicht damit, dass in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt nicht Sexualität an sich im Vordergrund steht, sondern der Missbrauch von Sexualität zur Ausübung von Macht, unter anderem auch als verdeckte Diskriminierung, die nicht unter den Begriff „sexuelle Belästigung“ fallen würden.

*The Max Planck Society uses the term „sexualized“ instead of „sexual“ in this context, underlining the fact that in cases of sexualized harassment and violence, it is not sexuality per se that is the focus, but the misuse of sexuality in order to exert power, even in more subtle forms that are not covered by the term “sexual”.*

# INHALT

## CONTENT

### **RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT**

- |   |   |
|---|---|
| 1. Geltungsbereich und Ziele  | 5 |
| 2. Definitionen   | 6 |
| 3. Rechtliche Einordnung  | 7 |
| 4. Pflichten und Verhaltensweisen   | 8 |
| 5. Verfahren zum Umgang mit sexualisierter<br>Diskriminierung, Belästigung und Gewalt | 9 |

### **POLICY AGAINST SEXUALIZED DISCRIMINATION, HARASSMENT AND VIOLENCE**

- |  |    |
|--|----|
| 1. Scope and objectives  | 14 |
| 2. Definitions   | 15 |
| 3. Legal classification  | 16 |
| 4. Obligations and behaviour   | 17 |
| 5. Procedure for handling sexualized discrimination, sexual<br>harassment and violence | 18 |

# RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

**D**ie 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) Strafgesetzbuch**

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) Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

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) Betriebsvereinbarung**

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
- hinweisgebenden Personen aus der berechtigten Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht.
  - alle eventuell unternommenen Schritte soweit möglich mit der hinweisgebenden bzw. 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 belasteter Personen beachtet wird.

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

---

### a) Anlaufstellen

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 oder die Gesamtschwerbehindertenvertretung sind zur Entgegennahme von Hinweisen bzw. Beschwerden über sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt befugt.

Sowohl die hinweisgebende bzw. beschwerdeführende als auch die belastete 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 Hinweise bzw. Beschwerden und die Gesprächsführung in diesem Kontext an.

### **c) Hinweise**

Der Hinweis auf sexualisiertes Fehlverhalten gegenüber der eigenen oder einer anderen Person oder anderen Personen 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 ratsuchenden und am geschilderten Vorfall beteiligten 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 des Hinweises findet durch die angerufene Stelle in Abstimmung mit der hinweisgebenden Person eine vertrauliche Erstberatung statt, in der sie über ihre Rechte, Vorgehens- und Handlungsmöglichkeiten informiert wird.

Die hinweisgebende 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 belasteten 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 (ZGB) erhält umgehend vertraulich eine Kopie der schriftlichen Beschwerde von der Person, bei der die Beschwerde eingegangen ist (Mandatierung). Ab diesem Zeitpunkt werden auch die zuständigen lokalen Gleichstellungsbeauftragten in das Beschwerdeverfahren einbezogen, es sei denn, dass die beschwerdeführende Person dies ausdrücklich ablehnt.

Nach Eingang der schriftlichen Beschwerde bei der/dem ZGB nimmt diese/r unmittelbar Kontakt mit der Stabstelle „Interne Untersuchungen“ auf. Die/Der ZGB und die Stabstelle „Interne Untersuchungen“ beraten über die weitere Behandlung der Beschwerde (zentrale Untersuchung durch die Stabstelle „Interne Untersuchungen“ oder dezentrale Bearbeitung an dem betroffenen Max-Planck-Institut/der sonstigen dezentralen Einrichtung. Grundlage ist der Maßstab des sachlichen Geltungsbereichs der GBV HWS).

Kommt keine Einigung zwischen der/dem ZGB und der Stabstelle „Interne Untersuchungen“ über die weitere Behandlung der Beschwerde zustande, trifft die abschließende Entscheidung die Stabstelle „Interne Untersuchungen“.

Im Anschluss an die Aufnahme der Beschwerde sollte ein Gespräch mit der belasteten 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 belasteten Person ist mindestens einen Tag vor dem Gesprächstermin der zu besprechende Sachverhalt mitzuteilen.

Das Gespräch gibt der belasteten 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 belasteten 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.

---

# POLICY AGAINST SEXUALIZED DISCRIMINATION, HARASSMENT AND VIOLENCE

**T**he Max Planck Society embraces the ideal of a culture free of discrimination and in which the variety and diversity of its employees are seen as a resource and all are shown the same respect and recognition. No differences of any kind, whether in ethnic origin, family or background, gender, sexual identity or orientation, religion, ideology, disability or age should be permitted to lead to personal or professional disadvantages or affect any individual's chances of acceptance, promotion or qualification.

As a successful research organization with many thousands of employees, the Max Planck Society takes the protection of its employees against all forms of discrimination very seriously. It sees its obligation to prevent discrimination and to provide information and help, and is uncompromising in opposing any behaviour which violates the dignity of its staff.

All those working in the Max Planck Society and its associated organs are expected to cooperate in maintaining an environment for work, research and vocational training which is characterized by mutual respect and tolerance, and in which there is no room for prejudicial treatment or discrimination.

This Policy sets out how, on the basis of these principles, the Max Planck Society deals with sexualized discrimination, harassment and violence, by providing protection against:

- sexualized discrimination in the form of personal, gender-based degradation,
- sexualized harassment in the form of verbal, pictorial, written and/or physical assault with sexual reference,
- sexualized violence in the form of coercion and rape.

## 1. Scope and objectives

---

This Policy applies to all employees, scholarship holders, trainees and guests of the Max Planck Society. It also applies to persons who are charged with tasks related to the work of the MPG but are not directly employed by it, and to third parties who are bound by contract with the Max Planck Society. The Max Planck Society also applies the Policy to persons not covered by the Works Constitution Act, such as the Management Board, the Scientific Members and senior executives.

The aim of the Policy is

- to counteract all forms of sexualized harassment, discrimination or violence by providing employees and third parties with appropriate procedures,
- to heighten awareness of and watchfulness regarding all forms of sexualized harassment, discrimination and violence and to counter the taboos associated with this subject,
- to contribute towards the prevention of sexualized harassment, gender discrimination and sexualized violence,
- to offer help to employees of the Max Planck Society and all who are associated with it, e.g. through trainee contracts or scholarships, if they are victims of it, and by providing links to appropriate resources for advice in the event of concrete suspicions).

## 2. Definitions

---

### **a) Sexualized actions**

An action is considered to be sexualized if it relates directly, even if only subtly, to a person's sexual nature, or if sexuality is used to demonstrate power and superiority over other people. Whether this is the case or not is not determined by the perpetrator's motivation but by an outwardly discernible reference to sexuality. The motivation for sexualized behaviour does not need to have anything to do with sexual lust but can equally be rage, sadism, hatred, superstition, competition, power-mongering, etc.

### **b) Sexualized discrimination**

Discrimination is the infringement of dignity, rights and freedoms of other persons. It can be direct or indirect.

---

Direct sexualized discrimination applies if for reasons of gender, their sexual identity or orientation, a person experiences treatment less favourable than another person in a comparable situation experiences, has experienced or would experience.

Indirect sexualized discrimination applies if seemingly neutral regulations, criteria or procedures could place certain persons at a special disadvantage vis-à-vis other persons for the reasons mentioned above.

No indirect discrimination applies if the relevant regulations, criteria or procedures are objectively justified by a legal objective and the means for achieving this objective are appropriate and necessary. This would apply, for example, to instruments which serve to increase the proportion of a gender which is under-represented in a particular area.

### **c) Sexualized harassment and violence**

All types of conduct and actions which are humiliating in a sexual respect and result in the person affected being threatened, debased and/or harassed, are deemed to be sexualized harassment or sexualized violence. In principle, such sexualized or sexual types of conduct or actions are also covered by the terms sexualized harassment or sexualized discrimination if they are perceived by the person affected as degrading, hurtful or unwanted. They can be manifested in verbal or non-verbal form or through physical assault, as in:

- remarks of a sexual nature, sexually degrading use of language, sexually debasing and depersonalizing remarks about people and/or their bodies, or degrading comments about their sex lives and or their bodies.
- unwelcome display and visible exhibition of pornographic materials, the verbal, pictorial or electronic presentation of obscene, sexually degrading materials, the copying, application and use of obscene, sexually degrading computer programs and internet sites.
- unwelcome physical contact, encouragement of sexualized or sexual behaviour, stalking and coercion with a direct or indirect sexual background, physical assault and rape.

Sexualized violence is seen as particularly serious if it is associated with insinuations regarding a possible link between the fulfilment of sexual demands and an advantage in the person's working life, research or vocational training.

### 3. Legal classification

---

#### **a) Penal Code**

The Penal Code (Strafgesetzbuch) uses the term nonconsensuality in legislation on sex offences – the principle embodied in “no means no”. This means that an offence can lie not only in coercing sexual acts through violence or the threat of violence. It is a criminal offence even to ignore the “discernible will” of the victim. The “discernible will” must be expressed either verbally or, for example, by resistance.

Cases in which the culprit makes use of an element of surprise are also covered. Such breaches of sexual self-determination are punishable by law. This can result in a prison sentence of between six months and five years.

Sexualized harassment is also punishable. Any person who touches another person in a sexually motivated manner and thereby harasses them is committing a punishable offence.

#### **b) General Act on Equal Treatment**

The General Act on Equal Treatment (AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) protects, among other things, against discrimination on grounds of gender and sexual identity. It applies not only to all employees and trainees, but also to job applicants and former employees. The present Policy fulfils in part the obligation (incumbent on the employer under the General Act on Equal Treatment) to protect and inform employees.

The General Act on Equal Treatment explicitly forbids sexualized harassment as a form of gender-based discrimination. Under the General Act on Equal Treatment, this is a sexually motivated behaviour which violates the dignity of the affected person.

The Act explicitly defines unwanted sexual acts, the request for unwanted sexual acts, sexually motivated physical contact, remarks of a sexual nature and the unwelcome display and visible presentation of pornographic materials as sexualized harassment.

#### **c) Works Agreement**

The Management of the Max Planck Society, together with the General Works Council, recommends the conclusion of a Works Agreement on social conduct in its facilities. The Template Works Agreement drafted for this purpose in 2012 reinforces the Max Planck ideal of fairness among colleagues and, in this context, ex-

---

explicitly forbids all forms of sexualized harassment. To be effective, a corresponding Works Agreement must be concluded between the relevant parties at the Institutes and facilities.

## 4. Obligations and behaviour

---

Sexualized discrimination, harassment and violence are forbidden in the Max Planck Society.

By taking the required steps (e.g. providing information, training, and sanctions), the Max Planck Society protects against sexualized discrimination, harassment and violence within its sphere of influence.

Employees of the Max Planck Society, scholarship holders, trainees, job applicants and guests must not be discriminated against or placed at disadvantage on grounds of their gender, sexual identity or orientation. They are required to refrain from all forms of sexualized discrimination, harassment or violence towards employees or other third parties.

The Max Planck Society pursues breaches of this Policy and punishes them. It has established a procedure for this purpose which ensures that

- persons seeking advice or making a justified complaint do not incur any disadvantage as a result
- any steps that may be taken are agreed upon as far as possible with the person seeking advice or making the complaint, and their anonymity is guaranteed as far as possible unless disclosure is necessary for legal or other overriding reasons
- the presumption of innocence on the part of any persons accused is respected.

## 5. Procedure for handling sexualized discrimination, sexual harassment and violence

### **a) Resources for support of victims**

Several resources are available within the Max Planck Society:

- The direct supervisor or supervisors and other persons with leadership and supervision responsibilities can be consulted in the context of the employer's duty of care.
- The local Gender Equality Officers have an advisory and support function, and can be consulted by individual employees on questions including protection against sexualized discrimination, harassment and violence at the workplace.
- The Central Gender Equality Officer is available to advise all employees of the Max Planck Society.
- The Works Council or the General Works Council and representatives or general representatives of the severely disabled are authorized to receive information or complaints concerning sexualized discrimination, harassment and violence.

Both the informing or complaining party and the accused person can involve a person of their choosing in the discussions. To protect all parties, this person is also sworn to confidentiality.

Those involved are of course also free to contact external bodies.

### **b) Training**

The Max Planck Society offers training in receiving information or complaints in this area and in conducting the relevant discussions.

### **c) Procedure for persons seeking advice**

Information regarding sexualized misconduct directed either at oneself or another person or other persons can be submitted informally, including in spoken or electronic form.

Depending on the seriousness of the allegation it is imperative that the deadlines for any consequences under labour legislation are observed after the incident has come to light. Here, the Unit for Labour Law and Collective Wage Agreement Law in the Personnel and Personnel Law Department at Administrative Headquarters is available to provide advice in confidence.

---

Contacts between those seeking advice and those involved in the event concerned should be minimized as far as possible until the circumstances and any consequences have been clarified.

All persons with leadership and supervisory responsibilities are obliged to follow up any hints of sexualized discrimination, harassment and violence and, if concrete suspicions exist, to take suitable measures towards clarification, pursuit and prevention.

After the information has been received, the person or body consulted arranges a confidential initial meeting with the person seeking advice, to explain his or her rights and the legal and procedural options.

The person seeking advice then decides what steps are to be taken. However, he or she can neither demand unreasonable responses nor hinder further steps (such as those required under employment law) that the seriousness of the charges might necessitate.

As long as the charge has not been confirmed, care must be taken to ensure that the accused person does not suffer any disadvantages through the proceedings.

#### **d) Continuation of the proceedings**

Before the matter is taken any further, a written complaint must be prepared which contains a concrete description of the incident. This includes details of the date and place of the incident, the persons involved, witnesses, evidence (if available) and information on steps already taken and on persons already informed. The Central Gender Equality Officer of the Max Planck Society shall immediately receive a copy in strict confidentiality of the written complaint from the recipient of the complaint (mandate). From then on, the local Gender Equality Officers concerned will be included in the complaints procedure unless the complainant explicitly requests otherwise.

Upon receipt of the written complaint by the Central Gender Equality Officer, the Central Gender Equality Officer shall immediately make contact with the "Internal Investigations" Unit. The Central Gender Equality Officer and the "Internal Investigations" Unit hold consultations on the further handling of the complaint (central enquiry by the "Internal Investigations" Unit or local handling at the Max Planck Institute/other local facility concerned. The decision is to be made based on the standards of the application area of the General Works Agreement on the System for Reporting of Misconduct).

In the event that no agreement is reached between the Central Gender Equality Officer and the "Internal Investigations" Staff Unit regarding the further handling of the complaint, the final decision shall be taken by the "Internal Investigations" Staff Unit.

Following the receipt of the complaint, an interview is to be held with person charged. This can be conducted by the local or Central Gender Equality Officer, or by another person in supervisory function selected for this purpose, with or without the participation of the complainant. The person charged must be informed of the circumstances to be discussed at least one day before the interview.

The interview gives the person charged the chance to respond to the complaint. It will include a reminder that gender discrimination, sexual harassment and violence are forbidden and, where appropriate, recommendations on behaviour and an agreement on rules designed to prevent further incidents.

If the charge is not confirmed, care is taken to ensure that the person who has been charged unjustly does not suffer any disadvantages from the proceedings.

#### **e) Consequences and action**

If an interview does not appear to have clarified the incident and to prevent recurrences, the Personnel and Personnel Law Department at the MPG's Administrative Headquarters should be informed and the next steps defined in consultation with this Department.

A variety of steps can be taken by those responsible, namely the Institute Management. Subject to appropriateness and relevance, these may include:

- written warning,
- formal written warning,
- requirement to make use of coaching or other professional counselling opportunities,
- transfer to a different task or location
- exclusion from use of facilities of the Max Planck Society
- exclusion from the premises
- dismissal
- filing a criminal complaint

---

**HERAUSGEBERIN**

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Hofgartenstr. 8, 80539 München  
2018/2020

**PUBLISHER**

Max Planck Society for the Advancement of Science  
Central Gender Equality Officer  
Hofgartenstr. 8, 80539 Munich, Germany  
2018/2020