

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!

Ein Handlungsleitfaden für
betriebliche Interessenvertretungen

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und
Familienpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin
www.dgb.de
www.frauen.dgb.de

Verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff

Redaktion: Dr. Christina Stockfisch
in Kooperation mit sowitra – Institut für
sozialwissenschaftlichen Transfer und
Maike Rademaker

Gestaltung:
karadesign, Andreas Schulz, Berlin

Titelbild:
Dean Drobot/shutterstock.com

Druck:
DCM Druckcenter Meckenheim

November 2023

Vorwort



DGB/Simone M. Neumann

Auch Jahre nach #metoo steht der Kampf gegen sexuelle Belästigung auf der Agenda – leider. Noch immer wird viel zu oft weggeschaut. Noch immer wird zu wenig für Prävention und Schutz getan. Wird das Thema angesprochen, reagieren Beschäftigte und Vorgesetzte in Betrieben sehr verschieden, von Betroffenheit bis hin zu Unverständnis. „Schlimm, aber glücklicherweise ist das bei uns kein Thema“ – so lautet ein gängiger Kommentar. Diese Reaktion ist zutreffend, und zwar in zweifacher Hinsicht:

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist schwerwiegend: Sie kann das Betriebsklima vergiften, die Leistung der Beschäftigten beeinträchtigen, betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demotivieren und krank machen.

2. Sexuelle Belästigung ist in den meisten Betrieben kein Thema. Das bedeutet aber nicht, dass sie dort nicht existiert. Ungefähr jede/r zweite Beschäftigte hat bereits sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere Formen sexueller Belästigungen erlebt. Aber nur sehr selten wird offen darüber gesprochen.

Dabei sind die Unternehmen laut Allgemeinem Gleichstellungsgesetz gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Zu wenige Unternehmen setzen das bisher um.

Aber es bewegt sich etwas: Im Frühjahr 2023 hat Deutschland die ILO-Konvention 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ratifiziert – ein historischer Meilenstein. Dafür hat sich der DGB viele Jahre stark gemacht, denn dieses Übereinkommen schafft klare Richtlinien für die Arbeitswelt und fokussiert dabei die geschlechtsspezifische Perspektive.

Dieser Handlungsleitfaden zeigt, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbunden und verhindert werden kann. Er zeigt, wie Interessenvertretungen für Respekt im täglichen Miteinander werben und ein gutes, diskriminierungsfreies Betriebsklima unterstützen können. Ich wünsche allen Interessenvertretungen viel Erfolg bei der Umsetzung.

Elke Hannack,
stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bundesvorstandes

Inhalt

1. Sexualisierte Belästigung: Was ist das eigentlich und was zählt dazu?	3
<hr/>	
2. Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag: Randphänomen oder blinder Fleck?	4
Wachsendes Phänomen: Digitale Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt	13
<hr/>	
3. Was sagt das Gesetz? Zum rechtlichen Rahmen	15
<hr/>	
4. Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag erkennen	17
<hr/>	
5. Die Intervention: Adäquates Verhalten in der konkreten Situation	18
<hr/>	
6. Betriebliche Präventionsmaßnahmen und Aktionen	22
<hr/>	
7. Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Prävention und Bewältigung sexueller Belästigung schaffen Handlungssicherheit	29
<hr/>	
8. Weitergehende Infos, Materialien und Links	32

1. Sexualisierte Belästigung: Was ist das eigentlich und was zählt dazu?

Sexuelle Belästigung zielt auf das Geschlecht der betroffenen Person ab. Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug auf das Geschlecht des Gegenübers, das von Betroffenen nicht erwünscht ist und deren Würde verletzt. Die Belästigung findet während der Arbeitszeit statt, in den Pausen oder bei sonstigen betrieblichen Anlässen. Sie kann z. B. von anderen Beschäftigten oder Vorgesetzten ausgehen, von Angehörigen aus Partnerbetrieben, aber auch von Kund*innen oder Patient*innen.

Sexuelle Belästigung kann durch Worte, Gesten oder Taten ausgeübt werden und von Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen.

Aber: Es gibt keine klare Definition im Gesetz, die fest schreibt, welche Aussagen oder Handlungen sexualisierte Belästigung und Gewalt umfasst und welche nicht. Die betroffene Person entscheidet selbst, ob in ihrer Wahrnehmung die Grenze überschritten und sie damit in ihrer Würde verletzt wurde.

Hier ein paar Beispiele:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiter*innen gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale oder Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder ausgelegt.
- Mitarbeiter*innen erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutig sexueller Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiter*innen werden innerhalb oder außerhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder der Androhung von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen.

„Als mein Ausbilder mir am ersten Tag seinen Arm um die Schulter legte und den anderen Azubis – alles Jungs –

mitteilte, dass ich unter seinem besonderen Schutz stehe, da war mir das schon sehr unangenehm. Auch wenn er sich vielleicht gar nichts dabei gedacht hat.“ Auszubildende in einem Industriebetrieb

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung im Kollegium oder um sexuelle Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern ob die betroffene Person diese Annäherungsversuche als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

In dem Fall der Auszubildenden hat ein klärendes Gespräch schnell weitergeholfen. Tatsächlich war es so, dass der Ausbilder – es war seine erste weibliche Auszubildende – seine Schutzfunktion ausüben und „seine Jungs“ ermahnen wollte, „sich anständig zu benehmen.“

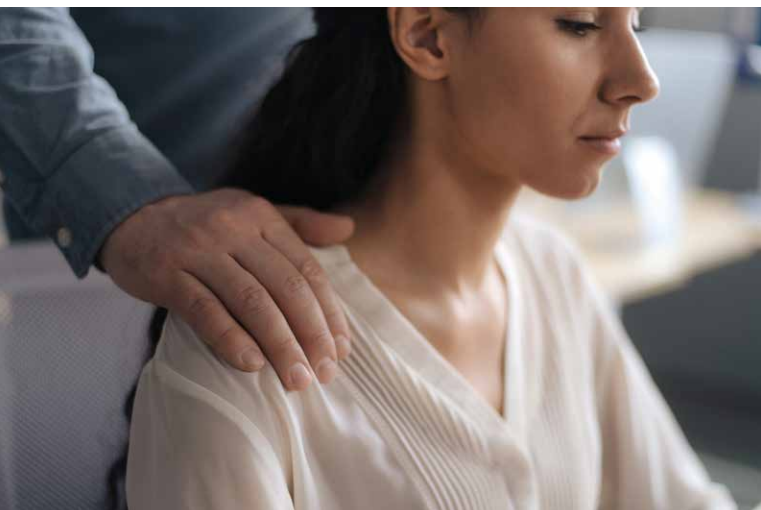
Das sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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 pornographischen 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. (§ 3 Abs. 4 AGG)

Wer andere sexuell belästigt, nutzt aus, dass Menschen in ihrer Sexualität empfindlich und verletzbar sind. Aus diesem Grund wird heute verstärkt von sexualisierter Belästigung gesprochen: Es geht nicht um sexuelles Interesse, um Erotik oder Liebe, sondern um Macht und Kontrolle, die sich am Geschlecht des Gegenübers festmacht.

2. Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag: Randphänomen oder blinder Fleck?

„Lange Zeit glaubte ich, ich sei zu empfindlich und es läge an mir, dass ich sein Verhalten falsch interpretiere. Als ich mich nach Monaten dann doch meiner Kollegin anvertraut habe, stellte sich raus, dass er ihr gegenüber auch immer wieder zweideutige Bemerkungen macht. Erst da hatten wir den Mut, gemeinsam zum Personalrat zu gehen und uns zu beschweren.“ Angestellte eines Wohnungsbauunternehmens, die über zwei Jahre von ihrem Vorgesetzten belästigt wurde.



Prostock-studio/shutterstock.com

Kaum ein Thema ist in der Arbeitswelt mit einem so starken Tabu belegt, wie sexualisierte Belästigung. Betroffene schweigen, oft aus Scham und Angst oder einfach, weil sie nicht wissen, wem sie sich anvertrauen können. Betriebliche Akteurinnen und Akteure reagieren mit Unverständnis oder Unwissen. „Nicht selten sind Kommentare zu hören wie: Das kommt bei uns glücklicherweise nicht vor! Oder: So etwas brauchen wir doch nicht“, sagt Sabine Piel. Sie ist Koordinatorin des Europäischen Betriebsrats beim Nahrungsmittelhersteller Unilever und machte die Erfahrung, dass die Dunkelziffer der Vorfälle sehr hoch ist.

Dass sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt tagtäglich erfolgt, zeigt auch eine repräsentative Umfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS, 2015) unter Beschäftigten in Deutschland: Mehr

als die Hälfte der Beschäftigten hat schon Situationen von sexueller Belästigung, wie sie im AGG beschrieben werden, am Arbeitsplatz beobachtet oder selbst erlebt.

Nach einer neueren empirischen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019) wurde jede elfte erwerbstätige Person (9 Prozent) in den vorausgegangenen drei Jahren am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Frauen waren davon deutlich häufiger betroffen (13 Prozent) als Männer (5 Prozent). Sexuelle Belästigung geht dabei mehrheitlich von Männern aus; 82 Prozent gaben als Täter ausschließlich oder überwiegend Männer an. Bei weiblichen Betroffenen war dies fast durchgängig der Fall (98 Prozent). Die Dunkelziffer der sexualisierten Belästigungen wird von Expert*innen als deutlich höher eingeschätzt.

Während Frauen eher körperlichen Übergriffen und Kommentaren zu ihrem Aussehen ausgesetzt sind, werden Männer stärker mit visuellen und verbalen Formen der Belästigung wie pornografischen Bildern oder anzüglichen Nachrichten per Handy oder per Mail konfrontiert.

„Anzügliche Inhalte werden inzwischen immer häufiger per Handy oder in den sozialen Netzwerken verbreitet – auch am Arbeitsplatz“, so Frauke Gützkow, GEW-Hauptvorstandsmitglied. Sehr häufig seien lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intersexuelle und queere Personen Ziel sexualisierter Belästigungen.

Frauen werden häufig von Vorgesetzten belästigt. „Die Belästigungen können aber auch von betriebsfremden Personen ausgehen“, berichtet Karin Schwendler, Leiterin des ver.di-Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik.

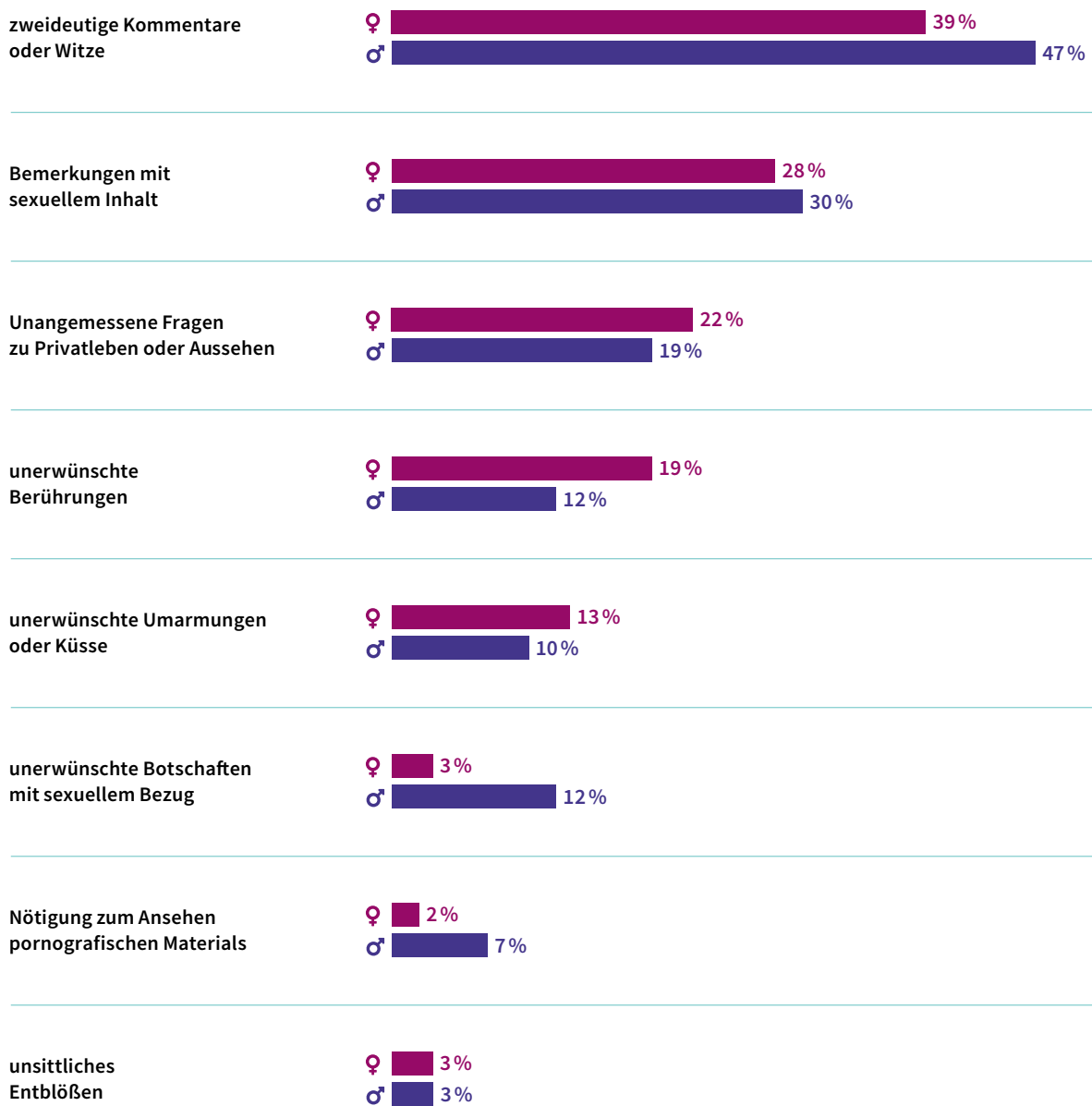
Betroffene, aber auch Zeugen, reagieren auf sexualisierte Belästigung im Arbeitsumfeld häufig verunsichert. Oft fehlen passende betriebliche Hilfen oder Beschäftigte wissen nichts von diesen Unterstützungsangeboten.

Schlechte Erfahrungen

Bereits erlebt haben an ihrem Arbeitsplatz ...

Angaben in Prozent der befragten Frauen und Männer

♀ Frauen
♂ Männer



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015

Auch laut der Studie von 2019 wissen nur 56 Prozent der Befragten von einer Beschwerdestelle bei Diskriminierung und sexueller Belästigung in ihrem Betrieb. Das heißt im Umkehrschluss, dass 44 Prozent keine solche Beschwerdestelle kennen. Und das, obwohl jeder Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, eine solche Stelle zu benennen und im Betrieb bekannt zu machen – unabhängig davon, wie groß der Betrieb ist.

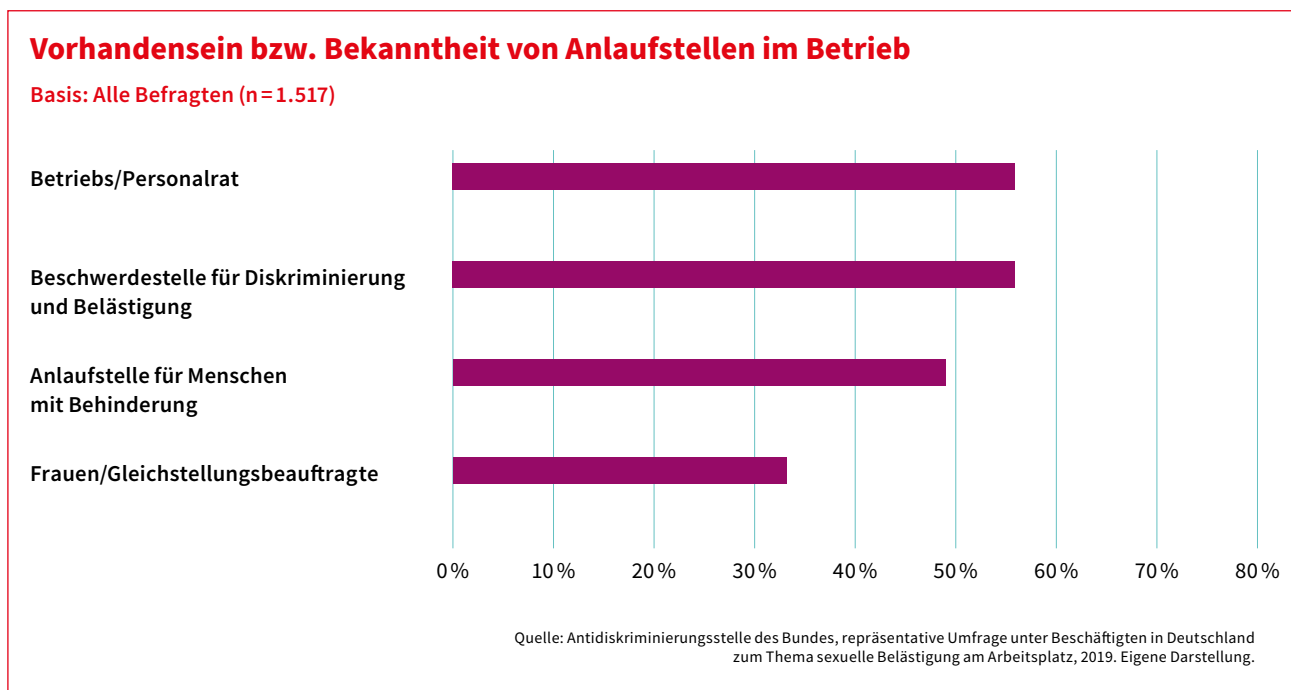
Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat parallel zu den Beschäftigten auch Personalverantwortliche und Betriebsräte befragt (ADS, 2015). Hier zeigt sich ebenfalls ein deutliches Informationsdefizit: Mehr als 80 Prozent der Betriebsräte und Personalverantwortlichen sehen es als ihre Pflicht an, ihre Beschäftigten über das Verbot sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren. Viele von ihnen würden dazu gerne aktiv werden, sind aber oft auf sich allein gestellt.

» Am Anfang brauchte es schon einiges an Mut und Durchhaltevermögen, denn da war nichts im Betrieb, wo wir ansetzen konnten und wir stießen auch auf jede

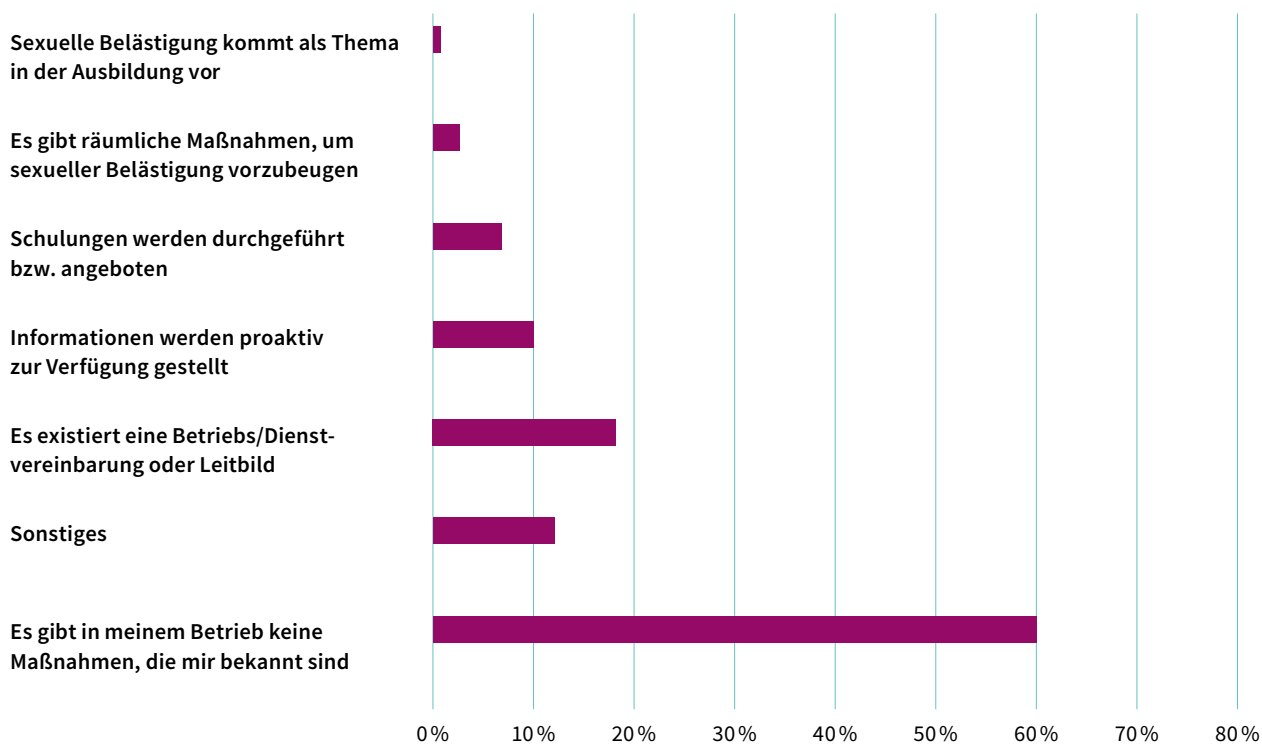
Menge Ablehnung. Das änderte sich glücklicherweise nach und nach und mittlerweile arbeiten wir eng mit den männlichen Kollegen, der Diversity-Beauftragten und der Personalabteilung zusammen.“ Betriebsrätin in einem Dienstleistungsunternehmen

Laut der ADS-Umfrage von 2015¹ haben 60 Prozent der befragten Betriebsräte und Personalverantwortlichen in ihrem Unternehmen bzw. ihrer Verwaltung keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen. Von einem Unternehmensleitbild oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, die das Vorgehen bei Bekanntwerden einer sexualisierten Belästigung festlegen, wissen nur 18 Prozent der befragten Betriebsräte bzw. Personalverantwortlichen. Präventive Maßnahmen kommen nur in wenigen Unternehmen und Dienststellen vor.

1 Neuere Daten liegen dazu leider nicht vor.



Betriebliche Unterstützungsstrukturen gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz aus Sicht von Betriebsratsmitgliedern und Personalverantwortlichen



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsratsmitgliedern, 2015. Eigene Darstellung.

Entsprechend groß ist der Wunsch nach Unterstützung und Information seitens der betrieblichen Akteure: Mehr als drei Viertel der befragten Betriebsräte und Personalverantwortlichen wünschen sich Informationen und Beratungsmöglichkeiten für die Betroffenen.

Fast 70 Prozent der Befragten sehen für sich selbst die Notwendigkeit einer Schulung, um Betroffene besser schützen zu können. Zudem bedarf es laut der Befragten in jedem Betrieb geschulter Ansprechpartner*innen. Rund 60 Prozent halten es für wichtig, eine Ansprechperson in jedem Betrieb bzw. in jeder Abteilung zu haben. Mehr als die Hälfte wünscht sich mehr Auf-

klärung am Arbeitsplatz über das Thema und schärfere berufliche Konsequenzen für Täter*innen.

Sexualisierte Belästigung ist kein Randphänomen, und Unterstützung dagegen sehr wichtig. Sie ist weit verbreitet und kommt in allen Berufsfeldern und Branchen vor. Ziel jedes Unternehmens muss es sein, das Thema aus der Tabuzone herauszuholen. Dafür müssen Führungskräfte wie Beschäftigte genau hinschauen, sich offen und konsequent gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz wehren, ebenso gegen respektloses und übergriffiges Verhalten. Betroffene brauchen kompetente Hilfe und den Verursachenden müssen die Konsequenzen deutlich gemacht werden.

Hier fünf Beispiele, die zeigen, dass Machtverhältnisse und Abhängigkeiten den Missbrauch begünstigen und Beschäftigte in Branchen mit hohem Kundenkontakt besonders betroffen sind von Belästigung und Gewalt durch Dritte. Mehr Hilfsangebote und nachhaltige Kulturveränderungen in den Unternehmen im Umgang mit Belästigung sind dringend nötig.

1

Öffentlicher Dienst



Im öffentlichen Dienst berichten laut einer DGB-Umfrage (2023) 64 Prozent der befragten Beschäftigten von Beleidigungen, Bedrohungen bis hin zu körperlichen Angriffen. Der DGB macht seit Jahren bundesweit mit der Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch!“ auf das Thema aufmerksam.

Gemeinsam mit der Opferhilfeorganisation WEISSER RING bietet er ein Hilfsangebot via Telefon-Hotline an: Unter 0800 116 0060 können sich Beschäftigte bei Gewalterfahrungen ab sofort kostenlos und anonym professionelle Hilfe holen. Neben der vom WEISSEN RING bereitgestellten Hotline werden künftig gemeinsame Seminare und Workshops rund um Themen der Opferhilfe und Gewaltprävention angeboten. Zielgruppen sind neben Personal- und Betriebsräten auch öffentliche Arbeitgeber.

WEITERE INFOS



<https://mensch.dgb.de>
DGB-Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“



<https://weisser-ring.de>

Hochschulen



DGB/Simone M. Neumann

Das CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) hat 2022 die europaweite Studie „UniSAFE“ über sexuelle Belästigung und geschlechtsbezogene Gewalt an Hochschulen veröffentlicht. 62 Prozent der befragten Personen gaben an, mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt zu haben, seit sie an ihrer Einrichtung arbeiten oder studieren. 31 Prozent geben sexuelle Belästigungen an.

Jede zweite Studentin ist während des Studiums sexuell belästigt worden und gerade Studierende sind nicht ausreichend davor geschützt. Zu diesem Schluss kommt eine Rechtsexpertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt nur im Bereich des Arbeitslebens, also ausschließlich für Beschäftigte der Hochschulen, nicht jedoch für die Studierenden. Die Autorinnen der Expertise stellen zudem fest, dass es bisher kaum Hochschulen gibt, die eigene Richtlinien zum Verbot sexueller Belästigung unter Studierenden erlassen haben.

» Damit Studierende rechtlich wirksam vor sexualisierter Belästigung an Hochschulen geschützt werden könnten, bedarf es rechtlicher Änderungen und Klarstellungen. Das betrifft sowohl die Landeshochschulgesetze als auch das AGG. So müsste das Verbot der sexuellen Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG auch im Bereich der Hochschulbildung und damit für alle Studierenden anwendbar sein. Die Hochschulen können durch eigene Richtlinien zur Sensibilisierung und Prävention von sexualisierter Belästigung beitragen“, so Prof. Dr. Eva Kocher von der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, 2015

WEITERE INFOS



<https://is.gd/n7ILcl>
Europaweite Studie
„UniSAFE“



<https://is.gd/mas6gP>
Expertise „Sexuelle Belästigung im
Hochschulkontext“

Polizei



DGB/Simone M. Neumann

Sexualisierte Belästigung ist vor allem in Branchen mit starken Hierarchien und Machtstrukturen verbreitet – und damit auch bei der Polizei. Auf eine Umfrage im Rahmen einer Masterarbeit der Deutschen Hochschule der Polizei haben *„nahezu alle Befragten angegeben, mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Polizei konfrontiert worden zu sein“*. Rund ein Drittel der Betroffenen gaben Vorgesetzte als Täter an, fast immer waren es Männer. Und obwohl den meisten Betroffenen bekannt war, dass es für sie Unterstützung gibt, wurde selten nach Hilfe gesucht. *„Viele scheuen Folgen im Betrieb, sie fürchten zum Beispiel, nicht ernst genommen oder zum Gerede zu werden“*, sagt Stephan Bocking von der Polizei NRW, der die Masterarbeit erstellt hat. *„Zudem suchen sehr viele die Schuld bei sich selbst – obwohl sie sie nicht haben.“* Beschäftigten, Führungskräften und Personalräten bei der Polizei fehle es oft an Bewusstsein, wie schwerwiegend die Folgen ausgerechnet bei Polizist*innen seien:

„Wir haben den Umgang mit Angriffen, das ist unser Tagesgeschäft – aber wenn die Bedrohung plötzlich

von innen kommt, aus den eigenen Reihen, hilft das Gelernte nicht“, sagt Bocking. Führungskräfte hätten eine *„entscheidende Vorbildrolle“*, um sexualisierte Belästigung und Gewalt zu verhindern und könnten dies durch *„klare Kante“* auch sehr gut tun. Dazu gebe es auch viele Positiv-Beispiele.

Die Ergebnisse der Masterarbeit sind zwar nicht repräsentativ, da nur rund 100 Personen die Umfrage beantwortet haben; sie decken sich aber mit den Aussagen internationaler Studien.

Auch die Gewerkschaft der Polizei (GdP) ist zum Thema sexuelle Belästigung in der Polizei aktiv. Die Bundesfrauengruppe der GdP hat im Frühjahr 2023 eine Arbeitsgruppe mit dem Titel „Respect me, too“ eingerichtet, die gegen Sexismus in Dienst und Ehrenamt aktiv ist. Auch die „Junge Gruppe“ – die jungen Polizist*innen in der GdP – machen mit. Ziel sind u. a. eine Musterdienstvereinbarung und ein Verhaltenskodex für die GdP. Zudem hat die GdP 2022 einen entsprechenden Kongressbeschluss gefasst.

Eisenbahn und Verkehr



Im Dienst angegriffen, beleidigt oder bedroht?

Ruf Robin!

Das EVG Hilfe-Telefon: 0800 264 44 44

Wir unterstützen dich!

EVG

Auch Beschäftigte im Eisenbahn- und Verkehrssektor erfahren häufig sexuelle Belästigung, Übergriffe und Gewalt. Laut einer Befragung des Europäischen Transportarbeitergewerkschaftsbundes (ETF) von 2017, zu der auch deutsche Beschäftigte maßgeblich beitrugen, erleben rund 60 Prozent der Frauen Gewalt am Arbeitsplatz – teilweise mehrfach. Mehr als ein Viertel der befragten Frauen sah Belästigung als einen natürlichen und unvermeidbaren Teil ihres Berufes an.

Um hier gegenzusteuern hat die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) federführend mit den anderen ETF-Mitgliedsgewerkschaften die europaweite Vereinbarung „Women in Rail“ (WIR) („Frauen in der Eisenbahn“) abgeschlossen. Diese verpflichtet alle Unternehmen im Europa-Dachverband CER eine Strategie einzuführen, um sexuelle Übergriffe und Sexismus zu verhindern. Außerdem werden Führungskräfte in die Verantwortung genommen, diese Strategie umzusetzen sowie die Privatsphäre der Betroffenen, die sich beschweren, zu gewährleisten. Die EVG hatte großen Anteil daran, dass diese schwierigen Verhandlungen

erfolgreich abgeschlossen wurden. Außerdem hat sich die EVG auf ihrem Gewerkschaftstag mehrfach in ihren Anträgen gegen jegliche Form von Sexismus, Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz und in der eigenen Gewerkschaft ausgesprochen. Um Betroffenen bei Übergriffen Hilfe leisten zu können, hat die EVG zudem die Hilfe-Hotline „Ruf Robin“ geschaltet. Betroffene von Gewalt, Beleidigung und Belästigung können rund um die Uhr anrufen. Sie werden dort über Hilfsangebote und Unterstützung informiert.

Pflege und Betreuung



Eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW, 2021) zu sexueller Belästigung im Gesundheitswesen zeigt, dass es in Pflege- und Betreuungsberufen häufig zu verbaler sexueller Belästigung und Gewalt kommt: 67,1 Prozent der Befragten berichteten von mindestens einem Vorfall in den vergangenen 12 Monaten; am häufigsten von verbaler, gefolgt von nonverbaler sexueller Belästigung und Gewalt. Aber auch körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt bis hin zu Zwang und Vergewaltigung wurden berichtet. Die Studie zeigt zudem: Je häufiger sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auftreten, desto höher scheinen gesundheitsrelevante Beeinträchtigungen.

Die Daten weisen auf Zusammenhänge zwischen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Fehlzeiten sowie psychischen Erkrankungen hin. Die Studie resümiert, dass Unternehmen ihre Beschäftigten am besten schützen, indem sie Strukturen beziehungsweise Konzepte entwickeln, die Beschäftigte vor Übergriffen schützen und Nachsorge für Betroffene sicherstellen. Auch andere Studien zu Gewalt in der Pflege- und Betreuungsbranche zeigten, dass Beschäftigte sich weniger stark belastet fühlen, wenn der Betrieb Gewaltmanagementkonzepte etabliert hat (z. B. Schablon, 2018).

WEITERE INFOS



<https://is.gd/AM7etw>
BGW: Umgang mit Gewalt

Wachsendes Phänomen: Digitale Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt

Interview

Sandra Boger

Diplom Psychologin und Referentin beim bff:
Bundesverband Frauenberatungsstellen und
Frauennotrufe – Frauen gegen Gewalt e.V.

bff:

FRAUEN GEGEN GEWALT E.V.



Wie sieht digitale Gewalt am Arbeitsplatz aus?

Zunächst gibt es „**Hatespeech**“, aus meiner Sicht die bekannteste Form der digitalen Gewalt, die Beschimpfung und Bedrohungen durch Fremdtäter umfasst. Dabei bekommen Betroffene zum Beispiel massenhaft E-Mails bzw. Nachrichten, mit denen vor allem Frauen sexualisiert und diffamiert werden. Oder **Cybermobbing**: Dabei wird eine Person über Chat und E-Mail ausgegrenzt, verspottet oder beleidigt, und das so, dass Kolleginnen und Kollegen es mitbekommen. Eine weitere Form digitaler Gewalt ist der **Identitätsdiebstahl**. Dieser kann auch im Arbeitskontext auftauchen, indem eine Person sich als jemand anderes ausgibt, und dann im Namen der Betroffenen andere Personen beleidigt oder Dinge kauft. **Stalking** kann auch am Arbeitsplatz vorkommen, wenn ein Kollege die Arbeitszeiten oder die sozialen Kontakte der betroffenen Person beobachtet, oder private Informationen wie Urlaubszeiten herausfindet, um mehr über die betroffene Person zu erfahren und sie immer wieder gegen ihren Willen kontaktiert. Grundsätzlich können all diese Ausprägungen der digitalen Gewalt bei Betroffenen das Gefühl von Ohnmacht auslösen.

Wie verbreitet ist digitale Gewalt, besonders am Arbeitsplatz?

Es gibt derzeit insgesamt noch sehr wenig Studien zu digitalisierter Gewalt, besonders in Deutschland. Im Arbeitskontext wird das bis jetzt vor allem unter „sexueller Belästigung“ gefasst. So zitiert der dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung eine Studie, in der Cyberbelästigung als eine Form der sexuellen Belästigung im Arbeitskontext genannt wird.

Gibt es bei den Folgen einen Unterschied zwischen realer und digitaler Gewalt?

Nein. Oftmals wird digitale Gewalt als nicht real bezeichnet. Das ist falsch. Die Folgen digitaler Gewalt können für Betroffene körperlich und psychisch enorm sein. Bei den Folgen digitaler Gewalt kann es sich um eine sehr hohe Belastung handeln, bspw. weil Betroffene teilweise ihr Handy nicht einfach ausschalten können, - es kann für sie auch ein Mittel zur Teilhabe an der Gesellschaft sein, oder ein Arbeitsmittel. Durch digitale Gewalt wird Betroffenen diese Möglichkeit genommen. Digitale Gewalt kann physische Gewalt nach sich ziehen und andersherum.

Was können Arbeitgeber*innen und betriebliche Interessenvertretungen tun?

Sie können sich grundsätzlich an Frauen- bzw. Fachberatungsstellen gegen Gewalt wenden. Die im bff organisierten Fachberatungsstellen sind diesbezüglich sehr gut aufgestellt. Betroffene können sich je nach Bedarf Unterstützung von Anwält*innen oder IT-Fachkräften holen. Arbeitgeber*innen könnten dafür die Kosten übernehmen. Wichtig ist, dass keine Maßnahmen ohne Einverständnis der Betroffenen oder gar gegen ihren Willen ergriffen werden, wie beispielsweise Strafanzeigen oder Besprechungen im Team, bei denen die Gewalt geschildert wird. Es ist wichtig, parteilich zu handeln und nicht „Victim Blaming“ zu reproduzieren, wenn digitale Gewalt am Arbeitsplatz passiert. Letzteres ist leider häufig der Fall. Dabei wird Betroffenen die Verantwortung für ihre Gewalterfahrung zugeschrieben, indem ihnen beispielsweise vorgeworfen wird, sie würden ihr Handy nicht richtig nutzen, zu unvorsich-



SB Arts Media/shutterstock.com

tig sein oder ihre Passwörter zu leichtfertig freigeben. Dabei liegt die Schuld klar bei denen, die Gewalt ausüben. Aber wer sich schützen möchte, sollte bestimmte Datenschutzprinzipien beachten, wie Datensparsamkeit, also beispielsweise freizügige Urlaubsbilder nicht auf Social-Media-Accounts mit der Kollegschaft austauschen. Die Problematik bei digital verbreiteten Bildern ist – wie auch bei anderen Inhalten - dass sie schwer wieder einzufangen sind. Da gilt leider auch der pauschale Satz „Was einmal im Internet ist, ist immer im Internet“. Deshalb ist es sehr hilfreich, wenn diesbezüglich eine schnelle Schadensbegrenzung eingeleitet wird. Je schneller Bilder gelöscht werden, desto weniger Leute haben Zeit, diese runterzuladen und weiterzuberbreiten.

Wo gibt es Hilfe?

Auf der Website des bff (**frauen-gegen-gewalt.de**) finden Sie „Hilfe vor Ort“. Dort finden Sie Fachberatungsstellen in der Nähe. Betroffene können sich dort beraten lassen, aber auch Unterstützende, etwa Freund*innen, Arbeitgeber*innen, Fachkräfte. Zudem gibt es **Hateaid** und **Hatefree**, zwei Organisationen, die zum Thema Gewalt im digitalen Raum arbeiten

und mit Anwalt*innen kooperieren. Ein weiteres, feministisches Projekt des Chaos Computer Club (CCC) ist die Internetseite **antistalking.haecksen.org**. Dort finden Betroffene Unterstützung, wenn sie Cyberstalking erfahren, u.a. in Form von Tipps, durch die Betroffene herausfinden können, ob sie gestalkt werden.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/NosPFt>
frauen-gegen-gewalt.de



<https://is.gd/2gxAA5>
antistalking.haecksen.org

3. Was sagt das Gesetz?

Zum rechtlichen Rahmen

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. Es existiert eine Vielzahl von Rechtsquellen, auf die Betroffene wie Verantwortliche im Betrieb bei ihrer Forderung nach einem respektvollen, geschlechtergerechten und die Würde anderer Personen wahren Verhalten zurückgreifen können:

1. Grundgesetz

- **Art. 1 Abs.1:** Recht auf Würde
- **Art. 2 Abs.1 und 2:** Persönlichkeitsrecht, Freiheit der Person
- **Art. 3 Abs.2 und 3:** Gleichstellung der Geschlechter
- **Art. 12 Abs.1:** Berufsfreiheit

2. Strafgesetzbuch (StGB)

- Mit **§184i StGB** hat der Gesetzgeber 2016 sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Auch eine Vielzahl von Einzelhandlungen als Bestandteil sexualisierter Belästigung kann strafrechtlich verfolgt und mit Geldstrafen oder Gefängnisstrafe belegt werden. Straftatbestände können sein:
- **§ 177:** Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (seit 2016: eine Tat wird als sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung bestraft wird, wenn sich der Täter über den „erkennbaren Willen“ des Opfers – zum Beispiel durch ein klares „Nein“ bekundet – hinweggesetzt hat).
- **§ 183:** exhibitionistische Handlungen
- **§ 184:** Verbreitung pornographischer Schriften
- **§ 184i:** Sexuelle Belästigung
- **§ 184k:** Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen („Upskirting“ und „Downblousing“)
- **§ 185:** Beleidigung
- **§ 186:** Üble Nachrede § 223: Körperverletzung
- **§ 240:** Nötigung
- **§ 331:** Vorteilsannahme (Amtsträger im öffentlichen Dienst)
- Seit 2023 beinhaltet der **§ 46 StGB** durch eine Ergänzung (Gesetz zur Überarbeitung des Sanktionenrechts) Neuerungen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gewalt und sensibilisiert die Zivilgesellschaft,

Strafverfolgungsbehörden und Justiz im Umgang damit.

3. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Das Bürgerliche Gesetzbuch ist die Rechtsgrundlage für Betroffene, um Ansprüche gegen den/die belästigende*n Beschäftigte*n geltend zu machen. Dabei müssen eigene Beweise erbracht und Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit bewiesen werden.

- **§ 1004:** Unterlassung
- **§ 823:** Schadensersatzpflicht
- **§ 847:** Schmerzensgeld

Die Betroffenen können auch Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend machen, wenn dieser einer bekannt gemachten sexualisierten Belästigung nicht entgegentritt.

- **§§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 1:** Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis
- **§ 618:** Fürsorgepflicht des Arbeitgebers



4. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- **§ 13 AGG:** Sexuell belästigten Beschäftigten steht ein Beschwerderecht zu. Arbeitgeber oder Vorgesetzte haben die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass sich die festgestellte sexuelle Belästigung wiederholt.

5. Kollektives Arbeitsrecht

- **§ 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):** Diskriminierungsverbot und Handlungsauftrag
- **§§ 99 Abs. 2 Nr. 5, 104:** Vorgehen des Betriebsrats gegen diskriminierende Beschäftigte (Entlassung, Versetzung)
- **§ 17 Abs. 2 AGG in Verbindung mit § 23 Abs. 3 AGG:** Klagerecht des Betriebsrates gegen Arbeitgeber/in, der*die selbst diskriminiert (z. B. sexuell belästigt) oder nichts dagegen tut

6. Landesgleichstellungsgesetze (LGG – z. B. im Land Berlin)

- **§ 12 LGG – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:** Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen. Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

7. Gesetz zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (ILO C190)

Mit der Ratifizierung für Deutschland (2023) ergeben sich Pflichten zur Umsetzung in die nationale Gesetzgebung und Praxis, also für den Staat und die Arbeitgeber, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/JH1yEb>
Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

4. Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag erkennen

Betriebliche Interessenvertretungen wollen, dass alle Mitarbeiter*innen in einem guten Arbeitsklima ihren Aufgaben nachgehen können. Dazu muss die Würde aller Beschäftigten gewahrt werden und sie müssen vor Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz geschützt werden. Aber oft ist es nicht einfach, sexualisierte Belästigung zu erkennen, weil sie in vielfältigen Formen existiert. Besonders schwierig ist es, wenn der Umgangston im Unternehmen oder der Dienststelle rau ist. Da verletzt ein vermeintlich harmloser flotter Spruch möglicherweise Mitarbeiter*innen oder ruft Schamgefühle hervor, auch wenn es keine Absicht war. Umso wichtiger ist es, im betrieblichen Alltag sensibel zu sein und sich für ein belästigungsfreies Klima einzusetzen, das die persönlichen Grenzen anderer respektiert.

“*Vor ungefähr zwei Jahren fing in meiner Abteilung ein junger Mann an, der – wie soll ich es ausdrücken – er war schwul und ging damit recht offen um. Die ersten Sprüche der Kollegen ließen dann auch nicht lange auf sich warten. Anfangs habe ich gedacht, das gibt sich schon. Aber das war ein Denkfehler. Als er schließlich kündigen wollte, war bei mir Schluss.*“ Betriebsrat auf einer Diversity-Schulung

Welche Formen sexualisierter Belästigung gibt es?

Sexualisierte Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden.

Worte können – beabsichtigt oder nicht – stark verletzend wirken. Hier gilt es, **sensibel zuzuhören und einzugreifen, wenn z. B.**

- Witze erzählt werden, die diskriminierend und sexistisch sind.
- wiederholte Einladungen mit sexuellen Motiven erfolgen, die unerwünscht sind.
- abwertende Namensgebungen, wie zum Beispiel „Süße“, „Schätzchen“ gebraucht werden.

- unerwünschte und oft zweideutige E-Mails, SMS oder Briefe gesendet werden.
- Aufforderungen zu sexuellem Verkehr erfolgen.

Mimik und Gestik: Ein aufdringlicher Blick sagt oft mehr als tausend Worte, daher müssen betriebliche Interessenvertretungen besonders sensibel gegenüber Mimik und Gestik sein. Absolute Tabus im betrieblichen Miteinander sind z. B.

- Anstarren oder in den Ausschnitt starren,
- hinterher pfeifen,
- mit Blicken „ausziehen“,
- sexuell herabwürdigende Gesten,
- Darstellungen pornographischen Inhalts.

Taten: Viele Belästiger*innen belassen es nicht bei Worten oder Gesten, sondern werden tätlich. Unmittelbares Eingreifen ist erforderlich bei Handlungen wie

- unerwünschte Berührungen (wie grapschen, streicheln, tätscheln etc.),
- exhibitionistische Handlungen,
- Aufdrängen von Küssen oder unerwünschter körperlicher Nähe,
- Erzwingen von sexuellen Handlungen,
- sexuelle Nötigung.

5. Die Intervention: Adäquates Verhalten in der konkreten Situation

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für die Betroffenen erniedrigend und beleidigend. Sie untergräbt nicht selten das Selbstwertgefühl, löst Ärger aus und verletzt persönliche Grenzen. Daher hat die Solidarität mit den Betroffenen oberste Priorität. Doch wie kann eine solche Solidarität aussehen?

„*Der Opferschutz ist uns immens wichtig. Hier möchten wir ansetzen, indem wir Betroffene von Anfang an vertrauensvoll und kompetent auffangen, indem sie sich zunächst an externe neutrale Beratungsstellen oder direkt an Personen ihres Vertrauens innerhalb des Unternehmens wenden. Wird sexualisierte Belästigung in einem Unternehmen offen und lösungsorientiert thematisiert, so meine Erfahrung, trauen sich die Betroffenen oft erstmals, von ihren Erfahrungen zu berichten. Unser Ziel ist Enttabuisierung und Handlungssicherheit, damit ein ganz normaler Umgang unter Kolleginnen und Kollegen möglich ist. Wir möchten ein Betriebsklima schaffen, in dem solch ein mutiger Schritt des Outings eher Anerkennung erfährt und nicht durch Repressionen geahndet wird. Gelingt uns das nicht, machen wir die Betroffenen erneut zum Opfer.*“ Sabine Piel, Koordinatorin des Europäischen Betriebsrats beim Nahrungsmittel-Hersteller Unilever

Gegenwehr fängt bereits im Kleinen an: Lache nicht mit, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden, und zeige dem „Sprücheklopfer“, dass ein solches Verhalten nicht erwünscht ist. Setze dich aktiv für das Abnehmen von Pin-Up-Kalendern in den Räumen des Betriebes ein und sprich betroffene Personen proaktiv an, wenn du vermutest oder siehst, dass sie sexuell belästigt werden.

Primäres Ziel ist die unmittelbare Beendigung der Belästigungssituation und eine Unterstützung der betroffenen Person. Hierzu bietet sich ein vertrauliches Gespräch an.

Tipps für ein vertrauliches Erstgespräch mit der betroffenen Person

Im Gespräch gilt es, erst einmal Ruhe und Verständnis zu vermitteln. Die betroffene Person ernst nehmen, ihr zuhören, Vertrauen aufbauen, dies sind die ersten Schritte zum Erfolg. Nimm dir ausreichend Zeit, schaffe eine Wohlfühlatmosphäre und führe das Gespräch in einem geschützten Raum. Wichtig ist, das Problem weder zu bagatellisieren noch zu dramatisieren.

Manche Betroffenen wollen sofort aktiv gegen die verursachende Person vorgehen. Andere wiederum wissen noch nicht, was sie möchten, oder brauchen erst einmal jemanden, dem sie sich anvertrauen können. Daher ist ein wesentliches Ziel des Erstgesprächs zu klären, was die betroffene Person möchte. Es gilt, den „Auftrag“ zu klären und abzusprechen, welche Art von Unterstützung sich die Person durch die betriebliche Interessenvertretung wirklich wünscht.

Die Belästigungssituation durch Nachfrage nachvollziehen/analysieren (wer, wann, was). Wenn eine Vertrauensbasis geschaffen wurde, gilt es – eventuell auch erst in einem Folgegespräch – die Fakten zu klären und zu dokumentieren. Dann muss das weitere Vorgehen gemeinsam geplant werden. Hierfür können die folgenden Fragen hilfreich sein. Die Formulierung der Fragen sollte im Gespräch an die Sprachgewohnheiten des Gegenübers angepasst werden.

Fragen zur Erfassung der konkreten Situation²

1. Schildere mir bitte, was passiert ist.
2. Von wem ging die sexualisierte Belästigung aus?
3. Wo und wann fand die sexualisierte Belästigung statt? Gab es mehrere Vorfälle?
4. Welche Tatsachen haben zu deiner Wahrnehmung geführt, dass eine sexualisierte Belästigung vorliegt?
5. Gibt es Zeuginnen und Zeugen oder Belege? Hast du die Vorkommnisse für dich (mit Datum und konkreter Situation) notiert?
6. Weißt du von anderen Kolleginnen oder Kollegen, die Ähnliches erlebt haben?
7. Hast du deine Vorgesetzte*n informiert?
8. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. GleichB, FB, JAV, Betriebsärztlicher Dienst ...)?
9. Hast du bereits die Polizei über den Vorfall informiert?
10. Wurde die verursachende Person bereits von dir wegen des Vorfalls angesprochen? Falls ja, mit welchem Ergebnis?
11. Wurde eine „offizielle“ Stellungnahme der verursachenden Person eingeholt? Durch wen?
12. Welche Maßnahmen wurden bisher eingeleitet? Durch wen?

Wenn du als betriebliche Interessenvertretung im Auftrag der betroffenen Person aktiv wirst, ist es sinnvoll, die Antworten auf diese Fragen kurz schriftlich zu protokollieren. Ergänzend sollte im weiteren Verlauf auch schriftlich festgehalten werden, welche Maßnahmen eingeleitet bzw. angestoßen werden.

² Erstellt auf der Basis eines „Leitfadens zur Dokumentation bei Beschwerden gemäß § 13 AGG wegen sexueller Belästigung“ (Sachsen-Anhalt, Ministerium für Justiz und Gleichstellung), www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik/und/Verwaltung/MJ/MJ/recht/leitfaden/paragraf/13/agg.pdf (09.07.2015)

Von Betriebs- und Personalräten zusätzlich zu dokumentierende Schritte

1. Welche Maßnahmen wurden vom Arbeitsgeber bzw. der betroffenen Dienststelle (schriftlich) vorgeschlagen?
2. Wie und wann werden diese Maßnahmen kontrolliert? Oder: Warum wurden keine konkreten Maßnahmen vorgeschlagen?
3. Welche weiteren Schritte wurden vom BR/PR geplant? In Zusammenarbeit mit wem?

Tipps für die weitere Begleitung der betroffenen Person

Zeige der betroffenen Person mögliche Handlungspfade auf. Biete ihr an, sie zu Besprechungen mit weiteren betrieblichen Akteurinnen und Akteuren oder zu externen Anlaufstellen zu begleiten, wenn sie dies wünscht.

Kläre abschließend die weiteren Schritte und unternimm nichts ohne die Zustimmung der betroffenen Person.

Wie geht es danach weiter? Jeder Fall von sexualisierter Belästigung ist anders. Deshalb sind auch die Vorgehensweisen unterschiedlich: von der pragmatischen Lösung bis zur detaillierten, offiziellen Untersuchung. In einigen Fällen gelingt es, die Situation in Gesprächen mit der betroffenen Person und/ oder den Beteiligten zu klären. Gut möglich, dass weitere betriebliche Akteurinnen und Akteure nicht involviert werden müssen. Solche Gespräche sind allerdings eine Frage der eigenen Erfahrung und Qualifizierung.

Es ist für betriebliche Interessenvertretungen nicht immer leicht, sich schützend vor die betroffene Person zu stellen, ohne gleichzeitig schon die Schuldfrage im Kopf zu haben. Noch schwerer wird dies, wenn die verursachende Person dir selbst als Kollege/Kollegin gut bekannt ist.

Wichtig ist: Deine Aufgabe ist es nicht, über Schuld oder Unschuld zu entscheiden. Als betriebliche Interessenvertretung hast du eine Schutzfunktion gegenüber der belästigten Person. Allerdings musst du auch gegenüber der beschuldigten Person die Unschuldsvermutung wahren.

In dieser Balance liegt eine große Herausforderung. Daher will ein klärendes Gespräch mit der beschuldigten Person gut vorbereitet sein.

Hilfen für ein Gespräch mit der verursachenden Person

Lade die beschuldigte Person zu einer Stellungnahme ein.

Die Gesprächsführung muss auf die jeweilige Situation abgestimmt und vorab gut überlegt werden. Wer soll dieses Gespräch führen? Sollte evtl. ein Mann beim Gespräch mit einem männlichen Beschuldigten dabei sein? Oder eine besonders qualifizierte Kollegin aus dem eigenen Gremium?

Steige nicht mit Vorwürfen bzw. einer Vorverurteilung in das Gespräch ein.

Besser ist es, die Vorwürfe sachlich und direkt anzusprechen und klarzustellen, dass ein solches Verhalten unabhängig davon, ob die Vorwürfe zutreffen oder nicht – im Unternehmen nicht akzeptiert wird und gegen geltende Gesetze verstößt.

Bitte die verursachende Person, ihre Sicht der Dinge darzustellen.

Entsteht keine Klarheit, versuche nicht, an dieser Stelle klären zu wollen, ob die vermeintlich verursachende Person etwas wirklich getan hat oder nicht. Besser ist es, die allgemeinen Regeln und Anforderungen an ein gutes, partnerschaftliches Verhalten darzulegen und deren Einhaltung einzufordern.

Mache deutlich, dass du die Situation im Auge behalten wirst und dir vorbehältst, darüber auch mit zuständigen Vorgesetzten zu sprechen.

Werden die Vorwürfe zugegeben und wiegen sie nicht schwer, dann kläre mit der belästigten Person ab, ob eine einvernehmliche Lösung, etwa durch ein gemeinsames Gespräch und eine Entschuldigung, möglich ist.

Werden die Vorwürfe bestritten oder zeigt sich im Gespräch eine neue Sicht, gemäß der etwa die belästigte Person ihren eigenen Beitrag zur Verstrickung nicht offengelegt hat, dann braucht es eine vertiefte Untersu-

chung, eventuell ein unternehmensinternes, ggf. sogar ein strafrechtliches Verfahren.

Spätestens dann gilt:

Kontaktiere weitere betriebliche Akteurinnen und Akteure (zuständige Vorgesetzte, Personalabteilung, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte etc.) und leite das Verfahren in deren Verantwortung über.

Nimm im Anschluss Kontakt auf mit der Person, die sich beschwert hat und informiere sie über den Stand der Dinge.

Ermutige die belästigte Person, sich künftig deutlich(er) zu wehren oder zu dir zu kommen. Frage später nach, ob alles in Ordnung ist, oder vereinbare bereits jetzt einen nächsten Termin für ein kurzes Folgetreffen.

Kann die Sache nicht beigelegt werden, dann informiere darüber, dass eine vertiefte Untersuchung nötig sei, dass die Federführung nun aber nicht mehr bei dir liegt.

” *Ich bin ja wahrlich nicht auf den Mund gefallen, aber als ich gebeten wurde, mit einem Kollegen zu reden, gegen den mehrere Beschwerden wegen seiner dummen Sprüche und seiner Zoten vorlagen, das ist mir schon schwergefallen.*“ Betriebsrat in einem Versorgungsunternehmen

Hinweis: Ansprechperson zu sein, ist keine einfache Aufgabe. Dazu braucht es eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz. Daher ist es ratsam, sich entsprechend schulen zu lassen. Solche Ausbildungen dauern in der Regel einige Tage, sind aber gut investierte Zeit, denn du investierst in ein wertschätzendes Betriebsklima und einen respektvollen Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander. Das zahlt sich längerfristig aus – für die Beschäftigten, für dich als betriebliche Interessenvertretung und das gesamte Unternehmen.

Was Betroffene selbst tun können

Was Betroffene sexualisierter Belästigung erleben, ist oft das Bemühen der verursachenden Person, Macht über sie zu erlangen und diese auszubauen. Wichtig ist, dass die Betroffenen die ihnen zugewiesene Rolle als Opfer verlassen und selbst aktiv werden, denn – so zeigt die Er-

fahrung – sexuelle Belästigungen hören selten von selbst auf! Die betroffene Person sollte daher ermutigt werden, auch selbst gegen die belästigende Person vorzugehen.

Folgende Tipps können der belästigten Person helfen: Strategien einer aktiven Gegenwehr für Betroffene

- 1.** Sagen Sie „NEIN!“ und weisen Sie die Person laut und deutlich in ihre Schranken. Eine klare Ablehnung ist in der Regel wirkungsvoller als Ignorieren und Aussitzen. Holen Sie sich dazu gegebenenfalls kollegiale Unterstützung.
- 2.** Benennen Sie das, was Sie stört: „Bitte unterlassen Sie es, sich über mich zu beugen und mir in den Ausschnitt zu glotzen! Ich verbitte mir weitere anzügliche Mails! Ich möchte von Ihnen keine Kommentare zu meiner Kleidung! Bitte entfernen Sie die Nacktbilder, so etwas hat in der Werkstatt nichts zu suchen!“
- 3.** Protokollieren Sie die Vorfälle schriftlich für sich (was, wann wo, wer, wie), z. B. in der Form eines Tagebuchs der Belästigungen.
- 4.** Suchen Sie nach Zeuginnen und Zeugen und/oder weiteren Betroffenen.
- 5.** Bitten Sie Kolleginnen und Kollegen, genau zu beobachten, wie die Person sich Ihnen und anderen gegenüber verhält.
- 6.** Nicht immer gelingt es, sofort in die direkte Auseinandersetzung zu gehen. In solchen Fällen empfiehlt es sich, der belästigenden Person einen Brief zu schreiben. Ggf. holen Sie sich dazu Unterstützung von einer Vertrauensperson.
- 7.** Informieren Sie ihre*n Vorgesetzte*n mündlich oder schriftlich und fordern Sie sie zum Einschreiten gegen die Belästigung auf. Wichtig hierbei: Eine Frist setzen!
- 8.** Reichen Sie Beschwerde bei dem*der Vorgesetzten der belästigenden Person, bei der AGG-Beschwerdestelle, bei Betriebs- bzw. Personalrat und/oder Frauenbeauftragter ein.
- 9.** Falls der Arbeitgeber nicht tätig wird, gehen Sie gerichtlich z. B. durch einstweilige Verfügung, dass bestimmte Verhaltensweisen untersagt werden sollen, vor. Wichtig hierbei: Zur Einschätzung der Rechtslage holen Sie sich vorab eine anwaltliche Beratung oder gewerkschaftliche Rechtsberatung ein!
- 10.** Nach rechtlicher Absicherung können Sie Ihr Zurückbehaltungsrecht bzw. Leistungsverweigerungsrecht hinsichtlich der Arbeitsleistung geltend machen.
- 11.** Leiten Sie den Sachverhalt an Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter, Berufskammern weiter.
- 12.** Machen Sie Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber der*den belästigenden Personen sowie dem*der Arbeitgeber*in geltend.
- 13.** Stellen Sie ggf. Strafanzeige gegen die belästigende Person.

» Am Anfang dachte ich ja noch, das hört schon von allein auf, ich muss dem Ganzen bloß keine Beachtung schenken. Dann wurde es aber immer schlimmer: Am Ende stand er sogar abends vor meiner Haustür. Da hat's mir dann gereicht!« Betroffene aus dem Einzelhandel, deren Kollege sie immer wieder zu sexuellen Kontakten aufforderte

6. Betriebliche Präventionsmaßnahmen und Aktionen

Die Beschäftigten sind das Herzstück jedes Unternehmens. Sie haben ein Recht darauf, angst- und diskriminierungsfrei ihrer Arbeit nachzugehen. Ein wertschätzender Umgang, der die Grenzen anderer respektiert und diese nicht in ihrer Würde verletzt, ist nicht nur die Basis für ein erfolgreiches Miteinander im Betrieb, er ist auch die Voraussetzung dafür, jedweder Art von Diskriminierung den Boden zu entziehen. Als betriebliche Interessenvertretung empfiehlt es sich daher, bereits im Vorfeld konkreter sexualisierter Belästigungen aktiv zu werden und geeignete Präventionsmaßnahmen im Unternehmen zu initiieren.

Um es gar nicht erst zu sexualisierten Übergriffen kommen zu lassen, sind präventive Maßnahmen erforderlich. Prävention heißt, die betrieblichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass alle Faktoren, die sexualisierte Belästigung begünstigen, reduziert werden.

Der folgende **10-Punkte-Präventionsplan zur Vermeidung sexualisierter Belästigungen** am Arbeitsplatz gibt Anregungen für Aktionen zur Sensibilisierung und Prävention im Unternehmen.

1. Initiere Aktionen zu einem wertschätzenden Miteinander, dies am besten gemeinsam mit der Unternehmensleitung und anderen betrieblichen Akteuren. Mache dabei deutlich, dass jedwede Art der Diskriminierung und sexualisierter Belästigung im Betrieb unerwünscht ist und entsprechende Konsequenzen nach sich zieht.
2. Sorge dafür, dass Führungskräfte und Ausbildungsverantwortliche regelmäßig zu diesem Thema geschult werden.
3. Schulen, sensibilisieren und stärken von Auszubildenden ist wichtig, um den jungen Kolleginnen und Kollegen gleich zu Beginn ihres Berufslebens die Wichtigkeit eines angstfreien Miteinanders deutlich zu machen. Als betriebliche Interessenvertretung ist auch ein offenes Ohr für deren Berichte aus der Ausbildungssituation hilfreich.

4. Mache das Thema öffentlich, etwa auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen oder durch Aushänge und Plakate.
5. Erzeuge Druck auf die belästigenden Personen, indem du beispielsweise entsprechende Vorfälle anonymisiert auf Versammlungen schilderst und/oder über die möglichen Konsequenzen solchen Handelns berichtest.
6. Informiere und sensibilisiere alle Beschäftigten durch Broschüren, Infolyer und Plakate. Entsprechende Materialien können kostenlos bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt werden (www.antidiskriminierungsstelle.de).
7. Fördere die Zivilcourage, indem du selbst aktiv gegen sexistische Bilder vorgehst, du eingreifst, wenn „schmutzige Witze“ erzählt werden und indem du die Verantwortlichen direkt auf ihr Handeln ansprichst. Fordere Dritte und Zeuginnen und Zeugen solcher Vorfälle aktiv auf, ebenfalls Position zu beziehen und einzugreifen.
8. Sorge dafür, dass Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so organisiert werden, dass die Gefahr von Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen minimiert wird.
9. Sorge dafür, dass kompetente, speziell geschulte Ansprechpartner*innen für Betroffene zur Verfügung stehen.
10. Schließe eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz ab, in der das Thema sexualisierte Belästigung umfassend behandelt wird und die den fairen Umgang miteinander regelt sowie bei Verstößen Sanktionen festschreibt.

Viele Betriebe und auch die Gewerkschaften haben bereits Aktionen gestartet, um auf das Thema sexualisierte Belästigung aufmerksam zu machen und präventiv zu handeln. Im Folgenden sind Beispiele für Betriebsvereinbarungen, Plakate, Flyer, Kampagnen und Selbstverteidigungskurse dabei.

Interview

Sabine C. Jenner

Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragte an der Berliner Charité



Charité

Wie verbreitet ist sexualisierte Belästigung im medizinischen Bereich?

Dieser Bereich ist besonders betroffen: Nach internationalen Studien berichten – je nach Studiendesign – zwischen 70 und 90 Prozent der Beschäftigten von solchen Belästigungen; bei uns in Deutschland sind es 70 Prozent. In der Medizin- und Gesundheitsversorgung sind Grenzüberschreitungen häufig notwendig, um Diagnostik und Versorgung durchzuführen. Daher sind in diesem Bereich Schutz- und Präventionsmaßnahmen, unter anderem in Form betrieblicher Vereinbarungen notwendig. Sexuelle Belästigung kann aber auch als Mittel in konkurrierenden Arbeitsbeziehungen eingesetzt werden, der belästigten Person wird so gezeigt, wo angeblich ihr Platz sei.

Gibt es Unterschiede, wer gegen wen aktiv wird?

Ja. Die Pflegenden erfahren diese Belästigung besonders von Patient*innen und deren Angehörigen. Bei der Ärzteschaft sind es besonders Vorgesetzte und die Kollegschaft untereinander.

Die Charité hat sich selbst 2016 Richtlinien gegeben, die viele Maßnahmen vorsehen, darunter Schulungen. Wie gut kommt das an?

Das ist leider nicht etabliert. Wenn uns ein Fall gemeldet wird – meist anonym, weil die Betroffenen Rufschädigungen fürchten – dann bieten wir umgehend Kurzschulungen an. Das gilt besonders in der Ärzteschaft.

Die Pflegenden melden sich häufiger selbst mit dem Wunsch nach Fortbildungen. Wir wollen bald entsprechende Fortbildungen in unser Online-Weiterbildungstool Vita einbauen.

Lässt sich nach #metoo eine Tendenz ablesen, dass es besser wird?

Die Beschäftigten sind u. a. durch die #metoo-Debatte sensibilisierter, deswegen rechnen wir mit hohen Zahlen. Dazu werden wir eine neue Erhebung durchführen – auch, um zu prüfen, welche Maßnahmen am wirkungsvollsten sind.

Können Sie Maßnahmen empfehlen?

Ganz zentral sind strukturierte Beratung und Beschwerdeabläufe. Und eine Vertrauensbasis: Die Schweigepflicht ist sehr wichtig. Manche Betroffenen trauen sich erst nach einem Jahr des Martyriums, darüber zu sprechen. Das Vertrauen dafür zu schaffen ist fundamental. Zudem sollten Vorstände und Vorgesetzte ein Null-Toleranz-Statement abgeben, das die Thematik enttabuisiert, kombiniert mit einer betrieblichen Vereinbarung, die sichtbar im Intranet hinterlegt ist. Vorgesetzte und Leitungen müssen mit ihrer Haltung und Kommunikation das Statement des Vorstandes im Team und vor Ort leben und als Vorbild fungieren. Und nicht zuletzt muss es eine Personalentwicklung geben, die die Umsetzung von Maßnahmen und Richtlinien zur Prävention und zum Schutz fördert und umsetzt.

Ist digitale sexualisierte Belästigung ein Thema?

Uns berichten Pflegende immer wieder entsetzt, dass sie in den sozialen Medien Freundschaftsanfragen von Patient*innen oder Angehörigen bekommen – da ist dann schon mit viel Energie der Name recherchiert worden. Das hat schon eine neue Qualität. In unserer Hausordnung steht zwar drin, dass die Grenzen respektiert werden müssen, aber die wird zu selten gelesen.

Berliner Stadtreinigung



Simone Sabrowski
BSR-Gesamtfrauenvertreterin

Bei der Berliner Stadtreinigung BSR haben die Frauenvertreter*innen und Personalräte ein Intensivseminar durchgeführt. Danach wurde ein Flyer entwickelt, der beschreibt, was sexualisierte Belästigung ist, an wen sich Betroffene wenden können und welche Konsequenzen für Täter*innen vorgesehen sind. Der Flyer war Teil einer innerbetrieblichen Informationskampagne, und enthält ein gemeinsames Statement von Personalvorstand und Gesamtfrauenvertreterin.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/dTGg3A>
Praxisbeispiel Berliner
Stadtreinigung

BSR-Gesamtfrauenvertreterin Simone Sabrowski:
» Für mich ist es wichtig, jeglicher Form von Belästigung nachzugehen. Es ist eine umfangreiche Aufklärung aller Beschäftigten notwendig, um dies zu erkennen und entsprechend handeln zu können. Es ist wichtig, nicht nur betriebliche Anlaufstellen dafür zu haben, sondern auch unabhängige externe Anlaufstellen einzurichten und allen Beschäftigten bekannt zu geben. Auch in sozialen Medien merke ich derzeit einen Anstieg von Hass und Hetze im Netz, deshalb unterstütze ich mit aller Kraft diese Info-Kampagne und setze mich als Gesamtfrauenvertreterin immer wieder aktiv im Betrieb dafür ein. Dafür ist eine Zusammenarbeit und Unterstützung aller Gremien und der Vorstände unabdingbar.“

Ford Werke Köln



Dorthe Mika
Betriebsrätin Ford-Werke GmbH, Köln

Bei den Ford-Werken in Köln gibt es bereits seit 2002 eine **Betriebsvereinbarung** (BV) zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz. Zentraler Bestandteil ist ein Beratungsteam, in das jeweils 6 Personen vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat entsandt werden. Diese versucht in seiner Zusammensetzung, möglichst alle Beschäftigtengruppen abzubilden: Männer, Frauen, jüngere und ältere Mitarbeiter*innen etc. Seitens der Arbeitgeber wird immer jemand aus dem leitenden



Robert Kneschke/shutterstock.com

Bereich in die Gruppe entsandt. *„Das ist gut, denn es ist je nach Fall hilfreich, Gespräche auf hierarchischer Augenhöhe führen zu können“*, sagt Betriebsrätin Dortehe Mika. Und es ist auf jeden Fall jemand aus dem Gesundheitswesen dabei. *„Manche Fälle erreichen uns erst über den Umweg einer psychosomatischen Erkrankung“*, erklärt Mika.

Alle Mitglieder des Teams erhalten eine vom Arbeitgeber bezahlte **Mediationsausbildung**. Die BV adressiert gleichermaßen Mobbing, Diskriminierung, nicht partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigung. Die meisten behandelten Fälle seien allerdings Missverständnisse und einfache Konflikte, berichtet Mika. Denn die Unternehmenskultur des US-Mutterkonzerns legt die Schwelle für sexualisierte Belästigung von vorneherein sehr strikt fest. *„So etwas wie Pin-Up-Kalender gibt es nicht, das würde sofort diszipliniert.“*

Das **Beratungsteam** hat kein eigenes Büro, man trifft sich persönlich am gewünschten Ort, so dass keine Stigmatisierung möglich ist. Und das Team ist absolut neutral und völlig losgelöst von der originären Rolle im Betrieb. Es gilt das Auftragsprinzip: *„Wir machen nichts, was die Betroffenen nicht freigegeben haben.“* Das Angebot ist niederschwellig, neutral, und absolut vertrauenswürdig, weil alle unter Schweigepflicht stehen.

Für die BV wird immer wieder geworben. Teamvertreter*innen gehen zu Meistertrainings, Kolonnenführertrainings, zu den Seminaren der Auszubildenden – oder auch zum Mädchenstammtisch der Lehrwerkstatt und stellen die BV dort vor. *„Unsere Message ist: Jeder und jede Hilfsbedürftige bekommt Hilfe. Aber auch: wer gegen den Geist der Betriebsvereinbarung verstößt, wird mit disziplinarischen Folgen rechnen müssen.“*



Bei der IG Metall Nürnberg hat der Frauenkreis 2022 verschiedene Aktionsmaterialien erstellt, darunter Plakate zum Download, ein Bullshit-Bingo (unsinnige Redewendungen und Begriffe, die ständig verwendet werden) und Share-Pics (Kacheln) für Social Media.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/T8Y5Vu>

Gewalt gegen Frauen:
Hinschauen und aktiv werden!

Humboldt-Universität zu Berlin



Laura Benjamin/Humboldt-Universität zu Berlin

Das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität hat 2023 eine **Aktionswoche** zu sexualisierter Gewalt durchgeführt. Dazu wurden ein Diskussionspanel, ein Aktionstag mit Flyern und ein **Selbstbehauptungs-Workshop** mit einer feministischen Kampftrainerin organisiert.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/QaxM7b>

Aktionswoche gegen
sexualisierte Gewalt

IG Metall Salzgitter



IG Metall Salzgitter

Die IG Metall Salzgitter hat 2022 eine betriebliche Kampagne unter dem Titel „Mach meine Kollegin nicht an“ durchgeführt. An den Werkstoren der gewerkschaftlich organisierten Betriebe wurden 20.000 **Aufkleber und Info-Flyer** an die männlichen Beschäftigten verteilt. Gleichzeitig wurden in den Betrieben die **Plakate „Halt zu Deiner Kollegin“** im A4-Format ausgehängt und weitere A3-Plakate individuell gestaltet. Unter der Botschaft „Ich behandle meine Kollegin gleichgestellt und mit Respekt.“ wurden in den Plakaten Fotos von BR-Mitgliedern, Vertrauensleuten, teilweise auch Vorgesetzten eingefügt und ausgehängt, um die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit persönlicher zu gestalten.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/8dHcRg>

Kampagne „Mach meine Kollegin
nicht an. Keine Gewalt an Frauen.“

Gewerkschaft IGBCE

Raytheon Anschütz

Selbstlernkurse



SEXUELLE BELÄSTIGUNG - EIN KURS ÜBER MYTHEN VON TÄTERN UND OPFERN

Mit den zentralen Ansätze und Thesen des Buches „Grauzonen gibt es nicht“ möchten wir sensibilisieren, woran du sexuelle Belästigung erkennst, wie du dir dein eigenes Warnsystem schaffen und vor allem, was du als Betroffene*r tun kannst.

*Dieser Kurs bietet keinen therapeutischen Ansatz. Wende dich als Betroffene*r bitte an eine geeignete Stelle.*

IGBCE

Die IGBCE bietet im Rahmen ihres virtuellen Bildungszentrums einen Selbstlernkurs zum Thema „sexuelle Belästigung“ als Weiterbildung für alle Mitglieder, aber speziell Betriebsräte und Vertrauensleute an. Der Kurs bezieht sich auf folgende frei verfügbare Broschüre:



Sara Hassan, Juliette Sanchez-Lambert

Sara Hassan, Juliette Sanchez-Lambert: „Grauzonen gibt es nicht – Muster sexueller Belästigung mit dem Red-Flag-System erkennen

ÖGB-Verlag, 2020, 98 Seiten, Softcover, ISBN 978-3-99046-507-3

WEITERE INFOS



<https://is.gd/QXEMpb>
Kostenloser Download der Broschüre



abt.bildung@igbce.de

Bei Raytheon Anschütz, einem Hersteller von Navigationsgeräten für die Seefahrt, wurde 2014 eine **Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung** psychischer Belastung geschlossen. Seit 2015 enthält die Gefährdungsbeurteilung Fragen zu sexueller Belästigung. Alle zwei Jahre werden Beschäftigte entsprechend befragt, und die anonymisierte Befragung ausgewertet. Bei Fällen sexueller Belästigung werden in den betroffenen Abteilungen alle Mitarbeiter*innen angesprochen und ermutigt, sich an eine Vertrauensperson im Betriebsrat oder an die Personalabteilung zu wenden, um Vorfälle aufarbeiten zu können.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/zMLwbz>
Praxisbeispiel Raytheon Anschütz

Bayer Vital GmbH

Die „Talk time“ des Betriebsrates ist ein kleines, aber effizientes Instrument, um das Kollegium über sexuelle Belästigung im Arbeitsleben ins Gespräch zu bringen und wirkt auch in den Betrieb hinein. Seit 2016 führt der Betriebsrat regelmäßig das Talk Time –Format in der Mittagspause durch (mit kurzem Input und anschließendem Austausch von und für Frauen) und spricht damit gezielt Kolleginnen an. Häufig geschieht das in Zusammenarbeit mit der IG BCE, von der auch einige Referent*innen stammen. Im Rahmen der #metoo-Debatte war es der Wunsch einzelner Mitarbeiterinnen, sexuelle Belästigung zum Thema der Talk Time zu machen. Diese Anregung wurde vom Betriebsrat aufgegriffen, damit sich die Frauen untereinander in vertrauensvoller Atmosphäre über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz austauschen können. Für Betriebsrätin Sigrid Ziarek ist das Format eine großartige Art, mit Kolleginnen ins Gespräch zu kommen. Die Kommunikation in diesem vertrauensvollen Raum führe zu einem besseren Betriebsklima, erzeuge ein Zusammengehörigkeitsgefühl und ein stärkeres Bewusstsein für die Interessen und Nöte der Kolleginnen. Das Sprechen über ein Tabuthema schuf eine Offenheit für einzelne, akute Vorfälle. Anschließend konnten im Betrieb konkrete Vorkommnisse angesprochen und untersucht werden, selbstverständlich unter absoluter Verschwiegenheit. Betroffene Kolleginnen fühlten sich bestärkt in ihrer Wahrnehmung und ermutigt, aktiv zu werden. Die Talk Time hatte so unmittelbare Wirkungen auf die Intervention bei konkreten Vorfällen gegen sexuelle Belästigung.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/KimGg6>
Praxisbeispiel Bayer Vital GmbH

Gewerkschaft NGG



Auch die NGG ist aktiv. Es gebe zwar in vielen Betrieben eine positive Entwicklung, stellte die Bundesfrauenkonferenz fest. Aber sexualisierte Belästigung sei vor allem in Branchen wie der Gastronomie weit verbreitet. Der Gewerkschaftstag 2023 hat deswegen einen umfassenden Beschluss gefasst. So sollen NGG-Hauptamtliche sorgfältig geschult werden und Materialien wie eine Musterpräsentation bekommen, um sexualisierte Belästigung zu erkennen und dagegen vorgehen zu können. Betriebsräte sollen für das Thema bei Gefährdungsbeurteilungen via Bildungsangebote sensibilisiert werden. Die Gewerkschaft wird zudem von den Frauen aufgefordert, eine Musterbetriebsvereinbarung für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu erarbeiten.

7. Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Prävention und Bewältigung sexueller Belästigung schaffen Handlungssicherheit

Ein wichtiges Instrument zur Prävention und Bewältigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Sie schaffen verbindliche Rahmenbedingungen und sorgen so für Transpa-

renz und Handlungssicherheit. Die Zusammenstellung „Prävention sexueller Belästigung“ der Hans-Böckler-Stiftung (2017) unterstützt betriebliche Akteure, eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu entwickeln.

Andrea Schiele

Bildungsreferentin, ver.di b+b



Eine starke Betriebs-/ Dienstvereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung bedarf einer guten Vorbereitung

Wie holt man das Gremium ins Boot?

Unabhängig davon, ob es im Betrieb, bei der Geschäftsführung oder im Gremium schon ein Bewusstsein für die Erarbeitung einer Vereinbarung gibt, ist es hilfreich, sich über Formen, Ausmaß und Auswirkungen von sexualisierter Gewalt für Betroffene im Alltag zu informieren. Gegebenenfalls macht es hier auch Sinn, die Arbeitgeber*innen mit ins Boot zu nehmen. Verabredungen für die nächsten Schritte, verteilt im Gremium, helfen die Verbindlichkeit für die Erstellung und Umsetzung der Vereinbarung zu steigern.

Was ist inhaltlich zu beachten?

Neben dem Fokus auf die Prävention ist es bei der Gestaltung einer BV/DV besonders wichtig, Betroffene von sexualisierter Belästigung nicht aus dem Blick zu verlieren. Neben Reaktionen und Sanktio-

nen den Handelnden gegenüber, besteht für Betroffene ein besonderes Schutzbedürfnis, damit sich tatsächlich keine Nachteile für sie ergeben. Hierbei kommt dem Verhalten und dem Umgang mit der Situation durch Führungskräfte bzw. Vorgesetzte, aber auch der Interessensvertretung eine besondere Bedeutung zu.

Wie wird die Vereinbarung passgenau für den Betrieb?

Im Betrieb gibt es verschiedene Orte und Ebenen auf denen Menschen in Kontakt treten, beispielsweise als Kolleginnen und Kollegen, als Beschäftigte im Hierarchie-Verhältnis oder Kundschaft, Patient*innen, Schutzbefohlene. Diese Orte und Ebenen müssen identifiziert werden, um sich jede Beziehungsebene und mögliche Gefährdungen dort anzuschauen. Darauf aufbauend lässt sich dann eine passgenaue Vereinbarung erarbeiten.



Binali Ateser

Betriebsratvorsitzender, Automotive Technology – Bilstein

Der Weg zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung erfordert Beharrlichkeit und Überzeugungskraft gegenüber dem eigenen Gremium und dem Arbeitgeber

Was waren Hürden und wie habt ihr sie gemeistert?

Die größten Herausforderungen während des Abschlusses der Betriebsvereinbarung bestanden darin, unsere eigenen Betriebsratsmitglieder zu überzeugen, dass eine solche Vereinbarung notwendig ist. Einige waren zunächst der Meinung, dass wir so etwas nicht brauchen, und falls doch, sollten sich Betroffene offiziell beim Betriebsrat beschweren.

Im Jahr 2021 bot die IG Metall einen Workshop zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ an, an dem ich teilnehmen durfte. Aus diesem Workshop entstand ein Entwurf für eine Betriebsvereinbarung. Leider konnten wir diesen aufgrund verschiedener Herausforderungen wie der COVID-19-Pandemie, nicht zum Abschluss bringen.

Wie hast du dein Betriebsratsteam und den Arbeitgeber überzeugt?

Leider musste eine unschöne Situation als Auslöser dienen. Wir erhielten anonym einen Beschwerdebrief über sexuelle Belästigung. Ich setzte mich unverzüglich mit der Geschäftsführung in Verbindung und präsentierte gleichzeitig den Entwurf einer Betriebsvereinbarung.

Die Geschäftsführung reagierte umgehend und beauftragte die Personalabteilung, gemeinsam mit

uns die Vorbereitung für die Betriebsvereinbarung voranzutreiben, um sie zeitnah abzuschließen.

Wie sorgt ihr nun dafür, dass die Betriebsvereinbarung auch bekannt und gelebt wird?

Wir haben die Beschäftigten während der Betriebsversammlungen über die Vereinbarung informiert und die Aufgaben der Beratungs- und Beschwerdestelle vorgestellt.

Darüber hinaus werden im Intranet Fotos und Kontaktinformationen der Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestelle sowie die wichtigsten Abschnitte der Betriebsvereinbarung veröffentlicht.

Es ist geplant, dass die Mitglieder der Beratungs- und Beschwerdestelle alle sechs Monate zusammenkommen, um etwaige Vorfälle zu besprechen. Dabei wird die Vertraulichkeit strikt eingehalten, da die Verpflichtung zur Verschwiegenheit auch innerhalb des Teams gilt, was bedeutet, dass keine Namen der betroffenen Personen genannt werden.

Was sollte die Betriebsvereinbarung regeln?

In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung wurden systematisch vorbeugende Ansätze und Strategien zur Verhinderung von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung in Unternehmen und Verwaltungen analysiert. Dafür wurden 120 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgewertet. Zudem wird eine Workplace-Policy für eine Klinik (Charité Berlin) zum Schutz vor und zur Prävention von Grenzüberschreitungen, sexueller Belästigung und Diskriminierung vorgestellt.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/e6fZAw>
Studie der Hans-Böckler-Stiftung

Ein **Gestaltungsraster** zur Erstellung einer betrieblichen Vereinbarung für den öffentlichen Dienst verallgemeinert die Richtlinie zur Prävention sexueller Belästigung an der Charité. Best-Practice-Formulierungen wurden zu einer formellen betrieblichen Vereinbarung zusammengestellt.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/hRqBlc>
Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

In einer Datenbank zeigen **anonymisierte Textauszüge** aus Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema „Prävention sexueller Belästigung“ eine Auswahl verhandelter Kompromisse.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/vREhEA>
Links zu diversen best-practice-Formulierungen

A. Regelungsinhalte

1. Ziele der BV in der Präambel
2. Was ist sexuelle Belästigung?
3. Ziele und Grundsätze
4. Bedeutung und Auswirkungen von sexueller Belästigung
5. Auswirkung auf Betroffene

B. Detailregelungen und Verfahrensweisen:

1. Begriffsbestimmung
2. Verpflichtung der Führungsebene
3. Verpflichtung zur Prävention seitens der Beschäftigten
4. Verhaltenskodex für Vorgesetzte
5. Rechte Betroffener
6. Beratungsangebote
7. Kontaktstelle für Betroffene
8. Beschwerdeverfahren und Sanktionsmaßnahmen
9. Präventive Maßnahmen
10. Bekanntmachung
11. Geltungsdauer/Kündigung der Vereinbarung

Beispiele für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Die ver.di-Frauen stellen eine **Musterbetriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung** „Sexuelle Belästigung“ auf ihrer Homepage zur Verfügung.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/I9bcpH>
Frauen in ver.di – Themen: Sexismus & Gewalt

Die IG Metall Frauen zeigen z. B. die **VW-Betriebsvereinbarung** „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ als gute Praxis.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/DvyR4W>
Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes präsentiert drei **Beispielvereinbarungen und den Weg dorthin** hin im Rahmen ihrer Kampagne „Betriebsklimaschutz“. Neben dem VW-Beispiel werden dort die partizipative Erarbeitung von Verhaltensgrundsätzen und einer Betriebsvereinbarung am Deutschen Nationaltheater und für die Staatskapelle Weimar dargestellt sowie der Weg von der Beschäftigtenbefragung bis zur Dienstvereinbarung im Landkreis Darmstadt-Dieburg.

WEITERE INFOS



<https://is.gd/Ttff89>
Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 3 Suchergebnisse

8. Weitergehende Infos, Materialien und Links

1. Materialien der Gewerkschaften und Hans-Böckler-Stiftung

Beschluss des **DGB-Bundeskongress 2022** „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren!“ (B022)



<https://is.gd/jGfBkt>

Die **DGB-Frauen** veröffentlichen auf ihrer Homepage in der Rubrik Gewalt und Belästigung an Arbeitsplatz ihre Positionen und Materialien.



<https://is.gd/G1SpCT>

Aktuelle Umfrage des **DGB** zu Übergriffen im öffentlichen Dienst (2023)



<https://is.gd/XBuTwp>

Das **DGB-Projekt „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“** zeigt in der Broschüre „Wider die Normalisierung“ die Vielschichtigkeit des Problems, weist auf konkrete Handlungsmöglichkeiten hin und gibt neun Betroffenen eine Stimme (2018)



<https://is.gd/aTxyVw>

Material zur DGB-Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“



<https://is.gd/geg1U0>

Das **DGB-Projekt Was verdient die Frau?** bietet diverse Materialien und Interviews zum Thema:

→ *Feminar Hatespeech*



<https://is.gd/qj2G2i>

→ *»Date-Quette« – Ist das noch ein Flirt oder schon Sexismus?*



<https://is.gd/CiUkQ2>

→ *Feminar-Doku | „Kein Sexismus am Arbeitsplatz! Was du gegen Belästigung tun kannst“*



<https://is.gd/08wjhj>

→ *Schlagfertigkeitstipps gegen Sexismus im Alltag*



<https://is.gd/pqRNlx>

→ *Sexismus am Arbeitsplatz – was kann ich tun?*



<https://is.gd/il83u5>

→ *Über den gesellschaftlichen Umgang mit digitaler Gewalt gegen FLINTA* und wie wir uns das Netz zurück erkämpfen können*



<https://is.gd/Y3qcfq>

Die **NGG** bietet einen übersichtlichen Infolyer für den betrieblichen Einsatz.



<https://is.gd/9ModqF>

ver.di stellt eine übersichtliche Musterbetriebsvereinbarung zu Verfügung. Darüber hinaus findet sich auf der Webseite eine Sammlung von Handlungshilfen für Betroffene, Betriebsrät/innen und Vorgesetzte:

→ *Musterbetriebsvereinbarung*



<https://bit.ly/453M5OK>

→ *Handlungshilfen und weitere Materialien*



<https://bit.ly/3OXIxy>

Die Broschüre von der **ver.di-Jugend** „GIRLS JUST WANT TO HAVE FUN (DAMENTAL RIGHTS)!“ stellt Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor (2021)



<https://bit.ly/3quNRcG>

Die **EVG** stellt eine Musterbetriebsvereinbarung zum Thema Gleichbehandlung und zum Schutz vor Diskriminierung mit dem DB-Konzern zur Verfügung (2016)



<https://bit.ly/3qo24bz>

Frage und Antwort Sammlung (FAQ) der **IG Metall** zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (2023)



<https://is.gd/A4ixB4>
oder im Aktivenportal der IG Metall

Das Gestaltungsraster der **Hans-Böckler-Stiftung** „PRÄVENTION SEXUELLER BELÄSTIGUNG - Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen“ beinhaltet umfangreiche Hilfen zur Erstellung einer Betriebsvereinbarung (2017)



<https://bit.ly/47mjKov>

Die **IG Metall** bietet u. a. ein Faktenblatt, ein FAQs, eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen und eine Betriebsvereinbarung:

→ *Faktenblatt der IG Metall zu partnerschaftlichem Verhalten (2019)*



<https://is.gd/JLf95n>

→ *Frage und Antwort Sammlung (FAQ) der IG Metall zum Thema innerbetriebliche Beschwerdestelle (2022)*



<https://bit.ly/3DOfbWl>

→ *IG Metall Handlungshilfe für Betriebsrätinnen und Betriebsräte (2008)*



<https://bit.ly/45LVhr3>



→ *VW-Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“*



<https://is.gd/DvyR4W>

Die deutsche Übersetzung des Readers „Save at home, save at work“ des **Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)** bietet Gewerkschaftsstrategien zur Verhütung, Bewältigung und Beseitigung von Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt an Frauen (2017)



<https://bit.ly/45nS6FI>

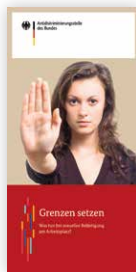


2. Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Der Flyer „**Grenzen setzen – Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?**“, bietet einen kurzen Überblick in einfacher Sprache (2021)



<https://bit.ly/3QA9X8e>



„**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**“ Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland (2015)



<https://bit.ly/3KApRfc>

„**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**“ Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsräten (2015)



<https://bit.ly/441sb5J>



Unter dem **Motto „#betriebsklimaschutz“** werden 25 beispielhafte Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgestellt, mit denen öffentliche und private Arbeitgeber sich klar gegen sexuelle Belästigung positionieren. Die Beispielsammlung zeigt auf, wie Maßnahmen der Prävention und Intervention in verschiedene Branchen und Betriebsgrößen umgesetzt werden können.



<https://is.gd/W1mAP0>

Materialien der Kampagne Betriebsklimaschutz



<https://is.gd/q0drwa>

Der Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber*innen und Betriebsräte/ Betriebsrätinnen „**Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?**“ bietet umfangreiche Informationen (2023)



<https://bit.ly/457hFve>

Die Publikation „**Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben**“ bietet ein umfangreiches Repertoire an Handlungsstrategien für Betriebsrätinnen und Betriebsräte (2021)



<https://bit.ly/3qlquCr>

Die Expertise „**Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext - Schutzlücken und Empfehlungen**“ geht genauer auf Hochschulen ein (2015)



<https://bit.ly/3OrrcWE>

3. Weitere Materialien aus den Branchen und aus anderen Organisationen

Die **ILO** (internationale Arbeitsorganisation) hat die eine globale Untersuchung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz publiziert (2022)



<https://bit.ly/445glv>

Der Flyer „Wir dulden keine Diskriminierung!“ zeigt beispielhaft, wie die **Berliner Stadtreinigung** für das Thema sensibilisiert (2020)



<https://bit.ly/45n7XUY>



Das „Konzept für eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ beinhaltet Vorschläge für die Ausgestaltung einer innerbetrieblichen Beschwerdestelle vom **Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V.** (2021)



<https://bit.ly/3YpSHEL>

Die Broschüre von **Frauen gegen Gewalt e.V.** wendet sich explizit an Betroffene sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz



<https://bit.ly/458lajA>



Das Projekt „**uniSafe**“ untersucht sexuelle Belästigung an Hochschulen und in Wissenschaftsorganisationen und publiziert aktuelle Studien zum Thema (englisch)



<https://bit.ly/3OTlyNp>

Die **Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege** (BGW) bietet aktuelle Studienergebnisse und weitere Informationen zu sexueller Belästigung im Gesundheitswesen



<https://is.gd/scWgzU>

Ein Ratgeber stellt Erfahrungen aus Beratungen, Lehrgängen und Studien vor und bespricht Strategien der Gegenwehr.



Godela Linde: „Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung“

shop.papyrossa.de/Linde-Godela-Basta, 2015, ISBN 978-3-89438-590-3

Eine Broschüre zeigt wie sich Muster sexueller Belästigung mit dem Red-Flag-System erkennen lassen.



Sara Hassan, Juliette Sanchez-Lambert: „Grauzonen gibt es nicht – Muster sexueller Belästigung mit dem Red-Flag-System erkennen“

ÖGB-Verlag, 2020, 98 Seiten, Softcover, ISBN 978-3-99046-507-3

Der **LSVD** (Lesben und Schwulenverband) stellt auf seiner Webseite Studien und Erfahrungen von LSBTI Personen zur Verfügung



<https://bit.ly/3qgmEdT>

Das **Bündnis gemeinsam gegen Sexismus** bietet eine Handreichung „Gemeinsam gegen Sexismus – Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und öffentlichen Raum“ (2021)



<https://bit.ly/47nmX0B>

Bündnis gemeinsam gegen Sexismus
– Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“



<https://is.gd/cWKCLM>

Projekt „make it work“ des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Deutschland (bff)

Der **bff** hat zahlreiche Materialien veröffentlicht, darunter Flyer, Plakate, Broschüren und Bücher. Einige davon stehen kostenlos digital zur Verfügung und können direkt auf der bff-Website heruntergeladen werden.

→ *Materialsammlung*



<https://is.gd/hH6Pfn>

→ Die Broschüre „Was tun bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz?“ wendet sich an Betroffene sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz



<https://is.gd/Wfqccn>

→ Videoclips „Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und „Was kannst du dagegen tun?“



<https://is.gd/miibVO>

