

Gender to Go



Wie werden die Grenzen jeder Person respektiert?

Was ist rechtlich vorgeschrieben?

Welche Präventionsstrategien gibt es?

Wer ist verantwortlich für die Sicherheit am Arbeitsplatz?

Welche Schritte können zur Klärung im Konfliktfall unternommen werden?

„Sexuelle Belästigung“ am Arbeitsplatz

Die siebte Ausgabe unserer Reihe „Gender to Go“ zeigt auf, wie sexueller Belästigung im beruflichen Kontext wirksam begegnet, wie sie präventiv thematisiert, im Konfliktfall geklärt und beendet werden kann. Damit wenden wir uns an alle, die sich als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Führungskräfte, Betriebs- und Personalräte oder in einer anderen Funktion mit dem Thema beschäftigen und geben einen Einstieg und groben Überblick über die Problemstellung und Rechtslage.



Gender to Go

Worum es (nicht) geht:

❖ Von Grenzüberschreitungen im beruflichen Kontext sind häufiger Menschen betroffen, die in einer unterlegenen und abhängigen Position sind aufgrund von Status z.B. Betriebszugehörigkeit, Hierarchie-Ebene, als Auszubildende oder befristet Angestellte – die zudem häufig jünger sind. Oder aufgrund gesellschaftlicher Machtgefälle wegen Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, rassistischer Zuschreibungen u.ä. Allen Beschäftigten steht rechtlich ein Schutz vor Übergriffen zu. Dieser Schutz ist durch die Istanbul-Konvention, das BGB, das StGB und insbesondere das AGG geregelt.

❖ **Der Begriff „sexuelle Belästigung“** ist der rechtliche, in den Gesetzen und in der Anwendung der Gesetze benutzte Begriff. Der **politisch treffendere Begriff „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“** macht inhaltlich deutlicher, dass nicht „Sexualität“ das Problem / das Thema ist, sondern dass es um Machtmissbrauch geht, der auf eine sexualisierte Art und Weise ausgeübt wird. In dieser Publikation haben wir uns pragmatisch für den juristisch verwendeten Begriff entschieden.

❖ Nein heißt nein – es geht nicht darum, was – angeblich – beabsichtigt war (Komplimente, Humor, Flirten oder Machtdemonstration), es geht darum, was die Betroffenen als ihre persönliche Grenze im professionellen Kontext definieren. Nur so können sich alle am Arbeitsplatz sicher fühlen.

Das Phänomen der Schuldumkehr



Eine Person, die eine Grenzüberschreitung thematisiert, gerät dadurch leider schnell in den Fokus der Aufmerksamkeit. Noch dazu geht es hier um eine Verletzlichkeit / Empfindlichkeit gegenüber einer meist stärkeren Person oder Gruppe. Darum braucht es so viel Mut, sich zu wehren und die eigenen Grenzen zu wahren.



Eine betroffene Person verdient Anerkennung für diesen Mut und Solidarität in einer schwierigen Lage. Häufig erlebt sie jedoch das Gegenteil: Ihre Mitschuld an dem Problem wird gesucht, scheint oftmals wichtiger zu sein als der thematisierte Übergriff.

Gender to Go

Wie äußert sich sexuelle Belästigung:

Sprache – mündlich und schriftlich:

- sexuell anzügliche Bemerkungen / Witze
- aufdringliche / beleidigende Kommentare zu Kleidung, Aussehen, Privatleben
- Fragen mit sexuellem Inhalt z.B. zu Privatleben und Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen / Verabredungen

Gesten und Bilder:

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren und anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- Unerwünschte Mails, SMS, Fotos, Videos mit sexuellem Bezug
- unangemessene oder aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen / Verbreiten pornografischen Materials
- Unsittliches Entblößen

Taten:

- unerwünschte Berührungen (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen) auch wenn es scheinbar unabsichtlich geschieht
- körperliche Annäherung, Herandrängeln, übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren
- körperliche Gewalt, jede Form sexueller Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Welche Folgen kann sexuelle Belästigung haben:

Für Betroffene:

- gesundheitliche Folgen, Leistungseinschränkungen, Krankheitsausfälle
- langfristig negative Folgen für die Karriere
- Kündigungen

Für Betrieb / Dienststelle:

- Verschlechterung des Betriebsklimas
- Beeinträchtigung des Leistungsniveaus
- verringerte Bindung der Angestellten



Definition im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Geschützt sind nicht nur das Büro, das Unternehmensgebäude, die Arbeitszeit

sondern jegliche Bereiche innerhalb des Arbeitsverhältnisses. Hierzu zählen: Dienststreifen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails oder Anrufe

§3 (4) 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.

Dazu gehört der Schutz vor sexueller Belästigung durch

- Kolleg*innen, Vorgesetzte, Untergebene,
- Geschäftspartner*innen
- Kund*innen; Klient*innen, Patient*innen

Rechte der Betroffenen:

- Möglichkeit zur Beschwerde (Ansprechperson / Beschwerdestelle muss bekannt sein und vertraulich angesprochen werden können) (§ 13 AGG)
- Selbstschutz durch Einstellung der Arbeit (§14 AGG - Leistungsverweigerungsrecht)
- Schadensersatz oder Entschädigung (§15 AGG)
- Schutz vor negativer Konsequenz (§16 AGG - Maßregelungsverbot)

Zu beachten: Fristen des AGG:

- für eine Inanspruchnahme des AGG muss der Anspruch innerhalb von 2 Monaten gegenüber dem*der Arbeitgeber*in schriftlich geltend gemacht werden, z.B. bei der Beschwerdestelle
- anschließend kann innerhalb von 3 Monaten Klage eingereicht werden

Pflichten der Dienststelle / des Betriebs:

- Unterbindung der sexueller Belästigung (§12 AGG: Durch Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung)
- Einrichtung und Bekanntmachen einer Beschwerdestelle (§13 AGG)
- Vorbeugende Maßnahmen und Schutz (§12 AGG)



Gender to Go

Wenn jemand eine Erfahrung von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt schildert, sich anvertraut, ist eine passende Reaktion:

„Wenn Sie das Gefühl haben, Ihre Grenze wurde verletzt oder das Verhalten Ihnen gegenüber war nicht in Ordnung, ist Ihr Gefühl richtig.“

„Sie haben Rechte an Ihrem Arbeitsplatz.“

„Sie sind nicht schuld an dem übergriffigen Verhalten.“

„Sie können Unterstützung erwarten und erhalten.“

Eine gute Beratung:

- ✓ Immer fragen und respektieren, was die ratsuchende Person möchte. Zuhören und das Dargestellte ernst zu nehmen, ist manchmal schon alles, was gewünscht ist.
- ✓ Informieren und beraten
 - Beraterische Grundhaltung: Empowerment der Betroffenen und Möglichkeit des eigenverantwortlichen Handelns stärken
 - Anliegen klären und klare Aufträge formulieren
 - Sammeln und Strukturieren von Informationen
 - Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangeboten
- ✓ Die Ratsuchenden bestärken, darauf zu achten, dass sie bei allen Schritten ein gutes Gefühl haben, Vertrauen entwickeln, kritische Fragen stellen und immer auch „Nein“ sagen können
- ✓ Die 2-Monats-Frist für rechtliche Schritte nach dem AGG ab Kenntnis der Diskriminierung aufzeigen.
- ✓ Verweisberatung: Empfehlung von externen (spezialisierten) Beratungsstellen (s. „Ausblick“)

Mit Prävention zu einer guten Organisationskultur

- Bekenntnis zu Null-Toleranz gegenüber sexualisierter Gewalt/ sexueller Belästigung im Leitbild und klare Haltung der Führungsebene
- Transparente Beschwerdemöglichkeiten
- Information der Mitarbeitenden über
 - Erscheinungsformen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Arbeitswelt
 - betriebsinterne Ansprechpersonen, Beschwerdewege und -verfahren
 - Schutzpflichten und Sanktionsmöglichkeiten von Arbeitgeber*innen
 - eigene Rechte und juristischen Möglichkeiten
 - externe Beratungs- und Anlaufstellen
- frühzeitige und klare Sanktionen

Konkrete Schritte

-  Informationen für Beschäftigte als Flyer, Aushänge, im Intranet, auf Betriebsversammlungen und Weiterbildungen.
-  Qualifizierung für Ansprechpersonen wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte sowie Auszubildendenvertretungen sowohl in rechtlicher Hinsicht als auch zur Kommunikationskompetenz.
-  Qualifizierung von Führungskräften.
-  Befragungen von Beschäftigten / Beteiligungsformate nutzen, um zu sensibilisieren und Hinweise auf bestehende und gefühlte Gefahrenlagen zu erhalten.
-  Unternehmen bzw. Dienststellen setzen sich öffentlich mit dem Thema auseinander und zeigen eine klare Haltung, z.B. durch Aushänge, Plakate, Rundschreiben, online-Medien.
-  Aktionstag / Aktionswoche (mit Informationen, Weiterbildungen und Empowerment-Angeboten, in Kooperation mit externen spezialisierten Beratungsstellen)
-  Verhaltenskodizes, Führungsrichtlinien, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen sorgen für Klarheit und Verbindlichkeit. Handlungsrichtlinien können auch als Teil von Frauenförderplänen und Gleichstellungskonzepten vereinbart sein.

Gender to Go

Praxistipps, Information und Unterstützung:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. (ADB)



Handreichung des DGB mit Muster-Betriebsvereinbarung:
www.dgb-bestellservice.de/leitfaden-sexualisierte-belaestigung-am-arbeitspla.html
(kostenloser Download)

Hilfe vor Ort für Frauen*:
www.frauen-gegen-gewalt.de/de/organisationen.html

- *sowieso* Kultur Beratung Bildung – Frauen für Frauen e.V. (Dresden)
- Frauenberatungsstelle – Frauen für Frauen e.V. (Leipzig)
- Bellis e.V. (Leipzig)
- Bundesweites Hilfetelefon: 08000 116 016

Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen:

- (Belästigungs-)Tagebuch führen (wer, wann, was)
- das Erlebte mit einer vertrauten Person teilen
- sich nicht einschüchtern lassen, es ansprechen
- Verbündete suchen
- Information und Unterstützung suchen
 - innerbetrieblich: FB, GSB, BR, PR, Vorgesetzte, Konfliktberater*innen, Gesundheitsmanagement
 - außerbetriebliche Hilfe (z.B. Beratungsstellen siehe Praxistipps) in Anspruch nehmen
 - innerbetriebliche Beschwerde einlegen (AGG §13)
 - Klage (AGG, ggf. Strafgesetzbuch (StGB))

Zum Weiterlesen:

Sexuelle Belästigung

Sexismus

AGG

Ihr Auftrag: Gleichstellung

www.gleichstellungsportal.de



Gender to Go

Genderkompetenzzentrum Sachsen

Bilden • Beraten • Bewegen

Das Genderkompetenzzentrum Sachsen stärkt und vernetzt über Bildungsangebote, Kooperationsprojekte und individuelle Beratungen die Gleichstellungsarbeit in Sachsen und darüber hinaus, insbesondere

- Frauen*- und Gleichstellungsprojekte
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebs- und Personalrät*innen
- Zivilgesellschaft und wissenschaftliche Einrichtungen

Weiterlesen:

www.genderkompetenz-sachsen.de
www.gleichstellungsportal.de
www.genderkalender.de



**GENDERKOMPETENZ
ZENTRUM SACHSEN**

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ
UND FÜR DEMOKRATIE
EUROPA UND GLEICHSTELLUNG



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Impressum:
Genderkompetenzzentrum Sachsen

Träger:
FrauenBildungshaus Dresden e.V.
Oskarstraße 1, 01219 Dresden

Redaktion:
Karin Luttmann und Astrid Tautz
Grafik-Design: Julia Demel