

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Internationale Tagung Brixen, 05.09.2024

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Praxisbeispiele

Frauke Fischer, Gleichstellungsbeauftragte Königswinter

Ist das für Sie sexuelle Belästigung?

9 Fallbeispiel aus der Praxis von sexueller Belästigung mit der Bitte, dass sich alle Tagungsteilnehmenden entsprechend der eigenen Einschätzung nach Belästigung auf einer Skala von 0 - 10 (0 ist keine Belästigung und 10 ist das höchste Maß an Belästigung) im Raum aufzustellen.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

- ✓ Jedes sexuell bestimmte Verhalten am oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, das von der betroffenen Person unerwünscht ist
- ✓ Was als sexuelle Belästigung definiert wird, hängt maßgeblich davon ab, wie das Opfer empfindet
- ✓ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz meint nicht den Flirt am Arbeitsplatz – schon gar nicht geht es um Liebe

„Übergriffe sind so gut wie nie sexuell motiviert.
Sie werden eingesetzt, um Macht und Druck auszuüben,
die Betroffenen auf ihren Platz zu verweisen,
Konkurrenz auszuschalten, Autorität zu untergraben.“

Christine Lüders,
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz § 3, Abs. 4 (AGG)

Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 **AGG**, **wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares anbringen von pornographischen Darstellungen gehören,

bezweckt oder bewirkt, dass die **Würde der betreffenden Person verletzt wird**, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen oder Beleidigungen gekennzeichnet Umfeld geschaffen wird.

Merkmale sexueller Belästigung

- ✓ Es ist eine Form der Gewalt, die sich in der Regel gegen Frauen richtet
- ✓ Es handelt sich um einen Übergriff und eine Verletzung von (Körper-) Grenzen, bei der es um Machtausübung geht
- ✓ Es ist ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten, das gegen den Willen und ohne Einverständnis der Betroffenen geschieht.
- ✓ Es ist kein zufälliges Verhalten, das dem/der Belästiger*in eben mal so „passiert“. Es ist meist vorsätzlich und zielgerichtet

„Ich dachte im ersten
Moment, ist das gerade
passiert – oder spinn ich
jetzt?

Hinterher habe ich mich
geärgert, nicht direkt gesagt
zu haben, dass er seine Hand
wegnehmen soll“

Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Obszönes Reden und sexistische Witze
- Pornographische Bilder am Arbeitsplatz
- Kalender, Bildschoner, Mousepads mit sexistischem oder Pornographischem Inhalt
- (abfällige) Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- Telefongespräche, SMS, elektronischen Nachrichten und Briefe mit sexuellen Anspielungen
- Po-Kneifen oder klapsen
- Berühren der Brust / Genitalien

- Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Aufgedrückte Küsse
- Zurschaustellung von Genitalien
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Tätliches Bedrohen
- Erzwingen sexueller Handlungen
- Sexuelle Nötigung / Vergewaltigung

Rechtliche Möglichkeiten

AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz):

- Jegliche Formen der sexuellen Belästigung stellt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar
- Verschiedene Möglichkeiten für Betroffene, Kolleg*innen und Vorgesetzte

StGB (Strafgesetzbuch):

- nur körperliche sexuelle Übergriffe sind strafrechtlich relevant
- Antragsdelikt, Anzeigenfrist 3 Monate

Beschwerderecht für Betroffene und Kolleg*innen

- Mündlich oder schriftlich an die zuständige Stelle
- Arbeitgeber*in auffordern, gegen die Belästigung vorzugehen – Frist setzen
- Transparenz über eingeleitete Schritte einfordern
- Falls Arbeitgeber*in nicht tätig wird, gerichtlich vorgehen – mit Rechtsbeistand
- Falls Arbeitgeber*in nicht adäquat tätig wird, dem Arbeitsplatz fernbleiben (androhen)
- Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche formulieren

Handlungsmöglichkeiten und Pflichten der Vorgesetzten

- Deutliche Haltung einnehmen
- Gerüchten nachgehen
- Transparenz schaffen
- Grundsätzlich Betroffene ansprechen und fragen, wie die Angelegenheiten behandelt werden soll

Bei Beschwerdeführung

- Anhörung der Betroffenen und Zeug*innen
- Gespräche dokumentieren
- Beschuldigten mit den Vorwürfen konfrontieren
- Ergebnisse der Betroffenen Mitteilen
- Arbeitsrechtliche Maßnahmen:
 - Abmahnung
 - Versetzung
 - Fristgemäße oder fristlose Kündigung
 - Disziplinarverfahren bei Beamt*innen

Schutz der Betroffenen geht vor – „Kann“- Regelungen

Betroffene

- können bei der Anhörung der beschuldigten Person dabei sein oder auch nicht
- können eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen
- können sich auch nur schriftlich äußern oder sich durch eine Person ihres Vertrauens vertreten lassen
- können eine Gegenüberstellung mit der beschuldigten Person verweigern

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021 „Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben“

Zeitraum 2020/2021 bei Arbeitgebern im gesamten Bundesgebiet

Ergebnisse:

- Grundsätzlich handelt es sich um ein **Tabuthema**
- Viele Unternehmen haben **keine ausreichende Strategie** – insbesondere in kleinen und Mittleren Betrieben
- Viele Betriebe und Organisationen setzen sich erst mit dem Thema aktiv auseinander, wenn es zu **konkreten Vorfällen** von sexueller Belästigung und den damit verknüpften **negativen Folgen** für das Unternehmen kommt – z.B. Kündigung

Recherche von 120 Beispielen

- Die meisten Beispiele aus dem **öffentlichen Dienst**: Bundes-, Landesverwaltungen sowie Kommunen
- Stark vertreten sind **Universitäten und Universitäts- (Kliniken)**
- Relativ stark vertreten sind auch Einrichtungen aus dem Bereich **Theater und Film**
- Aus den Branchen Handwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe und von kleineren Unternehmen konnten keine Beispiele gefunden werden (auf Grund einer gering ausdifferenzierten Unternehmensstruktur und fehlende differenzierte Zuständigkeiten)

Ausmaß und Verursachende von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Rund **9%** der Befragten war **jede elfte erwerbstätige Person** in den **letzten drei Jahren** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen
- **Frauen mit 13%** deutlich häufiger betroffen als **Männer mit 5 %**
- **82%** aller Betroffenen gaben an, die Belästigenden seien ausschließlich oder überwiegend Männer gewesen
- Weiblichen Betroffene fast durchgängig, mit **98%** der Fall
- Männliche Betroffene zu **39%** (16% beide Geschlechter und 46% ausschließlich oder überwiegend weibliche Personen)

Angaben zu den Täter*innen

- **53%** der Betroffenen haben sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch **Kund*innen und Patient*innen** erfahren, was Frauen, 57% häufiger als Männer, 40% berichten
- **43%** der Belästigenden waren **gleichgestellte Kolleg*innen**, während **19%** der Belästigungen von **Vorgesetzten** ausgingen und **10%** von **unterstellten oder niedriger positionierten Personen**
- Auffällig war, dass sexuelle Belästigungen gegen Frauen häufiger im Kontext ungleicher Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen standen und häufiger als bei Männern von Vorgesetzten ausgingen (23% vs. 7%).

Formen sexueller Belästigungen

Grundsätzlich variieren sexuelle Belästigungen in Schwere und Art

- Sexualisierte **Kommentare** 62 %
- Belästigung durch **Blicke und Gesten** 44%
- Unerwünschte **Berührungen oder Annäherungen** 26%

Auswirkungen der Belästigungen

- Jede dritte bis vierte betroffene Person fühlt sich jeweils durch die Handlungen **mäßig bis sehr stark bedroht** oder **ausgeliefert** beziehungsweise **ohnmächtig**
- Ein mäßiges bis sehr starkes **Gefühl der Scham**, der **Erniedrigung** und **Abwertung** sowie der **psychischen Belastung** erleben Frauen noch häufiger als Männer
- Sex. Belästigung am Arbeitsplatz **schädigt Individuen und Betriebe: geringere Arbeitsplatzzufriedenheit, stärkere gesundheitliche Beeinträchtigungen** und bewerten die **Beziehung zu ihren Vorgesetzten weniger positiv**

Betroffene Branchen und Berufe

Grundsätzlich besteht in allen Branchen ein hohes Risiko für Sex. Belästigung

- Am stärksten sind die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen (29%)
- Verarbeitendes Gewerbe (11%)
- Handel (12%)
- Verkehr (6%)
- Wasser – und Energieversorgung (10%)
- Erziehung und Unterreicht (10%)

Erhöhtes Risiko

Die meisten Fälle der sexueller Belästigung tauchen in **Dienstleistungsberufen** (34%) auf, die **Kundenkontakt** voraussetzen.

Die belästigenden Personen sind größtenteils **Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen**.

Ein erhöhtes Risiko besteht außerdem für

- **weibliche Führungskräfte** (22%)
- **Frauen in akademischen Berufen** (14%)
- **Frauen in technischen und typischen Männerberufen** (13%)

Reaktionen und Inanspruchnahme von Hilfeleistungen

- Betroffene widersetzten sich zwar **häufig verbal** der Belästigung, suchen aber mehrheitlich keine Unterstützung oder leiten eine Beschwerde ein
- **39%** der Betroffenen haben sich in spezifischen Situationen **an Dritte gewandt**
- Nur **23%** haben sich **offiziell beschwert**
- **Nur 4%** haben professionelle Hilfe, Beratungsstellen oder therapeutische Einrichtungen aufgesucht

Realität

Gesetzlich nach § 13 AGG sind alle **Arbeitgeber** dazu **verpflichtet**, eine **betriebsinterne Beschwerdestelle** einzurichten und Informationen über solche Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu geben.

Trotzdem wissen etwa **40%** nichts von einer solchen Beschwerdestelle

Handlungsoptionen

Führungskräften kommt eine **Schlüsselfunktion** in der Prävention zu, aber auch im adäquaten Umgang mit sex. Belästigung am Arbeitsplatz

- Durch **eigene Vorbildfunktion**
- **verbindliche Richtlinien**
- **konsequente Sanktionen**
- regelmäßige **betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit**
- geeignete Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen

Führungskräfte tragen eine **zentrale Verantwortung** und sind entsprechend flächendeckend zu schulen

Vielfältige vorbildhafte Maßnahmen der Prävention

- Leitlinien und Verhaltenskodizes
- Fortbildungen und Schulungen
- Informations- und Sensibilisierungsaktivitäten
- Beratung und Unterstützung von Betroffenen
- Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- Mitarbeiter*innenbefragung
- Gefährdungsbeurteilungen
- Bedrohungsmanagement
- Auditierung

Gesamtgesellschaftliche Herangehensweise

Letztendlich ist es notwendig, die **Prävention** sexueller Belästigung auch **gesamtgesellschaftlich anzugehen** und die **Öffentlichkeits-, Bildungs- und Informationsarbeit** zum Thema zu investieren, um Sexismus, **ungleichen Machtstrukturen** und sexueller Belästigung auf allen Ebenen entgegenzuwirken. Hierbei sind auch **Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen** konsequent einzubeziehen und **Kampagnen von Politik und Branchen in der Arbeitswelt** zu forcieren.

A red thought bubble with a white outline, containing the text "Haben Sie Fragen?".

Haben Sie
Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!