

**Schutz vor
sexualisierter Belästigung,
Diskriminierung und
Gewalt am Arbeitsplatz -
*eine Führungsaufgabe?***

**INFORMATIONEN UND HILFE FÜR
LEITUNGS- UND FÜHRUNGSKRÄFTE**

Strategien gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt lohnen sich für Ihr Unternehmen.

Sie sind Leitungskraft und fragen sich, wie Sie professionell mit grenzüberschreitenden Handlungen in Ihrem Verantwortungsbereich umgehen können? Wir unterstützen Sie gern dabei, sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Ihrem Betrieb entgegenzuwirken.

Ein gutes und von Respekt geprägtes Arbeitsklima, in dem sich die Potenziale aller Mitarbeitenden frei entfalten können – das ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal für Ihren Betrieb.

Mitarbeitende, die wissen, dass

- ihr Wohlergehen eine Rolle spielt,
- ihre psychische und physische Gesundheit geachtet wird,
- ihre Grenzen respektiert werden,

sind zufriedener, motivierter und können sich an ihrem Arbeitsplatz besser einbringen.

Funktionierende Strukturen, um mit Grenzüberschreitungen im Unternehmen angemessen umzugehen, sind Ausdruck hoher Professionalität des Personalmanagements. Sie kommen allen Mitarbeitenden zugute und sind zugleich ein großer Pluspunkt für die Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung.



Bundesverband Frauenberatungsstellen
und Frauennotrufe
Frauen gegen Gewalt e.V.

Petersburgerstr. 94, 10247 Berlin
info@bv-bff.de
makeitwork@bv-bff.de
www.frauen-gegen-gewalt.de

Gefördert vom:



Das Problem betrifft jedes Unternehmen: Sexualisierte Belästigung ist in der Arbeitswelt weit verbreitet.

Dass sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz keine Ausnahme ist, zeigen wissenschaftliche Studien der letzten Jahre und Jahrzehnte. Sie machen klar:

- Belästigung kommt in allen Arbeitsbereichen, Branchen und in Betrieben jeder Größe vor.
- Die Betroffenen-Zahlen sind sehr hoch: Überall gibt es Menschen, die bereits Belästigung erlebt haben.
- Belästigung hat massive Folgen – für das Individuum und für Ihr Unternehmen.

Eine 2019 erschienene Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt: Jede 11. erwerbstätige Person erlebte in den vorherigen drei Jahren sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Frauen sind mit 13 % dabei deutlich häufiger betroffen als Männer mit 5 %.

Arbeitnehmer*innen in starken Abhängigkeiten (z. B. Auszubildende) und Personen, die intersektionalen Diskriminierungen ausgesetzt sind, sind besonders verletzlich und überproportional hoch von Gewalt betroffen. Sie haben es gleichzeitig besonders schwer, Unterstützung zu finden.

Auch dies zeigen Studien ebenso wie unsere langjährige Erfahrung in der Schulung von Führungskräften aus verschiedenen Branchen. Das Thema wirft jedoch viele Fragen und Unsicherheiten auf.

Vielleicht fragen Sie sich zum Beispiel:

- Wie sollen wir das alles schaffen? Lohnen sich die Mühen wirklich?
- Wozu bin ich als Führungskraft verpflichtet? Was müssen wir als Betrieb gewährleisten?
- Wer muss an der Umsetzung von Maßnahmen beteiligt sein? Wer muss worüber Bescheid wissen?
- Wie soll der Umgang mit möglichen Beschwerden aussehen?
- Wie wollen wir als Betrieb mit betroffenen Personen umgehen und wie mit einem Täter?

All diese Fragen sind verständlich und wichtig – sie zu stellen und zu beantworten ist Voraussetzung für einen sensiblen und professionellen Umgang mit sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz.

Dabei gibt es nicht die eine Schablone, die für alle passt. Es ist wichtig, ganz konkret zu schauen: Was braucht Ihr Betrieb? Was kann bei Ihnen funktionieren? Wo stehen Sie und was können Sie realistisch leisten?

Der bff und seine Fachberatungsstellen unterstützen Sie gern mit professioneller Expertise und umfassender Erfahrung in der Etablierung und Umsetzung von Maßnahmen.

**Führungskräfte haben eine
Schlüsselrolle für den wirksamen Schutz
vor sexualisierter Belästigung am
Arbeitsplatz.**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sexuelle Belästigung wie folgt:

„Eine sexuelle Belästigung ist (...) 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.“

Sexualisierte Belästigung kann sich in verbalen, non-verbalen und physischen Formen zeigen. Es ist dabei *nicht* entscheidend, ob die belästigende Person die Absicht hatte, zu belästigen. Entscheidend ist, ob ein bestimmtes Verhalten objektiv einen sexuellen Charakter hat und ob sich die betroffene Person dadurch belästigt fühlt hat. Subtile Formen von Belästigung werden häufig nicht erkannt, obwohl sie für Betroffene folgenreich sein können.

Sexualisierte Belästigung kann zum Beispiel auf diese Weisen ausgeübt werden:

- mit **Worten**, z. B. indem ein Kollege einen sexistischen Witz macht oder ein Kunde den Körper einer Mitarbeiterin kommentiert,
- mit **Blicken**, z. B. indem der Chef eine Person aus dem Team anzüglich anstarrt,
- mit **Gesten**, z. B. indem ein Kunde einer Mitarbeiterin

Sexualisierte Belästigung beginnt weit vor körperlichen Grenzüberschreitungen.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt haben massive Folgen – für die betroffenen Beschäftigten, aber auch für Kolleg*innen und das ganze Unternehmen.

hinterherpfeift oder ein Kollege sich entblößt,

- mit **Bildern**, z. B. indem ein Mitarbeiter pornografische Bilder per Messenger verschickt oder wenn im Büro ein Nacktkalender hängt,
- mit einem **körperlichen Angriff**, z. B. indem ein Kollege den Po einer Person in der Kaffeeküche scheinbar ohne Absicht berührt oder die Chefin eine mitarbeitende Person gegen deren Willen zum Abschied umarmt.

Studien zeigen, dass Grenzüberschreitungen durch Kolleg*innen, Vorgesetzte und Dritte im Arbeitsleben sehr häufig geschehen, sich sehr viele Betroffene jedoch nicht an ihre Vorgesetzten wenden. Häufige Gründe dafür sind Scham und Unsicherheit.

Betroffene von sexualisierter Belästigung leiden häufig unter psychischen, psychosomatischen und körperlichen Symptomen. Viele Betroffene ziehen sich zurück, Krankschreibungen und Fehltagelängen erhöhen sich, die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit nimmt ab.

Bei Vorfällen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz leidet auch das Kollegium: Teams spalten sich, die Kolleg*innen sind abgelenkt, die Stimmung sinkt. Effizientes Arbeiten wird erschwert.

Fehlt ein wertschätzendes, respektvolles Miteinander, ist dies ein großer Störfaktor für einen reibungslosen Arbeitsablauf. Unternehmen verlieren zudem wertvolle Mitarbeitende und möglicherweise ihren guten Ruf.

Laut dem AGG ist der Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz für Arbeitgeber*innen verpflichtend. Wir helfen Ihnen, diese Verantwortung zu schultern.

Arbeitgeber*innen obliegt es laut dem AGG, den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umzusetzen, indem sie

- die Angestellten über ihre Rechte und die Ansprechpersonen am Arbeitsort informieren,
- die Angestellten schützen – präventiv und im Falle eines Vorfalls,
- dafür sorgen, dass Betroffene sich offiziell beschweren können, wenn sie sexuell belästigt wurden, also eine Beschwerdestelle nach §13 AGG einrichten,
- angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Belästigung zu beenden.

Als Arbeitgeber*in haben Sie laut dem AGG eine Präventions-, Informations- und Handlungspflicht. Sie sind auch zur Einrichtung einer Beschwerdestelle verpflichtet.

Arbeitnehmer*innen haben demgegenüber das Recht, sich zu beschweren, ihre Leistung zu verweigern, wenn Sie eine Belästigung nicht beenden, sowie Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche gegen Sie zu stellen, wenn Sie Ihrer Schutzpflicht nicht nachgekommen sind.

Frühzeitiges Vorgehen gegen Belästigung mildert ihre Folgen ab und steigert die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Aus unserer langjährigen fachlichen Arbeit wissen wir: Ein offener und professioneller Umgang mit sexualisierter Belästigung und die Etablierung von Schutzmaßnahmen stärken Sie und Ihr Team maßgeblich – und steigern so auch die Qualität der Arbeit.

Indem Sie sich klar und deutlich gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt positionieren, können Sie Vorbild und Regelgeber*in sein. So senden Sie die Botschaft, dass sexualisierte Belästigung in Ihrem Betrieb nicht erwünscht ist, dass Sie Täter sanktionieren und Betroffene unterstützen werden. Dies erleichtert es Betroffenen, erlebte Belästigung anzusprechen – und nur so kann nachhaltig dagegen vorgegangen werden.

Funktionierende Anlauf- und Beschwerdestellen, gute Informations- und Unterstützungsmaßnahmen geben Ihnen Handlungssicherheit im Umgang mit akuten Fällen und stärken Sie in Ihrer Leitungskompetenz.

Mit einer klaren Haltung für Respekt können Sie viel bewirken.

Das können Sie ganz konkret tun:

Jede Maßnahme hilft: Werden Sie präventiv tätig, installieren Sie Beschwerde- und Unterstützungsstrukturen, bilden Sie Verantwortliche fort, enttabuisieren Sie das Thema und informieren Sie Ihr Personal darüber. Denken Sie dabei an alle im Betrieb Beschäftigten und stellen Sie sicher, dass die Informationen und Maßnahmen so gestaltet sind, dass sie alle erreichen.

Wichtige Schritte zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Gewalt:

1. Sensibilisierung und Schulungen für Führungskräfte
2. Einrichten einer ersten Anlaufstelle mit Schweigepflicht
3. Einrichten einer Beschwerdestelle gemäß AGG
4. Bekanntmachung des AGG, der internen Abläufe sowie der Anlauf- und Beschwerdestelle
5. Entwicklung eines Handlungsleitfadens für Verantwortliche: Was tun im Fall der Fälle? An wen kann ich mich wenden?
6. Präventionsmaßnahmen, z. B. Verankerung des Themas in Einstellungsgesprächen, in der Dienstvereinbarung usw.

Der bff ist der Dachverband der ambulanten Fachberatungsstellen in Deutschland, die gewaltbetroffene Frauen und Mädchen beraten. Als Fach- und Lobbyorganisation versammeln wir mit unseren Einrichtungen in ganz Deutschland die maßgebliche Expertise und Erfahrung in der Arbeit gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz und für eine respektvolle Betriebskultur. Wir beraten und unterstützen Betroffene und Ansprechpersonen und begleiten Betriebe dabei, sich gut gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt aufzustellen. Sprechen Sie uns an – gerne beraten wir und unsere Einrichtungen Sie bundesweit und bieten Ihnen maßgeschneiderte Fortbildungen an.

Wir unterstützen Sie – je nach Kapazität der Fachstelle – zum Beispiel bei folgenden Vorhaben:

- Führungskräftesensibilisierung und Fortbildung von Ansprechpersonen,
- Beratung von Hausleitungen und Gleichstellungsbeauftragten,
- Erstellen und Aktualisieren von Dienstvereinbarungen,
- Input für Mitarbeitende,
- Erstellen und Überarbeiten von Informationsmaterial,
- Einrichtung einer Beschwerdestelle,
- Einrichtung vertraulicher Erstberatung,
- Öffentlichkeitsarbeit zum Thema,
- Beratung im Bereich Organisationsentwicklung.

**Sie sind mit diesen Aufgaben nicht allein.
So können wir Sie unterstützen:**

***Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden,
was sie Ihnen wert sind:
Bieten Sie ihnen einen sicheren und
respektvollen Arbeitsplatz.
Wir begleiten Sie gerne dabei.***

Auf der Homepage des bff finden Sie die Adressen unserer Beratungsstellen, weitere Informationen zum Thema und Material, das Sie verwenden können.

Im persönlichen Gespräch ermitteln wir gemeinsam mit Ihnen den Ist- und Soll-Zustand in Ihrem Betrieb und Sie erhalten von unserer Beratungsstelle Ihr individuelles Angebot.

Mehr Informationen: www.frauen-gegen-gewalt.de

bff:  **it work!**

Unterstützung in Ihrer Nähe finden Sie hier:

