



relevant  
rebellisch  
revolutionär!



DGB

**Arbeit und  
Leben**  
NIEDERSACHSEN



Carl von Ossietzky  
Universität  
Oldenburg

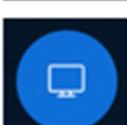
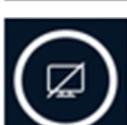


KOOPERATIONSSTELLE  
HOCHSCHULE – GEWERKSCHAFTEN

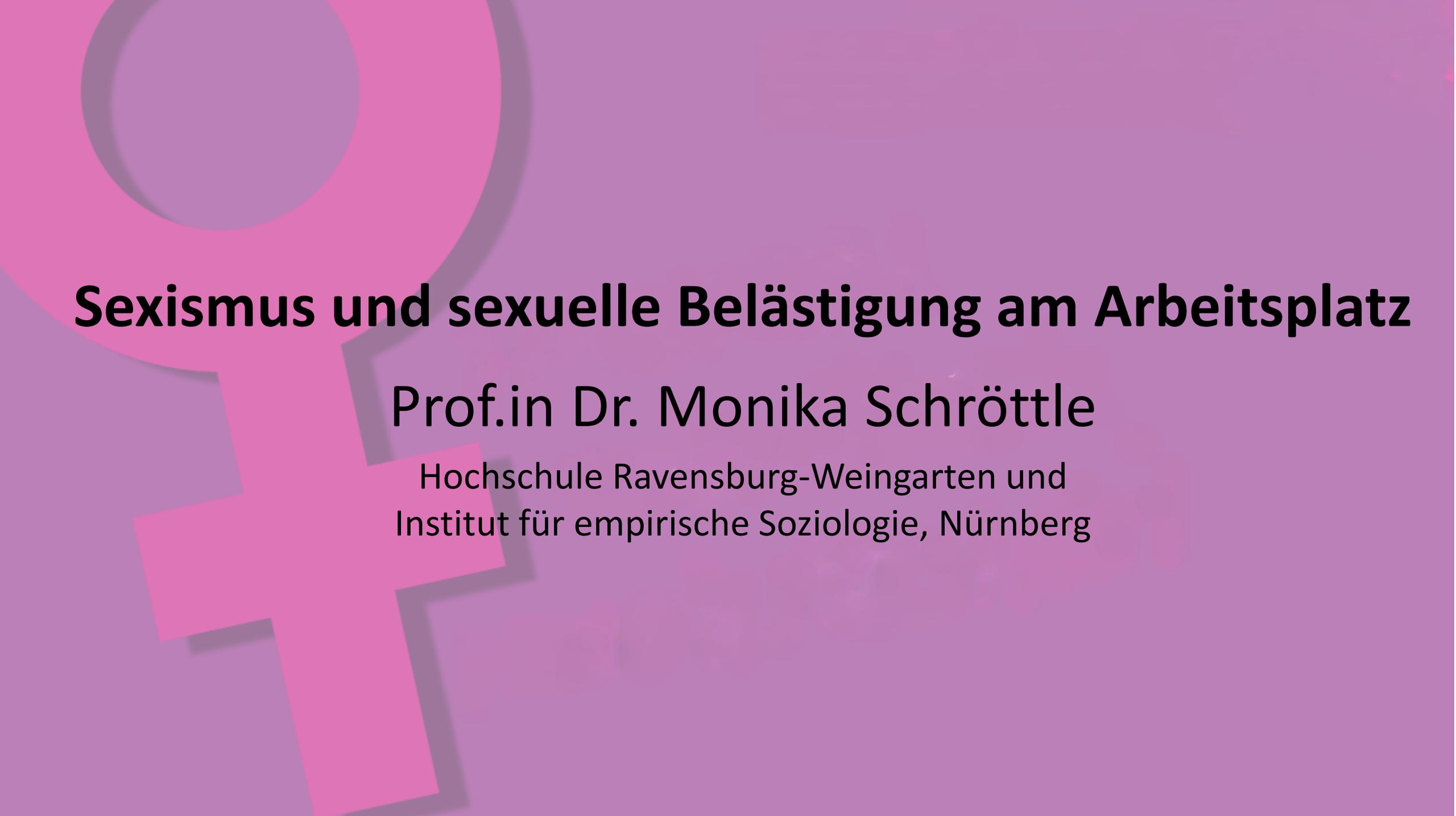


# Veranstaltungshinweise

- Bitte Mikrofon und Kamera in der Regel ausstellen

		<b>Mikrofon ist eingeschaltet / ausgeschaltet</b> Microphone is switched on / off
		<b>Ich nehme an der Konferenz teil / ich verlasse den Audiomodus (kann aber z.B. den Chat noch nutzen)</b> I participate in the conference / I leave the audio mode (but can still use the chat, for example)
★ 		<b>Kamera ist eingeschaltet / ausgeschaltet (virtuelle Hintergrundbilder)</b> Camera is switched on / off (New: virtual background images)
★ 		<b>Präsentation ist eingeblendet / ausgeblendet</b> Presentation is shown / hidden

- WM = Wortmeldung
- Fragen & Diskussionsbeiträge gerne über den öffentlichen Chat



# **Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

**Prof.in Dr. Monika Schröttle**

Hochschule Ravensburg-Weingarten und  
Institut für empirische Soziologie, Nürnberg



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



# Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention

Prof.in Dr. Monika Schröttle, Hochschule Ravensburg-Weingarten und  
Institut für empirische Soziologie (IfeS), Nürnberg

# I – Einführung und wissenschaftliche Erkenntnisse



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – was ist das?

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz ( § 3, Abs. 4 AGG)

- unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten
- dazu gehören u.a.: unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen
- das 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

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – was ist das?

## Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist
- verbale und physische Belästigungen (z.B. sexualisierte Sprüche, unerwünschte Berührungen), aber auch nonverbale Formen (anzügliche Blicke oder Zeigen pornografischer Bilder)
- Gesetz definiert sexuelle Belästigung über objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über Absicht der belästigenden Person
- Kriterien: objektiv sexueller Charakter eines Verhaltens + Person hat sich sexuelle belästigt gefühlt

s. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html>

# Sexuelle Belästigung – Verpflichtungen der Arbeitgeber

Im Zusammenhang mit Diskriminierung besteht den Beschäftigten gegenüber eine konkrete Schutzpflicht. Arbeitgeber müssen ...

1. in Ihrem Betrieb über den gesetzlichen Schutz vor Belästigungen informieren und vorbeugende Maßnahmen treffen, die das Arbeitsumfeld sicherer gestalten (Präventions- und Informationspflicht).
2. eine Stelle einrichten, bei der Beschäftigte Beschwerden einreichen können, wenn Sie am Arbeitsplatz diskriminiert bzw. belästigt wurden (Beschwerdestelle nach §13 AGG).
3. jede Beschwerde ernst nehmen, den Einzelfall prüfen und im Fall einer Belästigung Schutzvorkehrungen treffen und dafür sorgen, dass diese in Zukunft nicht wieder passieren kann (Handlungspflicht).

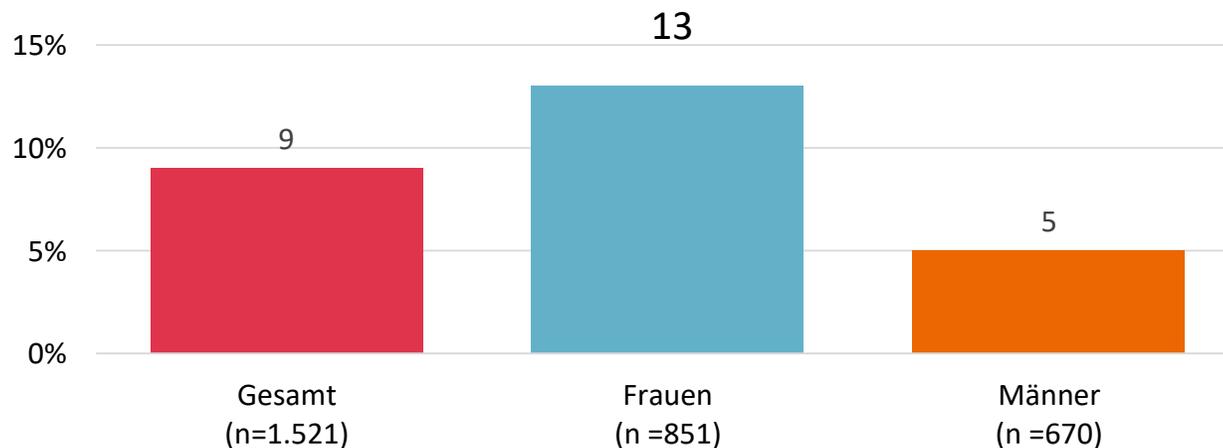
# Repräsentative Studie – IfeS im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019)

- Repräsentative telefonische Befragung bei 1.531 erwerbstätigen Frauen und Männern
- Zusätzliche vertiefende qualitative Interviews mit Betroffenen
- Fokusgruppen mit Arbeitgebern, Beschäftigten, Leitungspersonen, Gleichstellungsbeauftragten
- Analyse von Rechtsurteilen
- Erarbeitung von Empfehlungen für unterschiedliche Akteur\*innen

SCHRÖTTE, MONIKA / MESKOVA, KSENIA / LEHMANN, CLARA (2019): „UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ – LÖSUNGSSTRATEGIEN UND MAßNAHMEN ZUR INTERVENTION“. STUDIE IM AUFTRAG DER ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES. BERLN.

# Ausmaß und aktuelle Betroffenheit (Ergebnisse der repräsentativen Befragung)

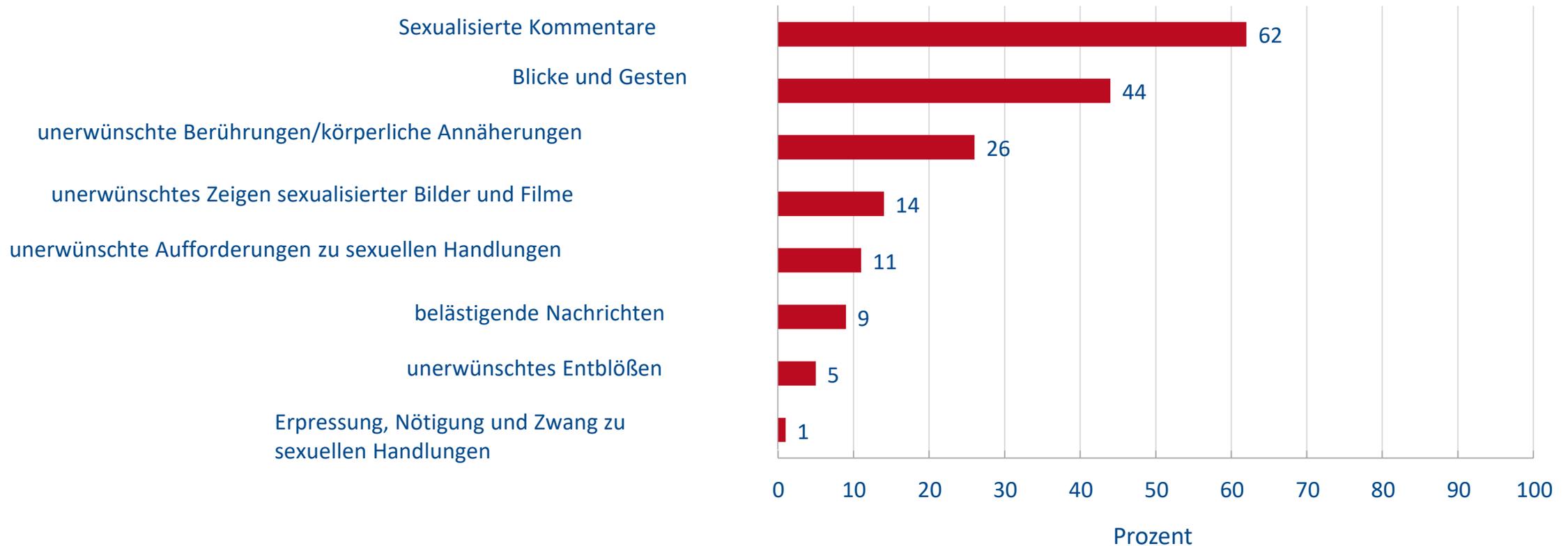
- 9% der Erwerbstätigen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren betroffen
- Frauen (13%) signifikant häufiger als Männer (5%)



**Abbildung:** Anteil Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht in %).

Basis: Gesamtstichprobe (N=1.527)

# Formen und Schwere der Belästigung (Ergebnisse der repräsentativen Befragung)



# Formen und Schwere der Belästigung

## (Ergebnisse der repräsentativen Befragung)

- zumeist wiederholte Belästigung (83% mehr als eine Situation)
- von jedem/jeder zweiten bis dritten Betroffenen als psychisch belastend, erniedrigend, beschämend wahrgenommen (Frauen häufiger als Männer)
- jede/r Dritte fühlt sich durch die Handlungen bedroht, ausgeliefert, ohnmächtig (Frauen tendenziell häufiger als Männer)

# Belästigende Person

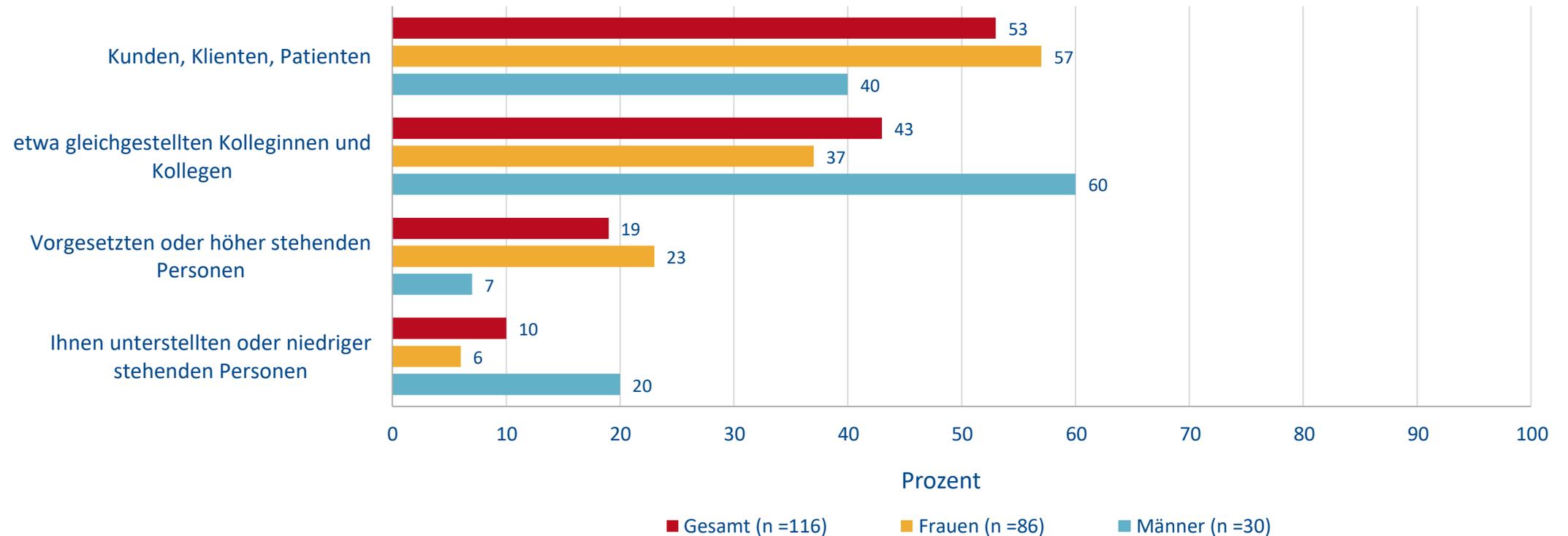
(Ergebnisse der repräsentativen Befragung)

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mehrheitlich durch männliche Personen
- 82 % der Betroffenen: Täter ausschließlich oder überwiegend Männer
- Frauen zu 98% durch männliche Personen
- Männer zu 39% durch männliche Personen (46% ausschließlich/überwiegend durch Frauen + 16% durch beide Geschlechter)

# Belästigende Person

(Ergebnisse der repräsentativen Befragung)

Die Belästigung geht aus von



# Branchen und Berufsgruppen

(Ergebnisse der repräsentativen Befragung)

## Berufsgruppen

- Besonders hohe Betroffenheit in Dienstleistungsberufen und Verkauf (13%), aber auch in akademischen Berufen (10%)

## Erhöhtes Risiko für:

- weibliche Führungskräfte (22% vs. 3%)
- Frauen in akademischen Berufen (14% vs. 4%)
- Frauen in technischen und typischen Männerberufen (13% vs. 3-6%)

# Reaktion auf sexuelle Belästigung im Betrieb

## (Ergebnisse der repräsentativen und der Vertiefungsbefragung)

- unerwünschte Handlungen werden oft nicht sofort als sexuelle Belästigung erkannt
- Betroffene setzen sich zwar häufig verbal zur Wehr und weisen belästigende Personen in die Schranken
- Kolleg\_innen, Vorgesetzte oder andere betriebliche bzw. professionelle Ansprechpersonen werden aber mehrheitlich nicht eingeschaltet (39 % haben sich an Dritte gewandt, 23 % offiziell beschwert, Ansprechpartner im Betrieb vielen nicht bekannt)
- nur 4 % professionelle Hilfe/Unterstützung durch Beratungsstellen / therapeutische Einrichtungen
- Rechtsweg wird so gut wie nie beschritten (1%)
- Hintergründe: mangelnde Information, Angst vor unzureichender Anonymität und negativen Folgen, Versuch, Problem selbst zu lösen oder Betrieb zu verlassen

# Reaktion auf sexuelle Belästigung im Betrieb

## (Ergebnisse der Vertiefungsbefragung)

### **Besondere Schwierigkeiten, Situationen zu beenden oder sich zur Wehr zu setzen, wenn...**

- es sich um Belästigungen durch Vorgesetzte handelt
- die Betroffenen jung sind, wenig Berufserfahrung haben und nicht langfristig betrieblich eingebunden sind (v.a. Praktikant\_innen, Hilfskräfte und Auszubildende)
- in spezifischen Abhängigkeitsverhältnissen stehen
- im Betrieb sexuelle Belästigung (durch bestimmte Personen) geduldet und/oder durch Vorgesetzte nicht konsequent unterbunden bzw. sanktioniert wird
- Anlaufstellen nicht bekannt sind

# Folgen für Betroffene und Betrieb

## (Ergebnisse der Vertiefungsbefragung)

### **Gesundheitliche und betriebsschädigende Folgen:**

- andauernde Belästigungssituationen schaden der (psychischen und physischen) Gesundheit von Beschäftigten (Folge: Krankheitsausfälle, Leistungsminderung, Arbeitsplatzwechsel, Fluktuation)
- sexuell belästigendes Verhalten und Diskriminierung stören den Betriebsfrieden und verhindern ein positives und von Vertrauen geprägtes Betriebsklima
- Machtmissbrauch im Kontext von Hierarchien und die Missachtung der Integrität der Mitarbeitenden beeinträchtigen Vertrauen in Leitung und Strukturen
- negative Folgen und Folgekosten für den Betrieb

## II – Empfohlene Maßnahmen



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Empfohlene Maßnahmen

## Zentrale Rolle der Führungskräfte im Betrieb – Maßnahmen auf diese Zielgruppe fokussieren

- klare Position gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einnehmen und sie gegenüber allen Mitarbeitenden durch regelmäßige Information, Schulung und verbindliche Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen vertreten
- Betroffene konsequent schützen und Verursacher\_innen zur Verantwortung ziehen (stufenweise Sanktionen) – dabei auch Fokus auf Kund\_innen und Patient\_innen als Verursachende
- Regelmäßige Information und Aufklärung der Mitarbeiter\_innen durch Unternehmens-/Betriebsleitung
- Verpflichtende Schulungen und obligatorische Verpflichtungserklärungen für Führungskräfte

# Empfohlene Maßnahmen

## Zentrale Rolle der Führungskräfte im Betrieb – Maßnahmen auf diese Zielgruppe fokussieren

- Vermittlung von geforderten Vorgehensweisen, Verantwortlichkeiten und Sanktionierungsschritten, die für alle Leitungspersonen eindeutig und verbindlich sind:
  - \* sofortige und zeitnahe Intervention in allen Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
  - \* Dokumentation der Fälle
  - \* Rücksprache mit verantwortlichen Anlaufstellen im Betrieb
  - \* Einleiten von Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene
  - \* Sanktionen gegenüber den Verursachenden (von Ermahnung / Abmahnung und Freistellung bis hin zur Kündigung, in strafrechtlich relevanten Fällen auch Anzeigeerstattung)
  - \* Mediationsangebote/Auflagen zur Gewaltberatung/Trainingsmaßnahmen für Verursacher\_innen
  - \* im Nachgang obligatorische Überprüfung, ob sexuelle Belästigung nachhaltig beendet werden konnte und Betroffene vor negativen Folgen geschützt sind

# Empfohlene Maßnahmen

## Verbindliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verhaltenscodices für alle Mitarbeitenden

- Inhalt: verbindliche Regeln zum geforderten Umgang der Mitarbeitenden, der Führungskräfte und der betriebsinternen Ansprechpersonen mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Erarbeitung im Rahmen betriebsinterner Arbeitsgruppen unter Einbeziehung unterschiedlicher Statusgruppen, um den betrieblichen Auseinandersetzungsprozess zu unterstützen.
- Formulierung und alltägliche Umsetzung als Voraussetzung, um im Fall einer rechtlichen Intervention (Kündigung) den\_die Arbeitgeber\_in abzusichern.
- Regelungen zum Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Arbeitsverträgen und obligatorischen Selbstverpflichtungserklärungen integrieren.

# Empfohlene Maßnahmen

## Interne Ansprechpersonen für Beratung und Beschwerde vorhalten, bekannt machen und Verantwortliche mit Befugnissen ausstatten

- Die Beratung sollte anonym und niedrigschwellig arbeiten.
- Beschwerdestellen sollen analog § 13 AGG neutral und qualifiziert für die Ermittlung und Prüfung von Beschwerden sein.
- Wichtig: Beratung und Beschwerde auf unterschiedliche Ansprechpersonen aufteilen und neben der offiziellen Beschwerdestelle eine vertrauliche, anonyme Beratung zu ermöglichen, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst.
- Rückhalt der Leitung + anonyme Beschwerdemöglichkeiten vorsehen+ Vernetzung mit externen Stellen / Angeboten

# Empfohlene Maßnahmen

## Unternehmensleitung und Betriebsklima - Primärprävention

Unternehmenskultur hat maßgeblichen Einfluss auf das Vorhandensein von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Durch Information, Schulung und Leitungskräfte vermitteln:

- \* diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang zwischen den Geschlechtern
- \* sexismusfreies Arbeitsklima
- \* ein Grenzen und die Intim-/Privatsphäre wahrender Umgang zwischen Mitarbeitenden, in unterschiedlichen Arbeitsbereichen sowie zwischen Mitarbeitenden und Leitungspersonen
- \* diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang, auch in Bezug auf Rassismus, Behinderung, Religion und Alter (Bewusstsein für Relevanz von Gleichberechtigung/Gleichwertigkeit auf allen Ebenen schaffen)

# Empfohlene Maßnahmen

## Regelmäßige innerbetriebliche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- regelmäßige schriftliche Mitteilung und Information zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, zu Vorgehensweise / Sanktionierung / Ansprechpersonen (über Intranet, Newsletter, Broschüren, Plakataktionen)
- Thematisierung in Arbeitsbesprechungen und bei Mitarbeiter\_innengesprächen sowie in Betriebsversammlungen
- Ermutigung Betroffener, sich zu beschweren und der Zeug\*innen, einzugreifen
- vorgefertigte Formulare für Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, um die Beschwerde zu erleichtern + Möglichkeit anonymer Beschwerden





# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

## Beratung

Tel. 030 18555-1855  
(Mo. 13-15 Uhr, Mi. und Fr. 9 – 12 Uhr  
E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

## Zentrale

Tel. 030 18555-1855  
E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

Institut für empirische Soziologie  
an der Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg (IfeS)

Dr. Monika Schröttle,

Leitung der Forschungs- und Beobachtungsstelle  
Geschlecht, Gewalt, Menschenrechte (FOBES)

E-Mail: [monika.schroettle@ifes.uni-erlangen.de](mailto:monika.schroettle@ifes.uni-erlangen.de)



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

