
Sexismus & sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



Fachinput im Rahmen des Aktionstags „Gemeinsam
gegen Sexismus“

04.11.2023

Luisa Zingel – Frauennotruf Marburg e.V.



Themen

- 01 Sexismus, sexuelle Belästigung
 - Wovon sprechen wir eigentlich?
- 02 rechtliche Grundlagen
- 03 Vorgehen für Betroffene
- 04 Vorgehen für Vorgesetzte
- 05 Fazit: Haltungen & Prävention



01 Sexismus, sexuelle Belästigung



01 Sexismus ist...

... die Zuschreibung von bestimmten Eigenschaften, Emotionen und Erwartungen an ein Geschlecht

... die Idee, dass Frauen weniger wert sind, weil sie Frauen sind.

... Geschlechterbinarität, Cisgeschlechtlichkeit und Heterosexualität als Norm

Sexismus findet sich...

- in der Erziehung
- in Partnerschaften
- am Arbeitsplatz
- im öffentlichen Raum
- in Schulen, Universitäten & Ausbildungsbetrieben
- in jedem Bereich des öffentlichen & nicht-öffentlichen Lebens

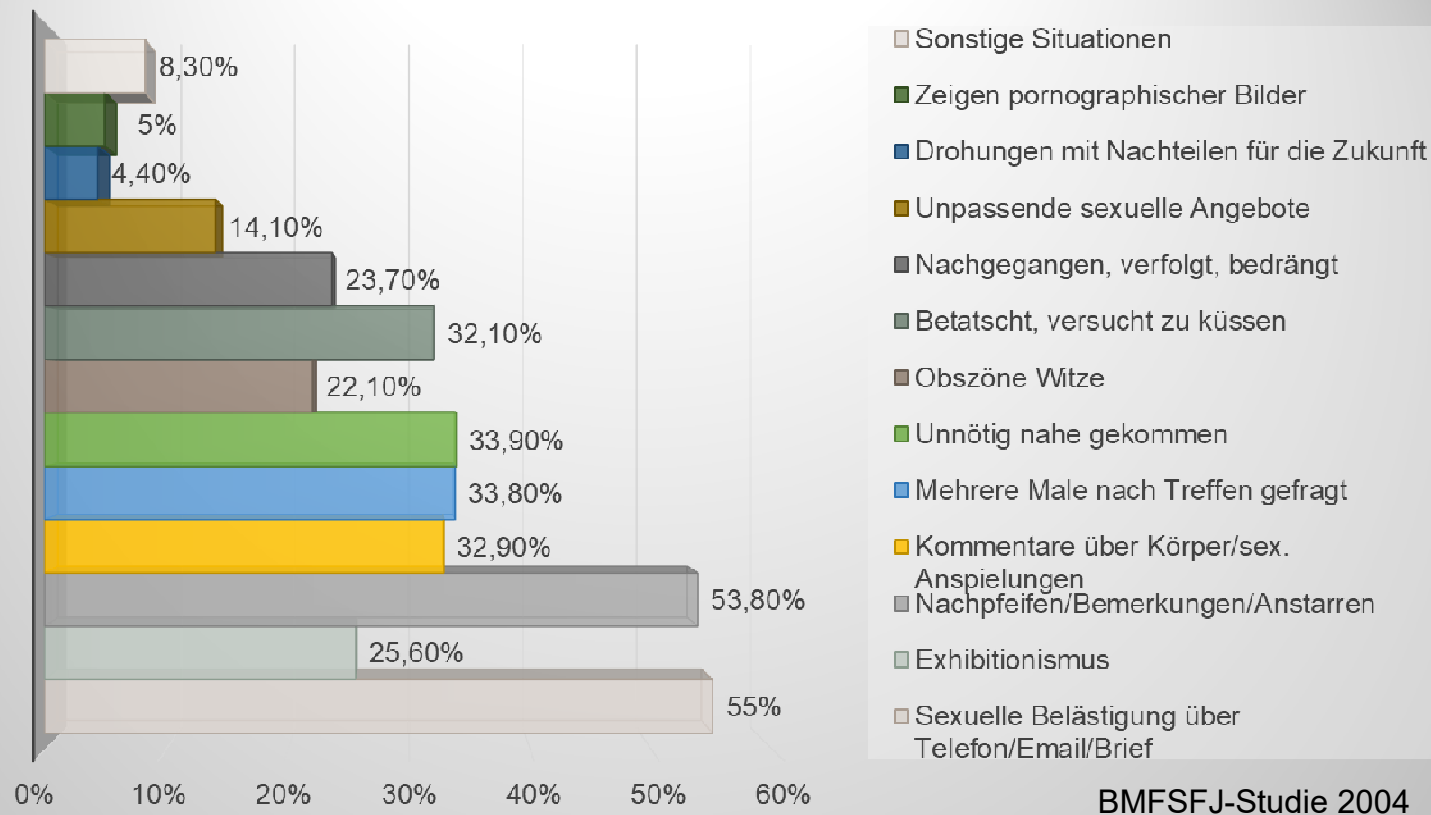


01 Sexuelle Belästigung ist...

- ... Sprüche, Kommentare, Beleidigungen, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- ... Catcalls
- ... taxierende Blicke, Starren
- ... Pfiffe
- ... E-Mails, Textnachrichten, Bilder mit sexualisierten Inhalten
- ... Aufforderungen, gemeinsam auszugehen
- ... unerwünschte Berührungen, Herandrängeln, körperliche Übergriffe
- ...



01 Formen & Häufigkeit sexueller Belästigung



01 Fallbeispiel 1

Frau XY ist neu als Praktikantin in Ihrer Abteilung. Sie ist engagiert, versteht sich gut mit den Kolleg_innen und macht ihre Arbeit gut. Nach einigen Wochen stellen Sie zunehmende Krankmeldungen bei ihr fest. Als Sie sich bei ihr erkundigen, erzählt Sie Ihnen, dass Sie Probleme mit ihrem Teamleiter hat. Es fing mit harmlosen Komplimenten zu ihrer Arbeit an. Später kommentierte er auch ihr Aussehen und schickte ihr schließlich private WhatsApp-Nachrichten, in denen er immer wieder vorschlug, mit ihm essen zu gehen und dabei über ihre Zukunftsperspektiven zu sprechen.



01 Fallbeispiel 2

Frau Z arbeitet schon lange in der Firma. Seit einigen Wochen hat sie eine Partnerin und beschließt, sich bei ihren Kolleg_innen zu outen. Wenige Tage später wird ihr in der Kantine hinterhergepiffen und von männlichen Kollegen hinterhergerufen:

... ob man mal zuschauen dürfe

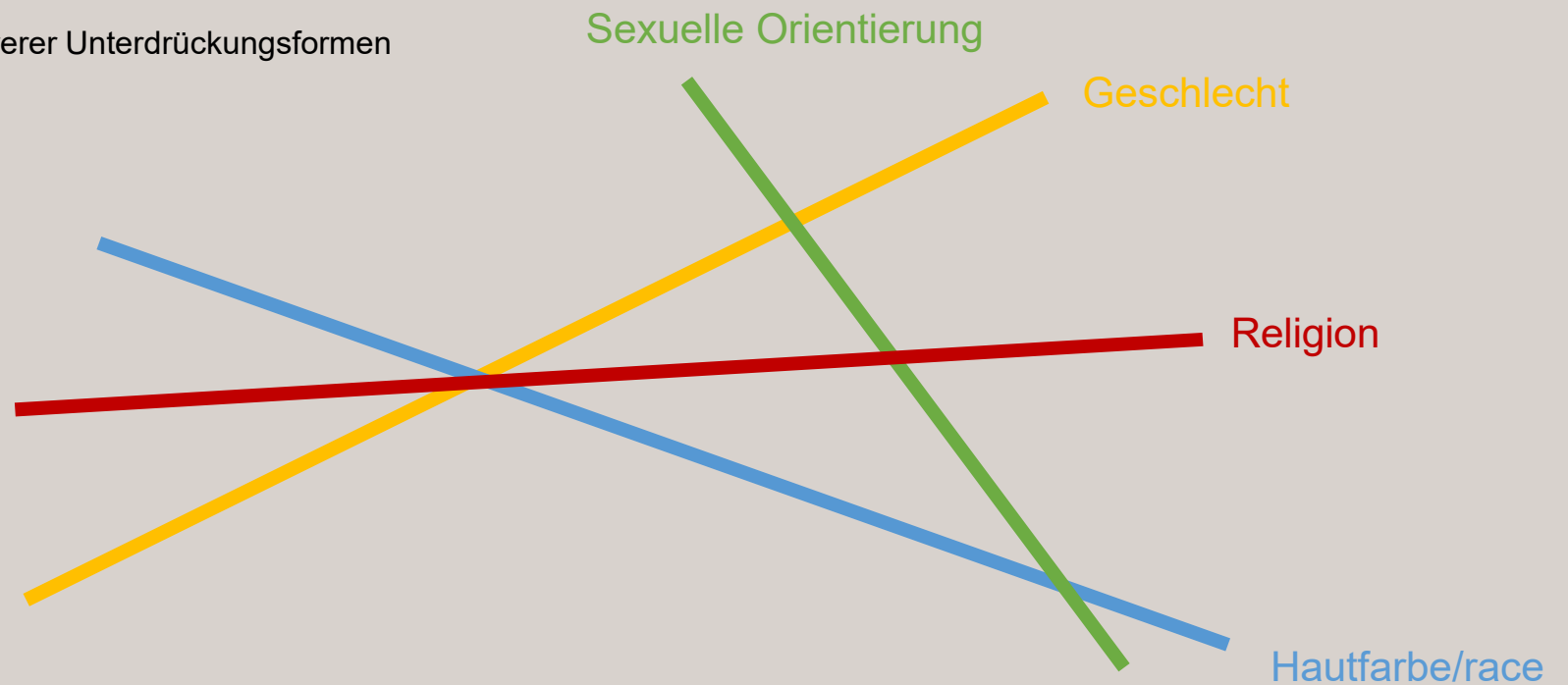
... ob man mal mitmachen dürfe

... dass es bei ihrem Aussehen kein Wunder sei, dass sie keinen Mann abbekommen habe



01 Intersektionalität

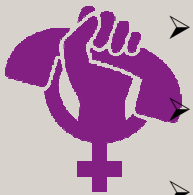
= Verschränktheit mehrerer Unterdrückungsformen



01 Fazit

Bei sexueller Belästigung geht es nicht um Komplimente oder einen Flirt, sondern um:

- Demonstration von Macht
- Platzzuweisung
- Erniedrigung
- Beschämung
- Herabsetzung



- Unfreiwillig
- Androhung beruflicher Nachteile
- Versprechen beruflicher Vorteile

02

Rechtliche Grundlagen



02 Das AGG

- AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- in Kraft seit 14.08.2006, letzte Änderung 2022
- Ziel: Benachteiligungen aufgrund von race, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion/ Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität verhindern und beseitigen (§1)
- Rechte für Arbeitnehmer_innen (selbstständig & unselbstständig)
- Pflichten für Arbeitgeber_innen
- inkl. Aus- und Weiterbildung



02 Sexuelle Belästigung im AGG

§ 3 (4)

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), 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.

→ Körperliche & nicht-körperliche Handlungen



02 Sexuelle Belästigung im StGB

§ 184i (1)

Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft (...)

→ Ausschließlich körperliche Handlungen!



03

Vorgehen für Betroffene



03 Am Arbeitsplatz

- Beschwerdestelle gem. AGG
- Vorgesetzte_r
- Personal-/ Betriebsrat
- Gleichstellungsbeauftragte_r
- Kolleg_innen



03 Externe Unterstützung

- Fachberatungsstelle – Frauennotruf Marburg
- Gewerkschaft
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Regionale Antidiskriminierungsstellen/ -beratung
 - Antidiskriminierungsberatung im Gleichberechtigungsreferat der Stadt Marburg
 - Antidiskriminierung Mittelhessen e.V.
 - ADiBe Netzwerk Hessen
- Freundeskreis



03 Was Betroffene abhält

- Unwissenheit um Beschwerdestrukturen
- Normalisierung der Übergriffe
- Angst vor Unverständnis
- Angst vor Schuldzuweisung
- Angst vor erneutem Kontrollverlust
 - Wer weiß dann alles darüber Bescheid?
 - Was passiert dann womöglich (ohne mein Einverständnis)?



04

Vorgehen für Vorgesetzte



04 Verpflichtungen von Arbeitgeber_innen

Schutzpflicht (§12 AGG)

- Verpflichtung, sexuelle Belästigung zu verhindern
- Information & Prävention
- Gewährleistung von Schutz der betroffenen Person durch Sanktionen und andere Maßnahmen

Doppelrolle bei der Schutzpflicht → gegenüber allen Beschäftigten

- Schadensersatzpflicht, wenn Arbeitgeber_in die betroffene Person nicht schützt
- Haftung gegenüber dem_der übergreifigen Beschäftigten bei unverhältnismäßigen Sanktionen



04 Verpflichtungen von Arbeitgeber_innen

Beschwerdestelle & Informationspflicht

- Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle für betroffene Beschäftigte
- Verpflichtung zur Bekanntmachung bei allen Beschäftigten: Stelle & Ansprechperson, Ort, Zeiten (§12(5))
- Verpflichtung der Beschwerdestelle, jeder Beschwerde nachzugehen
- Verpflichtung der Beschwerdestelle, Arbeitgeber_in zu informieren
- Maßregelungsverbot (§16): Es dürfen keine Nachteile für Beschäftigte entstehen, die eine Beschwerde einreichen



04 Verpflichtungen von Arbeitgeber_innen

Hinweise zum Beschwerdeverfahren

- Die Beschwerde muss seitens Arbeitgeber_in geprüft werden.
- Die Bearbeitung kann grundsätzlich an die Beschwerdestelle delegiert werden.
- Der_die Arbeitgeber_in muss dennoch weiterhin die Möglichkeit haben, selbst abschließend über den Sachverhalt zu entscheiden.
- Die Beschwerde muss mit sämtlichen Mitteln aufgeklärt werden, die Arbeitgebenden bzw. Beschwerdestelle zur Verfügung stehen. Z.B. alle betroffenen Parteien sollen angehört werden.
- Das Ergebnis der Prüfung ist der beschwerdeführenden Person mitzuteilen. Das Ergebnis ist, insbesondere bei einer Zurückweisung der Beschwerde, zu begründen.
- Das Ergebnis sollte innerhalb einer angemessenen Zeit (2 Wochen) mitgeteilt werden.
- Die Vorgänge sollten dokumentiert, aber getrennt von den Personalakten aufbewahrt werden.



04 Dokumentation



Betroffene Person – Ort	Aufzeichnung von:
--------------------------------	--------------------------

Datum:	Beschreibung Fall	Vorgehen	Bewertung/eigene Einschätzung der Situation	Arbeitsaufträge	Erledigt wann? Wer?



05

Fazit: Haltungen & Prävention



05 Haltungen & Prävention

- Betroffenen glauben & sie ernsthaft unterstützen
- Sexuelle Belästigung als eine Form von geschlechtsspezifischer Gewalt anerkennen
- Beschwerdestrukturen im Betrieb bekannt machen
 - Wer ist ansprechbar?
 - Was passiert mit den Informationen?
- Deutlich machen,
 - was ein respektvoller Umgang miteinander bedeutet.
 - dass Sexismus, Ausgrenzung und Abwertung keinen Platz haben.
 - dass alle von sexueller Belästigung betroffen sein können und es gut ist, wenn Betroffene oder auch andere, die davon Kenntnis haben, davon erzählen.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

