

# SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

*Nein zu Sexismus*

LEITLINIEN GEGEN  
SEXUELLE BELÄSTIGUNG

*bei der Stadtverwaltung Krefeld*



## NEIN ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Leitlinien gegen sexuelle Belästigung bei der Stadtverwaltung Krefeld

„Sexismus begegnet uns täglich und überall – in Medien und Kultur, in Werbung, am Arbeitsplatz und in der Politik. Sexismus würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechtes herab. In einer offenen, modernen und gleichberechtigten Gesellschaft hat Sexismus keinen Platz. Wir wollen Maßnahmen dagegen entwickeln und erfolgreiche Projekte fortführen.“  
(Koalitionsvertrag der 19. Bundesregierung)

Sexismus und sexuelle Belästigungen sind ein gesellschaftlich drängendes Problem. Laut einer Studie, die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>1</sup> in Auftrag gegeben wurde, war mit insgesamt 9 % der Befragten etwa jede elfte erwerbstätige Person in den Jahren 2015 bis 2017 von **sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz betroffen.

Frauen haben mit einem Anteil von 13 % deutlich häufiger als Männer (5 %) sexuelle Belästigung erlebt.

Auch bei der Stadtverwaltung Krefeld erleben Mitarbeitende sexuelle Belästigungen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet zwar seit 2006 jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als eine Diskriminierung, doch häufig trauen sich Mitarbeitende nicht, den Beschwerdeweg zu gehen.

### Es ist der Stadtverwaltung Krefeld ein wichtiges Anliegen

- » **ihre Mitarbeitenden vor sexuellen Belästigungen zu schützen,**
- » **das Thema aus der Tabu-Zone zu holen und zur vorbehaltlosen Aufklärung beizutragen,**
- » **Betroffenen Mut zu machen, sich zu wehren und Beratungen anzubieten und**
- » **mit Null-Toleranz jedem Vorfall nachzugehen.**



<sup>1</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“, Oktober 2019

<p><b>Was ist Sexismus?</b></p>	<p>In der Wissenschaft wird Sexismus als Sammelbegriff für <b>jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes</b> verwendet:</p> <p>Sexismus bedeutet die Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts.</p> <p>Sexismus ist auch die Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben. Zum Beispiel die Vorstellung, dass Männer mehr wert sind als Frauen.</p>
<p><b>Was ist sexuelle Belästigung?</b></p>	<p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn „[...] <b>ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten</b>, 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 <b>die Würde der betreffenden Person verletzt wird</b>, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“</p> <p>Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>2</sup> führt dazu aus: „Bei der sexuellen Belästigung handelt es sich also um eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Das können vor allem sexuelle Anspielungen oder unangemessene Berührungen sein. [...] Eine sexuelle Belästigung geht mit einer Würdeverletzung der belästigten Person einher. Das heißt, das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die andere Person. Es geht dabei nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person. <b>Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf alle Formen solcher Belästigung.</b>“</p>



## Formen sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen. Sie kann Frauen, Männer, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle und queere Menschen betreffen.

**Wer kennt das nicht:**

**Stell Dich nicht so an! – Das war doch nicht so gemeint! - Verstehst Du keinen Spaß?**

Häufig werden verbale und non-verbale Belästigungen verharmlost und den Betroffenen wird unterstellt, dass sie überempfindlich auf einen Witz oder Flirtversuch reagieren. Aber: Bei einem Flirt herrscht beiderseitiges Einverständnis.

**Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der anderen Person.**

Da es keine klare und eindeutige Definition gibt, gilt:

**Jeder Mensch bestimmt die eigene Grenze selbst und welches Verhalten von ihr/ ihm akzeptiert oder als entwürdigend empfunden wird.**

Sexuelle Belästigung hat nichts mit einem Flirt zu tun, sondern ist häufig Ausspielen von Macht. Dies ist besonders dann der Fall, wenn Abhängigkeitsverhältnisse, wie Ausbildung, Praktika und befristete Arbeitsverhältnisse ausgenutzt und berufliche Nachteile angedroht oder berufliche Vorteile versprochen werden.



<sup>2</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“, Oktober 2019



## Formen sexueller Belästigung

<p><b>Verbal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze</li> <li>» Aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen und das Privatleben</li> <li>» Sexuell zweideutige Kommentare</li> <li>» Fragen mit sexuellem Inhalt, z.B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre</li> <li>» Aufforderung zu intimen oder sexuellen Handlungen, z.B. „Setz dich auf meinen Schoß“</li> <li>» Sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung</li> <li>» Androhung beruflicher Nachteile bei Verweigerung sexueller Handlungen</li> <li>» Versprechen von beruflichen Vorteilen, wenn sich auf sexuelle Handlungen eingelassen wird</li> </ul>
<p><b>Non-verbal</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Aufdringliches Starren oder anzügliche Blicke</li> <li>» Hinterherpfeifen</li> <li>» Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug</li> <li>» Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken</li> <li>» Aufhängen oder Verbreiten von geschlechtsspezifisch diskriminierendem Material</li> <li>» Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornographischer, geschlechtsspezifisch diskriminierender Computerprogramme, -anwendungen und -medien auf EDV-Anlagen am Arbeitsplatz</li> <li>» Unsittliche Entblößung</li> <li>» (Heimliche) Selbstbefriedigung in der Öffentlichkeit</li> </ul>
<p><b>Physisch</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Jede unerwünschte Berührung (tätscheln, massieren, streicheln, kneifen, umarmen, küssen, u. a. m.), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht</li> <li>» Wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die angebrachte Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren</li> <li>» Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung</li> </ul>

## Auswirkungen

Laut einer repräsentativen Umfrage im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015 hat mehr als die Hälfte der Beschäftigten schon Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beobachtet oder selbst erlebt.<sup>3</sup>

Sexuelle Belästigung kann sich sowohl auf die physische als auch auf die psychische Gesundheit von Betroffenen auswirken: Ängste, Depressionen, Albträume, Schlafstörungen, Essstörungen, Magen- und Darmbeschwerden, Kopfschmerzen, u.v.m.

Die Leistungsfähigkeit sinkt, es kommt zu Arbeitsausfällen, ggf. auch zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Häufig wechseln Betroffene die Arbeitgeber/ in.

Zusätzlich schaden sexuelle Belästigungen dem Betriebsklima und können die gesamte Belegschaft sowie den Ruf des Unternehmens negativ beeinflussen.

### **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten!**

Das AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (§ 12 Abs. 1 AGG) und gibt Beschäftigten Rechte, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Dies implementiert gleichzeitig eine deutliche Schutzpflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Sie sind dafür verantwortlich, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten zu ergreifen.

Sexuelle Belästigung kann eine schuldhafte Verletzung arbeitsrechtlicher oder dienstrechtlicher Pflichten mit den entsprechenden Konsequenzen sein.

Sind die rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt, kämen in Betracht:

- » Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und Kündigung für Beschäftigte
- » Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Zurückstufung und Entfernung aus dem Beamtenverhältnis für Beamtinnen und Beamte

Sofern Mitarbeitende von Dritten sexuell belästigt werden, kann ggfs. Hausverbot ausgesprochen oder Strafanzeige gestellt werden.

Bei strafrechtlich relevanten Formen von sexuellen Übergriffen wie etwa einer sexuellen Nötigung (§ 177 StGB) sind auch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft zuständig.

<sup>3</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes; repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz





## Was können Betroffene tun?

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Um sich persönlichen Rückhalt zu verschaffen, ist es ratsam, dass sich Betroffene an Personen ihres Vertrauens wenden.

Die Interessensvertretung der von geschlechtsbezogener Diskriminierung betroffener Mitarbeitenden gehört zu den primären Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Als Ansprechperson steht sie somit auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz den Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät Betroffene unter Wahrung strengster Diskretion. Darüber hinaus stehen auch Personalräte Ratsuchenden zur Seite.

Betroffene können sich mit ihrer Beschwerde an ihre Vorgesetzten oder auch direkt an FB 10 – Verwaltungssteuerung und –service, Personalservice als Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG wenden.

- » **Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung über distanzlos empfundenen Körperkontakt, obszöne Sprüche oder pornographische Bilder am Arbeitsplatz. Ihr Empfinden ist entscheidend!**
- » **Wenn es Ihnen möglich ist, machen Sie der belästigenden Person deutlich, dass Sie das belästigende Verhalten nicht dulden; auch nachträglich.**
- » **Dokumentieren Sie die Vorfälle, sichern Sie E-Mails, Chat-Verläufe, Fotos, etc.**
- » **Vertrauen Sie sich Ihnen nahestehenden Personen, die Sie unterstützen können, an.**
- » **Bitten Sie ggf. Zeugen/innen um Bestätigung/Aussage**
- » **Fassen Sie Mut und nehmen Sie, egal welchen Geschlechtes und welcher sexuellen Orientierung oder Identität, Kontakt zur Gleichstellungsbeauftragten oder zu Ihren Interessenvertreterinnen und -vertretern auf. Besprechen Sie Ihre Rechte und das Vorgehen vertraulich und im Einvernehmen mit Ihnen, ohne dass notwendigerweise arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen für die belästigende Person folgen müssen.**
- » **Sie können auch von Ihrem Beschwerderecht bei Ihren Vorgesetzten und/ oder gegenüber dem FB 10 - Verwaltungssteuerung und -service Gebrauch machen. *! Achtung: Die Verschwiegenheit entfällt und ein Verfahren nach dem AGG wird eingeleitet!***



### Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Auch für Kolleginnen und Kollegen, die eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beobachten, ist ein Eingreifen nicht immer einfach, insbesondere dann, wenn die Belästigung von Führungskräften ausgeht.

- » Zeigen Sie Zivilcourage und helfen Sie dabei, dass die Belästigung aufhört.
- » Bezeugen Sie im Beschwerdefall den Vorfall.

### Pflichten der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten

Wenn keine Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vorliegen, heißt das nicht, dass es keine sexuellen Übergriffe gibt. Eventuell haben Betroffene Angst vor Ungläubigkeit, Spott oder Repressalien.

Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde der Mitarbeitenden respektiert werden und sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt. Sie haben Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigungen nachzugehen, die Betroffenen zu ermutigen, sich dagegen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

- » Nehmen Sie eine eindeutige Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein und sprechen Sie darüber!
- » Sorgen Sie in Ihrem Arbeitsbereich für respektvollen und geschlechtergerechten Umgang.
- » Seien Sie Vorbild!

Wird Führungskräften ein belästigendes Verhalten bekannt und/ oder zur Beschwerde gebracht, haben sie die Pflicht, unverzüglich auf die Unterlassung hinzuwirken und entsprechende personelle Maßnahmen einzuleiten.

Dabei können sie sich gleichermaßen Beratung und Unterstützung bei der Gleichstellungsbeauftragten, den Interessensvertreterinnen und -vertretern sowie bei den Mitarbeitenden des FB 10 holen.

- » Mit dem Bekanntwerden eines belästigenden Verhaltens oder einer Beschwerde beginnt der offizielle Verfahrensweg nach dem AGG. Dokumentieren Sie daher Daten wie Datum, Uhrzeit, evtl. Zeuginnen und/ oder Zeugen und den vorgebrachten/ beobachteten Sachverhalt.
- » Sorgen Sie unverzüglich für den Schutz der betroffenen Person. Sprechen Sie die Maßnahmen mit FB 10 – Verwaltungssteuerung und –service ab.
- » In Fällen, in denen das Verhalten zu arbeits-/ disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen könnte und/ oder Straftatbestände erfüllt sein könnten, ist der FB 10 unverzüglich einzuschalten.

**Betroffenen und deren Zeugen/innen entstehen durch Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine beruflichen Nachteile.**

  
OB Frank Meyer

  
Beigeordnete Cidgem Bern

  
Gleichstellungsbeauftragte Heike Hinszen



<b>Ansprechbar bei der Stadtverwaltung Krefeld</b>	<b>per Mail</b>	<b>per Telefon</b>
Gleichstellungsstelle	gleichstellung@krefeld.de	86 2050
Gesamtpersonalrat	gpr@krefeld.de	86 1291
Örtliche Personalräte		
Schwerbehindertenvertretung	sbv@krefeld.de	86 1295
Jugend- und Auszubildendenvertretung	jav@krefeld.de	86 1260
Direkte Vorgesetzte		
FB 10 - Verwaltungssteuerung und -service		

#### Weiterführende Informationen:

- » Antidiskriminierungsstelle: „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz; Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte“
- » BFSFJ: „Sexismus im Alltag“, „Sexuelle Belästigung“, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und in der Ausbildung“ u.v.m.
- » BFSFJ: [www.staerker-als-gewalt.de](http://www.staerker-als-gewalt.de)
- » bff Frauen gegen Gewalt e.V.: Make it work
- » DGB: „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern – Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen“
- » Verdi: „Nicht mit mir! Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

#### Impressum

**Gestaltung und Druck**  
 Druckservice Stadt Krefeld  
 Anika Lethen  
 Roger Nöring

**Redaktion und Texte**  
 Gleichstellungsbeauftragte  
 Heike Hinsen







**STADT KREFELD**

KREATIV – INNOVATIV – WELTOFFEN

Stadt Krefeld / Der Oberbürgermeister  
Gleichstellungsstelle  
Stadtpalais, Dionysiusplatz 9a  
47792 Krefeld

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