

WAS TUN BEI SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT AM ARBEITSPLATZ?

INFORMATIONEN
UND HILFE

bff:  **make it work!**



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:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Sie werden an Ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt durch Kolleg*innen, Vorgesetzte, Kund*innen, Klient*innen oder andere Personen?

Sie sind unsicher, irritiert, verärgert, beschämt und wissen nicht, was Sie tun sollen?

Sie sind nicht allein mit dieser Erfahrung. Sexualisierte Belästigungen und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz gehören leider immer noch häufig zum Arbeitsalltag. Studien zufolge erlebt mindestens jede vierte Frau im Laufe ihres Arbeitslebens sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz.

Viele Betroffene leiden im Stillen und halten die Belästigungen und Übergriffe aus, ohne dabei Unterstützung durch Kolleg*innen oder Vorgesetzte zu erfahren.

WICHTIG FÜR SIE ZU WISSEN IST:



- Sie sind nicht schuld.
- Sie haben Rechte an Ihrem Arbeitsplatz.
- Sie können sich gegen Belästigung am Arbeitsplatz wehren.
- Sie können Unterstützung erhalten.

Dieser Flyer beinhaltet Informationen über Ihre Rechte am Arbeitsplatz, darüber, was Sie tun können, um sich zu schützen, und wo Sie Hilfe finden können.

WAS IST SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?

Sind Sie unsicher, ob das Verhalten Ihnen gegenüber eine sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist?

Ihre Verunsicherung ist verständlich: Sexualisierte Übergriffe und Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind emotional aufgeladene, schambesetzte und tabuisierte Themen. Das macht es für Betroffene besonders schwer, darüber zu sprechen.

Viele Belästigungen erscheinen anfangs wie beiläufig und beginnen oft weit vor körperlichen Übergriffen. Manche Übergriffe geschehen mit Worten, andere durch Blicke oder Gesten, manche Anspielungen sind mehrdeutig, manche offen mit sexuellem Inhalt. Diese Übergriffe gesche-

hen immer gegen Ihren Willen, ohne Ihr Einverständnis und können bei Ihnen ein ungutes Gefühl hinterlassen.

Das können zum Beispiel solche Situationen sein:

- Sie hören ständig sexistische Witze.
- Kolleg*innen, Kund*innen und/oder Vorgesetzte kommentieren in unangemessener Weise Ihr Aussehen und Ihren Körper.
- Sie werden anzüglich angestarrt.

WICHTIG BEI ALLEN SEXUELLEN GRENZÜBERSCHREITUNGEN IST:



- Ihr Empfinden ist entscheidend! Wenn Sie das Gefühl haben, Ihre Grenze wurde verletzt oder das Verhalten Ihnen gegenüber war nicht in Ordnung, ist Ihr Gefühl richtig.
- Sie sind nie Schuld an übergriffigem Verhalten!

- Ein*e Kolleg*in berührt Sie, scheinbar versehentlich beim Vorbeigehen, am Po oder an der Brust.
- Ihr*e Vorgesetzte*r kommt Ihnen in Gesprächen für Ihr Empfinden körperlich oder verbal zu nah.
- An Ihrem Arbeitsplatz hängen sexistische Bilder.
- Sie werden zu Handlungen aufgefordert, die Sie nicht wollen, beispielsweise: „*Setz Dich auf meinen Schoß!*“, „*Massier mich!*“
- Sie werden von Ihrem Vorgesetzten mit beruflichen Nachteilen bedroht, wenn Sie (sexuelle) Einladungen ablehnen und/oder abwehren.
- Ihnen wird ein beruflicher Aufstieg versprochen, wenn Sie sich auf eine sexuelle Beziehung am Arbeitsplatz einlassen.

Wer ist von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz betroffen?

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz kann **jede*n Arbeitnehmer*in treffen**, ganz unabhängig von Aussehen, Verhalten, Alter, Herkunft, Familienstand oder beruflicher Stellung.

Wer belästigt am Arbeitsplatz?

Belästigende Personen können Vorgesetzte, Kolleg*innen, Kund*innen, Geschäftspartner*innen oder andere Personen sein, mit denen Sie in Ihrem Arbeitsalltag zu tun haben. **Studien zeigen, dass in den weitaus meisten Fällen Männer diejenigen sind, die belästigen.**

Frauen* und beispielsweise Trans*Personen, queere, bisexuelle, lesbische oder schwule Menschen, Menschen mit Behinderungen und/oder Personen*, die Rassismus erfahren, sind besonders gefährdet, von sexualisierter Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz betroffen zu sein.

FOLGEN SEXUALISierter BELÄSTIGUNG FÜR BETROFFENE

Sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz können vielfältige und schwerwiegende Folgen haben. Als Betroffene könnten Sie sich in einer schwierigen Situation befinden und hohen Belastungen ausgesetzt fühlen. Ihre Gesundheit und berufliche Zukunft können durch die andauernde Gewalt und Diskriminierung bedroht sein.

Soziale Auswirkungen

Sie fühlen sich vielleicht in Ihrem Alltag verunsichert, ohnmächtig und hilflos. Möglicherweise haben die Belästigungen Folgen für Ihr Selbstwertgefühl und können zu einer Beeinträchtigung Ihres Selbstvertrauens führen. Vielleicht haben sie das Bedürfnis, sich immer weiter zurückzuziehen. Das Erlebte kann sich auf Ihr Privatleben, beispielsweise Ihre Beziehung, auswirken und Konflikte erzeugen.

Gesundheitliche Auswirkungen

Sie haben möglicherweise mit psychischen Belastungen und Stress zu kämpfen. Sie können krank werden

oder sich krank fühlen, vielleicht geht es Ihnen auch psychisch nicht gut. Zum Beispiel leiden Sie häufiger an Kopfschmerzen, Verdauungsstörungen, schlafen nicht mehr gut, werden vergesslicher, ängstlicher oder schreckhafter als vor den Vorfällen. Ihre Lebensqualität kann deutlich abnehmen.

Berufliche Konsequenzen

Der Vorfall beschäftigt Sie möglicherweise immer wieder und die Angst vor einer Wiederholung steigt in Ihnen auf. Dadurch sind Sie beispielsweise nicht mehr so leistungsfähig wie zuvor. Eventuell versuchen Sie, die belästigende Person zu meiden, um sich zu schützen, was manche Arbeitsabläufe erschweren kann. Sie denken vielleicht über eine Versetzung oder Kündigung nach oder haben diese bereits vorgenommen. Die belastende Situation an Ihrem Arbeitsplatz kann den Abbruch Ihrer Ausbildung und/oder beruflichen Laufbahn zur Folge haben. Möglicherweise erleben Sie finanzielle Verschlechterungen oder Schwierigkeiten.

SIE HABEN RECHTE! ARBEITGEBER*INNEN HABEN PFLICHTEN!

Belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz ist gesetzlich verboten. Als Betroffene haben Sie das Recht, vor Belästigung geschützt zu werden und sich gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu wehren.

Das ist in diesem Zusammenhang wichtig für Sie:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ihr Recht auf einen gewaltfreien Arbeitsplatz ist im AGG festgeschrieben.
- Bei einigen sexualisierten Übergriffen am Arbeitsplatz können gegebenenfalls zusätzlich strafrechtliche Aspekte greifen.

Es ist wichtig, dass Sie Ihre Rechte am Arbeitsplatz kennen. Gleichzeitig sollten Sie wissen: Formale Beschwerdeverfahren und Gerichtsverfahren können für Betroffene mit Schwierigkeiten und Belastungen verbunden sein. Es ist möglicherweise sinnvoll, dass Sie sich emotionale und fachliche Unterstützung suchen und sich an eine Fachberatungsstelle und gegebenenfalls an eine*n spezialisierte Rechtsanwält*in wenden.

Die wichtigsten rechtlichen Regelungen:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Im AGG sind klare Pflichten für Arbeitgeber*innen und Rechte für Arbeitnehmer*innen formuliert. Im AGG werden sexualisierte Belästigung, Gewalt und Diskriminierung unter dem Begriff „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zusammengefasst. Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung als verbale, nonverbale und physische Übergriffe und bezieht sich zudem auch auf das subjektive Empfinden der belästigten Person und nicht nur auf die Absicht der belästigenden Person.

Laut AGG sind **Arbeitgeber*innen** unter anderem **dazu verpflichtet**:

§ ... eine offizielle Beschwerdestelle einzurichten, wobei durch Arbeitgeber*innen zugleich eine Ansprechperson zur vertraulichen Erstberatung Betroffener ernannt werden sollte.

§ ... Betroffene sexualisierter Belästigung zu unterstützen und die Belästigung zu beenden.

§ ... Mitarbeitende vorbeugend vor sexualisierter Belästigung zu schützen und diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu verhindern.

§ ... im Fall sexualisierter Belästigungen wirksame Maßnahmen gegenüber der beschuldigten Person bis hin zu deren Versetzung oder Kündigung zu ergreifen, um die Belästigungen zu beenden.

§ ... dafür zu sorgen, dass die betroffene Person durch Inanspruchnahme ihrer Rechte nicht benachteiligt wird.

Laut AGG haben **Arbeitnehmer*innen** unter anderem **das Recht**:

§ ... sich bei ihrer/m Arbeitgeber*in zu beschweren. Arbeitgeber*innen müssen die Beschwerde prüfen und die Belästigung beenden.

§ ... unter bestimmten Bedingungen, und bestenfalls nur in Absprache mit anwaltlicher Beratung, ihrem Arbeitsplatz fern zu bleiben und weiterhin Gehalt zu beziehen.

§ ... wegen der sexuellen Belästigung Schadensersatzansprüche geltend zu machen, die zum Beispiel auch Behandlungskosten umfassen können, die durch die sexuelle Belästigung entstanden sind oder noch entstehen werden. Zu beachten ist allerdings, dass diese Ansprüche innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach der Belästigung geltend gemacht (bzw. hinsichtlich der noch entstehenden Kosten dem Grunde nach geltend gemacht) werden müssen.

Das AGG beinhaltet weitere rechtliche Möglichkeiten und Rechtsansprüche, die Sie jedoch nur gegenüber Ihrem/r Arbeitgeber*in und nicht gegenüber der belästigenden Person durchsetzen können. Es ist daher sinnvoll, eine arbeitsrechtliche Beratung aufzusuchen, um zu überprüfen, welche Möglichkeiten Sie in Ihrer Situation haben.

STRAFRECHT

Sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz können unter Umständen auch als Straftaten eingestuft werden.

Dazu zählen unter anderem Beleidigungsdelikte, Körperverletzungen, Stalking, Nötigung und Nachstellung. Besonders einschlägig sind die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, wie sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung (gem. § 177 StGB) und die sexuelle Belästigung (gem. § 184i StGB).

Mit einer strafrechtlichen Anzeige wird direkt gegen den*/die Täter*in vorgegangen. Das Strafverfahren läuft unabhängig von einem betrieblichen Beschwerdeverfahren oder einem arbeitsgerichtlichen Verfahren gegen Ihre*n Arbeitgeber*in.



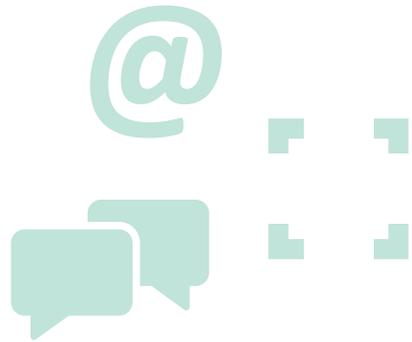
WICHTIG FÜR SIE ZU WISSEN IST:

Sie müssen keine Strafanzeige stellen, wenn Sie das nicht wollen. Falls Sie darüber nachdenken, ist es in jedem Falle sinnvoll, sich fachlich beraten zu lassen, um sich zu entlasten und erste Informationen über strafrechtliche Vorgehensweisen zu erhalten. Dabei ist aber zu beachten, dass einige Straftaten nur auf Antrag hin verfolgt werden – der Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach der Tat zu stellen.



WAS KÖNNEN SIE TUN, WENN SIE VON SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ BETROFFEN SIND?

- Nehmen Sie Ihre Empfindungen ernst und achten Sie darauf, wie Sie sich fühlen und wie Sie den Vorfall empfunden haben: Fühlen Sie sich unwohl? Haben Sie das Gefühl, Ihre Grenze wurde verletzt? Vertrauen Sie Ihrem Empfinden, Sie haben gute Gründe dafür und müssen sich nicht rechtfertigen!
- Es ist sinnvoll, mit nahestehenden Personen, denen Sie vertrauen, über das Erlebte zuzusprechen. So können Sie Unterstützung bekommen und Entlastung erfahren.
- Wenn es Ihnen möglich ist, verdeutlichen Sie der belästigenden Person, dass Sie das belästigende Verhalten nicht tolerieren. Das können Sie auch nachträglich tun. Nehmen Sie gegebenenfalls eine Vertrauensperson als Zeug*in mit, die Sie unterstützt.
- Dokumentieren Sie die Vorfälle. Diese Notizen können im Fall eines gerichtlichen Verfahrens auch als Beweisstücke genutzt werden. Sichern Sie gegebenenfalls E-Mails, Chat-Verläufe, Fotos und andere Dokumente an einem geschützten Ort.
- Prüfen Sie, ob es eine Ansprechperson für eine vertrauliche Beratung in Ihrem Betrieb/Ihrer Institution gibt, an die Sie sich wenden möchten. Diese kann Sie unterstützend beraten, ohne dass notwendigerweise arbeitsrechtliche Konsequenzen gegenüber der belästigenden Person folgen müssen.
- Sie können von Ihrem Beschwerderecht Gebrauch machen. Dadurch können von Ihrer/m Arbeitgeber*in Maßnahmen zu Ihrem Schutz eingeleitet werden.
Achtung: Die Verschwiegenheit entfällt!
Informieren Sie sich daher am besten vor Einreichung einer Beschwerde über den genauen Ablauf und Form des Beschwerdeverfahrens, um sich auf diesen



Prozess vorzubereiten. Die Fachberatungsstellen sind in diesem Fall Ansprechpartner*innen für Sie und unterstützen Sie bei der Entscheidung. **Hier gilt die Verschwiegenheit.**

- Um rechtliche Schritte gegen Ihre*n Arbeitgeber*in zu prüfen, ist es sinnvoll, eine*n spezialisierte Anwält*in zu kontaktieren. Erkundigen Sie sich vorher, welche Kosten auf Sie zukommen oder welche finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten es gibt.

- Nehmen Sie Kontakt zu einer Beratungsstelle in der Nähe auf. Dort erhalten Sie Unterstützung und Informationen über Ihre Rechte. Die Berater*innen begleiten Sie auf Ihrem Weg und helfen Ihnen, die Situation zu klären und rechtliche Möglichkeiten einzuschätzen.

WO GIBT ES HILFE?

Wenn Sie sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt am Arbeitsplatz erleben oder erlebt haben, können Sie sich professionelle und vertrauliche Unterstützung bei einer Fachberatungsstelle holen. Die Mitarbeiter*innen sind auf Ihrer Seite und beraten Sie, wie Sie mit der Situation umgehen können. Es geschieht nichts gegen Ihren Willen.

Zögern Sie nicht, mit einer Fachberatungsstelle Kontakt aufzunehmen, wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung brauchen.

Auf der Homepage des bff finden Sie Adressen dieser Beratungsstellen sowie weitere Informationen.

www.frauen-gegen-gewalt.de

UNTERSTÜTZUNG IN IHRER NÄHE FINDEN SIE HIER: