

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn eine Verletzung der korrekten Umgangsformen erfolgt und die betroffene Person diese Grenzverletzung als sexuelle Belästigung empfindet.

Konkret ist eine sexuelle Belästigung

- jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen (auch in Form von Bildschirmschonern oder E-Mails)

Gesetzliche Grundlage ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz § 3 Abs. 4.

Ein erkennbares Ablehnen durch die betroffene Person ist nicht erforderlich. Ausreichend ist, wenn aus der Sicht eines objektiv Beobachtenden davon ausgegangen werden kann, dass das Verhalten unerwünscht ist.

Was können Betroffene tun?

Die Belästigung geschieht meist unerwartet. Die meisten Belästigten versuchen den Übergriff zu ignorieren, scherzhaft damit umzugehen und anschließend die belästigende Person zu meiden. Diese vorsichtigen Versuche der Gegenwehr sind in den meisten Fällen wenig erfolgreich, das heißt, die Belästigungen gehen weiter.

Einen weit größeren Erfolg erzielen Betroffene unter anderem, wenn sie die belästigende Person zur Rede stellen, androhen sich zu beschweren, sich tatsächlich beschweren.

Es ist sinnvoll, sich nach einem Vorfall genaue Notizen über Datum, Uhrzeit, Ort, Name der belästigenden Person, die Fakten, die eigenen Gefühle und direkte Zeuginnen und Zeugen anzufertigen. Dieses Protokoll sollten Sie zu Hause aufbewahren.

Wenn Sie die belästigende Person zur Rede stellen:

Zunächst einmal ist es wichtig die Sprachlosigkeit zu überwinden. Atmen Sie tief durch und sagen Sie, indem Sie dem belästigenden Gegenüber direkt in die Augen schauen: „Das will ich nicht!“, „Lassen Sie das!“, „Stopp! So nicht!“ Sprechen Sie dann aus, was die belästigende Person getan hat und sagen Sie, dass Sie sich das verbitten. Das fällt nicht leicht, aber Sie geben die Verantwortung für die Grenzverletzung und das Gefühl der Peinlichkeit an Ihr Gegenüber zurück.

Sie können sich Rat und Hilfe holen zum weiteren Vorgehen (Hinweise auf diesem Faltblatt).

Betroffene haben nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren (AGG § 13 Abs. 1).

Bei der Stadt Braunschweig können Sie sich mit Ihrer Beschwerde an die Personalabteilung, 10.1, wenden. Dort wird jede Beschwerde aufmerksam geprüft.

Bei allen Gesprächen können Sie eine Person Ihres Vertrauens hinzuziehen. Dies kann zum Beispiel eine Kollegin oder ein Kollege sein, eine Vertreterin des Gleichstellungsreferates oder jemand aus der Sozialbetreuung oder dem Personalrat.

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Kolleginnen und Kollegen, die Zeugen einer Belästigung werden, können die betroffene Person direkt in der Situation unterstützen. Wenn Sie die Übergriffe nur schweigend beobachten, signalisieren Sie der belästigenden Person, dass ihr respektloses Verhalten in Ordnung ist und unterstützen dessen Wiederholung. Wenn Sie eingreifen, müssen Sie evtl. aber auch befürchten, selbst als „Spielverderber“, „Zicken“ oder „Weicheier“ angegriffen zu werden.

Eine andere Möglichkeit ist, mit der belästigenden Person unter vier Augen zu sprechen und deutlich zu machen, dass deren Verhalten nicht in Ordnung ist und auf die Gesetzeslage zu verweisen. Wichtig ist, im Anschluss der betroffenen Person mitzuteilen, dass die belästigende Person auf ihr Verhalten kritisch angesprochen wurde.

Wenn Sie eine sexuelle Belästigung bei einer Kollegin oder einem Kollegen vermuten, sprechen Sie die betroffene Person an. Ermutigen Sie sie, die unerwünschte Verhaltensweise zurückzuweisen. Bieten Sie Ihre Unterstützung an. Informieren Sie sie oder ihn über weitere Handlungsmöglichkeiten.

Was können Vorgesetzte tun?

Auch wenn Sie sich nicht vorstellen können, dass in Ihrem Bereich sexuelle Übergriffe vorkommen, kann es sie selbst dort geben, wo Sie es niemals für möglich gehalten haben. Jemand, der sich Ihnen gegenüber korrekt verhält, kann durchaus in einer anderen Situation eine Kollegin oder einen Kollegen belästigen.

Gehen Sie auch Gerüchten nach. Reden Sie zunächst mit der betroffenen Person und fragen Sie nach deren Wunsch zur Bereinigung der Angelegenheit. Ist die oder der Betroffene einverstanden, führen Sie ein Kritikgespräch mit der belästigenden Person und weisen Sie auch auf die arbeitsrechtlichen Konsequenzen hin. Es werden je nach Fall Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder disziplinarische Maßnahmen sein, welche die Personalabteilung einleiten könnte. Eine andere Möglichkeit ist, wenn die oder der Betroffene kein Gespräch von Ihnen mit der belästigenden Person wünscht, das Thema Sexuelle Belästigung in der Teambesprechung aufzugreifen und sich klar zu positionieren. Wichtig ist, dass Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter Signale setzen. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Respekt vor Ihnen verlieren, wenn Sie untätig bleiben.

In jedem Fall ist die oder der Betroffene immer zu informieren, wenn etwas unternommen wird.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützen (AGG § 12). Die sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen (AGG § 7).

Weitere Informationen zu den rechtlichen Grundlagen, Vorgehen im Einzelfall, Durchführen von Kritikgesprächen hierzu bietet eine Fortbildung, die die Personalabteilung jährlich ausschreibt. Die Personalabteilung kann Sie zu konkreten Schritten beraten. Im Gleichstellungsreferat erhalten Sie vertiefte Informationen zum Thema.

Informationen, Rat und Hilfe

Im Gleichstellungsreferat ist die Broschüre „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ erhältlich. Sie greift ausführlicher die Punkte dieses Faltblattes auf und liefert weitere Informationen.

Weitere Informationen finden Sie auch bei „Frauen im Netz“: www.braunschweig.de/frauen und dort unter Arbeit-Beruf-Finanzien/Konflikte am Arbeitsplatz.

Ansprechpartnerinnen und -partner in der Verwaltung:

- Ihre direkte Vorgesetzte/Ihr direkter Vorgesetzter
- Abt. Personalbetreuung (10.1)
Frau Holz-Bachmann, Tel. 2603
- Gleichstellungsreferat (0150)
Tel. 2100
- Sozialbetreuung
Frau Selke, Tel. 3596
Herr Meyer, Tel. 3599
- Personalrat
der jeweilige örtliche Personalrat oder der Gesamtpersonalrat
- Schwerbehindertenvertretung
Frau Kuhls, Tel. 3278

Ansprechstellen außerhalb der Verwaltung

- Gewerkschaft Ver.di
Freddy Pedersen, Tel. 0531/ 24408-15
- Komba-Gewerkschaft (Niedersachsen, Ortsgruppe Braunschweig)
Frau Hirsch, Tel. 05171/ 16026
- Frauen- und Mädchenberatung bei sexueller Gewalt e. V., Goslarsche Str. 88 , Tel. 0531/ 2336666
- Polizeiinspektion Braunschweig, Kriminaldauerdienst, Friedrich-Voigtländer-Straße 41, Tel. 0531/ 476-2516, rund um die Uhr besetzt
Erstatten einer Strafanzeige
Straßenbahnlinie: 3, 8
Haltestelle Messeweg

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Was tun?

Frauen haben in den letzten Jahren dafür gesorgt, dass das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ zunehmend aus einer Grauzone in die öffentliche Diskussion getragen wurde. Nach wie vor gibt es sie aber und viel zu oft schweigen Betroffene und so hat die Tat für Belästigende keine Folgen.

Weit überwiegend sind Frauen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert. Die Gruppe der männlichen Beschäftigten, die belästigt werden, ist noch wenig erforscht, nichtsdestotrotz können auch Männer betroffen sein.

Die Idee zu diesem Faltblatt ist in einer Führungskräftefortbildung der Stadt Braunschweig zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entstanden.

Ziel der Handreichung ist, sexuelle Belästigungen nicht zu dulden, sondern eine Atmosphäre zu stärken, in der sexuelle Belästigungen keinen Platz haben. Der respektvolle Umgang miteinander ist die Grundlage für ein gutes Betriebsklima.

Maybritt Hugo