

Sensibilisierung, Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt im Sport und notwendige betriebliche Maßnahmen laut AGG

Gitta Axmann
14. September 2022

Gitta Axmann



Diplom-Sportwissenschaftlerin

Wiss. Mitarbeiterin an der Deutschen Sporthochschule Köln

Fachberaterin für BreitenSportentwicklung

Expertise im Themenfeld Prävention sexualisierter Gewalt:

- seit 2009 als Beraterin zum Thema in Vereinen, Verbänden, Nachwuchsleistungszentren, Universitäten im In- und Ausland
- Mitarbeiterin in den Projekten
 - „Sport respects your rights“ (DSHS-Köln, EU-Projekt)
 - „VOICE“ (DSHS Köln – EU-Projekt)
 - Aufarbeitungskommission des LSB NRW
 - TraiNah-Projekt (DSHS Köln)
 - Ansprechperson Anlaufstelle ‚Anlauf gegen Gewalt‘

Ziele der heutigen Veranstaltung

- **Enttabuisieren durch Sensibilisieren**
- **Informieren**
 - über Definition und Fakten zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Betroffene und Täter:innen
 - Schutzkonzepte am Arbeitsplatz
 - Risikoanalyse
 - Möglichkeiten der Prävention am Arbeitsplatz
 - Schritte der Intervention am Arbeitsplatz laut AGG
- **Motivieren**

Organisatorische Aspekte

- Das ‚Arbeits-Du‘
- Fragen immer willkommen
- Materialien wie
 - **Antidiskriminierungsstudie des Bundes**
Broschüre ‚Was tun bei sexueller Belästigung?‘
 - **Deutscher Gewerkschaftsbund**
Broschüre ‚Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!‘

Abfragerunde

Per Handzeichen!



- Wer hat schon eine Fortbildung zum Thema ‚Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz‘/ ‚Sexualisierte Gewalt im Sport‘ besucht?
- Wer hat im beruflichen Kontext oder im privaten Kontext mit ‚Vorfällen‘ zu tun gehabt oder von ‚Vorfällen‘ gehört?
- Wer hat eigene Kinder im Ausbildungsalter/ im mBeruf?
- Wer hat Patenkinder im Berufsleben?
- Wer hat Kinder im Freundeskreis/ in der Familie, die im Berufsleben stehen?



TRIGGER-WARNUNG

Externe Ansprechmöglichkeiten

Hilfetelefon Sexueller Missbrauch - N.I.N.A. e.V.:
(kostenfrei & anonym)

Telefonnummer: **0800-22 55 530**

E-Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de



Beratungsangebote in der Nähe finden unter:
<https://beauftragter-missbrauch.de/hilfe/hilfetelefon>

Beispiele verbaler sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

"Trag doch mal häufiger Röcke oder Kleider, das sieht hübscher aus und freut auch die Kollegen."

"Komm, setz dich zu uns, damit wir etwas Hübsches zum Angucken haben."

"Und, was macht deine Frauenspaßgruppe?"

"Hätte ich gewusst, dass du dich ausziehst, wenn es warm wird, hätte ich die Heizung längst aufgedreht."

"Warum kämpfen Sie so hart wie ein Mann?
Haben Sie ein Problem damit, eine Frau zu sein?"

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Hintergründe

Das AGG entspringt europäischer Vorgabe

Artikel 2 des Vertrages über die **Europäische Union**

„EU beruht auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und den Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit.

ABER: Diskriminierungen können der Verwirklichung dieser Ziele – also die Achtung der **Freiheit und der Menschenrechte** – **entgegenstehen**.

Das AGG stärkt den Rechtsschutz von Personen, die von Diskriminierungen betroffen sind.

- Folgen für Arbeitgeber:innen: Mögliche Schadensersatz- oder Entschädigungspflicht
- Nachhaltiger Imageschaden für das Unternehmen/ Organisation

<https://www.cmshs-bloggt.de/arbeitsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-hintergruende/>

Definition, Zahlen und Fakten

Definition: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



...wenn ungewollte sexuelle Handlungen oder Verhaltensweisen die **Würde einer Person verletzen. (§ 184i StGB)**

... eine sexuelle Belästigung i.S.v. **§ 3 Abs. 4 AGG** bedeutet,

„[...]

unerwünschte sexuelle Handlungen und sexuell bestimmte körperliche **Berührungen**,

Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
unerwünschtes **Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen**

dass

die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Formen sexueller Belästigung

Unterscheidung von drei Kategorien nach AGG

1. Verbale sexuelle Belästigung

z.B.

- sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze,
- aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- sexuell zweideutige Kommentare , z.B. "Sie haben zwei starke Argumente, die für Sie sprechen."
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

Formen sexueller Belästigung

Unterscheidung von drei Kategorien nach AGG

2. Non-verbale sexuelle Belästigung

z.B.

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- unsittliches Entblößen

Formen sexueller Belästigung

Unterscheidung von drei Kategorien nach AGG

3. Physische sexuelle Belästigung

z.B.

- jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren
- körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

Rechtliche Grundlagen im Strafgesetzbuch



Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung

(§ 174 – § 184i und § 201a StGB)

Speziell: § 184i StGB (Sexuelle Belästigung)

Das AGG verbietet sexuelle Belästigungen - insbesondere in beruflichen Zusammenhängen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG)

Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf alle drei Formen solcher Belästigungen.

Abgrenzung zum Strafrecht:

Im Strafrecht ist dieser Schutz nicht so umfassend:
Zum Beispiel ist es im Alltag nicht verboten, einer Frau offensichtlich auf die Brüste zu starren,
am Arbeitsplatz ist dieses Verhalten aber eindeutig gesetzeswidrig.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Einem Produktmanager wird aufgrund mehrfacher verbaler sexueller Belästigung einer Kollegin außerordentlich gekündigt. Der Mann klagt gegen die Kündigung. Die Begründung: Es habe sich seiner Meinung nach nicht um eine sexuelle Belästigung, sondern um bloßes ‚Necken‘ gehandelt.

Das Gericht weist die Klage ab. Es bestätigt, dass das Verhalten des Belästigers die Würde der Mitarbeiterin verletzt hat.

Der Mann hat bereits einige Jahre zuvor eine Abmahnung wegen sexueller Belästigung erhalten.

Er hatte einer Kollegin gezielt auf das Gesäß geschlagen. Das Gericht kommentierte diesbezüglich, dass der Angestellte schon für diesen Vorfall eine Kündigung hätte erhalten können. Auch die langjährige Betriebszugehörigkeit des Mannes wirkte sich nicht mildernd auf das Urteil aus.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 09.06.2011 –AZ: 2 AZR 323/10

Wer wird am Arbeitsplatz sexuell belästigt? Wer sind die Betroffenen?

Zahlen: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Frauen sind häufiger betroffen als Männer

- **Mehr als 50% aller Arbeitnehmer:innen** in Deutschland haben bereits einmal **Übergriffe sexueller Natur auf der Arbeit** erlebt oder waren zumindest Zeuge.
- **33% der Frauen und 7% der Männer** haben sexuelle Belästigung im Arbeitskontext erlebt
- **19% der Frauen** haben unerwünschte körperliche Annäherungen erlebt
- **13 - 39% der Menschen mit Behinderung** wurden am Arbeitsplatz sexuell belästigt

Quellen: Statistik der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2012

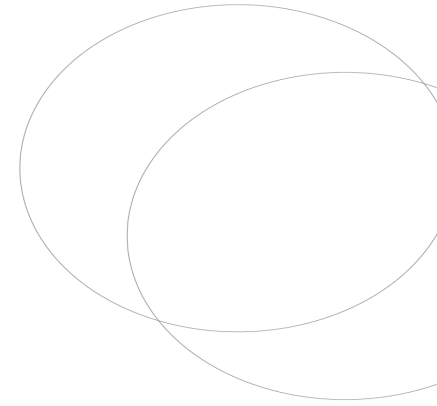
Sexuelle Belästigung und sexuelle Identitätsbelästigung am Arbeitsplatz

- **33% der Transpersonen** wurden körperlich oder sexuell angegriffen oder bedroht

Studien belegen, dass Trans*Personen insbesondere am Arbeitsplatz besonders häufig Diskriminierung und Belästigung erleben.

- **22% der lesbischen Frauen und 21% der schwulen Männer,**
 - **17 % der bisexuellen Frauen und 14% der bisexuellen Männer**
- wurden am Arbeitsplatz wegen ihrer sexuellen Identität diskriminiert

Quellen: Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (Frau, Studie der Grundrechteagentur



Ergebnisse der Studie „Safe Sport“

Forschungsprojekt zur Analyse von Häufigkeiten, Formen,
Präventions- und Interventionsmaßnahmen
bei sexualisierter Gewalt im Leistungssport

Projektteam:

Rulofs, B., Hartmann-Tews, I., Bartsch, F., Breuer, C., Feiler, S., Ohlert, J., Rau, T.,
Schröer, M., Seidler, C., Wagner, I., Allroggen, M.



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne
Institut für Soziologie und
Genderforschung



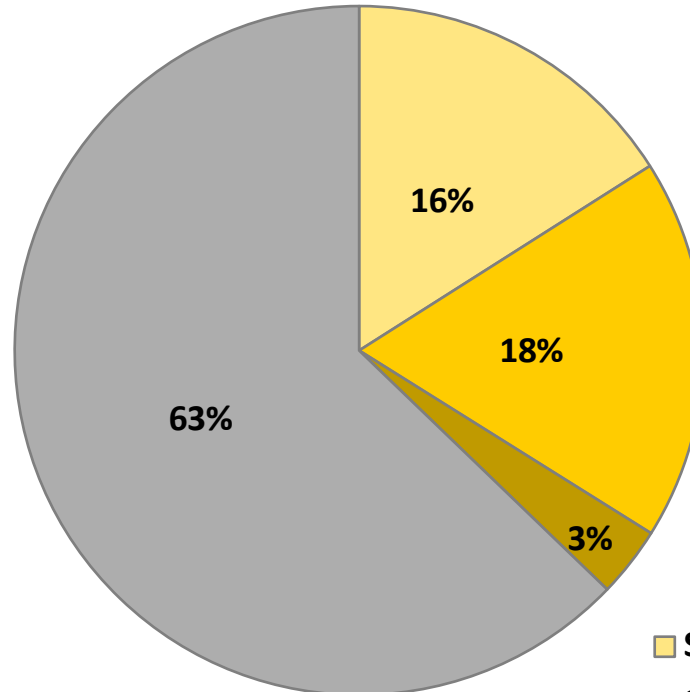
KLINIK
für Kinder- und Jugend-
psychiatrie/Psychotherapie
UNIVERSITÄTSKLINIKUM ULM



Erfahrungen sexualisierter Gewalt im Sport

1.529 Athlet*innen über 16 Jahre.

Forschungsprojekt »Safe Sport«



37% mit mindestens einem Ereignis sexualisierter Gewalt

48% der Athletinnen und 23% der Athleten mit mindestens einer Erfahrung sexualisierter Gewalt

Rund 70% der Betroffenen sind bei der ersten Erfahrung sexualisierter Gewalt unter 18 Jahre alt.

- Keine Unterschiede zwischen Altersgruppen
- Keine Unterschiede zwischen Kadergruppen

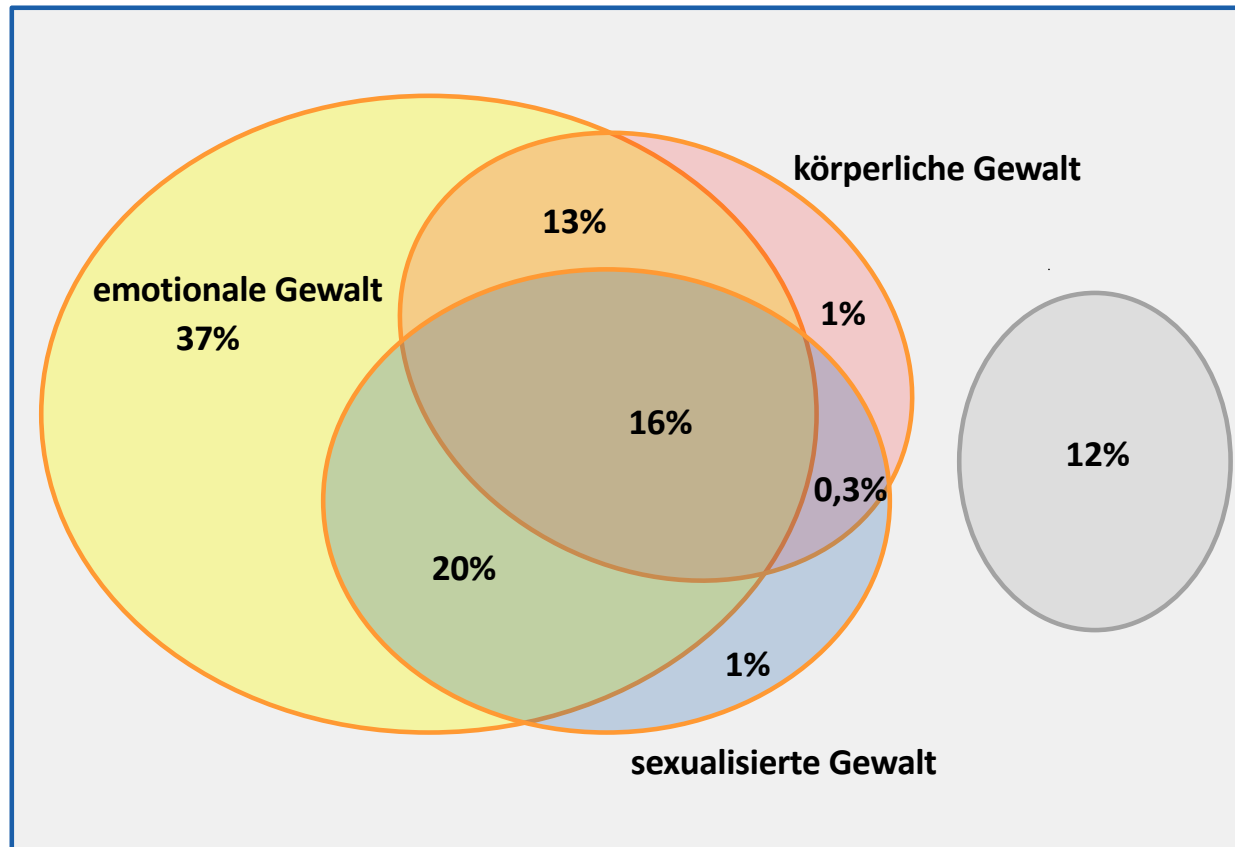
- Sexualisierte Gewalt ohne Körperkontakt
- Sexuelle Grenzverletzungen
- Sexualisierte Gewalt mit Körperkontakt
- Kein Ereignis sexualisierter Gewalt



Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne
Institut für Soziologie und
Genderforschung



Sexualisierte Gewalt tritt nicht isoliert auf



körperliche Gewalt:

Handlungen wie jemanden schütteln, schlagen oder würgen

emotionale Gewalt:

Handlungen von Mobbing über Erniedrigungen bis hin zur Androhung von körperlicher Gewalt

(Dong et al., 2004)

Täter:innen/ Verursacher:innen

Wer sind die Verursacher:innen/ Täter und Täterinnen?



Täter:innen

Personen, die
strafrechtlich relevante
bzw. schwere Formen
von sexueller Gewalt
begehen.

Verursacher:innen:

Personen, die ‚leichtere‘ Übergriffe ausüben
oder minderjährig sind.

Wer sind die Täter und Täterinnen?

Es gibt nicht “den Täter” beziehungsweise „die Täterin“ .

Sexuelle Belästigung kann u.a. stattfinden:

- > zwischen Chef:innen/ Funktionsträger:innen und Mitarbeitende, z.B.
 - zwischen Vorstandsvorsitzende und befristet Beschäftigte,
 - zwischen Ausbildungsleiter und Auszubildende,
 - zwischen einem Aufsichtsratsmitglied und einer Managerin,
 - zwischen Angestelltem und Praktikantin
- > zwischen Kollegen und Kolleginnen
- > Funktionsträger:innen und Sportler:innen

Am häufigsten erleben Frauen sexuelle Belästigung durch Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe, aber auch durch Vorgesetzte und Kunden.

Geschlecht des Täters / der Täterin und Konstellationen

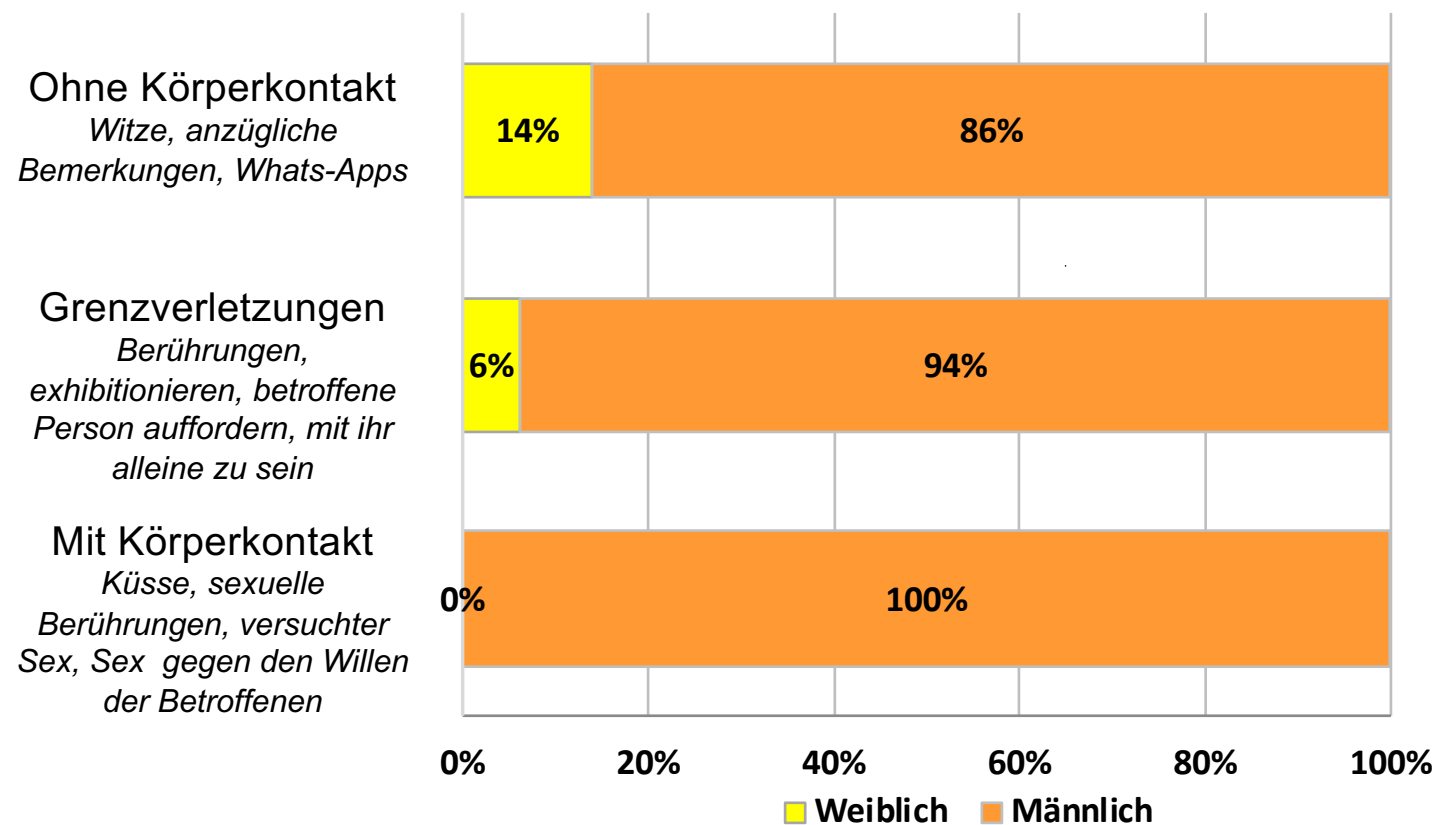
81% der Männer belästigen Frauen sexuell

Frauen belästigen auch – bisher keine Zahlen!

Gruppenkonstellationen sind denkbar

- Sexuelle Belästigung kann von einer Gruppe ausgehen und nur Einzelne betreffen.
- Umgekehrt kann auch eine einzelne Person mehrere Menschen gleichzeitig belästigen.

Geschlecht des Täters / der Täterin



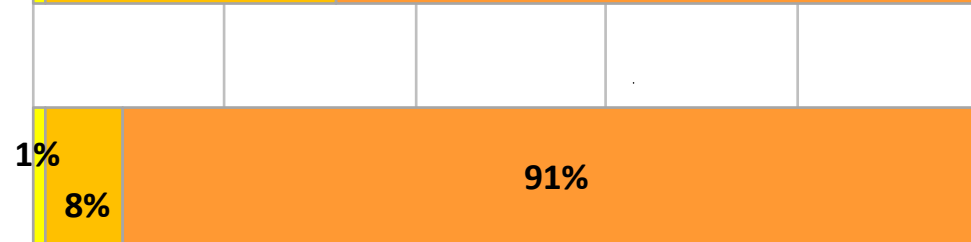


Alter des Täters / der Täterin

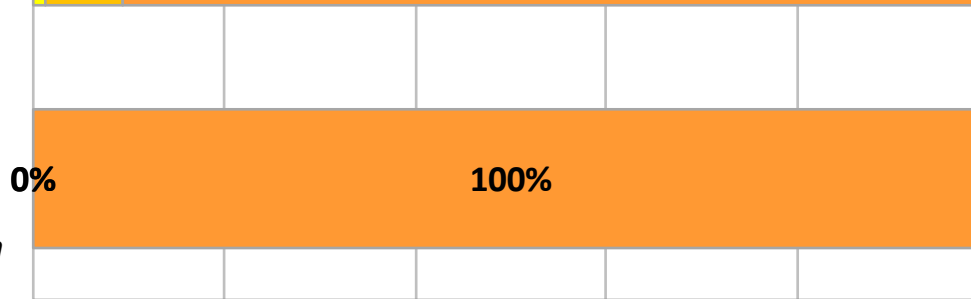
Ohne Körperkontakt
*Witze, anzügliche
Bemerkungen, Whats-Apps*



Grenzverletzungen
*Berührungen,
exhibitionieren, betroffene
Person auffordern, mit ihr
alleine zu sein*



Mit Körperkontakt
*Küsse, sexuelle
Berührungen, versuchter
Sex, Sex gegen den Willen
der Betroffenen*



0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ Jünger als 14 Jahre ■ 14 bis 17 Jahre ■ 18 Jahre und älter



Ursachen von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz steht in Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien!

Zwei Ursachen bzw. Absichten werden unterschieden:

- Ausnutzung hierarchischer Arbeitsbeziehungen, um sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren.
- Mittel, um Konkurrenz auszuschalten oder die Autorität einer vorgesetzten Person zu untergraben

**Warum fällt es Betroffenen so schwer,
darüber zu sprechen?**



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne
Institute of Sociology and
Gender Studies

... Also es ist nicht so, dass ich ihm irgendwie dann selbstbewusst gegenüber getreten bin, so nach dem Motto, lass das, sondern ich habe es einfach weggeschoben und habe einfach so weiter gemacht wie vorher auch.“

Weibliche Teilnehmerin im VOICE-Projekt

Edge Hill
University



UVIC
UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

SDU
UNIVERSITY OF
SOUTHERN DENMARK



European
Paralympic
Committee

EUSA
EUROPEAN UNIVERSITY SPORT ASSOCIATION

THOMAS
MORE

NWG Network
Netherlands Women's Gender Expertise

**University
of Antwerp**

University of Ljubljana
Faculty of Sport



Mögliche Konsequenzen der 'Offenlegung' in der Öffentlichkeit und Berichterstattung

- Auswirkungen auf die Familie/ Freundschaften/ Kolleg:innen/ Arbeitsplatz
- Negative Rückmeldungen und Konsequenzen von:
 - der Familie / den Kolleg:innen / dem Sport / der Polizei / den Medien
- Täter agiert weiter
- Backlash ... soziale Medien... Kampagne gegen 'whistleblower'
- Bewältigung der (polizeilichen) Ermittlungen, Strafverfahren
- Negative psychologische Auswirkungen: mir wird nicht geglaubt, ich werde beschuldigt, ich werde ausgeschlossen...

Gefahr der Neutralisierung bei Offenlegung von sexualisierter Gewalt in Arbeitsverhältnissen im Sport

Neutralisierungsstrategien



- **Negieren, Übergehen, Schweigen**

z.B. Thema in der den verantwortlichen Führungsetagen nicht besprochen wird oder alle dazu schweigen.

- **Bagatellisieren**

„Stellt euch doch nicht so an“, „Das ist doch nicht so schlimm“, „Wir haben wichtigere Probleme.“

- **Vorwurf der Prüderie**

„Jetzt sind wir doch mal nicht so prüde hier.“

Neutralisierungsstrategien



- **Schuldzuweisung an die Opfer**

„Wer so enge Klamotten trägt, darf sich ja nicht wundern“. „Die hat den Typen ja auch angemacht“, „Was bewegen die sich auch so tünftig.“

- **Normalisieren**

„Damit muss man ja nun rechnen“, „Das war schon immer so.“ „Das ist doch normal.“

- **Isolation derer, die Gewalt benennen**

„Meine Güte, ist die empfindlich“; „Immer diese Emanzen“, „Die macht aus jeder Mücke einen Elefanten.“

Folgen bei Betroffenen von sexuellen Belästigungen

Sexuelle Belästigung wirkt sich gesundheitlich verheerend aus.

- Scham und Ekel
- Depressionen
- Angstneurosen
- Schlafstörungen
- Rückenschmerzen
- Herz-Kreislauf-Beschwerden.
- Substanzmissbrauch

Achtung:

- Leid für die Betroffenen
- Gefährdung des gesamten Betriebsklimas
- Zusätzliche Kosten durch Fehlzeiten und Kündigungen



Studie der Hans-Böckler-Stiftung, 2017



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**Deutsche
Sporthochschule Köln**
German Sport University Cologne
Institute of Sociology and
Gender Studies

*"Der Missbrauch hat mich verändert. Ich wurde eine
andere Person. Ich konnte nicht einmal Leute
unterhalten, die nett zu mir waren, denn ich fragte mich,
was sie von mir wollten ...*

Männlicher Teilnehmer im VOICE-Projekt

Edge Hill
University



UVIC
UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

SDU
UNIVERSITY OF
SOUTHERN DENMARK



European
Paralympic
Committee

EUSA
EUROPEAN UNION OF
STUDENT ATHLETES

THOMAS
MORE

NWG Network
Netherlands Working Group
Training and Research

**University
of Antwerp**

University of Jyväskylä
Faculty of Sport



Wie erkenne ich sexuelle Belästigung?

Wie erkenne ich möglicherweise Folgen sexueller Belästigung bei Mitarbeitenden?

- Rückzug
- Allg. Veränderungen des Wesens
- Auffällige Reaktionen auf Berührungen
- Weigerung mit bestimmten Kolleg:innen zusammen zu arbeiten
- Anhäufung von Problemen
- Misstrauen gegenüber anderen
- Kündigung/ Lizenzrückgabe/ Wechsel der Abteilung
- Sucht/ Alkohol
- Essstörungen
- Äußere Veränderungen, Auftreten, Kleidung in jegliche Richtung

Verlassen Sie sich auf Ihr „Bauchgefühl“!

Erstellung von Schutzkonzepten: Wie können wir vorgehen?

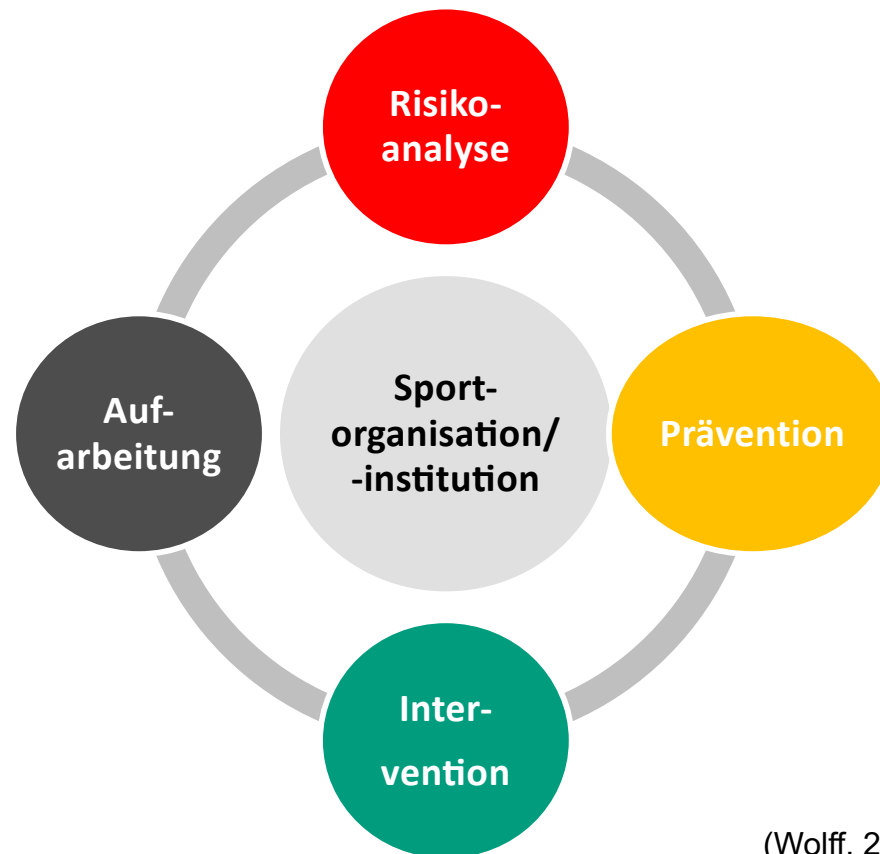
Schutzkonzepte

- Sind ein **passendes System von Maßnahmen** für den besseren Schutz aller vor sexualisierter Gewalt/ sexueller Belästigung
- Die Erstellung von Schutzkonzepten mit Hilfe einer **Risikoanalyse hilft, den eigenen Arbeitsort hinsichtlich seiner Kultur der Achtsamkeit zu reflektieren.**
- Die **Beteiligung von allen Mitarbeitenden/ Mitgliedern** ist bei der Erstellung einer Risikoanalyse und Erarbeitung solcher Schutzkonzepte **notwendig.**

Ziele von Schutzkonzepten

- Schaffung von **Handlungssicherheit**
- Risikominimierung von **Nähe-Distanz-Problematiken**
- Schaffung eines **Klimas der Offenheit und Transparenz**
- **Austausch und den Abgleich** über Wissen, Rechte, Wertehaltungen, Menschenbilder, Bedürfnisse und Verhaltensweisen **zwischen allen Akteur:innen**

Vier Handlungsbereiche zum Schutz vor sexualisierter Gewalt



(Wolff, 2014, S. 297)



Bereiche einer Risikoanalyse



Macht /Einfluss (Macht- und Autoritätsverhältnisse, Abhängigkeitsverhältnisse, Kompetenzen, Vertrauensbeziehungen z.B. zw. Chef:innen-Mitarbeitende/ Auszubildenden, Männer gegenüber Frauen, ... etc.

Infrastruktur (Büroräume, Wirtschaftsräume, Umkleiden, Duschen, Arbeitswege, Betriebsausflüge ggf. mit Übernachtung etc.

Kultur (Personal, Formen der Zusammenarbeit, Sprache, Einsatz von Handys, ungeschriebene Gesetze, etc.)

Menschen (Begrüßungsformen, Regeln im Umgang, welche Kommunikationskanäle, Transparenz, etc.

Risiken am eigenen Arbeitsplatz analysieren

Aufgabe:

Erstellung einer ersten Risikoanalyse
zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und
Was kann getan werden?

Setting:

4 Kleingruppen, jede Gruppe ein Item. (15 min Zeit)
Ein Flipchart und die Punkte stichwortartig aufführen!

Risikobereiche:

1. Item Macht/ Einfluss
 2. Item Infrastruktur
 3. Item Menschen
 4. Item Kultur
-

Ergebnisse erste Risikoanalysen

GITTA AXMANN

FACHBERATERIN FÜR
NATIONALE UND INTERNATIONALE
BREITENSport-ENTWICKLUNG

MACHT

- o Regeln im Führungsverhalten definieren
- o Beauftragten f. Gewalt
- o Diversität bei Personalplanung

KULTUR

- geringe Distanz durch Duzen
- am WE nur MA im Haus 2-3 Pers.
- abgeschottete Räume
- individueller Zugang ins Büro
- Herausgabe / Kontaktaufnahme
per Social Media
↓
Fotos auf Instagram

MENSCHEN

- Umgang mit privaten Handynummern
(WhatsApp / Social Media ...)
- Datenschutz
- Akteursstruktur
- Duzen / „lockere“ Umgangsformen / Kleidung
- mangelnde Sensibilisierung
- geringe Diversität auf dem Führungsebene

Ergebnisse erste Risikoanalysen

GITTA AXMANN

FACHBERATERIN FÜR
NATIONALE UND INTERNATIONALE
BREITENSport-ENTWICKLUNG

Infrastruktur

Büro:

- open door-Politik
- Schlüsselberechtigungen, auch generell
- Meetings/ Mitarbeitenden Gespräche in 1:1

Arbeitswege

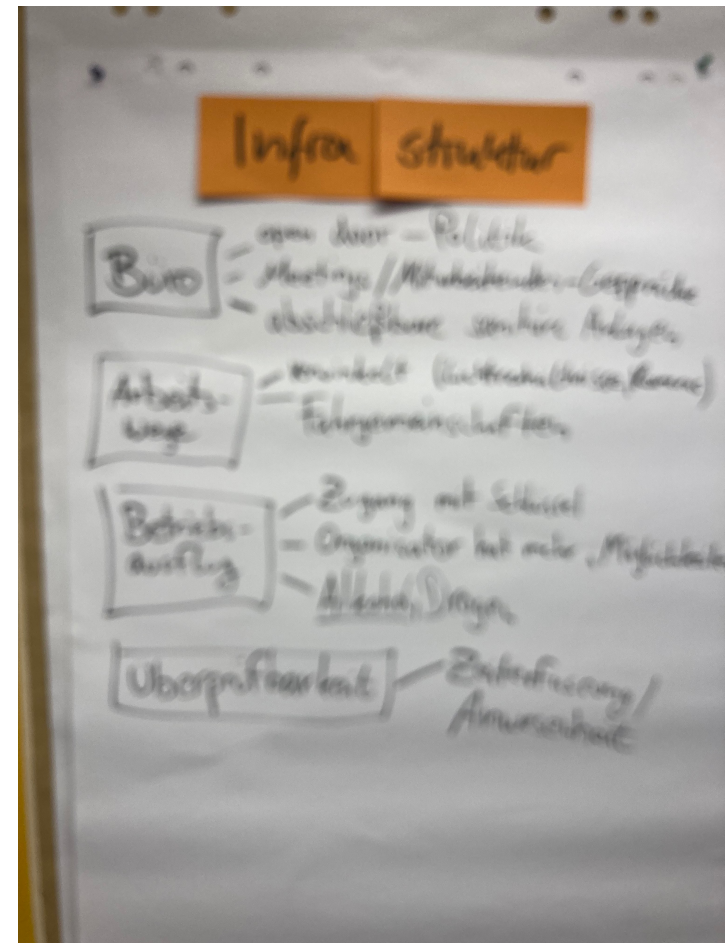
- verwinkelte, Kellerräume, Duschen/Umkleiden abschliesbar
- Fahrgemeinschaften bei Dienstreisen

Betriebsausflug

- Organisator hat mehr Möglichkeiten
- Alkohol/ Drogen

Überprüfbarkeit

- Zeiterfassung / Anwesenheit





GITTA AXMANN

FACHBERATERIN FÜR
NATIONALE UND INTERNATIONALE
BREITENS**PORT**-ENTWICKLUNG

Prävention – Was können wir tun?

Präventionskonzept für den Arbeitsplatz



Arbeits- und Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz

Sie verpflichtet alle Beschäftigten
dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexuellen Belästigung
kommt und
durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die
persönliche Integrität und die Selbstachtung
aller Beschäftigten respektiert wird.

Quelle: Auszüge aus DGB-Leitfaden- Musterbetriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz)

Was können Beschäftigte tun, wenn sie sexuelle Belästigung beobachten?



Betroffene auf verschiedene Arten unterstützen:

- grundsätzliche Aufmerksamkeit gegenüber belästigendem Verhalten
- Hilfe anbieten, wenn es Anzeichen für eine sexuelle Belästigung gibt
- direkte Intervention während eines Vorfalls
- Unterstützung anbieten, wenn sich die betroffene Person zur Wehr setzt
- Begleitung anbieten, wenn die belästigte Person Beratung aufsucht
- als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stehen.
- Verschwiegenheit ist bei Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig. Sonst kann der belästigten Person üble Nachrede unterstellt werden.

Was kann der Betriebsrat zur Prävention beitragen?

- Thematisierung von sexueller Belästigung, z. B. bei Betriebsversammlungen
- Informationsmaterial
- Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei Beschwerdeverfahrensinitiierung
- Gefährdungsbeurteilung durchführen, z. B. durch Beschäftigtenbefragungen.
- Überprüfung der Präventionsmaßnahmen: **(muss sicherstellen, dass Arbeitgeber diese durchführt und diese angemessen sind!)**
- Klagerecht nutzen

Intervention – Was tun im Falle eines Falles?

Klare Schutzpflicht der Arbeitgeber:innen

Jede Form der sexuellen Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten!

Arbeitgeber sind gemäß § 12 AGG dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexuellen Übergriffen zu schützen.

Konkrete Rechte unterstützen die Betroffenen, wie

- das Beschwerderecht (§13 AGG)
- das Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§15 AGG)
- das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)

Achtung:

Ihre Beschwerde können Betroffene darüber hinaus gemäß Betriebsverfassungsgesetz auch an den Betriebsrat richten (§ 84 BetrVG).

Maßnahmen und Sanktionen im Belästigungsfall

Prävention:	Schulungen, Betriebsvereinbarungen, Informationen
Ermahnung:	Rüge ohne Kündigungsandrohung
Abmahnung:	beanstandet die sexuelle Belästigung – ein weiteres Mal kann zur Kündigung führen
Versetzung:	Abmahnung zu milde, Kündigung zu hart
Kündigung :	bei (mittel)-schweren und wiederholten Vorfällen

Arbeitgeber sollten Schwere des Vorfalls und die entsprechenden Maßnahmen sorgfältig prüfen und bewerten!

Aufgaben des Betriebsrates nach §17 AGG und Betriebsverfassungsgesetz

- Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung -



.... **müssen alle Beschwerden entgegennehmen.** Der Betriebsrat hat eine bedingte **Verschwiegenheitspflicht:** Er darf den Arbeitgeber nur über den Vorfall informieren, wenn die betroffene Person einverstanden ist.

...müssen sicherstellen, dass der **Arbeitgeber der Beschwerde nachgeht.** Hier entfällt die Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

....**kontaktieren einer Einigungsstelle,** falls es Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber über die Berechtigung der Beschwerde gibt

... **sollte einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen,** wenn der Arbeitgeber bei einer Beschwerde über sexuelle Belästigung untätig - da grober Verstoß gegen das AGG

Achtung Doppelrolle:

Betriebsrat hat sowohl die Aufgabe, sich für die betroffene Person einzusetzen wie auch Beschäftigte vor ungerechtfertigten Vorwürfen zu schützen

Intervention – Im Falle des Falles!

Ruhe bewahren!!

und agieren nach vorher erstelltem Interventionsleitfaden

- Woher kommt der Verdacht? (Gesprächsprotokoll anlegen)
- Verdachtsmomente dokumentieren und sammeln.
- **Zuhören und Glauben schenken. Bestärken, das Meldung richtig ist!**
- Eigene Gefühle klären, Grenzen erkennen und akzeptieren.
- **Nicht überstürzt handeln und nichts versprechen, was man anschließend nicht halten kann.**

**Keine Entscheidung über den Kopf der betroffenen Person
hinweg fällen, Folgemaßnahmen absprechen.**

- Rücksprache mit Ansprechpersonen in der Einrichtung / Institution halten.
- Professionelle Hilfe bei Fachberatungsstelle suchen.
- Ggf. Einschalten einer rechtlichen Beratung.
- **Keine Informationen an den oder die mögliche Täter:in/ Verusacher:in**
- Internes **Vorgehen gemäß individuellem Interventionsleitfaden.**
Kein Patentrezept für den Umgang mit einem Verdachtsfall!

Externe Ansprechmöglichkeiten



Hilfetelefon Sexueller Missbrauch - N.I.N.A. e.V.: (kostenfrei & anonym)

Telefonnummer: **0800-22 55 530**

E-Mail: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de



Beratungsangebote in der Nähe finden unter:
<https://beauftragter-missbrauch.de/hilfe/hilfetelefon>



Externe Ansprechmöglichkeiten

- **Hilfe- und Beratungstelefon**
der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–
12 Uhr
Tel.: 030/185551855
- Weitere Hilfs- und
Beratungsangebote unter:
[www.antidiskriminierungsstelle-
datenbanken.de](http://www.antidiskriminierungsstelle-
datenbanken.de)

- **Hilfetelefon Gewalt gegen
Frauen**
Rund um die Uhr. Bei Bedarf
mit Dolmetscherin.



Interne geschulte Ansprechmöglichkeiten

N.N. Betriebsrat

N.N. Personalverantwortung

N.N. Antidiskriminierungs- und/oder Gleichstellungsbeauftragte/r

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Wertvolle Informationen und
Handlungsmöglichkeiten
zum, Thema
Sexuelle Belästigung
am Arbeitsplatz



**Mehr Informationen
im DGB-
Handungsleitfaden für
betriebliche
Interessenvertretungen**

rat

DGB

- **Sexualisierte Belästigung
am Arbeitsplatz verhindern!**
Ein Handlungsleitfaden für
betriebliche Interessenvertretungen
-

Ausblick – Änderung der Unternehmenskultur



Ein Unternehmen muss klar kommunizieren, an wen Betroffene sich wenden können.

Und auch, welche Konsequenzen den Tätern drohen.

Doch nicht die Betroffenen tragen **die Verantwortung**,
sondern vor allem der Arbeitgeber.

..... **gut zu wissen!**

Eine Frauenquote hilft, weil es **sexuelle Belästigung** es vor allem dort gibt,
wo Frauen in der Minderheit sind. In Teams mit ungefähr
gleich vielen Männern und Frauen tritt er weniger auf.

Gibt es noch Fragen?



**Vielen Dank
für die Aufmerksamkeit!**

Danke an das „Netzwerk“

Die Präsentation für diesen Online-Input enthält Folien aus unterschiedlichen Quellen und Zusammenhängen. Gute Methoden, Darstellungen und Wissensinhalte fließen hier zusammen und dafür möchten wir im Besonderen folgenden Organisationen danken:

- dem **LSB NRW** und seinem Referent/innen-Team
- der **Deutschen Sporthochschule**
 - Forschungsprojekt „SafeSport“ in Zusammenarbeit mit der dsj und dem **Universitätsklinikum Ulm**
 - Projekt „Voice“ im Rahmen eines EU-Erasmus-Projekt
- der **dsj**, für die Sammlung und Bereitstellung aller existierenden Materialien