

Wissens-Stunde

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kein Kavaliersdelikt!

Dienstag, den 20.02.2024

Wissens-Stunde

by ADIUVA



Ihre Referentin: Inge Horstkötter

RAin Inge Horstkötter,
Lübbecker Str. 21, 28217 Bremen
Tel. 0421/3801321,
Fax 0421/3801322
kanzlei@rain-horstkoetter.de
www.rain-horstkoetter.de

Was sagt die Statistik?

„Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2018“ im Auftrag des dbb beamtenbund

- Studie im Rahmen der „Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2018“ im Auftrag des dbb beamtenbund
- Es wurden 1.004 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (392 Beamte, 612 Tarifbeschäftigte) sowie weitere 1.007 sonstige abhängige Beschäftigte der Privatwirtschaft u.a. auch zu ihren Erfahrungen bzgl. sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld befragt

Quelle: https://www/dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2018/forsa_2018.pdf, aufgerufen am 19.09.2023

Ergebnis

„Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2018“ im Auftrag des dbb beamtenbund

- **30 %** der abhängig Beschäftigten haben sexuelle Belästigungen oder sexistisches Verhalten in ihrem Arbeitsumfeld gegenüber sich selbst oder anderen erlebt
 - 15 % selbst sexuelle Belästigung erfahren
 - und 20 % haben diese bei Kolleg*innen erlebt

Was sagt die Statistik?

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022

- Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022
- Telefonbefragung von 1.531 erwerbstätigen Frauen und Männern, wozu auch Selbstständige, Auszubildende und Praktikant*innen zählen
- Der Zeitraum der letzten drei Jahre wurde hierbei untersucht

Quelle:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5 , aufgerufen am 19.09.2023

Ergebnis

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022

- Insgesamt 9 % der Befragten waren in den letzten 3 Jahren von sexueller Belästigung betroffen
- Das bedeutet: etwa **jede elfte erwerbstätige Person** im Zeitraum der vergangenen drei Jahre
- Frauen haben hier einen Anteil von 13 %
- und Männer einen Anteil von 5 %

Quelle:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5 , aufgerufen am 19.09.2023

Formen und Schwere der Belästigung

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022



Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,

Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)

83 % der betroffenen Befragten erlebten wiederholte Belästigungen

Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Abbildung auf Seite 63 des Berichts,
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5,
aufgerufen am 19.09.2023

Belästigende Person

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022

- 82 % gaben an, bei der belästigenden Person handele es sich ausschließlich oder überwiegend um Männer
- Bei 43 % der belästigenden Personen handelte es sich um gleichstellte Kolleg*innen
- 19 % durch Vorgesetzte oder andere höhergestellte Personen
- 53 % gingen von Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen aus (Mehrfachnennungen waren hier möglich)

Reaktion

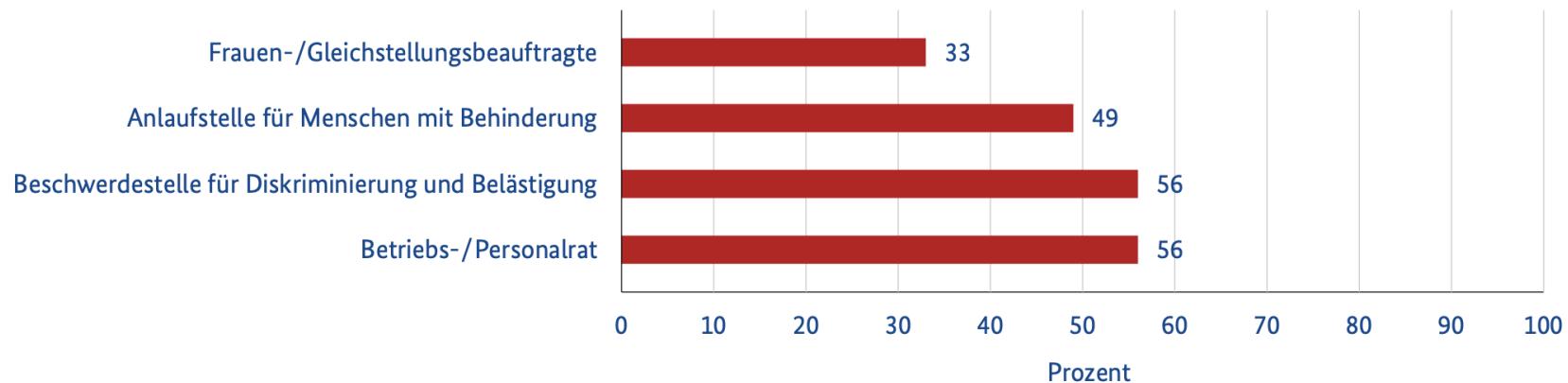
Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022

- **23 %** der Betroffenen haben sich offiziell beschwert
- Nur **1 %** leitete rechtliche Schritte ein
- **Mehr als 40 %** der Beschäftigten hatten keine Kenntnis über die betriebsinterne Beschwerdestelle

Reaktion

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus 2022

Bekanntheit von Anlaufstellen im Betrieb / in der Dienststelle auf Basis aller Befragten



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Abbildung auf Seite 73 des Berichts,
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5,
aufgerufen am 19.09.2023

Überblick zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Arbeits- und dienstrechtlicher Rahmen: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Merkmale des § 1 AGG, Benachteiligungsverbot im Arbeits- und Dienstrecht
- Verboten: unmittelbare und mittelbare Benachteiligung/Diskriminierung aufgrund der Merkmale des § 1 AGG , Belästigung und sexuelle Belästigung (§ 3 Abs. 3 bis 4 AGG)
- AGG hat 2006 das Beschäftigtenschutzgesetz und §§ 611 a, 612 (3) BGB abgelöst

Wiederholung - Diskriminierungsmerkmale

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- der sexuellen Identität

Abgrenzung zur Belästigung, § 3 Abs. 3 AGG

- Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem Merkmal im Sinne von § 1 im Zusammenhang stehen

und

- bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- Beispiele: Blondinnenwitze, Sexismus im Allgemeinen?

Sexuelle Belästigung, § 3 Abs. 4 AGG

- Unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten (verbal, nonverbal, Übergriffe)
- Bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn hierdurch ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Unerwünschte Verhaltensweisen?

- Muss nicht mehr ausdrücklich zum Ausdruck gebracht werden.
- Aus Sicht eines objektiven Beobachters unerwünscht!
- **Kausalitätserfordernis** = muss bezwecken oder bewirken, dass die Würde verletzt wird.

Ausnahmen:

- Nur bei der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung (§§ 5, 8,9,10 AGG)
- Gibt es nicht bei Belästigung und sexueller Belästigung!
Keine Rechtfertigungsmöglichkeit

Arbeitgeber*innenpflichten §§ 11,12 AGG:

- Arbeitgeber*in muss Prävention betreiben
- Informationspflicht, Schulungen
- muss Sanktionen ergreifen
- Schutzmaßnahmen bei Belästigung bzw. sexueller Belästigung durch Dritte

Arbeitgeber*innenpflichten § 12 AGG:

- Innerbetriebliche Veröffentlichung des AGG
- Ansprechstelle/Beschwerdestelle einrichten § 13

Rechte der Beschäftigten:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)
(Wichtig: Fristen beachten)
- **Schutz der Beschäftigten:**
Maßregelungsverbot (§ 16 AGG)

Good-Practice-Beispiele gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Quelle: Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Praxisbeispielsuche/Praxisbeispielsuche_Formular.html?nn=419572&sortOrder=dateOfIssue_dt+desc&pageLocale=de

Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte

- Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen
- Aufbau eines internen Beratungs- und Fortbildungsangebots
- Insb. Fortbildungsreihe „**Faires Verhalten am Arbeitsplatz – sexuelle Belästigung**“
 - Richtet sich an alle Führungskräfte auf allen Ebenen
 - Geleitet werden diese von einer Gleichstellungsbeauftragten und einer externen Trainerin
→ gemeinsame Leitung der Seminare komme sehr gut an und erhöhe die Akzeptanz der Maßnahme
- Beratungsstellen pflegen hohen Grad an Vertraulichkeit

Mitarbeiter*innenbefragung zur Gefährdungsbeurteilung

- Privatunternehmen Raytheon Anschütz (Navigation und Maritime Systeme)
- Ausgangspunkt: psychische Belastung der Mitarbeitenden; seit 2015 enthält die Untersuchung auch Fragen zur sexuellen Belästigung
- Regelmäßige Befragung der Beschäftigten (alle zwei Jahre)
- Bei Fällen sexueller Belästigung werden in den betroffenen Abteilungen alle Mitarbeiter*innen zu dem Thema angesprochen und ermutigt, sich an eine Vertrauensperson im Betriebsrat oder an die Personalabteilung zu wenden
→ so soll die Aufarbeitung der Fälle ermöglicht werden

Entwicklung eines Verfahrensablaufs für Beratungen und Beschwerden

- Charité
- Broschüren und Veröffentlichungen informieren über den Beratungs- und Beschwerdeablauf
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als Hauptansprechperson vorgesehen
 - Sie fungieren als Beraterinnen und ihre Aufgaben sind Begleitung, Aufklärung über Verfahrensmöglichkeiten und das Führen von Klärungsgesprächen mit den Betroffenen
- Die Betroffenen bestimmen das Verfahren: Ohne deren Zustimmung werden keine weiteren Schritte eingeleitet
- Wenn die Vorklärung ergibt, dass eine Beschwerde nach dem AGG eingelegt werden soll, wird die Leitung des Personalbereichs als offizielle AGG-Beschwerdestelle involviert
- Alle zwei Jahre wird der Prozess überprüft und ggf. modifiziert
 - Die dadurch geschaffene Transparenz sei nach der Gleichstellungsbeauftragten ein Durchbruch für die Aktivität gegen sexuelle Belästigung gewesen

Talk-Time-Formate

- Bayer Vital GmbH
- Talk-Time Format → niederschwelliges Sensibilisierungsinstrument
- Durchführung in einstündiger Mittagspause; keine dienstliche Veranstaltung → keine Absprache mit Vorgesetzten nötig
- Impulsvortrag und danach gemeinsames Gespräch
- Für bis zu 20 Teilnehmenden
- Angebot spricht gezielt Frauen im Innendienst an → geschützter Raum für die Möglichkeit eines anderen Redeverhaltens
- Führt zu besserem Betriebsklima
- Unmittelbare Wirkung auf die Intervention bei konkreten Vorfällen

Methoden zur Prävention

- Festlegen von Leitlinien / Verhaltenskodex → bspw. Grundsätze im Rahmen einer Dienstvereinbarung verankern
- (Pflicht-) Fortbildungen und Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte
- Sensibilisierungsmaßnahmen durch Broschüren, Ansprachen, Intranetauftritt, Rundmails, ...
- Thematisierung in Dienstbesprechungen
- Thematisierung bei anderen Veranstaltungen → zum Beispiel bei der Frauenversammlung
- Durchführung von dienststelleninternen Umfragen

Methoden zur Intervention

- Strukturierter und festgelegter Prozess im Umgang mit Vorfällen von sexueller Belästigung → hat ggf. auch in präventiver Hinsicht abschreckende Wirkung
 - Insb. Festlegung von Zuständigkeiten, Verfahrensabläufen und möglichen Sanktionen
- Beratungs- und Unterstützungsangebote (insb. durch Gleichstellungsbeauftragte)
- Abgestimmte und strukturierte Durchführung des formalisierten Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG
- Niedrigschwellige und anonymisierte Melde-Plattformen anbieten

Austausch oder Workshop

- Wie wird in Ihrer Dienststelle mit sexuellen Belästigungen umgegangen?
- Gibt es Vorgaben von Arbeitgeber*innenseite?
- Haben Sie Anregungen aus Ihrer Praxis?



Danke für Ihre Aufmerksamkeit!