



## Feminar – FAQ

### „Kein Sexismus am Arbeitsplatz! Was du dagegen tun kannst“

mit Larissa Hassoun, Expertin für besseren Schutz vor Gewalt und Diskriminierung in Alltag, Beruf und Ausbildung <sup>1</sup>

#### Was ist in diesem Feminar mit „Sexismus am Arbeitsplatz“ gemeint?

Sexismus am Arbeitsplatz kennt sehr viele Formen und passiert auf unterschiedlichen Ebenen. Dabei werden gesamtgesellschaftliche (Ungleichheits-)Verhältnisse und Diskriminierungsformen an dem Ort, der uns zur Existenzsicherung und Selbstentfaltung dient, gespiegelt. Sexismus äußert sich am Arbeitsplatz durch ungleiche Leistungsbewertung und ungleiche Löhne, unzureichende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch durch sexistisches Verhalten, das sich z.B. durch Sprüche, Kommentare oder andere Grenzüberschreitungen zeigt. All dies sind Formen der Machtausübung und sollen v.a. Frauen einschüchtern und buchstäblich „an ihren Platz verweisen“.

**Sexualisierte Belästigung beginnt also nicht erst bei körperlich übergriffigem Verhalten und ist eine Form von Gewalt – mit massiven Folgen für die Betroffenen. Wenn in diesem Feminar also von Belästigung gesprochen wird, ist auch immer sexualisierte Gewalt gemeint.**

#### Wer ist besonders von sexualisierter Belästigung betroffen?

Auch nach #metoo ist Sexismus und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz noch immer ein tabuisiertes Thema, über das ungern gesprochen wird. Das führt unter anderem dazu, dass Betroffene nicht wissen, ob das, was ihnen passiert ist, wirklich „Belästigung“ ist, wie sie damit umgehen und an wen sie sich evtl. wenden können. Handlungsmöglichkeiten für Betroffene und solidarische Kolleg\_innen sind stark davon abhängig in welcher Situation die betroffene Person ist und welche psychischen und beruflichen Folgen die Belästigung für sie hat.

**Studien<sup>2</sup> haben herausgefunden, dass sexualisierte Belästigung zwar überall stattfindet, die Beschäftigten der Gesundheitsberufe jedoch besonders häufig betroffen sind. Auszubildende, Praktikant\_innen und Berufseinsteiger\_innen sind dabei in einer besonders verletzlichen Situation, da sie in einem ganz anderen Maße abhängig von Arbeitgeber\_in und älteren Kolleg\_innen sind.**

<sup>1</sup> Im Jahr 2019 startete sie mit Anita Eckhardt das **Projekt „make it work!“** beim [Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe \(bff\)](#), das vom BMFSFJ gefördert wird.

<sup>2</sup> zum Beispiel die Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang\\_mit\\_sexueller\\_Belastigung\\_am\\_Arbeitsplatz.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Umgang_mit_sexueller_Belastigung_am_Arbeitsplatz.html) (Online-Zugriff: 10.8.20)



## Ein Beispiel aus der Beratungspraxis

In dem Beispiel geht es um Martina (19 Jahre), die gerade im ersten Jahr ihrer Pflegeausbildung an einem Klinikum ist und ihren Kollegen Markus (35 Jahre), der im Team sehr beliebt, aber bekannt für seine „Annäherungsversuche“ bei jungen Kolleginnen ist. Kolleg\_innen und Vorgesetzte sagen über ihn, dass er „das nicht so meint“. Sein Verhalten ist bisher sanktionsfrei geblieben.

**Ein Beispiel:** Martina bemerkt, dass Markus ihr für ihr Gefühl oft zu nah kommt. Es fühlt sich einfach komisch an, im Pausenraum, aber auch in den Patient\_innenzimmern – Martina versucht Distanz zu schaffen, Markus interessiert das aber überhaupt nicht. Irgendwann beginnt Markus Bemerkungen zu ihrem Aussehen und ihrer Kleidung zu machen („Du hast heute die Haare offen, das sieht aber hübsch aus!“). Martina fühlt sich zunehmend unwohl und hofft, dass Markus schon irgendwann damit aufhören wird, wenn sie seine Kommentare ignoriert und körperliche Distanz zu ihrem Kollegen wahrt. Gleichzeitig erzählt sie niemandem von dem, was bei der Arbeit passiert, auch weil sie nicht weiß, wie sie reagieren oder an wen sie sich wenden soll.

Nach einigen Wochen ist Martina alleine im Pausenraum, als Markus reinkommt, die Tür hinter sich schließt und ihr mit den Worten „Wir sollten uns besser kennenlernen!“ den Arm um die Schultern legt. Martina ist absolut wütend, aber gleichzeitig wie versteinert: sie kann nichts sagen und erst als eine Kollegin den Raum betritt, springt sie auf und läuft aus dem Raum. Am nächsten Tag lässt Martina sich krankschreiben.

**Was ist also passiert?** Ein übergriffiges Verhalten in Form von körperlicher Nähe, die nicht gewünscht ist und in Form von sexualisierten Kommentaren, die für den Arbeitsort absolut unpassend sind, bis hin zu einem körperlichen Übergriff im Pausenraum.

**Was ist bei Martina passiert?** Sie ist verunsichert und weiß nicht, wie sie die Geschehnisse einordnen soll und macht sich Vorwürfe, dass sie etwas falsch gemacht hat.

**War das jetzt Belästigung?** Ja! Das, was Markus gemacht hat ist: **Machtausübung und Einschüchterung.**

Denn Martina fühlt sich unwohl. Sie merkt, dass ihre persönlichen Grenzen überschritten sind und dass Markus Verhalten nicht in Ordnung ist. Das alles sind bereits Merkmale von sexualisierter Belästigung

**Laut Definition des AGG ist sexuelle Belästigung ein „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.“ (§3 Absatz 4 AGG). Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung als verbale, non-verbale und physische Übergriffe und bezieht sich zudem auch auf das subjektive Empfinden der belästigten Person und nicht nur auf die Absicht der belästigenden Person.**

**Es ist entscheidend, ob die Würde dieser Person verletzt ist, präziser gesagt, ob die betroffene Person ein Gefühl der Herabsetzung, Erniedrigung oder Einschüchterung erlebt.**



**WICHTIG:** Es ist nicht nur wichtig, welche Absicht hinter einem Verhalten steht, sondern auch was das Verhalten bei der betroffenen Person bewirkt. Wenn diese das Gefühl von Herabsetzung und Erniedrigung erfährt, ist das eine Form von sexualisierter Belästigung. Das fängt bei Fragen zum Beziehungsstatus im Vorstellungsgespräch an, geht über Kommentare zum Outfit bis hin zu Blicken, Pfiffen oder körperlichem Kontakt, der nicht gewollt ist.

### Woran erkennt man sexualisierte Belästigung?

**WICHTIG:** Sexualisierte Belästigung erkennt man daran, dass die betroffene Person sich unwohl fühlt und ihre Grenzen überschritten sieht. Das kann für jede Person unterschiedlich sein – denn Belästigung kann viele Formen haben und überall am Arbeits- oder Ausbildungsplatz passieren. Sexualisierte Belästigung ist immer ein Ausdruck von Macht und hat nichts mit Flirten zu tun.

### Folgen dieses Fallbeispiels

Martina hat sich krankgemeldet und bemerkt körperliche Beschwerden infolge dieses Vorfalls im Pausenraum: Schlafprobleme, Kopfschmerzen und Panikattacken, wenn sie daran denkt am nächsten Tag wieder auf die Station zu müssen. Ihr wird schlecht, weil sie Markus dort wiedersehen und mit ihm arbeiten muss. Ihre Vorgesetzte fragt, ob sie überhaupt ganz bei der Sache sei – denn Martina ist unkonzentriert und fühlt sich bei der Arbeit nicht mehr wohl. Martina überlegt ihre Ausbildung abzubrechen. Sie zieht sich vollkommen zurück, redet aber mit niemandem über den Vorfall. Sie fragt sich, warum sie die Situation nicht „wegstecken“ kann.

Schließlich vertraut Martina sich einer Freundin Merve an. Merve hat eine ähnliche Situation mit ihrem Praktikumsanleiter erlebt und bestätigt Martina darin, dass das Verhalten von Markus nicht okay war und dass es gut ist, dass sie sich Merve anvertraut hat.

### Was kann Martina aus dem Fallbeispiel tun? Welche Handlungsoptionen hat sie?

Eigentlich sollte Martina sich an ihre Vorgesetzte wenden können. Sie ist jedoch unsicher, ob diese ihr glaubt, denn ihre Vorgesetzte hat eine sehr gute Beziehung zu Markus. Martina selbst ist noch nicht lange in der Klinik und denkt, dass ihre Vorgesetzte sich auf Markus' Seite stellen könnte. Martina und Merve entscheiden sich gemeinsam, die Gleichstellungsbeauftragte der Klinik zu kontaktieren.

**GUT ZU WISSEN:** Gleichstellungsbeauftragte können vertrauliche Beratung und weitere Begleitung und Unterstützung der Betroffenen in deren Sinne anbieten.



Die Gleichstellungsbeauftragte fragt Martina, was sie in ihrer Situation braucht. Martina möchte einfach, dass es ihr wieder besser geht, damit sie wieder gerne zur Arbeit gehen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte verweist Martina an eine Fachberatungsstelle, in der Martina spezialisierte, kostenlose und vertrauliche Unterstützung erhält. Sie wird über ihre Rechte am Arbeitsplatz informiert und wird darin bestärkt, dass sie keine Schuld an dem trägt, was passiert ist. Hier erfährt Martina auch, dass sie als Auszubildende unter besonderem Schutz steht. Das Klinikum als ihr Arbeitgeber sollte eine Haltung entwickeln, die sexualisierte Gewalt klar untersagt und Maßnahmen umsetzen, um dagegen vorzugehen bzw. diese vorzubeugen.

Martina hat auch das Recht sich offiziell zu beschweren und den Arbeitgeber dazu aufzufordern, Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt zu entwickeln. Dann wird allerdings ein offizielles Verfahren eingeleitet und das Vorgefallene kann nicht mehr vertraulich behandelt werden.

Am Ende entscheidet sich Martina gegen das Gespräch mit ihrer Vorgesetzten. Wie leider so oft entscheidet sie sich dafür den Ausbildungsplatz zu wechseln.

Trotzdem möchte, dass das Thema sexuelle Belästigung an ihrem alten Arbeitsplatz auf den Tisch kommt. Sie spricht mit der Gleichstellungsbeauftragten, die mit dem Auftrag an die Leitung geht, dass alle Führungskräfte und Mitarbeitenden verpflichtende und regelmäßige Schulungen bekommen.

### Was kann ich machen, wenn ich mich unwohl fühle? Und was, wenn das Unwohlsein erst im Nachhinein entsteht?

**WICHTIG: Wenn du dich unwohl fühlst, das Gefühl bleibt oder sich die Situation sogar wiederholt, wird es Zeit Unterstützung zu suchen. Du musst nicht sofort reagieren (können).**

Verunsicherung ist im Falle von Grenzüberschreitungen/sexualisierter Gewalt normal, manchmal dauert es auch, ein Erlebnis zu verarbeiten und zu verstehen, was überhaupt passiert ist. Beratungsstellen können dir zuhören und – wenn du möchtest – gemeinsam mit dir überlegen, was du tun könntest. Es ist in Ordnung, später zu reagieren und sich Handlungsoptionen zu überlegen, wenn die Situation verarbeitet wurde.



## „Darf man denn jetzt gar nichts mehr sagen? Ist doch nur ein Kompliment!“ Wir begegne ich solchen Sprüchen?

Hier stellt sich die Frage: Haben Männer und Frauen unterschiedliche Verständnisweisen darüber, was sie als übergriffig empfinden? Studienergebnisse<sup>3</sup> zeigen, dass die Person, die sich übergriffig verhält, es in den meisten Fällen auch weiß. Das genannte „Argument“ ist eigentlich eine Abwertung der Betroffenen, eine Anspielung auf ihre „Empfindsamkeit“, dass ihr Unwohlsein nichts wert ist. **Richtig ist aber, dass sobald eine Person ein unangenehmes Gefühl bei einem vermeintlichen „Kompliment“ erfährt, ist es übergriffig und das ist Belästigung.**

**GUT ZU WISSEN: Studien zeigen, Männer und Frauen sind sich einig darüber, was übergriffig ist und was nicht.**

## Wie wird das AGG angewendet?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz AGG) verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Es schützt Beschäftigte und Auszubildende der Privatwirtschaft und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – im Kontext des Beschäftigungsverhältnisses. Im AGG stehen klar formulierte Pflichten, die durch Arbeitgeber\_innen zu beachten und umzusetzen sind, wenn es darum geht Mitarbeiter\_innen vor Belästigung und Gewalt zu schützen. Arbeitnehmer\_innen werden im AGG verschiedene Rechte am Arbeitsplatz durch das AGG zugesichert. Jedoch sind vielen Arbeitgeber\_innen ihre gesetzlichen Pflichten weiterhin nicht bekannt, daher werden Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitenden vor Belästigung kaum in der Praxis umgesetzt. Auch Arbeitnehmer\_innen wissen häufig nicht Bescheid, dass sie ein Recht auf einen Arbeitsplatz ohne Belästigung und Gewalt haben. Das Umsetzungsdefizit und fehlende Bewusstsein über die im Gesetz formulierten Arbeitnehmer\_innenechte und Arbeitgeber\_innenpflichten haben enorme Folgen für die Anwendung des AGG in der Praxis: Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle von 2019 (siehe Fußnote 2 auf der ersten Seite) macht deutlich, dass der Rechtsweg seitens Betroffener praktisch nie beschritten wird. Wichtig ist außerdem zu wissen, dass Gerichtsverfahren für Betroffene mit hohen Belastungen verbunden sind. Insbesondere im Fall von Belästigung braucht es eine gute rechtliche Beratung, um einzuschätzen inwiefern rechtliche Schritte (gegen Arbeitgeber\_innen) für Betroffene sinnvoll und erfolgreich sein können.

## Wie kann ich eine Beschwerdestelle im Betrieb aufbauen bzw. stärken?

Eine Beschwerdestelle für sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz einzurichten ist Aufgabe des\_der Arbeitgebers\_in. Das steht im AGG und ist damit gesetzlich vorgegeben. Maßnahmen zum Schutz von Beschäftigten und die Verankerung einer

---

<sup>3</sup> „Zur "Sexismus-Debatte": Ein Kommentar aus wissenschaftlicher Sicht (Kurzfassung)“: [https://www.uni-bielefeld.de/psychologie/abteilung/arbeitsseinheiten/05//Diehl\\_Rees\\_Bohner\\_Kommentar-zur-Sexismus-Debatte\\_kurz\\_2013-02-07.pdf](https://www.uni-bielefeld.de/psychologie/abteilung/arbeitsseinheiten/05//Diehl_Rees_Bohner_Kommentar-zur-Sexismus-Debatte_kurz_2013-02-07.pdf) (Online-Zugriff: 10.8.20)



Beschwerdestelle, die als transparente Struktur im Unternehmen gegen Gewalt schützen soll, muss top down implementiert werden. **Das AGG gibt es seit 2006 – dennoch hapert es immer noch an der Umsetzung.** Der politische Druck auf Arbeitgeber\_innen ist noch immer zu gering, als dass sie Ressourcen und Geld investieren, um eine transparente Beschwerdestruktur und Haltung zum Thema sexualisierte Gewalt zu entwickeln und damit ihrer gesetzlichen Verpflichtung aus dem AGG nachzukommen. **Das bff kann Arbeitgeber\_innen dabei beraten, diese Maßnahmen umzusetzen.**

### Was machen Gleichstellungsbeauftragte? Was kann ich tun, wenn es in meinem Betrieb keine gibt?

**Gleichstellungsbeauftragte haben als vertrauliche Ansprechperson eine Schlüsselfunktion für viele Betriebe und Verwaltungen.** Häufig haben sie aber zu geringe Ressourcen, um die nötige Sensibilisierungsarbeit in ihrer Institution leisten zu können. **Wenn es keine Gleichstellungsbeauftragte gibt, wurde vielleicht eine vertrauliche Ansprechperson benannt, an die Betroffene sich wenden können. Manchmal ist das z.B. eine Person im Betriebsrat. Du kannst dich also an deinen Betriebsrat wenden und nachfragen!** Eine der Kernaufgaben des Betriebsrats ist nämlich die Gleichstellung im Betrieb.

Wenn dein\_e Arbeitgeber\_in eine\_n Gleichstellungsbeauftragte\_n benannt hat, an den\_die du dich nicht wenden kannst oder willst, sind Fachberatungsstellen auch eine Möglichkeit. Hier werden euch Handlungsoptionen aufgezeigt und auch hier bleibt dein Gespräch vertraulich (Links hier auf der letzten Seite).

### Gibt es sexualisierte Belästigung auch im Home Office?

Jetzt, wo viele Menschen im Zuge der Corona-Pandemie im Home Office arbeiten, kann keineswegs davon die Rede sein, dass sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz aufhört:

**WICHTIG: Sexualisierte Gewalt gibt es auch unter Nutzung von digitalen Medien. Anzügliche Nachrichten, sexualisierte Emojis oder GIFs, pornografische Bilder – all diese Formen von Belästigung können eine\_n auch im Home Office, d.h. im Schutzraum des eigenen Zuhauses, erreichen.**

### Sexualisierte Belästigung und Mehrfachdiskriminierung

Gerade Menschen, die mehrfach diskriminiert werden, erfahren häufiger sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz. Leider gibt es bisher im deutschsprachigen Raum keine repräsentativen Studien zu den Erfahrungen mehrfachdiskriminierter Betroffener von sexualisierter Belästigung. **Beispielsweise erfahren Mädchen und Frauen mit Behinderung doppelt so häufig Gewalt wie Frauen und Mädchen ohne Behinderung. Gerade bei Schwarzen Personen und Personen of Color vermischt sich sexualisierte Belästigung häufig mit Exotisierung und anderen rassistischen Zuschreibungen. LSBTI Mitarbeitende erfahren besonders häufig sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, indem Belästigungen durch queerfeindliches Verhalten Ausdruck findet.** Menschen, die mehrfachdiskriminiert sind, betrifft Gewalt am Arbeitsplatz daher häufig in verstärkter Form, indem belästigende Handlungen in Verbindung mit verschiedenen Formen von



Diskriminierungen wie etwa Ablismus, Rassismus und Queerfeindlichkeit ausgeübt werden, um marginalisierte Personen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz einzuschüchtern und auszuschließen. Gerade für mehrfachdiskriminierte Betroffene ist daher vielfach schwerer über ihre Belästigungs- und Gewalterfahrungen zu sprechen und Unterstützung zu finden.

### Was kannst du tun, wenn du von Belästigung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz betroffen bist?

**Vorab: es gibt keinen Auftrag an Betroffene, irgendwas von dem zu tun, was Larissa vorschlägt. Im Grunde genommen sind es nämlich die Arbeitgeber\_innen, die einen Rahmen schaffen müssen, dass alle Beschäftigten sicher arbeiten können und die für ein respektvolles Arbeitsumfeld sorgen müssen. Die Verlagerung, dass Betroffene in die Verantwortung genommen werden, ist falsch.** Larissa gibt jedoch Hinweise, was du tun kannst, um dich zu wehren und wie du etwas gegen das unguete Gefühl tun kannst:

- **Hör auf dein Gefühl!** Wenn du dich unwohl fühlst oder denkst, jemand hat deine persönlichen Grenzen überschritten, musst du dich nicht rechtfertigen. Gehe diesem Gefühl nach und bedenke: du hast nichts falsch gemacht, das Verhalten, mit dem du konfrontiert warst, war falsch!
- **Es ist sinnvoll, mit einer nahestehenden Person zu sprechen** und dich ihr anzuvertrauen: eine Freundin, eine Kollegin, die Gleichstellungsbeauftragte im Betrieb oder dein Nachbar – ganz egal, wem du vertraust, es hilft, sich eine\_n Verbündete\_n zu suchen, die dir zuhört!
- **Wenn es dir möglich ist: verdeutliche der belästigenden Person, dass du das Verhalten nicht tolerierst.** Signalisiere, dass du dich mit dem sexistischen Spruch nicht wohlfühlst. Anstatt eines gewieften Gegen-Kommentars kannst du auch einfach sagen:  
„Halte bitte Abstand, ich möchte nicht, dass du mir so nahekommst.“ oder  
„Diese Blicke sind mir unangenehm, hör bitte auf, mich so anzusehen.“ oder  
„Diese Frage ist mir zu intim, ich möchte mit dir und in diesem Kontext nicht darüber reden.“
- Vielen Betroffenen ist eine direkte Reaktion jedoch nicht möglich, weil die Situation sie oft erstmal sprachlos macht. **Du kannst deine Reaktion auf eine Situation aber auch später nachholen (ggf. auch schriftlich!) und musst nicht direkt reagieren.** Nimm dir dazu vielleicht jemanden mit, die an deiner Seite steht und/oder als Zeuge\_in agieren kann.
- **Dokumentiere die Vorfälle!** Schreibe die Situation auf, mache Screenshots von den entsprechenden Nachrichten – dies alles dient als „Beweisstück“, wenn du später vielleicht doch gegen die Person vorgehen möchtest und / oder dich an eine Beratungsstelle wendest.
- **Prüfe, ob es in deinem Betrieb eine Ansprechperson für eine vertrauliche Beratung gibt, damit du dich erst einmal entlasten kannst.** Du musst hier noch keine Entscheidung treffen, was du tun willst, erhältst aber auch Informationen über deine Rechte und Möglichkeiten.



### Wie können solidarische Kolleg\_innen die Betroffenen unterstützen?

**Es ist sehr wichtig, dass Betroffene nicht das Gefühl haben alleine zu sein.** Das solidarische Verhalten von Kolleg\_innen kann die Betroffenen bestärken und das belästigende Verhalten sanktionieren und sogar unterbrechen. Schaut also nicht weg! Hört den Betroffenen zu und signalisiert, dass ihr da seid und die Betroffenen nicht alleine lasst. Benenn, was passiert ist: „Das war sexualisierte Belästigung. Dich trifft keine Schuld.“

**WICHTIG: halte deine Sichtweise auf die Situation erstmal zurück, die betroffene Person muss sich etwas von der Seele reden können, ohne vermeintlich hilfreiche Tipps zu bekommen, wie sie in der Situation besser reagiert hätte. Du kannst bzw. ihr könnt aber anbieten, als Zeuge\_in(nen) zu fungieren oder gemeinsam zu einer Beratungsstelle zu gehen.**

**GUT ZU WISSEN: Wenn du sexualisierte Belästigung beobachtest, interveniere! Stell dich an die Seite der betroffenen Person, aber beachte: Die Entscheidungshoheit liegt bei der betroffenen Person. Frage nach und höre darauf, was ihre Bedürfnisse sind!**

### Was kann ich tun, wenn die betroffene Kolleg\_in nichts dagegen tun will?

Du kannst anbieten: „Wenn du möchtest, können wir uns gemeinsam beraten lassen.“ Hier geht es darum unterschiedliche Handlungsoptionen in einem vertraulichen Rahmen zu entwickeln. Am Ende liegt es aber in der Hand der Betroffenen zu entscheiden, ob und wie sie handeln möchte. **Der erste Wunsch bei sehr vielen Betroffenen ist sich erstmal zu stabilisieren. Erst in zweiter Linie, ist es für viele Betroffene wichtig gegen die Belästigung vorzugehen. Das liegt auch daran, dass Betroffene oft keine Unterstützung durch ihren Arbeitgeber\_innen erfahren und sich aus guten Gründen nicht geschützt fühlen.** Sie nehmen ihr Recht sich um sich selbst zu kümmern wahr, um sich von den Übergriffen zu erholen. Die AGG-Rechte z.B. werden von den meisten Betroffenen nicht genutzt, weil die Verfahren leider schwierig und häufig sehr belastend sind. Arbeitgeber\_innen müssen Bedingungen schaffen, damit Betroffene sich sicher und ermutigt fühlen, Belästigungen am Arbeitsplatz anzusprechen.

### Was können Arbeitgeber\_innen Betroffene unterstützen?

Das kommt sehr auf den jeweiligen Fall an. Auch Arbeitgeber\_innen müssen sich gut informieren und können sich Beratung von Expert\_innen einholen. **Es geht darum die Situation für die Betroffenen nicht zu verschlimmern.** Denn häufig haben sie einen sehr guten Grund nichts zu sagen. Viele befürchten unangenehm vorgeführt, stigmatisiert, beschuldigt oder als Lügner\_innen dargestellt zu werden. Spätestens jetzt heißt es für die Leitung: Alarmstufe rot! Höchste Zeit das Personal entsprechend zu schulen.





## Wo gibt es Möglichkeiten einer kostenlosen Rechtsberatung?

Auch Fachberatungsstellen geben einen ersten Einblick zu deinen Rechten und können dich im Zweifelsfall an eine Rechtsberatung/Anwält\_in weiterleiten. Die ist dann aber mit Kosten verbunden. Du kannst dich aber gut im Vorfeld informieren, welche Kosten auf dich zukommen.

## Wie kann man Sexismus vorbeugen als Arbeitgeber in bzw. als Beschäftigte?

Wenn ein Arbeitsklima herrscht in dem Sexismus toleriert wird, muss das „von oben“, also von den Vorgesetzten aus angegangen werden. **Führungskräfte müssten zu allererst geschult und sensibilisiert werden**, damit sie Sexismus als Problem erkennen und Betroffene unterstützen können. In den nächsten Schritten würden die Angestellten top down von den Teamleitenden bis hin zu Auszubildenden professionell geschult werden. Es beginnt also mit der Haltung, mit dem Eingeständnis, dass es ein Problem ist und weiter mit der Bereitschaft Ressourcen zu investieren, beispielsweise in regelmäßige Schulungen – zumal die Arbeitgeber\_innen in der Pflicht stehen dem nachzugehen.

**KLAR IST: Die Leitung muss klar signalisieren, dass Sexismus inakzeptabel ist. Die richtige Botschaft: Belästigende müssen Sanktionen und Betroffene Unterstützung erfahren.**

## Wie schadet Sexismus dem Unternehmen?

**Tatsächlich sind es in der Praxis meist die Betroffenen, die das Unternehmen letztlich verlassen** und nicht die Personen, von denen Belästigung ausgeht. Dann wissen auch alle anderen im Betrieb, dass sie nicht geschützt sind, wenn sie mal betroffen sind. Das gesamte Unternehmen muss sich schlussendlich mit den langfristigen Folgen auseinandersetzen: Das betrieblichen Klima wird schwer gestört, der Krankenstand erhöht sich, effektive und produktive Zusammenarbeit ist kaum mehr möglich.

Die Betriebe verlieren also die guten Arbeitskräfte, gegebenfalls immer wieder, wenn das Problem nicht angegangen wird. Es gibt also auch wirtschaftliche Argumente dem Sexismus ein Ende zu setzen. Belästigungsfälle in Unternehmen, die öffentlich werden, schädigen zudem nachhaltig den Ruf und das Image von Unternehmen.

## Hier bekommst du Unterstützung und kannst dich weiter informieren:

Wenn Du sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt am Arbeitsplatz erlebst oder erlebt hast, oder eine Person kennst, die belästigt wird, kannst Du Dir professionelle und vertrauliche Unterstützung bei einer Fachberatungsstelle bzw. beim Hilfetelefon holen. Die Mitarbeiter\_innen sind auf Deiner Seite und beraten Dich, wie Du mit der Situation umgehen kannst.

- **Datenbank der Fachberatungsstellen** des [Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe \(bff\)](https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html) in deiner Nähe: [www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html](https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html)



Die Beratung gibt es bundesweit und in mehreren Sprachen. In der Datenbank kannst nach diesen Kriterien gesucht werden. Leider ist das mehrsprachige Angebot nicht flächendeckend.

- **Hilfetelefon "Gewalt gegen Frauen"**: Unter der Nummer **08000 116 016** und via **Online-Beratung** können sich gewaltbetroffene Frauen und ihre Unterstützer\_innen rund um die Uhr melden und Hilfe bekommen. Mehr Informationen findet ihr unter: [www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**: Unter der Nummer **(030) 18555 – 1855** können sich betroffene Beschäftigte und auch Arbeitgeber\_innen bezüglich rechtlicher Fragen zum Thema Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz melden.
- Diese **Broschüre** wendet sich explizit an Betroffene sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz. Was ist sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz? Welche Folgen kann das Erleben sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz haben? Rechte von Arbeitnehmer\_innen und Pflichten von Arbeitgeber\_innen? Gesetzliche Grundlagen und rechtliche sowie allgemeine Handlungsoptionen. Bei den Beratungsstellen gibt es sie meist kostenfrei. [www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infolyer-fuer-betroffene-und-bezugspersonen/brosch%C3%BCre-was-tun-bei-sexualisierter-bel%C3%A4stigung-diskriminierung-und-gewalt-am-arbeitsplatz.html](http://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infolyer-fuer-betroffene-und-bezugspersonen/brosch%C3%BCre-was-tun-bei-sexualisierter-bel%C3%A4stigung-diskriminierung-und-gewalt-am-arbeitsplatz.html)
- Und hier Larissas **Projekt "make it work!"** beim bff: [www.frauen-gegen-gewalt.de/de/make-it-work-fuer-einen-arbeitsplatz-ohne-sexuelle-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt-2118.html](http://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/make-it-work-fuer-einen-arbeitsplatz-ohne-sexuelle-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt-2118.html)

### Mehr von „Was verdient die Frau?“ zum Thema Sexismus, für sich einstehen und sich durchsetzen:

- »Date-Quette« - Ist das noch ein Flirt oder schon Sexismus? – Gastbeitrag von Svenja Gräfen [www.was-verdient-die-frau.de/-/1W6](http://www.was-verdient-die-frau.de/-/1W6)
- „Sexismus am Arbeitsplatz - was kann ich tun?“ – Interview mit DGB-Expertin Christina Stockfisch [www.was-verdient-die-frau.de/-/18S](http://www.was-verdient-die-frau.de/-/18S)
- „Selbstbewusst zum Traumjob! So kommst du souverän durch das Bewerbungsverfahren“ – Feminar-Doku mit Wiebke Blanquett, der Expertin für diskriminierungsfreie Personalauswahl [www.was-verdient-die-frau.de/webinare/selbstbewusst-zum-traumjob](http://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/selbstbewusst-zum-traumjob)
- „Mach dich stark! So setzt du dich als Frau durch“ – Feminar-Doku mit Laura Dornheim [www.was-verdient-die-frau.de/webinare/webinar-mach-dich-stark](http://www.was-verdient-die-frau.de/webinare/webinar-mach-dich-stark)