



6 Vorwort



8 **1** Erkennen

- 8 • Im Blickpunkt: ein ganz „normaler“ Arbeitstag
- 10 • Was ist das eigentlich, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
- 12 • Sehen Männer das nicht ganz anders?
- 14 • Welche Frauen sind betroffen?
- 17 • Nicht das Opfer trägt die Schuld...
- 16 • Wer belästigt und welche Ursachen stecken dahinter?
- 17 • Die Folgen für die Belästigten



18 **2** Individuelle Handlungsmöglichkeiten – Selbst ist die Frau!

- 18 • Sofort zur Rede stellen
- 19 • Eine Vertrauensperson zu Rate ziehen
- 19 • Gemeinsam mit einer Vertrauensperson zur Rede stellen
- 20 • Suche nach Verbündeten
- 20 • Brief an den Belästiger
- 21 • Vertrauliche Beratung bei einer Fachstelle
- 21 • Sichern Sie Beweise!



22 **3** Hilfestellungen von außen - Positive Signale des Umfelds

- 22 • Position des Unternehmens
- 23 • Was kann von Seite des Unternehmens vorbeugend getan werden?
- 24 • Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- 25 • Wie können Kolleginnen und Kollegen die Betroffenen unterstützen?



26 **4** Ansprechpersonen und Beratungsstellen



28 **5** Rechtliche Grundlagen

- 28 • Grundgesetz
- 29 • Strafgesetzbuch
- 29 • Bürgerliches Gesetzbuch
- 30 • Gesetz zum Schutz der Beschäftigten
- 32 • Jugendarbeitsschutzgesetz
- 33 • Berufsbildungsgesetz
- 33 • Betriebsverfassungsgesetz
- 34 • Gewerbeordnung

35 Impressum

Vorwort

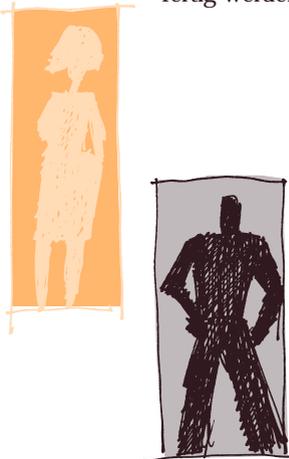
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein individuelles Problem –

- dieses Thema geht uns alle an!

Die bisherigen Diskussionen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entzünden sich meist an der Debatte über das Ausmaß und die Definition der sexuellen Belästigung. Vielfach wird argumentiert, sexuelle Belästigung sei eine Einzelercheinung. „Bei uns gibt es so etwas nicht!“ ist häufig die erste Reaktion. Die Realität sieht jedoch anders aus:

Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit hat 1990 in einer repräsentativen Umfrage erstmals belegt, dass 72 % aller erwerbstätigen Frauen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erleben oder erlebt haben. Vor diesem Hintergrund wird das tatsächliche Ausmaß und die Verbreitung dieser Erscheinung deutlich.

Dabei ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Problem, das oft verleugnet und herabgespielt wird. Es behandelt eine Thematik, die von Verlegenheit, Angst, Scham und folglich auch von Verdrängung geprägt wird. Viele betroffene Frauen meinen, sie müssten irgendwie alleine „damit“ fertig werden.





Wir wollen mit dieser Broschüre den Betroffenen Mut machen, sich aus dieser Misere zu befreien, das Schweigen zu brechen und Hilfe anzunehmen. Hierzu bietet die Broschüre den Betroffenen unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten an, informiert über Hilfsangebote in Ulm und zeigt konkrete Lösungswege auf.

Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen, wie auch die ArbeitgeberInnen anzusprechen. Denn ein offenes und positives Betriebsklima fördert den gegenseitigen Austausch und bietet bei gleichzeitiger Achtung der persönlichen Grenzen aller Beschäftigten keinen Raum für sexuelle Übergriffe.

Diese Broschüre enthält keine Patentrezepte. Wir hoffen aber, dass sie Anstöße liefert für eine offene Diskussion in den Betrieben und zum Nachdenken, Erkennen und Handeln im betrieblichen Umfeld und in der Öffentlichkeit anregt.

Angela Kern
Leiterin des Frauenbüros

Diana Bayer
Stv. Leiterin des Frauenbüros

Im Blickpunkt: ein ganz „normaler“ Arbeitstag

Allgemein ist das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit großer Unsicherheit behaftet. Oft sind die Frauen irritiert und wissen nicht, ob sie das Erlebte als sexuelle Belästigung bezeichnen können.

Wir haben für Sie einige Szenen eines Arbeitstages zusammengestellt.

Frau P., Anfang 20, betritt das Firmengelände. Ein Kollege, 35, mustert sie von oben bis unten. Frau P. ist die Situation sehr unangenehm, sie empfindet die Blicke als aufdringlich und fühlt sich ausgezogen, sagt aber nichts. Sie versucht in Zukunft dem Kollegen aus dem Weg zu gehen.

Frau P. trägt an diesem Tag einen Rock, der über dem Knie endet. Sie trifft einen Kollegen, Herrn M., 24, auf dem Gang. Beide arbeiten gerne zusammen, zwischen ihnen besteht ein offenes und freundschaftliches Verhältnis. Herr M. strahlt Frau P. an und sagt in anerkennendem Ton: „Oh, du bist heute aber schick! Der Rock steht dir gut.“ Frau P. freut sich über das Kompliment.

Frau P. trifft einen älteren Kollegen aus der Nachbarabteilung. Sie kennen sich nur flüchtig und haben noch kein persönliches Wort gewechselt. Herr Z. pfeift im Vorbeigehen und bemerkt zu Frau P.: „So einen neckischen Rock könntest du uns ruhig öfter mal bieten!“ Frau P. ist peinlich berührt. Weil ihr aber keine passende Antwort einfällt, schweigt sie betreten und geht weiter.

Frau M. sitzt am Computer und erstellt einen Bericht. Herr S., 50, betritt das Zimmer, stellt sich hinter Frau M. und beugt sich ganz dicht über sie. Dabei streift er wie zufällig mit der Hand ihre Brust und zeigt mit dem Finger auf den Bildschirm: „Da haben Sie einen Tippfehler gemacht.“ Frau M. zuckt zur Seite, ärgert sich, weil das schon öfter vorgekommen ist. Sie befürchtet, dass wenn sie Herrn S. zur Rede stellen würde, er es so hinstellen könnte, als habe sie sich das nur eingebildet. Vielleicht ist sie auch einfach zu empfindlich?

Frau M. ist unterwegs zum Kopierer. Ihr Weg führt am Aufenthaltsraum der Abteilung vorbei. An der Wand hängt ein Pin-Up-Kalender: ein unbekleidetes Fotomodell räkelt sich auf der Motorhaube eines Sportwagens.

Frau M. stört dieses Bild, sie versucht es zu ignorieren.

Frau M. hat sich frischen Kaffee gekocht. Herr O., ein verheirateter Kollege um die 40, hat sich ungefragt bedient. Frau M. macht ihn darauf aufmerksam, dass es nicht ihre Aufgabe sei, für die ganze Abteilung Kaffee zu kochen.

Herr O. antwortet ihr mit einem „freundschaftlichen“ Klaps auf den Po: „Na, heute so zickig, Mädchen. Könntest ruhig netter zu einem Kollegen sein. Oder hast du etwa Frust, weil dein Freund wieder so lange auf Geschäftsreise ist?“

Frau M. fühlt sich vor den anderen Kollegen bloß gestellt, diese fallen gemeinsam ins Lachen von Herrn O. mit ein.

Frau K. sucht im Archiv nach einer Akte. Die Regale reichen bis unter die Decke und machen den Raum unübersichtlich. Herr B., ein verheirateter Kollege, Ende 50, sucht im gleichen Regal. Von hinten tritt er an Frau K., mit den Worten „Moment mal, ich brauche die Akte da oben.“

drückt Herr B. sein Geschlechtsteil

deutlich gegen ihren Körper.

Frau K. ist irritiert, sie kann nicht glauben, was gerade eben passiert ist.

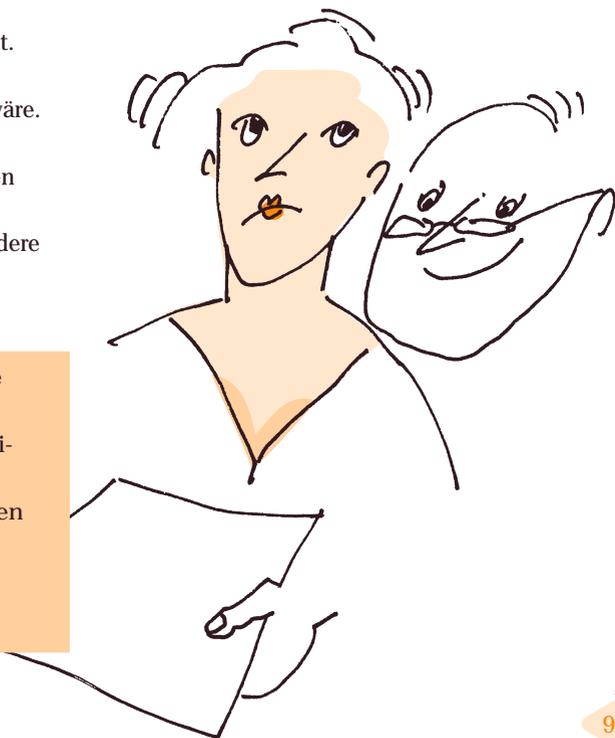
Herr B. zieht die Akte heraus und geht weg, als ob nichts geschehen wäre.

Solche und ähnliche Vorfälle passieren täglich in vielen Betrieben.

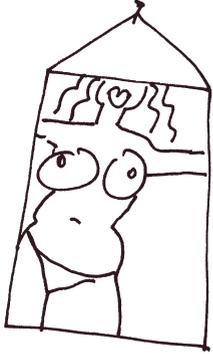
Vielleicht haben Sie die eine oder andere Situation selbst schon erlebt.

Prüfen Sie Ihr Gefühl. Denn die Grenzen und Empfindungen jeder einzelnen Frau sind individuell und verschieden.

Wichtig ist, dass Sie Ihre eigenen Grenzen erkennen, diese akzeptieren und gegen andere schützen.



Was ist das eigentlich, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der Grenzen eines anderen Menschen.

Der Täter bricht die Umgangsregeln und dringt ohne Erlaubnis, eventuell sogar trotz deutlicher Ablehnung, in die Intimsphäre des Opfers ein.

Für die Betroffenen kommt der Übergriff oft überraschend und sie fühlen sich durch den Vorfall beleidigt, bedroht oder erniedrigt. In jedem Fall missachtet der Täter die Würde der Betroffenen und übt so eine Form von Macht aus.

Sexuelle Belästigungen sind:

- einseitige und meist unerwartete Annäherungen, sie beruhen nicht auf gegenseitigem Einverständnis.
- unerwünschte Annäherungen bzw. Verhaltensweisen jeder Art in Form von Blicken, Gesten, Äußerungen oder Körperkontakt durch Personen am Arbeitsplatz, die von der betroffenen Person als belästigend, erniedrigend oder bedrohlich empfunden werden.

Unter sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz fallen also:

- jedes unerwünschte Berühren, Betatscheln und Befingern
- anzügliche oder abwertende Bemerkungen und Sprüche
- obszöne und kompromittierende Aufforderungen
- pornographische Bilder
- Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen
- tätliche Bedrohung, Nötigung
- jegliches Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses, insbesondere wenn berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden

Der Flirt am Arbeitsplatz ist keine sexuelle Belästigung, sofern er von beiden Parteien gewollt ist und positiv wahrgenommen wird.

In diesem Fall werden keine persönlichen Grenzen verletzt und beide Partner sind einverstanden.

Merken Sie sich:
Egal ob Pokneifen oder schlüpfriger
Witz, vertrauen Sie auf Ihr Gefühl
und Ihre persönliche Wahrnehmung.
Nur Sie selbst können ermessen,
was Anmache, Beleidigung und
Belästigung ist.

Nein heißt **Nein!**

Verlassen Sie sich auf Ihre eigenen
Toleranzgrenzen!
Jede muss für sich entscheiden,
welches Verhalten sie im Einzelfall
akzeptiert und wo sie andererseits
ihre Grenzen verletzt sieht.



Sehen Männer das nicht ganz anders?

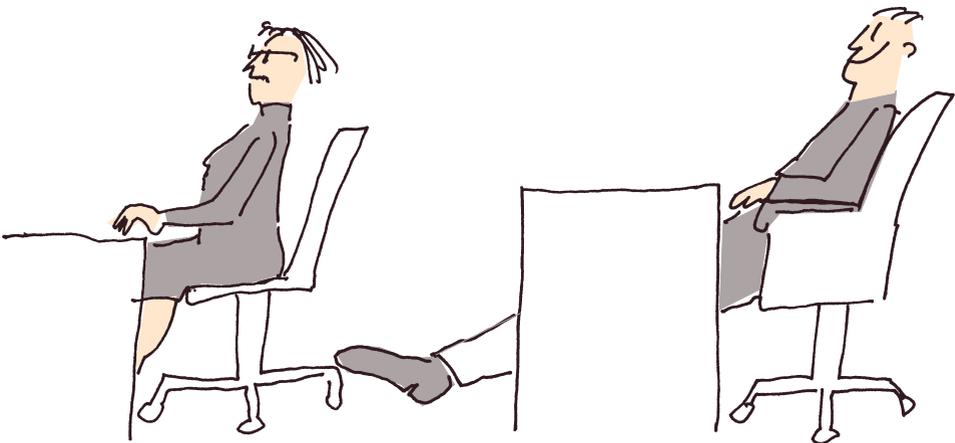
Obwohl es individuelle Unterschiede in der Wahrnehmung gibt, liegen die Meinungen der Frauen und Männer über das, was sie als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz deuten, sehr nahe beisammen. Deutlich zeigt dies auch eine Untersuchung des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Soziales, in der Männer und Frauen angaben, welche Handlungen für sie unter den Begriff sexuelle Belästigung fallen. Die Ergebnisse sind in der nebenstehenden Tabelle aufgeführt.

Es wird deutlich:

Männer haben ein sehr genaues Gespür dafür, was als sexuelle Belästigung einzustufen ist und wo die Grenzen zwischen unerwünschtem und erwünschtem Verhalten liegen.

Die Aussage „Männer, die belästigen, wollen eigentlich nur flirten“ lehnten insgesamt 62% der Männer und 76% der Frauen ab.

Dennoch steht dieses Gespür der Männer meist im Gegensatz zur ‚offiziellen Meinung‘, die sie nach außen hin vertreten. Oft verhindert der Gruppendruck am Arbeitsplatz, dass die Kolleginnen und Kollegen klare Positionen beziehen und das Verhalten des Belästigers öffentlich verurteilen.



Was empfinden Frauen bzw. Männer als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Art der Belästigung	Frauen in %	Männer in %	Was haben Frauen bereits erlebt? in %
„Zufällige“ Körperberührung Anzügliche Witze	31	26	43
Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke	39	40	36
Pornographische Bilder am Arbeitsplatz	41	36	40
Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten	71	75	10
Unerwünschte Einladung mit eindeutiger Absicht	84	79	43
Po-Kneifen oder Klapsen	90	84	36
Telefongespräche, Briefe mit sexuellen Anspielungen	93	82	28
Unerwartetes Berühren der Brust	95	89	10
Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung	96	94	30
Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen	97	94	3
Aufforderung zu sexuellem Verkehr	98	94	8
Aufgedrängte Küsse	100	94	17
Zuschau stellen des Genitals	100	94	25
Erzwingen sexueller Handlungen, tätliche Bedrohung	100	95	4

Quelle: Bundesministerium für Familie, Frauen und Gesundheit (Hg):
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Band 260.



Welche Frauen sind betroffen?

Das typische Opfer gibt es nicht. Niemand ist vor sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz gefeit. Vereinzelt werden sogar Fälle von Männern bekannt, die Opfer sexueller Belästigungen wurden. Dennoch gibt es Untersuchungen, die aufzeigen, dass bestimmte Gruppen besonders gefährdet sind.

Die Belästiger wählen in der Regel Frauen aus, von denen sie annehmen, diese würden sich nicht zur Wehr setzen.

Alter der Frauen zum Zeitpunkt der Belästigung	
Unter 20 Jahre	22%
20 bis unter 30 Jahre	53%
30 bis unter 40 Jahre	19%
40 bis unter 50 Jahre	5%
50 bis unter 60 Jahre	1%

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Band 141, 1997.

Statistisch gesehen trifft sexuelle Belästigung am häufigsten junge Frauen, die sich innerhalb des Unternehmens in einer untergeordneten und leicht austauschbaren Position befinden, also zum Beispiel in der Ausbildung stecken oder unqualifizierte Arbeiten verrichten. Die meisten Opfer sind zwischen 20 und 30 Jahren alt, häufig sind sie unverheiratet, kinderlos und zum Zeitpunkt der Belästigung kürzer als drei Jahre im Betrieb.



Umfragen haben dies eindrucksvoll bestätigt: Etwa jede vierte Frau wurde während ihrer Ausbildungszeit sexuell belästigt. Diese Zahlen sprechen für sich und untermauern die Vermutung, dass zum Zeitpunkt einer Belästigung die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz oft noch nicht ausgebaut sind. Dieser Umstand lässt Frauen zu leichten Opfern werden.

Auch Frauen die sich auf der mittleren Hierarchieebene behaupten und selbst Vorgesetzte sind, haben zahlreiche Erfahrungen mit sexuellen Belästigungen. Die Zudringlichkeiten werden von Männern u.a. als Mittel eingesetzt, um Frauen in ihren Karrierebestrebungen zu verunsichern. Sie sind die „rote Karte“, die ihnen gezeigt wird und kommt von Männern, die es nicht verkraften, in der Hierarchie vom anderen Geschlecht eingeholt oder überholt zu werden.

Nicht das Opfer trägt die Schuld...

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein zufälliges Verhalten, das dem Belästiger eben mal so „passiert“. Es ist meist vorsätzlich und zielgerichtet. Hierbei kann es jede Frau treffen: egal wie alt oder jung, stark oder schwach sie ist und unabhängig davon, ob sie verheiratet oder ledig, Vorgesetzte oder Mitarbeiterin ist und kurze oder lange Röcke trägt. Die Belästigungen passieren in der Regel völlig unabhängig vom Aussehen, dem Kleidungsstil oder dem Auftreten der Frauen.



Alle Untersuchungen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz belegen dies:

Das äußere Erscheinungsbild spielt keine Rolle bei der Auswahl der Opfer!

Wichtig ist daher:

Machen Sie sich klar, dass **Sie** das Opfer der sexuellen Belästigung sind.

Suchen Sie daher die Schuld nicht bei sich selbst, sondern wehren Sie sich gegen die Übergriffe und dagegen, dass andere eventuell den Übergriff als logische Konsequenz für Ihr Verhalten oder Ihre ‚aufreizende‘ Kleidung werten.

Zweifeln Sie nicht an sich selbst oder an Ihren Gefühlen, lassen Sie sich nicht in Ihrer persönlichen Freiheit und in Ihrem Auftreten einschränken.

Nicht Sie müssen sich, Ihre Kleidung und Ihr Verhalten ändern oder womöglich den Arbeitsplatz wechseln.

Das Verhalten des Belästigers ist nicht gesellschaftsfähig und akzeptabel und muss abgeschaltet werden!

Wer belästigt und welche Ursachen stecken dahinter?

Im Gegensatz zu den Belästigungsoffern arbeiten die meist männlichen Täter in der Regel in gesicherten beruflichen Positionen. Sie sind Vorgesetzte, Kollegen oder Ausbilder und lange für den Betrieb tätig. Laut der bundesweiten Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 1997 liegt das Durchschnittsalter der Belästiger zwischen 30 und 50 Jahren. Die Mehrheit ist verheiratet.

Das Vorurteil, Belästiger seien alleinstehende, ältere, vernachlässigte Menschen ohne soziale Kontakte, ist also nicht haltbar.

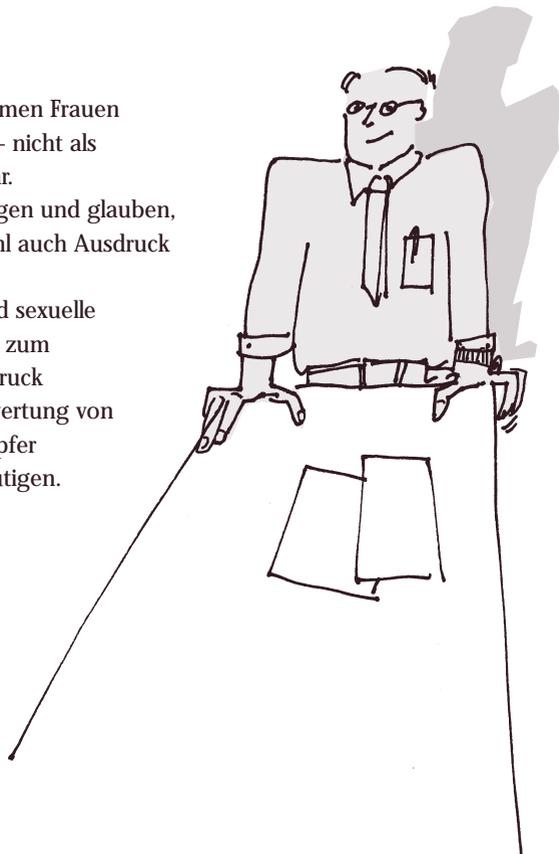
In den seltensten Fällen entsprechen sie dem Klischee vom „brutalen Stittlichkeitsverbrecher“ oder „perversen Typen“ – oft sind sie aber bereits im Betrieb für ihr Verhalten „bekannt“.



Männer, die belästigen, wissen genau was sie tun.

Männer, die belästigen, nehmen Frauen – bewusst oder unbewusst – nicht als gleichwertige Personen wahr. Sie fühlen sich Ihnen überlegen und glauben, diesem Überlegenheitsgefühl auch Ausdruck verleihen zu dürfen.

Vor diesem Hintergrund wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zum Machtmissbrauch und Ausdruck einer generellen Niedrigbewertung von Frauen, mit dem Ziel, das Opfer zu erniedrigen und zu demütigen.



Die Folgen für die Belästigten



Sexuelle Belästigung hat für die Betroffenen schwere Auswirkungen – für sie persönlich, am Arbeitsplatz, in der Beziehung zum Partner.

Die meisten Frauen empfinden nach einer sexuellen Belästigung Gefühle der Ohnmacht und Hilflosigkeit. Hinzu kommt die Angst, sich falsch verhalten, vielleicht auch überzogen reagiert zu haben.

Aber auch das Gegenteil kann der Fall sein. Oftmals wurden die Betroffenen überrannt, der Überraschungsangriff hat sie sprachlos und perplex gemacht. Erst Stunden oder Tage später fällt ihnen ein, wie sie reagieren hätten können. Gerade das Gefühl, sich nicht richtig zur Wehr gesetzt zu haben, bedrückt und belastet die Frauen.

Selbstzweifel und Schuldgefühle begleiten das Opfer.

Sexuelle Belästigung wirkt sich persönlich und beruflich aus.

80% der Belästigten geben seelische oder körperliche Beeinträchtigungen an. Sie verlieren den Spaß an der Arbeit, die Atmosphäre am Arbeitsplatz empfinden sie als belastend und bedrückend, Schlafstörungen, Angstzustände und Depressionen können folgen. Bei einigen Frauen wird der Druck so groß, dass sie kündigen und sich nach einer neuen Beschäftigung umsehen.

So weit sollten Sie es auf keinen Fall kommen lassen!

Belästigung macht krank!

Setzen Sie sich zur Wehr, haben Sie den Mut, Hilfe in Anspruch zu nehmen und Ihre Rechte einzufordern. Die Sensibilität für dieses Thema ist in den vergangenen Jahren gewachsen und die betriebliche Praxis zeigt:

Frauen, die sich gegen Belästigung wehren, haben Erfolg!





So unterschiedlich wie die Arten der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, so unterschiedlich sind die möglichen Reaktionen und Abwehrstrategien.

Wir können Ihnen hier leider keine Patentrezepte liefern. Eines können wir aber mit großer Sicherheit sagen: Wenn Sie sich nicht wehren, müssen Sie damit rechnen, dass der Täter seine Belästigungen fortsetzt und eventuell noch intensiviert. Denn in den seltensten Fällen bleibt es bei einem einmaligen Ausrutscher. Ergreifen Sie die Initiative und setzen Sie sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr!

Sofort zur Rede stellen

Überwinden Sie Ihre Sprachlosigkeit! Dies ist der erste wichtige Schritt. Stellen Sie den Täter möglichst sofort zur Rede und weisen Sie ihn energisch zurück:

- ▷ Hören Sie auf damit!
- ▷ Ich will das nicht!
- ▷ Das lasse ich mir nicht gefallen!
- ▷ Stopp! So nicht!

Mit diesen Standardsätzen machen Sie schnell deutlich, was Sie wollen bzw. nicht wollen.

**Vergessen Sie nicht:
Nicht Ihr Verhalten ist peinlich,
sondern das des Täters.**

Natürlich fällt es nicht leicht, das auszusprechen, was der Belästiger gerade getan hat. Es ist aber wichtig, die Tat beim Namen zu nennen und das Verhalten des Belästigers öffentlich zu machen.

Der Täter hat Ihre persönlichen Grenzen verletzt und Sie geben nun das Gefühl der Peinlichkeit an den Täter zurück. Fassen Sie in Worte, was der Täter getan hat. Eventuell verschafft Ihnen diese direkte Art wichtige Zeugen des Vorfalles.

- ▷ Sie kommen mir zu nah! Bitte treten Sie einen Schritt zurück!
- ▷ Ich möchte von Ihnen nicht auf mein Privatleben angesprochen werden!
- ▷ Ich verbitte mir Bemerkungen über meine Kleidung!
- ▷ Sie haben mir an den Busen gefasst! Ich will das nicht!
- ▷ Ich möchte nicht, dass Sie mir von hinten an die Hüfte fassen!

Eine Vertrauensperson zu Rate ziehen

Wenden Sie sich an eine Person Ihres Vertrauens und erzählen Sie ihr von dem Vorfall. Das entlastet Sie seelisch und gibt Ihnen Rückhalt, zudem brechen Sie das Tabu des Schweigens. Gemeinsam mit Ihrer Vertrauensperson können Sie besprechen, wie Sie am besten weiter vorgehen.

Gemeinsam mit einer Vertrauensperson zur Rede stellen

Stellen Sie den Belästiger unbedingt zu Rede - auch wenn Sie erst nach dem Vorfall den Mut dazu aufbringen. Sie können dieses Gespräch unter vier Augen mit dem Täter führen oder sich zur Unterstützung eine Person Ihres Vertrauens mitnehmen. Wichtig ist, dass Sie Ihre Grenzen klar aufzeigen und dem Täter ins Gesicht sagen, dass Sie sich ein derartiges Verhalten oder Übergriffe dieser Art verbitten.

Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor! Hier eine Checkliste:

- ▷ Was genau ist wann und wo passiert?
- ▷ Was genau hat Sie daran gestört?
- ▷ Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
- ▷ Inwieweit wollen Sie weitere Schritte gegen den Belästiger einleiten?

Wenn Sie das Gespräch führen, lassen Sie sich in keine Diskussionen verwickeln.

Notfalls wiederholen Sie das, was Sie vom Gegenüber erwarten immer mit den gleichen Worten. Diese Methode der "Schallplatte mit Sprung" ist ein wirksames Mittel, dem Gegenüber den Wind aus den Segeln zu nehmen.

Die Vertrauensperson, die Sie begleitet, muss kein einziges Wort sagen. Sie hat lediglich die Aufgabe, Sie durch ihre Gegenwart zu unterstützen und eine wichtige Zeugin für Ihre Gegenwehr zu sein.





Suche nach Verbündeten

Suchen Sie sich Verbündete und reden Sie mit anderen Frauen an Ihrem Arbeitsplatz. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Betroffenen ist ein weiterer hilfreicher Ansatz zur Bewältigung und Abwehr von sexueller Belästigung. Entwickeln Sie gemeinsam mit anderen Kolleginnen, die mit dem Belästiger ähnliche Erfahrungen gemacht haben, eine Strategie.

Brief an den Belästiger

Wenn Sie ein persönliches Gespräch scheuen, haben Sie auch die Möglichkeit, dem Täter einen persönlichen Brief zu schreiben. Hier sollten Sie die Anschuldigungen ausführlich und sachlich darstellen; beschreiben Sie den genauen Tathergang, Ort, Datum, Zeitpunkt.

Anschließend sollte eine unmissverständliche Aufforderung an den Täter folgen, sein Verhalten zu ändern. Kündigen Sie zudem an, bei nochmaligem Vorkommen weitere Schritte einzuleiten.

Übergeben Sie dem Belästiger den Brief in einem Umschlag, am Besten im Beisein einer Zeugin. Bewahren Sie eine Kopie des Briefes als Beweisstück zu Hause auf.

So könnte ein Brief an den Belästiger aussehen:

Sehr geehrter Herr XY,

am ... (Datum), um ... Uhr, haben Sie mich ...
(Ort, wo die Belästigung stattgefunden hat)
in Form von ... (Art der Belästigung) belästigt.

Ich bitte Sie, solches Verhalten mir gegenüber in Zukunft zu unterlassen.

Falls dies noch einmal geschehen sollte, werde ich eine Kopie dieses Briefes an die Betriebsleitung/
an den Betriebsrat/ an die Personalvertretung schicken.

(Unterschrift)



Vertrauliche Beratung bei einer Fachstelle

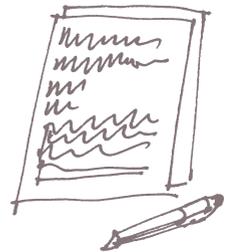
Hat der Belästiger trotz Ihrer schriftlichen oder mündlichen Aufforderung sein Verhalten beibehalten, so sollten Sie sich spätestens jetzt an Ihren Betriebsrat, das Frauenbüro oder eine andere Beratungsstelle wenden. Nutzen Sie das vertrauliche Gespräch und lassen Sie sich beraten, wie Ihre weiteren Schritte aussehen sollen.

Sichern Sie Beweise!

Machen Sie sich nach jedem Vorfall sofort Notizen über den Tathergang. Hier eine kurze Checkliste, was Sie niederschreiben sollten:

- ▷ Wann, wo, wer? Datum, Ort, Täter?
- ▷ Was ist genau vorgefallen?
- ▷ Was hat Sie daran gestört?
- ▷ Gibt es direkte Zeuginnen oder Zeugen?

Die Notizen sind wichtig! Oft zweifeln die Betroffenen im Nachhinein an ihren eigenen Wahrnehmungen, vergessen wichtige Details oder suchen die Schuld bei sich selbst. Zudem sind die Protokolle wichtige Beweisstücke, insbesondere wenn die Belästigungen sich wiederholen sollten und Sie gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten. Bewahren Sie die Aufzeichnungen zu Hause auf.



Position des Unternehmens

Veränderung fängt im Kopf an!

Das Thema sexuelle Belästigung geht uns alle an und sollte im Arbeitsumfeld thematisiert, diskutiert und öffentlich verurteilt werden.

**Ein offenes und positives
Betriebsklima
fördert den gegenseitigen Austausch,
die Freude an der Arbeit
und motiviert die Belegschaft.**

Was kann von Seite des Unternehmens vorbeugend getan werden?

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Diese Verpflichtung beinhaltet sowohl vorbeugende Präventivmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten sowie die angemessene Ahndung von sexueller Belästigung und Übergriffen. Dies fällt auch unter die originären Aufgaben des Betriebsrates oder der Personalvertretung.

Jeder und jede kann etwas gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unternehmen. Setzen Sie als betrieblich Verantwortliche oder Mitglieder des Betriebsrates durch kritische Stellungnahmen Zeichen und verurteilen und sanktionieren Sie solche Verhaltensweisen öffentlich.

Hilfreich sind in jedem Fall eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder die Veröffentlichung von betrieblichen Grundsätzen zu dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Belästigte Frauen brauchen Signale, dass ihre Beschwerden ernst genommen werden. Sie benötigen kompetente Beratung und Unterstützung durch einfühlsame Gesprächspartner und -partnerinnen.

Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

- ▷ das Thema auf Personal- bzw. Betriebsversammlungen ansprechen
- ▷ Betriebsvereinbarung zur Vorbeugung und zum Umgang mit sexueller Belästigung, z.B. Verpflichtung bei sexueller Belästigung disziplinarische Maßnahmen gegen den Täter zu ergreifen
- ▷ Informationen zur sexuellen Belästigung in Firmenzeitschriften, Rundschreiben veröffentlichen, Aushängen des Beschäftigtenschutzgesetzes
- ▷ Benennung betrieblicher Kontakt- bzw. Anlaufstellen für Belästigte
- ▷ unverzügliche Untersuchung von Beschwerden
- ▷ Ankündigung, auch gegen belästigende Dritte, wie Kunden, Klienten etc. vorzugehen
- ▷ ein Verbot pornographischer Bilder und Plakate am Arbeitsplatz
- ▷ Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Betriebs- und PersonalrätInnen, AusbilderInnen, mit dem Ziel für das Thema zu sensibilisieren
- ▷ Aufnahme des Verbots in Einzelarbeitsverträge

Auch wenn in Betrieben keine Fälle von Belästigungen bekannt werden, kann dies nicht in der Weise ausgelegt werden, dass keine Belästigungen vorkommen. Vielmehr ist es ein Hinweis, dass Belästigungsoffer aus Angst schweigen.

Jeder Betrieb sollte daher ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima schaffen, das den Opfern von sexueller Belästigung erleichtert, über das Erlebte zu sprechen und Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Wie können Kolleginnen und Kollegen die Betroffenen unterstützen?

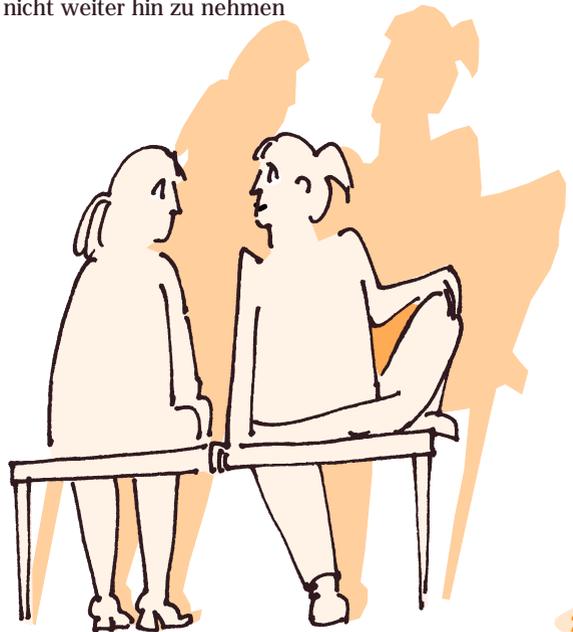
Schauen Sie nicht weg, wenn Sie Zeugin oder Zeuge einer Belästigung werden. Ergreifen Sie die Initiative, stellen Sie die belästigende Person zur Rede und betonen Sie, dass Sie deren Verhalten verurteilen. Günstig ist eine Situation unter vier Augen.

Hier kann der Belästiger die Kritik an seinem Verhalten am ehesten annehmen, ohne das Gefühl zu haben, sich sofort rechtfertigen und Gegenposition beziehen zu müssen.

»Ich fand das nicht in Ordnung,
dass du „...“ zu Kollegin X gesagt hast.
Wir haben ein Gesetz,
das solche Bemerkungen untersagt.
Das kann für dich unangenehme Folgen haben.«

Stellen Sie sich
auf die Seite der
Opfer!

Teilen Sie dies im Anschluss auch der betroffenen Person mit. Für die Belästigte wird damit klar, dass die sexuelle Belästigung auch vom Umfeld wahrgenommen und verurteilt wird und sie mit ihren Gefühlen nicht alleine steht. Dies wird der betroffenen Kollegin Mut machen und sie in ihrem Vorhaben bestärken, die Belästigungen nicht weiter hin zu nehmen und sich zur Wehr zu setzen.



Ansprechpersonen und Beratungsstellen

Auch außerhalb des Unternehmens gibt es Möglichkeiten über Belästigungserfahrungen zu sprechen, Unterstützung zu finden und das eigene Selbstbewusstsein zu stärken. Hier eine Auflistung von Beratungsstellen und anderen Angeboten, die sich mit dem Thema beschäftigen und im Ernstfall weiterhelfen können.

Stadt Ulm -
Frauenbüro

Marktplatz 15/16
89073 Ulm

Fon 0731-161 10 61
Fax 0731-161 1675
E-mail: a.kern@ulm.de
E-mail: d.bayer@ulm.de

Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros beraten zu folgenden Themen: Arbeit, Wohnung, sexuelle Belästigung, Gewalt, sexistische Werbung, Kinderbetreuung, Scheidung/ Trennung, Hilfe beim Umgang mit Ämtern, Abteilungen und Behörden u.a.

Wir setzen uns für die Belange von Frauen ein. Neben der Initiierung von Frauenprojekten unterstützen, beraten und informieren wir Frauen über ihre Rechte und bieten die Möglichkeit, Beschwerden über Ungleichbehandlung, auch sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, einzubringen.

Sie werden vertraulich beraten und wir besprechen mit Ihnen weitere Schritte.

Frauen helfen
Frauen e.V.

Zinglerstraße 1
89073 Ulm

Werktags:
Fon 0731-61 99 06
Fax 0731-61 99 01
E-mail: fhf-ulm@t-online.de

Nachts und am Wochenende:
Frauennotruf der Telefonseelsorge
Ulm/Neu-Ulm
Fon 0731-69 88 4

Das Frauenberatungszentrum bietet mit seiner parteilichen Ausrichtung für Frauen eine Anlaufstelle und einen Ort, an dem Frauen in einer vertrauensvollen Atmosphäre über ihre Gewalterfahrungen und deren Folgen sprechen können.

Unsere Themen: Häusliche Gewalt, sexuelle Belästigung oder Vergewaltigung, sexueller Missbrauch in der Kindheit.

Kurzfristige Terminabsprachen sowie telefonische Beratungen in Krisensituationen sind möglich.

Die Betriebsseelsorge berät zu Themen rund um das Arbeitsleben. Ihre Ansprechpartnerin ist Renate Walser.	Olgastraße 137 89073 Ulm Fon 0731-920 60 25 Fax 0731-920 60 29	Katholische Betriebs- seelsorge
--	---	---------------------------------------

Sofern Sie Mitglied der Gewerkschaft sind, können Sie sich mit den Vertrauensleuten in Verbindung setzen und deren Beratungsangebot zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nützen.	Gewerkschaften
--	----------------

Kurse dieser Art vermitteln unterschiedliche Methoden, das eigene Selbstbewusstsein und Auftreten zu stärken. Sie lernen die eigenen Grenzen kennen und erfahren gleichzeitig, wie Sie diese Grenzen vor ungewünschten Übergriffen schützen können. Selbstverteidigungskurse werden von örtlichen Sportvereinen und Sport- schulen angeboten. Rhetorikkurse finden Sie in den Programmen von Bildungseinrichtungen, wie der Volkshochschule, der Familienbildungsstätte und anderen Ulmer Fortbildungseinrichtungen. Adressen und Kontakte entnehmen Sie bitte dem örtlichen Telefonbuch.	Selbstvertei- digungskurse Rhetorikkurse
--	--

Hier erhalten Sie Informationen zu sexueller Belästigung während der Berufsausbildung. Informationsmaterialien können Sie wie folgt bestellen:	Ostmerheimer Str. 220 51109 Köln Tel.: 0221-8 99 20 Fax: 0221-8 99 23 00 E-mail: poststelle@bzga.de	Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
--	---	--

Für das Verbot aller Verhaltensweisen, die unter sexuelle Belästigung fallen, existiert eine Vielzahl gesetzlicher Bestimmungen. Sie beziehen sich auf Situationen, in denen Frauen wie Männer in ihrer Arbeitssituation beeinträchtigt und in ihrer persönlichen Würde verletzt werden.

In rechtlichen Auseinandersetzungen befinden sich die betroffenen Personen dennoch oft in einer schwierigen Lage: Zum einen ist der Beweis der sexuellen Belästigung in vielen Fällen nicht leicht zu erbringen. Zum anderen spiegeln sich in der Rechtsprechung häufig nicht nur das subjektive Ermessen der zuständigen StaatsanwältInnen und RichterInnen wieder, sondern auch vorherrschende gesellschaftliche Sichtweisen von Sexualität und Gewaltverhältnissen zwischen den Geschlechtern. Nachfolgend werden die wichtigsten Rechtsvorschriften zu diesem Thema aufgeführt. Die Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern soll lediglich einen Einblick in den Paragraphenschwung liefern.

Grundgesetz

Art. 1 - Schutz der Menschenwürde:

(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar ...

Art. 2 - Allgemeines Persönlichkeitsrecht:

(1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, so weit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

(2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich ...

Art. 3 - Gleichheit vor dem Gesetz:

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt ...

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, ... benachteiligt oder bevorzugt werden.

§ 174 - Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

(1) Wer sexuelle Handlungen

1. an einer Person unter sechzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist,
2. an einer Person unter achtzehn Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder zur Betreuung in der Lebensführung anvertraut ist, oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, unter Missbrauch einer mit dem Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis verbundenen Abhängigkeit vornimmt oder an sich von den Schutzbefohlenen vornehmen lässt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 223b - Misshandlung von Schutzbefohlenen

- (1) Wer Personen unter achtzehn Jahren, ..., die durch ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis von ihm abhängig sind, quält oder roh misshandelt, oder wer durch böswillige Vernachlässigung seiner Pflicht, für sie zu sorgen, sie an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

§ 184 - Verbreitung pornografischer Schriften

(1) Wer pornografische Schriften

1. einer Person unter achtzehn Jahren überlässt oder zugänglich macht, an einem Ort, der Personen unter achtzehn Jahren zugänglich ist oder von ihnen eingesehen werden kann, ausstellt, anschlägt, vorführt oder sonst zugänglich macht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Bürgerliches Gesetzbuch

§ 611a - Gleichbehandlung von Männern und Frauen

- (1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen ...

Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 612a - Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

§ 823 - Schadensersatzpflicht

- (1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des darauf entstehenden Schadens verpflichtet.

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten

§1 - Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

§ 2 - Schutz vor sexueller Belästigung

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören
 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie

2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuelle bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 - Beschwerderecht der Beschäftigten

- (1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuelle belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.
- (2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 - Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

- (1) Bei sexueller Belästigung hat
 1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. [...]
 2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. [...]
- (2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, so weit dies zu tun ihrem Schutz erforderlich ist.
- (3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 7 - Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieb und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen und auszuhängen.

Jugendarbeitsschutzgesetz

§ 22 - Gefährliche Arbeiten

- (1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden:
mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind.

§ 25 - Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

- (1) Personen, die
2. wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Ausbilder oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten rechtskräftig verurteilt sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen sowie im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 nicht beaufsichtigen, nicht anweisen, nicht ausbilden und nicht mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Jugendlichen beauftragt werden. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tage ihrer Rechtskraft fünf Jahre verstrichen sind ...

§ 28 - Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

- (1) Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen.

§ 6 - Berufsausbildung

Der Auszubildende hat 5. dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird.

§ 20 - Persönliche und fachliche Eignung

- (2) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist.
Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Persönlich nicht geeignet ist insbesondere, wer
2. wiederholt oder schwer gegen dieses Gesetz oder die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften und Bestimmungen verstoßen hat.

Betriebsverfassungsgesetz

§ 75 - Grundsätze für die Behandlung von Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen, ..., ihres Geschlechts unterbleibt.
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

§ 85 - Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

- (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
- (2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ...

§ 98 - Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

- (1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.



Gewerbeordnung

§ 104 - Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

- (1) Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 (u.a. Diskriminierung von Frauen und Männern) enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen.

Impressum

Herausgeberin:
Stadt Ulm
Frauenbüro
2002

Text:
Diana Bayer
Mitarbeiterin des Frauenbüros

Gestaltung:
Lucia Buser
Lioba Schneikart

Druck:
Süddeutsche Verlagsgesellschaft
Ulm