



Alicia Rosemann

Ein sicherer Arbeitsplatz für alle

Was Unternehmen gegen sexuelle Belästigung tun können –
und wie EAP-Dienstleistungen sie dabei unterstützen



Inhalt

1	Einleitung	S. 4
2	Definition, rechtliche Rahmenbedingungen und Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	S. 6
3	Rechte von Betroffenen	S. 10
4	Prävention von sexueller Belästigung	S. 15
5	Konkrete Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende und Führungskräfte	S. 18
6	Strategien zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften	S. 22
7	So unterstützen EAP-Dienstleister	S. 24
8	Zusammenfassung	S. 26

Impressum

awo lifebalance GmbH
Eastend-Tower
Otto-Brenner-Straße 245, 33604 Bielefeld
Fon 0800 296 2000 (kostenlos)
Fax 0180 1296 329 (zum Ortstarif)
Geschäftsführerin: Karin Esch

E-Mail: info@awo-lifebalance.de
www.awo-lifebalance.de

Text und Konzept: Alicia Rosemann
Layout: Daniel Labidi
Bildquelle: ©iStockphoto.com: Andrey Popov; Alina Solovyova-Vincent; Motortion;
ljubaphoto; AzmanJaka; AaronAmat; Shannon Fagan; nortonrsx; VLAYKO; Yuri Arcurs
peopleimages.com

©awo lifebalance GmbH, Januar 2025

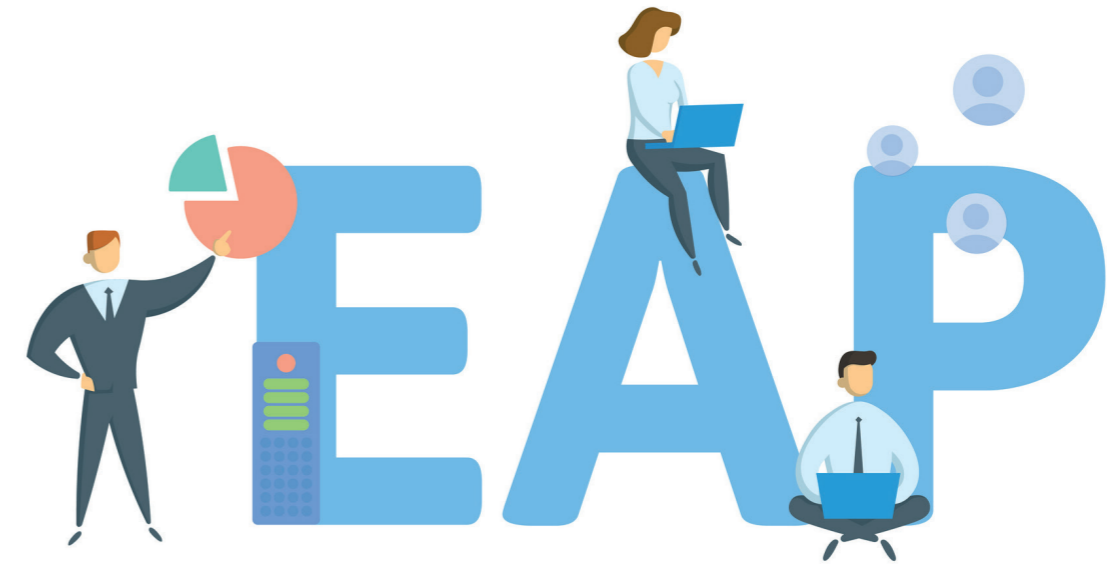
1 Einleitung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein tiefgreifendes Problem, das weit über die unmittelbar betroffenen Personen hinausgeht. Es beeinträchtigt nicht nur das Wohlbefinden und die Sicherheit von Einzelnen, sondern wirkt sich auch negativ auf das gesamte Betriebsklima, die Produktivität und letztendlich die Kultur eines Unternehmens aus.

Ein Arbeitsumfeld, in dem sexuelle Belästigung toleriert wird oder unzureichend adressiert bleibt, sendet eine Botschaft der Gleichgültigkeit und mangelnden Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten. Dies kann zu einem Rückgang der Mitarbeitendenmotivation führen, Talentabwanderungen fördern und das Ansehen des Unternehmens nachhaltig schädigen. Somit steht nicht nur die moralische Integrität auf dem Spiel, sondern auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Unternehmen, die es versäumen, präventive Maßnahmen zu ergreifen und eine Kultur der Offenheit und des Respekts zu fördern, riskieren weit mehr als nur rechtliche Konsequenzen; sie untergraben die Grundpfeiler ihrer eigenen Zukunftsfähigkeit.

In diesem White Paper bekommen Sie einen umfassenden Überblick über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich Definitionen, rechtlichen Rahmenbedingungen und den vielfältigen Formen, in denen sie auftreten kann. Es beleuchtet die tiefgreifenden Auswirkungen auf Betroffene und Unternehmen, erörtert die Rechte der Betroffenen und legt detailliert die Verantwortung der Arbeitgebenden für Prävention, Intervention und den Umgang mit Beschwerden dar. Zudem stellt es effektive Strategien und Maßnahmen zur Sensibilisierung und Förderung einer respektvollen Unternehmenskultur vor, mit einem besonderen Fokus auf die Rolle von Employee Assistance Programs (EAP) bei der Unterstützung und Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit.

Was sind Employee Assistance Programs?



Employee Assistance Programs (EAP) bieten Beschäftigten eines Unternehmens und deren Angehörigen professionelle Beratung und Unterstützung bei gesundheitlichen, privaten, sozialen sowie arbeitsplatzbezogenen Anliegen. Meist ist damit ein externer Dienstleister beauftragt – das stellt Vertraulichkeit sicher und schützt die Privatsphäre der Mitarbeitenden.

Wichtige Handlungsfelder der EAP-Dienstleistungen sind beispielsweise Kinderbetreuung (inkl. Ferienbetreuung, Kindernotfallbetreuung), Pflege von Angehörigen (inkl. Notfallbetreuung für pflegebedürftige Angehörige) und Lebenslagencoaching (Beratung in belastenden beruflichen und privaten Situationen sowie zu Gesundheitsfragen). Aber auch Fachvorträge und Seminare (z. B. als Inhouse-Veranstaltungen oder Online-Seminare) oder haushaltsunterstützende Dienstleistungen gehören dazu.

EAP-Dienstleistungen entlasten Beschäftigte nachhaltig, steigern deren Wohlbefinden und fördern eine gesunde Work-Life-Balance. Sie erhalten die Arbeitskraft der Mitarbeitenden und stärken deren Bindung an das Unternehmen – wer unterstützt wird, bleibt. Außerdem senken sie Fehlzeiten, Ausfallkosten und Unfallzahlen. EAP sind somit ein starkes Zeichen der Fürsorge eines Unternehmens für seine Mitarbeitenden und begleiten außerdem den Wandel von Organisationen: Aus Human Resources wird People & Culture.

2 Definition, rechtliche Rahmenbedingungen und Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten (§ 3 Abs. 4 AGG). Dazu zählen ungewollte sexuelle Handlungen, Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das unerwünschte Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen.

Sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person, das heißt, das Verhalten erniedrigt, beleidigt und beschämt sie – selbst, wenn dies gar nicht die Intention des/der Täter*in war.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Das AGG verbietet sexuelle Belästigung speziell im beruflichen Kontext (§ 2 Abs. 1 Nr. 1–4 AGG) – und zwar unabhängig davon, ob der/die Täter*in mit Absicht belästigt hat und/oder die belästigte Person die Belästigung erkennbar abgelehnt hat. Zudem legt das AGG fest, dass Arbeitgebende Maßnahmen zum Schutz ihrer Angestellten ergreifen müssen. Obwohl Frauen häufiger betroffen sind, schützt das Gesetz Personen aller Geschlechter und Identitäten, also auch Männer, Trans*-Personen und intergeschlechtliche Menschen.

Der Schutz durch das AGG geht über den § 184i des Strafgesetzbuches (der für den Tatbestand der sexuellen Belästigung eine Freiheitsstrafe von bis zu zwei Jahren vorsieht) und auch über das Zivilrecht hinaus und stellt sicher, dass der Arbeitsplatz ein sicheres Umfeld für alle Beschäftigten ist. Im Alltag ist es beispielsweise nicht verboten, einer Person auf die Brüste zu starren – am Arbeitsplatz hingegen schon. Dies geschieht nicht zuletzt deshalb, weil belästigte Personen den Täter*innen am Arbeitsplatz nicht aus dem Weg gehen können.

Der Schutz erstreckt sich auf alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses, einschließlich Dienstreisen, Betriebsfeiern und Kommunikation über berufliche Kanäle. Arbeitgebende sind verpflichtet, präventive Maßnahmen zu ergreifen und können bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden.

Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung wird oft mit körperlicher Gewalt gleichgesetzt. Sie beginnt jedoch viel früher. Sie kann verbal, nonverbal oder physisch sein, einschließlich sexuell anzüglicher Bemerkungen, aufdringlicher Blicke, unerwünschter Berührungen oder physischer Gewalt.

Hier ein Überblick über Formen der sexuellen Belästigung:

- **Verbale sexuelle Belästigung:**
 - o anzügliche oder sexuell gefärbte Scherze und Kommentare
 - o unangebrachte und kränkende Bemerkungen bezüglich Aussehen, Kleidungsstil oder persönlichem Leben
 - o doppeldeutige oder anzügliche Aussagen
 - o indiskrete Fragen, die sexuelle Themen oder die persönliche Privatsphäre betreffen
 - o Fordern oder Nahelegen von sexuellen Gefälligkeiten
 - o Vorschläge oder Einladungen zu Dates, die eine sexuelle Konnotation haben oder unpassend sind
- **Nonverbale sexuelle Belästigung:**
 - o intensives oder einschüchterndes Anstarren und sexuell konnotierte Blicke
 - o Pfiffe oder andere hörbare Äußerungen sexueller Natur
 - o Versenden von ungewollten Nachrichten, Bildern oder Videos mit sexuellem Inhalt per E-Mail, SMS oder über andere digitale Kanäle
 - o ungebührliche Annäherungsversuche oder Kontaktaufnahme über soziale Medien mit eindeutigem Hintergrund
 - o Auslegen oder Verbreiten von pornografischem Material in der Arbeitsumgebung
 - o unangebrachtes Entblößen des eigenen Körpers oder Zurschaustellen genitaler Bereiche



- **Physische sexuelle Belästigung:**

- o jegliche Form von unerbetenem Körperkontakt, einschließlich leichtes Berühren, Streicheln, Kneifen oder Umarmen, auch wenn diese Berührungen als zufällig erscheinen mögen
- o fortwährendes körperliches Näherkommen, wiederholtes Drängeln oder das Nichtbeachten angemessener persönlicher Distanz
- o jegliche Art von physischer Übergriffigkeit bis hin zu schwerwiegenderen sexuellen Übergriffen inklusive Vergewaltigung

Ein wichtiger Aspekt ist die Abgrenzung zwischen einem Flirt – der auf gegenseitigem Einverständnis beruht und nichts mit sexueller Belästigung zu tun hat – und übergriffigem Verhalten, das ohne Zustimmung der anderen Person stattfindet und als sexuelle Belästigung gilt. Verbale und nonverbale Belästigung werden beispielsweise oft verharmlost. Wenn sich eine Person dagegen wehrt, heißt es vielleicht „Das war doch nur ein Witz, sei mal nicht so empfindlich. Nicht mal mehr flirten darf man heutzutage!“

Aber: Auch vermeintlich harmloses Verhalten kann als sexuelle Belästigung gewertet werden, wenn es die Würde einer Person verletzt. Hierbei spielt die Unerwünschtheit eine zentrale Rolle, und es gibt klare Grenzen zwischen akzeptablem Verhalten und sexueller Belästigung. Sobald die Würde oder persönliche Grenzen einer Person verletzt werden, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden, wenn sie sich (nicht) auf sexuelle Handlungen einlässt, kann von einem Flirt keine Rede mehr sein.

Ursachen von sexueller Belästigung und das Problem der Schuldumkehr

Sexuelle Belästigung im Berufsumfeld basiert nicht auf dem Wunsch nach Kontaktabbau, sexuellem Interesse oder der Anziehungskraft des Gegenübers. Vielmehr dient sie dazu, Macht auszuüben, hierarchische Strukturen zu festigen, Konkurrenz auszuschalten oder Autorität zu untergraben. Sie ist ein Ausdruck von Machtdemonstration, Wettbewerbsdenken oder Respektlosigkeit. Auch ein patriarchales Frauenbild spielt eine Rolle, demzufolge Frauen als Objekte gesehen und entsprechend behandelt werden.

Ein weiteres Problem ist die Schuldumkehr, bei der Opfer sexueller Belästigung fälschlicherweise beschuldigt werden, die Situation falsch interpretiert oder überreagiert zu haben. Diese Fehlwahrnehmung kann dazu führen, dass Betroffene stigmatisiert und weiteren Nachteilen ausgesetzt werden. Ihnen wird dann beispielsweise eine Mitschuld zugeschrieben oder ihre Möglichkeit, sich zur Wehr zu setzen, entzogen. Es ist essentiell, dass sowohl Betroffene als auch Arbeitgebende verstehen: Die Verantwortung für belästigendes Verhalten liegt immer bei den Tätern – und Opfer haben ein unveräußerliches Recht, sich dagegen zu wehren.

Die Folgen für die Betroffenen und den Betrieb

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirkt sich intensiv aus und beeinträchtigt sowohl das psychische als auch das physische Wohlbefinden der Betroffenen ernsthaft. Betroffene können ein breites Spektrum an emotionalen und körperlichen Symptomen erfahren. Diese Belastungen haben sowohl kurzfristige als auch langfristige Folgen, welche die Lebensqualität und Arbeitsfähigkeit stark mindern können.

- **Kurzfristige Folgen:** Aggressionen, Schlaflosigkeit, Migräne, Magenschmerzen, Angst, Schuld, Ekel, Scham
- **Langfristige Folgen:** Minderwertigkeitsgefühle, Schlafstörungen, Angstzustände, Panikattacken, Depressionen, Arbeitsunfähigkeit, Beziehungsstörungen

Neben den persönlichen Leiden führt sexuelle Belästigung auch zu negativen Konsequenzen für das gesamte Arbeitsumfeld. Sie beeinträchtigt die Arbeitsmotivation, senkt die Produktivität und kann zu einem negativen Betriebsklima beitragen. Langfristig gesehen, schadet dies nicht nur der Belegschaft, sondern kann auch den Ruf des Unternehmens beschädigen.

Sexuelle Belästigung stellt also ein ernstzunehmendes Problem dar, das sowohl individuelles Leid als auch weitreichende negative Effekte auf die Arbeitsplatzkultur und den Unternehmenserfolg mit sich bringt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit für Unternehmen, aktive Maßnahmen zu ergreifen, um ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.



3 Rechte von Betroffenen

Die Rechte von Betroffenen sind klar geregelt, siehe Kap. 2. Dennoch ist es keine Frage: Sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Wehr zu setzen, kann anstrengend sein. Doch die Konsequenzen des Schweigens und Erduldens können sowohl gesundheitlich als auch beruflich noch schwerer wiegen.

In vielen Fällen hilft es schon, dass die belästigte Person gegenüber dem/der Täter*in mündlich oder schriftlich deutlich äußert, dass sie sich belästigt fühlt. Falls diese Form der Reaktion nicht möglich ist oder eine direkte Konfrontation mit der belästigenden Person keinen Erfolg bringt, ist es deshalb ratsam, den offiziellen Beschwerdeweg einzuschlagen.

Unterstützung finden Betroffene sowohl innerhalb als auch außerhalb ihres Arbeitsumfeldes. Erste Anlaufstellen dafür sind die Personal- oder Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte oder die Personalabteilung. Auch EAP-Dienstleister können im Rahmen des Lebenslagencoachings wirkungsvoll unterstützen sowie als externe neutrale Beschwerdestelle fungieren.

Außerhalb des Betriebes sind Gewerkschaften, Rechtsberatungen oder Frauenberatungsstellen gute Anlaufstellen. Kostenlose Erstberatungen bieten beispielsweise die Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen, die zudem über weitere regionale Unterstützungsangebote informieren und bei Bedarf eine Vermittlung anbieten.

Für Betroffene ist es wichtig, sich rechtlichen Beistand einzuholen, bevor sie bei ihren Arbeitgebenden eine formelle Beschwerde einreichen – um sich über alle rechtlichen Aspekte und potenziellen Hürden im Klaren zu sein, an der Lösung von Problemen aktiv mitwirken. Dies bereitet sie auf die Teilnahme an größeren gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen vor.



Beschwerderecht nach § 13 AGG

Gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) steht allen Beschäftigten das Recht zu, bei der dafür vorgesehenen Stelle im Unternehmen Beschwerde einzulegen, falls sie sich diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen. Die Beschwerdestelle muss den Fall untersuchen und den/die Beschwerdeführende*n über das Ergebnis informieren. Wichtig ist, dass den Beschäftigten durch die Beschwerde keine Nachteile wie Abmahnungen oder Kündigungen entstehen dürfen. Zudem sind Arbeitgebende verpflichtet, präventive Maßnahmen zum Schutz vor weiteren Belästigungen zu ergreifen.

- Es ist wichtig, Fälle von sexueller Belästigung so früh wie möglich zu melden, obwohl für die Beschwerdeeinreichung selbst keine Fristen gelten. Fristen spielen jedoch eine Rolle, wenn es um die Geltendmachung von Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüchen geht.
- Für eine effektive Dokumentation und Beweissicherung ist es wichtig, dass Betroffene jeden Vorfall genau aufzeichnen.

Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG

Nach § 14 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dürfen Arbeitnehmende die Arbeit verweigern und gleichzeitig ihr Gehalt einfordern, wenn der Arbeitgebende keine adäquaten Schutzmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung ergreift. Dieses Recht steht jedoch nur unter der Bedingung zur

Verfügung, dass der Arbeitgebende tatsächlich keine oder nur unzureichende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung unternommen hat. Wichtig ist, dass der Arbeitgebende über die Gründe der Leistungsverweigerung schriftlich in Kenntnis gesetzt wird, bevor die Arbeit niedergelegt wird. Es ist außerdem ratsam, sich vor einem solchen Schritt rechtlich beraten zu lassen, um die eigene Position abzusichern.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG

Gemäß § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) können Personen, die am Arbeitsplatz sexueller Belästigung ausgesetzt waren, von ihrem Arbeitgebenden Schadensersatz oder eine Entschädigung fordern. Dies umfasst beispielsweise Kosten für medizinische oder therapeutische Behandlungen, die infolge der Belästigung entstanden sind, sowie Ansprüche auf Schmerzensgeld. Wichtig zu beachten ist die Frist von zwei Monaten für die Geltendmachung solcher Ansprüche, die ab dem Zeitpunkt des Vorfalls läuft. Arbeitgebende sind insbesondere dann haftbar, wenn die Belästigung durch Personen in leitender Funktion oder mit Weisungsbefugnis erfolgt ist oder wenn es nachweislich an Schutzmaßnahmen gegenüber Belästigungen durch Kollegen mangelte und es zu weiteren Vorfällen kam. Nachdem die Ansprüche beim Arbeitgebenden schriftlich eingereicht wurden, besteht eine dreimonatige Frist, um diese Ansprüche gerichtlich durchzusetzen. Die Höhe des geforderten Betrags muss dabei angegeben werden, wobei eine Schätzung ausreichend ist.





4 Prävention von sexueller Belästigung

Alle Arbeitgebenden sind nach § 12 AGG verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirkungsvoll zu verhindern – durch Information, Prävention und Sanktionen (falls es zu einem Vorfall gekommen ist).

Dazu gehört als Erstes die Verpflichtung, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die betroffene Beschäftigte sich wenden können. Auch ist es essentiell, alle Beschäftigten darüber zu informieren, dass es diese Beschwerdestelle gibt bzw. wie, wann und wo sie zu erreichen ist. Die Beschwerdestelle wiederum muss allen Beschwerden nachgehen (und die Arbeitgebenden darüber informieren). Beschäftigten, die Beschwerde einreichen, dürfen dadurch keine Nachteile entstehen (§ 16 AGG).

Als Beschwerdestelle kann eine Person benannt werden. Oft werden die Beschwerdestellen aber auch beim Betriebsrat oder bei den Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Wichtig ist es, das Beschwerdeverfahren sehr genau festzulegen. Vertrauensschutz ist hier ebenso ein Thema wie Anonymität, Weisungsunabhängigkeit und Neutralität. Insbesondere aus Sicht des Opfers kann die Neutralität interner Beschwerdestellen unzulänglich sein. Ein EAP-Dienstleister könnte dann als externe Anlaufstelle eine Lösung darstellen.

Um Führungskräfte und Mitarbeitende für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, können Organisationen weitere Maßnahmen ergreifen:

- **Förderung einer offenen Unternehmenskultur:** Die Schaffung einer Kultur, in der Respekt und Gleichwertigkeit gelebt werden und in der Diskriminierung und Belästigung keinen Platz haben, ist grundlegend. Dies umfasst auch das Vorbildverhalten von Führungskräften.
- **Klare Richtlinien:** Die Entwicklung und Kommunikation klarer, schriftlicher Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen zu sexueller Belästigung, die definieren, was darunter verstanden wird und welche Schritte bei einem Vorwurf unternommen werden bzw. wie das Beschwerdeverfahren aussieht, schaffen Transparenz und Sicherheit.

- **Schulungen und Workshops:** Regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten – verpflichtend für Führungskräfte – über sexuelle Belästigung, deren Auswirkungen und rechtliche Konsequenzen fördern das Bewusstsein. Workshops können helfen, realistische Szenarien zu diskutieren und das richtige Verhalten in solchen Situationen zu vermitteln. Dazu kann auch gehören, Faktoren zu ermitteln, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auslösen oder begünstigen können, und entsprechende Maßnahmen dagegen zu entwickeln.
- **Kommunikationskampagnen:** Regelmäßige Kampagnen, die das Bewusstsein für das Thema schärfen und die Unternehmenskultur prägen, können über Aushänge, Newsletter oder Intranet-Beiträge erfolgen.
- **Beratungsstellen:** Die Bekanntmachung (anonymer) Beratungsstellen (beispielsweise Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Frauennotrufe, Opfer-schutzorganisationen) ermöglicht es Betroffenen, Hilfe und Unterstützung zu bekommen.
- **Unterstützung externer Berater:** Die Zusammenarbeit mit externen Experten für die Durchführung von Schulungen oder die Beratung bei der Entwicklung von Richtlinien, beispielsweise einem EAP-Dienstleister, kann Fachwissen einbringen und die Glaubwürdigkeit der Maßnahmen erhöhen.
- **Regelmäßige Evaluation und Anpassung:** Die Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen und die Bereitschaft, Strategien anzupassen, sind entscheidend für eine dauerhafte Sensibilisierung und Prävention.

Durch diese vielfältigen Ansätze können Arbeitgebende nicht nur die Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen, sondern auch präventiv gegen solche Vorfälle vorgehen und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schaffen.



5 Konkrete Handlungsempfehlungen für Arbeitgebende und Führungskräfte

Kommt es zu einer Beschwerde über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, sind Arbeitgebende verpflichtet zu handeln. Zieldienlich ist es, wenn sie die Beschwerde nicht als ein individuelles Problem, sondern als eine Angelegenheit der gesamten Organisation ansehen, die der Produktivität und dem Betriebsklima schadet, wenn sie nicht entsprechend angegangen wird.

Ein strukturiertes Beschwerdeverfahren ist essentiell, um verantwortungsvoll mit solchen Vorfällen umzugehen. Das Verfahren umfasst mehrere Schritte, einschließlich des Erstgesprächs mit der belästigten Person und des Personalgesprächs mit der beschuldigten Person.

Erstgespräch

Ziel ist es, den Vorfall detailliert zu erfassen und der betroffenen Person ein Gefühl der Sicherheit zu geben. Die Bedeutung von Vertraulichkeit ist dabei zentral. Der betroffenen Person sollte ermöglicht werden, eine unterstützende weitere Person zum Erstgespräch hinzuzuziehen.

Wichtige Punkte für das Erstgespräch:

- Der betroffenen Person genug Zeit geben, den Vorfall zu schildern, mit minimalen Unterbrechungen
- Vertraulichkeit des Gesprächs sichern und die Weitergabe von Informationen streng kontrollieren
- Die betroffene Person über die nächsten Schritte informieren und externe Unterstützungsangebote aufzeigen
- Alle Schritte sollten nur nach Rücksprache mit der betroffenen Person erfolgen, um deren Einverständnis sicherzustellen

Personalgespräch

Dieses Gespräch dient dazu, die beschuldigte Person mit den Vorwürfen zu konfrontieren und eine Klärung des Sachverhalts herbeizuführen. Die Reaktion der beschuldigten Person auf die Vorwürfe spielt eine wichtige Rolle für die weiteren Maßnahmen.

Wichtige Punkte für das Personalgespräch:

- Sexuelle Belästigung thematisieren und die beschuldigte Person mit den Vorwürfen konfrontieren
- Die beschuldigte Person zur Stellungnahme auffordern und den Sachverhalt umfassend klären
- Reaktionen auf die Beschwerde beurteilen, unter Berücksichtigung der Glaubwürdigkeit und Ernsthaftigkeit der beschuldigten Person
- Entsprechende Maßnahmen und Sanktionen festlegen, basierend auf dem Gesprächsergebnis

Beide Gesprächsarten erfordern einen sensiblen Umgang mit der Thematik, um das Wohl der Betroffenen zu schützen und gleichzeitig eine faire Bewertung der Situation zu gewährleisten. Arbeitgebende müssen dabei das Gleichgewicht zwischen Schutzpflicht und gerechten Sanktionen finden, wobei Untätigkeit keine Option ist. Es ist wichtig, die Situation der Betroffenen durch angemessene Maßnahmen zu verbessern und gleichzeitig zu gewährleisten, dass das Arbeitsklima nicht weiter beeinträchtigt wird.



Bewertung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Bewertung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist individuell – sorgfältiges Vorgehen ist hier wichtig.

- Zuerst muss geklärt werden, **ob überhaupt eine sexuelle Belästigung vorliegt**. Diese Feststellung erfolgt unabhängig von Kontext oder Umständen.
- Nachdem eine Belästigung festgestellt wurde, folgt die **Bewertung des Vorfalls**, für die es keine einheitlichen Kriterien gibt. Verhaltensweisen mit strafrechtlicher Relevanz gelten stets als schwerwiegend. Bei der Bewertung weniger gravierender Fälle werden verschiedene Aspekte berücksichtigt, wie die Häufigkeit des Verhaltens, die Reaktion der beschuldigten Person. Geht es um eine Kündigung, spielen die Dauer der Betriebszugehörigkeit, persönliche Verhältnisse und mögliche Härtefallgründe eine Rolle.



Die konkreten Handlungsempfehlungen bzw. Maßnahmen, die in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz greifen sollten, sind ebenfalls im AGG (§ 12 Abs. 3) geregelt: Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.

Bei einem Vorfall sexueller Belästigung gibt es also mehrere Handlungsoptionen:

Ermahnungen

...dienen als erste, direkte Reaktion auf weniger gravierende Fälle, bei denen das Verhalten der beschuldigten Person möglicherweise unabsichtlich war. Sie erinnern an die Unzulässigkeit solcher Verhaltensweisen im Unternehmen.

Abmahnungen

...sind vorgesehen, wenn das Fehlverhalten eindeutig als sexuelle Belästigung klassifiziert wird. Diese Maßnahme zeigt die Schwere des Vorfalls auf und dient als Warnung, die bei erneutem Fehlverhalten eine Kündigung nach sich ziehen kann. Selbst bei mittelschweren Vorfällen ohne körperliche Übergriffe kann eine Abmahnung das geeignete Mittel sein, sofern die betreffende Person ihr Bedauern über das Geschehene zum Ausdruck bringt, sich entschuldigt und glaubhaft macht, dass es sich um ein einmaliges Verhalten handelte. Entscheidend ist die klare Erwartung, dass keine weiteren Vorfälle folgen.

Versetzungen

...kommen infrage, wenn eine Abmahnung nicht ausreichend erscheint, eine Kündigung aber zu streng wäre. Sie dienen dazu, den Kontakt zwischen der belästigenden Person und dem Opfer zu unterbinden und dennoch das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, insbesondere wenn soziale Verantwortung gegen eine Kündigung spricht.

Kündigungen

...sind die letzte Maßnahme für schwere oder wiederholte Fälle sexueller Belästigung, insbesondere bei körperlichen Übergriffen. Sie kommen zur Anwendung, wenn klar ist, dass das Unternehmen solche Verhaltensweisen nicht toleriert und dies durch vorherige Hinweise oder Schulungen kommuniziert wurde.

Natürlich haben die Arbeitgebenden hier einen gewissen Ermessensspielraum – der abhängig von der Schwere des Vorfalls jedoch kleiner wird. Es gibt Fälle von sexueller Belästigung, in denen die belästigte Person einen Anspruch darauf hat, dass die belästigende Person die Kündigung erhält. Andererseits gibt es immer wieder Fälle, in denen die belästigenden Personen erfolgreich gegen Maßnahmen des Arbeitgebenden klagen. Deshalb ist es wichtig, beispielweise in Unternehmensgrundsätzen klar herauszuarbeiten, wie in der Organisation mit derartigen Übergriffen verfahren wird und dass diese nicht geduldet, sondern geahndet werden.

Arbeitgebende nehmen im Hinblick auf ihre Schutzpflicht also eine gewisse Doppelrolle ein: Sie haben sowohl die belästigte Person zu schützen als auch darauf zu achten, dass die Sanktionen gegenüber der belästigenden Person nicht unverhältnismäßig sind. In der Realität führt das oft zu Unsicherheiten. Aus dieser Unsicherheit heraus nichts zu tun, ist jedoch die schlechteste Option – und verstößt gegen das AGG.

6 Strategien zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften

Eine essentielle Strategie, Mitarbeitende und Führungskräfte für das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, liegt darin, eine offene Unternehmenskultur zu fördern.

Die Schaffung einer Kultur, in der Respekt und Gleichwertigkeit gelebt werden und in der Diskriminierung und Belästigung keinen Platz haben, ist grundlegend. Dies umfasst auch das Vorbildverhalten von Führungskräften.

Neben den bereits genannten Maßnahmen können Arbeitgebende hier weitere Schritte unternehmen:

- **Führungskräftetrainings:** Spezielle Trainings für Führungskräfte, die darauf abzielen, ein Verständnis für ihre Rolle bei der Prävention von sexueller Belästigung und der Schaffung einer unterstützenden Arbeitsumgebung zu entwickeln. Führungskräfte lernen, wie sie angemessen auf Beschwerden reagieren und wie sie ein Umfeld fördern können, in dem sich Mitarbeitende trauen, Probleme anzusprechen.
- **Feedback-Mechanismen:** Einrichtung regelmäßiger Umfragen und Feedback-Mechanismen, um die Wahrnehmung der Mitarbeitenden bezüglich der Unternehmenskultur zu sexueller Belästigung zu erfassen und Verbesserungsbereiche zu identifizieren.
- **Fallstudien und Rollenspiele:** Die Integration von Fallstudien und Rollenspielen in Schulungen kann dazu beitragen, komplexe Situationen greifbar zu machen und ein tieferes Verständnis für die Thematik zu entwickeln. Teilnehmer lernen, Signale zu erkennen und konstruktiv zu intervenieren.
- **Mentoring- und Unterstützungsprogramme:** Die Einführung von Mentoring-Programmen, in denen erfahrenere Mitarbeitende neuere Kollegen hinsichtlich Unternehmenswerten und -kultur, einschließlich des Umgangs mit sexueller Belästigung, unterstützen.
- **Transparente Berichterstattung:** Förderung einer Kultur, in der über Maßnahmen und Ergebnisse von Untersuchungen zu Beschwerden offen berichtet wird, natürlich unter Wahrung der Vertraulichkeit und Persönlichkeitsrechte. Dies stärkt das Vertrauen in die Effektivität der implementierten Prozesse.

- **Beteiligung der Belegschaft:** Einbeziehung der Mitarbeitenden in die Entwicklung und Überarbeitung von Richtlinien und Präventionsstrategien. Das fördert das Engagement und die Akzeptanz der Maßnahmen.

Durch die Kombination dieser Maßnahmen können Arbeitgebende nicht nur die Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung erhöhen, sondern auch eine Kultur der Offenheit und des Respekts fördern, in der sich alle Mitarbeitende sicher und wertgeschätzt fühlen.



7 So unterstützen EAP-Dienstleister

Employee Assistance Programs (EAP) bieten eine wichtige Ressource zur Unterstützung von Arbeitnehmern und zur Förderung einer gesunden und offenen Unternehmenskultur, auch im Kontext von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Hier sind einige Wege, wie EAP-Dienstleister dabei unterstützen können:

- **Beratung und psychologische Unterstützung:** EAP bieten vertrauliche Beratungsdienste für Mitarbeitende, die von sexueller Belästigung betroffen sind. In diesem sicheren Raum können die Betroffenen über Erlebtes zu sprechen und professionelle Hilfe erhalten, ohne Angst vor beruflichen Konsequenzen.
- **Schulungen und Präventionsprogramme:** EAP-Dienstleister können maßgeschneiderte Schulungen und Workshops für Mitarbeitende und Führungskräfte entwickeln, um Bewusstsein zu schaffen, Verhaltensweisen zu ändern und eine Kultur der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung zu etablieren.
- **Unterstützung bei der Entwicklung von Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen:** EAP-Dienstleister helfen Unternehmen dabei, effektive Richtlinien und Verfahren zur Prävention und Behandlung von sexueller Belästigung zu entwickeln, die den rechtlichen Anforderungen entsprechen und eine faire Behandlung aller Beteiligten sicherstellen.
- **Krisenintervention:** Im Falle eines gemeldeten Vorfalls sexueller Belästigung können EAP-Dienstleister schnelle Unterstützung und Intervention anbieten, um die Situation zu bewältigen, den betroffenen Personen zu helfen und den Schaden für das Betriebsklima zu minimieren.
- **Förderung einer offenen Kommunikationskultur:** EAP-Dienstleister können Techniken und Strategien empfehlen, um eine Kultur der Offenheit zu fördern, in der Mitarbeitende ermutigt werden, über ihre Erfahrungen zu sprechen und Unterstützung zu suchen, ohne Angst vor Vergeltung.
- **Konfliktlösung:** EAP-Dienstleister können Mediation und Konfliktlösungsdienste anbieten, um zwischen betroffenen Parteien zu vermitteln und zu einer konstruktiven Lösung beizutragen, die weitere Vorfälle verhindert.

- **Externe Beschwerdestelle:** EAP-Dienstleister können als neutrale Institution für Beschwerden hinsichtlich sexueller Belästigung im Speziellen und Diskriminierung im Allgemeinen dienen. In enger Absprache mit den Unternehmen werden Prozesse entwickelt, um Betroffenen einerseits die notwendige Unterstützung zu geben und andererseits die Rückkopplung ins Unternehmen zu ermöglichen.

Durch diese Unterstützungsleistungen tragen EAP-Dienstleister dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sexuelle Belästigung aktiv bekämpft wird und Mitarbeitende sich geschützt und sicher fühlen.



8 Zusammenfassung

Sexuelle Belästigung stellt weit mehr als nur ein individuelles Problem von einzelnen Menschen in einem Unternehmen dar. Sie ist vielmehr eine fundamentale Bedrohung für das Betriebsklima, die Produktivität und die Unternehmenskultur. Von der detaillierten Darstellung der Formen sexueller Belästigung über die rechtlichen Rahmenbedingungen bis hin zu den Rechten der Betroffenen wird deutlich, dass präventive Maßnahmen und eine aktive Auseinandersetzung mit diesem Thema unabdingbar für die Schaffung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfeldes sind.

Arbeitgebende spielen eine zentrale Rolle bei der Prävention und Bewältigung sexueller Belästigung. Sie sind nicht nur rechtlich, sondern auch moralisch verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu schützen und eine Kultur der Offenheit und des gegenseitigen Respekts zu fördern. Durch konkrete Handlungsempfehlungen und Strategien zur Sensibilisierung werden Unternehmen ermutigt, proaktive Schritte zu unternehmen, um sexuelle Belästigung zu bekämpfen und zu verhindern.

Employee Assistance Programs (EAP) sind eine wertvolle Ressource zur Unterstützung von Unternehmen in diesem Prozess. EAP-Dienstleistungen bieten nicht nur unmittelbare psychologische Unterstützung für Betroffene, sondern tragen auch maßgeblich zur Präventionsarbeit bei, indem sie Schulungen anbieten, bei der Entwicklung von Richtlinien unterstützen und eine offene Kommunikationskultur fördern. EAP sind somit ein wesentlicher Bestandteil einer umfassenden Strategie zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein kontinuierlicher Prozess, der Engagement und Beteiligung auf allen Ebenen eines Unternehmens erfordert. Durch die Implementierung der im White Paper vorgeschlagenen Maßnahmen und die Nutzung der Unterstützung durch EAP-Dienstleistungen können Unternehmen einen signifikanten Beitrag zur Schaffung einer sicheren, respektvollen und inklusiven Arbeitsumgebung leisten.



Die awo lifebalance GmbH (gegründet 2006) ist eine sozial nachhaltige Dienstleisterin für Arbeitgeber*innen, die ihre Mitarbeiter*innen darin unterstützen, Leben und Beruf in Einklang zu bringen.

Hierzu bieten wir Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen in den Bereichen der Kinderbetreuung und Pflege, der haushaltsnahen Dienstleistungen und des Lebenslagencoachings und der psychosozialen Beratung an. Weitere Betreuungsangebote wie betriebliche Ferienbetreuung vor Ort (Ferienspiele), Online-Ferien-Beschäftigung, Inhouse-Kinderbetreuung bei Fortbildungen, Veranstaltungen und Kongressen sowie betrieblich unterstützte Kindernotfallbetreuung ergänzen unser Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Unsere awo lifebalance Academy rundet unser Angebot mit Online-Seminaren zu verschiedenen Themenbereichen ab.

Eigentümer der awo lifebalance GmbH sind die 30 Bezirks- und Landesverbände und der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Deutschland. Zu unseren Kunden zählen neben zahlreichen AWO Gliederungen vornehmlich große und mittelständische Unternehmen, (Bundes-)Behörden und DAX-40-Konzerne. Insgesamt sind wir Servicedienstleisterin für über eine Million Mitarbeiter*innen unserer Kund*innen.



awo lifebalance GmbH

Eastend-Tower

Otto-Brenner-Str. 245 · 33604 Bielefeld

Tel.: 0800 296 2000 (kostenlos)

Fax: 0180 129 6329 (Ortstarif)

E-Mail: info@awo-lifebalance.de

www.awo-lifebalance.de