DGB frauen

Sexualisierte Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt verhindern!

Dr. Christina Stockfisch, DGB-Bundesvorstand

Der Paritätische, 3. 12. 2025

Agenda

- Was ist Sexismus? Wie sieht es im Alltag aus?
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Was tun bei Sexismus / sexueller Belästigung im Betrieb?
- Gute Praxis-Ansätze

Sexismus – Begriffsdefinition

Eine Form von **Diskriminierung:**

- Benachteiligung, Abwertung, Verletzung und Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts,
- Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben,
- Trans-/Inter-Gender Personen haben keinen Raum,
- nicht die Persönlichkeit des einzelnen Menschen wird betrachtet.

➢ **aktive Form der Diskriminierung,**

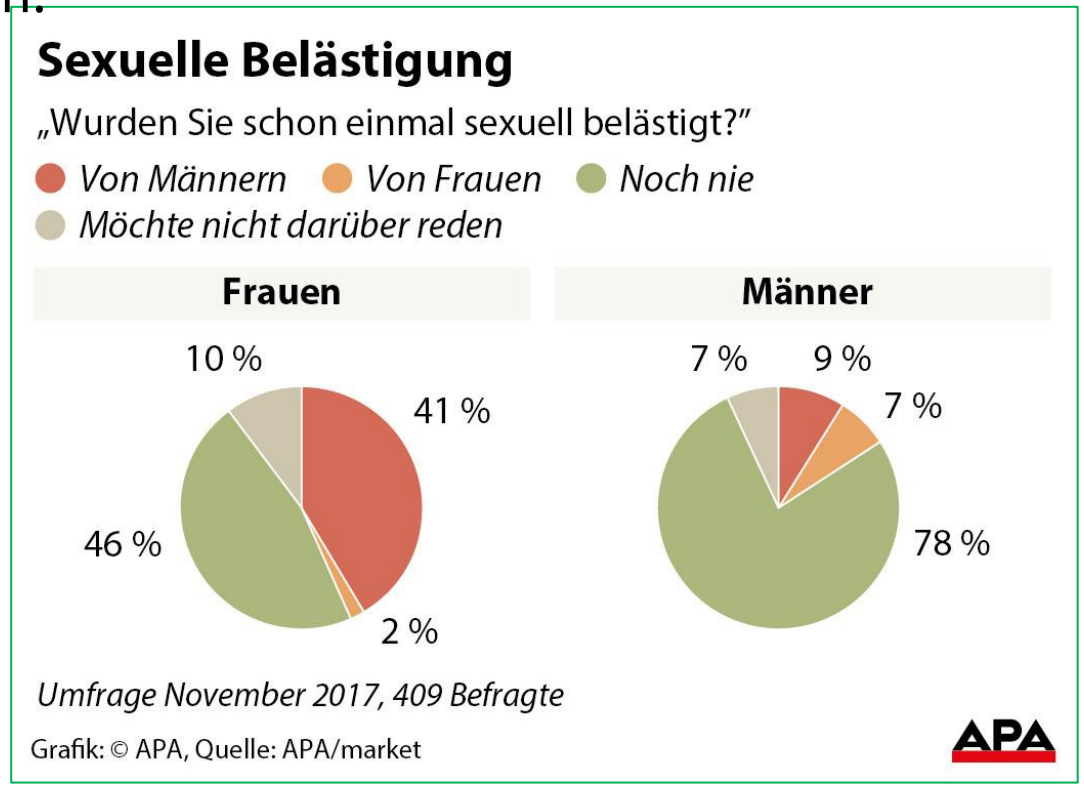
➢ **beginnt nicht erst mit körperlichem Übergriff**

Wer wird sexuell belästigt und warum?

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Kontaktanbahnung/ Flirten, Sex oder der Attraktivität einer Person zu tun.
Sie **grenzt bewusst aus und diskriminiert Betroffene**, um sich selbst aufzuwerten/ Herrschaft zu sichern.

Durch sexuelle Belästigung wird

- Respektlosigkeit ausgedrückt,
- **Macht** demonstriert oder
- **Konkurrenz** ausgeübt.



(Unsichtbarer) Sexismus im Alltag

Sexistische Witze, Sexting, körperbezogene Aussagen

- »Sie hat wohl ihre Tage?«
- »Wir brauchen eine Frau im Team, die Kaffeemaschine muss mal wieder gereinigt werden.«
- »Die hat aber zwei schlagende Argumente!«
- »Was für ein Fahrgestell.«
- Hinterherpfeifen

➢ **Frauen werden auf ihren Körper reduziert; Menschen durch Verallgemeinerung herabgesetzt.**

➢ **Unangemessene Sprüche sind keine verunglückten Komplimente!**

(Unsichtbarer) Sexismus im Alltag

„Zufällige“ Berührungen

- Hand auf der Schulter
- über den Kopf streichen
- am Arm festhalten
- körperlicher (sozialer) Abstand wird unterschritten

© 2022 - Honestly MT GmbH

Was ist sexuelle Belästigung?

Definition Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §3:

*[…] ein **unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten**, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, **sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen** gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die **Würde der betreffenden Person verletzt** wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterung, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wurde.*

→ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist **jedes sexualisierte Verhalten**, das von der betroffenen Person **nicht erwünscht** ist.

Was ist sexuelle Belästigung?

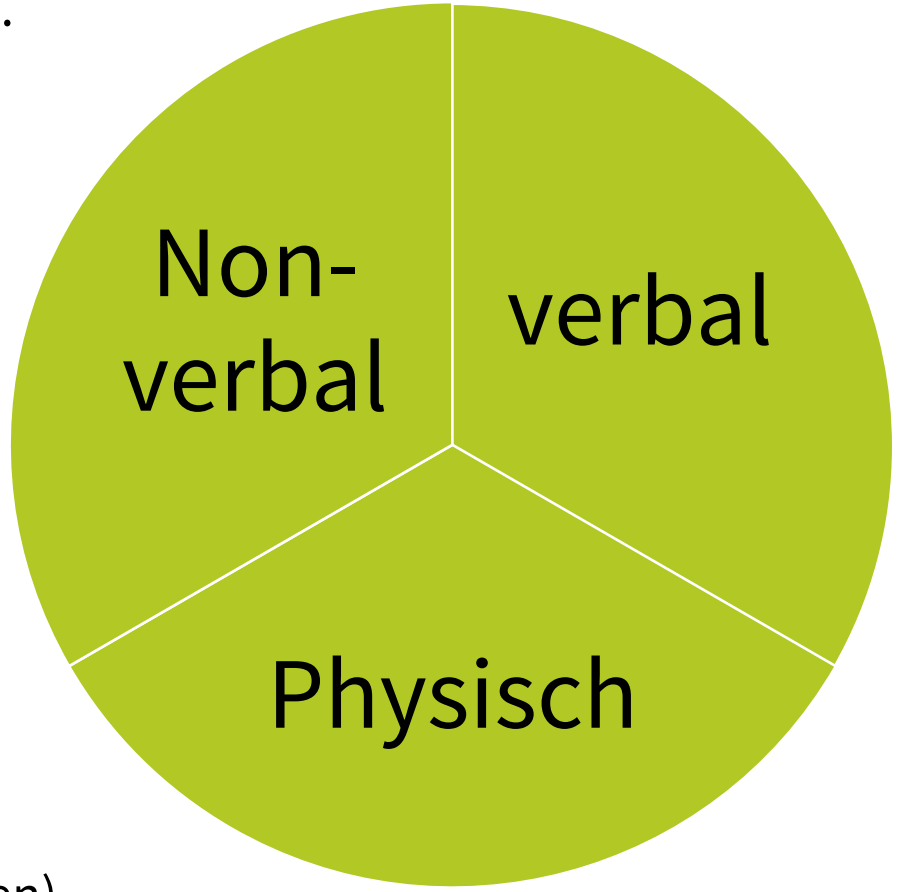
Am Arbeitsplatz gelten strengere Gesetze als im öffentlichen Raum.

AGG erkennt schon **sexuell konnotiertes Verhalten** als Form sexueller Belästigung an.

verbale und physische Belästigungen: sexualisierte Sprüche, anzügliche Bemerkungen, aufdringliche Fragen zum Privat- oder Intimleben oder unerwünschte Berührungen.

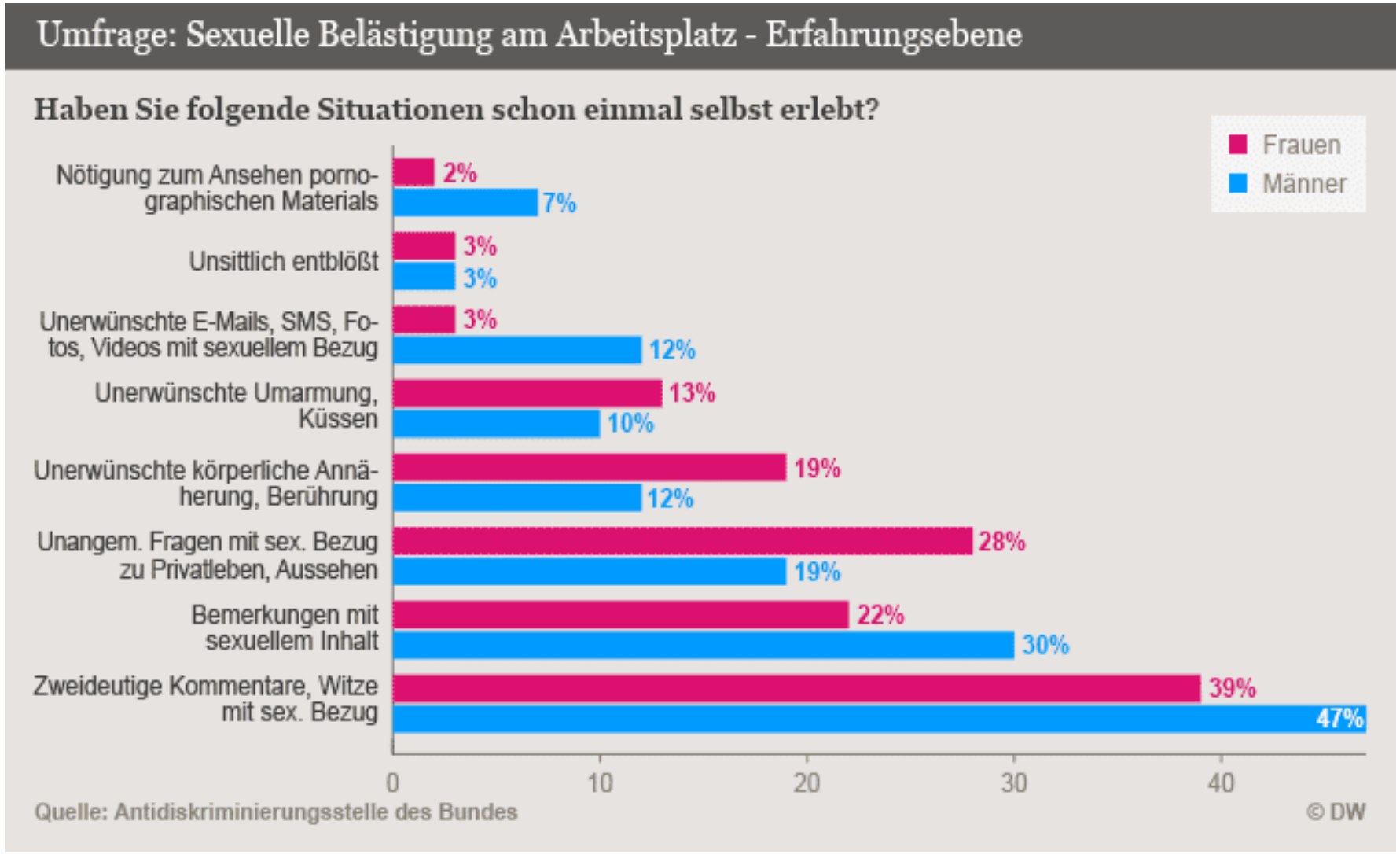
nonverbale Formen: anzügliche Blicke, Anstarren, Zeigen pornografischer Bilder.

- verbale Belästigung am häufigsten,
- mehrheitlich von Männern,
- besonders **vulnerable Gruppen und Branchen** (z.B. Auszubildende, prekär Beschäftigte, Dienstleistungsberufe, oft auch Belästigung durch Dritte: Kunden, Patienten, Lieferanten)



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – keine Seltenheit

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025) hat **jede fünfte Person bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt -** als Opfer oder Zeuge/Zeugin; 24 % der Frauen und 15 % der Männer.



Umfrage der ADS, 2015

War das (schon) sexuelle Belästigung?

1. **Was sagt Dein Bauchgefühl? -** Eigene Grenzen erkennen und ernst nehmen.

2. **Ist es für Dritte eindeutig, dass eine Grenze überschritten wurde?**

Oft hilft es, die Situation laut auszusprechen oder aufzuschreiben, auch, wie es sich für dich angefühlt hat. Je konkreter du beschreibst, desto leichter wird sichtbar: Hier wurde eine Grenze überschritten.

3. **Wie oft ist die Belästigung vorgekommen?**

Je häufiger, desto klarer: Das ist ein Muster. Kein Missverständnis, sondern Machtspiele. Aber auch ein Vorfall kann eine klare Grenzverletzung sein. Wiederholungen machen das Muster nur offensichtlicher.

4. **Wie war der Kontext der Situation?**

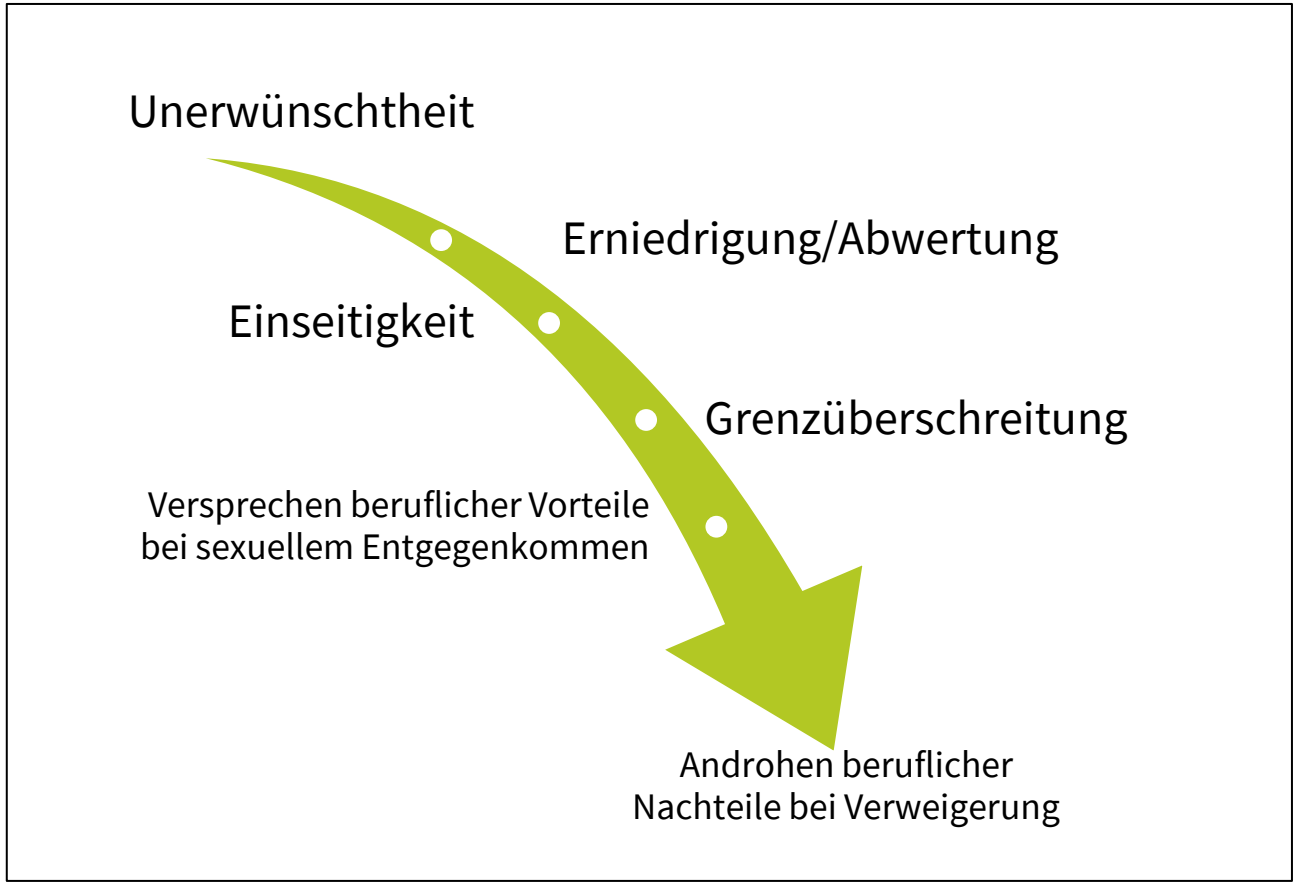
Eine Bemerkung im Vier-Augen-Gespräch ist schon unangenehm. Doch vor einer Gruppe hat dieselbe Bemerkung eine andere Wirkung – sie wird demütigend.

5. **In welchem Machtverhältnis stehst Du zur belästigenden Person?**

Wäre das auch passiert, wenn die Rollen vertauscht gewesen wären? Menschen in unsicheren Positionen können sich schwerer zur Wehr zu setzen, ohne negative Konsequenzen für ihre Karriere und damit ggf. ihre Existenzgrundlage befürchten zu müssen. Belästigende nutzen diese Abhängigkeiten bewusst aus.

Wo ist die Grenze zum Flirt?

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Kontaktanbahnung oder der Attraktivität der Person zu tun.
Damit wird **bewusst Macht demonstriert, Konkurrenz ausgeübt** oder **Respektlosigkeit** ausgedrückt**.**



Betroffene und Folgen von sexueller Belästigung

- passiert **überall:**
  in Büro, Kantine, Fahrstuhl, auf dem Flur, Firmenevent, der Messe, über social media, Emails,…

Tabuthema

- Obwohl Belästigungen als erniedrigend, bedrohlich oder psychisch belastend sind, unternehmen viele Beschäftigte nichts dagegen -wegen bzw. trotz erheblicher Folgen für Betroffene wie Angst, Scham, Minderwertigkeitsgefühle, Verlust des Selbstvertrauens, Depression, Schock …)
- Vielen Betroffene wird erst später in Gesprächen/ durch Aufklärung klar, dass (auch im rechtlichen Sinne) eine Grenze überschritten wurde. Vielen fehlt das Wissen, ihre Situation zu reflektieren.
- Der Gang zum Vorgesetzten bleibt oft aus, weil Betroffene nicht wissen, wie der AG mit einer Beschwerde umgeht. (Nur wenige reichen Beschwerde ein; nur rund 1% geht den Rechtsweg).

AG sollten **Prävention deshalb als Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** betrachten.

Kein Kavaliersdelikt → massive Folgen

Kurzfristige Folgen

- Ärger/Aggression
- Schlaflosigkeit
- Migräne
- Magenschmerzen
- Verlegenheit/Scham
- Angst/Hilflosigkeit
- Schock/Ohnmacht
- Schuld
- Ekel

Langfristige Folgen

- Gefühl der Minderwertigkeit
- Verlust des Selbstvertrauens
- Beziehungsschwierigkeiten
- Angstzustände
- Schlafstörungen
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Arbeitsunfähigkeit
- Depression
- Panikattacken

Rechtlicher Handlungsrahmen

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) legt umfassende Pflichten des AG fest.
- Strafgesetzbuch - direkte Sanktionen gegen Täter*innen.
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) schafft Möglichkeiten für BR.
- Arbeitsschutzgesetz verpflichtet AG zur menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- Betriebliche Maßnahmen sensibilisieren Belegschaft: u.a. Betriebsvereinbarung → Betriebskultur ändern.
- ILO-Übereinkommen 190 „Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“
  - schützt alle Personen in der Arbeitswelt, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus;
  - soll dazu beitragen, bestehende Schutzlücken im deutschen Recht zu schließen;
  - AG sind aufgefordert, Maßnahmen zur Prävention + Bekämpfung von Gewalt + Belästigung zu ergreifen.

Rechtlicher Handlungsrahmen: AGG

- Dem AG steht es nicht frei, sexuelle Belästigung im Betrieb zu gestatten.
  Er darf nicht abwägen. Sexuelle Belästigung kann niemals gerechtfertigt werden.

Pflichten Arbeitgeber*in

- eine Beschwerdestelle einrichten, wobei zugleich eine Ansprechperson zur vertraulichen Erstberatung ernannt werden sollte.
- Betroffene unterstützen und die Belästigung beenden.
- Mitarbeitende vorbeugend vor sexueller Belästigung schützen und diskriminierende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz verhindern. (PRÄVENTION)
- Bei sexualisierter Belästigung wirksame Maßnahmen/ Sanktionen gegenüber Beschuldigten ergreifen, um die Belästigungen zu beenden. (INTERVENTION)
- die betroffene Person durch Inanspruchnahme ihrer Rechte nicht benachteiligen.

Was tun bei sexueller Belästigung?!

Was tun bei sexueller Belästigung?!

- **Grenzen setzen! – aussprechen; zeigen (z.B. STOP-Hand)**

  Sexuelle Belästigung hört nicht von allein auf.

- **Belästigung ansprechen!** NEIN sagen!

  - Belästigern deutlich machen, dass man sich belästigt fühlt.
  - Klare ICH-Botschaften formulieren.
  - Mit Standardspruch kurz antworten/kontern.
  - Nicht pampig reagieren, um die Situation nicht zu verschlimmern.
  - Ggf. bilaterales Gespräch gleich im Anschluss einfordern.
  - Ggf. auch später; mündlich oder schriftlich.
  - Ggf. Konsequenzen androhen.

Was tun bei sexueller Belästigung?!

- **Kolleg*innen hinzuziehen als Unterstützer*innen/Zeug*innen**.
- **Hilfe/ Beratung einholen:**

✓ Vertrauenspersonen,
✓ Betriebsrat/Vertrauensleute,
✓ Gleichstellungsbeauftragte, Ombudsperson; Beratungsstelle
✓ Gewerkschaft,
✓ Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“,
✓ Antidiskriminierungsstelle.

- **Beweise sammeln**: Mobbing-Tagebuch, Arztbesuche, E-Mails, Chats, gesandte Fotos,…
- Beschwerderecht nach § 13 AGG nutzen → **betriebliche Beschwerdestelle** kontaktieren.

Wie können Kolleg*innen unterstützen?

- Seid aufmerksam bei belästigendem Verhalten! **Schaut nicht weg!**
- **Signalisiert, dass ihr Betroffene nicht alleine lasst**. **Hört zu.** Die Betroffene muss sich etwas von der Seele reden, ohne gleich Tipps zu bekommen.
- **Benennt, was passiert ist**: „Das war sexuelle Belästigung. Dich trifft keine Schuld.“
- **Interveniere** wenn du sexualisierte Belästigung beobachtest. Stell dich an die Seite der Betroffenen.
- **Bietet an, als Zeug*in(nen) zu dienen** oder **gemeinsam Beratung aufzusuchen**.
- **Die Entscheidung, ob und wie sie handeln möchte, liegt immer bei der betroffenen Person.** Frage nach und höre darauf, was ihre Bedürfnisse sind!
- **Tue nichts ohne ihr Einverständnis.**

→ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren. **Sich positionieren.**
Das kann auch außerhalb von konkreten bzw. aktuellen Vorkommnissen stattfinden.

→ Sexuelle Belästigung **nicht als Problem von Einzelpersonen sondern des gesamten Betriebs** verstehen.

Handlungsgrundsätze bei sexueller Belästigung

- **Hilfe aktiv anbieten bei Anzeichen für sexuelle Belästigung:**
  - auf (vermutlich) Betroffene Person zugehen; mit „Ich-Botschaften“: *Fandest du das auch so unangenehm wie ich?*

  Respektieren wenn die Person eine andere Wahrnehmung hat.

- **Umgang bei Andeutungen Betroffener von sexueller Belästigung:**
  - Person bzw. die Schilderung ernst nehmen.
  - sich bewusst machen, welches Vertrauen einem entgegengebracht wird.
  - Begleitung anbieten, wenn die belästigte Person Beratung aufsucht .
  - als Zeug*innen zur Verfügung stehen.
  - **Verschwiegenheit** ist bei Kolleg*innen besonders wichtig.

- **direkte Intervention während eines Vorfalls:**
  - nicht über die betroffene Person hinweg (an ihrer statt) reagieren.
  - Hinweise/Abgrenzungen an Handelnde über „Ich-Botschaften“ (z.B. *Ich finde deine Äußerung nicht in Ordnung. Ich fühle mich nicht wohl weil... Ich würde das als homosexueller Mann nicht lustig finden.* usw.)

Grundsätze bei Beschwerden über sexuelle Belästigung

- Zuhören und **der betroffenen Person glauben**.
- **Unterstützung zusichern**!
- Signalisieren, dass der Vorfall ernst genommen wird.
- Nur Maßnahmen zusichern, die eingehalten werden können.
- Auf externe Unterstützung durch Beratungsstellen, Familie und Nahestehende, Ärzt*innen und therapeutische Fachkräfte hinweisen.

Tipps zum Handeln im Betrieb: Prävention

- Sensibilisieren: Sexuelle Belästigung enttabuisieren, im Betrieb besprechbar machen → Bewusstsein für das Thema schaffen.
- Klare, umfassende Regeln aufstellen (z.B. BV: Handlungssicherheit für Alle; Leitlinien)
- Infos zu sexueller Belästigung, zu Rechten aus dem AGG und zu Beratungsstellen (für Alle zugänglich)
- Betriebl. Beratungsstelle und Beschwerdestelle einrichten + bei den Beschäftigten bekannt machen.
- Transparentes, klares Beschwerdeverfahren, da Stresssituation; Vertraulichkeit entscheidend.

Transparenz darüber,

→ *welche Schritte wann eingeleitet werden,*

→ *welche Akteure einbezogen werden,*

→ *wie Entscheidungen über Schutzmaßnahmen und Sanktionen getroffen werden.*

Schlüsselrolle der Führungskräfte

- Vorbildfunktion in der Prävention und im adäquaten Umgang mit sexueller Belästigung.
- durch klare Positionierung und regelmäßige Kommunikation sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz enttabuisieren, weitgehend verhindern und beenden.
- vorbeugend vor sexualisierter Belästigung schützen/ diskriminierendes Verhalten verhindern.

Intervention:

- **Es geht darum, Betroffene aus der Situation sofort rauszuholen** und sie nicht zu verschlimmern.
- **Betroffene schützen, Täter sanktionieren:**
  - wirksame Maßnahmen, um Belästigung zu beenden.
  - ✓ Prüfung der Situation
  - ✓ Betriebsvereinbarung + Gesetze beachten
  - ✓ Konsequente Sanktionen nachhaltig umsetzen; keine „leeren“ Ankündigungen.
  - Betroffene durch Inanspruchnahme ihrer Rechte nicht benachteiligen. (Sie sind nicht verantwortlich.)

Gute Praxis: Prävention

- **Aktionen zum Int. Tag gegen Gewalt an Frauen**

  - Rote Karte gegen sexuelle Belästigung

  - IG Metall Salzgitter: betriebliche Kampagne „Mach meine Kollegin nicht an“

An den Werkstoren: Aufkleber und Flyer an die männlichen Beschäftigten verteilt. In den Betrieben: Plakate "Halt zu Deiner Kollegin" im A4-Format ausgehängt und weitere A3-Plakate gestaltet. Unter der Botschaft "Ich behandle meine Kollegin gleichgestellt und mit Respekt" wurden in den Plakaten Fotos von BR-Mitgliedern, Vertrauensleuten, Vorgesetzten eingefügt, um die betriebliche ÖA zum Thema persönlicher zu gestalten. https://is.gd/8dHcRg

- **Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ beitreten**

  über 850 Mitglieder: Unternehmen, Organisationen, Gewerkschaften

Bündnis
GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS

- **betriebliche Gute Praxis-Beispiele:**

  „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern“

  DGB-Handlungshilfe für BR/PR

  https://frauen.dgb.de/-/hcF

Gute Praxis bei Gefährdung durch Dritte

DGB-Initiative "Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch!"

Im ÖD berichten lt. DGB-Umfrage (2023) 64 % der befragten Beschäftigten von Beleidigungen, Bedrohungen, körperlichen Angriffen. https://mensch.dgb.de/

DGB und WEISSER RING bieten ein Hilfsangebot via Telefon-Hotline an: 0800 116 0060 → Hilfe für Beschäftigte bei Gewalterfahrungen kostenlos und anonym;
zudem Seminare und Workshops zu Opferhilfe + Gewaltprävention für BR/PR und AG.

Weiterführende Infos/ Hilfe

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**:
  unter 030-18555 –1855 können sich betroffene Beschäftigte und AG zu rechtlichen Fragen zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz melden

- **Hilfetelefon** Gewalt gegen Frauen:
  anonyme, kostenlose Beratung für betroffene Frauen, aber auch Angehörige, Freund*innen und Fachkräfte. 365 Tage im Jahr; 24/7, in vielen Sprachen.

Hilfetelefon **116 016**
Gewalt gegen Frauen
www.hilfetelefon.de

Vielen Dank!

Dr. Christina Stockfisch
DGB-BVV

Frauen,- Gleichstellungs- und Familienpolitik
Keithstr. 1, 10787 Berlin
Christina.Stockfisch@dgb.de
T 03024060180
M 0170/9171255