

- Sprechen Sie über Ihre Empfindungen. Machen Sie deutlich, dass Sie sich durch das Verhalten der/des Anderen belästigt fühlen.
- Im Wiederholungsfall sollten Sie Konsequenzen ankündigen.
- Dokumentieren Sie die Übergriffe in einem Gedächtnisprotokoll.
- Informieren Sie Vorgesetzte oder Arbeitgeber/in. Er/Sie hat die Pflicht, Sie zu schützen.

Sollten Vorgesetzte oder Arbeitgeber/in nicht reagieren, können Sie sich z. B. im Unternehmen an die Betriebs- bzw. Personalräte oder die interne Gleichstellungsbeauftragte wenden. Sie können auch mit den Beraterinnen und Beratern der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Kontakt aufnehmen. Dort werden Sie kostenlos über Ihre Rechte und Ansprüche informiert:

### Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Telefon: 030 185551855  
Montag bis Freitag:  
09:00 – 12:00 Uhr, 13:00 – 15:00 Uhr  
E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)



**Herausgeberin:**  
Stadt Aschaffenburg  
Gleichstellungsstelle

**Telefon:**  
06021 3301418 oder 3301419

**E-Mail:**  
[gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de](mailto:gleichstellungsstelle@aschaffenburg.de)

**Internet:**  
[www.aschaffenburg.de/gleichstellungsstelle/\\*](http://www.aschaffenburg.de/gleichstellungsstelle/*)

Das Geschäftszimmer ist vormittags telefonisch erreichbar.  
Bitte vereinbaren Sie einen Termin.

Die Gleichstellungsstelle befindet sich im Rathaus,  
2. Obergeschoss, Zimmer 218.

**Postanschrift:**  
Stadt Aschaffenburg  
Gleichstellungsstelle  
Dalbergstraße 15  
63739 Aschaffenburg

# Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz



(\*zuletzt aufgerufen am: 08.08.2018)

© Copyright Gleichstellungsstelle der Stadt Aschaffenburg 2018  
Fotos: [www.colourbox.de](http://www.colourbox.de)

# Die Würde des Menschen ist unantastbar ...

Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder Stalking kann jede/jeder betroffen sein. Etwa jede/r Zehnte wird im Laufe des Lebens einmal gestalkt. Über 80 Prozent der Stalker sind männlich, über 80 Prozent der Stalking-Opfer sind weiblich. Etwa die Hälfte der Stalking-Opfer wird vom Ex-Partner verfolgt.

Sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz sind Frauen allerdings in viel stärkerem Umfang ausgesetzt als Männer. Laut einem Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) war jede zweite Frau bereits einmal in ihrem Arbeitsleben unerwünschten Annäherungsversuchen von Kunden/innen oder Kollegen/innen ausgesetzt. Sie waren auch Empfänger/innen von E-Mails mit pornographischem Inhalt.

## Frauen werten folgende Vorfälle als sexuelle Belästigung:



• Pornographische Bilder am Arbeitsplatz	73 %
• Anzügliche Bemerkungen über Frauen und sexuelles Verhalten im Privatleben	85 %
• Unerwünschte Einladungen in eindeutiger Absicht	86 %
• Po-Kneifen oder -Klaps	91 %
• Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen	97 %
• Unerwartetes Berühren der Brust	98 %
• Aufforderung zu sexuellem Verkehr	99 %
• Präsentieren der Genitalien	99 %
• Erzwingen sexueller Handlungen, tätliche Bedrohung	99 %

Opfer von Belästigungen werden hauptsächlich Frauen zwischen 20 und 30 Jahren mit kürzerer Betriebszugehörigkeit. Häufig befinden sich die Frauen in einem ungeschützten Arbeitsverhältnis und in untergeordneter Position. Die belästigenden Männer sind meist zehn Jahre älter, arbeiten schon lange im Unternehmen, befinden sich in einer geschützten Position. Oft sind sie Vorgesetzte. Eine Vielzahl der Frauen wurde bereits während der Ausbildung belästigt.

## Welche Rechte haben Sie?

**Das Grundgesetz (GG) schützt seit 1949 die Würde des Menschen und garantiert die Gleichstellung von Frauen und Männern.**

### Grundgesetz Artikel 1:

- (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
- (2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.

### Grundgesetz Artikel 3:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Mit dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** von 2006 will der Gesetzgeber die Benachteiligung von Frauen und Männern aus Gründen

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

verhindern oder beseitigen. Die Beschäftigten sollen an ihren Arbeitsplätzen geschützt werden.

Das AGG verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigungen und sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt.

Dazu gehören:

- **unerwünschte sexuelle Handlungen**, wie bedrängende körperliche Nähe, die eine Person zu Ihnen sucht,
- **die Aufforderung zu unerwünschten sexuellen Handlungen**, wie z. B. „Gib mir einen Kuss!“,
- **sexuell bestimmte körperliche Berührungen**, dazu zählen (scheinbar zufällige Berührungen von Brust, Po oder unerwünschte Nacken-/Rückenmassagen),
- **Bemerkungen sexuellen Inhalts**, wie z. B. obszöne Witze oder sexuelle Anspielungen,
- **unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen**, wie z. B. Kalender mit Nacktfotos.

Alle Beschäftigten haben das Recht auf einen Arbeitsplatz, der frei von einschüchternder und diskriminierender Atmosphäre ist. Das AGG verpflichtet Arbeitgeber/innen bei Benachteiligungen und Diskriminierungen zu reagieren.

Folgende Maßnahmen können Arbeitgeber/innen ergreifen:

1. Abmahnung des Belästigers/der Belästigerin; im Wiederholungsfall droht die Kündigung
2. Umsetzung des Belästigers/der Belästigerin oder der betroffenen Person (räumliche Trennung)
3. Versetzung des Belästigers/der Belästigerin
4. Die Arbeitgeber/innen oder Dienstvorgesetzten dürfen Beschäftigte, die sich gegen sexuelle Belästigungen gewehrt haben, nicht benachteiligen.

Wenn Vorgesetzte oder Arbeitgeber/innen nichts unternehmen, um Betroffenen zu helfen, sind belästigte Beschäftigte berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Einkommensverlust einzustellen.