

Thema 1: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

- **Frau Melanie Freiin von Neubeck übernimmt Aufgabe einer Vertrauensanwältin für Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.**
 - Als externe, von der Verwaltung unabhängige Person für Beratung zuständig
 - Kostenfreie Beratung
 - Beratung erfolgt telefonisch oder per Videokonferenz, ggf. auch per Mail oder in den Räumen der Kanzlei der Vertrauensanwältin
 - Grenze der Tätigkeit dort, wo nach dem Legalitätsprinzip eine Verpflichtung besteht, ein Verfahren einzuleiten.
 - Reines Beratungsangebot, kein Verfassen von Schriftsätzen für die Betroffenen oder als anwaltliche Vertretung der Betroffenen innerhalb / außerhalb von Verfahren.

Die Vertrauensanwältin ist wie folgt zu erreichen:

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Strafrecht

Melanie Freiin von Neubeck

Stirnweiss Brenner Rechtsanwälte Partnergesellschaft mbH

Kirchheimer Straße 94-96

70 619 Stuttgart

Telefon Kanzlei: 0711 – 8498770

Mobilnummer (nur in Notfällen): 0177 – 790 4000

E-Mail: vertrauensanwaeltin-km@stirnweiss-brenner.de

Die üblichen Geschäftszeiten sind: Montag bis Donnerstag 9 Uhr bis 12.30 Uhr und von 13.30 Uhr bis 17 Uhr sowie Freitag von 9 Uhr bis 13 Uhr.

- **Hilfreiches Info-Material zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html
→ die folgenden Inhalte sind dieser Broschüre entnommen!
- **Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, wenn

„[...] 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 von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

§ 3 Abs. 4 AGG

→ Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich also um eine **unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist** (z.B. sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen).

→ Das AGG verbietet sexuelle Belästigungen insbesondere in **beruflichen Zusammenhängen**. Es gibt Beschäftigten **Rechte**, um sich gegen sexuelle Belästigung

zur Wehr zu setzen. Gleichzeitig bestimmt das AGG eine deutliche **Schutzpflicht** für Arbeitgeber.

→ Sexuelle Belästigung ist durch **Würdeverletzung und Unerwünschtheit** bestimmt.

→ Jede sexuelle Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten, egal ob die verursachende Person die Belästigung beabsichtigt hat und die Belästigung erkennbar abgelehnt wurde.

→ Bei sexueller Belästigung können drei Kategorien unterschieden werden: **verbale** (z.B. sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze), **non-verbale** (Hinterherpfeifen, unsittliches Entblößen) und **physische** (wiederholte körperliche Annäherung) Belästigung.

→ Die folgende Übersicht, entnommen dem oben genannten Material¹, zeigt Bereiche dieser Kategorien:

Art der sexuellen Belästigung ⁴	Beschreibung
Verbal	<ul style="list-style-type: none"> — sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze — aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben — sexuell zweideutige Kommentare — Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre — Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“ — sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
Non-verbal	<ul style="list-style-type: none"> — aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke — Hinterherpfeifen — unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug — unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken — Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials — unsittliches Entblößen
Physisch	<ul style="list-style-type: none"> — jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht — wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren — körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

- **Was ist das Besondere am Schutz im AGG?**

→ Das AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Deshalb sind Arbeitgeber verantwortlich, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten zu ergreifen.

→ Bei strafrechtlich relevanten Formen von sexuellen Übergriffen sind auch Polizei oder Staatsanwaltschaft zuständig.

→ Anders als in anderen Lebensbereichen ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer verboten → Das AGG schützt Beschäftigte über das Straf- und Zivilrecht hinaus.

¹https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html, Seite 6.

- **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zahlen und Fakten**
 - Grundsätzlich gilt: Jede Person kann Opfer sexueller Belästigung werden. Das AGG schützt alle Menschen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
 - In der überwältigenden Mehrheit der bekannten Fälle sind Frauen von sexueller Belästigung betroffen.
 - Wer ist besonders gefährdet? Maßgeblicher Faktor ist das Geschlecht (Trans*Personen und Frauen); verstärkende Faktoren: Junges Alter, Behinderung, männerdominierte Branche, Migrationshintergrund, Homo- und Bisexualität; Ausbildung) → „Mehrfachdiskriminierung“: Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale

- **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ursachen und Folgen**
 - Sexuelle Belästigung hat nichts mit Kontaktabbahnung zu tun, im Arbeitskontext steht sie in der Regel im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien.
 - Durch sexuelle Belästigung wird Macht demonstriert, Konkurrenz ausgeübt oder Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht.
 - Sexuelle Belästigung kann auf die Betroffenen schwere Auswirkungen bis hin zur Arbeitsunfähigkeit haben.

- **Rechte von Betroffenen**
 1. Beschwerderecht (Für Beschwerden gibt es keine Fristen, doch je früher sexuelle Belästigung gemeldet wird, desto besser)
 2. Leistungsverweigerungsrecht
 3. Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (z.B. Arzt- oder Therapiekosten)

- **Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers**
 1. Schutzpflicht: Pflicht, sexuelle Belästigung zu verhindern (Information und Prävention, ggf. Sanktionen)
 2. Beschwerdestelle und Informationspflicht → die Beschwerdestelle muss allen Beschäftigten bekannt gemacht werden (per Aushang oder E-Mail)
 3. Im Beschwerdefall: Der Arbeitgeber muss jede Beschwerde ernst nehmen, prüfen und dafür sorgen, dass belästigendes Verhalten aufhört.
 4. Nach der Beschwerde: Erstgespräch bzw. Personalgespräch führen
 5. Maßnahmen und Sanktionen im Belästigungsfall

- **Was kann der öffentliche Arbeitgeber bei sexueller Belästigung durch Beamtinnen / Beamte tun?**
 - Mildeste Maßnahmen** sind: Zurechtweisung, Ermahnung, Rüge, *Präventionsmaßnahmen*
 - Disziplinarrechtliches Vorgehen:**
Verweis, Geldbuße, Kürzung von Dienstbezügen, Zurückstufung eine geringere Entgeltgruppe, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

- Stichwort betriebliche „Präventionsmaßnahmen“: Einfache Präventionsmaßnahmen, z.B.**
 - Beschwerdestelle einrichten
 - Thematisierung von sexueller Belästigung bei Personalversammlungen oder durch Informationsschreiben
 - Informationsmaterial bereitstellen und aushändigen
 - Beratungsstellen bekannt machen (z.B. Frauennotrufe, Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Umfassende Präventionsmaßnahmen, z.B.

- Schulungen zur Sensibilisierung für das Thema durchführen
- Verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche
- Umfragen im Betrieb durchführen, was zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte.

→ Hinweis auf Beratungsstellen:

Hilfe- und Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr



Tel.: 030/185551855

Weitere Hilfs- und Beratungsangebote unter:
www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Rund um die Uhr. Bei Bedarf mit Dolmetscherin.

**Thema 2: Prävention von sexualisierter Gewalt an Schulen**

→ Laut WHO sind in Deutschland statistisch gesehen in jeder Klasse ein bis zwei Schülerinnen und Schüler von sexualisierter Gewalt betroffen. Deswegen kommt dem Ort Schule eine besondere Bedeutung in seiner Fürsorgepflicht zu.

→ Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt müssen zukünftig an jeder Schule entwickelt werden; Ziel der Schutzkonzepte: Schule als Schutzort, als Kompetenzort, als sicherer Ort (kein Tatort).

→ Einrichtung eines eigenen Moodle-Serviceportals durch das ZSL → Serviceportal „Schutzkonzept gegen sexualisierte Gewalt an Schulen“ (<https://beratung.zsl-bw.de/course/view.php?id=304>) zur Orientierung und Unterstützung, z.B. durch

- Informationen zu Hotlines
- Links zu Ansprechpersonen
- „Leitfaden zum Interventionsplan“ des KM
- Angebote zur Unterstützung
- Wissenschaftliche Studien und Statistiken und vieles mehr

→ handlungsleitend für Entwicklung eines Schutzkonzeptes sind die Empfehlungen der KMK (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/AllgBildung/Broschuere_Leitfaden_KMK-16-03-2023.pdf)

→ geplant sind in diesem Zusammenhang auch zahlreiche Fortbildungen für Lehrkräfte sowie Plakatkampagnen für Schulen;