Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention

Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann

Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention

Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Autorinnen:

Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann
unter Mitarbeit von Dr. Henry Puhe, Rita Kleinemeier, Ute Wagemann, Thomas Rossnagel, Anna Katharina Riebe und Hafid Sarkissian

Inhalt

Tabellenverzeichnis 8

Abbildungsverzeichnis 9

Zusammenfassung 11

Einleitung 17

1. Zentrale Ziele und Fragestellungen der Studie 19

2. Aufbau, Methodik und Umsetzung der Studie 21
- 2.1 Literatur- und Dokumentenanalyse 22
- 2.2 Analyse der rechtlichen Situation in Deutschland 22
- 2.3 Repräsentative telefonische Bevölkerungsbefragung unter Beschäftigten (quantitativ und qualitativ) 22
- 2.4 Fokusgruppen mit Betroffenen, mit Berater_innen des Unterstützungssystems und in Betrieben 24
- 2.5 Befragungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung 29

3. Ergebnisse der Literaturanalyse 31
- 3.1 Metaanalysen und internationale Vergleiche 31
- 3.2 Nationale Studien 33
- 3.3 Studien im deutschsprachigen Raum 34
- 3.4 Studien mit Bezug zu konkreten Arbeits- und Themenfeldern 36
- 3.5 Studien zu sexueller Belästigung allgemein 37
- 3.6 Maßnahmen und relevante Empfehlungen aus bisherigen Studien 38
- 3.7 Fazit 39

4. Rechtslage und Rechtspraxis – Ergebnisse der Analyse der Rechtsfälle 41
- 4.1 Überblick zur aktuellen Rechtslage 41
  - 4.1.1 Europäisches Recht 41
  - 4.1.2 Rechtslage in Deutschland 42
- 4.2 Ergebnisse der Analyse der Rechtsfälle in Deutschland 45

5. Ergebnisse der quantitativen Befragung 51
- 5.1 Beschreibung der Stichprobe 51
- 5.2 Operationalisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 56
- 5.3 Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren und (soziostrukturelle) Risikoanalyse 58
- 5.4 Formen erlebter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 62
- 5.5 Geschlecht und Beziehung der verursachenden und der betroffenen Personen 65
- 5.6 Branchen und betriebliche Umfelder 67

5.7 Charakteristika und Wahrnehmung spezifischer Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 75
5.8 Reaktionen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 83
5.9 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung im Betrieb 86
5.10 Zusammenfassung und Fazit 88

6. Ergebnisse der qualitativen Vertiefungsbefragungen 91
6.1 Beschreibung der Fallbasis 91
6.2 Strukturierter Überblick über die Fälle 92
6.3 Typische Muster und Verläufe von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den Unternehmen 99
6.4 Häufige Reaktionen der sozialen und beruflichen Umfelder auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 106
6.5 Folgen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz für Betroffene 107
6.6 Konsequenzen und Sanktionen für die Verursacher_innen 108
6.7 Vorschläge für verbesserte Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus Sicht der Betroffenen 110
6.7.1 Ratschläge für Betroffene 110
6.7.2 Maßnahmen auf der Ebene des Unternehmens 111
6.7.3 Maßnahmen auf gesamtgesellschaftlichem Niveau 113
6.7.4 Empfehlungen für die verbesserte externe und interne Unterstützung Betroffener 114
6.7.5 Vorschläge für verbesserte Sanktionen 115
6.8 Fazit 116

7. Ergebnisse der Fokusgruppen 119
7.1 Überblick Fokusgruppen 119
7.2 Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch die Teilnehmenden der Fokusgruppen 122
7.3 Barrieren und Schwierigkeiten für Betroffene 126
7.4 Verhaltensempfehlungen für Betroffene 135
7.5 Empfohlene Maßnahmen 139
7.5.1 Innerbetriebliche Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 140
7.5.2 Innerbetriebliche Intervention und Unterstützung 150
7.5.3 Externes Unterstützungssystem 168
7.5.4 Maßnahmen zum Schließen gesetzlicher Schutzlücken 172
7.5.5 Gesamtgesellschaftliche primärpräventive Maßnahmen 174
7.6 Fazit 180

8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Werkstätten für Menschen mit Behinderung 181
8.1 Allgemeine Daten und Informationen aus der Literatur 182
8.2 Die rechtliche Situation in WfbM und Handlungsleitlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 183
8.2.1 AGG 183
8.2.2 Rechtsgrundlagen des SGB IX für die WfbM 184
8.2.3 Bundesteilhabegesetz (BTHG) 184
8.3 Empirische Ergebnisse der Lehrforschung 186
8.4 Fazit und Empfehlungen für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM 190

9. Zentrale Ergebnisse der Untersuchung in der Zusammenschau aller Untersuchungsteile 193

10. Maßnahmen zur verbesserten Prävention, Intervention und Unterstützung 199

10.1 Maßnahmen von Seiten der Arbeitgeber_innen 199

10.2 Maßnahmen im Hinblick auf externe Beratungsstellen 204

10.3 Maßnahmen im Bereich Rechtsetzung und Rechtspraxis 206

10.4 Gesamtgesellschaftliche Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 208

Literatur 211

Anhang 219

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemografische Beschreibung der Stichprobe 52

Tabelle 2: Branche bzw. Wirtschaftszweig des Unternehmens des_der Befragten 54

Tabelle 3: Berufsgruppe des_der Befragten 55

Tabelle 4: Anzahl der Personen im Betrieb bzw. in der Dienststelle 56

Tabelle 5: Betroffenheit unterschiedlicher Personengruppen durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht) 58

Abbildung 2: Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 63

Abbildung 3: Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (nach Geschlecht) 64

Abbildung 4: Anzahl sexuell belästigender Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht) 65

Abbildung 5: Geschlecht der Täter_innen bei allen sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht) 66

Abbildung 6: Täter-Opfer-Beziehungen bei sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht) 67

Abbildung 7: Anteile der Branchen, in denen Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tätig waren 68

Abbildung 8: Anteil der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung in den Branchen 69

Abbildung 9: Anteile der Berufsgruppen, in denen Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tätig waren 70

Abbildung 10: Anteil der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung in den Berufsgruppen 71

Abbildung 11: Anteil der Betroffenen sexueller Belästigung nach Betriebsgröße 72

Abbildung 12: Anteil der Betroffenen sexueller Belästigung nach dem Frauenanteil im Betrieb 72

Abbildung 13: Anteil der Betroffenen sexueller Belästigung nach dem Frauenanteil in Leitungsebene 73

Abbildung 14: Vorhandensein bzw. Bekanntheit von Anlaufstellen im Betrieb 73

Abbildung 15: Vorhandensein bzw. Kenntnis von Anlaufstellen nach Betriebsgröße 74

Abbildung 16: Betroffenheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach der Kenntnis bzw. dem Vorhandensein von Anlaufstellen 75

Abbildung 17: Häufigkeit von Situationen im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht) 76

Abbildung 18: Ausmaß des Belästigungsgefühls im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht) 77

Abbildung 19: Ausmaß des Bedrohungsgefühls im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht) 78

Abbildung 20: Ausmaß des Ohnmachtsgefühls im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht) 79

Abbildung 21: Ausmaß der psychischen Belastung im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht) 80

Abbildung 22: Ausmaß des Gefühls der Erniedrigung / Abwertung im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht) 81

Abbildung 23: Ausmaß des Gefühls von Scham im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht) 82

Abbildung 24: Genannte Reaktion(en) in der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht) 83

Abbildung 25: Genannte Konsequenzen auf eigene Reaktionen bei einziger oder schwerwiegendster Handlung / Handlungsabfolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht) 85

Abbildung 26: Kenntnis betrieblicher Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht) 87

Zusammenfassung

Zielsetzung der Studie

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde von Juni 2018 bis Mai 2019 eine empirische Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt. Die Studie wurde geleitet von Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle am Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg (IfeS)[1] und Dr. Henry Puhe vom SOKO Institut in Bielefeld.

Ziel der Studie war es, anhand von Einzel- und Gruppeninterviews die Perspektive der von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffenen Frauen und Männer sowie ihrer betrieblichen Umfelder zu erfassen und somit Informationen für ein erfolgreiches Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu gewinnen. Auf dieser Basis sollten effektive und nachhaltige Präventionsmaßnahmen sowie praxisnahe Handlungsempfehlungen für Betroffene, Arbeitgeber_innen, Unterstützungsstrukturen, Gesetzgebung und Politik entwickelt werden.

Forschungsmethode(n)

Die Studie besteht aus einer repräsentativen quantitativen Befragung, einem qualitativen Studienteil mit Vertiefungsinterviews von Betroffenen sowie Fokusgruppendiskussionen mit unterschiedlichen Zielgruppen. Darüber hinaus wurde neben einer systematischen Literaturanalyse eine Analyse von Rechtsfällen durchgeführt.

Im Rahmen der empirischen Untersuchung erfolgte zunächst eine repräsentative bevölkerungsweite Telefonbefragung bei über 1.531 Frauen und Männern, die in den letzten drei Jahren beschäftigt waren (inklusive Auszubildende, Praktikant_innen und Selbstständigen). In dieser wurden Ausmaß, Formen, Vorkommen und Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Dreijahreszeitraum erfasst. Im Anschluss wurden 58 Betroffene anhand einer qualitativen telefonischen Befragung vertiefend zu den Situationen befragt, um Informationen zum Umgang mit und den Reaktionen auf die Geschehnisse zu ermitteln und Hinweise auf förderliche und problematische (institutionelle) Rahmenbedingungen zu erhalten. Darüber hinaus wurden systematische Fokusgruppendiskussionen (u. a. mit Betroffenen, Kolleg_innen, Vorgesetzten, Betriebsrät_innen, Frauenbeauftragten und Vertreter_innen des externen Unterstützungssystems wie Beratungsstellen und Rechtsanwält_innen) durchgeführt. In den Fokusgruppen wurden Problembereiche, effektive Lösungsstrategien und Maßnahmen multiperspektivisch beleuchtet, um daraus wirkungsvolle Möglichkeiten der Intervention, Unterstützung und Prävention zu entwickeln. Die methodische Verknüpfung von quantitativer und qualitativer Forschung im Rahmen der vorliegenden Studie erlaubte sowohl eine fundierte und differenzierte Einschätzung von Ausmaß und aktueller Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der erwerbstätigen Bevölkerung als auch einen Einblick in unterschiedliche Problemlagen und Lösungsmöglichkeiten aus der Perspektive Betroffener und der beteiligten bzw. unterstützenden Institutionen und Personen.

1 S. zur Forschungs- und Beobachtungsstelle Geschlecht, Gewalt, Menschenrechte am Institut für empirische Soziologie in Nürnberg auch: https://www.ifes.fau.de/forschungsfelder/gender-gewalt-und-menschenrechte/, sowie zum SOKO-Institut: https://www.soko-institut.de/de/home/.

Ausmaß und Kontext der aktuellen Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Mit insgesamt neun Prozent der Befragten war etwa jede elfte erwerbstätige Person im Zeitraum der letzten drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Frauen haben mit einem Anteil von rund 13 Prozent signifikant häufiger als Männer mit einem Anteil von fünf Prozent sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Von allen Betroffenen waren gut drei Viertel weiblich und ein Viertel männlich.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht mehrheitlich von männlichen Personen aus. 82 Prozent der Betroffenen gaben an, die Täter seien ausschließlich oder überwiegend Männer gewesen.[2] Bei betroffenen Frauen war dieser Anteil deutlich höher als bei betroffenen Männern.

Im Hinblick auf die genannten Belästigungsformen wurden deutlich am häufigsten verbale Belästigungen, Blicke und Gesten genannt. Unerwünschte Berührungen sowie körperliche Annäherungen gab mehr als ein Viertel der Betroffenen an. Weitere häufiger erlebte Belästigungsformen waren das unerwünschte Zeigen sexualisierter Bilder und Filme, unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen, belästigende Nachrichten sowie unerwünschtes Entblößen. Erpressung und Nötigung sowie Zwang zu sexuellen Handlungen wurde dagegen selten genannt.

Insgesamt wurde in der Studie eine große Bandbreite an Formen und Schweregraden von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sichtbar. Zumeist handelte es sich nicht um einmalige, sondern um wiederholte Belästigungen. Diese werden von jeder zweiten bis dritten betroffenen Person als psychisch belastend, erniedrigend und / oder beschämend wahrgenommen, was Frauen häufiger als Männer äußerten. Jede_r dritte bis vierte Betroffene berichtete, sich durch die Handlungen bedroht, ausgeliefert oder ohnmächtig gefühlt zu haben, was Frauen ebenfalls tendenziell häufiger als Männer angaben. Die geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Betroffenheit von und Belastung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können mit der Einbindung vieler belästigender Handlungen gegen Frauen durch sexistisch und geschlechtshierarchisch geprägte Denk-, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse erklärt werden.

Branchen und Kontexte der Belästigungen am Arbeitsplatz

Ein Risiko für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zeigt sich in allen Branchen, ist aber der vorliegenden Studie nach relativ am häufigsten in Berufsfeldern des Gesundheits- und Sozialwesens, in Kunst / Unterhaltung, Handel, Verkehr, Wasser- und Energieversorgung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht zu finden. Mit Blick auf Berufsgruppen waren Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz am häufigsten Personen in Dienstleistungsberufen und im Handel (34 Prozent), welche durch erhöhten Kundenkontakt gekennzeichnet sind, sowie in akademischen Berufen (22 Prozent). Jeweils ein Siebtel der Betroffenen war Führungskraft (14 Prozent) oder Bürokräfte (13 Prozent) und jede_r elfte (neun Prozent) in technischen oder gleichwertigen Berufen.

Auffällig war, dass von den belästigenden Personen über die Hälfte (53 Prozent) dem Kreis der Kund_innen, Klient_innen und Patient_innen zuzuordnen waren, was betroffene Frauen noch häufiger als betroffene Männer berichteten (57 Prozent vs. 40 Prozent). Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelte es sich um gleichgestellte Kolleg_innen, was bei Männern deutlich häufiger der Fall war als bei Frauen (60 Prozent vs. 37 Prozent). Von Belästigungen durch Vorgesetzte und institutionell höher stehende Personen

2 Weitere zwölf Prozent nannten ausschließlich oder überwiegend Frauen und sechs Prozent gleichermaßen Frauen wie Männer.

berichteten 19 Prozent der Betroffenen, Frauen deutlich häufiger als Männer (23 Prozent vs. sieben Prozent). Belästigungen durch unterstellte oder institutionell niedriger positionierte Personen gaben knapp zehn Prozent der Betroffenen an, Männer häufiger als Frauen (20 Prozent vs. sechs Prozent). Daraus wird ersichtlich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen in erhöhtem Maße in Kontexten von ungleichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen verübt wird, sowie in frauentypischen Sozial-, Gesundheits-, Erziehungs- und Dienstleistungsberufen.

Reaktionen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die Inanspruchnahme von Unterstützung

Sowohl in der quantitativen Befragung als auch in den qualitativen Studienteilen zeigte sich, dass Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sich zwar häufig verbal zur Wehr setzen und die belästigenden Personen in die Schranken weisen, dass sie aber kaum Kolleg_innen, Vorgesetzte oder andere betriebliche bzw. professionelle Ansprechpersonen einschalten und so gut wie nie den Rechtsweg gehen. So gaben in der quantitativen Studie nur 39 Prozent an, sich an Dritte gewandt zu haben, 23 Prozent hatten sich offiziell beschwert, nur vier Prozent professionelle Hilfe eingeschaltet und nur ein Prozent rechtliche Schritte eingeleitet. Darüber hinaus lag bei über 40 Prozent der Beschäftigten keine Kenntnis über betriebsinterne Beschwerdestellen bei Diskiminierung und sexueller Belästigung vor, obwohl gesetzlich jede_r Arbeitgeber_in, unabhängig von der Betriebsgröße, eine betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) benennen und innerhalb des Betriebes bekannt machen muss. Die Auswertung verweist auf erhebliche Defizite im Hinblick auf die Kenntnis zu und Inanspruchnahme von interner und externer Unterstützung und Beratung durch Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Im Rahmen der qualitativen Befragungen wurde sichtbar, dass es besonders schwer ist, sexuelle Belästigung zu beenden oder sich dagegen zur Wehr zu setzen, wenn es sich um Belästigungen durch Vorgesetzte handelt und / oder wenn die Betroffenen jung sind und, wie im Fall von Praktikant_innen und Auszubildenden, in Abhängigkeitsverhältnissen stehen, wenig Berufserfahrung haben und nicht langfristig betrieblich eingebunden sind. Darüber hinaus ist eine Beendigung der Situationen erschwert, wenn im Betrieb sexuelle Belästigung (durch bestimmte Personen) geduldet und / oder durch Vorgesetzte nicht konsequent verfolgt wird.

Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens wird sexuelle Belästigung durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen häufig als Berufsrisiko gesehen und teilweise bagatellisiert oder ignoriert; zugleich werden aber auch fallspezifisch (im Team oder durch Praxisärzt_innen) Strategien entwickelt, um sexuelle Belästigungen zu begrenzen oder zu beenden, wodurch Betroffene zumindest Rückhalt im Kreis der Kolleg_innen und / oder Handlungsmacht erfahren.

Empfohlene Maßnahmen

Die Befragung von Betroffenen, aber auch die Fokusgruppendiskussionen, verweisen in Übereinstimmung mit anderen nationalen und internationalen Studien darauf, dass Vorgesetzte und Führungskräfte eine Schlüsselrolle für die wirkungsvolle Prävention von und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben. Ein konsequentes Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch die Betriebe und deren Leitungspersonen kann das Problem weitgehend verhindern und eindämmen. Diese

müssen eine klare Position gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einnehmen und sie gegenüber allen Mitarbeitenden durch regelmäßige Information, Schulung und verbindliche Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen vertreten. Die Unternehmensleitung trägt die Verantwortung dafür, dass Leitungspersonen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konsequent und zeitnah intervenieren und Maßnahmen einleiten, um die Situation zu beenden. Dazu gehört insbesondere, Betroffene konsequent zu schützen und Verursacher_innen zur Verantwortung zu ziehen bzw. stufenweise Sanktionen gegen diese umzusetzen. Zudem müssen im Betrieb feste Ansprechpersonen bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen und bekannt gemacht werden. Diese sollten neutral und anonym beraten und Beschwerden entgegennehmen können; deren Stellung und Position im Betrieb soll eine zeitnahe und erfolgreiche Intervention ermöglichen. Betriebs- und Unternehmensleitungen sollten darüber hinaus in regelmäßigen Abständen durch Befragungen und/oder anonyme Beschwerdemöglichkeiten ermitteln, ob und welche Probleme im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere Formen der Diskriminierung bestehen. Darauf aufbauend sind im Sinne der Schutz- und Fürsorgepflichten gezielt weitere Maßnahmen zum Schutz und zur Prävention einzuleiten und fortzuschreiben. Die Herstellung eines Betriebsklimas, das einen respektvollen, nicht-sexistischen und diskriminierungsfreien Umgang in Betrieben und Unternehmen gewährleistet, stellt eine wichtige primärpräventive Maßnahme dar, die durch Schulungen für alle Mitarbeitenden und eine aktive innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden kann.

Im Rahmen der Studie wurde deutlich, wie wichtig neben internen Ansprechpersonen das Vorhandensein von externen Beratungsstellen ist, gerade auch für Betroffene, die sich in schwierigen Macht- und Abhängigkeitssituationen oder in kleineren bzw. infrastrukturell schlechter ausgestatteten Betrieben befinden. Hier stellen spezialisierte externe Beratungsstellen ein wichtiges zusätzliches Angebot dar, das langfristig zu einer besseren Unterstützung Betroffener und zur Verhinderung fortgesetzter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beitragen kann. Dazu sind spezialisierte und unabhängige Beratungs- und Unterstützungsangebote für weibliche und männliche Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz flächendeckend auf- und auszubauen und finanziell ausreichend auszustatten. Besonders hilfreich und wirkungsvoll scheinen branchenbezogene und ganzheitliche Anlaufstellen zu sein, da diese Betroffene besser erreichen und passfähigere Angebote für unterschiedliche Berufsfelder und Zielgruppen bereitstellen können. Darüber hinaus sind auch Angebote für Verursacher_innen zu schaffen, in denen diese Trainings und Unterstützung erhalten, um ihr Verhalten nachhaltig zu verändern. Diese könnten von Unternehmen und Gerichten als Auflagen und niedrigschwellige Sanktionierungs- und Interventionsmöglichkeiten genutzt werden.

In der Rechtsanalyse, aber auch in den Diskussionen der Fokusgruppen, zeigten sich an einigen Stellen Lücken sowie Veränderungsbedarfe in Rechtsetzung und Rechtspraxis, denen durch gezielte Maßnahmen begegnet werden sollte. Diese beziehen sich u.a. auf Fristen und Schutzlücken im Geltungsbereich des AGG, auf Verpflichtungen und Haftungsfragen des Betriebes sowie auf erweiterte Möglichkeiten der Sanktionierung, wenn Arbeitgeber_innen ihren Schutz- und Fürsorgepflichten nicht ausreichend nachkommen und/oder zu wenig aktiv sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindern.

Weitere Maßnahmen beziehen sich auf die gesamtgesellschaftliche Öffentlichkeits- und Präventionsarbeit. Hierzu wurden in den qualitativen Befragungen und Fokusgruppen zahlreiche breitgestreute Maßnahmen genannt, die neben der allgemeinen und zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch gesamtgesellschaftliche und kulturelle Veränderungen zum Abbau von Sexismus und ungleichen Machtverteilungen im Geschlechterverhältnis umfassen. Dabei soll eine breitere Perspektive auf die Struktur von sexueller Belästigung und die dahinter liegenden Machtunterschiede und Geschlechterverhältnisse eingenommen werden, um langfristige und nachhaltige Wirkungen zu erzielen.

Dies könnte erreicht werden durch eine intensivierte und verstetigte Öffentlichkeitsarbeit, etwa in Form von Kampagnen und Informationsarbeit zu sexueller Belästigung allgemein und am Arbeitsplatz, die von unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Akteur_innen getragen wird (z. B. von Fachverbänden / Beratungsstellen, Gewerkschaften, Arbeitgeber_innen- und Berufsverbänden, die öffentliche Verwaltung sowie kommunale / staatliche Verantwortliche). Vorgehalten werden sollten darüber hinaus sachliche und bestärkende Handreichungen für Mitarbeitende sowie Leitungspersonen in Betrieben und Unternehmen mit Informationen und konkreten Handlungsanweisungen, der Aufbau entsprechender Internetportale sowie Auszeichnungen für Unternehmen und Projekte mit Best-Practice-Modellen. Empfohlen wird darüber hinaus eine verstärkte Präventions- und Aufklärungsarbeit im gesamtem Bildungs- und Ausbildungsbereich. Angeregt wird schließlich die Etablierung branchenspezifischer und -übergreifender Bündnisse, um Bestandsaufnahmen und Forschung zum Problem einerseits sowie die Bekämpfung und Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz andererseits stärker zu bündeln und dieser zu mehr Wirkungs- und Durchsetzungskraft auf breiter gesellschaftlicher Ebene zu verhelfen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schädigt Individuen, Betriebe und die Gesellschaft als ganze. Sie ist kein hinnehmbares Problem und Schicksal Einzelner, sondern eine Form von Diskriminierung und Verletzung der Grund- und Menschenrechte Beschäftigter. Sie kann und muss über eine klare Verantwortungsübernahme und gezielte umfassende Maßnahmen auf betrieblicher, rechtlicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene verhindert und beendet werden.

Einleitung

Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt werden seit den 1970er-Jahren weltweit durch die neue Frauenbewegung im Kontext geschlechtsspezifischer Diskriminierung problematisiert. Ihre Problematisierung und das Bewusstsein über die hohe Verbreitung erhielten durch die #MeToo-Debatte und die vielen Berichte Betroffener in den letzten Jahren neue Impulse.

Dies wurde begleitet durch gesetzliche Veränderungen und Regelungen. So wurde im November 2016 sexuelle Belästigung mit dem „Gesetz zur Verbesserung des Schutzes der sexuellen Selbstbestimmung" in Deutschland als eigener Straftatbestand eingeführt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Form von Diskriminierung und wird in § 3 AGG definiert als „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 pornographischen Darstellungen gehören [...]", die bezwecken oder bewirken, „dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird" (s. auch Kapitel 4).

Empirische Studien verweisen auf ein hohes Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere für Frauen. Die Belästigungen gehen weit überwiegend von Männern aus und stellen oftmals eine Machtdemonstration dar. Sie gehen mit negativen Folgen für Betroffene, aber auch für das Betriebsklima und die Unternehmen insgesamt einher (Kapitel 3).

Die bundesweit erste empirische Studie zu sexueller Belästigung gegen Frauen am Arbeitsplatz wurde von Holzbrecher et al. (1991) an der Universität Bielefeld durchgeführt. Seither gab es mehrere Studien, die entweder sexuelle Belästigung im Rahmen von nationalen und internationalen Prävalenzstudien zu Gewalt gegen Frauen mit abgefragt haben (s. Schröttle / Müller in BMFSFJ 2004, FRA 2014) oder die sich auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fokussierten (s. ADS 2015 und Kapitel 3). Sowohl die erste bundesdeutsche Prävalenzstudie zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland (Schröttle / Müller in BMFSFJ 2004), als auch eine Studie der Europäischen Grundrechteagentur (FRA 2014) ergaben ein (gleichbleibend) hohes Niveau von sexueller Belästigung gegenüber Frauen. Demnach haben 60 Prozent der Frauen seit dem 16. Lebensjahr Formen sexueller Belästigung erlebt, wovon etwa ein Drittel am Arbeitsplatz stattfand (ebd.). Somit war jede fünfte Frau in Deutschland (20 Prozent) bereits von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.

Weitere nationale Erkenntnisse zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für beide Geschlechter lieferten die im Jahr 2015 veröffentlichten Befragungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei Beschäftigten sowie bei Personalverantwortlichen und Betriebsräten (ADS 2015). Nach eigener Einschätzung haben der ADS-Studie nach 17 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Ihr Anteil war jedoch deutlich höher, wenn nach konkreten Formen sexueller Belästigungen gefragt wurde, wie sie im AGG definiert sind (s. Kapitel 3).

Um weiter vertiefende Erkenntnisse zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu gewinnen und daraus Lösungsstrategien und Maßnahmen zur verbesserten Intervention und Prävention abzuleiten, wurde durch das Institut für empirische Soziologie (IfeS) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Juni 2018 bis Mai 2019 eine weitere empirische Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt, deren Ergebnisse im Folgenden dokumentiert werden.

Ziel der Studie ist es, anhand von qualitativen und quantitativen Interviews sowie Fokusgruppendiskussionen die Perspektive betroffener Frauen und Männer zu erfassen und aus den Erfahrungen von Betroffenen, Unternehmen und internen / externen Ansprechpersonen Informationen für ein erfolgreiches Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu gewinnen. Daraus sollen effektive und nachhaltige Präventionsmaßnahmen und praxisnahe Handlungsempfehlungen für Betroffene, Arbeitgeber_innen, Unterstützungsstrukturen und den Gesetzgeber abgeleitet werden.

Zunächst wurde eine Literaturanalyse durchgeführt, um zu erkunden, welche nationalen und internationalen Forschungsergebnisse zum Thema vorliegen. Daraufhin erfolgte eine Analyse der rechtlichen Situation und der dokumentierten Rechtsfälle. Im empirischen Teil der Studie wurden dann im Rahmen einer repräsentativen, bundesweiten Telefonbefragung über 1.500 erwerbstätige Frauen und Männer befragt, um Ausmaß, Formen und Vorkommen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für unterschiedliche Personengruppen zu erfassen. Im Anschluss wurden männliche und weibliche Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vertiefend qualitativ telefonisch befragt, um deren Umgang mit und Reaktionen auf die Geschehnisse zu ermitteln und Hinweise auf förderliche und problematische (institutionelle) Rahmenbedingungen zu erhalten. Darauf aufbauend wurden Fokusgruppendiskussionen mit Betroffenen, mit Beratungspersonen des Unterstützungssystems sowie mit Leitungspersonen, Betriebsrät_innen und Frauenbeauftragten aus unterschiedlichen Unternehmen durchgeführt. In den Fokusgruppen wurden Problembereiche und effektive Lösungsstrategien sowie Maßnahmenvorschläge multiperspektivisch beleuchtet, um wirkungsvolle Möglichkeiten der Intervention, Unterstützung und Prävention zu erkunden. Um auch die Arbeitssituation in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) einzubeziehen, erfolgte zudem im Rahmen einer universitären Lehrforschung eine kleinere explorative Studie mit qualitativen Expert_inneninterviews bei Mitarbeiter_innen, Leitungen und Betreuungspersonal in den Werkstätten.

Die Studie wurde unter der Leitung von Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle am Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg und Dr. Henry Puhe, SOKO Institut in Bielefeld durchgeführt. Als wissenschaftliche Mitarbeiter_innen beteiligt waren: Ksenia Meshkova (IfeS), Clara Lehmann (IfeS), Rita Kleinemeier (SOKO), Ute Wagemann (SOKO) und Thomas Rossnagel (IfeS).

Wir danken den Mitarbeiter_innen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, insbesondere Nathalie Schlenzka und Heike Fritzsche, für die sehr konstruktive und kreative Zusammenarbeit während der gesamten Projektlaufzeit.

Vertr. Prof. Dr. Monika Schröttle, Ksenia Meshkova, Clara Lehman

1. Zentrale Ziele und Fragestellungen der Studie

Ziel der Studie ist es, vertiefte Erkenntnisse zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu gewinnen, um daraus wirkungsvolle Maßnahmen für verbesserte Prävention und Intervention abzuleiten. Von besonderem Interesse sind dabei zum einen **das Ausmaß bzw. die aktuelle Betroffenheit** von Frauen und Männern durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit Fokus auf Vorkommen, unterschiedliche Formen, Reaktionen auf und Umgangsweisen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Des Weiteren interessieren **Faktoren und Maßnahmen,** die Betroffene dabei unterstützen, sich erfolgreich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen, sowie **Verhinderungsfaktoren und Hürden,** an denen eine erfolgreiche Bearbeitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz scheitern kann. Daraus lassen sich effektive **Präventionsmaßnahmen** gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aus der Sicht von Betroffenen, Expert_innen sowie Arbeitgeber_innen ableiten.

Entsprechend dieser Zielsetzung wurden folgende Aspekte vertiefend untersucht:

- **Erlebte Formen** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit Fokus auf die Betroffenen und deren **Umgang** damit;
- **Gelingens- und Verhinderungsbedingungen** für ein erfolgreiches Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, um aus diesen
- effektive, nachhaltige **Präventionsmaßnahmen** und praxisnahe **Handlungsempfehlungen** für Betroffene, Arbeitgeber_innen, Unterstützungsstrukturen und den Gesetzgeber zu entwickeln.

Zentrale Leitfragen der Studie beziehen sich im Kontext der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf:

- Das **Vorkommen**, die **Formen**, die **Einordung** und **Risikofaktoren** für verschiedene Zielgruppen;
- die **Erfahrungen** Betroffener im Umgang mit sexueller Belästigung und die **Reaktion von sozialen Umfeldern und Ansprechpersonen** (innerhalb und außerhalb des Betriebes), auch im Kontext von Beschwerden;
- die Perspektive von und auf **Unterstützungsstrukturen** sowie
- effektive **Präventions- und Bearbeitungsstrukturen,** auch im Kontext des AGG und der aktuellen Rechtsprechung und Rechtspraxis sowie ggf. zu verbessernder Maßnahmen.

2. Aufbau, Methodik und Umsetzung der Studie

Zur Erreichung der formulierten Ziele und zur Bearbeitung der Forschungsfragen wurde ein Studienaufbau gewählt, der **systematisch quantitative Befragungen** mit einer **größeren Anzahl qualitativer Vertiefungsinterviews** bei Betroffenen verbindet. Dadurch können unterschiedliche Kontexte und Qualitäten der Betroffenheit von und des Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, auch im Geschlechtervergleich, herausgearbeitet und Sinnstrukturen erfasst werden. Darüber hinaus wurde auch die bislang wenig berücksichtigte Gruppe der Frauen und Männer in Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Rahmen einer universitären Lehrforschung einbezogen, da hier besondere Vulnerabilitäten bestehen.

Um die Anlage der Untersuchung im Aufbau übersichtlich zu halten, wurden weitere qualitative Untersuchungsteile auf **Fokusgruppeninterviews** eingegrenzt, bei denen systematisch die verschiedenen Zielgruppen das Problemfeld aus ihrer Perspektive und mit Blick auf zu verbessernde Maßnahmen und Strategien beleuchten.

Die empirische Untersuchung besteht aus folgenden Untersuchungsteilen:

1. Einer **Literaturrecherche** zur Erfassung vorhandener Untersuchungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie einer **Dokumentenanalyse** zu Aktivitäten und Maßnahmen auf nationaler / internationaler Ebene.

2. Einer Untersuchung der **rechtlichen Rahmenbedingungen** und der aktuellen Rechtsprechung in Deutschland im Themenbereich.

3. Einer **repräsentativen,** bundesweiten, quantitativen **Telefonbefragung** (CATI) von 1.531 erwerbstätigen Frauen und Männern, wozu auch Selbständige, Auszubildende und Praktikant_innen gehören. Damit sollen Ausmaß, Formen und Vorkommen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für unterschiedliche Personengruppen erfasst werden.

4. Die repräsentative Telefonbefragung wurde gekoppelt mit einer qualitativen telefonischen **Vertiefungsbefragung** bei Befragten der quantitativen Studie, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind oder waren.

5. Systematischen **Fokusgruppen** mit verschiedenen Zielgruppen (Betroffene, Unterstützungssystem sowie Mitarbeitende und Verantwortliche in Betrieben), um Problembereiche und effektive Lösungsstrategien sowie Maßnahmenvorschläge multiperspektivisch beleuchten zu können und wirkungsvolle Möglichkeiten der Intervention, Unterstützung und Prävention zu erkunden.

6. Zusätzlichen qualitativen Interviews mit Mitarbeitenden und Verantwortlichen in **Werkstätten von Menschen mit Behinderung,** um die spezifische Situation dort zu beleuchten.

2.1 Literatur- und Dokumentenanalyse

Im Vorfeld der empirischen Phase wurde anhand einer Literatur- und Dokumentenrecherche zunächst ein Kurzüberblick über den aktuellen deutschen und europäischen Forschungsstand sowie die deutsche Rechtsprechung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt. Dabei wurde ermittelt, welche abgeschlossenen und laufenden Untersuchungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland und international existieren, wie diese methodisch durchgeführt wurden und welche Erkenntnisse sie zu den Forschungsfragen beisteuern können. Für die Recherche wurde auch das internationale Forschungsnetzwerk „European Network on Gender and Violence" (ENGV, s. www.engv.org) genutzt, in dem über 400 Wissenschaftler_innen vernetzt sind, da nicht alle aktuellen oder laufenden Studien auf Deutsch oder Englisch veröffentlicht sind. Das Forschungsteam erstellte aus den Ergebnissen zunächst eine Synopse und daraus einen nationalen und internationalen Forschungsüberblick (s. Kapitel 3).

2.2 Analyse der rechtlichen Situation in Deutschland

Im Rahmen der Studie wurden rechtliche Grundlagen und Informationen zur aktuellen Rechtsprechung für Deutschland zusammengetragen, um einen Einblick in die vorhandene Rechtslage und Rechtspraxis zu gewinnen sowie Maßnahmen und Strategien zu identifizieren, welche für die Fortentwicklung von Recht, Politik und Praxis für Deutschland sowie die Strategieentwicklung weiterführend sein können. Dazu wurde zunächst ein zusammenfassender Überblick über die aktuell gültige Rechtslage erstellt; darauf aufbauend wurden 47 veröffentlichte Urteile deutscher Gerichte hinsichtlich ihres rechtstatsächlichen Gehaltes ausgewertet (s. Kapitel 4).

2.3 Repräsentative telefonische Bevölkerungsbefragung unter Beschäftigten (quantitativ und qualitativ)

Um aktuelle Daten zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu gewinnen, wurde durch das SOKO-Institut eine repräsentative Befragung bei insgesamt 1.531 Frauen und Männern durchgeführt, die in den letzten drei Jahren beschäftigt waren.

a) Quantitative Befragung

Fokus der quantitativen Befragung lag auf der Prävalenz bzw. dem Vorkommen unterschiedlicher Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den vorangegangenen drei Jahren. Die Eingrenzung auf den Dreijahreszeitraum erlaubt eine bessere Vergleichbarkeit und eine Fokussierung auf aktuellere Fälle, welche für die Entwicklung von Maßnahmen relevant ist. Zugleich führt sie gegenüber Studien mit einer Bezugnahme auf alle, also auch auf sehr lange zurückliegende Fälle zu Betroffenenquoten, die weniger durch Erinnerungsdefizite verzerrt sind. Allerdings ist dadurch die Prävalenz auch niedriger als in Studien, die die Lebenszeitprävalenz erfassen.

Folgende Forschungsfragen sollten anhand der repräsentativen telefonischen Befragung (CATI) beantwortet werden:

- Häufigkeit, Formen und Dauer der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (in den letzten drei Jahren)
- Wahrnehmung und Beurteilung der erlebten Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung
- Bedrohlicher oder (psychisch) belastender Charakter der Handlungen
- Verursacher_innen der sexuellen Belästigung
- Umgang mit und Reaktionen auf erlebte sexuelle Belästigungen
- Organisationale und betriebliche Kontextfaktoren des Arbeitsplatzes
- Soziodemografische Angaben

Für die Studie wurde in Anlehnung an bisherige deutsche und internationale Studien ein neuer Fragebogen entwickelt, der die Vielfalt der Belästigungserfahrungen und ihre Einordnung – auch im Geschlechtervergleich – bestmöglich abbilden kann. Die Itemliste zur Erfassung von sexueller Belästigung orientierte sich an dem validierten und international getesteten Fragebogen der Europäischen Grundrechteagentur (FRA 2014) und bezog zur Modifizierung weitere Items aus nationalen und internationalen Studien zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein. Im Falle einer Betroffenheit der Befragten durch sexuelle Belästigung folgten Nachfragen zur Häufigkeit erlebter Situationen, zu den belästigenden Personen sowie zur Intensität der Belästigungen im Hinblick auf Bedrohlichkeit, Belastungen und das Gefühl von Erniedrigung und Kontrollverlust in den Situationen. Darüber hinaus wurden der Umgang mit den Situationen sowie daraus resultierende Konsequenzen abgefragt. Alle Befragten beantworteten zudem Fragen zum Unternehmen (Größe und Branche, Frauenanteile, Kenntnis und Vorhandensein betrieblicher Anlaufstellen und Ansprechpersonen) sowie zur eigenen Person (neben der generellen Sozialstatistik zu Alter, Geschlecht, Bildung und Ausbildung auch Fragen zu Beruf und beruflicher Stellung, zu Arbeitsplatzzufriedenheit und -sicherheit, Migrationshintergrund, sexueller Orientierung, Behinderung und Gesundheit).

Der entwickelte Fragebogen wurde dann in einer Stichprobe von 30 Personen getestet und danach weiter überarbeitet. Nach einer intensiven Interviewer_innen-Schulung wurde er von August bis Oktober 2018 im Rahmen der telefonischen Hauptbefragung durch SOKO eingesetzt.

Die Stichprobenziehung, d.h. die Auswahl der Zielpersonen der quantitativen Befragung, wurde in einem zweistufigen Verfahren durchgeführt. Im ersten Schritt wurde über eine Zufallsauswahl (Gabler-Häder-Verfahren; Dual-Frame-Ansatz) eine Telefonnummer ermittelt, die einen Privathaushalt repräsentiert; in einem zweiten Schritt erfolgte in Haushalten mit mehreren erwerbstätigen Zielpersonen die Auswahl einer Zielperson durch das „Last Birthday“-Verfahren: Befragt wurde diejenige Zielperson, die als letzte Geburtstag hatte.

Die im Projekt eingesetzten Interviewer_innen verfügten über ausgereifte Erfahrung in der Befragung von Zielpersonen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Sie erhielten zudem durch die beteiligten Forschungsinstitute eine Intensivschulung zum Themenbereich und zur quantitativen und qualitativen Befragung, um eine hohe Qualität der Studie zu gewährleisten. Thematisiert wurden dabei (1) Auftraggeberin, Erkenntnisinteresse, Hintergrund und Bedeutung der Studie, (2) Selbstverständnis und Rolle der Interviewer_innen, (3) Art der Dialogführung mit der Zielgruppe (in Form von Gesprächssimulationen), (4) Besonderheiten des Erhebungsinstruments, Filter und Einblendungen, (5) Vorgehensweise bei Fällen

von Belastung und Gefahr der Re-Traumatisierung. Den Interviewer_innen wurden Studienmappen zur Verfügung gestellt. Bei Fällen von Belastungen und Gefahr der Re-Traumatisierung konnten Interviewer_innen professionell reagieren und den Betroffenen am Ende des Interviews Kontaktmöglichkeiten, wie bspw. die Nummer von Hilfetelefon und Beratungsstellen, vermitteln.

In einem Methoden- und Feldbericht wurde der Feldverlauf dokumentiert.

Der finale Datensatz wurde nach zuvor abgestimmten Maßgaben vercodet, bereinigt und als analysefertiger SPSS-Datensatz dem Institut für empirische Soziologie zur weiteren Auswertung zur Verfügung gestellt.

b) Qualitative Befragung

Im Anschluss an die telefonische quantitative Befragung wurde mit den Betroffenen von sexueller Belästigung eine weiter vertiefende telefonische qualitative Befragung durchgeführt, um genauere Informationen über Tatkontexte, Reaktionen, Maßnahmen und Folgen zu erhalten. Falls die betroffene Person keine Zeit hatte, konnte das qualitative Vertiefungsinterview auch zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden.

Im Interview wurden die Befragten zunächst gebeten, die erlebten Situationen sexueller Belästigungen noch einmal mit eigenen Worten zu beschreiben (z. B. wie es dazu kam, wie sie zu der Person standen und was genau passiert ist). Gefragt wurde des Weiteren zu den Reaktionen oder ggf. dem Nicht-Reagieren und was der Grund dafür war, sowie zu ergriffenen Maßnahmen und den Folgen darauf für den_die Betroffene, die belästigende Person und / oder den Betrieb. Schließlich wurden Möglichkeiten für verbesserte Prävention und Intervention aus der Perspektive der Betroffenen thematisiert (Leitfaden s. Anhang A 3).

Die telefonisch durchgeführten Interviews wurden im Rahmen der Studie transkribiert und inhaltsanalytisch nach zuvor festgelegten Kategorien ausgewertet und dann zu Fallclustern zusammengeführt (s. Kapitel 6).

Die ursprünglich anvisierte Fallzahl von 100 qualitativen Vertiefungsinterviews konnte nicht erreicht werden, da die Fallzahl der betroffenen Personen durch die engere Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und den Dreijahreszeitraum der Abfrage geringer war als im Vorfeld der Untersuchung erwartet worden war. Die Teilnahmebereitschaft an der qualitativen Vertiefungsbefragung war mit gut 40 Prozent der Betroffenen aus den zuvor durchgeführten quantitativen Interviews gut.

2.4 Fokusgruppen mit Betroffenen, mit Berater_innen des Unterstützungssystems und in Betrieben

Im Rahmen der Fokusgruppendiskussionen standen Fragen nach verbesserten Strategien zur Intervention, Unterstützung und Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Vordergrund. Die moderierten Fokusgruppen dienten dazu, bestimmte Maßnahmenvorschläge und Strategien, wie sie im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt wurden, aus verschiedenen Perspektiven mit relevanten Zielgruppen im Hinblick auf vermutete Wirksamkeit und Wirkungen sowie auf Verbesserungsmöglichkeiten zu diskutieren.

Die Konzeption der qualitativen Fokusgruppendiskussionen umfasste folgende Befragungsteile:

1. Fokusgruppe(n) mit Betroffenen

2. Fokusgruppe mit Berater_innen des Unterstützungssystems

3. Fokusgruppen mit unterschiedlichen Zielgruppen in den Betrieben (je eine Gruppe mit Mitarbeiter_innen, Leitungspersonen sowie Frauenbeauftragten / Betriebs- / Personalrät_innen).

Im Mittelpunkt standen die Fragen:

- Wie ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland kontextuell eingebunden und wie reagieren die Unternehmen darauf?

- Was kann von verschiedenen Akteur_innen unternommen werden, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, zu beenden und die Betroffenen bestmöglich zu unterstützen?

Die Methode der Fokusgruppendiskussion ist für die Beantwortung dieser Fragen besonders geeignet, weil durch die Diskussion von Forschungsfragen in relativ homogenen Gruppen multiperspektivische Erkenntnisse gewonnen werden können, die über die Aussagen in Einzelinterviews hinausreichen und ein breites Spektrum von Erfahrungen einbeziehen (s. auch Glammeier 2016).

Folgende Fokusgruppendiskussionen mit jeweils fünf bis neun Teilnehmenden wurden im Rahmen der Studie durchgeführt:

1. Eine Fokusgruppe mit von sexueller Belästigung Betroffenen

2. Eine Fokusgruppe mit Vertreter_innen von Unterstützungseinrichtungen mit direkter Beratungs- / Unterstützungserfahrung

3. Eine Fokusgruppe mit Frauenbeauftragten aus Betrieben

4. Eine Fokusgruppe mit Leitungspersonen aus Betrieben

5. Eine Fokusgruppe mit Mitarbeiter_innen aus Betrieben ohne Leitungsfunktion

6. Eine Fokusgruppe mit männlichen Mitarbeitenden aus Betrieben

Tabelle A 1 im Anhang gibt einen Überblick über die geplanten und durchgeführten Fokusgruppendiskussionen.

Im Folgenden werden einige zentrale methodische Aspekte der Fokusgruppendiskussionen zusammenfassend dargestellt.

Moderierte Fokusgruppen mit Betroffenen auf dem ersten Arbeitsmarkt

Fokusgruppendiskussionen mit Betroffenen von Gewalt haben sich als Forschungsmethode im Rahmen der sozialwissenschaftlichen und pädagogischen Gewalt(präventions)forschung bewährt; sie können Erfahrungen mit Gewalt, Unterstützung und Intervention sowie Möglichkeiten der Prävention aus unterschiedlichen Perspektiven erfassen (Glammeier 2016).

Zielsetzung der Fokusgruppendiskussionen mit Betroffenen im Rahmen der vorliegenden Studie war, zu ermitteln, was Betroffene unternehmen, wenn sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren, warum sie oftmals gegen sexuelle Belästigung nicht vorgehen und keine Unterstützung in Anspruch nehmen, und welche Unterstützung sie benötigen, um sich gegen sexuelle Belästigung wehren, diese beenden und deren Folgen bewältigen zu können. In nach Geschlecht getrennten Gruppen sollte zudem untersucht werden, ob es unterschiedliche Reaktionsweisen, Bewältigungsstrategien und Bedarfe von Frauen und Männern gibt.

Geplant war, zwei separate Fokusgruppen mit betroffenen Frauen und betroffenen Männern durchzuführen. Es zeigte sich jedoch, dass nicht genug männliche Betroffene gefunden werden konnten, die bereit waren, im Rahmen einer Fokusgruppe über eigene Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und verbesserte Unterstützungsmöglichkeiten zu diskutieren. Möglicherweise bestehen Hemmungen bei Männern, entsprechende Erfahrungen im Kreis anderer männlicher Betroffener zu reflektieren; zudem gab es in den quantitativen Interviews Hinweise darauf, dass männliche Betroffene die belästigenden Handlungen häufiger nicht als gravierend und / oder belastend einschätzten, was ebenfalls die Teilnahmebereitschaft verringert haben könnte. Um im Kontext der Studie die männliche Perspektive dennoch zu berücksichtigen, wurde eine Gruppe männlicher Mitarbeiter aus unterschiedlichen Betrieben zusammengestellt, die die Problematik aus ihrer Perspektive diskutieren konnten, ohne eigene Betroffenheitserfahrungen einbringen zu müssen.

Um Betroffene für die Fokusgruppen zu gewinnen, wurden

a) Teilnehmende aus den Vertiefungsinterviews kontaktiert, die möglichst in näher zusammenliegenden Regionen wohnen.

b) Teilnehmende über Aufrufe in sozialen Medien (vor allem facebook) gesucht.

c) weitere Betroffene über Beratungsstellen und Schlüsselpersonen in Verwaltung und Betrieben (Betriebsrät_innen, Frauenbeauftragte) gesucht.

Die Diskussion sollte einen Zeitraum von zwei bis drei Stunden nicht überschreiten und wurde nach folgendem Ablauf durchgeführt (Leitfaden s. Anhang A2):

- Nach einer Vorstellungsrunde und Vorstellung der Studie wurde zunächst einführend und auf allgemeiner Ebene besprochen, was die Teilnehmenden unter sexueller Belästigung und konkret sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verstehen, um eine gemeinsame Grundlage für das Gespräch zu finden.

- Im nächsten Schritt wurde den Teilnehmenden eine fiktive Situation beschrieben, in der sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt wurde. Die Teilnehmenden wurden dann gebeten, die Situation zu diskutieren und mögliche Vorgehensweisen für die betroffene Person vorzuschlagen. Sie konnten dabei auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, aber den Fall auch unabhängig davon diskutieren.

In weiteren Schritten der Diskussion wurden konkrete (auch eigene) Erfahrungen im Hinblick auf Fragen der besseren Unterstützung, rechtlichen Intervention und Öffentlichkeitsarbeit sowie sinnvoller Maßnahmen und Angebote aus der Perspektive der Betroffenen aufgegriffen. Die Ergebnisse aller Fokusgruppendiskussionen wurden auf Audiodateien dokumentiert, protokolliert und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Direkt nach dem Gespräch wurden die diskutierten Themenbereiche und Konzepte in Form einer Concept-Map durch die wissenschaftliche Mitarbeiterin, die Leitung und die Protokollantin notiert und visualisiert. Dies bildete die Basis für die grundlegende Struktur der weiteren inhaltsanalytischen Auswertung der Fokusgruppen.

Moderierte Fokusgruppen mit Berater_innen des externen Unterstützungssystems

Interviews mit Expert_innen sind fester Bestandteil der soziologischen Forschung (Briggs 1986; Meuser & Nagel 2009; Przyborski & Wohlrab-Sahr 2009) sowie der Geschlechterforschung (Hesse-Biber & Leavy 2007) und kommen auch in der deutschen und internationalen Gewaltforschung häufig zur Anwendung (Skinner 2005; Hellferich, et al. 2016).

Im Rahmen der vorliegenden Studie sind die Anlauf- und Beratungsstellen für Betroffene von sexueller Belästigung von besonderer Relevanz, weil sie oft die ersten und einzigen Stellen außerhalb des Unternehmens und privaten Freundeskreises sind, die anonyme, unabhängige und kostenlose Beratung für Betroffene anbieten. In den Gruppendiskussionen mit Expert_innen aus dem Unterstützungssystem wurde thematisiert, welche Angebote und Maßnahmen sinnvoll und wirksam vor dem Hintergrund der jeweils spezifischen Situation Betroffener und der vorhandenen Anlaufstellen sind.

Die Fokusgruppendiskussion wurde in Berlin durchgeführt, da viele Institutionen und bundesweite Vernetzungen der Institutionen dort ihren Sitz haben. Es wurden Institutionen ausgewählt, die zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder allgemeiner zu Gewalt / Straftaten gegen Frauen und Männer arbeiten und auch aktuell mit Betroffenen in Berührung kommen. Weitere Informationen zur Zusammensetzung der Fokusgruppen finden sich in Kapitel 7.

Mit allen Stellen wurde vorab ein kurzes Informationsgespräch zur Frage durchgeführt, ob und in welchem Maße Kenntnis über Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besteht. Einbezogen wurden nur jene Institutionen / Personen, die über konkretes Fallwissen verfügen. Diese Fokusgruppe wurden aufgrund der besonderen Kenntnisse der Expert_innen und der Gruppengröße auf ca. drei Stunden angesetzt.

Um eine Vergleichbarkeit und kontrastierende Auswertung der unterschiedlichen Teile der Studie zu gewährleisten, wurden mit den Vertreter_innen der Institutionen zunächst weitgehend identische Themen diskutiert, wie mit den Fokusgruppen der Betroffenen, aber aus einer anderen Perspektive (s. auch Anhang A 29). Im zweiten Teil wurden verschiedene Maßnahmen intensiv reflektiert.

Moderierte Fokusgruppen mit verschiedenen Statusgruppen aus ausgewählten Betrieben

Im letzten qualitativen Teil der Studie wurden drei Fokusgruppendiskussionen mit verschiedenen Statusgruppen in diversen Betrieben durchgeführt. Dabei handelte es sich sowohl um Betriebe und Unternehmen, die sich bereits mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auseinandergesetzt haben und Erfahrungen in diesem Bereich teilen konnten, als auch um solche, die sich bislang weniger stark oder noch nicht mit der Thematik beschäftigt haben.

Ziel der Fokusgruppendiskussionen in den Betrieben war es, aus der Perspektive jeweils unterschiedlicher Funktions- und Statusgruppen zu reflektieren, wie sich die Situation Betroffener von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den Betrieben darstellt, wie dort mit den Situationen umgegangen wird und was hilfreich für eine wirkungsvolle Intervention, Prävention und Unterstützung Betroffener sein kann.

Zur Durchführung wurden in einer ausgewählten Untersuchungsregion gezielt möglichst unterschiedliche Betriebe ausgewählt (im Hinblick auf Betriebsgröße, Branche, öffentlichen Sektor / Privatwirtschaft, Frauenanteil), um eine gewisse Vielfalt zu erreichen; Branchen, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine besondere Rolle spielt, sollten ebenfalls in dieser Auswahl vertreten sein (z. B. Gesundheitswesen / Dienstleistungssektor). Innerhalb der Betriebe wurden Personen aus unterschiedlichen Funktions- und Statusgruppen für die Fokusgruppen gewonnen. Die Fokusgruppen wurden nach Statusgruppen zusammengesetzt und nicht nach Betrieben, um eine größtmögliche Offenheit im Gespräch zu gewährleisten. Vom Ursprungskonzept, alle Fokusgruppen mit Vertreter_innen derselben Betriebe bzw. Unternehmen zu besetzen, musste abgewichen werden; gerade für kleinere Betriebe wäre es eine große Hürde gewesen, drei

Mitarbeiter_innen für die Durchführung freizustellen, sodass schließlich auch die Teilnahme einzelner Vertreter_innen aus Betrieben ermöglicht wurde, um die Abbildung der Bandbreite unterschiedlicher Betriebsgrößen zu gewährleisten. Die Anonymität wurde hier, wie auch bei den anderen Fokusgruppen, ausdrücklich zugesichert.

Zur Gewinnung wurden zum einen Betriebe direkt angesprochen (über dortige Frauenbeauftragte, Betriebsräte oder Leitungspersonen); die Auswahl erfolgte dabei über regionale Firmendatenbanken, nach einer Eingrenzung durch festgelegte Kriterien wie Branchen und Betriebsgrößen. Zum anderen wurden die Betriebe über kommunale Gleichstellungsbeauftragte und von ihnen organisierte Arbeitskreise kontaktiert und zur Teilnahme gewonnen.

Insgesamt wurden vier Gruppendiskussionen mit drei bis sechs Teilnehmenden durchgeführt, bei denen die gleichen Themen aus unterschiedlichen Perspektiven diskutiert wurden:

- Fokusgruppe mit Frauenbeauftragten
- Fokusgruppe mit Leitungspersonen
- Fokusgruppe mit Mitarbeiterinnen ohne Leitungsfunktion
- Fokusgruppe mit Mitarbeitern ohne Leitungsfunktion

In den Fokusgruppen wurden vor allem konkrete Rahmenbedingungen in Betrieben, erfolgreiche Strategien und Instrumente zur Unterstützung Betroffener und zur Prävention bzw. Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz diskutiert. Es war ein ähnlicher Ablauf vorgesehen, aber mit unterschiedlicher, an die jeweilige Perspektive und Funktion angepasster Schwerpunktsetzung (Interviewleitfäden, s. Anhang A 2). Die Inhalte der Fokusgruppen in den Betrieben wurden je nach Zielgruppe leicht modifiziert. So wurden mit den Leitungspersonen und den Frauenbeauftragten bislang diskutierte und eventuell zu implementierende Maßnahmen noch stärker vertieft.

Bei den Diskussionen mit den Arbeitnehmer_innen wurden u. a. auch eigene Erfahrungen (als Betroffene oder als Zeug_innen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) einbezogen. Der Aufbau der Diskussionen erlaubte es, das Thema sowohl individuell erfahrungsbezogen, als auch abstrakt zu diskutieren. Da in der ersten Fokusgruppendiskussion mit Beschäftigten in den Betrieben ausschließlich Frauen teilnahmen, wurde eine weitere Fokusgruppe mit männlichen Beschäftigten zusätzlich durchgeführt (s. o.).

Die Fokusgruppen mit je drei bis sechs Teilnehmenden haben jeweils 90 bis 150 Minuten in Anspruch genommen.

Die Auswertungen der verschiedenen Teile der Fokusgruppendiskussionen erfolgten zunächst getrennt und wurden für die zu ergreifenden Maßnahmen anschließend inhaltlich nach bestimmten, sich in den Diskussionen abzeichnenden zentralen Themenbereichen zusammengeführt. Durch die sehr ähnliche Strukturierung und inhaltliche Gestaltung der Fokusgruppendiskussionen war es möglich, den Forschungsgegenstand aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und damit ein ausdifferenziertes Gesamtbild im Hinblick auf vorhandene Probleme und Lösungsmöglichkeiten sowie erforderliche Maßnahmen zu erhalten (s. Kapitel 7).

2.5 Befragungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Die Einbeziehung der Beschäftigten von Werkstätten für Menschen mit Behinderung ist besonders wichtig, weil Menschen in den Werkstätten sich in besonderen Arbeits- und Abhängigkeitssituationen befinden, die unter Umständen auch andere Unterstützungs- und Interventionsformen sowie andere rechtliche Interventionen erforderlich machen. Die Zielgruppe ist, wie vorangegangene Studien zeigen, besonders gefährdet, Diskriminierung im Alltag und am Arbeitsplatz zu erfahren (Schröttle et al. 2012).

Im Rahmen einer universitären Lehrforschung an einem rehabilitationswissenschaftlichen Fachbereich war zunächst geplant, gemeinsam mit Studierenden qualitative Befragungen und Fokusgruppendiskussionen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung durchzuführen. Zunächst wurden im Rahmen des Seminars generelle Informationen zur rechtlichen Situation in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Werkstätten für Menschen mit Behinderung gesichtet und methodische Vorbereitungen für die Befragungen getroffen. Hier wurde nach einer Exploration des Feldes entschieden, statt Fokusgruppendiskussionen ausschließlich qualitative Interviews mit verschiedenen Statusgruppen (und potenziell Betroffenen) in den Werkstätten durchzuführen, um die Anonymität besser wahren und sich in der Befragungssituation mehr auf die einzelne Person einstellen zu können. Für die Expert_inneninterviews wurden Leitfäden zur qualitativen Befragung für verschiedene Untersuchungsgruppen erstellt und für Werkstattmitarbeiter_innen mit kognitiver Beeinträchtigung in Leichte Sprache übersetzt. Dann wurden gezielt Beschäftigte in Werkstätten für die Befragung gewonnen. In den Expert_inneninterviews wurden auch professionelle Betreuungskräfte in Werkstätten, Leitungspersonen, Frauenbeauftragte und Werkstatträt_innen befragt (s. Kapitel 8).

3. Ergebnisse der Literaturanalyse

Die vertiefende Literaturrecherche zum aktuellen Forschungsstand zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde zunächst mit Blick auf die bereits publizierte und über Recherchen verfügbare deutsch- und englischsprachige Literatur durchgeführt. Parallel wurden über 400 Mitglieder des Forschungsnetzwerks „European Network on Gender and Violence" (www.engv.org) kontaktiert und angefragt, ob Kenntnis über geplante oder abgeschlossene Studien zum Thema besteht. Damit konnten auch Studien und begonnene Projekte erfasst werden, welche nicht oder noch nicht auf Englisch oder Deutsch publiziert und somit bei klassischen Literaturrecherchen nicht einbezogen sind.

Ziel der Literaturrecherche war es, den aktuellen Stand der Forschung im Themengebiet zu untersuchen, empirische Ergebnisse und Wissensgrundlagen in Bezug auf Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zusammenzuführen und damit eine Basis für die weitere empirische Untersuchung zu schaffen. Die Ergebnisse und die Erkenntnisse aus der Literaturanalyse sind in die inhaltliche und methodische Konzeption der Fokusgruppen sowie in die Vorbereitung der quantitativen und qualitativen Interviews, aber auch in die Entwicklung der Maßnahmen eingeflossen.

In der Recherche konnten sowohl nationale als auch international vergleichende Studien und Metaanalysen zu einer Vielzahl von Untersuchungen und Publikationen eruiert werden. Weitere Studien fokussierten spezifische Arbeits- und Themenfelder, z. B. sexuelle Belästigung beim Militär, im Journalismus, im Gesundheits- oder Hochschulbereich sowie sexuelle Belästigung ohne konkreten, ausschließlichen Bezug zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

3.1 Metaanalysen und internationale Vergleiche

Eine Reihe von Metaanalysen und internationalen Studien hat sich mit den Risikofaktoren, Bedingungen und Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befasst, aber auch mit den Möglichkeiten verbesserter Intervention und Prävention.

Mehrere Untersuchungen aus dem angloamerikanischen, europäischen und asiatischen Raum problematisieren die **negativen Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** für Arbeitnehmer_innen und Institutionen. Sie kommen übereinstimmend zum Ergebnis, dass durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die Gesundheit und das Wohlbefinden sowie die Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeiter_innen beeinträchtigt werden, etwa im Hinblick auf die psychische und physische Gesundheit, Stress, Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS), Arbeitsbelastungen sowie Beeinträchtigungen der beruflichen Karrieren. Dies treffe für Frauen noch häufiger zu als für Männer, da Frauen häufiger sexuelle Belästigungen in untergeordneten Machtpositionen und tendenziell schwerere Handlungen erlebten (s. Nielsen & Einarsen 2012, Settles et al. 2011, zit. n. European Parliament 2018: 32). Als institutionell relevante Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurden benannt: Wechsel des Arbeitsplatzes, schlechtes Arbeitsklima sowie eine Belastung und Schädigung der Betriebe und Kosten, u. a. durch Krankheitsausfälle, Kündigungen und geringere Firmenbindung (s. Bowling, Beehr 2006; Willness, Steel, Lee 2007; Hershcovis & Barling 2010; Chan, Chow, Lam & Cheung 2008; Hunt et al. 2010; McLaughlin et al. 2017, European Parliament 2018).

Beeinträchtigt werden nicht nur die unmittelbaren Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sondern mittelbar auch Zeug_innen bzw. Arbeitskolleg_innen (Patterson 2012; Reid 2012). Nach Reid (2012) kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu folgenden Konsequenzen für direkt oder indirekt betroffene Arbeitnehmer_innen führen: hohes Stressniveau, Krankheiten, Süchte oder psychische Reaktionen, z. B. Ängste und Schlafstörungen, Depressionen und Suizidgedanken, schlechtere Leistungsfähigkeit sowie mangelnde Motivation am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht ihrer Untersuchung nach auch damit einher, dass Regeln am Arbeitsplatz nicht befolgt würden, Kritik gegenüber Arbeitgeber_innen zunehme und sich die Beziehungen im Team verschlechterten (ebd.).

Einige Metaanalysen arbeiten mit den **theoretischen Ansätzen der Intersektionalität** und konzentrieren sich nicht ausschließlich auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen und Sexismus, sondern auch auf rassistische oder ethnische Diskriminierungen, um die Zusammenhänge und Wechselwirkungen unterschiedlicher Diskriminierungsdimensionen zu erfassen (Sojo, Wood & Genat 2016; Ormerod, Joseph, Weitzman, Winterrowd 2013).

Einige Studien und Metaanalysen haben sich mit den **Bedingungen und Risikofaktoren** (predictors) von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befasst und zeigen übereinstimmend, dass organisationale Umweltbedingungen, insbesondere das Arbeitsklima, maßgeblichen Einfluss auf das Auftreten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben (Topa Cantisano et al. 2008; Sojo, Wood & Genat 2016; Krings 2013, European Parliament 2018). Den Studien nach scheinen ein respektvolles und nicht sexualisiertes Arbeitsklima (damit meinen die Autor_innen „ein von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägtes Arbeitsklima", bei dem „sexuell konnotierte Sprüche" als nicht normal gelten) relevanter zu sein als Reglementierungen zum Vorgehen beim Auftreten sexueller Belästigung (Krings et al. 2013). Generell wird unterschieden zwischen organisationellen und individuellen Risikofaktoren (European Parliament 2018, 26ff). Zu den organisationellen Risikofaktoren, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erhöhen können, gehören u. a. (geschlechtsspezifische) Machtunterschiede, die Tolerierung sexueller Belästigungen und ungleiche Geschlechterverteilungen bzw. ungleiche geschlechtsspezifische Rollenerwartungen im Unternehmen (ebd.). Als individueller Risikofaktor wurde neben dem Geschlecht ein jüngeres Alter identifiziert.

Weitere Metaanalysen und Studien haben sich mit den Möglichkeiten der **Intervention bei und der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** befasst. Sie zeigen auf, dass es wichtiger ist, die strukturellen und betrieblichen Bedingungen zu ändern als nur an den individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden, sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren, anzusetzen (Hunt et al. 2010; Sojo, Wood & Genat 2016). Ganz konkret werden hier – zusätzlich zu dem in anderen Studien genanntem sexualisierten Arbeitsklima – Toleranz für sexuelle Belästigung in der Organisation, sexistische Diskriminierung sowie ein sexistisches Organisationsklima problematisiert. Von Hunt et al. (2010) wurden darauf aufbauend ausdifferenzierte Interventionsmodelle entwickelt, die primäre Prävention in der Organisation (in Form von Regeln, Trainings und Monitoring), sekundäre Prävention (Reaktionen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) und tertiäre Prävention (Rehabilitation und Follow-up mit den Betroffenen) sowie Maßnahmen der Intervention umfassen. In einigen Studien wurden zudem Anforderungen an die rechtlichen Rahmenbedingungen formuliert (Patterson 2012). Thematisiert wurden in diesem Zusammenhang Machtaspekte, die dazu beitragen, dass Betroffene die Vorfälle nicht berichten und versuchen, individuell damit zurechtzukommen. Genannt wurden hier vor allem ein sexistisches Arbeitsklima in der Organisation, das Fehlen wirksamer Interventionsstrategien und eine starke Hierarchisierung im Betrieb (Patterson 2012; Sojo, Wood & Genat 2016).

3.2 Nationale Studien

Zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurden mehrere nationale Studien durchgeführt, die **Prävalenzen** erfassen, aber auch **Einstellungen zu und Reaktionen auf die Belästigungen.**

Nur wenige Länder führen Prävalenzstudien zur Thematik regelmäßig durch, sodass Änderungen und Tendenzen im Zeitvergleich nur selten zu beobachten sind. In **Australien** wurden repräsentative telefonische Befragungen der Bevölkerung in den Jahren 2003, 2008, 2012 und 2017 (jeweils mit über 2.000 Personen) durchgeführt (Australian Human Rights Comission 2008; Australian Human Rights Comission 2012; Australian Human Rights Comission 2017). Das Ausmaß der Betroffenheit der Frauen durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Zeitvergleich weist keine eindeutigen Entwicklungen auf (2003: 28 Prozent, 2008: 21 Prozent, 2012: 25 Prozent in den letzten fünf Jahren), ebenso wenig wie die Betroffenheit der Männer (2003: sieben Prozent, 2008: fünf Prozent, 2012: 16 Prozent). Vieles deutet darauf hin, dass die Bereitschaft, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Dritten gegenüber zu berichten, zunimmt. Den australischen Studien nach finden ca. 60–70 Prozent der sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz statt und in der großen Mehrheit der Fälle (88–90 Prozent) werden die Handlungen von männlichen Kollegen und Vorgesetzen verübt. Fast die Hälfte der Betroffenen gibt außerdem an, dass andere Kolleg_innen am gleichen Arbeitsplatz ebenfalls betroffen seien. In der australischen Studie, die 2012 durchgeführt wurde, waren 52 Prozent der belästigenden Personen Kolleg_innen, elf Prozent Arbeitgeber_innen oder Chef_innen und elf Prozent andere Vorgesetzte der betroffenen Person; weitere neun Prozent waren Kund_innen. Interessant ist, dass 74 Prozent derjenigen, die den Fall angezeigt hatten, mit dem Ergebnis sehr zufrieden waren; bei etwa der Hälfte gab es nach der Anzeige keine Belästigung mehr (Australian Human Rights Comission 2012).

Mehrere Studien aus den **USA** (SourceMedia 2018; CNBC 2017; Holland & Cortina 2013; United States Department of Agriculture 2018; CareerBuilder 2018), die hauptsächlich als Online-Umfragen durchgeführt wurden, untersuchten die Betroffenheit durch sexuelle Belästigung. Bei den Ergebnissen gab es im Hinblick auf das Ausmaß des Problems zwischen den Studien erhebliche Diskrepanzen, die vermutlich mit der Methodik der Befragungen, den Definitionen sowie den unterschiedlichen Zielgruppen in Zusammenhang stehen. Die Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Frauen reichte in den verschiedenen Studien der USA von elf Prozent (für Frauen im Alter von 35 bis 44, s. Studie CareerBuilder 2018) über 29 Prozent (Studie SourceMedia 2018) bis hin zu 59 Prozent (Studie Pew Research Center 2018, s. Graf 2018). Die SourceMedia-Studie liefert einen Hinweis darauf, dass in kleineren Unternehmen (mit weniger als 100 Mitarbeitenden) mehr sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auftritt, da keine Hilfestrukturen für die Betroffenen etabliert sind, oft keine Trainings zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchgeführt werden und kein Monitoring erfolgt. Außerdem könnten in kleineren Unternehmen flache Hierarchien zu weniger Professionalität und damit auch einem erhöhten Ausmaß an sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen (SourceMedia 2018). Auf allgemeiner Ebene scheint das Vertrauen in die Unternehmen groß zu sein und die Mehrheit der Studienteilnehmenden geht davon aus, dass in ihrem Betrieb die Fälle seriös behandelt würden und sie im Falle einer Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch selbst anzeigen würden (SourceMedia 2018 und CNBC 2017). Dennoch wird in den nationalen Studien sichtbar, dass faktisch nur ein geringer Teil der tatsächlich Betroffenen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz anzeigt oder offiziell meldet (etwa jede dritte bis fünfte Person; s. Australian Human Right Comission 2012 und CareerBuilder 2018). Die Frauen, die die schwersten Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben, zeigten auch die größte Unsicherheit, dass ihre Arbeitgeber_innen die Fälle korrekt behandeln würden (SourceMedia 2018). Ähnlich wie bei den australischen Studien waren in den US-Studien 60 Prozent der belästigenden Personen männliche Kollegen und 36 Prozent Personen aus dem Management oder dem Kreis der Vorgesetzten oder Vorgesetze (CareerBuilder 2018).

Eine Studie, die in **Großbritannien** in 2016 von Gewerkschaften (Trades Union Congress 2016) als Online-Befragung bei 1.533 Frauen durchgeführt wurde, kommt zu dem Schluss, dass bis zu 52 Prozent der arbeitenden Frauen im Laufe ihrer Karriere sexuelle Belästigung in der einen oder anderen Form erlebt haben. Bei knapp einem Viertel der Betroffenen war das mit unerwünschter Berührung verbunden; fast alle wurden durch männliche Kollegen belästigt. 80 Prozent der interviewten Frauen hatten die Belästigung bei dem_der Arbeitgeber_in nicht angezeigt (Trades Union Congress 2016).

In einer anderen britischen Studie (Equality and Human Rights Commission 2018) haben 750 Personen an einer Online-Umfrage teilgenommen, um Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu diskutieren. Von diesen waren 75 Prozent selbst von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen und die restlichen 25 Prozent waren Zeug_innen. Die Mehrheit der Betroffenen waren Frauen, die von höhergestellten Kolleg_innen belästigt wurden; fast 25 Prozent wurden von Kund_innen belästigt. Die Betroffenen wünschten sich Transparenz im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, bessere Arbeitsbedingungen in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie rechtlichen Schutz. Außerdem wurden in der Studie auch 234 Arbeitgeber_innen über ihren Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befragt. Die meisten Maßnahmen werden von der Equality and Human Rights Commission als nicht ausreichend oder nicht konsequent genug eingeschätzt (Equality and Human Rights Commission 2018).

Bei den Ländervergleichen der Literaturanalyse werden also insgesamt ähnliche Tendenzen im Hinblick auf die Betroffenheit, die Täter-Opfer-Beziehungen und die Bereitschaft, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu melden, sichtbar, außerdem, dass **überwiegend Frauen betroffen** sind und dass die Belästigung häufig von männlichen Vorgesetzten und Kollegen ausgeht. Eindeutige und belastbare Aussagen zu länderspezifischen Unterschieden sind aufgrund der unterschiedlichen Methoden und Definitionen nicht möglich.

3.3 Studien im deutschsprachigen Raum

Im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich und Schweiz) wurden mehrere Studien durchgeführt, die sich direkt oder indirekt mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschäftigt haben. Die erste Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde an der Universität Bielefeld durchgeführt und bereits 1991 von Holzbecher et al. veröffentlicht. Die nicht repräsentative Studie verweist bereits auf ein hohes Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen. Die erste repräsentative Studie zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, in der unterschiedliche Formen von Gewalt untersucht wurden und die auch Aussagen zur Betroffenheit durch sexuelle Belästigung erfasste, wurde ebenfalls an der Universität Bielefeld im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) von Schröttle / Müller (2004) anhand einer bundesweiten Befragung bei über 10.000 Frauen durchgeführt. Sie kam zu folgenden Ergebnissen: Fast 60 Prozent der befragten Frauen gaben an, mindestens eine Form von sexueller Belästigung seit dem 16. Lebensjahr erlebt zu haben; 19 Prozent der Frauen, also fast ein Fünftel, berichteten Situationen von sexueller Belästigung in den letzten zwölf Monaten. Umgerechnet 24 Prozent aller befragten Frauen gaben an, sexuelle Belästigungen durch Personen in Arbeit, Ausbildung und Schule erlebt zu haben. Von diesen waren 46 Prozent Arbeitskolleg_innen, 25 Prozent Vorgesetzte, acht Prozent Lehr- und Ausbildungspersonen und 19 Prozent Kund_innen, Klient_innen oder Patient_innen (Schröttle / Müller 2004). Mit Blick auf alle Täter-Opfer-Kontexte gaben 95 Prozent der Frauen, die sexuelle Belästigung erlebt haben, an, die Täter_innen seien ausschließlich oder überwiegend Männer gewesen und nur bei einem sehr geringen Anteil von zwei Prozent wurden Frauen als ausschließliche Täter_innen genannt.

Nach einer 2014 veröffentlichten Studie der Europäischen Grundrechteagentur, in der insgesamt 42.000 Frauen in 28 europäischen Ländern interviewt wurden, waren in Deutschland, ähnlich wie in der bundesdeutschen Studie von 2004 (Schröttle / Müller 2004), 60 Prozent der Frauen von sexueller Belästigung und 20 Prozent von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (FRA, European Union Agency for Fundamental Rights 2014). Insofern kann davon ausgegangen werden, dass etwa jede fünfte Frau in Deutschland von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal betroffen war und das Ausmaß seit 2004 nicht relevant zurückgegangen ist.

Nach einer neueren repräsentativen deutschen Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes als telefonische Befragung von 1.002 Beschäftigten sowie als telefonische und Online-Befragung von 667 Personalverantwortlichen und Betriebsrät_innen durchgeführt und 2015 veröffentlicht wurde, gaben 17 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer an, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jemals erlebt zu haben (ADS 2014). Wurde aber nach bestimmten konkreten Situationen und Handlungen gefragt, die im Gesetzestext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. § 3, Abs. 4 AGG) unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschrieben sind, gab fast die Hälfte der Befragten an, diese schon einmal erlebt zu haben (ebd.). Frauen sind der Studie nach tendenziell häufiger von physischen sexuellen Belästigungen betroffen, während Männer häufiger als Frauen visuelle bzw. verbale Formen wie E-Mails mit unerwünschtem Inhalt erfahren. Wie bei allen anderen Studien zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geht die Belästigung in den meisten Fällen von Männern aus (ADS 2014). Die Ergebnisse der Studie stimmen in der Tendenz weitgehend mit den Ergebnissen anderer internationaler Studien überein.

Die bislang aktuellste Studie, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen der sogenannten „Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst 2018“ mit erfasst hat (dbb 2018), basiert auf einer von forsa durchgeführten telefonischen Befragung bei 1.004 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sowie bei weiteren 1.007 sonstigen abhängig Beschäftigten der Privatwirtschaft. Der Studie nach haben 30 Prozent der abhängig Beschäftigten schon einmal sexuelle Belästigungen oder sexistisches Verhalten in ihrem Arbeitsumfeld gegenüber sich selbst oder anderen erlebt. 15 Prozent waren davon selbst direkt betroffen, Frauen deutlich häufiger als Männer (26 Prozent vs. sechs Prozent). Die Studie kommt außerdem zu dem Schluss, dass unter 30-Jährige mit 22 Prozent häufiger betroffen sind als über 30-Jährige mit zwölf Prozent bis 16 Prozent; zudem waren Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst etwas häufiger betroffen als Beamt_innen und als Angestellte / Arbeiter_innen in der Privatwirtschaft (20 Prozent vs. 15 Prozent, ebd. 26f).

Bei einer Zusammenschau der hier aufgeführten deutschen Studien, die Daten zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enthalten, ist davon auszugehen, dass etwa jede vierte bis fünfte Frau und jeder zwölfte bis 14. Mann während des gesamten Arbeitslebens bereits einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war. Das entspricht einer etwa dreifach erhöhten Betroffenheit von Frauen.

Zu vergleichbaren Ergebnissen kam eine Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus der **Schweiz** von 2010, bei der neun Fallstudien in den Unternehmen, 38 Tiefeninterviews mit betroffenen Frauen sowie anonyme Befragungen von 823 Arbeitnehmer_innen durchgeführt wurden. Je nach Kanton berichteten 18 bis 31 Prozent der Frauen und sechs bis elf Prozent der Männer, jemals von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein (Krings et al. 2013). Die Studie benannte außerdem, ähnlich wie die internationalen Metaanalysen, das sexualisierte Arbeitsklima als größten Risikofaktor für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (ebd.). Auch eine etwas ältere Studie von 2006–2007 kam zu dem Ergebnis, dass in der Schweiz 19 Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer betroffen waren (Schär Moser & Strub 2008).

In einer **österreichischen Gewaltprävalenzstudie,** die vom Österreichischen Institut für Familienforschung 2011 veröffentlicht wurde, wurden insgesamt 2.334 Personen interviewt, davon etwa die Hälfte persönlich, die andere Hälfte über eine nicht-repräsentative Online-Befragung. Die Studie hat u. a. die Betroffenheit

sowie die Täterschaft in Bezug auf sexuelle Belästigung untersucht. Über 74 Prozent der befragten Frauen gaben an, sexuelle Belästigung erlebt zu haben, ein großer Teil davon am Arbeitsplatz (ausgehend von Vorgesetzten, Kolleg_innen sowie Kund_innen und Patient_innen). Hierzu werden aber keine weiter differenzierenden Zahlen genannt. Des Weiteren waren 27 Prozent der befragten Männer nach eigenen Angaben von sexueller Belästigung betroffen, die meisten jedoch nicht am Arbeitsplatz (Kapella et al. 2011).

3.4 Studien mit Bezug zu konkreten Arbeits- und Themenfeldern

Einige der recherchierten Studien behandeln spezifische Berufsfelder im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Zum Beispiel werden **Krankenpfleger_innen** (Spector et al 2014), Mitarbeitende beim **Militär** (Morral et al. 2015), **journalistische Arbeitsfelder** (Chen et al. 2018) oder **Hochschulen** (Henning et al. 2017; Willness, Steel & Lee 2007) fokussiert. Das Ausmaß der Betroffenheit und die Art der Belästigung scheinen sich in den Arbeits- und Berufsfeldern zu unterscheiden; allerdings liegen hierzu keine systematisch vergleichenden Analysen vor.

Eine große Befragung der **Militärkräfte in den USA,** bei der über 170.000 aktuell tätige sowie ehemals tätige Personen aus dem Militär 2014 online befragt wurden, ergab, dass 22 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer im Jahr 2013 von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. In 60 Prozent der Fälle, also vergleichsweise häufiger als in den allgemeinen Studien zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, war der_die direkte Vorgesetzte_r oder Leiter_in der Einheit Täter_in. 52 Prozent derjenigen, die die Fälle angezeigt haben, erhielten eine Wiedergutmachung in der einen oder anderen Form (Morral et al. 2015). In der deutschen Studie „Truppenbild ohne Dame?“ fiel das Ausmaß der Betroffenheit deutlich höher aus. Teilgenommen haben insgesamt 4.887 Soldat_innen, die im Jahr 2011 Fragen zu unterschiedlichen Themenbereichen in einem per Post verschickten Fragebogen beantwortet haben (Kümmel 2014). Der Studie nach haben 55 Prozent der befragten Soldatinnen und zwölf Prozent der befragten Soldaten mindestens eine Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Laufe des Berufslebens erlebt. Dabei waren 47 Prozent der befragten Frauen (27 Prozent auch mehrfach) und sieben Prozent der befragten Männer von verbalen Formen betroffen, 25 Prozent der Soldatinnen und acht Prozent der Soldaten berichteten das Zeigen oder sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen, 24 Prozent der Soldatinnen und drei Prozent der Soldaten unerwünschte sexuell bestimmte körperliche Berührungen. Schließlich waren drei Prozent der Soldatinnen und weniger als ein Prozent der Soldaten mindestens einmal Opfer von sexueller Nötigung oder Vergewaltigung (Kümmel 2014). Die Mehrheit der sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz wird auch nach dieser Studie von männlichen Vorgesetzten, Kameraden und Untergebenen verübt (Kümmel 2014).

Nach einer metaanalytischen Studie, in der Ergebnisse aus 136 nationalen und internationalen Studien zusammengefasst wurden, sind etwa 25 Prozent der **Krankenpfleger_innen** weltweit regelmäßig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. In den angloamerikanischen und europäischen Ländern sind die Belästiger_innen zumeist Patient_innen, in den untersuchten arabischen Ländern waren es häufiger Familienangehörige der Patient_innen (Spector et al. 2014). In einer weiteren Studie, die das Berliner Universitätsklinikum Charité von 2014 bis 2016 intern durchgeführt hat, haben 790 Ärzt_innen an einer Umfrage teilgenommen. 76 Prozent der befragten Frauen und 62 Prozent der befragten Männer gaben an, dass sie mindestens einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Die häufigsten Verursacher_innen waren dabei Kolleg_innen (66–84 Prozent je nach Form der sexuellen Belästigung), Vorgesetzte (bis zu 60 Prozent, je nach Form) und Patient_innen (bis zu 43 Prozent, je nach Form) (Oertelt-Prigione et al. 2018). Aus dieser Studie entstand auch ein weiteres Projekt, gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung,

in dem 120 Betriebsvereinbarungen in verschiedenen Branchen in Hinblick auf Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz untersucht wurden (Oertelt-Prigione / Jenner 2017).

Die insgesamt 75 internationalen **Journalist_innen,** die im Rahmen einer Studie von Chen et al. (2018) interviewt wurden, berichteten zumeist von Online-Belästigungen von Seiten der Leser_innen als Reaktion auf ihre Arbeit. Dabei sahen es die Betroffenen aus Großbritannien, Indien und den USA als Teil der Arbeit, eine aktive Online-Präsenz zu bewahren und fühlten sich trotz der Belästigungen verpflichtet, mit dem Publikum regelmäßig in Kontakt zu bleiben (Chen et al. 2018).

Darüber hinaus beschäftigen sich kleinere qualitative Studien machtkritisch, z. B. mit dem Zusammenhang von **feministischem Aktivismus** und der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung (Holland & Cortina 2013). Die Ergebnisse der schriftlichen Befragung von 424 arbeitenden Frauen zeigen, dass die Identifikation als Feministin mit weniger sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einherzugehen scheint, aber im Falle einer Betroffenheit zu weitreichenderen Folgen, z. B. der Enttäuschung mit der Arbeit und dem Wechsel der Arbeitsstelle, führt. Frauen, die in feministischen Aktivismus eingebunden sind, berichten öfter als andere Frauen, am Arbeitsplatz verbal belästigt worden zu sein, was aber in der Studie hauptsächlich als geschlechtsbezogene Belästigung (gender harassment) und nicht als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezeichnet wird (Holland & Cortina 2013). Möglicherweise kann das so interpretiert werden, dass feministisch aktive Frauen stärker sensibilisiert sind und dadurch verbale Alltagssexismen häufiger als Belästigung wahrnehmen.

Eine weitere Studie beschäftigte sich mit dem **Einfluss von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf die Karrieren junger Frauen** (McLaughlin et al. 2017). Die Studien zeigen übereinstimmend, dass die Folgen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zumeist von den Betroffenen selbst getragen werden und häufig zu finanziellen Schwierigkeiten und zum Wechsel der Arbeitsstelle führen; dies geht oft mit langfristigen negativen Folgen für die Karrieren von Frauen einher (McLaughlin et al. 2017).

3.5 Studien zu sexueller Belästigung allgemein

Den Recherchen nach gibt es viele nationale und internationale **Prävalenzstudien zu Gewalt gegen Frauen,** die auch sexuelle Belästigung mit abgefragt haben, ohne den Fokus nur auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu legen. Die bereits weiter oben aufgeführte Studie der Europäischen Grundrechteagentur (FRA, European Union Agency for Fundamental Rights 2014) befragte Frauen in allen europäischen Mitgliedsstaaten zu unterschiedlichen Formen von Gewalt, u. a. auch zu sexueller Belästigung; sie erhob dazu auch Informationen, durch wen diese ausgeübt wurde. Demnach haben europaweit 55 Prozent der Frauen sexuelle Belästigung erlebt (18 Prozent durch Personen am Arbeitsplatz). Besonders hohe Anteile konnten in Schweden, Dänemark, Frankreich, den Niederlanden und Finnland erfasst werden, während besonders niedrige Werte für Portugal, Polen, Rumänien und Bulgarien festgestellt wurden. Deutschland liegt mit 60 Prozent (20 Prozent sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) im Mittelfeld. Unklar ist, ob es sich hier um unterschiedliche Sensibilisierungen und eine sich unterscheidende Auskunftsbereitschaft oder um tatsächliche Unterschiede in der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung (am Arbeitsplatz) handelt.

Studien, die sich (auch ländervergleichend) mit der **Akzeptanz von und Sensibilisierung für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** befasst haben, können aufzeigen, dass es in Bezug auf die Tolerierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz länderspezifisch erhebliche Unterschiede gibt (CARE 2018; YouGov 2017). Nach einer kürzlich veröffentlichten repräsentativen Befragung von 8.490 Personen in sieben europäischen Ländern (DE, SE, NO, FI, GB, DN, FR), in der Aspekte der Sensibilisierung für sexuelle Belästigungen abgefragt wurden, zeigten sich keine gravierenden Unterschiede im Hinblick auf die Bewertung von schweren

und eindeutigeren Formen von sexueller Belästigung, allerdings erhebliche Unterschiede in Bezug auf subtilere Belästigungsformen (YouGov 2017). Bei der Studie konnten vergleichsweise geringere Sensibilisierungen in Deutschland und Dänemark und in Bezug auf einzelne Items höhere Sensibilisierungen in Großbritannien und Frankreich festgestellt werden, wobei einzelne Handlungen durchaus auch je nach Land unterschiedlich und nicht stringent bewertet und eingeordnet werden (YouGov 2017). Beispielsweise werden Witze mit sexualisiertem Inhalt von 17 Prozent der Dänen, 35 Prozent der Deutschen, 38 Prozent der Schweden, aber 69 Prozent der Briten und 67 Prozent der Finnen als sexuelle Belästigung gesehen (YouGov 2017). In der Studie werden nicht nur Unterschiede zwischen den Ländern, sondern auch zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Definition von sexueller Belästigung sichtbar (YouGov 2017). Leider gibt es keine Erklärungen oder Hypothesen, worauf die länderspezifischen Unterschiede zurückzuführen sein können.

In diesem Kapitel wurde eine Vielfalt von Studien präsentiert, die mit unterschiedlichen Methoden und mit unterschiedlichen Fragestellungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz untersuchen. Obwohl die Studien nicht direkt vergleichbar sind, können daraus Tendenzen zur Betroffenheit, etwa im Hinblick auf geschlechtsspezifische Unterschiede und relevante Kontexte, sowie Empfehlungen zur Entwicklung von Maßnahmen abgeleitet werden.

3.6 Maßnahmen und relevante Empfehlungen aus bisherigen Studien

In den meisten Studien werden abschließend **Maßnahmen und Empfehlungen zur Prävention und Intervention** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz formuliert. Mehrere Studien sind zu dem Schluss gekommen, dass das allgemeine Arbeitsklima die wichtigste Rolle bei der Prävention von sexueller Belästigung spielt (Krings et al. 2013; Willness, Steel & Lee 2007; Sojo, Wood & Genat 2016; McLaughlin et al. 2017). Dabei sei nicht nur wichtig, wie sexualisiert das Arbeitsklima ist, sondern auch, wie mit Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern umgegangen wird (Willness, Steel & Lee 2007; Sojo, Wood & Genat 2016). Manche Studien stellen fest, dass jede Art von Sexismus, auch in gemäßigteren Formen, in den Organisationen bekämpft werden sollte, um effektive Prävention zu gewährleisten (Sojo, Wood & Genat 2016). Studien, in denen die bereits existierenden Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz untersucht wurden, kamen meist zu dem Ergebnis, dass Maßnahmen in den Unternehmen entweder gar nicht existieren oder nicht stringent umgesetzt werden (ADS 2014; Equality and Human Rights Commission 2018).

Mehrfach genannt wurde in den Publikationen, dass mehr **Offenheit und Klarheit** in den Unternehmen darüber hergestellt werden sollte, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist und wie das Unternehmen dazu steht. Das könne z. B. in Form von Betriebsvereinbarungen, Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen oder Verhaltenskodizes erfolgen (Tricco et al. 2018; Australian Human Rights Comission 2012; Haller 2017). Außerdem wird ein **Angebot zur aktiven Unterstützung von Betroffenen** durch das Unternehmen empfohlen, z. B. in Form von Beratungsangeboten oder Selbstverteidigungskursen sowie durch klare Sanktionierungen für Täter_innen (Haller 2017).

Weiterführend sind vor allem **ganzheitliche Interventions- und Präventionskonzepte,** die primäre, sekundäre und tertiäre Prävention konkretisieren und implementieren (z. B. Hunt et al. 2010). Dabei werden als primärpräventive Maßnahmen u. a. Richtlinien, Trainings, Zero-Toleranz-Strategien sowie ausformulierte Ziele des Unternehmens, die Diskriminierungen und Belästigungen verbieten, empfohlen und zusammengeführt mit sekundärer Prävention (Aufbau von Netzwerken von Berater_innen für Betroffene, formelle Reaktionen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, unterstützende psychologische

Maßnahmen) sowie tertiärer Intervention (Rehabilitationsmaßnahmen, Rechtsberatung und psychosoziale Beratung). Erforderlich sei ein Gesamtkonzept für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Unternehmen und Betrieben (Hunt et al. 2010).

Einige Studien kommen zu dem Schluss, dass die **Führungskräfte und deren Handlungen** eine entscheidende Rolle in der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einnehmen. Diese könnten ein Arbeitsklima kreieren, bei dem sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht oder kaum auftritt, sie könnten Unterstützung für die Betroffenen anbieten und adäquat auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reagieren (Ormerod et al. 2013; Krings et al. 2013). Wenn Führungskräfte bereit seien, die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und adäquate Sanktionen für die Täter_innen zu forcieren, würden die Ausmaße des Problems in den Unternehmen verringert, die Betroffenen fühlten sich geschützt und die allgemeine Arbeitssituation werde verbessert (Ormerod et al. 2013). Führungskräfte könnten zudem eine positive Wirkung auf die Reduktion von geschlechterbasierten, rassistischen/ethnischen sowie anderen Stereotypen erzielen und dadurch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere belästigende Handlungen wirkungsvoll reduzieren. Einige Studien schlagen vor, sogenannte „bystander intervention"-Trainings für Personen auf der mittleren und höheren Leitungsebene durchzuführen, damit sie auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Sexismus adäquat zu reagieren lernen (Sojo, Wood & Genat 2016).

Insgesamt wird empfohlen, **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konzeptionell in einen breiteren Kontext** zu stellen und gemeinsam mit anderen Themen wie Diversity, Respekt und Gesundheitsförderung zu behandeln (Krings et al. 2013). Gamsjäger (2010) problematisiert, dass sexuelle Belästigung gegen Frauen „vom sozialen zu einem individualisierten, legalen Problem und erneut zu einer Frage nach dem angemessenen Verhalten von Einzelpersonen gemacht" worden sei, wodurch „das strukturelle Machtgefälle zwischen Frauen und Männern" negiert werde (ebd., S. 107). Für die Entwicklung von Handlungsstrategien sei ein **Perspektivwechsel** auf die **Struktur von sexueller Belästigung und die dahinter liegenden (geschlechtsspezifischen) Machtunterschiede** erforderlich (ebd., S. 117).

3.7 Fazit

Im Literaturüberblick wurden Studien aus unterschiedlichen Ländern präsentiert und verglichen. Viele Studien fokussieren sich entweder auf einen bestimmten Arbeitsbereich (wie z. B. Militär oder Medizin), sind nicht repräsentativ (z. B. Online-Umfragen) oder haben ein breiteres Thema als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (z. B. Prävalenzstudien zu Gewalt gegen Frauen oder zu sexueller Belästigung im Allgemeinen). Nur ein Teil der Studien beschäftigt sich fokussiert mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die vorliegende Studie versucht, diese Lücke zu schließen, und eruiert durch eine Vielfalt von Methoden die aktuelle Situation von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland. Über die Verknüpfung einer repräsentativen Umfrage der erwerbstätigen Bevölkerung mit zusätzlichen Vertiefungsinterviews und Fokusgruppen wird es möglich, ein umfassendes Bild über Vorkommen, Zusammenhänge und verbesserte Möglichkeiten der Prävention und Intervention zu erfassen, wobei sich die Befragung auf den Erfassungszeitraum der letzten drei Jahre bezieht, um möglichst stark die aktuelle Situation und ihre Veränderbarkeit zu untersuchen.

Die Studien der Literaturanalyse sind aufgrund von unterschiedlichen Methoden und Samples nicht direkt miteinander vergleichbar. Es lassen sicjaber aus ihnen einige ähnliche Tendenzen und Aussagen ableiten. So verweisen alle Studien auf ein **hohes Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:** europaweit war jede sechste Frau schon einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (Vergleichszahlen für Männer liegen nicht vor, s. FRA 2014). In **Deutschland** ist davon auszugehen, dass **etwa 20 bis 25 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer** schon einmal sexuelle Belästigung am

Arbeitsplatz erlebt haben, wobei es Hinweise auf ein darunterliegendes erhebliches Dunkelfeld gibt (ADS 2015). In der Zusammenschau der unterschiedlichen nationalen und internationalen Studien zeigt sich, dass **Frauen etwa drei- bis fünfmal häufiger als Männer** am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Die **belästigenden Personen** sind, wie die Studien übereinstimmend aufzeigen, **weit überwiegend (zu über 90 Prozent) männlichen Geschlechts.**

In Bezug auf die Branchen und Täter-Opfer-Kontexte, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz überwiegend festgestellt wird, sind die Ergebnisse der nationalen und internationalen Studien nicht eindeutig. In einigen Studien konnten sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz am häufigsten durch Kolleg_innen, gefolgt von Vorgesetzten und Kund_innen festgestellt werden; in anderen am häufigsten durch Vorgesetzte und Kund_innen. Es finden sich vereinzelt Hinweise darauf, dass hier möglicherweise auch die Branchen eine Rolle spielen und z. B. in von stärkeren Hierarchien geprägten Arbeitsfeldern wie dem Militär häufiger sexuelle Belästigungen durch Vorgesetzte verübt werden, während in Branchen mit stärkerem Kund_innenkontakt, wie im Dienstleistungssektor sowie im Kontext der Pflege- und Gesundheitsberufe, vergleichsweise häufiger auch sexuelle Belästigungen durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen berichtet werden. Auch gibt es Hinweise darauf, dass kleinere Firmen mit unzureichender Unterstützungsstruktur häufiger von dem Problem betroffen sind.

Die Literaturanalyse verweist darauf, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl Individuen als auch die Betriebe bzw. Unternehmen schädigt. Beschrieben wurden gesundheitliche Folgen, Leistungseinschränkungen und berufliche Beeinträchtigungen, ein schlechteres Betriebsklima, Krankheitsausfälle, Kündigungen und eine verringerte Firmenbindung der Mitarbeiter_innen. Metaanalysen zeigen zudem auf, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vor allem für Frauen mit langfristigen negativen Folgen für deren Karrieren einhergehen.

Alle Studien, die sich mit Risiko- und Schutzfaktoren befasst haben, zeigen, dass organisationale Umweltbedingungen, insbesondere das Arbeitsklima, einen maßgeblichen Einfluss auf das Vorkommen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben. Ein respektvolles und nicht-sexualisiertes diskriminierungsfreies Arbeitsklima, das auch von Vorgesetzten vorgelebt und unterstützt wird, stellt demnach einen wirkungsvollen Schutz dar und scheint relevanter zu sein als formale Reglementierungen. Zentrale Ansatzpunkte für Intervention und Prävention sind deshalb die strukturellen und betrieblichen Bedingungen, die Sexismus, Diskriminierung und Machtmissbrauch entgegenwirken, Aufklärung unterstützen, Unterstützung für Betroffene sowie eine klare Intervention durch Vorgesetzte vorsehen. Als besonders wirkungsvoll wird eine Gesamtstrategie bzw. ein die primäre, sekundäre und tertiäre Prävention umfassendes Konzept gesehen.

Zu beachten ist, dass Fälle von sexueller Belästigung von den Betroffenen zumeist nicht angezeigt und gemeldet werden; der bisherigen Literatur nach meldet nur etwa jede dritte bis fünfte belästigte Person die Vorfälle. Werden diese jedoch gemeldet, können sie zumeist auch beendet werden. Das verweist darauf, dass der Abbau der Schwellen, sich im Fall einer sexuellen Belästigung an Dritte zu wenden, für die Prävention und Intervention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von hoher Bedeutung ist.

4. Rechtslage und Rechtspraxis – Ergebnisse der Analyse der Rechtsfälle

4.1 Überblick zur aktuellen Rechtslage

4.1.1 Europäisches Recht

Im Europäischen Recht wurden im Kontext der Antidiskriminierung vier Richtlinien erlassen, die für den Themenbereich der Untersuchung relevant sind: die Antirassismusrichtlinie (2000/43/EG), die Rahmenrichtlinie Beschäftigung (2000/78/EG), die 2006 neugefasste Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2006/54/EG) (im Folgenden „Genderrichtlinie Arbeitsrecht") sowie die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2004/113/EG) (im Folgenden „Genderrichtlinie Zivilrecht"). Besonders relevant für das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind die umfassenden Regelungen der Genderrichtlinie Arbeitsrecht (2006/54/EG), deren zentrale Vorschriften im Folgenden kurz umrissen werden sollen (vgl. Hießl / Runggaldier 2014, S. 50; Staudinger 2018, RN 1).

Abs. 2 lit a dieser Richtlinie stellt (wie bereits die Genderrichtlinie 2002/73/EG) klar, dass sexuelle Belästigung eine Diskriminierung ist. Darüber hinaus wird auch eine nachteilige Behandlung Betroffener aufgrund der Zurückweisung einer sexuellen Belästigung als Diskriminierung verstanden. Sexuelle Belästigung wird nach Art. 2 Abs. 1 lit. d Genderrichtlinie Arbeitsrecht definiert als:

> *„[...] jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird [...]".*

Mitgliedstaaten sind verpflichtet, wirksame präventive Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern (Art. 26 Genderrichtlinie Arbeitsrecht), Regelungen zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen zu treffen und deren Anwendung zu gewährleisten (Art. 25 Genderrichtlinie Arbeitsrecht). Sie haben sicherzustellen, dass Personen, die sich wegen einer sexuellen Belästigung beschweren, keine Nachteile aufgrund dieser Beschwerde erfahren (Art. 24 Genderrichtlinie Arbeitsrecht).

Darüber hinaus schreibt die Richtlinie die Schaffung einer nationalen Stelle zur Förderung der Gleichbehandlung vor, die Betroffene von Diskriminierung unterstützt, unabhängige Forschung durchführt, Empfehlungen veröffentlicht und mit anderen europäischen Einrichtungen zusammenarbeitet (Art. 20 Genderrichtlinie Arbeitsrecht). Heute spielen diese Stellen in vielen Mitgliedstaaten eine große Rolle im Kontext von Diskriminierungsverfahren (vgl. Hießl / Runggaldier 2014, S. 62).

Art. 18 Genderrichtlinie Arbeitsrecht verpflichtet zur wirksamen und angemessenen Entschädigung von Personen, die von Diskriminierungen betroffen sind. Nach Art. 17 Genderrichtlinie Arbeitsrecht muss sichergestellt sein, dass Betroffene diese Ansprüche auch vor Gericht geltend machen können und ggf. auch eine Klage oder Beteiligung am Verfahren durch Antidiskriminierungsverbände ermöglicht wird. Die Mitgliedsstaaten können dabei Fristenregelungen zur Klageerhebung vorsehen; solche Fristen müssen allerdings so lang bemessen sein, dass Betroffenen genügend Zeit verbleibt, hinreichende Vorbereitungen für ihre Klagen zu treffen. Eine wichtige Regelung zur Rechtsdurchsetzung ist zudem die bedingte Beweislastumkehr des Art. 19 Genderrichtlinie Arbeitsrecht, der vorschreibt, dass nicht Betroffene, sondern Beklagte die Beweislast tragen, sobald Tatsachen vorgebracht werden, die eine „Diskriminierung vermuten lassen".

Die Vorschriften der Genderrichtlinie Arbeitsrecht wurden in den Mitgliedstaaten weitestgehend umgesetzt. Die Bundesrepublik Deutschland entspricht ihrer Umsetzungsverpflichtung durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 (BGBl. 2006, Teil I, S. 1897 ff).

4.1.2 Rechtslage in Deutschland

Neben den allgemeinen strafrechtlichen und zivilrechtlichen Möglichkeiten bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland umfassende Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das AGG setzte nach mehreren, mittlerweile eingestellten Vertragsverletzungsverfahren die vier oben genannten europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien weitestgehend in deutsches Recht um (vgl. Berghahn/Klapp/Tischbirek 2016, S. 13). Es verbietet sexuelle Belästigung als eine Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 AGG).[3] Das AGG verwendet hierfür aber statt des international anerkannten Begriffs der „Diskriminierung" – durch den ein Bezug zu Menschenrechtsverletzungen hergestellt wird – den Begriff der „Benachteiligung" (vgl. Numhauser-Henning/Laulom 2013, S. 11). Inhaltlich werden durch das AGG umfassende Schutzpflichten für Arbeitgeber_innen normiert (§ 12 AGG), wozu u. a. die Pflicht gehört, eine Beschwerdestelle einzurichten (§ 13 AGG). Den Beschäftigten eröffnet das AGG verschiedene Rechte, um sich bei sexueller Belästigung zur Wehr zu setzen (Beschwerderecht, Leistungsverweigerungsrecht, Entschädigung und Schadensersatz sowie das Maßregelungsverbot, s. §§ 13 bis 16 AGG).

Als zivilrechtliche Möglichkeiten sind vor allem Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche gegenüber der verursachenden Person zu nennen. Von diesen wird aber so gut wie kein Gebrauch gemacht.[4]

Strafrechtlich sind insbesondere die Tatbestände der §§ 177, 184i und 185 StGB relevant. Durch die Reform des Sexualstrafrechts vom 10.11.2016 (BGBl. 2016, Teil I, S. 2460) wurden einige Schutzlücken bei sexuellen Übergriffen in § 177 StGB geschlossen und im § 184i StGB die sexuelle Belästigung erstmals explizit als Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung erfasst. Die Tatbestandsmerkmale unterscheiden sich hier jedoch von der arbeitsrechtlichen Definition im AGG.

3 Sexuelle Belästigung ist demnach grundsätzlich als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verstehen (2002/73/EG), was aber das AGG nicht explizit benennt: Relevant ist, dass die sexuelle Belästigung sich auf einen der unter § 1 AGG aufgeführten Gründe bezieht, u. a. auf Geschlecht.

4 Unter den über Datenbanken zugänglichen Urteilen gab es seit Einführung des § 184i StGB noch kein Urteil im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zivilrechtliche Ansprüche gegenüber der verursachenden Person machte nur eine Betroffene geltend.

a) Definition der Sexuellen Belästigung i. S. d. AGG

Nach § 3 Abs. 4 AGG wird eine sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

> *„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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 pornographischen 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."*

Entscheidend bei der Frage, ob ein sexuell bestimmtes Verhalten als sexuelle Belästigung zu werten ist, ist, dass dieses **unerwünscht** erfolgt und mit einer „bezweckten oder bewirkten" **Würdeverletzung** einhergeht. Unerwünschte sexuell bestimmte Handlungen stellen also **unabhängig von ihrem Schweregrad** eine sexuelle Belästigung dar (vgl. Schlachter 2019, RN. 22). Insofern sind weder die Absicht noch das Ergebnis des Verhaltens für die Einordnung relevant: ein_e Verursacher_in muss die Belästigung nicht bewusst vornehmen; Vorsatz oder Verschulden sind nicht erforderlich (Lembke 2016, S. 12). Die Unerwünschtheit des Verhaltens ergibt sich vielmehr aus der objektiven Beurteilung der Umstände und der objektiven Erkennbarkeit. Nicht erforderlich ist es insofern, dass Betroffene die sexuelle Belästigung aktiv und ausdrücklich ablehnen[5] (vgl. Schlachter 2019, RN. 2).

Die Schaffung eines dauerhaft beeinträchtigenden Umfeldes ist im Gegensatz zur „allgemeinen" Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG, darunter fällt z. B. Mobbing am Arbeitsplatz) durch die Formulierung „insbesondere" nicht zwingend erforderlich. Für eine sexuelle Belästigung reicht also bereits ein einmaliger Vorfall (vgl. Broy 2017, RN 64; Schlachter 2019, RN 20).

b) Schutzpflichten der Arbeitgeber_innen

Um sexuelle Belästigung zu unterbinden und Betroffene zu unterstützen, sind Arbeitgeber_innen verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch verschiedene Maßnahmen zu verhindern. Dazu zählen präventive Maßnahmen (§ 12 Abs. 2 AGG) ebenso wie die Verpflichtung, nach einem Vorfall den Schutz der Betroffenen durch die „geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen" (§ 12 Abs.3 AGG)[6] zu gewährleisten. Hierzu zählen vor allem Maßnahmen gegenüber der belästigenden Person wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung (§ 12 Abs.3 AGG). Dies gilt auch, wenn eine dritte Person, die nicht im Unternehmen arbeitet, für die Belästigung verantwortlich ist (§12 Abs. 4 AGG). Die genaue Ausgestaltung und Wahl der Maßnahmen liegen aber im Sinne der unternehmerischen Freiheit im Ermessen des_der Arbeitgeber_in.

Darüber hinaus sind Arbeitgeber_innen verpflichtet, eine Beschwerdestelle für Betroffene einzurichten, die jeder Beschwerde nachgeht und die den_die Arbeitgeber_in unterrichtet (§ 13 Abs. 1 AGG). Alle Beschäftigten sind über diese Stelle zu informieren (§ 12 Abs. 5 AGG).

Neben dem_der Arbeitgeber_in ist auch der Betriebsrat verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen (§ 75 Abs. 1 und 2 BetrVG). Gemäß § 85 BetrVG können Betroffene ihr Beschwerderecht auch

---

5 Vielmehr kann bereits ein passives „Geschehen lassen" der Handlungen als objektiv erkennbare Unerwünschtheit gedeutet werden; innere Vorbehalte, die objektiv nicht erkennbar sind, werden indes nicht berücksichtigt. Beteiligt sich der_die Betroffene aktiv an der sexuell bestimmten Handlung, spricht dies in der Regel gegen das Vorliegen einer objektiven Unerwünschtheit (vgl. Broy 2017, RN 57, 58).

6 Geeignet ist eine Maßnahme, bei der angenommen werden kann, dass sie die sexuelle Belästigung in Zukunft verhindert: Erforderlich ist sie, wenn sie die mildeste der geeigneten Maßnahmen ist. Angemessen ist sie, wenn alle Interessen, auch die des Verursachers, berücksichtigt und abgewogen wurden (vgl. Staudinger / Serr 2018, RN 55).

gegenüber dem Betriebsrat wahrnehmen und hier Unterstützung einholen. Der Betriebsrat agiert dann im Sinne von § 84 BetrVG auch als Beschwerdestelle, kann Beschwerden entgegennehmen und prüfen. Hält er die Beschwerde für unbegründet, muss dies gegenüber der betroffenen Person begründet werden. Ist die Beschwerde berechtigt, wird er mit den Arbeitgeber_innen ins Gespräch gehen, um Konsequenzen zu erwirken. Wird hier keine Einigung erzielt, kann der Betriebsrat über die Einrichtung einer Einigungsstelle auch betriebsexterne Kompetenz hinzuziehen. Solche externen Hilfsmöglichkeiten zur Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber_innen und Betriebsrat sind aber zu unterscheiden von der Beschwerdestelle nach § 13 AGG. Die Entscheidung der Einigungsstelle ist dann bindend (§ 85 BetrVG).

Der Betriebsrat kann dann über die Einbeziehung der Einigungsstelle auch betriebsexterne Kompetenz hinzuziehen.

c) Rechte von Beschäftigten bei sexueller Belästigung

Neben den Schutzpflichten der Arbeitgeber_innen enthält das AGG verschiedene direkte Rechte für Betroffene.

Grundsätzlich eröffnet das **Beschwerderecht nach § 13 AGG** allen Beschäftigten das Recht, sich bei der zuständigen Stelle bei der_dem Arbeitgeber_in zu beschweren, wenn sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Hierfür sind keine Indizien oder Beweise notwendig; das subjektive Gefühl und Erleben der betroffenen Person ist ausreichend. Die Beschwerdestelle muss jeder Beschwerde nachgehen und das Ergebnis der Prüfung der betroffenen Person und der_m Arbeitgeber_in mitteilen (§ 13 Abs. 1 AGG). Betroffene können sich darüber hinaus auch an den Betriebsrat wenden (§ 13 Abs.2 AGG i.V. § 84 BetrVG).

Als Ultima Ratio dürfen Betroffene gemäß ihrem **Leistungsverweigerungsrecht** nach § 14 AGG die Arbeitsleistung bei voller Lohnzahlung einstellen, wenn dies zu ihrem Schutz erforderlich ist und der_die Arbeitgeber_in keine oder lediglich offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zu ihrem Schutz ergriffen hat. Die Relevanz des Leistungsverweigerungsrechts ist in der Praxis aber aufgrund der sehr hohen Hürden eher gering.[7] Um mögliche Folgen einer Fehleinschätzung zu verhindern, ist es für Betroffene ratsam, nicht ohne juristische Beratung von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch zu machen.

Bei einer sexuellen Belästigung, die der_die Arbeitgeber_in zu vertreten hat, haben Betroffene einen **Anspruch auf Schadensersatz** (§ 15 Abs. 1 AGG) und / oder **Entschädigung** (§ 15 Abs. 2 AGG). Grundsätzlich haftet der_die Arbeitgeber_in dabei für sexuelle Belästigungen durch Personen, die das Weisungsrecht nach § 106 GWO innehaben oder andere Arbeitgeber_innenfunktionen wahrnehmen, also Vorgesetze, Geschäftsführung, Vorstandsmitglieder o. Ä. (vgl. Berghahn et al. 2018, S. 17). Umstritten ist die Haftung bei sexueller Belästigung durch Kolleg_innen oder dritte Personen, wie z. B. Kund_innen, Patient_innen, Geschäftspartner_innen. In diesen Fällen wird eine Haftung wegen einer Verletzung der Schutzpflichten nach § 12 AGG angedacht; eine solche Konstellation wurde allerdings noch nicht vor Gericht entschieden (vgl. Wersig 2017, S. 86; weitere Analyse der Rechtsprechung in diesem Bericht). Hier wäre nach fachlicher Einschätzung eine Konkretisierung der Regelungen erforderlich (vgl. Berghahn et al. 2016, S. 7).

Der Anspruch auf Entschädigung und Schmerzensgeld muss von den Betroffenen innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis der sexuellen Belästigung gegenüber der Arbeitgeber_innenseite geltend gemacht

7 Die sexuelle Belästigung muss objektiv gegeben sein, noch andauern oder es muss eine Wiederholungsgefahr bestehen, der_die Arbeitgeber_in untätig geblieben sein oder nur offensichtlich unzureichende Maßnahmen ergriffen haben, wobei der Ermessensspielraum zu berücksichtigen ist. Die betroffene Person darf keine milderen Mittel zur Verfügung haben, wobei nicht erforderlich ist, dass diese Person die Mittel auch erkennt oder für geeignet hält, und nicht zuletzt muss der Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden (vgl. Harwart 2017, RN 5–16). Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, drohen bei unrechtmäßigem Fernbleiben Abmahnung oder Kündigung, der Verlust des Entgeltanspruches und ggf. sogar Schadensersatzansprüche des_der Arbeitgeber_in (vgl. Harwart 2017, RN 29f.). Damit dieses Recht tatsächlich Schutz entfalten kann, könnte hier eine Reduzierung der Hürden sinnvoll sein.

werden (§15 Abs. 4 AGG); eine Klage am Arbeitsgericht kann innerhalb von drei Monaten nach dieser schriftlichen Geltendmachung erhoben werden (§ 61bArbGG).

Bei einer fortgesetzten sexuellen Belästigung, bei der die betroffene Person wiederholt sexuell bestimmten Handlungen ausgesetzt ist, oder sich die Handlungen erst später in der Gesamtschau zu einer sexuellen Belästigung verdichten, beginnt diese Frist erst dann zu laufen, wenn die Belästigung beendet wurde (von Steinau-Steinrück / Schneider 2016, RN: 12).

Im Rahmen einer Evaluation des AGG im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde festgestellt, dass diese Frist von zwei Monaten nicht ausreichend ist. Zwar entschied der Europäische Gerichtshof, diese Frist sei mit dem Unionsrecht vereinbar (EuGH 8.7.2010), Betroffene benötigen aber mehr Zeit zur Verarbeitung ihrer Belästigungserfahrung. Sie müssten ihre Sorgen vor Bagatellisierung des Erlebten, Schuldzuschreibungen oder dem Vorwurf, nicht glaubwürdig zu sein, sowie vor befürchteten negativen Konsequenzen einer Klage überwinden, außerdem Rechtsrat und Unterstützungsangebote einholen und sie strebten daher oftmals eine betriebsinterne Lösung an, bevor sie vor Gericht zögen. Daher wurde vorgeschlagen, diese Frist zur Ermöglichung einer effektiven Rechtsdurchsetzung auf zumindest sechs Monate zu erweitern (vertiefend hierzu s. Berghan et al. 2016, S. 145 ff.).

Zuletzt regelt das **Maßregelungsverbot** § 16 AGG, dass Betroffene und Unterstützer_innen oder Zeug_innen nicht wegen der Inanspruchnahme der Rechte des AGG benachteiligt werden dürfen (§ 16 Abs. 1 AGG). Die Zurückweisung oder Duldung von sexueller Belästigung darf demnach nicht für betriebliche Entscheidungen bezüglich der betroffenen Person herangezogen werden (§ 16 Abs. 2 AGG).

In Streitfragen hierzu gilt die **Beweislasterleichterung** zugunsten des_der Betroffenen nach § 22 AGG: Wenn Indizien für eine sexuelle Belästigung vorliegen, trägt die Arbeitgeber_innenseite die Beweislast dafür, dass es keinen Verstoß gegen das AGG gab.

Nutzen können diese Rechte nach § 6 AGG Arbeitnehmer_innen, arbeitnehmer_innenähnliche Personen und Auszubildende. Auch öffentlich Bedienstete und Beamt_innen können sich auf das AGG berufen (§ 24 AGG). Eine wichtige **Lücke** weist aber der Schutz von **selbständig und freiberuflich Tätigen** auf; diese sollen sich theoretisch auf das AGG berufen können, faktisch ist dies jedoch aufgrund der zentralen Stellung und Verantwortlichkeit der Arbeitgeber_innen oft nicht umsetzba (weiterführend: Lembke 2014).

4.2 Ergebnisse der Analyse der Rechtsfälle in Deutschland

Für den vorliegenden Bericht wurden **47 Urteile deutscher Gerichte aus den Jahren 2006 bis 2018** ausgewertet, die sich mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befasst haben. 19 dieser Urteile wurden aus der Sammlung ausgewählter Urteile der Antidiskriminierungsstelle des Bundes übernommen (ADS 2018), weitere 28 aus ergänzender eigener Recherche aus den Jahren 2007–2018 in der Juris-Datenbank (www.juris.de). Der überwiegende Teil der Urteile erging in der Arbeitsgerichtsbarkeit (36), wovon acht in erster Instanz entschieden wurden, 25 auf der Ebene der Landesarbeitsgerichte und drei vom Bundesarbeitsgericht. Darüber hinaus wurden neun Urteile der Verwaltungsgerichtsbarkeit berücksichtigt, davon sechs

von Verwaltungsgerichten, zwei auf Landesebene und eines vom Bundesverwaltungsgericht. Zusätzlich war in jeweils einem Fall ein Landessozialgericht und ein Landgericht zuständig.[8].

Regional sind die Urteile folgenden **Bundesländern** zuzuordnen: Baden-Württemberg (2), Bayern (4), Berlin (4), Bremen (1), Hessen (4), Mecklenburg-Vorpommern (1), Niedersachsen (4), Nordrhein-Westfalen (11), Rheinland-Pfalz (7), Sachsen (2), Schleswig-Holstein (4) und Thüringen (2). Ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts ist keinem Bundesland zuzuordnen.[9]

Bei der Einordnung der Urteile muss berücksichtigt werden, dass nicht alle Entscheidungen in den Datenbanken auftauchen: Zum einen veröffentlichen nicht alle Gerichte ihre Urteile, zum anderen finden Verfahrensbeilegungen aus arbeitsgerichtlichen Güteverhandlungen oder Vergleichsvereinbarungen keinen Eingang in die Datenbank (vgl. Berghahn et al. 2016, S. 16).

Zwei Drittel der ermittelten Rechtsfälle im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellen Urteile zu **Kündigungsschutzklagen** dar, die von Beschuldigten erhoben wurden. Neben diesen 31 Urteilen in Kündigungsschutzverfahren wurden in 16 weiteren Verfahren verschiedenste sonstige Gegenstände verhandelt.[10] Auffällig ist, dass Betroffene in nur vier Fällen Verfahrensbeteiligte waren, also augenscheinlich selbst nur sehr selten den Rechtsweg bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschreiten. Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der bisherigen Forschung und auch jenen der quantitativen Befragung Betroffener (s. Kapitel 5).

In den Fällen der ausgewerteten Urteile waren die Betroffenen sexueller Belästigung meist weiblich und standen in einem hierarchischen Unterordnungsverhältnis gegenüber der verursachenden Person. In 42 der 47 Fälle waren die Betroffenen ausschließlich weiblich, dabei war in 24 Fällen mehr als eine Frau von Belästigung betroffen. In vier Urteilen waren ausschließlich Männer betroffen, darunter ein Urteil mit mehreren Betroffenen. In einem weiteren Urteil gab es weibliche und männliche Betroffene. Eine hierarchische Unterlegenheit gegenüber der verursachenden Person konnte in 36 Fällen (33 weibliche und drei männliche Betroffene), Statusgleichheit in sieben Fällen (sechs weibliche und ein männlicher Betroffener) und Statusüberlegenheit in zwei Fällen (zwei weibliche Betroffenew) festgestellt werden. In zwei weiteren Fällen lässt der Text keine Rückschlüsse auf die (Macht-)Beziehung zwischen verursachender und betroffener Person zu. Die verursachenden Personen waren in allen analysierten Verfahren männlich.

a) Kündigungsschutzklagen

Im Kontext der Kündigungsschutzklagen wurden **fristlose Kündigungen aus wichtigem Grund** gemäß § 626 Abs. 1 BGB (hilfsweise ordentlich) verhandelt, wobei die Kündigungen in 13 Fällen von den Gerichten bestätigt, in 16 Fällen nicht bestätigt und in den verbleibenden zwei Fällen eine fristlose Kündigung abgelehnt, die hilfsweisen ordentlichen Kündigungen aber als wirksam erachtet wurden. Dabei stellt eine **sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 4 AGG „an sich" einen wichtigen Grund** im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB dar. Ob eine sexuelle Belästigung aber direkt zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, ist der Rechtsprechung nach abhängig von den konkreten Umständen, dem Umfang und der Intensität der

8 Bei Verfahren, zu denen Urteile aus mehreren Gerichtsinstanzen zugänglich waren, wurde jeweils nur die Entscheidung der höchsten Instanz in die Analyse einbezogen.

9 Das vom BVerwG erlassene Urteil lässt sich keinem Bundesland zuordnen, es handelt sich um eine Disziplinarmaßnahme gegenüber einem Bundesbeamten.

10 Darunter fallen Entscheidungen im Rahmen von Disziplinarverfahren bzgl. Suspendierung und / oder Entlassung aus dem Beamtenverhältnis, berufsrechtliche Verfahren wie Klagen gegen die Entziehung der Zulassung als Vertragsarzt sowie die Untersagung des Ausbildens, ein Strafverfahren im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts, Klagen von Betriebs- / Personalrat zur Bestellung einer_s Einigungsstellenvorsitzenden, zum Ausschluss eines Mitglieds und zur Verpflichtung des_der Arbeitgeber_in zu aktiven Maßnahmen nach § 12 III AGG, ein Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Personalrates bei einer Kündigung, sowie Klagen von Betroffenen auf Schmerzensgeld und Entschädigung nach § 15 II AGG (einmal in Kombination mit Schadensersatz gegenüber dem Verursacher, ein anderes Mal bezüglich eines Zeugnisverweigerungsrechts als Betroffene und ein weiteres für Maßnahmen nach § 12 III AGG.)

Handlungen (BAG, 20. November 2014 – 2 AZR 651/13 – RN 15, BAG, 9. Juni 2011 – 2 AZR 323/10 – RN 16). Dabei wird als nicht zwingend erforderlich gesehen, dass die sexuelle Belästigung durch die beweislasttragende Arbeitgeber_innenseite zweifelsfrei nachgewiesen werden kann; im Rahmen einer Verdachtskündigung reicht es aus, Indizien vorzulegen, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit nahelegen, dass die schwerwiegende Vertragsverletzung stattgefunden hat. Die Gerichte entscheiden dies dann im Einzelfall. In fünf Fällen scheiterte eine Kündigung am Vorliegen dieses wichtigen Grundes und weil nach Ansicht des Gerichts keine sexuelle Belästigung vorlag, da Zweifel an dem eindeutigen sexuellen Bezug der Handlungen bestanden (LAG Baden-Württemberg, 17.07.2013 – 13 Sa 141/12, – LAG Hamm, 03.03.2016 – 2 Sa 615/16, – LAG Sachsen, 03.05.2017 – 2 Sa 615/16 –) oder die Unerwünschtheit der Belästigung nicht als objektiv erkennbar gewertet wurde (ArbG Nienburg, 19.04.2012 – 2 Ca 460/11 Ö –).

Die **Zweifel am Vorliegen einer sexuellen Belästigung** wurden von den Gerichten über die Handlungen an sich oder aber über das Verhalten der beschuldigenden/betroffenen Zeug_innen begründet. Allerdings wurde die Frage meist nicht abschließend beantwortet, sondern festgestellt, dass auch unter der Annahme, es handle sich um sexuelle Belästigungen, die Kündigungen nicht gerechtfertigt seien. Zu nennen ist hier das Urteil des LAG Baden-Württemberg – 13 Sa 141/12. Hier berichtete der Betroffene, dass der Beschuldigte ihn „von hinten mit den Armen auf Höhe der Magengegend umschlungen und sich an ihn gepresst habe“(RN 4); er selbst bezeichnete dies als Belästigung und Hinweis auf sein Übergewicht, nicht jedoch als sexuelle Belästigung (RN 44). Dagegen führte die von mehreren verbalen Belästigungen betroffene Zeugin im Verfahren des LAG Hamm – 2 Sa 615/16 aus: „Ich sagte zu ihm, dass ich alleine nachsehe, da es ziemlich eng im Lager ist. Daraufhin sagte er, dass er es nicht schlimm fände, weil er es bei jungen Frauen auch möge, wenn es eng ist. Ich war sehr erschrocken von seiner Aussage und konnte dazu nichts mehr erwidern“ (RN 6). Das Gericht entschied, dass „die Äußerung des Klägers zur „Enge“ nicht zwingend einen sexuellen Inhalt“ (RN 52) habe und dem Verursacher „kein Belästigungswille zu unterstellen“ (RN 62) sei. Diese Begründung überrascht, da es nach § 3 Abs. 4 AGG nicht auf eine mögliche Absicht ankommt, um eine sexuelle Belästigung zu bejahen.

Als problematisch muss auch ein Urteil des LAG Sachsen – 2 Sa 615/16 – gewertet werden, bei dem verschiedene Einzelhandlungen (körperliche Berührungen im Rahmen einer Tanzveranstaltung, Kontaktaufnahmen nachts und verbale anzügliche Äußerungen, auch gegenüber Dritten) nicht per se als belästigend gewertet wurden, obwohl sie sich in der Gesamtschau zu einem Muster wiederholter subtiler sexueller Belästigungen verdichten. Bei solchen subtilen Mustern sexueller Belästigung, wie sie auch in den qualitativen Befragungen dieser Studie von Betroffenen häufiger beschrieben wurden, scheint nicht nur die Aufdeckung, sondern auch eine wirksame Rechtsdurchsetzung erschwert zu sein. Besonders irritierend und nicht im Sinne des Gesetzgebers ist dabei das Argument im Fall des LAG Sachsen, wonach die betroffene Zeugin durch ihre Beschwerde beim Arbeitgeber bewiesen hätte, dass sie nicht wehrlos und somit eine Kündigung nicht angemessen sei (RN. 59). Auch das ArbG Berlin – Ca 15881/12 – wirft in einem Fall der betroffenen Zeugin ein „falsches Verhalten“ vor, da sie gegenüber dem Beschuldigten keine klaren Grenzen gezogen habe und ihn nicht über die belästigende Wirkung seiner zweideutigen E-Mails aufgeklärt habe. Kritisch zu hinterfragen ist in diesem Zusammenhang auch die Argumentation des ArbG Nienburg – 22 Ca 460/11 Ö. Das Gericht hielt es danach für glaubhaft[11], dass die Zeugin sich aufgrund des Machtverhältnisses auf sexuelle Handlungen eingelassen (RN 41 ff.), diese aber „innerlich abgelehnt“ (RN 61) habe. Eine objektive Unerwünschtheit sei also nicht zu erkennen. Dies gelte umso mehr, da sich die Betroffene nicht an die interne Beschwerdestelle gewandt habe (RN. 21) und sie weiter in Kontakt mit der beschuldigten Person stand (RN 61). Mehr Aufklärung der Gerichte über die verschiedenen Reaktions- und Verarbeitungsmechanismen von Opfern sexualisierter Gewalt scheint in diesen Fällen dringend erforderlich zu sein.

11 Auch die Frage der Glaubwürdigkeit der betroffenen Zeug_innen ist in vielen Fällen relevant, da es in den meisten Fällen keine weiteren Zeug_innen oder Beweise gibt.

Die **Botschaft an betroffene Personen** ist hier zum Teil äußerst **widersprüchlich:** Beschweren sie sich, sind sie auch ohne Maßnahmen in der Lage, sich zu wehren; beschweren sie sich nicht, wird dies als Einverständnis gewertet. Hier zeigt sich, dass die Bedenken von Betroffenen, die Belästigung öffentlich zu machen, begründet sein können und Gerichtsverfahren mit Belastungen durch Schuldzuschreibungen und Bagatellisierungen von Seiten der Gerichte verbunden sein können. Der weitaus **größere Anteil der untersuchten Urteile fungiert aber im Sinne der Gesetzgebung** und verdeutlicht das Problembewusstsein auf Seiten der Gerichte in Bezug auf das Machtgefälle bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zusätzlich zum Vorliegen einer sexuellen Belästigung als „an sich" geeignetem Grund prüfen die Gerichte die Erforderlichkeit bezüglich einer **Negativprognose und der Verhältnismäßigkeit sowie die Interessensabwägung.** Eine Kündigung darf demnach nicht lediglich eine Strafe für ein Fehlverhalten darstellen, sondern muss für die Wiederherstellung des betriebsverfassungsmäßigen Zustands erforderlich sein. Erforderlich ist eine Kündigung als Ultima Ratio erst dann, wenn mildere Mittel wie Abmahnung oder Versetzung nicht mehr infrage kommen und wenn die Pflichtverletzung – in dem Fall die sexuelle Belästigung – so massiv war, dass sie das Arbeitsverhältnis so nachhaltig zerstört hat, dass eine Fortsetzung ausgeschlossen ist. Dabei sind im Rahmen der Interessensabwägung auch die Interessen des_der verursachenden Arbeitnehmer_in zu berücksichtigen (Gieseler 2012, RN 4, 55, 95).

In 13 Fällen erachtete das zuständige Gericht im Einzelfall die Kündigung für nicht verhältnismäßig und mildere Mittel für ausreichend. Hierbei wurden der **Umfang und die Intensität der Belästigung** bewertet, wobei sich keine pauschale rote Linie aus den Urteilen ableiten lässt, ab wann eine Kündigung in jedem Fall als erforderlich akzeptiert wird; tendenziell gehen die Gerichte bei einmaligen verbalen sexuellen Belästigungen eher von einer fehlenden **Verhältnismäßigkeit** aus, während wiederholte und / oder physische sexuelle Belästigungen eine Verhältnismäßigkeit eher stützen. Abgewogen wird, ob dem_der Beschuldigten klar gewesen sein musste, dass sein_ihr Verhalten zu einer Kündigung führen könne und vor allem, ob weitere sexuelle Belästigungen auch durch mildere Mittel wie eine Abmahnung oder Versetzung ausgeschlossen werden können. Dabei werden insbesondere vorangehende Abmahnungen, einschlägige Schulungen oder Betriebsvereinbarungen, in diesem Zusammenhang aber auch das Betriebsklima und die tatsächliche Umsetzung der Vereinbarungen im Alltag, berücksichtigt. Relevant ist zudem die Beziehung zwischen betroffener und verursachender Person. Insofern wird der Missbrauch von Abhängigkeitsbeziehungen durch Vorgesetzte oder Ausbilder_innen in der Regel als erschwerend gewertet. Im Einzelfall wurde für die Erstellung einer Prognose auch das Verhalten nach der Tat mitberücksichtigt, wobei ein umfassendes Schuldeingeständnis eine positive Zukunftsprognose rechtfertigen kann (z. B. BAG, 20.11.2014, – 2 AZR 651/13 –). Bagatellisierung wird vereinzelt als Indiz für eine Negativprognose gedeutet (z. B. LAG Mecklenburg-Vorpommern, 14. 08.2012, – 5 Sa 324/11). Das Leugnen der Vorwürfe, Bagatellisierungen und Verantwortungszuschreibungen an die Betroffenen sowie der Versuch, diese unglaubwürdig zu machen, stellt allerdings eine in fast allen Urteilen zu beobachtende Strategie der Beschuldigten dar.[12] So müssen sich Betroffene vor Gericht beispielsweise den Vorwürfen stellen, die Belästigungen seien eine „Phantasiegeschichte" (LAG Hessen – 6 Sa 640/10 – RN. 11), ein „Racheakt" (LAG Schleswig-Holstein – 3 Sa 410/08 – RN. 14) oder „abwegig, da die Betroffene nicht attraktiv und anziehend" sei (LAG Schleswig-Holstein – 3 Sa 163/06 – RN 48). In einem Fall erachtete das Gericht die Interessen an der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses eines beschuldigten Arbeitnehmers mit Schwerbehinderteneigenschaft für wichtiger als das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers (LAG Berlin-Brandenburg, 08.01.2015, – 10 Sa 1793/14 –).

b) Fazit aus der Analyse der Kündigungsschutzklagen

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass zwar der überwiegende Anteil der Urteile im Sinne der Rechtslage erfolgte, an einigen Stellen jedoch Handlungsbedarf sichtbar wurde. So könnten der hohe Anteil von stattgegebenen Kündigungsschutzklagen (fast 60 Prozent) einerseits und die teilweise **unklaren**

12 Dies trifft insbesondere auf die Kündigungsschutzverfahren, aber auch auf die sonstigen Urteile zu.

Grenzen, wann eine Kündigung angemessen ist, andererseits ein verunsicherndes Bild für Betroffene und Arbeitgeber_innen zeichnen und dazu führen, dass Maßnahmen gegen verursachende Personen aufgrund arbeitsrechtlicher Unsicherheiten zögerlich erhoben werden. Dem entgegen lassen sich aber auch konkrete Maßnahmen für Arbeitgeber_innen aus der Analyse der Kündigungsschutzverfahren ableiten. Die Wirksamkeit der Kündigung wird zwar immer im Einzelfall entschieden, grundsätzlich können aber verschiedene vorangehende Maßnahmen zur Absicherung im Vorfeld dienen und darüber hinaus präventive Wirkung zum Schutz von Mitarbeiter_innen entfalten. Dazu zählt vor allem eine klare Haltung des Unternehmens im Umgang mit sexueller Belästigung. Hierzu gehören konkrete **Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodizes, Ethikrichtlinien** sowie der offensive Hinweis, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht geduldet werde, zu arbeitsrechtlichen Sanktionen führe und ein Kündigungsgrund sein könne. Solche klaren Positionierungen müssen allerdings auch im Alltag von Vorgesetzten gelebt werden; ein bloßes Bekenntnis auf dem Papier kann als nicht ausreichend bewertet werden. Wo sexualisierte Verhaltensweisen zum alltäglichen Betriebsklima gehören, ist die Aussicht auf eine wirksame arbeitsrechtliche Sanktion nicht hoch (vgl. LAG Baden-Württemberg, 01.02.13, 12 Sa 90/11).

Wie einige Urteile zeigten, können sich Arbeitgeber_innen u. a. durch ein **konsequentes Abmahnverhalten** absichern. Nach einer vorhergehenden einschlägigen Abmahnung ist eine Kündigung in der Regel wirksam. Insofern bietet es sich für Arbeitgeber_innen an, auch bei (noch) wenig massiven Belästigungen, wie z. B. einmaligen verbalen Belästigungen durch unpassende Komplimente, konsequent zu reagieren, abzumahnen und diese sorgfältig zu dokumentieren. So können auch subtilere Formen der Belästigung wirksam arbeitsrechtlich sanktioniert werden. In vielen Fällen wurde durch die Gerichte die Abmahnerfordernis angemahnt, in einigen Fällen waren bereits zuvor bekannt gewordene Handlungen nicht geahndet worden. Zu beachten ist allerdings, dass es für Sanktionen durch Arbeitgeber_innen stets eines substantiierten Vorwurfs bedarf. Eine Hürde zur wirksamen Sanktionierung kann dabei darstellen, dass Betroffene bereit sein müssen, offen auszusagen und gegen die verursachende Person vorzugehen, damit diese zu den Vorwürfen angehört werden kann. **Anonyme Beschwerden** und Meldungen von Betroffenen reichen in der Regel nicht aus, um Maßnahmen gegen die_den Beschuldigte_n zu unternehmen. Die Folge davon kann sein, dass eine Person gegenüber mehreren Personen wiederholt belästigend agiert, die Betroffenen aber aus Angst schweigen oder anonym bleiben wollen und erst sehr spät Konsequenzen gezogen werden (so z. B. bei LAG Rheinland-Pfalz, vom 21.08.2015 – 3Sa 296/15 – und LAG Hessen, 27.08.2013 – 10 Sa 32/13). In solchen Fällen müssen Arbeitgeber_innen auf allgemeine, präventive Maßnahmen zurückgreifen. Ein Verbandsklagerecht könnte zudem den Rechtsschutz vereinfachen, indem Versäumnissen diesbezüglich auch ohne individuelle Betroffenheit abgeholfen werden könnte. Art. 17 der Genderrichtlinie Arbeitsrecht würde ein solches explizit ermöglichen.

c) Weitere sich aus der Analyse der Urteile ergebende Maßnahmen

Handlungsbedarf lässt sich aber in erster Linie hinsichtlich der mit vier Urteilen sehr geringen Anzahl von Betroffenen erkennen, die tatsächlich den Rechtsweg zur Durchsetzung ihrer Rechte nutzen. Seit Einführung des AGG klagte lediglich eine Betroffene erfolgreich auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 II AGG gegenüber ihrem Arbeitgeber und dem verursachenden Vorgesetzten. In drei weiteren Fällen wurden die unterschiedlichen Klagen[13] der betroffenen Personen zurückgewiesen.

Auch wenn die Folgerung aufgrund der Datengrundlage aus öffentlich zugänglichen Urteilen eingeschränkt werden muss, kann hier konstatiert werden, dass die **Möglichkeiten, die das AGG Betroffenen eröffnet,** augenscheinlich in der Praxis untauglich sind bzw. **keine Anwendung finden.** Hier sind Aufklärungsmaßnahmen und Nachbesserungen angezeigt, um Betroffenen eine wirksame Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen.

13 Inhalt war dabei Entschädigung nach §15 II AGG, Maßnahmen nach § 12 III AGG, Zeugnisverweigerungsrecht.

Ansatzpunkte dafür sind insbesondere die bereits benannten Vorschläge zur Verlängerung der Fristen, die Einführung eines Verbandsklagerechts und eine Klärung der Regelung der Entschädigungsansprüche bei Belästigung durch Dritte wie Arbeitskolleg_innen und Kund_innen, sowie Regelungen zum Schutz von selbständig und freiberuflich Tätigen. Darüber hinaus sind Beschäftigte noch mehr über die Möglichkeiten des AGG im Kontext sexueller Belästigung aufzuklären und zu unterstützen, diese auszuschöpfen.

5. Ergebnisse der quantitativen Befragung

5.1 Beschreibung der Stichprobe

Im Rahmen der repräsentativen Haushaltsbefragung wurden 1.531 telefonische Interviews durchgeführt. Die von GESIS bereitgestellte Bruttostichprobe umfasste insgesamt 44.636 Rufnummern, davon 13.482 Mobilnummern. Durch das Gabler-Häder-Verfahren (s. nächster Abschnitt) wird auch eine Vielzahl ungültiger Rufnummern erzeugt, welche den größten Anteil an den neutralen Stichprobenausfällen ausmachen. Weitere neutrale Ausfälle ergaben sich bei Unternehmensanschlüssen oder bei Haushalten, die nicht zur Zielgruppe gehörten, da dort niemand zur Zeit des Anrufs oder in den vergangenen drei Jahren erwerbstätig war. Die bereinigte Bruttostichprobe umfasste 13.380 Rufnummern. Daraus wurden 1.531 Interviews realisiert, was einer Ausschöpfungsquote von elf Prozent entspricht. 58 Prozent der gültigen Kontakte konnten trotz der durchschnittlich sechs telefonischen Kontaktversuche nicht erreicht werden, 30 Prozent haben ihre Teilnahme verweigert. Damit haben sich von den erreichten Personen etwas mehr als ein Viertel (27 Prozent) an den Interviews beteiligt. Die Nicht-Erreichbarkeit der Zielpersonen ist in Telefonbefragungen von Privatpersonen in Haushalten generell der Hauptgrund für geringere Ausschöpfungsquoten. In dieser Stichprobe kommt noch erschwerend hinzu, dass ausschließlich erwerbstätige Personen befragt wurden, deren Erreichbarkeit zu Hause am Festnetztelefon (aber auch mobil) eingeschränkt ist, obwohl auch abends bis 21 Uhr und samstags versucht wurde, sie zu erreichen. Die Zielpersonen über ihre Mobilnummern zu erreichen, gelingt in der Regel noch seltener, in dieser Stichprobe nur in einem Drittel der Fälle.

Jede Zielperson hatte aufgrund der Zufallsauswahl der Telefonnummern in der dual-frame-Bruttostichprobe nach dem Gabler-Häder-Design von GESIS die gleich große Chance, in die Stichprobe zu gelangen, was auf der ersten Auswahlebene die Repräsentativität gewährleistet. Ob es der Zielperson bei der Telefonbefragung gelungen ist, in die Netto-Stichprobe zu gelangen, hing in hohem Maße davon ab, ob sie telefonisch erreicht werden konnte oder nicht. Da in der vorliegenden Studie die Verweigerungsquoten im Vergleich zu anderen (unangekündigten) Telefonbefragungen relativ niedrig liegen, kann davon ausgegangen werden, dass die Stichprobe als repräsentativ anzusehen ist. Auch eine Prüfung der Verteilung sozialstatistischer Merkmale wie Alter, Geschlecht und Voll- / Teilzeiterwerbstätigkeit in der Stichprobe im Vergleich zur aktuellen Beschäftigtenstatistik lässt keine studienspezifischen Verzerrungen erkennen, außer dass Frauen häufiger teilgenommen haben als Männer (56 Prozent vs. 44 Prozent) und jüngere Beschäftigte leicht unterrepräsentiert sind. Von einer nachträglichen Gewichtung wurde abgesehen, da keine exakten Zahlen für die Personengruppe der Erwerbstätigen in den letzten drei Jahren vorliegen.

Aufgrund des eng gesteckten zeitlichen und finanziellen Rahmens der Studie konnten zusätzliche Stichproben und Befragungsmethoden für schwer erreichbare Zielgruppen nicht einbezogen werden, etwa für gehörlose, unterstützt kommunizierende und kognitiv beeinträchtigte Menschen, oder für solche, die nicht ausreichend Deutsch sprechen; zwar bestand die Möglichkeit, durch mehrsprachige Interviewer_innen auch in einigen anderen Sprachen zu befragen (z. B. auf Englisch, Russisch und Türkisch), diese wurde jedoch kaum genutzt. Dennoch entsprach der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der

Stichprobe mit 22 Prozent in etwa dem Anteil in der Gesamtbevölkerung[14] und auch Menschen mit Behinderung konnten mit neun Prozent[15] anteilsmäßig adäquat einbezogen werden. Die Zielgruppe der Personen, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) arbeiten, wurde im Rahmen einer Lehrforschung zumindest explorativ in die Untersuchung einbezogen (s. Kapitel 8).

Im Folgenden finden sich einige soziodemografische Angaben zur Zusammensetzung der Stichprobe der quantitativen Befragung (s. Tabelle 1).

Tabelle 1: Soziodemografische Beschreibung der Stichprobe

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Geschlecht	Weiblich	852	56
	Männlich	673	44
	Trans (z. B. transgender, transident, transgeschlechtlich)	1	(0)
	Lehne eine Zuordnung für mich ab	1	(0)
Alter	Bis unter 30 Jahre	165	11
	30 bis 49 Jahre	667	44
	50 bis 59 Jahre	509	33
	60 Jahre und älter	178	12
	Keine Angabe	12	1
Schulabschluss	Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)	11	1
	Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss oder DDR Polytechnische Oberschule 8. / 9. Klasse)	168	11
	Realschulabschluss (Mittlere Reife oder DDR Polytechnische Oberschule 10. Klasse)	489	32
	Fachhochschulreife (FOS)	174	11
	Hochschulreife / Abitur	647	42
	Förderschule / Sonderschule	2	(0)
	Ausländischer Schulabschluss	26	2
	Sonstiges	4	(0)
	Weiß nicht / keine Angabe	10	1

14 Das Statistische Bundesamt weist für 2017 einen Anteil von 24 Prozent aus, die selbst oder deren Eltern nicht in Deutschland geboren waren (s. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/08/PD18_282_12511.html).

15 Schwerbehindertenanteil nach Statistischem Bundesamt 9,4 Prozent (s. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html).

Tabelle 1: Fortsetzung

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Bildungs- oder Ausbildungs-abschluss	Noch in beruflicher Ausbildung (Auszubildende_r, Lehrling, Berufsfach- / Handelsschule, Student_in)	59	4
	Keinen beruflichen Abschluss (und nicht in der Ausbildung)	68	5
	Lehre (beruflich-betriebliche Ausbildung) bzw. Berufsfach-schule / Handelsschule (beruf-lich-schulische Ausbildung) abgeschlossen	605	40
	Fachschule (z. B. Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie) abgeschlossen	200	13
	Fachhochschule, Ingenieur-schule abgeschlossen	135	9
	Universität, Hochschule abgeschlossen	437	29
Berufliche Stellung	Arbeiter_in	168	11
	Angestellte_r	1.019	67
	Beamt_er_in	116	8
	Selbständige_r	175	12
	Anderes (z. B. geringfügig / stundenweise beschäftigt, mithelfende_r Familienan-gehörige_r)	43	3
Vorgesetze_r	Ja	480	32
	Nein	1.041	68
Arbeitszeit	Vollzeit	993	66
	Teilzeit	443	29
	Stundenweise	74	5
Befristung der Stelle	Befristet	161	12
	Unbefristet	1.169	88
Eltern der Befragten oder Befragte selbst auf das Gebiet der BRD gezogen	Nein	1.265	83
	Ja, ich selbst	169	11
	Ja, meine Eltern	167	11
	Weiß nicht	2	(0)

Tabelle 1: Fortsetzung

		Häufigkeit	Gültige Prozente
Wie oft werden sie aufgrund Ihrer Sprache, Ihres Aussehens oder Namens als nichtdeutsch wahrgenommen?	Häufig	85	6
	Gelegentlich	111	7
	Selten	150	10
	Nie	1.176	77
Haben Sie eine dauerhafte Behinderung oder Beeinträchtigung?	Ja	136	9
	Nein	1.390	91
Ist diese Behinderung sichtbar?	Ja	37	27
	Nein	99	72
	Weiß nicht	1	(0)
Sexuelle Orientierung	Heterosexuell	1.437	94
	Homosexuell (schwul oder lesbisch)	21	1
	Bisexuell	14	1

Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Aus der folgenden Tabelle wird ersichtlich, in welchen Branchen bzw. Wirtschaftszweigen die Befragten arbeiten bzw. in den letzten drei Jahren gearbeitet haben. Die Verteilung entspricht in etwa der Verteilung der Branchenzugehörigkeit in der erwerbstätigen Bevölkerung, mit einer leichten Überrepräsentanz von öffentlicher Verwaltung, Erziehung und Unterricht und einer leichten Unterrepräsentanz von verarbeitendem und Baugewerbe sowie Handel und Dienstleistungen.[16] Die größten Gruppen der Befragten arbeiteten im verarbeitenden Gewerbe (17 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (16 Prozent) sowie im Handel, in der öffentlichen Verwaltung und in Erziehung und Unterricht (mit jeweils knapp zehn Prozent, s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Branche bzw. Wirtschaftszweig des Unternehmens des_der Befragten

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	29	2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3	(0)
Verarbeitendes Gewerbe	266	17
Energieversorgung	21	1
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung	9	1
Baugewerbe	53	4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	152	10

16 S. a. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html#sprg229398.

Tabelle 2: Fortsetzung

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Verkehr und Lagerei	67	4
Gastgewerbe	42	3
Information und Kommunikation	38	3
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	67	4
Grundstücks- und Wohnungswesen	12	1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	65	4
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	22	1
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	152	10
Erziehung und Unterricht	145	10
Gesundheits- und Sozialwesen	251	16
Kunst, Unterhaltung und Erholung	37	2
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	73	5
Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung für Eigenbedarf	7	1
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	12	1
Sonstiges	5	(0)
Keine Angabe	3	(0)
Gesamt	1.531	100

Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Die häufigsten Berufsgruppen, denen die Befragten angehörten, waren im Bereich der Dienstleistungsberufe und im Verkauf (knapp 25 Prozent), der akademischen Berufe (knapp 20 Prozent), der Bürokräfte und verwandten Berufe (knapp 15 Prozent), der Führungskräfte (13 Prozent) sowie der technischen und gleichrangigen nichttechnischen Berufe (knapp elf Prozent) angesiedelt (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Berufsgruppe des_der Befragten

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Führungskräfte	196	13
Akademische Berufe	302	20
Techniker_innen und gleichrangige nichttechnische Berufe	163	11
Bürokräfte und verwandte Berufe	226	15
Dienstleistungsberufe und Verkäufer_innen	379	25
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	15	1
Handwerks- und verwandte Berufe	87	6

Tabelle 3: Fortsetzung

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Anlagen- und Maschinenbediener_innen und Montageberufe	65	4
Hilfsarbeitskräfte	71	5
Angehörige der regulären Streitkräfte	3	(0)
Sonstiges	21	1
Weiß nicht / keine Angabe	3	(0)
Gesamt	1.531	100

Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Knapp ein Viertel der Befragten arbeitet in kleineren Betrieben von bis zu zehn Personen, ein gutes weiteres Viertel ist in Betrieben von elf bis 50 Personen beschäftigt und etwa die Hälfte in Betrieben von 50 bis über 1.000 Personen (s. Tabelle 4).

Tabelle 4: Anzahl der Personen im Betrieb bzw. in der Dienststelle

	Häufigkeit	Gültige Prozente
1 Person	77	5
2–5 Personen	140	9
6–10 Personen	147	10
11–50 Personen	416	27
51–100 Personen	169	11
101–1.000 Personen	391	26
Über 1.000 Personen	191	13
Keine Angabe	77	5
Gesamt	1.531	100

5.2 Operationalisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Operationalisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen der vorliegenden Studie orientiert sich zum einen an den Definitionen im AGG, zum anderen wurden die Items in Anlehnung an die Itemliste zu sexueller Belästigung der Studie der Europäischen Grundrechteagentur zu Gewalt gegen Frauen (FRA 2014) entwickelt und an den Kontext von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angepasst. Darüber hinaus wurde ein Einleitungstext entwickelt, der sicherstellt, dass tatsächlich ausschließlich sexuelle Belästigungen erfasst werden, die von der Person selbst als belästigend oder unangemessen wahrgenommen wurden.

Die Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde in der Abfrage auf den Zeitraum der letzten drei Jahre begrenzt. Stimmte die befragte Person zu, mindestens eine der aufgeführten Handlungen in den letzten drei Jahren erlebt zu haben, galt sie als Betroffene_r sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Fragen / Itemliste zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Menschen erleben manchmal an ihrem Arbeitsplatz schwierige Situationen. Dazu gehören auch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, z. B. durch Kolleg_innen, Vorgesetzte oder anderen Personen. In den nächsten Fragen geht es um Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Haben Sie selbst in den letzten drei Jahren bei der Arbeit Folgendes erlebt und sich dadurch sexuell belästigt gefühlt? Haben Sie sich sexuell belästigt gefühlt …? (INT: bitte Vorgaben einzeln vorlesen und ankreuzen; bei Nachfrage: es zählt nur das, was die Person als belästigend erlebt hat. Mehrfachnennungen möglich.)

- durch unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze
- durch unangemessene intime oder sexualisierte Fragen, z. B. zu Ihrem Privatleben
- durch unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
- durch unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen
- durch unerwünschte belästigende Blicke, Gesten, Nachpfeifen
- durch unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen
- durch unerwünschte belästigende Nachrichten über oder an Sie persönlich mit sexualisiertem Inhalt von Personen aus dem Arbeitsleben, z. B. in Notizen / Briefen, E-Mails, SMS oder über soziale Netzwerke
- durch unerwünschtes Entblößen
- durch unerwünschte Berührung, Bedrängen oder körperliche Annäherung
- durch Erpressung zu sexuellen Handlungen, z. B. durch Ankündigung beruflicher Vor- oder Nachteile
- durch körperliche Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen
- durch andere sexuell belästigende Handlungen, und zwar:

Nein, keine solche Situation erlebt

Durch die zeitliche Eingrenzung auf den Dreijahreszeitraum und die Fokussierung auf subjektiv belästigende Handlungen werden im Vergleich zu anderen Studien, welche die Lebenszeitprävalenz erfassen und breitere Definitionen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anwenden, niedrigere Prävalenzen erfasst. Hintergrund für diese methodische Eingrenzung war zum einen, dass belästigende Situationen im Dreijahreszeitraum besser erinnert werden können und sich die Strategieentwicklung zur Prävention und Intervention stärker auf aktuellere Ereignisse beziehen sollte, was auch eine bessere Vergleichbarkeit ermöglicht. Zum anderen ist in Studien zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oft unklar, ob **aus der Perspektive der Personen Handlungen als belästigend** erlebt wurden, was ein zentrales Kriterium der Definition nach dem AGG, aber auch relevant für einen adäquaten Geschlechtervergleich ist. So kann z. B. das Zeigen von Nacktbildern je nach Kontext und Geschlecht der Beteiligten sehr unterschiedliche Bedeutungen haben und in unterschiedlichem Maße als Belästigung wahrgenommen werden. In der vorliegenden Studie sollten deshalb ausschließlich Handlungen abgebildet werden, die von den Betroffenen selbst als belästigend wahrgenommen wurden.

Zusätzliche Nachfragen zum Grad des Belästigungsgefühls, der Bedrohlichkeit der Handlungen, dem Gefühl von Ohnmacht und / oder der Erniedrigung geben weitere Hinweise auf den Charakter der Handlungen.

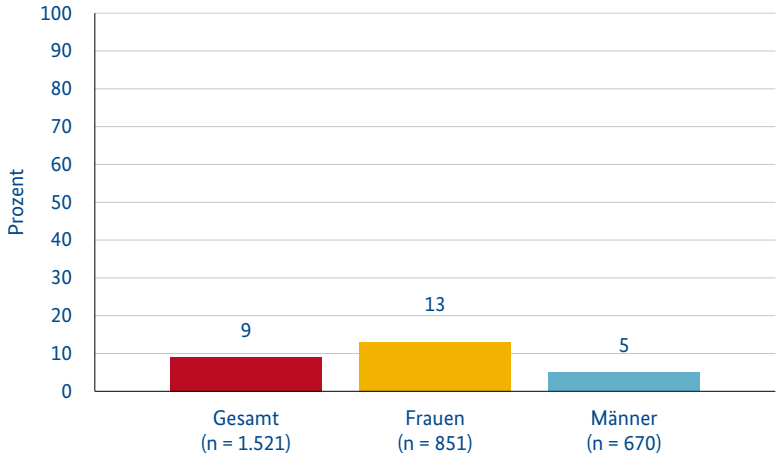
Im Folgenden werden die Ergebnisse der repräsentativen quantitativen Befragung vorgestellt. Es handelt sich weitgehend um deskriptive Auswertungen. Alle prozentualen Angaben beziehen sich auf die gültigen Antworten, soweit nicht anders angegeben.[17]

5.3 Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren und (soziostrukturelle) Risikoanalyse

Mit insgesamt gut neun Prozent der Befragten (141 Personen) war etwa jede elfte erwerbstätige Person im Zeitraum der letzten drei Jahre von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.[18] Gut drei Viertel der Betroffenen waren Frauen (76 Prozent, n = 107), knapp ein Viertel Männer (24 Prozent, n = 34).

Die Betroffenheit in der Gruppe der befragten Frauen war mit einem Anteil von rund 13 Prozent signifikant höher als die Betroffenheit in der Gruppe der Männer mit fünf Prozent (s. Abbildung 1).

Abbildung 1: Anteil Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Alle Befragten



Neben dem Geschlecht wurden auch andere **personenspezifische Merkmale in Bezug auf erhöhte Risiken,** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erleben, geprüft (s. Tabelle 5). Kein signifikanter Zusammenhang wurde gefunden in Bezug auf sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund und Behinderung. Allerdings waren Menschen, und hier vor allem **Frauen, die** aufgrund ihres Aussehens oder Namens **als nichtdeutsch wahrgenommen** werden, einem **signifikant höheren Risiko** ausgesetzt, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erleben.

Darüber hinaus gaben **jüngere Personen** und solche mit **höheren Schulabschlüssen häufiger an, sexuelle Belästigungen erlebt zu haben,** was aber möglicherweise auch mit einer **stärkeren Sensibilisierung** für die

17 Personen, die bei der jeweiligen Frage keine Angaben gemacht haben, wurden ausgeschlossen. Sollte es sich um einen größeren Anteil handeln, wird dies im Text thematisiert.

18 Vier Personen (0,3 Prozent) haben dazu keine Angabe gemacht und wurden aus der Berechnung ausgeschlossen.

Problematik zu tun haben könnte. **Geringfügig Beschäftigte** waren **häufiger** von sexueller Belästigung betroffen als Personen in anderer beruflicher Stellung. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann für diese Variablen jedoch kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden.

Auffällig war auch, dass Personen, die angaben, **Vorgesetzte** für andere zu sein, etwas **häufiger** als andere von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren; das traf aber, wie eine nach Geschlecht getrennte Auswertung zeigt, für **Frauen und nicht für Männer** zu. Prozentual waren Frauen, wenn sie Vorgesetzte für andere waren, zu 17 Prozent von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, während Männer als Vorgesetzte nicht häufiger betroffen waren.

Auch berichteten in **Vollzeit beschäftigte Frauen etwas häufiger als in Teilzeit beschäftigte Frauen** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, während sich bei der Arbeitszeit bei Männern keinen Einfluss auf die Betroffenheit andeutet. Darüber hinaus sind **unbefristet Beschäftigte etwas weniger gefährdet** als befristet Beschäftigte (acht Prozent vs. elf Prozent), was für beide Geschlechter gleichermaßen zutrifft.

Tabelle 5: Betroffenheit unterschiedlicher Personengruppen durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (* signifikant)[19]

		Anzahl	Gültige Prozente
Geschlecht*	Weiblich	107	13
	Männlich	34	5
	Anderes	0	0
Sexuelle Orientierung	Heterosexuell	132	9
	Homosexuell (schwul oder lesbisch)	2	(10)
	Bisexuell	3	(21)
Alter	Bis unter 30 Jahre	23	14
	30 bis 39 Jahre	29	11
	40 bis 49 Jahre	34	8
	50 bis 59 Jahre	40	8
	60 Jahre und älter	12	7

19 Im Rahmen der Studie wurden Signifikanzprüfungen mithilfe von parametrischen und nicht-parametrischen Testverfahren vorgenommen, bei denen das interessierende Merkmal (z. B. das Vorliegen von SBA) als sogenannte „abhängige" Variable herangezogen wird. Als sogenannte „unabhängige" Variablen dienen Merkmale, denen ein Zusammenhang mit der abhängigen Variable unterstellt wird. Ziel der vorgenommenen Analysen ist es, zu ergründen, inwiefern sich die Ausprägungen der „abhängigen" Variable systematisch zwischen verschiedenen Gruppen von Befragten, die unterschiedliche Ausprägungen der „unabhängigen" Variablen aufweisen, unterscheiden. Bei der Beurteilung der Signifikanz statistischer Berechnungen orientiert sich dieser Bericht an einem Signifikanzniveau von a = 0,95. Wenn die konkret errechnete Irrtumswahrscheinlichkeit $p < 0{,}05$ beträgt, wird von einem statistisch „signifikanten" oder „verallgemeinerbaren" Ergebnis gesprochen. Allerdings führen die oft kleinen Fallzahlen der Zellen dazu, dass vielfach keine Signifikanz nachgewiesen werden kann.

Tabelle 5: Fortsetzung

		Anzahl	Gültige Prozente
Schulabschluss*	Von der Schule abgegangen ohne Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss)	1	(9)
	Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss oder DDR Polytechnische Oberschule 8. / 9. Klasse)	6	5
	Realschulabschluss (Mittlere Reife oder DDR Polytechnische Oberschule 10. Klasse)	40	8
	Fachhochschulreife (FOS)	19	11
	Hochschulreife / Abitur	71	11
	Förderschule / Sonderschule	0	(0)
	Ausländischer Schulabschluss	1	(4)
	Sonstiges	0	(0)
Bildungs- oder Ausbildungsabschluss	Noch in beruflicher Ausbildung (Auszubildende_r, Lehrling, Berufsfach- / Handelsschule, Student_in)	4	(7)
	Keinen beruflichen Abschluss (und nicht in der Ausbildung)	3	(4)
	Lehre (beruflich-betriebliche Ausbildung) bzw. Berufsfachschule / Handelsschule (beruflich-schulische Ausbildung) abgeschlossen	64	11
	Fachschule (z. B. Meister-, Technikerschule, Berufs- oder Fachakademie) abgeschlossen	12	6
	Fachhochschule, Ingenieurschule abgeschlossen	10	7
	Universität, Hochschule abgeschlossen	46	11
Berufliche Stellung	Arbeiter_in	15	9
	Angestellte_r	83	8
	Beamt_er_in	11	10
	Selbständige_r	22	13
	Anderes (z. B. geringfügig / stundenweise beschäftigt, mithelfende_r Familienangehörige_r)	8	17

Tabelle 5: Fortsetzung

		Anzahl	Gültige Prozente
Vorgesetze_r	Ja	51	11
	Nein	89	9
Vorgesetzter (männlich)	Ja	14	5
	Nein	20	5
Vorgesetzte (weiblich)	Ja	37	17
	Nein	69	11
Arbeitszeit	Vollzeit	88	9
	Teilzeit	44	10
	Stundenweise	4	(6)
Arbeitszeit (Männer)	Vollzeit	29	5
	Teilzeit	2	(4)
	Stundenweise	1	(7)
Arbeitszeit (Frauen)	Vollzeit	59	15
	Teilzeit	42	11
	Stundenweise	3	(5)
Befristung der Stelle*	Befristet	17	11
	Unbefristet	96	8
Eltern oder selbst auf das Gebiet der BRD gezogen	Nein	117	9
	Ja, ich selbst	15	9
	Ja, meine Eltern	14	8
Befragte oder Eltern der Befragten auf das Gebiet der BRD gezogen (Männer)	Nein	27	5
	Ja, ich selbst	5	(7)
	Ja, meine Eltern	3	(4)
Befragte oder Eltern der Befragten auf das Gebiet der BRD gezogen (Frauen)	Nein	90	13
	Ja, ich selbst	10	11
	Ja, meine Eltern	11	13
Wie oft werden sie aufgrund Ihrer Sprache, Ihres Aussehens oder Namens als nichtdeutsch wahrgenommen?*	Häufig / gelegentlich	29	15
	Selten / nie	110	8
Wie oft werden sie aufgrund Ihrer Sprache, Ihres Aussehens oder Namens als nichtdeutsch wahrgenommen? (Männer)	Häufig / gelegentlich	5	(8)
	Selten / nie	27	5

Tabelle 5: Fortsetzung

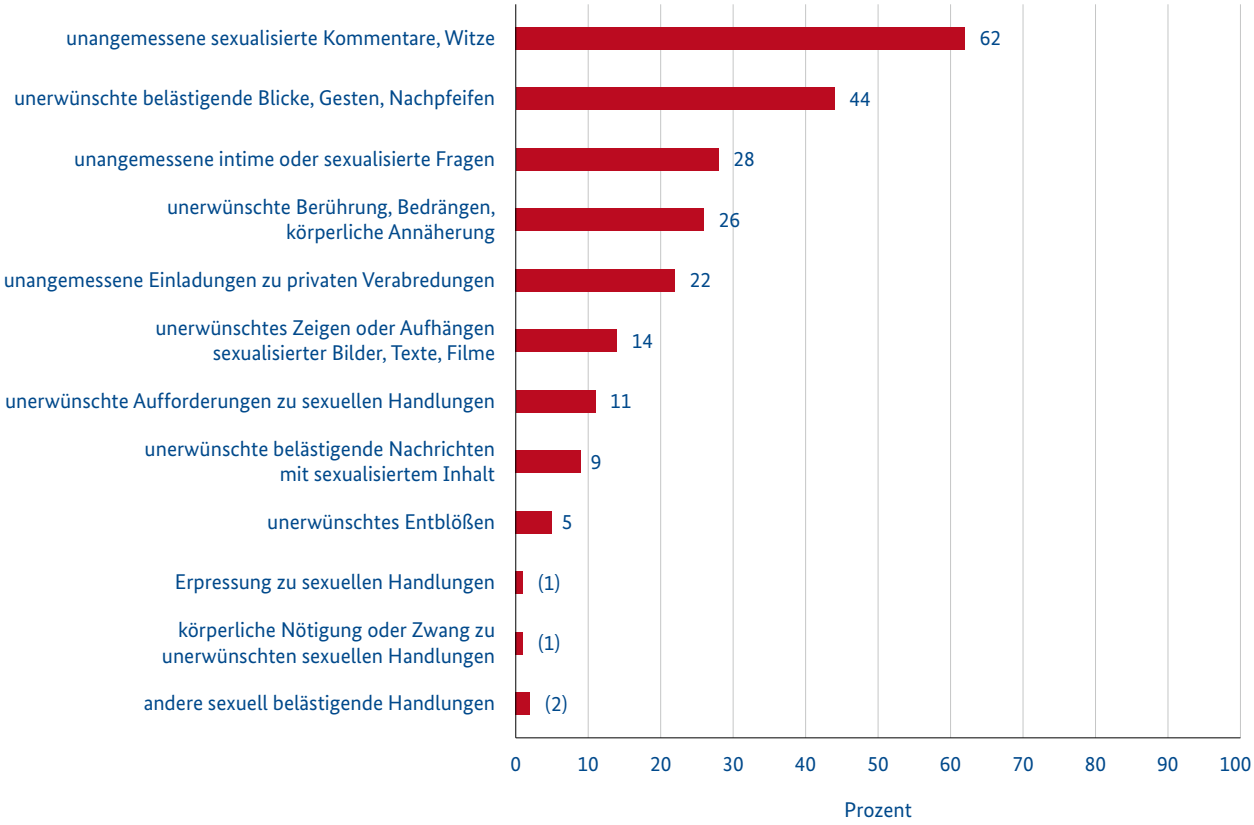
		Anzahl	Gültige Prozente
Wie oft werden sie aufgrund Ihrer Sprache, Ihres Aussehens oder Namens als nichtdeutsch wahrgenommen? (Frauen)*	Häufig / gelegentlich	24	19
	Selten / nie	83	12
Haben Sie eine dauerhafte Behinderung oder Beeinträchtigung? (Fallzahlen zu klein für Auswertung nach Geschlecht)	Ja	8	6
	Nein	133	10
Ist diese Behinderung sichtbar? (Fallzahlen zu klein für Auswertung nach Geschlecht)	Ja	4	(11)
	Nein	4	(4)

Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

5.4 Formen erlebter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Mit Blick auf die genannten **Belästigungsformen** wurden **deutlich am häufigsten verbale Belästigungen, Blicke und Gesten** genannt. Unangemessene sexualisierte Kommentare gaben 62 Prozent der Betroffenen an, gefolgt von unerwünschten belästigenden Blicken und Gesten (44 Prozent), unangemessenen intimen oder sexualisierten Fragen (28 Prozent) und unangemessenen Einladungen (22 Prozent). **Unerwünschte Berührungen sowie körperliche Annäherungen** gaben etwas über ein Viertel (26 Prozent) der Betroffenen an. Weitere Handlungen, die jeweils fünf bis 14 Prozent der Belästigten nannten, waren unerwünschtes Zeigen sexualisierter Bilder und Filme (14 Prozent), unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (elf Prozent), belästigende Nachrichten (neun Prozent) sowie unerwünschtes Entblößen (fünf Prozent). **Erpressung und Nötigung sowie Zwang zu sexuellen Handlungen** wurden sehr selten genannt (jeweils ein Prozent) (s. Abbildung 2).

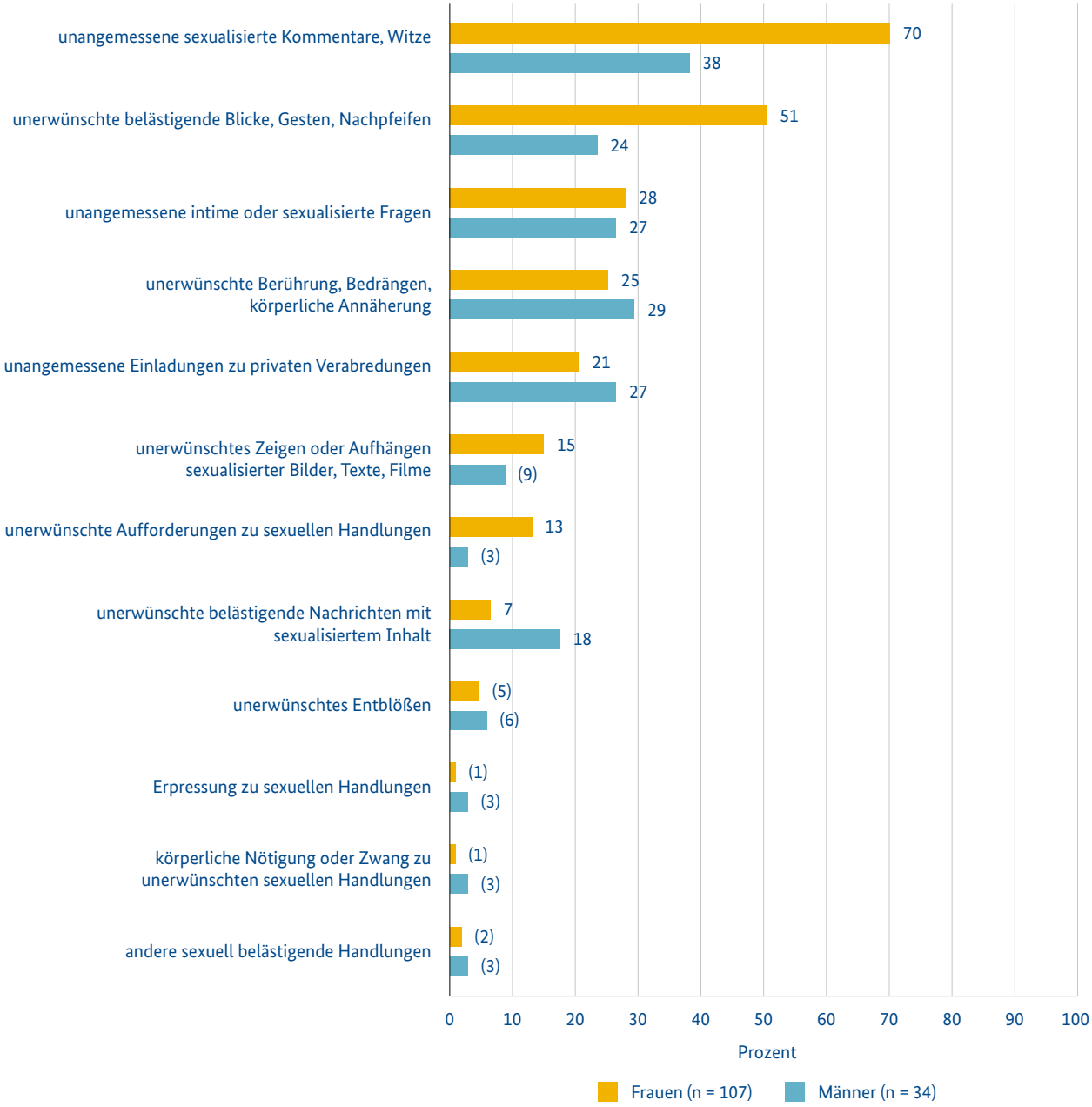
Abbildung 2: Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich.

Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass weibliche Betroffene anteilsmäßig häufiger als männliche Betroffene von unangemessenen sexualisierten Kommentaren, unerwünschten belästigenden Blicken und Gesten, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sowie dem Zeigen sexualisierter Bilder betroffen waren. Männliche Betroffene gaben dagegen anteilsmäßig häufiger unerwünschte belästigende Nachrichten, unerwünschte Berührungen sowie unerwünschtes Entblößen an. Zwar wurden nötigende und erzwungene Handlungen von Männern anteilsmäßig häufiger genannt, allerdings erlaubt die geringe Fallzahl von jeweils einem Mann hier keine Verallgemeinerung (s. Abbildung 3).

Abbildung 3: Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

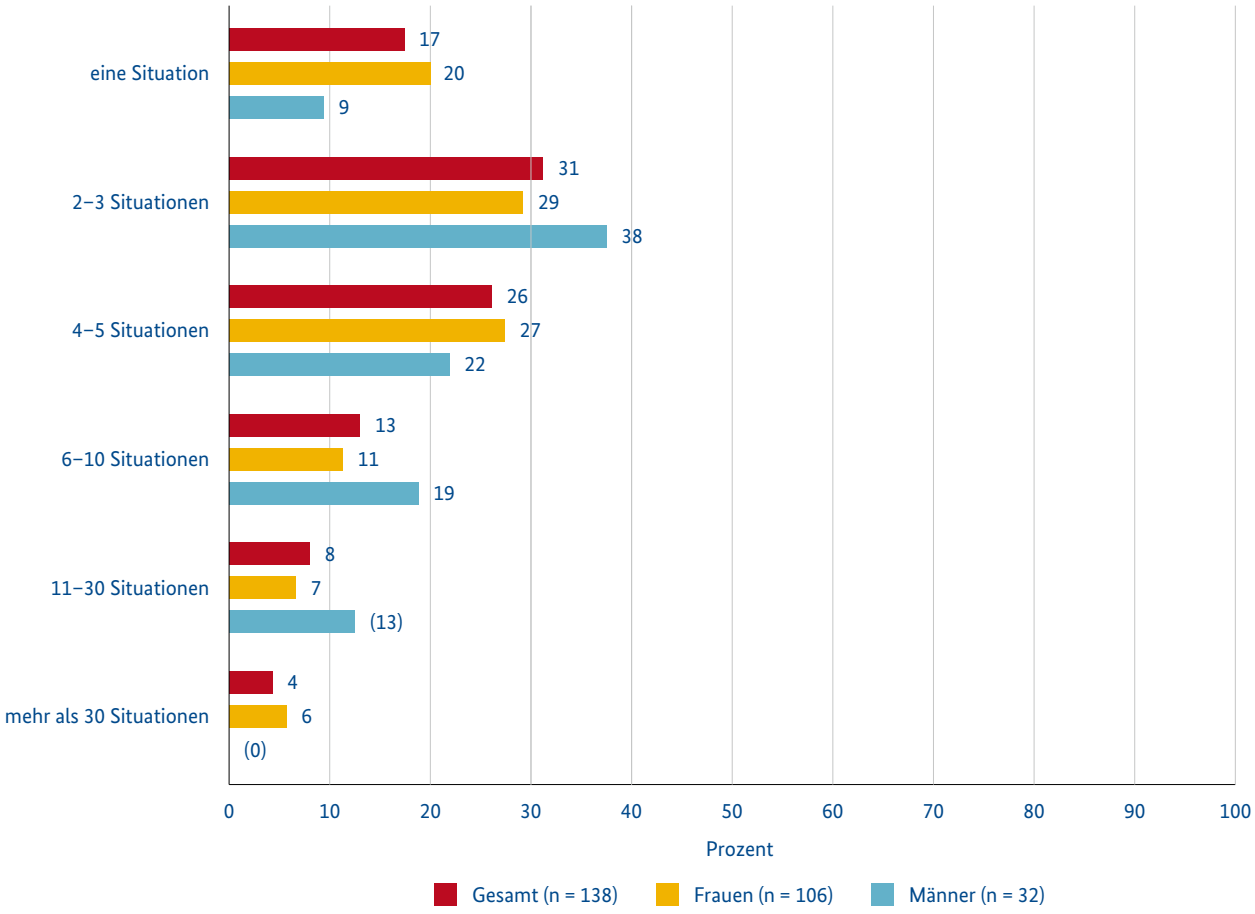


Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich.

Wie bereits aus der Literaturanalyse hervorgegangen ist, und wie sich auch in den weiteren Auswertungen der qualitativen Vertiefungsinterviews zeigen wird, stellt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zumeist keine einmalige Handlung dar. Die Auswertungen zur **Anzahl belästigender Handlungen** zeigt, dass die **große Mehrheit der Betroffenen (83 Prozent) mehr als eine Situation** im Zeitraum der letzten drei Jahre erlebt hat: 17 Prozent der Betroffenen gaben eine Situation an, knapp ein Drittel (31 Prozent) waren mit zwei bis drei Situationen konfrontiert worden, zusammengenommen 39 Prozent mit vier bis zehn Situationen und weitere zwölf Prozent mit mehr als zehn Situationen in den letzten drei Jahren. Frauen gaben häufiger als Männer an, eine Situation erlebt zu haben (20 Prozent vs. neun Prozent); Männer erlebten dagegen häufi-

ger zwei bis drei (38 Prozent vs. 29 Prozent) und mehr als fünf Situationen (32 Prozent vs. 24 Prozent), wobei die geringe Fallbasis der betroffenen Männer keine Verallgemeinerung erlaubt (s. Abbildung 4).

Abbildung 4: Anzahl sexuell belästigender Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



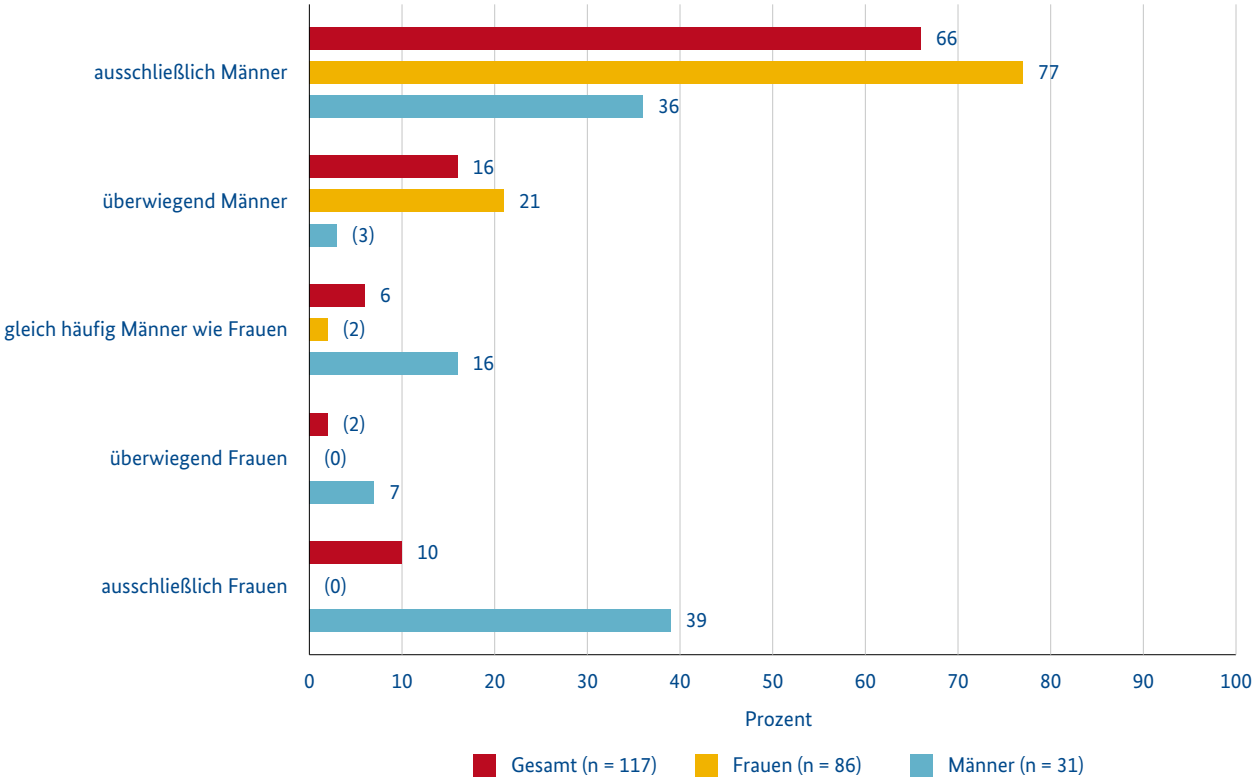
Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

5.5 Geschlecht und Beziehung der verursachenden und der betroffenen Personen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht mehrheitlich von männlichen Personen aus. 82 Prozent der männlichen und weiblichen Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gaben an, die belästigenden Personen seien ausschließlich oder überwiegend Männer gewesen, zwölf Prozent nannten ausschließlich oder überwiegend Frauen und weitere sechs Prozent gleichermaßen Frauen wie Männer (s. Abbildung 5).

Auffällig ist, dass 24 Betroffene (17 Prozent der Betroffenen) keine Angaben zum Geschlecht der belästigenden Person gemacht haben. Bei Frauen war dieser Anteil mit 20 Prozent höher als bei Männern mit neun Prozent.

Abbildung 5: Geschlecht der belästigende Personen bei allen sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



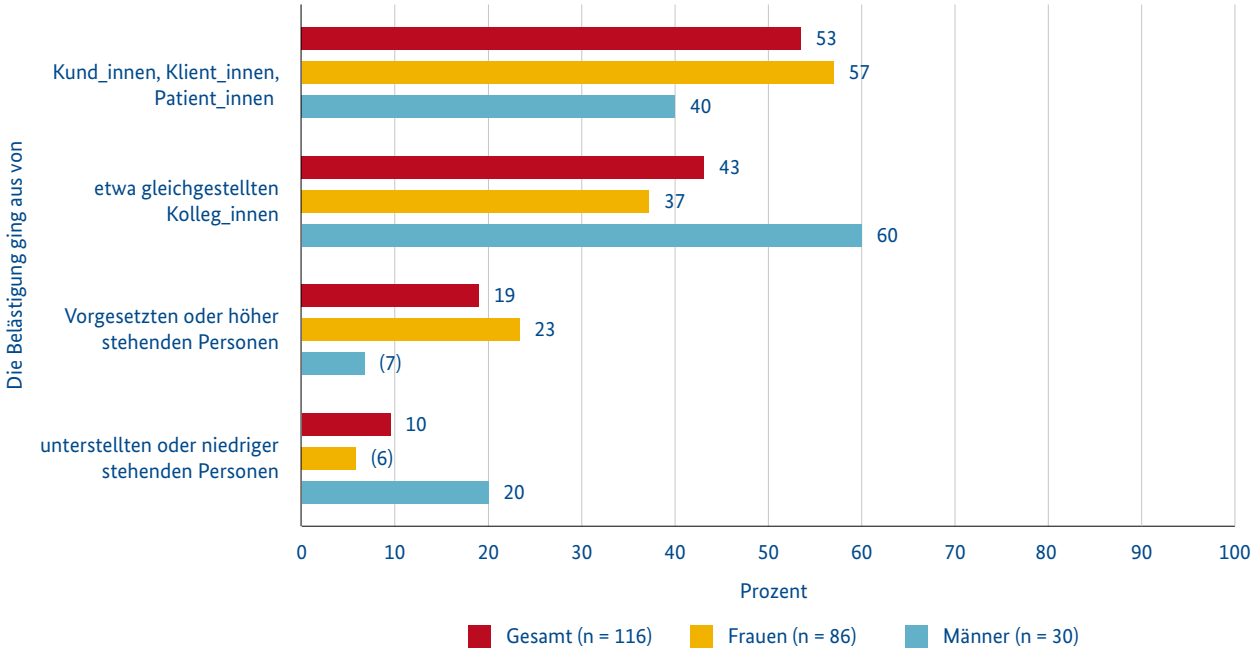
Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Frauen waren fast durchgängig (zu 98 Prozent) ausschließlich oder überwiegend mit männlichen belästigenden Personen konfrontiert und nur zu zwei Prozent von Männern gleichermaßen wie von Frauen. Männer nannten dagegen zu 46 Prozent ausschließlich oder überwiegend weibliche belästigende Personen, zu 39 Prozent ausschließlich oder überwiegend männliche Personen und zu 16 Prozent gleichermaßen Frauen wie Männer als belästigende Personen.

Auch in Bezug auf die **Täter-Opfer-Beziehungen** zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Werden alle männlichen und weiblichen Betroffenen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zusammengenommen, dann gaben von diesen mehr als die Hälfte (53 Prozent) an, von Personen aus dem Kreis der Kund_innen, Klient_innen und Patient_innen belästigt worden zu sein, wobei diese Personengruppe von Frauen, die häufiger im Gesundheits- und Dienstleistungssektor arbeiten, deutlich häufiger als von Männern genannt wurde (57 Prozent vs. 40 Prozent). Am zweithäufigsten wurden Betroffene durch gleichgestellte Kolleg_innen belästigt (43 Prozent), wobei dies Männer deutlich häufiger als Frauen angaben (60 Prozent vs. 37 Prozent). In Bezug auf hierarchisierte Täter-Opfer-Beziehungen zeigt sich, dass Frauen anteilsmäßig deutlich häufiger als Männer von Vorgesetzten belästigt wurden (23 Prozent vs. sieben Prozent; gesamt: 19 Prozent), während Männer deutlich häufiger Belästigungen durch statusniedere Personen berichteten

(20 Prozent vs. sechs Prozent; gesamt: zehn Prozent). **Frauen** sind demnach **häufiger sexuellen Belästigungen durch statusüberlegene Personen sowie durch Personen in einem Pflege- bzw. Dienstleistungsverhältnis ausgesetzt** (Kund_innen, Klient_innen und Patient_innen), während **Männer** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eher durch **gleich hohe oder niedriger positionierte Personen** erfahren. Dieser Befund, der auch in den Vertiefungsinterviews noch einmal im Hinblick auf typische Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschlechtsspezifisch reflektiert wird, lässt den Schluss zu, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen in erhöhtem Maße in Kontexten von **ungleichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen** steht (s. Abbildung 6).

Abbildung 6: Täter-Opfer-Beziehungen bei sexuell belästigenden Situationen am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich.

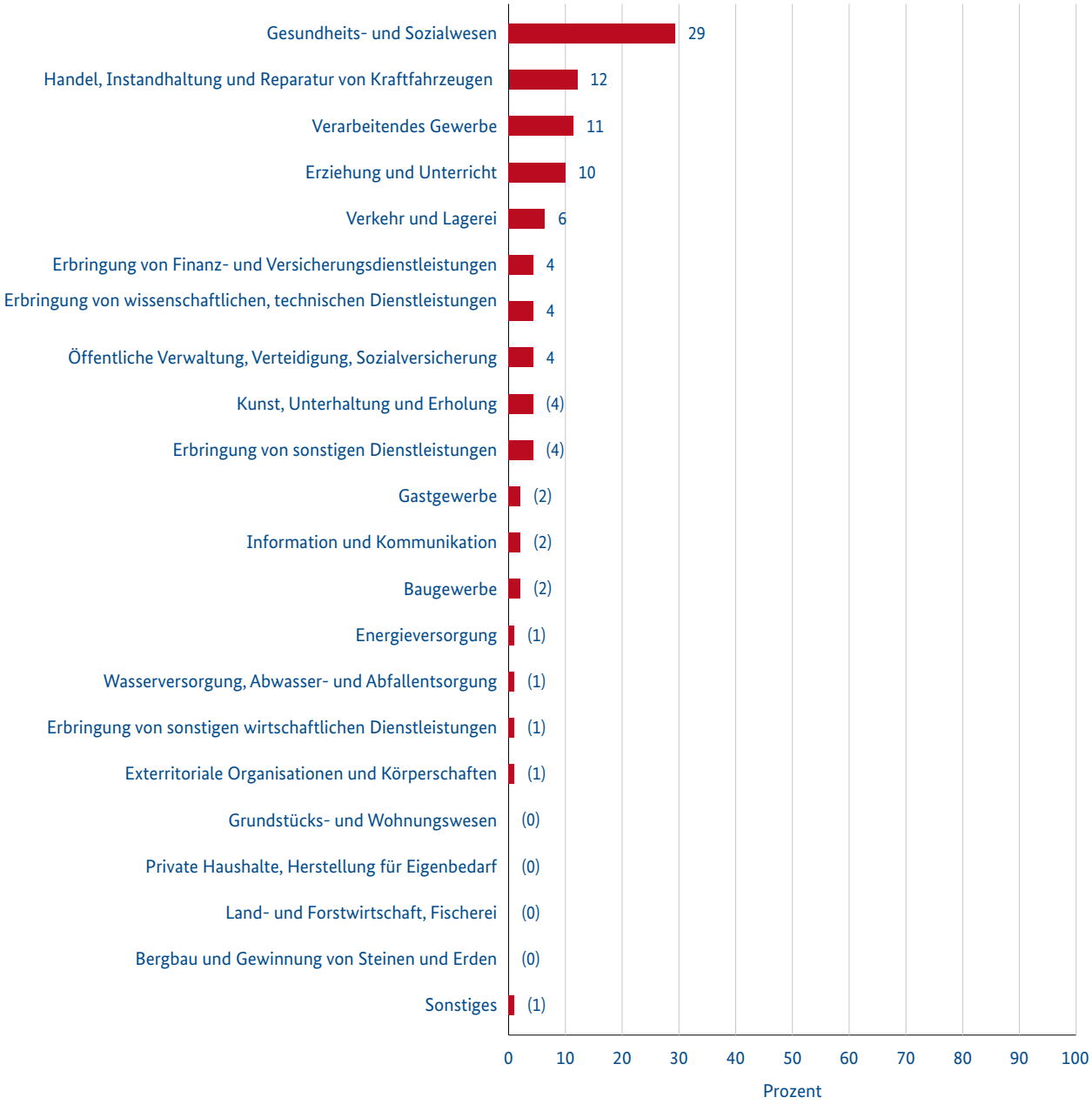
5.6 Branchen und betriebliche Umfelder

Zur Auswertung der **Branchen** wurde zum einen ausgewertet, in welchen Branchen die Betroffenen zu welchen Anteilen arbeiteten (Abbildung 7), zum anderen, wie hoch der Anteil der Betroffenen in der jeweiligen Branche ist (Abbildung 8). Auch hierbei zeigt sich ein s**tarker Schwerpunkt im Gesundheits- und Sozialwesen.**

Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fanden sich am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen (29 Prozent), gefolgt von den Bereichen Handel (zwölf Prozent), verarbeitendes Gewerbe (elf Prozent) und Erziehung (zehn Prozent), insgesamt also in hohem Maße in den frauenspezifischen Berufsfeldern. Sie waren seltener (mit Werten zwischen null Prozent und sechs Prozent) in anderen Branchen angesiedelt (s. Abbildung 7a).

Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommt zu dem Ergebnis, dass die von sexueller Belästigung betroffenen Frauen überwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen (33 Prozent), im Handel (13 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (zehn Prozent) sowie im verarbeitenden Gewerbe (zehn Prozent) tätig sind, während betroffene Männer gleichermaßen häufig in Verkehr und Lagerei (18 Prozent) und im Gesundheits- / Sozialwesen (18 Prozent) tätig sind, außerdem im verarbeitenden Gewerbe (15 Prozent), im Handel (neun Prozent) und im Bereich der Finanz- und Versicherungsdientsleistungen (ohne Abbildung). Diese Ergebnisse sind auch durch die unterschiedlichen Geschlechteranteile in den jeweiligen Branchen geprägt. Allerdings erfahren beide Geschlechter überproportional häufig sexuelle Belästigung im Gesundheits- und Sozialwesen.

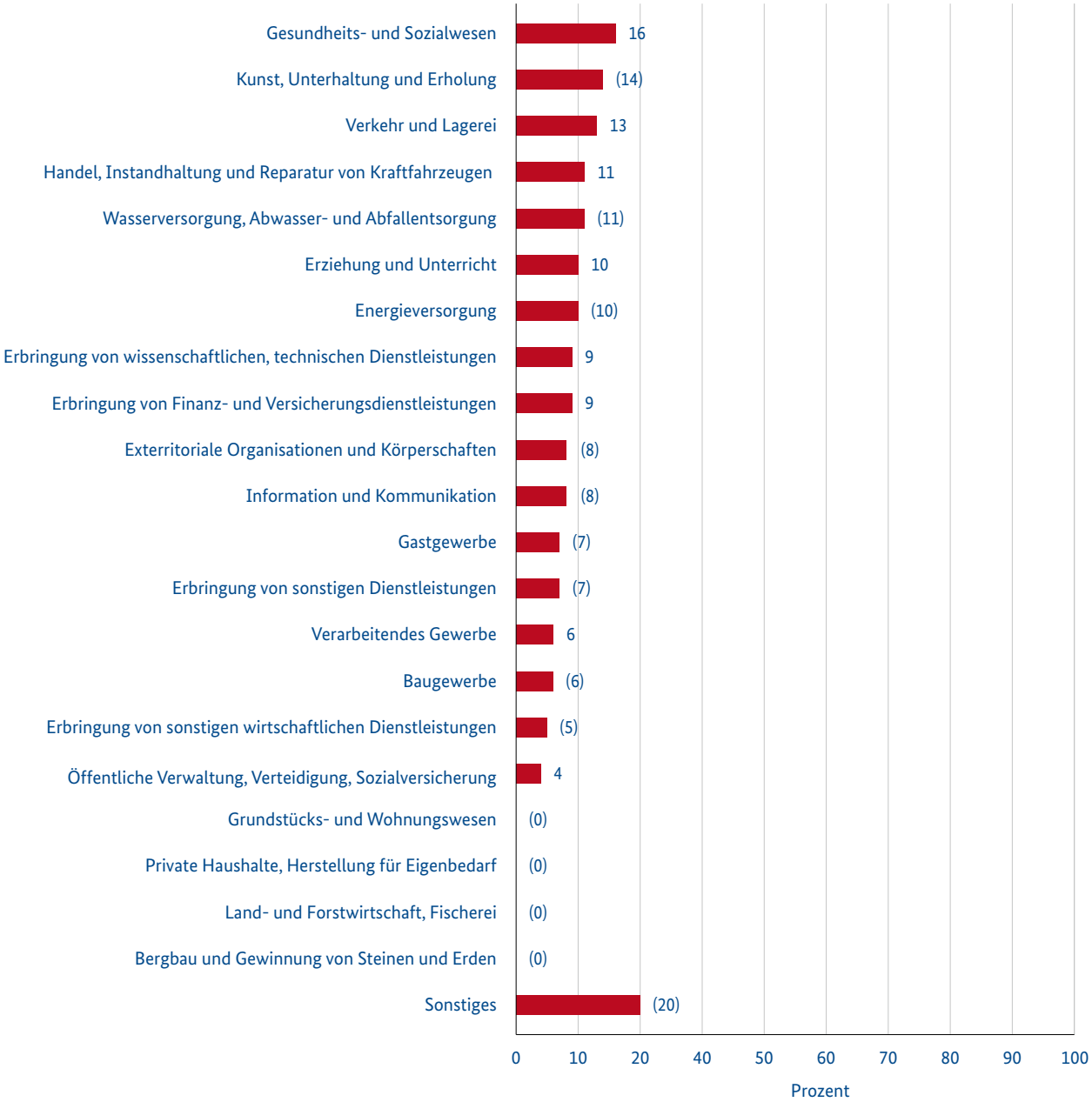
Abbildung 7: Anteile der Branchen, in denen Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tätig waren, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.
Lesebeispiel: Von allen Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gaben 29 Prozent an, im Gesundheits- und Sozialwesen zu arbeiten.

Wird auf alle befragten Beschäftigten in den Branchen prozentuiert, zeigt sich, dass das Risiko, Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu werden, ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen am höchsten ist (16 Prozent), gefolgt von den Bereichen Kunst / Unterhaltung / Erholung (14 Prozent), Verkehr / Lagerei (13 Prozent), sowie Handel und Wasserversorgung (mit jeweils elf Prozent). In allen anderen Branchen liegt die Betroffenheit unter zehn Prozent (s. Abbildung 8).

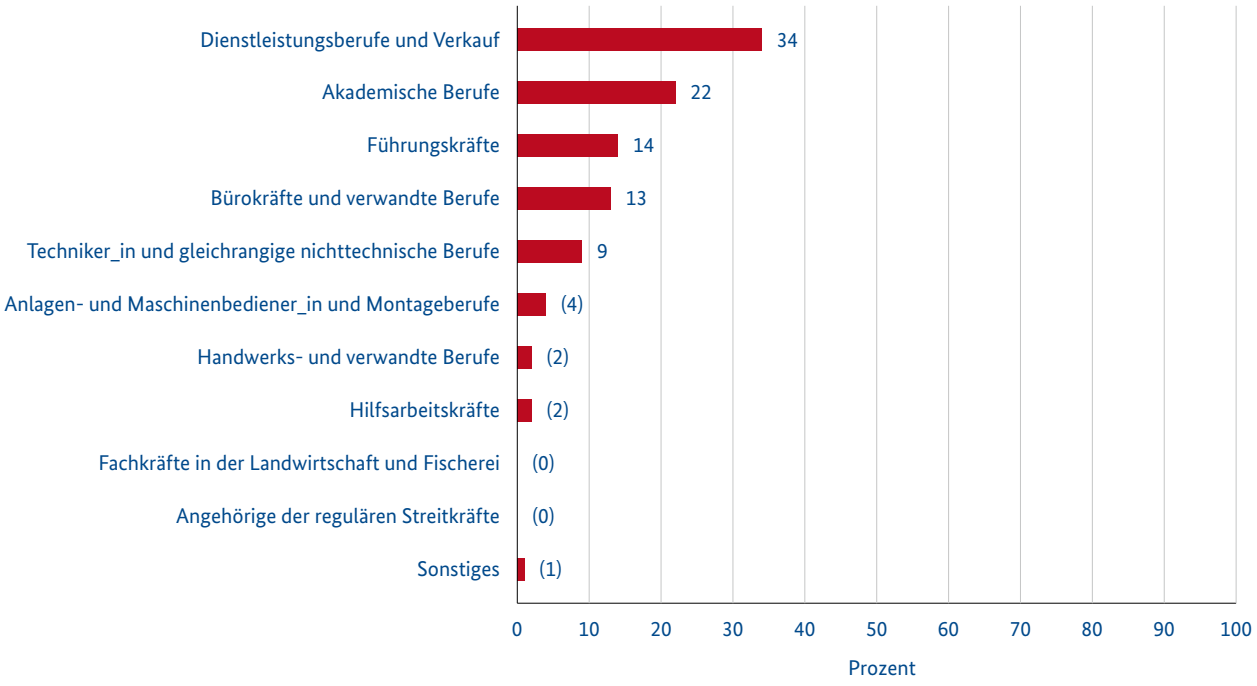
Abbildung 8: Anteil der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung in den Branchen, Basis: Befragte in der jeweiligen Branche



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.
Lesebeispiel: Von den Befragten, die in der Branche Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt sind, haben 16 Prozent sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren erlebt.

Mit Blick auf **Berufsgruppen** waren Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz am häufigsten Personen in Dienstleistungsberufen und im Handel (34 Prozent) sowie in akademischen Berufen (22 Prozent). Jeweils ein Siebtel der Betroffenen war Führungskraft (14 Prozent) sowie Bürokräfte (13 Prozent) und neun Prozent in technischen oder gleichwertigen Berufen angesiedelt (s. Abbildung 9). Diese Verteilung entspricht weitgehend der Verteilung der befragten Erwerbstätigen in den Berufsgruppen; allerdings sind bei Dienstleistungsberufen und im Verkauf überproportional hohe Anteile Betroffener sexueller Belästigung zu beobachten.

Abbildung 9: Anteile der Berufsgruppen, in denen Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tätig waren, Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)



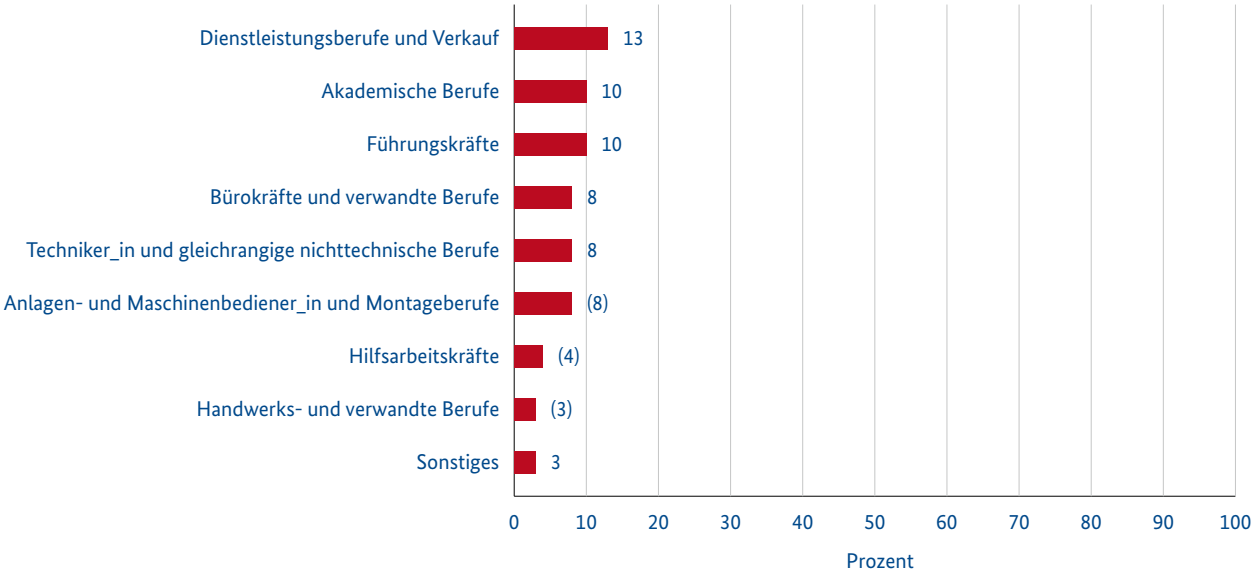
Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.
Lesebeispiel: Von allen Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gaben 34 Prozent an, in Dienstleistungsberufen oder im Verkauf zu arbeiten.

Die 107 betroffenen Frauen waren am häufigsten in Dienstleistungsberufen und Verkauf (33 Prozent) und in akademischen Berufen (25 Prozent) angesiedelt, sowie als Führungskräfte (15 Prozent) und Bürokräfte (15 Prozent) tätig. **Die 34 betroffenen Männer** waren ebenfalls am häufigsten in Dienstleistungsberufen (38 Prozent) zu finden, gefolgt von akademischen (zwölf Prozent) und technischen (zwölf Prozent) Berufen, zudem als Führungskräfte (neun Prozent) und in handwerklichen und Montageberufen tätig (jeweils neun Prozent). Auch dies entspricht weitgehend den generellen geschlechtsspezifischen Verteilungen in den Berufsgruppen. Allerdings fällt auf, dass Frauen überproportional zu ihrem Anteil in Dienstleistungsberufen/Verkauf, in Büroberufen und als Führungskräfte von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, während Männer in den Dienstleistungsberufen und als Führungskräfte davon unterproportional zu ihrem Anteil in der jeweiligen Berufsgruppe betroffen sind. Allerdings dürfen die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen betroffener Männer nur sehr vorsichtig interpretiert und nicht verallgemeinert werden.

Wird jedoch geschlechtsunabhängig prozentuiert auf alle männlichen und weiblichen Befragten in den jeweiligen Berufsgruppen, so wird deutlich, dass das Risiko, Opfer von sexueller Belästigung am Arbeits-

platz zu werden, in Dienstleistungsberufen insgesamt am höchsten ist (ca. 13 Prozent Betroffene), gefolgt von akademischen Berufen und Führungskräften (je zehn Prozent) und von Bürokräften, technischen und gleichwertigen Berufen (acht Prozent) (s. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung in den Berufsgruppen, Basis: Befragte in der jeweiligen Berufsgruppe

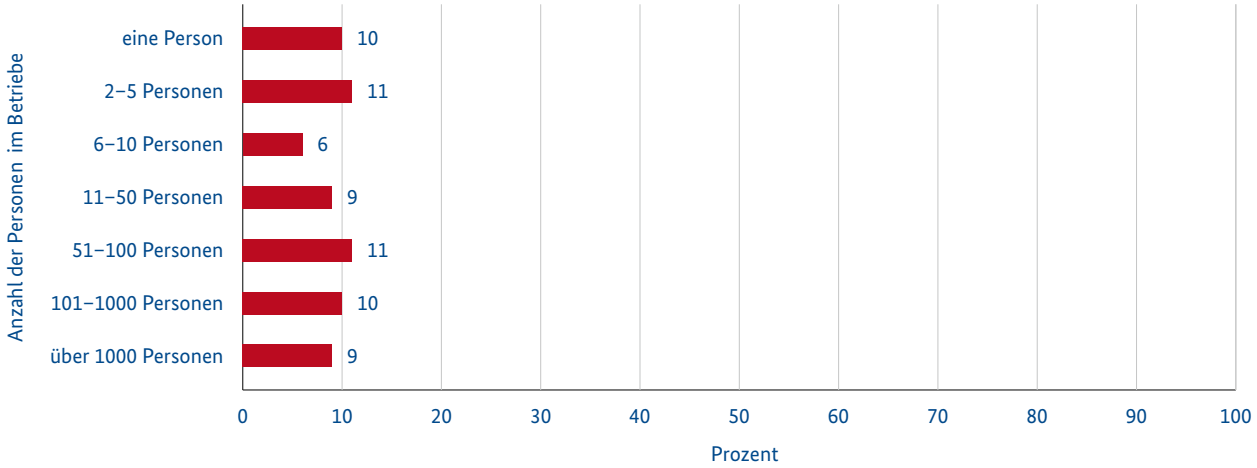


Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.
Lesebeispiel: Von den Befragten, die in Dienstleistungsberufen oder im Verkauf arbeiten, haben 13 Prozent in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt.

Auffällig ist, wie sich in vertiefenden geschlechtsspezifischen Analysen gezeigt und auch weiter oben bereits angedeutet hat, dass **weibliche Führungskräfte** einem erheblich höheren Risiko ausgesetzt sind, mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert zu werden als männliche Führungskräfte (22 Prozent vs. drei Prozent). Dasselbe gilt für **akademische Berufe** (14 Prozent vs. vier Prozent). Wie auch aus der Literaturanalyse bereits hervorging, fungiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gerade auch gegenüber Frauen in beruflich höher gestellten oder qualifizierten Positionen als ein Mittel, deren Machtstellung und berufliche Chancen zu untergraben. Zudem sind Frauen auch in technischen und typischen Männerberufen (Anlagen-, Maschinen-, Montageberufen) deutlich häufiger als Männer sexuell belästigenden Handlungen (überwiegend durch Männer) ausgesetzt (13 Prozent vs. drei bis sechs Prozent).

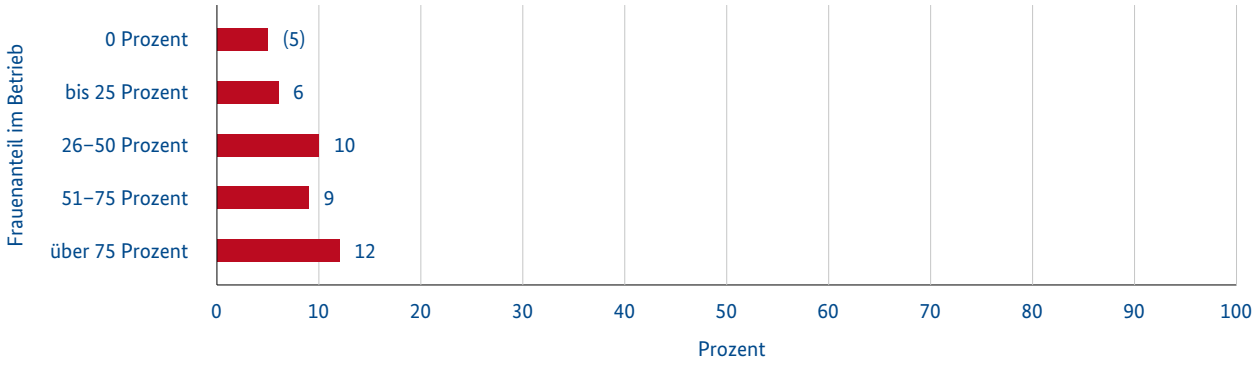
Die **Betriebsgröße** scheint kein eindeutig relevanter Faktor für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sein. So zeigt sich, dass Mitarbeitende in kleinen Betrieben (von bis zu fünf Personen) nicht signifikant häufiger oder seltener von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als Mitarbeitende in größeren Betrieben (ab 50 Personen). Lediglich bei Mitarbeitenden in Betrieben von sechs bis zehn Personen zeigt sich eine etwas geringere Betroffenheit (s. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anteil der Betroffenen sexueller Belästigung nach Betriebsgröße, Basis: Befragte in Betrieben der jeweiligen Größe



Zwischen dem **Frauenanteil** in den Betrieben und der Betroffenheit von Männern und Frauen durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz scheint es einen Zusammenang zu geben. Geringere Ausmaße der Betroffenheit liegen in Betrieben mit Frauenanteilen von bis zu 25 Prozent vor (ca. sechs Prozent), erhöhte Betroffenheiten in Betrieben mit einem Frauenanteil von 26 bis 75 Prozent (ca. neun Prozent) und die höchsten Betroffenheiten (zwölf Prozent) lassen sich in Betrieben mit einem Frauenanteil von über 75 Prozent feststellen (s. Abbildung 12). Da Frauen häufiger von sexueller Belästigung betroffen sind, ist es naheliegend, dass der Anteil Betroffener mit dem Frauenanteil in den Betrieben steigt. Zudem treten, wie bereits weiter oben gezeigt wurde, in typischen Frauenberufen häufiger sexuelle Belästigungen (z. B. durch Kund_innen, Patient_innen) auf.

Abbildung 12: Anteil der Betroffenen sexueller Belästigung nach dem Frauenanteil im Betrieb, Basis: Befragte in Betrieben mit dem jeweiligen Frauenanteil

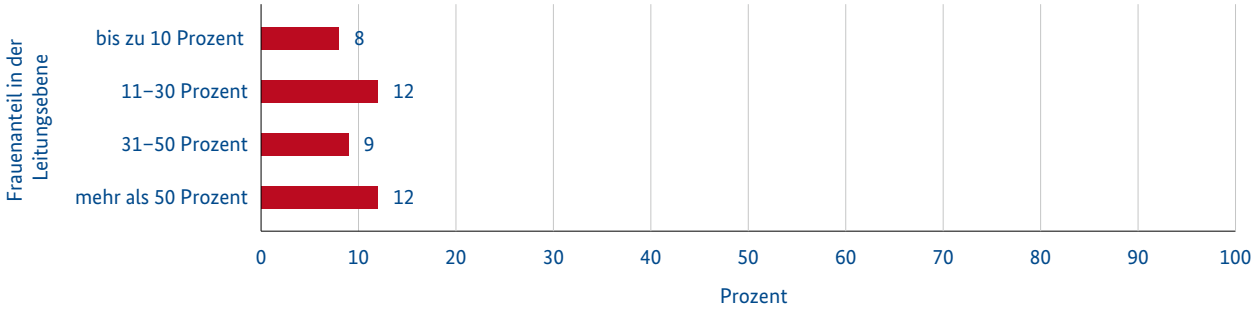


Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

In Bezug auf den **Frauenanteil in Leitungspositionen** im Betrieb und dem Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz lassen sich keine eindeutigen linearen Zusammenhänge feststellen. Die generelle Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz war in Betrieben mit einem Leitungsanteil von Frauen von unter zehn Prozent und von 30 Prozent bis unter 50 Prozent mit acht bis neun Prozent etwas niedriger als in Betrieben mit einem weiblichen Leitungsanteil von zehn bis 30 Prozent und über 50 Prozent

(mit jeweils zwölf Prozent) (s. Abbildung 13). Letzteres kann auch damit zusammenhängen, dass in Branchen mit einem hohen Leitungsanteil von Frauen auch insgesamt ein hoher Frauenanteil und eine hohe Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz festgestellt werden kann (z. B. in den Sozial- und Pflegeberufen). Hinzu kommt, dass Frauen in Führungspositionen häufig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erleben.

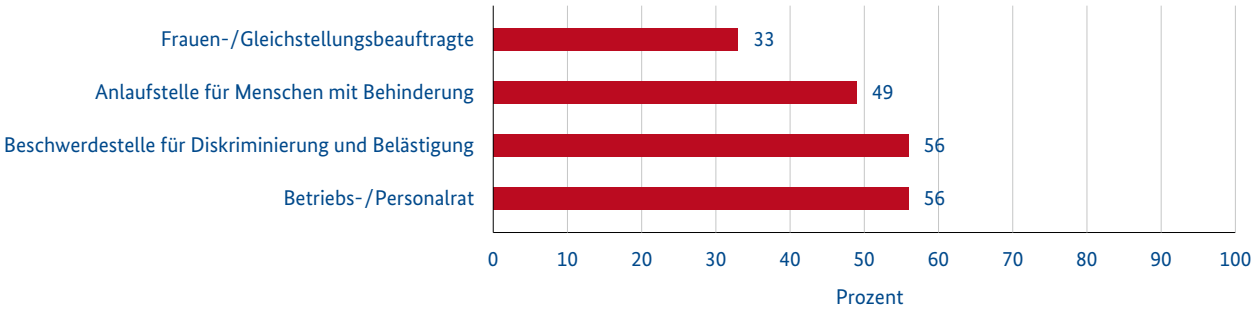
Abbildung 13: Anteil der Betroffenen sexueller Belästigung nach dem Frauenanteil in Leitungsebene, Basis: Befragte in Betrieben mit jeweiligem Frauenanteil in Leitungsebene



Als letzter Aspekt der betrieblichen Kontextfaktoren wird geprüft, welchen Einfluss das **Vorhandensein oder die Kenntnis von internen Anlaufstellen oder Ansprechpersonen** hat.

In der Mehrheit der Betriebe gibt es nach Angaben der Befragten **betriebliche Anlaufstellen für Beschäftigte** wie Betriebs-/Personalrat (56 Prozent), Beschwerdestellen bei Diskriminierung und Belästigung (56 Prozent), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (33 Prozent) sowie Anlaufstellen für Beschäftigte mit Behinderung (49 Prozent) (s. Abbildung 14). Allerdings ist es aus der Perspektive der Umsetzungsnotwendigkeit des AGG problematisch, dass über 40 Prozent der Befragten aus den Betrieben keine Kenntis über Beschwerdestellen bei Diskiminierung und sexueller Belästigung haben, denn gesetzlich muss jede_r Arbeitgeber_in, unabhängig von der Betriebsgröße, eine betriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG benennen und innerhalb des Betriebes bekannt machen. Dies ist offenbar noch nicht ausreichend umgesetzt oder bekannt.

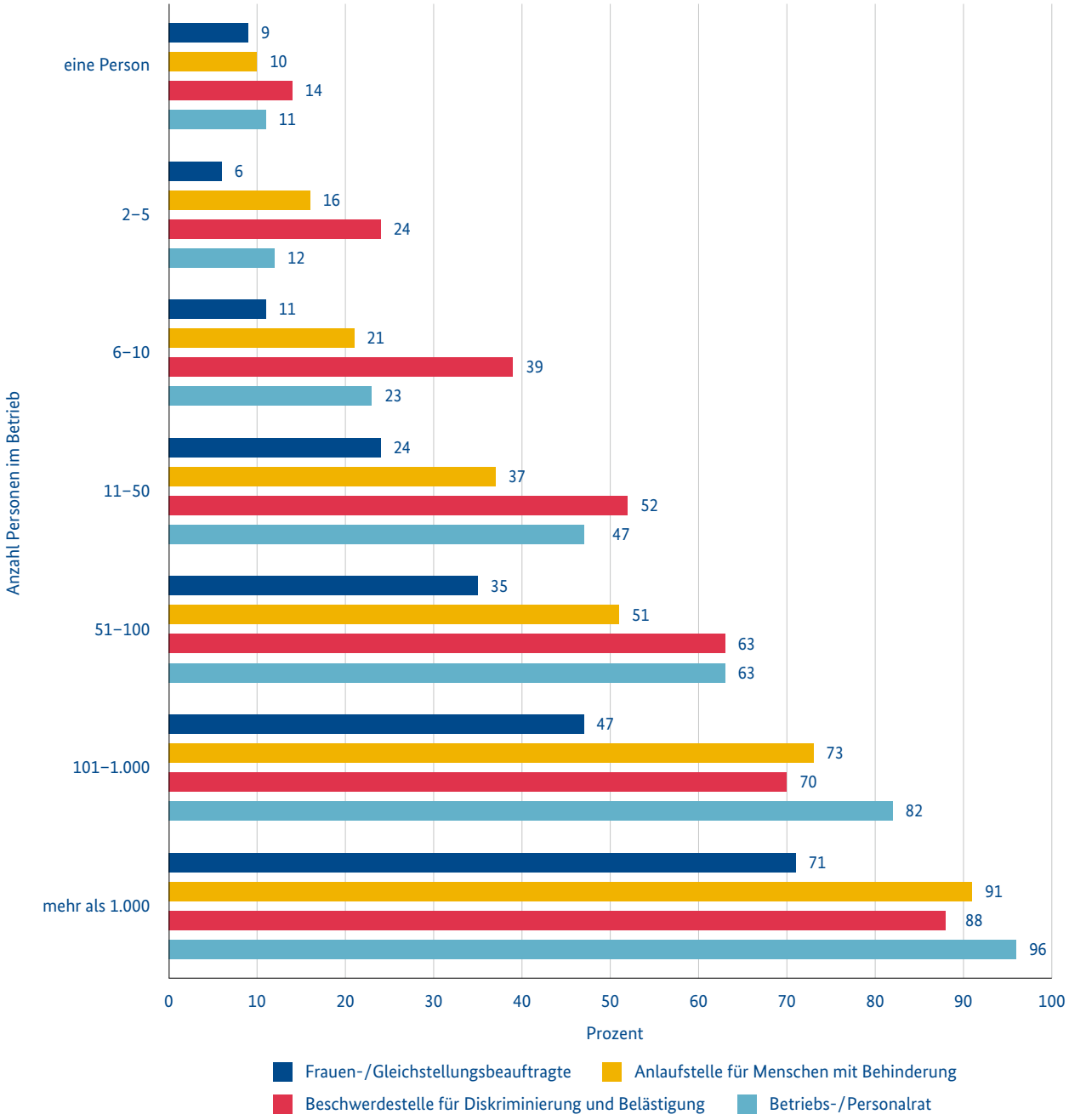
Abbildung 14: Vorhandensein bzw. Bekanntheit von Anlaufstellen im Betrieb, Basis: Alle Befragten (n = 1.517)



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

In der folgenden Abbildung wird sichtbar, dass die Kenntnis zu und möglicherweise auch das Vorhandensein von Anlaufstellen mit der Betriebsgröße steigt (s. Abbildung 15). Dies war auch in der Literaturanalyse, in den Fokusgruppen und in anderen Studien beschrieben worden.

Abbildung 15: Vorhandensein bzw. Kenntnis von Anlaufstellen nach Betriebsgröße, Basis: Befragte in Betrieben der jeweiligen Größe

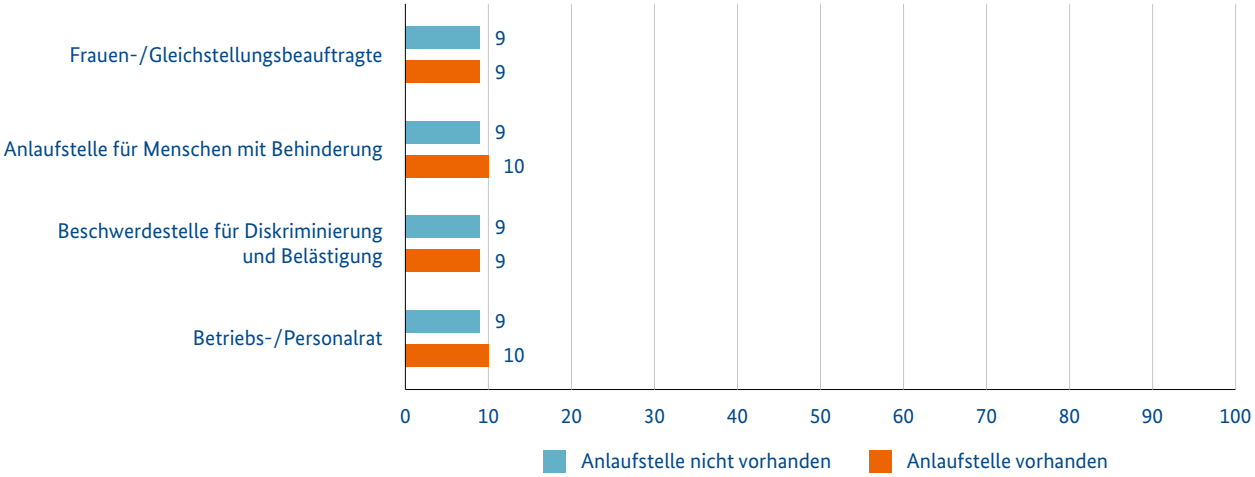


Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.
Lesebeispiel: In der Gruppe der Befragten, die in einem Betrieb mit sechs bis zehn Beschäftigten arbeiten, gaben elf Prozent an, dass es in ihrem Betrieb eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte gibt, 21 Prozent in dieser Gruppe wussten von einer Anlaufstelle für Menschen mit Behinderung, 39 Prozent von einer Beschwerdestellte und 23 Prozent von einem Betriebs-/Personalrat.

Mit Blick auf einzelne Branchen zeigt sich, dass die Anlaufstellen, insbesondere die Beschwerdestelle für Diskriminierung und Belästigung im öffentlichen Dienst (mit 74 Prozent) sowie in den Bereichen Erziehung und Unterricht, der wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Energieversorgung (mit 61–63 Prozent) deutlich bekannter ist als in anderen Branchen.

Interessanterweise weist aber die Kenntnis oder das Vorhandensein dieser Stellen keinen signifikanten Zusammenhang mit der Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb auf (s. Abbildung 16). Allein deren Bekanntheit scheint demnach noch keine präventive Wirkung zu haben. Wir werden weiter unten bei der Auswertung der Vertiefungsinterviews, aber auch der Gruppendiskussionen sehen, dass einerseits Skepsis bezüglich der Vertraulichkeit der Stellen besteht und Zurückhaltung bei den Betroffenen, diese zu nutzen. Andererseits wird die präventive Wirkung in Bezug auf das Verhalten der Leitungspersonen als wesentlich wichtiger erachtet (vgl. Kapitel 6 und 7).

Abbildung 16: Betroffenheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach der Kenntnis bzw. dem Vorhandensein von Anlaufstellen, Basis: Alle Befragten (n = 1.513)



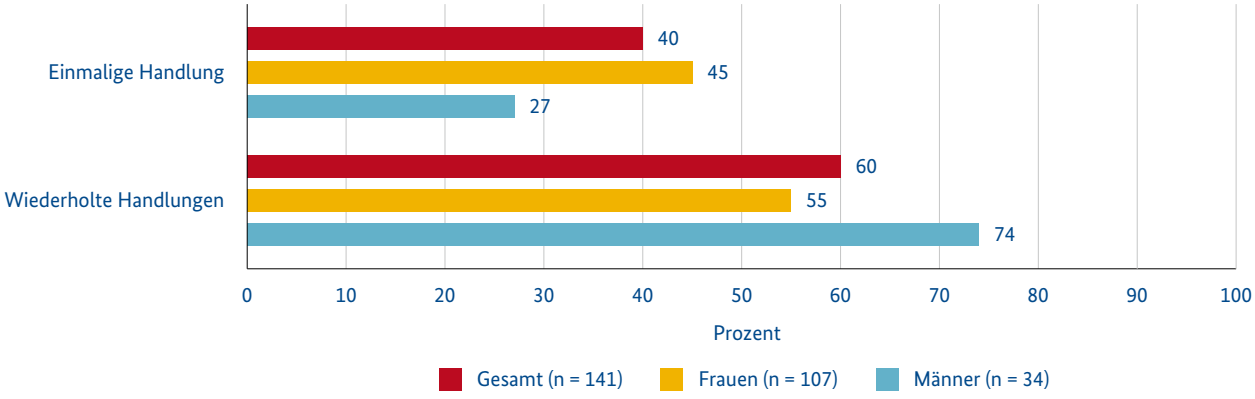
Lesebeispiel: Von den Befragten, in deren Betrieb es keine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte gibt, gaben neun Prozent an, in den vergangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben. In der Gruppe der Befragten, in deren Betrieb eine Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte vorhanden ist, waren es ebenfalls neun Prozent.

5.7 Charakteristika und Wahrnehmung spezifischer Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Befragten, die eine Situation von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren erlebt hatten, wurden zu dieser Situation weitere Fragen gestellt. Hatte die Person mehrere Situationen erlebt, sollte sie Auskunft zur subjektiv schwerwiegendsten Situation oder Abfolge von Situationen geben.

Von den meisten Betroffenen (rund 60 Prozent) wurde angegeben, dass es dabei nicht nur zu einer Situation, sondern zu wiederholten Situationen gekommen war. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist demnach überwiegend als **Abfolge von Einzelsituationen** zu charakterisieren. Bei Männern traf dies häufiger als bei Frauen zu (74 Prozent vs. 55 Prozent), allerdings waren die Unterschiede nicht signifikant (s. Abbildung 17).

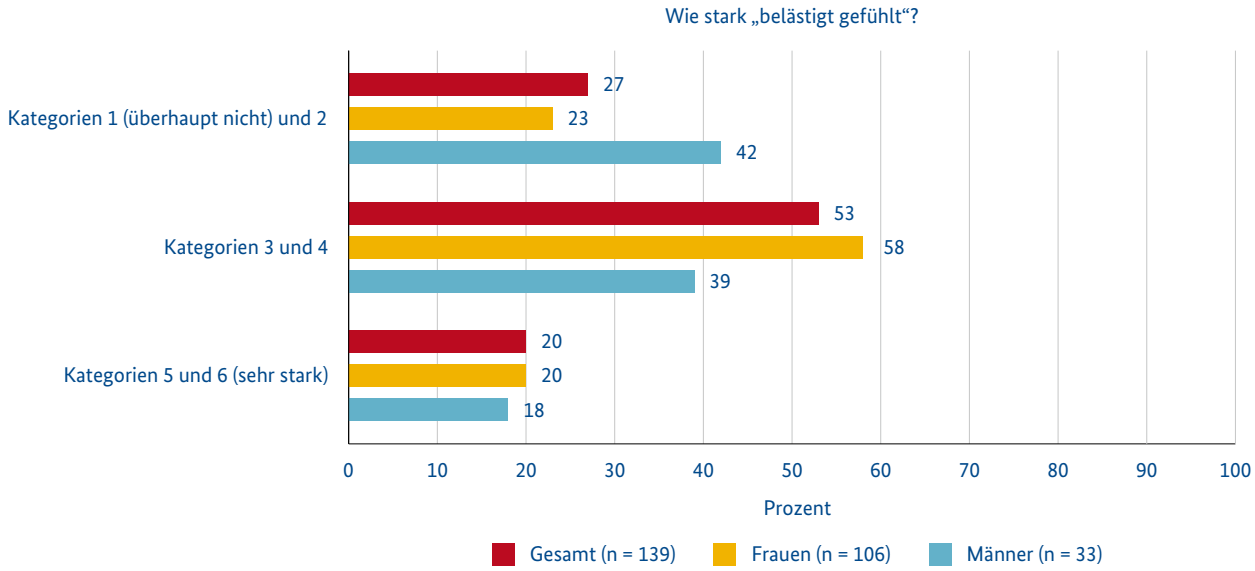
Abbildung 17: Häufigkeit von Situationen im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Der **Grad der Belästigungswahrnehmung** wies starke Unterschiede auf (s. Abbildung 18). Ein Anteil von zusammengenommen 27 Prozent nahm die Handlungen als nicht (8 Prozent) oder wenig (19 Prozent) belästigend wahr (Stufe 1–2), der größte Teil (53 Prozent) als mittelmäßig bis stärker belästigend (Stufe 3–4) und ein Anteil von zusammengenommen 20 Prozent als stark bis sehr stark belästigend (Stufe 5–6). Zusammengenommen fühlten sich 92 Prozent aller Betroffenen von der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge belästigt.

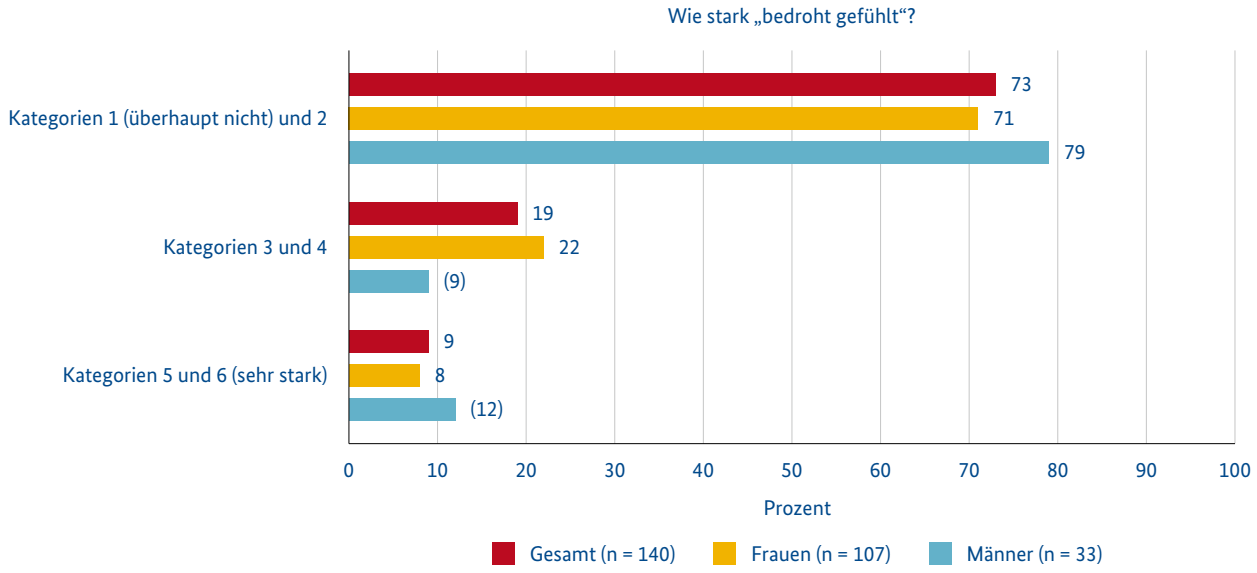
Die Handlungen wurden von den **Männern tendenziell als weniger stark belästigend wahrgenommen.** 42 Prozent der Männer und 23 Prozent der Frauen gaben an, sie seien nicht oder wenig belästigend gewesen (Stufe 1 und 2), 39 Prozent der Männer und 58 Prozent der Frauen gaben ein mittelmäßiges bis stärkeres Belästigungsgefühl an (Stufen 3–4); von einem starken bis sehr starken Belästigungsgefühl berichteten 18 Prozent der Männer und 20 Prozent der Frauen (s. Abbildung 18).

Abbildung 18: Ausmaß des Belästigungsgefühls im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



In Bezug auf die Bedrohlichkeit der Handlungen gab die große Mehrheit der Befragten (73 Prozent) an, sie hätten sich nicht oder wenig bedroht gefühlt (Stufe 1–2); die Anteile waren hier bei Männern mit 79 Prozent etwas höher als bei Frauen mit 71 Prozent. Mittlere bis stärkere Bedrohungsgefühle (Stufe 3–4) äußerten 19 Prozent der Betroffenen; Frauen mit 22 Prozent deutlich häufiger als Männer mit neun Prozent. Stark bis sehr stark bedroht (Stufe 5–6) fühlten sich neun Prozent der Betroffenen mit hier höheren Anteilen bei Männern (zwölf Prozent) als bei Frauen (acht Prozent), wobei es sich nicht um signifikante Unterschiede handelte und die geringen Fallzahlen der Männer bei den Kategorien 3–6 nur sehr zurückhaltende Interpretationen zulassen. Tendenziell fühlten sich Frauen jedoch von den Handlungen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz stärker bedroht: wenn die Stufen 3–6 des Bedrohungsgefühls zusammengefasst werden, erlebten 29 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer die Situationen als bedrohlich, wobei auch hier keine signifikanten Unterschiede nachgewiesen werden können (s. Abbildung 19).

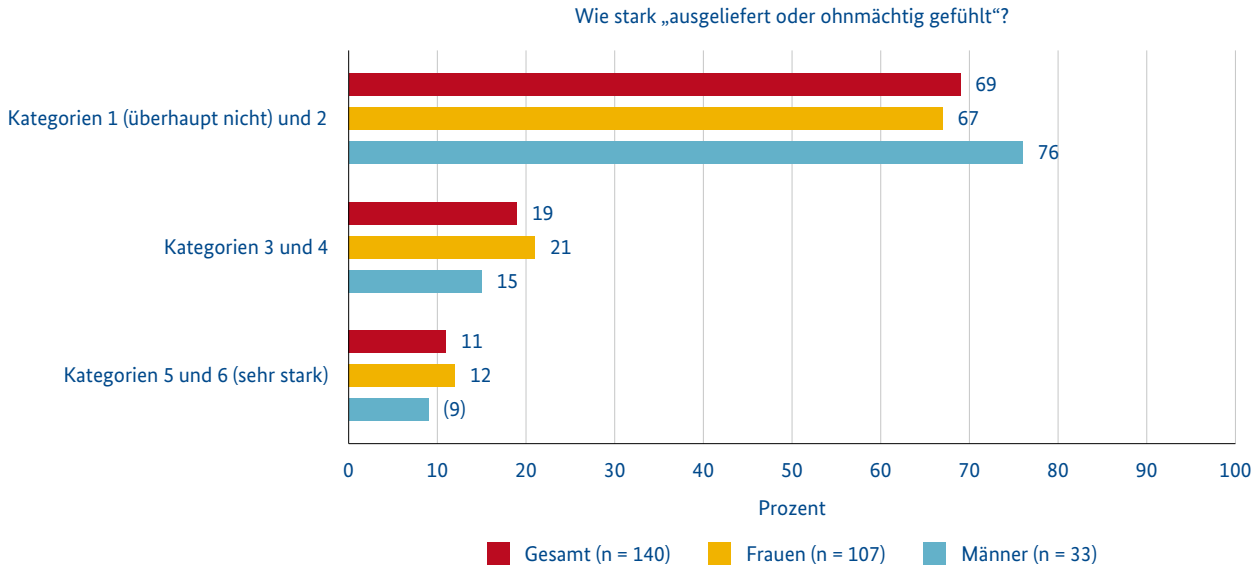
Abbildung 19: Ausmaß des Bedrohungsgefühls im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Ein Gefühl von Ohnmacht und Ausgeliefertsein im Kontext der sexuell belästigenden Situation(en) wurde von 69 Prozent der Betroffenen nicht oder wenig wahrgenommen (Stufe 1–2); betroffene Männer gaben dies häufiger als betroffene Frauen an (76 Prozent vs. 67 Prozent). Mittelstarke Ohnmachtsgefühle (Stufe 3–4) wurden von 21 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer genannt (gesamt: 19 Prozent), starke bis sehr starke Ohnmachtsgefühle (Stufe 5–6) gaben zwölf Prozent der Frauen und neun Prozent der Männer an (gesamt: elf Prozent) (s. Abbildung 20). Damit erlebten sich Frauen in den Situationen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erheblich häufiger als ohnmächtig und ausgeliefert. Dies ist auch in Zusammenhang mit dem o. g. Befund zu sehen, dass Frauen häufiger als Männer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in hierarchischen Beziehungen erfahren, in denen sie sich schwieriger wehren können (s. auch Kapitel 6 und 7).

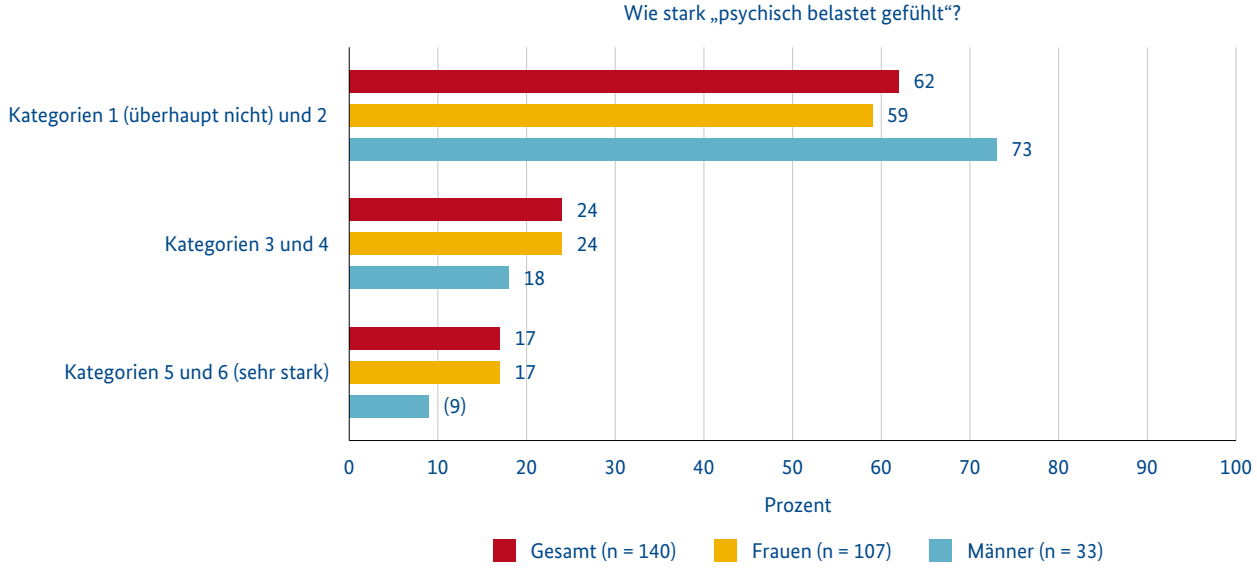
Abbildung 20: Ausmaß des Ohnmachtsgefühls im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Auch in Bezug auf **psychische Belastungen** durch die Situationen zeigen sich allgemeine und geschlechtsspezifische Unterschiede. So geben Männer häufiger als Frauen an, sich durch die Situationen nicht oder wenig psychisch belastet gefühlt zu haben (73 Prozent vs. 59 Prozent; gesamt: 62 Prozent). Mittlere bis stärkere psychische Belastungen (Stufe 3–4) wurden von 24 Prozent der betroffenen Frauen und von 18 Prozent der betroffenen Männer angegeben (gesamt: 24 Prozent). Starke bis sehr starke Belastungen (Stufe 5–6) äußerten 17 Prozent der Frauen und neun Prozent der Männer. **Frauen erleben demnach deutlich häufiger als Männer psychisch belastende Situationen** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Möglicherweise trägt beides: die stärkere Abhängigkeitssituation in der Hierarchie und das damit zusammenhängende größere Ohnmachtsgefühl zu einer erhöhten psychischen Belastung der betroffenen Frauen bei (s. Abbildung 21).

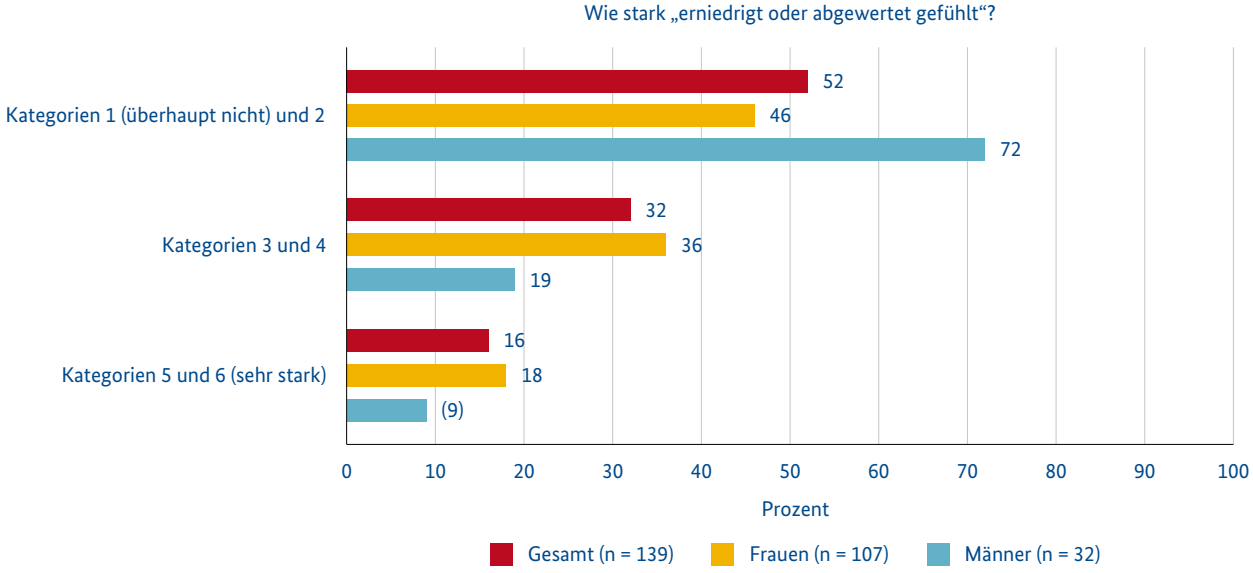
Abbildung 21: Ausmaß der psychischen Belastung im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Als weitere Belastung kommt das Gefühl von **Erniedrigung und Abwertung** infolge der Handlungen hinzu, von dem betroffene **Frauen ebenfalls häufiger als betroffene Männer** berichten. Rund 72 Prozent der Männer gegenüber 46 Prozent der Frauen fühlten sich durch die Handlungen nicht oder wenig erniedrigt bzw. abgewertet (gesamt: 52 Prozent). Mittlere bis starke oder sehr starke Abwertungsgefühle (Stufen 3–6) beschrieben anteilsmäßig fast doppelt so häufig betroffene Frauen wie betroffene Männer (54 Prozent der Frauen vs. 28 Prozent der Männer; gesamt: 48 Prozent) (s. Abbildung 22). Dies verweist entweder auf eine andere Sensibilität oder auf eine geschlechtsspezifisch differierende Bedeutung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Geschlechterverhältnis. Der Befund korrespondiert mit den Ergebnissen der qualitativen Vertiefungsbefragungen (s. Kapitel 6) und auch der Literaturanalyse, wonach sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen stärker kontextuell eingebunden ist in Machtdemonstrationen und in höherem Maße darauf ausgerichtet ist, deren Position und Integrität im Beziehungsgefüge zu verletzen, insbesondere, wenn sie von männlichen Vorgesetzten, Untergebenen und Kollegen ausgeht.

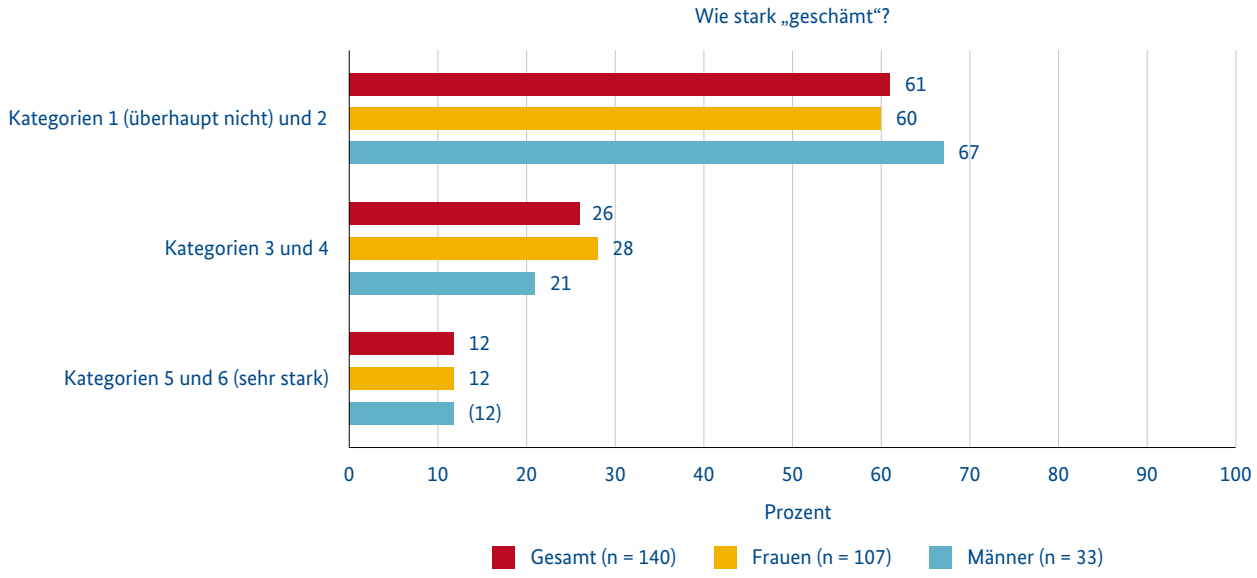
Abbildung 22: Ausmaß des Gefühls der Erniedrigung / Abwertung im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

In Bezug auf **Schamgefühle** zeigten sich ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede in Richtung eines **tendenziell erhöhten Schamgefühls bei Frauen.** Während 67 Prozent der Männer und 60 Prozent der Frauen keine oder wenig Scham im Kontext der Handlungen empfanden (gesamt: 61 Prozent), berichteten 28 Prozent der Frauen und 21 Prozent der Männer mittlere bis höhere Ausprägungen von Scham (Stufe 3–4, gesamt: 26 Prozent); hohe bis sehr hohe Ausprägungen (Stufe 5–6) wurden mit zwölf Prozent von Frauen und Männern etwa gleich häufig genannt (s. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausmaß des Gefühls von Scham im Kontext der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist.

Die Auswertung verweist auf die **große Bandbreite unterschiedlich schwerer und belastender Situationen mit unterschiedlichem Hilfe- und Unterstützungsbedarf,** welche auch in den qualitativen Vertiefungsinterviews und in den Fokusgruppen mit Betroffenen anhand von Fallbeschreibungen plastisch wurde (s. Kapitel 6 und 7); dort wird auch sichtbar, dass besonders sexuelle Belästigungen in machtmissbräuchlichen und Abhängigkeitssituationen eine hohe Belastung für Betroffene darstellen und mit einem erheblichen Unterstützungs- und Handlungsbedarf einhergehen.

In der Literatur war vielfach darauf hingewiesen worden, dass sich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch auf die Gesundheit und die Arbeitsplatzzufriedenheit der Betroffenen auswirken könne und damit ebenso dem Unternehmen oder dem Betrieb direkt oder indirekt schade. Dies kann auch durch die vorliegende Untersuchung bestätigt werden.

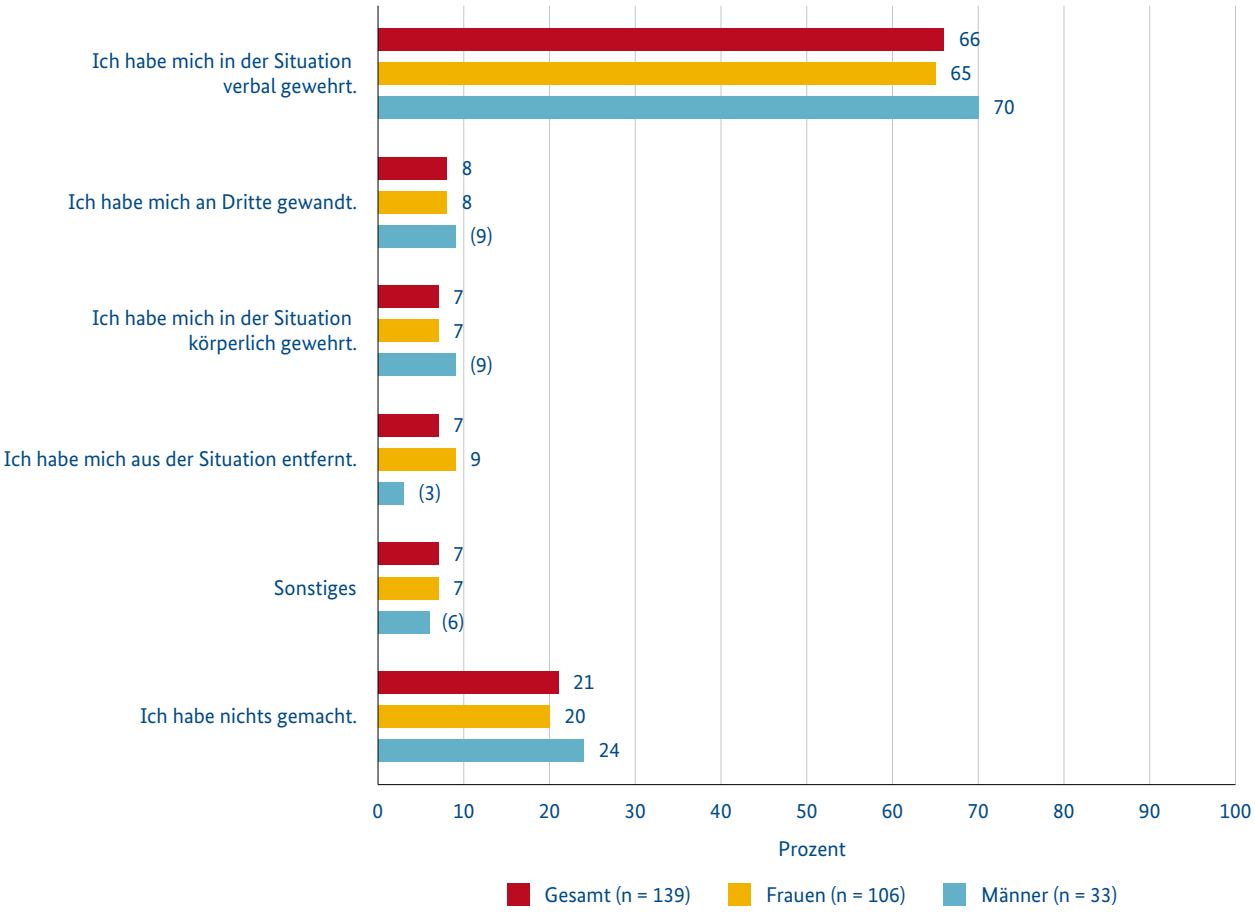
So hatten Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine deutlich geringere Arbeitsplatzzufriedenheit und sie bewerteten auch die Beziehung zu ihrem_ihrer Vorgesetzten seltener positiv als nicht Betroffene. Darüber hinaus konnte, zwar nicht generell, aber für die ab 40-Jährigen mit Belästigungserfahrungen am Arbeitsplatz eine signifikant schlechtere Bewertung des eigenen Gesundheitszustands festgestellt werden. Dies legt nahe, dass die Prävention von und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung von Arbeitgeber_innen ist, sondern auch in deren eigenem betrieblichen Interesse liegen muss.

5.8 Reaktionen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Mit Bezugnahme auf die einzige oder schwerwiegendste Situation bzw. Abfolge von Situationen wurden die Betroffenen gefragt, wie sie auf die Situation(en) regiert haben, ob Dritte eingeschaltet wurden und welche Konsequenzen dies hatte.

Die Mehrheit der Betroffenen (66 Prozent) gab an, sich in der Situation **verbal gewehrt** zu haben (Männer mit knapp 70 Prozent etwas häufiger als Frauen mit 65 Prozent). Am zweithäufigsten wurde von gut einem Fünftel der Betroffenen (21 Prozent) angegeben, sie hätten nichts gemacht (auch hier wieder Männer mit 24 Prozent etwas häufiger als Frauen mit 20 Prozent). Sieben Prozent gaben an, sich körperlich gewehrt zu haben (mit einem etwas höheren Anteil der Männer gegenüber den Frauen; neun Prozent vs. sieben Prozent). Sich aus der Situation entfernt zu haben, gaben sieben Prozent an (Frauen mit neun Prozent häufiger als Männer mit drei Prozent). Sonstige Handlungen wurden von sech bis sieben Prozent der betroffenen Frauen und Männer genannt. Nur eine Minderheit von acht bzw. neun Prozent der Frauen und Männer gaben an, sich unmittelbar an Dritte gewandt zu haben (s. Abbildung 24).

Abbildung 24: Genannte Reaktion(en) in der einzigen oder schwerwiegendsten Handlung / Handlungsabfolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachennungen möglich.

Jene Personen, die angaben, in der Situation nichts gemacht zu haben (n = 29), nannten als Gründe am häufigsten, nicht gewusst zu haben, was sie tun sollten oder zu eingeschüchtert oder schockiert gewesen zu sein (beides wurde von weiblichen Betroffenen häufiger als von männlichen Betroffenen genannt).

Auf die Frage, was **in späterer Folge unternommen** worden sei, gaben

- 39 Prozent an, sich an Dritte gewandt zu haben.
- 23 Prozent haben sich offiziell beschwert.
- 38 Prozent haben nichts weiter unternommen (vor allem, weil die Handlungen zu unwichtig erschienen oder weil vermutet wurde, das würde nichts bringen, aber auch aus Unwissenheit über Anlaufstellen oder aus Angst, es würde dem_der Betroffenen nicht geglaubt werden).
- Rechtliche Schritte wurden nur von einem Prozent der Betroffenen eingeleitet.

Wenn Dritte angesprochen wurden (n = 60), handelte es sich am häufigsten um:

- Arbeitskolleg_innen (47 Prozent)
- Vorgesetzte (36 Prozent)
- Freund_innen und Familienangehörige (15 Prozent)
- Beratungsstellen / therapeutische Einrichtungen (elf Prozent)

Umgerechnet auf alle Betroffenen haben damit nur vier Prozent der Betroffenen eine professionelle Unterstützung in Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in Anspruch genommen. Die Gründe hierfür sowie Schwellen und Vorbehalte wurden in den Vertiefungsinterviews und den Fokusgruppen eingehend beschrieben (vgl. Kapitel 6 und 7).

Wenn Personen sich offiziell beschwert haben (n = 30), war das überwiegend (in 20 Fällen) bei Vorgesetzten, teilweise auch beim Personal- oder Betriebsrat sowie der Beschwerdestelle (sechs Fälle) und seltener (vier Fälle) bei anderen Personen / Stellen (ohne Abbildung).

Eine vertiefende Analyse der Frage, in welchen Fällen es zu einer **offiziellen Beschwerde** kam, zeigt auf, dass dieser Weg eher gewählt wurde, wenn es sich um gravierendere[20] und belastendere[21] sowie fortgesetzte Situationen handelte. Außerdem erfolgten Beschwerden signifikant häufiger, wenn es sich um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen gehandelt hatte. Insgesamt hatten sich mehr Frauen als Männer offiziell beschwert. Zudem erfolgte häufiger eine Beschwerde, wenn der Frauenanteil auf Leitungsebene über 30 Prozent lag (73 Prozent vs. 46 Prozent).[22]

In der Auswertung zeigte sich, dass in der Mehrheit der Fälle (72 Prozent) die sexuelle Belästigung schließlich beendet werden konnte, bei männlichen (82 Prozent) häufiger als bei weiblichen (69 Prozent) Betroffenen. Allerdings zeigte sich bei der Analyse der Vertiefungsinterviews, dass das oft und in bestimmten Konstellationen nicht zeitnah möglich ist. Bei einem Fünftel der Fälle (20 Prozent) hatten die genannten Reaktionen keine Konsequenzen (bei Frauen mit 23 Prozent häufiger als bei Männern mit elf Prozent). In 15 Prozent der Fälle wurden die belästigenden Personen zur Rechenschaft gezogen und in 28 Prozent erfolgte eine Entschuldigung bei dem_der Betroffenen. Nur in sehr wenigen Fällen (vier Prozent) hatte die Aufdeckung negative Folgen für die Betroffenen (s. Abbildung 25).

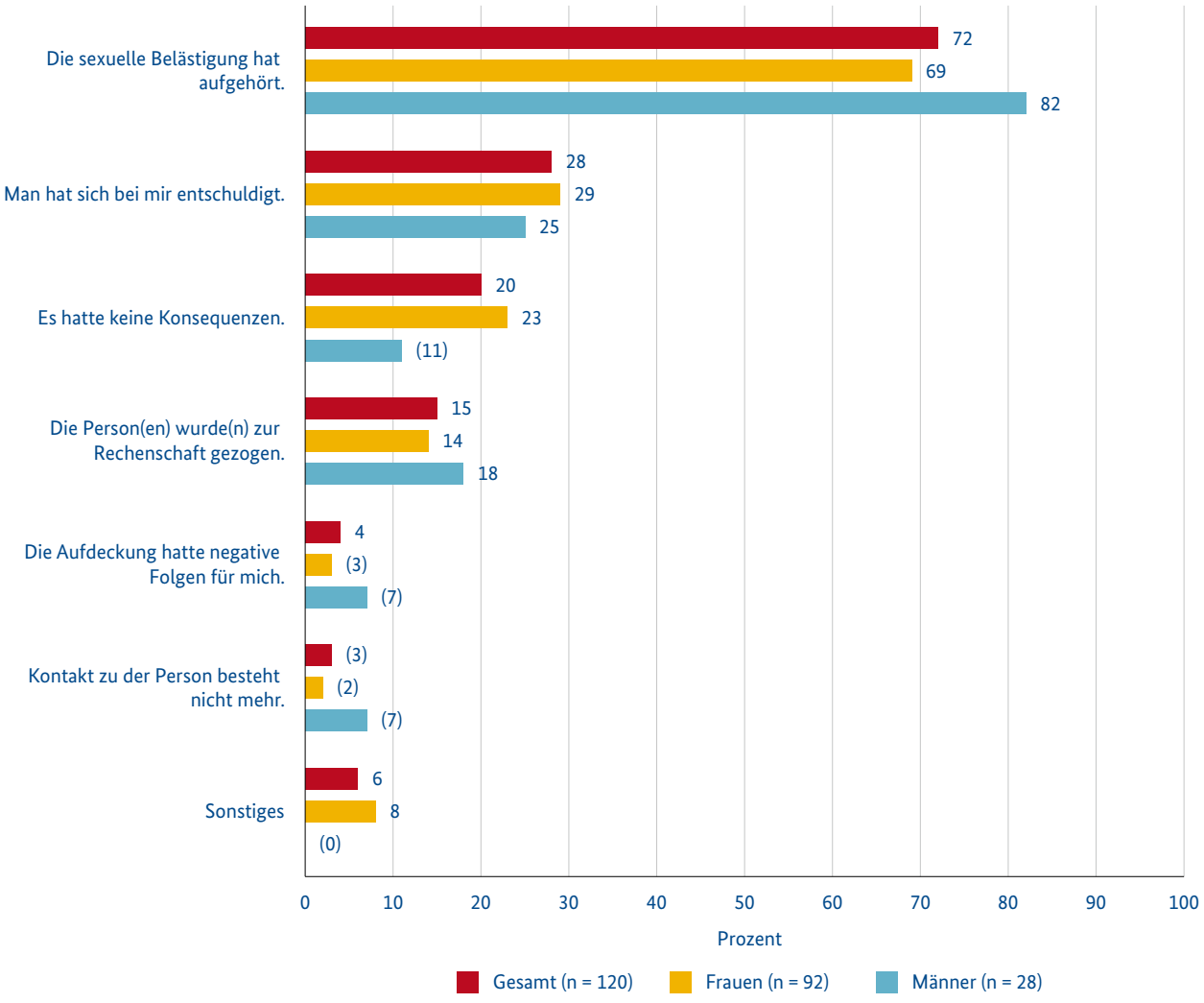
20 Das konnten Handlungen sein, die durch Berührungen und unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen gekennzeichnet waren oder als stärker belästigend empfunden wurden.

21 Das war eher der Fall bei einem hohen Grad der psychischen Belastung sowie bei Ohnmachts- und Bedrohungsgefühlen im Kontext der Handlungen.

22 Weitere statistische Zusammenhänge mit Merkmalen der Personen oder der Betriebe und Branchen konnten wegen der geringen Fallzahlen und Zellenbesetzungen nicht gefunden werden.

Problematisch ist, dass bei fast einem Drittel der Frauen und fast einem Fünftel der Männer durch die Reaktionen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht beendet werden konnte. Im Rahmen der Auswertung der Vertiefungsinterviews zeigte sich, dass hier in besonderem Maße **Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse** eine Rolle spielen; zudem bestehen gerade im Kontext einiger Pflegeberufe Schwierigkeiten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch zu pflegende Kund_innen endgültig zu unterbinden (s. auch Kapitel 6).[23]

Abbildung 25: Genannte Konsequenzen auf eigene Reaktionen bei einziger oder schwerwiegendster Handlung / Handlungsabfolge von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich.

23 Weitere statistische Zusammenhänge mit Merkmalen der Personen oder der Betriebe und Branchen sowie der Konstellationen konnten wegen der geringen Fallzahlen und Zellenbesetzungen nicht gefunden werden.

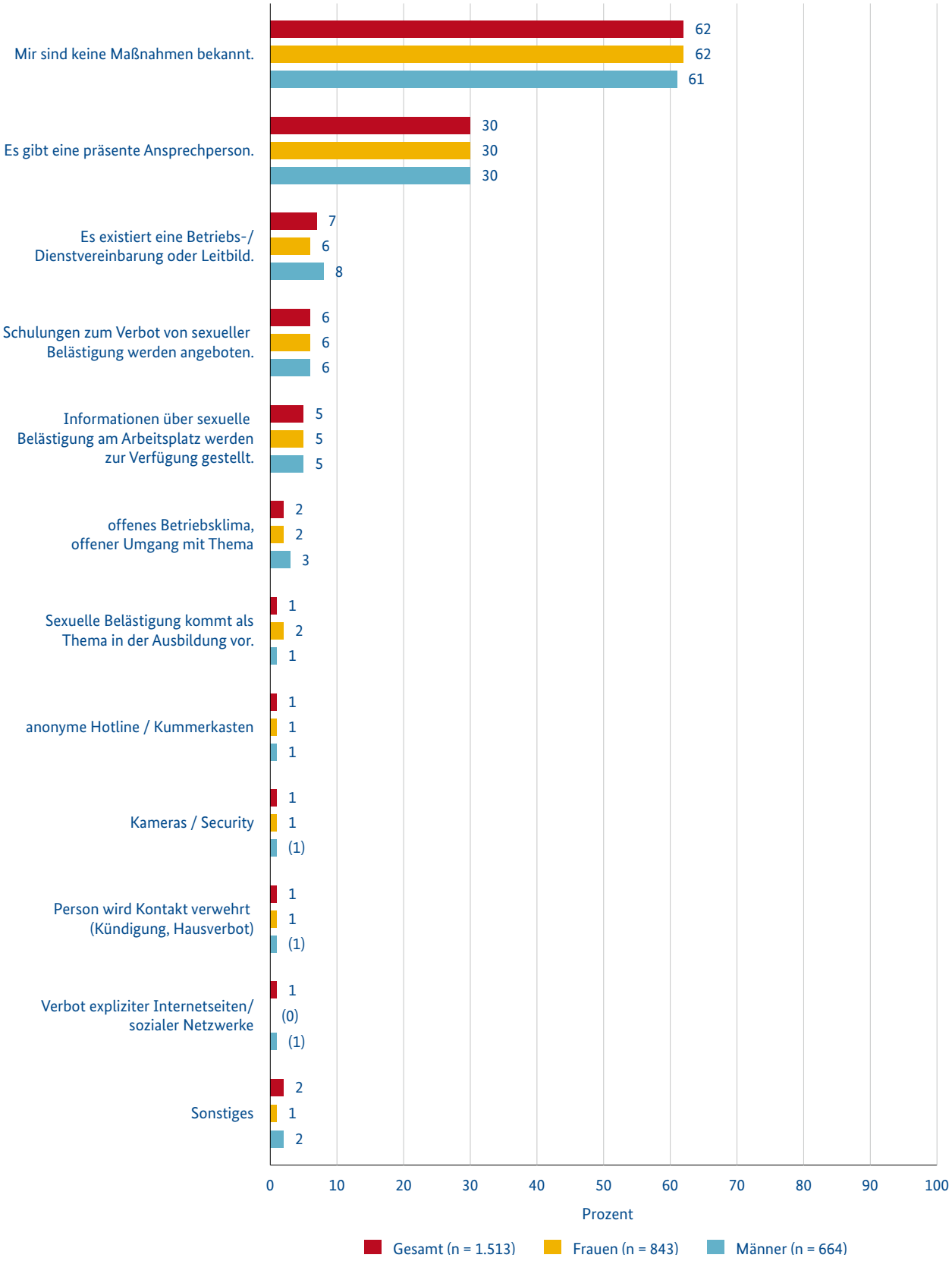
5.9 Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung im Betrieb

Alle in der Studie befragten Frauen und Männer wurden offen gefragt, ob und welche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in ihrem Betrieb bzw. in ihrer Dienststelle vorhanden seien. Die Antworten wurden nachträglich ausgewertet und zugeordnet.

Auffällig ist zunächst, dass der Mehrheit der Befragten (62 Prozent) keine Maßnahmen im Betrieb bekannt sind. 30 Prozent gaben an, es gebe eine präsente Ansprechperson und nur wenige (jeweils fünf bis sieben Prozent) konnten andere Maßnahmen wie Betriebsvereinbarungen, Schulungen und Informationsvermittlung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz benennen (s. Abbildung 26).[24] Geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich hier kaum feststellen.

24 Betroffene gaben etwas seltener an, keine Maßnahmen zu kennen (53 Prozent), und ihnen waren häufiger präsente Ansprechpersonen im Betrieb bekannt (40 Prozent). (ohne Abbildung)

Abbildung 26: Kenntnis betrieblicher Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht), Basis: Alle Befragten



Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangabe nicht aussagekräftig ist; Mehrfachnennungen möglich.

Die Auswertung verweist darauf, dass bei vielen Beschäftigten ein erhebliches Informationsdefizit zu betrieblichen Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu bestehen scheint. Interessanterweise wissen viele der Beschäftigten zwar, dass es Frauenbeauftragte (33 Prozent) und / oder Beschwerdestellen bei Diskriminierungen (56 Prozent) im eigenen Betrieb gibt; diese werden aber offenbar nicht unmittelbar als Ansprechpersonen im Falle einer sexuellen Belästigung wahrgenommen. Der Grund hierfür könnte mangelnde Information und Aufklärung sein; zugleich wurden aber auch in den Vertiefungsinterviews Vorbehalte gegenüber der Vertraulichkeit genannt, sowie Ängste vor negativen Konsequenzen im Falle einer Inanspruchnahme der Stelle(n) (s. Kapitel 6). Hier wäre weitere Informations- und Aufklärungsarbeit dringend erforderlich.

5.10 Zusammenfassung und Fazit

Die Auswertung der quantitativen Befragung hat ergeben, dass **fast jede elfte** erwerbstätige Person (neun Prozent) in den letzten drei Jahren Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt war und dass dies **für Frauen zwei- bis dreimal häufiger der Fall** war als für Männer (13 Prozent vs. fünf Prozent). Auffällig war, dass **auch Frauen in Leitungspositionen und in akademischen Berufen sowie in Vollzeitarbeit erheblich häufiger** als Männer in entsprechenden Stellen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Offenbar stellen die Qualifikation und Position von Frauen im Betrieb, anders als bei Männern, diesbezüglich keinen Schutzfaktor dar, sondern erhöhen sogar das Risiko für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus zeigten sich Unterschiede in der Hinsicht, dass insbesondere **Frauen, die aufgrund ihres Aussehens oder Namens als nichtdeutsch wahrgenommen werden,** einem signifikant höherem Risiko ausgesetzt waren, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erleben. Häufiger betroffen waren zudem **geringfügig und befristet Beschäftigte,** wobei hier teilweise aufgrund der geringen Fallzahlen kein signifikanter Zusammenhang nachgewiesen werden kann und das Ergebnis nicht verallgemeinert werden darf. Zudem gaben **jüngere Personen** und solche **mit höheren Schulabschlüssen** häufiger an, sexuelle Belästigungen erlebt zu haben, was aber zum Teil auch mit einer stärkeren Sensibilisierung für die Problematik zu tun haben kann. Weitere statistische Zusammenhänge mit personenbezogenen Merkmalen konnten nicht gefunden werden.

Sichtbar wurde ein **breites Spektrum unterschiedlicher Belästigungsformen,** wobei unangemessene sexualisierte Kommentare und unerwünschte Blicke und Gesten deutlich am häufigsten benannt wurden. Unerwünschte Berührungen machten rund ein Viertel der Handlungen aus; ebenfalls häufiger wurden unerwünschte Einladungen sowie das Zeigen sexualisierter Bilder angegeben.

Die **große Mehrheit der Betroffenen (83 Prozent)** war von **mehr als einer Handlung** betroffen. Die Studie verweist in Übereinstimmung mit anderen Studien (s. Literaturanalyse) darauf, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Regel keine Einzelhandlung ist, sondern wiederholt auftritt und zumeist durch eine Abfolge unterschiedlicher Handlungen charakterisiert ist.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird **weit überwiegend von männlichen Personen verursacht.** 82 Prozent aller Betroffenen gaben an, die Handlungen seien ausschließlich oder überwiegend von Männern ausgegangen. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen war dies fast durchgängig (zu 98 Prozent) der Fall. Betroffene Männer gaben zu höheren Anteilen an, die Verursacher_innen seien ausschließlich oder überwiegend Frauen gewesen (46 Prozent).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird der vorliegenden Studie nach **am häufigsten durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen** verübt, **gefolgt von Kolleg_innen und Vorgesetzten;** in der Position untergeordnete Personen treten dabei seltener als Verursacher_innen in Erscheinung. Betroffene Frauen nennen deutlich häufiger als betroffene Männer Vorgesetzte sowie Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen als belästigende Personen.

In Bezug auf einzelne **Branchen und Berufsfelder** zeigt sich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz am häufigsten im **Gesundheits- und Sozialwesen** vorkommt, gefolgt von anderen Branchen wie Unterhaltung, Verkehr, Handel und Dienstleistungssektor, Wasserversorgung und Erziehung. Die Betriebsgröße scheint keinen Einfluss auf das Vorhandensein von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu haben, ebenso wenig wie der innerbetriebliche Frauenanteil in Führungspositionen oder das Vorhandensein bzw. die Kenntnis von Ansprechpersonen und Beschwerdestellen im Betrieb.

In der **Wahrnehmung der Belästigungshandlungen** zeigen sich deutliche Unterschiede. So wurden in Bezugnahme auf die einzige oder schwerwiegendste Belästigungssituation mehr als **70 Prozent der Handlungen als stärker belästigend** wahrgenommen, von **Frauen** noch **häufiger** als von Männern. Jeweils etwa **ein Drittel** erlebte die Handlungen als **bedrohlich** oder fühlte sich **ohnmächtig** oder **ausgeliefert,** was ebenfalls von betroffenen Frauen häufiger geäußert wurde als von betroffenen Männern. Psychische Belastungen durch die Handlungen wurden von 60 Prozent, und das Gefühl der Erniedrigung von etwas mehr als der Hälfte genannt, wobei dies auf Frauen ebenfalls deutlich häufiger zutraf als auf Männer. Die Analyse zeigt, dass es ein großes Spektrum an mehr oder weniger folgenreichen und belastenden Handlungen gibt, dass aber die Mehrheit der Betroffenen psychischen Belastungen ausgesetzt ist. **Frauen waren demnach nicht nur häufiger, sondern auch schwerer von folgenreichen Formen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.** Diese waren häufiger in ungleiche Positionen und Machtbeziehungen eingebunden, was die Gesundheit, Integrität und die beruflichen Chancen und Positionen von Frauen schwächt.

Die Mehrheit der Betroffenen setzt sich in den Situationen **verbal zur Wehr;** nur etwa **ein Fünftel** der Betroffenen **reagiert in der Situation nicht.** In der Folge wenden sich insgesamt **39 Prozent an Dritte, 23 Prozent legen eine Beschwerde ein** und weitere **39 Prozent unternehmen nichts; rechtliche Schritte** werden so gut wie nie (in ein Prozent der Fälle) eingeleitet, was bereits im Rahmen der Rechtsanalyse sichtbar geworden war. **Nur vier Prozent** der Betroffenen suchen zudem Unterstützung bei einer **professionellen Beratungsstelle oder therapeutischen Einrichtung.**

In der **Mehrheit der Fälle** (72 Prozent) konnte die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **beendet** werden; bei fast einem Drittel nicht, wobei das bei Frauen deutlich häufiger der Fall war als bei Männern (31 Prozent vs. 18 Prozent) und die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt, dass die Fälle oft nicht zeitnah beendet werden können. Gerade hier muss gezielte betriebsinterne Intervention und interne / externe Beratung ansetzen, um Beschäftigte vor fortgesetzter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Die Analyse der quantitativen Daten zeigt, dass es in vielen Betrieben, abhängig von der Betriebsgröße, Anlaufstellen zum Schutz und zur Unterstützung Betroffener gibt, dass aber die **Beschäftigten mehrheitlich weder über Maßnahmen noch über zuständige Ansprechpersonen im Betrieb ausreichend informiert** sind. Hier muss verstärkt Öffentlichkeitsarbeit ansetzen, um Beschäftigte besser zu informieren.

Die Auswertung verdeutlicht zudem, dass das **Vorhandensein oder die Kenntnis von Anlaufstellen allein keine präventive Wirkung** im Betrieb zu haben scheint. Dies verweist darauf, dass **weitergehende präventive Maßnahmen erforderlich** sind, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den Betrieben zu verhindern. Die qualitativen Vertiefungsinterviews, wie auch die Fokusgruppendiskussionen, unterstützen diese Einschätzung (vgl. Kapitel 6 und 7).

6. Ergebnisse der qualitativen Vertiefungsbefragungen

Aus den Ergebnissen der qualitativen Vertiefungsbefragungen lassen sich typische Muster und Verläufe von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ableiten, aber auch Schwierigkeiten und Probleme beim Versuch der Bewältigung der Situation(en) und / oder bei der Suche nach Hilfe und Unterstützung durch Dritte. Im Folgenden wird zunächst die Fallbasis beschrieben und ein strukturierter Überblick über die Fälle gegeben. Dann werden typische Muster und Verläufe von SBA aus der Fallbasis dokumentiert. Eingegangen wird dabei auf Reaktionen der Betroffenen, die Reaktionen der sozialen und beruflichen Umfelder, auf Folgen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz für die Betroffenen sowie auf Konsequenzen und Sanktionen für die Verursacher_innen. Am Ende des Kapitels werden die Vorschläge der Betroffenen in Bezug auf verbesserte Maßnahmen, Sanktionen sowie Unterstützung zusammengeführt.

6.1 Beschreibung der Fallbasis

Insgesamt wurden **58 qualitative vertiefende Interviews** durchgeführt. Im Zuge der Analyse stellte sich heraus, dass sechs Fälle nicht den Kriterien der Studie entsprachen und deshalb aus der Analyse ausgeschlossen werden mussten. Es handelte sich im Einzelnen um:

- Ein in Englisch durchgeführtes Interview, das so missverständlich war, dass der Fall und die Reaktion darauf unklar sind und eine weitere Analyse nicht möglich war;
- einen Fall von rassistischer Diskriminierung, der nicht mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Zusammenhang stand;
- zwei Fälle, in denen Personen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht selbst erlebt haben, sondern Zeug_innen von Fällen geworden waren, über die sie berichteten;
- zwei Fälle von männlichen Befragten, die vermeintliche Fehlbeschuldigungen durch Frauen wegen sexueller Belästigung beschrieben und damit nicht als von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene eingeordnet werden konnten.

Darüber hinaus wurden von zwei Befragten jeweils zwei verschiedene Geschichten zu erlebter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren beschrieben und ein weiterer Betroffener teilte drei Fälle mit.

Damit liegen für die Auswertung insgesamt Interviews von **52 Personen mit 56 Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** vor.

In den Interviews beschrieben die Befragten zunächst die erlebten Situationen und ihre Reaktionen darauf mit eigenen Worten. Daraufhin wurden die Folgen für den_die Betroffene, die belästigende Person sowie Reaktionen im Betrieb erfragt und schließlich Verbesserungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Unterstützung Betroffener thematisiert (s. auch Anhang A 3).

6.2 Strukturierter Überblick über die Fälle

Die in den Interviews beschriebenen Situationen stellten sich äußerst vielfältig dar. Im ersten Schritt der Analyse wurden die Fälle zunächst nach folgenden Kriterien ausgewertet, um einen Überblick über die Fallbasis zu erhalten. Relevant waren dabei die folgenden Fragen:

- In welchen **Branchen** wurde die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt?
- In welcher **Beziehung** standen Betroffene_r und Verursacher_in?
- Welche **Formen** der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wurden erlebt?
- Welches **Geschlecht** hatten betroffene und verursachende Personen?
- Wie haben die Betroffenen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **reagiert?**
- Konnte die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **beendet** werden oder nicht?

Im Folgenden werden die Fälle auf der Basis der genannten Kriterien zunächst strukturiert im Überblick dargestellt. Erst im zweiten Schritt (6.3) werden dann typische Muster und Verläufe in Form von gruppierten Fallbeispielen eingehender betrachtet.

a) Fälle nach Branchen

In den analysierten Vertiefungsinterviews waren Fälle aus einem breiten Spektrum unterschiedlicher Branchen vertreten. Relativ die meisten Fälle (16) wurden im Kontext des Gesundheits- und Sozialwesens berichtet, u. a. in Krankenhäusern, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen sowie in therapeutischen und psychosozialen Arbeitsfeldern (z. B. psychologische Beratung und Physiotherapie). Häufiger war auch (mit sieben Fällen) der Bereich „Erziehung und Unterricht“ vertreten, vor allem im Kontext von Schulen. Mit jeweils sechs Fällen sind zudem die Branchen „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen“ sowie das „verarbeitende Gewerbe“ vertreten. Im Kontext der „öffentlichen Verwaltung“ standen vier Fälle. Sexuelle Belästigung in anderen Branchen (Energieversorgung; Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen; Kunst, Unterhaltung, Erholung; Verkehr und Lagerei; Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung) kam jeweils ein- bis zweimal in den Vertiefungsinterviews vor. Mit der hohen Anzahl der Fälle aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und der ebenfalls erhöhten Anzahl in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Handel und verarbeitetendes Gewerbe entspricht die Verteilung in etwa jener der quantitativen Befragung (s. Kapitel 5).

b) Fälle nach Beziehung zwischen Betroffenen und Verursacher_innen

Die Beziehungen zwischen Betroffenen und Verursacher_innen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden einerseits durch die Frage des Vorhandenseins von Hierarchien bestimmt: Handelte es sich um eine gleichgestellte, eine höhergestellte oder eine statusniedriger positionierte Person im Betrieb oder Unternehmen? Andererseits konnte sie bestimmt werden durch ein mögliches Dienstleistungsverhältnis, etwa wenn es sich bei den Verursacher_innen um Kund_innen, Patient_innen oder Klient_innen handelte, wobei die Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen hier unterschiedlich gestaltet sein konnten.[25]

25 Ein Interview mit einer betroffenen Krankenschwester, die durch Kunden, Kollegen und Vorgesetzte belästigt wurde, aber keine näheren Angaben zum Fallzusammenhang machte, wurde hier in drei Kategorien als „Fall“ eingeordnet. Dadurch summiert sich hier die Gesamtzahl der „Fälle“ ausnahmsweise auf 58 (statt auf 56).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch gleichgestellte Kolleg_innen

Anders als in der quantitativen Befragung, bei der die meisten Betroffenen sexuelle Belästigungen durch Kund_innen, Klient_innen und Patient_innen berichteten, waren in der qualitativen Vertiefungsbefragung die relativ meisten Fälle (27 von 56 Fällen) durch gleichgestellte Kolleg_innen verursacht worden. Damit waren sie gegenüber dem repräsentativen Sample leicht überrepräsentiert (48 Prozent vs. 43 Prozent in der quantitativen Befragung, s. Kapitel 5). Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch gleichgestellte Kolleg_innen zeigten sich sehr vielfältige Ausprägungen und Formen, die von einmaligen verbalen oder körperlichen Belästigungen, über Cyberbelästigungen (unterschiedliche Formen der Belästigung, die über Internet stattfinden) und das Aufhängen pornografischer Bilder bis hin zu gehäuften und massiven Übergriffen reichten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde in zehn Fällen der Vertiefungsinterviews durch Vorgesetzte oder hierarchisch höher gestellte Personen verübt und war damit anteilsmäßig etwa gleich häufig vertreten wie in der Repräsentativbefragung (s. Kapitel 5). Sie ließ sich anhand der Fallbeschreibungen als direkter oder indirekter Ausdruck von Macht deuten. Diese Fälle waren aufgrund der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse oft schwieriger zu lösen, die Betroffenen fühlten sich oft machtlos und bekamen häufig keine Unterstützung innerhalb der Unternehmens- bzw. Betriebsstrukturen und / oder von Kolleg_innen. Die sexuelle Belästigung konnte teilweise (in vier Fällen) nur durch die Kündigung der Betroffenen beendet werden. Nicht in allen Fällen handelte es sich um sexuelle Belästigung durch direkte Vorgesetzte; bei einem Teil ergab sich die Statusunterlegenheit der Betroffenen dadurch, dass sich die sexuelle Belästigung gegen Personen richtete, die generell nicht hoch in der Unternehmenshierarchie stehen (z. B. Sekretär_innen, Putzpersonal, Praktikant_innen).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch untergeordnete Kolleg_innen

Nur in einem der beschriebenen Fälle war eine hierarchisch untergeordnete Person die Verursacherin von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Hier handelte es sich um den Versuch der Anbahnung einer Affäre gegenüber einem Vorgesetzten durch eine Mitarbeiterin, der unschwer beendet werden konnte. Dieser Fall wurde aus einem Unternehmen ohne starke Hierarchien berichtet.

Im Vergleich zum Sample der Betroffenen der quantitativen Befragung ist diese Konstellation in der qualitativen Befragung deutlich unterrepräsentiert (zwei Prozent vs. zehn Prozent, s. Kapitel 5). Möglicherweise haben Betroffene die Fälle als weniger gravierend erlebt und deshalb seltener vertiefend Auskunft gegeben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen, Patient_innen und zu pflegende Personen

In vielen Berufen gehört regelmäßiger Kontakt zu Kund_innen zum Alltag. Dabei kann es auch zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kommen. Insgesamt gibt es in der Fallbasis 20 Fälle, die in diese Kategorie fallen und damit anteilsmäßig deutlich weniger Fälle als im repräsentativen Sample (36 Prozent vs. 53 Prozent, s. Kapitel 5).

In **zwei dieser Fälle** handelte es sich um einen **kurzen oder einmaligen Kundenkontakt,** wie z. B. im direkten Vertrieb oder Personenverkehr, bei dem es zu verbaler und / oder körperlicher Belästigung kam. Diese sexuellen Belästigungen waren insofern zumeist weniger problematisch oder andauernd, da die Betroffenen die Möglichkeit hatten, den Kontakt zügig abzubrechen und damit die Situation zu beenden.

Bei sexueller Belästigung im Kontext eines **regelmäßigeren oder intensiven Kundenkontaktes,** wie er bei **fünf Fällen** auftrat, etwa wenn ein Kunde mehrere Monate von der betroffenen Person betreut wurde, konnte es zu unterschiedlich problematischen Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

kommen. Dort, wo die betroffene Person auf den Kontakt angewiesen war, um Arbeit zu haben bzw. Aufträge zu erhalten, konnten Machtbeziehungen entstehen, die eine Beendigung der Situation erschwerten.

Besonders andauernd oder schwierig zu beenden waren Situationen von **sexueller Belästigung von Personal im Kontext der Altenpflege (vier Fälle),** in denen die Pflegekräfte von zu betreuenden oder zu pflegenden Personen belästigt wurden. Hier sind die Machtbeziehungen zwischen Betroffenen und Verursachenden häufig komplex, denn einerseits sind die zu pflegenden Personen Kund_innen, anderseits sind sie in hohem Maße abhängig und auf Pflege in ihrem täglichen Leben angewiesen. Der oft sehr intime Kontakt zwischen Pflegekräften und Kund_innen begünstigt beidseitig grenzüberschreitendes Verhalten und sexuelle Übergriffe. Richten sich diese gegen Pflegekräfte, werden sie von diesen häufig bagatellisiert und als „normaler" Teil des beruflichen Alltags integriert.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in medizinischen Berufen durch Patient_innen waren mit **neun Fällen** die häufigsten Kontexte, in denen sexuelle Belästigung durch Kund_innen erfolgt war. Hier finden sich Fälle, in denen Patient_innen und Klient_innen gegenüber Ärzt_innen und Therapeut_innen sexuell übergriffig geworden waren. Obwohl viele Ähnlichkeiten zwischen diesem Bereich und dem Bereich der (Alten-)Pflege bestehen, ist es aufgrund der Machtkonstellationen und verminderten Abhängigkeiten von Ärzt / innen im medizinischen Alltag zumeist möglich, den Kontakt mit den belästigenden Personen abzubrechen oder einen Kontaktabbruch anzudrohen, um die Situation zu beenden.

c) Fälle nach Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Formen der Belästigung werden im Folgenden genauer beschrieben und mit einigen anonymisierten Zitaten Betroffener illustriert.[26] Am häufigsten kamen in der Fallbasis der Vertiefungsinterviews, wie auch in der Repräsentativbefragung, verbale Belästigungen mit 19 Fällen vor, gefolgt von elf Fällen von gleichzeitigen verbalen und körperlichen Belästigungen und neun Fällen von körperlicher Belästigung. Weitere jeweils vier Fälle umfassten das Zeigen sexualisierter Bilder am Arbeitsplatz sowie den Versuch, eine Affäre anzubahnen. Sexistische Äußerungen mit Geschlechterbezug sowie Cyberbelästigung wurden in jeweils vier Fällen (ein Fall mit Überschneidungen mit anderen Formen) genannt; exhibitionistische oder fetischisierende Handlungen in zwei Fällen.

Verbale Belästigungen

Verbale Belästigungen als die verbreitetste Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz reichten von unerwünschten Komplimenten, sexualisierten Anmerkungen und unpassenden Witzen bis hin zu direkten Kommentaren über bestimmte Körperteile. Sie wurden oft von den Betroffenen zwar als unangenehm und unpassend wahrgenommen, aber nicht als gravierend eingestuft.

Eine Betroffene erzählte:

> *„[...] Da muss man ja u. a. auch die Patienten z. B. duschen, oder bei der Körperpflege unterstützen. Und [...] es war ein [...] Patient der an Demenz erkrankt ist, und der hat halt dann bei fast allen Kolleginnen dann immer gefragt: ‚Ach ja, haben Sie schon einen nackten Mann gesehen? Wie finden Sie meinen Penis? Wollen Sie mit mir duschen gehen?' Oder: ‚Darf ich Sie auch mal anfassen?' Aber übergriffig ist er ja nie geworden, es war eher [...] verbal [...]."*

26 Die Befragten wurden im Vorfeld der Befragung informiert, dass alle Aussagen anonymisiert ausgewertet und dokumentiert würden. Um auch im qualitativem Teil keine Nachvollziehbarkeit der Fälle zu ermöglichen und eine vollständige Anonymisierung zu erreichen, wurden auffällige Details in den Zitaten verändert, ohne den grundlegenden Sinn der Aussagen zu verändern.

Eine andere Betroffene beschrieb folgende Szene in einem Betrieb:

„[...] das hat halt im Sommer angefangen, wo es ein bisschen wärmer geworden ist und ich mich ein bisschen offener angezogen habe. Und dann bin ich immer [...] bei uns ins Büro. Und da muss ich eigentlich gleich durch das Lager durch, und da war einfach der Lagermeister. Und wenn ich da eben immer vorbei gelaufen bin hat er mir hinterhergepfiffen und hat gemeint: ‚Heute wunderhübsch!' und und und [...]. Und dann hat er immer gesagt, er beneidet meinen Freund. Er würde gerne mein Freund sein und und und [...] solche Sprüche waren das immer und die wurden halt immer, immer härter. Immer aufdringlicher [...]."

Körperliche Belästigungen

Körperliche Belästigungen umfassten häufig, dass die Betroffenen angefasst, umarmt oder begrabscht wurden. Diese Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz treten oft im Verbund mit verbalen Formen von Belästigung auf und werden zum Teil sehr subtil durchgeführt, sodass Betroffene diese oft nicht sofort als sexuelle Belästigung identifizieren können.

So beschrieb eine Betroffene:

„[...] Wenn er mir etwas erklären wollte oder zeigen wollte und ich hatte meine Hand auf der PC-Maus, dann hat er seine Hand auf meine draufgelegt, um mir etwas zu erklären und die Maus zu führen. Also das fand ich sehr unangenehm und unpassend. Und er kam mir da auch immer körperlich sehr nahe, er hat sich von hinten über mich drüber gebeugt dabei [...]."

Eine andere Betroffene schilderte das folgende Ereignis:

„[...] An diesem Tag allerdings hatte ich eine Bluse an, in der mein Ausschnitt etwas [...] ja, ich würde NICHT sagen, größer war, aber man konnte etwas sehen, weil ich einfach üppige Brüste habe. Das heißt nicht, dass ich mich ständig verhüllen muss. Auf jeden Fall hatte ich das Gefühl, dass diese Person das als Einladung empfand. Und kam mir dann näher und [...] beim Sprechen schaute mir der Herr dann nicht in die Augen, sondern auf die Brüste. Das war sehr auffällig. Augenhöhe und Brusthöhe – Naja. Und währenddessen stellte er mir Fragen [...]. Während ich das sagte, kam er näher und fasste meinen Kragen, quasi von dieser Bluse an, was völlig UNNÖTIG war. Und da war sowieso der Raum von Abstand sowieso schon überschritten, und ich empfand das als unangemessen und unangenehm. Ich fühlte mich sofort unwohl. Und das ist definitiv ein Zeichen für mich, dass er da die Linie schon überquert hatte, die er nicht überqueren sollte [...]."

Sexualisierte Bilder oder Darstellungen am Arbeitsplatz

Bei dieser Form der Belästigung werden am Arbeitsplatz pornografische und erotische Bilder aufgehängt oder gezeigt. Meistens zeigen die Bilder nackte Frauen. In der Fallbasis gibt es vier Fälle dieser Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Beispiel wird in dem folgenden Fall beschrieben:

„[...] Der hat genau mir gegenüber einen Kalender mit pornografischen Darstellungen aufgehängt (....) wie soll man denn erklären, wie man sich von Bildern einfach nicht gut fühlt? Wie soll ich das erklären? Ich meine, ich habe es lästig empfunden eben, wenn mir gegenüber mehr oder weniger nackte Damen hängen und ich jedes Mal, wenn ich den Blick hebe, die nackten Damen sehe [...]."

Versuch, eine Affäre anzubahnen

Bei dieser Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die in vier Fällen beschrieben wurde, versuchten die Verursachenden, sich mit Betroffenen außerhalb der Arbeit zu treffen und/oder mit ihnen eine Affäre anzubahnen. Bei den Fällen geht es um unpassende Formen der Beziehungsaufnahme, z. B. zwi-

schen Vorgesetzten und Mitarbeiter_innen, die oft nicht sofort als Belästigung erkannt oder wahrgenommen werden.

Folgende Beispiele konnten hierfür gefunden werden:

„... ich privat noch Kunst mache. Und die betroffene Person, also die Person X, der Meinung war, dass Künstler dann doch [...] eher lasziveres Leben führen. Und mich dann darauf angesprochen hat, ob Sie nicht mal kommen könnte, oder mit mir weggehen, sie wäre auch gerne meine Muse."

„Ganz konkret kam es halt immer mehr zu körperlichen Annäherungen, dass einfach diese übliche Distanz unterschritten wurde. Das heißt, wenn mir was in die Hand gedrückt wurde oder was erklärt wurde, es war dann halt immer ein bisschen ZU dicht, sag ich mal [...]. War dann halt ein Moment, wo er in mein Büro kam, sagte er möchte mir als Information da was zukommen lassen. Ich soll das nur als Information verstehen und stellte sich halt wirklich ganz, ganz dicht neben mich von der Seite und zeigte halt auf ein Blatt, wo ich auch hingucken musste. Und legte dann halt so seine Hand auf meinen Oberarm und stand wirklich eng an mich gepresst und jetzt könnte man sagen, das ist nicht so schlimm aber ich war in diesem Moment einfach so / Ich weiß gar nicht was ich sagen soll. Fassungslos und hilflos [...]. Im Nachhinein würde ich sagen, es ging wohl mehr darum eine Affäre auszutesten und ob ich darauf eingehe oder nicht [...]."

Sexistische Äußerungen mit Geschlechterbezug

Sexistische Äußerungen mit Geschlechterbezug, die in der Literatur als „Gender Harassment" (Holland / Cortina 2013) bezeichnet werden, finden meistens in Form von Kommentaren statt, die Frauen als schwächeres und weniger intelligentes Geschlecht bezeichnen. Bei dieser Form der Belästigung werden vor allem Frauen am Arbeitsplatz auf ihr Geschlecht und Äußeres reduziert und damit diskriminiert; zum Teil werden ihnen auch Fähigkeiten aufgrund ihres Geschlechts abgesprochen. In der Fallbasis gibt es drei Fälle, die dieser Kategorie zugeordnet werden können.

Eine Betroffene beschrieb:

„[...] Und durch das, dass ich hier sehr hohe Umsätze zu Stande gebracht habe, wurde mir schon mehrfach unterstellt in der Vergangenheit, dass ich quasi diese Umsätze generiere, indem ich halt – ich sage es mal so wie es ist – die Beine bei den Kunden breit mache [...]."

„[...] zu einem Treffen mit dem Chef der / dem Geschäftsführer. Also noch eine Ebene darüber. Und [...] der hatte mich von Anfang an – denke ich – auf dem Kieker, sobald er mich gesehen hat. Und hatte mich auch ziemlich bloßgestellt. Mich in dem Team-Meeting direkt mit meinem Namen angesprochen und immer gefragt, ‚Was würde ich denn dazu sagen?'. Und mich auch aufgrund meines Geschlechtes diskriminiert und Sprüche wie: ‚Ja, die jungen Praktikantinnen, [...] die wissen eh nicht so viel und Hauptsache sie sehen gut aus, und das trifft bei Ihnen ja gut zu!' [...] und ‚Ja, Ihre Meinung brauchen wir dazu auch nicht, denn Sie haben in der Schule bestimmt nur Spanisch gelernt, denn jungen Frauen gefallen ja immer die jungen Südländer sehr gut, dabei seien die Deutschen ja viel POTENTER.' [...]. Und DAS vor versammelter Mannschaft!"

Cyberbelästigung

Cyberbelästigungen sind Formen von Belästigung, die über das Internet stattfinden. Das können z. B. E-Mails oder Nachrichten über Messenger wie WhatsApp mit sexualisierten oder pornografischen Inhalten sein. Bei dieser Form der sexuellen Belästigung, welche in vier Fällen berichtet wurde, ein Fall davon ist zusammen mit anderen Formen von sexueller Belästigung aufgetreten, kann der_die Verursacher_in leicht anonym bleiben, was die Reaktion auf eine Belästigung erschwert.

Eine Betroffene aus einer sozialen Einrichtung berichtete:

„[...] Hat letzten Endes in unserer Einrichtung Hilfe gesucht, mehrfach, und hat nachdem er eigentlich zunächst erst nur in völlig normalen Situationen Hilfe gesucht hat, dann aber angefangen uns mehrfach auf unsere E-Mail-Adresse E-Mails mit ja sexuellem Inhalt zu schicken [...]. Das waren eigentlich immer Situationen, das ging nicht persönlich gegen mich oder eine meiner Mitarbeiterinnen, sondern, das kann man schwierig beschreiben. Es ging eigentlich mehr um die Person selber, die auch mehrfach gemeint hat, sie möchte Hilfe haben und es ging eigentlich mehr darum, dass die Person selber Hilfe haben wollte und deshalb eben diese sexuellen [...] Dinge uns geschickt hat [...].“

Exhibitionistische oder fetischisierende Handlungen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die eingebunden ist in exhibitionistische oder fetischisierende Handlungen, ist nicht so weit verbreitet wie die anderen Formen, sollte jedoch benannt werden, da sie sich von den anderen Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unterscheidet. Verursachende Personen nutzen den Kontakt mit den Betroffenen aus, um ihren eigenen sexuellen Fetisch zu befriedigen oder exhibitionistische Handlungen vorzunehmen. Die beiden Fälle der Fallbasis wurden aus dem medizinisch-therapeutischen Bereich berichtet. Dazu ein Beispiel dieser Belästigungsform:

„[...] der kam zu mir und klagte über Bauchschmerzen und als ich ihn bat, den Bauch frei zu machen, zog er sich komplett erst einmal aus, hatte dann Damenunterwäsche an, richtig hochwertig, mit ja ein Slip und BH und Straps. Ich habe das ignoriert, erstmal, so. Und habe ihn gefragt wo es weh tut. Und habe ihm dann auf den Bauch gefasst und habe ihm gesagt, sie haben nichts. Sie können sich wieder anziehen. Dann hat er sich umgedreht und mir dann sein Hinterteil dann noch gezeigt [...].“

d) Kategorisierung nach Geschlecht von Betroffenen und Verursacher_innen

In den Fallbeschreibungen finden sich elf Fälle mit männlichen Betroffenen und 45 Fälle mit weiblichen Betroffenen. Wie in der Repräsentativbefragung waren die Verursacher_innen weit überwiegend (in 46 von 56 Fällen) männlichen Geschlechts und nur in neun Fällen weiblich; bei einer verursachenden Person (im Fall einer anonymen Cyberbelästigung) war das Geschlecht unbekannt. In der großen Mehrheit der Fälle (43) waren Frauen von sexueller Belästigung durch Männer betroffen; nur in einem Fall wurde eine Frau von einer Frau verbal belästigt. Bei den betroffenen Männern gab es zwei Fälle, bei denen Männer von Männern belästigt wurden, und neun Fälle, in denen Männer von Frauen belästigt wurden. Letztere bezogen sich überwiegend auf den Versuch der Anbahnung von Affären durch Frauen sowie in einigen Fällen auf sexuelle Übergriffe durch Kundinnen und Patientinnen.

e) Typische Reaktionsmuster der Betroffenen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die Reaktionen der Betroffenen auf die erlebten Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz reichten vom Versuch, die Belästigung zu ignorieren, über Kontaktvermeidung bis hin zu klaren sofortigen Reaktionen, Gesprächen in zeitlichem Abstand zum Geschehen und Beschwerden gegenüber Dritten. Sie waren auch abhängig von Vorerfahrungen der Betroffenen, von der Schwere der Belästigung, der Beziehung zwischen Betroffenen und belästigenden Personen sowie dem Unternehmensklima insgesamt.

Die in den Fallmustern beschriebenen Reaktionen lassen sich in sieben typische Reaktionsmuster kategorisieren, die hier vorgestellt werden sollen. In den meisten Fällen handelt es sich jedoch nicht um eine Reaktion, sondern um eine **Kombination unterschiedlicher Reaktionen.** Beispielsweise ignoriert eine Betroffene zunächst das Geschehene, dann bespricht sie es mit einer Kollegin und entscheidet sich am Ende, doch ein Gespräch mit dem Verursacher zu führen. Oder eine Betroffene reagiert zuerst verbal und versucht dann, der belästigenden Person aus dem Weg zu gehen. Insofern sind alle Reaktionsmuster auch als prozesshaft zu sehen und vielfältig miteinander verknüpft.

Folgende grobe Reaktionsmuster zeichneten sich in der Analyse ab:

Versuch, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu ignorieren und darauf nicht zu reagieren
Manche Betroffenen teilten mit, dass sie auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, besonders auf verbale Äußerungen und sexistische Anmerkungen, gar nicht reagierten und versuchten, sie eher als schlechten Witz zu sehen und zu ignorieren. Das war z. B. häufiger der Fall bei sexueller Belästigung von Seiten der Patient_innen in der Pflege oder von Kolleg_innen am Arbeitsplatz.

Versuch, den weiteren Kontakt mit der verursachenden Person zu vermeiden
Einige Betroffene, vor allem Frauen, haben versucht, den weiteren Kontakt mit dem_der Verursacher_in zu vermeiden. Das passiert meist in der Kombination mit einer vorangegangenen verbalen Reaktion oder dem Versuch, auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gar nicht zu reagieren.

Sofortige klare Reaktion
In mehreren Fällen erfolgte durch den_die Betroffene eine sofortige und direkte Reaktion gegenüber der belästigenden Person. Diese bestand meist in verbalen Äußerungen, um die belästigende Person abzuweisen, und zu sagen, dass sie mit der verbalen und / oder körperlichen Belästigung aufhören soll.

Gespräch mit dem_der Verursacher_in nach dem Geschehen
Bei einem Teil der Fälle haben die Betroffenen nicht sofort auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reagieren können. Viele von ihnen haben jedoch mit der belästigenden Person nach einiger Zeit über die Fälle gesprochen.

(Informelles) Gespräch mit einer Vertrauensperson im Unternehmen (meist Kolleg_in oder Vorgesetzte_r)
Viele der Betroffenen haben den Fall mit Vertrauenspersonen im Unternehmen informell besprochen und dabei zumeist Unterstützung durch Kolleg_innen und Vorgesetzte bekommen.

Offizielle Beschwerde
In wenigen Fällen kam es zu einer offiziellen (schriftlichen) Beschwerde, die beim Vorgesetzten, der Arbeitnehmer_innenvertretung oder der Personalabteilung eingereicht wurde.

Wechsel der Arbeitsstelle
Dort, wo die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht beendet werden konnte oder ein weiteres Arbeitsverhältnis nicht möglich oder zu belastend erschien, wurde durch die betroffene Person gekündigt oder der Arbeitsplatz gewechselt. In der Fallbasis haben drei Personen die Arbeitsstelle nach der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gewechselt, weil die Arbeit im Unternehmen für sie nicht mehr möglich war. Das war im Fall einer Praktikantin, die vom Vorgesetzten belästigt und nicht von den Kolleg_innen unterstützt wurde, sowie bei zwei Betroffenen, bei denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schweren gesundheitlichen Konsequenzen geführt hat.

Interessanterweise zeigte die Analyse der Fälle, dass **männliche und weibliche Betroffene tendenziell unterschiedlich reagieren.** So haben die männlichen Betroffenen aus der Fallbasis viel häufiger und klarer auf die Belästigungen reagiert, indem sie sich bei Vorgesetzten beschwert oder die Belästigung beim Personalrat angezeigt haben. Im Falle einer Beschwerde wurden die Situationen dann auch in der Regel gelöst oder beendet. Frauen hingegen haben die Situationen häufiger über persönliche Gespräche zu lösen versucht, nicht reagiert oder versucht, sich den Situationen zu entziehen, indem sie den Kontakt mit der verursachenden Personen vermieden oder kündigten. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass Frauen durch ihre gesellschaftliche Position tägliche sexistische Diskriminierungen gewohnt sind und auch aufgrund ihrer Sozialisation defensiver reagieren.

f) Kategorisierung nach beendeter und unbeendeter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Es gab nur drei Fälle in der Fallbasis, bei denen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz noch nicht beendet werden konnte. In einem Fall war es eine Auszubildende, die Angst um ihre Stelle hatte und entschieden hat, abzuwarten, bis ihr Belästiger das Unternehmen verlässt. In zwei anderen Fällen fanden bereits Gespräche zwischen Betroffenen und Verursacher_innen statt, was aber zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Ergebnisse in Richtung der Beendigung der Situation geführt hatte. In allen anderen Fällen (53) war die sexuelle Belästigung bereits beendet worden und die beschriebenen Situationen lagen in der Vergangenheit. Der Anteil der Situationen, die nicht beendet werden konnten, lag im repräsentativen Datensatz mit 20 Prozent höher als in der Fallbasis der Vertiefungsinterviews (fünf Prozent). Das deutet darauf hin, dass in den Vertiefungsinterviews beendete Fälle überrepräsentiert sind. Möglicherweise haben sich Betroffene von abgeschlossenen Belästigungssituationen eher getraut, genauere Auskünfte in den Vertiefungsinterviews zu geben als Betroffene, bei denen die Situation andauert.

6.3 Typische Muster und Verläufe von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den Unternehmen

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Muster der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aus den Schilderungen in den Vertiefungsinterviews beschrieben und anhand von Fallbeispielen illustriert. Typische Muster ergeben sich aus Branchen, typischen Beziehungskonstellationen, Schweregraden und Formen sowie Reaktionsmustern auf die sexuelle Belästigung. Im Rahmen der Analyse konnten die folgenden **elf Muster** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz herausgearbeitet werden.

Muster 1: Sexuelle Belästigung gegenüber einer Auszubildenden / Praktikantin durch Vorgesetzte bzw. Ausbildende (zwei Fälle)

Ein Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, das auch in den späteren Fokusgruppen von Betroffenen thematisiert wurde, richtete sich gegen weibliche jüngere Auszubildende und Praktikantinnen. Bei diesem Muster sind die Betroffenen oft durch ihre geringen Erfahrungen und ihren niedrigen Status im Betrieb, aber auch durch erhöhte Abhängigkeiten wegen der Notwendigkeit der Bewertung ihrer Arbeit gegenüber der (zumeist männlichen) verursachenden Person (Vorgesetzter / Ausbilder) besonders verletzlich oder gefährdet, Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu werden. Da sie oft nur für kurze Zeit im Betrieb sind, noch wenig Lebens- und Arbeitserfahrung haben, wissen sie häufig nicht, wie sie auf die Situationen reagieren können bzw. trauen sich nicht, auf diese zu reagieren. Mitunter halten die Betroffenen die (verbalen und / oder körperlichen) Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz lange aus oder reagieren mit einer eigenen Kündigung darauf. Dies wurde im Übrigen auch in den Fokusgruppen beschrieben. In der Fallbasis der Vertiefungsinterviews gibt es zwei Fälle, die in dieses Muster fallen. Dazu gehört der folgende Fall:

Frau B. ist 19 Jahre alt. Sie hat einen Ausbildungsplatz in einem großen technischen Unternehmen bekommen. Da ihre Schulabschlussnote nicht so gut war, freut sie sich sehr, dass es geklappt hat und hat Angst, diesen Ausbildungsplatz zu verlieren, wenn ihre Leistung nicht gut genug ist. Als Teil der Ausbildung muss sie lernen, wie man unterschiedliche Geräte bedient. Herr W. arbeitet seit 20 Jahren im Unternehmen und bildet sie in dem Bereich aus. Da es viele Geräte gibt, verbringen sie viel Zeit zusammen. Herr W. stellt Frau B. viele persönliche Fragen und fasst sie unnötig viel an, was sie sehr unangenehm findet. Manchmal streichelt er sie auch leicht am Po, wenn er hinter ihr vor der Maschine steht. Andere Auszubildende im Unternehmen merken die Blicke und Berührungen, die Frau B. von

Herrn W. bekommt und sprechen sie öfter an, dass sie etwas dagegen unternehmen soll. Frau B. ist zwar bedrückt von der Situation, hat aber Angst sich zu beschweren, weil sie ihren Ausbildungsplatz nicht verlieren will. Da sie weiß, dass Herr W. in drei Monaten in die Altersrente geht, entscheidet sie sich abzuwarten, bis er nicht mehr da ist, und niemanden davon zu erzählen.

In diesem Fall wird deutlich, dass die übergeordnete Stelle und das Abhängigkeitsverhältnis von Vorgesetzten bei Praktikant_innen und Auszubildenden leicht ausgenutzt werden können und auch die zeitliche Begrenzung der Beschäftigung sowie die geringere Erfahrung der Betroffenen stellen einen Risikofaktor dar. Mehr Information über die eigenen Rechte wie auch eine vom Betrieb unabhängige oder anonymisierte Anlaufstelle oder -person sowie Empowerment und Unterstützung könnten möglicherweise die Situation der Praktikant_innen und Auszubildenden verbessern (s. auch Kapitel 7).

Muster 2: Verbale Belästigung und sexistische Äußerungen durch Kolleg_innen und Vorgesetzte, die beendet werden konnte (13 Fälle)

Dieses Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kam im Rahmen der Vertiefungsinterviews am häufigsten vor und ist auch, wie die anderen Untersuchungsteile zeigen, insgesamt ein weit verbreitetes Muster. In den meisten Fällen waren Frauen betroffen und männliche Kollegen oder Vorgesetzte die Verursacher; nur in zwei Fällen gab es eine weibliche Verursacherin (gegenüber je einem männlichen bzw. einer weiblichen Betroffenen). Die Verursachenden sind zum Teil in den Betrieben dafür bekannt, solche Handlungen auch gegenüber anderen Kolleginnen gezeigt zu haben und deren Verhalten wird zum Teil als Sexismus und männliche Machtdemonstration eingeordnet. Die Ausprägungen wie auch die Reaktionen der Betroffenen auf diese verbalen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Kolleg_innen oder Vorgesetze unterscheiden sich stark. Einige Betroffene reagieren gar nicht darauf, einige reagieren sofort und sprechen mit der Person, die sexuell belästigt hat, weitere berichten, Vorgesetze und / oder Kolleg_innen eingeschaltet zu haben. Für die meisten Betroffenen enden die Situationen nach einem direkten Gespräch mit der verursachenden Person. Die meisten Betroffenen beschrieben diese Situationen und den Grad der Belästigung und Belastung als eher weniger gravierend, wobei in einzelnen Fällen die Betroffenen auch sehr schockiert oder vor den Kopf gestoßen waren.

Ein Beispiel zu dieser Fallgruppe:

Es ist Anfang des Sommers. Frau S. trägt ein neues Kleid zur Arbeit, das einen etwas tieferen Ausschnitt hat als ihre sonstige Kleidung. Als sie mit ihrer Abteilung am Mittagstisch sitzt, bekommt sie von Herrn N. viele Komplimente über ihre Brüste und eine Empfehlung, solche Ausschnitte öfter zu tragen, weil es ihr stehe. Sie und andere Kolleg_innen sind ziemlich schockiert. Nach dem Mittagessen redet Frau S. mit Herrn N. darüber und sagt, dass es unpassend und unangenehm war. Herr N. sagt, dass es als Kompliment gemeint wäre, sieht aber ein, dass es unpassend war, und entschuldigt sich dafür.

Bei dieser Fallgruppe wird sichtbar, dass zwar Aufklärung über verbal Grenzen überschreitendes und sexistisches Verhalten am Arbeitsplatz erforderlich ist, dass zugleich aber die Fälle vielfach von den Betroffenen selbst durch ein klar Grenzen setzendes Verhalten und / oder Beschwerden beendet werden kann. Dort, wo soziale Umfelder von mehreren Fällen wissen, könnte unter Umständen auch kollektiv auf die belästigende Person und die Situation Einfluss genommen werden, indem auch Arbeitskolleg_innen die belästigende Person ansprechen oder deren Verhalten in Teamsitzungen thematisieren.

Muster 3: Länger andauernde sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch männliche, als Belästiger bekannte Kollegen im Betrieb, die nicht oder erst sehr spät geahndet wird (fünf Fälle)

Bei diesem Muster der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geht es um einen im Betrieb auch aus anderen Fällen bereits bekannten Verursacher, meistens um ältere Männer, die im Unternehmen dafür bekannt sind, Frauen zu belästigen. Meistens finden die Betroffenen kein Verständnis bei der Unternehmensleitung,

da die Verursacher entweder als „alt und harmlos“ oder eine Verhaltensänderung des Belästigers als unwahrscheinlich gesehen wird. Alle Fälle der Fallbasis hatten einen ähnlichen Ablauf wie das folgende Beispiel:

Frau M. ist 25 Jahre alt und arbeitet in der Buchhaltung einer großen Firma. Da sie täglich Treffen in der logistischen Abteilung hat und der Weg dorthin durch das Lager führt, trifft sie sich täglich mit dem Lagermeister, Herrn N. Dieser freut sich immer, wenn Frau M. an ihm vorbeiläuft, und gibt ihr viele Komplimente. Er kommentiert ihre Frisur, ihre Kleider, ihre Kosmetik und vor allem ihre Figur, stellt ihr viele persönliche Fragen und versucht sie öfter zu umarmen. Obwohl Frau M. sich am Anfang über die Komplimente freut, wird es ihr dann sehr schnell zu viel. Sie findet Herrn N. zu aufdringlich. Wenn sie sich bei den Kolleg_innen und später auch bei der Chefin beschwert, wird ihr gesagt, dass Herr N. mit allen jungen Frauen so umgehe, aber harmlos sei. Die Chefin sagt ihr, dass ja „nichts Schlimmes passiert sei“ und findet, dass Frau M. „dem alten Mann doch eine Freude machen soll“. Frau M. versucht so wenig wie möglich durch das Lager zu gehen oder abzuwarten, bis Herr N. in die Mittagspause geht. Die Situation hält an.

Bei diesen Fallbeispielen wird sichtbar, dass ein Teil der Belästiger auch bei wiederholten Belästigungen nicht bestraft wird, weil sein Verhalten als normal oder zumindest nicht gravierend und / oder nicht veränderbar gesehen wird. Vorgesetzte kommen hier ihren Schutzpflichten nicht nach, wenn sie das Verhalten nicht unterbinden. Im Fallbeispiel wurde dies auch deshalb unterlassen, weil es sich um ältere Personen und / oder um Personen in bestimmten Arbeitsfeldern (Werkstätten, Lagerarbeit, Hausmeisterei, Galerist) handelte, bei denen ein solches Verhalten als erwartbar oder „normal“ klassifiziert und akzeptiert wurde. Nur in einem dieser Fälle erhielt der Verursacher schließlich eine Abmahnung durch eine weibliche Vorgesetzte. Unsere Erklärung dafür ist, dass bei diesen Personen oft ihr Alter und / oder die geringere Qualifikation gegenüber anderen Beschäftigten im Unternehmen als Entschuldigung für ihre Taten gesehen wurde. Es ist vorstellbar, dass ähnlich mit der Religion, Nationalität oder anderen Faktoren argumentiert werden kann, wobei anzuzweifeln ist, ob dafür eine ähnliche Toleranz aufgebracht würde.

Muster 4: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im medizinischen oder therapeutischen Bereich durch Patient_innen und / oder Klient_innen (acht Fälle)

Dieses Muster ist sehr weit verbreitet und kam in den Fallbeschreibungen, aber auch in den anderen quantitativen und qualitativen Studienteilen (Kapitel 5 und 7) häufig vor. Für Ärzt_innen und Therapeut_innen beiderlei Geschlechts gehört es zum Alltag, von einigen Patient_innen verbal und / oder körperlich sexuell belästigt zu werden. Es handelt sich um ein breites Spektrum verbaler, körperlicher und / oder exhibitionistischer Grenzüberschreitungen, die Betroffene (sechs Frauen und zwei Männer) hier berichteten. Viele der Betroffenen wissen auch, wie sie darauf reagieren und die sexuelle Belästigung beenden können, etwa indem sie Patient_innen gegenüber ein Praxisverbot oder eine Warnung aussprechen und / oder klare Grenzen setzen.[27] Da diejenigen Betroffenen, die angestellt oder in Teams eingebunden sind, in der Regel die Fälle besprechen und darauf reagieren können, haben die Situationen zumeist keine dauerhaften negativen Folgen für die Betroffenen.

Im Folgenden findet sich die Fallbeschreibung eines männlichen Betroffenen:

Herr L. arbeitet in der Notaufnahme in einem großen Krankenhaus. Er hat oft Nachtdienste und sieht Patient_innen in unterschiedlichen Zuständen. Am Freitag wird er während der Untersuchung von einer stark alkoholisierten Patientin begrabscht. Er sagt ihr, dass sie damit aufhören solle, weil sie ansonsten rausgeschmissen werde. Die Patientin entschuldigt sich und bleibt für den Rest der Untersuchung still. Herr L. ist nicht überrascht, da solche Situationen ihm regelmäßig passierten.

27 Zutrittsverbot für Praxis analog Hausverbot.

Der folgende Fall einer Krankenpflegerin zeigt auf, dass es sich bei untergeordneten Personen durchaus auch um sexualisierte Kontexte handeln kann, in denen sowohl Patient_innen als auch Kolleg_innen und Vorgesetzte sexuell belästigen.

Frau B. wurde als Krankenschwester von Kollegen, Patienten und einem Arzt verbal sexuell belästigt. Sie kann in diesen Situationen gut verbal Grenzen setzen und hat dabei Selbstsicherheit gelernt. Sie erachtet die innere Haltung als entscheidend für Betroffene, um sich schützen zu können und hat selbst, um diese zu entwickeln, verschiedene Selbstbehauptungs- und Kommunikationskurse besucht.

Hier wird deutlich, dass in einigen (medizinischen und therapeutischen) Berufsfeldern, die stark von sexualisierter Grenzverletzung durch Patient_innen und Klient_innen (sowie durch Kolleg_innen und Vorgesetzte) geprägt sind, zwar sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Regel zügig beendet werden kann, dass es aber hilfreich sein kann, (potenziell) Betroffene im Rahmen von Aus- und Fortbildungen sowie Supervisionen darin zu stärken, konsequent grenzsetzend mit entsprechenden Belästigungen umzugehen. Darüber hinaus könnten Vereinbarungen und Leitlinien für das Verhältnis von Ärzt_innen und Patient_innen sinnvoll sein (s. auch Kapitel 7).

Muster 5: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte oder Personen mit einem höheren Status im Unternehmen, die nicht beendet werden kann (vier Fälle)

Dieses klassische Muster der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, von dem in der Fallbasis der Vertiefungsinterviews ausschließlich Frauen durch männliche Belästiger betroffen waren, äußert sich zumeist in verbalen und / oder zusätzlichen körperlichen Belästigungen, bei denen teilweise auch durch Vorgesetzte oder im Betrieb höhergestellte Personen versucht wird, den Betroffenen sexuelle Beziehungen aufzudrängen oder diese anzubahnen. Relevant ist hier, dass die Betroffenen sich aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen gegenüber dem Belästiger schwieriger abgrenzen und wehren bzw. die Situation nicht beenden können. Diese Form der Belästigung findet oft über einen längeren Zeitraum statt, wird als sehr belastend erlebt und endet oft erst dann, wenn die betroffene oder die verursachende Person das Unternehmen verlässt. Bei manchen Betroffenen führt sie auch zu schwerer Traumatisierung. Hier zwei Fallbeispiele:

Frau C. hatte als Nichtdeutsche Schwierigkeiten, einen Job zu finden. Sie hat eine Stelle als Reinigungskraft gefunden und freut sich darüber. Herr W. ist schon lange in dem Unternehmen angestellt. Er gibt Frau C. Tipps, wie im Unternehmen alles funktioniert und gibt ihr kleine Geschenke wie Gebrauchsgegenstände und Kleidung für ihre Kinder, was Frau C. in ihrer schwierigen finanziellen Situation sehr hilft. Herr W. streichelt Frau C. öfter und umarmt sie, und redet darüber, wie sehr er ihr mit seinen Geschenken hilft. Frau C. bekommt das Gefühl, dass Herr W. mit seinen Geschenken sich das Recht erkauft hat, sie anzufassen. Sie versucht mit ihm darüber zu reden, die Situation ändert sich aber nicht. Frau C. erzählt niemandem über Herrn W., weil sie sich schämt und ihren Job nicht verlieren möchte.

Frau B. wurde von ihrem Vorgesetzten körperlich sexuell belästigt. Sie ist in der Situation erstarrt und war unfähig zu reagieren. Sie hat den Übergriff nicht gemeldet und nach wenigen Wochen deshalb gekündigt. Sie hat mittlerweile eine Therapie gemacht, während der auch sexuelle Missbrauchserfahrungen in der Kindheit aufgedeckt wurden, die für sie im Rückblick erklären, warum Sie in der Situation nicht reagieren konnte. Sie war nach dem Übergriff lange Zeit arbeitsunfähig, in einer Rehabilitationsmaßnahme und hat an einem neuen Wohnort eine Wiedereingliederung gemacht.

An diesen Beispielen wird sichtbar, dass die Ohnmachtsgefühle durch hierarchische und Abhängigkeitsverhältnisse besonders gravierend erlebt werden. Diese verhindern auch, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgedeckt und beendet werden kann. Zumeist tragen ausschließlich die Betroffenen negative Konsequenzen. Hier wären vertrauliche Beschwerde- und Unterstützungsmöglichkeiten, ggf. auch

außerhalb der Betriebe, notwendig, damit Betroffene angstfrei Dritte einschalten und Strategien zur Beendigung der Situationen entwickeln können (siehe auch Kapitel 7).

Muster 6: Sexualisierte Bilder und Darstellungen am Arbeitsplatz (vier Fälle)

Bei dieser Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz werden Bilder, meist mit nackten Frauen und / oder pornografischen Inhalten, am Arbeitsplatz zumeist von männlichen Mitarbeitenden sichtbar aufgehängt. Diese Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist in vielen Fällen relativ leicht und schnell zu lösen. Diejenigen, die von den Bildern gestört werden (zumeist Frauen), bitten darum, die Bilder abzuhängen. In manchen Fällen passiert das sofort, in anderen erst nach einer Diskussion oder Beschwerde bei Vorgesetzten. In einem Fall wurde die Betroffene nicht vom Vorgesetzten unterstützt und die Situation konnte nicht beendet werden. Dieses Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat meistens keine weiteren Folgen und ist allenfalls mit Irritationen oder negativen Kommentaren von Seiten der verursachenden männlichen Kollegen verbunden. Ein Beispiel:

Frau Z. findet eine Stelle in einer kleinen Firma. Sie ist die erste Frau im Büro. Als sie in der Firma anfängt, stellt sie fest, dass im Büro viele Bilder von Frauen in Unterwäsche, halbnackten Frauenfiguren aus Comics sowie pornografische Bilder aufgehängt sind. Frau Z. findet das sehr sexistisch und fühlt sich dadurch im Büro unwohl. Als Frau Z. das Thema in der Teamsitzung anspricht, hört sie von Kollegen, dass sie viel zu sensibel sei. Sie schlagen ihr auch vor, Bilder mit nackten Männern aufzuhängen. Frau Z. recherchiert, was sie in der Situation tun kann, und entscheidet sich, sich bei dem Firmeninhaber zu beschweren. Dort wird ihr Anliegen gehört und verstanden. Der Firmeninhaber unterschreibt ein Verbot für sexistische Bilder. Frau Z.'s Kollegen hängen die Bilder ab, bleiben aber negativ ihr gegenüber.

Hilfreich wäre unter Umständen präventiv eine Klarstellung von Seiten der Betriebe, dass niemand im Rahmen seiner / ihrer Arbeitsstelle sexistischen und sexualisierten Darstellungen ausgesetzt sein muss und dass Vorgesetzte dafür Sorge tragen, dass dies nicht geschieht. Da das Abhängen der Bilder oft zur Lösung des Problems führt, aber nicht zu Verständnis, was genau nicht gestimmt hat, sollten ergänzend klärende Gespräche und Sensibilisierungstrainings in den Unternehmen durchgeführt werden.

Muster 7: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen (sieben Fälle)

Diese Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz widerfährt sowohl männlichen als auch weiblichen Betroffenen,[28] die täglich Kund_innenkontakt, z. B. im Handel, Verkehr oder im Dienstleistungsbereich haben. Sie äußerte sich in den Fällen in Form von Kommentaren, sexistischen Äußerungen und auch körperlichen Belästigungen. In der Regel endete auch hier die sexuelle Belästigung schnell, entweder indem die Betroffenen die Anmerkungen bzw. Belästigungen der Kund_innen ignorierten, oder verbale Grenzen setzten oder einen Kontaktabbruch einleiteten (z. B. über die Aufforderung, das Geschäft zu verlassen). Teilweise reagierten auch Dritte, z. B. andere Kolleg_innen oder Kund_innen, unterstützend, wie im folgenden Fall:

Frau K. arbeitet für eine Tankstelle und hat oft Nachdienst. Am Samstag kommt ein Kunde hinein, bezahlt seine Benzinrechnung und fragt Frau K., wie viel es denn kosten würde, eine Nacht mit ihr zu verbringen. Frau K. sagt nichts, dreht sich um und geht in den Lagerraum. Die Kollegin von Frau K. sieht ihr Gesicht, kommt aus dem Lagerraum und bittet den Kunden, die Tankstelle sofort zu verlassen. Der Kunde geht. Frau K. fühlt sich hilflos und schmutzig und ärgert sich darüber, dass sie nichts gesagt hat.

28 Es handelte sich um drei weibliche und zwei männliche Betroffene, von denen einer als Fahrlehrer drei Fälle berichtete, in denen er von Kundinnen belästigt wurde und ein anderer als Bahnbeamter sexuell belästigt wurde. Bei den betroffenen Frauen handelte es sich um eine Verkäuferin, eine Dolmetscherin und eine Geschäftsführerin.

Da sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen in manchen Berufen als arbeitsspezifisches Risiko gesehen wird, ist es wichtig, unterschiedliche präventive Maßnahmen zu organisieren und durchzuführen. Dazu gehören Schulungen und Empowerment für Mitarbeiter_innen, in denen thematisiert wird, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, und wie darauf reagiert werden kann.

Muster 8: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Altenpflege durch Patient_innen (vier Fälle)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Altenpflege wird sowohl den Aussagen der Betroffenen nach als auch nach den Ergebnissen der Fokusgruppen (Kapitel 7) häufig erlebt. Sie wird mit den (geistigen) Beeinträchtigungen der belästigenden Personen in Zusammenhang gesehen und der Umgang damit wird als normaler Bestandteil der Arbeit bewertet. Der Unterschied zu Muster 4 besteht darin, dass die Patient_innen auf die Pflege angewiesen sind, über längere Zeit in den Einrichtungen bleiben und nicht immer bewusst handeln. Die Betroffenen haben nach eigenen Angaben meist keine dauerhaften negativen Folgen und arrangieren sich mit der Situation oder versuchen, wirkungsvoll zu intervenieren. Dazu werden auch innerhalb der Teams Lösungen gesucht. Beschrieben wurde z. B. der folgende Fall:

Herr L. arbeitet in der Altenpflege. Er muss u. a. einen dementen Herren pflegen, der viele Witze mit sexualisierten Kontexten macht und dafür bekannt ist, dass er Pflegepersonal belästigt. Herr L. versucht die Anmerkungen zu ignorieren und den Herrn zu warnen, sobald er übergriffig werde, was gut funktioniere. Das Pflegepersonal spricht öfter über Herrn K., findet ihn aber harmlos. Da viele Patient_innen in der Pflege ähnlich handeln, findet es die Leitung wichtig, das Pflegepersonal darauf vorzubereiten und zu schulen, wie damit umgegangen werden kann.

Da sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen / Patient_innen in pflegerischen Bereichen besonders schwer verhindert werden kann, ist es hier wichtig, (potenziell) Betroffene im Rahmen von Aus- und Fortbildungen sowie Supervisionen darin zu stärken, konsequent grenzsetzend mit entsprechenden Belästigungen umzugehen. Darüber hinaus könnten Vereinbarungen und Leitlinien für das Verhältnis von Pfleger_innen und Patient_innen sinnvoll sein. Als mögliche Lösung wird in einigen Pflegeheimen das Personal so ausgewählt, dass nur bestimmte (belastbare oder weniger betroffene) Personen mit als belästigend bekannten Patient_innen arbeiten.

Muster 9: Cyberbelästigung (vier Fälle)

Wie bereits weiter oben beschrieben, liegt die Besonderheit dieses Belästigungsmusters vor allem darin, dass der_die Verursacher_in über das Internet sexualisierte Inhalte (in Form von sexuellen Fantasien, sexualisierten Kommentaren, pornografischen Bildern und Videos) über E-Mail oder Messenger versendet und dadurch mitunter auch anonym bleiben kann. Cyberbelästigung wird in der Öffentlichkeit oft als Witz oder als ein weniger ernstes Verhalten im Vergleich zu den anderen Belästigungsformen wahrgenommen. Sie kann jedoch, wie einige Fallbeispiele zeigen, sehr belastend für die Betroffenen sein. Eine weitere Besonderheit liegt darin, dass Betroffene über das Medium auch außerhalb des Arbeitsplatzes erreicht und belästigt werden können. Teilweise ist diese Form auch in ein generelles Mobbing des_der Betroffenen am Arbeitsplatz eingebunden.

Vier Fälle (drei weibliche und ein männlicher Betroffene_r) liefen nach diesem Muster ab. Ein Beispiel:

Frau P. bekommt eine E-Mail mit pornografischen Inhalten und Belästigungen über eine Adresse in ihrer Firma, zu der alle Zugang haben. Sie versucht, diese zu ignorieren, bekommt aber im Laufe der Woche noch weitere Mails mit ähnlichen Inhalten. Als sie im Team nachfragt, wer diese Mails geschickt hat und warum, gibt ihr niemand eine Antwort. Obwohl sie die weiteren E-Mails ignoriert, ohne die Inhalte zu lesen, fühlt sie sich zunehmend nervös und belästigt; die Gespräche im Team führen zu keinem Ergebnis. Da über die Firmenadresse auch wichtige Mitteilungen kommen, kann Frau P. diese

nicht einfach blockieren. Die Situation bleibt ungelöst, auch wenn die sexuelle Belästigung irgendwann aufgehört hat.

Ähnlich wie bei den anderen Mustern, kann in diesen Fällen Sensibilisierung, auch für Cyberbelästigung, bei der Prävention und auch eine Vermittlung von Strategien zum Umgang mit Cyberbelästigungen helfen.

Muster 10: Körperlich-verbale und körperliche Belästigung durch Kolleg_innen / Vorgesetzte, die beendet werden konnte (zwei Fälle)

Da sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oft sehr subtil ist und mit individuellen Empfindlichkeiten zu tun hat, können z. B. Umarmungen in bestimmten Kombinationen belastend und belästigend auf Betroffene wirken. In den beiden Fallbeispielen konnte die Mehrheit der körperlichen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter Kolleg_innen oder auch zwischen Mitarbeiter_innen und Vorgesetzten nach einem inoffiziellen Gespräch beendet werden. Es handelte sich um Fälle, in denen die Kolleg_innen massiert, umarmt, gestreichelt und / oder angefasst wurden, oft auch in Kombination mit Kommentaren zum Aussehen der Betroffenen.

Frau O. studiert und jobbt nebenbei im Café als Kellnerin. Sie wird von Kolleg_innen als „klein und süß“ bezeichnet und öfter umarmt. Am Anfang sagt sie nichts, obwohl es ihr erniedrigend vorkommt. Nach zwei Monaten kann sie es nicht mehr aushalten und redet im Team darüber, dass sie nicht mehr so bezeichnet und auch nicht umarmt werden möchte. Die Kolleg_innen sind zwar überrascht, verstehen aber ihr Anliegen und versuchen sie anders zu behandeln. Frau O. freut sich, dass sie nicht mehr umarmt wird. Sie ist besonders stolz auf sich selbst, dass sie in der Situation etwas sagen konnte.

Wie bereits in anderen Fällen beschrieben, zeigt dieses Muster, dass Aufklärung über die sexuelle Belästigung sowie grenzüberschreitendes und sexistisches Verhalten am Arbeitsplatz aber auch die Unterstützung von Betroffenen entscheidend sind, um die Situationen zu beenden.

Muster 11: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch eine Person, mit der eine frühere (Liebes-) Beziehung bestand (zwei Fälle)

Ein besonderer Fall ergibt sich durch Situationen, bei denen die Beteiligten nicht nur zusammenarbeiten, sondern auch privat eine intime oder freundschaftliche Beziehung haben oder hatten. Hierzu wurden zwei Fälle dokumentiert, bei denen eine Frau durch einen Ex-Partner bzw. ein Mann durch eine befreundete Kollegin auch körperlich sexuell belästigt wurden. Sie empfanden diese Übergriffe jeweils grenzüberschreitend und unangemessen; insbesondere im Fall des belästigenden Ex-Partners konnten sie aber nicht zeitnah beendet werden, auch weil die beruflichen Umfelder von der (vorangegangenen) Beziehung wussten und den Fall als Privatproblem einstuften.

Frau V. und Herr P. sind in einer Beziehung. Da Frau V. für die Firma freiberuflich arbeitet und die Firma, in der Herr P. angestellt ist, gerade eine Mitarbeiterin sucht, schlägt Herr P. die Kandidatur von Frau V. vor. Kurz nachdem Frau V. den Auftrag übernimmt, trennen sich Herr P. und Frau V. Da sie weiterhin an dem Projekt arbeiten müssen, ist die Situation ziemlich angespannt. Beide versuchen, so wenig wie möglich Kontakt miteinander zu haben und dabei sachlich zu bleiben. Als Frau V. sich auf ein großes Treffen vorbereitet, kommt Herr P. zu ihr, fasst sie am Po an und küsst sie fest auf den Mund und sagt, dass sie alles schaffen werde. Da sie zu dem Zeitpunkt des Geschehens bereits seit drei Monaten getrennt sind, ist Frau V. schockiert und fühlt sich sehr belästigt, kann aber in dem Moment nicht reagieren, weil das Treffen bereits anfängt. Als Frau V. diese Situation mit Herrn P. nach dem Treffen mit dem Teamleiter bespricht, findet sie bei letzterem kein Verständnis, weil bekannt sei, dass Frau V. und Herr P. früher ein Paar waren. Frau V. weiß nicht, an wen sie sich sonst wenden kann, und hat Angst, dass sie bei der Firma keine Aufträge mehr bekommt, wenn sie „Stress macht“.

Unklar bei den Fällen in der Fallbasis war, inwieweit sich die Arbeitgeber_innen bei diesen Situationen einmischen müssen und können. Oft reagieren Dritte eher mit Verwirrung auf solche Situationen und hoffen, dass die Fälle vor allem privat gelöst werden können. Allerdings wird in diesem Fallbeispiel deutlich, dass spätestens bei einer Beschwerde den_die Arbeitnehmer_in / Vorgesetzte aufgrund der Schutzpflichten gegenüber den Mitarbeitenden angehalten sind, konsequent zu intervenieren. Dies sollte auch in Schulungen für Vorgesetzte vermittelt werden (siehe auch Kapitel 7).

Zwischenfazit

In der vorangegangenen Analyse wurden elf unterschiedliche Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anhand der beschriebenen Fälle herausgearbeitet, um die verschiedenen Fallkonstellationen und die mit ihnen verbundenen Probleme und Möglichkeiten zu reflektieren. Es zeigte sich, dass in vielen der Muster sexuelle Belästigung ohne größere Schwierigkeit und auch zeitnah von den Betroffenen (teilweise auch unter Einbeziehung Dritter) beendet werden konnte. Dazu gehörten z. B. verbale Belästigungen von gleichgestellten Kolleg_innen, sexualisierte Bilder am Arbeitsplatz oder sexuelle Belästigung im Kontext einmaliger Kundenkontakte. Bei zwei Mustern – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Personen, mit denen zuvor eine (Liebes-)Beziehung bestand sowie bei Cyberbelästigung – sind mögliche Lösungen und Zuständigkeiten mitunter schwer greifbar. Nichtsdestotrotz, müssen auch in diesen Situationen die Arbeitgeber_innen intervenieren und ihren Schutzpflichten gegenüber den Beschäftigten nachkommen.

Besonders belastend für die Betroffenen und besonders schwierig zu lösen waren Muster, die durch **Macht- und Abhängigkeitssituationen** geprägt waren (etwa bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und / oder gegenüber Auszubildenden und Praktikant_innen sowie Belästigungen durch Kund_innen, zu denen eine starke Abhängigkeitsbeziehung besteht). Die Belästigungssituationen waren zudem auch dort schwierig zu beenden, wo die Belästigung durch bestimmte Personen im Betrieb **normalisiert und bagatellisiert** wurde. In einigen Situation konnten die Betroffenen entweder nicht oder nur schwer reagieren (aufgrund von Vorerfahrungen oder besonders ungeschützten oder unterlegenen Positionen im Arbeitsverhältnis); oder sie erhielten ungenügende Unterstützung durch Kolleg_innen und / oder Vorgesetzte. Gerade bei jenen Gruppen, die sich aufgrund der besonderen Macht- und Abhängigkeitssituationen schwieriger gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wehren können, oder die **ungenügende Unterstützung im Unternehmen** erfahren, wird ein besonderer Unterstützungsbedarf sichtbar.

Im Folgenden werden noch einmal typische Reaktionsmuster von Betroffenen reflektiert, um daraus weitere Informationen für erforderliche Maßnahmen zu gewinnen.

6.4 Häufige Reaktionen der sozialen und beruflichen Umfelder auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Die meisten Betroffenen haben Unterstützung in ihrem Umfeld und am Arbeitsplatz erfahren, wenn sie Dritten über die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz berichteten. Sie empfanden es zumeist als hilfreich, sich einer dritten Person im Betrieb anzuvertrauen. Einige Kolleg_innen haben daraufhin die Bereitschaft gezeigt, mit dem_der Verursacher_in zu sprechen und / oder sich in die Situationen einzumischen. Vor allem, wenn die Situationen durch Kund_innen verursacht wurden, haben Kolleg_innen häufiger Partei ergriffen und dazu beigetragen, die Situationen zu beenden. Als hilfreich wurde es außerdem empfunden, die Situationen mit Freund_innen und Familienangehörigen zu besprechen.

Während in 41 Fällen, in denen dazu Aussagen erfolgten, das Umfeld unterstützend reagierte, war die Reaktion in nur acht Fällen nicht unterstützend. Die Betroffenen wurden in den acht Fällen entweder belächelt, als spießig bezeichnet oder nicht ernst genommen. In diesen Fällen handelte es sich vor allem um Belästigungen durch bekannte Verursacher_innen, die im Betrieb bereits mehrere Frauen sexuell belästigt hatten, deren Verhalten aber bagatellisiert und entschuldigt wurde. Das waren in den Schilderungen der Betroffenen aus der Fallbasis entweder Vorgesetzte oder ältere männliche Mitarbeitende in verantwortlichen technischen Positionen, z. B. Hausmeister oder Lagermeister, gegen die nichts unternommen und deren Verhalten geduldet oder bagatellisiert wurde.

6.5 Folgen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz für Betroffene

Die Analyse der Folgen der erlebten sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz für die Betroffenen anhand der Vertiefungsbefragungen verweist darauf, dass der **größte Teil der Betroffenen leichte oder keine Folgen für sich selbst wahrnimmt,** was im Hinblick auf psychische Belastungen durch die quantitative Befragung bestätigt wird (s. Kapitel 5), allerdings in Widerspruch zu den Ergebnissen der Literaturanalyse steht (s. Kapitel 3). Die Handlungen wurden von den Betroffenen selbst häufig normalisiert oder bagatellisiert. Viele bewerten die Situationen als eine Form alltäglicher Diskriminierung **als Frau** am Arbeitsplatz. So schilderte eine Betroffene:

> *„[...] so verbal bin ich im Laufe des Berufslebens schon öfter mal irgendwo belästigt worden. Also da war jetzt nicht unbedingt eine ganz bestimmte Situation dabei, wo ich sag: ‚Oh Gott, Oh Gott, Oh Gott, Oh Gott'. Es war halt immer wieder das Ding, ja als Frau bist du halt einfach irgendwo [...]. Ja es waren größtenteils Kollegen und auch einmal ein Vorgesetzter, der halt irgendwie ein bisschen so anzügliche Bemerkungen gemacht hat. [...] Es war aber bei mir nie so schlimm, es sind halt einfach wahrscheinlich so ganz normale Bemerkungen, die oft Frauen gemacht werden: ‚Hast du einen geilen Arsch' oder [...]. So ein bisschen daneben [...]."*

Ein geringerer Anteil der Betroffenen (neun Fälle) berichtete **schwere Folgen** durch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Diese bezogen sich sowohl auf die Gesundheit als auch auf die Karrieren und die Lebensqualität im Allgemeinen.

Sehr schwere gesundheitliche und berufliche Folgen hatten Betroffene, bei denen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu Retraumatisierungen im Kontext von Erinnerungen an Gewalt in der Kindheit führte. Das war bei **zwei Betroffenen** der Vertiefungsbefragung der Fall.

Eine Betroffene berichtete sehr negative Einflüsse der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf ihre tägliche Arbeit und ihr Leben. Sie schilderte zunächst, dass sie im Kolleg_innenkreis isoliert wurde:

> *„[...] Zunächst war es so, dass diese, ich sag mal, wiederholten Aufmerksamkeiten waren schon auch Kollegen auch aufgefallen. Führte dazu, dass ich angesprochen wurde. So quasi, ob ich denn jetzt was mit dem Chef hätte und so quasi, eher ich als der Liebling vom Chef [...]."*

Aufgrund ihres Nicht-Eingehens auf die Annäherungsversuche des Vorgesetzten wird sie auch durch diesen isoliert.

„[...] Also weil ich jetzt nicht wohl in seinem Sinne positiv reagiert hab. Letztlich hat es dazu geführt, dass er sehr auf Distanz ging und da er halt mein direkter Vorgesetzter war und ich von allen Informationen abhängig war, habe ich mich sehr isoliert gefühlt [...].“

Hinzu kamen Selbstzweifel und Einschränkungen in der Arbeitsfähigkeit:

„Man kapiert gar nicht, in welche Richtung das läuft. Also für mich auch sehr große Selbstzweifel, hat das Ganze ausgelöst, dass ich eben, wo es offensichtlich ja schon einigen Leuten schon sehr viel deutlicher war. Dass ich es einfach nicht kapiert hatte. Und letztlich hat es dann halt ganz extrem meine Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigt und das Verhältnis war halt, ja, nicht mehr unbefangen. Ich habe sogar noch gedacht, okay, das ist damit erledigt und hat jetzt keine weiteren Konsequenzen.“

Die sich verschlechternde Arbeitsfähigkeit, Isolation und Angst vor weiteren Belästigungen haben letztendlich dazu geführt, dass die Betroffene ihre Stelle verlassen hat:

„Aber dadurch dass ich dann von allen Informationen abgeschnitten war und ich halt auch immer ein bisschen nervös, angespannt geguckt habe: Was kommt jetzt wieder, steht er wieder zu nah, was macht er jetzt, kann er irgendwas falsch verstehen. Ja konnte ich mich auch zunehmend schlechter konzentrieren. Und hab auch Schlafstörungen gekriegt, was dann letztlich meiner Arbeitsqualität auch geschadet hat... Was dann dazu geführt hat, dass ich gekündigt habe.“

Bei anderen Betroffenen hatte die Erfahrung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfolgreich abwehren und beenden zu können, positive Folgen für deren Selbstbewusstsein. Die eigene Reaktion auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde von diesen als **positiv und stärkend** bewertet. Betroffene von **sechs Fällen** aus der Fallbasis berichteten, dass die Lebenserfahrung und sichere Position am Arbeitsplatz (z. B. als erfahrene Beraterin oder Leiterin) ihnen geholfen habe, auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schnell und selbstsicher zu reagieren, was ihnen als jüngere Frauen nicht möglich gewesen wäre. Dies erlebten sie als insgesamt stärkend.

6.6 Konsequenzen und Sanktionen für die Verursacher_innen

Bei den in den Vertiefungsinterviews beschriebenen Situationen gab es für die meisten Verursacher_innen keine Folgen oder Sanktionen. Dort, wo Konsequenzen für die Verursacher_innen erfolgten, reichten diese von offiziellen Gesprächen und Ermahnungen bis hin zu Kündigungen und Praxisverboten. Meistens hängen diese Sanktionen nicht von der Schwere der Fälle ab, sondern von der individuellen Reaktion der Betroffenen und dem Unternehmensklima.

Beschrieben wurden folgende Konsequenzen für Verursacher_innen:

- Mit den Verursacher_innen fanden in 13 von 56 Fällen Gespräche statt. Zumeist wurden diese Gespräche von den Betroffenen selbst durchgeführt. Manchmal fanden sie auch in offiziellerem Rahmen statt (z. B. in Form einer Mediation oder einem Gespräch mit den Vorgesetzten).

- Im medizinisch-therapeutischen Bereich gab es unterschiedliche Sanktionen für Patient_innen, die belästigend agiert haben. In einigen Fällen wurde ein Praxisverbot für Patient_innen ausgesprochen, wodurch die Situation sofort beendet werden konnte (drei Fälle). Ein anderer Patient wurde infolge der sexuellen Belästigung wegen Fremdgefährdung in die Psychiatrie eingewiesen. Mit einem Patienten einer Pflegeeinrichtung wurden mehrere Gespräche durch das Pflegepersonal geführt.

- Wenn im Dienstleistungssektor durch Kund_innen belästigt wurde, konnte dies zum Teil durch einen Austausch der dienstleistenden Personen beendet werden (z. B. im Fall einer Fahrschule, bei der Fahrschüler_innen nach der sexuellen Belästigung einer anderen Fahrlehrerin zugewiesen wurden). Hierzu gab es vier Fälle.

- In einem Fall wurde ein belästigender Vorgesetzter gekündigt.

- In zwei weiteren Fällen wurde eine Person ermahnt bzw. abgemahnt, was zur Beendigung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz führte.

Insgesamt zeigt die Analyse auf, dass konsequente Reaktionen auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Form von Gesprächen (durch Betroffene selbst, aber auch durch Vorgesetzte) und die Ankündigung von Sanktionen in der Regel bewirken konnten, dass die Situation beendet wurde. Nur sehr wenige belästigende Personen wurden aber mit gravierenderen arbeitsrechtlichen Sanktionen konfrontiert. Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der anderen Untersuchungsteile (siehe auch Kapitel 5, 7).

In den Fällen, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als unangenehmer, aber unvermeidbarer Teil der Arbeit gesehen wird (vor allem in der Pflege und im medizinisch-therapeutischen Bereich) wird die Problematik meist in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz thematisiert und diskutiert. Außerdem bestehen eine Reihe möglicher Lösungen, auf die Betroffene zurückgreifen können, wie z. B. Praxisverbot für Verursacher_innen und Unterstützung durch Kolleg_innen.

Besonders schwer sind jene Situationen für einen Zugriff oder eine Sanktionierung greifbar, in denen die Betroffenen sich aufgrund von extremer Abhängigkeit (wie z. B. im Fall von Praktikant_innen und Auszubildenden, Reinigungspersonal oder bei untergeordneten Bürokräften) nicht an Dritte wenden oder Unterstützung innerhalb oder außerhalb des Betriebes suchen. Diese, und auch Menschen mit traumatischen Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt, sehen oft wenig Handlungsmöglichkeiten, sich zu schützen und / oder die Situationen zu beenden. Zudem erfolgten keine institutionellen Reaktionen und Sanktionen, wenn die sexuelle Belästigung durch bestimmte Personen bagatellisiert, normalisiert und / oder als unveränderbar gesehen wird. In den genannten Fällen sind die Betroffenen besonders ungeschützt und auf zusätzliche externe Maßnahmen angewiesen, die unterstützend und stärkend sind.

6.7 Vorschläge für verbesserte Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus Sicht der Betroffenen

Eine der abschließenden Fragen an Betroffene war, welche Maßnahmen zur Verhinderung und Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sie sinnvoll finden. Im Folgenden werden die Antworten der Betroffenen auf diese Frage strukturiert dargestellt und mit Zitaten unterlegt.

6.7.1 Ratschläge für Betroffene

Eines der wichtigsten Ergebnisse ist, wie viele Betroffene betonen, die **individuelle Reaktion** der Betroffenen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Deshalb wurden von den Befragten viele Ratschläge benannt, die auf die Betroffenen selbst abzielen.

Eine Betroffene fasste es so zusammen:

> *„[...] ich glaube wichtig ist halt einfach, dass man auch selbstbewusst manchmal seine Grenzen setzen muss. Also man kann ja nicht alles im Leben verhindern [...].“*

Interessant ist, wie unterschiedlich diese Ratschläge von Betroffenen an andere Betroffene sind. Zum Beispiel sagte eine Betroffene, dass man auf jeden Fall **laut werden** soll, wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auftritt. Im Gegensatz dazu empfahl eine andere Betroffene, auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gar nicht zu reagieren und den_die Belästiger_in **zu ignorieren:**

> *„[...] Also so wie es bei mir jetzt war, würde ich wahrscheinlich wirklich anderen raten, einfach Größe zeigen und überhaupt nicht darauf reagieren. Weil wenn man darauf reagiert, also generell mein ich, begibt man sich auf die gleiche Ebene wie die [...]. Entweder überhaupt nicht beachten, mit dem Blick strafen oder halt einfach sagen: ‚Bitte lass‘ das in Zukunft, ich mag das nicht‘.“*

Von einer anderen Betroffenen kam die Empfehlung, auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit einem **persönlichen Gespräch** zu reagieren und zu klären, worin das Problem liegt:

> *„[...] ich würde jedem eigentlich raten, dass er dann offen im Gespräch etwas sagt, und [...] DANKEND ablehnt, ja jetzt nicht aggressiv wird der Person gegenüber, sondern bestimmt, aber ruhig, das Ganze erklärt [...].“*

Ein anderer Betroffener gab den Ratschlag, dass die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf keinen Fall persönlich geregelt werden sollte und empfahl stattdessen, die **zuständigen Abteilungen** zu involvieren:

> *„Anderen würde ich raten, in JEDEM Fall, also sofort offen damit umzugehen. Das heißt, die Mails weiterzuleiten, die Instanzen, Frauenbeauftragte, Rechtsabteilung [...] zu informieren. Und also dann [...] die entsprechenden Rückmeldungen abzuwarten. Das ist auch entsprechend verbucht worden. Die Dateien sind auch entsprechend abgespeichert in einem eigenen Ordner und das würde ich auch allen raten. Also mit dieser Situation sofort offen umzugehen und nicht das persönliche, vertrauensvolle Gespräch oder irgendwie etwas Ähnliches zu machen [...].“*

Zusammenfassend kann man sagen, dass ein Ratschlag für Betroffene wäre, auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **entsprechend der eigenen Möglichkeiten zu reagieren.** Es wurde von mehreren Betroffenen betont, wie wichtig die Reaktion überhaupt sei. Vor allem betroffene Frauen geben an, dass ihre Ratschläge für andere Frauen wichtig seien und mit Frauenemanzipation zu tun hätten. Zusätzlich zur allgemeinen Empfehlung, sich zu trauen und zu reagieren, wurden auch Hinweise gegeben, dass **Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungskurse sowie Konfliktlösungstrainings hilfreich** seien.

Interessanterweise kam von mehreren Betroffenen die Idee, dass sie **zu freundlich** seien und deshalb (zu lange) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geduldet hätten. Sie hätten sich selbst gewünscht, künftig weniger freundlich und dafür abgegrenzter mit Menschen am Arbeitsplatz umzugehen und z. B. **Umarmungen abzulehnen,** um nicht falsch verstanden zu werden.

Ein männlicher Betroffener sagte dazu:

> *„Ich glaube, dass ich selber auch an meiner Art etwas ändern muss, um Freundlichkeit oder Anteilnahme oder menschliches Interesse, um darauf zu achten, dass das nicht falsch verstanden wird in ein, wie soll ich sagen? Männliches oder sexuelles Interesse. Dass das nicht irgendwie falsch aufgefasst wird und damit irgendwie eine Ermutigung für etwas gegeben wird, was ich gar nicht die Absicht habe oder im Sinn habe in irgendeiner Weise zu befördern."*

Eine Betroffene äußerte sich in ähnlicher Weise:

> *„Also ich wäre glaube ich nicht mehr so freundlich. Also normalerweise ist man ja freundlich zu seinen Mitmenschen und ich glaube, wenn ich nochmal auf so eine Kategorie Mensch treffen würde, wäre ich auch um den Preis, dass man als arrogant gilt, unfreundlicher und distanzierter."*

Für eine stärkere Trennung von Privatsphäre und geschäftlicher Ebene im Umgang in der Arbeitswelt plädierte ein anderer Betroffener:

> *„[...] ich sage immer, ich gebe meine Sexualität an der Stechuhr ab, weil ich bin zum Arbeiten in der Arbeit und suche/bin da nicht zum Flirten oder zum irgendwelchen Damen Hinterher-Schauen, ich bin einfach nur zum Arbeiten dort. Und ja. [...] Arbeiten und Privatleben mehr trennen [...]."*

Eine andere wichtige Empfehlung, die von vielen Betroffenen geäußert wurde, war, mit der Situation **nicht alleine zu bleiben** und **auf jeden Fall das Geschehene mit jemandem zu besprechen.** Für manche Betroffene kann es eine_ein Vorgesetzte_r oder Frauenbeauftragte sein, für andere – eher eine Freundin, ein Freund oder ein Familienmitglied.

6.7.2 Maßnahmen auf der Ebene des Unternehmens

Viele der Wünsche, die Betroffene äußerten, richten sich an den Arbeitgeber_innen. Diejenigen Betroffenen, die gute Erfahrungen damit gemacht haben, wie ihr Unternehmen oder Betrieb auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reagiert hat, erläuterten, was genau für sie funktioniert hat. Diejenigen, deren Erfahrungen nicht so gut waren, beschrieben, was genau sie sich gewünscht hätten. Die folgenden Empfehlungen können auf dieser Basis abgeleitet werden.

Erstens sollte das **Betriebsklima im Allgemeinen offen und freundlich** sein, damit die Betroffenen sich sicher fühlen und beschweren können. Eine Betroffene sagte dazu:

„Ich glaube, was sich eher ändern müsste, wäre tatsächlich die Atmosphäre in den Betrieben. Dass man es ansprechen kann, ohne dann als [...] weiß ich nicht, empfindliche Ziege, die keinen Spaß versteht, dazustehen."

Zweitens, müsse **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz enttabuisiert** und in den Unternehmen und Betrieben **thematisiert** werden, auch durch eine verstärkte **Öffentlichkeitsarbeit.** Die Betroffenen wünschen sich, dass die Unternehmen sich **klar gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz positionieren** und diese Position auch offiziell und deutlich vertreten, z. B. in den Statuten des Unternehmens. Vor allem ist es Betroffenen wichtig, dass sich die **Leitungspersonen hier klar gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz positionieren.** Außerdem sei es wichtig, eine **Vertrauensbasis bei den Vorgesetzten** zu haben, da ihre Reaktion auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entscheidend sei.

Mehrere Betroffene wünschten sich, dass die Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den Unternehmen und Betrieben **offen besprochen** werden können. Dadurch würden sich die Betroffenen sicherer fühlen und die Fälle auch offenlegen können. Ein anderes Ziel, das mit der Besprechung der Fälle erreicht werden könne, sei die **Kontrolle und Sanktionierung der Verursacher_innen.**

Dazu sagte eine Betroffene:

„[...] Ich finde, das sollte einfach mit allen Mitarbeitern ganz klar und offen besprochen werden [...]. Dann fühlen sich die Betroffenen vielleicht auch einfach sicherer, weil sie wissen: ‚Okay, da wird nichts unter den Tisch gekehrt. Sondern da ist wirklich jemand da, der mir hilft.' Und derjenige, der diese Aktion vielleicht ausführen wollen würde, weiß halt aber auch: ‚Hm, da schaut jemand drauf.' Ist vielleicht auch ein Grund für solche Menschen, das einfach NICHT zu machen am Arbeitsplatz."

Eine andere Betroffene argumentierte ebenfalls für das **offene Vorgehen** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die **Unterstützung der Betroffenen:**

„[...] Also das muss ganz klar gelegt sein, dass die Leute sich, OHNE sich irgendwie selber belasten zu müssen, zu jemandem gehen können und die Situation durchsprechen können. Das ist die einzige Möglichkeit, wie man solche Dinge verhindern kann. Und dann braucht es eine Zeit, und dann werden die Menschen von denen die Belästigung ausgeht merken: ‚Hör zu, das geht so nicht mehr'. Aber solange nur der Belästigte, wenn der dann denkt: ‚Oh, da habe ich sicher etwas falsch gemacht!' Oder: ‚Ist mein Rock zu kurz? Oder ist mein Ausschnitt zu groß?' Das darf so nicht sein. [...]. Aber Grabschen und Festhalten oder sonstige verbale Sachen, das geht einfach nicht [...]."

Wie bereits beschrieben, sind die meisten Betroffenen selbst aktiv geworden, um auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu reagieren und sie zu beenden. In diesem Zusammenhang plädieren die Betroffenen auch für mehr **Sensibilität** in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und wünschen sich, dass es als **Problem des Gesamtunternehmens** gesehen und weder individualisiert noch verharmlost wird.

Eine Betroffene gab an:

„[...] ich finde, dass das Thema häufig einfach eher ins Lächerliche gezogen wird. Das finde ich, erlebt man bei uns im Büro auch häufig. Dass es dann ‚Hahaha, wenn uns hier jemand hört! Das ist ja alles sexuelle Belästigung.' Ja. Ich verstehe das. Ich weiß, dass die das nicht ernst meinen, sondern dass das eher Spaß ist,

aber [...] es gibt auch genügend die das falsch verstehen könnten. Und das [...] wird einfach zu locker gesehen [...].“

Viele Betroffene finden, dass jeder Betrieb ein offizielles Vorgehen und Strukturen für die Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben soll. Außerdem sollte mehr Geld in die Bekämpfung der Problematik investiert werden. Eine der Ideen war, regelmäßige anonyme Befragungen zu sexueller Belästigung in den Betrieben bzw. Unternehmen durchzuführen.

Von den Betroffenen wurde zudem viel über **Trainings und Schulungen gesprochen.** Betroffene wünschten sich mehr **Informationen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,** bereits bei der **Einstellung**, sowie regelmäßige **Pflichttrainings** zu sexueller Belästigung und zum korrekten Umgang damit am Arbeitsplatz. Vor allem wurde betont, dass **Führungskräfte** solche Trainings benötigten. Ein männlicher Betroffener betonte außerdem, dass vor allem Trainings für Männer angeboten werden sollten:

„[...] ich glaube schon, dass man wirklich nicht unterschätzen darf, also gerade MÄNNER nicht unterschätzen dürfen, wie sehr sie, auch wenn es ihnen gar nicht bewusst ist, wenn es ihnen bewusst ist sowieso, aber wie sehr sie auch dann, wenn sie sich gar nicht bewusst sind, [...] durch ihr Verhalten, durch Wortwahl, durch Gesten, [...] belästigend oder erdrückend oder bedrückend wirken können. Oder einschüchternd oder zu etwas einladend, was sie gar nicht im Sinn haben. Ich glaube, dass da, wir Männer, in der Regel viel zu wenig Bewusstsein dafür haben [...].“

Mehrere Interviewte erwähnten zudem die Förderung der **Solidarität zwischen den Kolleg_innen** als eine wichtige Maßnahme gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Mit Solidarität würden die Zeug_innen von sexueller Belästigung auch darauf reagieren und Betroffene unterstützen. Vor allem sollten sich die **Frauen am Arbeitsplatz** mehr wechselseitig unterstützen. Das könne z. B. in Form von **Mentoring** und **Gesprächskreisen** von und für Frauen sein, wo sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere Themen offen besprochen werden könnten.

Außerdem wurden zusätzliche **Sicherheitsmaßnahmen** für bestimmte Arbeitsfelder angegeben, z. B. CCTV (Videoüberwachungsanlage) am Arbeitsplatz oder auch der Wunsch, **nicht allein** mit den Kund_innen / Patient_innen zu sein.

6.7.3 Maßnahmen auf gesamtgesellschaftlichem Niveau

Da viele Betroffene den **systemischen Charakter** der Belästigungen erkennen, wurden oft Maßnahmen genannt, die sich auf die Ebene gesamtgesellschaftlicher Veränderungen beziehen. Darunter fällt z. B. die **Gleichberechtigung von Frauen und Männern.**

Eine Betroffene sagte dazu:

„[...] Ich finde, da sollte es ein Gesetz geben, oder irgendetwas gemacht werden, dass diese SCHEISS Diskriminierung – Entschuldigung, wenn ich das so sage – zwischen Mann und Frau ENDLICH mal aufhört [...].“

Von Betroffenen wurden außerdem **Frauenquoten** als hilfreich für den Abbau von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gesehen sowie **Sensibilisierungskampagnen** zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Viele Betroffene wünschen sich, dass sexuelle Belästigung bereits in der frühkindlichen Bildung und Schulen sowie in den Familien thematisiert wird.

Eingeführt werden sollten außerdem **Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung bereits in den Schulen und Kindertagesstätten.** So äußerte eine Betroffene:

„[...] Unverletzlichkeit der körperlichen Grenzen, nicht nur für Frauen, auch für Männer und für Kinder noch viel, viel stärker hinweisen. Und auch politisch, auch in Schulen, UNBEDINGT in Schulen schon, und in Kitas auch diese Vertrauensperson hinsetzen. Also ganz niederschwellig, wirklich überhaupt nicht in Richtung: Das ist eine Stelle wo ich petze, sondern wo man sich anvertrauen kann [...].“

Schließlich sind viele Betroffene der Meinung, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und der Umgang damit während der **Ausbildung** thematisiert werden sollten, vor allem in den Berufen, in denen man viel damit zu tun haben werde, z. B. in der Pflege und im medizinisch-therapeutischen Bereich.

Insgesamt habe die #MeToo-Debatte bereits viel an der Öffnung für das Thema bewirkt; es sollte aber eine **breitere Öffentlichkeitsarbeit** dafür fortgesetzt und intensiviert werden.

6.7.4 Empfehlungen für die verbesserte externe und interne Unterstützung Betroffener

a) Interne Unterstützung Betroffener

Von vielen Betroffenen wurden **Anlaufstellen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Diskriminierung** im allgemeinem als wichtige innerbetriebliche Maßnahme genannt. Als interne Ansprechpersonen wurden Ombudsstellen, Arbeitnehmer_innenvertretungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Ansprechpersonen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zu Diskriminierung genannt. Hierzu wurden von den Betroffenen konkrete Wünsche geäußert, wie diese Stellen arbeiten sollen. Vor allem wird als wichtig erachtet, sich über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz überhaupt beschweren zu können und ernst genommen zu werden, sowohl bei den Vorgesetzten als auch bei den betriebsinternen Ansprechpersonen. Viele wünschen sich die Möglichkeit, sich anonym und niedrigschwellig über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beraten zu können, und dass diese Beschwerden zunächst nicht zu weiteren Konsequenzen führen müssen, da dadurch die Schwellen abgebaut würden.

Eine Betroffene empfahl

„[...] niedrigschwellige Angebote, ohne dass es dann gleich dramatische Konsequenzen hat [...].“

Eine andere betonte auch, wie wichtig **anonyme Beratung** (evtl. auch **telefonisch**) sei:

„[...] Es sollte ein anonymes Meldeverfahren oder eine Ansprechstelle VERPFLICHTEND geben dafür. Und auch so, dass das keine Konsequenzen hat [...].“

Ein weiteres Zitat aus den Vertiefungsinterviews macht deutlich, dass viele Betroffene aus **Angst um die eigene Stelle** nicht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reagieren und dass der Wunsch besteht, dies auch im Kontext der Beratung zu berücksichtigen:

„[...] Es sollte irgendwie gewährleistet sein, dass [...] der Arbeitsplatz nicht in Gefahr ist, nur weil man so etwas meldet, oder auch weil man so etwas mitbekommen hat von einer anderen Person, die belästigt wurde [...]. Sowas müsste irgendwie gewährleistet sein. Ich glaube, dann hätten viel mehr Leute reagiert [...].“

Eine andere Sorge, die Betroffene haben, ist, dass das **Betriebsklima** durch die Beschwerde zerstört werden könnte. Es wurde gewünscht, dem entgegenzuarbeiten, aber kein konkreter Vorschlag gemacht, wie das gewährleistet werden könne.

Als problematisch wurde gesehen, dass **Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und andere Vertrauenspersonen** für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **zu wenig Macht** in den Unternehmen und Betrieben hätten, da alle wichtigen Positionen (z. B. im Betriebsrat und in der Unternehmensleitung) von Männern besetzt seien. Außerdem erwähnten viele, dass Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **unparteiisch** sein und **keine anderen Verflechtungen** im Unternehmen haben sollten.

Viele Betroffene fänden es wichtig, dass **Ansprechpersonen für** sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, oder dafür geladene **externe Expert_innen,** regelmäßige **Treffen, Trainings und Gesprächskreise** durchführen.

b) Externe Unterstützung Betroffener

Obwohl ein Teil der Befragten ihre Zweifel äußerte, ob auch externe Stellen bei sexueller Belästigung im Betrieb beraten könnten, hielten einige Befragte **externe Unterstützung** für eine durchaus wichtige Maßnahme.

Als erforderlich werden externe Beratungsstellen gesehen, die **neutral** und **firmenunabhängig** arbeiten. Eine Betroffene sagte, dass auch **kirchliche Träger** und **Wohlfahrtsverbände** solche Beratung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anbieten sollten. Vor allem wurde gewünscht, dass externe Stellen **intervenieren können,** falls die Fälle intern nicht gelöst werden können.

In bestimmten Bereichen sei deren Unterstützung besonders wichtig. Genannt wurden hier Angebote für **Therapie bzw. psychologische Hilfe für die Betroffenen** sowie die **rechtliche Beratung** und Unterstützung für Betroffene, damit die Fälle auch angezeigt werden könnten.

Schließlich wünschten sich einige Betroffene die Möglichkeit, dass auch die Polizei bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz interveniert.

6.7.5 Vorschläge für verbesserte Sanktionen

In den Vertiefungsinterviews wurden die **existierenden Maßnahmen** und Strafen zur Sanktionierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von den Betroffenen auf allgemeiner Ebene **positiv bewertet** und als wichtig empfunden. Es wurde aber auch hervorgehoben, dass die **Sanktionen** gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **tatsächlich angewendet** und **nicht nur auf Papier existieren** sollten, damit sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert werde. Es sollten klare und konsequente Sanktionen gegenüber belästigenden Personen erfolgen, z. B. auch Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen, Anzeigen und härtere Strafen.

Wie bereits zu den innerbetrieblichen Maßnahmen angesprochen, werden **offene Diskussionen über den Fall und die Konsequenzen** im Unternehmen von vielen als eine wichtige Maßnahme gesehen.

Eine Betroffene argumentierte:

> *„[...] Denn das ist halt verboten und wird unter Strafe gesetzt und da, das muss nur an die große Glocke gehangen werden. Das muss veröffentlicht werden, dann werden solche Dinge auch halt verhandelt und verurteilt [...].“*

Mehrere Betroffene erwähnten, dass sie es wichtig fänden, dass die **Verursacher_innen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz die Auswirkungen ihres Verhaltens auf die Betroffenen** tatsächlich **verstehen.** Das heißt, dass die Sanktionen in Form von verpflichtenden **Trainings für den_die Verursacher_in** stattfinden könnten, welche auch zu Lernerfahrungen führten.

Vielen Betroffenen war es auch wichtig, eine **Entschuldigung** des Verursachers zu bekommen.

Einige Betroffene erwähnten auch, in welchen Situationen Sanktionen besonders wichtig seien. Vor allem **bei körperlichen und massiveren Übergriffen** sollte es zu Sanktionen kommen.

Eine Betroffene erklärte:

> *„[...] Gut das liegt jetzt auch ein bisschen an der Schwere der Sache. Ja also, wenn man da jetzt irgendwie, wie gesagt, blöde Bemerkungen macht. Dann finde ich, ist das nicht, sagen wir mal so, dass jemand entlassen werden sollte, der müsste vielleicht zurechtgewiesen werden. Aber ich denke schon, wenn jemand da massiv übergriffig wird, dann sollte das auch ernste Konsequenzen haben, also unter Umständen vielleicht auch, dass man sowas strafrechtlich verfolgt oder jemanden entlässt [...].“*

Auch andere erwähnten, dass bei **wiederholten** Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der_die Verursacher_in **gekündigt** werden müsse. Eine Betroffene betonte, dass vor allem **Vorgesetzte,** die sexuell belästigen, **gekündigt** werden sollten:

> *„[...] also von mir aus kann der GEHEN. Weil so jemand ist ja nicht fähig, eine Führungsposition inne zu haben, wenn er so etwas macht [...].“*

Bei den von den Betroffenen in den Vertiefungsinterviews genannten Maßnahmen und Empfehlungen handelt es sich natürlich nicht um ausentwickelte differenzierte Konzepte und Maßnahmenvorschläge zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Es wurden aber wichtige Erläuterungen zu einzelnen Aspekten gegeben, die außerordentlich hilfreich und gewinnbringend für die wirksame Konzeptentwicklungen sein können, da die Betroffenen als Expert_innen der erlebten Situationen über Erfahrungswissen verfügen und einschätzen können, was in ihrer jeweiligen Situation hilfreich oder weiterführend war oder gewesen wäre. Die Vorschläge aus den Vertiefungsinterviews wurden auch im Rahmen der Fokusgruppen weiter reflektiert, welche im nächsten Kapitel dokumentiert sind (s. Kapitel 7).

6.8 Fazit

In diesem Kapitel wurden aus den Vertiefungsinterviews 56 Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus unterschiedlichen Arbeitskontexten analysiert. Die Analyse zeigt auf, dass die Fälle je nach Form, Branche und Beziehungskontexten unterschiedliche Bedeutungen und Qualitäten aufweisen und sich auch die Handlungsoptionen von Betroffenen dadurch unterscheiden. Es wurden elf typische Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz herausgearbeitet, die oft auch mit unterschiedlichen Bedeutungen, Reaktionsmustern, Folgen und Verläufen verknüpft waren.

Die Analyse verweist darauf, dass besondere Schutz- und Unterstützungsbedarfe dort bestehen, wo Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zu Ungunsten der Betroffenen eine Reaktion und Beendigung der Situation erschweren (etwa bei sexueller Belästigung durch Vorgesetzte oder gegenüber strukturell schwächeren Personengruppen im Betrieb oder Unternehmen). Sexuelle (verbale) Belästigungen durch gleichgestellte Arbeitskolleg_innen (sowie das Aufhängen sexistischer Bilder) können dagegen häufig zeitnah von den

Betroffenen selbst gelöst und beendet werden, auch wenn weitergehende Aufklärungsarbeit erforderlich ist, um diese Formen der alltäglichen Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz abzubauen.

Der sehr häufig genannte Kontext von sexueller Belästigung durch Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen erfordert dagegen andere Maßnahmen und wird auch, gerade im Bereich von medizinischen, therapeutischen und Pflegeberufen häufig konsequenter gelöst und / oder als gemeinsam zu lösende Aufgabe angesehen, sodass hier die Betroffenen weniger stark isoliert und handlungseingeschränkt sind als bei anderen Konstellationen. Zugleich wird aber im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im medizinisch-therapeutischen Bereich und in der Pflege kein oder nur wenig Spielraum für grundlegende Veränderungen oder die Verbesserung der Situation gesehen, da die Belästigungen als normaler Bestandteil des Berufsfeldes gesehen werden. Diese Einschätzung ist auch vor dem Hintergrund, dass hier besonders viele Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auftreten (siehe auch Kapitel 5), nicht unerheblich.

In Bezug auf Maßnahmen zur verbesserten Prävention und Intervention wurde von den Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, anders als in der Literaturanalyse, ein starker Fokus auf individuelle Reaktionen der Betroffenen auf die Belästigungen gelegt. Mehr Bestärkung, sich klar gegen sexuelle Belästigungen zur Wehr zu setzen und auch Dritte einzuschalten (Vorgesetzte, Kolleg_innen), wurde als wichtige Voraussetzung für die schnellere und nachhaltige Beendigung der Situationen gesehen. Darüber hinaus wurden aber auch innerbetriebliche Maßnahmen und eine klare Haltung von Vorgesetzen empfohlen, ebenso wie die Bereitstellung interner und externer niedrigschwelliger Unterstützung, die ergebnisoffen und vertraulich beraten muss. Auch wurden sowohl die Öffentlichkeitsarbeit als auch die gesamtgesellschaftliche Prävention im Sinne des Abbaus ungleicher Geschlechterverhältnisse als wichtige Präventionsmaßnahmen erachtet.

7. Ergebnisse der Fokusgruppen

7.1 Überblick Fokusgruppen

Im Rahmen der Studie wurden insgesamt **sechs Gruppendiskussionen** mit verschiedenen Zielgruppen durchgeführt. **Zentrale Fragestellungen** der Fokusgruppen waren:

- Wie ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland kontextuell eingebunden und wie reagieren die Betriebe bzw. Unternehmen darauf?
- Was kann von verschiedenen Akteur_innen unternommen werden, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, zu beenden und die Betroffenen bestmöglich zu unterstützen?

Im Folgenden soll zunächst die **Zusammensetzung** der Fokusgruppen kurz beschrieben werden, bevor die Ergebnisse themenbezogen analysiert und dokumentiert werden. Weitere Informationen zum Leitfaden und zu den Methoden finden sich in Kapitel 2 sowie im Anhang A 2.

Befragt wurden grundsätzlich folgende Zielgruppen:

1. **Betroffene** von sexueller Belästigung
2. Drei verschiedene **Statusgruppen in Betrieben bzw. Unternehmen** (Mitarbeitende, Leitungskräfte, Frauenbeauftragte / Betriebsrät_innen)
3. Berater_innen des **externen Unterstützungssystems**

Folgende **sechs Fokusgruppendiskussionen** wurden im Rahmen der Studie durchgeführt:

Fokusgruppe mit Betroffenen sexueller Belästigung
An dieser Gruppe nahmen insgesamt **acht weibliche Betroffene** teil, die alle im Laufe des Berufslebens sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hatten. Die Teilnehmerinnen wurden nicht zu ihren konkreten Belästigungserfahrungen vertiefend befragt, um zu hohe Belastungen zu vermeiden; im Gespräch deutete sich jedoch an, dass es sich dabei überwiegend um **belastende** Übergriffe gehandelt hat.

Die Belästigungen wurden in **verschiedenen Branchen** und Berufsfeldern erlebt: im Bereich der internationalen Entwicklungszusammenarbeit, in einer Kanzlei, im öffentlichen Dienst, an der Universität, im Gesundheitssektor, in der Kinderbetreuung sowie im Bereich Medien. Zwei Teilnehmerinnen wurden mit den Belästigungen während eines **Praktikums** konfrontiert. Sowohl Betriebsgrößen als auch interne Strukturen waren dabei unterschiedlich.

Die Befragten waren zuvor über **Aufrufe** in den sozialen Medien und in verschiedenen regionalen und überregionalen Netzwerken erreicht worden. Abweichend vom Ursprungskonzept konnten hier nur **betroffene Frauen** einbezogen werden, da männliche Betroffene für eine Teilnahme an einer Fokusgruppendiskussion nicht in ausreichender Zahl gewonnen werden konnten. Möglicherweise ist für männliche Betroffene die Hürde, offen mit Viktimisierungserfahrungen im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz umzugehen, hoch und steht im Widerspruch zu herrschenden Männlichkeitsvorstellungen. Um dennoch eine männliche Perspektive auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz abzubilden, wurde das

Ursprungskonzept um eine Gruppendiskussion mit männlichen Mitarbeitenden von Betrieben ohne Leitungsfunktion ergänzt (s. u.).

Fokusgruppe mit Mitarbeitenden des externen Unterstützungssystems

An der Gruppendiskussion mit Vertreter_innen externer Unterstützungseinrichtungen und Angebote für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nahmen **fünf Personen** mit direkter **Beratungserfahrung** aus verschiedenen Einrichtungen teil. Vertreten waren dabei Frauenberatungsstellen zu sexualisierter Gewalt, eine allgemeine Opferberatungsstelle, eine Beratungsstelle zu Diskriminierung und eine externe branchenbezogene Kontakt- und Beschwerdestelle mit einem ganzheitlichen Angebot (Rechtsberatung, Beratung und Therapie). Folgende Einrichtungen waren dabei einbezogen:

- bff (Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe) (Dachverband für spezialisierte Fachberatungsstellen)
- Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e. V. (branchenspezifische Beratungsstelle bei sexueller Gewalt)
- Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Anlaufstelle zur rechtlichen Beratung nach Diskriminierungserfahrungen)
- LARA Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen* (Beratungsstelle für Frauen mit sexualisierter Gewalterfahrung)
- eine allgemeine Beratungsstelle für Opfer von Kriminalität und Gewalt

Die Befragten verfügten je nach Schwerpunkt der jeweiligen Einrichtung über ein breites Fallwissen und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Betrieben und Unternehmen zur Prävention. Die Gewinnung der befragten Vertreter_innen der Einrichtungen erfolgte über eine direkte Kontaktierung der infrage kommenden Institutionen.

Fokusgruppe mit Leitungspersonen aus Betrieben

An der Diskussion mit Leitungspersonen aus Betrieben nahmen sechs Personen teil, darunter drei Frauen und drei Männer. Die Befragten befanden sich auf unterschiedlichen Führungsebenen in unterschiedlich großen Betrieben. Vertreten waren Leitungspersonen aus dem öffentlichen Dienst, Gesundheitswesen, der Finanzbranche, der Freizeitbranche und dem Hotel- und Gastgewerbe.

Deutlich wurde, dass die großen Unternehmen und der öffentliche Dienst bereits über Strukturen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfügten (Leitlinien, Betriebsvereinbarungen, interne Ansprechpersonen, Beschwerdestellen, Gleichstellungsbeauftragte und Betriebs- bzw. Personalrat), während kleinere Betriebe solche Strukturen nicht oder kaum vorweisen konnten.

Die konkreten Fallerfahrungen der Leitungspersonen waren sehr unterschiedlich. Der überwiegende Teil war in der Laufbahn bereits mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in verschiedenen Konstellationen und unterschiedlichen Schweregraden konfrontiert worden. Vertreter_innen aus dem Gesundheitswesen berichteten vor allem über Erfahrungen, die sich auf Übergriffe durch Patient_innen und Kund_innen im Behandlungsverhältnis bezogen, ein Kontext, der auch im Rahmen der quantitativen und qualitativen Befragung von Betroffenen häufig benannt worden war. Nur eine Leitungsperson hatte noch keine konkrete Fallerfahrung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Zugang zu allen Teilnehmenden von Statusgruppen aus Betrieben bzw. Unternehmen erfolgte über eine direkte telefonische oder persönliche Kontaktaufnahme (s. auch Kapitel 2).

Fokusgruppe mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Für die Diskussion mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnten **drei Frauen** aus dem Bereich öffentlicher Dienst und Gesundheitswesen gewonnen werden. Die vergleichsweise geringe Anzahl ergibt sich zum einen daraus, dass viele Betriebe keine Frauen- / Gleichstellungsbeauftragten haben oder im Untersuchungszeitraum entsenden konnten. Darüber hinaus konnten entgegen dem Ursprungskonzept für diese Fokusgruppe auch keine Personen aus Personal- / Betriebsräten für diese Fokusgruppen gewonnen werden; die hierzu kontaktierten Personen gaben an, entweder kein Interesse oder keine Zeit für die Teilnahme an der Diskussion zu haben.

Die einbezogenen Gleichstellungsbeauftragten berichteten von verschiedenen **Fallerfahrungen** mit unterschiedlichen Schweregraden und in verschiedenen Konstellationen.

Fokusgruppe mit Mitarbeiterinnen ohne Leitungsfunktion aus Betrieben

An der Diskussion mit Mitarbeiter_innen ohne Leitungsfunktion nahmen **fünf Frauen** aus unterschiedlich großen Betrieben in den Bereichen Öffentlicher Dienst, Gesundheitswesen, Unternehmensberatung und Softwarebranche teil. In den großen Unternehmen waren Strukturen zur Bearbeitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorhanden und bekannt, die kleineren Betriebe verfügten über keine internen Maßnahmen bzw. waren diese den Mitarbeiterinnen nicht bekannt. Entsprechend waren auch den Mitarbeitenden der größeren Betriebe bzw. Unternehmen eher Vorfälle bekannt, während in den kleineren Firmen kaum Fälle öffentlich geworden waren.

Fokusgruppe mit männlichen Mitarbeitenden aus Betrieben

Nachdem für die Gruppendiskussion mit Mitarbeitenden ohne Leitungsfunktion, ebenso wie für die Fokusgruppe mit Betroffenen, ausschließlich Frauen gewonnen werden konnten, wurde gegen Ende der Befragungsphase gezielt eine weitere Fokusgruppe mit **männlichen Mitarbeitenden** aus Betrieben vorbereitet. Dazu wurden die teilnehmenden Betriebe erneut kontaktiert und um Unterstützung gebeten, wodurch schließlich eine Fokusgruppe mit **vier männlichen Mitarbeitenden** ohne Leitungsfunktion durchgeführt werden konnte.

Teilnehmende waren Personen aus dem öffentlichen Dienst und dem Gesundheitswesen. Drei der Befragten übernahmen in ihrem Unternehmen eine Funktion als Ansprechperson bei sexueller Belästigung (zwei als Arbeitnehmer_innenvertreter, einer als Gleichstellungsbeauftragter). Aufgrund dieser Funktionen konnte auf verschiedene Erfahrungen mit Fällen von sexueller Belästigung Bezug genommen werden. Die Mitarbeiter aus dem Gesundheitswesen hatten darüber hinaus Kenntnis von vielen Fällen von sexueller Belästigung durch Patient_innen. Teilweise wurde von den Diskutanten auch eine eigene Betroffenheit in die Diskussion eingebracht.

Im Folgenden werden die Inhalte aus allen Fokusgruppen themenspezifisch strukturiert dargestellt und Aussagen mit Zitaten unterlegt. Dies geschieht etwas ausführlicher, da die Fokusgruppen wertvolle Informationen für die (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen zur Prävention, Intervention und Beratung enthalten, was ein wichtiges Ziel dieser Studie war, und gerade hier oft Details relevant sind, um die Situation zu verbessern. Eine Zusammenfassung daraus abzuleitender Maßnahmen und Empfehlungen findet sich am Ende des Kapitels.

7.2 Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch die Teilnehmenden der Fokusgruppen

Zum Einstieg in die Diskussion wurden die Teilnehmenden nach ihrem Verständnis bzw. ihrer **Definition** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befragt. Die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen stimmten weitestgehend überein: Es wurden verbale, nonverbale und physische sexuelle Handlungen einbezogen, die Wahrnehmung der Betroffenen als entscheidend erachtet und die Rolle von Macht- und Diskriminierungsaspekten betont.

Innerhalb der Diskussionen wurden dabei verschiedene Schwerpunkte gesetzt, z. B. auf die individuelle Wahrnehmung, das Problem der Grenzziehung, der Angst vor Fehlbeschuldigungen sowie der rechtlichen Einordnung.

a) Formen

Als Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurden in allen Gruppendiskussionen **verbale, nonverbale und physische** Handlungen benannt. Hierzu wurden verschiedenste konkrete Beispiele benannt, wie sexualisierte Gesten und Blicke, (zweideutige) Äußerungen, ungewollte Geschenke, sexistische Witze, physische Übergriffe sowie Cyberbelästigung über soziale Medien. Dabei wurde von allen Gruppen betont, dass nicht nur körperliche Übergriffe sexuelle Belästigung darstellten, sondern der Begriff **weiter zu fassen** sei und gerade auch verbale Äußerungen umfasse. Diese verbalen Belästigungen würden jedoch häufig bagatellisiert und nicht ernst genommen:

> *„Mir ist ganz wichtig, dass sexuelle Belästigung auch verbal passieren kann [...]. Na, die abfälligen Äußerungen, die bezogen sind auf das Äußere, dass die auch mit darunter verstanden werden und dass wir die auch mit angehen." (G)*[29]

In den Diskussionen der Mitarbeiter_innen und der Gleichstellungsbeauftragten wurde darüber hinaus auch aufgeführt, dass das Betriebsklima und die Rahmenbedingungen sexuell belästigende Wirkung haben könnten:

> *„Bei mir fängt es schon bei den Rahmenbedingungen an. [...] Also das sind so Sachen, wo auch unterschiedliche Schamgrenzen sein können und ich glaube, das sind unter Umständen schon die ersten Schritte, wo strukturell drüber hinweg gegangen wird. Wo ich mich gar nicht wehren kann. Schon in so einer totalen Anspannung unter Umständen bin." (MM)*

Betroffene und Mitarbeiterinnen sahen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz explizit als **Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts. Die vertretenen Definitionen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sprechen dafür, dass unter den teilnehmenden Personen bereits ein Interesse an und gutes Vorwissen und Verständnis für das Thema bestand.

b) Kontextfaktoren und Konstellationen

Zur weiteren Beschreibung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde in allen Gruppen thematisiert, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschlechtsunabhängig sei. Sowohl Männer als auch Frauen

29 Im Folgenden werden die Zitate aus den jeweiligen Fokusgruppen mit Buchstaben markiert, um auf die jeweilige Fokusgruppe Bezug zu nehmen (E = externes Unterstützungssystem, B = Betroffene, G = Gleichstellungsbeauftragte, L = Leitungsperson, MM = männliche Mitarbeiter, WM = weibliche Mitarbeiterinnen).

könnten diese verursachen oder davon betroffen sein. Zwar gebe es, was auch die repräsentative Befragung stützt, mehr Fallerfahrungen mit weiblichen Betroffenen; männliche Betroffenheit werde aber zu wenig als Möglichkeit thematisiert und wahrgenommen. Die Ansprechpersonen des externen Unterstützungssystems berichteten diesbezüglich auch über eine erhöhte Betroffenheit bei **homosexuellen Männern.**

Ebenfalls sei der Status nicht relevant, und bei der Beziehung zwischen verursachender und betroffener Person seien sämtliche Konstellationen möglich. Insbesondere wurde durch Vertreter_innen des Gesundheitswesens und weiterer Dienstleistungsbetriebe Belästigung durch Kund_innen und Patient_innen thematisiert, wozu viele Fallerfahrungen vorlagen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der repräsentativen Befragung.

Hinsichtlich des Status wurde allerdings die zentrale Rolle von **Hierarchie und Machtgefälle** bei sexueller Belästigung betont. Alle Gruppen waren sich einig, dass sehr oft bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz das Ausnutzen von Machtpositionen eine Rolle spiele, die dadurch verfestigt werden soll, und dass diese Konstellation als schwerwiegender einzustufen sei.

> *„Wenn das aber jemand ist, der [...] einem vorgesetzt ist, dann ist das eine ganz andere, also dann ist das [...] ein [...] Ausnutzen der Macht [...] dadurch auch, ja, Unterdrückung durch sexuelle Belästigung. Das finde ich, ist eine ganz wichtige Ebene." (B)*

Gleichzeitig könne ein vorhandenes Hierarchiegefälle zwischen Beteiligten auch die Wahrnehmung einer Situation verändern, da die Beziehung und der Umgang zwischen gleichgestellten Personen ein anderer sei, als in Abhängigkeitsverhältnissen und auf unerwünschtes Verhalten anders reagiert werden könne.

> *„Aber da wo natürlich nicht mehr die gleiche Ebene ist, sondern wo Abhängigkeitsverhältnisse sind, gerade Ausbilder – Auszubildende, DA muss ich eigentlich MEHR Korrektheit erwarten, als ich sage auf gleicher Ebene. Da ist es ein No-Go, wenn ich eine sehr junge Auszubildende habe, als älterer Ausbilder irgendwelche schmutzigen Witze zu erzählen. Geht halt nicht. Zumindest, wenn ich auch zu zweit bin." (L)*

Zudem werde der Schutz von **Menschen mit Behinderung** in der Debatte oft vergessen, aufgrund einer erhöhten Prävalenz müssten deren Erfahrungen aber dringend berücksichtigt werden (hierzu ausführlich Kapitel 8 in diesem Bericht, sowie Schröttle et al. 2013).

> *„Und was wir vielleicht auch noch vergessen haben hier: Da wollte ich / Also, auch behinderte Frauen erleben ja viel häufiger oder noch häufiger sexuelle Übergriffe, speziell auch in ihren Arbeitsstätten, in den Werkstätten. In verschiedene Richtungen, also [...] sozusagen mit Kollegen, also auch Kollegen, die auch selber eine Behinderung haben, aber natürlich auch Personal, ob das Fahrer sind oder Chef, wie auch immer, Betreuer, Assistenz, also da ist es auch sehr, sehr, sehr schwer, so zu beraten, dass es sich auch wirklich positiv auswirkt, für die betroffene Frau." (E)*

c) Wahrnehmung der Betroffenen als entscheidendes Definitionskriterium

In allen Fokusgruppen wurde als entscheidendes Merkmal für die Definition benannt, dass die betroffene Person selbst die Handlung als sexuell belästigend wahrnimmt bzw. empfindet. Entscheidend sei also nicht die Handlung an sich, sondern die subjektiv wahrgenommene Überschreitung persönlicher Grenzen durch ein unerwünschtes Verhalten.

„Also wenn eine Person sich so fühlt, dann ist das für uns eine sexuelle Belästigung gewesen." (E)

„Also wir haben es definiert [...]: Eigentlich alles Verhalten, was dem Gegenüber unerwünscht ist in dieser Hinsicht." (L)

Dabei wird auch nicht als erforderlich erachtet, dass die verursachende Person bewusst und gezielt belästigend handelte.

Vereinzelt wurde thematisiert, dass, auch wenn sich eine Person subjektiv belästigt fühle, anhand **von sachlichen Kriterien geprüft werden solle,** ob es sich dabei tatsächlich um eine sexuelle Belästigung oder um eine anderweitig belästigende Handlung handle.

„[...] ja, kommt natürlich auf das Empfinden an, und es gibt natürlich bestimmte Sachen, wo jemand sagt: ‚Der guckt mich nur immer so an.' Da ist natürlich die Frage, ob da nicht eine ganz andere Geschichte dahintersteht, wo vielleicht noch gar keine sexuelle Handhabung dahinter ist. Also da gibt es vielleicht schon Abgrenzungen. [...] Wo ist es eine persönliche oder ist es eben schon eine sexuelle Belästigung?" (E)

„Und das mag natürlich auch mal sein, dass wir sagen: Naja, also auch, wenn ich das noch so objektiv betrachte, das ist jetzt was, was dir nicht gefällt, aber das hat keinen belästigenden / oder SEXUELL belästigenden Hintergrund." (L)

d) Schwierigkeiten der Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung anhand der Wahrnehmung der betroffenen Personen zu definieren, führe nach Einschätzung der Diskutand_innen allerdings teilweise auch zu Unsicherheiten bei verschiedenen Beteiligten. Die Definition und das Vorliegen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sei unter Umständen **nicht mehr objektiv beurteilbar:**

„Und das ist GANZ, GANZ schwer, WO geht es los? Ich meine, wo es aufhört, das ist klar definiert. Aber dieser Start ist, glaube ich, ein sehr fließender, ein sehr unscharfer auch." (MM)

In gewissem Widerspruch zur Aussage, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz solle durch die Belästigungswahrnehmung der Betroffenen definiert und klar geahndet werden, steht die von weiblichen und männlichen Betroffenen geäußerte Sorge, dass vermeintlich freundlich gemeinte Kommentare und Berührungen als belästigend verstanden würden und zu dem Vorwurf sexueller Belästigung führten. Dies könne zu einem angespannten Betriebsklima beitragen, das von der Angst geprägt sei, etwas Falsches zu sagen.

„Und dann kommen wir aber genau in die Problematik rein, so, was fällt dir ein und du sagst es, und dann ist nicht jedes Wort auf die Goldwaage gelegt und hinterher heißt es dann / War aber, es war WIRKLICH ganz anders gemeint. Und man hat sich vielleicht ein bisschen, also noch nicht mal im Ton vergriffen, sondern nur in der Wortwahl." (L)

Die Abgrenzung von belästigendem und nicht-belästigendem Verhalten fällt in diesem Kontext vielen Teilnehmenden der Fokusgruppen schwer, sodass teilweise auch die Frage aufkam, ob auf bestimmte Handlungen **übersensibel** reagiert werde.

„Und man ist vielleicht auch schon ein bisschen zu übersensibel im Zeichen von diesen ganzen #MeToo-Debatten und diesen ganzen Gendersensiblen. Dann ist es auch manchmal wirklich schwer zu sagen, okay das ist jetzt schon sexuelle Gewalt und das ist vielleicht einfach nur / Es legt vielleicht jemand auch den Arm um mich, weil er mich vielleicht aufbauen will." (MM)

Auch die Gleichstellungsbeauftragten führten diese Diskussion, gingen aber davon aus, dass die Unterscheidung und Abgrenzung durchaus möglich sei und ggf. hier zu **mehr Sensibilität geschult werden müsse:**

„Zwischen einem Kompliment und einem übergriffigen Kompliment kann man, glaube ich, schon auch jeder Person zutrauen, auch egal ob männlich oder weiblich, [...] das richtig einzuordnen. Ja, weil das ist ja, da kommt der Ton dazu, die Mimik, es kommt die Nähe, die Distanz zwischen den Personen, also es gibt GENÜGEND Sachen, wo der gleiche Satz übergriffig ist und der andere harmlos. Und / Aber das, da stimme ich zu, das ist eine gewisse Unsicherheit damals gewesen." (G)

Führungskräfte sind im Zusammenhang mit der Definition verunsichert, wie in Fällen zu agieren ist, in denen **kein Belästigungswille** vorhanden war, aber **eine Belästigung** erfolgte. Hier müsse der Spagat bewältig werden, die Betroffenen zu schützen, ohne die unbeabsichtigt verursachende Person zu bestrafen.

„Für mich persönlich ist, auch wenn sich jemand belästigt fühlt, dann ist es eine BELÄSTIGUNG. [...] Das aber ist gleichzeitig der Punkt, wo ich am meisten darüber stolpere. Warum? Weil eben dieses Gefühl der Belästigung ein sehr differenziertes ist. Je nach Rolle, je nach Alter, je nach / also so viele Unterschiede. So dass [...] es für uns auch in der Lösung dann schwer ist, war es überhaupt als Belästigung gemeint? Aber es kam als Belästigung an. Und wie gehst du da dazwischen als Führungskraft damit um? (Nicken)" (L)

Aber auch für Betroffene ist der Fokus auf die eigene Wahrnehmung verunsichernd: Betroffene seien selbst verantwortlich, zu definieren wo ihre Grenzen überschritten werden; die Bewertung als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werde somit individualisiert. Das erzeuge **Ängste und Unsicherheiten,** ob die eigenen Grenzen angemessen seien oder als übersensibel wahrgenommen würden.

„Und dass es etwas sehr Individuelles ist eigentlich. Und das ist ja eigentlich, finde ich, gerade das Problem. [...] Die Individualität, das was eben bei der Person ankommt, ob sie das schon als sexuelle Belästigung empfindet, oder eben noch nicht." (B)

Gerade in der Diskussion der Betroffenen wurde deutlich, dass verbale und nonverbale Belästigungen oft sehr subtil verpackt und ausgeübt werden. Die Bewertung und Abgrenzung sei dann für alle Beteiligten sehr erschwert.

„Und das wurde so verpackt [...], dass ich gewarnt werden sollte. Aber das war so extrem, das Gespräch. Das war so als Hilfe oder Warnung oder so verpackt. Das fand ich ganz schön fies." (B)

Zwischenfazit

In den Diskussionen der Fokusgruppen zur Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird die Diskrepanz zwischen theoretischer Definition und sicherer Bestimmung und Anwendung in der Praxis deutlich. Zum einen entspricht die theoretische Definition aller Befragungsgruppen den gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenvorgaben: Sie umfasst unterschiedliche Handlungen und Verhaltensweisen und wird an der Wahrnehmung der Betroffenen festgemacht; außerdem wird sie im Kontext von Macht- und Diskriminierungsverhältnissen gesehen und eingeordnet. In der Praxis sei aber eine klare Bestimmung oft schwer und es zeigten sich Widersprüchlichkeiten in Bezug auf die Einordnung als sexuelle Belästigung, zum einen wegen der oft subtilen Formen, zum anderen wegen der Unsicherheit über die tatsächliche

Motivation des_der Verursacher_in und der damit zusammenhängenden Problematik der Verobjektivierung sowie möglicher Fehlbeschuldigungen. Diese Diskrepanz kann sicher nicht vollständig aufgelöst und überwunden werden, sie könnte aber dazu anregen, Maßnahmen in / für Betriebe(n) einzuleiten, die eine klarere Einordnung von Handlungen in der betrieblichen Praxis ermöglichen, etwa indem konkrete (auch subtilere) Beispiele gegeben, reflektiert und eingeordnet werden.

7.3 Barrieren und Schwierigkeiten für Betroffene

In allen Fokusgruppen wurden in verschiedenen Sequenzen der Diskussion Schwierigkeiten von und Barrieren für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz benannt, sich gegen diese zu wehren, und Verhaltensempfehlungen für diese implizit oder explizit formuliert. Diese sollen im Folgenden strukturiert dargestellt werden.

a) Individuelle Barrieren

In allen Fokusgruppen wurden persönliche Hintergründe und Verarbeitungsprozesse der Betroffenen benannt, die eine aktive Abgrenzung von und / oder Beschwerde bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erschweren können.

Zum einen wurde thematisiert, dass Personen mit unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen, vor allem hinsichtlich des Selbstbewusstseins und der Wehrhaftigkeit, auch unterschiedlich auf Situationen reagieren können. Um sich zur Wehr setzen zu können, sei **Selbstbewusstsein** erforderlich, das **nicht immer vorhanden** sei. Zum anderen wurden verschiedene innerpsychische Prozesse Betroffener benannt, die im direkten Zusammenhang mit der Verarbeitung der Viktimisierungserfahrung stünden. Dazu gehörten Schockreaktionen, Schwierigkeiten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als solche zu identifizieren sowie Schuld- und Schamgefühle.

Aus den Berichten von Betroffenen und dem Unterstützungssystem wird deutlich, dass **Betroffene in der akuten Belästigungssituation zum Teil unter Schock stünden und erst einmal nicht reagieren könnten.** Diesen Schock zu verarbeiten könne unterschiedlich viel Zeit in Anspruch nehmen und verhindere oft eine aktive Grenzsetzung gegenüber der verursachenden Person oder eine zeitnahe Beschwerde bei Ansprechpersonen.

Betroffene Personen schilderten dazu:

> *„Und mir war richtig schwindelig, nachdem mir dieses krasse Gespräch aufgedrückt wurde. Mir war SO schwindelig und ich wusste echt gar nicht, was ist da jetzt passiert?“ (B)*

> *„Ich glaube das ist allgemein auch genau schwierig, an dem Moment, weil du auch so ein bisschen psychisch auch [...], also ich weiß nicht [...], nicht ganz adäquat bist. Weil du schon sehr stark beeinflusst wirst in dem Moment. Und du kannst dann nicht so schnell reagieren, wie in deinem normalen Zustand. Weil du die Gedanken irgendwie / Angst beeinflusst deine Gedanken.“ (B)*

Mitarbeitende des externen Unterstützungssystems berichteten:

> *„Es geht ja auch immer wieder auch darum, eine Person, die in dieser VERLETZUNG steckt, ist erstmal nicht handlungsfähig. Also das ist ganz wichtig, das auch mit einzubeziehen: Wenn ich einen Schlag auf die Nase gekriegt habe, dann brauche ich erst mal ein bisschen Zeit, um mich wieder hochzurappeln, bisschen Unterstützung.“ (E)*

In allen Gruppendiskussionen wurde thematisiert, wie **schwierig** es sei, **die sexuelle Belästigung als solche zu identifizieren bzw. einzuordnen**. Das führe mitunter dazu, dass Betroffene das Erlebte selbst bagatellisierten und / oder an ihrer eigenen Wahrnehmung zweifelten.

„In meinem Fall war das genau auch schwierig, zu verstehen, dass das sexuelle Belästigung ist. Weil ich dachte: Okay, vielleicht war das nur ein doofer Witz.“ (B)

„Und da ist es eben wirklich so, dass die Betroffenen auch das selber teilweise verharmlosen. Dass Sie sagen: ‚Naja, das war ja wahrscheinlich gar nicht so schlimm. Und ich bin wahrscheinlich extrem empfindsam, weil ich Künstler bin, oder zickig oder so.‘“ (E)

Hierzu wurde betont, wie wichtig eine Bestätigung der eigenen Wahrnehmung von außen in vielen Fällen sei.

„Also so, weil das ist ja das, was die Betroffenen oft für sich selber einfach auch nicht so klar kriegen können. [...] Was auch so eine der wichtigsten Funktionen oft ist, ist zu sagen: ‚Das ist nicht richtig.‘ So: ‚Das darf der nicht.‘“ (E)

Besonders schwierig sei das Einordnen und Aktivwerden für Betroffene bei Mustern **subtiler sexueller Belästigung:**

„Und dass es halt so verdeckt irgendwie alles war. Man hätte es so interpretieren [...] KÖNNEN. Und ich bin mir sehr sicher, dass das die Intention war, aber es [...] also er hätte sich da super leicht raus wursteln können. Und das [...], ja das ist irgendwie [...] so dieses [...] weil das so ein bisschen so ist, wie Sand, der so durch die Hände fließt quasi. Wie will man das greifen?“ (B)

Hinzu kommen **Scham- / Schuldgefühle,** die eine große Hürde darstellen, sich nach einer erlebten sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz Unterstützung zu holen oder aktiv gegen die belästigende Person vorzugehen. Diese Problematik wurde in allen Diskussionen benannt. Betroffene suchten bei sich selbst die **Verantwortung** dafür, dass sie die Belästigung erlebt haben und / oder sie nicht verhindern konnten – und schämten sich dafür.

„Und [...] da hast du halt irgendwie so ein bisschen mit Schuld, weil irgendwie die ganzen weiteren Instanzen wären halt nicht passiert, wenn du nicht da geblieben wärst.“ (B)

„Das wäre für mich auch so ein Punkt, so eine Hürde, dass ich das Gefühl habe: Wieso habe ich mich eigentlich nicht selber gewehrt in der Situation?“ (WM)

Vor allem von den Mitarbeiter_innen ohne Leitungsfunktion wurde in diesem Kontext auch die **Verunsicherung** benannt, **ob dem_ Verursacher_in der Belästigung durch eine Beschwerde Unrecht getan werden könne.** Teilweise wurden Verursacher_innen in Schutz genommen und die Verantwortung für mögliche Konsequenzen problematisiert.

„Aber vielleicht weiß auch der Mann in dem Zusammenhang gar nicht, dass es ihr jetzt unangenehm ist.“ (WM)

„Also man hört ja immer wieder, was Männern so passieren kann, wenn irgendwelche Geschichten erzählt werden.“ (WM)

Betroffene fühlten sich hier verantwortlich für die Konsequenzen, die der_die Verursacher_in zu tragen habe. Sie seien zugleich in einem Zwiespalt, wenn sie die Situation eigentlich offenlegen sollten, um potenziell weitere Betroffene zu schützen. Eine Betroffene berichtete:

„[...] und ich hätte mir halt gewünscht, dass das, was mir passiert ist, nach mir keiner anderen Praktikantin mehr passiert. Aber gleichzeitig hätte ich auch nicht gewollt, dass diejenige oder dass eine von denjenigen Personen ihren Job über so etwas verliert. [...] also ich will nicht, dass ein Familienvater seinen Job verliert. Ich will aber auch nicht, dass er Praktikantinnen belästigt.“ (B)

Dieser Zwiespalt führt oft dazu, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht oder erst sehr spät in den Betrieben sichtbar und bekannt wird. Die einseitige **Verantwortungsübernahme durch Betroffene** führt dann nicht zur Aufdeckung, Bearbeitung und Sanktionierung der Fälle. Wichtig zu vermerken ist, dass auch bei den qualitativen und quantitativen Einzelinterviews Betroffene oft selbst die Verantwortung für die Lösung der Situationen übernommen haben und nur im geringeren Teil der Fälle andere Personen aus dem Betrieb eingeschaltet oder die Vorfälle gemeldet wurden. Das scheint ein sehr wichtiger Faktor zu sein, der eine Aufdeckung und Sanktionierung verhindert, und der in Mitarbeiter_innenschulungen zu berücksichtigen wäre.

b) Barrieren infolge der Reaktionen und Zuschreibungen von Personen im betrieblichen Umfeld

Weitere wichtige Barrieren für Betroffene, die auch in den Vertiefungsinterviews bereits thematisiert worden waren, ergaben sich aus **problematischen bzw. unzureichend solidarischen Reaktionen Dritter im betrieblichen Umfeld** oder auch aus der **Befürchtung** solcher Reaktionen durch Betroffene.

Eine Betroffene reflektierte:

„Also man kann schlecht einschätzen, auf was für Reaktionen man stößt. Und deshalb ist es, glaube ich, [...] kann es schwierig sein, sowas anzusprechen.“ (B)

Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind sich oftmals bereits in einer vulnerablen Position und sind dann besonders empfänglich für kritische Rückmeldungen. Es besteht die Angst, durch eine offene Beschwerde auf Reaktionen zu stoßen, die die Verletzung zusätzlich verstärken könnten. Hier vorsichtig zu sein, sei, wie eine Mitarbeiterin einer Beratungsstelle beschrieb, auch als Selbstschutz zu interpretieren:

„Es ist einfach, wenn man so was erlebt hat, riskant das zu erzählen. Weil wenn die Antwort kommt: ‚Ja, finde ich, hast du jetzt selber schuld.‘ Das kann ungerechtfertigt hoch zehn sein, dann ist es doppelt verletzend. Und das gräbt sich sehr ein, weil in so einer verletzten Position ist man da viel empfänglicher, weil man selber ja auch verunsichert ist. Und auch nicht richtig weiß, liege ich hier emotional / liege ich überhaupt richtig? Und das fällt auf eine sehr, sehr verletzbare Stelle und deswegen behält man das auch gerne mal für sich, wenn man nicht ganz sicher sein kann, wie das Umfeld dann reagiert. Das ist eigentlich ein Selbstschutz, der macht auch irgendwie Sinn.“ (E)

Zu den befürchteten Reaktionen **zählt die Angst, dass den Berichten kein Glaube geschenkt werde:**

„Nicht, dass einem dann später jemand sagen kann: ‚Ja, warum haben Sie denn damals nichts gesagt?´ Oder: ‚Das ist ja schon so lange her, das haben Sie bestimmt geträumt.‘“ (B)

Hinzu kommt die **Angst vor der Bagatellisierung** der Erlebnisse durch Dritte:

„Ich hatte halt die Befürchtung, dass man mir sagen würde: ‚Dann kann es ja nicht so schlimm gewesen sein!' Oder: ‚Dann war es gar keine sexuelle Belästigung!'" (B)

Victim Blaming, die einseitige Schuld- und Verantwortungszuschreibung an die Opfer, sowie widersprüchliche Erwartungshaltungen an eine konsequente Reaktion der Betroffenen wurden befürchtet:

„Und außerdem bist du ja dageblieben und hast dich dem freiwillig ausgesetzt. Und [...] da hast du halt irgendwie so ein bisschen Mitschuld." (B)

„Oder: Naja, was hat sie denn auch gemacht? Also was hatte sie denn an oder was hat sie denn gesagt? [...] Oder [...] ja so: Naja, die fordern das ja auch praktisch heraus heutzutage, die jungen Frauen." (B)

„Eine Frau, die das NICHT äußert, die sich keine Unterstützung holt, da sitzen die Kolleginnen und sagen: Tse tse tse, die legts aber auch jetzt echt darauf an." (E)

Als weitere reale oder befürchtete Folge auf eine Beschwerde und Reaktion durch Kolleg_innen wurde in verschiedenen Fokusgruppen benannt, dass es zu einem **Ausschluss der Betroffenen** von Teamgesprächen oder zu Mobbing durch den Kolleg_innenkreis kommen könne.

Besonders perfide Reaktionen wurden von zwei Betroffenen mit Migrationshintergrund berichtet, deren Erleben bei der **Beschwerde kulturalisiert** wurde und die dadurch in ihrer Wahrnehmung stark verunsichert wurden:

„Letztendlich habe ich es gesagt und dann meinte die [Ansprechperson]: ‚Ja, das ist in Deutschland aber ganz normal. Und du hast Probleme mit Männern!'" (B)

„Und weil wir schon da irgendwie so ein [...] Bild, also ein nicht transparentes Bild der westlichen Kultur haben, ist es schon [...]/nimmt man das als wahr, sozusagen, was man dir sagt. [...] Also du bist dann selbst schuld daran. Sozusagen [...] du [...] bildest dir das ein, oder das ist ganz normal alles." (B)

Als besondere **Herausforderung für männliche Betroffene** wurden von männlichen Mitarbeitenden **gängige Rollenbilder** diskutiert, die davon ausgingen, ein Mann hätte immer Interesse an sexuellen Handlungen und könne somit nicht sexuell belästigt werden.

„Dann diese kolportierten Rückmeldungen sozusagen, ´Boah, dann lass uns tauschen, wenn du nicht willst! Ja, so kein Problem!" (MM)

„Auf der anderen Seite: Ja, was soll ich sagen? Wo soll ich hingehen? Na, die sagen alle: ‚Ja, ist doch geil! Hat dich jemand angefasst!' Ja, es ist halt echt schwierig." (MM)

Sexuelle Belästigung gegen Männer würde mehr bagatellisiert und kaum ernst genommen.

„Das ist halt, glaube ich, als Mann nochmal viel, viel schwieriger, dass man auch ernst genommen wird." (MM)

Die reale oder antizipierte **Stigmatisierung durch die Rolle als Opfer** stellt eine weitere Hürde dar. Hier kann es eine Strategie sein, die Belästigungserfahrung innerlich abzuwehren und nicht öffentlich zu äußern, um nicht in eine stigmatisierende und schwächende Opferrolle gedrängt zu werden. Dieses Stigma, das eine

situative Belästigungserfahrung mit der Vorstellung dauerhafter Hilflosigkeit gleichsetzt, ist für Betroffene nicht hilfreich.

„Ich finde generell das Thema, was ja auch aufgekommen ist, dieses Thema, dass die Geschädigte dann das Opfer ist. Das finde ich auch immer ein Thema. Weil, wenn man in einer Opferrolle ist, hat man schon eine ganz andere Position, als wenn man einfach [...] die Kämpferin ist.“ (WM)

In der Diskussion der männlichen Mitarbeitenden wurde deutlich, dass für männliche Betroffene dabei die zusätzliche Herausforderung besteht, dass das Bild des „hilflosen Opfers“ konträr zu gängigen Männlichkeitskonstruktionen steht, die **Belästigungserfahrung,** also auch **die eigene Rolle als Mann, infrage stellt.**

Gerade für (weibliche und männliche) **Führungspersonen** steht das **Ohnmachtserleben** im Kontext einer Viktimisierungserfahrung in **deutlichem Kontrast zum eigenen beruflichen Selbstverständnis,** stellt die fachliche Kompetenz infrage und wird daher abgelehnt oder abgewehrt.

„Ich finde, es gibt auch bei vielen Frauen, die eben in eher höheren Positionen sind, eine GANZ große Abwehr, Opfer geworden zu sein (Zustimmung / nicken) oder sich so zu fühlen. Oder das anzuerkennen, dass sie in diesem Moment an einer Stelle getroffen wurden, wo sie eben nicht mehr so souverän [...] sein können. Für intern. Also auch wieder diesen Switch zu machen: ‚Ja, ich bin hier Chefin‘ oder: ‚Ich bin Führungskraft‘, und gleichzeitig SEHR verletzt worden (zu sein).“ (E)

Die Analyse zeigt im Umkehrschluss auf, wie bereits in Kapitel 6 diskutiert, **wie wichtig es ist,** dass Betroffene damit rechnen können, auf **solidarische Umfelder und stärkende statt stigmatisierende Reaktionen (und Einschätzungen) Dritter** zu stoßen, wenn sie mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert werden. Nur unter dieser Voraussetzung können Situationen offengelegt, bearbeitet und konsequent beendet werden. Scham- und Schuldgefühle sowie Stigmatisierungen beruhen mit auf **unzureichend informierten und sensibilisierten sozialen Umfeldern in Betrieben und unzureichender innerbetrieblicher Kommunikation** über unerwünschte diskriminierende und Grenzen überschreitende Verhaltensweisen.

c) Angst vor negativen Konsequenzen für Betroffene bei Offenlegung und Beschwerde

Im Zusammenhang mit einer Offenlegung und Beschwerde bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurden in den Diskussionen verschiedenste Befürchtungen diskutiert. Die **Angst vor negativen Konsequenzen** für die betroffene Person wurde in den meisten Fokusgruppen als **Hauptgrund** genannt, **sich nicht zu beschweren** oder öffentlich zu wehren. So reflektierte eine Mitarbeiterin:

„Man muss ja danach eventuell viel, viel mehr aushalten, als wenn man es NUR schluckt.“ (WM)

Hierzu gehört die **Angst vor Arbeitsplatzverlust, negativen Folgen** für die Karriere, Angst vor **Reaktionen Dritter,** Angst vor **Belastungen durch das Beschwerdeverfahren** und Angst vor der **Reaktion der verursachenden Person.** Diese Ängste erzeugen bei Betroffenen oft ein Gefühl der Ausweglosigkeit. Eine Betroffene berichtete:

„Man hat halt häufig die Entscheidung nicht. Und ich meine, das ist so ein bisschen wie [...] wenn eine Frau sagt, naja es gibt dieses Problem an meinem Arbeitsplatz und ich bleibe TROTZDEM dort. [...] Dass das dann genutzt wird, um das zu relativieren. Obwohl es eigentlich nur die Angst ist vor der Arbeitslosigkeit. Die Angst vor der Obdachlosigkeit. Die Angst vor der Abhängigkeit von Verwandten.“ (B)

Gerade durch die **Angst vor einem Arbeits- oder Ausbildungsplatzverlust** fühlen sich manche Betroffene so **abhängig,** dass sie die **Belästigung erdulden** und sich nicht zur Wehr setzen.

„Und [...] genau, das waren ganz verschiedene Umstände, die mich dann gezwungen haben, irgendwie die ganze Zeit das zu dulden." (B)

„Oder wenn einfach ein [...] Verlust des Arbeitsplatzes droht oder der Ausbildungsstelle. Da tun auch viele gar nichts." (E)

Die Erfahrung, dass diese Sorge nicht unbegründet ist, musste eine Betroffene machen:

„Wie gesagt, ich bin GEKÜNDIGT worden, weil ich mich beschwert hatte." (B)

Unter der Schwelle des Arbeitsplatzverlustes werden andere **negative Folgen für den Arbeitsplatz und den Karriereweg** befürchtet:

„Am Ende, glaube ich auch immer, Angst hat, dass wenn man sich an jemanden wendet, dass man mit negativen Konsequenzen rechnen MUSS, die nicht immer direkt ausgesprochen werden, sondern das sind / Und im Krankenhaus geht das schnell mit Versetzungen." (MM)

Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust sei nach der Erfahrung von externen Beratungspersonen besonders stark in kleinen und stark vernetzten Branchen oder im ländlichen Raum; hier wird befürchtet, dass sich die Belästigung herumspricht und die betroffene Person keine andere Anstellung mehr findet.

„[...] also ein Arbeitsplatzverlust ist auch nicht gerade so schön. Oft in Branchen, die sich untereinander kennen, die vernetzt sind, da macht sie sich vielleicht [...] tut sie sich gar keinen Gefallen damit. Das weiß sie auch." (E)

Umso wichtiger ist hier die Bereitstellung fachlich kompetenter vertraulicher interner und externer – auch branchenspezifischer – Beratung, die solche begründeten Ängste berücksichtigen und so intervenieren kann, dass dadurch Betroffene nicht noch weiter geschädigt werden. Auch müssen Mitarbeiter_innen über diese Möglichkeiten informiert werden.

Als strukturell besonders schwierig wird **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext der Pflege** erlebt. Unter prekären Arbeitsbedingungen wie in der Pflege, in denen Menschen besonders abhängig sind, werden Belästigungen eher hingenommen.

„Es ist ein Niedriglohnsektorbereich. Es ist ein frauendominierter Bereich. Viele Alleinerziehende. Viele Menschen mit Migrationshintergrund. Das sind halt keine Personen, die aufstehen und rufen ‚STREIK!', oder: ‚Ich kämpfe für meine Arbeitnehmerrechte!', oder ‚Ich lasse mich jetzt halt mal hier nicht anfassen!' Die Kollegen und Kolleginnen nehmen es hin. In ganz vielen Fällen." (MM)

Diese kritische Perspektive auf die erhöhten Schwierigkeiten von Belästigten im Kontext der Pflege wurde erst in den Fokusgruppen sichtbar, während die Problematik in den Vertiefungsinterviews mit Betroffenen eher bagatellisiert oder als „normales" Berufsrisiko beschrieben wurde.

Manche Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die keine Unterstützung erhalten oder nicht mit dieser rechnen können, sehen **keine andere Möglichkeit, sich zu schützen, als selbst zu kündigen.**

„Und dann haben wir die Situation oft, oder das ist ein Problem, dass dann oft, jetzt sage ich es mal bewusst dramatisch, die OPFER in diesen Situationen, die sind, die dann wechseln. Die bewerben sich dann weg und verlassen den Kontext, weil sie nicht geschützt werden. Und sagen: ‚Wie löse ich das denn jetzt auf, wenn ich keine Hilfe bekomme?'" (MM)

Auch wenn sich eine betroffene Person bewusst dafür entscheidet, die Belästigung zu beenden, indem sie selbst kündigt und den Arbeitsplatz wechselt, kann das **negative Folgen für die Karriere** haben:

„JA! Es ist auch ein Angriff auf die Karriere. Ich meine irgendwie, wenn jemand zweimal ein Praktikum abgebrochen hat oder so, oder / dann ist es irgendwie so ‚ja, die ist irgendwie nicht zuverlässig, die hat irgendwie / die ist starrsinnig oder arrogant oder / ' [...] das schränkt halt auch dann die Karrierechancen ein. (Zustimmung)." (B)

Viele Betroffene scheinen auch **Belastungen durch interne Ermittlungen und Gerichtsverfahren** im Falle einer Offenlegung und Beschwerde zu fürchten. Um intern gegen die_den Verursacher_in vorzugehen muss die betroffene Person bereit sein, das interne Disziplinarverfahren mitzutragen und ggf. auch vor Gericht auszusagen. Die_der Verursacher_in erfährt von den konkreten Vorwürfen, die_der Betroffene erhält aber aus Datenschutzgründen unter Umständen keine Information über die konkrete Sanktion. Gerade Leitungspersonen und Gleichstellungsbeauftragte sehen hier eine Hürde und machen häufig die Erfahrung, dass Betroffene sich nur anonym melden, da sie sich dem weiteren Verfahren nicht gewachsen fühlen und nicht offen mit den Belästigungserfahrungen umgehen können. Aber auch in den Fokusgruppen der Mitarbeiterinnen und der Betroffenen wurde die erwartete Belastung durch womöglich langwierige Verfahren betont:

„Und dann hatte ich auch deswegen irgendwie Angst, jetzt [...] bin ich nur so, weiß ich nicht, kleines Mädchen und jetzt kommt noch sowas auf mich / und lieber irgendwie jetzt dieses Verfahren, also das, was passiert, weiter dulden und nicht [...] irgendwie ins Gericht zu gehen und anzuzeigen." (B)

Eine weitere wichtige Hürde sind konkrete **Ängste vor der Reaktion durch die verursachende Person** auf eine Beschwerde. Es besteht die Sorge, dass die verursachende Person die Vorfälle bagatellisiert und sich herauszureden versucht und die betroffene Person dem kommunikativ nicht gewachsen sein könnte:

„Und in meinem Fall war das so, dass der Professor, also er ist so ein Typ, der sehr gut reden kann, er kann sich aus jedem Problem rausreden und jeder wird ihm glauben." (B)

Als weitere Sorge wurde benannt, dass eine Beschwerde zu einer Eskalation der Situation führen und weitere Übergriffe zur Folge haben könnte:

„Die Person, die mich belästigt hat kommt vielleicht WÜTEND wie ein Ochse auf mich zu gerannt [...] Schubst mich in die nächste Ecke und sagt: ‚[...] Wie konntest du nur? Das war doch nicht.'" (WM)

Geäußert wurde auch die Befürchtung, dass als Folge einer nicht adäquat bearbeiteten Beschwerde sich noch andere Kolleg_innen ermutigt fühlen könnten zu belästigendem Verhalten:

„[...] auch so die Angst, wenn man das anspricht und was passiert, wenn nicht richtig darauf reagiert wird, keiner eingreift, dass dann andere Kollegen auch noch auf die Idee kommen: ´Toll, an der kann ich es ja machen!´ Also sowas." (B)

Thematisiert wurde von Betroffenen zudem die **Angst vor einer Verleumdungsklage;** mit konkreten Fallbeispielen dazu hatten sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch Ansprechpersonen aus dem externen Unterstützungssystem sowie Betroffene Erfahrungen. Auch wenn die vorhandenen Erfahrungen zeigen, dass Verursacher_innen mit solchen Klagen meist keinen Erfolg haben, verunsichert die Möglichkeit Betroffene zusätzlich.

„Verleumdung. Ja sowas. Und das, ich glaube, das nutzt man auch sehr oft, um den Opfern Angst zu machen irgendwie. Dass du dann selbst noch irgendwie mit einem größeren Problem konfrontiert werden kannst. [...] Ja es ist, also glaube ich, ein bisschen schwierig halt, wenn man dann auch noch Schmerzensgeld ins Spiel setzt, um die Opfer nochmal so ein bisschen [...] / abzuschrecken." (B)

Durch die männlichen Befragten wurde hier als Sorge nicht die Angst vor einer Verleumdungsklage benannt, sondern die Sorge, dass eine verursachende weibliche Person gängige Stereotype nutze, um den Vorwurf umzudrehen und den Betroffenen falsch zu beschuldigen:

„Und das kann ja auch sich schnell umdrehen. Die Vorgesetzte oder Kollegin kann dann ja auch Gerüchte verbreiten: Eigentlich ER hat MICH angefasst. Oder ER wollte auf MICH zukommen. [...] Und da wieder rauszukommen, das geht nicht. Ich denke, als MANN, egal ob man will oder nicht, man ist immer in einer maskulinen, in einer aggressiven, in einer Täterrolle. Sehr, sehr schnell drinnen. Ob man das jetzt will oder nicht." (MM)

d) Hierarchien und Machtaspekte

Wie sich auch bereits in den Vertiefungsinterviews mit Betroffenen gezeigt hatte, ist es besonders schwierig, sich in Fällen zu wehren, in denen ein großes Machtgefälle zwischen einer überlegenen verursachenden und einer unterlegenen betroffenen Person besteht.

Die Beziehung ist dann möglicherweise von einer finanziellen und beruflichen Abhängigkeit geprägt, welche die Angst vor negativen Konsequenzen wie Arbeitsplatzverlust oder Karriereschäden **verstärkt.**

„Aber das ist halt auch schwierig, wenn die, von der das ausgeht, vielleicht in einer Position ist, die mir einen Strick draus drehen kann." (MM)

Die Möglichkeiten, sich in solchen Fällen erfolgreich zu beschweren, sind nach Einschätzung von Betroffenen deutlich eingeschränkt, wenn die verursachende Person eine wichtige Funktion für das Unternehmen einnimmt.

„Woher soll denn diese Person kommen, um diesen Chef zu zwingen, sich anders zu benehmen? Weil wenn er schon der Chef ist und er genießt es einfach, [...] jeden Tag junge Mitarbeiterinnen zu sehen, dann / Niemand kann was sagen. Niemand kann was dagegen sagen." (B)

Gerade, wenn die Person eine hierarchische und fachlich herausragende Stellung im Unternehme inne hat, wird befürchtet, dass diese im Unternehmen geschützt werde.

Besonders erschwert sei das Vorgehen gegen Vorgesetzte auch in sehr kleinen Betrieben. Hier seien oft keine Strukturen vorhanden und Betroffene bei einer Beschwerde nicht vor einer Kündigung geschützt.

Eine klassische Betroffenengruppe, die bei den Berater_innen von Fachberatungsstellen oft sichtbar wird, sind sehr junge Frauen in der Ausbildung, die von direkten Vorgesetzten belästigt werden.

„Aber der Klassiker ist bei uns die Zahnarzthelferin, die Arzthelferin, Lehrling am besten. Sehr, sehr attraktive junge Frauen, die meiner Meinung nach auch schon ein bisschen danach ausgesucht werden, dass sie da ein gutes Bild abgeben. [...] Und es kommt immer wieder zu Übergriffen durch die Chefs, teilweise durch, wenn es größere Labors sind, also durch Vorgesetzte." (E)

e) Individualisierung

In den Diskussionen von Betroffenen und von Ansprechpersonen aus dem externen Unterstützungssystem wurde deutlich, dass die Betroffenen unter dem großen Druck stehen, die Situation alleine zu verändern. Sexuelle Belästigung werde oft auf den Einzelfall individualisiert, statt strukturelle Möglichkeiten zur Prävention und zur Intervention von sexueller Belästigung zu bieten und / oder gesellschaftliche Mechanismen zu überwinden. Eine einzelne Betroffene sei jedoch nicht in der Lage, die Strukturen zu verändern.

> *„Also faktisch lastet das halt auf dieser einen Person, die Situation zu ändern. Ohne dass Strukturen da wären, die sie in irgendeiner Form dabei unterstützen würden. Und das ist ja dann auch genau das: Wie soll eine Person das tun?“ (E)*

f) Strukturell bedingte Hürden

Strukturell bedingte Hürden für Betroffene können unterschiedliche Hintergründe haben. Benannt wurden u. a.: **mangelnde Kenntnisse über betriebsinterne Beschwerdewege und Strukturen sowie über die eigenen Rechte und juristische Möglichkeiten** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Bei der Überlegung, rechtliche Schritte einzuleiten, bestehe oftmals zudem das Problem, dass es **keine Beweise und keine Zeug_innen** gebe, insbesondere bei massiveren Übergriffen. Die rechtlichen Möglichkeiten seien dadurch eingeschränkt.

> *„Also rechtlich hätte sie Chancen. Aber in der Praxis hat sie praktisch keine Chancen. Weil es keine Beweise gibt, weil sie da, auf gut Deutsch – dumm dasteht.“ (E)*

Selbst wenn es Zeug_innen gibt, wollen diese oft nicht aussagen, aus Loyalität zu der_dem Arbeitgeber_in und aus Angst, selbst negative Konsequenzen zu tragen.

> *„Ja, das ist auch das Schwierigste, dass man keine Zeugen oft in solchen Situationen hat. – Und mit diesem Thema findet man auch meistens, wenn es Zeugen GIBT, dann doch keine mehr.“ (B)*

Wenn Betroffene sich dann bei externen Ansprechpersonen melden, sei die **Frist von zwei Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen** gegenüber der_dem Arbeitgeber_in gemäß AGG zumeist verstrichen.

Zwischenfazit

In den Fokusgruppen wurde deutlich, dass Betroffene mit **erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert** sein können, sexuelle Belästigung im Betrieb oder Unternehmen offenzulegen, sich dieser aktiv entgegenzustellen, Unterstützung zu suchen oder sich bei Dritten zu beschweren bzw. gerichtliche Schritte einzuleiten. Es handelt sich dabei zum einen um innere Hürden, z. B. Schuld- und Schamgefühle, Schockreaktionen und die Schwierigkeit, die Situationen eindeutig einzuordnen, was vor allem bei subtileren Handlungen der Fall ist (Dass sexuell belästigende Handlungen am Arbeitsplatz häufig subtil, zweideutig und schwierig zu fassen sind, scheint eine Strategie der belästigenden Person zu sein, die auch in den Vertiefungsinterviews bereits sichtbar geworden war). Zum anderen haben Betroffene häufig Angst vor den negativen Folgen einer Offenlegung, sowohl für die verursachende Person als auch für sich selbst. Diese reichen von Ängsten, der verursachenden Person zu schaden, über Ängste vor negativen Reaktionen, **Bagatellisierungen und / oder Schuldzuschreibungen** an die Betroffene durch Kolleg_innen bis hin zu Ängsten vor Schäden für die eigene berufliche Stellung, Arbeitsplatzverlust und Kündigung. Betroffene haben sowohl Angst vor Schuldzuschreibungen, wenn sie nicht ausreichend konsequent reagieren, als auch, wenn sie sich konsequent zur Wehr setzen. Viele befürchten, den Belastungen durch Disziplinarverfahren oder gerichtliche Interventionen nicht gewachsen zu sein, unglaubwürdig gemacht zu werden und die Handlungen nicht nachweisen zu können. Auch die Angst vor **Stigmatisierungen** durch die Opferrolle kann, insbesondere bei

Betroffenen in höheren beruflichen Stellungen und bei Männern, dazu beitragen, nicht gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Bei männlichen Betroffenen kollidiert die **Viktimisierungserfahrung** zusätzlich mit männlichen Rollenvorstellungen und wird häufig nicht ernst genommen oder negiert. Die Analyse zeigt, wie wichtig eine solidarische und eindeutige Haltung der beruflichen Umfelder im Betrieb ist, damit Betroffene gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen können. Außerdem wird deutlich, dass Mitarbeitende konkretes Wissen über die Erscheinungsformen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Validierung von Belästigungserfahrungen, Kenntnisse über betriebsinterne Beschwerdewege und Strukturen sowie über die eigenen Rechte und juristischen Möglichkeiten benötigen. Vor allem in hierarchischen und durch erhöhte Abhängigkeiten gekennzeichneten Arbeitsbeziehungen (etwa bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Praktikant_innen und untergeordnetem Personal oder im Niedriglohnsektor) müssen Vorkehrungen getroffen werden, um sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte und andere Personen konsequent zu verhindern und zu sanktionieren. Dies muss als gesamtbetriebliche Verantwortung gesehen werden und darf nicht als Problem der belästigten Person individualisiert werden.

7.4 Verhaltensempfehlungen für Betroffene

Im Rahmen der Fokusgruppen wurde den Teilnehmenden ein **fiktives Fallbeispiel** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorgelegt, das anhand von häufig zu beobachtenden Mustern (vgl. Kapitel 6) konstruiert wurde. Im Anschluss wurde erfragt, welches **Vorgehen** die Teilnehmenden der betroffenen Person **empfehlen** würden.

Bei der Frage nach Verhaltensempfehlungen für Betroffene wurde zunächst in allen Gruppen diskutiert, dass es für Fälle von sexueller Belästigung **keine Musterlösung** gebe und das Vorgehen sehr von der **Persönlichkeit** des_der Betroffenen abhängen würde.

> *„Das ist ja auch jeder Typ unterschiedlich. Ich finde, das muss man auch nicht gegeneinander ausspielen. Also es gibt eben Frauen, die sind eben bei so einer Situation einfach nicht mehr in der Lage, adäquat zu reagieren oder schlagfertig zu sein oder gleich Zack, loszugehen. Und andere sind das. Und alle haben ihre Daseinsberechtigung.“ (E)*

> *„Ich glaube, es hängt total von der Persönlichkeit ab. Und dass es sehr individuell ist, wie eine Person darauf reagiert. Und ob es darauf eine richtige Reaktion gibt, möchte ich auch also als Frage jetzt mal dahingestellt lassen.“ (B)*

Entsprechend unterschiedlich sind auch die Ratschläge, die von den Teilnehmenden der **verschiedenen Fokusgruppen** gegeben wurden. Verschiedene Verhaltensweisen hätten unterschiedliche Vor- und Nachteile und nicht für jede_n Betroffene_n und in jedem Fall sei die gleiche Strategie geeignet. Alle Gruppen waren sich aber einig, dass Betroffene – wenn möglich – **Grenzen setzen und sich Unterstützung und Rückhalt** im sozialen Umfeld oder bei verantwortlichen Ansprechpersonen suchen sollten. Im Einzelnen wurden folgende Strategien empfohlen.

a) Grenzen setzen

In allen Gruppendiskussionen wurde Betroffenen empfohlen, in der Situation, wenn möglich, **aktiv Grenzen zu setzen** und ggf. das **persönliche Gespräch mit dem_der Verursacher_in zu suchen,** um diese Grenzen zu verdeutlichen.

„Ich würde vielleicht zuerst einfach die Person ansprechen. Oder beim nächsten Mal, wenn mich die Person anfassen will oder keine Ahnung, den Arm um mich legen, ich würde sagen: ‚Nein. Stopp. Ich will das nicht.' Also das habe ich jetzt aus meinen Erfahrungen gelernt." (B)

„Also ich würde jetzt in dem Fall erstmal selber raten, das GANZ deutlich zu zeigen, dass es nicht erwünscht ist, das Verhalten." (WM)

Hier bestand ein großes Verständnis dafür, dass das für viele Betroffene nur schwer möglich sei. Wenn eine Grenzsetzung nicht gelinge, bedeute dies nicht, dass die Person selbst verantwortlich sei. Dennoch wurde **Grenzsetzung** nach Erfahrung der Beratungsstellen und der Betroffenen als die **effektivste Methode zur Verhinderung von weiterer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** eingeschätzt.

„Also ich finde auch immer ganz wichtig, sozusagen zu sagen: Wir wissen, dass es eine der hilfreichsten Maßnahmen ist, direkt in der Situation sozusagen, das zurückzuweisen was da passiert. Das musst du wissen. Aber wir wissen auch, wie schwer das ist. Also auch sozusagen die Schuld auch wegzunehmen. Aber trotzdem zu sagen: Das hilft." (E)

Auch wenn Betroffenen das gelinge, sei das keine Garantie, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert werden könne.

Gerade durch die Betroffenen, die weiblichen Mitarbeitenden und die Gleichstellungsbeauftragten wurde in den Fokusgruppen thematisiert, dass ein **Vier-Augen-Gespräch** mit der verursachenden Person die Situation auch **verschlimmern könne.**

In der Diskussion der weiblichen Mitarbeitenden war dabei ein großes Thema, die Grenzsetzung so zu formulieren, dass **die verursachende Person nicht verletzt und somit nicht zu einer Eskalation beigetragen** werde.

Das persönliche Gespräch wird dennoch als **niedrigschwellige und effektive Strategie** gesehen, frühzeitig zu intervenieren und weitere Konsequenzen zu verhindern.

„Aber ich glaube, das persönliche Gespräch ist wahrscheinlich immer das, was am wenigsten eskalierend wirkt." (WM)

Zu problematisieren wäre aus der Außenperspektive, ob nicht gerade die Angst vor Eskalation und vor der Verletzung des Verursachers dazu führt, dass Betroffene keine klaren und unmissverständlichen Grenzen gegen Belästiger setzen. Im Rahmen der Vertiefungsinterviews (Kapitel 6) war nämlich sichtbar geworden, dass in Fällen von klarer Grenzsetzung die Belästigungen gestoppt werden konnten. Durch **Aufklärung** darüber, dass **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein unangemessenes und betrieblich unerwünschtes Verhalten darstellt, welches die Integrität der betroffenen Person verletzt und deren Position und Rechte angreift,** könnten Betroffene gestärkt werden, Grenzen früher und deutlicher zu kommunizieren.

Allerdings ist es problematisch, wenn Führungskräfte mit dieser Argumentation die Verantwortung an die Betroffenen delegieren. In einer Fokusgruppe der Führungskräfte wurde die Erwartung geäußert, dass von potenziell Betroffenen die Grenzen klar kommuniziert werden müssten:

„[...] da erwarte ich schon, dass vielleicht auch mal ein Signal zurückkommt. Notfalls auch sehr deutlich: Ich möchte das nicht!" (L)

„Es gibt ja auch viele vernünftige Kollegen, die sagen: Mei, das hat mir jetzt überhaupt nicht gefallen! Dann sagt man das einmal und dann ist auch kein Betriebsfrieden gestört und dann ist auch keine eine Spaßbremse, sondern man weiß einfach, das ist ein Punkt, der tut weh." (L)

Um gegebenenfalls in einer Belästigungssituation fähig zu sein, adäquat zu reagieren und Grenzen zu setzen, wurde reflektiert, dass es hilfreich sein könne, sich **vorher zu überlegen, wie in der nächsten Situation reagiert werden kann.** Dabei könnten auch **Selbstbehauptungstrainings,** in denen konkrete Handlungsstrategien erarbeitet werden, hilfreich sein.

b) Kontaktvermeidung

Sollte es nicht möglich sein, im direkten Kontakt Grenzen zu setzen, wurde als weitere Option für eine Erstlösung geraten, die **Zusammenarbeit möglichst gering zu halten,** sofern das im Arbeitskontext möglich sei.

„Dienste tauschen. Also, ob man solchen Personen aus dem Weg gehen kann. Für eine Erstlösung. Ja, das fände ich was Wichtiges." (MM)

c) Dokumentation / Sammeln von Beweisen

Um für eine offizielle Beschwerde vorbereitet zu sein und die Belästigung zu belegen, wurde von verschiedenen Statusgruppen empfohlen, die **belästigenden Handlungen zu dokumentieren** (welche Verhaltensweisen haben zu welchem Zeitpunkt und an welchem Ort stattgefunden und ob ggf. Zeug_innen dazu benannt werden können).

„Es ist vielleicht auch eine gute Idee, erst mal alles aufzuschreiben. Also für den Fall, dass sie [...] erstmal alles sacken lassen will. Oder für den Fall, dass sie noch nicht bereit ist oder nicht irgendwie den Mut oder die Kraft oder die Nerven hat, sich an irgendjemanden zu wenden. In der Zwischenzeit [...] schon mal alle Vorfälle aufzuschreiben, zu notieren." (B)

„Aber wenn es so eine gewisse Regelmäßigkeit hat, dass man wirklich anfängt, sich ein Protokoll, ein Gedächtnisprotokoll, wo man das dann auch klar nachweisen kann: An dem Tag, zu der Uhrzeit, das war es im groben Wortlaut. Das ist sehr, sehr hilfreich. Ja, das ist immer hilfreich, aber DA besonders, weil dann hat man auch das nicht, dieses Willkürliche erstmal, dass man jetzt irgendwen beschuldigt." (MM)

Darüber hinaus empfahlen Betroffene zu versuchen, **weitere Beweise zu sammeln** und den **Verursacher dadurch abzuschrecken:**

„Oder genau: ‚Ich nehme das jetzt hier auf, was du zu mir sagst.' So, dann weiß der andere das ja." (B)

„Oder halt auch immer dahin pushen, dass es einen Zeugen gibt, wenn das irgendwie geht. Türe auf machen, bisschen lauter sprechen." (B)

d) Verhaltensnormen und Kleidervorschriften als zweifelhafte Strategie

Von den Betroffenen und den Führungskräften wurde in den Fokusgruppen darüber hinaus diskutiert, ob Mitarbeiterinnen **durch ihr Auftreten sexuelle Belästigung verhindern** könnten. Dabei wurde vor allem die Frage der Bekleidung diskutiert.

Bei verschiedenen Arbeitgeber_innen gebe es **Kleidervorschriften** und sehr freizügige Kleidung sei am Arbeitsplatz nicht erwünscht. Hierin wird ein Instrument gesehen zu verhindern, dass Frauen am Arbeitsplatz sexualisiert würden und die Regeln würden auch durchgesetzt.

„Also ich schicke Mitarbeiterinnen nach Hause, wenn [...] das zu extrem ist. Komm jetzt, bankmäßig ist jetzt auch noch eine gewisse Erwartungshaltung, die wir glauben, die unsere Kunden an uns haben." (L)

Dennoch besteht bei den meisten Führungskräften eine klare Haltung, dass auch bei einem Verstoß gegen die Kleiderordnung sexuelle Belästigung nicht berechtigt und **nicht die Verantwortung der Betroffenen sei.**

„Also wäre jetzt meine [...] meine Sache, wenn ich das Gefühl hätte, da würde / auch wenn die vielleicht zu kurz angezogen ist, finde ich, das ist eine Grenze, wo man nicht drüber darf. Würde ich sagen. Ich würde aber auch meiner Mitarbeiterin sagen, aber das ist jetzt nicht passiert, weil du / Sondern, komm, wir haben eine Regelung, Rock übers Knie, unabhängig, aber [...]." (L)

Betroffene stehen dem Thema deutlich skeptischer gegenüber. Bestimmte Verhaltensnormen seien nicht hilfreich, da **widersprüchliche Erwartungen an Frauen herangetragen würden** und dadurch letztendlich die **Verantwortung auf die Betroffene geschoben werde.** Das Äußere zu verändern, könne nicht als effektive Strategie verstanden werden, da die Ursachen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf gesellschaftlicher Ebene lägen, die durch Kleidervorschriften zusätzlich verstärkt würden. Betroffene wollten sich hier nicht in ihrer Individualität und Persönlichkeit einschränken lassen.

„Das ist doch furchtbar. Ich soll mich als Mann verkleiden [...], damit ich ernst genommen werde und damit ich nicht mehr belästigt werde? Das ist DEIN Ratschlag? Also wieder dieses Un / dieses absolute / das Gegenteil von Solidarität. Man soll sich selbst verkleiden und ich würde mir niemals die Haare abschneiden [...]. Das Problem ist viel größer. Frauen werden immer noch viel zu sehr über ihre Äußerlichkeiten wahrgenommen und vor allem am Arbeitsplatz ist es ein Dauerbrenner." (B)

e) Suche nach Unterstützung

Zentraler Ratschlag in allen Fokusgruppen war, nicht mit dem Erlebten alleine zu bleiben und es passiv zu erdulden, sondern sich **Rückhalt und Unterstützung zu holen und aktiv gegen die Belästigung vorzugehen.** Gerade Betroffene, die nicht allein in der Lage seien, Grenzen zu setzen, sollten sich nicht scheuen, frühzeitig Unterstützung hinzuzuziehen.

„Man kann, glaube ich, noch so viel anbieten, man kann Ansprechpersonen haben, man kann eine Beschwerdestelle haben, man kann eine klare Guideline haben, sich um alles kümmern, das kann PERFEKT sein. Letztendlich muss [...] ICH als Betroffener aus meiner passiven Haltung AKTIV werden. Und auch raus aus der Wohlfühlzone." (MM)

Dabei geht es in erster Linie darum, **bestärkt zu werden,** und mit Unterstützung zu überlegen, wie das weitere Vorgehen sein kann.

„Es geht natürlich um Empowerment, es geht darum, WO könnte Hilfe sein. WO kann ich auf der äußeren Ebene mir Rückendeckungen holen, und wo kann ich einsteigen, ohne mich selber in dieser Verletztheit sozusagen, da rein zu werfen. Also mich NOCH verletzbarer zu machen." (E)

Für diese Unterstützung wurden verschiedenste **Anlaufstellen** benannt, entscheidend sei, dass zu der Ansprechperson eine Vertrauensbasis bestehe und die Belästigung ernst genommen werde.

„Ich denke, dass auch wirklich da sich an einen Vertrauten wenden, egal, ob das jetzt die Personalvertretung ist oder irgend / die Gleichstellungsbeauftragte oder Privat, ist denke ich der sinnvollste Schritt." (MM)

Aufgrund der verschiedenen antizipierten Reaktionen bestanden bei einigen Befragten **Vorbehalte, sich jemandem anzuvertrauen.** Teilweise wurde empfohlen Unterstützung zunächst im privaten Umfeld einzuholen, ggf. bei Kolleg_innen, und nicht bei offiziellen internen Anlaufstellen.

Leitungspersonen und Gleichstellungsbeauftragte empfahlen eine **vertrauliche Erstberatung bei internen Ansprechpersonen.** Hierzu werden sämtliche infrage kommende Ansprechpersonen aufgelistet und betont, dass interne Ansprechpersonen in der Lage seien, intern gegenüber dem_der Verursacher_in vorgehen zu können, wenn dies gewünscht sei. Sie erachteten es als besonders wichtig, die **Vorfälle intern zu thematisieren,** damit Arbeitgeber_innen Probleme wahrnehmen und auf Vorfälle reagieren könnten. Allerdings gebe es nicht in allen Unternehmen Beschwerdestellen oder Ansprechpersonen, vor allem in kleinen Betrieben sei die_der Vorgesetzte oft die einzige Anlaufstelle.

Für die Ansprechpersonen aus dem externen Unterstützungssystem sei die zentrale Frage, ob das Unternehmen klare Strukturen vorhalte, wenn ja, könnten diese Anlaufstellen meist empfohlen werden.

> *„Naja, ich würde sagen, es kommt massiv darauf an, ob es Strukturen in dem Unternehmen gibt zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, ob es eine offizielle Beschwerdestelle gibt, eine Erstberatungsstelle. Also wenn es das gibt, dann hieße das ja auch, das Unternehmen hat sich schon damit auseinandergesetzt, mit dieser Thematik, dann kann man das gut empfehlen." (E)*

Falls im Unternehmen keine geeigneten Anlaufstellen vorhanden und keine Unterstützung zu erwarten seien oder Betroffene stark belastet sind, werden **externe Beratungsstellen** empfohlen.

Zwischenfazit

In den Fokusgruppen wurden einige Verhaltensempfehlungen für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zusammengetragen, die ggf. auch in Handreichungen einfließen könnten. Zentral sei eine **klare und deutliche Grenzsetzung gegenüber der_den belästigenden Person_en,** soweit dies für die Betroffenen möglich sei, ggf. **Kontaktvermeidung,** die **Dokumentation der Handlungen** sowie die **Suche nach Unterstützung innerhalb der Betriebe und / oder bei externen Anlaufstellen.** Möglicherweise wäre es hilfreich, solche Empfehlungen mit Beispielen für verschiedene Situationen zu unterfüttern, damit diese nicht zu abstrakt blieben.

7.5 Empfohlene Maßnahmen

Ein zentraler Fokus der Gruppendiskussionen bezog sich auf **sinnvolle und wirkungsvolle Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.** Den Fokusgruppen wurden hierzu zum einen Listen mit verschiedenen **bereits vorliegenden Maßnahmen zur Diskussion vorgelegt,** zum anderen wurde in offenen Fragen nach **weiteren Ideen** gefragt.

Alle Gruppen waren sich einig, dass die Bekämpfung von **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** ein **kontinuierlicher Prozess** sei, der nicht mit einer einzelnen Aktion, sondern nur durch den **Einsatz verschiedener, aufeinander abgestimmter Maßnahmen** erreicht werden könne. Ein großer Fokus wurde dabei auf **präventive Maßnahmen** gelegt, aber auch interne und externe Ansprechpersonen wurden als wichtig erachtet.

Die diskutierten Maßnahmen lassen sich unterteilen in:

- **innerbetriebliche präventive** Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Kapitel 7.5.1)
- **innerbetriebliche Maßnahmen zur Intervention und Unterstützung** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Kapitel 7.5.2)
- Maßnahmen zum **Auf- und Ausbau des externen Unterstützungssystems** (Kapitel 7.5.3)
- Maßnahmen zum **Schließen gesetzlicher Schutzlücken** (Kapitel 7.5.4)
- Maßnahmen für die **gesamtgesellschaftliche Prävention** (Kapitel 7.5.5)

Diese sollen im Folgenden anhand der Aussagen und Diskussionen der Fokusgruppen vorgestellt werden.

7.5.1 Innerbetriebliche Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

a) Die Rolle der Führungspersonen

Als zentrale präventive Gesichtspunkte wurden in den Fokusgruppen die **Rolle der Unternehmenskultur und die Rolle von Führungspersonen** hervorgehoben. Hintergrund war, dass Möglichkeiten und Grenzen der Implementierung von wirksamen Maßnahmen zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch die Unternehmenskultur und das Verhalten der Leitungskräfte bestimmt waren. Hier müsse angesetzt werden, um langfristige Verbesserungen zu erzielen.

Die **zentrale Rolle der Führungskräfte** bei Prävention und Intervention wurde in mehreren Gruppendiskussionen betont. Leitungspersonen hätten eine **Schlüsselposition** zur Gestaltung der Unternehmenskultur und des Betriebsklimas und müssten daher als z**entrale Zielgruppe für die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** betrachtet werden. Führungspersonen hätten dabei rechtlich Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber den Arbeitnehmer_innen, was sowohl von den Führungspersonen selbst betont als auch von den Mitarbeiter_innen eingefordert wurde.

„Der Arbeitgeber hat halt einfach eine Fürsorgepflicht, die er in vielen Fällen vergisst.“ (MM)

„Denn ich glaube auch, da hat man als Arbeitgeber eine Schutzfunktion gegenüber seinen Mitarbeitern.“ (L)

Darüber hinaus seien Führungskräfte auch in der Lage zu entscheiden, wie intern agiert wird und welche Maßnahmen implementiert werden. Sie tragen hier eine zentrale Verantwortung.

„Und ich finde auch immer zu sagen: ‚Erstens, ihr müsst. Zweitens, ihr könnt!‘ Na, also so nochmal GANZ KLAR zu machen: Rechtlich müsst ihr dafür sorgen und ihr seid aber halt auch die, die es können.“ (E)

Als entscheidend wurde in allen Fokusgruppen erachtet, dass durch Führungspersonen eine **klare Positionierung und Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** gesetzt wird, die auch tatsächlich und authentisch gelebt werden sollte. Das habe Signalwirkung und wirke abschreckend auf potenzielle

Verursacher_innen und bestärkend für Betroffene und biete die Chance, dass Maßnahmen von der Belegschaft mitgetragen werden.

„Also in den meisten Betrieben ist es so, wenn der Chef sagt: ‚Ich finde das jetzt ausgesprochen wichtig!' Dann finden Sie auf einmal unglaublich viele Menschen, die das auch wichtig finden. Das ist also / Das funktioniert echt." (L)

Eine Führungsperson habe eine **zentrale Vorbildfunktion** für den respektvollen Umgang miteinander im Unternehmen. Sie müsse dies aber auch entsprechend vorleben.

„Ich finde, er sollte es vor allem als Beispiel vorleben. Zum Beispiel den Umgang mit weiblichen [...] Mitarbeitern. Dass er da einfach respektvoll umgeht und, dass wenn jemand jetzt einen kurzen Rock anhat, dass man da keinen Spruch ablässt, sondern den ganz normal behandelt, wie den anderen Kollegen auch." (WM)

Als hilfreich wurde dabei erachtet, nicht nur das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu betrachten, sondern insgesamt auf eine **nicht-diskriminierende Unternehmenskultur** hinzuwirken.

Gleichzeitig könne ein schlechter Führungsstil auch dazu beitragen, dass das Betriebsklima von Angst und Druck geprägt sei, was die Entstehung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz begünstige und dazu führen könne, dass Vorfälle tabuisiert und verschwiegen werden.

„Und ich denke, das ist bei Ihnen nicht anders, die Opfer schlechter Führung sitzen dann bei uns in der Beratung." (G)

Positioniert sich ein_e Arbeitgeber_in nicht klar, schwäche das auch die Effektivität anderer interner Maßnahmen und Ansprechpersonen. Beschwerdestellen und Gleichstellungsbeauftragte müssten sich dann gegen die Führung behaupten und hier viel Energie aufwenden, anstatt gemeinsam mit der Leitung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen.

„Aber da, wo natürlich sozusagen die Unterstützung von ganz oben nicht da ist, und die Haltung nicht da ist, dass das nicht gewollt ist, da wird es auch bei den Funktionsstellen die Unterstützung nicht in der Form geben, wie sie sein sollte." (E)

„Ja. Und da bringt dann auch die Gleichstellungsbeauftragte in dem Moment leider überhaupt nichts mehr. Also da stimme ich vollkommen zu, dass es einfach von oben schon losgehen muss. Dass da eine gewisse Kultur herrscht, dass sowas gar nicht geht." (WM)

Führungskräfte und interne Ansprechpersonen sollten in Fällen von sexueller Belästigung **zusammenarbeiten**.

In vielen Diskussionen wurde problematisiert, dass Führungspersonen oft keine gezielte Qualifizierung für ihre Führungsfunktion erhielten und nicht gut auf ihre Aufgaben vorbereitet seien.

„Wie soll ich das denn vorsichtig ausdrücken? [...] Bisher ist man Führungskraft geworden, ohne besondere Qualifikationen für die Personalführung [...], oder Kommunikation oder sonst was. Sondern Führungskraft wird man OFT, aufgrund fachlicher Qualifikationen, vermeintlicher. Ja? So Abteilungsleiter. Plötzlich habe ich 40 Leute unter mir, muss das regeln, bin Ansprechpartner für solche Fälle und habe NULL Kompetenzen. Und keinerlei Führung bekommen damit. Das ist der Tod im Topf, um das mal so ganz flapsig zu sagen. Und das ist die Quelle von wahnsinnig vielen Problemstellungen." (MM)

Die **Haltung der Führungskräfte** hat eine entscheidende **Auswirkung auf** das **Betriebsklima** und die **Unternehmenskultur.** In den Diskussionen wurde, wie das auch die Literaturanalyse bereits aufgezeigt hatte, hervorgehoben, dass das Betriebsklima entscheidenden Einfluss auf die Entstehung von und Reaktionsmöglichkeiten auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat.

> *„Das hat immer was mit dem Arbeitsklima zu tun. Sobald man das [...] auf einem guten Level hält und Problematiken erkennt und aufnimmt und annimmt, hat man ja, man will ja eigentlich ein gutes Arbeitsklima, ein produktives Arbeitsklima. Und das gehört eben einfach dazu. Das ist ein Punkt, der eigentlich sogar [...] bis hin zu maßgeblich sein kann." (E)*

b) Betriebsklima, Unternehmenskultur und interne Kommunikation

Das Betriebsklima und die Unternehmenskultur prägen das interne Vorgehen und die Möglichkeiten für Betroffene, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Ist das Betriebsklima sexistisch geprägt und wird grenzverletzendes Verhalten normalisiert, sei ein effektives internes Vorgehen für Betroffene fast unmöglich. Prävention müsse also **dringend am Betriebsklima ansetzen.**

> *„Welche Chance hat sie in SO EINEM Unternehmen, wo SO WENIG offensichtlich sozusagen Verständnis oder Bereitschaft, da was zu lernen, besteht. [...] WIE könnte eine Situation aussehen, dass es für SIE nachher BESSER ist, als davor?" (E)*

Ein schlechtes Betriebsklima könne dazu führen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entsteht, toleriert und geduldet wird. In einzelnen Fokusgruppen **wurde ein sexualisiertes Betriebsklima bereits als Ausdruck sexueller Belästigung** bezeichnet. Da auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz negative Auswirkungen auf das Betriebsklima habe, scheint hier ein wechselseitiger Zusammenhang zu bestehen, der sich auch im Rahmen der Literaturanalyse (Kapitel 3) bereits angedeutet hat. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betreffe demnach nicht nur die individuell betroffene Person, sondern beeinflusse das gesamte Unternehmen.

Da sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu einem belasteten Betriebsklima führe und damit **Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit und Produktivität** der Belegschaft habe, wurde in einigen Fokusgruppen diskutiert, dass die Arbeitgeber_innen ein starkes Interesse an der Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben müssten.

> *„Was habe ich davon, wenn ich Ausfälle habe? Oder Krieg unter Personen, die / Also ich nenne das jetzt mal Krieg, das ist ein bisschen übertrieben, aber so bis hin kann es ja gehen. Oder unter Angst arbeiten oder sonst irgendwas. Das kann ja nicht wirklich produktiv sein." (E)*

In den verschiedenen Gruppen wurde unabhängig von der Fragestellung diskutiert, wie ein hilfreiches und unterstützendes Betriebsklima aussehen sollte. Hier wurde der **Wunsch nach einem von Wertschätzung und Respekt geprägtem Umgang** geäußert, bei dem eine angenehme und angstfreie Zusammenarbeit möglich sei. Dafür sei wichtig, dass Konsens bestehe, dass ein sexistisches Betriebsklima nicht toleriert werde. Dies solle auf eine Weise umgesetzt werden, dass trotzdem eine gelöste Arbeitsatmosphäre bestehe, in der bei beiderseitigem Einverständnis auch Witze gemacht werden dürften.

Sorgen bestanden dahingehend, dass zu rigide Vorgaben dazu führen könnten, dass das Betriebsklima noch angespannter werde und insbesondere Männer Angst vor Vorverurteilungen hätten.

> *„Man will ja eigentlich ein natürliches Verhältnis zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz, wo sich keiner von beiden irgendwie die ganze Zeit Sorgen macht." (WM)*

Zentral sei auch hier ein wertschätzender Umgang miteinander, der von gegenseitigem Respekt und Grenzwahrung gekennzeichnet sei.

„Versuchen noch einmal, ja, wertschätzende Umgebung zu schaffen, damit es auch / ja, man auch nett miteinander umgehen kann. Aber sich auch traut zu sagen: ‚Oh, das finde ich jetzt eigentlich nicht so in Ordnung!'" (G)

Dazu sei eine **gute betriebsinterne Kommunikation** erforderlich. Eine zu starke Individualisierung der Grenzsetzungsaufgabe könnte, wie wir an anderer Stelle bereits gesehen haben, die Verantwortung wieder an die potenziell Betroffenen zurückspiegeln. Insofern sollte nach Einschätzung der Diskutand_innen ein Betriebsklima gefördert werden, in dem Probleme wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz offen am Arbeitsplatz erkannt, aufgegriffen und thematisiert werden. Es bestehe ein großer Wunsch nach offener Gesprächskultur und gezielter Kommunikation, die dann auch bei der Bearbeitung von konkreten Vorfällen hilfreich sei.

„Also, ich denke, das Allerwichtigste, ich habe es ja auch schon gesagt, ist einfach, dass IN völlig egal welchem Betrieb, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst, dass auch solche Themen GANZ offen behandelt werden." (MM)

Um das Betriebsklima zu verbessern, wurde es als wichtig erachtet, **den Fokus auf gemeinsame Ziele und Interessen** auszurichten. Zentral sei dabei, die betriebsinterne Kommunikation zu verbessern und ggf. gezielte Maßnahmen zum Teambuilding einzuleiten.

„Und ich finde sowas eigentlich auch sehr gut, wenn man schon einfach die ganze Unternehmenskultur so ein bisschen auch schon darauf ausrichtet, dass man sagt: Naja, wir sind halt ein Miteinander, und letztlich verfolgen wir alle das gleiche Ziel, dass das Unternehmen erfolgreich ist." (WM)

Als weitere Mittel im Kontext präventiver betrieblicher Praxis wurden **strukturelle Vorkehrungen zur Prävention** gesehen. Strukturen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsprozesse sollten so gestaltet sein, dass das Ausüben von sexueller Belästigung und Gewalt erschwert sei und damit aber auch im Nebeneffekt **das Risiko falscher Verdächtigungen** vermindert werde. Benannt wurden, auch mit Blick auf die Pflege und den medizinischen Sektor, Vorkehrungen wie getrennte Umkleiden, die Vorgabe, nicht alleine im Nachtdienst zu arbeiten oder bei medizinischen Untersuchungen das Schamempfinden von Patient_innen ausreichend zu berücksichtigen. Hier sollten frühe Warnsignale ernst genommen und Arbeitsabläufe gegebenenfalls verändert werden.

c) Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Leitlinien

Richtlinien und Betriebsvereinbarungen wurden in allen Diskussionsgruppen als wichtige Maßnahme zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingeschätzt. In einzelnen Unternehmen lägen Richtlinien, Leitlinien und / oder Verhaltenskodizes bereits vor und hätten sich als Instrumente in der Praxis bewährt, wie auch die Leitungspersonen betonten:

„Also ich glaube, es ist wichtig, dass man sich gewisse Spielregeln gibt und gewisse Wege vorgibt." (L)

Teilweise wurde darin die Grundlage für darauf aufbauende Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Unternehmen gesehen.

„[...] also Betriebsvereinbarungen zum respektvollen Umgang, ich glaube das ist die Basis dessen, auf dem man dann weiter arbeiten kann." (L)

Hier sollte eine klare Positionierung des Unternehmens öffentlich gemacht und durch die Erstellung von Betriebsvereinbarungen, Richtlinien oder Verhaltenskodizes abgebildet werden. Dadurch entstehe im Unternehmen ein **Auseinandersetzungsprozess, der für eine andere Öffentlichkeit in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sorgt** und schon dadurch präventive Wirkung entfalten könne.

„Also ich würde sagen, die / was ich höre, zumindest die Richtlinien, und auch Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, sind durchaus für sinnvoll gehalten. Erstens, weil oft das ein Prozess ist, wenn die entstehen, wo eine starke Auseinandersetzung mit der Thematik passiert, auf höheren Ebenen." (E)

In diesem **Erstellungsprozess** sollen neben den Führungskräften **verschiedene Statusgruppen** einbezogen werden; insbesondere Beschwerdestellen, Gleichstellungsbeauftragte und die Arbeitnehmer_innenvertretung sollen ihre Perspektiven von Beginn an einbringen.

In solchen Vereinbarungen könne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz definiert und anhand von Beispielen erklärt und es könnten klare Grenzen aufgezeigt werden. Von den Mitarbeitenden wurde der Wunsch nach einer klaren, transparenten Festlegung verbindlicher Handlungsleitlinien, auch im Hinblick auf die Vorgehensweise für Betroffene und interne Ansprechpersonen, geäußert. So sollte Sicherheit für alle Beteiligten geschaffen und Betroffene in aktivem Vorgehen bestärkt werden.

„Leitfaden zu entwickeln [...]Was kann ich denn tun, wenn in meinem Bereich sowas überhaupt vorkommt? Dass die Leute eine Art Leitfaden an die Hand bekommen. Weil manchmal schwimmst du ja wirklich. Und weißt dann erstmal gar nicht, was machst du denn?" (WM)

Es wurde vorgeschlagen, zusätzlich eine **Klausel gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Arbeitsverträge aufzunehmen,** in der kurz das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Ansprechpersonen benannt würden, sodass diese von Anfang an bei allen Mitarbeitenden bekannt sind. Über innerbetriebliche Richtlinien könnten darüber hinaus gesetzliche Lücken des AGG geschlossen werden (z. B. im Hochschulbereich).

„Und ich glaube, solche Dinge sind halt so kleine Sachen, wo man dann einfach als Unternehmen [...] wie hinter einen Arbeitsvertrag solche Dinge heftet. Wo man dann einfach sagt / ODER in einen Arbeitsvertrag einen Passus aufnimmt, wo man schon mal darauf hinweist, dass das nicht geduldet ist im Unternehmen." (E)

Richtlinien, Betriebsvereinbarungen, Verhaltenskodizes oder sonstige Selbstverpflichtungen könnten ihre präventive Wirkung aber nur entfalten, wenn sie in der betrieblichen Praxis auch gelebt würden.

„Hier muss auf jeden Fall der erste Schritt eine Betriebsvereinbarung sein, aber ist das jetzt nur ein Blatt Papier, das irgendwo liegt? Oder wird das gelebt?" (MM)

Es reiche nicht aus, eine **Richtlinie** zu erarbeiten, die Inhalte müssten auch im Arbeitsalltag **kommuniziert und umgesetzt** werden.

„Also Sie brauchen bloß genug Vorschriften rumzuschicken, dann weiß ich ganz genau, was passiert: Die liest kein Mensch. Das ist also, wenn Sie die Anzahl der Richtlinien unerlässlich erhöhen, dann haben Sie die rausgegeben, können ein gutes Gewissen haben, aber es wird nichts passieren draußen." (L)

Ergänzend wurde von männlichen Mitarbeitenden vorgeschlagen, die **Umsetzung betriebsintern zu kontrollieren.** Diese Aufgabe könne an eine interne Beschwerdestelle übertragen werden, die dabei ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung von Handlungsleitlinien durch Vorgesetzte legt.

d) Schulungen für Führungskräfte, Mitarbeitende und spezifische Zielgruppen

Als weitere zentrale Maßnahme zur betriebsinternen Prävention wurden in allen Fokusgruppen **zielgruppenspezifische Schulungen** zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erachtet. Dieses Thema könne auch in übergeordnete Themenbereiche wie z. B. AGG-Schulungen eingebettet werden. Schulungen seien ein sehr gutes Mittel, um die Gesprächskultur zu öffnen, Sensibilisierung und Austausch zu ermöglichen und allen Mitarbeitenden Handlungsempfehlungen an die Hand zu geben.

„Also ich denke, für mich hätte Priorität die zielgruppenspezifischen Schulungen. Und da auch immer die Erwähnung: So, egal ob Frau den Mann diskriminiert oder Mann die Frau, es gibt Sanktionen. Punkt. Weil wir als Firma dahinterstehen, dass unsere Mitarbeiter sich wohlfühlen." (WM)

Gerade die **Fortbildung und Schulung von Führungskräften** wird von allen Befragten als grundlegend und zentral erachtet.

„Also wir sind z. B. auch äußerst skeptisch, wenn Unternehmen nur anfragen, die Auszubildenden zu informieren. Tatsächlich sagen wir eigentlich: ‚Nein, Nummer 1: Führungskräfte'. So, weil sonst, wo soll das hinführen?" (E)

Führungskräfte auf allen Ebenen sollen für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sensibilisiert werden und Handlungssicherheit beim Vorgehen gegen und der Sanktionierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erhalten.

„Also, dass man da vielleicht tatsächlich auch nochmal eine Unterstützungsmöglichkeit oder eine Fortbildungsmöglichkeit oder was auch immer, HANDLUNGSSICHERHEIT für die Vorgesetzten oder diejenigen, die dann auch diese Maßnahmen ergreifen müssen, SCHAFFT." (E)

„Also das wäre auf jeden Fall was, woran gearbeitet werden muss. Dass Vorgesetzte diese Sensibilität haben, RICHTIG darauf zu reagieren. Egal, ob sie jetzt HR oder Personalrat sind, oder nur Teamleitung." (B)

Führungskräfte benötigten hierfür **Wissen** über rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten, über betriebsinterne Handlungsleitlinien und mögliche unterstützende Ansprechpersonen.

„Und da sind wir wieder beim Schulungsbedarf, dass die Führungskräfte dementsprechend eine Expertise haben, ein Fachwissen, wie sowas aufzubauen ist, dass man halt das wirklich auf dem Schirm hat." (MM)

Das diene auch dazu, dass Vorgesetzte wissen, wie adäquat vorzugehen ist und die Geschäftsleitung sich absichert gegen ungeeignete Maßnahmen.

„Naja, wir wissen natürlich nicht / es sind sehr VIELE Beschäftigte bei uns tätig, was der eine oder andere, Führungskraft, dann letztendlich macht. [...] Also deswegen ist es auch ganz gut, dass es dann auch [...] in den Qualifizierungen von Führungskräften behandelt wird. Dass sowas [Verschwiegenheitserklärungen] nicht geht. Und dass auch wirklich dann, ja, der Ablaufplan, da vermittelt wird." (G)

Darüber hinaus müssten Führungskräfte ermutigt werden, das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ernst zu nehmen, sachlich zu bearbeiten und es sollten Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie respektvoller Umgang im Unternehmen vorgelebt werden kann. **Führungskräfteschulungen** führten so zu einem adäquateren Vorgehen bei Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, gleichzeitig könnten sie auch eine disziplinierende Wirkung gegenüber potenziell verursachenden Vorgesetzten entfalten.

„Wobei ich auch da manchmal das Gefühl habe, dass das eine sehr disziplinierende Wirkung hat, wenn man die Vorgesetzten mal versammelt, und dann sozusagen so eine gute Stimmung entsteht. Da trauen sich manche dann gar nichts mehr zu sagen." (E)

Auch **Schulungen für Beschäftigte ohne Leitungsfunktion** wurden als wichtig erachtet. Neben den Führungskräften sollte die gesamte Belegschaft zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschult werden. Hier sollten konkrete Informationen zu Ansprechpersonen und Vorgehen bei internen Beschwerden vermittelt werden.

„Also mir hätte geholfen, dass ich gewusst hätte, wie ich mich überhaupt beschweren kann. Weil das war mir gar nicht so klar [...] und an wen ich mich da wenden muss und wie das geht." (B)

Wichtig sei dabei, dass auch **positive Leitbilder** für einen respektvollen Umgang vermittelt würden und die Schulung nicht lediglich auf Verbote abziele.

Ergänzend wurden spezifische, **bestärkende Schulungen für Frauen** zur Selbstbehauptung gewünscht, insbesondere in männerdominierten Unternehmen.

„Ich finde auch, das kann ein Blatt, sozusagen, an dem Baum sein. Dass man schon Frauen auch was mit an die Hand gibt, wie sie sich verhalten können oder was sie für eine Haltung aufbauen können, solchen Männern gegenüber. Was gute Formulierungen sein können, um das abzuwehren. Also das ist für mich schon ein Puzzelteil z. B., aber NICHT alles. [...] Weil ich denke auch, man kann sich einwandfrei verhalten als Frau, und es passiert trotzdem." (B)

„Und ich finde, [...] das ist eher dieses Frauen-Stärken. Das, finde ich, ist eigentlich noch der nachhaltigere Ansatz, dass man eben nicht [...] quasi nur darauf geschult wird, dann irgendwas zu machen, wenn was passiert ist, sondern wirklich schon im Vorfeld." (WM)

Als weiterer wichtiger Ansatzpunkt wurden **branchenspezifische Schulungen** genannt. Unterschiedliche Branchen seien mit unterschiedlichen Themen und Herausforderungen im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert; diese sollten in den Schulungen berücksichtigt werden. Besonders wichtig sei das in sozialen und pflegerischen Berufen. Hier sind **gezielte Fortbildungen** gefordert, beispielsweise zum Umgang mit bestimmten Krankheitsbildern, bei denen die erkrankte Person nicht in der Lage sei, sexualisiertes Verhalten zu kontrollieren.

„Aber ich glaube, es ist doch auch Teil der Altenpflegeausbildung, Umgang mit solchen Krankheitsbildern. [...] . Da ist es dann auch wichtig, da eben zu stützen und zu helfen und eben mit Fortbildungen." (G)

„Wir hatten z. B. auch schon Selbstverteidigung für Pflegekräfte, also nicht, dass wir jetzt die Patienten verprügeln, aber z. B. Nähe, Distanz, wie kommt man z. B. aus einer Umklammerung raus, von einem aggressiven Patienten. Und eben jetzt das Thema sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz, dass man auch sowas z. B. in großen Betrieben einfach mal reinnimmt." (MM)

Die **Verpflichtung und Regelmäßigkeit von Schulungen** stelle eine weitere Basis für betriebsinterne Prävention dar. Um zu gewährleisten, dass alle Leitungspersonen und Beschäftigten durch die Schulungen erreicht werden und die Nachhaltigkeit der Informationsvermittlung gewährleistet sei, wurde in allen Gruppendiskussionen gefordert, dass Schulungen regelmäßig und verpflichtend durchgeführt werden müssten.

„Und da müsste auch die Führungsebene immer wieder angesprochen werden, weil es da ja auch immer wieder einen Wechsel gibt. Auch dieser Personenkreis da ist ja auch nicht beständig. Und auch da wech-

seln sich die Haltungen. Also das wäre eher so, ja auch so eine Art Verpflichtung, die man sich auch als Firma gibt, wo auch neue Mitarbeiter genau da [...] auch in den Führungspositionen dieses genauso aufnehmen und internalisieren und nicht nur [...], ja, als Deckmantel sehen." (E)

„Das ist ein fortlaufender Prozess, also das kann man nicht mit einer einmaligen Sache abhaken, und das muss immer wieder ins Gedächtnis geholt werden." (MM)

Eine Erfahrung und Befürchtung von Befragten war, dass das Angebot von freiwilligen Schulungen nur von sowieso bereits engagierten und interessierten Personen und Unternehmen genutzt würde und somit nur Bereiche erreicht würden, die ohnehin bereits sensibilisiert sind.

„Die Freiwilligkeit hat NICHT funktioniert. [...] Was du gesagt hast, mit diesem Fortbildungstag, da wird nur bedingt, das sind DIE, die eh schon sensibel sind, die eh schon engagiert sind. Ob das vom Pfleger ist, bis zur Führungskraft. Die dann solche Angebote wahrnehmen. Das sind die, die eh schon da angetriggert sind." (MM)

Verglichen wurde das Thema mit anderen verpflichtenden Schulungen wie Schulungen zur Arbeitssicherheit und Hygiene, die selbstverständlich und sachlich in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Das Verbot von und der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollte ebenso zu einem enttabuisierten, selbstverständlichen Thema werden.

„Ich vergleiche das manchmal in der Betriebsausbildung mit Arbeitssicherheit. Selbstverständlich gibt es ein Modul Arbeitssicherheit, in [...] diesen Räumen muss man Sicherheitsschuhe tragen oder nicht mit offenem Feuer hantieren und solche Sachen [...] da gibt es eben sehr deutliche Arbeitsschutzmaßnahmen, die verpflichtend jedem zur Kenntnis gebracht werden. Jedem und Jeder. Und auf allen Ebenen. Und ich fände, wenn man jetzt mal diese Emotionalität aus dem Thema so ein bisschen rausholt: ‚Flirten wird ja wohl noch erlaubt sein!' (nachäffender Tonfall) NEIN. Vielleicht dann eben NICHT in dem Rahmen, genauso wie es nicht erlaubt ist, in feuergefährlichen Räumen sich eine Zigarette anzustecken. Fertig." (E)

In einigen Gruppen wurde empfohlen, betriebsinterne zielgruppenspezifische **Schulungen durch externe Anbieter_innen** durchführen zu lassen. Spezialisierte Einrichtungen verfügten hier über Erfahrung und spezifische Expertise. Darüber hinaus böte das den Vorteil, dass eine sachliche Außenperspektive auf betriebsinterne Strukturen möglich sei und festgefahrene Muster aufgedeckt werden könnten. Externe Personen würden hier als unabhängige kompetente Ansprechpersonen wahrgenommen und es könne schneller eine offene und sachliche Gesprächsatmosphäre hergestellt werden. Ein Problem dabei stelle aber aktuell der Fachkräftemangel dar: Spezialisierten Beratungseinrichtungen fehlten Stellen und geeignetes Personal, um solche Schulungen in Unternehmen durchzuführen.

e) Netzwerke und Arbeitsgruppen

Als weitere interne Maßnahme wurde den Befragten die **Bildung von internen Arbeitskreisen und Netzwerken** vorgeschlagen. In verschiedenen Gruppen wurde thematisiert, dass sich Arbeitsgruppen aus unterschiedlichen Statusgruppen bilden sollten, die dann konkrete Maßnahmen erarbeiten und umsetzten.

„Eigentlich muss der Arbeitgeber von sich aus solche Themen angreifen, Arbeitsgruppen, Projektgruppen aufstellen, in VERBINDUNG mit den Arbeitnehmervertretungen, wo die mit drin sitzen." (MM)

Vorgeschlagen wurden darüber hinaus vor allem **betriebsübergreifende Arbeitskreise,** die z. B. über Verbände organisiert werden könnten, um kleinen Unternehmen Austausch und Vernetzung zu ermöglichen. Entsprechend wurde auch der Austausch in den Fokusgruppendiskussionen als bereichernd empfunden

und es zeige sich, dass auch betriebsübergreifende Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten sinnvoll sein könnten.

Als weitere ergänzende präventive Maßnahmen wurden **zielgruppenspezifische Gesprächskreise und Netzwerke** vorgeschlagen, zum einen für Führungskräfte, die sich hier über Vorfälle und Vorgehensweisen kollegial beraten können, zum anderen in Form von gezielten Austauschmöglichkeiten für Frauen in männerdominierten Unternehmen, in denen generell Selbstbehauptung gegen sexistische Behandlung im Unternehmen, aber auch der Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert werden könne. Solche Angebote sollten von externen Personen koordiniert und moderiert werden.

f) Betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit

In den Gruppendiskussionen wurde als vorrangige Maßnahme zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die **innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit und Information** benannt. Alle Angehörigen des Unternehmens sollten ausreichend informiert sein und die Betriebsleitung darin öffentlich eine klare Position beziehen.

Allem voran sei es wichtig, dass die Belegschaft **regelmäßig informiert** werde, was sexuelle Belästigung sei, welche Ansprechpersonen zur Verfügung stünden und wie die konkrete Vorgehensweise bei sexueller Belästigung im Betrieb sei. Dabei sollten grundsätzliche Rechte und Pflichten über das AGG aufgezeigt werden. Zudem sollten (potenziell) Betroffene als Zielgruppe direkt angesprochen und bestärkt werden, sich frühzeitig zu melden. Das vermittle, dass sie im Unternehmen auch gesehen und als handlungsfähig betrachtet werden.

Wie die qualitative und quantitative Befragung Betroffener bereits aufgezeigt hatte, wurde auch in den Fokusgruppen an mehreren Stellen kritisiert, dass interne Beschwerdestellen entweder nicht bekannt oder nicht als vertraulich wahrgenommen wurden. Daher sei die Information über das **Vorhandensein, die Vorgehensweise und Schweigepflicht** dieser Personen bzw. Anlaufstellen ein wichtiger zu vermittelnder Punkt in der Öffentlichkeitsarbeit.

> *„Die Leute wissen NICHT, wo sie sich hinwenden können. Oder welche Kette, welche Möglichkeiten es gibt. Das wissen sie nicht. Und das muss deutlicher gemacht werden.“ (MM)*

Wichtig sei, dass die **Handlungsempfehlungen auch realistisch** seien und dem aktuellen Stand im Unternehmen entsprächen. Wenn Betroffene ermutigt würden, sich zu melden, dann aber die Stellen darauf nicht vorbereitet sind und Hürden bestehen, sei das nicht hilfreich. Durch eine **transparente Vermittlung der Strukturen und Möglichkeiten** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz würden Vertrauen vermittelt und im Vorfeld Ängste vor internen Beschwerden abgebaut.

> *„Und ich finde da anknüpfend tatsächlich auch: Also Betroffene [...] sozusagen REALITÄTSgetreu informieren. Weil das ist tatsächlich oft ein Problem, wenn dann den Mitarbeitern gesagt wird: Ihr habt die und die Rechte, das und das könnt ihr machen, und OBEN ist überhaupt NICHTS bereit, sozusagen, dass das wirksam werden kann. Das ist ja absolut enttäuschend und furchtbar. [...] Also so wirklich auch zu schauen [...], was ist in dieser Situation machbar und realistisch.“ (G)*

(Potenzielle) Verursachende sollen durch die **klare Kommunikation des Verbotes von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** und mögliche Konsequenzen abgeschreckt werden. Neben der konkreten Ansprache von potenziell betroffenen oder verursachenden Personen gehe es dabei zunächst um eine Sensibilisierung der Beschäftigten und dafür sei es wichtig zu vermitteln, wo sexuelle Belästigung anfange, und die Grenzen klar zu kommunizieren.

„Also generell, so Informationen, generell um das Thema. Weil das Thema [...] immer, natürlich so ein bisschen auch diskutiert wird, aber eigentlich weiß man dann doch gar nicht so konkretes darüber." (WM)

Ergänzend soll das Bewusstsein dafür geschärft werden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in sämtlichen Konstellationen vorkomme, in allen Unternehmen, und daher auch von der **gesamten Belegschaft gemeinsam bekämpft werden müsse.** Ergänzend könnten Leitbilder für einen wertschätzenden Umgang kommuniziert werden. Die breite Sensibilisierung und Informierung sorge dafür, dass das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb enttabuisiert werde und eine offenere Gesprächskultur ermöglicht werden kann.

„So, dass das selbstverständlich ist, dass das eben kein Tabuthema ist, und irgendwann geht es auch weg." (E)

Bestärkt werde dieser Prozess durch eine **klare Positionierung des Unternehmens** mit deutlichen Signalen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten und nicht geduldet sei. Diese Positionierung wird von allen Diskussionsgruppen als sehr hilfreich erachtet und soll daher über sämtliche Informationskanäle vermittelt werden.

„Und eben die Aussage vom Unternehmen, dass sie sowas nicht akzeptieren. Das ist, denke ich, auch nochmal sehr, sehr wichtig." (WM)

„Dieses Signal nach AUSSEN. Für Mitarbeiter [...] aber auch für Patienten, Kunden, wie auch immer es bei euch allen heißt, das ist aber, das ist ein No-Go bei uns. Das wird nicht toleriert und wir werden da aktiv und offen damit umgehen. [...] Und das ist, glaube ich, so eine Sicherheit, DIE muss ich vermitteln nach außen." (MM)

Um das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb zu normalisieren und die Mitarbeitenden darüber zu informieren, wurden verschiedenste **Methoden der Informationsvermittlung** vorgeschlagen. Zentral sei, dass die **Informationen** regelmäßig und abwechslungsreich über verschiedene Kanäle **selbstverständlich verbreitet** würden, um sukzessive alle Mitarbeitenden zu erreichen und diese immer wieder in Kontakt mit dem Thema zu bringen.

„Also wir werden unterm Strich nie alle erreichen. Aber ich glaube, dass eine gewisse Regelmäßigkeit: Wer ist Anlaufstelle? Wo könnt ihr euch hinwenden? Und wir wollen das nicht! Wie so ein Mantra, sage ich jetzt mal, sinnvoll wäre." (G)

Als erste Methode wurden **interne Plakataktionen** vorgeschlagen, die für Kund_innen und Mitarbeiter_innen sichtbar angebracht sein sollen.

„Mir schwebte immer so ein bisschen so eine Art Plakataktion vor, dieses klare Statement, zu sagen: ‚Bei uns nicht.'" (G)

Schriftlich sollten die Informationen über Verbot, Vorgehensweise und Ansprechpersonen über **offizielle Mitteilungen, im Intranet, Newsletter oder Broschüren** verbreitet werden. Hinweise sollten ähnlich wie andere regelhafte, betriebliche Standardinformationen immer wieder erfolgen.

„Also blödes Beispiel, aber: Man macht jährlich darauf aufmerksam, an Weihnachten keine Kerzen. Ja? Also keine echten Kerzen. Kein offenes Feuer. Okay. Und letztendlich müsste in genau dieser Regelmäßigkeit [...] quasi in diesen offiziellen Mitteilungen drinnen stehen: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dulden wir nicht. Ansprechpersonen sind [...]. Ja? Zwei Absätze. Ende." (G)

Leitungspersonen schlugen vor, das Thema regelmäßig in Mitarbeiter_innengesprächen in Arbeitsbesprechungen zu benennen.

> *„Also ich meine auch jetzt bei einer Abteilungsbesprechung, Mitarbeiterbesprechung, was weiß ich. Dass man da eben nochmal klar macht, also wir als Unternehmen tolerieren das nicht. Wir als Vorgesetzte haben jetzt gerade den Auftrag bekommen, das noch einmal.“ (G)*

Für mündliche und schriftliche Information können auch **Themen des aktuellen Zeitgeschehens** als Aufhänger für die Thematisierung genutzt werden.

> *„Man muss nicht jedes Mal das gleiche erzählen: ‚Pass auf, wenn ihr was fühlt, geht zu dem!‘ Sondern man kann das ja auch an aktuellen Themen immer wieder relativ peppig auch in zehn Minuten das aufbauen. […] Sondern dass man das mit viel Feingefühl über aktuelle, brisante oder aktuelle Themen, Fälle aus der Presse mal aufarbeitet.“ (L)*

Um die **internen Ansprechpersonen** bekannter zu machen, eine Vertrauensbasis zu schaffen und eine weitere Möglichkeit zur regelmäßigen Information zu nutzen, wird ergänzend empfohlen, dass diese bei Veranstaltungen **präsent und sichtbar** sind, sich persönlich bei Personal- / Betriebsversammlungen vorstellen, sowie bei neuen Mitarbeitenden und Auszubildenden.

> *„Und also Ressourcen: Wir z. B. können explizit belegen, wo wir bei Personalversammlungen eingeladen werden und auftreten sozusagen, im Personal steigt deutlich die Quote […] der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an uns wenden. Ist nachvollziehbar. Weil dann ist bekannt, dass es uns gibt. Dass sich jeder auch ohne Umwege, praktisch DIREKT an uns wenden kann.“ (MM)*

Zwischenfazit

In den Fokusgruppen wurden die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als besonders zentral erachtet und hierzu eine Vielzahl von Vorschlägen zusammengetragen. Aufgrund der zentralen Schlüsselposition von Führungskräften und der möglichen protektiven Auswirkungen des Betriebsklimas sollten präventive Maßnahmen vor allem an diesen Stellen ansetzen. Hier decken sich die Beobachtungen aus der Praxis mit den Erkenntnissen vorhandener Studien und den Ergebnissen der Vertiefungsinterviews (vgl. Kapitel 3 und Kapitel 6). Insgesamt wird ein innerbetriebliches Gesamtkonzept aus einer Kombination verschiedener, aufeinander bezogener Aktionen als am zielführendsten erachtet. Hierbei sollten grundlegende Richtlinien und Betriebsvereinbarungen, verpflichtende und regelmäßige zielgruppenspezifische Schulungen und eine umfassende betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit implementiert werden. Als zentral wurden, wie auch im Kontext der Betroffenenbefragung und der Literaturanalyse, die Haltung und Rolle der Führungskräfte gesehen sowie präventive Maßnahmen zum Erreichen eines respektvollen Umgangs, der frei von Sexismus und Diskriminierung sei.

7.5.2 Innerbetriebliche Intervention und Unterstützung

Für die innerbetriebliche Unterstützung und Intervention wurden in den Fokusgruppen interne **Ansprechpersonen und Beschwerdestellen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeitendenvertretung sowie Leitungspersonen als zentrale Akteur_innen** identifiziert. Zugleich wurde die **Rolle von Kolleg_innen thematisiert** sowie die Möglichkeit **anonymisierter Beschwerdeverfahren.** Die sinnvolle Ausgestaltung und Rolle dieser Akteur_innen und der Interventionswege wird in den nächsten Abschnitten auf Basis der Diskussionen in den Fokusgruppen reflektiert.

a) Interne Ansprechpersonen

Hinsichtlich der internen Ansprechpersonen zeigt sich in allen Gruppendiskussionen ein ambivalentes Bild: Grundsätzlich wird die **Bereithaltung interner Ansprechpersonen** als wichtige Maßnahme zur Unterstützung Betroffener nach sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erachtet. Gleichzeitig wurden aber diesbezüglich auch die bereits an anderer Stelle beschriebenen Vorbehalte gegenüber einer internen Beschwerde aufgegriffen. Neben den bereits weiter oben beschriebenen Hürden für Betroffene, sich nach sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu beschweren, wurde hier vor allem die Angst vor bagatellisierenden und schuldzuschreibenden Reaktionen, die Sorge vor Eskalation, das nicht Ernstnehmen der Beschwerde oder die Belastung durch Konsequenzen und das Beschwerdeverfahren genannt, aber auch die **Sorge, dass interne Ansprechpersonen nicht vertraulich mit Informationen umgingen.**

Hier zeigte sich in den Diskussionen, dass die **internen Ansprechpersonen oft nicht als vertraulich genug wahrgenommen** werden. Das führe dazu, dass sie selten genutzt würden und damit faktisch wenig Wirkung entfalten könnten.

> *„Also es ist bei uns auch so. Also es traut sich NIEMAND, zum Personalrat zu gehen. Bei den Theatern oder auch bei den Firmen. Es traut sich NIEMAND, zur Frauenbeauftragten zu gehen. Weil, ich frage auch immer explizit danach, und wirklich JEDER sagt: ‚Aber am Freitag sitzen die alle in der Kantine beim Bier und dann wird mein Fall da irgendwann, wenn sie betrunken sind, der wird dann da irgendwie ausgebreitet und wir möchten das nicht.‘ [...] und deswegen merke ich gerade so, diese ganzen internen Beschwerdemöglichkeiten, die laufen gerade alle gegen die Wand, weil niemand dort sich Unterstützung holt.“ (E)*

Deutlich wurde aber auch, dass die **Funktionalität interner Stellen sehr abhängig vom jeweiligen Betriebsklima und der Unternehmenskultur** sei. Es wurde als ein Hinweis auf strukturelle Defizite im Unternehmen gesehen, wenn Mitarbeitende sich nicht trauten, interne Anlaufstellen zu nutzen.

> *„Für uns sind das immer so Hinweise auf strukturelle Problematiken. Das heißt, wenn ein Mitarbeiter das Gefühl hat: ‚Ich kann mich an keinen wenden! Ich habe Angst als erstes Dienstverhältnis, sonst was, das wird nicht ernst genommen.‘ Dann stimmt von Seiten des Arbeitgebers etwas nicht.“ (MM)*

Um das Vertrauen in interne Ansprechpersonen zu steigern, müsse daher durch **flankierende präventive Maßnahmen** auf das Betriebsklima eingewirkt werden, woran sich zeigt, dass verschiedene Maßnahmen parallel und verschränkt eingeleitet werden müssen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirkungsvoll zu bekämpfen.

Interne Ansprechpersonen sollten in der Lage sein, **professionell und sachlich** auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu reagieren, und hinsichtlich der **Handlungsmöglichkeiten** geschult sein.

> *„Und was ich bei solchen Gesprächen sehr, sehr wichtig finde, bei aller Emotionalität, die da drinnen steckt, wenn man aus so einer Situation raus berichtet, wo man ja selber auch ein gewisses Versagen empfindet, weil man so HILFLOS ist und sich selber nicht wehren konnte [...], ist dieses Gespräch in aller Sachlichkeit / also dass mein Gegenüber, dem ich mich anvertraue, dieses Gespräch auf eine sehr, sehr sachliche Ebene runter holen kann.“ (WM)*

> *„Und die [...] müssen dann aber auch WISSEN, was sie in den Fällen tun können. Das ist eben auch was, was ich schon oft erlebt habe. Dass du irgendwo hingehst, mit einem Problem, und die wissen dann / können dir am Ende aber auch nicht helfen.“ (B)*

Grundsätzlich scheint ein großer struktureller Unterschied zwischen **kleinen und größeren Betrieben** zu bestehen: Während die großen Betriebe verschiedene Ansprechpersonen für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bereitstellen könnten, darunter spezialisierte Beratung und Beistand durch die Rechtsabteilung, seien in den kleinen Betrieben neben den Leitungspersonen keine weiteren konkreten Anlaufstellen vorhanden. Kleine Betriebe sähen sich nicht in der Lage, zusätzliche Personen hierfür einzustellen; hier bestehe eine Lücke, die andernorts aufgefangen werden müsse.

Als eine Idee wurde vorgeschlagen, in Kleinstbetrieben **informell eine Vertrauensperson zu benennen,** die dann bei Vorfällen auf die Geschäftsführung vermittelnd zugeht oder an externe Stellen verweisen kann.

Sind mehrere Ansprechpersonen vorhanden, wird empfohlen, dass diese bei Vorfällen enger zusammenarbeiten, um ein **Gesamtkonzept zum Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** zu verfolgen und einen besseren Überblick über Fälle von sexueller Belästigung im Betrieb zu haben.

In allen befragten Gruppen wurde es als hilfreich erachtet, wenn im Unternehmen **mehrere (weibliche und männliche) Ansprechpartner_innen** verfügbar seien. So bestehe für Betroffene bei der Suche nach Hilfe die Option, persönliche Sympathien und Präferenzen zu berücksichtigen und die Hürden würden reduziert.

b) Interne Beschwerdestellen

Auch wenn insgesamt die verschiedensten Vorbehalte gegenüber internen Ansprechpersonen bestanden, waren sich die Teilnehmenden der Fokusgruppen einig, dass es eine offizielle, interne Beschwerdestelle bzw. Ansprechperson geben muss.

Hier könne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz intern gemeldet und bearbeitet werden und es wurde betont, dass es allein schon aus präventiven Symbolgründen wichtig sei, als Unternehmen eine solche Stelle bereitzuhalten und somit ein Bewusstsein zu und offenen Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermitteln.

> *„Also ich finde die Interne auf jeden Fall schon mal allein wichtig aus Symbolgründen. Dass man eben sagt: Wir als Unternehmen haben eben einen Gleichstellungsbeauftragten und das Thema ist uns wichtig und eben einfach diese Kultur, dass man eben so was melden kann, wenn man sich da belästigt fühlt.“ (WM)*

Darüber hinaus wurde auf die **gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung einer internen Beschwerdestelle** nach § 13 AGG und zur Sicherung des Betriebsfriedens verwiesen.[30]

Mit einer guten Ausstattung könnten interne Beschwerdestellen viel zur gelingenden Prävention und Intervention beitragen, allerdings vermuten Ansprechpersonen aus dem externen Unterstützungssystem, dass diese von Arbeitgeber_innen aufgrund der rechtlichen Verpflichtung oft eher als notwendiges Übel statt als wertvoller Partner und Maßnahme erachtet werden. Das führe dazu, dass Stellen teilweise pro forma geschaffen und besetzt würden.

> *„Der Arbeitgeber muss auch WOLLEN, dass diese Position mit Leben gefüllt wird. Und nicht einfach nur einen benennen, damit die Position gegenüber externen Kontrolleuren besetzt ist. Das bringt nichts.“ (MM)*

30 Die Pflichten der Arbeitgeber_innen wurden im Abschnitt 4.1.2 dieses Berichtes dargestellt. § 13 Abs. 1 AGG besagt: „Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.“

Die **geeignete personelle Besetzung der Stelle** wurde als zentral erachtet. Interne Beschwerdestellen könnten ihre Funktion nicht erfüllen, wenn sie durch Personen besetzt würden, die selbst im Unternehmen sehr verstrickt und abhängig sind und somit keine neutrale Prüfung und Bewertung der Situation bieten könnten. Betroffene befürchten hier zurecht, keine unabhängige, vertrauliche Unterstützung zu finden.

„Das Problem mit den Beschwerdestellen ist ganz oft, also was wir so in der Praxis mitkriegen ist, da ist die Mitarbeiterin in der Beschwerdestelle irgendwie zufälligerweise die Frau des Arbeitgebers. (Stöhnen / Lachen der anderen Teilnehmerinnen) Ja, das kommt oft vor. Oder gleichzeitig eine Person, die man gar nicht ansprechen kann, weil die / oder die beste Freundin. Also das sind solche Beschwerdestellen, die praktisch gar nichts bringen." (E)

Mitarbeiter_innen der Beschwerdestellen sollten spezifisch qualifiziert sein, Reflexionsmöglichkeiten hinsichtlich eventuell bestehender Interessenskonflikte erhalten und für die zusätzliche Aufgabe angemessen freigestellt werden. Sie sollten engagiert und motiviert sein und von Vorgesetzten ernst genommen werden.

„Deswegen ist es, glaube ich, wirklich ganz, ganz wichtig, wenn man sowas schafft, dass man jemanden hat, der das [...] der muss das Ding ausfüllen. Das muss leben. Der muss dahinterstehen. [...] Und man muss jetzt auch keine Scheu haben, dass er sich mal mit dem [...] Vorstand einmal richtig da mal anlegt und rausgehen kann [...] Da braucht es einen Charakter. Eine Kante. Da muss da einer sein, den man auch ernst nimmt." (MM)

Um die Qualifikation nachzuweisen, wurde vorgeschlagen, **Beschwerdestellen zu zertifizieren.** Diese sollten mit unabhängigen Personen besetzt sein, die allen im Betrieb bekannt sind.

Entscheidend sei zudem, die Stellen mit **Handlungskompetenz und Unabhängigkeit** auszustatten, sodass sie bei Beschwerden tatsächlich autonom agieren könnten.

„Man muss die ausstatten mit mehr [...] Macht. [...] man muss sie einfach stärken, indem man sie auch stützt [...] die Geschäftsleitung, die die auch auf der gleichen Ebene wie sich selbst sieht und akzeptiert. [...] Ich glaube einfach, ja: Mehr Macht, mehr Unabhängigkeit, eine gleiche Ebene muss man schaffen." (E)

In den meisten Fokusgruppen werden, wie dies bereits in den Vertiefungsinterviews anklang, externe Beratungsstellen und Ansprechpersonen als vertrauenswürdiger und damit niedrigschwelliger erachtet. Dennoch müssten interne Beschwerdestellen vorhanden sein, um intern klare Zuständigkeiten zu haben und gegebenenfalls Vorfälle auch intern zu lösen, wenn das möglich sei.

Um Betroffenen die Kontaktaufnahme zur internen Beschwerdestelle zu erleichtern, wurde ergänzend vorgeschlagen, Formulare für eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bereitzuhalten. Das könnte Betroffenen, die (noch) nicht in der Lage seien, das Erlebte mündlich vorzutragen, den Zugang deutlich erleichtern.

„Und mir hätte irgendwie geholfen, so ein Tool [Vorabdruck, Formular], dass ich das / also [...] einfach so die Hürden wegzunehmen, dass man das überhaupt sozusagen zur Sprache bringt. Weil, das war bei mir schon EXTREM hoch." (B)

c) Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und internen Beschwerdestellen wurde in vielen Gruppendiskussionen **nicht konsequent unterschieden;** die Begriffe wurden oft synonym verwendet. Das kann auch damit zu tun haben, dass in einigen der befragten Unternehmen die Gleichstellungsbeauftragte

auch zusätzlich die Funktion der offiziellen Beschwerdestelle übernimmt und es hier im Alltag zu Überschneidungen kommt. Allerdings ist ein solches Doppelmandat aufgrund möglicher Rollenkonflikte nicht empfehlenswert, denn der Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten ist die vertrauliche und parteiliche Beratung, während die Beschwerdestelle nach § 13 AGG neutral prüfen und bewerten soll.

Insofern treffen aber die meisten bereits genannten Punkte zur internen Beschwerdestelle auch auf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu. Darüber hinaus wurden an dieser Stelle noch weiterführende Punkte benannt.

Grundsätzlich wurden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als **geeignete Anlaufstelle bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erachtet,** wenn sie vorhanden seien. Entscheidend sei jedoch, ob der jeweiligen Person vertraut und sie als parteilich erlebt werde.

Gleichstellungsbeauftragten komme oft eine wichtige Rolle bei der Implementierung präventiver Maßnahmen zu und sie verfügen für das Vorgehen nach sexueller Belästigung am Arbeitsplatz über **spezifisches Wissen** über interne Strukturen, Vorgehensweisen im Betrieb und Erfahrungen mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dadurch könnten sie gerade auch verunsicherte Betroffene intern unterstützen. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte benennen dabei als zentrales Ziel der Beratung Betroffener: *„darauf zu achten, dass ihre Rechte gewahrt werden." (G)* Sie richteten die Beratung nach eigenen Angaben daher parteilich an den Bedürfnissen der Person aus, die das weitere Vorgehen bestimmen soll.

Dennoch wurde in den Fokusgruppen sichtbar, dass **Mitarbeiter_innen befürchten, dass Gespräche nicht vertraulich behandelt würden** und über deren Kopf hinweg sofort Konsequenzen erfolgen könnten. Es bestehen zudem deutliche Wissenslücken über das Vorhandensein und die Vorgehensweise von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechperson bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die sich auch in den Befragungen mit den Betroffenen bereits angedeutet hatten.

> *„Und dass da wahrscheinlich wichtig wäre, bei der Gleichstellungsbeauftragten, oder bei ihm, dass man eben wirklich weiß: Okay [...], erstmal passiert vielleicht gar nichts." (WM)*

Daher sei der **Verweis auf die Schweigepflicht und die Steigerung der Bekanntheit der Gleichstellungsbeauftragten** wichtig. Das **Vorgehen** müsse möglichst **transparent** und für Betroffene **kontrollierbar** gestaltet sein.

Allerdings wird auch an den Möglichkeiten und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten gezweifelt:

> *„Aber ich frage mich dann: Was können die machen?" (B)*

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hätten oft einen **schweren Stand bei Vorgesetzten und müssten sich sehr stark durchsetzen.** Sie könnten nicht selbständig Maßnahmen und Sanktionen im Unternehmen aussprechen und werden zum Teil bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nur unzureichend informiert oder hinzugezogen.

> *„Man muss sich da extrem durchsetzen, denn [...] ich habe immer gesagt: Ich weiß, dass man mich am liebsten von hinten sieht und nicht von vorne. (Lachen) Also, wenn ich quasi den Raum verlassen habe und nicht, wenn ich reingekommen bin. [...] Und da muss man [...] wirklich sehr hart im Nehmen teilweise sein, um sich durchzusetzen auch gegenüber Führungskräften." (E, ehemalige Frauenbeauftragte)*

Das **Problem der geschwächten Position** wird auch von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten selbst thematisiert. Sie machen die Erfahrung, dass Führungspersonen sie nicht ernst nehmen, sich nichts sagen

lassen wollen und ihnen vorwerfen, sie würden sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz überdramatisieren. Sie wünschten sich **klarere Kompetenzzuweisungen, Mitsprache oder zumindest Information über erfolgte Sanktionen** sowie die Einbeziehung und Information zu Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, um bei weiteren Meldungen adäquat agieren zu können.

> *„[...] ich möchte nicht, wenn jemand bei mir war, wenn man sich entschieden hat, den Weg zu gehen über Personalreferenten, über Gespräche mit dem, der übergriffig geworden ist [...], NICHT zu irgendeinem Geschäftsführer gehen müssen, wenn es dann tatsächlich um irgendwelche Sanktionen geht, der mir dann sagt [...]: ‚War es denn wirklich SO schlimm?' [...] Sondern ganz klar diese Kompetenz und diese Befugnisse auch [...], nochmal raus zu heben und zu sagen: ‚Gut, das ist eine Stabsstelle, die eigentlich autark läuft. Das, was ich dann mache, ist, ich informiere dich darüber. Und du überlegst dir dann die Sanktionen.' Ja. Aber alles, was an Informationen über mich kommt, das ist gesetzt, und das ist nicht anzuzweifeln. Also so dieses Selbstverständnis. Und das fehlt bei mir." (G)*

Für männliche Betroffene könnte eine Hürde darin bestehen, dass sie sich selbst nicht als Zielgruppe der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angesprochen fühlen. Hier sei es hilfreich, wenn es auch entsprechende Ansprechpersonen für männliche Betroffene gebe.

d) Vorgesetzte

Rechtlich haben **Vorgesetzte in ihrer Arbeitgeber_innenfunktion gemäß Art. 12 AGG generell eine Fürsorgepflicht** und müssen – auch unabhängig von innerbetrieblichen Beschwerdestellen – aktiv werden, wenn sie von einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfahren. Deren **Rolle im Hinblick auf Intervention** wurde aber in den Fokusgruppen deutlich **kritischer gesehen** als ihre Rolle im Hinblick auf die innerbetriebliche Prävention (s. o.). Obwohl Vorgesetzte offiziell die verantwortlichen und entscheidungstragenden Ansprechpersonen im Unternehmen, auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, sind, wurden hierzu in allen Fokusgruppen – außer jener der Leitungspersonen selbst – deutliche Vorbehalte geäußert. Diese beruhten vor allem auf schlechten Erfahrungen oder auf antizipierten negativen Reaktionsweisen der Führungspersonen. Grundsätzlich wurde jedoch betont, dass es abhängig von der Person der Vorgesetzten sei und bei einer vertrauensvollen Beziehung hier durchaus Unterstützung möglich sei. Viele **befürchteten** aber, dass bei einer Beschwerde bei Führungspersonen eher **bagatellisierende und abwertende Reaktionen zu erwarten** seien. Eine Beraterin aus dem externen Unterstützungssystem berichtete sogar von Beispielen, in denen **Betroffene während des Beschwerdegespräches nicht ernst genommen** oder durch die vorgesetzte Person belästigt worden seien.

> *„Und habe auch gemerkt, wie der Geschäftsführer da noch versucht hat, das alles so abzutun und zu sagen,/da ging es halt um einen Kollegen, der sie MASSIV sexuell bedrängt hat, und man ihr gar nicht richtig Glauben geschenkt hat." (E)*

Kritisch wurde zudem reflektiert, dass Führungskräfte ein starkes Interesse daran hätten, die **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen möglichst klein zu halten und zu tabuisieren,** aus Angst ein schlechtes Bild nach außen abzugeben.

> *„Bloß kein schlechtes Licht. Aus meinem Bereich [...] Um Gottes Fall nicht in die Presse oder sonst irgendwie nach draußen gehen." (MM)*

Auch berichteten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von Erfahrungen mit Vorgesetzten, die sich nicht an interne Leitlinien hielten, sondern Vorfälle in Ihren Abteilungen verschwiegen und bagatellisierten. Gerade wenn **andere vorgesetzte Personen** die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verursacht hätten, wird befürchtet, dass diese Vorfälle verschwiegen und **gedeckelt** würden.

„Und genau das passiert aber eigentlich nicht, sondern dann haben wir das Gefühl, BÜNDE entstehen da und das wird eher vertuscht oder versucht [...] irgendwie zu regeln." (MM)

„Und da wird viel gedeckelt. Gerade, wenn es um Hierarchien geht." (MM)

Darüber hinaus wurde betont, dass **ja gerade Vorgesetzte selbst auch oft die verursachenden Personen** sind.

Des Weiteren wurde befürchtet, dass Vorgesetzte mitunter **nicht die erforderlichen Kompetenzen** zum Umgang mit Betroffenen und Verursachenden von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hätten und nicht ausreichend Wissen über Dynamiken von und das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliege.

Mangelndes Wissen könne, wie auch in der Fokusgruppe von Leitungspersonen selbst reflektiert wurde, ein Problem darstellen:

„Und für mich war es anfangs auch ein Schock. Für mich war es auch das erste Mal, dass jemand an mich herangetreten ist und mir sowas berichtet hat. Und da ist man dann im ersten Moment dann auch erst einem, okay, wie gehe ich jetzt damit um? Was mache ich jetzt daraus? Ist es jetzt wirklich eine sexuelle Belästigung gewesen oder sind die zwei vielleicht nicht zurechtgekommen, weil er vielleicht sehr streng war in der Einarbeitung und [...] es kann ja auch sein, dass sie ihm was reindrücken möchte." (L)

Generell wird es als sehr **wichtig** erachtet, dass **Leitungspersonen in der Lage sind, fachlich und reflektiert auf Übergriffe in ihrem Unternehmen zu reagieren** und hier nicht nach persönlicher Wahrnehmung und Sympathie zu agieren.

„Auch wenn sie eine Person nicht mögen oder sie schon immer nervig fanden oder schon immer sehr empfindlich, reflektieren sie sich, wenn die zu ihnen kommt. Weil, darum geht es nicht, ob sie die mögen oder nicht." (E)

„Es steht völlig außer Frage, dass ich vom Vorgesetzten erwarte, sollte so etwas passieren, dass er die Eier in der Hose hat, dass er eben auch dazu steht und eben nicht denkt: ‚Ja, aber ich bin jetzt / mit dem gehe ich immer Golfen oder was auch immer, wir sind schon seit Jahren befreundet.' Das darf dann halt einfach nicht relevant sein. Also das, finde ich, versteht sich aber auch von selbst." (WM)

Aufgrund problematischer Erfahrungen und Befürchtungen wurde von Betroffenen und Personen aus dem externen Unterstützungssystem empfohlen, sich vor einer Beschwerde bei Vorgesetzten **rechtliche Beratung einzuholen** und, wenn möglich, **das Gespräch nicht alleine** zu führen.

„Und diese Art von Empowerment im Hintergrund zu haben: Nein, du gehst da niemals alleine hin, wenn, gehst du mit einer Anwältin hin. Die sind auch zu zweit und die sind absolut erfahren, die wissen, was sie reden und die wissen, was sie tun. Geh nicht alleine da hin, nehm´ dir eine Anwältin mit, egal, was es kostet. Und das muss man dann halt einfach mal investieren." (E)

Grundsätzlich sind Vorgesetzte die Ansprechpersonen, die in jedem Fall hinzugezogen werden müssen, um Maßnahmen im Unternehmen und gegen die verursachende Person einzuleiten. Die **Leitungspersonen selbst,** die im Rahmen der Fokusgruppen sehr engagiert und reflektiert auftraten, **sehen sich ebenfalls als zuständige und geeignete Ansprechpersonen.** Aufgrund der rechtlichen Schutzpflichten des AGG (§ 12 AGG) und der möglichen Konsequenzen hätten sie ein klares Interesse, Beschwerden ernst zu nehmen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beenden.

„Wenn es natürlich eher diese sexuelle Komponente kriegt, dann natürlich gleich dreimal, weil dann bin ich ja im AGG, wo ich als Arbeitgeber wirklich konkrete Pflichten habe. Und wenn ich mich da nicht kümmere, hat es je nach Grad der Belästigung ja auch Auswirkungen, dass ich mich letztendlich vielleicht schadenersatzpflichtig mache oder jemand bei ganz schwerwiegenden Belästigungen, der sogar ein Leistungsverweigerungsrecht hätte, wenn ich mich nicht kümmere." (L)

Gerade in **kleinen Unternehmen** sind in der Regel auch keine weiteren Stellen vorhanden, sodass hier eine andere persönliche Nähe hergestellt werden müsse, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Alltag schnell aufzudecken.

Geht die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedoch von einem Vorgesetzten aus, soll auch nach Einschätzung der Führungskräfte die Beschwerde beim nächsthöheren Vorgesetzten erfolgen. Hier müsse sichergestellt sein, dass die zuständigen Personen den Mitarbeitenden auch bekannt und für diese erreichbar sind.

Generell legen die kritischen Äußerungen zur faktischen Umsetzung der Interventionen durch die Führungskräfte, aber auch die geäußerten Unsicherheiten und Wissenslücken nahe, dass **verpflichtende Schulungen in diesem Bereich erforderlich** sind, wie das auch bereits im Zusammenhang mit Prävention sowie in den Vertiefungsinterviews mit Betroffenen angesprochen worden war.

e) Arbeitnehmer_innenvertretung

Auch die Arbeitnehmer_innenvertretung wurde als potenzielle Anlaufstelle bei der Suche nach Unterstützung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz benannt. Genauer betrachtet wurde deren Rolle allerdings nur in der Fokusgruppe der männlichen Mitarbeiter. Nachdem in verschiedenen Diskussionen angegeben wurde, dass es wichtig sei, verschiedene Ansprechpersonen vorzusehen, wurde die **Möglichkeit, sich an Betriebs- / Personalrat bzw. die Mitarbeiter_innenvertretung zu wenden** (vgl. hierzu Kapitel 4.1.2), **grundsätzlich als positiv und hilfreich bewertet.**

Wenn vorhanden, könnten **Mitglieder der Arbeitnehmer_innenvertretung als Ansprechpersonen fungieren, Zuspruch bieten, bei einer Lösungsfindung helfen und beim Gespräch mit Vorgesetzten unterstützend vermitteln.** Nachdem ein Betriebsrat bei arbeitsrechtlichen Sanktionen hinzugezogen werden müsse, berichteten einzelne Leitungspersonen, dass sie bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oft von Beginn an eine konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat pflegten und die gemeinsame Beratung schätzten.

Allerdings bestehen gegenüber den Arbeitnehmer_innenvertretungen bei Mitarbeiter_innen ähnliche Vorbehalte wie gegenüber anderen internen Ansprechpersonen: Die Sorge, die Beschwerde würde nicht vertraulich behandelt, die Beratung erfolge nicht unabhängig, sondern an den Interessen der_des Arbeitgeber_in orientiert.

„Oft ist es ja auch / manchmal kann es ja durchaus sein, dass man da nur Leute hat, die vielleicht schwierig sind, die nicht vertraulich arbeiten, als auch Interessensvertreter nicht unbedingt auf der Seite der Kolleginnen und Kollegen sind." (MM)

Zum Teil stünden auch Arbeitnehmer_innenvertretungen in Unternehmen unter massivem Druck.

Aus einigen Unternehmen wurde berichtet, der **Betriebsrat** würde durch Vorgesetzte als „Feind" erlebt und die Leitung würde von Gesprächen mit diesem abraten; zudem wurde befürchtet, interne Konflikte zwischen Vorgesetzten und Betriebsrat könnten auf dem Rücken von Betroffenen ausgetragen werden.

„Eben nicht erstmal, das kommt ja häufig vor, wenn irgendein Betroffener kommt mit Personalrat, Betriebsrat oder irgendeinem anderen Gremium: ‚AH, das ist der FEIND. Das ist der Arbeitnehmervertreter. Ich bin der Arbeitgeber. Ich muss meinen Vorgesetzten schützen!' Er schützt also in vielen Fällen den Täter, anstatt zu erklären, er muss ALLE Angestellten schützen und da ist der Arbeitnehmervertreter jetzt nicht der Gegner, sondern halt einfach der neutrale Teil, der da mit dabei ist und den Arbeitnehmer unterstützt." (MM)

Ob die Arbeitnehmer_innenvertretung als unterstützende Ansprechmöglichkeit wahrgenommen wird, hängt demnach sehr von der jeweiligen Stellung der Vertretung im Unternehmen oder Betrieb ab. Generell sei hier eine **kooperative Zusammenarbeit wichtig,** damit die Arbeitnehmer_innenvertretung, soweit vorhanden, als sinnvolle Anlaufstelle fungieren kann.

f) Kolleg_innen

Als weitere unter Umständen hilfreiche interne Ansprechpersonen wurden in den Fokusgruppen die Kolleg_innen thematisiert. Die **Meinungen zu Kolleg_innen als niederschwellige interne Vertrauenspersonen** fielen in den Gruppen jedoch je nach individueller Erfahrung sehr **unterschiedlich** aus.

Einige Diskutand_innen, insbesondere aus dem Kreis der Betroffenen und der Beratungsstellen, empfahlen Betroffenen, sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **Rückhalt durch Austausch mit Kolleg_innen** zu suchen, deren Wahrnehmung einzuholen und sich gegebenenfalls mit weiteren Betroffenen zu verbünden. Kolleg_innen könnten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz **unterstützend agieren und zur Entlastung beitragen.** Darüber hinaus müssten Kolleg_innen ermutigt werden, in Situationen, in denen sie **Zeug_innen** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden, auch **aktiv einzugreifen.**

„Ich meine, wenn ich sehe, da legt mein Kollege der Kollegin den Arm um die Hüfte, dann muss es ja nicht an ihr sein, zu sagen ‚Lass das bitte!' Sondern es kann auch der Kollege dann seinen anderen Kollegen entsprechend sagen." (B)

„Dann gibt es / Na, das finde ich auch wichtig, dass man sogar auch unter Kolleginnen, das kann auch eine Kollegin sein: ‚Sag mal, wie sprichst du denn eigentlich mit unserer Auszubildenden?' oder irgendsowas (Zustimmung). Das kann man auch ermuntern. ‚Mach mal den Mund auf, wenn du kannst'." (E)

Kolleg_innen im Arbeitsalltag anzusprechen sei **niedrigschwelliger** für Betroffene, als sich an eine offizielle Beschwerdestelle zu wenden. Diese Einschätzung der Befragten deckt sich mit den Erkenntnissen der quantitativen und qualitativen Ergebnisse der Befragung von Betroffenen in diesem Bericht: Kolleg_innen wurden weit häufiger angesprochen als offiziell zuständige Personen oder Vorgesetzte (vgl. Kapitel 5 und 6). Insofern nimmt diese **Zielgruppe im betrieblichen Alltag eine wichtige Rolle bei der Prävention und Intervention** im Kontext der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ein. Sie muss entsprechend informiert werden über Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten, was die Relevanz der **Schulung und Sensibilisierung aller Beschäftigten** zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verdeutlicht.

„Halt auch, ich finde das am schlimmsten, wenn das Umfeld wegguckt oder auch noch mitmacht. Und sagt: ´Ach, du spinnst doch!´ Oder sowas. Das finde ich am Schlimmsten. Also ich finde, es muss viel mehr Zivilcourage auch gestärkt werden. Das, dass es eben NICHT nur das Opfer betrifft, finde ich. Ich finde, es betrifft auch das Umfeld und das Umfeld ist auch irgendwie mitverantwortlich, mit einzugreifen." (B)

Viele der Befragten waren aber auch **skeptisch, ob Kolleg_innen geeignete Ansprechpersonen sein können.** Sorge bestand vor bagatellisierenden oder wertenden Reaktionen, mangelnder Vertraulichkeit und Gerede in der Abteilung, das zur Rufschädigung führen könne, oder zu Mobbing und Informationsabschneidung gegenüber der betroffenen Person. **Von negativen Erfahrungen** wurde hier **in allen Gruppendiskussionen**

berichtet. Wie bereits in den Vertiefungsinterviews beschrieben, berichteten auch hier Betroffene mitunter ausschließende Reaktionen durch das Kollegium, nachdem die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen offengelegt wurde.

g) Anonyme Beschwerdeverfahren und Mitarbeiterbefragungen

Als weitere Möglichkeit, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz innerbetrieblich zu melden und die **Hürden für Betroffene dabei möglichst niedrig zu halten,** wurde vor allem von den Leitungspersonen vorgeschlagen, ergänzende anonyme Beschwerdemöglichkeiten zu schaffen.

> *„Das finde ich z. B. eine gute Sache, weil auch, wenn man weiß, an wen man sich wenden kann, gerade in kleineren Unternehmen, denke ich, ist da die Hemmschwelle einfach super groß. In einem großen Unternehmen hat man einfach die Anonymität, was man dann aber nicht mehr hat. Und ich weiß nicht, ob ich mich dann unbedingt an meine Chefin wenden will und das alles so offen darlegen will. Finde ich grade anonym eigentlich eine schöne Sache." (L)*

Verschiedene Unternehmen halten hierfür bereits unterschiedliche Konzepte vor, von einem **Kummerkasten** (auch online) über gezielte **Whistle-Blower-Möglichkeiten**[31] hin zu einem monatlich auszufüllendem anonymen **Mitarbeiter_innen-Feedbackbogen,** in dem auch nach Diskriminierungserfahrungen gefragt wird.

Anonyme Beschwerden haben zwar den Nachteil, dass hier keine gezielten Sanktionen gegenüber der verursachenden Person eingeleitet werden können, Arbeitgeber_innen haben jedoch die **Möglichkeit, hier zumindest allgemeinpräventive Maßnahmen** in der betroffenen Abteilung einzuleiten, was in vielen Fällen bereits Wirkung zeigen kann. Wenn es zu einer Häufung anonymer Beschwerden in einer Abteilung oder gegen eine bestimmte Person komme, bestünde darüber hinaus die Möglichkeit, die verursachende Person verdeckt darauf anzusprechen oder mehrere Zeug_innen gleichzeitig zu einer Aussage zu motivieren, was die Hemmschwelle senken könnte.

Darüber hinaus wurden **anonyme Mitarbeiter_innenbefragungen** empfohlen, bei denen **Erfahrungen und Bedarfe der gesamten Belegschaft** erfragt werden, um Schwachpunkte in der betrieblichen Struktur zu erfassen und anhand der gewonnenen Erkenntnisse gezielt – auch präventive – Maßnahmen einzuleiten.

h) Zusammenarbeit interner Ansprechpersonen

Wie bereits an verschiedenen Stellen verdeutlicht, wurde ein **zentraler Verbesserungsbedarf** der betrieblichen Praxis bei der **Zusammenarbeit der verschiedenen internen Ansprechpersonen** gesehen. Gerade Mitarbeiter_innen mit Funktionen in der Arbeitnehmer_innenvertretung sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte fordern eine verstärkte Einbeziehung bei allen Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Unternehmen, die durch Gremien, Beschwerdestellen und Führungskräfte bearbeitet werden. Leitungspersonen berichten zudem von hilfreichen Kooperationen mit spezialisierten Ansprechpersonen im Betrieb.

Ein **verstärkter Informationsaustausch** zwischen den verschiedenen Ansprechpersonen könne ermöglichen, bei wiederholten Vorfällen und anonymen Meldungen schneller Handlungsbedarf zu identifizieren und handlungsfähig zu sein. In den Fokusgruppen wurde vorgeschlagen, **alle Meldungen an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. die interne Beschwerdestelle weiterzuleiten,** damit diese ein Gesamtkonzept für das Unternehmen verfolgen könnten. Allerdings könnte dies auch wieder für Betroffene die Hürde in Bezug auf die Vertraulichkeit erhöhen.

---

31 Möglichkeit für Mitarbeiter_innen, innerbetriebliche Missstände anonym publik zu machen.

i) Interne Sanktionen

Grundsätzlich waren sich die Teilnehmenden aller Fokusgruppen einig, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz **sanktioniert werden müsse.** Zugleich wurde betont, dass **präventive Maßnahmen weit wichtiger** seien und den Hauptfokus bilden sollten.

Viele Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz könnten bereits **im Vorfeld verhindert, oder durch klare Kommunikation und Grenzsetzung im Gespräch beendet werden** (wobei hier in bestimmten Konstellationen durchaus relevante Hürden und Begrenzungen beschrieben wurden, s. Kapitel 6 und 7.3). Auch in den anderen Untersuchungsteilen (s. Kapitel 6) hat sich gezeigt, dass ein Großteil der Belästigungen auf einem Niveau angesiedelt war, das aus Sicht der Betroffenen keine weitergehenden offiziellen Sanktionen erforderlich machte.

Als Hauptfunktionen von Sanktionen wurden in den Gruppen jedoch die **Normenbekräftigung,** die **Abschreckung** für andere potenzielle Verursacher_innen und der **Schutz (potenziell) Betroffener** benannt. Der Fokus der Argumentation wurde hier zum Teil eher auf die **generalpräventive und spezialpräventive Wirkung von Strafen** gelegt. Zugleich wurde betont, dass angedrohte **Sanktionen konsequent umgesetzt** werden müssten.

> *„Sonst wird man ja auch nicht ernst genommen als Unternehmen. Wenn man das immer so sagt und dann passiert am Ende gar nichts, dann kann man sich das sparen." (WM)*

> *„Man muss [...] Leitlinien aufstellen, muss sich an Gesetze halten, und wenn Gesetzesverstöße festgestellt werden, das ist ein Verstoß gegen die Arbeitsrichtlinien und muss ganz normal arbeitsrechtlich geahndet werden. Also ich glaube, die beste Antwort ist: Arbeitsrecht muss angewendet werden." (MM)*

Das Wissen über **transparente und deutliche Sanktionen** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verdeutliche die Unerwünschtheit übergriffiger Handlungen am Arbeitsplatz. Die Sanktionierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz solle in Abhängigkeit vom Schweregrad der Belästigungshandlung erfolgen, wobei Intention und Wissensstand der_des Verursacher_in mitberücksichtigt werden sollten. Eine **stufenweise Sanktionierung (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung)** wurde von den meisten als hilfreich erachtet.

Die Erfahrungsberichte der Betroffenen und Ansprechpersonen aus dem externen Unterstützungssystem verweisen aber darauf, dass **Sanktionen von den Unternehmen oft nicht oder nicht angemessen eingesetzt** werden. Oft würde eher die betroffene Person durch Versetzung bestraft, wie eine Mitarbeiterin einer externen Beratungsstelle kritisierte.

> *„[...], ja es gibt diese [...] schönen Sanktionen, aber [...] und die sollen auch verhältnismäßig angewendet werden [...] laut Gesetz, aber es ist meistens so, dass es entweder, dass diese Sanktionen einfach entweder gar nicht angewendet werden, oder nicht verhältnismäßig. Also, dass der Täter zu niedrig, also meistens ist das eigentlich dann praktisch so, dass das Opfer doppelt bestraft wird, indem das Opfer versetzt wird. Oder selbst kündigt oder gekündigt wird. Und wenn der Täter sanktioniert wird, dann vielleicht mal durch eine Ermahnung." (E)*

Allerdings könnte es sein, dass solche Fälle verstärkt in den externen Beratungsstellen landen und deshalb dort als typische Fälle wahrgenommen werden. Die Analyse der Rechtsfälle und der Literatur, aber auch der quantitativen und qualitativen Befragung bei Betroffenen im Rahmen dieser Studie legt nahe, dass **zwar selten Sanktionen erfolgen,** auch weil die Fälle von den Betroffenen kaum gemeldet oder angezeigt werden; wenn allerdings **Verantwortliche von Betroffenen eingeschaltet werden,** scheint es durchaus auch zu **wirkungsvollen Interventionen und Sanktionen zu kommen, durch die die sexuelle Belästigung beendet werden kann.**

Eine zentrale Funktion der Sanktionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sei, wie in den Fokusgruppen betont wurde, die Gewährleistung des Schutzes der Betroffenen.

Führungskräfte machten deutlich, dass sie dazu **rechtlich verpflichtet** seien und durch das AGG hier auch Druck aufgebaut werde.

„Und wir [...] kümmern uns drum und je nachdem, wie schwerwiegend die Pflichtverletzung ist, es IST eine Pflichtverletzung, sowohl dienstrechtlicher als auch arbeitsrechtlicher Art, reagieren wir. Wozu wir auch verpflichtet sind. Also dessen sind wir uns bewusst und dem kommen wir auch nach." (L)

Um sofortigen Schutz herzustellen, seien **sofortige Schritte** erforderlich. Zwar seien Sanktionen aufgrund der Unschuldsvermutung nicht so schnell umsetzbar, dennoch sei wichtig, für räumlichen Schutz durch Freistellung oder Umsetzung der belästigenden Person zu sorgen, bis die Situation geklärt werden kann. Für Betroffene sei sofortiger Schutz zunächst wichtiger als die Sanktionierung.

„Es gibt so viele kreative Lösungsmöglichkeiten jenseits von Sanktionen. Weil für die Betroffenen ist so oft SO wichtig, dass es AUFHÖRT. So. Und selbstverständlich sozusagen wäre es auch sehr, sehr wünschenswert, dass die, die das machen, bestraft werden. Aber das ist oft einfach an zweiter Stelle, gerade wenn man die Betroffenen fragt, und auch eben wirklich dazu ermutigen, im Gespräch gemeinsam kreative Lösungen zu finden, die die Situation beenden können." (E)

Bei ersten Hinweisen sollten frühzeitig Gespräche geführt und strukturell präventiv eingegriffen werden. Diese **Gespräche sollen dokumentiert werden, um bei erneuten Vorfällen schneller sanktionieren zu können.**

„Da liegt aber ein wesentliches Problem, dass solche Gespräche und solche Ermahnungen zwar stattfinden, die aber keiner im Alltag niederschreibt. Und dann, wenn quasi die Vorfälle vielleicht immer schlimmer werden, dann hat man nichts in der Hand." (MM)

Für einige Betroffene war es keine Option, **weiterhin mit der verursachenden Person zusammenzuarbeiten,** wenn hier, wie es insbesondere bei hierarchisch und fachlich übergeordneten Personen oft vorkommt, keine niedrigschwelligen Schritte zum Schutz eingeleitet wurden. Eine Kündigung erschien dann für Betroffene oft als der leichtere Weg.

Sanktionen stellen klar, dass die Verantwortung und das Fehlverhalten nicht bei der betroffenen, sondern bei der verursachenden Person liegen.

„Also es ist eine LAST auf denen, die potenziell Opfer werden, und ich würde DAS auch gerne mal umdrehen, jenseits von Sanktionen. Eine Sanktion ist ja auch: ‚DU bist falsch.' Das ist eine große Sanktion und das, finde ich, kann auch durchaus zu Verhaltensänderungen führen. Die Leute möchten nämlich auch gerne Ihren Arbeitsplatz behalten. In der Regel." (E)

Wichtig sei aus Perspektive der Diskutand_innen auch, dass nach einer erfolgten Sanktionierung überprüft wird, ob die **Belästigung tatsächlich beendet** sei und für die **Betroffene keine** anderen **negativen Konsequenzen** wie Ausschluss und Mobbing durch Kolleg_innen folgten.

„Und da muss man natürlich auch schauen: Wird das eingehalten?" (E)

„Man muss da die ganze Zeit am Ball bleiben. Muss ganz eng den Kontakt halten zu den Betroffenen, leidet er unter Folgemaßnahmen, wie jeden Sonntag Spätdienst? Fühlt er sich gemobbt?" (MM)

Um die Belastung möglichst gering zu halten, wurde vorgeschlagen, **Betroffene bei der Ergreifung von Sanktionen miteinzubeziehen,** sodass diese das Gefühl bekommen, die Kontrolle ein Stück weit zu behalten. Allerdings könnte genau dies auch, wie die qualitativen Vertiefungsinterviews (Kapitel 6) aufgezeigt hatten, eine Bürde für Betroffene bedeuten, und dazu führen, dass Sanktionen durch Führungskräfte nicht konsequent genug erfolgen und die Verantwortung an die Betroffenen zurück deligiert wird.

j) Beweislast als Hürde zur Sanktionierung

Als große **Hürde zur Sanktionierung** wird die **Beweislast** bzw. die Frage nach **Beweismöglichkeiten** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert, die **oft nicht gegeben** sei.

> *„Das muss man erstmal nachweisen. Das ist ja ganz schwierig." (MM)*

> *„Ja, wobei ich selber nicht weiß, wie das praktisch aussehen soll. Weil, wenn es unter vier Augen passiert [...]/Also es ist so [...] bisschen zum Verzweifeln." (E)*

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere bei schwereren Ausprägungen, findet oft in 1:1 Situationen statt und es fehlt meist an Zeug_innen oder anderen Beweisen. In den Fokusgruppen deutete sich eine hohe Verunsicherung bei Führungskräften an, wie viel intern ermittelt und bewiesen werden muss, um wirksam zu sanktionieren.

> *„Also ich merke auch immer bei den Führungskräften, also es ist eine WAHNSINNIGE Verunsicherung, sozusagen über das Ergreifen dieser Maßnahmen. [...] Auch eine ganz große Frage von: Wie viel muss ich jetzt eigentlich hier ermitteln? Also, wie läuft denn das eigentlich, wenn mir hier die eine das erzählt und der andere sagt [...]." (E)*

Gerade subtile Belästigungshandlungen sind, wie auch in den anderen Untersuchungsteilen sichtbar geworden war, nicht nur für Betroffene, sondern auch für Vorgesetzte schwer einzuordnen bzw. zu belegen und dadurch auch schwer zu sanktionieren.

> *„Aber aus meiner Arbeitgeberwarte macht das Subtile mir riesige Probleme, weil wenn ich sage, ich will da eingreifen, muss ich damit rechnen, dass tatsächlich alle das völlig falsch aufgefasst haben und in dem Moment wo ich wirklich sage, ich fühle mich trotzdem verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, je nachdem was wir machen, wir sind da beweispflichtig. Und was Subtiles, wie lege ich das schon mal dar? (Zustimmung) Beweisen kann ich es immer noch, indem ich sage, das Opfer ist mein Zeuge. Dann ist halt die Frage, wem glaubt man. Aber was Subtiles darzulegen, zu beschreiben, zu sagen [...] der hat ein wenig blöd gegrinst, gewinkt, der hat geguckt. Dann sagt der: ‚Natürlich, ich muss ja gucken! Muss ja schauen, wo ich hinlaufe.' Also MEGA, mega schwierig. Und da haben wir wirklich auch Probleme, die Leute zu unterstützen. Muss man ganz klar sagen." (L)*

k) Prüfung angemessener und geeigneter Sanktionen

Die **rechtliche Prüfung angemessener und geeigneter Sanktionen** stellt ebenfalls eine **große Hürde** dar.

> *„Also ich glaube, in den letzten zehn Jahren hat mein Arbeitgeber JEGLICHEN Arbeitsrechtsprozess verloren, weil sie einfach keine Ahnung haben, wie sie das machen." (MM)*

Geäußert wird die Sorge, dass die verursachende Person bei einer **Klage gegen die Sanktion vor Gericht Recht** bekommt und somit das Signal gesendet wird, dass der Verursacher eben tun und lassen könne, was er will (Die Auswertung der Kündigungsschutzfälle im Kapitel 4 macht deutlich, dass diese Sorge durchaus berechtigt sein, das Risiko aber durch bestimmte Vorkehrungen auch vermindert werden kann.).

„Ja, aber wir müssen das prüfen, dass das rechtlich Bestand hat! Sozusagen, dass uns das nicht um die Ohren fliegt, wenn die dann vor das Arbeitsgericht ziehen [...]. Also da schütteln wir schon manchmal mit dem Kopf, muss ich ganz ehrlich sagen, dass das so schwierig ist zu sanktionieren." (MM)

„Und das ist ein GANZ schlechtes Signal letztendlich. Da muss man jetzt gucken, wie man da raus kommt. Weil das wäre so ein Signal: ‚Naja, du kannst machen was du willst, danach musst du nur wieder klagen irgendwie. Und dann hat das auch keine Konsequenzen. Dann kommst du wieder raus.' Das wäre VERHEEREND jetzt in dem Fall, finde ich." (MM)

Besonders schwer zu ahnden sind in diesem Kontext anonyme Meldungen.

„Also wenn sich jemand wirklich belästigt fühlt, nützt es auch nichts, wenn ich anonym weiß, in der Abteilung gibt es jemanden, [...] da kann ich nicht eingreifen." (L)

Um aktiv gegen die verursachende Person vorzugehen, muss den Erfahrungen von Leitungs- und Ansprechpersonen nach die **betroffene Person bereit sein, das Verfahren mitzutragen und ggf. auch vor Gericht auszusagen.** Die verursachende Person wird zu den Vorwürfen angehört und erfährt dadurch letztendlich auch, von wem die Beschwerde ausging. Viele Betroffene haben aber aufgrund verschiedener Ängste (vgl. Kapitel 6 und 7.3) den Wunsch, anonym zu bleiben. Dies erklärt auch, warum am Ende zumeist keine offiziellen Sanktionen erfolgen (s. auch Kapitel 5 und 6).

„Also das ist auch ganz wichtig, weil letztendlich das Opfer muss wissen, wenn wir arbeitsrechtliche oder disziplinarische Schritte ergreifen, brauchen wir das Opfer als Zeugen oder Zeugin. Und wenn jemand sagt, das ist zwar alles schlimm, was mir passiert ist, aber ich bin nicht bereit in einer öffentlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht oder vor dem Verwaltungsgericht als Zeugin oder Zeuge auszusagen, dann muss ich mein Handeln anders abstimmen. [...] Und deswegen ist es bei uns so üblich, wir besprechen das mit dem Opfer, was es für Konsequenzen haben soll." (L)

Wichtig sei in diesen Fällen, **trotzdem strukturelle und schützende Maßnahmen zu ergreifen,** auch wenn eine individuelle Sanktionierung nicht möglich sei. Auch hier gebe es Möglichkeiten der Intervention:

„Sie können immer etwas tun. Sie können auch in der nächsten Teambesprechung sagen: ‚Übrigens, heute reden wir mal über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Derjenige, der gemeint ist, weiß ganz genau, dass er gemeint ist', also so. Das ist so viel, was unter, also unter diesen formalen Sanktionierungen liegt." (E)

Im Kontext der Frage nach Sanktionierung wurde auch die Angst vor **Fehlbeschuldigungen** thematisiert. Diese Befürchtung würde in vielen Fällen als Argumentationslinie genutzt, keine Sanktionen zu ergreifen, da ein_e Arbeitgeber_in verpflichtet sei, seine Beschäftigten auch vor Fehlbeschuldigungen zu schützen.

„Es gab auch immer diese Argumentationsschiene, von Arbeitgeberseite: ‚Ja, einerseits sind wir natürlich für die Opfer oder Betroffenen verpflichtet, aber wir haben natürlich unseren Arbeitnehmern gegenüber, und solange das nicht erwiesen ist, haben wir natürlich da auch eine Schutzpflicht. Vielleicht ist er ja zu Unrecht [...] bezichtigt worden.'" (E)

Die meisten Teilnehmenden der Fokusgruppen betonten in diesem Kontext, dass es wichtig sei, die angeblich **verursachende Person zu den Vorwürfen anzuhören und Sanktionen erst nach einem Beweis zu ergreifen.** Ergänzend sollten Verursacher_innen bei einer Sanktion immer auch Angebote bekommen, das eigene Verhalten zu reflektieren und ihr Verhalten zu verändern. Hier wurden beispielsweise **verpflichtende Gespräche im Rahmen einer Gewaltberatung** bei wiederholten Vorfällen als sinnvoll erachtet.

„Also das muss man koppeln finde ich. Also Maßnahme mit einem Angebot und einer Option, wie ich mich ändern kann. Wie ich mein Verhalten überdenken kann." (G)

In den Diskussionen wurde über verschiedene konkrete und geeignete Formen der Sanktionierung diskutiert. Der Schwerpunkt lag dabei auf den **klassischen arbeitsrechtlichen Sanktionen der Ermahnung, Abmahnung, Versetzung und Kündigung.** Darüber hinaus wurden noch weitere Sanktionen ergänzt.

Sanktionen sollten aus Sicht der Teilnehmenden **frühzeitig ergriffen** werden und daher auch bei geringeren Belästigungshandlungen, bei denen es der verursachenden Person möglicherweise nicht klar war, **Grenzen aufzeigen, etwa in Form von Ermahnungen, die dokumentiert werden.** Sollte sich die Handlung dennoch wiederholen oder die Belästigungshandlung schwerwiegender sein, könne eine Abmahnung ausgesprochen werden. Allerdings wurde hier Unsicherheit geäußert, wo die Schwelle für eine sofortige Abmahnung anzusetzen sei. Eine Abmahnung wurde aber als wichtig gesehen, und die Analyse der Rechtsfälle bestätigt dies, um bei einem wiederholten Vorfall in der Lage zu sein, die verursachende Person rechtssicher zu kündigen (zur Frage der Abmahnerfordernis in der Rechtsprechung vgl. Kapitel 4.2).

„Und die Abmahnung, wie gesagt, das denke ich, weiß derjenige, wenn er tatscht, dass er es nicht darf. Aber es ist halt einfach rechtlich erforderlich, um dann, wenn er weitermacht, den nächsten Schritt gehen zu können." (L)

Bei **schwerwiegenden und wiederholten Vorfällen** wird eine **Kündigung** als richtige Konsequenz erachtet.

„Und überall da, wo jeder wissen muss, das toleriert kein normal denkender Arbeitnehmer/äh Arbeitgeber, gibt es eine Abmahnung oder im schlimmsten Fall, also da wo wir gekündigt haben, da sind teilweise nackte Tatsachen zu Tage getreten, da kann man nicht mehr abmahnen. Also das muss jedem einleuchten, dass da [...] eine Kündigung letztendlich die Folge sein kann und sein wird." (L)

„Wenn sich die Unternehmensführung dazu äußert, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bei uns keinen Platz hat, und es geht über eine einmalige Verwarnung hinaus, die auch zu einer Abmahnung führen kann, dann ist das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden. PUNKT." (WM)

Eine Betroffene, die sich aufgrund von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entschied, nicht weiterhin im Unternehmen zu bleiben, berichtete, dass für sie klar war, dass sie nicht weiter mit der verursachenden Person zusammenarbeiten könne und es hier eine klare Sanktion bedurft hätte:

„Also ich hätte mir schon eigentlich gewünscht, dass er auch persönlich irgendwie Konsequenzen davonträgt [...]. Also ja, ich hätte mir gewünscht/Also ER hätte gehen sollen, meiner Meinung nach." (B)

Arbeitgeber_innen sehen aber gerade hier oft die Schwierigkeit, sich rechtlich soweit abzusichern, dass die Kündigung bei einer Klage auch Bestand hat. Darüber hinaus wurde von den Führungskräften betont, dass die Kündigung nicht als Strafe gesehen werden sollte, sondern die letzte Möglichkeit sei, wenn alle anderen Maßnahmen nicht mehr greifen.

„Wenn ein Unrechtsbewusstsein da ist und in Zukunft nicht mehr passieren wird, dann gibt es auch keinen Grund, den Mitarbeiter zu entfernen. Und irgendwann muss man dann auch einen Haken an die Vergangenheit machen können." (L)

Eine **Versetzung** als Sanktion oder Maßnahme wurde in verschiedenen Fokusgruppen skeptisch gesehen. Grundsätzlich sei es zwar zu befürworten, wenn die verursachende und nicht – wie es oft passiere – die

betroffene Person versetzt werde, allerdings sei eine Versetzung bei wiederholter Belästigung kein geeignetes Mittel.

„Wenn es jetzt wirklich klare Vorwürfe sind, dann kann ich den halt schlecht umsetzen, weil dann macht er es vielleicht in der anderen Station auch so." (MM)

„Versetzung des Belästigenden: Entweder, er ist über Gespräch, Ermahnung, Abmahnung in der Lage, sein Verhalten zu ändern. [...] Ist er es nicht, dann gehört er laut dem, wofür unser Unternehmen steht, nicht mehr ins Unternehmen. Also [...] auch einen Belästigenden zu versetzen, weiß ich nicht, ob das zielführend sein soll." (G)

Die Auseinandersetzung in den Fokusgruppen mit Sanktionierungsmaßnahmen zeigt auf, dass zwar theoretisch Führungskräfte durchaus über zu treffende Sanktionen informiert sind, dass aber in der Umsetzungspraxis Unsicherheiten bestehen, die nur zum Teil überwindbar scheinen. Zur Frage der Angemessenheit könnte durchaus durch weitergehende Informationen mehr Rechtssicherheit geschaffen werden. Auch können rechtssichere Kündigungen durch bestimmte Vorkehrungen ermöglicht werden. Insbesondere aber die Schwierigkeit der Nachweisbarkeit der Handlungen bleibt als Problem bestehen, wenn es sich um 1:1 Situationen von sexueller Belästigung handelt und die betroffene Person nicht vor Gericht aussagen möchte. Versuche, die Verantwortung für Sanktionierungen abzugeben und Betroffene in die Entscheidung der Wahl der Sanktionen einzubeziehen, werden der objektiven Leitungsverantwortung nicht gerecht, sondern verschieben den Konflikt nur auf die Betroffenen.

l) Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte

Im Rahmen der empirischen Befragungen bei Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz war sichtbar geworden, dass es sich bei einem großen Teil der belästigenden Personen nicht um Kolleg_innen oder Vorgesetzte, sondern um dritte Personen wie Kund_innen, Patient_innen oder Klient_innen, zum Teil auch um Geschäftspartner_innen gehandelt hat (s. Kapitel 5 und 6).

Bei möglichen **Sanktionen gegenüber solchen dritten Personen** wurde in den Fokusgruppen deutlich, dass die Möglichkeiten hier vor allem von der Branche abhängig sind.

Die **Aufkündigung von Geschäftsbeziehungen** sei beispielsweise im öffentlichen Dienst zwischen Behörden schwer möglich. Diese Option sei vor allem in der freien Wirtschaft gegeben. Allerdings wurde vermutet, dass diese Möglichkeit bei sehr lukrativen Geschäftsbeziehungen nicht ergriffen werde.

„Dann schützen die mich vor dem Mitarbeiter und sagen: ‚Mit so einem Betrieb wie euch nicht.' Aber wenn es, was weiß ich, um [...] Milliarden-Deals geht, wird es keinen interessieren." (E)

Leitungspersonen äußerten sich dahingehend sehr klar, dass **Übergriffe durch Kund_innen nicht geduldet** würden und bezogen sich auf ihre Schutzfunktion als Arbeitgeber_in.

„Wenn ein Kunde übergriffig wird, fliegt er raus. Also das ist, da habe ich auch / Und das ist auch völlig egal, ob der mit Hundert Millionen dasteht oder mit einem 50 Euro Kredit da ist, das interessiert mich nicht. Denn ich glaube auch, da hat man als Arbeitgeber eine Schutzfunktion gegenüber seinen Mitarbeitern. Und auf die Kunden kann man dann auch verzichten." (L)

Andere Bereiche, insbesondere im **Gesundheitswesen** und im Bereich der **Pflege,** könnten allerdings nicht einfach Hausverbote aussprechen. Mögliche **Maßnahmen gegenüber Patient_innen** im Kontext der Gesundheits- und Pflegeberufe wurden durch die Diskutand_innen der Fokusgruppen als besonders schwierig eingeschätzt.

„Dann kann das Krankenhaus nicht sagen: ‚Oh, der hat aber alle Schwestern betatscht.' Wo ich sage, [...] Sagen Sie und Sie [Personen aus anderen Branchen] dann kriegt der notfalls ein Hausverbot, und gut ist. Das können wir überhaupt nicht." (L)

Grundsätzlich wurden aber auch hier verschiedene Möglichkeiten erörtert: Je nach Krankheits- und Beschwerdebild sei es z. B. möglich, den **Behandlungsvertrag aufzukündigen.**

„Pass auf, entweder es hört auf, oder man kann auch als Klinik Patienten vor die Tür setzen. Ich meine, das geht auch." (MM)

Allerdings ist das nicht in allen Fällen möglich, denn grundsätzlich müsse die **Daseinsfürsorge und Versorgung im Krankenhaus** gewährleistet werden.

„Der kann sich aufführen, wie er will, aber wenn er wieder von der Straße aufgesammelt wird als Notfall, dann landet er wieder dort." (L)

Besonders relevant sei das in Fällen, in denen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufgrund einer Erkrankung nicht bewusst ausgeübt oder nicht kontrolliert werden könne.

„Gut, also es sind wirklich manche Krankheitsbilder, wenn es so um Frontallappentumore oder sowas geht, da sind Patienten so sexualisiert, das kann man nicht ändern, so tragisch das ist. Und da denke ich, muss man mit einem Team zusammen gut besprechen, wer sieht sich in der Lage, das auszuhalten? Weil versorgt muss er werden und das kann man nicht abstellen. Das ist wirklich einfach / das IST dann so." (G)

Für diese Fälle wurden Strategien wie ein **Wechsel der Betreuungspersonen** vorgeschlagen, oder, dass Behandlungen und pflegerische Handlungen nicht allein durchgeführt und das hierfür erforderliche Personal bereitgestellt wird.

„Schutzmaßnahmen, oft auf kollegialer Ebene. Das läuft schon. Ich denke, das wird ähnlich sein, wenn es GEHT. Weil die Personaldecke ist natürlich [...] grade dünn." (L)

Weitere Sanktionsmöglichkeiten im Kontext der gesundheitlichen Versorgung waren bereits in den Vertiefungsinterviews thematisiert worden, etwa **Praxis- und Hausverbote** (s. Kapitel 6). Im Kontext der **Pflege** wurden dagegen eher Möglichkeiten gesucht, Mitarbeiter_innen zu schützen, ohne die Handlungen der zum Teil als nicht schuldfähig wahrgenommenen belästigenden Personen zu sanktionieren.

m) Strafrechtliche Sanktionen

Im Kontext der Sanktionierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurden neben den arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Sanktionsmöglichkeiten auch **strafrechtliche Möglichkeiten** thematisiert. Bei schwerwiegenderen, strafrechtlich relevanten Handlungen sollten auch strafrechtliche Schritte erwogen und gegebenenfalls eine Anzeige erstattet werden. Das sei insbesondere dann **sinnvoll, wenn Betroffene durch arbeitsrechtliche Schritte nicht weiter kämen.**

„Naja, wenn das halt der Chef ist und es sind lauter Praktikantinnen oder so, die dann immer gehen, dann muss man ihn halt anzeigen. Oder dann müssen halt die richtigen rechtlichen Schritte eingeführt werden / eingeleitet." (B)

In den vorangegangenen Untersuchungsteilen (s. Kapitel 5 und 6) wurde jedoch deutlich, dass dieser Weg faktisch von den Betroffenen selbst nur sehr selten gegangen wird, aus Angst vor weiteren Belastungen und negativen Folgen.

In den Fokusgruppen wurde jedoch deutlich, dass sich **Betroffene** durchaus wünschen, bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die **Polizei hinzuziehen** zu können, die dann z. B. gegenüber der verursachenden Person eine **Gefährderansprache** durchführen könne. Gewünscht wurde auch die Option, dass ein **Kontakt- und Annäherungsverbot** am Arbeitsplatz ausgesprochen werden könne. Theoretisch wären solche Schritte zum Teil und bei bestimmten, strafrechtlich definierten sexuellen Übergriffen möglich, sie werden jedoch bislang in der Praxis kaum eingeleitet (siehe auch Kapitel 5).

n) Ergänzende Sanktionen

Über die diskutierten Maßnahmen hinaus wurden weitere **ergänzende Sanktionen** als Optionen vorgeschlagen. Eine wesentliche Empfehlung war, nicht nur Sanktionen gegenüber der verursachenden Person einzuleiten, sondern auch weitergehende Möglichkeiten zur **Sanktionierung von Arbeitgeber_innen,** die ihren Schutzpflichten nicht nachkommen und keine geeigneten Maßnahmen treffen, zu prüfen.

> *„Oder DA die Sanktionen dann anzusetzen. Einfach auch bei denen. Bei den Arbeitgebern, dass sie einfach wissen: Das tut jetzt weh, wenn wir da nicht achten auf unsere Mitarbeiterinnen." (E)*

In verschiedenen Diskussionsgruppen wurde ergänzend vorgeschlagen, **Mediationsangebote** für eine Klärung zwischen betroffener und verursachender Person bereitzustellen, wenn dies von der betroffenen Person gewünscht sei. In diesen Gesprächen könnten Vereinbarungen für die Zukunft sowie Vergleiche geschlossen werden.

> *„Aber vielleicht wäre da ja wirklich dann die Lösung, dass, wenn man dann wirklich zu einem gemeinsamen Gespräch kommt, das auch bei dem Geschädigten irgendwie auch liegt, zu sagen, okay, so wie es das ja tatsächlich vor Gericht auch gibt, dass man so Vergleiche schließt irgendwie." (WM)*

Sanktionen könnten darüber hinaus mit **Auflagen** verbunden werden: Ein Vorschlag von Betroffenen war, dass die Bürotüren immer offen bleiben müssten. Von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurde vorgeschlagen, die verursachende Person zu einer **externen Beratung** zu verpflichten, ähnlich wie dies bei Menschen mit einer Suchterkrankung arbeitsrechtlich möglich sei.

> *„Das müsste man halt tatsächlich nochmal juristisch beleuchten lassen. Ob das möglich ist. Ja, also zumindest, dass man mal sagt: Du musst da mal Kontakt aufnehmen. Und uns rückmelden: ‚Ich war dort.' Also irgendwie halt eine Bestätigung halt aus diesem Bereich. Das heißt ja nicht, dass er berichten muss, was besprochen wurde inhaltlich." (G)*

Diese und andere mögliche Sanktionen und Auflagen für verursachende Personen und / oder Arbeitgeber_innen und die rechtlichen Grundlagen hierfür müssten in weiteren Untersuchungen noch geprüft werden.

Auch wenn insgesamt in der bisherigen Untersuchung sichtbar geworden ist, dass bislang kaum Sanktionen gegenüber belästigenden Personen (und Betrieben bzw. Unternehmen, die ihren Schutzpflichten im Kontext sexueller Belästigung nicht nachkommen) erfolgen, wurde in den Fokusgruppen die Androhung und Durchsetzung von Sanktionen als wichtiger Bestandteil der Intervention und des Schutzes der Betroffenen gesehen, und auch deren primärpräventive Wirkung zur Bekräftigung des Verbots von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betont. Dazu wurden neben den klassischen arbeitsrechtlichen Sanktionen von der Ermahnung bis hin zur Kündigung auch Maßnahmen gegen dritte Personen und weitere (auch kreative) Maßnahmen vorgeschlagen. Präventive Maßnahmen seien aber dennoch vorrangig.

Zwischenfazit

Hinsichtlich der innerbetrieblichen Intervention wurden in den Fokusgruppen verschiedene Möglichkeiten der internen Unterstützung durch verschiedene Ansprechpersonen, der Intervention durch Vorgesetz-

te und weitere Personen sowie der Sanktionierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz diskutiert. Innerbetriebliche Ansprechpersonen und Beschwerdestellen vorzuhalten, wurde in allen Fokusgruppen als wichtige Maßnahme zur Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erachtet, es müssten aber weitere Maßnahmen getroffen werden, die das Vertrauen in diese Personen erhöhen und Interessenskonflikte vermindern helfen. Außerdem wäre auch für potenziell Betroffene wichtig, mehr Klarheit und Transparenz darüber zu schaffen, was die Rolle und das Mandat der jeweiligen Ansprechperson oder Stelle ist, und wie diese im Fall einer Beschwerde oder Kenntnis von Fällen sexueller Belästigung vorgehen wird. Für Betroffene, aber auch die beteiligten Akteur_innen wäre es leichter, wenn die Aufgabenbereiche, Vorgehensweisen und Beschwerdewege für alle Beteiligten gut nachvollziehbar und eindeutiger geregelt wären. In der Analyse wurde auch deutlich, dass hier, wie auch in Bezug auf zu treffende Interventionen und Sanktionen, mehr flankierende **innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit** notwendig ist und die Schwellen für Betroffene zu vermindern sind, sich vertrauensvoll an eine interne Ansprechperson und/oder Führungskraft zu wenden, um Schutz und Unterstützung zu erhalten. Eine konsequente Sanktionierung, die bislang noch wenig umgesetzt zu sein scheint, wird zum Schutz der Betroffenen, zur Normenbekräftigung und zur Abschreckung für erforderlich und sinnvoll gehalten. In diesem Zusammenhang sollten auch die **arbeitsrechtlichen Möglichkeiten** durch die Betriebe und Unternehmen noch mehr ausgeschöpft werden, wenngleich aus den unterschiedlichen Perspektiven der Fokusgruppen insgesamt stärker auf **präventive Maßnahmen** gesetzt wurde.

7.5.3 Externes Unterstützungssystem

In allen Fokusgruppen wurde bekräftigt, dass es neben den internen Ansprechpersonen und -stellen erforderlich sei, dass auch außerhalb der Unternehmen professionelle Ansprechpersonen und -stellen zur Verfügung stünden, um für Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Beratung und Unterstützung vorzuhalten. **Externe Beratungsstellen** würden oft als niederschwelliger erlebt, da hier mehr Sicherheit über die Vertraulichkeit der Gespräche bestehe und durch die Unternehmensunabhängigkeit nicht sofort Konsequenzen folgen müssten, bzw. die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht im Unternehmen öffentlich gemacht werden müsse. Daher erachteten gerade auch die befragten Betroffenen externe Beschwerdestellen als wichtiger als interne Stellen. Durch die **Beratungsneutralität**, die **höhere Vertraulichkeit** und die **fachliche Spezialisierung** externer Anlaufstellen seien diese gerade für schwer belastete Betroffene wichtig.

> *„Weil es eben diese/Wenn es wirklich so eine Beratungsneutralität ist, weil derjenige weiß: Hier bin ich sicher. Hier ist ein geschützter Raum. Hier kann ich das tun. Ist das eine große Hilfe.“ (E)*

Hinzu komme, dass an vielen Orten keine internen Ansprechpersonen außer den Vorgesetzten vorhanden seien oder bei diesen keine Unterstützung zu erwarten sei, sodass externe Erstberatungsangebote bereitgestellt werden sollten. Solche Angebote sollen unabhängig von der konkreten Situation Betroffene bestärken und bei der Entwicklung von mehr Selbstsicherheit Handlungsoptionen unterstützen. Auch Leitungspersonen halten diese für eine wichtige Ergänzung zu internen Angeboten.

> *„Und externe Stellen finde ich jetzt wiederum schon super. Klar müssen die auf ein Unternehmen dann ja zukommen. Aber gerade, wenn jemand eine Scham hat und sich nicht traut, in seinem Unternehmen irgendjemanden aufzusuchen, dann können die einen vielleicht erstmal ermutigen. Dann zu einer Lösung kommen und dass man weitere Schritte eingeht, da muss man einfach im Unternehmen dann gucken. Aber erstmal jemanden ermutigen und auch sagen, ich weiß nicht, wenn man jetzt jeden Tag nur verbal irgendwie angegangen wird und sich gar nicht sicher ist, ist das jetzt sexuelle Belästigung, dann kann ich da erstmal hingehen und mir sozusagen meine Bestätigung einholen, ja, wenn du das so empfindest, dann ist das Belästigung. Und wir können dir auch helfen, an deinen Arbeitgeber heranzutreten.“ (L)*

Darüber hinaus sollten externe Beratungsangebote aber auch zu **rechtlichen Möglichkeiten** und **internen Vorgehensweisen** beraten.

Externe Ansprechpersonen könnten aber nicht im Unternehmen aktiv werden, daher sei es also im zweiten Schritt erforderlich, dass es immer auch interne Ansprechpersonen gebe.

> *„Das ist dann für [...] um erstmal ein Gespräch zu suchen, das einordnen zu können: ‚Was mir passiert ist, ist Unrecht. Ich bin wirklich sexuell belästigt worden.' Oder: ‚Wie kann ich mir helfen?'. Das kann eine Frauenberatungsstelle sehr gut machen. Aber dann die weiteren Schritte zu unternehmen, da müsste sie sich DOCH an dich (Anm.: die Gleichstellungsbeauftragte) wenden." (G)*

In vielen Diskussionsgruppen wurde betont, dass für Betroffene **im ersten Schritt Unterstützung und Abklärung wichtig** sei, Konsequenzen und Maßnahmen im Unternehmen stünden erst an zweiter Stelle.

> *„Erstmal brauche ich eine Beratung, wo ich das Ding / wo mich jemand versteht. Und dann kann ich sagen: Will ich das weiterverhandeln oder nicht?" (MM)*

Auch die Leitungspersonen schätzen eine gute externe Beratungsmöglichkeit als hilfreich und entlastend für die Arbeitgeber_innen ein. Ergänzend werden von diesen auch **Beratungsangebote für Verursacher_innen** als sinnvoll erachtet.

> *„Also ich glaube, dass auch uns als Arbeitgeber eigentlich geholfen wäre, wenn es eine vernünftige Unterstützung für die Opfer gibt. Die nicht bloß sagt: ‚Na, wende dich an den Arbeitgeber, der muss Maßnahmen ergreifen!'" (L)*

Allerdings verfügen gerade große Unternehmen bereits über breit aufgestellte interne Strukturen und Ansprechpersonen, sodass hier, anders als in kleineren Betrieben, eventuell ein weniger großer Bedarf an externen Stellen gesehen wird.

Neben spezialisierten Beratungsstellen wie Frauennotrufen, Frauenberatungsstellen, Antidiskriminierungsberatungsstellen, Gewaltberatungsstellen sowie anderen Fachberatungsstellen wurden von den Befragten in den Fokusgruppen die Rechtsberatung durch Gewerkschaften und auch die Kammern und Innungen, gerade bei Vorfällen in kleineren Betrieben, als mögliche externe Anlaufstellen benannt.

> *„Wir wenden uns ganz häufig an Ärztekammern, Friseurinnungen, was auch immer es gibt dann auf der Ebene." (E)*

Betroffene empfahlen darüber hinaus die Möglichkeit, therapeutische Unterstützung durch Psychotherapie zu nutzen oder – aufgrund der oft langen Wartezeiten – die Angebote psychologischer Beratungsstellen zu nutzen.

Eine genaue Unterscheidung zwischen externen Beratungs- und **externen Beschwerdestellen** wurde in den Diskussionen der Fokusgruppen nicht konsequent vorgenommen. Als externe Beschwerdestellen werden Einrichtungen verstanden, die eine niedrigschwellige Erstabklärung und Prüfung des Falles vornehmen und auch im internen Beschwerdeverfahren vermitteln, solche gibt es bisher kaum. Allerdings wurde deutlich, dass ein **Bedarf an rechtlicher Erstberatung und Abklärung durch spezialisierte Anlaufstellen** erforderlich sei, gerade für Betroffene in Unternehmen und Betrieben, in denen keine Strukturen vorhanden seien oder in denen interne Strukturen versagen oder eine unabhängige Ansprechperson nicht vorhanden zu sein scheint.

Spezialisierte Frauenberatungsstellen konstatieren an dieser Stelle eine **Versorgungslücke** für Betroffene, die einen solchen Erstberatungsbedarf haben, aber (noch) nicht akut traumatisiert sind. Für diese Zielgruppe wären niedrigschwellige Angebote erforderlich. Spezialisierte Frauenberatungsstellen, die Traumafachberatung anbieten, seien oft ohnehin überlastet mit Anfragen und verfügten nicht über ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen.

„Aber da wir so überlaufen sind, würde ich mir auch da schon jetzt wünschen, dass es z. B. einfachere Zugänge, auch zu einer juristischen kurzen Abklärung gäbe, so von wegen: ‚Wie ist meine Situation? Was gibt es?' Und dass da nochmal andere, ganz unabhängige Stellen, also wenn es das innerbetrieblich gar nicht gibt, wovon man in leider sehr vielen Fällen ausgehen muss [...] Da ist z. B. eine Lücke, meiner Meinung nach, eine Versorgungslücke. Die Frau ist ja weit davon entfernt, traumatisiert zu sein. NOCH. Aber durch diese Defensive, in der sie sich da befindet, die Ausweglosigkeit, kann es sehr schnell zu auch psychischen Folgen und dann auch durchaus Einschränkungen ihrer Arbeitsleistung kommen." (E)

Um diese Versorgungslücke zu schließen, wurden von Expert_innen aus dem externen Unterstützungssystem und von Betroffenen bundes- / landesweite und **branchenspezifische externe Beschwerdestellen** als notwendig erachtet.

„Da dachte ich mir, es wäre schön, wenn es eine bundesweite, neutrale Stelle gäbe, die so eine Beschwerde, ich weiß nicht, machen Sie das?" (E)

„Pro Branche, und sollte es vielleicht sogar geben pro Bundesland." (B)

Als Vorbild und Beispiel guter Praxis wurde hier die 2018 neu gegründete Beratungsstelle „**Themis** – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V." genannt, die als externe Beschwerdestelle für die Kulturbranche fungiert, juristische und psychologische Erstberatung für Betroffene bietet, zwischen Betroffenen und Unternehmen vermittelt und Unternehmen zu Prävention berät. Ein solches ganzheitliches Angebot könnte auch für andere Branchen sinnvoll und weiterführend sein.

Die **Vermittlung und Unterstützung im internen Beschwerdeverfahren** wurde in den verschiedenen Fokusgruppen nach der Erstberatung als weiteres zentrales Angebot betrachtet. Die einbezogenen Beratungsstellen hätten dazu bereits viel Erfahrung gesammelt:

„Und erst als ich [...] die rechtliche Seite, oder ihn in Verantwortung genommen habe, was seinem Unternehmen denn da blühen würde, [...] DA hat er erst eingelenkt, aufgrund des großen Drucks, der dann entstanden ist. Und da habe ich eben auch gedacht, wie wichtig es ist, dass man da jemanden mitnimmt, der kompetent ist, der [...] rechtlich halt fundiert das auch vertreten kann, und der / ich habe halt keine Angst haben müssen. Als unabhängige Stelle." (E)

Wichtig sei dafür, eine **gesicherte Finanzierung und angemessene personelle Ausstattung solcher Beschwerdestellen** zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass sie auch als zuständige Stelle bei Mitarbeiter_innen bekannt sind. Solche Beschwerdestellen könnten Betroffene beraten und bei Schritten im Unternehmen begleiten und dabei unterstützen, indem sie rechtlich Druck aufbauen; allerdings seien sie in den Betrieben bzw. Unternehmen selbst nicht handlungsfähig. Leitungspersonen äußerten sich dazu eher skeptisch; in ihren Augen sei der Schwerpunkt externer Anlaufstellen auf die psychologische Beratung zu setzen. Aufgrund der nicht vorhandenen innerbetrieblichen Kompetenzen erachteten auch die Gleichstellungsbeauftragten den Begriff der externen Beschwerdestelle als irreführend, da damit die Erwartung von Konsequenzen verbunden sei.

„Ja, da stimme ich dir voll und ganz zu, aber eine Beschwerdestelle [...] erweckt dann doch Erwartungen. Wenn ich dann zu einer Beschwerdestelle gehe, dann erwarte ich, dass [...] Maßnahmen ergriffen werden." (G)

In anderen Fokusgruppen wurde dahingehend stattdessen gefordert, dass auch **externe Beschwerdestellen mit Kompetenzen ausgestattet** werden, um gegenüber Unternehmen vorzugehen, die ihren Verpflichtungen aus dem AGG nicht nachkommen.

Die zentrale Rolle der sozialen Umfelder (Freund_innen, Partner_innen, Familienangehörige, Kolleg_innen oder andere Bekannte) bei der Suche nach geeigneten Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb des Betriebes und ihre **Funktion als Unterstützungsnetzwerk** wurde nicht nur in den Einzelinterviews (s. Kapitel 6), sondern auch in den Fokusgruppendiskussionen deutlich.

„Oder wenn [...] also, wenn es jemand mitbekommt, wenn sie sich öffnen und von außen, sind wirklich oft dann die sozialen Umfelder die, die sie so ein bisschen auf den Weg bringen." (E)

Daher kann es für Betroffene hilfreich sein, sich in einem ersten Schritt vertrauten Personen aus dem eigenen sozialen Umfeld anzuvertrauen.

„Wichtig wäre es vielleicht im ersten Schritt festzustellen, kann ich mit meiner [...]/ja, in meinem sozialen Umfeld jemanden finden, mit dem ich reden kann? Können dir mir da beistehen und den Rücken stärken? Mich auch persönlich unterstützen in so einer schwierigen Lage?" (MM)

Die verschiedenen Ansprechpersonen und Beratungsstellen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichteten, dass die meisten Betroffenen, die sich bei ihnen gemeldet hatten, sich vorher im **privaten Umfeld Rat** eingeholt hatten.

Die aus dem privaten Umfeld erhaltenen Empfehlungen entscheiden oft darüber, ob Unterstützung durch Fachstellen eingeholt oder betriebsintern eine Beschwerde vorgebracht wird. Das ist dann der Fall, wenn die Betroffenen in ihrer Wahrnehmung bestätigt werden, Rückhalt erfahren und bestärkt werden, sich zu schützen.

„Also ich finde z. B., dass sich häufig Frauen und auch Mädchen an uns wenden, auf RAT einer Freundin. Also einer Person, die das von außen mitbekommt. Und die sagt: ‚Hey, das musst du dir gar nicht gefallen lassen!'" (E)

Es ist hilfreich, wenn die Ansprechpersonen aus dem sozialen Umfeld klar und parteilich Position beziehen und bekräftigen, dass es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um verbotene Handlungen handelt.

„Und ich glaube, ganz wichtig ist, und das ist ja von außen auch sehr viel besser leistbar, dass die einfach auch ganz klar markieren: Das ist FALSCH!" (E)

„ [...] Also das Gespräch mit anderen hat mir geholfen, zu verstehen, dass das sexuelle Belästigung ist." (B)

Allerdings sind die Erfahrungen der Betroffenen hier unterschiedlich; auch im privaten Freundes- oder Verwandtenkreis können sie mit Bagatellisierung und Verantwortungsumkehr konfrontiert werden, was einen stark entmutigenden Effekt haben kann. Das wurde vor allem von den männlichen Mitarbeitenden hinsichtlich männlicher Betroffener thematisiert.

Im persönlichen Freundes- oder Familienkreis Rat einzuholen, ist die wohl niedrigschwelligste Art der Suche nach Hilfe für Betroffene und sie kann hilfreich sein, wenn aus dem sozialen Umfeld aktiv Unterstützung angeboten wird. Die Reaktionen dieser Dritten sind entscheidend für das weitere Hilfesuchverhalten, was die Relevanz gesamtgesellschaftlicher Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit, auch für die sozialen Umfelder Betroffener, unterstreicht.

Zwischenfazit

Hinsichtlich der Unterstützung Betroffener von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden externe Beratungs- und Beschwerdestellen als zentral erachtet. Insbesondere, um vorhandene Lücken in Kleinstbetrieben und Betrieben, die keine Strukturen bereithalten, zu schließen, wurde empfohlen, bundes-/landesweite und branchenspezifische Beschwerdestellen zu etablieren und so eine niedrigschwellige, unabhängige Beratungsmöglichkeit zu schaffen. Hier ist eine gesicherte Finanzierung unabdingbar und ggf. auch eine Ausweitung der Befugnisse dieser Stellen zu erwägen. Außerhalb des professionellen externen Unterstützungssystems wurde auch die Relevanz der sozialen Umfelder deutlich hervorgehoben, die unterstützend agieren können und daher dringend durch Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden müssten.

7.5.4 Maßnahmen zum Schließen gesetzlicher Schutzlücken

Hinsichtlich der **rechtlichen Rahmenbedingungen** wurden in den Fokusgruppen auch Lücken und Verbesserungsbedarfe diskutiert. Die folgenden Vorschläge stammen überwiegend von Expert_innen des externen Unterstützungssystems.

Rechtliche Schutzlücken wurden zum einen benannt im Hinblick auf den Geltungsbereich des AGG, das z. B. für Selbständige kaum anwendbar sei.

> *„Dann [...] also sexuelle Belästigung im AGG, das gilt ja nicht im Hochschulbereich. Also, dass es da mehr Schutz gibt. Und dann z. B. [...] Organmitglieder [...], Vorstände [...] fallen ja gar nicht unter das AGG, weil sie als Selbständige gelten. Und wenn da sexuelle Belästigung stattfindet, dann ist das Gesetz praktisch auch null (anwendbar). Also es gibt da schon vieles zu tun.“ (E)*

Darüber hinaus fehle eine rechtliche Handhabe für Betroffene in ungeschützten Arbeitsverhältnissen bzw. bei irregulärer Arbeit. Eine besondere Hürde stelle der Schutz von Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis dar, auch diese müssten Zugang zu Rechten haben.

Als wesentlicher Punkt wurde jedoch benannt, dass die rechtliche Durchsetzung aufgrund der **Beweislage** oft erschwert sei; außerdem seien die **kurzen Fristen zur Klageerhebung** bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz problematisch. Aus ihrer Erfahrung heraus berichteten die Berater_innen des externen Unterstützungssystems, dass die Fristen meist schon verstrichen seien, wenn Betroffene sich erstmalig rechtlich beraten ließen. Die Frist sei schlicht praxisuntauglich.

> *„Also das Problem ist, wenn sie zu uns kommen, ist es meistens so, dass die Sache schon verjährt ist. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat man zwei Monate Zeit, um das Ganze geltend zu machen, und dann KÖNNTE man, wenn man überhaupt Beweise hat, klagen. Und die Frist ist meistens sowieso schon verstrichen.“ (E)*

Von Betroffenen und dem externen Unterstützungssystem wurde gefordert, dass **Arbeitgeber_innen deutlicher zur Prävention und zur Umsetzung von Maßnahmen nach dem AGG in der Praxis verpflichtet** werden sollten. Hier wären Sanktionen gegenüber Arbeitgeber_innen einzuführen, die nicht ausreichend aktiv werden, etwa in Form der Verhängung von Strafgeldern.

„Das ist halt auch, dass es EINFACH ein GESETZLICHER ANSPRUCH ist, dass Schulungen gemacht werden müssen zu sexueller Belästigung. Also dass / Und wenn das nicht läuft, dann müssen Sie halt zahlen, und zwar an so Einrichtungen die alle kämpfen für die Frauen, die kostenlose Beratung anbieten und [...] / Na, dann fließt das da halt hin. So könnte man das Hilfesystem auch irgendwie entlasten und gut finanzieren." (E)

In diesem Zusammenhang wurde auch vorgeschlagen, zu prüfen, ob dabei **Verbandsklagerechte** hilfreich sein könnten.

„Und was ist wenn sie keine Prävention machen? Natürlich klagt kein Arbeitnehmer, Arbeitnehmerin sozusagen, aber auch da zu schauen: Wie könnte man die Last von den einzelnen Beschäftigten sozusagen bisschen nehmen?" (E)

Wichtig sei auch eine rechtliche Klärung zum Einsatz von Verschwiegenheitserklärungen. Diese würden oft genutzt, um Betroffene zum Schweigen zu bringen und davon abzuhalten, den Rechtsweg zu beschreiten. Es wurde daher vorgeschlagen, **Verschwiegenheitserklärungen rechtlich zu unterbinden.**

„Und da merke ich natürlich auch: Die Summen, die dann da im Raum stehen, gegen das erfahrene Unrecht, das wirklich schlimm ist, und wo man 100 Prozent auch mit einer Klage gewinnen würde [...], da kann ich dann auch nichts mehr machen. Weil, wenn die das Geld nehmen, dann nehmen die das Geld und der Fall ist dann irgendwie beendet. Und ich merke dann halt bei mir selber als Beraterin diesen Frust. Und so eine innere, ja, Aggression fast. Dass ich denke, man müsste denen das Handwerk eigentlich legen und man hätte Erfolg. Aber durch dieses viele Geld, was dann in die Hand genommen wird, entscheiden sich dann die Frauen, das zu nehmen und lieber zu schweigen." (E)

Eine weitere Lücke stelle der **fehlende Kündigungsschutz in Kleinstbetrieben** dar; auch Mitarbeiter_innen in Kleinstbetrieben müssten davor geschützt werden, dass sie wegen der Zurückweisung von oder Beschwerde über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gekündigt werden können.

„Was mir halt passiert ist, weil es bestimmte Kündigungsgesetze gibt in Deutschland, die ich nicht wirklich kannte. Ich wusste nicht, dass man, wenn man in einem kleinen Betrieb ist, in dem unter zehn Leute voll beschäftigt sind, keinen Kündigungsschutz hat. [...] Das heißt, ich habe mich beschwert und bin fünf Tage später rausgeschmissen worden. Weil man halt keinen Grund angeben muss. [...] Das sollte wieder gekippt werden. [...] Also es ist FATAL, dass es diesen Kündigungsschutz nicht gibt." (B)

Darüber hinaus sei durch den Gesetzgeber zu prüfen, auf welchen Ebenen **Bund, Länder und Kommunen aktiv werden** könnten und müssten. **Öffentliche Träger** sollten **als Arbeitgeber_innen als gute Vorbilder vorangehen** und auch bei **Vergabeverfahren** den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berücksichtigen. Die Finanzierung von Maßnahmen wie Schulungen und Beschwerdestellen öffentlicher Einrichtungen müssten in den Haushaltsplanungen einbezogen werden.

Leitungspersonen wünschten sich Hilfestellungen und Vorlauf zur Umsetzung (neuer) Gesetze.

„Ja, gut, es gibt das grundsätzliche Problem, dass Gesetze verabschiedet werden, also beispielsweise das AGG. Und dann stehen die da, und dann stehst du da und kannst gucken, wie du damit umgehst. Und,

also ich kann was initiieren, ich finde das auch gut, WENN sowas kommt, aber ich muss dann auch den zweiten Schritt gehen und sagen, was biete ich eigentlich damit an, an Hilfestellungen, wie ich dann auch das erfüllen kann, was dieses Gesetz von mir erwartet." (L)

Um gesamtgesellschaftliches Bewusstsein gegen Sexismus und Sexualisierung zu fördern, wurden darüber hinaus in den Fokusgruppen das **Verbot und die Sanktionierung sexistischer Werbung** gefordert.

Zwischenfazit

Vor allem von Seiten der Expert_innen aus dem externen Unterstützungssystem wurde eine Reihe rechtlicher Maßnahmen benannt. Es seien verschiedene Schutzlücken zu schließen: Hier wurden Hochschulen, Organmitglieder und Selbständige angesprochen, darüber hinaus Menschen in illegalen Beschäftigungsverhältnissen und Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis. Darüber hinaus seien die Klagefristen des AGG deutlich zu verlängern. Um die Verpflichtung der Arbeitgeber_innen zu präventiven Maßnahmen zu verdeutlichen, wurden zudem stärkere Sanktionierungsmöglichkeiten und zu deren Rechtsdurchsetzung die Einführung von Verbandsklagerechten empfohlen. Eine weitere Schutzlücke stelle der fehlende Kündigungsschutz in Kleinstbetrieben dar. Verschwiegenheitserklärungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollten zudem rechtlich unterbunden werden, ebenso wie sexistische Werbung.

7.5.5 Gesamtgesellschaftliche primärpräventive Maßnahmen

Als zentrale Maßnahme zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde in allen Fokusgruppen die gesamtgesellschaftliche Öffentlichkeitsarbeit erachtet. Es solle breit sensibilisiert und das Bewusstsein geschaffen werden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in allen Unternehmen vorkomme und daher gemeinsam dagegen vorgegangen werden müsse.

„Also es sind immer die anderen, und ich glaube selbst, wenn/also da muss man vielleicht irgendwie nochmal was finden, auch vielleicht wir alle, dass wir als Beraterinnen oder auch mit diesen Kampagnen, die ihr jetzt startet, und auch die Studie: Alles hilft ja, das zu enttabuisieren, indem man darüber spricht, indem man sagt: Ja, das gibt es. In jedem Unternehmen. Und [...] das ist jetzt auch kein Makel, sondern wir versuchen einfach, dagegen was zu tun irgendwie, zusammen. Also, indem wir Stellen schaffen, indem wir Betriebsvereinbarungen schließen, und solche ganzen Sachen. Indem man einfach darüber spricht. Ich glaube, es wird einfach zu wenig darüber geredet, oder wenn, sind es immer die anderen, aber man selbst hat das Problem natürlich nicht." (E)

In den Fokusgruppen wurden verschiedene Methoden, Anbieter_innen und Zielgruppen vorgeschlagen, die hier eine Rolle spielen könnten.

a) Methoden

Grundsätzlich wurde als zentral erachtet, **Informationen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gesamtgesellschaftlich breit zu streuen** und das **Thema zu enttabuisieren.** In allen Fokusgruppen wurden **Plakataktionen im öffentlichen Raum** vorgeschlagen. Darüber hinaus sollte die **mediale Öffentlichkeit** genutzt werden über **Werbespots und Berichte** in Fernsehen, Radio und Social Media, wobei vorab zu prüfen sei, welche Kanäle für welche Zielgruppe die richtige seien. Vorgeschlagen wurden zudem **Postkarten** und das Bedrucken von **Papierhandtüchern** in Bars sowie das Einspielen in **Infoscreens in U-Bahnen** und anderen öffentlichen Räumen, damit das Thema im Alltag präsent sei. Gezielt könnten Tage wie der Weltfrauentag am 8. März genutzt werden, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz breit zu thematisieren. Auch **wissenschaftliche und branchenspezifische Studien** wurden als wichtige Methode und Basis für die Öffentlichkeitsarbeit benannt.

„Was ich auch immer für sehr hilfreich halte, das gibt es ja auch noch viel zu wenig, sind branchenspezifische Studien [...] Also wir haben ja die Studie von 2004, wo ich auch immer gerne sage: Übrigens über die Hälfte ist betroffen, also Sie haben das Problem ALLE. Aber NOCH überzeugender, glaube ich, kann man sein, wenn man eine branchenspezifische Studie liefern kann. Also da kommen sie noch weniger raus dann." (E)

„Und ich würde ja gerne ja auch zu einer Studie ermuntern, [...] also, wenn wir uns am Arbeitspatz befinden, wie viele Krankheitstage, wie viele Beeinträchtigungen, wie viele Arbeitsausfälle, wie viele Job-Wechsel, die natürlich volkswirtschaftlich auch eine Auswirkung haben, sind eigentlich durch diese Art von Belästigung volkswirtschaftlich dann auch sichtbar?" (E)

Darüber hinaus wurde vorgeschlagen, eine **Auszeichnung für Unternehmen** als **Best-Practice-Beispiele** zu organisieren, damit diese einen positiven Anreiz haben und interne Bemühungen auch für ihre positive Selbstdarstellung nutzen können.

b) Akteur_innen

In den Fokusgruppen wurde auch darüber diskutiert, von wem Öffentlichkeitsarbeit ausgehen soll. Benannt wurden in den Diskussionen folgende Akteur_innen:

Fachverbände und Fachberatungsstellen

Die Befragten aus dem externen Unterstützungssystem leisteten bereits breite Öffentlichkeitsarbeit, initiierten verschiedene Projekte zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und sehen dies klar als Teil ihrer Aufgabe. Dazu gehöre auch, auf andere Stellen zuzugehen und diese zu motivieren, sich wiederum in die Öffentlichkeitsarbeit einzubringen.

Gewerkschaften und Arbeitgeber_innenverbände

Als mögliche Akteur_innen wurden auch die Gewerkschaften genannt, die sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einsetzen und positionieren sollten. Dasselbe treffe auf Arbeitgeberverbände zu, die ihre Mitglieder motivieren und bei der Implementierung von Maßnahmen unterstützen könnten.

Übergreifende Bündnisse

In den Fokusgruppen wurde auch die Schaffung von betriebs- und branchenübergreifenden Bündnissen auf regionaler und nationaler Ebene vorgeschlagen, damit nicht nur einzelne Interessierte aktiv werden, sondern gemeinsam mehr politischer Druck erzeugt werden könne.

„Egal, von welcher Seite. Gerne auch im Verbund [...] mit den gleichen Unternehmen. Einfach, dass man da zusammen geschlossen einfach dagegen vorgeht." (WM)

„Wie wir auf der lokalen, regionalen Ebene, aber auch auf der Bundesebene so etwas wie Bündnisse machen können zum Thema. Weil wir eben nicht mehr wollen, dass nur sozusagen einzelne Unternehmen, die jetzt gerade auch mal das gut finden sozusagen sich da ran machen an das Thema, sondern wir wollen den sanften DRUCK sozusagen auch größer streuen." (E)

Die Bundesregierung

Darüber hinaus wurden auch politische Akteur_innen als zentrale Initiator_innen von Öffentlichkeitsarbeit benannt. Hier wurde vorgeschlagen, dass durch Ministerien oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kulturelle Freizeitangebote (Veranstaltungen, Workshops u.Ä.) gefördert werden, die zu einer Thematisierung und Enttabuisierung beitragen. Außerdem wurde vorgeschlagen, dass diese Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit wir Plakate, Postkarten, Werbespots und Infomaterial bereitstellen, auf das dann von einzelnen Betrieben zurückgegriffen werden kann. Materialien der Bundesregierung könnten als

sachlicher und vertrauenswürdiger erachtet werden als solche anderer Stellen, und sie würden weniger Vorbehalte bei den Adressat_innen erzeugen.

„Also, dass halt Materialien z. B. auch zur Verfügung gestellt werden. Ich sage jetzt mal Postkarten, Plakate, Spots, die man ins Intranet einstellen kann, also sowas, wo ich sage: Ja, das kommt von einer Bundesbehörde, und [...] da drauf kann ich zugreifen, das kann ich veröffentlichen. [...] Auch um sozusagen diese [...], also quasi diese [...] Haltung IM Unternehmen: Ach, da wird jetzt was dramatisiert. Meine Güte. Die Gleichstellungsbeauftragten. Oh Gott." (G)

Gewünscht wurde hierbei von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch ein klarer Auftrag von politischen Entscheidungsträger_innen an die Unternehmen, sich für das Thema einzusetzen.

„Also wenn die Antidiskriminierungsstelle des Bundes natürlich sagt, die Gleichstellungsbeauftragten SOLLTEN hier aktiv mit Maßnahmen und in geeigneter, medialer, öffentlichkeitswirksamer Form informieren, ja, wir ERWARTEN das: DANN ist das, dann wäre das natürlich schon, also eine SEHR große Hilfe, wenn sowas konkret kommt: Wir erwarten das, dass die Gleichstellungsbeauftragten zu dem Thema entsprechende Aktionen KONSEQUENT, regelhaft durchführen." (G)

Betroffene

Betroffene sahen sich auch selbst als Akteur_innen einer gesamtgesellschaftlichen Enttabuisierung. Die Thematisierung der eigenen Betroffenheit, auch im sozialen Umfeld, mache das Ausmaß und die Relevanz des Themas deutlich.

„Und [...] ja, ich glaube wirklich so diese Thematisierung auch, und dass es auch aus [...], also wenn das passiert ist, dass man auch darüber redet, auch wenn es schwer ist als Betroffene, [...] Aber dass man darüber redet, ist halt irgendwie SO wichtig, weil dass es kein Tabuthema ist, also auch im Umfeld irgendwie, mit den Vätern und den Onkeln und dem Opa, [...] mit ALLEN so." (B)

Bildungseinrichtungen

Als zentrale Orte für gesamtgesellschaftliche primärpräventive Öffentlichkeitsarbeit wurden in allen Gruppen **Schulen und Bildungseinrichtungen** aufgeführt.

Sexuelle Belästigung, Möglichkeiten, sich zu schützen, und Selbstbehauptung sollte bereits in der Schule vermittelt werden, sodass frühzeitig eine Sensibilisierung erfolgt.

„Ich glaube z. B., [...] dass das auch eine gute Geschichte wäre, das Thema in die Schulen zu bringen." (G)

„Mir fällt ein, vielleicht könnte man das Ganze auch schon in Schulbüchern mit aufnehmen. Also was wir jetzt gesagt haben. [...] Also nicht nur im Ausbildungsbereich, sondern auch schon im Grundschulbereich." (E)

Wichtig sei auch, in **beruflichen Ausbildungseinrichtungen und Hochschulen** Präventionsprogramme durchzuführen und Informationen über Ansprechpersonen verpflichtend und standardisiert bereitzustellen.

„Und ich denke, dieses Thema sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt, Mobbing, ist in den Ausbildungen nicht das Thema Nummer 1, und da müsste man aber den Grundstein legen [...] Aber wenn ich jetzt schon drei Jahre höre: ‚Pass auf, das sind deine Rechte, aber das sind auch deine Pflichten', dann bin ich vielleicht auch offener für solche Angebote." (MM)

„Sowas finde ich eigentlich auch, dass halt [...] man VIEL auch als Studentin dann direkt wissen sollte, weil eine Universität ist so eine komplexe Organisation, woher soll man denn wissen/? Da gibt es tausend Millionen Sachen, aber woher soll man denn wissen, wo man jetzt sowas ansprechen könnte theoretisch?“ (B)

„[...] also eigentlich muss man da so als erstes in den BERUFSSCHULEN. Genau wie es eine Stunde gibt zu Arbeitssicherheit oder Hygiene bei dem medizinischen Fachpersonal, finde ich, muss es dazu auch ein Modul geben. [...] das muss so ein Standard sein. [...] Information ist auch Macht.“ (E)

c) Adressat_innen

In den Gruppen wurden verschiedene Adressat_innen der Öffentlichkeitsarbeit angesprochen. Wichtig sei, die Öffentlichkeitsarbeit konkret an den jeweiligen Zielgruppen auszurichten.

„Man muss die Leute immer da abholen, wo sie sind. Und das ist manchmal GANZ, GANZ wo anders, wo man sich selbst eigentlich wiederfindet.“ (MM)

(Potenziell) Betroffene

(Potenziell) Betroffene sollten über öffentlichkeitswirksame Kampagnen Informationen über Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten und rechtliche Möglichkeiten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erhalten.

Das Thema solle enttabuisiert werden und Betroffene sind zu bestärken, ihre Rechte wahrzunehmen. Dazu müssten Ängste abgebaut, das Thema ernst genommen und Betroffene in der Wahrnehmung validiert werden; und sie sollten eingeladen werden, sich Unterstützung zu holen.

„Ich denke, es muss einfach ins Bewusstsein kommen, [...] dass man sich belästigt fühlen DARF und dass man das nicht hinnehmen muss.“ (L)

„Ich glaube, das ist genau der Punkt, also die Stärkung unserer Rechte. Dass uns das auch bewusst ist, dass wir uns da sehr wohl auch schon bei einer Kleinigkeit beschweren dürfen und eben bei einer Kleinigkeit schon sagen dürfen: ‚Hör mal, bis hierhin und nicht weiter!‘ Das ist, glaube ich, genau der Punkt [...] wo wir hinmüssen.“ (WM)

Als wichtig wird erachtet, dass diese Kampagnen im Sinne des **Empowerment** stärkend sind und nicht zusätzliche Schuldzuweisungen an Opfer (i. S. d. Victim Blaming) vermitteln.

(Potenzielle) Verursacher_innen

Über Kampagnen sollten auch (potenzielle) Verursacher_innen angesprochen werden. Das rechtliche Verbot und die Konsequenzen sollten klar benannt und auch Beispielfälle von den Medien aufgegriffen werden. (Potenziellen) Verursacher_innen sollte klar gemacht werden, welche karriereschädigenden Folgen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Betroffene haben kann.

Darüber hinaus sollten auch hier Möglichkeiten zur Unterstützung bekannt gemacht werden, damit Verursacher_innen ihr Verhalten ändern könnten. Auch zu Täterschaft sollte eine breitere öffentliche Thematisierung und Diskussion angestoßen werden. Als wichtig wird aber erachtet, dass keine Polarisierung befördert, sondern das Thema sachlich bearbeitet werde.

Entscheidungsträger_innen in den Unternehmen

Gerade Führungskräfte und Entscheidungsträger_innen in den Unternehmen werden als zentrale Zielgruppe für die Öffentlichkeitsarbeit eingestuft. Aufgrund ihrer zentralen Rolle für das Betriebsklima und

die Implementierung innerbetrieblicher Maßnahmen sind sie entscheidende Multiplikator_innen und müssten für das Thema gewonnen werden.

„Das muss von oben nach unten kommen und ich glaube, es ist sinnvoller, dann die Mittel gezielt dort einzusetzen, wo ich wirklich was bewegen kann. Und dann sind Sie im Prinzip an den Chefsesseln." (L)

Die befragten **Leitungspersonen wünschten sich Informationsmaterial und Handreichungen,** wie im Unternehmen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umzugehen ist, wie das AGG umgesetzt werden kann und welche präventiven Maßnahmen ergriffen werden könnten. Das sei auch für kleinste Betriebe hilfreich, in denen keine spezifischen Stellen bereitgestellt werden könnten.

Eine weitere Strategie könnte sein, das Thema des Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Wettbewerbsthema für Unternehmen zu etablieren, auch im **Wettbewerb um Fachkräfte und bei der Auftragsvergabe.** Das könnte über Auszeichnungen, Zertifizierungen und anonyme Bewertungsportale gelingen.

Darüber hinaus wurde auch diskutiert, dass es wichtig sei, die Zielgruppe der Führungskräfte in die Pflicht zu nehmen, auch politisch Druck zu erzeugen und nicht nur auf die Eigenmotivation abzuzielen. Es sei nicht wichtig, alle Führungskräfte zu überzeugen, wichtig sei vor allem, dass diese die Maßnahmen umsetzten.

„Ich finde, die Frage ist ja auch, ob es irgendeine Möglichkeit gibt, politischen Druck zu schaffen. (Zustimmung) Also weil [...] freiwillig wird nicht, und das MUSS auch / Ich finde das MUSS auch gar nicht. Ich sage auch immer den Führungskräften: Die müssen überhaupt nicht alle überzeugen. Es ist in IHRER Macht, das GANZ nach unten durchzudrücken, dass das hier nicht passiert. Es ist mir egal, ob das irgendwie Überzeugungstäter / Täterinnen sind irgendwie, oder nicht. Sondern das ist eine MACHTfrage. Und sozusagen an diese Macht ranzukommen, fände ich eigentlich so wichtig." (E)

Gerade in den Unternehmen bestünden nach Einschätzung der Facheinrichtungen **Vorbehalte, sich öffentlich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu engagieren,** aus Angst, das könne das Unternehmen in einem negativen Bild erscheinen lassen. Hier sollte vermittelt werden, dass das Problem alle Betriebe angehe.

„Aber wir haben ganz große Probleme, Unternehmen zu finden, die sich da bereit erklären würden, sozusagen auch in die Öffentlichkeit zu treten. Weil immer noch viel zu sehr der Makel darauf hängt: ‚Ach, ihr beschäftigt euch damit? Ihr scheint ja Probleme zu haben!' Und da müssen wir sozusagen noch den Dreh bekommen: Ihr habt übrigens alle Probleme, es ist sehr gut, wenn ihr euch damit beschäftigt, weil dann tut ihr was dagegen." (E)

Politische Entscheidungsträger_innen

Damit politischer Druck erzeugt werden könne, sei es wichtig, politische Entscheidungsträger_innen auf den unterschiedlichen Ebenen für das Thema zu gewinnen und zu ermutigen, aktiv zu werden.

Die Gesamtgesellschaft

Aufgrund der breiten Diskussion um #MeToo sei das Thema gesellschaftlich präsent und aufgebrochen. Dies sei ein guter Zeitpunkt für die weitere gesamtgesellschaftliche Öffentlichkeitsarbeit.

„Und das war natürlich auch gut, dass dieses, ja, Klima, diese Diskussion, die gerade herrscht, hilft, denke ich, schon einigen, den Schritt zu machen. Sich an uns zu wenden. Und ich denke auch, da müssen wir dann [...] einsteigen und auch dann die Plakataktion nochmal machen." (G)

Wichtig sei, das Thema gesamtgesellschaftlich zu enttabuisieren und sichtbar zu machen.

„Und dadurch, wenn es mehr benannt wird, hoffe ich auch, dass es dann auch sozusagen die Tabuisierung verliert." (E)

Die Norm, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verboten ist, müsse klar kommuniziert werden und es müsse Sensibilität dafür geschaffen werden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in sämtlichen Konstellationen vorkomme und auch Männer von sexueller Gewalt betroffen seien.

Über eine breite Öffentlichkeitsarbeit sollten auch Menschen, die **Zeug_innen** von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden, **ermutigt** werden, einzugreifen und Position zu beziehen.

„Das wollte ich auch noch jetzt hier sagen, vielleicht auch so, dass diese Zivilcourage auch gestärkt wird. Halt auch, ich finde das am schlimmsten, wenn das Umfeld wegguckt oder auch noch mitmacht. [...] Also ich finde, es muss viel mehr Zivilcourage auch gestärkt werden." (B)

Es sei wichtig, dass mehr **Klarheit über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Erscheinungsformen und Grenzen** vermittelt werde, um auch Vorbehalte und Ängste vor falschen Verdächtigungen abzubauen. Gerade von den Führungskräften wurde dabei betont, dass es wichtig sei, die Öffentlichkeitsarbeit sachlich und nicht polarisierend aufzubauen, um nicht auf Widerstand zu stoßen.

„Aufklärung ist natürlich auch das A und O darüber. Und die muss aber sachlich sein. Und nicht irgendwie so in den sozialen Medien, weil/breitgetreten, dass man dann, da ziemlich weit abweicht von der Sachlichkeit." (L)

„Am Anfang würde ich sagen, weniger rütteln. Also ich würde mir eine weniger hysterische Debatte wünschen, was das Ganze angeht." (L)

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde in den Fokusgruppen aber auch als **Symptom von Misogynie** (Frauenverachtung) thematisiert. Um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gesamtgesellschaftlich anzugehen, sei es wichtig, die **Relevanz und Aktualität gleichstellungspolitischer Themen aufzugreifen, für Sexismus zu sensibilisieren** und durch die **Arbeit an Machtverhältnissen** auch die Wurzeln zu bekämpfen. Das bedeute auch, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht als individuelles Problem der betroffenen Personen betrachtet werden sollte, sondern als **gesamtgesellschaftliches Problem ungleicher Machtverteilung und Diskriminierung im Geschlechterverhältnis.**

„Kann vielleicht sein, dass [...] sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gar nicht eine Ursache ist, sondern ein Symptom? Ein Symptom von genereller gesellschaftlicher Ungleichheit? Weil [...] die Gesellschaft ist halt durchdrungen von dieser Art von Ungleichheit, das Wort von einer Frau zählt nicht so viel. Männer nimmt man als kompetenter wahr, wenn sie die gleichen Kompetenzen haben wie eine Frau. Und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist halt auch ein Ausdruck von einem Machtwunsch." (B)

Zwischenfazit

Durch breite Öffentlichkeitsarbeit soll die Gesamtgesellschaft über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informiert und für diese sensibilisiert werden. Das Thema müsse enttabuisiert und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als gesamtgesellschaftliches Problem verstanden und kommuniziert werden. In den Fokusgruppen wurden verschiedenste Methoden für eine abwechslungsreiche Öffentlichkeitsarbeit vorgeschlagen, die bewirken sollen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch im Alltag thematisiert wird und die Ausgestaltung auf die jeweilige Zielgruppe angepasst werden kann. Neben allgemeiner Öffentlichkeitsarbeit sollen auch konkret (potenziell) Betroffene und verursachende Personen, soziale Umfelder so-

wie Entscheidungsträger_innen in Unternehmen und Politik adressiert werden. Darüber hinaus wurden verschiedene Akteur_innen identifiziert, die zuständig sein könnten für eine intensivierte öffentlichkeitswirksame Präventions- und Informationsarbeit und die sich in übergreifenden Bündnissen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz engagieren und vernetzten könnten. Dazu gehören u.a. Fachverbände und Fachberatungsstellen, Gewerkschaften und Arbeitgeber_innenverbände, die Bundesregierung, Bildungseinrichtungen sowie Betroffene und zivilgesellschaftliche Akteur_innen. Übergreifendes Ziel sei es, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz langfristig abzubauen und zu verhindern und hierfür Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Anstatt das Thema zu individualisieren, sollten dabei auch gesellschaftliche Hintergründe und Wurzeln des Problems wie Machtverteilungen und soziale Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis und der generell noch immer verbreitete Sexismus in Gesellschaft und Institutionen reflektiert werden.

7.6 Fazit

Aus den Inhalten der Fokusgruppendiskussionen konnten wertvolle Hinweise für die weitere Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf unterschiedlichen Ebenen gewonnen werden. Es wurden zahlreiche Maßnahmen, Anregungen und Empfehlungen benannt, aber auch Akteur_innen und Zielgruppen für die Unterstützung und Beratung sowie für Präventionsmaßnahmen und die Öffentlichkeitsarbeit. Die unterschiedlichen Maßnahmen werden im letzten Teil dieses Forschungsberichtes, gemeinsam mit den Maßnahmen, die sich aus den anderen Untersuchungsteilen direkt oder indirekt ableiten lassen, zusammengeführt. Bereits hier zeichnet sich ab, dass es sinnvoll sein könnte, auf der Ebene der Politik einen **umfassenden Aktionsplan zur Bekämpfung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln** und in den nächsten Jahren gemeinsam mit unterschiedlichen Akteur_innen umzusetzen. Dadurch erhielten die Aktivitäten auch gesamtgesellschaftlich eine größere Aufmerksamkeit und ein höheres politisches Gewicht, was zentral wichtig für die langfristige Veränderung des Problems sein könnte.

8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Aus der Forschung ist bekannt, dass Menschen in prekären und ungeschützten Beschäftigungssituationen besonders gefährdet sind, sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein (s. Kapitel 3). Zudem verweisen empirische Studien auf eine besonders hohe Betroffenheit durch sexuelle Gewalt und ungewollte sexuelle Handlungen bei Frauen mit Behinderung (s. Schröttle / Hornberg 2013, 2014). Insofern wurde auch im Rahmen der vorliegenden Studie der Kontext der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) am Rande mit einbezogen, da davon auszugehen war, dass hier aufgrund der Vulnerabilität der Zielgruppe, der besonderen Arbeitssituation und der erhöhten institutionellen Isolation Gefährdungen und Schwierigkeiten vorliegen könnten, die es erschweren, sexuelle Belästigung gegenüber Werkstattbeschäftigten zu erkennen, aufzudecken und zu beenden.

Da im gesetzten zeitlichen und finanziellen Rahmen keine systematische Untersuchung in WfbM vorgesehen war, wurde eine Exploration des Problems im Rahmen einer universitären Lehrforschung mit Studierenden der Rehabilitationswissenschaften durchgeführt, in deren Rahmen Literaturanalysen sowie qualitative und quantitative Befragungen bei Werkstattbeschäftigten, Personal und Leitungspersonen erfolgten.[32] Zunächst wurden durch die Studierenden (1) allgemeine Informationen und bisherige wissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema zusammengetragen. Dann erfolgte (2) eine vollstrukturierte quantitative Erhebung bei 51 Werkstattbeschäftigten, die sich mit der allgemeinen Arbeitsplatzzufriedenheit und mit Wahlmöglichkeiten im Rahmen der Arbeit befasste. Das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wurde hier wegen der hohen Sensibilität des Problems nicht integriert, sondern ausschließlich in den qualitativen Studienteilen aufgegriffen. Letztere bestanden aus (3) einer Vorabrecherche zur rechtlichen Situation, (4) der Durchführung von neun qualitativen Interviews mit Werkstattbeschäftigten zu ihrer Arbeitssituation, zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und dem Umgang damit sowie (5) elf qualitativen Interviews mit Betreuungs- und Leitungspersonen in WfbM, um deren Wissensstand zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zur rechtlichen Situation zu erkunden. Die Ergebnisse werden im Folgenden komprimiert dargestellt.[33]

32 Im Rahmen der Lehrforschung wurden als Überthemen die Arbeitssituation in WfbM, die Betroffenheit durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die rechtliche Situation sowie Kenntnisse über und der Umgang mit der Problematik durch Betreuungskräfte und Leitungspersonen vorgegeben. Die Studierenden entwickelten daraus mit Unterstützung der Seminarleitung eigenständig Zugänge und Methoden, um das Thema zu explorieren. Dies kann allerdings nicht gleichgesetzt werden mit einer professionellen Forschung durch erfahrene Wissenschaftler_innen und die Ergebnisse erheben daher keinen Anspruch auf Repräsentativität und Verallgemeinerbarkeit.

33 Die Ergebnisse wurden durch die Seminarleitung auf Basis der Forschungsdokumentationen / Hausarbeiten zusammengefasst. Wir danken an dieser Stelle den beteiligten Studierenden für ihren Einsatz und ihre engagierte Durchführung der Studienteile (beteiligt waren: M. Knipfer,L. Müller, V. Blume, L. Kranemann, S. Schwenken, M. Böckenbrink, C. Di Benedetto, L. Eistert, C. Veer, O. Boecker, E. Bredtmann, C. Hornsteiner, L. Maas, L. Kietzmann, L. Weihrich-Mruck, J. Becker, S. Koch, S. Brokamp, N. Wetjen, M. Mentrop, D. Schnöde, P. Böttger und P. Brücher).

8.1 Allgemeine Daten und Informationen aus der Literatur

WfbM sind berufliche **Rehabilitationseinrichtungen,** die nach § 219 SGB IX als Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben gelten. Sie bieten behinderten Menschen, „die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung."[34]

Nach Informationen des **Statistischen Bundesamtes (2018)** waren im Jahr 2017 **über 310.000 Menschen im WfbM an 3.759 Betriebsstätten** beschäftigt. Es handelte sich zu drei Vierteln (75 Prozent) um Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen, zu einem Fünftel (21 Prozent) um psychisch Beeinträchtigte und zu knapp vier Prozent um körperlich beeinträchtigte Personen.[35]

Werkstattbeschäftigte erhalten für ihre Arbeit nur ein Taschengeld von unter 200 Euro monatlich und haben keinen Anspruch auf Mindestlohn, da es sich um ein arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis (und nicht um ein Arbeitsverhältnis) handelt. Die Arbeit in WfbM wird als menschenrechtlich bedenklich gesehen, auch weil die Beschäftigten in einer isolierten Sonderwelt arbeiten und in der Regel keine Chance auf einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt haben (trotz des gesetzlichen Auftrages werden faktisch nur unter ein Prozent der Werkstattbeschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt).[36]

Eine systematische empirische Untersuchung zu Gewalt und sexuellen Übergriffen in WfbM existiert bislang nicht, allerdings verweisen bisherige Studien auf eine generell hohe Gewaltbetroffenheit von Menschen mit Behinderung und auf Schwierigkeiten, sich aus Gewaltsituationen zu lösen (Schröttle et al. 2013, 2015, Puchert et al. 2013, Schröttle / Hornberg 2014, Schröttle / Fries 2015). Darüber hinaus gibt es Hinweise auf deutlich erhöhte Belastungen durch sexualisierte Gewalt im Lebensverlauf von Frauen mit Behinderung (Schröttle et al. 2013). So kam eine repräsentative Studie zur Lebenssituation und zu Gewalterfahrungen von Frauen mit Behinderung im Auftrag des BMFSFJ (s. Schröttle et al. 2013) zu dem Ergebnis, dass Frauen mit Behinderung zwei- bis dreimal häufiger als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt von sexueller Gewalt und ungewollten sexuellen Handlungen betroffen waren; sie hatten zudem häufiger sexuelle Belästigungen in unterschiedlichen Lebenskontexten erlebt (ebd.). Von sexueller Belästigung im Kontext von Arbeit, Ausbildung und Schule waren sie jedoch der Studie nach statistisch nicht häufiger betroffen als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt: 25 Prozent der Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt, 21 Prozent der in Privathaushalten lebenden Frauen mit Behinderung, 16 Prozent der in Einrichtungen der Behindertenhilfe lebenden Frauen mit psychischen sowie acht Prozent der dort lebenden Frauen mit kognitiven Beeinträchtigungen gaben sexuell belästigende Handlungen durch Personen aus Arbeit, Ausbildung und Schule seit dem 16. Lebensjahr an (Schröttle et al. 2013, S. 211).

Ein besonderer Schutzbedarf für in Einrichtungen lebende Menschen ergibt sich daraus, dass diese sich aufgrund der Behinderung und der **institutionellen Abhängigkeitsverhältnisse** oft nur schwer gegen Übergriffe zur Wehr setzen können. Hinzu kommt, dass sie häufig in isolierteren Arbeitsbezügen stehen, insbesondere im Kontext der WfbM. Eine Sonderauswertung der o.g. BMFSFJ-Studie zu Frauen, die in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben (Schröttle / Hornberg 2014), ergab, dass 42 Prozent der in Einrichtungen lebenden psychisch erkrankten Frauen und 84 Prozent der in Einrichtungen lebenden kognitiv beeinträchtigten Frauen in WfbM arbeiten. Dort sind sie isoliert von anderen Arbeitswelten, verfügen nur über sehr kleine Einkommen bzw. Taschengelder, vermissen oft enge vertrauensvolle Beziehungen

34 Siehe auch https://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Werkstatt-fuer-behinderte-Menschen--WfbM-/77c336i1p/index.html#.
35 S. https://www.rehadat-statistik.de/de/berufliche-teilhabe/WfbM/BAG_WfbM/index.html.
36 Siehe auch https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/staatenpruefung-2018-2020/positionen-der-monitoring-stelle/werkstaetten./.

und sehen überwiegend keine alternativen Möglichkeiten zur aktuellen Beschäftigungs- und Lebenssituation. Viele erfahren in den Einrichtungen körperliche, sexuelle und psychische Übergriffe. Mit ungewollten und/oder erzwungenen sexuellen Handlungen waren 43 Prozent der psychisch und 22 Prozent der kognitiv beeinträchtigten Frauen in Einrichtungen im Erwachsenenleben konfrontiert worden; viele fühlten sich aufgrund der Behinderung eingeschränkt wehrhaft, trugen Verletzungen davon oder hatten in den Situationen Angst, ernsthaft verletzt zu werden. Frauen aus dieser Zielgruppe gaben allerdings nur zu zwei bis vier Prozent an, sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz oder durch Arbeitskolleg_innen erlebt zu haben. Von sexueller Belästigung im Erwachsenenleben waren 70 Prozent der psychisch und 38 Prozent der kognitiv Beeinträchtigten betroffen (wobei letztere sehr häufig dazu keine Angaben machten); der Anteil jener, die diese im Kontext von Arbeit, Ausbildung und Schule erlebt hatten, lag bei acht bis 16 Prozent und damit vergleichbar hoch wie bei anderen weiblichen Beschäftigten im Bevölkerungsdurchschnitt (s. o.). Aus den Daten der Studien lassen sich keine genauen Anteile für die Betroffenheit von Werkstattbeschäftigten durch sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz ableiten, allerdings legen die o. g. Befunde nahe, dass diese der Betroffenheit von Beschäftigten auf dem ersten Arbeitsmarkt entsprechen oder höher als dort sind, wenn die erhöhten Dunkelfelder aufgrund unzureichender Auskunftsbereitschaft einbezogen werden. Bislang fehlen jedoch systematische repräsentative Untersuchungen zur Problematik in WfbM, die beide Geschlechter einbeziehen.

8.2 Die rechtliche Situation in WfbM und Handlungsleitlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Im Rahmen der Lehrforschung wurde zunächst eruiert, welche Rolle verschiedene rechtliche Vorgaben für die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM haben. Als relevant wurden (1) das AGG, (2) die Rechtsgrundlagen des SGB IX für die WfbM und (3) das Bundeteilhabegesetz gesehen. Darüber hinaus sind allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen zum Teil wirksam.[37]

8.2.1 AGG

Das AGG sieht vor, dass Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen sind, und enthält zentrale Regelungen zu Schutz- und Präventionsmaßnahmen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zur Einrichtung von Beschwerdestellen, wie bereits in Kapitel 4 ausführlich dargestellt.

Werden die Rechtsgrundlagen des SGB IX für die WfbM herangezogen (hier insbesondere die §§ 52 und 221 zur Rechtstellung der Beschäftigten, s. u.), kann die **Gültigkeit des AGG grundsätzlich auch für WfbM** abgeleitet werden, da die Beschäftigten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis zur WfbM stehen.[38] Deshalb müssen in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung analoge Schutz- und Präventionsmaßnahmen wie auf dem ersten Arbeitsmarkt umgesetzt werden (s. 4.1). Diese

37 Die Rechercheergebnisse der Studierenden wurden für diese Dokumentation im Rechtsteil leicht korrigiert und sprachlich überarbeitet, soweit erforderlich.

38 Für Beschäftigte im Arbeitsbereich gilt das AGG unmittelbar im Rahmen ihres arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus, auch wenn sie keine „arbeitnehmerähnlichen Personen" i. S. d. § 5 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und § 12a Tarifvertragsgesetz (TVG) sind. Siehe auch Bundesarbeitsgemeinschaft der WfbM (https://www.bagwfbm.de/article/697?mailit=1). Auch der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung teilt die Auffassung der Anwendbarkeit des AGG zum Schutz der Rehabilitand_innen und Beschäftigten in Werkstätten. (S. https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/Themen/RechtlicheGrundlagen/AllgemeinesGleichbehandlungsgesetz/AllgemeinesGleichbehandlungsgesetz_node.html).

sehen die verpflichtende Einrichtung einer Beschwerdestelle vor (§ 13 AGG) sowie die Information der Beschäftigten über die Rechtslage und die Beschwerdestelle durch Aushang, Auslagen oder andere Kommunikationstechniken (§ 12 Abs. 5 AGG); darüber hinaus sind erforderliche und vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu ergreifen (§ 12 Abs. 1 AGG). Werkstätten müssen zudem auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen hinweisen und verhindern, dass es zu solchen kommt (§ 12 Abs. 2 AGG). Bei Benachteiligungen durch andere Beschäftigte oder Dritte müssen im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergriffen werden (§ 12Abs. 3 und 4 AGG), z. B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung. Für die Beschäftigten müssen analoge und pädagogisch vertretbare Maßnahmen gefunden werden (siehe auch https://www.bagwfbm.de/article/697?mailit=1).

Die Beschäftigten im Arbeitsbereich haben laut AGG folgende Rechte:

- das Beschwerderecht bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot (§ 13)
- das Recht, die Leistung zu verweigern, wenn keine Maßnahmen zur Verhinderung von (insbesondere sexuellen) Belästigungen erfolgen – ohne Verlust oder Verringerung des Arbeitsentgelts (§ 14)
- Anspruch auf Schadensersatz (auch wenn kein Vermögensschaden vorliegt) (ebd.)

Nimmt ein_e Beschäftigte_r diese Rechte in Anspruch, darf er_sie dafür nicht gemaßregelt werden (§ 15). Zudem liegt die Beweislast für eine Diskriminierung nicht beim Geschädigten. Vielmehr muss die andere Partei darlegen, dass es keinen Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung gegeben hat (ebd.).

8.2.2 Rechtsgrundlagen des SGB IX für die WfbM

Die Rechtsgrundlagen des SGB IX für die WfbM klären die **Rechtstellung der Beschäftigten** und damit auch die **Gültigkeit arbeitsrechtlicher Grundsätze.** Nach § 221 SGB IX (Rechtsstellung und Arbeitsentgelt behinderter Menschen) stehen „behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten [...], wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem **arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis** [...]“. § 52 SGB IX bestimmt, dass bei der Ausführung „die **arbeitsrechtlichen Grundsätze** über den Persönlichkeitsschutz, die Haftungsbeschränkung sowie die gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz, den **Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf,** den Erholungsurlaub und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen entsprechend angewendet“ werden.

8.2.3 Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Das 2017 in Kraft getretene BTHG 2017, das für Menschen mit Behinderung in Leichte Sprache übersetzt wurde, verbessert den **Schutz von Frauen vor Belästigung und Gewalt.** Es sieht vor, dass in **jeder WfbM eine sogenannte Frauenbeauftragte verpflichtend** verfügbar sein soll (§ 22 BTHG zur Änderung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung, § 39 a–c WMVO). Die von den Frauen mit Behinderung gewählte Frauenbeauftragte setzt sich für die Rechte der Frauen in den WfbM ein und fungiert als niedrigschwellige Ansprechperson, auch bei sexueller Gewalt am Arbeitsplatz. Eine Lücke ist, dass bislang keine entsprechend niedrigschwellige Vertrauensperson für Männer oder Transpersonen mit Behinderung im Kontext von Gewalt und sexuellen Übergriffen in WfbM vorgesehen ist.

Im Rahmen der Lehrforschung wurde auch geprüft, ob es von fachlicher Seite bereits **Handlungsleitlinien und Empfehlungen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM** gibt. Gefunden wurden dabei folgende Dokumente:

- Eine von der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (LAG WfbM Berlin) erstellte und aktualisierte Dokumentation „Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention in WfMB" (2015 und 2017), die sich auf alle Formen von Gewalt und Missbrauch in WfbM bezieht und die konkrete Handlungsempfehlungen und Präventionsmaßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen vorsieht.[39] Dort sind auch Musterdienstvereinbarungen und Leitfäden sowie Merkblätter für Fachkräfte dokumentiert.

- Eine Praxishilfe der Bundesvereinigung Lebenshilfe „Gewalt in Diensten und Einrichtungen verhindern", die Informationen zur Gewaltprävention und Intervention auf unterschiedlichen Ebenen vermittelt.[40]

Darüber hinaus gibt es inzwischen von vielen Trägern Handreichungen zur Gewaltprävention in Einrichtungen. **Spezifische Handreichungen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** in WfbM und zur rechtlichen Situation wurden jedoch im Rahmen der Recherchen der Lehrforschung **nicht gefunden.**

Eine neue **fachliche Anlaufstelle** ist die seit 2019 bestehende Fachberatungsstelle Gewaltprävention in Berlin, die bei der LAG WfbM Berlin angesiedelt ist. Sie bietet Beratung für Menschen mit Behinderung in Werkstätten und Unterstützung beim Aufbau, der Implementierung und Weiterentwicklung von Gewaltpräventionskonzepten.[41]

Die Analyse der rechtlichen Situation zeigt auf, dass grundsätzlich in WfbM **ein rechtlicher Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besteht und dass erste Handreichungen, allerdings nicht mit Fokussierung auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,** sondern auf Gewalt in WfbM und Einrichtungen der Behindertenhilfe vorhanden sind. Auch sind interne Beschwerde- und Anlaufstellen vorgesehen sowie erste **externe Beratungsstellen im Aufbau.**

Für die weitere Untersuchung war interessant, wie sich die Umsetzung in den WfbM konkret darstellt. Hierzu konnten die Befragungen bei Beschäftigten der WfbM wenige Erkenntnisse liefern, während die Befragung bei betreuenden Mitarbeiter_innen und Leitungspersonen darauf verweist, dass noch unzureichendes Wissen über die rechtliche Situation sowie Lücken in Bezug auf die Umsetzung vorhanden sind.

39 S. https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/aktuelles/2017/03/Handlungsempfehlung_ zur_Gewaltpraevention_2015.pdf und https://wfbm-berlin.de/fileadmin/user_upload/service/download_flyer/FINAL_2017-06-01_LAG_Handlungsempfehlung_zur_Gewaltpraevention.pdf.

40 S. www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Shop/Buecher/Gewalt_in_Diensten_verhindern.pdf.

41 S. https://wfbm-berlin.de/aktuelles/news/news/26/02/2019/gewaltpraevention-aktiv-gemeinsam-gestalten/?L=68&cHash=80cb4360837381cd20c1ebf64889e570.

8.3 Empirische Ergebnisse der Lehrforschung

Die empirischen Befragungen im Rahmen der Lehrforschung umfassten:

a) **Eine mündliche Erhebung bei 51 Werkstattbeschäftigten zur allgemeinen Arbeitssituation und –zufriedenheit in WfbM,** die mit einem von den Studierenden entwickeltem vollstrukturierten Fragebogen face to face in den WfbM durchgeführt wurde; diese ist nicht repräsentativ, da keine systematische Zufallsauswahl erfolgte.

b) **Neun qualitative leitfadenorientierte Interviews mit Werkstattbeschäftigten** (ebenfalls face to face von Studierenden durchgeführt) zur Arbeitssituation, zu Erfahrungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zum Umgang damit.

c) **Elf qualitative Interviews mit Betreuungs- und Leitungspersonen in WfbM,** um deren Wissensstand zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und der rechtlichen Situation, aber auch deren Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erkunden. Auch diese Interviews wurden face to face von den Studierenden durchgeführt, vorbereitet und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Relevant für die vorliegende Studie sind vor allem die Ergebnisse aus b) und c), da der erste Studienteil sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht direkt thematisiert. Der Vollständigkeit halber werden jedoch die Ergebnisse aller drei Studienteile hier dokumentiert.

a) Vollstrukturierte quantitative Befragung zur Arbeitsplatzzufriedenheit bei Beschäftigten in WfbM

Befragt wurden 51 Beschäftigte, davon 25 Frauen und 26 Männer im Alter von 18–65 Jahren. Ihre Beschäftigungsdauer in den WfbM reichte von sechs Monaten bis 40 Jahre. Es wurde in Leichter Sprache befragt, da es sich überwiegend um Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen handelte.

Die Befragung zeigte insgesamt eine hohe Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und eine hohe Zufriedenheit mit Leitungspersonen und Kolleg_innen auf. Zwei Drittel der Befragten gaben an, keine Angst vor Arbeitsplatzverlust zu haben, etwa 60 Prozent können nach eigenen Angaben Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung in Anspruch nehmen, drei Viertel können nach eigenen Angaben den Arbeitsbereich oder die Werkstatt wechseln, wenn sie dies wünschen. Letzteres könnte in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz relevant sein, wenn eine betroffene oder verursachende Person aufgrund der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz an eine andere Arbeitsstelle versetzt werden möchte oder muss. Die einzige Unzufriedenheit der Beschäftigten zeigte sich in Bezug auf die Bezahlung; mit dieser war etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) nicht zufrieden.

Im Rahmen der Lehrforschung wurde die insgesamt hohe Arbeitsplatzzufriedenheit kritisch reflektiert, denn die Aussagekraft der Ergebnisse könnte dadurch eingeschränkt sein, dass viele Beschäftigte keine Alternative zu einem Arbeitsplatz in der WfbM kennen oder sehen, und dadurch ein Vergleich mit anderen Arbeitssituationen nicht oder nur eingeschränkt gegeben ist.[42]

42 Eine empirische Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2013 zum Thema „Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen“ hat ähnliche Ergebnisse in Bezug auf die Zufriedenheit der Beschäftigten von WfbM hervorgebracht, konnte aber noch differenziertere und kritischere Einschätzungen erheben: Die Werkstattbeschäftigten äußerten dabei einige negative Aspekte, die sie mit der Arbeit in der Einrichtung verbinden. Sie fühlen sich zum Teil wie auf einem Abstellgleis und kritisierten, keinen angemessenen Lohn für die verrichtete Arbeit zu erhalten und dadurch auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen zu sein. Allerdings wurde die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungskursen positiv bewertet, ebenso wie das angenehme Arbeitsklima, sodass die befragten Personen die Werkstatt als einen „geschützten Raum“ wahrnahmen (vgl. von Kardorff, 2013, S. 58).

b) Qualitative leitfadenorientierte Befragungen mit WfbM-Beschäftigten

Im Rahmen der Lehrforschung wurden elf Beschäftigte aus WfbM im Alter von 23 bis 60 Jahren befragt. Es handelte sich um drei Männer und acht Frauen, die zwischen sechs Monaten und 38 Jahren in den WfbM arbeiteten. Arbeitsbereiche waren: Wäscherei, Montage, Verwaltung, Gärtnerei, Küche und Hauswirtschaft.

Wie in der vollstrukturierten Befragung waren die Beschäftigten fast durchgängig zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, der Arbeitsplatzsicherheit und dem Arbeitsklima. Nur in Bezug auf die Bezahlung wurde mehrheitlich Unzufriedenheit geäußert (durch sechs von elf Personen).

In Bezug auf **sexuelle Belästigung** fiel zunächst auf, dass **alle elf Befragten wussten, was das ist** und dazu auch **verschiedene Handlungen beschreiben konnten.** Sie fühlten sich in der Werkstatt nach eigenen Angaben überwiegend sicher. Drei Beschäftigte (zwei Frauen und ein Mann) hatten sexuelle Belästigung erlebt, davon eine jüngere weibliche Betroffene in Kindheit und Jugend (aber nicht in der Werkstatt) sowie eine Frau und ein Mann mittleren Alters innerhalb der Werkstatt.

Im Fall der von sexueller Belästigung in der WfbM betroffenen Frau wurde diese von einem sehbeeinträchtigten Mann an intimen Körperstellen berührt; sie wandte sich daraufhin an den Gruppenleiter und wurde dort ernst genommen. Es kam zum Gespräch mit dem Verursacher, wodurch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beendet werden konnte. Die Betroffene sei unsicher gewesen, ob die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz tatsächlich absichtlich gewesen sei, der Gruppenleiter habe sie aber darin bestätigt, dass es sich um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehandelt hatte.

Im zweiten Fall des männlichen Betroffenen wurde dieser von einem Arbeitskollegen mehrfach an intimen Körperstellen berührt. Der Betroffene versuchte zunächst, die Handlungen verbal abzuwehren und wandte sich dann an den Betreuer. Der Betreuer habe ihn unterstützt und bestätigt, dass es gut gewesen sei, sich an diesen zu wenden. Die Situationen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hielten jedoch längere Zeit an und konnten erst nach mehrfachen Beschwerden beim Betreuer beendet werden.

Alle **nicht betroffenen Befragten** sollten in einer weiteren Befragungssequenz angeben, **wie sie sich im Falle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verhalten würden** und gaben durchgängig verschiedene Möglichkeiten an, sich zu wehren, und nannten unterschiedliche Personen, an die sie sich in der Situation wenden können. Als Strategien wurde benannt: andere Kolleg_innen einzubeziehen, sich körperlich oder verbal zu wehren, den_die Vorgesetzte_n (auch Werkstattleitung, Gruppenleitung) zu unterrichten und andere Personen einzuschalten, etwa Betreuer_innen, die Pflegefamilie oder die Eltern, die Polizei, Frauenbeauftragte oder die Busbegleitung. Eine Befragte gab an, Aufsichtspersonen in den Werkstätten sollten achtsamer sein und darauf achten, dass so etwas nicht passiere, denn einige Beschäftigte könnten sich wehren, andere nicht. Das deutet darauf hin, dass es durchaus unaufgedeckte Fälle geben könnte, die den Betreuungspersonen nicht bekannt werden.

Die **Ergebnisse** erscheinen auf den ersten Blick insofern **positiv,** als dass nur wenige Beschäftigte betroffen sind, diese sich aber zur Wehr setzen, die Handlungen melden und die Belästigungssituationen schließlich – wenn auch zum Teil zeitverzögert – beenden können; auch scheinen Nichtbetroffene aufgeklärt zu sein über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Möglichkeiten, diese zu beenden. Dennoch wurden einige Aspekte im Hinblick auf die **Fallbasis von den Studierenden kritisch reflektiert.**

Zum einen sei es insgesamt sehr schwer gewesen, die WfbM für diese Befragung zu öffnen, wodurch die relative Geschlossenheit der Einrichtungen sichtbar werde. Zum anderen verdichteten sich während der Befragungen Hinweise darauf, dass im Hinblick auf die Befragten eine studienverzerrende Vorauswahl durch die Betreuungspersonen getroffen worden sein könnte. So wurde etwa angegeben, es seien „fittere“ Leute ausgewählt worden, die sich alle sehr gut ausdrücken könnten; möglicherweise sind genau diese

Personen dann auch wehrhafter in Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zudem benannten die Betreuer_innen zum Teil schon im Vorfeld, wer was erlebt habe, sodass möglicherweise Vorgespräche geführt wurden, was ebenfalls die **Auswahl und die Ergebnisse verzerren** kann. Insgesamt wurde deshalb die Stichprobe nur bedingt als aussagekräftig eingeschätzt, da die befragten Personen zuvor offenbar nach nicht näher bestimmbaren Gesichtspunkten ausgewählt wurden.

c) Befragung von pädagogischen und leitenden Mitarbeiter_innen der WfbM

Für diesen Studienteil wurden neun Personen aus verschiedenen WfbM befragt (vier weibliche und fünf männliche Mitarbeitende), die zwischen einem und zehn Jahren in der Werkstatt arbeiteten. Befragt wurden Personen im freiwilligen sozialen Jahr sowie solche mit fachlicher Ausbildung in den Bereichen Heilerziehungspflege, Heilpädagogik, Sozialarbeit und Landwirtschaftsarchitektur, außerdem eine Abteilungsleitung und eine Leitung einer WfbM.

Der teilstrukturierte Leitfaden enthielt neun Leitfragen und zusätzliche optionale Fragen und thematisierte Präventionskonzepte, rechtliche Grundlagen und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anhand eines Fallbeispiels. Die Auswertung erfolgte inhaltsanalytisch anhand von sieben zuvor aus dem Leitfaden gebildeten Kategorien. Die Befragung kam zu folgenden Ergebnissen:

- **Präventionskonzepte**
  Drei der neun Befragten gaben an, dass ihnen keine Präventionskonzepte in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der WfbM bekannt seien. Den restlichen zwei Dritteln der Befragten waren Präventionskonzepte auf allgemeiner Ebene bekannt, nur zwei wussten jedoch von konkreten Konzepten in der Einrichtung. Präventionskonzepte bestanden nach Aussagen der Mitarbeitenden z. B. in verbindlichen Regeln, die im Alltag umgesetzt werden müssten. Diese seien auch in Ordnern und Handlungsleitfäden für alle verfügbar; außerdem wurde die Hinzuziehung externer Beratung genannt. Es handelte sich in der Regel aber nicht um umfassende Präventionskonzepte.

- **Schulungen, Fort- und Weiterbildungen**
  Regelmäßige Schulungen, Fort- und Weiterbildungen für die pädagogischen Kräfte waren in allen Einrichtungen vorgesehen und obligatorisch. Genannt wurden hier u. a. Fortbildungen oder Weiterbildungen im Bereich der Prävention von Gewalt (werkstattinterne Fortbildungen mit besonderen Trainer_innen), Arbeitsgruppen für Beschäftigte, Fortbildungen zu Nähe und Distanz, Präventionsschulungen, freiwillige externe Angebote mit Bewilligung des_der Vorgesetzten, Fortbildungen durch eine Vertrauensstelle, Kooperationen, Seminare, interne Schulungsprogramme und Apps. Dies zeigt, dass Fortbildungsmöglichkeiten in diesem Themengebiet in einer großen Vielfalt angeboten, genutzt und teilweise auch verpflichtend vorausgesetzt werden. Spezifische Fortbildungen zu sexueller Gewalt wurden aber von der Hälfte der Befragten und nur für das pädagogische Personal und – außer in einem Fall – nicht für Werkstattbeschäftigte mit Behinderung umgesetzt. Fünf der neun Befragten halten die Schulungen aufgrund der regelmäßigen Sensibilisierung für wirksam.

- **Frauenbeauftragte und Beschwerdestellen,** die eigentlich gesetzlich verbindlich vorgesehen sind, waren nach Angaben der Befragten nicht durchgängig vorhanden. Nur vier der neun Befragten nannten das Vorhandensein einer Beschwerdestelle bei sexueller Belästigung und Diskriminierung und sechs der neun Interviewten eine Frauenbeauftragte, an die sich Frauen mit Behinderung in den Werkstätten wenden können. Den restlichen Personen war dies unbekannt. Hier deutet sich an, dass Frauenbeauftragte und Beschwerdestellen nicht durchgängig vorhanden und / oder bekannt sind.
  Eine befragte Person benannte positive Erfahrungen mit einer Vertrauensstelle, die als Beschwerdestelle fungiere und mit einer männlichen und einer weiblichen Vertrauensperson besetzt sei. Sie kooperiere mit internen und externen Mitarbeiter_innen aller Arbeitsbereiche und sichere die Vernetzung bzw. den Austausch.

- **Umgang mit Betroffenen anhand eines Fallbeispiels**
  Wie in den Fokusgruppen der vorliegenden Studie wurde auch im Rahmen der Lehrforschung der Umgang mit Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anhand eines fiktiven Fallbeispiels thematisiert. Hier wurde in der qualitativen Befragung der Fachkräfte der WfbM bei den meisten Mitarbeitenden eine klare und fundierte Vorgehensweise im Umgang mit Betroffenen und der konsequenten Einleitung von Schutz und Unterstützung sichtbar; nur bei zwei von neun Fällen war diese eher unklar. Unsicherheiten bestanden darin, wie gegenüber dem Verursacher zu verfahren sei; Abmahnungen und konkrete Konsequenzen für Verursacher_innen wurden nur in zwei Fällen genannt.

  Einer der Interviewten äußerte, dass der begleitende Dienst[43] den Opfern meist von einer Anklage abrate, da der juristische Weg langwierig und die Dokumente oftmals nicht in Leichter Sprache verfasst seien, und es somit schwierig wäre, auf Dauer mit dem Vorfall abzuschließen.

- **Wissen über die Gesetzeslage**
  Bei allen Befragten bestanden Unsicherheiten in Bezug auf die Gesetzeslage zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM. So waren vier der neun Befragten unsicher, ob das Bundesteilhabegesetz für WfbM mit der Verpflichtung zu Frauenbeauftragten einhergehe. Das AGG wurde allerdings von sieben der neun Befragten als gültig, auch für WfbM, betrachtet (mit der Verpflichtung einer Vertrauens- oder Beschwerdestelle und regelmäßigen Fortbildungen für Mitarbeitende). Lediglich zwei der neun Interviewten waren unsicher, ob das AGG in der Einrichtung, in der sie arbeiteten, gelte, da es noch nicht explizit thematisiert worden sei.

- **Wirksamkeit der Präventionskonzepte**
  Die bisherigen Maßnahmen zur Prävention von sexueller Gewalt und Belästigung in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung wurden von fünf der neun befragten pädagogischen Mitarbeitenden als positiv eingestuft. Begründet wurde dies damit, dass es bisher keine Vorfälle gegeben habe und die Mitarbeitenden durch Schulungen und Fortbildungen für dieses Thema reichlich sensibilisiert worden seien. Bei der Einschätzung der in der eigenen WfbM vorhandenen Präventionskonzepte bezüglich ihrer Wirkung und Regelmäßigkeit betonten vier Befragte, diese seien wegen der regelmäßigen Sensibilisierung sehr wirkungsvoll. Drei der Interviewten erläuterten allerdings auch, dass sie die bisherigen Konzepte nicht wirklich wahrgenommen hätten und diese Frage nicht beantworten könnten. Einige Befragte äußerten sich im Hinblick auf die Wirkungen auch kritisch oder zwiespältig. Die Arbeit scheine „intuitiv gut“ zu laufen, allerdings bestehe ein Mangel an Einarbeitung und Unterweisung und die Werkstattbeschäftigten selbst würden zu wenig in den Präventionskonzepten berücksichtigt werden. Mehrheitlich seien keine umfassenden Präventionskonzepte, sondern größtenteils eher Leitfäden und Regeln vorhanden, wodurch einiges mehr in der Theorie bleibe und weniger in der Praxis Anwendung finde.

- **Verbesserungsvorschläge**
  Von den meisten Befragten wurde der Wunsch nach Verbesserungen und Erweiterungen der Präventionsmaßnahmen zum Ausdruck gebracht. Sinnvoll seien u. a. der Auf- und Ausbau spezifischer Anlaufstellen, Maßnahmen der sexuellen Aufklärung für Beschäftigte sowie mehr Zeit und Geld für die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen. Nur eine Leitungsperson stufte das aktuelle Konzept als nicht mehr optimierbar ein.

43 Der begleitende Dienst in seiner Funktion als pädagogische Fachkraft hat in der WfbM die Aufgabe, Mitarbeitende im Gruppendienst pädagogisch zu beraten und anzuleiten.

- Wünschenswert sei darüber hinaus ein konkretes und umfassendes Präventionskonzept mit festen Ansprechpersonen, die das Konzept ausarbeiten sowie umsetzen und für die Mitarbeitenden der Werkstatt auch verfügbar seien. Auch eine anonyme Beschwerdestelle wurde in diesem Zusammenhang als sinnvoll erachtet.

- Betont wurde, dass es nie eine hundertprozentige Sicherheit geben könne für die Verhinderung von sexuellen Übergriffen. Insofern müssten kontinuierlich aktive Nachforschungen in diesem Bereich erfolgen, um die Wirksamkeit von Maßnahmen einschätzen zu können. Eine Mitarbeiterin berichtete in diesem Zusammenhang, demnächst würden eine Risikoanalyse und eine Präventionsschulung in der Werkstatt erfolgen, in deren Anschluss einige Vorgehensweisen in der WfbM verändert würden. Eine weitere Person hält eine eigenständige landesspezifische Stelle für Gewaltprävention in WfbM für weiterführend, die ausreichend finanziert und unterstützt werden sollte. Wichtig wären darüber hinaus mehr Materialien in Leichter Sprache für die Beschäftigten selbst und ein eindeutiger Verhaltenskodex, der allen bekannt sei. Außerdem war eine Person der Meinung, Träger sollten Entschädigungszahlungen an die Opfer leisten.

- Als weiteres zu lösendes Problem wurde genannt, dass das Personal von Fahrdiensten keine gesonderten Schulungen im Umgang mit Menschen generell und mit Menschen mit Beeinträchtigungen erhielten. Dadurch komme es häufig zu Übergriffen und Konflikten während des Pendelns vom Wohnort zur Werkstatt.

- Ein weiteres Problem sei, wenn im Fall von sexueller Gewalt die_der Täter_in angezeigt würde und im Bereich der Justiz zu wenige ausgebildete Kräfte verfügbar seien, die Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen befragen und eine Kommunikation in Leichter Sprache umsetzen können. Die Opfer würden dann aufgrund von widersprüchlichen Aussagen oft nicht ernst genommen, sodass die meisten Anzeigen im Sande verliefen.

8.4 Fazit und Empfehlungen für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM

Die Ergebnisse der Lehrforschung haben insgesamt aufgezeigt, dass es im Bereich der Prävention von und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in WfbM bereits relevante Fortschritte, aber auch konkreten Handlungsbedarf gibt. So sind in vielen Eirichtungen regelmäßige Schulungen und Präventionskonzepte umgesetzt und teilweise auch die geforderten Ansprechpartner_innen und Stellen (Frauenbeauftragte und Beschwerdestellen) vorhanden, zugleich besteht aber teilweise Unsicherheit über die rechtliche Situation und es wird noch nicht aktiv genug ermittelt, ob und in welchem Maße das Problem in der eigenen Einrichtung auftritt. Auch fehlen zumeist umfassendere Präventionskonzepte mit einer Fokussierung auf sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt.

Eine Lücke und Unsicherheit scheint auch darin zu bestehen, wie mit den verursachenden Personen umgegangen werden kann und welche Sanktionen hier erfolgen können oder sollen, vor allem wenn es sich um verursachende Beschäftigte mit Behinderung handelt. Langfristig sollte es deshalb für alle Werkstätten verbindliche Standards geben, damit bei unterschiedlichen Formen von Gewalt professionelle Maßnahmen und Sanktionen getroffen werden können. Diese sollten an die Rahmenbedingungen der WfbM angepasst und für alle verbindlich sein. Durch zielgruppengerechte **Schulungen und Konzepte, die auch die**

Beschäftigten der Einrichtungen einbeziehen, kann bereits im Vorfeld der Entstehung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz präventiv entgegengewirkt werden.

Die **Präventionsarbeit** sollte **auf mehreren Ebenen verankert und verstetigt** werden. Auf der **Ebene der Leitung** sollten die Rahmenbedingungen für Prävention, Unterstützung und Intervention geschaffen und festgelegt werden. Es sollten klare institutionelle Strukturen vorhanden sein (Frauenbeauftragte, AGG Beschwerdestellen), kommunikative Strukturen für den offenen Umgang mit der Problematik bestehen, damit jedem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nachgegangen werden kann. Zudem sollte, wie auch auf dem ersten Arbeitsmarkt, die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Leitbild der Einrichtung fest verankert sein und durch die Leitungsperson repräsentiert und vertreten werden.

Auf der **Ebene des pädagogischen Personals** sollten klare Regeln und Vorgehensweisen vermittelt und regelmäßig auch anhand von praktischen Beispielen geschult und reflektiert werden. Die Regeln sollten auch in den Einstellungs- und Personalgesprächen thematisiert und im Arbeitsvertrag verankert sein. Das Personal in Werkstätten soll in regelmäßigen Teambesprechungen und Supervisionen für das Thema sensibilisiert werden, um professionelles Verhalten konkret zu entwickeln bzw. weiterzuentwickeln. Dabei sollten auch Verfahren entwickelt werden, wie mit belästigenden Personen aus dem Kreis der Beschäftigten umzugehen ist. Der Austausch innerhalb des Teams gibt Möglichkeiten zur Reflexion und wird dadurch, wie die LAG WfbM Berlin in ihren Handlungsleitlinien betont, zum elementaren Bestandteil der fachlichen Arbeit.[44]

Auf der **Ebene der Werkstattbeschäftigten** mit Behinderung sollten ebenfalls verstärkt Präventionsmaßnahmen für Menschen mit Unterstützungsbedarf ansetzen. Dazu gehören zum einen Maßnahmen zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Eigenverantwortung, zum anderen aber auch die umfassende Information und Aufklärung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, diesbezügliche Rechte und Verbote sowie empfohlene Vorgehensweisen für Betroffene. Jede_r Werkstattbeschäftigte_r sollte wissen, wie er_sie sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verhalten und wehren kann, wer konkrete Ansprechpersonen in der WfbM sind und wie genau im Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen ist. Dies sollte auch in Broschüren in Leichter Sprache vermittelt werden. Des Weiteren sind auch Schulungen und Informationen für diese Zielgruppe erforderlich, die den Umgang mit Nähe und Distanz, Sexualität, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie den Umgang mit dem eigenen Körper und den Intimgrenzen anderer Personen thematisieren.

Viele der genannten **Maßnahmen weisen Ähnlichkeiten zu den geforderten Maßnahmen auf dem ersten Arbeitsmarkt** auf. Es bestehen aber auch **relevante Unterschiede** in der Hinsicht, dass die Zielgruppe vulnerabler ist und sich, teilweise aufgrund der Behinderungen und teilweise aufgrund der erhöhten Abhängigkeitsverhältnisse, schwieriger wehren oder einer Belästigungssituation entziehen kann. Das erfordert eine verstärkte Aufmerksamkeit der Leitungs- und Unterstützungspersonen in den WfbM, um Fälle aufzudecken, und ein kontinuierliches Monitoring, auch weil es für einen Teil der Betroffenen (auch kognitiv) erschwert ist, sexuelle Belästigungen als solche zu erkennen und zu benennen. Die flächendeckend einzuführenden Frauenbeauftragten sind eine wichtige niedrigschwellige Maßnahme, sie müssen aber auch durch die Leitungen und pädagogischen Kräfte ausreichend unterstützt werden, um ihre Aufgabe tatsächlich leisten zu können. Außerdem wäre ein Pendant für Männer und Transpersonen in den WfbM als niedrigschwellige Ansprechperson wichtig. Externe Anlauf- und Beratungsstellen sind für diese Zielgruppe deutlich schwieriger erreichbar. Insofern müsste eine niedrigschwellige Möglichkeit für Beschäftige geschaffen werden, diese zu erreichen (etwa durch Sprechstunden in den WfbM und/oder durch die

44 S. LAG WfbM Handlungsempfehlung für behinderte Menschen E.V. (2015): LAG WfbM Handlungsempfehlung zur Gewaltprävention, S. 8–9.

Möglichkeit der Begleitung des_der Betroffenen zu einer externen Beratungsstelle, die oft nicht vor Ort barrierefrei vorhanden ist).

Ein zweiter Punkt, der sich in den WfbM unterscheidet, ist, dass eine Sanktionierung im Falle der Verursachung der Belästigung durch Werkstattbeschäftigte deutlich schwieriger und im Grunde genommen nicht klar geregelt ist. So dürfte bei einem Teil der Beschäftigten kein ausreichendes Schuldbewusstsein vorhanden sein. Zudem ist eine Abmahnung und Kündigung als Sanktion ebenfalls erschwert. Hier müssten gemeinsam Lösungen gefunden werden, wie mit diesen Fällen umgegangen werden kann und welche Möglichkeiten der Sanktionierung und Intervention mit Blick auf die Verursacher_innen bestehen.

Ein dritter Unterschied bezieht sich auf die weiterhin nicht vollständig geklärte Rechtstellung betroffener Werkstattbeschäftigter (und anwendbarer Rechtsmittel) im Hinblick auf die Möglichkeiten des AGG, auf sexuelle Belästigung und / oder unzureichenden Schutz davor, zu reagieren. Hier sollte gemeinsam mit den Frauenbeauftragten, Beschäftigtenvertretungen und WfbM-Vertretungen ein Konzept erarbeitet und durch die Gesetzgebung geprüft und bestätigt werden.

9. Zentrale Ergebnisse der Untersuchung in der Zusammenschau aller Untersuchungsteile

Die Studie konnte insgesamt durch quantitative und qualitative Forschung zur Aufdeckung aktueller Problemstellungen im Kontext von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland beitragen und daraus vielfältige Strategien und Maßnahmen für die verbesserte Prävention, Intervention und Unterstützung Betroffener ableiten. In diesem Kapitel sollen noch einmal die zentralen Ergebnisse in der Zusammenschau aller Untersuchungsteile gebündelt werden, aus denen dann im abschließenden Kapitel Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

Ausmaß und geschlechtsspezifische Betroffenheit sowie Risikofaktoren

Bisherige nationale und internationale Studien zur Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz belegen durchgängig ein hohes Ausmaß der Betroffenheit von Beschäftigten durch sexuelle Belästigung, wobei Frauen im Vergleich zu Männern deutlich häufiger betroffen sind. Europaweit haben nach den Ergebnissen der FRA-Studie (Studie der europäischen Grundrechteagentur) 18 Prozent der Frauen, also rund jede sechste Frau, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Deutschland lag hier mit 20 Prozent im Mittelfeld (FRA 2014). In Bezug auf Beschäftigte beiderlei Geschlechts ermittelte auch die methodisch mit der FRA-Studie nicht vergleichbare ADS-Studie von 2015, dass 17 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer in ihrem gesamten Arbeitsleben mindestens einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren, wobei von einem hohen Dunkelfeld ausgegangen worden war (ADS 2015). Die hier vorliegende neue Studie im Auftrag der ADS, die sich aus Gründen der Vergleichbarkeit und Aktualität nur auf Fälle innerhalb der letzten drei Jahre bezog und mit einem neu konzipierten Fragebogen sexuell belästigende Handlungen erhob, kommt zu dem Ergebnis, dass neun Prozent und damit jede elfte beschäftigte Person in den vergangenen drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war, Frauen mit 13 Prozent deutlich häufiger als Männer mit fünf Prozent. Gut drei Viertel aller Betroffenen (76 Prozent) waren weiblich, die belästigenden Personen jedoch weit überwiegend männlich. So geben 82 Prozent aller weiblichen und männlichen Betroffenen an, dass die belästigenden Personen ausschließlich oder überwiegend männlich gewesen seien; dieser Anteil war bei weiblichen Betroffenen mit 98 Prozent deutlich höher als bei männlichen Betroffenen mit 39 Prozent.

In Bezug auf sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund und Behinderung konnte, vermutlich auch wegen der zum Teil geringen Fallzahlen, kein signifikanter Zusammenhang in Bezug auf eine erhöhte Betroffenheit gefunden werden, allerdings waren vor allem Frauen, die aufgrund ihres Aussehens oder Namens als nichtdeutsch wahrgenommen werden, einem signifikant höheren Risiko ausgesetzt, mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert zu werden.

Des Weiteren gaben, in Übereinstimmung mit anderen Studien (s. Literaturanalyse), jüngere Menschen unter 30 Jahren und solche mit einem höheren Schulabschluss häufiger eine Betroffenheit an, was aber auch mit einer stärkeren Sensibilisierung im Zusammenhang stehen könnte. Tendenziell häufiger betroffen waren auch geringfügig und befristet Beschäftigte, zu denen auch die Gruppe der Praktikant_innen zu

zählen sind. Darüber hinaus sind Frauen, wenn sie in Vollzeit arbeiten, einem erhöhten Risiko ausgesetzt. Sie erlebten zudem als Vorgesetzte für andere dreimal so häufig sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wie männliche Vorgesetzte, was in der Literaturanalyse bereits im Kontext ungleicher Macht- und Geschlechterverhältnisse thematisiert worden war. Das Risiko für Frauen, sexueller Belästigung durch Männer am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein, ist demnach nicht nur in prekären, abhängigen und untergeordneten Positionen groß, sondern auch, wenn sie sich aus traditionellen Geschlechterverhältnissen lösen und damit in Konkurrenz zu vormals männlichen Domänen treten. Hinzukommen erhöhte Betroffenheiten durch sexuelle Belästigung durch Kund_innen, Patient_innen u. Ä. in typisch weiblichen Berufsfeldern im Gesundheits- und Sozialwesen, im Dienstleistungssektor sowie in Bildung und Erziehung (der dort allerdings auch Männer in hohem Maße ausgesetzt sind).

Formen und Ausprägungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Weitaus die meisten Betroffenen im Dreijahreszeitraum berichteten von wiederholten Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (83 Prozent), während nur 17 Prozent von einer einmaligen Situation betroffen waren, was darauf verweist, dass es sich oft um einen Fortsetzungszusammenhang und nicht um ein Einzelereignis handelt. Angegeben wurde ein sehr breites Spektrum unterschiedlicher Handlungen, die von verbalen Belästigungen über unangemessene Blicke, Einladungen und Aufforderungen bis hin zu körperlichen Belästigungen reichten. Am häufigsten wurden unangemessene sexualisierte Kommentare (62 Prozent), unerwünschte Blicke und Gesten (44 Prozent) sowie unangemessene intime oder sexualisierte Fragen (28 Prozent) von Betroffenen genannt. Jede_r vierte Betroffene berichtete zudem unangemessenes Berühren und Bedrängen und jede_r Siebte das unerwünschte Zeigen sexualisierter Bilder. Zudem wurden unerwünschte Einladungen und Aufforderungen, unerwünschte belästigende Nachrichten, exhibitionistische Handlungen und – seltener – Erpressungen zu sexuellen Handlungen und sexuelle Nötigungen genannt. Von den Betroffenen wurden oft mehrere unterschiedliche Handlungen angegeben.

In den Vertiefungsinterviews und der Fokusgruppe mit Betroffenen wurde deutlich, dass es sich nicht selten um sehr subtil eingeleitete Situationen handelte, die die Betroffenen nicht sofort als Belästigung erkennen und einordnen können und auf die sie oft erst zeitversetzt reagieren, beispielsweise bei Berührungen, die zunächst zufällig wirken, oder bei subtilen Annäherungsversuchen, bei denen die Grenzen nach und nach verschoben werden.

Der Grad der Belästigungswahrnehmung und Belastung durch die Situationen unterschied sich sehr. So gab mit Blick auf die relativ schwerste Belästigungssituation in den letzten drei Jahren etwa ein Fünftel (20 Prozent) der Betroffenen eine starke bis sehr starke Belästigungswahrnehmung an, während 27 Prozent die Handlungen als kaum oder weniger belästigend einstuften; der Rest (58 Prozent) äußerte eine mäßige Belästigungswahrnehmung. Männer fühlten sich häufiger als Frauen von den Handlungen kaum oder wenig belästigt (42 Prozent vs. 23 Prozent) und Frauen gaben insgesamt häufiger mäßige bis starke Belästigungsgefühle durch die Situationen an. Jede dritte bis vierte betroffene Person fühlte sich jeweils durch die Handlungen mäßig bis sehr stark bedroht oder ausgeliefert bzw. ohnmächtig. Ein mäßiges bis sehr starkes Gefühl der Scham, der Erniedrigung und Abwertung sowie der psychischen Belastung durch die Situation(en) gibt jede zweite bis dritte betroffene Person an. Das verweist darauf, dass ein nicht unerheblicher Anteil der Betroffenen durch die Situationen belastet und gedemütigt wird. Auffällig ist, dass insgesamt betroffene Frauen die Situationen als gravierender wahrnahmen: Sie fühlten sich etwas häufiger bedroht und in den Situationen deutlich häufiger ohnmächtig bzw. ausgeliefert, psychisch belastet und erniedrigt bzw. abgewertet und sie berichteten auch häufiger ein erhöhtes Maß an Schamgefühlen. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegen Frauen häufiger in Abhängigkeits- und Unterordnungskontexten stattfindet, oder als Machtdemonstration fungiert (s. o.). In den Vertiefungsinterviews, aber auch in den Fokusgruppen mit Betroffenen, wurde deutlich, dass viele Frauen einen Zusammenhang von sexueller Belästigung am Arbeitslatz mit geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Sexismus sehen, der allerdings nicht immer sofort offensichtlich zu sein scheint.

Täter_innen-Opfer-Kontexte

Die Frage, in welchen betrieblichen und Beziehungskontexten sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz am häufigsten auftritt und wo besondere Risiken des Vorkommens von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bestehen, kann sowohl durch die quantitative als auch durch die qualitativen Befragungen beantwortet werden. Anders als in anderen Studien (s. Kapitel 3) konnte in dieser Studie kein eindeutiger und linearer Zusammenhang mit der Betriebsgröße und dem Vorhandensein bzw. der Kenntnis einer betrieblichen Unterstützungsstruktur gefunden werden. Relevanter waren Branchen und Beziehungsstrukturen. So ergab die Studie, dass Betroffene deutlich am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiteten. Weitere relevante Branchen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz waren Handel, Erziehung und Unterricht, das verarbeitende Gewerbe, Verkehr und Lagerei, Kunst und Unterhaltung sowie Wasser- und Energieversorgung. Im Prinzip kam aber sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in allen Branchen und Berufsfeldern vor.

Auffällig und überraschend im Vergleich zu anderen nationalen Untersuchungen war, dass Kund_innen, Klient_innen und Patient_innen am häufigsten als belästigende Personengruppe genannt wurden (53 Prozent), gefolgt von gleichgestellten Arbeitskolleg_innen (43 Prozent) und Vorgesetzten bzw. höher gestellten Personen (19 Prozent), während niedriger positionierte Personen deutlich seltener angegeben wurden (zehn Prozent). Im Geschlechtervergleich hatten Frauen häufiger als Männer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen, Klient_innen und Patient_innen erlebt (auch weil sie häufiger in entsprechenden Branchen arbeiten), und sie waren auch häufiger mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte konfrontiert, während Männer sexuelle Belästigung häufiger durch gleichgestellte und niedriger positionierte Kolleg_innen erfuhren. Das verweist auf zwei zentrale geschlechtsspezifische Hintergründe für die Betroffenheit durch sexuelle Belästigung: Zum einen ist die Arbeit in Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Handels und Dienstleistungssektors, die mit entsprechendem Kontakt zu Kund_innen und Patient_innen einhergeht, ein Risikofaktor, zum anderen eine – ebenfalls für Frauen häufiger gegebene – untergeordnete Stellung in der Arbeitswelt, welche durch (männliche) Vorgesetzte und betrieblich höher gestellte Männer ausgenutzt wird. Hinzukommen sexistische und geschlechtsspezifisch diskriminierende Einstellungen und Strukturen, welche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere gegen Frauen begünstigen. Die gerade in Abhängigkeitsverhältnissen und diskriminierenden Machtstrukturen hohen Belastungen und Schwierigkeiten der Betroffenen, Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und betrieblich höher positionierte Kolleg_innen offenzulegen, anzuzeigen und zu beenden, wurden in den Vertiefungsinterviews und in den Fokusgruppen deutlich. Eine besonders gefährdete Personengruppe scheinen diesbezüglich v.a. auch Praktikantinnen und weibliche Auszubildende zu sein, die sich aufgrund ihrer kürzeren Lebens- / Berufserfahrung und ihrer zeitlich begrenzten Anwesenheit im Betrieb schwieriger zur Wehr setzen, Unterstützung suchen oder belästigenden Personen Grenzen setzen können.

Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und deren Folgen

In den Vertiefungsinterviews wurde deutlich, dass es ein breites Spektrum unterschiedlicher Konstellationen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Reaktionsmuster von Betroffenen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Bei einem großen Teil der Fälle handelte es sich um verbale Belästigungen und sexistische Äußerungen durch Kolleg_innen und auch Vorgesetzte, die zum Teil als Sexismus und männliche Machtdemonstration durch dafür oft bekannte männliche Personen im Betrieb eingeordnet wurden, oft aber in einem frühen Stadium durch direkte Ansprache beendet werden konnten.

Daneben gab es Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Ausbilder_innen oder im Betrieb höher positionierte Personen, die durch die Betroffenen nur sehr schwer anzusprechen und zu lösen waren und die zu hohen Belastungen und / oder Kündigungen der Betroffenen führten. Auch wurden zum Teil länger andauernde Belästigungen durch männliche Mitarbeitende berichtet, deren Ver-

halten aufgrund ihres hohen Alters und/oder ihrer wichtigen Stellung im Betrieb (z. B. als Hausmeister oder Lagerleiter) toleriert und bagatellisiert wurde.

Weitere häufig auftretende Muster, welche Frauen wie Männer betrafen, waren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im medizinischen oder therapeutischen Bereich durch Patient_innen und/oder Klient_innen, sowie im Bereich der Altenpflege durch zu pflegende Personen. Diese Muster ähneln sich insofern, als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in diesen Branchen als normaler Bestandteil des Berufsalltags gesehen wird, mit dem professionell umzugehen sei. Sie unterscheiden sich dadurch, dass die sexuelle Belästigung gegenüber Ärtz_innen und Therapeut_innen konsequenter beendet werden konnte, während sie im Bereich der (Alten-)Pflege eher andauerten und (fall-)spezifische Strategien des Umgangs mit belästigenden Personen im Team jeweils erarbeitet werden müssen. Die Situationen wurden aber zumeist aufgrund dieser anderen Einordnung und Interpretation nicht in gleichem Maße als belastend und erniedrigend erlebt wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in anderen beruflichen Kontexten und durch Vorgesetzte oder Kolleg_innen in geschlechtshierarchisch geprägten Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen.

Ein weiteres Muster bestand darin, dass einzelne Kollegen sexualisierte Bilder oder pornografische Darstellungen am Arbeitsplatz aufhängen, wodurch zumeist weibliche Betroffene sich belästigt fühlten. Diese Situationen konnten in der Regel aber, wie in den Vertiefungsinterviews und Fokusgruppen beschrieben wurde, durch direkte Ansprache relativ schnell gelöst und beendet werden und sie wurden zumeist auch nicht als langfristig belastend erlebt. Eine Ausnahme bildeten hier Fälle, in denen sich in männlich geprägten Arbeitsfeldern nach einer Beschwerde die Stimmung gegen die Betroffenen richtete.

Darüber hinaus wurden Muster von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen im Handel oder im Dienstleistungssektor beschrieben, die unterschiedlich lang andauerten und in unterschiedlichem Maße belastend und andauernd waren, was auch mit dem Grad der Abhängigkeiten in Zusammenhang stand. Als problematisch und schwer zu lösen wurden zudem sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz gesehen, in denen die Betroffenen mit der verursachenden Person (zumeist der_dem Kolleg_in) zuvor in einer Liebes- oder Intimbeziehung standen und die dadurch im Kontext der beruflichen Umfelder (von Kolleg_innen und Vorgesetzten) als Privatsache gefasst wurden, bei der nicht interventiert wird.

Männer, die in den Vertiefungsinterviews Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschildert haben, waren am häufigsten von sexueller Belästigung durch – zumeist weibliche – Kund_innen oder Patient_innen betroffen oder auch durch Beziehungsanbahnungen, unerwünschte Berührungen und Flirtversuche durch gleichgestellte und untergeordnete Kolleginnen, die sie abwehren und aufgrund der beruflichen Stellung in der Regel auch beenden konnten. Sie berichteten zudem von Fällen, in denen sie sich durch pornografische E-Mails von männlichen Kollegen belästigt fühlten. Auch in der quantitativen Untersuchung war deutlich geworden, dass Männer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nur sehr selten durch Vorgesetzte oder betrieblich höher positionierte Personen erfahren und dass die Hauptgruppe der verursachenden Personen gleichgestellte Kolleg_innen sowie Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen waren. Dadurch standen die Fälle weniger im Kontext geschlechtsspezifisch geprägter Unterordnungsverhältnisse zu Ungunsten der Betroffenen, was möglicherweise auch die geringeren Belastungen, Ohnmachts- und Erniedrigungswahrnehmungen bei betroffenen Männern erklärt.

Unterstützung und Möglichkeit der Beendigung der Situationen

Die Analyse der quantitativen Befragung in Zusammenschau mit den Ergebnissen der qualitativen Vertiefungsbefragungen verweist darauf, dass ein erheblicher Teil der Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchaus von den Betroffenen selbst und mit Unterstützung von Vorgesetzten und/oder Kolleg_innen konsequent beendet, bewältigt und gelöst werden kann. Dies trifft vor allem dann zu, wenn Betroffene nicht in einem starken Macht- bzw. Abhängigkeitsverhältnis zu den belästigenden Personen stehen und/oder das Verhalten im Betrieb und durch Vorgesetzte nicht akzeptiert oder toleriert wird.

Besteht ein entsprechender Rückhalt und eine klare innerbetriebliche Positionierung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und im Kolleg_innenkreis, kann dies primär- und sekundärpräventiv wirken. In der quantitativen Befragung gaben 72 Prozent der Befragten an, die Situationen konnten beendet werden, wobei dies nicht immer zeitnah und bei betroffenen Männern häufiger der Fall war als bei betroffenen Frauen (82 Prozent vs. 69 Prozent).

Schwierig zu lösen sind vor allem Situationen, in denen die strukturelle Unterlegenheit einer Person (aufgrund ihres Alters, ihrer betrieblichen Stellung und Position oder einer sonstigen Abhängigkeit und Diskriminierung, auch im freiberuflichen Bereich) ausgenutzt wird und der_die Betroffene weder auf die Unterstützung und Solidarität von Vorgesetzten und Kolleg_innen noch auf interne / externe Unterstützungs- und Beratungsangebote zurückgreifen kann. In diesen Fällen ist mit hohen Belastungen und erheblichem Schaden für die berufliche und persönliche Situation Betroffener bis hin zu Arbeitsplatzverlust, Karrierebrüchen und gesundheitlicher Schädigung zu rechnen.

Neben der Angst vor solchen Folgen wurde in den Fokusgruppen zudem deutlich, dass (zu befürchtende) bagatellisierende und schuldzuschreibende Reaktionen durch Dritte im Betrieb, Scham- und Schuldgefühle sowie die Angst vor einer Stigmatisierung als Opfer zentrale Hürden für Betroffene bei der Suche nach Unterstützung darstellen können. Hier sind bestärkende und solidarisierende Angebote sowie weitergehende Öffentlichkeitsarbeit erforderlich.

Einbeziehung von Dritten, Beschwerde und professionelle Unterstützung

Wie die Ergebnisse der quantitativen Befragung zeigen, werden nach Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nur in einem Teil der Fälle Dritte informiert (39 Prozent), Beschwerden eingelegt (23 Prozent) und extrem selten rechtliche Schritte eingeleitet (ein Prozent) oder professionelle Beratungsstellen genutzt (vier Prozent). Auch die Analyse der Rechtsfälle verweist darauf, dass Klagen nach dem AGG durch die Betroffenen in der Rechtspraxis selbst so gut wie nie erfolgen.

Selbst wenn es in vielen Betrieben, abhängig von der Betriebsgröße, Anlaufstellen zum Schutz und zur Unterstützung Betroffener gibt, ist die Mehrheit der Beschäftigten weder über konkrete Maßnahmen noch über zuständige Ansprechpersonen im Betrieb ausreichend informiert. So gaben in einer offenen Frage nach der Bekanntheit von innerbetrieblichen Maßnahmen und Anlaufstellen geschlechtsunabhängig über 60 Prozent der Befragten an, keine Maßnahmen im Betrieb zu kennen, 30 Prozent war keine präsente Ansprechperson im Betrieb bekannt und nur jeweils fünf bis sieben Prozent können konkrete Maßnahmen wie Betriebsvereinbarungen, Schulungen und Informationsvermittlung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz benennen. Auch das Vorhandensein von Beschwerdestellen bei sexueller Belästigung und Diskriminierung war bei einer direkten Abfrage über 40 Prozent der Betroffenen nicht bekannt.

Hier müsste verstärkt betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit ansetzen, um mehr Informationen über Rechte und innerbetriebliche Ansprechpersonen bzw. Beschwerdestellen an Beschäftigte zu vermitteln, selbst wenn diese faktisch nur in einem Teil der Fälle zur Beendigung der Situationen benötigt und genutzt werden. Auch in den qualitativen Untersuchungsteilen wurde sichtbar, dass interne Anlaufstellen entweder nicht vorhanden sind oder als nicht ausreichend vertrauenswürdig wahrgenommen werden; Betroffene befürchten zum Teil unabsehbare Folgen durch eine Beschwerde für sich und / oder den_die Verursacher_in. Hier müsste mehr Aufklärung über Zuständigkeiten, die Vertraulichkeit der Beratung und über die Folgen einer Beschwerde geleistet werden, wobei Betriebe dabei durchaus Unterstützung durch staatliche Institutionen in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit begrüßen würden. Die Fokusgruppen verweisen insgesamt darauf, dass bestehende Lücken in Bezug auf die interne Öffentlichkeitsarbeit, den Aufbau (branchenspezifischer) externer Anlaufstellen und die Vernetzung von interner und externer Unterstützung und Beratung geschlossen werden müssen. Generell wurde aber die zentrale Verantwortung für

Interventionen zur Beendigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und für deren Prävention bei den Vorgesetzten und Führungskräften gesehen.

Prävention

Grundlegend sind, und darauf verweisen insbesondere die Fokusgruppendiskussionen, präventive Maßnahmen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den Betrieben bereits im Vorfeld zu verhindern. Hier spielt, wie sowohl in den Betroffeneninterviews als auch in den Fokusgruppen deutlich wurde, die Schulung und Haltung von Vorgesetzten eine wesentliche Rolle, ebenso wie die klare Positionierung von Betrieben und Unternehmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, welche in Betriebsvereinbarungen, Richtlinien, Verhaltenskodizes, aber auch in der regelmäßigen betriebsinternen Öffentlichkeitsarbeit vermittelt werden sollte.

Hilfreich scheinen auch Schulungen und Bestärkungsmaßnahmen für Beschäftigte sowie Informationen für besonders gefährdete Gruppen (etwa von Praktikant_innen, Auszubildenden, Reinigungskräften, Bürofachkräften und Pflegepersonal) zu sein. Allerdings dürfe, wie in den Fokusgruppen betont wurde, das Thema nicht individualisiert werden, denn die strukturelle Verantwortung für die Verhinderung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz liege klar bei Vorgesetzten und Betrieben. Diese Haltung wurde in den Fokusgruppen sowohl von Leitungspersonen, männlichen und weiblichen Mitarbeitenden und Betroffenen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie von den Instanzen der Mitarbeitendenvertretung einhellig geteilt. Staatliche Verantwortungsträger sollten Betriebe durch Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit und die Bereitstellung von Schulungen sowie den Auf- und Ausbau interner und externer (branchenspezifischer) Anlaufstellen, welche als wichtige Ergänzung zu internen Anlaufstellen gesehen werden, bei der Prävention stärken und unterstützten. Dies müsse verknüpft werden mit gesamtgesellschaftlichen Präventionsmaßnahmen im Bereich Bildung und Erziehung sowie mit einer breiten und vielfältigen medialen Öffentlichkeitsarbeit zur Aufklärung über und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, um diese nachhaltig zu beenden. Gleichstellungpolitische Maßnahmen zum Abbau von Sexismus, Diskriminierung und ungleichen Geschlechterverhältnissen im Kontext der Arbeit stellen einen weiteren wichtigen Baustein für die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene dar.

Einer weiteren Untersuchung und Klärung der rechtlichen Situation und der geforderten Informations- und Aufklärungs-, Interventions- sowie internen/externen Beratungsarbeit bedarf die Situation in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Die explorativen Befragungen im Rahmen der Lehrforschung konnten zwar aufzeigen, dass in diesem Bereich erste Aktivitäten entwickelt wurden, allerdings wären Gesamtkonzepte unter Einbeziehung der Werkstattbeschäftigten und ihrer Vertretungen noch auszubauen ebenso wie die Klärung der Rechtssicherheit über gesetzliche Verpflichtungen und Strategien zur Sanktionierung bzw. zum Umgang mit belästigenden Personen.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass weitere branchenspezifische Untersuchungen und Strategien zu entwickeln sind und dass sowohl Betriebe und Unternehmen als auch Branchen und Berufsgruppen ein Monitoring im Sinne der kontinuierlichen Beobachtung des Problems und der Wirksamkeit gewählter Maßnahmen und Strategien implementieren sollten. Dadurch könnten bisherige Handlungsschritte und Ziele kritisch geprüft und fortgeschrieben werden.

10. Maßnahmen zur verbesserten Prävention, Intervention und Unterstützung

Wie die Studie gezeigt hat, gibt es durchaus in Unternehmen und bei Betroffenen sowie in der Praxis von internen wie externen Anlaufstellen erfolgreiche Strategien, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, zu sanktionieren und zeitnah zu beenden sowie Betroffene zu unterstützen. Aber es wurden zugleich auch deutliche Schwierigkeiten und Probleme beschrieben, die sich auf spezifische, schwer zu lösende Situationen und Konstellationen bezogen (siehe auch Kapitel 6, 7, 8 und 9). Darüber hinaus zeichnet sich ab, was in der Literatur bereits hervorgehoben wurde. Erforderlich sind ganzheitliche Konzepte, die wirksame betriebliche und gesamtgesellschaftliche Prävention und Intervention, interne und externe Unterstützung und Stärkung für Betroffene sowie die konsequente Sanktionierung gegenüber den Verursachenden umfassen.

Im Folgenden sollen Maßnahmen und Empfehlungen in Bezug auf unterschiedliche Akteur_innen zusammengeführt werden, die sich auf (1) Arbeitgeber_innen, (2) externe Anlaufstellen, (3) Rechtsetzung und Rechtspraxis sowie (4) die gesamtgesellschaftliche Prävention und Ansprache (potenziell) Betroffener beziehen. Mehrere der Maßnahmen wurden auch in anderen Studien (s. Kapitel 3) und durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015, 2019) bereits thematisiert. Die vorliegende Studie baut auf diesen auf und ergänzt sie um Aspekte, Maßnahmen und Empfehlungen, die sich aus den Aussagen von Betroffenen und von verschiedenen institutionellen Akteur_innen im Rahmen der Befragungen ableiten lassen.

10.1 Maßnahmen von Seiten der Arbeitgeber_innen

Zentral verantwortlich für die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die wirksame Intervention, Sanktionierung und Unterstützung Betroffener sind die Betriebe und die dortigen Leitungspersonen. Diese Erkenntnis zieht sich durch alle Teile der Untersuchung. Alle Arbeitgeber_innen sind angehalten, umfassende Konzepte zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzuhalten, die wirkungsvolle Maßnahmen der primären, sekundären und tertiären Prävention umfassen.[45] Diese Verpflichtung ergibt sich einerseits aus dem AGG; andererseits wurde deutlich, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die Betriebe bzw. Unternehmen und deren Mitarbeiter_innen schädigt aufgrund der Auswirkungen auf das Betriebsklima, die gesundheitlichen und psychosozialen Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Folgekosten von reduzierter Leistungsfähigkeit, erhöhten Ausfällen sowie Fluktuation in der Belegschaft. Die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz liegt also auch im Eigeninteresse der Unternehmen. In der Untersuchung konnte gezeigt werden, dass ein konsequentes Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch die Betriebe und deren Leitungspersonen der Schlüssel für die Beendigung und weitgehende Eindämmung des Problems ist.

45 Primäre Prävention bezieht sich auf die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Vorfeld ihrer Entstehung, sekundäre Prävention auf das Eingreifen und die Verhinderung bei und nach akuten Situationen und die tertiäre Prävention auf den nachhaltigen Schutz und die Unterstützung sowie die Rehabilitation.

Sexuelle Belästigung in Betrieben und Unternehmen kann verhindert und beendet werden, wenn die Betriebe die folgenden Maßnahmen einleiten und / oder intensivieren.

- **Die Unternehmensleitung muss eine klare Position gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, unabhängig ob diese von Mitarbeitenden, Führungskräften oder von Kund_innen und Patient_innen ausgeht, einnehmen und diese gegenüber allen Mitarbeitenden vertreten.**

  Dies kann erreicht werden durch:

  - **regelmäßige Information** an die Mitarbeitenden, welche Handlungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfassen und wie diese sich äußern sowie darüber, dass sexuelle Belästigungen, Sexismus und Diskriminierungen im Unternehmen oder Betrieb unerwünscht sind und konsequent sanktioniert werden. Hierbei sollte auch vermittelt werden, wie betriebliche Umfelder und Leitungspersonen reagieren können und müssen und wo Betroffene welche konkrete Unterstützung und Beratung erhalten können. (Dies kann auch in generelle Rundschreiben und Informationen, etwa zur Sicherheit und Gesundheit oder zu generellen Betriebsinformationen und Regelungen integriert werden.)

  - **Verbindliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verhaltenskodizes bzw. Selbstverpflichtungserklärungen,** deren Inhalte allen Mitarbeitenden vermittelt werden. Diese sollten verbindliche Regeln zum geforderten Umgang der Mitarbeitenden, der Führungskräfte und der betriebsinternen Ansprechpersonen mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfassen.
    Die Regelungen sollten im Rahmen betriebsinterner Arbeitsgruppen unter Einbeziehung unterschiedlicher Statusgruppen erarbeitet werden, um den betrieblichen Auseinandersetzungsprozess zu unterstützen. Ihre Formulierung und alltägliche Umsetzung ist zudem auch eine Voraussetzung, um im Falle einer rechtlichen Intervention (Kündigung) den_die Arbeitgeber_in abzusichern, indem alle im Betrieb arbeitenden Personen über die Unzulässigkeit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zu erwartende Konsequenzen informiert sind. Sinnvoll wäre auch, die Regelungen zum Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Arbeitsverträgen und obligatorischen Selbstverpflichtungserklärungen (von Beschäftigten und Leitungspersonen, Kooperations-/ Vertragspartner_innen) sowie als Kriterium bei der Auftragsvergabe zu integrieren.

- **Die Unternehmensleitung muss dafür Sorge tragen, dass Leitungspersonen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konsequent und zeitnah intervenieren und Maßnahmen einleiten, um die Situation zu beenden. Dazu gehört insbesondere, Betroffene zu schützen und Verursacher_innen zur Verantwortung zu ziehen bzw. stufenweise Sanktionen umzusetzen.**

  Um dies zu erreichen, sollten folgende Maßnahmen getroffen werden:

  - **Verpflichtende Schulungen für Leitungs- und Führungskräfte** unter Einbeziehung spezialisierter innerbetrieblicher Anlaufstellen (wie beispielsweise Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Beschwerdestellen), die in regelmäßigen Abständen wiederholt werden (Zielgruppe der Trainings sollten dabei sowohl die mittlere als auch die höhere Leitungsebene sein).

  - **Obligatorische Verpflichtungserklärungen für Leitungs- und Führungskräfte,** in denen die Verantwortung und Verpflichtung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, sowie einzuleitende Schritte und Maßnahmen festgelegt sind (auch im Hinblick auf sexuelle Belästigungen durch Kund_innen und Patient_innen).

- **Vermittlung von geforderten Vorgehensweisen, Verantwortlichkeiten und Sanktionierungsschritten,** die für alle Leitungspersonen eindeutig und verbindlich sind. Dazu gehören die sofortige und zeitnahe Intervention in allen Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die Dokumentation der Fälle, die Rücksprache mit verantwortlichen Anlaufstellen im Betrieb sowie das Einleiten von Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene und von Sanktionen gegenüber den Verursachenden; diese reichen von Ermahnung / Abmahnung und Freistellung bis hin zur Kündigung, in strafrechtlich relevanten Fällen auch der Anzeigeerstattung. Zur Intervention und Sanktionierung sollten auch Möglichkeiten wie die Bereitstellung von Mediationsangeboten, Auflagen zur Gewaltberatung und gezielte Trainingsmaßnahmen für Verursacher_innen sowie Auflagen, die das Risiko für die Fortsetzung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verringern, in Erwägung gezogen werden. Darüber hinaus muss im Nachgang obligatorisch überprüft werden, ob die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nachhaltig beendet werden konnte und ob Betroffene auch vor negativen Folgen geschützt sind (ggf. Fortschreibung von Maßnahmen).

- **Die Unternehmensleitung muss dafür Sorge tragen, dass für Betroffene und Mitarbeitende (z. B. auch Zeug_innen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz) spezifische Ansprechpersonen in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Dabei sollte es einerseits Ansprechpersonen geben, die anonym beraten und die Betroffenen in Beschwerdeverfahren ggf. auch parteiisch unterstützen können. Andererseits sollten analog zu § 13 AGG Ansprechpersonen verfügbar sein, die neutral Beschwerden entgegennehmen können und deren Stellung und Position im Betrieb zeitnahe und erfolgreiche Interventionen zur Beendigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ermöglicht. Dabei ist es wichtig, Beratung und Beschwerde auf unterschiedliche Ansprechpersonen aufzuteilen und neben der offiziellen Beschwerdestelle eine vertrauliche, anonyme Beratung zu ermöglichen, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst.** Im Rahmen der Untersuchung wurde sichtbar, dass folgende Voraussetzungen gegeben sein müssen, damit diese Ansprechpersonen wirkungsvoll beraten bzw. intervenieren können:

  - Die **Ansprechpersonen und Anlaufstellen, die beraten oder Beschwerden bearbeiten, müssen den Rückhalt der Leitung haben** und in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz immer informiert werden. Um ihre Arbeit gut leisten zu können, müssen sie mit ausreichenden zeitlichen / finanziellen Ressourcen ausgestattet sein und für ihre Aufgaben entsprechend qualifiziert und geschult sein.

  - Es muss eine **klar abgestimmte und transparente Aufgaben- und Funktionsbeschreibung** für Beratung (vertraulich / parteilich) und Beschwerde (neutral) bestehen, welche die Befugnisse und Vorgehensweisen für unterschiedliche Fallkonstellationen regelt; diese ist zu verschriftlichen und auch in verpflichtenden Schulungen und an die Mitarbeitenden zu vermitteln.

  - Die vertraulichen **Ansprechpersonen** für die Beratung müssen **unabhängig sowie niedrigschwellig** sein und auch **anonyme Beratung** vorhalten können. Sollte es zu einer offiziellen Beschwerde im Betrieb kommen, sollten die Ansprechpersonen für die Beratung die Betroffenen im Beschwerdeverfahren begleiten können.

  - Die Ansprechpersonen, die als **interne Beschwerdestelle** nach § 13 AGG benannt werden, müssen neutral sein und im Betrieb das Vertrauen der Beschäftigen genießen, da sie Beschwerden objektiv prüfen und Empfehlungen für Maßnahmen / Sanktionen geben müssen. Dafür müssen sie mit **Handlungskompetenzen** ausgestattet sein, um den Sachverhalt ermitteln (z. B. Befragung von Zeug_innen, Anhörung / Befragung der Verursachenden) und prüfen zu können. Befugnisse und Vorgehen der internen Beschwerdestelle sind zur Transparenz und Absicherung zu verschriftlichen und sollten für alle Mitarbeitenden nachvollziehbar sein. **Name und Aufgaben der**

Ansprechpersonen, die beraten und / oder der Beschwerdestelle müssen an alle Mitarbeitenden vermittelt werden.

- Eine Zusammenarbeit mit und **Austausch von Beschwerdestellen, internen Ansprechpersonen zur Beratung und Leitungskräften** zur Beendigung und Lösung der Situationen müssen gegeben und in Beschwerde- / Sanktionsverfahren obligatorisch sein.

- Zudem sollten Möglichkeiten der anonymen Beschwerde implementiert werden, die es Führungskräften und Verantwortlichen ermöglichen, weitere Belästigungen durch strukturelle Maßnahmen zu verhindern.

Die Unternehmensleitung soll in regelmäßigen Abständen ermitteln, ob und welche Probleme im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und andere Formen der Diskriminierung im Betrieb bzw. Unternehmen bestehen und darauf aufbauend im Sinne der Schutz- und Fürsorgepflichten gezielt weitere Maßnahmen zum Schutz und zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einleiten.
Dies könnte auch in Erhebungen und Maßnahmen der betrieblichen Sicherheit und Gesundheitsvorsorge eingebettet sein. Dazu wären folgende Schritte und Maßnahmen weiterführend:

- Eine Bestandsaufnahme kann umgesetzt werden über **regelmäßige anonyme betriebliche Befragungen**[46] **und anonyme Beschwerdemöglichkeiten** (z. B. Kummerkasten) sowie über die Einbeziehung der Einschätzungen von Arbeitnehmendenvertretungen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, vertraulichen Beratungspersonen, der Beschwerdestelle nach § 13 AGG und ggf. weiterer betrieblicher Ansprechpersonen bzw. Anlaufstellen. Durch die Bestandsaufnahme soll identifiziert werden, ob und welche Probleme mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Betrieb vorliegen und welche weiteren Maßnahmen zum Schutz und zur Unterstützung Betroffener zusätzlich entwickelt und implementiert werden müssen.

- **Zielgruppenspezifische Maßnahmen** umfassen:

  (1) die Ansprache und / oder Schulung für Arbeitsbereiche und Zielgruppen mit erhöhtem Belästigungsrisiko sowie die Ansprache von Kund_innen, Patient_innen und Klient_innen zur Unerwünschtheit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

  (2) die gezielte Ansprache, Information und Stärkung von potenziell besonders gefährdeten Zielgruppen (z. B. Trainings und Supervision sowie gezielte Information für Praktikant_innen, Auszubildende, Frauen in untergeordneten Positionen und prekären Beschäftigungssituationen, Frauen in Führungspositionen, männliche / weibliche Pflegekräfte, männliche / weibliche Zielgruppen mit Kunden_innenkontakt und solche in erhöhten Abhängigkeitsverhältnissen)

  (3) die gezielte Ansprache von potenziellen Zeug_innen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Informationen über Möglichkeiten der Unterstützung und Intervention durch Kolleg_innen

  (4) die Entwicklung von präventiven Konzepten und Sicherheitsmaßnahmen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in spezifischen Kontexten zu verhindern und nachhaltig zu beenden; diese müssen auf das jeweilige Arbeitsfeld angepasst sein

46 Hierzu könnten auch die Erhebungsinstrumente der vorliegenden Studie als Online-Befragung eingesetzt werden.

(5) die Vernetzung mit berufsgruppenspezifischen Vereinigungen / Verbänden und externen Partner_innen, wie z. B. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dem Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe oder regionalen Fachberatungsstellen und Gleichstellungsstellen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern, wirkungsvoll zu intervenieren und Betroffene bestmöglich zu unterstützen

- **Die Unternehmensleitung muss primärpräventive Maßnahmen einleiten, die sich auf das Betriebsklima und den respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang in Unternehmen beziehen.**
  Im Rahmen der Untersuchung wurde an mehreren Stellen deutlich, dass die Unternehmenskultur einen maßgeblichen Einfluss auf das Vorhandensein von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat. Unternehmen haben deshalb darauf hinzuwirken, ein Betriebsklima herzustellen, in dem folgende Aspekte gewährleistet sind:

  (1) ein **diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang** zwischen den Geschlechtern

  (2) ein **sexismusfreies Arbeitsklima**

  (3) ein **Grenzen und die Intim- / Privatsphäre wahrender Umgang** zwischen den Mitarbeitenden, unterschiedlichen Arbeitsbereichen, im Verhältnis zu Kund_innen und Auftraggeber_innen sowie zwischen Mitarbeitenden und Leitungspersonen

  (4) ein **diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang,** auch in Bezug auf Rassismus, Behinderung, Religion und / oder Alter (Aufgrund vorhandener Überschneidungen soll ein Bewusstsein für die Relevanz von Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit auf allen Ebenen geschaffen werden.)

  Diese Aspekte sollen sowohl in Schulungen und Informationsmaterial vermittelt als auch durch Leitungspersonen ganz konkret vorgelebt werden. Alle Mitarbeitenden in den Unternehmen und Betrieben sowie Kund_innen und Patient_innen sind regelmäßig darüber zu informieren, dass eine entsprechende Unternehmenskultur gewünscht ist und eine Nichtbeachtung sanktioniert bzw. nicht toleriert wird.

- **Unternehmen sollen mit Unterstützung von Berufsverbänden, politischen Entscheidungsträger_innen und öffentlichen Trägern verpflichtet werden, regelmäßige zielgruppenspezifische und branchenspezifische Schulungen für alle Mitarbeitendengruppen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierungen am Arbeitsplatz durchzuführen.**
  In diesen Schulungen soll Handlungssicherheit und Information an alle Mitarbeitenden vermittelt werden, die ihnen ermöglicht, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen, zu benennen, adäquat auf sie zu reagieren und zu intervenieren, wenn Kolleg_innen von sexueller Belästigung betroffen sind. Diese Schulungen müssen auf die konkreten Bedarfe und Problemstellungen der jeweiligen Branche und Zielgruppe bezogen sein und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Sie können auch betriebsinterne Selbstbehauptungs- und Bestärkungsangebote umfassen und sollten insgesamt positive Leitbilder zum respektvollen und Grenzen wahrenden Umgang miteinander vermitteln.

- **Zur Aufklärung über und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollen Betriebe eine Strategie der regelmäßigen innerbetrieblichen Öffentlichkeitsarbeit entwickeln und umsetzen.**
  Diese soll durch branchenspezifische und Berufsverbände sowie politische Entscheidungsträger_innen und staatliche Akteur_innen (wie das BMFSFJ, das BMAS, die ADS und die Landesverwaltungen) unterstützt und mit vorbereitet werden. Sie umfasst u. a.:

- regelhafte schriftliche Mitteilung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in turnusmäßigen Abständen (Intranet, Newsletter, Broschüre)
- Plakataktionen (auch in Richtung Kund_innen und Patient_innen)
- Thematisierung in Arbeitsbesprechungen und bei Mitarbeiter_innengesprächen
- Information über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Vorgehensweisen sowie Sanktionierung im Betrieb
- Bekanntmachen von internen Beschwerdestellen und Ansprechpersonen für Beratung (und deren Vertraulichkeit und Schweigepflicht)
- persönliche Vorstellung von Ansprechpersonen für Beratung und der Beschwerdestelle auf Betriebsversammlungen o.Ä.
- Ermutigung Betroffener, sich zu beschweren
- Sensibilisierung und Ermutigung, bei Zeug_innenschaft einzugreifen
- Informationen zur Gestaltung von Arbeitsabläufen und betrieblichen Strukturen, sodass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erschwert wird
- vorgefertigte Formulare für Beschwerde wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, um die Beschwerde zu erleichtern
- vorbereitete Formulare und Meldemöglichkeiten für anonyme Beschwerden (z. B. über Intranet)

Jedes Unternehmen sollte die Einzelmaßnahmen in einem umfassenden, verbindlichen Konzept zusammenfassen und deren Wirkungen regelmäßig prüfen und, wo notwendig, anpassen und weiterentwickeln: Dabei könnten standardisierte Checklisten mit erforderlichen Maßnahmen genutzt werden, welche von den Branchen und Berufsverbänden mit Unterstützung der Bundes- und Landesregierungen erarbeitet werden.

10.2 Maßnahmen im Hinblick auf externe Beratungsstellen

Im Rahmen der Studie wurde sichtbar, wie wichtig das Vorhandensein von externen Beratungsstellen ist, gerade auch für jene Betroffene, die sich in schwierigen Situationen befinden, entweder aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen oder weil sie innerhalb des Betriebes befürchten, ihre Anliegen würden nicht vertraulich und unabhängig oder nicht in ihrem Sinne bearbeitet und behandelt werden. Insofern stellen spezialisierte externe Beratungsstellen ein wichtiges eigenständiges Angebot dar, das über innerbetriebliche Anlaufstellen und Ansprechpersonen hinaus zu einer besseren Unterstützung Betroffener und zur Verhinderung fortgesetzter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beitragen kann. Allerdings gibt es bislang hierzu kein flächendeckendes und spezialisiertes Angebot. Folgende Maßnahmen sind zur Umsetzung erforderlich:

- **Spezialisierte und unabhängige Beratungs- und Unterstützungsangebote für weibliche und männliche Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind flächendeckend auf- und auszubauen und finanziell ausreichend auszustatten.**
  Zur Umsetzung können zum einen Kapazitäten in bestehenden Beratungsstellen ausgebaut werden, die über eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erreichen (z. B. über Frauenberatungsstellen und Notrufe sowie das Hilfetelefon und die Beratungsstelle der ADS). Zum anderen sollten zusätzliche Angebote geschaffen und ausgebaut werden, die sich auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierungen am Arbeitsplatz spezialisieren und die ein ganzheitliches Angebot für unterschiedliche Zielgruppen und Geschlechter vorhalten. Es ist sehr wichtig, dass diese unabhängig und anonym beraten und vertraulich im Sinne der Betroffenen agieren können. Zudem sollten sie geschlechter- und diskriminierungskritisch sowie parteilich für Betroffene arbeiten.

- **Gezielt auf- und auszubauen sind zudem branchenbezogene und ganzheitliche Anlaufstellen, da diese zum einen Betroffene besser erreichen und unterstützen und zum anderen passgenauere Angebote für unterschiedliche Berufsfelder und Zielgruppen bereitstellen können.**
  In der Studie wurde sichtbar, dass branchenspezifische externe (bundesweite) Beratungsstellen mit einem ganzheitlichen Ansatz das größte Potenzial haben, Betroffene zu erreichen und von diesen genutzt zu werden. Ein Beispiel guter Praxis hierfür ist Themis, eine unabhängige und überbetriebliche Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche (s. https://themis-vertrauensstelle.de/). Diese branchenspezifischen ganzheitlich arbeitenden Beratungs- und Anlaufstellen bieten sowohl rechtliche als auch allgemeine psychosoziale und psychologisch-therapeutische Beratung und sie können durch ihre Spezialisierung informiert auf Problemlagen in einzelnen Branchen und Berufsfeldern eingehen. Wenn solche branchenspezifischen externen Beratungsstellen von Berufsverbänden und Branchen selbst gegründet, aufgebaut und finanziert würden, erhöht dies ihre Bekanntheit und Anerkennung sowie Sichtbarkeit im Feld. Dies würde auch die Möglichkeit für Rückkoppelungsschleifen und gebündelte Aktionen sowie verbesserte Interventionskonzepte mit und für Branchen- und Berufsverbände eröffnen sowie für Sanktionen, wenn Arbeitgeber_innen ihren Schutz- und Fürsorgepflichten nicht nachkommen. Auch können diese branchenspezifische Bestärkungs- und Coachingmaßnahmen für (potenziell) Betroffene in Einzel- und Gruppensettings vorhalten, die sich an den Erfordernissen der jeweiligen Berufsgruppen orientieren und die Firmen bei Schulungsmaßnahmen unterstützen.

- **Zu prüfen ist, ob und inwiefern unabhängige externe Beratungsstellen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch die Möglichkeit erhalten sollen, mit Interventions- und Kontrollbefugnissen ausgestattet zu werden und unabhängig gegen untätige Betriebe / Unternehmen und / oder andauernd belästigende Personen aktiv werden können und sollen.** Unabhängige externe Beratungsstellen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz müssen befähigt werden, Betroffene bei internen Beschwerdeverfahren zu begleiten. In internen Beschwerdeverfahren und Richtlinien muss daher klargestellt werden, dass Betroffene Unterstützung und Begleitung bei externen Beratungsstellen einholen dürfen.

- **Antidiskriminierungsberatungsstellen und spezialisierte Beratungsstellen für Menschen mit Behinderung, LSBTI*[47] und Menschen mit Migrationshintergrund** müssen weiter **auf- und ausgebaut** werden. Sie sind auch für den Problembereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausreichend zu **sensibilisieren** und hinsichtlich der Interventions-, Präventions- und Beratungsmöglichkeiten zu schulen. Aufgrund der Intersektionalität von Diskriminierungserfahrungen können diese auch bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eine wichtige Anlaufstelle für Betroffene sein und müssen adäquat auf Hilfegesuche reagieren können.

47 LSBTI steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle.

- **Darüber hinaus sind auch Angebote für Verursacher_innen zu schaffen, in denen diese Trainings und Unterstützung erhalten, um ihr Verhalten nachhaltig zu verändern.**
  Diese Angebote sollten von Unternehmen und Gerichten als Auflagen und niedrigschwellige Sanktionierungs- und Interventionsmöglichkeiten genutzt werden. Wirkungsvolle Prävention kann auch im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nur gelingen, wenn das Verhalten von Verursacher_innen nachhaltig verändert wird.

10.3 Maßnahmen im Bereich Rechtsetzung und Rechtspraxis

Die Ergebnisse der Untersuchung verweisen darauf, dass die Regelungen im AGG zwar wichtig im Sinne der Normsetzung sind, dass sie aber in der Praxis so gut wie nicht für eine Rechtsdurchsetzung durch die Betroffenen selbst Anwendung finden. Dies wäre dann unproblematisch, wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betriebsintern weitgehend im Vorfeld verhindert oder durch konsequente Intervention und / oder Sanktionierung beendet werden konnte. In den Daten zeigt sich, dass ein großer Teil der Fälle betriebsintern beendet und gelöst werden konnten. Bei fast einem Drittel der betroffenen Frauen und fast einem Fünftel der betroffenen Männer konnte jedoch durch deren Reaktionen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht beendet werden. Hier müsste weiter analysiert werden, ob es Möglichkeiten gegeben hätte, durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen und Interventionen die Rechte Betroffener durchzusetzen.

In der Rechtsanalyse, aber auch in den Diskussionen der Fokusgruppen deuteten sich an einigen Stellen Lücken sowie Veränderungsbedarfe in Rechtsetzung und Rechtspraxis an, denen durch folgende Maßnahmen begegnet werden sollte.

- **Die derzeitigen Fristen von zwei Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen (auf Schadensersatz und Entschädigung) sowie von drei Monaten für die Klageerhebung müssen verlängert werden.**
  Der festgelegte Zeitraum wird von Betroffenen und Beratungsstellen als nicht ausreichend gesehen. Hinsichtlich der erforderlichen Zeit zur Verarbeitung der Gewalterfahrung und zur Einholung von Rechtsrat und Unterstützungsangeboten müsste diese Frist zur Ermöglichung der Rechtsmobilisierung zumindest auf die für vergleichbare Klagefristen in anderen Rechtsgebieten vorgesehenen sechs Monate verlängert werden.

- **Schutzlücken im Geltungsbereich des AGG sind zu schließen,** z. B. im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Studierenden an Hochschulen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegen Selbständige / Freiberufler_innen, Organmitglieder sowie Menschen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen und / oder Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis. Hier müssten u. a. Hochschulgesetze auf Landesebene und Regelungen für bestimmte Berufe, je nach Zuständigkeit auf Bundes- oder Landesebene, angepasst werden sowie eine Ausweitung des Schutzes vor sexueller Belästigung auf zivilrechtliche Bereiche im AGG erfolgen.

- **Regelung der Haftung des Arbeitgebers bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Dritte:** Hier müsste gesetzlich klargestellt werden, welche (Haftungs-)Pflichten Arbeitgeber_innen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Kund_innen oder Geschäftspartner_innen, aber auch durch Arbeitskolleg_innen haben.

- **Konkretisierung der Verpflichtung zu (präventiven) Maßnahmen der Arbeitgeber_innen und der Umsetzung der innerbetrieblichen Beschwerdestelle gemäß § 13 A sowie zur Verpflichtung zur Erstellung eines Schutzkonzeptes im Rahmen § 12 AGG.**

- **Prüfung der Möglichkeiten von Sanktionen gegenüber Arbeitgeber_innen,** die ihren Schutz- und Fürsorgepflichten nicht ausreichend nachkommen und zu wenig aktiv in der Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind. Diesbezüglich bietet sich insbesondere eine Prüfung der Möglichkeit von Verbandsklagerechten an, um eine angemessene Rechtsdurchsetzung zu gewährleisten.

- **Reduzierung der Hürden für das Leistungsverweigerungsrecht bei Betroffenen, die unzureichend vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden.**

- **Prüfung der Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit des Einsatzes von Verschwiegenheitserklärungen bei Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** sowie der Möglichkeit, diese zu verbieten.

- **Klarstellung für die Praxis der Bundesagentur für Arbeit, dass die Eigenkündigung einer von sexueller Belästigung betroffenen Person, wenn sie beim_bei der Arbeitgeber_in eine Beschwerde eingereicht hat, nicht zu Sperrzeiten bei Bezug von Arbeitslosengeld führen darf. Zudem muss die Rückzahlungspflicht entfallen, wenn eine kostenpflichtige Ausbildung aufgrund sexueller Belästigung abgebrochen wird. Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung müssen das Recht haben, belästigenden Personen nicht weiter ausgesetzt zu sein und zu erwirken, dass sie oder die belästigende Person in eine andere Einrichtung wechseln.**

- **Schulung und Sensibilisierung der Rechtsanwender_innen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, zu Täter_innenstrategien und zu verschiedenen Reaktions- und Verarbeitungsmechanismen von Betroffenen sexualisierter Gewalt,** um Hintergründe besser einschätzen und Betroffene vor Reviktimisierungserfahrungen im Rahmen eines Verfahrens zu schützen. Solche Schulungsmaßnahmen sollten sich auch an Richter_innen richten, um sie für die besonderen Beweisprobleme in Fällen sexueller Belästigung zu sensibilisieren. Sexuelle Belästigungen ereignen sich oft in Vier-Augen-Situationen. Betroffene befinden sich deshalb in der Regel in Beweisnot. Nach der Gesetzesbegründung zum AGG sollen Gerichte deshalb alle Möglichkeiten zur Anhörung und Vernehmung der_des Kläger_in nach der Zivilprozessordung (§§ 141, 448 ZPO) ausnutzen, für den Fall, dass keine Personen zur Verfügung stehen, die die sexuelle Belästigung bezeugen können.

- **Prüfung der Möglichkeit der Gefährderansprache durch die Polizei sowie der Möglichkeit polizeilich verordneter Kontakt- und Annäherungsverbote bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.**

- **Erstellung einer komprimierten Handreichung für Unternehmen zu Verpflichtungen, die sich aus dem AGG in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergeben, die auf der bereits vorhandenen Broschüre der ADS aufbauen und sie fallspezifisch und ggf. branchenspezifisch vertieft.** Diese könnte auch im Rahmen einer Internetpräsenz mit Suchfunktion interaktiv ausgestaltet sein, um eine schnelle Informationsvermittlung zu gewährleisten.

10.4 Gesamtgesellschaftliche Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

An vielen Stellen der Untersuchung hat sich gezeigt, dass ein zentrales Ziel weiterer Maßnahmen neben der betrieblichen Prävention auf die gesamtgesellschaftliche Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fokussieren muss. Hierzu wurden in den Vertiefungsinterviews und Fokusgruppen zahlreiche breitgestreute Ziele und Maßnahmen genannt, die neben der gezielten und zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch gesamtgesellschaftliche und kulturelle Veränderungen einleiten sollen, etwa den Abbau von Sexismus und ungleichen Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern, welche eine wichtige Basis für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz darstellen. Hier wäre auch eine breitere Perspektive auf die Struktur von sexueller Belästigung und dahinter liegenden (geschlechtsspezifischen) Machtunterschieden und Geschlechterstereotypen erforderlich, um langfristig einen Abbau des Problems bewirken zu können.

Folgende Maßnahmen sollten dabei forciert werden:

- **Intensivierung und Verstetigung der Öffentlichkeitsarbeit zu sexueller Belästigung im Allgemeinen und zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Besonderen durch verschiedene Akteur_innen** (Fachverbände und Fachberatungsstellen, Gewerkschaften, Arbeitgeber_innenverbände, öffentliche Verwaltung, Berufsverbände, Regierungen). **Die Öffentlichkeitsarbeit sollte sachlich, abwechslungsreich und zielgruppenangemessen sein. Sie könnte umgesetzt werden über:**
  - **die Nutzung verschiedener Medien:** Plakat- und Postkartenaktionen; Werbespots; Infoscreens in U-Bahnen; Berichte in Medien, Radio, Fernsehen, Social Media etc.
  - die Erstellung von sachlichen und bestärkenden **Handreichungen für Mitarbeitende sowie Leitungspersonen in Betrieben mit Informationen und Handlungsanweisungen**
  - **Auszeichnungen für Unternehmen und Projekte** mit Best-Practice-Modellen
  - **die Erstellung einer Informationsbroschüre und Internetpräsenz, in der Betroffene informiert werden und erfahren, wie sie sich verhalten können** (Die Vertiefungsinterviews und Fokusgruppen der vorliegenden Studie geben umfangreiche Anregungen, welche Informationen diese vermitteln sollten: z. B. Informationen über Formen und Möglichkeiten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen, zu benennen und darauf reagieren zu können, eigene Rechte und Pflichten von Arbeitgeber_innen, Dokumentation und Sicherung von Beweismitteln, Anlauf- und Beratungsstellen sowie Selbstbehauptungs- / Selbstverteidigungstrainings)
  - **Kampagnen zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung bzw. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in öffentlichen Räumen**
  - **Kampagnen zur Sensibilisierung für Diskriminierung, Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie den respektvollen Umgang in der Arbeitswelt** (durch Verbände u. a.)
  - **Öffentlichkeitsarbeit zur Adressierung potenzieller Täter_innen** (Fehlverhalten deutlich machen, Angebote zur Verhaltensänderung kommunizieren)

- **Intensivierung und Verstetigung der Präventions- und Aufklärungsarbeit im gesamtem Bildungsbereich durch:**
  - Präventions- und Aufklärungsarbeit zu sexueller Belästigung in Kindergärten und Schulen
  - Präventions- und Aufklärungsarbeit zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Ausbildung und an Hochschulen
  - Präventions- und Aufklärungsarbeit zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext von Fort- und Weiterbildung

  Etablierung von Fortbildungsportalen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Internet
  Die Präventions- und Aufklärungsarbeit ist durch Verantwortliche und Entscheidungsträger_innen im gesamten Bildungsbereich zu entwickeln und zu implementieren. Dabei können und sollen fachlich qualifizierte Partner_innen einbezogen werden. Für die Verstetigung der Präventionsangebote in Schulen und Universitäten wäre eine feste Verankerung dieser in den Bildungsplänen der Bundesländer und der Hochschulrektorenkonferenz weiterführend.

- **Etablierung von übergreifenden regionalen oder überregionalen Bündnissen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** (Dabei könnten Arbeitgeber_innen, Industrie- und Handelskammern, Politik und Verwaltung aber auch zivilgesellschaftliche Organisationen gemeinsam aktiv werden und für den Einsatz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz werben. Zielführend wäre es, die Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Wettbewerbsvorteil aufzugreifen und in die Imagewerbung einzubinden.)

- **Förderung der Forschung und regelmäßige Bestandsaufnahme** (branchenspezifische Studien, Studien über volkswirtschaftliche Kosten, Studien über Wirkungen und Wirksamkeit von Präventions- und Interventionsmaßnahmen)

Auf Basis dieser Maßnahmenvorschläge sollten Betriebe, Verbände, politische Entscheidungsträger_innen und alle angesprochenen Institutionen Konzepte und Aktionspläne zur stufenweisen Umsetzung entwickeln, Fortschritte regelmäßig prüfen und dokumentieren sowie die Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fortschreiben. Soweit dies möglich ist, sollten alle Akteur_innen hierzu verpflichtet werden.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2018): Ausgewählte Entscheidungen deutscher Gerichte zum Antidiskriminierungsrecht, Stand 31. März 2018, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes / Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg (SUZ) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Vorkommen, Wissensstand und Umgangsstrategien. Berlin.
Internet: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=3, http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Personalverantw.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (letzter Zugriff: September 2019).

Australian Bureau of Statistics (2016): Personal Safety Survey (PSS). Internet: http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/4906.0 (letzter Zugriff: September 2019).

Australian Human Rights Commission (2008): Sexual harassment: serious business. Results of the 2008 Sexual Harassment National Telephone Survey. Internet: https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/serious_business/SHSB_Report2008.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Australian Human Rights Commission (2012): Working without fear: results of the 2012 sexual harassment national telephone survey. Sydney. Internet: https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/survey/SHSR_2012%20Web%20Version%20Final.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Australian Human Rights Comission (2017): Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces. Internet: https://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/document/publication/AHRC_WORKPLACE_SH_2018.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Berghahn, S. / Klapp, M. / Tischbirek, A. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) Berlin, Baden-Baden.

Botros, M. / Dursun, M. (2018): Wie Unternehmen die Opfer im Stich lassen, Report Mainz.
Internet: https://www.swr.de/report/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-wie-unternehmen-die-opfer-im-stich-lassen/-/id=233454/did=21054078/nid=233454/govkv8/index.html (letzter Zugriff: September 2019).

Bowling, N. / Beehr T. (2006): Workplace harassment from the victim's perspective: a theoretical model and meta-analysis, Journal of Applied Psychology 91(5):998-1012., DOI: 10.1037/0021-9010.91.5.998.

Briggs, C. L. (1986): Studies in the social and cultural foundations of language, No. 1. Learning how to ask: A sociolinguistic appraisal of the role of the interview in social science research, New York, NY, US, Cambridge University Press.

Broy, D. (2017): § 3 AGG. – In: Herberger, M. / Martinek, M. / Rüßmann, H. / Weth, S. / Würdinger, M. (Hrsg.): jurisPraxiskommentar-BGB, 8. Auflage, Juris Saarbrücken.

Cantisano, G. / Domínguez, J. / Depolo, M. (2008): Perceived Sexual Harassment at Work: Meta-Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. The Spanish Journal of Psychology, 11(1), 207–218. doi:10.1017/S113874160000425X.

Care (Hrsg.) (2018): New Global Poll: Significant Share of Men Believe Expecting Intimate Interactions, Sex from Employees is OK. Internet: https://www.prnewswire.com/news-releases/new-global-poll-significant-share-of-men-believe-expecting-intimate-interactions-sex-from-employees-is-ok-300611101.html (3.2) (letzter Zugriff: September 2019).

CareerBuilder (Hrsg.) (2018): New CareerBuilder Survey finds 72 percent of workers who experience Sexual Harassment at Work Do Not Report it, Chicago and Atlanta. Internet: http://press.careerbuilder.com/2018-01-19-New-CareerBuilder-Survey-Finds-72-Percent-of-Workers-Who-Experience-Sexual-Harassment-at-Work-Do-Not-Report-it (letzter Zugriff: September 2019).

Chan, D. / Chow, S. / Lam, C. B. / Cheung, S. F. (2008): Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review, Psychology of Women Quarterly, 32(4): 362–376..Internet: https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x (letzter Zugriff: September 2019).

Chen, G. M. / Pain, P. / Chen, V. Y. / Mekelburg, M. / Springer, N. / Trogernen, F. (2018): Women Journalists and Online Harassment. Center for Media Engagement, University of Texas at Austin. Internet: https://mediaengagement.org/wp-content/uploads/2018/04/Report-Women-Journalists-and-Online-Harassment.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

CNBC (2017): All-America Economic Survey. Internet: https://www.cnbc.com/2017/12/19/one-fifth-of-american-adults-have-been-sexually-harassed-at-work.html (letzter Zugriff: September 2019).

dbb Beamtenbund und Tarifunion (2018): Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“ Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen der Bürger. 2018. Umfrage forsa. Internet: https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2018/forsa_2018.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Equality and Human Rights Commission (2018): Turning the tables: Ending sexual harassment at work, Internet: https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/ending-sexual-harassment-at-work.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

European Parliament (2018): Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU. Study for the FEMM committee. Directorate General for International Policies. Policy Department for Citizens´ Rights and Constitutional Affairs. Women´s Rights & Gender Equalitiy. March 2018. Internet: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

FRA, European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Vienna. Internet: http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey (letzter Zugriff: September 2019).

Frohn, D. (2016): „Out im Office?!“ (Was) Hat die sexuelle Identität mit Job und Performance zu tun? Vortrag Hochschule Koblenz 03.05.2016. Internet: https://www.schwulejugend.de/sjk/wp-content/uploads/2016/10/DRUCK_Vortrag-Koblenz-160427_DF.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Gamsjäger, M. (2010): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Gewalt im Geschlechterverhältnis. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2(2), 105–121. Internet: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-394290 (letzter Zugriff: September 2019).

Gieseler, J. (2012): BGB § 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund. – In: Gallner, I. / Mestwerdt, W. / Nägele, S. (Hrsg.): Kündigungsschutzrecht Handkommentar, Nomos, 6. Auflage 2018.

Glammeier, S.: Gruppendiskussionen und dokumentarische Methode in der Forschung zu Gewalt. – In: Helfferich, C. / Kavemann B. / Kindler, H. (Hrsg.) (2016): Forschungsmanual Gewalt. Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien. Wiesbaden, S. 143–159.

Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen (2011): Sexuelle Belästigung und Diskriminierung – Bei uns doch nicht!?, EU Projekt „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“, Aachen.

Graf, N. (2018): Sexual Harassment at Work in the Era of #MeToo. Pew Research Center. Internet: http://www.pewsocialtrends.org/2018/04/04/sexual-harassment-at-work-in-the-era-of-metoo/ (letzter Zugriff: September 2019).

Haller, B. (2017): Junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf. – In: SWS Rundschau, H.1/2017, S. 89–107.

Harwart, J. (2017): § 14 AGG, in: Herberger, M. / Martinek, M. / Rüßmann, H. / Weth, S. / Würdinger, M. (Hrsg.): jurisPraxiskommentar-BGB, Juris Saarbrücken, 8. Auflage 2017.

Hejase, H. (2015): Sexual Harassment in the Workplace: An Exploratory Study from Lebanon. Journal of Management Research. Volume 7. pages: 107–121.Internet: https://www.researchgate.net/publication/271704076_Sexual_Harassment_in_the_Workplace_An_Exploratory_Study_from_Lebanon (letzter Zugriff: September 2019).

Helfferich, C. / Kavemann B. / Kindler, H. (2016): Forschungsmanual Gewalt. Grundlagen der empirischen Erhebung von Gewalt in Paarbeziehungen und sexualisierter Gewalt, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien. Wiesbaden.

Henning, M. A. / Zhou, C. / Hobson, J. / Moir, F. / Adams, P. J. / Hallett, C. / Webster, C. (2017): Workplace harassment among staff in higher education: a systematic review. - In: Asia Pacific Education Review, Dezember 2017, vol. 18, issue 4, S. 521–539.

Hershcovis, M. S. / Barling, J. (2010): Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. Journal of Applied Psychology, 95(5), S. 874–888. Internet: http://dx.doi.org/10.1037/a0020070 (letzter Zugriff: September 2019).

Hesse-Biber, S.N. / Leavy, P. L. Feminist Research Practice, SAGE, Thousand Oaks, 2007.

Hießl, C. / Runggaldier, U. (2014): Grundzüge des europäischen Arbeits- und Sozialrechts. Wien.

Hill E. / Cooper R. / Baird M. / Vromen A. / Probyn E. (2017): Australian Women’s Working Futures. Are we Ready? Internet: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_616211.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Holland, K. J. / Cortina L. M. (2013): When Sexism and Feminism Collide: The Sexual Harassment of Feminist Working Women. – In: Psychologoy of Women Quarterly 37 (2), S.192–208.

Holzbecher, M. / Braszeit, A. / Müller, U. / Plogstedt, S. (1997): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des BMJFFG, Band 260. Kohlhammer. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz.

Hunt, C. M. / Davidson, M. J. / Fielden, S. L. / Hoel, H. (2010): Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model, Personnel Review, Vol. 39 Issue: 5, S. 655–673.

Industrial Psychology Consultants (2018): Survey Report: Sexual Harassment Survey 2018. Zimbabwe. Internet: http://ipcconsultants.com/survey-report-sexual-harassment-survey-2018/ (letzter Zugriff: September 2019).

Kapella, O. / Baierl, A. / Rille-Pfeiffer, C. / Geserick, C. / Schmidt, E. M. (2011): Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld: Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern, Wien, Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien.

Krings, F. / Schär Moser, M. / Mouton, A. (2013): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Bern.

Kümmel, G. (2014): Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr, Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr. Potsdam.

Lembke, U. (2014): Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung. – In: APUZ (08/2014), Bonn, S. 35–40. Internet: http://www.bpb.de/apuz/178676/sexuelle-belaestigung-recht-und-rechtsprechung?p=all (letzter Zugriff 2019).

Lembke, U. (2016): Europäisches Antidiskriminierungsrecht in Deutschland. – In: APUZ 09/2016, Bonn, S. 11–16. Internet: https://www.bpb.de/apuz/221575/europaeisches-antidiskriminierungsrecht-in-deutschland (letzter Zugriff: September 2019).

McLaughlin, H. / Uggen, C. / Blackstone, A. (2017): The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. – In: Gender & Society/Vol 31 No 3, June 2017, S. 333–358.

Meuser, M. / Nagel U. (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. – In: Pickel S. / Pickel G. / Lauth H.-J. / Jahn D. (2009): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen, VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH. Wiesbaden. S. 465–479.

Morral, A. R. / Gore, K. / Schell, T.L. (2015): Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military, Highlights from the 2014 RAND Military Workplace Study. Santa Monica. Internet: https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB9841.html (letzter Zugriff: September 2019).

Nielsen, M. B. / Einarsen, S. (2012): Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. Occupational Medicine, 62, S. 226–228.

Numhauser-Henning, A. / Laulom, S. (2013): Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries: discrimination versus dignity. Luxembourg.

Ormerod, A. J. / Joseph, D. L. / Weitzman, L. M. / Winterrowd, E. (2013): Career issues and challenges viewed through a feminist multicultural lens: Work-life interface and sexual harassment. – In: Enns, C. Z. / Williams, E. N. (Hrsg.), Oxford library of psychology. The Oxford handbook of feminist multicultural counseling psychology (S. 277–303). New York, NY, US: Oxford University Press.

Oertelt-Prigione, S. / Jenner, S. / Djermester, P. / Prügl, J. / Kurmeyer, C. (2018): Prevalence of Sexual Harassment in Academic Medicine, JAMA Internal Medicine.

Oertelt-Prigione, S. / Jenner, S. (2017): Prävention Sexueller Belästigung. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 369.

Patterson, S. (2012): A systematic review of psychological harassment in the workplace: comparing current trends in Canada to Europe. Charlottetown, P.E.I.: University of Prince Edward Island.

Przyborski, A. / Wohlrab-Sahr M. (2009): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenbourg Verlag.

Puchert, R. / Jungnitz, L. / Schrimpf, N. / Schröttle, M. / Mecke, D. / Hornberg, C. (2013): Lebenssituation und Belastung von Männern mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Studie im Auftrag des BMAS.

Reid, B. (2012): Inappropriate Workplace Conduct: Shall Victimization Be Unlawful? Franklin Business & Law Journal, S. 24.

Rone V. E. B. (2018): Survey of the Forest Service Region 5 Regarding Sexual Harassment Methodology, Analysis, and Results, United States Department of Agriculture. Internet: https://www.usda.gov/oig/webdocs/17-028.pdf (letzter Zugriff: September 2019).

Schlachter, M. (2019): AGG § 3 Begriffsbestimmungen. – In: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage 2019.

Schröttle, M. / Müller, U. (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Internet: http://www.bmfsfj.de, Stichwort „Publikationen“ (letzter Zugriff: September 2019).

Schröttle, M. / Hornberg, C. / Glammeier, S. / Sellach, B. / Kavemann, B. / Puhe, H. / Zinsmeister, J. (2012/2013): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen in Deutschland. Eine repräsentative Studie. Forschungsprojekt des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) der Universität Bielefeld im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. (Veröffentlichung der Kurzfassung der Studie 2012; Langfassung 2013. Kurzfassung im Internet unter: http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=186150.html) (letzter Zugriff: September 2019).

Schröttle, M. / Glammeier, S. (2014): Gewalt gegen Mädchen und Frauen im Kontext von Behinderung, Migration und Geschlecht. – In: Wansing, G. / Westphal, M. (Hrsg.): Behinderung und Migration. S. 285–308.

Schröttle, M. / Hornberg, C. (2014): Gewalterfahrungen von in Einrichtungen lebenden Frauen mit Behinderungen. Ausmaß – Risikofaktoren – Prävention. Studie im Auftrag des BMFSFJ.

Schröttle, M. / Fries, S. (2015): Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen im Leben gehörloser Frauen. Ursachen, Risikofaktoren und Prävention. Studie im Auftrag des BMFSFJ.

Settles, I. H. / Harrell, Z. A. T. / Buchanan, N. T. et. al. (2011): Two Types of Sexual Harassment Appraisals. Social Psychology and Personality Science, 2, (6), S. 600–608.

Skinner T. / Hester M. / Malos E., Researching Gender Violence: Feminist Methodology. – In: Action, Willan, 2005.

Sojo, V. E. / Wood, R. E. / Genat, A. E. (2016): Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being, A Meta-Analysis. - In: Psychology of women Quarterly, Vol. 40, Issue 1, 2016, S. 10–40.

Society for Human Resources Management (2018): Harassment-Free Workplace Series: The Executive View. Internet: https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/pages/workplace-sexual-harassment.aspx (letzter Zugriff: September 2019).

SourceMedia (2018): Sexual Harassment in the Professional Workplace. Internet: https://www.sourcemedia.com/news/groundbreaking-study-of-the-professional-workplace-shows-63-percent-of-women-have-experienced-witnessed-or-are-aware-of-sexual-harassment (letzter Zugriff: September 2019).

Spector, P. E. / Zhou, Z. E. / Che, X. X. (2014): Nurse exposure to physical and nonphysical violence, bullying, and sexual harassment: a quantitative review. - In: International Journal of Nursing Studies, 2014 Jan, S. 72–84.

Staudinger, J. von (2018): Einleitung AGG § 1. – In: Staudinger, J. von (Hrsg.) (2018): Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen / Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Sellier-de Gruyter, Berlin.

Staudinger, J. von / Serr, S. (2018): AGG § 12. – In: Staudinger, J. von (Hrsg.) (2018): Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen / Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Sellier-de Gruyter, Berlin.

Steinau-Steinrück, R. von / Schneider, V. (2016): AGG § 15 Entschädigung und Schadensersatz. – In: Boecken, W. / Düwell, F. J. / Diller, M. / Hanau, H.: Gesamtes Arbeitsrecht. Nomos Kommentar.

Strub, S. / Schär Moser, M. (2008): Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG Staatssekretariat für die Wirtschaft SECO (Hrsg.), Bern.

SUZ, Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Vorkommen, Wissensstand und Umgangsstrategien, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.), Berlin.

Tricco, A. C. / Rios, P. / Zarin. W. / Cardoso, R. / Diaz, S. / Nincic, V. / Mascaranhas, A. / Jassemi, S. / Straus, S.E. (2018): Prevention and management of unprofessional behaviour among adults in the workplace: A scoping review. – In: PLoS One 13 (7), eCollection 2018 e0201187.

Topa Cantisano, G. / Morales Domínguez, J. F. / Depolo, M. (2008): Perceived Sexual Harassment at Work: Meta-Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. The Spanish journal of psychology. 11. 207–18. 10.1017/S113874160000425X.

TUC, Trades Union Congress (2016): Still just a bit of banter? – Sexual harassment in the workplace in 2016. London.

USDA, United States Department of Agriculture (2018): Survey of the Forest Service Region 5 Regarding Sexual Harassment, Office of Inspector General Washington, D.C.

YouGov (Hrsg.) (2017): Sexuelle Belästigung gegenüber Frauen: Wo fängt sie an und wo hört sie auf? Internet: https://yougov.de/news/2017/11/09/sexuelle-belastigung-gegenuber-frauen-wo-fangt-sie/ (letzter Zugriff: September 2019).

Wersig, M. (2017): Fälle zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Verlag Barbara Budrich, Opladen & Toronto.

Willness, C. R. / Steel, P. / Lee, K. (2007): A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. – In: Personnel Psychology, Vol 60(1) 2007, S. 127–162.

Anhang

Tabelle A 1: Befragungsteile der Fokusgruppendiskussionen

Planung bei Projektbeginn				Durchführung / Realisierung
Zielgruppe / Art der Befragung	Anzahl der Befragten	Gewinnung der Befragten / Ort der Befragung	Auswertung	
1. Betroffene sexueller Belästigung				
Fokusgruppen mit **a) betroffenen Frauen** **b) betroffenen Männern**	7–9 Teilnehmende	Gewinnung über Vertiefungsinterviews und Aufrufe / Soziale Medien	– Audiomitschnitt und Protokoll – Concept-Map – inhaltsanalytische Auswertung entlang von Themen / Maßnahmen	Da nicht genug männliche Betroffene gefunden werden konnten, die bereit waren, an einer Fokusgruppe teilzunehmen, wurden gezielt männliche Mitarbeitende von Betrieben für eine Fokusgruppe gewonnen, um auch deren Perspektive einzubeziehen. An einer Fokusgruppe nahmen acht betroffene Frauen, an einer anderen Fokusgruppe nahmen vier männliche Mitarbeitende teil, von denen nicht bekannt ist, ob sie Erfahrungen mit SBA gemacht haben.
Fokusgruppen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung mit **a) betroffenen Frauen** **b) betroffenen Männern** **c) Personal und Leitung in Werkstätten** **d) Werkstatträt_innen**	5 Teilnehmende	Gewinnung im Rahmen einer universitären Lehrforschung	– Audiomitschnitt und Protokoll – Concept-Map – inhaltsanalytische Auswertung entlang von Themen / Maßnahmen	Im Rahmen der Lehrforschung zeigte sich, dass es für den explorativen Zugang und aufgrund der Vertraulichkeit sinnvoller war, statt der Fokusgruppen qualitative Interviews mit in Werkstätten arbeitenden Personen und Verantwortlichen durchzuführen.

Planung bei Projektbeginn				Durchführung / Realisierung
2. Externes Unterstützungssystem				
Fokusgruppen mit Vertreter_innen von Unterstützungseinrichtungen mit direkter Beratungs- / Unterstützungserfahrung	9–10 Teilnehmende	Gewinnung über direkte Kontaktierung	– Audiomitschnitt und Protokoll – Concept-Map – inhaltsanalytische Auswertung entlang von Themen / Maßnahmen	An der Fokusgruppe nahmen fünf Vertreterinnen aus Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen teil.
Ausgewählte Betriebe (verschiedene Statusgruppen aus 7–8 Betrieben)				
Fokusgruppen mit Personal- / Betriebsrät_innen sowie Frauenbeauftragten	7–8 Teilnehmende	Gewinnung über direkte Kontaktierung ausgewählter Betriebe	– Audiomitschnitt und Protokoll – Concept-Map – inhaltsanalytische Auswertung entlang von Themen / Maßnahmen	An der Fokusgruppe nahmen drei Gleichstellungsbeauftragte teil; Personal- / Betriebsrät_innen konnten nicht gewonnen werden.
Fokusgruppen mit Leitungspersonen	7–8 Teilnehmende	Gewinnung über direkte Kontaktierung ausgewählter Betriebe	– Audiomitschnitt und Protokoll – Concept-Map – inhaltsanalytische Auswertung entlang von Themen / Maßnahmen	An der Fokusgruppe nahmen sechs Leitungspersonen teil.
Fokusgruppen mit Mitarbeiter_innen ohne Leitungsfunktion	7–8 Teilnehmende	Gewinnung über direkte Kontaktierung ausgewählter Betriebe	– Audiomitschnitt und Protokoll – Concept-Map – inhaltsanalytische Auswertung entlang von Themen / Maßnahmen	An der Fokusgruppe nahmen fünf Mitarbeiterinnen teil.

a) Abweichend vom Ursprungskonzept wurde beschlossen, alle Fokusgruppendiskussionen per Audio- und nicht per Videomitschnitt aufzuzeichnen, um eine größere Offenheit zu ermöglichen. Da die Protokollantin auch die Aufzeichnungen transkribierte, war eine Zuordnung der Aussagen zu den Personen möglich.

A 2 – Leitfäden Fokusgruppen

1. Leitfaden Diskussion mit den von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffenen

→ Begrüßung und Einführung (Zweck, Auftraggeber ADS und Veröffentlichung 2019, Dank, Freiwilligkeit, Aufzeichnung, Datenschutz, Datenschutzerklärung, Dauer ca. zwei Stunden).

→ Das Thema unserer Studie ist „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" – ein Thema, mit dem viele bereits zu tun hatten. Im heutigen Gespräch möchten wir über einen künftig bestmöglichen Umgang mit SBA diskutieren. Dabei geht es vor allem um Möglichkeiten der sinnvollen Unterstützung Betroffener und der Verhinderung und Beendigung von SBA.

→ Ich möchte Sie zunächst bitten, sich kurz vorzustellen. Da wir ein sensibles Thema besprechen und alle Informationen anonymisieren möchten, nennen Sie uns bitte nur den Vornamen, mit dem Sie angesprochen werden möchten und evtl. noch die Branche, in der Sie arbeiten, aber keine Nachnamen und auch nicht den Namen des Unternehmens, für das Sie tätig sind.

→ Zunächst möchten wir sicherstellen, dass wir alle das gleiche meinen, wenn wir über SBA sprechen. Deshalb wäre meine erste Frage an Sie: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
(Optionale Nachfrage: Welche Handlungen verstehen Sie darunter, wo beginnt SBA?)

→ Im Folgenden möchten wir Ihnen eine fiktive Situation beschreiben und Sie bitten, diese Situation zu diskutieren und mögliche Lösungen vorzuschlagen, wie darauf reagiert werden kann.

→ *Frau N. fängt nach dem Studium an, in einem mittelgroßen Unternehmen als Junior-Beraterin zu arbeiten. Das Unternehmen hat einen Frauenanteil von etwa 30 Prozent, allerdings sind die meisten Frauen in der Verwaltung und nur wenige auf der Leitungsebene und als Beraterinnen tätig. Von allen Beratern und Beraterinnen wird erwartet, dass sie mehr als 40 Stunden pro Woche im Büro verbringen und auch öfter gemeinsam auf Geschäftsreisen fahren. Frau N. hört manchmal, wie ihre männlichen Kollegen die Körper von Frauen im Verwaltungsbereich diskutieren. Ihr Körper wird oft angestarrt und sie wird mitunter „zufällig" angefasst, manchmal wird auch der Arm um sie gelegt, was ihr unangenehm ist. Sie sagt aber nichts, weil sie nicht unlocker wirken möchte. Nach einem Betriebsfest fragt sie ein Vorgesetzter, ob sie nachher noch etwas unternehmen und sich eine schöne Nacht machen wollten, was sie ablehnt. Frau N. fühlt sich nach der Situation und im Betrieb zunehmend belästigt, möchte aber nicht riskieren, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Sie überlegt, was sie in dem Fall tun kann.*

→ Was würden Sie Frau N. empfehlen? Wie soll sie sich verhalten? Sie können bei der Diskussion auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, aber auch den Fall unabhängig davon diskutieren.
(Optionale Nachfragen: Soll sie sich an eine dritte Person im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens wenden? Wo kann sie ggf. Unterstützung und Beratung finden? Soll sie sich offiziell bei einer höheren Führungsebene beschweren? Soll sie rechtliche Schritte einleiten?)

→ *(Optionale Nachfrage, falls die TN übereinstimmend davon ausgehen, dass Frau N. nicht aktiv werden sollte: Warum denken Sie, dass Frau N. nicht reagieren sollte? Wie kann die Belästigung beendet werden?)*

→ Vielen Dank für Ihre hilfreichen Vorschläge und Ideen! Im nächsten Teil der Diskussion möchten wir mit Ihnen aufgrund Ihrer Erfahrungen weiter über sinnvolle Maßnahmen zur Verhinderung von SBA und zur Unterstützung Betroffener sprechen. Dazu werden wir einige Themenbereiche besprechen.

→ Was meinen Sie: Mit welchen konkreten Hindernissen, Schwierigkeiten und vielleicht Konflikten sind Betroffene von SBA konfrontiert? Wie schwer oder leicht ist es, auf SBA angemessen zu reagieren?

→ Wie und durch wen können Betroffene aus Ihrer Sicht künftig noch besser unterstützt werden?
(Wie sollten Arbeitskolleg_innen und Vorgesetzte reagieren?
Welche Ansprechpartner_innen innerhalb oder außerhalb des Betriebes sollte es geben? Was sollten diese konkret anbieten? Welche Unterstützungsmaßnahmen sind aus Ihrer Sicht am wichtigsten? Was ist hilfreich, was ist weniger hilfreich? Was fehlt, wo gibt es ggf. Lücken?)

→ Welche Sanktionen oder Maßnahmen soll es aus Ihrer Sicht für Verursacher_innen von SBA geben?
(Wenn keine Vorschläge gemacht werden, werden die im AGG genannten Sanktionen diskutiert).

→ Im Hinblick auf verbesserte Unterstützung und Prävention werden folgende Maßnahmen diskutiert; inwiefern halten Sie diese für sinnvoll oder hilfreich?
Maßnahmen auf Flipchart zeigen und vorlesen:

- → *spezielle Richtlinien zum Umgang mit SBA am Arbeitsplatz*
- → *zielgruppenspezifische Schulungen über Diskriminierungen und SBA für alle MA und Führungskräfte im Unternehmen*
- → *Beschwerdestellen für SBA und Diskriminierungen im Unternehmen oder auch an einer externen Stelle*
- → *Ansprechpersonen oder Vertrauenspersonen für SBA im Unternehmen*
- → *spezifische externe Beratung zu SBA / Unterstützungsangebote*
- → *Betriebsvereinbarungen zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz*

→ Wie schätzen Sie momentan die Möglichkeit ein, sich rechtlich gegen SBA zu wehren? Können sich Ihrer Einschätzung nach Betroffene auf Basis vorhandener Rechte ausreichend gegen SBA zur Wehr setzen?
(Optional: Falls die Kenntnisse im Bereich nicht bestehen, wird eine kurze Erläuterung zu AGG und darin genannten rechtlichen Schritten und Fristen genannt und auf Flipchart gezeigt.
Optionale Fragen: Könnten diese Informationen und die Rechtslage dazu beitragen, dass Betroffene sich künftig mehr über den Rechtsweg gegen SBA zur Wehr setzen? Was könnte oder sollte hier getan werden, z. B. durch Gesetzgeber und Politik, aber auch vielleicht in der Praxis der Gerichte?)

→ Gibt es aus Ihrer Sicht ausreichend Informationen darüber, was bei SBA von den Betroffenen und Arbeitgeber_innen getan werden kann?
(Nachfragen: Wie müsste aus Ihrer Sicht Öffentlichkeitsarbeit konkret aussehen? Wie können unterschiedliche Zielgruppen erreicht und unterstützt werden?)

→ Gibt es aus Ihrer Sicht noch weitere Aspekte / Themen, die nicht angesprochen wurden, die Sie aber im Hinblick auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als wichtig ansehen und hinzufügen möchten?

→ Abschluss und Danksagung; ggf. Vermittlung von Unterstützung.
(„Falls nach der heutigen Diskussion unangenehme Gefühle und Erinnerungen an Situationen hochkommen, können Sie sich an die folgenden Stellen wenden: Flyer mit Information zeigen und ggf. mitgeben; nehmen Sie sich gerne beim Rausgehen die Flyer mit Informationen über diese Angebote. Sie können uns aber auch gerne anrufen, wenn Sie noch weitere Kommentare, Gedanken oder Fragen haben".)

2. Leitfaden Externes Unterstützungssystem

→ Begrüßung und Einführung (Zweck, Auftraggeber ADS und Veröffentlichung 2019, Dank, Freiwilligkeit, Aufzeichnung, Datenschutz, Datenschutzerklärung, Dauer ca. 2,5 bis drei Stunden).

→ Das Thema unserer Studie ist „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", ein Thema, mit dem viele bereits zu tun hatten. Im heutigen Gespräch geht es vor allem um Möglichkeiten der sinnvollen Unterstützung Betroffener und der Prävention.

→ Ich möchte Sie jetzt bitten, sich kurz vorzustellen. Nennen Sie bitte den Namen, mit dem Sie angesprochen werden möchten und den Namen und Schwerpunkt der Arbeit Ihrer Organisation.

→ Zuerst möchten wir sicherstellen, dass wir alle das gleiche meinen, wenn wir über SBA sprechen. Deshalb wäre meine erste Frage an Sie: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? *(Optional: Welche Handlungen verstehen Sie darunter, wo beginnt SBA?)*

→ Im Folgenden möchten wir Ihnen eine fiktive Situation beschreiben und Sie bitten, diese Situation zu diskutieren und mögliche Lösungen für die betroffene Person vorzuschlagen.

→ *Frau N. fängt nach dem Studium an, in einem mittelgroßen Unternehmen als Junior-Beraterin zu arbeiten. Das Unternehmen hat einen Frauenanteil von etwa 30 Prozent, allerdings sind die meisten Frauen in der Verwaltung und nur wenige auf der Leitungsebene und als Beraterinnen tätig. Von allen Beratern und Beraterinnen wird erwartet, dass sie mehr als 40 Stunden pro Woche im Büro verbringen und auch öfter gemeinsam auf Geschäftsreisen fahren. Frau N. hört manchmal, wie ihre männlichen Kollegen die Körper von Frauen im Verwaltungsbereich diskutieren. Ihr Körper wird oft angestarrt und sie wird mitunter „zufällig" angefasst, manchmal wird auch der Arm um sie gelegt, was ihr unangenehm ist. Sie sagt aber nichts, weil sie nicht unlocker wirken möchte. Nach einem Betriebsfest fragt sie ein Vorgesetzter, ob sie nachher noch etwas unternehmen und sich eine schöne Nacht machen wollten, was sie ablehnt. Frau N. fühlt sich nach der Situation und im Betrieb zunehmend belästigt, möchte aber nicht riskieren, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Sie überlegt, was sie in dem Fall tun kann.*

→ Was würden Sie Frau N. empfehlen? Wie soll sie sich verhalten? Sie können bei der Diskussion auf eigene Erfahrungen in der Beratung und Unterstützung Betroffener zurückgreifen, aber auch den Fall unabhängig davon diskutieren.
(Optionale Nachfragen: Soll sie sich an eine dritte Person im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens wenden? Wo kann sie Unterstützung und Beratung finden? Soll sie sich offiziell bei einer höheren Führungsebene beschweren? Soll sie rechtliche Schritte einleiten?)

Vielen Dank für die hilfreichen Vorschläge! Jetzt möchten wir noch weiter über die Arbeit Ihrer Organisation im Bereich der Prävention und Beratung bei SBA sprechen.

→ Mit welchen Situationen der SBA setzt sich Ihre Organisation bzw. setzen Sie sich in Ihrer Arbeit auseinander? Welche Betroffenengruppen kommen zu Ihnen in die Beratung?

→ Wie können Betroffene darin unterstützt werden, Situationen von SBA zu beenden oder sich dagegen zur Wehr zu setzen?
(Optional: eine Beratungsstelle aufzusuchen bzw. SBA Vorgesetzten oder Dritten zu melden?)

→ Unter welchen Umständen beschweren sich oder melden Betroffene SBA und unter welchen nicht?
(Optionale Nachfrage: Mit welchen konkreten Hindernissen, Schwierigkeiten und vielleicht auch Konflikten sind Betroffene von SBA konfrontiert? Wie können Betroffene darin unterstützt werden, eine Beratungsstelle aufzusuchen bzw. SBA zu melden?)

→ Wo gibt es Grenzen der Unterstützungsmöglichkeiten: rechtlich oder in Bezug auf Ressourcen?

→ Im Hinblick auf verbesserte Unterstützung und Prävention werden mehrere Maßnahmen diskutiert; inwiefern halten Sie diese für sinnvoll oder hilfreich?
(Maßnahmen auf Flipchart zeigen und vorlesen):

- → *spezielle Richtlinien zum Umgang mit SBA am Arbeitsplatz*
- → *zielgruppenspezifische Schulungen über Diskriminierungen und SBA für alle MA und Führungskräfte im Unternehmen*
- → *Beschwerdestellen für SBA und Diskriminierungen im Unternehmen oder an einer externen Stelle*
- → *Ansprechpersonen oder Vertrauenspersonen für SBA im Unternehmen*
- → *spezifische externe Beratung zu SBA / Unterstützungsangebote*
- → *Arbeitskreis für Bedrohungsmanagement im Unternehmen*
- → *Betriebsvereinbarungen zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz*

Welche der Maßnahmen halten Sie vor dem Hintergrund Ihrer eigenen fachlichen Erfahrungen für sinnvoll und weiterführend und warum? Welche weiteren Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht sinnvoll?

→ Wie wird von Seiten der Arbeitgeber_innen mit Fällen von SBA umgegangen? Gibt es typische Reaktionsmuster? Gibt es Best-Practice-Verfahren in Bezug auf Arbeitgeber_innen, die Ihnen bekannt sind?

→ Welche Sanktionen soll es aus Ihrer Sicht für Verursacher_innen von SBA geben?
(Wenn keine Vorschläge gemacht werden, werden die im AGG genannten Sanktionen diskutiert).

- → Welche Probleme gibt es im Bereich des rechtlichen Schutzes und der Klagemöglichkeiten und wie können diese ggf. gelöst werden?

- → Welche Empfehlungen würden Sie an folgende Gruppen richten?
  Flipchart verwenden und antworten notieren:

  - → Betroffene

  - → Kolleg_innen

  - → Arbeitgeber_innen und Vorgesetzte

  - → Betriebsrät_innen, Gleichstellungsbeauftragte oder Verantwortliche einer Beschwerdestelle?

- → Gibt es jetzt aus Ihrer Sicht noch Aspekte / Themen, die nicht angesprochen wurden, die Sie aber im Hinblick auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als wichtig ansehen und hinzufügen möchten?

- → Abschluss und Danksagung

3. Leitfaden Diskussion in den ausgewählten Betrieben – Leitungsebene

- → Begrüßung und Einführung (Zweck, Auftraggeber ADS und Veröffentlichung 2019, Dank, Freiwilligkeit, Aufzeichnung, Datenschutz, Datenschutzerklärung, Dauer ca. 2,5 bis drei Stunden).

- → Das Thema unserer Studie ist „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" – ein Thema, mit dem viele bereits zu tun hatten. Im heutigen Gespräch möchten wir über einen künftig bestmöglichen Umgang mit SBA diskutieren. Dabei geht es vor allem um Möglichkeiten der verbesserten Unterstützung Betroffener und der Verhinderung und Beendigung von SBA.

- → Ich möchte Sie zunächst bitten, sich kurz vorzustellen. Da wir ein sensibles Thema besprechen und anonym bleiben möchten, nennen Sie uns bitte nur den Vornamen, mit dem Sie angesprochen werden möchten und evtl. noch die Branche, in der Sie arbeiten, aber keine Nachnamen und auch nicht den Namen des Unternehmens, für das Sie tätig sind.

- → Zuerst möchten wir sicherstellen, dass wir alle das gleiche meinen, wenn wir über SBA sprechen. Deshalb wäre meine erste Frage an Sie: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? *(Optionale Nachfrage: Welche Handlungen verstehen Sie darunter, wo beginnt SBA?)*

- → Im Folgenden möchten wir Ihnen eine fiktive Situation beschreiben und Sie bitten, diese Situation zu diskutieren und mögliche Lösungen vorzuschlagen, wie darauf reagiert werden kann.

- → *Frau N. fängt nach dem Studium an, in einem mittelgroßen Unternehmen als Junior-Beraterin zu arbeiten. Das Unternehmen hat einen Frauenanteil von etwa 30 Prozent, allerdings sind die meisten Frauen in der Verwaltung und nur wenige auf der Leitungsebene und als Beraterinnen tätig. Von allen Beratern und Beraterinnen wird erwartet, dass sie mehr als 40 Stunden pro Woche im Büro verbringen und auch öfter gemeinsam auf Geschäftsreisen fahren. Frau N. hört manchmal, wie ihre männlichen*

Kollegen die Körper von Frauen im Verwaltungsbereich diskutieren. Ihr Körper wird oft angestarrt und sie wird mitunter „zufällig" angefasst, manchmal wird auch der Arm um sie gelegt, was ihr unangenehm ist. Sie sagt aber nichts, weil sie nicht unlocker wirken möchte. Nach einem Betriebsfest fragt sie ein Vorgesetzter, ob sie nachher noch etwas unternehmen und sich eine schöne Nacht machen wollten, was sie ablehnt. Frau N. fühlt sich nach der Situation und im Betrieb zunehmend belästigt, möchte aber nicht riskieren, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Sie überlegt, was sie in dem Fall tun kann.

→ Was würden Sie Frau N. empfehlen? Wie soll sie sich verhalten? Sie können bei der Diskussion auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, aber auch den Fall unabhängig davon diskutieren.
(Optionale Nachfragen: Soll sie sich an eine dritte Person im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens wenden? Wo kann sie ggf. Unterstützung und Beratung finden? Soll sie sich offiziell bei einer höheren Führungsebene beschweren? Soll sie rechtliche Schritte einleiten?)

→ *(Optionale Nachfrage, falls die TN übereinstimmend davon ausgehen, dass Frau N. nicht aktiv werden sollte: Warum denken Sie, dass Frau N. nicht reagieren sollte? Wie kann die Belästigung beendet werden?)*

→ Vielen Dank für die hilfreichen Vorschläge! Im kommenden Teil der Diskussion möchten wir mit Ihnen weiter über Maßnahmen der Beendigung und Verhinderung von SBA sprechen. Falls Situationen der SBA in Ihrem Unternehmen noch nicht vorkamen, kann die Diskussion über die existierenden Strukturen und eventuell geplanten Maßnahmen gegen SBA geführt werden. Dazu werden wir einige Themenbereiche besprechen.

→ Sind Ihnen Situationen wie die oben beschriebene in Ihrem Unternehmen bekannt? Können Sie evtl. beispielhafte Situationen der SBA aus Ihrem Unternehmen nennen und wie im Unternehmen darauf reagiert wird?
(Optionale Nachfragen: Welche Reaktion gab es von Kolleg_innen? Von Vorgesetzten? Von Gleichstellungsbeauftragten? Evtl. anderen Beteiligten? Falls keine Erfahrungen: Im Falle von SBA: Was wäre für Sie ein sinnvolles Vorgehen bzw. welches Vorgehen wäre in Ihrer Firma wahrscheinlich?)

→ Wann bzw. in welchen Fällen würden Sie als Arbeitgeber_innen rechtliche Schritte gegen die verursachende Person einleiten und mit welchen Maßnahmen – auch jenseits rechtlicher Maßnahmen – würden Sie sanktionieren bzw. SBA zu verhindern versuchen?

→ Welche Maßnahmen gegen SBA sind aus Ihrer Sicht generell hilfreich? Welche Maßnahmen gegen SBA gibt es in Ihrem Unternehmen und was könnte darüber hinaus noch sinnvoll sein? Was fehlt dazu aus Ihrer Perspektive noch?

→ Im Hinblick auf verbesserte Unterstützung und Prävention werden mehrere Maßnahmen diskutiert; inwiefern halten Sie diese für sinnvoll oder hilfreich?
Maßnahmen auf Flipchart zeigen und vorlesen:

→ *spezielle Richtlinien zum Umgang mit SBA am Arbeitsplatz*

→ *zielgruppenspezifische Schulungen über Diskriminierungen und SBA für alle MA und Führungskräfte im Unternehmen*

→ *Beschwerdestellen für SBA und Diskriminierungen im Unternehmen oder an einer externen Stelle*

- → *Ansprechpersonen oder Vertrauenspersonen für SBA im Unternehmen*
- → *spezifische externe Beratung zu SBA / Unterstützungsangebote*
- → *Arbeitskreis für Bedrohungsmanagement im Unternehmen*
- → *Betriebsvereinbarungen zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz*

→ Welche dieser Maßnahmen halten Sie vor dem Hintergrund Ihrer eigenen Erfahrungen als Leitungsperson für sinnvoll und weiterführend? (Warum?)

→ Welche Sanktionen soll es aus Ihrer Sicht für Verursacher_innen von SBA geben? *(Optional: Wenn keine Vorschläge gemacht werden, werden die im AGG genannten Sanktionen diskutiert).*

→ Haben Sie noch weitere Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf die betriebliche Praxis und die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie mögliche Unterstützungssysteme?
(Optional: Falls die Kenntnisse im Bereich nicht bestehen, wird eine kurze Erläuterung über das AGG gegeben und die darin genannten rechtlichen Schritte und Vorgaben genannt und diskutiert).

→ Welche Hilfestellungen / Unterstützungen benötigen Arbeitgeber_innen, wenn sie gegen SBA vorgehen und ihren gesetzlichen Pflichten in Hinblick auf SBA nachkommen wollen?

→ Zum Schluss komme ich noch zum Thema Information und Öffentlichkeitsarbeit: Ist aus Ihrer Sicht mehr innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit erforderlich und wenn ja, für wen (Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsrat etc.) bzw. wie könnte diese konkret aussehen?

→ Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte / Themen, die nicht angesprochen wurden, die Sie aber in Hinblick auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als wichtig ansehen und hinzufügen möchten?

→ Abschluss und Danksagung; ggf. Vermittlung von Unterstützung *(„Falls nach der heutigen Diskussion unangenehme Gefühle und Erinnerungen an Situationen hochkommen, können Sie sich an die folgenden Stellen wenden, Flyer mit Information mitgeben; nehmen Sie sich gerne beim Rausgehen die Flyer mit Informationen über diese Organisationen.“)*

4. Leitfaden Diskussion in den ausgewählten Betrieben – Frauenbeauftragten / Betriebsräte / Personalräte / Gleichstellungsbeauftragte

→ Begrüßung und Einführung (Zweck, Auftraggeber ADS und Veröffentlichung 2019, Dank, Freiwilligkeit, Aufzeichnung, Datenschutz, Datenschutzerklärung, Dauer ca. 2,5 bis drei Stunden).

→ Das Thema unserer Studie ist „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ – ein Thema, mit dem viele bereits zu tun hatten. Im heutigen Gespräch möchten wir über einen künftig bestmöglichen Umgang mit SBA diskutieren. Dabei geht es vor allem um Möglichkeiten der verbesserten Unterstützung Betroffener und der Verhinderung und Beendigung von SBA.

→ Ich möchte Sie zunächst bitten, sich kurz vorzustellen. Da wir ein sensibles Thema besprechen und anonym bleiben möchten, nennen Sie uns bitte nur den Vornamen, mit dem Sie angesprochen werden möchten und evtl. noch die Branche, in der Sie arbeiten, aber keine Nachnamen und auch nicht den Namen des Unternehmens, für das Sie tätig sind.

→ Zuerst möchten wir sicherstellen, dass wir alle das gleiche meinen, wenn wir über SBA sprechen. Deshalb wäre meine erste Frage an Sie: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? *(Optionale Nachfrage: Welche Handlungen verstehen Sie darunter, wo beginnt SBA?)*

→ Im Folgenden möchten wir Ihnen eine fiktive Situation beschreiben und Sie bitten, diese Situation zu diskutieren und mögliche Lösungen vorzuschlagen, wie darauf reagiert werden kann.

→ *Frau N. fängt nach dem Studium an, in einem mittelgroßen Unternehmen als Junior-Beraterin zu arbeiten. Das Unternehmen hat einen Frauenanteil von etwa 30 Prozent, allerdings sind die meisten Frauen in der Verwaltung und nur wenige auf der Leitungsebene und als Beraterinnen tätig. Von allen Beratern und Beraterinnen wird erwartet, dass sie mehr als 40 Stunden pro Woche im Büro verbringen und auch öfter gemeinsam auf Geschäftsreisen fahren. Frau N. hört manchmal, wie ihre männlichen Kollegen die Körper von Frauen im Verwaltungsbereich diskutieren. Ihr Körper wird oft angestarrt und sie wird mitunter „zufällig" angefasst, manchmal wird auch der Arm um sie gelegt, was ihr unangenehm ist. Sie sagt aber nichts, weil sie nicht unlocker wirken möchte. Nach einem Betriebsfest fragt sie ein Vorgesetzter, ob sie nachher noch etwas unternehmen und sich eine schöne Nacht machen wollten, was sie ablehnt. Frau N. fühlt sich nach der Situation und im Betrieb zunehmend belästigt, möchte aber nicht riskieren, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Sie überlegt, was sie in dem Fall tun kann.*

→ Was würden Sie Frau N. empfehlen? Wie soll sie sich verhalten? Sie können bei der Diskussion auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, aber auch den Fall unabhängig davon diskutieren. *(Optionale Nachfragen: Soll sie sich an eine dritte Person im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens wenden? Wo kann sie ggf. Unterstützung und Beratung finden? Soll sie sich offiziell bei einer höheren Führungsebene beschweren? Soll sie rechtliche Schritte einleiten?*

  → *Optionale Nachfrage, falls die TN übereinstimmend davon ausgehen, dass Frau N. nicht aktiv werden sollte: Warum denken Sie, dass Frau N. nicht reagieren sollte? Wie kann die Belästigung beendet werden?)*

Vielen Dank für die hilfreichen Vorschläge! Im kommenden Teil der Diskussion möchten wir mit Ihnen weiter über Maßnahmen der Bekämpfung und Prävention von SBA sprechen. Falls Situationen der SBA in Ihrem Unternehmen noch nicht vorkamen, kann die Diskussion über die existierenden Strukturen und eventuell geplante Maßnahmen gegen SBA geführt werden. Dazu werden wir einige Themenbereiche besprechen.

→ Sind Ihnen Situationen wie die oben beschriebene in Ihrem Unternehmen bekannt? Können Sie evtl. beispielhafte Situationen der SBA aus Ihrem Unternehmen nennen und wie im Unternehmen darauf reagiert wurde? *(Optionale Nachfragen: Welche Reaktion gab es von Kolleg_innen? Vorgesetzten? Gleichstellungsbeauftragten? Evtl. anderen Beteiligten? Gab es unterschiedliche Reaktionen von männlichen und weiblichen Personen in Unternehmen? Falls keine Erfahrungen: Was wäre für Sie ein sinnvolles Vorgehen gegen SBA bzw. welches Vorgehen wäre in Ihrer Firma wahrscheinlich?)*

→ Welche Maßnahmen gegen SBA sind aus Ihrer Sicht generell hilfreich? Welche Maßnahmen gegen SBA gibt es in Ihrem Unternehmen und was könnte darüber hinaus noch sinnvoll sein? Was fehlt dazu aus Ihrer Perspektive noch?

- → Wie sehen Sie die Rolle der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten im Kontext von SBA? *(Optionale Nachfrage: Sehen Sie sich als Ansprechpersonen und Beratende oder auch als aktiv Agierende, z. B. im Sinne einer Beschwerdestelle?)*

- → Im Hinblick auf verbesserte Unterstützung und Prävention werden mehrere Maßnahmen diskutiert; inwiefern halten Sie diese für sinnvoll oder hilfreich?
  Maßnahmen auf Flipchart zeigen und vorlesen:

  - → *spezielle Richtlinien zum Umgang mit SBA am Arbeitsplatz*
  - → *zielgruppenspezifische Schulungen über Diskriminierungen und SBA für alle MA und Führungskräfte im Unternehmen*
  - → *Beschwerdestellen für SBA und Diskriminierungen im Unternehmen oder an einer externen Stelle*
  - → *Ansprechpersonen oder Vertrauenspersonen für SBA im Unternehmen*
  - → *spezifische externe Beratung zu SBA / Unterstützungsangebote*
  - → *Arbeitskreis für Bedrohungsmanagement im Unternehmen*
  - → *Betriebsvereinbarungen zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz*

- → Welche dieser Maßnahmen halten Sie vor dem Hintergrund Ihrer eigenen Erfahrungen für sinnvoll und weiterführend? (Warum?)

- → Welche Sanktionen soll es aus Ihrer Sicht für Verursacher_innen von SBA geben?
  (Wenn keine Vorschläge gemacht werden, werden die im AGG genannten Sanktionen diskutiert).

- → Haben Sie noch weitere Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf die betriebliche Praxis und die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Angebote des Unterstützungssystems? *(Optional: Falls die Kenntnisse im Bereich nicht bestehen, wird eine kurze Erläuterung zum AGG gegeben und darin genannte rechtlichen Schritte und Fristen diskutiert).*

- → Welche Hilfestellungen / Unterstützungen benötigen Sie in Ihrer Funktion, wenn Sie gegen SBA vorgehen und den gesetzlichen Pflichten in Hinblick auf SBA nachkommen wollen?

- → Zum Schluss komme ich noch zum Thema Information und Öffentlichkeitsarbeit: Ist aus Ihrer Sicht mehr innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit erforderlich und wenn ja, für wen (Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsrat etc.) bzw. wie könnte diese konkret aussehen?

- → Gibt es jetzt aus Ihrer Sicht noch Aspekte / Themen, die nicht angesprochen wurden, die Sie aber in Hinblick auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als wichtig ansehen und hinzufügen möchten?

- → Abschluss und Danksagung; ggf. Vermittlung von Unterstützung *(„Falls nach der heutigen Diskussion unangenehme Gefühle und Erinnerungen an Situationen hochkommen, können Sie sich an die folgenden Stellen wenden, Flyer mit Information mitgeben; nehmen Sie sich gerne beim Rausgehen die Flyer mit Informationen über diese Organisationen.“)*

5. Leitfaden Diskussion in den ausgewählten Betrieben – Mitarbeiter_innen ohne Leitungsfunktion

→ Begrüßung und Einführung (Zweck, Auftraggeber ADS und Veröffentlichung 2019, Dank, Freiwilligkeit, Aufzeichnung, Datenschutz, Datenschutzerklärung, Dauer ca. 2,5 bis drei Stunden).

→ Das Thema unserer Studie ist „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" – ein Thema, mit dem viele bereits zu tun hatten. Im heutigen Gespräch möchten wir über einen künftig bestmöglichen Umgang mit SBA diskutieren. Dabei geht es vor allem um Möglichkeiten der verbesserten Unterstützung Betroffener und der Verhinderung und Beendigung von SBA.

→ Ich möchte Sie zunächst bitten, sich kurz vorzustellen. Da wir ein sensibles Thema besprechen und anonym bleiben möchten, nennen Sie uns bitte nur den Vornamen, mit dem Sie angesprochen werden möchten und evtl. noch die Branche, in der Sie arbeiten, aber keine Nachnamen und auch nicht den Namen des Unternehmens, für das Sie tätig sind.

→ Zuerst möchten wir sicherstellen, dass wir alle das gleiche meinen, wenn wir über SBA sprechen. Deshalb wäre meine erste Frage an Sie: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? *(Optionale Nachfrage: Welche Handlungen verstehen Sie darunter, wo beginnt SBA?)*

→ Im Folgenden möchten wir Ihnen eine fiktive Situation beschreiben und Sie bitten, diese Situation zu diskutieren und mögliche Lösungen vorzuschlagen, wie darauf reagiert werden kann.

→ *Frau N. fängt nach dem Studium an, in einem mittelgroßen Unternehmen als Junior-Beraterin zu arbeiten. Das Unternehmen hat einen Frauenanteil von etwa 30 Prozent, allerdings sind die meisten Frauen in der Verwaltung und nur wenige auf der Leitungsebene und als Beraterinnen tätig. Von allen Beratern und Beraterinnen wird erwartet, dass sie mehr als 40 Stunden pro Woche im Büro verbringen und auch öfter gemeinsam auf Geschäftsreisen fahren. Frau N. hört manchmal, wie ihre männlichen Kollegen die Körper von Frauen im Verwaltungsbereich diskutieren. Ihr Körper wird oft angestarrt und sie wird mitunter „zufällig" angefasst, manchmal wird auch der Arm um sie gelegt, was ihr unangenehm ist. Sie sagt aber nichts, weil sie nicht unlocker wirken möchte. Nach einem Betriebsfest fragt sie ein Vorgesetzter, ob sie nachher noch etwas unternehmen und sich eine schöne Nacht machen wollten, was sie ablehnt. Frau N. fühlt sich nach der Situation und im Betrieb zunehmend belästigt, möchte aber nicht riskieren, ihre Arbeitsstelle zu verlieren. Sie überlegt, was sie in dem Fall tun kann.*

→ Was würden Sie Frau N. empfehlen? Wie soll sie sich verhalten? Sie können bei der Diskussion auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, aber auch den Fall unabhängig davon diskutieren. *(Optionale Nachfragen: Soll sie sich an eine dritte Person im Unternehmen oder außerhalb des Unternehmens wenden? Wo kann sie ggf. Unterstützung und Beratung finden? Soll sie sich offiziell bei einer noch höheren Führungsebene beschweren? Soll sie rechtliche Schritte einleiten?*

  → *Optionale Nachfrage, falls die TN übereinstimmend davon ausgehen, dass Frau N. nicht aktiv werden sollte: Warum denken Sie, dass Frau N. nicht reagieren sollte? Wie kann die Belästigung beendet werden?)*

Vielen Dank für die hilfreichen Vorschläge! Im nächsten Teil der Diskussion möchten wir mit Ihnen weiter über Maßnahmen der Bekämpfung und Verhinderung von SBA sprechen. Falls Situationen der SBA in Ihrem Unternehmen noch nicht vorkamen, kann die Diskussion über die existierenden Strukturen und geplanten Maßnahmen gegen SBA geführt werden. Dazu werden wir einige Themenbereiche besprechen.

- → Sind Ihnen Situationen wie die oben beschriebene in Ihrem Unternehmen bekannt? Können Sie evtl. beispielhafte Situationen der SBA aus Ihrem Unternehmen nennen und wie im Unternehmen darauf reagiert wurde? *(Optionale Nachfragen: Welche Reaktion gab es von Kolleg_innen? Vorgesetzten? Gleichstellungsbeauftragten? Evtl. anderen Beteiligten? Gab es unterschiedliche Reaktionen von männlichen und weiblichen Personen in Unternehmen? Falls keine Erfahrungen: Was wäre für Sie ein sinnvolles Vorgehen bzw. welches Vorgehen wäre in Ihrer Firma wahrscheinlich?)*

- → Welche Maßnahmen gegen SBA finden Sie als Mitarbeiter_in hilfreich? Was funktioniert in Ihrem Unternehmen? Was fehlt eventuell im Unternehmen noch?

- → Welche Verantwortung sollen Ihrer Meinung nach Führungskräfte beim Schutz und beim Einsatz gegen SBA übernehmen?

- → Wie sollten sich Ihrer Einschätzung nach Kolleg_innen verhalten, die davon erfahren?

- → Im Hinblick auf verbesserte Unterstützung und Prävention werden mehrere Maßnahmen diskutiert; inwiefern halten Sie diese für sinnvoll oder hilfreich?
  Maßnahmen auf Flipchart zeigen und vorlesen:

  - → *spezielle Richtlinien zum Umgang mit SBA am Arbeitsplatz*

  - → *zielgruppenspezifische Schulungen über Diskriminierungen und SBA für alle MA und Führungskräfte im Unternehmen*

  - → *Beschwerdestellen für SBA und Diskriminierungen im Unternehmen oder an einer externen Stelle*

  - → *Ansprechpersonen oder Vertrauenspersonen für SBA im Unternehmen*

  - → *spezifische externe Beratung zu SBA / Unterstützungsangebote*

  - → *Arbeitskreis für Bedrohungsmanagement im Unternehmen*

  - → *Betriebsvereinbarungen zum respektvollen Umgang am Arbeitsplatz*

- → Welche dieser Maßnahmen halten Sie vor dem Hintergrund Ihrer eigenen Erfahrungen für sinnvoll und weiterführend? (Warum?)

- → Welche Sanktionen soll es aus Ihrer Sicht für Verursacher_innen von SBA geben? *(Wenn keine Vorschläge gemacht werden, werden die im AGG genannten Sanktionen diskutiert).*

- → Haben Sie noch Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf die betriebliche Praxis und die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Angebote des Unterstützungssystems? *(Optional: Falls die Kenntnisse in dem Bereich nicht bestehen, wird eine kurze Erläuterung über das AGG gegeben und die darin genannten rechtlichen Schritte und Fristen genannt und diskutiert).*

- → Zum Schluss komme ich noch zum Thema Information und Öffentlichkeitsarbeit: Ist aus Ihrer Sicht mehr innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit erforderlich und wenn ja, für wen (Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsrat etc.) bzw. wie könnte diese konkret aussehen?

→ Gibt es aus Ihrer Sicht noch Aspekte / Themen, die nicht angesprochen wurden, die Sie aber im Hinblick auf das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als wichtig ansehen und hinzufügen möchten?

→ Abschluss und Danksagung; ggf. Vermittlung von Unterstützung *(„Falls nach der heutigen Diskussion unangenehme Gefühle und Erinnerungen an Situationen hochkommen, können Sie sich an die folgenden Stellen wenden, Flyer mit Information mitgeben; nehmen Sie sich gerne beim Rausgehen die Flyer mit Informationen über diese Organisationen.“)*

A 3 – Leitfaden Qualitative Vertiefungsinterviews

Frageformulierungen Qualitative Studie (im Anschluss an quantitative Befragung) – Finale Fassung

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dem Interview. Sie haben ja bereits über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren berichtet. Dürften wir Ihnen dazu noch einige wenige Fragen stellen? (Int.: Falls keine Teilnahme, nur letzte Frage 4 zu Verbesserungsvorschlägen offen stellen)

1. **Könnten Sie bitte die Situation oder die Situationen noch einmal mit eigenen Worten beschreiben, z. B., wie es dazu kam, wie Sie zu den Personen standen und was genau passiert ist?**
   (Int: bei mehreren unterschiedlichen Situationen, die relativ schwerwiegendste Situation bzw. die Serie von Situationen durch eine / mehrere Personen beschreiben lassen, die als schwerwiegend empfunden wurden – nicht alle Situationen!)

   Int.: optionale Nachfragen, nur wenn unklar aus der Schilderung:

   → Wie standen Sie genau zum Täter oder der Täterin? Handelte es sich um ein Macht- und Abhängigkeitsverhältnis?

   → Um welchen Arbeitskontext handelte es sich (also Berufsfeld u. Ä.)?

   → Wie haben Sie die Situation eingeschätzt oder wahrgenommen?
   (Ggf.: war das für Sie schwerwiegend oder belastend?)

   → Hatte die Situation Ihrer Meinung nach einen Zusammenhang mit Diskriminierung, z. B. aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer sexuellen Orientierung, Ihrer Herkunft oder Behinderung?

   → Bitte beschreiben Sie noch einmal mit eigenen Worten, ob und wie Sie auf die Situation(en) reagiert oder nicht reagiert haben und was die Gründe hierfür waren?

   Optionale Nachfragen, falls nicht genannt in der Schilderung:

   → Haben Sie das jemandem gesagt? [...] oder sich beschwert?

   → Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen?

→ **War das hilfreich oder weniger hilfreich?**

→ (ggf.: Was war der Grund, warum Sie nichts unternommen haben?)

2. **Welche Folgen hatte(n) die Situation(en) und Ihre Reaktion darauf, z. B. für Sie selbst oder die Person, die das getan hat oder für den Betrieb?**

   Optionale Nachfragen, falls unklar aus der Schilderung:

   → **Wie haben Dritte reagiert, die das vielleicht mitbekommen haben?**

   → **Welche Folgen hatten die Reaktionen oder Maßnahmen für die verursachende Person, die Situation? Konnte die sexuelle Belästigung beendet werden?**

   → **Was hätten Sie sich gewünscht oder gebraucht? Was hätte vielleicht anders laufen sollen?**

   → Welche Folgen hatte die Situation ggf. für Sie selbst (z. B. in Bezug auf Gesundheit, Beruf, Belastungen und Privatbereich)?

   → Gibt es etwas, das Sie gerne anders gemacht hätten oder was Sie anderen in ähnlichen Situationen raten würden?

3. **Was könnte oder sollte Ihrer Meinung nach verbessert werden, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Betroffene künftig besser zu unterstützen?**

   Optionale Nachfragen, falls hier nichts oder kaum etwas genannt wird:

   → Wie sollte im Betrieb vorgegangen werden? Welche Sanktionen sollten erfolgen?

   → Welche rechtlichen / politischen Maßnahmen sind erforderlich? Welche Öffentlichkeitsarbeit sollte erfolgen?

   → Welche externen Angebote bzw. Unterstützung außerhalb des Betriebes würden Sie sich wünschen?

4. **Abschlussfrage: Gibt es noch etwas, dass nicht gesagt wurde, was Sie ergänzen / erwähnen möchten?**

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:
Tel.: +49(0) 30 18555-1855
Fax: +49(0) 30 18555-41865
Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr
E-Mail: **beratung@ads.bund.de**

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: **poststelle@ads.bund.de**

Satz & Layout: www.zweiband.de
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG
Stand: Oktober 2019, 1. Auflage