



HOCHSCHULE
RAVENSBURG-WEINGARTEN
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

UMGANG MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

LÖSUNGSSTRATEGIEN UND MAßNAHMEN ZUR INTERVENTION

Prof.in Dr. Monika Schröttle
Workshop zur Euregio Ringtagung 2025

┌
**1. EINFÜHRUNG UND
WISSENSCHAFTLICHE
ERKENNTNISSE**



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was ist das?

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 Abs. 4 AGG)

- unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten
- dazu gehören u.a.: unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen
- das 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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was ist das?

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist
- verbale und physische Belästigungen (z.B. sexualisierte Sprüche, unerwünschte Berührungen), aber auch nonverbale Formen (anzügliche Blicke oder Zeigen pornografischer Bilder)
- Gesetz definiert sexuelle Belästigung über objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über Absicht der belästigenden Person
- Kriterien: objektiv sexueller Charakter eines Verhaltens + Person hat sich sexuelle belästigt gefühlt

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html>, Link abgerufen am 05. Mai 2025.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Verpflichtungen der Arbeitgeber

Im Zusammenhang mit Diskriminierung besteht den Beschäftigten gegenüber eine konkrete **Schutzpflicht**. Arbeitgeber müssen ...

1. in Ihrem Betrieb über den gesetzlichen Schutz vor Belästigungen **informieren und vorbeugende Maßnahmen treffen**, die das Arbeitsumfeld sicherer gestalten (Präventions- und Informationspflicht).
2. eine Stelle einrichten, bei der Beschäftigte Beschwerden einreichen können, wenn Sie am Arbeitsplatz diskriminiert bzw. belästigt wurden (**Beschwerdestelle** nach § 13 AGG).
3. jede Beschwerde ernst nehmen, den **Einzelfall prüfen** und im Fall einer Belästigung **Schutzvorkehrungen** treffen und dafür sorgen, dass diese in Zukunft nicht wieder passieren kann (Handlungspflicht).

Repräsentative Studie

IfeS im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019)

- Repräsentative telefonische Befragung bei 1.531 erwerbstätigen Frauen und Männern
- Zusätzliche vertiefende qualitative Interviews mit Betroffenen
- Fokusgruppen mit Arbeitgebern, Beschäftigten, Leitungspersonen, Gleichstellungsbeauftragten
- Analyse von Rechtsurteilen
- Erarbeitung von Empfehlungen für unterschiedliche Akteur*innen

Quelle: Schröttle, Monika / Meskova, Ksenia / Lehmann, Clara (2019): „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Ausmaß und aktuelle Betroffenheit

Ergebnisse der repräsentativen Befragung

- 9 % der Erwerbstätigen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den letzten drei Jahren betroffen
- Frauen (13 %) signifikant häufiger als Männer (5 %)

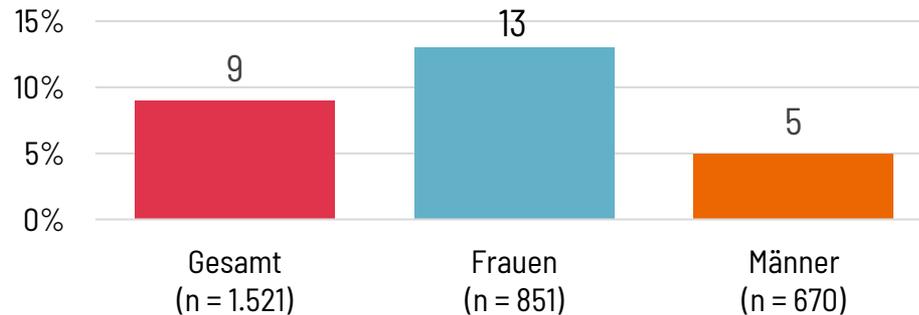
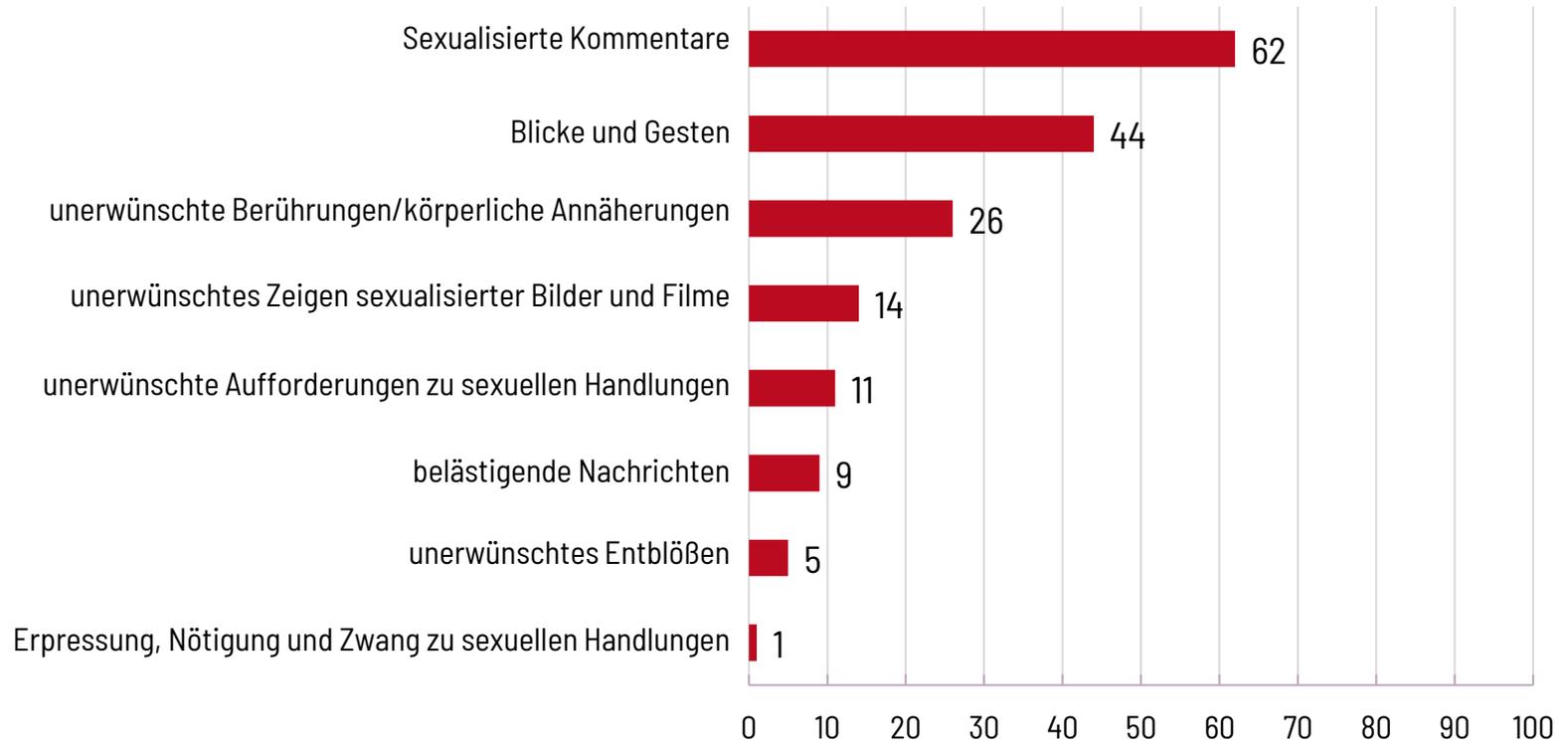


Abbildung: Anteil Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (gesamt und nach Geschlecht in %).

Basis: Gesamtstichprobe (N = 1.527)

Formen und Schwere der Belästigung

Ergebnisse der repräsentativen Befragung



Formen und Schwere der Belästigung

Ergebnisse der repräsentativen Befragung

- zumeist wiederholte Belästigung (83 % mehr als eine Situation)
- von jedem/jeder zweiten bis dritten Betroffenen als psychisch belastend, erniedrigend, beschämend wahrgenommen (Frauen häufiger als Männer)
- jede/r Dritte fühlt sich durch die Handlungen bedroht, ausgeliefert, ohnmächtig (Frauen tendenziell häufiger als Männer)

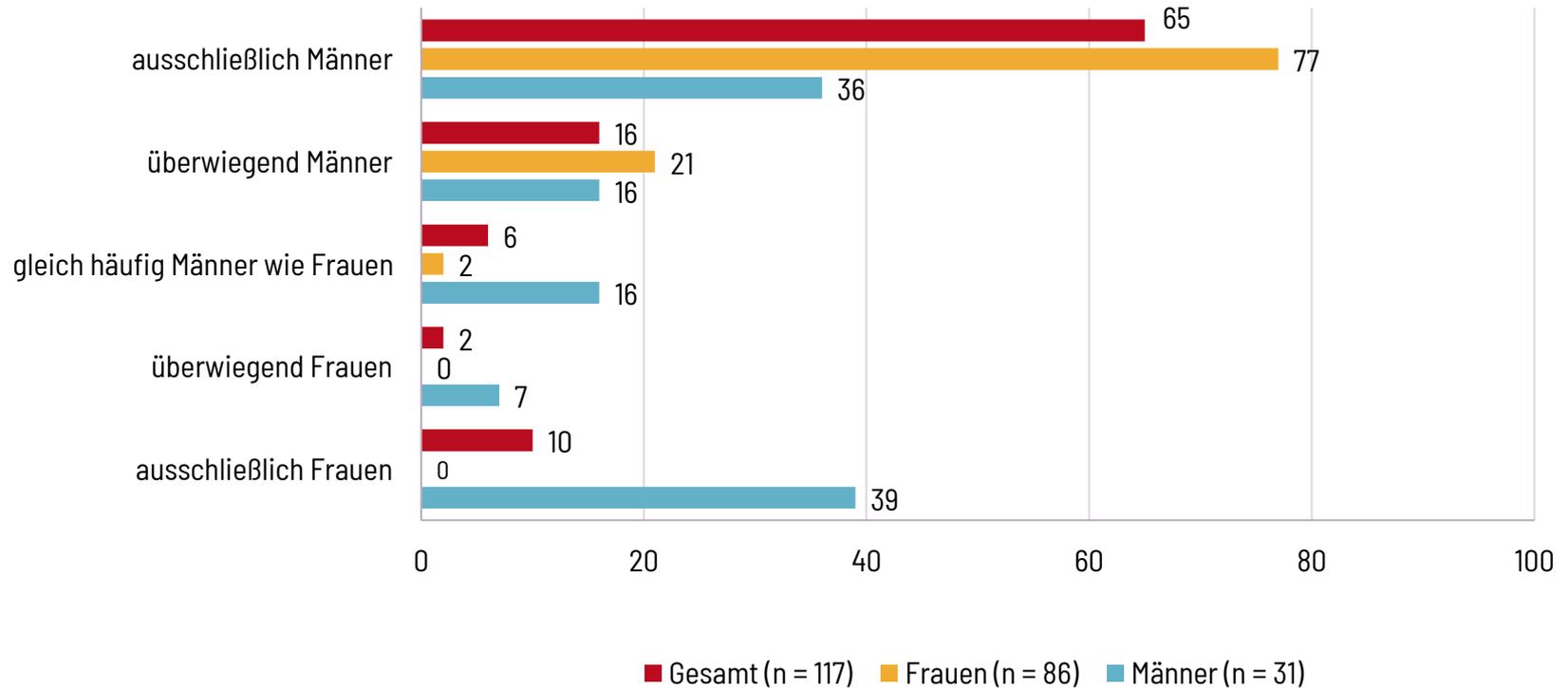
Belästigende Person

Ergebnisse der repräsentativen Befragung

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mehrheitlich durch männliche Personen
- 82 % der Betroffenen: Täter ausschließlich oder überwiegend Männer
- Frauen zu 98 % durch männliche Personen
- Männer zu 39 % durch männliche Personen (46 % ausschließlich/überwiegend durch Frauen + 16 % durch beide Geschlechter)

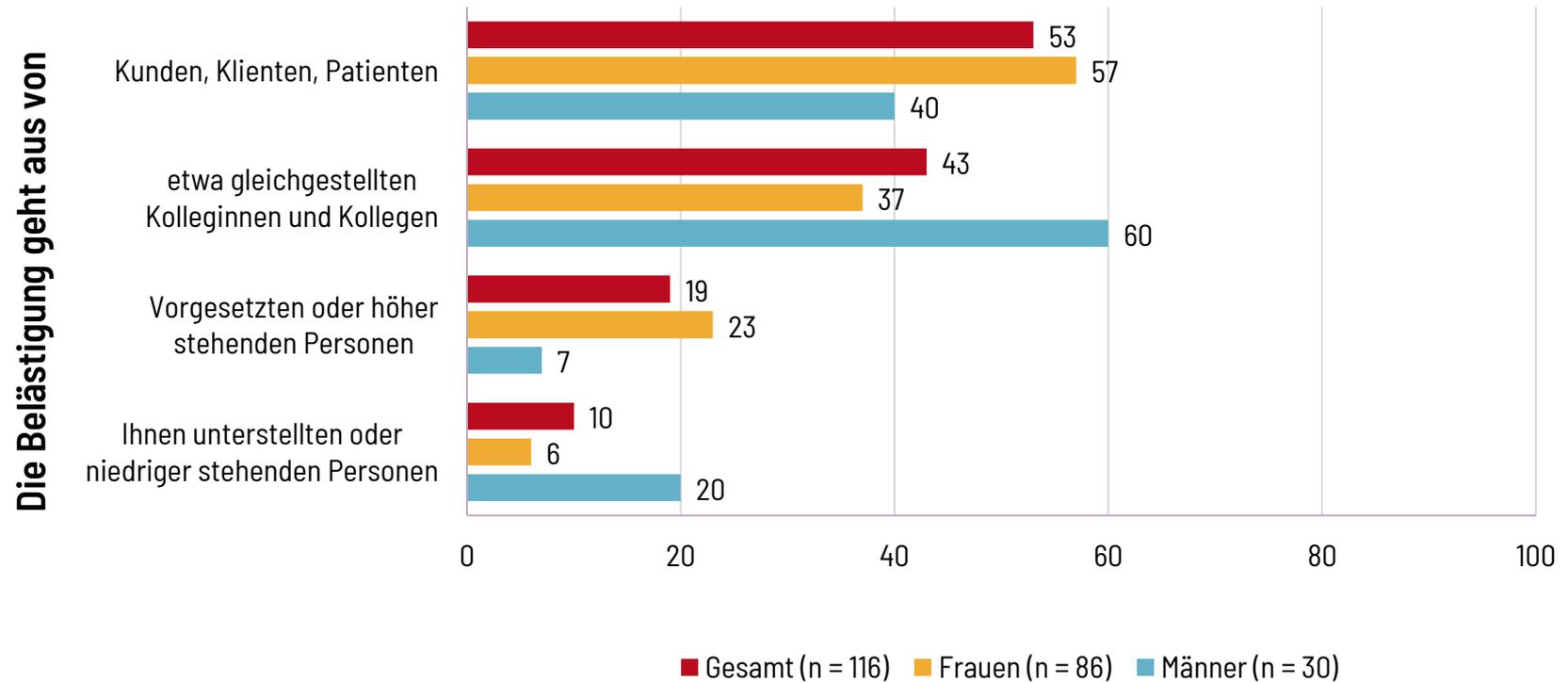
Belästigende Person

Ergebnisse der repräsentativen Befragung



Belästigende Person

Ergebnisse der repräsentativen Befragung



Branchen und Berufsgruppen

Ergebnisse der repräsentativen Befragung

Berufsgruppen

- Besonders hohe Betroffenheit in Dienstleistungsberufen und Verkauf (13 %), aber auch in akademischen Berufen (10 %)

Erhöhtes Risiko für:

- weibliche Führungskräfte (22 % vs. 3 %)
- Frauen in akademischen Berufen (14 % vs. 4 %)
- Frauen in technischen und typischen Männerberufen (13 % vs. 3-6 %)

Reaktion auf sexuelle Belästigung im Betrieb

Ergebnisse der repräsentativen und der Vertiefungsbefragung

- unerwünschte Handlungen werden oft nicht sofort als sexuelle Belästigung erkannt
- Betroffene setzen sich zwar häufig verbal zur Wehr und weisen belästigende Personen in die Schranken
- KollegInnen, Vorgesetzte oder andere betriebliche bzw. professionelle Ansprechpersonen werden aber mehrheitlich nicht eingeschaltet (39 % haben sich an Dritte gewandt, 23 % offiziell beschwert, Ansprechpartner im Betrieb vielen nicht bekannt)
- nur 4 % professionelle Hilfe/Unterstützung durch Beratungsstellen / therapeutische Einrichtungen
- Rechtsweg wird so gut wie nie beschritten (1 %)
- Hintergründe: mangelnde Information, Angst vor unzureichender Anonymität und negativen Folgen, Versuch, Problem selbst zu lösen oder Betrieb zu verlassen

Reaktion auf sexuelle Belästigung im Betrieb

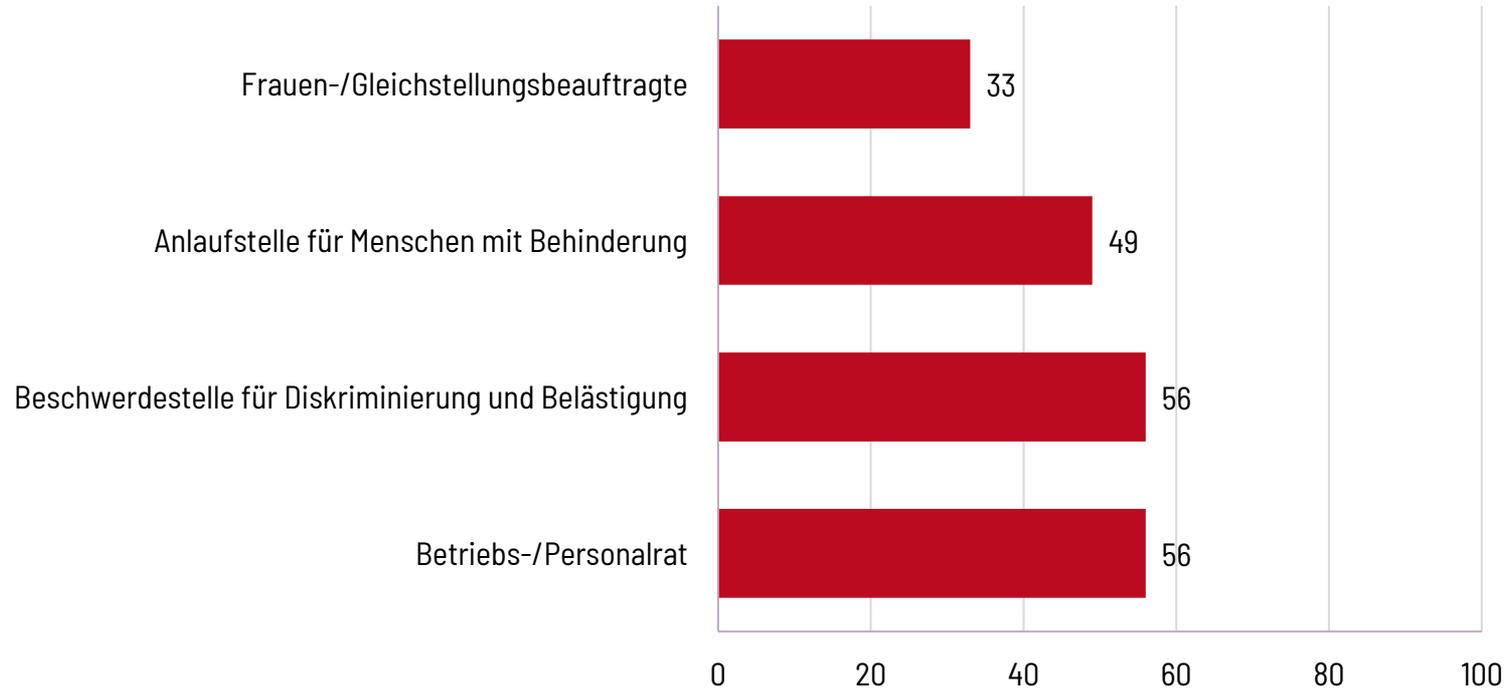
Ergebnisse der Vertiefungsbefragung

Besondere Schwierigkeiten, Situationen zu beenden oder sich zur Wehr zu setzen, wenn...

- es sich um Belästigungen durch Vorgesetzte handelt
- die Betroffenen jung sind, wenig Berufserfahrung haben und nicht langfristig betrieblich eingebunden sind (v.a. PraktikantInnen, Hilfskräfte und Auszubildende)
- in spezifischen Abhängigkeitsverhältnissen stehen
- im Betrieb sexuelle Belästigung (durch bestimmte Personen) geduldet und/oder durch Vorgesetzte nicht konsequent unterbunden bzw. sanktioniert wird

Bekanntheit von Anlaufstellen/-personen im Betrieb

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung



Folgen für Betroffene im Betrieb

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung

Gesundheitliche und betriebsschädigende Folgen:

- andauernde Belästigungssituationen schaden der (psychischen und physischen) Gesundheit von Beschäftigten (Folge: Krankheitsausfälle, Leistungsminderung, Arbeitsplatzwechsel, Fluktuation)
- sexuell belästigendes Verhalten und Diskriminierung stören den Betriebsfrieden und verhindern ein positives und von Vertrauen geprägtes Betriebsklima
- Machtmissbrauch im Kontext von Hierarchien und die Missachtung der Integrität der Mitarbeitenden beeinträchtigen Vertrauen in Leitung und Strukturen
- negative Folgen und Folgekosten für den Betrieb

2-3 Folie zu Studierenden einfügen bzw. zur besonderen Situation an Hochschulen

Text

Text Text Text

2-3 Folie zu Studierenden einfügen bzw. zur besonderen Situation an Hochschulen

Text

Text Text Text

2-3 Folie zu Studierenden einfügen bzw. zur besonderen Situation an Hochschulen

Text

Text Text Text

2. BETRIEBSKLIMA UND ROLLE DER FÜHRUNGSKRÄFTE



Fragen

10 Minuten – Beschriftung von jeweils 2-3 Karten

1. **Welches Betriebsklima bzw. welche Kultur wollen wir hier im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben?**
2. **Wie sehe ich in diesem Kontext meine Rolle und Aufgabe als Führungskraft?**



Fragen

30 Minuten – Gemeinsame **Auswertung**

1. **Welches Betriebsklima bzw. welche Kultur wollen wir hier im Hinblick auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben?**
2. **Wie sehe ich in diesem Kontext meine Rolle und Aufgabe als Führungskraft?**





15 – 20 Minuten Pause



3. EMPFOHLENE MAßNAHMEN



Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Zentrale Rolle der Führungskräfte im Betrieb – Maßnahmen auf diese Zielgruppe fokussieren

- klare Position gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einnehmen und sie gegenüber allen Mitarbeitenden durch regelmäßige Information, Schulung und verbindliche Richtlinien bzw. Betriebsvereinbarungen vertreten
- Betroffene konsequent schützen und VerursacherInnen zur Verantwortung ziehen (stufenweise Sanktionen) – dabei auch Fokus auf KundInnen und PatientInnen als Verursachende
- Regelmäßige Information und Aufklärung der MitarbeiterInnen durch Unternehmens-/Betriebsleitung
- Verpflichtende Schulungen und obligatorische Verpflichtungserklärungen für Führungskräfte

Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Zentrale Rolle der Führungskräfte im Betrieb – Maßnahmen auf diese Zielgruppe fokussieren

- Vermittlung von geforderten Vorgehensweisen, Verantwortlichkeiten und Sanktionierungsschritten, die für alle Leitungspersonen eindeutig und verbindlich sind:
 - sofortige und zeitnahe Intervention in allen Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
 - Dokumentation der Fälle
 - Rücksprache mit verantwortlichen Anlaufstellen im Betrieb
 - Einleiten von Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen für Betroffene
 - Sanktionen gegenüber den Verursachenden (von Ermahnung / Abmahnung und Freistellung bis hin zur Kündigung, in strafrechtlich relevanten Fällen auch Anzeigeerstattung)
 - Mediationsangebote/Auflagen zur Gewaltberatung/Trainingsmaßnahmen für VerursacherInnen
 - im Nachgang obligatorische Überprüfung, ob sexuelle Belästigung nachhaltig beendet werden konnte und Betroffene vor negativen Folgen geschützt sind

Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Verbindliche Richtlinien, Betriebsvereinbarungen und Verhaltenskodizes für alle Mitarbeitenden

- Inhalt: verbindliche Regeln zum geforderten Umgang der Mitarbeitenden, der Führungskräfte und der betriebsinternen Ansprechpersonen mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.
- Erarbeitung im Rahmen betriebsinterner Arbeitsgruppen unter Einbeziehung unterschiedlicher Statusgruppen, um den betrieblichen Auseinandersetzungsprozess zu unterstützen.
- Formulierung und alltägliche Umsetzung als Voraussetzung, um im Fall einer rechtlichen Intervention (Kündigung) den*die ArbeitgeberIn abzusichern.
- Regelungen zum Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Arbeitsverträgen und obligatorischen Selbstverpflichtungserklärungen integrieren.

Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Interne Ansprechpersonen für Beratung sowie Beschwerde vorhalten, bekannt machen und Verantwortliche mit Befugnissen ausstatten

- Die Beratung sollte anonym und niedrigschwellig arbeiten.
- Beschwerdestellen sollen analog § 13 AGG neutral und qualifiziert für die Ermittlung und Prüfung von Beschwerden sein.
- Wichtig: Beratung und Beschwerde auf unterschiedliche Ansprechpersonen aufteilen und neben der offiziellen Beschwerdestelle eine vertrauliche, anonyme Beratung zu ermöglichen, die nicht den Automatismus der offiziellen Beschwerde umfasst.
- Rückhalt der Leitung + anonyme Beschwerdemöglichkeiten vorsehen+ Vernetzung mit externen Stellen / Angeboten

Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Unternehmensleitung und Betriebsklima - Primärprävention

Unternehmenskultur hat maßgeblichen Einfluss auf das Vorhandensein von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Durch Information, Schulung und Führungskräfte vermitteln:

- diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang zwischen den Geschlechtern
- sexismusfreies Arbeitsklima
- ein Grenzen und die Intim-/Privatsphäre wahrender Umgang zwischen Mitarbeitenden, in unterschiedlichen Arbeitsbereichen sowie zwischen Mitarbeitenden und Leitungspersonen
- diskriminierungsfreier gleichberechtigter Umgang, auch in Bezug auf Rassismus, Behinderung, Religion und Alter (Bewusstsein für Relevanz von Gleichberechtigung/Gleichwertigkeit auf allen Ebenen schaffen)

Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Regelmäßige innerbetriebliche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- regelmäßige schriftliche Mitteilung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Intranet, Newsletter, Broschüren, Plakataktionen)
- Thematisierung in Arbeitsbesprechungen und bei MitarbeiterInnengesprächen sowie in Betriebsversammlungen
- Information über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und Vorgehensweisen sowie Sanktionierung im Betrieb
- Bekanntmachen und persönliche Vorstellung von internen Beschwerdestellen und Ansprechpersonen für Beratung (und deren Vertraulichkeit und Schweigepflicht)

Empfohlene Maßnahmen

Ergebnisse der Vertiefungsbefragung und der Fokusgruppen

Regelmäßige innerbetriebliche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Ermutigung Betroffener, sich zu beschweren
- Sensibilisierung und Ermutigung, bei ZeugInnenschaft 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)



4. FALLBEISPIEL



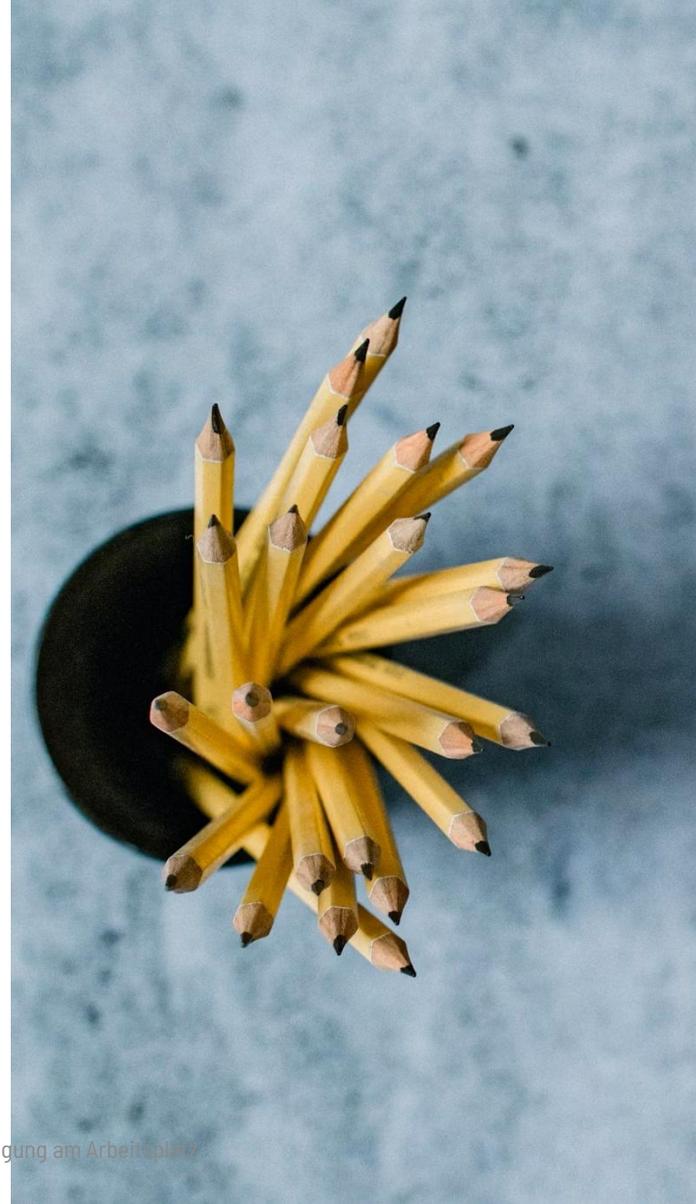
Fallbeispiel 1

Arbeitsgruppe

Eine Mitarbeiterin der Verwaltung wird von einem Vorgesetzten auf mittlerer Führungsebene sehr vertraulich und distanzlos behandelt. Die Führungskraft ist im Betrieb wegen seiner sympathischen und offenen Art sowie der guten Arbeitsleistung sehr beliebt.

Sie erhalten als Vorgesetzte/r dieser Führungskraft über eine andere Mitarbeiterin eine Information, dass er die Mitarbeiterin seit einiger Zeit intensiv und einseitig anflirtet und kürzlich auch zum Abendessen eingeladen hat; sie hat den Eindruck, dass es dieser Mitarbeiterin seither nicht gut gehe und sie sich häufiger krank meldet, erfährt aber direkt von ihr nichts weiteres.

Wie gehen Sie als Vorgesetzte/r vor?

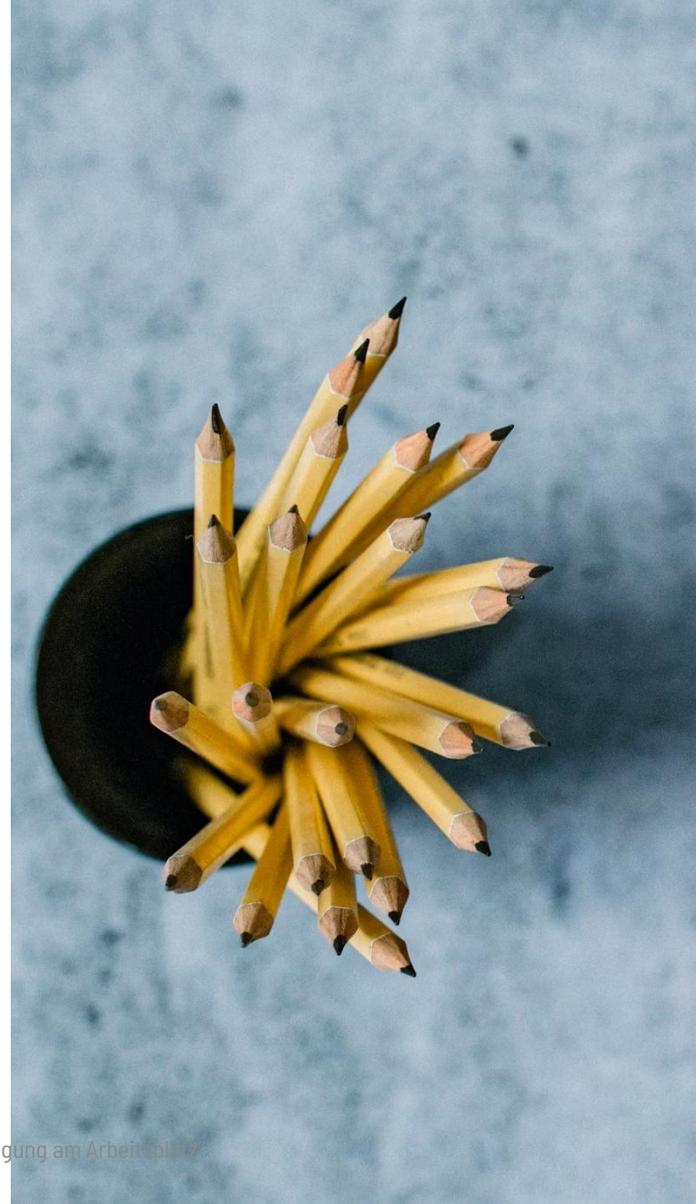


Fallbeispiel 2

Arbeitsgruppe

Eine Studentin wird von einem Studierenden auf einem Fest der Hochschule sexuell belästigt und im weiteren Verlauf auf dem Campus und in der Mensa gestalkt. Zwei Vertreter*innen der Fachschaft, der sich die Studentin anvertraut hat, bitten Sie als Professor/in bzw. Hochschulleitung um Unterstützung.

Wie gehen Sie vor? Welche Schritte leiten Sie ein?



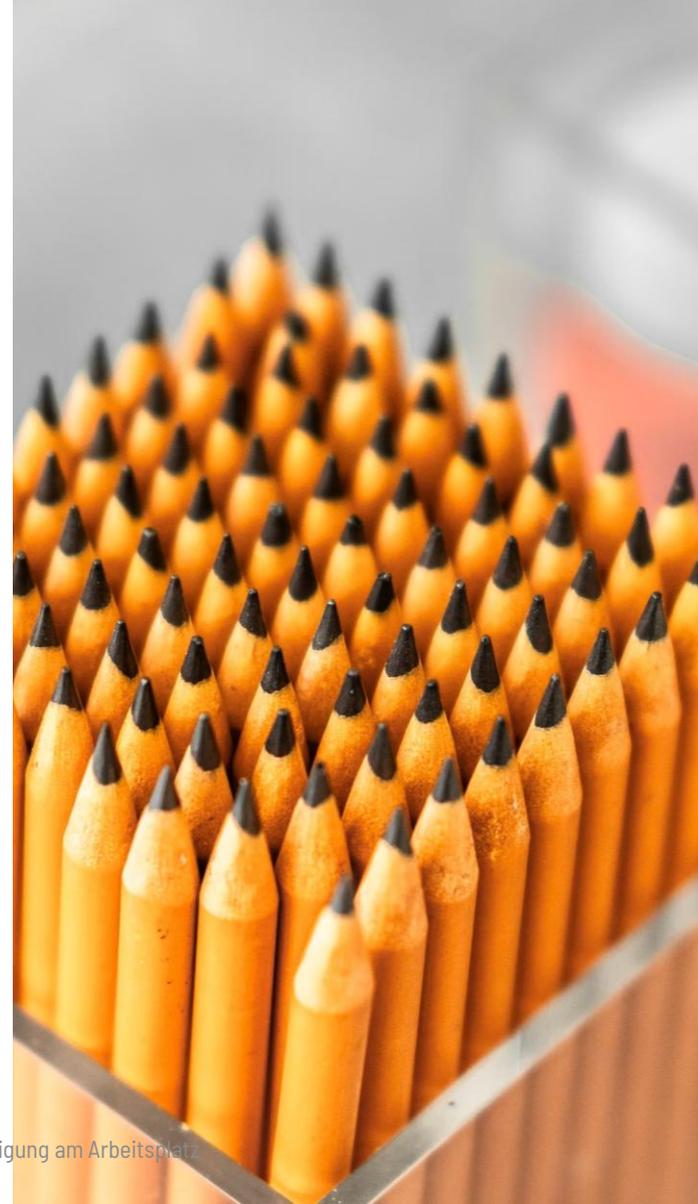
Fallbeispiel 1

Arbeitsgruppe - **Auswertung**

Eine Mitarbeiterin der Verwaltung wird von einem Vorgesetzten auf mittlerer Führungsebene sehr vertraulich und distanzlos behandelt. Die Führungskraft ist im Betrieb wegen seiner sympathischen und offenen Art sowie der guten Arbeitsleistung sehr beliebt.

Sie erhalten als Vorgesetzte/r dieser Führungskraft über eine andere Mitarbeiterin eine Information, dass er die Mitarbeiterin seit einiger Zeit intensiv und einseitig anflirtet und kürzlich auch zum Abendessen eingeladen hat; sie hat den Eindruck, dass es dieser Mitarbeiterin seither nicht gut gehe und sie sich häufiger krank meldet, erfährt aber direkt von ihr nichts weiteres.

Wie gehen Sie als Vorgesetzte/r vor?

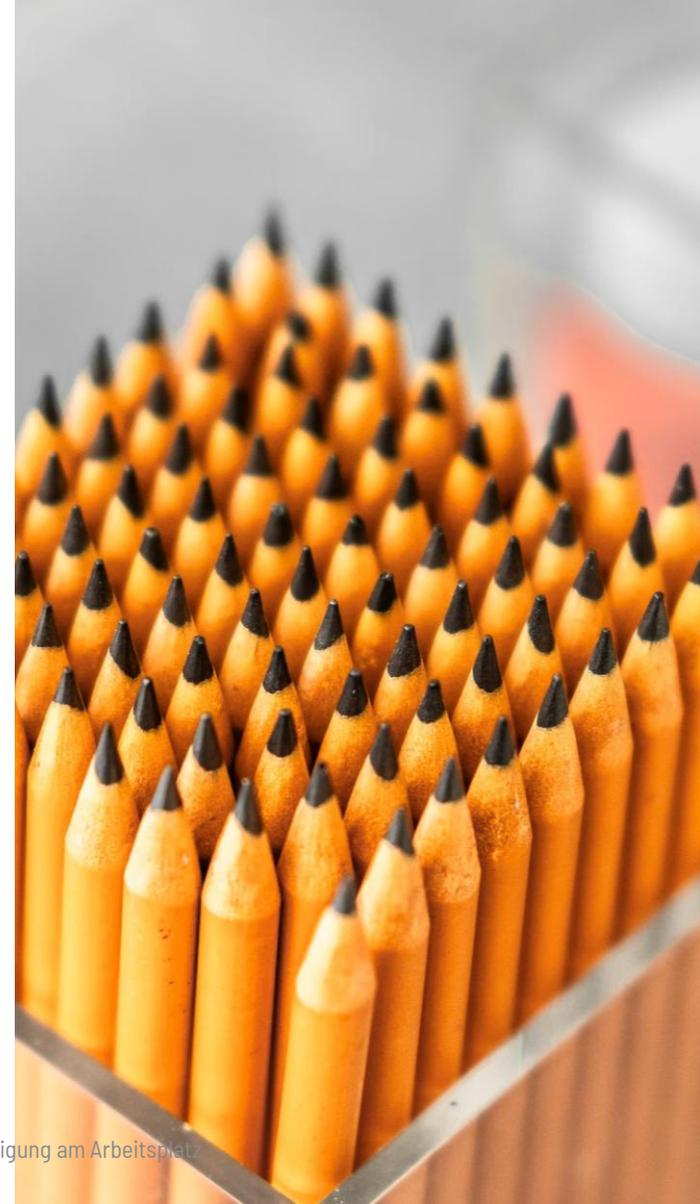


Fallbeispiel 2

Arbeitsgruppe - **Auswertung**

Eine Studentin wird von einem Studierenden auf einem Fest der Hochschule sexuell belästigt und im weiteren Verlauf auf dem Campus und in der Mensa gestalkt. Zwei Vertreter*innen der Fachschaft, der sich die Studentin anvertraut hat, bitten Sie als Professor/in bzw. Hochschulleitung um Unterstützung.

Wie gehen Sie vor? Welche Schritte leiten Sie ein?



┌
**5. WEITERE
SCHRITTE /
MAßNAHMEN ZUM
SCHUTZ VON
SEXUELLER
BELÄSTIGUNG**



Weitere Schritte / Verabredungen / Maßnahmen zur Organisationsentwicklung?

Weitere Schritte / Verabredungen / Maßnahmen zur Organisationsentwicklung?

- Information - Sensibilisierung
- niedrigschwellige Unterstützung / Ansprechpersonen
- Intervention und Schutzmaßnahmen für Betroffene
- Sanktionierungsmaßnahmen gegenüber belästigenden Personen
- Zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen



HOCHSCHULE
RAVENSBURG-WEINGARTEN
UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT!



A 112
Gebäude A
Leibnizstr. 10
88250 Weingarten



RWU Hochschule Ravensburg-
Weingarten
Prof.in Dr. Monika Schröttle
Postfach 30 22
D 88216 Weingarten



www.rwu.de
info@rwu.de

