

Sehr geehrte Damen und Herren,

alle Beschäftigten haben das Recht, in einem sicheren Arbeitsumfeld tätig zu sein. Leider ist das nicht immer der Fall. Die Mehrheit der berufstätigen Frauen sah sich schon einmal mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz konfrontiert. Das ist nicht zu akzeptieren.



Sexuelle Belästigungen erniedrigen Betroffene und verletzen ihre Würde. Wer in eine solche Situation gerät, muss selbst aktiv werden, auch wenn es schwer fällt. Nein heißt Nein. Dieses Grundprinzip des kürzlich überarbeiteten Sexualstrafrechts muss auch am Arbeitsplatz gelten.

Betroffene kann ich nur ermutigen, ein lautes und deutliches Nein auszusprechen, wenn sie sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen. Setzen Sie eindeutige Grenzen. Und nehmen Sie – wenn nötig – Hilfe in Anspruch. Dieses Faltblatt informiert darüber, welche Facetten sexuelle Belästigung haben kann und was dagegen unternommen werden sollte.

Doch nicht nur Betroffene müssen aktiv werden. Auch alle Arbeitgeber sind aufgefordert, den Schutz ihrer Beschäftigten nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu gewährleisten. Dieses Faltblatt enthält dazu Handlungsgrundsätze. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind nicht zu tolerieren.

Mit freundlichen Grüßen

Anne-Marie Keding

Anne-Marie Keding  
Ministerin für Justiz und Gleichstellung  
des Landes Sachsen-Anhalt

## Was ist eine sexuelle Belästigung?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) formuliert es so: **Sexuelle Belästigung ist „jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird“.**

Das gilt insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Konkrete Beispiele dafür sind:

- Unerwünschte sexuelle Handlungen oder die Aufforderung dazu
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- Das unerwünschte Zeigen pornografischer Darstellungen

Sexuelle Belästigung – das können Worte, Gesten oder Taten sein:

- Witze mit sexuellem Bezug, anzügliche Bemerkungen über die Figur oder das sexuelle Verhalten, der Klaps auf den Po, aber auch Aufforderungen zu sexuellem Verkehr, Briefe und Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen und strafrechtlich relevante Tatbestände wie sexuelle Nötigung, Vergewaltigung oder Stalking.

Die sexuelle Belästigung kann von Kollegen und Kolleginnen ausgehen, von Vorgesetzten oder Kunden des Betriebes, Unternehmens oder der Dienststelle – während der Arbeitszeit oder bei Betriebsanlässen.

Besonders verwerflich ist die sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte sowie Personen mit Personalverantwortungs- und Ausbildungsfunktionen.

## Wehren Sie sich!

Warten Sie nicht darauf, dass die Belästigungen von selbst aufhören! Ignorieren oder scherzhafte Entgegnungen führen nicht dazu, dass die Belästigungen enden. Im Gegenteil:

- Ein klares, laut vorgetragenes Nein und eine eindeutige Zurückweisung sind in der Regel wirkungsvoll.

Bringen Sie den Mut auf, sich gegen die belästigende Person zu wehren!

- Machen Sie klar und unmissverständlich deutlich, dass das Verhalten nicht toleriert wird. **Holen Sie sich dazu gegebenenfalls kollegiale Unterstützung!**

Sagen Sie sehr direkt, was Sie erwarten:  
„Mir sind ihre Umarmungen sehr unangenehm und ich will, dass Sie künftig Abstand halten.“

„Bitte unterlassen Sie diese anzüglichen SMS, ich bin an einem privaten Verhältnis mit Ihnen nicht interessiert. Sollten Sie damit nicht aufhören, werde ich mich beschweren.“

- Wenn Sie Angst haben, sich mit der belästigenden Person direkt auseinanderzusetzen oder damit keinen Erfolg hatten, kann es sinnvoll sein, die belästigende Person schriftlich aufzufordern, ihr Verhalten zu unterlassen.
- Es ist möglich, dass mehrere Schritte nötig sind. Erstellen Sie ein Protokoll und dokumentieren Sie Datum, Zeit, Ort und Art der Belästigungen. Notieren Sie sich auch, was Sie unternommen haben.
- Halten Sie fest, ob es Zeuginnen und Zeugen für die Vorfälle gibt. Fragen Sie diese, ob sie zu einer Aussage bereit wären. Heben Sie belästigende Schriftstücke, E-Mails, SMS etc. auf, um Beweise zu sichern.
- Sind andere Personen anwesend, ist es ein wirksames Mittel, das Verhalten der belästigenden Person öffentlich zu machen. **Weisen Sie Belästigungen laut und deutlich zurück!**

## Das müssen Arbeitgeber tun!

Nach dem AGG haben Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten vor sexueller Belästigung geschützt werden.

In jedem Betrieb, Unternehmen und jeder Dienststelle muss eine Beschwerdestelle bestimmt und bekannt gemacht werden. Diese nimmt Beschwerden bei Verstößen gegen das AGG entgegen und berät die Betroffenen.

Bei Beschwerden müssen Arbeitgeber wie folgt vorgehen:

- die Beschwerden werden unter allen tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkten geprüft,
- die belästigenden Personen sind über die tatsächlichen und rechtlichen Folgen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären und es ist ihnen rechtliches Gehör zu gewähren,
- wird eine sexuelle Belästigung festgestellt, sind geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen – wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Kündigung oder Disziplinarmaßnahmen,
- das Ergebnis der Prüfung ist den Beschwerdeführenden mitzuteilen.

Um Sanktionen verhängen zu können, müssen die betroffenen Personen genau darlegen, aufgrund welcher Taten sie sich sexuell belästigt sehen.

Das Beschwerdeverfahren soll aus Beweissicherungsgründen dokumentiert und getrennt von der Personalakte aufbewahrt werden. Ein Leitfaden für alle Arbeitgeber zur Dokumentation bei Beschwerden gemäß § 13 AGG wegen sexueller Belästigung ist auf der Internetseite des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt [www.mj.sachsen-anhalt.de](http://www.mj.sachsen-anhalt.de) in der Rubrik „Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik“ abrufbar.

## Nehmen Sie Hilfe in Anspruch!

Im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt stehen für Beratungen die Gleichstellungsbeauftragten und die Personalvertretungen zur Verfügung. Sie sind zuständig, die Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegenzunehmen, die Betroffenen zu beraten und mit Zustimmung der Betroffenen die Behördenleitung zu informieren.

In der Privatwirtschaft gibt es in einigen Unternehmen Gleichstellungsbeauftragte. Für Beratungen stehen auch Betriebsräte, Personalräte sowie die Schwerbehindertenvertretungen zur Verfügung.

Alle genannten Stellen sind zur Verschwiegenheit verpflichtet; sie sind ebenfalls Anlaufstelle, informieren über mögliche weitere Schritte und Hilfsangebote. **Nur mit Einverständnis der Betroffenen** teilen sie den Beschwerdestellen oder den Personalverantwortlichen den Sachverhalt mit, damit diese entsprechende Maßnahmen treffen können.

Betroffene, die zunächst ein anonymes Gespräch suchen, können sich an das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ wenden, täglich rund um die Uhr erreichbar unter Telefon: 08000 116 016.

---

Herausgegeben vom  
Ministerium für Justiz und Gleichstellung  
des Landes Sachsen-Anhalt  
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Domplatz 2-4, 39104 Magdeburg  
Telefon: (0391) 567-6234, -6230, -6235  
Telefax: (0391) 567-6187  
E-Mail: [presse@mj.sachsen-anhalt.de](mailto:presse@mj.sachsen-anhalt.de)  
Internet: [www.mj.sachsen-anhalt.de](http://www.mj.sachsen-anhalt.de)  
im Juni 2017  
Titelillustration: Phil. Hubbe, Magdeburg  
Herstellung: RUPA-DRUCK, Dessau-Roßlau

Hinweis: Das Faltblatt wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt herausgegeben. Es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

# Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für  
Justiz und Gleichstellung