

Positionspapier

Kommission für Chancengleichheit

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Dazu zählen nicht nur verbale und physische Belästigungen, wie sexualisierte Aussagen und Sprüche oder unerwünschte Berührungen, sondern auch nonverbale Formen, wie anzügliche Blicke oder das Zeigen pornografischer Bilder.

Situation

Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 hat jede elfte erwerbstätige Person in den drei vorangegangenen Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Frauen haben mit einem Anteil von 13 Prozent deutlich häufiger als Männer (fünf Prozent) sexuelle Belästigung erlebt.

Am häufigsten sind verbale Belästigungen wie sexualisierte Kommentare oder Belästigungen durch Blicke und Gesten. Unerwünschte Berührungen oder körperliche Annäherungen haben rund 26 Prozent der Betroffenen erlebt. Weitere häufig erlebte Arten der sexuellen Belästigung waren das unerwünschte Zeigen sexualisierter Bilder und Filme, unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sowie unerwünschtes Entblößen.

Sexuelle Belästigung geht laut der Studie zu 82 Prozent von Männern aus¹.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat grundsätzlich nichts mit Kontaktabstimmung, Sexualität oder der Attraktivität einer Person zu tun. Im Gegenteil: sexuelle Belästigung zeichnet sich in allen ihren auftretenden Facetten darin aus, dass sie von der betroffenen Person unerwünscht ist. Durch sexuelle Belästigung wird Macht demonstriert, Konkurrenz ausgeübt oder Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht².

Auswirkungen

Die Folgen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind oft gravierend. Betroffene sind weitaus unzufriedener mit ihrem Arbeitsplatz und bewerten die Beziehungen zu ihrer Führungskraft weniger positiv als Menschen, die davon nicht betroffen sind. Folge davon ist, dass Betroffene schneller ihren Arbeitsplatz kündigen. Auch sind Betroffene laut der Studie stärker gesundheitlich beeinträchtigt. Kurzfristige Folgen sexueller Belästigung auf die Gesundheit können u.a. Schlaflosigkeit, Magenprobleme oder Angst(-zustände) sein. Diese können langfristig z.B. zu Depressionen und Konzentrationsschwierigkeiten führen, die dann auch Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben können.

Schon aus Eigeninteresse sollten Arbeitgeber*innen und Dienstherr*innen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konsequent verfolgen: In der derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig, zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter*innen für diese einen ansprechenden und sicheren Arbeitsplatz zu schaffen. Dabei kann für viele Arbeitnehmer*innen ein konsequentes Vorgehen gegen sexuelle Belästigung ein wichtiger Mehrwert eines*r Arbeitgeber*in sein. Darüber hinaus sind die Arbeitgeber bereits aus ihrer Fürsorgepflicht den Arbeitnehmer*innen gegenüber und nicht zuletzt aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen.

¹ Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention 2019, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Oktober 2019

² Was tun bei sexueller Belästigung? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte; Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Juni 2021





komba gewerkschaft nrw
Norbertstr. 3
50670 Köln

Tel: 0221 - 91 28 52 0
Fax: 0221 - 91 28 52 5
Mail: info@komba-nrw.de
Web: www.komba-nrw.de

Forderungen der komba gewerkschaft nrw

- Die komba gewerkschaft nrw fordert alle Arbeitgeber*innen und Dienstherr*innen auf, die Rolle der Vorbilder einzunehmen und mit einer Null-Toleranz-Grenze gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzustehen.
- Die Einrichtung einer niederschweligen Anlaufstelle:
Alle Arbeitgeber*innen und Dienstherr*innen haben eine Anlaufstelle, die allen Beschäftigten bekannt zu machen ist, einzurichten. Diese Anlaufstelle muss durch Personen besetzt sein, die bei den Beschäftigten Vertrauen genießen.
- Präventive Maßnahmen und Schulung:
Der Arbeitgeber*in/Dienstherr*in hat zudem dafür Sorge zu tragen, dass präventive Maßnahmen, auch und insbesondere beim „Onboarding“ neuer Mitarbeitenden, ergriffen werden und Schulungen stattfinden.
- Führungskräfte sollen regelmäßig eine verpflichtende Schulung besuchen.
- Dienstvereinbarungen und klare Regelungen sollen den Umgang mit Vorkommnissen regeln.
- Bekämpfung von Ursachen, nicht der Symptome:
Es bedarf einer gesellschaftlichen Weiterentwicklung. Betroffene, die sich wehren, dürfen nicht geringgeschätzt werden. Sie müssen vielmehr ernstgenommen und unterstützt werden.
- Wichtig ist, insbesondere für betroffene Personen, dass die Problematik der sexuellen Belästigung kein „Randthema“ bleiben darf – es gehört in die Mitte der Diskussionen und Auseinandersetzungen, auch wenn diese schwer zu ertragen sind.

Stand 2/2024

