



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion  
bundesfrauen-  
vertretung

# FACHTAGUNG


Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen –  
Null Toleranz bei sexueller Belästigung,  
Gewalt und Mobbing





## **Fachtagung**

Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen –  
Null Toleranz bei sexueller Belästigung,  
Gewalt und Mobbing



# Impressum

Herausgeberin:

dbb bundesfrauenvertretung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin


Telefon: 030.4081-4400


Fax: 030.4081-4499

E-Mail: [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)

Internet: [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)

Folgen Sie uns:

 @dbbfrauen

 <https://www.facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung>

Verantwortlich:

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Redaktion:

Dominik Schindera

Textbeiträge:

Anke Adamik, Jan Brenner, Christoph Dierking, Michael Eufinger, Dahlia Owusu, Frank Zitka

Bildnachweise:

Titel: Levgen Chabanov/Colourbox.de; Seite 28: #278815/Colourbox.de und

Seite 40: Levgen Chabanov/Colourbox.de

Fotos: Marco Urban, außer Seite 3: Andreas Pein; Seite 73 oben: Phil Dera, Martin Speer - Autor,

Aktivist, Politikberater (2016), CC BY-SA 3.0

Illustrationen: Lorna Schütte Graphic Recording & Illustration

Design, Satz und Layout:

DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin,

SANDRA NATASADU Grafik | Werbung | Design, Hamburg

Druck:

DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin,

Wienands Print&Medien GmbH, Karl-Simrock-Str. 84 a, 53604 Bad Honnef

Stand: Oktober 2023

Nachdruck – auch in Auszügen – ist nur mit Einverständnis der Herausgeberin gestattet.

# Vorwort

Jeden Tag werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst Opfer von sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz – insbesondere Frauen. Diese psychischen und physischen Übergriffe sind für die Betroffenen sehr belastend und haben gravierende Auswirkungen auf ihre seelische und körperliche Gesundheit.



Unter dem Motto „Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing“ nehmen wir uns dieses komplizierten Themas an und suchen gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufklärung und der Prävention. Denn viel zu oft wird dieses Thema unter den Tisch gekehrt. Es ist ein unangenehmes Thema – aber wir müssen darüber sprechen. Sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing sind inakzeptabel und wir müssen sämtliche Anstrengungen unternehmen, um solche Angriffe zu verhindern und den Betroffenen Schutz und Wehrhaftigkeit zu geben.

Wir haben daher auf unserer 17. Frauenpolitischen Fachtagung im Juni 2023 gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Meinungsführenden sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Mitgliedsgewerkschaften über die Ursachen und Auswirkungen gesprochen, über die aktuellen gesetzlichen Möglichkeiten diskutiert sowie eigene Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele ausgetauscht.

Wir möchten Sie mit der Aufzeichnung der Tagungsergebnisse dazu einladen, sich selbst einen Einblick zu verschaffen und sie als Impuls für Ihre gewerkschaftliche Arbeit zu nutzen. Nehmen Sie diese Broschüre als Anregung, um mit Ihren Kolleginnen und Kollegen ebenso wie mit Vorgesetzten und politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern ins Gespräch über sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz zu kommen.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass sich alle Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz sicher und wohlfühlen können. Der Kampf gegen diese Übergriffe ist ein unabdingbarer Schritt auf dem Weg zu einer respektvollen Gesellschaft und notwendig, damit der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen, Diskutieren und Weiterdenken.

Ihre



Milanie Kreutz  
(Vorsitzende)



# Inhalt

- 6 - 15** — **Einführung**  
*Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing*  
**Milanie Kreutz**  
 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- 16 - 21** — **Grußwort**  
**Katrin Walter**  
 Abteilungsleiterin öffentlicher Dienst im Bundesministerium des Innern und für Heimat
- 22 - 27** — **Grußwort**  
**Ulrich Silberbach**  
 dbb Bundesvorsitzender
- 28 - 39** — **Fachforum I: Gewalt erkennen**  
**Impuls I**  
*Die Grenze ist verschwommen*  
*Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz*  
**Dr. Sabine Jenner**  
 Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Charité Berlin, Co-Autorin der Studie „Prävention sexueller Belästigung“
- 40 - 49** — **Fachforum II: Einschreiten und Vorbeugen**  
**Impuls II**  
*Mobbing vorbeugen, erkennen, handeln: Eine ganzheitliche Perspektive für Schulen und Dienststellen?*  
**Sandra Maurer**  
 Rechtsanwältin und Co-Autorin „Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst“
- 50 - 57** — **Impuls III**  
*Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*  
**Ferda Ataman**  
 Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- 58 - 75** — **Fishbowl-Diskussion**  
*Sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing – Konzepte und Maßnahmen für Schutz am Arbeitsplatz*
- 76 - 81** — **Rede**  
**Lisa Paus**  
 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- 82 - 84** — **Impressionen**



*Gewalt am Arbeitsplatz ist keine abstrakte Bedrohung. Sie ist real und kann viele Formen annehmen.*

”



**dbb**  
bundesfrauen-  
vertretung

*Milanie Kreutz  
Vorsitzende der  
dbb bundes-  
frauenvertretung*



Einführung

# MILANIE KREUTZ

## Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing

Der Arbeitsplatz sollte ein Ort sein, an dem sich jeder und jede von uns sicher, respektiert und wertgeschätzt fühlt. Die Realität sieht aber leider manchmal anders aus. Auch im öffentlichen Dienst kämpfen unsere Kolleginnen und Kollegen mit sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz.

Diesen schädlichen Verhaltensweisen sind sie nicht nur durch Externe, also Bürgerinnen und Bürger, ausgesetzt, sondern auch manchmal durch Interne, durch Kolleginnen und Kollegen, und manchmal auch durch Vorgesetzte. Das beeinflusst nicht nur das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit der Betroffenen, sondern wirkt sich auch extrem negativ auf die gesamte Arbeitsumgebung aus. Arbeitgebende müssen dieses Problem erkennen und in den Dienststellen muss die gelebte Kultur des Kleinredens und Wegsehens der Vergangenheit angehören.

Die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes sind wir oft mit der Situation konfrontiert, dass wir anderen Menschen helfen und für deren Sicherheit sorgen sollen und dann paradoxerweise selbst Opfer von Gewalt werden. Mit dem „Gesetz über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung

### VITA MILANIE KREUTZ

- ▶ seit 2022 Stellvertretende dbb Bundesvorsitzende
- ▶ seit 2021 Mitinitiatorin der Berliner Erklärung
- ▶ seit 2020 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung
- ▶ seit 2017 Stellvertretende Vorsitzende der DSTG Rheinland
- ▶ seit 2017 Stellvertretende Vorsitzende des Bezirkspersonalrats der Oberfinanzdirektion NRW
- ▶ 2012 bis 2020 Vorsitzende der DSTG-Bundesfrauenvertretung
- ▶ seit 2018 Vorsitzende der dbb Grundsatzkommission Mitbestimmung
- ▶ 2015 bis 2020 Beisitzerin der dbb bundesfrauenvertretung
- ▶ seit 1993 Finanzwirtin bei der Finanzverwaltung NRW (aktuell: stellvertretende Vorsitzende des Bezirkspersonalrats der Oberfinanzdirektion NRW)

in der Arbeitswelt“ ist die Bundesregierung endlich dabei, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation von 2019 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren.



## JEDE FORM VON GEWALT IST INAKZEPTABEL

Gewalt am Arbeitsplatz ist keine abstrakte Bedrohung. Sie ist real und kann viele Formen annehmen. Sie reicht von verbaler und körperlicher Aggression bis hin zu Bedrohungen und Übergriffen.

Polizistinnen und Polizisten, Feuerwehrleute, Rettungskräfte, Mitarbeitende in Krankenhäusern und Behörden – alle setzen sich täglich dem Risiko aus, Opfer von Gewalt zu werden. Diese Gewalt kann schwerwiegende körperliche und psychische Folgen haben und das Vertrauen in die Arbeitsumwelt zerstören. Laut einer Forsa-Umfrage aus dem Jahr 2019 ist insbesondere dieser Personenkreis regelmäßigen Beschimpfungen und sogar Angriffen ausgesetzt. 48 Prozent dieser Beschäftigten haben während ihrer Arbeit schon Gewalt erlebt. Auch in der Büro- und Verwaltungsumgebung kann es zu gewalttätigen Übergriffen kommen. Beschimpfungen, Einschüchterungen und tätliche Angriffe sind leider keine Seltenheit. Das ist in jeder Form inakzeptabel.

Die Umfrage hat im Übrigen auch ergeben, dass männliche Beschäftigte im öffentlichen Dienst tendenziell körperlich häufiger von Gewalt betroffen sind als weibliche Beschäftigte. Von sexueller Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind dafür eindeutig mehr weibliche Beschäftigte betroffen.

# Dieses Thema hat ...

## JEDE VIERTE FRAU HAT SEXUELLE ÜBERGRIFFE AM ARBEITSPLATZ ERLEBT

Viele Frauen haben eine traurige Gemeinsamkeit: Sie wurden schon mal Opfer sexueller Belästigung oder Gewalt. Sie wurden in öffentlichen Verkehrsmitteln unangemessen berührt, im Internet sexistisch beleidigt oder auf der Arbeit belästigt. Oft sind die Täter Fremde, aber manchmal sind es auch Kollegen und Vorgesetzte. Diese Dinge sind nicht hinzunehmen. Nach einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat jede elfte Person sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt. Frauen waren davon doppelt so häufig betroffen wie Männer.

Wir haben Ulrich Silberbach zu verdanken, dass es durch die Forsa-Umfrage von 2019 spezifische Zahlen für den öffentlichen Dienst gibt. Diese Forsa-Umfrage bestätigt, dass sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst fast genauso verbreitet ist wie in der Privatwirtschaft und dass insbesondere hierarchisch strukturierte Behördenarbeitsplätze hier einen Nährboden geben. 26 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland haben schon mal einen sexuellen Übergriff im Arbeitsumfeld erlebt. Mehr als jede vierte Frau.

## WER SICH WEHRT, WIRD ZUR NESTBESCHMUTZERIN

Nicht einmal die Hälfte der Betroffenen hat sich gegen diese Belästigung gewehrt oder hat sich Hilfe geholt. Was mich an dieser Stelle besonders schockiert, ist der Faktor Alter: Es sind immer junge Frauen, die sagen „Nein, ich wehre mich nicht. Nein, ich mache das nicht“. Es kann nicht sein, dass wir unseren Nachwuchs, die jungen Frauen, mit dieser Systematik alleine lassen. Und warum ist das so? Weil sie natürlich erleben, wie es den Frauen ergeht, die sich vielleicht gewehrt haben.

Ich habe selbst einen Fall in meiner Rolle als Personalvertreterin in der Finanzverwaltung Nordrhein-Westfalen gehabt. Ich habe Frauen erlebt, die sich gewehrt haben. Und was war die Folge? Nachdem alles erledigt ist, sind sie diejenigen, die in ihrer Dienststelle oder ihrer Behörde als Nestbeschmutzerin und Whistleblowerin gebrandmarkt wurden, obwohl sie recht hatten. Das geht so nicht mehr. Das ist keine gute Kultur in den Behörden. Die, die mutig sind, sich wehren und Unrecht anzeigen, dürfen nicht die sein, die am Ende noch den Schaden davontragen.



# ...jetzt Priorität!

## WENN DIE SCHUTZINSTANZ ZUM TÄTER WIRD

Wie sind wir überhaupt auf das Thema dieser Fachtagung gekommen? Die vorletzte Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung, das zweithöchste Gremium mit ca. 60 Frauen, hat in Stuttgart getagt und wir haben uns dort mit der Frage auseinandergesetzt, inwieweit Fälle der sexuellen Belästigung als Kavaliersdelikte abgetan werden. Heidi Deuschle, Landesfrau in Baden-Württemberg, hat unsere Aufmerksamkeit auf einen sehr prominenten Fall in Baden-Württemberg gelenkt. Dieser Fall hat uns vor die Frage gestellt, was passiert, wenn die, die uns eigentlich vor Fällen der sexuellen Belästigung schützen sollen, also die obersten Dienstherrn, diejenigen sind, die belästigen?

Die Rede ist von dem Fall sexueller Belästigung im Polizeidienst in Baden-Württemberg. Der ranghöchste Polizeibeamte des Landes wird der sexuellen Belästigung beschuldigt. Das Verfahren lief zum Zeitpunkt der Veranstaltung allerdings noch. Wir, die dbb frauen, sind nicht die, die darüber urteilen, ob er schuldig ist oder nicht. Aber wir – alle 60 Frauen – hatten in dieser Sitzung keine Antwort. Wir wussten in all unseren Bereichen nicht, an wen wir uns wenden, wenn es um den obersten Dienstherrn geht. Das war ehrlicherweise unser Problem und deshalb haben wir, Geschäftsführung und Hauptversammlung, uns dafür entschieden, heute über dieses Thema zu sprechen.

Ich weiß, es ist schwierig, aber wir müssen darüber reden.

### „HABT IHR NICHTS WICHTIGERES ZU TUN?“

Als wir das Thema unserer Fachtagung bekannt gegeben haben, haben wir viel Zuspruch und Unterstützung erfahren. Vereinzelt habe ich mich auch in der Situation wiedergefunden, dass ich die Themenauswahl rechtfertigen musste. Ob wir im öffentlichen Dienst nicht dringendere Probleme hätten? Würden wir bei dieser Veranstaltung versuchen, alle Männer über einen Kamm zu scheeren? Sind wir überhaupt in der Position, Forderungen zu stellen?

Ich finde solche Diskussionen gut, weil sie zeigen, wo wir bei diesem Thema stehen. Meine Antworten sind: Haben wir Wichtigeres zu tun? Alle unsere Themen sind wichtig, aber dieses Thema hat jetzt Priorität! Und nein, ich möchte nicht alle Männer über einen Kamm scheren. Das wäre total falsch. Ich möchte aber auch nicht, dass eine Minderheit dafür sorgt, dass ganze Berufsstände diskreditiert werden. Und ja, die dbb bundesfrauenvertretung hat immer Forderungen gestellt und wird das auch in Zukunft machen.

# Nein heißt Nein

## EINE FRAGE DER ANGEMESSENHEIT

Ein Kollege, den ich wirklich sehr schätze, hat mich ganz offen gefragt: „Milanie, was ist denn jetzt der Unterschied zwischen Kompliment und sexueller Belästigung? Und was ist, wenn ich eine Frau attraktiv finde und ich ihr das irgendwie sagen will?“ Ich fand die Frage gut und habe geantwortet, dass man sich erst fragen muss, ob es angemessen und erwünscht ist. Denn dann gilt „Ja heißt Ja“.

Es ist ja nicht so, dass wir alle keine Komplimente hören wollen, aber es muss angemessen sein. Man muss sich als Mann immer fragen, ob man dasselbe zu einem Mann sagen würde oder wie es wäre, wenn einem jemand so ein Kompliment machen würde. Ich finde, grundsätzlich ist es wichtig, sich zu überlegen, wie so etwas bei einem selbst wirken würde.

PIN-UPS  
IM BÜRO?!



DARF MAN NOCH  
KOMPLIMENTE GEBEN?



WÜRDEN SICH SELBST  
DRÜBER FREUEN?!



*„Der einzige Maßstab, der bei der Definition von Belästigung gilt, ist das persönliche Empfinden des Opfers, nicht das des Täters.“*

*Milanie Kreutz  
Vorsitzende der dbb bundes-  
frauenvertretung*

## ES GILT DAS EMPFINDEN DES OPFERS

Aber was mir noch viel wichtiger ist: Hören Sie den Frauen zu. Lassen Sie uns nicht zu viel über Täterschutz reden. Lassen Sie uns auch über die reden, die unsere Hilfe bekommen. Ich finde, wir müssen auf explizite Äußerungen achten, aber gleichermaßen auch auf nonverbale Signale.

Noch ein Beispiel aus meinem Berufsleben, bei dem ich überlegt habe, ob ich es bringen soll, aber es zeigt, wie drastisch es ist: Ich komme in einen Besprechungsraum, in dem Fotos von nackten Frauen an den Wänden hängen. Ich sage zu meinem Kollegen: „Das geht gar nicht. Warum hängt das hier?“ Seine Antwort: „Ja, es geht ja nur um Autoersatzteile.“ Aber ich musste an dieser Stelle wirklich sagen: „Du musst das abhängen, das geht nicht.“ Ich fragte: „Sieht das dein Sachgebietsleiter?“ „Ja, der kommt jeden Tag und bringt die Post.“ „Häng das ab, es geht auch nicht um Autoersatzteile.“

Der einzige Maßstab, der bei der Definition von Belästigung gilt, ist das persönliche Empfinden des Opfers, nicht das des Täters. Und dieses Empfinden ist nicht verhandelbar! Es gilt für körperliche Grenzen genauso wie für persönliche Werte. Solange es meinen Körper und meine Person betrifft, habe ich als Einzige das letzte Wort. Und dann gilt: „Nein heißt Nein.“

## NACHRICHTEN ZEICHNEN DÜSTERES BILD

Wenn man sich die Nachrichten der vergangenen Monate vor Augen führt, dann scheint dieser einfache Grundsatz bei vielen immer noch nicht angekommen zu sein. Ich glaube manchmal, unsere Gesellschaft ist ernsthaft in Gefahr. Die UN berichtet, dass Frauenrechte stagnieren, aber es tut sich nichts. Im Gegenteil: Corona hat sie sogar zurückentwickelt.

Der Skandal rund um Rammstein-Sänger Till Lindemann und vor allem die Reaktionen darauf sind ein Beispiel. Ich möchte Ihnen zudem zwei Umfrageergebnisse zum Beispiel „Gewalt in einer Partnerschaft“ aus der jüngsten von Plan International Deutschland herausgegebenen Studie vorlesen: „Mehr als ein Drittel der befragten Männer (34 Prozent) gibt an, dass sie gegenüber Frauen schon mal handgreiflich werden, um ihnen Respekt einzuflößen.“ Und: „Für jeden dritten Mann ist es akzeptabel, wenn ihm bei einem Streit mit der Partnerin gelegentlich die Hand ausrutscht.“

Der Titel der Umfrage lautet: „Spannungsfeld Männlichkeit – so ticken junge Männer zwischen 18 und 35 in Deutschland“. Das sind unsere Söhne und unsere Schwiegersöhne. Ich glaube nicht, dass wir das wollen. Es wird infrage gestellt, ob die Studie repräsentativ ist. Aber nichtsdestotrotz müssen wir uns überlegen, ob das unsere Zukunft ist. Die Ergebnisse sind erschreckend und deshalb ist es umso wichtiger,

# Cybermobbing und Hassrede

dass wir diese Fachtagung durchführen und die Inhalte in alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens tragen. Gleiches gilt natürlich auch für Gewalt und Mobbing.

## MITARBEITENDE AUCH IN DER DIGITALEN WELT SCHÜTZEN

Mobbing ist eine schmerzhaft Erfahrung und muss in jedem Fall verhindert werden. Arbeitgebende aufgepasst: Mobbing beeinträchtigt die Produktivität sowie die Effizienz in der Arbeit und auch die Arbeitsumgebung leidet darunter. Mobbing untergräbt die Werte, auf denen unsere Arbeitskultur im öffentlichen Dienst basiert. Es widerspricht den Prinzipien von Respekt, Gleichberechtigung und Teamwork, wie wir sie für eine gesunde und erfolgreiche Arbeitsumgebung benötigen.

EFFEKT AUF  
WOHLBEFINDEN





Wir leben in einer zunehmend digitalen Welt, in der es natürlich auch Möglichkeiten

gibt, zu kommunizieren und zu interagieren. Doch diese digitale Welt birgt auch Risiken und Gefahren, insbesondere in Bezug auf Cybermobbing und Hassrede. Besonders betroffen sind hiervon Politikerinnen, vor allem Kommunalpolitikerinnen, Journalistinnen und Frauenrechtlerinnen. Das heißt, Frauen wie Sie und ich sind davon betroffen. Ich habe es zum Beispiel auch schon erlebt.

Cybermobbing bezieht sich auf die absichtliche und wiederholte Belästigung, Demütigung und Bedrohung von Menschen über digitale Kanäle. Gerade in sozialen Medien tritt diese Form von beleidigenden Kommentaren und Hassnachrichten extrem häufig auf. Aber wir müssen gar nicht so weit gucken: Gruppenchats auf WhatsApp, Signal und Ähnliches, in denen Personen diffamiert werden. Hier müssen wir Zivilcourage zeigen und sagen: „Stopp, das geht so nicht!“ Im öffentlichen Dienst müssen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt werden, auch in der digitalen Welt.

## HINSCHAUEN, EINSCHREITEN, VORBEUGEN

Es ist Zeit, dass wir uns gemeinsam diesen Problemen stellen und hinschauen. Wegsehen oder die Augen verschließen geht nicht mehr. Wir müssen Fehlverhalten von Vorge-

setzten, Täterinnen und Tätern erkennen. Oftmals werden Opfer belächelt und die Erfahrungen kleingeredet. Manchmal dient dies dazu, die eigene Untätigkeit zu rechtfertigen.

Mit Einschreiten meine ich, dass wir eine Null-Toleranz-Grenze brauchen. Wir als Gewerkschaft werden uns natürlich dafür einsetzen. Die beste und wirkungsvollste Prävention sexualisierter Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz sind betriebliche und institutionelle Maßnahmen, die verdeutlichen, dass die Thematiken – insbesondere von der Leitungsebene – ernst genommen werden. Zu diesen Maßnahmen zählen Dienstvereinbarungen, Verhaltenskodizes oder Schulungen.

Dies muss als Top-Down-Strategie umgesetzt werden und alle mit einbeziehen – von der Leitung bis zum Auszubildenden. Und natürlich brauchen wir auf Bundesebene auch die Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Ich weiß, wir haben schon eine Menge an Instrumenten, um diesen Maßnahmen vorzubeugen und Fehlverhalten zu ahnden. Aber meine Erfahrung und die der Frauen in der Hauptversammlung zeigt,

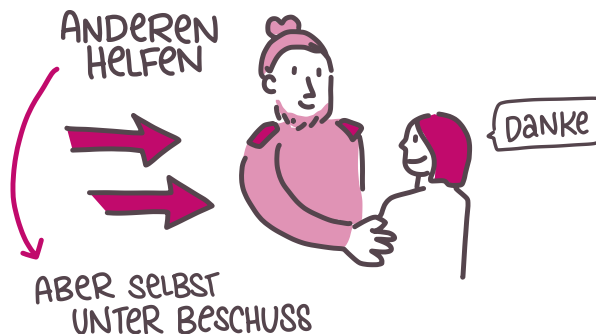
# Null-Toleranz-Grenze

dass sie häufig überhaupt nicht so bekannt sind. Und das ist, glaube ich, das Problem.

## DER ÖFFENTLICHE DIENST HAT VORBILDFUNKTION

Der öffentliche Dienst spielt eine entscheidende Rolle in unserer Gesellschaft. Er repräsentiert den Staat und durch seine Gemeinwohlorientierung kommt ihm als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion zu. Er trägt die Verantwortung für das Wohl und die Sicherheit der Bürger und Bürgerinnen und deshalb muss natürlich auch der Staat dafür sorgen, dass die Beschäftigten dieselben Erfahrungen haben. Dafür setzen wir uns ein.

Der Prozess für Hilfesuchende und Betroffene ist oft langwierig und komplex. Behördenleitungen sollten klare Kanäle für die Meldung von Belästigung, Gewalt und Mobbing sicherstellen. Damit meine ich die Betroffenen und die Beschuldigten. Jede Seite sollte wissen, was auf sie zukommt. Das könnte man natürlich auch in Schulungen klarmachen. Alle Ebenen des öffentlichen Dienstes sollten hier zusammenhalten und sicherstellen, dass Richtlinien und Verfahren auch gelebt werden. Führungskräfte haben hier eine ganz bedeutende Rolle.



*„Die Bekämpfung von sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing ist kein Sprint. Es wird ein Marathon.“*

—  
*Milanie Kreutz  
 Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung*



## KEIN SPRINT, SONDERN EIN MARATHON

Abschließend möchte ich betonen, dass die Bekämpfung von sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing kein Sprint ist. Es wird ein Marathon. Es ist eine kontinuierliche Aufgabe, die Ausdauer und Engagement bedeutet.

Diskussionen helfen bei diesem Thema. Es ist eine Aufgabe, der wir uns stellen wollen, um eine gerechte und respektvolle Gesell-

schaft zu schaffen und den öffentlichen Dienst weiterhin für Nachwuchskräfte attraktiv zu halten. Wir müssen Missstände benennen und gleichzeitig konstruktive Vorschläge machen, um bessere Rahmenbedingungen zu schaffen.

Sie merken, dass mir das Thema sehr am Herzen liegt und ich kann Ihnen versprechen, dass ich nicht nachgeben werde, bis wir etwas bewegen.





dbb  
bundesfrauen-  
vertretung

”

*Unabhängig  
vom Geschlecht  
sind sexuelle Belästigung,  
Gewalt und Mobbing unter  
Beschäftigten in jeder  
Form inakzeptabel.*

*Katrin Walter,  
Abteilungsleiterin öffentlicher  
Dienst im Bundesministerium  
des Innern und für Heimat*

Grußwort

# KATRIN WALTER

Abteilungsleiterin öffentlicher Dienst im Bundesministerium  
des Innern und für Heimat

Ich stehe hier als zuständige Abteilungsleiterin für den öffentlichen Dienst – und als Frau mit 30 Jahren Erfahrung in diesem öffentlichen Dienst. Wie vermutlich die meisten von Ihnen habe ich in dieser Zeit so einiges an einschlägigem Verhalten selbst erlebt. Und ich muss der Ehrlichkeit halber feststellen: Diese Verhaltensweisen, insbesondere Mobbing und Schikanen, gingen keineswegs immer nur von Männern aus.

## ALLE 45 MINUTEN WIRD EINE FRAU OPFER VON GEWALT

Jede dritte Frau in Deutschland wird in ihrem Leben Opfer physischer oder sexualisierter Gewalt. Bei jeder vierten Frau ist der Täter der aktuelle oder ein früherer Partner. Das zeigen die Zahlen des Statistischen Bundesamts und des Bundeskriminalamts. Statistisch gesehen wird alle 45 Minuten eine Frau Opfer

von gefährlicher Körperverletzung durch Partnergewalt. Und die Dunkelziffer wird noch wesentlich höher liegen.

Ein paar Worte zur aktuell diskutierten Umfrage von Plan International Deutschland: Es ist skandalös, wenn ein Drittel der jungen Männer ein „Handausrutschen“ – man beachte schon die verharmlosende Wortwahl – akzeptabel findet. Oder wenn sie es überhaupt für erforderlich halten, Frauen „Respekt einzuflößen“. Das ist unfassbar, das darf nicht sein. Ob nun repräsentativ oder nicht: In dieser Umfrage zeigen sich besorgniserregende Tendenzen.

Jede  $\frac{3}{4}$  STUNDE  
1 OPFER



Jede 3. Frau war  
OPFER SEXUALISierter  
GEWALT

Wenn wir an diesem Ort über Gewalt sprechen wollen, lassen sich aus meiner Sicht drei Bereiche unterscheiden. Erstens: Die häusliche oder partnerschaftliche Gewalt, die meist von Partnern oder Ex-Partnern ausgeht. Zweitens: Die Gewalt, die Beschäftigte im öffentlichen Dienst durch „externe“ Dritte erfahren, zum Beispiel durch Bürgerinnen und Bürger, mit denen sie dienstlich zu tun haben. Und Drittens: Die „interne“ Gewalt, die von Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten verübt wird; hierzu zählen das Mobbing und die Schikane am Arbeitsplatz. Alle drei Bereiche haben einen gesamtgesellschaftlichen Bezug.

Wir müssen daher gemeinsam an unseren gesellschaftlichen Rollenbildern arbeiten. Dazu kann zunächst natürlich jeder und jede Einzelne durch das eigene Verhalten beitragen. Helfen können aber auch gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen, und zwar in allen Lebensbereichen.

### **FRAUEN ERMUTIGEN, TATEN ANZUZEIGEN**

Um international und national ein Zeichen zu setzen, hat Deutschland im vergangenen Jahr die Vorbehalte gegen die Istanbul-Konvention zurückgezogen bzw. auslaufen lassen. Diese Konvention ist bereits 2011 ausgearbeitet worden. Sie hat das Ziel, Frauen und Mädchen vor Gewalt zu schützen. Die Vertragsstaaten verpflichten sich, Gewalt gegen

Frauen zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen, Diskriminierung von Frauen zu verhindern und die Rechte von Frauen zu stärken. Seit Februar 2023 gilt sie nun bei uns uneingeschränkt. Die Bundesregierung hat damit ein klares Zeichen gesetzt.

Zum 1. November 2022 wurde am Deutschen Institut für Menschenrechte die Unabhängige Berichterstattungsstelle zu geschlechtsspezifischer Gewalt eingerichtet. Sie wird regelmäßig umfassende Berichte zu Umfang und Ausmaß von geschlechtsspezifischer Gewalt und zur Umsetzung der Istanbul-Konvention vorlegen.

Es ist zentral wichtig, mehr Frauen zu ermutigen, solche Taten zur Anzeige zu bringen. Nur dann können Gewaltdelikte von der Polizei konsequent verfolgt werden. Ministerin Faeser hat deshalb angekündigt, in der Aus- und Weiterbildung Polizei und Justiz für die besonderen Ausprägungen von Gewalt gegen Frauen zu sensibilisieren, auch für ihre strukturellen Ursachen. Sie will sich dafür einsetzen, dass bei der Polizei flächendeckend spezielle Ansprechstellen für gewaltbetroffene Frauen mit besonders geschultem Personal geschaffen werden.

# Istanbul-Konvention

WIRD HÄUFIG  
AUS ANGST NICHT  
GEMELDET

~~ANZEIGE /  
BESCHWERDE~~

ANSPRECH-  
PARTNER:IN



*„Jeder  
Vorfall ist einer  
zu viel!“*

*Katrin Walter  
Abteilungsleiterin öffentlicher  
Dienst im Bundesministerium  
des Innern und für Heimat*

## **JEDER VORFALL IST EINER ZU VIEL**

Bei der Gewalt von Bürgerinnen und Bürgern – also von Externen – gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes handelt es sich in mehrfacher Hinsicht um ein gesellschaftliches Problem. Es geht hier um Respekt und Akzeptanz – nämlich einerseits des Individuums und andererseits der den Staat repräsentierenden Person. Menschen, die wie Sie und ich staatliche Gewalt ausführen, sind leider immer wieder Zielscheibe unzufriedener Bürgerinnen und Bürger.

Meine Abteilung hat hierzu im vergangenen Jahr eine Studie veröffentlichen lassen – vielen Dank auch an dieser Stelle an dbb und DGB, ohne deren Unterstützung die Studie so nicht möglich gewesen wäre. Mit Erschrecken mussten wir feststellen, dass circa jede vierte Person im öffentlichen Dienst Gewalt erlebt und dass die Dunkelziffer bei ca. 70 Prozent liegt.

Die Studie hat auch Erkenntnisse dazu geliefert, in welcher Form und in welchem Ausmaß speziell Frauen Gewalt durch Externe erleben. Danach sind Männer insgesamt häufiger von Straftaten, vor allem von körperlicher Gewalt, betroffen als Frauen. Zugenommen hatten bei Frauen im Beobachtungszeitraum allerdings Delikte wie Beleidigungen und Körperverletzungen, während sexuelle Delikte eher abgenommen hatten.

Wohlgemerkt: Betrachtet wurde in dieser Studie lediglich die von Personen außerhalb

des öffentlichen Dienstes an Beschäftigten verübte Gewalt. Jeder solcher Vorfall ist einer zu viel! Das BMI plant für Ende des Jahres einen Workshop mit den Ländern und Kommunen, um uns zum weiteren Umgang mit den Erkenntnissen dieser Studie auszutauschen. Wir wollen uns zum Beispiel mit der Frage beschäftigen, wie möglichst niedrigschwellige Meldewege für Gewaltvorkommnisse eingerichtet werden können.



WIR DÜRFEN NICHT  
WEGSCHAUEN!

### KLARE ZEICHEN GEGEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Im internen Arbeitskontext, also innerhalb unserer Dienststellen, brauchen wir ebenfalls klare Zeichen, dass Gewalt nicht toleriert wird. Unabhängig vom Geschlecht sind sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing unter Beschäftigten in jeder Form inakzeptabel.

Wer so etwas tut, verletzt seine arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten. Im Einzelfall kann und muss das strafrechtlich, beamtenrechtlich und/oder zivilrechtlich geahndet werden. Das BMI hat einen Gesetzentwurf zur Änderung des Bundesdisziplinalgesetzes vorgelegt. Ziel ist die Beschleunigung von Disziplinarverfahren. Behörden sollen bei schwerwiegen-

den Dienstpflichtverletzungen schneller die angemessene Sanktion bis hin zur Entlassung aus dem Beamtenverhältnis verhängen können. Und das betrifft eben nicht nur Verfassungsfeinde und Extremisten im öffentlichen Dienst, es kann grundsätzlich auch bei gravierenden Übergriffen auf Kolleginnen und Kollegen relevant werden.

Im BMI haben wir eine Dienstvereinbarung „zum partnerschaftlichen und respektvollen Umgang am Arbeitsplatz“ geschlossen. Darin geht es zum Beispiel um effektive Deeskalationsmethoden oder um Anlaufstellen für Betroffene. Solche Dienstvereinbarungen können als ein Element der Gewaltprävention hilfreich sein. Sie müssen jedoch auch gelebt werden. Durch bewusstes aktives Hinschauen. Und durch aktives Einschreiten, wo Missstände wahrgenommen werden.

### SENSIBILISIERUNG FÜR GRAU- ZONEN

Allerdings sind Phänomene wie Mobbing im Arbeitsalltag manchmal nicht so leicht zu fassen. Gerade deshalb ist es wichtig, dass wir darüber reden. Damit wir schon erste Anzeichen besser erkennen. Damit wir Betroffenen den Rücken stärken können. Denn Mobbing kann schwerwiegende psychische Folgen haben. Umso wichtiger ist es, dass Kolleginnen und Kollegen wachsam sind und Führungskräfte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen und sofort einschreiten.

**Gewaltprävention**



Das gilt natürlich erst recht bei sexualisierter Gewalt. Jeder Eingriff in die sexuelle Selbstbestimmung ist sexualisierte Gewalt. Hier sind die Täter weit überwiegend Männer. Sie zwingen den Betroffenen ihren Willen auf. Und genau an diesem Punkt kann es auch keine Grauzonen geben. Es geht dann eindeutig nicht um ein von beiden Seiten gewolltes Näheverhältnis, sondern um Machtverhalten.

### NULL-TOLERANZ-POLITIK LEBEN

Anzügliche Sprüche, Gesten oder unerwünschte Berührungen reichen bereits. Niemand darf solch ein Verhalten bagatellisieren

und verharmlosen. Sprüche wie „Das ist halt seine Art, sei doch nicht so empfindlich!“ oder „Ist das denn wirklich so schlimm?“ führen dazu, dass Opfer ihren eigenen Wahrnehmungen und Gefühlen nicht trauen oder gar eine Mitschuld bei sich suchen. Das muss sich ändern!

Lassen Sie uns gemeinsam und entschieden eine Null-Toleranz-Politik vertreten und sie im Alltag leben. Ob auf der Arbeit, zu Hause oder auf der Straße. Und auch ein Bewusstsein dafür schaffen, warum dies für unser Zusammenleben so wichtig ist.







*Es gilt, ganz offen über Erfahrungen zu sprechen. Denn aus den Erfahrungen heraus kann man Ableitungen machen und wir können miteinander nach Lösungen suchen.*

*Ulrich Silberbach  
dbb Bundesvorsitzender*

## Grußwort

# ULRICH SILBERBACH

dbb Bundesvorsitzender

Als ich 2019 eine Forsa-Umfrage über Gewalt gegen Beschäftigte in Auftrag gegeben habe, war ich über das Ergebnis doch erschüttert. Man hatte im Voraus eine Vermutung, dass Gewalt auch im öffentlichen Dienst stattfinden mag, aber die Zahlen, die uns dann erreicht haben, waren aus unserer Sicht doch erschütternd. Und deswegen bin ich froh, dass wir mit dieser Veranstaltung eine Plattform gefunden haben, um das Thema aus der Nische, in der es im öffentlichen Dienst oftmals gehalten wurde, rauszuholen.

Vorneweg: Frau Walter hat das Disziplinarrecht angesprochen. Sie wissen, dass das in der letzten Anhörung von uns massiv angegangen wurde, weil wir glauben, wir machen damit ein neues Fass auf, ohne bestehende Instrumente ausreichend zu nutzen. Wir müssen uns daran gewöhnen, dass wir in diesem Land ein Rechtsstaat sind und dass wir rechtliche Grundlagen haben.

Aber in vielen Bereichen haben wir zu wenig Personal, um das umzusetzen, was wir eigentlich machen müssten. Wir haben zu wenig Unterstützung im politischen Raum. Dann geht es uns manchmal als Beschäftigte so, dass wir sagen: „Die Politik hat einen Aufgabenkatalog geschnürt. Wir würden den gerne

**VITA ULRICH SILBERBACH**

- ▶ seit 11/2017 dbb Bundesvorsitzender
- ▶ 2011 bis 2017 Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender
- ▶ 2011 bis 2017 Bundesvorsitzender der kombi-gewerkschaft
- ▶ 2007 bis 2012 Stellvertretender Vorsitzender der dbb tarifunion
- ▶ 2001 bis 2014 Vorstandsmitglied des DBB NRW (Vorsitzender der Tarifkommission)

umsetzen, aber wenn wir ihn umsetzen, gibt es wieder Teile der Politik, die uns dafür in die Kniekehlen treten.“ Das gefällt uns natürlich nicht. Wenn, dann muss man das, was unsere Verfassung und unser Rechtsstaat hergeben, konkret umsetzen und leben. Das wiederum hängt unter anderem damit zusammen, wie ernst wir Personalausstattung und politische Führung in diesem Land nehmen.

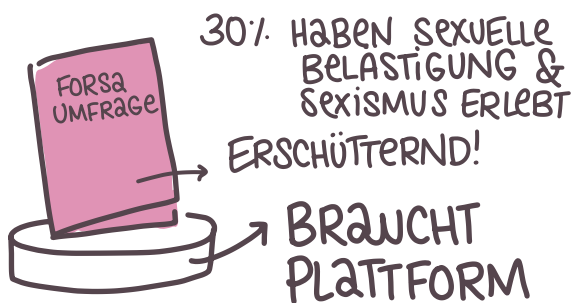
**NULL TOLERANZ FÜR SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND MOBBING**

Mit dem heutigen Thema der Fachtagung ist eines gewählt, das leider schon viel zu lange brandaktuell ist – jeden Tag aufs Neue. Auch bei unserem letzten dbb Gewerkschaftstag im November letzten Jahres gab es zahlrei-

che Beschlüsse, die sich mit diesem Thema befasst haben und die bundesfrauenvertretung hat sich dieses Themenkatalogs angenommen. Eines stelle ich von vornherein klar: Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz – das geht gar nicht! Da gibt es für uns absolut null Toleranz! Das muss klar sein.

Betroffene von sexueller Gewalt sind am häufigsten Frauen, manchmal allerdings auch Männer. Männer sind weniger von sexueller Gewalt betroffen, dafür stärker von Mobbing, Ausgrenzung und Ähnlichem. Die #MeToo-Debatte hat hier erstmalig gezeigt, dass die Diskussion um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eben nicht nur prominente Gesichter und viele bittere Schlagzeilen geliefert hat, sondern auch wesentlich dazu beigetragen hat, dieses Thema deutlich stärker in den Fokus am Arbeitsplatz zu lenken.

Insgesamt 30 Prozent der abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst – das waren die Zahlen aus der Umfrage – haben in ihrem Arbeitsumfeld schon einmal Formen der sexuellen Belästigung oder von sexistischem Verhalten gegenüber sich oder anderen erlebt. Und das ist ein Befund, der betroffen macht, aber auch schlicht nicht hinnehmbar ist.



*„Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz – das geht gar nicht! Da gibt es für uns absolut null Toleranz! Das muss klar sein.“*

Ulrich Silberbach  
dbb Bundesvorsitzender

## MARATHON UND HÜRDENLAUF

Der dbb unterstützt alle Forderungen, einen wirksamen Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung, Sexismus oder sexualisierter Gewalt auszuweiten.

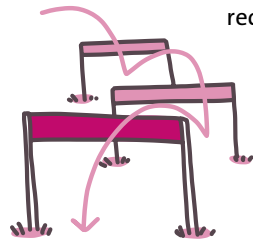
Wir fordern Konzepte zur verstärkten Prävention, ebenso wie zur Verbesserung von standardisierten Verfahren im Falle von sexueller Belästigung und Gewalt. Hierzu gehören aber auch verstärkt Maßnahmen, um Betroffenen zu helfen.

Beim letzten Gewerkschaftstag haben wir unsere Kolleginnen und Kollegen auf die Bühne geholt, damit sie über ihr Arbeitsumfeld ihr Statement abgeben. Da waren Kolleginnen und Kollegen aus den Vollzugsbereichen Polizei und Justiz da. Wir wissen, was unsere Kolleginnen und Kollegen in diesen Bereichen zu ertragen haben. Es kann einem gelegentlich schon mal die Hut- schnur hochgehen, wenn man erlebt, wie selten sich politische Verantwortliche – ich will die Bundesinnenministerin da rausnehmen – vor die Kolleginnen und Kollegen stellen.

Wir brauchen hier ein neues gemeinsames Betrachten dieser Thematik und eine schnelle

Umsetzung. Milanie Kreutz hat es als Marathon bezeichnet: Wir müssen schneller werden. Ich bringe hier das Beispiel Hürdenlauf, weil wir auf dem Weg viele Hürden nehmen

# Hürdenlauf



WIR MÜSSEN  
SCHNELLER WERDEN  
MIT KONSEQUENZEN

müssen. Es ist auch intern sicherlich die eine oder andere Hürde zu nehmen.

Wir müssen uns im Bewusstsein miteinander darüber verständigen, was Mobbing, Gewalt und sexuelle Belästigung bei Frauen und Männern auslöst.

Ein Thema, über das wir heute nicht reden, was mir aber genauso am Herzen liegt, ist Kindesmissbrauch. Wenn ich sehe, was sich meine Kolleginnen und Kollegen im Polizeidienst, die Gewalt gegen Kinder, sexuellen Missbrauch von Kindern und Kinderpornografie untersuchen, alles anschauen und ertragen müssen – das kann kaum eine Seele länger aushalten. Das macht etwas mit dem Menschen und auch dort sind es meistens Frauen, die sich damit auseinandersetzen müssen.

Auch hier brauchen wir mehr rechtliche Unterstützung für die Kolleginnen und Kollegen. Ich denke da sogar an dienstrechtliche Maßnahmen. Ich glaube, keine Frau, kein Mann, kein Mensch kann es aushalten, sich über Jahre hinweg mit diesem Themenfeld zu beschäftigen.

Das Problem dabei ist, dass solche Ermittlungsverfahren lange dauern. In die Tiefe zu gehen und die Täter dingfest zu ma-

chen, dauert. Da müssen wir uns über Instrumente unterhalten, wie wir die Kolleginnen und Kollegen ein Stück weit entlasten können.



Es gilt, ganz offen über Erfahrungen zu sprechen. Denn aus den Erfahrungen heraus kann man Ableitungen machen und wir können miteinander nach Lösungen suchen. Diese Lösungen werden nicht einfach werden, weil das Thema sperrig ist. Sie können sich vorstellen, was es für ein Medienecho auslösen würde, wenn wir hier heute eine Presserklärung mit dem Titel „der dbb ist gegen sexuelle Gewalt“ rausgeben würden: nämlich gar keines. Denn das ist eine Aussage, die man schnell getroffen hat, die die notwendigen Medien auch schnell aufnehmen, aber wir müssen über Konsequenzen reden. Wir müssen darüber reden, was wir wollen und wie wir dieses Thema eingrenzen oder zumindest hin zu Null führen wollen. Denn das wird die Herausforderung sein.

### **RESPEKT LÄSST NACH, ÜBERGRIFFE NEHMEN ZU**

Deswegen will ich den Rahmen etwas größer spannen: Es geht um den Respekt in unserer Gesellschaft. Das hat etwas mit kulturellen Unterschieden zu tun und es hat etwas mit Migration zu tun. Wir müssen uns im Klaren darüber sein, dass man nicht immer in eine rechte Ecke gedrückt werden darf, wenn man diese Themen anspricht. Nein, wir müssen das Kind beim Namen nennen dürfen, um Einhalt gebieten zu können. Denn das gehört nun mal zu unserer DNA dazu: Wer in diesem Land Schutz und Hilfe sucht, der muss sich auch nach unseren Spielregeln bewähren und darf nicht versuchen, hier seine kulturellen Eigenschaften zu etablieren. Beleidigungen, fehlender Respekt, tätliche Angriffe, psychi-



*„Milanie Kreutz  
hat es als Marathon  
bezeichnet: Wir müssen  
schneller werden. Ich  
bringe hier das Beispiel  
Hürdenlauf, weil wir auf  
dem Weg viele Hürden  
nehmen müssen.“*

---

*Ulrich Silberbach  
dbb Bundesvorsitzender*

sche oder physische Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Dies ist der traurige Befund, den wir leider seit Jahren feststellen müssen.

Ich bin der Bundesinnenministerin dankbar, dass sie mit uns gemeinsam Lösungswege sucht. Wir werden weiter an Lösungen arbeiten müssen, um diese Gewalt in den Griff zu kriegen. Es ist klar, dass man in einigen Berufen – ich komme selber aus dem Ordnungswesen – damit leben muss, dass man auch gewaltbereite Menschen trifft. Das gehört nun mal mit dazu. Aber es geht eben auch darum, über Konsequenzen zu reden. Und das ist bei dem Thema Gewalt gegen Beschäftigte unser Hauptanliegen.

Ich war froh, dass nach langer Zeit unsere Forderung aufgegriffen wurde, Angriffe auf Beschäftigte systematisch zu analysieren und Methoden der Prävention, der Reaktion und der Nachsorge zu entwickeln. Jeder vierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst hat in seiner Tätigkeit bereits Gewalt am Arbeitsplatz erlebt. Die Studie hat auch ergeben, dass sexuelle Gewalt der einzige Straftatbestand ist, von dem weibliche Kolleginnen im öffentlichen Dienst stärker betroffen sind als männliche Kollegen.

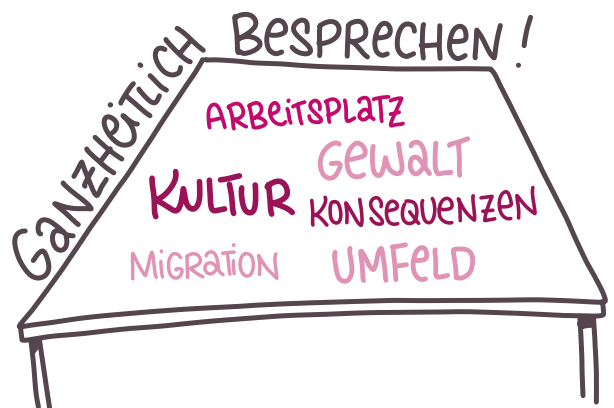
Das ist ein erschütterndes Ergebnis. Das war damals eine Befragung von mehr als 10.000 Beschäftigten – also mehr als nur eine Stichprobe. Dies kann und sollte uns in unserer Entschlossenheit nur stärken, um mehr für

den Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen zu tun, die unser Land jeden Tag am Laufen halten.

## VERANTWORTUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE UND DER POLITIK

Es ist wichtig, jeden Übergriff ernst zu nehmen und das fängt in der Führung an. Wenn ich als Führungsperson einen Mantel des Schweigens darauflege, dann kann ich dieses Problem nicht in den Griff bekommen. Führungskräfte sind originär in ihrer Verantwortung dafür zuständig, hier auch das Kind beim Namen zu nennen. Sie müssen alle möglichen dienstrechtlichen wie arbeitsrechtlichen Konsequenzen in Angriff nehmen, um dieses Phänomen im öffentlichen Dienst – und am liebsten auch bundesweit – auszutrocknen.

Ich erwarte von der Politik, dass sie sich dieses Themas ernsthaft annimmt, ohne unliebsame Themen auszublenden. Es gehört alles auf den Tisch und dann bin ich mir sicher, dass wir gemeinsam den Hürdenlauf auch nehmen werden, um unsere Kolleginnen und Kollegen, die Menschen im öffentlichen Dienst und darüber hinaus, vor Gewalt, vor sexueller Gewalt und vor Mobbing zu schützen.



# FACHFORUM GEWALT ERKENNE

Um gegen Gewalt vorzugehen, muss man sie erkennen und benennen können. Allerdings ist das nicht immer eindeutig möglich. Gewalt und Diskriminierung können in verschiedenen Formen und Ausprägungen auftreten und es gibt Grauzonen





# M I: N

und Diskrepanzen zwischen dem eigenen Empfinden, dem des Opfers und dem des Täters. Oft gibt es einen Schleier der Tabuisierung, durch den das Erkennen und Handeln erschwert wird.

Dr. Sabine Jenner zeigt, welche gesetzlichen und persönlichen Kriterien es gibt und wie man auch verdeckte Gewalt erkennen kann.



dbb  
bunde  
vert

”

*Sexuelle  
Belästigung wird  
als individuelle Proble-  
matik dargestellt. Sie stellt  
jedoch grundsätzlich ein  
systemisches Problem  
bzw. systemisches  
Versagen dar.*

*Dr. Sabine Jenner,  
Dezentrale Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragte  
an der Charité Berlin,  
Co-Autorin der Studie  
„Prävention sexueller  
Belästigung“*

## Impuls I

# DIE GRENZE IST VERSCHWOMMEN

## Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich in § 3 Abs. 3. Mit der Definition des Begriffs „Belästigung“ hat der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des „Mobbings“ umschrieben. Mobbing wird definiert als würdevoller Handlungen, die über einen längeren Zeitraum andauern und zielgerichtet und systematisch auf eine Person ausgerichtet sind. Der Grund für die Belästigung muss im Zusammenhang mit den verbotenen Benachteiligungen in § 1 AGG stehen. Allerdings ist anzunehmen, dass Mobbing deutlich über den Begriff der Belästigung hinausgeht.

### MOBBING UNTERGRÄBT UND VERLETZT DIE WÜRDE

Es gibt verschiedene Arten von Mobbing: von Angesicht zu Angesicht, also direktes Mobbing, einschließlich physischer oder verbaler Attacken und sexueller Belästigung. Verdecktes oder indirektes Mobbing wie zum Beispiel Flüsterkampagnen, Lügen verbreiten oder in der Karriere einschränken. Hinzu kommt Cybermobbing als drohendes oder missbräuchliches Verhalten, das auf Online-Plattformen stattfindet.

### VITA DR. SABINE JENNER

- ▶ seit 2013 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Charité Universitätsmedizin Berlin
- ▶ 2014 bis 2018 Koordination Watch Protect Prevent (WPP) – Studie zu Schutz und Prävention von sexueller Belästigung
- ▶ seit 2004 Fachbereichsleitung Intervention und Prävention Häusliche und sexualisierte Gewalt (HuSG), Charité

Beispiele für Mobbing sind Ausgrenzung, ständiges Kritisieren der Leistungen einer anderen Person, die Falschdarstellung einer Person, jemandes Arbeitsfortschritt behindern, Stalking, Misgendering, also absichtlich nicht den Namen und die Pronomen der Beschäftigten verwenden, und vieles mehr. Tritt das Verhalten wiederholt auf, untergräbt und verletzt es die Würde, Arbeitsmotivation und die mentale Gesundheit der Betroffenen. Die Handlungsfähigkeit und Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person werden ebenfalls zielgerichtet beeinträchtigt.

## SEXUELLE BELÄSTIGUNG KANN ALLE TREFFEN – ABER HAUPTSÄCHLICH FRAUEN

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann Berufstätige jeglichen Geschlechts und Alters betreffen und ist unabhängig von der Branche und der beruflichen Position der Betroffenen. Das hat die internationale #MeToo-Debatte im Jahr 2017 bewiesen. Die begrenzte Datenlage zu sexueller Belästigung im Arbeitskontext belegt dennoch die Betroffenheit in Form von subjektiv wahrgenommener Belästigung oder gar Bedrohung bei einer großen Zahl der Beschäftigten in Deutschland und europa- bzw. weltweit.

Geschlechtsbezogenes Fehlverhalten und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betreffen hauptsächlich Frauen, die LGBT-Gruppe, Frauen mit Migrationsgeschichte und Frauen mit Beeinträchtigung. Menschen und Gruppen mehrerer AGG-Diskriminierungsdimensionen sind Risikogruppen, um Mehrfachdiskriminierung zu erfahren. Das bedeutet, Diskriminierungserfahrungen überkreuzen sich und sind verschränkt. Hier spricht man von Intersektionalität. Beispiele hierfür sind Obszönitäten gegenüber Frauen mit Migrationsgeschichte und eurozentristische-kolonialistische Stereotype gegenüber Frauen internationaler Herkunft. Sexuelle Belästigung ist nach EU-Gleichbehandlungsrichtlinie immer Geschlechterdiskriminierung. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.

# Intersektionalität

Sexuelle Belästigung und Gewalt ist jedes sexuell gefärbte Verhalten, das die Würde und die Persönlichkeitsrechte einer Person verletzt. Es sind herabwürdigende oder beleidigende verbale Äußerungen oder Handlungen, die von den Betroffenen nicht erwünscht sind und als verletzend oder demütigend empfunden werden. Das AGG definiert sexuelle Belästigung als „(...) unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, (...) gehören, [das] bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (...)“.

## AUSWIRKUNG AUF BETROFFENE ENTSCHEIDEND

Die persönliche Grenze ist bei jedem Menschen subjektiv, anders gesagt: Die individuelle Grenze ist nicht objektivierbar. Jede Person muss selbst entscheiden, was für sie in Ordnung ist und was nicht. Es geht nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die betroffene Person. Sexualisierte Handlungen am Arbeitsplatz sind ein Kontinuum mit überlappenden Grenzen von unangenehm bis belästigend.

## BESONDERS GEFÄHRDET

WEIBLICHE  
FÜHRUNGS-  
KRÄFTE

MIGRATIONS-  
HINTERGRUND



JUNGE  
ARBEITSKRÄFTE

BEHINDERUNG



*„Es geht nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die betroffene Person.“*

*Dr. Sabine Jenner  
Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
an der Charité Berlin,  
Co-Autorin der Studie  
„Prävention sexueller  
Belästigung“*

Auch die Formen sexueller Belästigung sind vielfältig: Sie können nonverbal stattfinden durch abschätzig bis lustvolle Blicke, Küsse zuwerfen oder Zuzwinkern. Verbal finden sie statt durch unangemessene Namensnennung, Anspielungen auf Figur, Körper, Kleidung, dubiose private Einladungen oder eindeutige bis zweideutige Angebote.

Auf körperlicher Ebene umfassen sie scheinbar zufällige bis offensichtliche Berührungen (an Po, Schenkel oder Massage), Umarmungen oder Überschreitungen der Nähe-Distanzgrenze. Online findet sexuelle Belästigung per Mail, SMS, in sozialen Netzwerken oder bei der Nutzung pornographischer und sexistischer Internetseiten statt.

### **WENN KOMPLIMENTE VERLETZEN**

Natürlich gibt es Grauzonen: Subtile Sexismen gehen aus der Literatur und dem Beratungskontext der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hervor. Sie stellen sexuelles Fehlverhalten als ein Phänomen dar, das von den Betroffenen schwierig einzuordnen und zu beschreiben ist, jedoch als störend oder verletzend empfunden wird. Anzüglichkeiten bewegen sich häufig in diesem Grenzbereich, beispielsweise durch ein- oder zweideutige, subtile Andeutungen.

Verbale sexuelle Belästigung äußert sich meist in Form von entwürdigenden sexistischen Bemerkungen gegenüber einzelnen Personen oder Menschengruppen. Vor allem Frauen und die LGBT-Gruppe sind betroffen. Sie geschieht meist im Face-to-Face-Kontakt,



zum Beispiel durch Komplimente für Aussehen, Kleidung, obszöne Bemerkungen. Derselbe Spruch kann als Kompliment aufgefasst werden oder aber auch verletzen.

Oben genannte Aktionen gelten nach AGG insbesondere dann als sexuelle Belästigung, „(...) wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Jegliche Form von Grenzverletzung und Diskriminierung fördert eine respektlose Arbeitsatmosphäre. Sie schafft ein Klima, in dem Menschen verunsichert und eingeschüchtert werden. Da die Verhaltensweisen überwiegend gegenüber Frauen und dem LGBT-Personenkreis eingesetzt werden, sorgen sie dafür, dass Frauen in ihren beruflichen Möglichkeiten eingeschränkt werden.

### **SELBST ALS CHEFIN IST MAN NICHT IMMUN**

Aktuelle branchenübergreifende Studien in Deutschland geben an, dass jede dritte bis vierte Frau sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfährt. Frauen haben im Arbeitsumfeld eine dreifach erhöhte Betroffenheit im Vergleich zu den Kollegen. Selbst Chefin zu werden, schützt nicht vor sexueller Belästigung. Je nach Studiendesign werden nicht-binäre Menschen als hochrisikobehafteter Personenkreis beschrieben.

werden nicht-binäre Menschen als hochrisikobehafteter Personenkreis beschrieben.

Auch die Beschäftigten im Gesundheitswesen weisen weltweit eine sehr hohe Betroffenheitsrate auf. Eine Studie der Charité aus dem Jahr 2015 führt auf, dass Männer, vor allem Ärzte, häufiger von Belästigung durch beide Geschlechter berichten. Pflegekräfte berichten häufiger von Belästigung durch Patientinnen und Patienten sowie durch Angehörige, während für Ärztinnen das Belästigungsrisiko von Vorgesetzten und Kollegen signifikant erhöht ist.

### **GRENZVERLETZUNGEN SIND MACHTDEMONSTRATION**

Sexuelle Belästigung ist ein Ausdruck von Kontrolle und Demütigung und wird bewusst oder unbewusst eingesetzt, um Macht zu demonstrieren. Sie gilt als besonders schwerwiegend, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird bzw. mit Versprechen von Vorteilen oder Nachteilen verbunden ist. Sexuelle Belästigung kann von Ausübenden in gleichrangigen oder übergeordneten Positionen ausgehen. Besonders verbreitet ist sie dort, wo Frauen durch fehlende Strukturen und Tabuisierung des Phänomens kaum eine Chance haben, sich erfolgreich zu wehren.





Sexuelle Belästigung wird auch bewusst eingesetzt, um qualifizierte Kolleginnen zu verunsichern. So verändern sich Karriereplannungen von Frauen, die nicht bereit sind, sich auf solche sexistischen Strukturen einzulassen. Sexuelle Übergriffe lassen sich auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz verstehen.

**Ausdruck von Kontrolle...**

**ADS-STUDIE**  
3x ERHÖHTES  
VORKOMMEN VON  
BELÄSTIGUNG  
BEI FRAUEN

## ES GEHT UM MÄCHT

### STRATEGIEN DER AUSÜBENDEN

-  TABUISIERT
-  SCHULDUMKEHR
-  VERHÄRMLOSUNG
-  LEUGNEN
-  ...

Vorgesetzte können ihre Machtpositionen ausnutzen, um Frauen unerwünschte Intimität aufzuzwingen, wobei sie meist so vorgehen, dass es keine Zeuginnen und Zeugen gibt. Es etabliert sich ein Muster der Wiederholungstäterschaft und eine Suchtstruktur. Da sich die Ausübenden häufig in höheren Positionen als die Betroffenen befinden, genießen sie meist ein höheres Ansehen und auch eine hohe Machtposition. Das kann es Zeuginnen und Zeugen von Übergriffen schwermachen, sich offen gegen sie zu stellen. So wird sexualisierte Diskriminierung und Gewalt oft toleriert.

### **TABUISIERUNG UND ABWERTUNG**

Ein zentraler Machtmechanismus im Zusammenhang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt ist die Tabuisierung des Themas. Das, worüber nicht gesprochen werden darf, ist auch im Bewusstsein der Menschen nicht vorhanden, kann also gar nicht passieren. Daher sind häufig auch keine

strukturellen Schutz- und Präventionsmaßnahmen öffentlich etabliert. Prinzipiell wird von der Unternehmensleitung die Botschaft einer mangelnden Wahrnehmung bzw. Abwertung des Themas gesendet. Sexuelle Belästigung wird als individuelle Problematik dargestellt. Sie stellt jedoch grundsätzlich ein systemisches Problem bzw. systemisches Versagen dar.

Häufig gibt es keine öffentlichen, niederschweligen Beratungsangebote. Betroffene wissen nicht, wie mit dem Fall umgegangen wird. Schutz und Prävention von sexueller Belästigung wird als nicht relevante „zweitrangige“ Thematik seitens der Leitungs-/Vorstandsebene kommuniziert. Beschwerden werden nicht bearbeitet bzw. verzögert.

Wie die Betroffenen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt mit den Übergriffen umgehen und sich gegen sie wehren können, hängt auch von der Unterstützung bzw. dem zusätzlich belastenden Verhalten der Personen in ihrem Arbeitsumfeld ab. Das soziale Umfeld spielt im Umgang mit den Übergriffen eine große Rolle, indem es aktiv oder passiv dazu beiträgt, die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen zu begrenzen oder zu erweitern.

Es wird davon ausgegangen, dass sich Betroffene gegenüber Statushöheren zur Wehr setzen können, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen. Damit wird die alltägliche erlebte Realität von Betroffenen

... und Demütigung



ausgeblendet und sie werden selbst für die erlebten Übergriffe verantwortlich gemacht. Die Entscheidung, den Fall innerlich zu verurteilen und offiziell anzuzeigen, stellt eine hohe Schwelle für die Betroffenen dar, wenn es keine Strukturen zum Schutz und zur Prävention im Arbeitsumfeld gibt. Eine fehlende betriebskulturelle Offenheit gegenüber der Thematik (Tabuisierung) hat den Effekt, dass das Anzeigen problematischer Vorfälle vermieden oder verzögert wird.

### PERFIDE STRATEGIEN DER TÄTER

Häufig werden sexuelle Übergriffe entweder ganz geleugnet, wenn es keine aussagewilligen Zeuginnen oder Zeugen gibt, oder verharmlost und als Scherz oder Überempfindlichkeit der Betroffenen dargestellt.

Oft haben die Täter die Definitionsmacht. Die Tabuisierung der Thematik im Unternehmen hat für Betroffene zur Folge, dass sie Grenzüberschreitungen nicht benennen können und keine Möglichkeit haben, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Nur wenn Betroffene gegen die vorherrschenden Normen im Betrieb oder im Unternehmen verstoßen und bereit sind, die Folgen zu tragen, ist es ihnen möglich, gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorzugehen. Für die Betroffenen kann der Reputationsverlust in der Peer-Community eine der Folgen sein.



*„Oft erleben Betroffene, dass die Vorwürfe umgekehrt werden und sich gegen sie selbst richten.“*

*Dr. Sabine Jenner  
Dezentrale Frauen- und  
Gleichstellungsbeauftragte  
an der Charité Berlin,  
Co-Autorin der Studie  
„Prävention sexueller  
Belästigung“*

Schuldumkehr und Abwertung dienen den Tätern als Problemabwehr: So sind nicht sie für den Übergriff verantwortlich, sondern die Betroffenen haben es darauf angelegt oder haben sich nicht gewehrt. Oft erleben Betroffene dann, dass die Vorwürfe umgekehrt werden und sich gegen sie selbst richten. Betroffene werden als Verleumderinnen beschuldigt, die absichtlich falsche Anschuldigungen machen oder den Ruf der Ausübenden ruinieren wollen. Sie müssen mit Sympathieverlust, Abwertung und Ausgrenzung aus dem Team rechnen. Eine asymmetrische Geschlechterdominanz benennt den Umstand, dass im Arbeitsumfeld männliche Situationsdeutungen häufig noch Vorrang vor weiblichen haben. Infolgedessen verlassen Frauen die Einrichtung oder werden im Unternehmen versetzt.

### BEWÄLTIGUNG DER ERLEBNISSE KOSTET KRAFT UND ZEIT

Ein sexualisierter Übergriff oder Diskriminierungserfahrungen bedeuten immer die Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und eine verminderte Lebensqualität. Die Bewältigung der Ereignisse dauert oft Monate und Jahre und verschlingt einen Teil der Energie, die Frauen für andere Projekte bräuchten. Diese Erlebnisse können langfristige Wirkungen haben, deren Folgen nicht abzusehen sind. Schwierigkeiten im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung lassen sich auf verschiedenen Ebenen darstellen:

## Schuldumkehr und Abwertung

Die erste Schwierigkeit liegt anfänglich meist im Erkennen der eigenen Betroffenheit. Weiterhin gestaltet sich die Entscheidung, den Fall offiziell anzuzeigen, nicht selten als schwierig. Die langfristige Behandlung des Vorfalls ist oft unklar. Wenn Betroffene sexuelle Belästigung ignorieren oder die belästigende Person meiden, wird das Problem nicht gelöst, sondern verstärkt.

Betroffenen stehen oft keine Verhaltensmuster zur Verfügung, mit denen sie adäquat reagieren

können. Aus der Belästigungssituation kann sich

TOXISCHES  
ARBEITSUMFELD

eine Betroffene häufig nicht befreien, ohne negative Folgereaktionen in ihrem beruflichen Umfeld zu riskieren. Besondere Bedeutung gewinnt es in einem Arbeitsfeld, in dem gewisse „männliche Attribute“ wie zum Beispiel eine „Kultur der Standhaftigkeit“ und „extreme Belastbarkeit“ gepriesen werden.

Ein Nichtreagieren bzw. Sichbehaupten gegenüber der ausübenden Person erschwert häufig das Verfahren, da situativen Betroffenen ein „zu“ selbstbewusstes Vorgehen oder ein „zu“ zurückhaltendes Verhalten zugeschrieben wird und diese Verhaltensweisen grundsätzlich negativ bewertet werden. Außerdem sorgen sich Betroffene häufig um die Konsequenzen für die Ausübenden.

## JAHRELANGE GESUNDHEITLICHE BELASTUNG

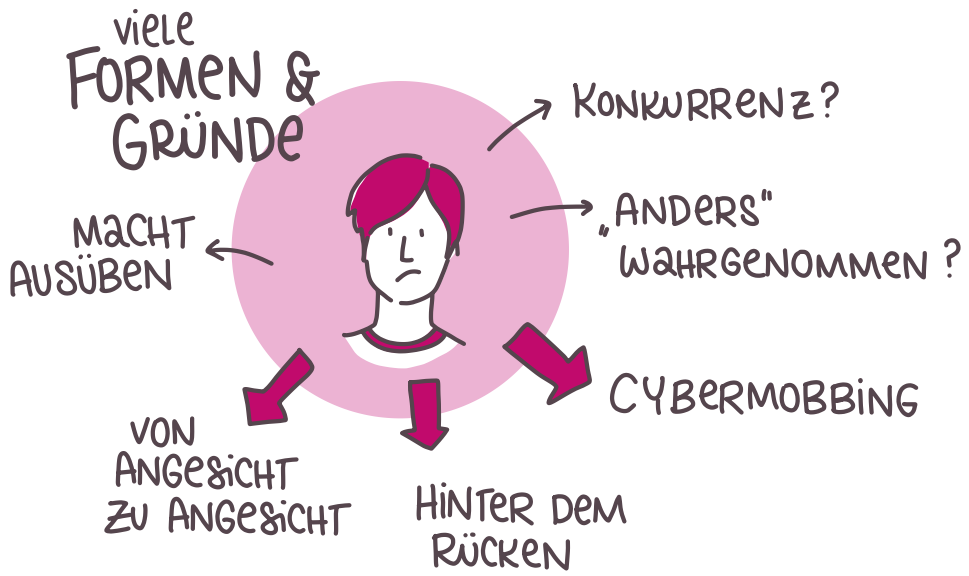
Beim Versuch des Ignorierens muss vor allem folgender Aspekt bedacht werden: Sexuelle Belästigung stellt neben ihren sozialen, machtpolitischen und gesellschaftlichen Konsequenzen vor allem auch ein medizinisches, arbeitstechnisches und arbeitsrechtliches Problem dar. Sexuelle Belästigung kann signifikante medizinische Auswirkungen auf die Gesundheit der Betroffenen haben und sie jahrelang belasten.

Neben der Belastung für die Betroffenen stellen sexuelle Belästigung und ihre Konsequenzen auch ein arbeitstechnisches Risiko dar, das die Produktivität, Motivation und Unternehmensbindung der Beschäftigten schwächt. Langfristig nehmen nicht nur die Bindung und das Vertrauen in das Unternehmen ab. Es häufen sich auch Ausfallzeiten

und Krankschreibungen bis hin zu einer möglichen Kündigung, wenn Betroffene sich nicht mehr in der Lage fühlen, an dem betroffenen Arbeitsplatz zu verbleiben. Sexuelle Belästigung kann darüber hinaus auch negative Folgen für das Unternehmen haben: Das Betriebsklima und die Teamatmosphäre werden nachhaltig negativ beeinflusst, der Ruf des Unternehmens wird geschädigt und es können zusätzliche Kosten auf das Unternehmen zukommen.



ARBEITSPLATZ  
MUSS  
SICHER  
SEIN!



# FACHFORUM EINSCHREITEN UN

Hat man einen Vorfall erkannt, muss man handeln. Sandra Maurer und Ferda Ataman zeigen, welche Möglichkeiten es gibt –

aber auch wo die

Grenzen des derzeit Möglichen liegen. Denn Vorfälle zu melden und nachzuverfolgen, ist



# M II: D VORBEUGEN

immer noch mit vielen gesetzlichen und organisatorischen Hürden verbunden, die die Opfer oft abschrecken. Und so wichtig es ist, die Symptome zu lindern, umso wichtiger ist es, die Ursachen zu bekämpfen. Die Präventionsarbeit muss dabei schon in der Schule beginnen. Sonst laufen Kinder Gefahr, schädliche Verhaltensweisen ins Erwachsenenalter und an den Arbeitsplatz mitzunehmen.





esfrauen-  
tung

”

Bei der  
Prävention am  
Arbeitsplatz ist es  
notwendig, dass wir ein  
Umfeld schaffen, das Respekt  
und Wertschätzung  
darstellt.

Sandra Maurer,  
Rechtsanwältin und Co-Autorin  
„Mobbing und sexuelle Belästigung  
im öffentlichen Dienst“

## Impuls II

# MOBBING VORBEUGEN, ERKENNEN, HANDELN:

Eine ganzheitliche Perspektive für Schulen und Dienststellen?

Die Auswirkungen auf die Betroffenen sind auf verschiedenen Ebenen zu sehen. Ganz vorne stehen die gesundheitlichen Auswirkungen. Insbesondere Mobbing hält relativ lang an. Oftmals merken die Betroffenen gar nicht, dass sie von Mobbing betroffen sind und wundern sich dann, was passiert und warum sie erkranken. Das sind nicht nur psychische Erkrankungen, sondern es kommen noch körperliche Erkrankungen hinzu.

Aber auch auf der sozialen Ebene gibt es Auswirkungen. Die Beziehungen am Arbeitsplatz, in der Familie oder im Freundeskreis ändern sich. Es kann sein, dass nicht mehr genug Verständnis gezeigt wird, wenn jemand langanhaltend diesem Stress am Arbeitsplatz ausgesetzt ist. Die Betroffenen werden häufiger misstrauisch, weil sie schlechte Erfahrungen gemacht haben und merken, dass ihnen gegenüber kein Vertrauen mehr da ist und sie anderen nicht mehr vertrauen können. Sie müssen am Arbeitsplatz ständig auf der Hut sein und fragen sich konstant, aus welcher



## VITA SANDRA MAURER

|               |   |
|---------------|---|
| seit 2005     | selbständige Rechtsanwältin   |
| 1998 bis 2000 | Referendarzeit am Landgericht Kassel  |
| 1992 bis 1997 | Studium der Rechtswissenschaften an der Friedrich-Schiller-Universität Jena |

Richtung der nächste Seitenhieb, der nächste Nadelstich wohl kommt. Das hat Auswirkungen auf die Arbeit und das Miteinander.

## AUCH DER ARBEITSPLATZ LEIDET UNTER MOBBING

Dadurch kommt es zu Folgen, die auch den Arbeitsplatz im Allgemeinen betreffen: Was hat es für Außenwirkungen, wenn schlechtes Klima am Arbeitsplatz herrscht und alle gereizt sind? Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen sich mit anderen Dingen, aber nicht mit ihrer Arbeit. Denn es lenkt natürlich ab, wenn ich die ganze Zeit darüber nachdenke, bloß keinen Fehler zu machen. Man denkt darüber nach, was der Kollege sagt, wenn man über den Behördenflur geht oder ob in der Teeküche wieder über einen



getuschelt wird. Oder aber der Täter beschäftigt sich damit, was er als Nächstes machen kann, um die Kollegin zu ärgern.

Genauso sind auch andere Mitarbeitende in der Behörde betroffen, die nicht wissen, ob sie eingreifen sollen oder können. Diese fragen sich: Bin ich dann als Nächste oder Nächster dran? Dann halte ich mich lieber bedeckt. Das betrifft auch Mitarbeitende, die unterschwellig mitbekommen, was läuft und dass ein schlechtes Arbeitsklima herrscht. Auch die können sich nicht mehr richtig auf ihre Arbeit konzentrieren. Sie werden nachlässig und es passieren ihnen häufiger Fehler. Das merkt man auch nach außen, auch das spüren Dritte.

Abgesehen von der persönlichen Betroffenheit haben wir natürlich einen großen volkswirtschaftlichen Schaden. Die Betroffenen erkranken und können ihre Arbeitsleistungen nicht mehr erbringen. Zunächst werden sie noch weiterbezahlt, sind anwesend und arbeiten, aber nicht mehr im gleichen Maß wie davor. Irgendwann erkranken sie, es gibt Entgeltfortzahlungen, später dann Krankengeld. Die Arbeit bleibt liegen oder muss von den Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden. Unter Umständen kommt es auch dort zu Fehlzeiten, weil die Kolleginnen und Kollegen durch die erhöhte Arbeitsbelastung zu sehr unter Stress geraten und ebenfalls erkranken. Natürlich kosten Erkrankung, Vorerkrankung, Behandlung und Reha den Krankenkassen Geld.

## ES KANN NUR NULL TOLERANZ GEBEN

Vielleicht werden die Betroffenen nur noch teilweise erwerbsfähig sein. Vielleicht werden sie die Erwerbsfähigkeit gänzlich verlieren, ob im bestehenden Job oder in einem anderen. Ist dann noch die finanzielle Alterssicherung möglich? Oder sind die Betroffenen am Ende auf die staatliche Unterstützung im Alter angewiesen? Da kommen unglaublich viele Punkte zusammen, die die Gesellschaft zu tragen hat, wenn sie sexuelle Belästigung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz toleriert. Deswegen kann es nur eins geben: null Toleranz.

Wenn ich sage: „Hm, wir schauen mal“ und die Führungskräfte nicht eingreifen, dann gebe ich den Tätern einen Freifahrtschein. Das darf nicht sein, denn dann wird es immer so weitergehen. Die, die das am Arbeitsplatz abschalten können, sind eben die Vorgesetzten. Da muss ein Statement gesetzt werden, das auch vom Staat kommen muss. Ich gebe nochmal zu bedenken: Es gibt kein Anti-Mobbing-Gesetz in Deutschland. Andere Staaten haben das. Wir haben einige Möglichkeiten, um darauf zu reagieren, aber leider nicht genug. Es werden natürlich nicht alle voll ausgeschöpft. Die Beweislast ist in Zivilprozessen oft schwierig. Mobbing ist auch kein Straftatbestand. Allein Mobbing als Straftatbestand zu definieren, wäre schon ein starkes Zeichen.

**§** MOBBING ALS TATBESTAND AUFNEHMEN!



*„Wenn ich sage:  
‘Hm, wir schauen mal‘  
und die Führungskräfte  
nicht eingreifen, dann  
gebe ich den Tätern einen  
Freifahrtschein.“*

---

*Sandra Maurer  
Rechtsanwältin und  
Co-Autorin „Mobbing und  
sexuelle Belästigung im  
öffentlichen Dienst“*

## **WERTSCHÄTZUNG, KOMMUNIKATION UND KLARE PROZESSE**

Neben dem absolut notwendigen Handeln in der Situation, wenn jemand betroffen ist, ist die Prävention sehr wichtig. Bei der Prävention am Arbeitsplatz ist es notwendig, dass wir ein Umfeld schaffen, das Respekt und Wertschätzung darstellt. Zudem muss ich im Team und der Abteilung Vertrauen schaffen, damit sich alle wohlfühlen. Ich muss wissen, dass es vertrauensvoll behandelt wird, wenn ich mich mit einer Frage an einen Vorgesetzten, an eine Kollegin oder einen Kollegen oder an einen anderen Zuständigen wende. Ich muss wissen, dass sich nicht darüber lustig gemacht wird oder die Nase gerümpft wird, sondern dass man mir zuhört und dass man mein Anliegen ernst nimmt. Ich muss wissen, dass man mit mir Verabredungen trifft und schaut, wie man das wieder hinbiegen kann und wieder gut miteinander arbeiten kann.

Dazu gehört natürlich eine gute Fehlerkultur. Alle machen Fehler. Das passiert immer wieder und es ist natürlich auch hilfreich, dass wir aus Fehlern lernen und uns weiterentwickeln können. Wir sollten sachlich über Dinge, die uns am Arbeitsplatz beschäftigen, streiten. Aber nicht um die Person. Es geht nicht darum, Menschen zu kritisieren, sondern zu schauen, wie die Sache entstanden ist und Dinge zu ändern. Gewaltfreie Kommunikation ist ebenfalls sehr wichtig. Das muss man natürlich üben, das ist nicht einfach, aber beispielsweise mit Ich-Botschaften kann man jeden Tag ein Stück weiterkommen.



In den verschiedenen Behörden können Vereinbarungen geschlossen werden, damit jeder weiß, wie man im Fall von erlebtem oder beobachtetem Mobbing handeln soll. Welche Möglichkeiten gibt es? Welche Prozesse gibt es? Das mag zwar jedes Mal ein bisschen anders sein, aber es sollte eine grobe Leitlinie geben, an wen ein Problem herangetragen wird. Nicht nur an den Vorgesetzten oder an den Personalrat, sondern auch an die Behindertenbeauftragte, an den Betriebsarzt oder aber auch an denjenigen, der für Arbeitssicherheit zuständig ist. Alle sollten wissen, dass es diese Betriebsvereinbarung gibt.

### **MITARBEITERGESPRÄCHE: KONSTANT UND KONSEQUENT**

Hilfreich können auch regelmäßige Schulungen und Supervision sein. Das Feld ist weit offen und ich denke, jede Behörde kann überlegen, was zu ihr passt und was sie installieren kann. Ich kann niedrigschwellige Angebote machen, damit die Mitarbeitenden wissen, an wen sie sich wenden können, zum Beispiel Gesundheitslotsen. Ich muss nicht direkt hingehen und sagen, dass ich gemobbt werde, sondern kann einfach sagen, dass ich bestimmte körperliche Probleme habe und fragen, was man da machen kann. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement kann sehr hilfreich sein, um solche Dinge aufzudecken. Aber es muss gut gehandhabt werden. Ich kann nicht einmal ein Gespräch führen und das war es dann. Das ist für mich kein

# Unsere Kinder

betriebliches Eingliederungsmanagement, da gehört viel mehr dazu: Zum Beispiel, dass man es gut miteinander bespricht und dass man schaut, welche Möglichkeiten man aufzeigt, um wieder gut in die Arbeit zu kommen. Zusätzlich sollte man sich für einen späteren Zeitpunkt verabreden, um zu schauen, ob die Vereinbarungen, die getroffen wurden, etwas gebracht haben. Man muss evaluieren, ob sie gewirkt haben oder ob man nachsteuern muss. Ansonsten hat dieses Instrument keinen Erfolg.

Präventiv können wir wirksam werden, indem wir Jahresgespräche oder Mitarbeitendenbefragungen ernsthaft durchführen und auch ernsthafte Konsequenzen daraus ziehen. Denn wenn ich die Leute einfach nur befrage und sie sich fragen, ob das Gespräch eine Konsequenz hat oder wie reagiert wird, wenn sie ihre Sorgen vorbringen, dann werden sie bei der nächsten Befragung nicht mehr mitteilen, was ihnen wirklich am Herzen liegt. Dann ist das Instrument sinnlos. Leider wird es häufig so angewandt.

### **ELLENBOGENGESELLSCHAFT SCHON IN DER SCHULE**

Unsere Kinder, die jetzt in Kitas und zur Schule gehen, werden alle irgendwann ins Arbeitsleben kommen. Die Frage ist: Was bringen die dann jungen Erwachsenen für Erfahrungen mit? Wie viele Kinder lernen in ihrem Elternhaus keine Wertschätzung mehr? Keinen Respekt? Werden nicht gelobt, werden nicht



*„Gibt es nicht  
das Recht eines jeden  
Kindes, dass es lernt,  
dass es ein wertvoller  
Mensch ist?“*

*Sandra Maurer  
Rechtsanwältin und  
Co-Autorin „Mobbing und  
sexuelle Belästigung im  
öffentlichen Dienst“*

in den Arm genommen, wenn mal etwas anders läuft als gedacht? Wie viele Kinder erleben in ihrem Elternhaus Gewalt – verbal und körperlich? Diese Kinder müssen sich irgendwie durch ihr junges Leben mogeln. Sie müssen immer schauen, wie sie vorankommen, und es wird immer Leistung von ihnen erwartet. Meistens lernen sie so, die Ellenbogen einzusetzen, denn sie wissen, mit Ellenbogen kommen sie durch. Und diese Erfahrung bringen sie als junge Erwachsene dann in die Arbeitswelt mit. Wie gut ist es dann noch möglich, in einem mehr oder weniger großen Team am Arbeitsplatz Wertschätzung zu installieren, wenn die Personen das nicht von klein auf gelernt haben? Das erfordert wesentlich mehr Arbeit.

Es gibt eine Studie, die schon ein paar Jahre alt ist, die herausgefunden hat, dass zwei bis drei Kinder pro Klasse Mobbing erleben. Das ist unheimlich viel und es macht eine kleine Kinderseele kaputt. Und ich frage mich: Gibt es nicht das Recht eines jeden Kindes, dass es lernt, dass es ein wertvoller Mensch ist?

### **EMPATHIE UND GLÜCK ALS TEIL DES UNTERRICHTS**

Es gibt das Unterrichtsfach Glück. Dieses wurde vom Heidelberger Fritz-Schubert-Institut ins Leben gerufen. In Deutschland gibt

es die unterschiedlichsten Schulen, an denen das Unterrichtsfach Glück gelehrt wird. Allerdings nicht so, dass alle Kinder in ihrem Unterrichtsleben dieses Fach erfahren



**GLÜCK ALS  
SCHULFACH  
wie in  
DÄNEMARK?**



dürfen. Sondern es ist etwas, das wie so häufig nur zeitweise installiert wird und auch nur manche daran teilnehmen können.

Ich habe an einem Buch mitgeschrieben, in dem es um Mobbing-Prävention an Schulen geht. Darin hat meine Co-Autorin Anja

Küpper, von Beruf Heilpädagogin, einen Ausblick nach Dänemark gewagt.

Ich möchte kurz zi-

tieren, was sie hier schreibt: „Eine der glücklichsten Nationen der Welt setzt auf einen Lehrplan, der Empathie, Inklusion, Kooperation und Potenzialentfaltung traditionell als zentrale Themen betrachtet. Hier steht das Kind als Individuum im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtungsweise im Vordergrund und nicht seine schulischen Leistungen. Zusammenfassend kann man sagen, dass der Entstehung von Mobbing in Dänemark deutlich weniger Nährboden geboten wird als in Deutschland. In Dänemark schaut man viel mehr auf die Menschen in der Gemeinschaft als auf einen scheinbaren, messbaren und vergleichbaren Erfolg. Schaut man auf die Ergebnisse der PISA-Studien, so scheint sich das nicht negativ in den schulischen Leistungen niederzuschlagen, im Gegenteil: Der wertschätzende Umgang und der Fokus auf die Lebenskompetenzen der Kinder bilden den idealen Raum für die volle Entfaltung jedes einzelnen Schülers und Schülerin. Und führen so letztendlich zur höheren Leistungsfähig-

keit.“ Ich denke, das sollte auch uns hier zu denken geben.

## PRÄVENTION GANZHEITLICH DENKEN

Wie kann Prävention ganzheitlich gedacht wirken? Wenn wir uns die Bedürfnispyramide nach Maslow anschauen, dann können wir sehen, dass wir als Erstes das Sicherheitsbedürfnis und die sozialen Bedürfnisse befriedigt haben müssen. Erst dann können wir die kognitiven Bedürfnisse befriedigen und uns selbst verwirklichen. Wir brauchen ein sicheres Umfeld, in dem wir uns angstfrei bewegen können, ohne befürchten zu müssen, dass von irgendwo wieder ein Seitenhieb kommt. Das gilt in der Schule wie am Arbeitsplatz wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen. Wir fördern Projekte mit viel Geld, die Dinge wie Gewalt, sexuelle Belästigung, Mobbing, Antisemitismus und Rassismus bekämpfen sollen. Sollten wir da nicht auch an die Ursache gehen? Ist das nicht genauso wichtig oder sogar viel wichtiger?

Sagen wir ein Mensch, den Sie mögen, leidet schon seit einigen Wochen an Rückenschmerzen. Er hat vom Arzt Schmerzmittel bekommen, aber die Schmerzen gehen nicht weg. Vermutlich raten Sie ihm, der Ursache auf den Grund zu gehen. Eventuell kommt dann raus, dass

es einen Bandscheibenvorfall gab. Der Bandscheibenvor-



# Mehr Wertschätzung ...



fall kann dann operativ oder konservativ behandelt werden. Die Schmerzen sind dann weg und es stellen sich mehrere Fragen: Kann das nochmal passieren? Was ist die eigentliche Ursache? Hat sie oder er sich verhoheit? Oder gibt es vielleicht Stress am Arbeitsplatz? Der sich genau dieses Ventil ausgesucht hat? War es vielleicht Mobbing? Das kann sich schließlich in ganz vielen Symptomen niederschlagen. Sie würden sicherlich Ihrer Partnerin oder Ihrem Partner, Ihren Eltern, Ihren Kindern oder Freunden empfehlen, zu schauen, was denn die Ursache für den Bandscheibenvorfall war.

Das ist die entscheidende Frage: Warum schauen wir als Gesellschaft nur auf die Symptome und nicht auf die Ursache? Ist es nicht möglich, uns mit einer gesundheitspolitischen Schulreform von einer Ellenbogengesellschaft hin zu mehr Wertschätzung und Respekt zu wandeln? Hin zu weniger Gewalt, sexueller Belästigung und Mobbing in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Das ist

# ... und Respekt

sicher nichts, was unmittelbar wirkt. Wir werden ein paar Jahre brauchen, aber die finanziellen Investitionen würden sich auf jeden Fall lohnen. Eine Schulreform ist nichts Einfaches. Es würde damit anfangen, dass man die Lehrkräfte anders ausbilden muss. Man muss andere Rahmenbedingungen für Lehrkräfte schaffen, die ihren Fokus auf anderes ausrichten wollen, aber das nicht können, weil die Klassen zu groß sind oder sie zu viele anderen Dinge zu tun haben. Was, wenn wir nicht immer nur die Leistung nach vorne stellen, sondern schauen, ob wir überhaupt die volle Leistung erbringen können? Können wir kreativ sein? Können wir innovativ sein? In der Schule oder am Arbeitsplatz? Dann brauchen wir eben ein gutes soziales Umfeld, soziale Anerkennung, Respekt, Wertschätzung und Sicherheit. Abschließend frage ich mich: Können wir unseren Fokus nicht darauf lenken und uns Gedanken darüber machen, ob so etwas sinnvoll wäre und dies besprechen und unterstützen?





dbb  
bundesfrauen-  
vertretung

”

*Es geht darum, wie so etwas von der betroffenen Person wahrgenommen wird, nicht um die Absicht, wie es Täterinnen oder Täter gemeint haben könnten.*

*Ferda Ataman,  
Unabhängige Bundesbeauftragte  
für Antidiskriminierung und  
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

## Impuls III

# MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG

am Arbeitsplatz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Seit nun fast einem Jahr bin ich die erste Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung. Dieses Amt gab es vorher nicht. Seine Einführung stärkt die Antidiskriminierungspolitik. Als Bundesbeauftragte kann und soll ich mich überall da einmischen, wo es um Diskriminierung geht. Und wer mich kennt, weiß: Das mache ich auch!

Ich leite außerdem die Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes. Wir arbeiten politisch unabhängig. Ich bin deshalb qua EU-Richtlinien für Antidiskriminierung politisch unabhängig. Die ADS besteht aus rund 40 Mitarbeitenden. Wir machen Beratung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit.

## AGG: STRASSENVERKEHRSORDNUNG FÜRS ZUSAMMENLEBEN

Grundlage unserer Arbeit ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG. Das AGG lässt sich als eine Art Straßenverkehrsordnung fürs Zusammenleben verstehen. Es schützt vor Diskriminierung am Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Dienstleistungen und Gütern. Aber nicht jede Form von Diskriminierung ist geschützt. Es sind sechs

### VITA FERDA ATAMAN

- ▶ seit 2022 Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- ▶ 2022 Gründerin und Geschäftsführerin Agentur Diversity Kartell
- ▶ 2019 Veröffentlichung des Buches „Ich bin von hier. Hör auf zu fragen!“ (S. Fischer Verlag)
- ▶ 2018 bis 2022 Journalistin/Publizistin
- ▶ 2012 bis 2016 Leitung Mediendienst Integration
- ▶ 2010 bis 2012 Referatsleiterin Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- ▶ 2008 Gründungsmitglied und ehrenamtliche Vorsitzende Neue deutsche Medienmacher\*innen
- ▶ 2006 bis 2008 Redenschreiberin im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration NRW



Merkmale genannt: Verboten sind ungerechtfertigte Benachteiligungen aufgrund des Alters, einer Behinderung, der Religion und Weltanschauung, des Geschlechts, der sexuellen Identität und rassistische sowie antisemitische Diskriminierung.

Dass sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz auch unter das AGG fällt, wissen viele gar nicht. Ebenso Mobbing, wenn es einen Bezug zu den geschützten Merkmalen hat, zum Beispiel aufgrund des Geschlechts, aber auch rassistisches oder queerfeindliches Mobbing und Ähnliches fällt hierunter.

Sexuelle Belästigung ist jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist. Es geht um sexistische Sprüche, um Berührungen und um pornographische Bilder an der Wand oder per Chatnachricht. Und vor allem: Es geht darum, wie so etwas von der betroffenen Person wahrgenommen wird, nicht um die Absicht, wie es Täterinnen oder Täter gemeint haben könnten.

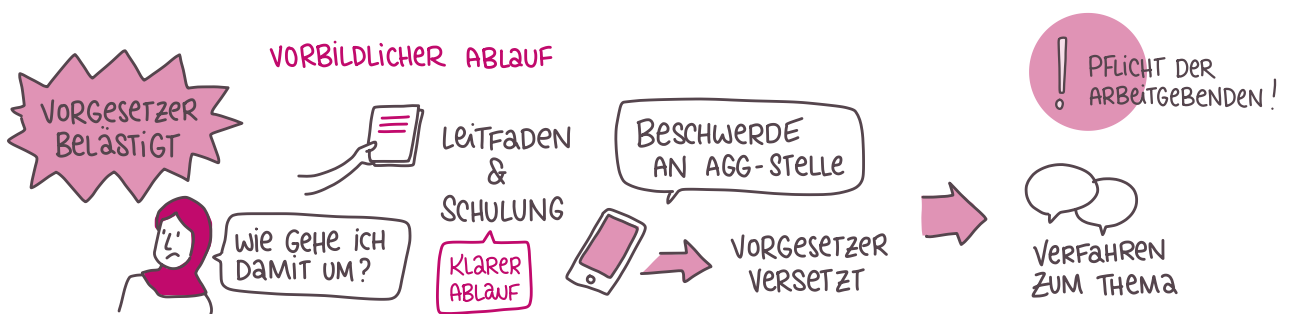
# Beispiele

Mobbing ist etwas komplizierter. Gerichte interpretieren es bisher so, dass es im Wesentlichen dem Begriff der „Belästigung“ im Sinne des AGG entspricht. Das heißt: Mobbing ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die würdevollend ist und ein Umfeld schafft, das einschüchternd, feindlich, erniedrigend oder beleidigend ist.

## WIE DAS AGG HELFEN KANN

Ein Beispiel aus unserer Beratungsstelle: Yasmin A. arbeitet in einer Behörde in Berlin. Immer wieder wird sie von ihrem Referatsleiter durch Annäherungen, Sprüche und Nachrichten sexuell belästigt. Er macht sie an. Sie möchte sich dagegen wehren, hat aber Angst, dass ihr nicht geglaubt wird und sie am Ende berufliche Nachteile hat.

Aber in der Behörde gibt es eine Dienstvereinbarung, die sexuelle Belästigung ganz klar ächtet und untersagt. Außerdem – und das ist sehr wichtig – gibt es einen klaren Ablauf für Fälle von sexueller Belästigung, der leicht auffindbar im Intranet veröffentlicht ist. Yasmin A. nimmt außerdem an einer Schulung teil, bei der ihr bestätigt wird: Sexuelle Belästigung wird hier ernst genommen.







*„Beschäftigte wissen oft gar nicht, dass es sie gibt, weil sie nicht bekannt gemacht werden.“*

*Ferda Ataman  
Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

Sie traut sich deshalb, etwas zu unternehmen: Sie ruft bei unserer Beratungsstelle an, spricht mit ihrer Gleichstellungsbeauftragten und wendet sich an die AGG-Beschwerdestelle der Behörde. Die prüft nun dienstrechtliche Konsequenzen für die Referatsleitung. Als ersten Schritt hat sie diese an einen anderen Ort versetzt. Das Verfahren läuft noch, aber es lässt sich schon sagen: Wenn sexuelle Belästigung passiert, dann sollte das Auffangsystem genau so funktionieren wie hier.

In diesem Fall ist es dem gerecht geworden. Aber das ist leider nicht immer so. Nach außen hin sieht es beim öffentlichen Dienst oft besser aus als in der Privatwirtschaft: Es gibt, soweit wir wissen, deutlich mehr AGG-Beschwerdestellen als bei Privatunternehmen. Laut AGG sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, solche Stellen einzurichten. Aber sehr viele machen das trotzdem nicht, da es keine Sanktionen gibt.

Was aber genauso problematisch ist: Viele dieser Beschwerdestellen gibt es nur auf dem Papier. Beschäftigte wissen oft gar nicht, dass es sie gibt, weil sie nicht bekannt gemacht werden. Oder sie nutzen sie nicht, weil sie kein Vertrauen zu der Person haben, die dafür benannt wurde.

Einschreiten und vorbeugen ist ein besonders wichtiger Part, weil er der herausforderndste ist. Er ist auch ein ganz wichtiger Teil unserer Arbeit in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die ADS hat vor einiger Zeit eine Umfrage gemacht: Nur jede fünfte Person weiß



demnach, dass der Arbeitgebende verpflichtet ist, Beschäftigte aktiv vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Nicht einmal jede dritte befragte Person kennt die Ansprechperson für Diskriminierung im Betrieb.



BEI UNS GIBT ES DAS NICHT!

### KONSEQUENZEN FÜR DIE TÄTER BLEIBEN AUS

Das ist leider auch im öffentlichen Dienst immer wieder so. Dazu hier noch ein anderes Beispiel aus unserer Beratung. Dieses Beispiel machte Schlagzeilen, weil es leider erst einmal überhaupt nicht vorbildlich ist: Elani G. wird von einem Personalleiter sexuell belästigt. Er bietet ihr eine Karriere im Tausch für Sex an. Sie hat daraufhin sofort den Personalrat informiert. Auch ein Staatssekretär hat sich eingeschaltet. Dann gab es eine Reaktion, aber die traf zunächst Elani G.: Sie wurde für ein halbes Jahr in eine nachgeordnete Behörde versetzt und dort befördert. Was jedoch ausblieb: Eine Prüfung ihrer Beschwerde. Also gab es keine Konsequenzen für den Täter.

Auf diese Weise wird das Vertrauen von allen Beschäftigten erschüttert! Wir wissen zwar, dass das betreffende Ministerium mittlerweile sehr viel in Sachen Prävention tut. Es gibt zum Beispiel umfassende Schulungen. Es gab wirklich einen Lerneffekt. Aber das Bei-

spiel zeigt auch: Klare Verfahrenswege sind sehr wichtig. Zudem müssen sie bekannt sein und transparent ablaufen. All das muss es geben, lange bevor es einen Fall sexueller Belästigung gibt und nicht hinterher.

Natürlich kann und sollten Arbeitgebende daran arbeiten. Es ist in ihrem Interesse, Beschäftigte zu halten, zu motivieren und zu schützen, damit sie ihre Arbeit tun können. Sexuelle Belästigung und Mobbing sind verboten. Das muss allen im Betrieb ganz klar sein. Sie lösen Angst und Frustration aus. Sie können krank machen, Beschäftigte werden depressiv, arbeitsunfähig oder kündigen. Damit haben Täter gewonnen. Denn oft sind Machtmissbrauch, Demütigung, ein „Platzverweis“ von Konkurrentinnen oder Konkurrenten das Ziel.

### WIE MAN ES RICHTIG MACHT

Wir haben uns überlegt: Wie können wir diesen Arbeitgebenden helfen? Oft braucht es einfach Vorbilder: private und öffentliche Arbeitgebende, die sich gegen sexuelle Belästigung positionieren.

Wir haben sie gesucht und gefunden. Alle haben wir in einer Good-Practice-Sammlung auf unserer Website veröffentlicht.

Allen voran sind das klare Verfahrensabläufe und Ansprechstellen bei sexueller Belästigung. Es braucht Schulungsinhalte, Broschüren – auch in leichter Sprache – und Plakatkampagnen. Darüber hinaus verpflichtende Fortbildungsangebote und

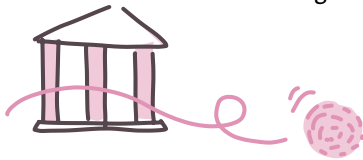
# Vorbilder

psychosoziale Beratung. Regelmäßige Beschäftigtenbefragungen, denen passende Maßnahmen folgen. Und als letzten Punkt Betriebs- und Dienstvereinbarungen und gemeinsam erarbeitete Verhaltensgrundsätze.

Sie sehen, es gibt viele Möglichkeiten. Sie sind nicht schwer umzusetzen. Wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg – und der muss nicht steinig sein.

### BETROFFENE STEHEN IM REGEN

Aber was, wenn Arbeitgebende kein gutes Beispiel abgeben wollen? Wenn Behörden, Betriebe, Institutionen lieber sagen: „Augen zu und hoffen, dass der Fall der Fälle nicht eintritt“? Dann hilft ein starkes Recht. Aber das haben wir leider im Moment noch nicht. Das AGG lässt Betroffene noch zu oft allein im Regen stehen.



WENIGE  
ZIEHEN VOR  
GERICHT → ALLTAG FÜR  
VIELE FRAUEN

Studien und Gerichtsurteile zeigen, dass Betroffene kaum vor Gericht ziehen, weil es ihnen schwermacht wird. Bei den wenigen Fällen, die vor Gericht landen, geht es gar nicht darum, dass Menschen sich ihr Recht bei sexueller Belästigung erstreiten. Nein, es ist umgekehrt: Bei den meisten handelt es sich um Kündigungsschutzklagen von Personen, die der sexuellen Belästigung beschuldigt wurden.

# Vorschläge für Verbesserungen

Sexualisierte Belästigungen gehören vor allem für Frauen zur gesellschaftlichen Realität. Natürlich hat #MeToo einen Bewusstseinswandel angestoßen. Viel mehr Frauen wissen Bescheid und lassen sich nichts mehr gefallen. Aber damit Erfolg zu haben, ist oft noch unendlich schwer. Häufig sind es Vorgesetzte oder höhergestellte Kollegen, die belästigen. Wer in einer schwächeren Position ist, wird nicht immer gehört. Es ist leider verbreitet, die Schuld umzukehren. Konsequenzen treffen dann die betroffene und nicht die belästigende Person. Sie wird versetzt und nicht er.

### GROSSBAUSTELLE AGG

Wie könnte das Recht hier helfen? Das AGG ist im aktuellen Zustand leider eine Großbaustelle. Die Koalitionsparteien haben sich vorgenommen, in dieser Legislaturperiode eine Reform anzugehen. Aber noch ist nichts auf dem Tisch. Vorschläge für Verbesserungen haben wir natürlich genug. Hier sind ein paar, die gerade bei sexueller Belästigung und Mobbing wirklich helfen würden, Menschen den Rücken zu stärken:

Für Beschwerdestellen brauchen wir gesetzlich verankerte Mindeststandards. Die Stelle sollte allen bekannt sein. Sie sollte klare Verfahren haben und mit geschulten, vertrauenswürdigen Personen besetzt sein, die wissen, was sie tun. Wir brauchen zudem verpflichtende Schulungen für diesen heiklen und sensiblen Themenbereich.

Ein großes Problem gerade bei sexueller Belästigung und Mobbing sind die sehr kurzen Fristen. Zwei Monate haben Menschen nach einer Diskriminierung Zeit, rechtlich Ansprüche geltend zu machen. Gerade bei Belästigungen fragen sich betroffene Menschen erst einmal lange, was passiert ist und ob sie etwas tun können. Wir brauchen aus unserer Sicht eine Frist von zwölf Monaten!

Freie Mitarbeitende und Honorarkräfte sind bisher durch das AGG nicht geschützt. Wir haben gerade im Kulturbereich gesehen, wie problematisch das sein kann. Und natürlich gibt es sexuelle Belästigung nicht nur intern. Was ist, wenn Kundinnen und Kunden Beschäftigte belästigen, zum Beispiel in Bars oder Restaurants? Oder Patientinnen und Patienten im Krankenhaus? Hier ist der Schutz im Gesetz leider lückenhaft.

Hinzu kommt, dass es schwer bleibt, sexuelle Belästigung vor Gericht nachzuweisen. Wir wollen daher einen Auskunftsanspruch im Arbeitsrecht und eine Beweislastumkehr im AGG. Außerdem brauchen wir ein Verbandsklagerecht für qualifizierte Antidiskriminierungsverbände. Denn bisher müssen Menschen nach einer Diskriminierung allein den Rechtsweg gehen, mit allen Belastungen und Kosten. Das schreckt viele Betroffene ab, ihr Recht auch wahrzunehmen.



*„Wir brauchen eine Kultur der Selbstverständlichkeit, in der Frauen Probleme ohne Angst ansprechen können.“*

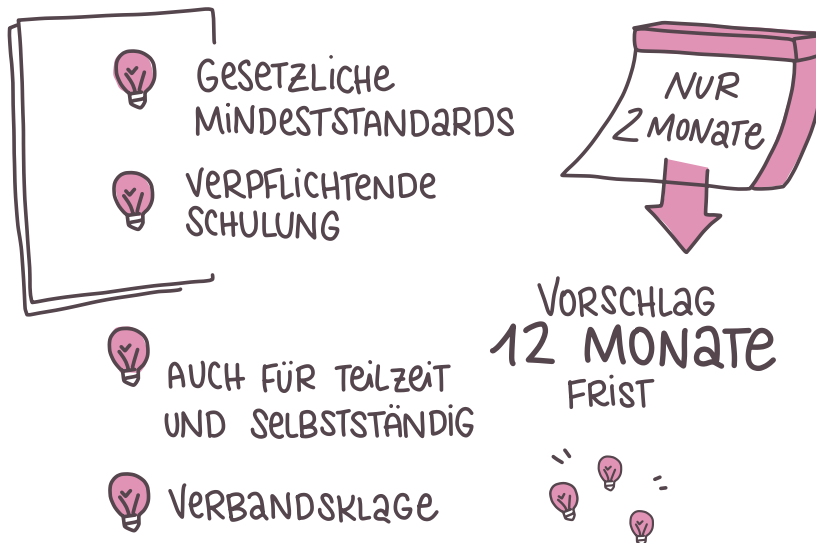
---

*Ferda Ataman  
Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

All das sind wichtige Beispiele, was sich ändern muss. Ich setze mich mit aller Kraft dafür ein, dass die Reform wirklich in Gang kommt. Es ist höchste Zeit. Wir wollen ein Arbeitsumfeld, das frei von Angst, Belästigung und Diskriminierung ist. In dem es überall sichtbare Stoppschilder gegen jede Art von Diskriminierung gibt.

Für solch einen Kulturwandel brauchen wir weniger Kampf und Krampf für Frauen, um diskriminierungsfrei und belästigungsfrei durch den Arbeitsalltag zu kommen. Wir brauchen eine Kultur der Selbstverständlichkeit, in der Frauen Probleme ohne Angst ansprechen können. Denn nicht sie müssen sich schämen. Die anderen sollten es.

## VORSCHLÄGE GESETZESÄNDERUNG







Fishbowl-Diskussion

# SEXUELLE BELÄSTIGUNG, GEWALT UND MOBBING

Konzepte und Maßnahmen für Schutz am Arbeitsplatz

In der Fishbowl-Diskussion diskutierten Milanie Kreutz, Kathrin Böhler, Dr. Nina Guérin und Sandra Maurer über Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz. Ein freier Stuhl in der Expertenrunde galt als Einladung zum Mitdiskutieren, die rege von den rund 200 Teilnehmenden angenommen wurde. Eingebracht wurden viele persönliche Erfahrungen zum Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung. Die Zuhörerinnen und Zuhörer diskutierten mit den Expertinnen über Herausforderungen, aber auch Erfolge bei der Prävention, Aufklärung und Bekämpfung von Übergriffen. Moderatorin Boussa Thiam führte beherzt durch die Fishbowl-Debatte.





17. Frauenpolitische Fac  
Hinsehen, Einsch  
Null Toleranz bei  
Belästigung, Gew





*„Für den Bereich Schule und Berufsschule plädiere ich für mehr Sozialarbeitende und entsprechende Förderprogramme, die nicht gekürzt werden dürfen. Lehrkräfte müssen sich wieder auf das Lehren konzentrieren können. Wir dürfen nicht alle wichtigen Aufgaben auf sie übertragen. Dafür braucht es aber multiprofessionelle Teams in den Schulen.“*

*Milanie Kreutz,  
Vorsitzende dbb bundesfrauenvertretung*

### **BERATENDE BRAUCHEN DEN RÜCKHALT IHRER DIENSTSTELLE**

Milanie Kreutz stellte klar, dass von Gewalt, Mobbing oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffene Frauen Freiraum brauchen, der es ihnen überhaupt erlaubt, sich zur Gegenwehr zu trauen. Die erste Voraussetzung dafür sei es, überhaupt zu wissen, an wen sie sich wenden können. Um das zu gewährleisten, müssten die Antidiskriminierungs- und Beschwerdestellen zudem möglichst unabhängig sein. Überwänden sich Betroffene dann aber, aktiv zu werden und sich zu wehren, müssten sie auch auf die Konsequenzen vorbereitet werden, denn ein entsprechendes Verfahren bringe immer auch emotionale Belastungen mit sich. In diesem Zusammenhang betonte Kreutz, dass auch die Beratenden selbst den Rückhalt ihrer Dienststelle oder Institution benötigten, um ihren Job überhaupt machen zu können. Kreutz rief die Teilnehmenden der Fachtagung dazu auf, die Impulse und Erkenntnisse in ihren Dienststellen zu thematisieren, um das Problembewusstsein vor Ort zu schärfen.



## 62 | Fishbowl-Diskussion



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion  
bundesfrauen-  
vertretung

17. Frauenpolitische Fachtagung

Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen –  
Null Toleranz bei sexueller  
Belästigung, Gewalt und Mobbing



*„Meist bewegt sich hinter den verschlossenen Türen dann doch etwas. Das wollen wir aber nicht. Wir wollen die offene öffentliche Debatte. Mit einem Weiter-so fahren wir unsere Gesellschaft an die Wand.“*

*Sandra Maurer, Rechtsanwältin und Co-Autorin  
„Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen  
Dienst“*



### **ES GEHT NICHT MEHR „WEITER SO“**

Sandra Maurer forderte mehr Empathie. Mehr Sensibilität sei zum Beispiel durch Leitlinien in Behörden zu erzielen, die klarstellten, welche Bedingungen am Arbeitsplatz herrschen müssten, damit alle sich wohlfühlen. In einer Institution, in der man gleich zum Justiziar müsste oder zur Personalabteilung, bekämen Betroffene schlicht Angst, sich vor dem gesamten Haus zu offenbaren. Auf der anderen Seite schilderte sie ihre Erfahrungen mit Betroffenen, die sie vertreten habe, in deren Fällen es nie offizielle Statements als Rückmeldung zu Vorwürfen gegeben habe.







*„Den Hinweis auf fehlende finanzielle Ressourcen lasse ich so nicht gelten. Wenn es einen Willen gibt, dann gibt es auch die Mittel. Leider gibt es keine bundesweiten Zahlen zur Wirksamkeit der Beschwerdestellen, hier werde ich meine eigene Behörde, die Antidiskriminierungsstelle, mitnehmen. Je mehr Beschwerden es gibt, desto besser. Das zeigt ja auch, dass in der Organisation eine offene, vertrauensvolle Kultur herrscht.“*

*Kathrin Böhler, Juristische Referentin im Beratungsreferat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

### **WENN ES EINEN WILLEN GIBT, GIBT ES AUCH MITTEL**

Kathrin Böhler betonte, wie wichtig es sei, dass ein klares Signal von der Ministerin oder den Staatssekretären käme, dass sexuelle Belästigung, Gewalt und Mobbing innerhalb der Organisation nicht toleriert würden. Dazu seien systematische Schulungen der Führungskräfte nötig. Ziel sei es, innerhalb der Organisation eine Kultur zu etablieren, in der sich Betroffene trauen, Fehlverhalten zu benennen.







„Wir können nicht warten, bis sich die bereits gewonnenen Erkenntnisse überall von selbst durchsetzen. Eine weitergehende gesetzliche Verankerung von Antidiskriminierung kann Fakten schaffen, denn dann müssen regelmäßige Schulungen durchgeführt und entsprechende Stellen geschaffen werden. Frauen sind überproportional stark von Belästigung und Übergriffen betroffen. Jeder Fall muss ernst genommen werden.“

Dr. Nina Guérin, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg

### **JEDER FALL MUSS ERNST GENOMMEN WERDEN**

Dr. Nina Guérin machte Information und Sensibilisierung als Grundvoraussetzungen für den Kampf gegen Mobbing, Belästigung und Diskriminierung fest. Diese dürften im Arbeitsalltag nicht als „lästige Nebensache“ betrachtet werden. Allerdings seien die Beschwerdestellen keine Beratungsstellen, weshalb sich Guérin eine dreigliedrige Struktur aus Beratungsstellen, Beschwerdestellen und unabhängigen zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen wünscht.





17. Frauenpolitische Fachtagung  
Hinsehen, Einschreiten  
Null Toleranz bei sexuelle  
Belästigung, Gewalt und

STOP

„Ich komme als Lehrerin aus der Praxis und möchte auf die tragende Rolle der Eltern und Schulen aufmerksam machen. Oft höre ich den Satz ‚protect your daughters‘. Das impliziert, dass wir unsere Töchter vor übergriffigen Männern schützen sollen. Dabei müssen wir das Problem an der Wurzel packen. Es muss statt ‚protect your daughters‘ ‚educate your sons‘ heißen. Das müssen wir in den Schulen aufgreifen. Den heranwachsenden Jungs müssen wir die richtigen Werte vermitteln. Wir brauchen Pädagogen, die sich alle zusammen um diese Kinder kümmern. Aber das schaffen wir bei diesem Personalmangel nicht.“

Tanja Küsgens, Beisitzerin in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung und Bundessprecherin der Frauenvertretung im Verband Bildung und Erziehung (VBE)



„Unsere Gesellschaft wird gegen die Wand fahren, wenn wir die Respektlosigkeit gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht in den Griff kriegen. Wir brauchen dazu mehr Wertschätzung seitens der Gesellschaft. Das haben die Studien gezeigt, über die wir auf dieser Veranstaltung gesprochen haben. Ich hatte letztes ein Telefonat, bei dem die Eltern erklagt haben, dass das Zwischenzeugnis ihres Kindes geändert wird. Was macht das mit dem Bild des Kindes auf die Beschäftigten? Das sind die Bürgerinnen und Bürger von morgen und werden wegen dieser Erfahrungen nicht die Fachkräfte, die wir so dringend brauchen.“

Sandra Schäfer, Erste Vorsitzende im Nürnberger Lehrer- und Lehrerinnenverein (NLLV)







*„Ich habe mich letztes Jahr sehr stark mit der Dynamik am Arbeitsplatz und allem, was damit zu tun hat, befasst. Was da zutage trat, war, dass sexuelle Belästigung aus der Wahrnehmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein sehr großes Problem darstellt. Für Außenstehende ist der Umgang damit und die oft schleppende Aufklärung frustrierend und nicht nachvollziehbar. Weil das Bewusstsein, wie Verwaltung strukturiert ist und funktioniert, bei der Normalbevölkerung nicht im gewünschten Rahmen ankommt. Wir brauchen deutlich mehr Transparenz über die Abläufe.“*

*Heidi Deuschle, Landesfrauenvertreterin im BBW Beamtenbund Baden-Württemberg*

*„Ich bin bei mir in der Stadt Beauftragte für sexuelle Belästigung und finde tatsächlich, dass einerseits von unten, von den Mitarbeitenden selbst, das nötige Engagement kommen muss. Andererseits muss es auch von oben, von den Vorgesetzten, kommen. So können wir das Thema sexuelle Belästigung buchstäblich in die Zange nehmen. Aber das gelingt eben nur, wenn alle Ebenen zusammenarbeiten und miteinander kommunizieren. Die Führungsebene muss signalisieren, dass sie die Sorgen ernst nimmt und bereit ist, Konsequenzen zu ergreifen.“*

*Maria Schiemann, stellvertretende Bundesjugendvorsitzende der komba gewerkschaft*







12. Interdisziplinäre Falltagung:  
Verdien, Ehrenämter,  
Aufstiege - Fall Tabak:  
bei sexueller Belästigung,  
Gewalt und Mobbing



*„Wir müssen die heute angesprochenen Werte auch unseren jungen Söhnen vermitteln. Denn sie gestalten später die Gesellschaft mit. Sie brauchen unsere Unterstützung, wenn sie beim Erwachsenwerden an den Punkt kommen, an dem sie sich von ihren Vätern emanzipieren müssen. Sie müssen mit Rollenbildern brechen, die sie aufgesaugt haben und die sie eigentlich noch gar nicht richtig kritisch reflektiert haben. Ich würde mir so sehr wünschen, dass in so einem Raum auch zukünftig mehr Männer sitzen. Damit sie verstehen, dass das auch in ihrem Interesse ist.“*

*Martin Speer, Autor, Aktivist und Mitbegründer von Herr & Speer*



*„Betroffene von sexuellen Übergriffen, Gewalt und Mobbing vertrauen sich vor allem dann an, wenn der Leidensdruck nicht mehr zu ertragen ist. Opfer wollen im ersten Impuls, dass es aufhört. Die psychische Gewalt wird zu oft unterschätzt.“*

*Angélique Yumuşak, Bundesfrauenbeauftragte der Deutschen Polizeigewerkschaft*



Beitreten über  
**slido.com**  
#3452 746

Nein

14%



*„Ich trenne sexuelle Belästigung und Mobbing, denn das eine ist mit dem anderen nicht unbedingt vergleichbar. In der Praxis bedeutet das, dass wir unterschiedliche Maßnahmen für Prävention und den Umgang damit brauchen. Wichtig ist erstmal, die internen Prozesse klar zu definieren. Die Beschwerdestelle ist dann der nächste Schritt. Wenn Frauen bei der Aufklärung nicht weiterwollen, dann liegt das in der Regel an fehlender Klarheit und Kommunikation zu Beginn des Prozesses.“*

---

*Brigitta Brockmann, Gleichstellungsbeauftragte der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben*







dbb  
bundesfrauen  
vertretung

”

*Was können wir dagegen tun? Wir alle sind verantwortlich. Als einzelne Bürgerin und Bürger. Trauen Sie sich. Schauen Sie hin. Sprechen Sie Menschen an, wenn Sie einen Verdacht haben.*

---

*Lisa Paus,  
Bundesministerin für  
Familie, Senioren,  
Frauen und  
Jugend*

Rede

# LISA PAUS

## Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Als Feministin und Frauenministerin ist das Thema „Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing“ auch mein Thema. Und so viel vorweg: Es soll – das ist mein Ziel – unser aller Thema werden. Denn es geht uns allen so. Wir alle spüren diese Ungeduld. Diesen Zorn. Jedes Mal, wenn wieder eine Frau belästigt, gemobbt, angegriffen wird. Das muss aufhören!

Hinsehen, einschreiten, vorbeugen. Wie nötig das ist, führt uns aktuell die Debatte über die schweren Vorwürfe gegen Rammstein-Sänger Till Lindemann vor Augen. Es ist ein neuer #MeToo-Moment für Deutschland. Ich selbst war vergangene Woche auf einem Konzert – Grönemeyer, nicht Rammstein – und habe da diese Energie gespürt, mit tausenden anderen Musikfans in einer Menge zu sein, die Musik zu fühlen, diesen Moment zu genießen. Und natürlich habe ich darauf vertraut, an einem sicheren Ort zu sein.



WIR SPÜREN DEN  
ZORN, ES MUSS  
ETWAS PASSIEREN!

### VITA LISA PAUS

- ▶ seit 04/2022 Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- ▶ 12/2021 bis 04/2022 Stellvertretende Fraktionsvorsitzende der Grünen Bundestagsfraktion (Bündnis 90/Die Grünen)
- ▶ seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages, seitdem durchgehend Mitglied im Finanzausschuss, bis Ende der 19. Wahlperiode auch Obfrau
- ▶ 1999 bis 2000/2002 bis 2004 Mitglied des Fraktionsvorstands von Bündnis 90/Die Grünen, Abgeordnetenhaus von Berlin
- ▶ 1999 bis 2009 Mitglied des Abgeordnetenhauses von Berlin und während dieser Zeit unter anderem wirtschaftspolitische, wissenschaftspolitische, haushaltspolitische bzw. europapolitische Sprecherin der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen



## DAS UNVORSTELLBARE VORSTELLBAR MACHEN

In der vielstimmigen Debatte über Rammstein nehmen heute vereinzelte Stimmen den mutmaßlichen Täter in Schutz: Die Frauen hätten doch wissen müssen, worauf die Nähe in der Row Zero hinausläuft. Nein, hätten sie nicht. Denn sicher zu sein – das liegt nicht in der Verantwortung von Frauen. Wir alle hier im Raum, wir alle in der Gesellschaft sind verantwortlich. Das Unvorstellbare vorstellbar machen – damit fängt es an. Mit Hinsehen.

Sexismus ist überall – das hat die weltweite #MeToo-Bewegung gezeigt. Sexismus verschärft die ungleiche Verteilung von Macht zwischen Männern und Frauen. Sexismus ist der Nährboden für sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt. Fast jede zweite Frau in Deutschland berichtet von sexistischen Übergriffen und fast jeder dritte Mann berichtet, Sexismus erlebt zu haben.

Neun Prozent aller erwerbstätigen Personen wurden am Arbeitsplatz sexuell belästigt – so das Ergebnis einer Studie der Antidiskriminierungsstelle. Besonders betroffen waren Frauen, mehr als doppelt so häufig wie Männer. Wir sehen, dass sexuelle Belästigung täglich passiert. Doch nur die wenigsten aller Betroffenen, nur vier Prozent, haben sich professionelle Unterstützung durch Beratungsstellen oder andere Einrichtungen geholt.



*„Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die sich vor allem gegen Frauen richtet und bei der es in erster Linie um die Demonstration von Macht geht. Wir dürfen und wir werden sie nicht hinnehmen!“*

—  
Lisa Paus

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

HINSEHEN

EINSCHREITEN

Vielleicht aus Scham oder aus Angst vor negativen Konsequenzen für die Betroffenen selbst. Aber vielleicht auch deshalb, weil wenig bekannt ist, dass es Hilfsangebote gibt. Sexuelle Belästigung ist eine Form von Gewalt, die sich vor allem gegen Frauen richtet und bei der es in erster Linie um die Demonstration von Macht geht. Wir dürfen und wir werden sie nicht hinnehmen!

### WAS KÖNNEN WIR TUN?

Was können wir dagegen tun? Wir alle sind verantwortlich. Als einzelne Bürgerin und Bürger. Trauen Sie sich. Schauen Sie hin. Sprechen Sie Menschen an, wenn Sie einen Verdacht haben. Ich als Ministerin bin verantwortlich. Und Sie alle in den Institutionen, zu denen Sie gehören.

Liebe Frau Kreutz, lieber Herr Silberbach, ich danke Ihnen ganz herzlich dafür, dass Sie das Thema mit dieser Fachtagung und vor allem mit Ihrem starken Netzwerk dorthin bringen, wo es hingehört: in die Mitte der Gesellschaft. Denn sexuelle Belästigung betrifft auch viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Wir brauchen Sie als dbb! Damit sie Behörden dabei unterstützen, hinzusehen, einzuschreiten und vorzubeugen. Denn auch im öffentlichen Dienst sind Beschäftigte von sexueller Belästigung betroffen. Klar ist zugleich, dass der öffentliche Dienst Vorbild im Kampf

gegen sexuelle Belästigung sein muss!

# Klima des Respekts

Was können wir, was sollten wir tun, damit sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aufhört? Damit Täter Machtpositionen nicht mehr ausnutzen können und eine Kultur entsteht, in der sexuelle Übergriffe geächtet werden? Damit Betroffene Hilfe bekommen, wenn sie im Job diskriminiert oder sexuell belästigt werden oder gar Gewalt erfahren?

### ERFOLGSMODELLE GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Wir kennen die Rechtslage und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in Bezug auf sexuelle Belästigung und Mobbing. Wir kennen Beispiele, bei denen das AGG gut helfen kann. Wir brauchen diese guten praktischen Beispiele. Wir brauchen Erfolgsmodelle aus verschiedenen Unternehmen, um sexueller Belästigung vorzubeugen und dagegen vorzugehen.

Vom BMFSFJ gibt es bereits Projektförderung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das Ministerium fördert seit 2019 das Bundesprojekt „make it work! – für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“. Dieses Projekt wird vom Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) getragen. Beschäftigte und Führungskräfte in Unternehmen und Organisationen werden im Rahmen des Projekts für das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sensibilisiert und geschult.

VORBEUGEN

Seit diesem Jahr wird das Projekt unter dem Namen „make it work – then make it better!“ bis 2026 weiterfinanziert. Die Nachfrage nach Fortbildungen durch die Trainerinnen des bff ist so hoch, dass künftig noch mehr Trainings für Unternehmen angeboten werden sollen. Ein Hauptanliegen des Projekts ist es auch, Betroffene über ihre Rechte zu informieren und die Unterstützung, die die Fachberatungsstellen bieten, bekannter zu machen.



Damit finden mehr Betroffene Unterstützung und Verbündete, um sich zur Wehr zu setzen. Dadurch zieht am Arbeitsplatz ein Klima des Respekts und des fairen Umgangs miteinander ein. Betroffene sind auf Verbündete angewiesen, wenn sie herabgewürdigt und Opfer von Machtmissbrauch werden. Das ist umso wichtiger, wenn sie in prekären Verhältnissen arbeiten, eine Behinderung oder eine Migrationsgeschichte haben.

Schutz und Unterstützung sowie das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – das gilt für alle! Denn Sexismus greift die Selbstbestimmung fundamental und in ihrem Kern an. Jede geschlechtsbezogene Diskriminierung und Gewalt torpediert die Gleichstellung erst recht.



*„Schutz und Unterstützung sowie das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – das gilt für alle!“*

—  
*Lisa Paus*

*Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*

**FAIRER UMGANG**

**PROJEKT**

**MAKE IT WORK  
THEN MAKE IT BETTER**

## 100 ORGANISATIONEN UND UNTERNEHMEN GEGEN SEXISMUS

Sexismus können wir nur gemeinsam bekämpfen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Sexismus und sexualisierte Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu verhindern und zu beenden. Wir brauchen dazu einen Kulturwandel in Unternehmen, Verbänden, Zivilgesellschaft und auch in staatlichen Stellen.

Es braucht starke Bündnisse, um das Problem des strukturellen Sexismus und der sexuellen Belästigung in allen Bereichen unseres Alltags in den Griff zu bekommen. Deshalb haben wir das Bündnis gegen Sexismus ins Le-

ben gerufen und ich bin stolz, die Schirmherrin sein zu dürfen. Das Bündnis wird von der EAF Berlin gemeinsam mit meinem Haus durchgeführt. Mehrere hundert Organisationen und Unternehmen haben sich bereits angeschlossen und die „Gemeinsame Erklärung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ unterzeichnet, unter ihnen auch die dbb bundesfrauenvertretung.

ÖFFENTLICHEN  
DIENST ALS  
**VORBILD**  
ENTWICKELN!

# Impressionen









Mit dieser Broschüre präsentiert die dbb bundesfrauenvertretung ausgewählte Ergebnisse der 17. Frauenpolitischen Fachtagung *Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – Null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing*, die am 14. Juni 2023 im dbb forum berlin stattfand.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Forschenden und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Gewerkschaften haben die dbb frauen Maßnahmen und Lösungsansätze für den öffentlichen Dienst diskutiert. Wir danken allen Referentinnen, Referenten und Teilnehmenden für die wichtigen Impulse.



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion  
bundesfrauen-  
vertretung

dbb bundesfrauenvertretung  
Friedrichstr. 169 | 10117 Berlin  
Telefon: 030.40 81-44 00 | Telefax: 030.40 81-44 99  
E-Mail: [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de) | Internet: [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de)

Folgen Sie uns:



@dbbfrauen



[facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung](https://facebook.com/dbb-bundesfrauenvertretung)

