

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**, das für alle Arbeitnehmer*innen gilt, definiert **sexuelle Belästigung** als:

„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, [das] bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

§ 3 Abs. 4 AGG

Im Fokus steht also die **Unerwünschtheit** des betreffenden Verhaltens. Ein Verhalten kann auch als sexuelle Belästigung gewertet werden, wenn es nicht als solches beabsichtigt war, aber bewirkt, dass die betroffene Person eingeschüchtert, entwürdigt oder beschämt wird.

Laut der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der UDE ist das **AGG auch auf Studierende anzuwenden**.

Ausdrucksformen sexueller Belästigung:

1. verbal

- anzügliche Witze, Bemerkungen und zweideutige Kommentare
- aufdringliche oder beleidigende Fragen oder Kommentare zu Privatleben, Kleidung oder Aussehen
- Fragen zur Sexualität und zum Sexualleben
- Aufforderungen zu intimen Handlungen
- unangemessene Einladungen oder wiederholte Anfragen nach Verabredungen trotz Ablehnung durch die Zielperson
- verbale sexualisierte Gewalt

2. non-verbal

- aufdringliche oder anzügliche Blicke oder Anstarren
- Hinterherpfeifen
- zeigen oder schicken von Emails, Textnachrichten, Fotos oder Videos mit sexuellem Inhalt

erstellt von: Gleichstellungsteam der Fakultät für Bildungswissenschaften, 16. Februar 2022

Quellen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). (2020). *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte*
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>

- Zeigen oder Verbreiten von pornographischen Inhalten

3. *physisch*

- unerwünschte, intime Berührungen und Annäherungen, auch wenn diese zufällig / unbeabsichtigt scheinen
- sexualisierte Gewalt

Ein Flirt ist ein einvernehmliches Verhalten zwischen zwei Personen. Nur Ja heißt Ja!

Sexuelle Belästigung geschieht hingegen gegen das Einverständnis der Zielperson. Dies ist insbesondere der Fall, wenn das belästigende Verhalten gemeinsam mit der Androhung beruflicher oder studienbezogener Nachteile oder dem Angebot entsprechender Vorteile auftritt, um ein kooperierendes oder erduldenes Verhalten der Zielperson zu erzwingen.

Bedenken Sie, dass eine solche Drohung oder Angebot auch implizit und unbeabsichtigt von der Zielperson angenommen werden kann, wenn zwischen Akteur*in und Zielperson ein **Abhängigkeitsverhältnis** besteht (Dozent*in vs. Student*in, Professor*in vs. wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in, Vorgesetzte vs. Angestellte etc.).

Das AGG ist umfassender als das Strafrecht; d.h. dass arbeitsrechtliche Schritte auch eingeleitet werden können bei Verhaltensweisen, die nicht strafrechtlich geahndet werden können. Als Merkhilfe:

- **AGG: Nur Ja heißt Ja:** Die Erwünschtheit des Verhaltens muss klar erkennbar sein.
- **Strafgesetz: Nein heißt Nein.**
- Und: Der*die Arbeitgeber*in hat die Verpflichtung, alle Angestellten (egal mit welcher Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung) vor sexueller Belästigung zu schützen (§ 12 AGG).

Sexualisierte Gewalt: Straftatbestände

- Sexuelle Nötigung; (versuchte) Vergewaltigung (§ 177 StGB)
- Sexueller Missbrauch Abhängiger (§174 - 174c StGB)
- Nachstellung (§ 238 StGB)
- Körperverletzung (§ 223 StGB)
- Beleidigung (§ 185 StGB)

! Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt haben nichts mit romantischen Gefühlen, sexueller Lust oder Partner*innensuche zu tun, sondern dienen dem Zweck der Machtdemonstration und -ausübung. Daher ist es völlig unerheblich, wie attraktiv die Zielperson ist, welche Kleidung sie trägt, oder wie sie sich verhält.

erstellt von: Gleichstellungsteam der Fakultät für Bildungswissenschaften, 16. Februar 2022

Quellen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). (2020). *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte*
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>

Was tun bei Vorfällen sexueller Belästigung?

Arbeitnehmer*innen und Studierende haben nach AGG ein Beschwerderecht (§ 13 AGG) und evtl. sogar Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung (§ 15 AGG).

Der*die Arbeitgeber*in hat die Pflicht, Beschwerden zu dokumentieren, zu prüfen, die betroffene Person über das Ergebnis dieser Überprüfung zu informieren und Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Der betroffenen Person dürfen durch die Beschwerde keine Nachteile entstehen.

Wenn der*die Arbeitgeber*in keine geeigneten Schutzmaßnahmen ergreift, hat die betroffene Person das Recht, nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen, aber weiterhin das volle Gehalt zu beziehen (s. Leistungsverweigerungsrecht, § 14 AGG). Da die Eignung von Schutzmaßnahmen aber ggf. schwer zu beurteilen sein kann, sollten Arbeitnehmer*innen diese Maßnahme nur nach Beratung durch eine*n Anwält*in oder den Betriebsrat ergreifen. Eine niedrigschwellige Erstberatung kann auch durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (030 185 551 855) oder durch das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen (08000 116 016) erfolgen.

Anlaufstellen für Mitarbeitende:

- die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Bildungswissenschaften, <https://www.uni-due.de/biwi/gleichstellungsteam.php>
- die Dekanin der Fakultät

Anlaufstellen für Studierende:

- Susanna Pfürtsch, studentische Gleichstellungsbeauftragte, stud.gleichstellung@uni-due.de
- die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Bildungswissenschaften, <https://www.uni-due.de/biwi/gleichstellungsteam.php>
- die Zentrale Ombudsstelle für Studierende, <https://www.uni-due.de/de/studium/ombudsstelle/>
- die Dekanin der Fakultät

erstellt von: Gleichstellungsteam der Fakultät für Bildungswissenschaften, 16. Februar 2022

Quellen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). (2020). *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte* https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.html

Blome, E., Erfmeier, A., Gülcher, N., & Smykalla, S. (2013). *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen: Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93157-9>