

Ergänzungsvorlage Nr. 15/2587/1

öffentlich

Datum: 22.10.2024
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Lena Piel

Krankenhausausschuss 3	11.11.2024	Kenntnis
Krankenhausausschuss 2	12.11.2024	Kenntnis
Krankenhausausschuss 4	13.11.2024	Kenntnis
Krankenhausausschuss 1	14.11.2024	Kenntnis
Landesjugendhilfeausschuss	26.11.2024	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	29.11.2024	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Handreichung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Kenntnisnahme:

Die Handreichung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird mit der Vorlage Nr. 15/2587/1 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des
LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

L i m b a c h

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Manche Menschen erleben sexuelle Belästigung am Arbeits-Platz.

Sexuelle Belästigung am Arbeits-Platz kann sehr unterschiedlich sein.

Sexuelle Belästigung kann so sein:

- Sie werden angefasst.

Zum Beispiel an der Brust oder am Po.

Obwohl Sie das nicht wollen.

- Man spricht dauernd über sexuelle Sachen.

Obwohl Sie das nicht hören wollen.



Sexuelle Belästigung am Arbeits-Platz ist verboten!

Das steht im Gesetz.

Das Gesetz heißt Allgemeines Gleichbehandlungs-Gesetz.

Kurz: AGG.

Der LVR will seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schützen.

So wie es im Gesetz steht.

Der LVR hat deswegen aufgeschrieben

- Das können Sie tun.
- Hier bekommen Sie Hilfe.

Damit alle wissen was sie tun können.

Damit alle sich sicher fühlen auf der Arbeit.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-3582.



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2202 erreicht man die zentrale Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Form der Geschlechterdiskriminierung, die verboten ist. Seitens des Arbeitgebers sind Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen und Mitarbeitende im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Anknüpfend an den am 04. April 2022 vom Landschaftsausschuss beschlossenen LVR-Gleichstellungsplan 2025, der die Weiterentwicklung von Präventionsmaßnahmen vorsieht, wurde eine Handreichung zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz adressatenspezifisch für die Führungskräfte und Mitarbeitenden im LVR erstellt.

Mit dieser Handreichung erhalten die Mitarbeitenden und Führungskräfte im LVR Informationen und Grundlagenwissen, gebündelte interne und externe Kontakt- und Anlaufstellen und Handlungsempfehlungen, um auf einer breiten Wissensgrundlage kompetent handlungsfähig zu sein.

Begründung der Ergänzungsvorlage Nr. 15/2587/1:

Auf Bitten der Kommission Gleichstellung am 05.09.2024 soll die Vorlage Nr. 15/2587/1 auch den Krankenhausausschüssen, dem Ausschuss für Inklusion sowie dem Landesjugendhilfeausschuss zur Verfügung gestellt werden.

Ebenfalls erbittet der Gesundheitsausschuss am 20.09.2024 die Vorlage Nr. 15/2587/1 den Krankenhausausschüssen zur Verfügung zu stellen und um eine Zusammenfassung in leichter Sprache zu ergänzen.

Begründung der Vorlage Nr. 15/2587:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von Diskriminierung und laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) insbesondere in beruflichen Zusammenhängen verboten (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG). Anderes als in anderen Lebensbereichen ist sexuelle Belästigung im beruflichen Kontext immer verboten und das AGG schützt Beschäftigte über das Straf- und Zivilrecht hinaus¹. Im AGG ist sexuelle Belästigung definiert als *„eine Form der Benachteiligung, wenn 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 pornographischen Darstellungen gehören, 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). Wenn Mitarbeitende des LVR sich der Definition entsprechend in ihrer Würde verletzt fühlen, ist es dabei unerheblich, wie die Handlung aus Sicht der verursachenden Person gemeint war. Es geht also nicht darum, ob die sexuelle Belästigung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person.

Vor diesem Hintergrund sieht der LVR-Gleichstellungsplan 2025 – am 4. April 2022 vom Landschaftsausschuss beschlossen – im Handlungsfeld „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ die Weiterentwicklung entsprechender Präventionsmaßnahmen vor.

Die Handreichung adressiert alle Mitarbeitenden und Führungskräfte des gesamten LVR, also auch solche der LVR-Außendienststellen und der wie Eigenbetriebe geführten Unternehmen. Die Handreichung liefert umfassende Informationen und gibt adressatenspezifische Handlungsempfehlungen, erläutert den rechtlichen Rahmen nach dem AGG und versammelt Adressen interner wie externer Beratungs- und Hilfsangebote. Sie kann damit als wichtiges Instrument für einen belästigungsfreien Arbeitsplatz im LVR angesehen werden.

¹ Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. 7. Auflage. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: 2020. S. 4ff.

Die Handreichung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist der Vorlage digital als Anlage beigefügt und wird als Broschüre in der Sitzung ausliegen.

In Vertretung

L I M B A C H

Handreichung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Impressum

Herausgegeben vom

Landschaftsverband Rheinland
LVR-Dezernat Personal und Organisation
Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming
Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

Autorin

Frederike Schäfer

Druck und Layout:

LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung
Tel. 0221 809-2442

Vorwort

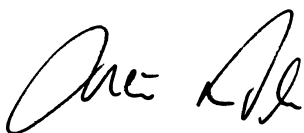
Der LVR setzt sich für einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung und Gewalt ein – nicht zuletzt durch den Beitritt des Landschaftsverbandes Rheinland zur bundesweiten Initiative „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“, das „Grundsatzpapier zum Gewaltschutz im LVR“ und das „Diversity-Konzept“. Indem mit dem „Gleichstellungsplan 2025“ auch Maßnahmen getroffen werden, die sich an den Schutz vor sexueller Belästigung der Mitarbeitenden richten, verdeutlicht der LVR, dass die gesellschaftliche und berufliche Chancengleichheit der Geschlechter das Entgegenwirken jeglicher Form von Diskriminierung bedeutet. Denn sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der Menschenwürde und eine Form der Geschlechterdiskriminierung.

Es ist wichtig, dass sich unsere Führungskräfte im Verband ihrer Verantwortung bewusst sind, kompetent handeln und die Mitarbeitenden konsequent vor jeglicher Gewalt und Diskriminierung schützen. Letztlich sind wir alle gefordert, in unseren jeweiligen Rollen und Funktionen entschieden zu handeln, wenn es um den Schutz vor sexueller Belästigung geht.

Wir alle formen eine Kultur, in der sexuelle Belästigung nicht tabuisiert, sondern ernst genommen wird. Dazu sind wir alle jeder Zeit aufgefordert. Dazu schafft die vorliegende Handreichung die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie soll für die Wirkung des eigenen Agierens sensibilisieren und fördert den informierten Austausch untereinander. Nur in diesem Sinne kann Belästigung am Arbeitsplatz präventiv entgegengewirkt werden.

Lassen Sie uns gemeinsam durch entschiedenes Handeln für ein sicheres, von Belästigung und Diskriminierung freies Arbeitsumfeld eintreten!

Ihre



Ulrike Lubek
Direktorin des
Landschaftsverbandes Rheinland

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Einführung	7
2 Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	9
Wie genau kann sexuelle Belästigung aussehen?	10
Wo verläuft die Grenze zwischen Flirt und sexueller Belästigung?	11
3 Wer ist von sexueller Belästigung betroffen?	13
Warum sind überwiegend Frauen von sexueller Belästigung betroffen?	14
Welche Faktoren spielen neben dem Geschlecht außerdem eine Rolle?	15
Welche Ursachen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	16
Welche Auswirkungen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	17
4 Was können Sie tun, wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz b	
etroffen sind ...?	18
... als Mitarbeiter*in	18
... Besonderheiten für LVR-Kliniken und den LVR-HPH-Verbund	24
... als Führungskraft	25
5 Welche Rechte haben Sie im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach	
dem AGG?	27
6 Wo finden Sie Hilfe und Beratung?	28
Interne Angebote	28
Externe Angebote	30
Literaturangaben	31

1 Einführung

Sexuelle Belästigung kommt in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen vor. Als Arbeitgeber ist es im Rahmen des Arbeitsrechts die gesetzliche Pflicht des LVR, Maßnahmen für seine Mitarbeitenden zu ergreifen, um diese vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen, und bei Fällen sexueller Belästigung zu intervenieren.

Vielleicht kennen Sie von sich selbst oder von Bekannten Situationen, in denen jemand aus dem Team einen anzüglichen Witz gemacht, Sie ungefragt angefasst oder eine lustig gemeinte Mail mit dem Bild einer leicht bekleideten Frau versendet hat. Vielleicht fühlen Sie sich mit dem Erlebten unwohl, können die Situation aber noch nicht ganz einordnen oder Sie sind sich unsicher. Oder Sie sind Führungskraft und ein*e Mitarbeiter*in wendet sich vertrauensvoll an Sie und berichtet von einer Belästigung.

Egal ob Sie Unsicherheit verspüren oder Ihnen völlig klar ist, dass im Kontakt mit Kolleg*innen, Kund*innen oder Patient*innen eine Grenze überschritten wurde und Sie oder Ihre Mitarbeitenden in Ihrer Würde verletzt wurden: Der LVR als Arbeitgeber hilft Ihnen und schützt Sie.

Um Sie mit dem nötigen Wissen zu versorgen, was Sie zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz LVR wissen müssen, wurde diese Handreichung erstellt. Die Handreichung richtet sich an Mitarbeitende der Zentralverwaltung, der LVR-Außendienststellen, der wie Eigenbetriebe geführten Unternehmen sowie der Rheinischen Versorgungskassen. Die Handreichung richtet sich an **alle** Mitarbeitenden und Führungskräfte im LVR – unabhängig vom Berufsfeld oder dem Einsatzort. Damit adressiert er

- Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- Führungskräfte,
- Menschen, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beobachtet haben oder
- Menschen, die sich allgemein über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informieren möchten.

Auf den folgenden Seiten finden Sie wesentliche Informationen zu den zentralen Fragen:

- Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz überhaupt? Welche Formen gibt es? Und wo verläuft eigentlich die Grenze zwischen Flirt und Belästigung?
- Wer ist im Arbeitskontext von sexueller Belästigung betroffen? Und von wem geht die Belästigung aus?
- Welche Auswirkungen kann sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben?
- Was können Sie konkret tun, wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind?
- Welche Rechte haben Betroffene?
- Wie können Sie sich als Führungskraft verhalten?
- Welche internen und externen Beratungsstellen gibt es? An wen können Sie sich wenden?

Weil sexuelle Belästigung oft schwieriger zu erkennen und zu benennen ist, wenn sie erlebt wird, als wenn sich mit dem Thema bloß theoretisch beschäftigt wird, finden sich in der Handreichung zudem eine Reihe von Beispielen realer Fälle, die Orientierung bieten können.

2 Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Allgemein gesprochen können Grenzüberschreitungen und -verletzungen den Menschen in seiner **Würde** verletzen. Im Arbeitskontext können sie das Betriebsklima schwerwiegend stören. Das Erleben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann eine solche Grenzverletzung darstellen. Der Gesetzgeber hat mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz definiert 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, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

§ 3 Abs. 4 AGG

Wenn Mitarbeitende des LVR sich durch ein irgendwie geartetes sexuell bestimmtes Verhalten in ihrer Würde verletzt fühlen, dann kann es sich dabei um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz handeln. Unerheblich ist dabei

- wie die Handlung von der verursachenden Person gemeint ist,
- ob die verursachende Person es beabsichtigt hat, die betroffene Person zu belästigen oder
- ob die betroffene Person die Belästigung erkennbar abgelehnt hat oder nicht.

Das AGG verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dem LVR kommt damit die Pflicht zu, die Mitarbeitenden zu schützen und Maßnahmen zu ergreifen. Der Schutz bezieht sich nicht nur auf die Dienstgebäude oder die Arbeitszeit, sondern auf das grundsätzliche Arbeitsverhältnis. Dazu zählen auch

- Dienstreisen,
- Arbeitswege,
- Firmenfeiern,

- Betriebsausflüge,
- Mobiles Arbeiten,
- Pausen und
- Nachrichten, E-Mails und Anrufe.

Wie genau kann sexuelle Belästigung aussehen?

Sexuelle Belästigung kann sich ganz unterschiedlich äußern. Das Gesetz deckt nicht nur extreme Formen ab, bei denen Betroffene körperlich verletzt werden. Auch subtilere Formen fallen unter sexuelle Belästigung.

Form	Beispiele
Verbale sexuelle Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> • Sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze • Aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben • Sexuell zweideutige Kommentare • Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre • Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“ • Sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
Non-verbale sexuelle Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> • Aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke • Hinterherpfeifen • Unerwünschte E-Mails, Nachrichten, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug • Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken • Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials • Unsittliches Entblößen

Physische sexuelle Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> • Jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht • Wiederholte körperliche Annäherung • Wiederholtes Herandrängen • Wiederholt die übliche, körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren • Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung¹
---------------------------------------	--

Jede dieser Formen sexueller Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten, unabhängig davon, ob die Belästigung von Kolleg*innen, Kund*innen oder Patient*innen ausgeht.

Egal welche Form die Belästigung hat oder von wem sie ausgeht: Wenn Sie sich an Ihre Führungskraft, die Geschäftsleitung oder die zuständige Personalstelle wenden, muss die Situation geprüft werden. Kommt es zu einer strafrechtlich relevanten Handlung, wie zum Beispiel sexueller Nötigung oder Vergewaltigung, sollten Sie sich überlegen, den Fachbereich 14 – Recht, Versicherungen und Innenrevision des LVR-Dezernats 1 miteinzubeziehen. Über den FB 14 wird u. U. eine Strafanzeige gestellt und im Falle von einer Belästigung durch Externe wird Ihnen Rechtsschutz gewährt. Hierfür ist es entscheidend, den FB 14 frühzeitig zu kontaktieren und sich hier beraten zu lassen.

Wo verläuft die Grenze zwischen Flirt und sexueller Belästigung?

Im Alltagsverständnis scheint es oftmals schwer, die **Grenze** zwischen einer Belästigungssituation und beispielsweise einem Flirt oder einem harmlosen Witz zu ziehen. Wo hört der Flirt auf und fängt die Belästigung an? Diese Einstellung ist das Ergebnis unserer Sozialisierung und entsteht aus der Perspektive derjenigen, die die Belästigung verursachen.

Wenn ein Verhalten als

- unerwünscht,
- Erniedrigung oder Abwertung,
- einseitig,

- Grenzüberschreitung,
- Würdeverletzung,
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen oder
- Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung

erlebt wird, dann handelt es sich dabei um eine Belästigungssituation. Es zählt einzig das Verhalten der verursachenden Person. Ihre Beweggründe sind irrelevant, und die betroffene Person muss der verursachenden Person nicht ihre Ablehnung zeigen. Ein Flirt, ein Kompliment oder ein Witz passieren in beiderseitigem Einvernehmen. Ein sexuell übergriffiges Verhalten ist grenzüberschreitend und eine Würdeverletzung. Betroffene haben das Recht, sich gegen jede Form der Belästigung zu wehren. Der LVR ist wiederum verpflichtet, sie vor der Belästigung zu schützen und diese zu beenden. Auf den folgenden Seiten sind Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten aufgeführt.

Was ist eigentlich Konsens?

- Solange Sie nicht explizit wörtlich ausgedrückt haben, dass Sie etwas wollen, kann nicht von Ihrem Einverständnis ausgegangen werden.
- Wenn Sie zu Aktivität A zugestimmt haben, haben Sie nicht auch zu Aktivität Z zugestimmt.
- Sie haben das Recht, Ihre Zustimmung jederzeit zu widerrufen. Ihre Grenzen sind fließend und können sich ändern. Sie dürfen Ihre Meinung jederzeit ändern.
- Wenn Sie unter Druck stehen oder Ihre Zustimmung nicht bei vollem Bewusstsein geben können, können Sie einer Sache auch nicht zustimmen.
- Konsens ist nur dann möglich, wenn Sie sich nicht in einer Abhängigkeitssituation befinden.²

3 Wer ist von sexueller Belästigung betroffen?

Grundsätzlich lässt sich sagen: Wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, **sind Sie nicht allein und Sie tragen keine Schuld** an der Belästigung. Theoretisch kann jede*r von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sein, vollkommen unabhängig von Geschlecht, Alter, dem Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein einer Behinderung, der sexuellen Identität oder der tatsächlichen oder vermuteten ethnischen Zugehörigkeit. Der LVR schützt alle seine Beschäftigten.

Tatsächlich handelt es sich bei sexueller Belästigung aber auch um ein strukturelles Problem, das heißt, dass in unserer Gesellschaft vorherrschende Einstellungen und Stereotype die Wahrscheinlichkeit für das Erleben von sexueller Belästigung erhöhen. Im Zentrum der Betroffenheit stehen Frauen.³

Nach einer aktuellen Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes waren drei Viertel der Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Frauen, ein Viertel Männer. Dabei geht die Belästigung mehrheitlich von Männern aus.⁴ Auch mit Blick in verschiedenste weitere Studien wird das Bild bestätigt: Frauen sind in einem weitaus größeren Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, die Belästigung geht in den überwiegenden Fällen von Männern aus. Dennoch können auch Männer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren, die ebenfalls meistens von Männern verursacht wird.

„Ein Kollege schickte mir ein Nacktbild von sich. Als ich mich darüber ihm gegenüber beschwerte, hieß es, ich soll nicht so prüde sein.“

Warum sind überwiegend Frauen von sexueller Belästigung betroffen?

Dass sexuelle Belästigung in unserer Gesellschaft vorkommt und in einem überwiegenden Maße Frauen betrifft, ist ein strukturelles Problem. Bestimmte Formen der **Diskriminierung** sind fest in unsere Gesellschaft eingeschrieben, was teilweise dazu führt, dass diese auch von Betroffenen nicht wahrgenommen werden oder Betroffenen nicht geglaubt wird, wenn sie Diskriminierung erfahren. Diese Schweigekultur wird auch als **Gaslighting** bezeichnet.

Eine Form von Diskriminierung ist **Sexismus**. Sexismus heißt, Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, wenn ihr Geschlecht keine Rolle spielt. Dazu zählen geschlechtsstereotype, also vorurteilsbehaftete, oft negative Einstellungen, die wiederum zu Erwartungen, Wahrnehmungen, Affekten und Verhaltensweisen führen, die Menschen abwerten und bei Frauen und Männern einen ungleichen sozialen Status herstellen und festigen. Sexismus ist die soziale Konstruktion von Unterschieden, das heißt Männer und Frauen werden nicht einfach aufgrund einer biologischen Grundlage anders behandelt.⁵

Sexuelle Belästigung ist eine mögliche Ausprägungsform von Sexismus. Deshalb sind sexistische Äußerungen in der Regel Fälle von sexueller Belästigung.

Sexismus

In der deutschen Gesellschaft lässt sich ein Sexismus-Paradoxon beobachten. Was bedeutet das? Sexismus und Diskriminierung werden in Deutschland mehrheitlich abgelehnt, gleichzeitig wird das Vorkommen von Sexismus von einer Mehrheit der Bevölkerung als nicht besonders schlimm empfunden. Sexismus ist zwar sozial unerwünscht, aber dennoch wollen viele Betroffene nicht eingestehen, dass sie von Sexismus betroffen sind. Der Begriff „Opfer“ wird zudem auch als Beleidigung verwendet. All das führt dazu, dass Sexismus häufig nicht genügend thematisiert wird und somit nicht erkannt wird und folglich schwerer zu bekämpfen ist.⁶

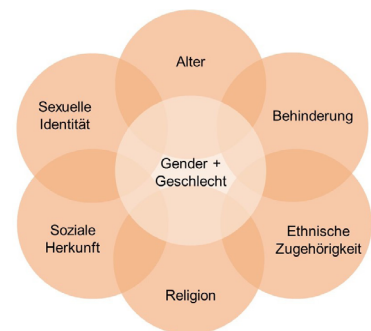
Unterscheiden lässt sich zwischen feindseligem (hostilem) Sexismus, bei dem negative Einstellungen gegenüber Frauen vorherrschen und der auf Frauen abzielt, die sich nicht den traditionellen Rollenbildern gemäß verhalten. Auf der anderen Seite steht der wohlwollende (benevolente) Sexismus. Hier werden rollenkonforme Frauen mit scheinbar positiven, paternalistischen Einstellungen belohnt, was die Schutzbedürftigkeit und Abhängigkeit der Frauen betont und das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern festigen kann.⁷

Welche Faktoren spielen neben dem Geschlecht außerdem eine Rolle?

Auch wenn das Geschlecht der ausschlaggebende Faktor ist, wie wahrscheinlich das Erleben von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist, gibt es weitere Aspekte, die die Gefährdung bestimmter Personengruppen ausmachen.

Vielfaltsdimensionen

Personen sind auch dann einem erhöhten Risiko ausgesetzt, wenn sie sich nicht als heterosexuell oder cis-geschlechtlich identifizieren. Studien beziehen sich vor allem auf homo- oder bisexuelle Menschen. Auch Trans*-Personen sind überdurchschnittlich oft von sexueller Belästigung betroffen, insbesondere am Arbeitsplatz. Auch kann sich das Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein einer Behinderung oder die tatsächliche oder vermutete ethnische Zugehörigkeit darauf auswirken, wie wahrscheinlich das Erleben einer Belästigungssituation ist.



Bei all dem gilt: Wie bei sämtlichen anderen Diskriminierungsformen kann es auch im Falle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu **Mehrfachdiskriminierung** kommen, wenn eine Person mehrere Vielfaltsdimensionen aufweist, wenn sie also beispielsweise transgender ist und eine andere vermutete ethnische Zugehörigkeit aufweist als die Mehrheitsgesellschaft. Verschiedene Formen von Vielfalt treffen aufeinander, es entsteht eine Wechselwirkung, und das Risiko, sexuelle Belästigung zu erleben, steigt erheblich.

Weitere vulnerable Gruppen: Berufseinsteiger*innen und bestimmte Berufsfelder

Ebenfalls besonders gefährdet sind Personen, die jung sind, wie Auszubildende oder Praktikant*innen, Berufseinsteiger*innen sowie Personen, die neu im Unternehmen sind, und auch solche mit höheren Schulabschlüssen. Es kann mitunter verunsichern, wenn man von der Schule, Fachhochschule oder Universität zum ersten Mal in den Beruf einsteigt und sich in einem völlig neuen Umfeld befindet. Das Abhängigkeitsverhältnis ist hier besonders hoch. Vielleicht weil sich die betroffene Person noch in der Probezeit befindet oder um die Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung fürchtet. Auch hier ist der LVR in der Verantwortung, seine Mitarbeitenden zu schützen.

„Ich war dabei, ein Patientenzimmer zu reinigen. Der Patient war am Telefonieren. Plötzlich sagte er, mit Blick auf mich: „Doch, ja, sehr hübsch. Geradezu knackig. Okay, ich werde mal fragen ...“

Eine Besonderheit des LVR sind die zahlreichen Berufsfelder, in denen Menschen im Verband tätig sind. Insbesondere die Mitarbeitenden im klinisch-pflegerischen Bereich sind um ein Vielfaches stärker von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen als die Mitarbeitenden anderer Berufsgruppen. Das ergab auch eine interne Befragung zu den psychischen Belastungen bei der Arbeit, die das LVR-Dezernat 8 im Jahr 2022 durchgeführt hat.

Auch weitere Studien messen der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in Medizin und Pflege eine Sonderstellung bei. Belästigungssituationen können nicht nur in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen entstehen, sondern zusätzlich in der Arbeit mit Patient*innen und Kund*innen.

Welche Ursachen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Auch wenn individuelle Faktoren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz begünstigen, sind sie nicht der Grund oder die Ursache für Belästigung. Es ist unerheblich, wie sich die belästigte Person verhalten hat. Sexuelle Belästigung steht im Zusammenhang mit der Ausübung von **Macht und Hierarchien**.

Die Ursachen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind damit strukturell bedingt und nicht individuell. Begünstigt wird sexuelle Belästigung durch

- steile Hierarchien,
- Abhängigkeitsverhältnisse,
- geschlechtsspezifische Machtunterschiede,
- die Tolerierung sexueller Belästigung und
- ungleiche Geschlechterverteilungen.

Welche Auswirkungen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann nicht nur psychische und physische Auswirkungen auf die einzelne Person haben, sondern sich auf die gesamte Organisation als solche auswirken.

Individuelle Folgen	Organisationale Folgen
<ul style="list-style-type: none">• Stress• Essstörungen• Unsicherheit• Angst• Alkoholmissbrauch• Depressionen• Verringerte Konzentrationsfähigkeit• Psychosomatische Beschwerden	<ul style="list-style-type: none">• Abnahme der Unternehmensleistung• Kündigungen• Schlechtere Reputation des Unternehmens• Schlechtere Unternehmensbindung• Schlechtere Arbeitsplatzattraktivität• Vertrauensverlust• Veröffentlichung auf digitalen Arbeitgeber*innenbewertungsportalen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wirkt sich insbesondere dann aus, wenn sich belästigte Personen nicht trauen, sich zu beschweren oder ihre Beschwerde nicht ernst genommen wird. Wenn Sie sexuelle Belästigung erlebt haben, dann versuchen Sie nicht, die Situation einfach zu ignorieren oder auszuhalten. Suchen Sie sich Hilfe!

1. Sexuelle Belästigung ist kein Einzelfall.
2. Die belästigende Person ist in der Regel in der Lage einzuschätzen, welche Verhaltensweisen als sexuell belästigend wahrgenommen werden und welche nicht.
3. Die negativen psychischen und arbeitsbezogenen Folgen für die Betroffenen sind wissenschaftlich belegt und erwiesenermaßen schwerwiegend.
4. Personen unterschätzen in der Regel, wie schwer es ist, sich in einer Belästigungssituation aktiv zu wehren.
5. Sexuell belästigendes Verhalten ist eine Machtdemonstration. Hierarchien am Arbeitsplatz machen sexuelle Belästigung wahrscheinlicher.
6. Weit verbreitete Mythen über sexuelle Aggression tragen zur Bagatellisierung der Übergriffe und zur Schuldverschiebung bei. Diese opferfeindlichen Einstellungen lassen sich jedoch durch gezielte Interventionen auch positiv verändern.⁸

MERKE

4 Was können Sie tun, wenn Sie von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind ...?

Ob Sie selbst Belästigung erleben, Sie Belästigung bei Kolleg*innen beobachten oder sich Mitarbeitende an Sie als Führungskraft wenden: **Sie sind nicht machtlos oder handlungsunfähig**, sondern können und sollten sich zur Wehr setzen. Auch wenn es sich vielleicht im ersten Moment besser anfühlt, die Situation zu ignorieren. Auf lange Sicht wird durch das Ignorieren ein Klima der Belästigung aufrechterhalten, was den Betrieb stört und – wie im letzten Kapitel dargestellt – für Betroffene schwerwiegende Folgen haben kann ebenso wie für den gesamten Verband.

„Ich war unterwegs zum Kopierer. Mein Weg führt am Aufenthaltsraum der Abteilung vorbei. An der Wand hängt ein Pin-Up-Kalender: ein unbekleidetes Fotomodell räkelt sich auf der Motorhaube eines Sportwagens. Mich stört dieses Bild, aber ich versuche es zu ignorieren.“

... als Mitarbeiter*in

... wenn Sie selbst von sexueller Belästigung betroffen sind

In der Regel unterschätzen wir, wie schockierend reale Belästigungssituationen für Betroffene sein können und wie viel Überwindung es kostet, sich aktiv zur Wehr zu setzen. In der Theorie gehen wir vielleicht wesentlich konfrontativer mit Situationen um. Furcht führt meist zu vermeidendem Verhalten, Ärger zu Aktivität und Konfrontation. Im Falle von sexuell belästigendem Verhalten sind Situationen oft mehrdeutig, was es schwierig macht, einzuschätzen, ob und wie eine Reaktion ausfallen könnte. Darüber hinaus sind Belästigungssituationen oft individuell so unterschiedlich, dass es schwierig ist, ein standardisiertes Vorgehen zu empfehlen.

Aber generell gilt: Schützen Sie Ihre Grenzen und erkennen Sie Ihre Gefühle als wertvoll, richtig und wegweisend an. Oftmals ist es hilfreich, offensiv zu reagieren und sich zur Wehr zu setzen, um zu vermeiden, dass die belästigende Person die Übergriffe fortsetzt. Indem Sie die Tat klar benennen, brechen Sie das Tabu des Schweigens und übergeben die Verantwortung für die Grenzverletzung an das Gegenüber.

Wie können Sie vorgehen?

- Es ist völlig normal, als erste Reaktion auf eine sexuelle Belästigung zu erstarren oder sich zurückzuziehen.
- Sollten Sie sich in der Situation nicht sicher oder selbstbewusst genug fühlen, sich mündlich zur Wehr zu setzen, dann können Sie die Person schriftlich konfrontieren, z. B. per E-Mail, wenn Sie das möchten. Grundsätzlich müssen Sie sich aber nicht mit der belästigenden Person auseinandersetzen und in Kontakt treten, wenn Sie das nicht wollen.
- Wenn Sie die Person kontaktieren möchten, kündigen Sie Konsequenzen an, sollte das Verhalten nicht aufhören.
- Suchen Sie sich Zeug*innen.
- Suchen Sie sich Unterstützung in Ihrem Umfeld, ob im Team, bei Freund*innen oder der Familie.
- Kennen Sie Ihre Rechte ([Siehe Kapitel 5](#)).
- Nutzen Sie das interne und externe Beratungsangebot, wie die LVR-Gleichstellungsbeauftragte. Anlaufstellen finden Sie weiter hinten in der Handreichung.
- Überlegen Sie und lassen Sie sich beraten, ob Sie eine formelle Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle im LVR einlegen möchten ([Siehe Kapitel 5](#)).
- Machen Sie sich Notizen zu der Belästigung (Datum, Uhrzeit, Ort, Name der belästigenden Person, Was genau ist vorgefallen, Name von Zeug*innen).
- Sie können Ihre Führungskraft jederzeit ansprechen. Sollte die Belästigung von Vorgesetzten ausgehen, können Sie sich an die nächsthöhere Führungskraft wenden. Bedenken Sie aber: Wenn Sie das tun, muss Ihre Führungskraft handeln und weitere Schritte einleiten.
- Melden Sie den Vorfall als Arbeitsunfall. Was es hierbei zu beachten gibt, ist im Folgenden erklärt.

Sollten Sie sich in der Situation nicht sicher oder selbstbewusst genug fühlen, direkt in die Konfrontation zu gehen, dann ist das absolut in Ordnung. In manchen Fällen mag die direkte Konfrontation hilfreich sein, in anderen Fällen ziehen Sie sich vielleicht zurück, lassen sich beraten oder sortieren Ihre Gedanken. Egal wie Sie reagieren: Es ist Ihre Entscheidung.

Wichtig ist: Wenn Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren, sind Sie damit nicht auf sich gestellt. Daher gibt es verschiedene Beratungsangebote im und außerhalb des LVR:

In jedem Fall können Sie sich zunächst von der **Gleichstellungsbeauftragten** vertraulich beraten lassen.

Selbstverständlich können Sie sich auch an Ihre **Führungskraft** wenden. Beachten Sie hier nur, dass Ihre Führungskraft tätig werden muss, wenn sie von einer Belästigungssituation erfährt. Wenn Sie sich vertraulich beraten möchten und zunächst nicht wollen, dass ein offizielles Verfahren eingeleitet wird, dann wenden Sie sich zunächst an interne oder externe Beratungsstellen, wie die Gleichstellungsbeauftragte, die zur Vertraulichkeit verpflichtet ist. Eine Liste finden Sie am Ende des Leitfadens.

Wie bei anderen Formen der Diskriminierung haben Sie natürlich das Recht, bei der internen **AGG-Beschwerdestelle** im LVR eine formelle Beschwerde aufgrund einer sexuellen Belästigung einzulegen ([Siehe Kapitel 5](#)). Weitere Informationen zum offiziellen Verfahren finden Sie im [Intranet](#).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann ein **Arbeitsunfall** sein und somit ein Fall für die Unfallkasse NRW. Laut Arbeitsschutzgesetz liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeber*innen, eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit während der Tätigkeit zu vermeiden. Sexuelle Belästigung kann für Betroffene eine relevante Gefährdung mit physischen und psychischen Folgen darstellen. Kommt es am Arbeitsplatz oder auch auf dem Weg zur oder von der Arbeit zu einer sexuellen Belästigung mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen bei der betroffenen Person, dann handelt es sich dabei um einen Arbeitsunfall.

Für Beamt*innen ist bei einem möglichen Dienstunfall nicht die Unfallkasse NRW, sondern der LVR als Dienstherr zuständig. Verbeamtete Kolleg*innen müssen daher den möglichen Dienstunfall ihrer*ihrem unmittelbaren Dienstvorgesetzten melden. Hierzu ist das Formlist-Formular „Dienstunfallanzeigen für Beamt*innen, Nr.: 141411“ sowie das Formlist-Formular „Ärztliches Zeugnis zur Dienstunfallanzeige, Nr.: 141413“ und bei Wegeunfällen zusätzlich das Formlist-Formular „Zusatzfragen bei Wegeunfällen, Nr.: 141440“ direkt

an den LVR (zuständige Geschäftsleitung bzw. die personalführende Stelle) zu schicken. Der LVR-Fachbereich Recht, Versicherungen und Innenrevision prüft anschließend, ob ein Dienstunfall anerkannt wird.

Auch wenn Sie zunächst keine physischen oder psychischen Symptome anschließend an die Belästigung verspüren, können Sie eine **Unfallmitteilung über einen Verbandbucheintrag bzw. eine Dienstunfallanzeige** über die Geschäftsleitung bzw. die personalführende Stelle in Betracht ziehen. Auch wenn die Situation zunächst vielleicht banal erscheinen mag, können zum Beispiel Spätfolgen aus der erlebten Belästigung entstehen. Entsprechende Unfallanzeigen können als Nachweis dienen, dass die Symptome durch ein Erlebnis während einer versicherten Tätigkeit entstanden sind und ein Anspruch auf Versicherungsleistungen bzw. Dienstunfallfürsorgeleistungen besteht. Auf der Seite „Verhalten bei Gefahr, Unfall, Notfall“ finden Sie im Intranet weitere Erläuterungen zur Anzeige über das Verbandbuch und die Dienstunfallanzeige. Ein Eintrag ins Verbandbuch ist auch digital möglich. Einträge sind zunächst nur durch autorisierte Personen einsehbar.

Bei definitiven physischen oder psychischen Folgeerkrankungen aufgrund erlebter sexueller Belästigung handelt es sich um einen **meldepflichtigen Arbeitsunfall**, wenn die Ausfallzeit mehr als drei Kalendertage beträgt. Hier erfolgt die Meldung über eine standardisierte Unfallanzeige durch das Formlist-Formular „Unfallanzeige, Allg. Unfallversicherung“ (U 10000802). Darüber hinaus sind an LVR-Fachbereich 14 das Formular aus Formlist „Meldung über unfallbedingte Arbeits-/Dienstunfähigkeit bei Unfällen“ (Formlist-Formular Nr. 141404-01.2008) und bei Wegeunfällen das Formular „Zusatzfragen bei Wegeunfällen“ (Formlist-Formular Nr.: 141440-08.2000) zu senden. Das genaue Vorgehen der Unfallanzeige ist in der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 155 „Arbeits- und Dienstunfälle, Unfälle beim Betriebssport“ erläutert.

Wenn Sie sich durch den Vorfall körperlich oder psychisch belastet fühlen, stehen Ihnen die Angebote der **arbeitsmedizinischen Dienste** zur Verfügung.

Darüber hinaus gibt es weitere Möglichkeiten der Beratung. Das **LVR-Employee Assistance Program (LVR-EAP)** ist ein – auf Wunsch anonym – Beratungsservice für alle Mitarbeitenden des LVR. Das Angebot umfasst eine ganzheitliche Unterstützung bei verschiedensten Problemlagen, wie beruflichen, gesundheitlichen und privaten Herausforderungen. Dabei geht es vor allem darum, Sie als LVR-Mitarbeitende individuell zu unterstützen sowie ein geeignetes Vorgehen und passende Ansprechpersonen innerhalb und außerhalb des LVR aufzuzeigen. Im EAP sind Verschwiegenheit und Datenschutz enorm wichtig. Der Arbeitgeber erfährt nicht, wer den Beratungsservice nutzt. Wenn Sie darüber hinaus das Bedürfnis haben, sich zusätzlich abzusichern, besteht für Sie die Möglichkeit, mit unter-

drückter Rufnummer anzurufen und statt Ihres Namens ein Pseudonym zu nennen. Für die Kontaktaufnahme muss allerdings eine Telefonnummer oder E-Mail-Adresse auf dem Anrufbeantworter genannt werden. Die Beratung erfolgt über Telefongespräche mittels Rückrufservice oder über eine E-Mail-Kommunikation.

Handelt es sich um eine Sexualstraftat, wie eine Vergewaltigung, kann der Fall auch strafrechtliche Konsequenzen haben. Die körperliche und psychische Belastung ist hier besonders hoch. Sollten Sie von einer solchen Tat betroffen sein, stehen Ihnen selbstverständlich dieselben inner- und außerbetrieblichen Beratungsangebote und Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung. Zusätzlich haben Sie aber weitere Möglichkeiten, sich helfen zu lassen.

Bei sexualisierter Gewalt können die Verjährungsfristen mehrere Jahre betragen. Wenn Sie nicht sofort die Entscheidung treffen wollen, eine Anzeige zu stellen, sondern Sie Zeit brauchen, bedenken Sie, dass es für die spätere Beweisführung wichtig ist, die Tatspuren nach der Tat schnell zu sichern. Auch wenn Sie sich zunächst keine Anzeigenerstattung vorstellen können: Im Rahmen einer **Anonymen Spurensicherung (ASS)** können Sie von einem*einer Ärzt*in die möglichen Tatspuren sichern lassen. Diese werden mit einer Chiffrenummer anonym gelagert, ohne dass die Polizei involviert wird. Wenn Sie zu einem späteren Zeitpunkt Anzeige erstatten möchten, kann auf die Beweise zurückgegriffen werden. Hinweise zu Kontakten und weiterem Informationsmaterial finden Sie weiter hinten in der Handreichung.

... wenn Sie sexuelle Belästigung bei einer anderen Person beobachten

Auch wenn Sie nicht selbst von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, können Sie trotzdem in Ihrem Umfeld Belästigungssituationen beobachten. Vielleicht wollen Sie nicht in etwas reingezogen werden, von dem Sie annehmen, dass es Sie nichts angeht. Vielleicht belastet Sie die Situation aber auch nachhaltig. Bedenken Sie: Sie können und sollten sich einbringen und Betroffene nicht allein lassen. Auch wenn vielleicht schon etwas Zeit zum Vorfall vergangen ist: Es ist nie zu spät, etwas zu sagen, auch wenn Sie schon mehrfach weggeschaut haben.

Was Sie tun können:

- Seien Sie aufmerksam und thematisieren Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, auch wenn es vielleicht keinen Fall bei Ihnen im Team gibt.
- Wenn Sie unmittelbar Teil einer Belästigungssituation sind: Greifen Sie direkt ein und weisen die belästigende Person zurecht.
- Bieten Sie der betroffenen Person Ihre Hilfe an, wenn Sie sexuelle Belästigung wahrnehmen.
- Bieten Sie Ihre Unterstützung an, wenn die betroffene Person gegen die sexuelle Belästigung vorgehen möchte, z. B. als Zeug*in.
- Bieten Sie an, die betroffene Person zu Beratungsterminen zu begleiten.
- Grundsätzlich gilt: Tun Sie nur das, was die betroffene Person möchte, und handeln Sie nicht über die betroffene Person hinweg. Stimmen Sie sich mit ihr ab und akzeptieren Sie die Grenzen der betroffenen Person.

Was Sie unbedingt vermeiden sollten: Nichts tun oder in Frage stellen, ob es sich überhaupt um eine sexuelle Belästigung gehandelt hat. Damit signalisieren Sie der belästigten Person, dass Sie auf der Seite der Belästiger*innen stehen und sie keine Hilfe erwarten kann. Betroffene lernen so, dass sie alleine und schutzlos sind. Im schlimmsten Fall droht die Täter*innen-Opfer-Umkehr: Den Betroffenen wird die Schuld an der Situation gegeben. Vermeiden Sie also Phrasen wie: Was hatten Sie an? Haben Sie etwas getrunken? Warum waren Sie überhaupt dort? Absolut nichts an dem Vorgefallenen ist abhängig von dem Verhalten der Betroffenen.

... Besonderheiten für LVR-Kliniken und den LVR-HPH-Verbund

Das Risiko, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu erleben, ist im klinisch-pflegerischen Bereich besonders hoch. Die Belästigung kann hier nicht nur von Mitarbeitenden ausgehen, sondern zusätzlich von Kund*innen und Patient*innen. Ob durch körpernahe Untersuchungen oder Intimwäschen, Momente, in denen Mitarbeitende mit Kund*innen oder Patient*innen alleine sind oder auch das Arbeiten im Nachtdienst – all das kann Gefährdungssituationen mit sich bringen.

Vielleicht stellen Sie sich die Frage: Was müssen Sie sich gefallen lassen, wenn Sie mit Kund*innen oder Patient*innen arbeiten? Die einfache Antwort: **Für Sie gelten die gleichen Rechte wie für alle anderen LVR-Mitarbeitenden auch**, unabhängig ob die Belästigung von Mitarbeitenden oder Kund*innen oder Patient*innen verübt wird.

Was helfen kann:

- Eine klare Rollenkommunikation: Sie arbeiten mit einem klaren fachlichen Auftrag und Ihnen sollte mit Respekt begegnet werden. Nutzen Sie Fachsprache bei der Benennung von Körperbereichen, stellen Sie sich mit Ihrer Funktion und Ihrem Nachnamen vor und vermeiden Sie unpassende Nähe in der Sprache. Nicht „Wir gehen ins Bett“, sondern „Der Patient oder die Patientin geht ins Bett“.
- Die Sensibilisierung im Team: Sprechen Sie über mögliche Vorfälle und ignorieren Sie sie nicht einfach.
- Organisatorische Maßnahmen: Patient*innen können innerhalb der Klinik verlegt werden. Betroffene können kurzfristig mit anderen Tätigkeiten betraut werden. Die Betreuung von übergriffigen Patient*innen oder Kund*innen kann im Team geleistet werden.

Natürlich gelten auch für den klinisch-pflegerischen Bereich wie für alle Arbeitsstätten des LVR die oben aufgeführten grundsätzlichen Hinweise für Mitarbeitende, wie die Meldung als Arbeitsunfall.

Zusätzlich handelt es sich bei Patient*innenübergriffen um **meldepflichtige besondere Vorkommnisse**, die an die LVR-Verbundzentrale zu melden sind, wenn sie

- eine Berichterstattung in den Medien erwarten lassen,
- ein Tätigwerden der Strafverfolgungsbehörden ausgelöst haben oder auslösen könnten,
- geeignet sind, erhebliche privatrechtliche Schadensersatzforderungen zu begründen.

Weitere Hinweise hierzu finden Sie in der Allgemeinen Rundverfügung Nr. 10. Im KIS finden Sie ein Formular zur Meldung besonderer Vorkommnisse in den LVR-Kliniken, die einen Patient*innenbezug haben.

Nicht verpflichtend, aber empfehlenswert ist darüber hinaus eine Meldung über die **SOAS-R-Skala zur Erfassung von Aggressionseignissen**, wenn Sie übergriffiges Verhalten durch Patient*innen beobachten oder selbst davon betroffen sind.

Zuletzt stehen Ihnen die Angebote des **kollegialen Hilfesystems** zur Verfügung im Falle belastender Erfahrungen. Als Unterstützungssystem stehen Ihnen Mitarbeiter*innen unterschiedlicher Bereiche und Berufsgruppen unter Wahrung der Schweigepflicht zur Seite. Bei Bedarf kann Kontakt zu weiterführenden Hilfsangeboten, wie z. B. Psychotherapeut*innen, hergestellt werden.

... als Führungskraft

Als Führungskraft können und sollten Sie maßgeblich dazu beitragen, einen belästigungsfreien Arbeitsbereich für Ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Sollten sich Mitarbeitende an Sie wenden und von einer sexuellen Belästigungssituation berichten, dann ist es Ihre Aufgabe, dagegen vorzugehen und die Belästigung zu beenden. Je nach dem auf welcher Führungsebene Sie sich befinden, sollten Sie auch Ihre nächsthöheren Vorgesetzten miteinbeziehen.

Präventive Maßnahmen, die Sie ergreifen können:

- Seien Sie sich in jedem Fall bewusst, dass sexuelle Belästigung auch in Ihrer Abteilung vorkommen kann.
- Sprechen Sie das Thema in der nächsten Team- oder Abteilungssitzung offensiv an unabhängig von einem konkreten Vorfall.
- Machen Sie Ihre Haltung deutlich, stehen Sie als Ansprechperson zur Verfügung und stehen Sie für ein respektvolles Miteinander ein.

Wenn Sie Kenntnis von einer sexuellen Belästigung erlangen, müssen Sie handeln:

- I. Nehmen Sie die Hinweise zu dem Vorfall in jedem Fall ernst und gehen Sie ihnen diskret nach.
- II. Machen Sie sich Notizen und dokumentieren Sie alles.
- III. Sprechen Sie mit der von der Belästigung **betroffenen Person**.
 - Geben Sie der Person ausreichend Zeit, den Vorfall zu schildern. Lassen Sie sie erzählen und unterbrechen Sie sie so wenig wie möglich. Erläutern Sie ihr, dass Sie sich Notizen machen zur weiteren Dokumentation des Falls. Fragen Sie sie nach Zeug*innen.
 - Erläutern Sie der betroffenen Person das weitere Vorgehen und Ihre Rolle. Als Führungskraft müssen Sie den Fall ernst nehmen und Maßnahmen ergreifen, die beinhalten, dass Sie mit der beschuldigten Person sprechen und Sie die zuständige Personalstelle informieren, um das weitere Vorgehen einzuleiten.
 - Sichern Sie der betroffenen Person Unterstützung zu, aber achten Sie darauf, dass Sie nur Maßnahmen zusichern können, die eingehalten werden können. Signalisieren Sie, dass der Fall ernst genommen wird. Händigen Sie ihr diese Handreichung aus und weisen Sie sie auf weitere Beratungsmöglichkeiten hin.
 - Handeln Sie immer transparent und offen der betroffenen Person gegenüber. Erläutern Sie, wenn Sie Nachfragen stellen, und versuchen Sie, Missverständnisse zu vermeiden.
 - Informieren Sie die betroffene Person über alle weiteren Verfahrensschritte, insbesondere wenn Dritte einbezogen werden.
 - Gegenüberstellungen oder Mediationen sind kein geeignetes Mittel und sollten unbedingt vermieden werden.
- IV. Informieren Sie Ihre Kolleg*innen für personal- und arbeitsrechtliche Maßnahmen unter Beachtung des Dienstweges und leiten Sie das weitere Vorgehen ein.
- V. Halten Sie die betroffene Person über alle Schritte auf dem Laufenden.

5 Welche Rechte haben Sie im Falle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach dem AGG?

Wenn Sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus den in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Gründen

- der Rasse oder ethnischen Herkunft,
- des Geschlechtes,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

benachteiligt fühlen, dann haben Sie das Recht, bei der zuständigen internen LVR-Beschwerdestelle nach dem AGG eine Beschwerde einzulegen. Sexuelle Belästigung ist eine Form von Benachteiligung aufgrund des Geschlechts und fällt daher unter das Beschwerderecht nach dem AGG. Der LVR hat Ihnen gegenüber eine grundsätzliche Schutzpflicht (§ 12 AGG). Das heißt, Sie haben Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber LVR.

Erfährt der LVR als Arbeitgeber von einem Vorfall sexueller Belästigung (zum Beispiel über eine Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle oder Meldung an die jeweilige Führungskraft), muss er durch Maßnahmen Ihren künftigen Schutz gewährleisten.

Sie finden hier Informationen zur [AGG-Beschwerdestelle](#) und hier den [Gesetzestext](#).

6 Wo finden Sie Hilfe und Beratung?

Interne Angebote

Wenn Sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren, sind Sie nicht auf sich gestellt. Neben Ihrer Führungskraft und der für Sie zuständigen Stelle für personal- und arbeitsrechtliche Maßnahmen stehen Ihnen die folgenden Stellen vertraulich für Beratung und Unterstützung zur Verfügung.

LVR-Gleichstellungsbeauftragte

Sabine Brinkmann

LVR-Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Tel.: +49(221)809-3582

E-Mail: Sabine.Brinkmann@lvr.de

Stellvertretende LVR-Gleichstellungsbeauftragte

Lena Piel

LVR-Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Tel.: +49(221)809-3584

E-Mail: Lena.Piel@lvr.de

Für Fragen des Rechtsschutzes wenden Sie sich bitte an die Mitarbeitenden des **Fachbereich 14 – Recht, Versicherungen und Innenrevision des LVR-Dezernats 1.**

Tel.: +49(221)8090

Personalvertretungen

Personalrat

In Ihrer Dienststelle oder der Gesamtpersonalrat

E-Mail: LVR-Gesamtpersonalrat@lvr.de

Schwerbehindertenvertretung

In Ihrer Dienststelle oder die Gesamtschwerbehindertenvertretung

E-Mail: gesamtschwerbehindertenvertretung@lvr.de

Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

E-Mail: GJAV@lvr.de

AGG-Beschwerdestelle im LVR

Weitere Informationen finden Sie im Intranet unter https://intranet/de/wissen_service/gender_inklusion/beschwerdestelle_nach_agg_1/beschwerdestelle_nach_agg.jsp?query=agg

LVR-Employee Assistance Program (LVR-EAP)

Das LVR-EAP ist ein anonymes und vertrauliches Beratungsangebot für die Mitarbeitenden des LVR zu beruflichen, gesundheitlichen und privaten Herausforderungen.

Tel.: +49201 438 755 218

E-Mail: eap@lvr.de

Auch die Angebote des **Arbeitsmedizinischen Dienstes** und der **Sozialberatung** stehen Ihnen zur Verfügung.

Externe Angebote

Der **Verein Frauen gegen Gewalt e. V.** bietet Adressen und Telefonnummern von rund 200 Frauennotrufen und Beratungsstellen vor Ort: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-beratung.html>

Rund um die Uhr kostenfrei erreichbar: **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“**:
<https://www.hilfetelefon.de/>; Tel.: 08000 116 016

Das **Hilfetelefon „Gewalt an Männern“** richtet sich an Männer, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Männer können hier kostenlos und anonym Kontakt zu qualifizierten Berater*innen aufnehmen: <https://www.maennerhilfetelefon.de/>; Tel.: 0800 1239900

Das **Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle** des Bundes bietet Unterstützung im Fall einer Diskriminierung oder sexuellen Belästigung: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html>

Psychosoziale **Beratungsstellen für Personen der LGBTQI+-Community** finden sich hier: <https://www.mkjfgfi.nrw/Qualifizierte%20LSBTIQ%2A%20Beratungsstellen>

Hilfsangebote für Menschen mit Behinderung finden sich hier: https://www.einfach-teilhaben.de/DE/LS/Themen/HilfeBeiGewalt/Hilfs-Angebote/hilfegewalt_node.html

Wenn Sie von einem sexuellen Übergriff betroffen sind und noch keine Anzeige erstatten wollen, finden Sie hier Informationen zur **Anonymen Spurensicherung (ASS)**: <https://www.mkjfgfi.nrw/menue/gleichstellung/exitnrw/unterstuetzung-fuer-frauen/anonyme-spurensicherung>

Literaturangaben

1 Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. 7. Auflage. Hrsg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin: 2020. S. 5.

2 Vgl. Charlotte Diehl / Jonas Rees / Gerd Bohner: Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 64. Jahrgang. Nr. 8/2014. Hrsg. V. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: Februar 2014. S. 22–28.

3 Wenn im Folgenden von Frauen die Rede ist, dann sind FLINTA gemeint. Die Abkürzung steht für Female Lesbian Inter Non-Binary Trans und A-Gender, also weibliche Personen, Personen, die sich als lesbisch identifizieren, als intergeschlechtlich, non-binär, transgender und/oder sich keinem Geschlecht zuordnen.

4 Monika Schröttle /Ksenia Meshkove / Clara Lehmann: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. 2. Auflage. Hrsg. V. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Oktober 2019.

5 Charlotte Diehl / Jonas Rees / Gerd Bohner: Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 64. Jahrgang. Nr. 8/2014. Hrsg. V. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: Februar 2014. S. 22-28.

6 Vgl. Stefanie Lohaus: Gemeinsam gegen Sexismus. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum. Hrsg. V. EAF Berlin. Diversity in Leadership. Berlin. Juli 2021.

7 Vgl. Charlotte Diehl / Jonas Rees / Gerd Bohner: Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 64. Jahrgang. Nr. 8/2014. Hrsg. V. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn: Februar 2014. S. 22-28.

8 Ebd.

Layout und Druck: LVR-Druckerei, Inklusionsabteilung, Tel 0221 809-2442

LVR-Dezernat Personal und Organisation

Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming

Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln

www.lvr.de