



FÜRSTENBERG  
INSTITUT

FÜHRUNGSKRÄFTE  
News | November 2018



# Schwerpunkt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

# Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Die weltweite #MeToo-Welle an Klagen zu sexueller Belästigung hat nicht nur ein einstiges Tabuthema in die Schlagzeilen gebracht, sondern auch eine Vielzahl an Fragen aufgeworfen. Die allgemeine Verunsicherung spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider: Was genau fällt eigentlich unter sexuelle Belästigung? Welche Pflichten bestehen unternehmensseitig und was bedeutet das konkret für den Arbeitsalltag? Worauf sollten Führungskräfte im Anlassfall achten und wie sollten sie vorgehen? Wie sollen sich Mitarbeiter untereinander verhalten? Darf kein Witz oder Kompliment mehr gemacht werden? Und auch Betroffene wissen oft nicht, was sie tun sollen und haben die Befürchtung, dass ihnen nicht geglaubt wird.

Führungskräfte sind – im Rahmen ihrer Schutz- und Fürsorgepflicht – im Anlassfall als erste gefordert. Sie sollten gut informiert sein und sich auch mit den rechtlichen und unternehmensbezogenen Rahmenbedingungen auskennen, damit sie wissen, wie sie im Ernstfall mit ihren Mitarbeitern umgehen und sie vertrauensvoll unterstützen können. Wichtig ist aber auch, zu vermitteln, dass es nicht darum geht, fortan jedes Wort auf die Waagschale zu legen, sondern, dass sie mit dafür sorgen, dass eine lockere und entspannte Arbeitsatmosphäre aufrecht erhalten bleibt.

Dieser Newsletter gibt dazu eine erste Orientierung zum Thema sexuelle Belästigung und unterstützt Sie als Führungskraft darüber hinaus mit Lösungsansätzen und Tipps zur Prävention. Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre!

Herzlichst,

Reinhold Fürstenberg

\* Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Newsletter die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.

## Selbsttest:

### Wie groß ist Ihr Wissen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?



\* Quelle:  
**Sexuelle Belästigung – was tun?**,  
Véronique Ducret, 2004

Wir laden Sie ein, die folgenden 13 Fragen\* zu beantworten, bevor Sie diesen Newsletter lesen. Dadurch erhalten Sie eine Vorstellung davon, wie viel Sie über diese Thema wissen und wo sie noch Lücken haben.

	Richtig	Falsch
1. Die Gesetzgebung verbietet sexuelle Belästigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Nur eine wiederholte Handlung wird als sexuelle Belästigung bezeichnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sexuelle Belästigung geht oft in Mobbing über.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Richtig	Falsch
4. Männer können ebenso Opfer sexueller Belästigung werden wie Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Eine Person die ihre Ablehnung nicht klar ausdrückt, wird nicht wirklich sexuell belästigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Junge und hübsche Frauen werden häufiger sexuell belästigt als andere Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Frauen gehen auf sexuelle Annäherungsversuche ein, um beruflich weiterzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Frauen provozieren sexuelle Belästigung durch ihr Verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wer andere sexuell belästigt, hat sexuelle Probleme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ein Mann, der eine Frau belästigt, belästigt alle Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ein Arbeitgeber setzt sich dem Risiko aus, einem Opfer sexueller Belästigung eine Entschädigung zahlen zu müssen, wenn er nicht wirkungsvolle Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung ergriffen hat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ein Arbeitgeber ist haftbar für sexuelle Belästigung durch seine Mitarbeiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ein Arbeitgeber ist haftbar für die sexuelle Belästigung einer seiner MitarbeiterInnen durch einen Kunden oder Lieferanten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auflösung S. 21

## Was Sie als Führungskraft über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wissen sollten

### Anders als im privaten Lebensbereich ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer verboten

Einer Frau offensichtlich auf die Brüste zu starren, gilt am Arbeitsplatz als eindeutig gesetzeswidrig – im Alltag ist dieses Verhalten jedoch nicht verboten. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, denn dort kann man der belästigenden Person nicht aus dem Weg gehen.

### Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist weder örtlich noch zeitlich eingeschränkt

Das AGG fordert für alle Beschäftigten ein sicheres Arbeitsumfeld, wobei sich der Schutz über das Büro, Unternehmensgebäude und die Arbeitszeit hinaus auch auf Dienstreisen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails und Anrufe bezieht.

### Die Abgrenzung zu einem Flirt ist klar definiert: Sexuelle Belästigung ist durch Unerwünschtheit und Würdeverletzung bestimmt

Flirts entstehen in beiderseitigem Einverständnis. Bei sexueller Belästigung handelt es sich hingegen um eine unerwünschte Verhaltensweise. Eine sexuelle Belästigung geht immer mit einer Würdeverletzung einher, wobei es nicht darum geht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt wurde, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person. Im Arbeitskontext hat sexuelle Belästigung in erster Linie nichts mit Kontaktabbau oder Sexualität zu tun, sondern steht

meist im Zusammenhang mit Machtausübung, Hierarchien oder wird als Mittel zur Konkurrenzausschaltung, bzw. um die Autorität einer vorgesetzten Person zu untergraben, eingesetzt.

Ausschlaggebend für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um eine sexuelle Belästigung handelt, ist also, wie das Verhalten bei der betreffenden Person ankommt. Da es dabei um das Überschreiten individueller Grenzempfindungen geht, ist es für potenzielle Opfer – aber ebenso auch als Feedback für Belästiger – umso wichtiger, die persönlichen Grenzen klar aufzuzeigen.

*Falls Sie sich jetzt fragen, ob es unangemessen ist, einer Kollegin oder einem Kollegen ein Kompliment zu machen: Das ist natürlich erlaubt. Es ist allerdings ein Unterschied, ob man sagen „Das ist ein tolles Kleid“ oder „Du siehst scharf aus in diesem Kleid“.*

## Videotipp

### Extra 3 „Sei kein Sexist - Mach den Knasttest!“

Etwas Selbstironie bei der Selbstreflexion kann nicht schaden.

Was ist noch erlaubt?

Du bist Dir als Mann nicht sicher, was Du einer Frau sagen kannst und was nicht? Mach den Knasttest. Sage nichts zu einer Frau, von dem Du nicht wolltest, dass es im Knast ein anderer Mann zu Dir sagt.

**Hier geht's zum Video.**

Quelle: NDR, Sendung Extra 3, 02.11.2017 [2 Min.]



## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird oft unterschätzt und verharmlost

Sexuelle Belästigung betrifft mehrheitlich Frauen, aber auch Männer sowie insbesondere Trans\* und intergeschlechtliche Personen sind davon betroffen. Untersuchungen zeigen, dass 60 bis 70 Prozent der Frauen mindestens einmal in ihrer Karriere sexuell belästigt wurden. In der Vergangenheit haben nur sehr wenige dieser Frauen ihre Stimme erhoben – sei es aus Angst, Scham oder schlichtweg weil sie nicht ernst genommen wurden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz absorbiert viel Energie, verursacht erheblichen Stress, beeinträchtigt die Zusammenarbeit und vermindert die Produktivität. Die Auswirkungen können gravierend sein, sowohl für die davon betroffenen Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Sie reichen von Demotivation, hohen krankheitsbedingten Ausfallzeiten, Kündigungen bis hin zu massivem Imageverlust für das Unternehmen.

## Sexuelle Belästigung kann verbal, non-verbal und physisch erfolgen

Fragt man Beschäftigte nach ihrem Verständnis von sexueller Belästigung, fällt auf: Viele Formen sexueller Belästigung werden nicht als solche verstanden. Oftmals wird am Beispiel zweideutiger Bemerkungen oder sexuell anzüglicher Witze rasch deutlich, dass es sich – je nach individuellem Empfinden – gewissermaßen auch um eine Gratwanderung handelt. Zur Kategorie der verbalen Belästigung zählen beispielsweise auch diese Verhaltensweisen:

- Unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
- Aufdringliche und beleidigende Kommentare über Kleidung, Aussehen oder Privatleben
- Aufforderungen zu intimen Handlungen



Eine sexuelle Belästigung kann ebenso telefonisch oder auf dem digitalen Weg erfolgen – das heißt, die genannten Punkte beziehen sich auch auf E-Mails, SMS und Kommunikation in sozialen Netzwerken.

Weitere non-verbale Beispiele für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind:

- Anzügliche Blicke
- Unerwünschtes Hinterherpfeifen
- Aufhängen oder Verbreiten von pornografischen Materialien

Körperliche Belästigung beginnt bei jeder unerwünschten Berührung – in minder schweren Fällen wird es vor allem dann anstößig, wenn das Verhalten nach einem klaren STOPP-Signal nicht eingestellt wird:

- Tätscheln, Streicheln, Kneifen
- Wiederholte körperliche Annäherung
- Umarmungen, Küsse

### Weiterführende Literatur

Zahlen, Daten und Fakten zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz finden Sie in den beiden Umfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, durchgeführt von SUZ (Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg), s. Führungskräfte-Login unter ➔ Gesundheitsorientierte Führung:

- Repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, 2015
- Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsräten in Deutschland zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, 2015

## Niemals wegsehen

### Interview mit einem Rechtsexperten



**Wir haben einen Experten gefragt, was die Rechtsprechung zu relevanten Themen in Sachen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sagt: Stefan-Marc Rehm, Rechtsanwalt, Rehm & Siriu Rechtsanwaltssozietät\*.**

**1. Seit Inkrafttreten des AGG 2006 stehen Arbeitgeber vor zwei Herausforderungen: Sie müssen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verhindern und – wenn sie doch auftreten – richtig darauf reagieren. Was sind die Folgen für Unternehmen, wenn sie einfach nicht reagieren?**

**Rehm:** Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist leider keine seltene Erscheinung. Im beruflichen Alltag wird in vielen Unternehmen die sexuelle Belästigung häufig nicht beachtet oder heruntergespielt. Unternehmen haben oftmals Angst, dass Streitigkeiten in diesem Bereich zu negativen Rückschlüssen auf das Unternehmen führen könnten. Aber auch viele Opfer einer sexuellen Belästigung trauen sich häufig

\* Die Rehm & Siriu Rechtsanwaltssozietät ist Kooperationspartner des Fürstenberg Instituts im Rahmen der angebotenen Rechtsberatungsleistungen.

nicht, sich an den Arbeitgeber zu wenden. **Dabei sind diese gesetzlich verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.** Kommen die Arbeitgeber ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nach, haben Betroffene die Möglichkeit, sich zur Wehr zu setzen: Betroffene können dann Schadensersatzansprüche gegen ihren Arbeitgeber geltend machen. Außerdem steht ihnen das sogenannte Leistungsverweigerungsrecht zu. Dies wurde als § 14 im AGG eingeführt. Das Leistungsverweigerungsrecht besagt Folgendes: Reagiert ein Arbeitgeber nicht auf die Beschwerden eines Arbeitnehmers, trifft keinerlei oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung dieser Belästigung, so kann sich der Arbeitnehmer dagegen wehren. Dieser kann – sofern es seinem persönlichen Schutz dient – die Arbeitstätigkeit einstellen, ohne dass ein Verlust des Arbeitsentgelts droht. Aber meist drohen nicht nur rechtliche Konsequenzen. Häufig fühlen sich Arbeitnehmer in solchen Situationen hilflos, erst Recht, wenn der Arbeitgeber nicht auf Beschwerden reagiert oder diesen nachgeht. Die meisten wählen dann den Weg der Kündigung, was einem Unternehmen ebenfalls schaden und das allgemeine Arbeitsklima verschlechtern kann.

**2. Die gewählte Maßnahme muss der Schwere und dem Umfang der sexuellen Belästigung entsprechen. Was können solche Maßnahmen sein? Und wie können Führungsverantwortliche einschätzen, welche sexuelle Belästigung welche Maßnahme erfordert?**

**Rehm:** Viele Führungskräfte sind nach wie vor unsicher, welche Maßnahmen wann und vor allem wie getroffen werden sollen. Im § 12 AGG sind die Pflichten des Arbeitgebers geregelt. Verstößt demnach ein Arbeitnehmer gegen das Benachteiligungsverbot, muss der Arbeitgeber geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung treffen. Und genau dieser Wortlaut ist essentiell. Es werden gesetzlich keine konkreten Maßnah-

men für konkrete Fälle geregelt. Jeder Fall von sexueller Belästigung kann unterschiedlich sein und die meisten Fälle verlaufen auch ganz unterschiedlich. Somit muss der Arbeitgeber im konkreten Fall selbst entscheiden, welche Maßnahme jetzt angemessen ist.

**3. Können Sie hierzu ein Beispiel aus der Praxis skizzieren?**

**Rehm:** Nehmen wir an, Beschäftigte A und B teilen sich ein Büro. A belästigt B Tag für Tag. Was könnte hier eine angemessene Maßnahme sein? Eine fristlose Kündigung gegenüber A wäre im konkreten Fall vorerst nicht erforderlich und angemessen. Im vorliegenden Fall könnte der Arbeitgeber eine Umsetzung durchführen oder A abmahnen. Lässt sich eine Belästigung weiterhin nicht vermeiden, kann, wenn dies möglich ist, eine Versetzung von A angeordnet werden. Würde auch diese Maßnahme nicht den Schutz von B gewährleisten, wäre eine Kündigung von A durchaus angemessen. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass die Maßnahmen auf den individuellen Fall konkret angepasst werden müssen. Werden Beschäftigte durch Dritte belästigt, beispielsweise im Außendienst, kann der Arbeitgeber als Maßnahme die Beendigung des Geschäftsverhältnisses mit dem Dritten anordnen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber überhaupt reagiert und die Benachteiligung unterbindet.

**4. Und wie sieht es mit den Rechten der belästigenden Person aus?**

**Rehm:** Arbeitgeber befinden sich in einer Doppelrolle – sie haben eine Schutz- und Fürsorgepflicht gegenüber allen Beschäftigten. Sie haften also ggf. auch gegenüber der belästigenden Person, sollten die Sanktionen unverhältnismäßig ausfallen. **Nichts zu tun, um keine Fehler zu machen, ist immer falsch.** Je klarer die Rahmenbedingungen für den Anlassfall in Ihrem Unternehmen definiert sind, desto angemessener können die handelnden Personen auch mit der Situation umgehen.



**Stefan-Marc Rehm,**  
Rechtsanwalt,  
Rehm & Siriu  
Rechtsanwaltssozietät



**5. Um sexuelle Belästigungen zu vermeiden, damit es gar nicht erst nötig wird, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, sollten Unternehmen präventiv tätig werden. Was sagt das AGG dazu? Ist darin geregelt, wie Unternehmen ein sexismusfreies Arbeitsklima schaffen können?**

**Rehm:** Arbeitgeber müssen Präventionsmaßnahmen treffen, um die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Diese Maßnahmen können individuell unterschiedlich sein. Der Arbeitgeber soll jedoch gewisse Schulungen durchführen und Hinweise erteilen und z. B. das Gleichbehandlungsgesetz und dessen Vorschriften im Unternehmen bekannt machen.

**6. Wie kann die Bekanntmachung erfolgen?**

**Rehm:** Die Bekanntmachung kann durch einen für alle gut sichtbaren Aushang erfolgen – ein entsprechender Leitfaden zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollte klar und mit Beispielen erklären, welche Verhaltensweisen verboten sind und zum Ausdruck bringen, dass der Arbeitgeber Verantwortung übernimmt, ethische Richtlinien vertritt und sofort für angemessene Gegenmaßnahmen sorgt, wenn Untersuchungen eine Belästigung bestätigt haben. Weiterhin sollten regelmäßige Schulungen aller Beschäftigten im Rahmen der Aus- und Weiterbildung angeboten werden.

**7. Was ist konkret im Beschwerdefall zu tun?**

**Rehm:** Es ist ratsam, im Unternehmen einen Prozessablauf abzustimmen, der klare Regelungen für das Vorgehen im Anlassfall vorgibt. Führungskräfte müssen angeben, bei welcher betrieblichen Stelle sich Betroffene konkret beschweren können. Es steht dem Arbeitgeber frei eine Beschwerdestelle zu errichten oder direkt konkrete, qualifizierte Ansprechpartner zu benennen. Wichtig ist hierbei, dass sich Betroffene an eine Person des eigenen Geschlechts wenden können. In der Praxis wird

„Treffen Sie Präventionsmaßnahmen und schulen Sie Ihre Mitarbeiter. Kommt es dennoch zu einer sexuellen Belästigung, klären Sie den Sachverhalt vollumfänglich durch ausführliche Gespräche auf und leiten Sie sofort entsprechende Maßnahmen ein.“

die Beschwerdestelle oft beim Betriebsrat, bei Gleichstellungs- bzw. Behindertenbeauftragten oder auch in der Personalabteilung angesiedelt. Eine Beschwerde muss in jedem Fall ernst genommen werden, da sich ohne eine gründliche Untersuchung nicht sagen lässt, ob der Vorwurf berechtigt ist oder nicht. Im Konfliktfall kann es sinnvoll sein, zusätzlich zu den geschulten internen Ansprechpartnern einen externen Berater hinzuziehen.

**8. Wie ist die Gesetzeslage bei intimen Beziehungen zwischen Kollegen? Haben Unternehmen hier etwas zu beachten? (Grenze zum Persönlichkeitsrecht)**

**Rehm:** Liebesbeziehungen zwischen Kollegen dürfen von den Führungskräften nicht verboten werden. Die deutschen Arbeitsgerichte haben entschieden, dass Liebesbeziehungen unter Kollegen durch das Grundrecht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit aus Artikel 2 Absatz 1 Grundgesetz geschützt werden. Natürlich entsteht dadurch kein Freifahrtschein für die Beschäftigten. Wirkt sich eine Liebesbeziehung nachweislich nachteilig auf die Arbeitsleistung aus, kann der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen treffen. Er kann die Beschäftigten dann räumlich trennen, andere Aufgaben erteilen oder sogar abmahnen. Allerdings darf das Unternehmen die Beschäftigten nicht einfach grundlos voneinander trennen: Entsprechende Maßnahmen müssen sich im Einzelfall an Regelungen des Arbeitsvertrages richten oder an den Grenzen des gesetzlichen Weisungsrechts des Arbeitgebers gemessen werden.

### 7. Welche grundsätzlichen Empfehlungen würden Sie Unternehmen abschließend mit auf den Weg geben für einen „gesunden“ Umgang mit Sexismus, bzw. sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

**Rehm:** Das Wichtigste vorab: **niemals wegsehen!** Das ist das Schlimmste, was ein Arbeitgeber machen kann. Gehen Sie in jedem Fall jeder Beschwerde nach und versuchen Sie, Betroffenen zu helfen und vor allem die Benachteiligungen zu unterbinden. Führungskräfte sollten auf jeden Fall auch die Präventionsmaßnahmen ernst nehmen. Klären Sie das gesamte Unternehmen und alle Beschäftigten über das Thema sexuelle Belästigung auf. Insbesondere über die Rechte der Betroffenen. Ein häufig auftretendes Problem bei Betroffenen ist die herrschende Unsicherheit und Angst. Opfer von sexueller Belästigung haben oft Angst, dass ihnen kein Glaube geschenkt wird und ihnen dann arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten dahingehend und schaffen Sie ein sicheres Arbeitsklima. Lässt sich eine sexuelle Belästigung nicht vermeiden, ist es wichtig, dass Sie sich mit dem konkreten Einzelfall ausführlich auseinandersetzen. Ich empfehle Ihnen hier, sich vor allem beide Seiten anzuhören, bevor Sie zu Maßnahmen wie einer fristlosen Kündigung schreiten. Leider gibt es auch Fälle, in denen das Opfer eine sexuelle Belästigung vortäuscht. Das eigentliche Opfer ist dann der Beschuldigte. Diese Täuschungen führen oft im Umkehrschluss dazu, dass sich tatsächliche Opfer von sexueller Belästigung eingeschüchert fühlen. Deshalb klären Sie den Sachverhalt gründlich auf, gehen Sie jeder Beschwerde und jedem Hinweis nach und führen Sie ausführliche Gespräche mit allen Beteiligten.

#### Vielen Dank!

Das Interview führte Kirsten Friedrich,  
Marketing und Unternehmenskommunikation, Fürstenberg Institut.

## Tipps für Führungskräfte – ganz konkret



### Kommunizieren Sie offen.

Gehen Sie als Führungskraft mit gutem Beispiel voran: Setzen Sie grundsätzlich auf Offenheit in der Kommunikation und geben Sie bereits bei den kleinsten Grenzüberschreitungen eine entsprechende Rückmeldung. Durch unmittelbares Feedback ermöglichen auch betroffene Mitarbeiter Ihrem Gegenüber, das Verhalten zu verändern, denn vielen notorischen Grenzüberschreitern mangelt es auch an Bewusstheit hinsichtlich ihrer Wirkung auf andere.

Jeder Mensch ist einzigartig und verfügt somit über ein individuelles Grenzempfinden. Unterschiedliche Persönlichkeiten können also auch unterschiedliche Toleranzstufen haben. **Ein Verhalten wird jedenfalls dann anstößig, wenn nicht damit aufgehört wird, nachdem von der betroffenen Person zum Ausdruck gebracht wurde, dass das Verhalten unerwünscht ist.** Eine entsprechend sensible und wertschätzende Feedback-Kultur kann Wesentliches dazu beitragen, dass sexueller Belästigung präventiv der Nährboden genommen



wird. Das Ziel ist eine Arbeitsatmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung und Achtsamkeit zu entwickeln und gemeinsam darin zu wachsen, gesunde Grenzen zu setzen.

### Handeln Sie sofort.

Wenn Sie von einem Vorfall sexueller Belästigung hören oder eine Beschwerde eingeht, reagieren Sie sofort. **Solche Themen lösen sich nie von selbst.** Mit Ihrer direkten Reaktion machen Sie deutlich, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird und geben dem Opfer das Gefühl, dass es sich lohnt, darüber zu sprechen. Hören Sie sich zunächst die Sichtweise des Opfers an und Fragen Sie genau und differenziert nach, damit Sie sich ein Bild machen können. Bitten Sie danach die beschuldigte Person zum Gespräch und finden Sie heraus, ob sie die Handlungen ausgeführt hat. Fragen sie nicht nach der Meinung zu den Vorfällen – denn die beschuldigte Person kann nicht beurteilen, wie gravierend die Vorfälle für die belästigte Mitarbeiterin sind.

Konfrontieren Sie das Opfer nicht mit der beschuldigten Person, wenn dieses es nicht wünscht. Für das weitere Vorgehen holen Sie sich professionelle interne oder externe Unterstützung.

### Holen Sie sich Unterstützung.

Wenn Sie im konkreten Fall nicht weiterwissen oder unsicher sind, holen Sie sich Hilfe von extern. Das Fürstenberg Institut hält zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz diverse Angebote vor. In **Workshops und Informationsveranstaltungen für Verantwortliche, Führungskräfte und Mitarbeiter** sensibilisieren wir für das Thema, bieten Grundlageninformationen und zeigen einfache Möglichkeiten auf, klare Regelungen im Unternehmen festzustecken sowie Strukturen und Prozesse zu etablieren und umzusetzen.

In unseren **Beratungen** geht es neben der Soforthilfe für betroffenen Mitarbeiter auch darum, zwischen den Parteien zu moderieren mit dem Ziel, eine Basis für die weitere Zusammenarbeit zu schaffen. Dazu gehört auch die Beratung derjenigen Mitarbeiter, die übergreifend geworden sind.

Führungskräften und anderen Funktionsträgern stehen wir im Einzelfall beratend zur Seite und unterstützen bei der Ausübung ihrer Fürsorgepflicht.

### Im Einzelnen bieten wir folgende Leistungen an:

- Beratung für Führungskräfte und andere Funktionsträger im Einzelfall
- Soforthilfe für Betroffene, Kollegen und Mitarbeiter, die belästigt haben oder denen Belästigung vorgeworfen wird
- Gesprächsleitfäden für Führungskräfte
- Anleitung für Personalgespräche mit Mitarbeitern, die belästigt haben
- Muster: Leitfaden für die Belegschaft inkl. Ethikrichtlinie / Verhaltenskodex
- Muster: Prozessablauf bei sexueller Belästigung
- Muster: Betriebs-/Dienstvereinbarung
- Informationsveranstaltung für Verantwortliche
- Konzeptionsworkshops für HR und andere Entscheidungsträger
- Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte (Seminare / Workshops / Webinare)
- Informationsveranstaltungen für Mitarbeiter
- Team- und Konfliktmoderationen

#### Weiterführende Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

#### „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“

Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte,

August 2018,  
4. Auflage

In unserem **Führungskräfte** finden Sie darüber hinaus Informationshandouts für Arbeitgeber/ Führungskräfte sowie für Mitarbeiter zum Download.

## Veranstungshinweis

### Austauschtreffen für Führungskräfte in Düsseldorf, Köln und Berlin

Wir laden Sie herzlich ein, sich auszutauschen: Die Themen und Termine der nächsten **Führungskräfte Austauschtreffen** sowie die relevanten Anmeldeinformationen finden Sie in der nachfolgenden Übersicht.

In dem Format haben Führungskräfte die Möglichkeit, sich in einer Gruppe von maximal 15 Teilnehmern nach einem Impulsvortrag über ihre Erfahrungen aus dem Berufsalltag auszutauschen und gemeinsam mit einem Experten des Fürstenberg Instituts praxistaugliche Lösungen zu entwickeln.

**Die Veranstaltungen finden in unseren Instituten statt.**



Thema	Veranstaltungsort	Termin & Uhrzeit	Referent
<b>„Alle unter einem Hut“</b> – Wie führe ich generationsgemischte Teams?	Düsseldorf und Köln	13.11.2018 und 28.11.2018, 16:00 - 17:30 Uhr	Susanne Naß
<b>Gesundheit als Führungsaufgabe:</b> Wie Sie sich selbst und Ihre Mitarbeiter im Blick behalten	Köln	06.12.2018, 17:30 – 19:00 Uhr	Nando Dowe
<b>Aufstieg und Fall eines Hochleistungsteams:</b> Learnings für Führungskräfte aus der Fußballweltmeisterschaft 2018	Berlin	12.12.2018, 9:00 - 10:30 Uhr	Adriana Lettrari

**Wir laden Sie herzlich ein, dabei zu sein!**

Die Teilnahme ist kostenfrei und richtet sich an Führungskräfte und HR-Verantwortliche. Aufgrund der begrenzten Anzahl an Plätzen bitten wir Sie um eine verbindliche Anmeldung über unser Online-Buchungssystem auf unserer Website im Führungskräfte-Login unter Veranstaltungen. Sie erhalten eine Bestätigung für die Teilnahme.

# Umfrage: Welche Themen interessieren Sie? Austauschtreffen für Führungskräfte – Themen 2019



Gerne möchten wir Sie in unsere Planung der Themen für unser Veranstaltungsformat „Austauschtreffen für Führungskräfte“ für das kommende Jahr involvieren.

Welche Themen bewegen Sie aktuell? Worüber möchten Sie mehr erfahren und sich mit anderen Führungskräften austauschen? Geben Sie Ihr Voting ab und/oder nennen Sie uns Ihre eigene Themenidee – in der folgenden Umfrage. (Dauer < 2 Minuten)

**Hier geht's zur Kurzumfrage.**

## Über die Führungskräfteaustauschtreffen:

### Lösungsorientierter Austausch im exklusiven Führungskreis

Das Austauschformat für Führungskräfte unserer Kundenunternehmen ist eine Intervisionsmethode, bei der eine Gruppe von max. 15 Teilnehmern sich darin unterstützt, in einem moderierten und strukturierten Prozess zu einem bestimmten Thema in den Austausch zu kommen und gemeinsam Lösungen auf individuelle Fragen und Probleme aus dem Führungsalltag zu erarbeiten. Den Führungskräften eröffnen sich dadurch neue Perspektiven und Handlungsoptionen. Alle Beteiligten profitieren vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch, erweitern ihre Urteilsfähigkeit sowie ihre Wahrnehmungs- und Verhaltenskompetenz als Führungskraft.

## Auflösung Selbsttest

Wenn Sie mindestens zehn Fragen richtig beantwortet haben, gratulieren wir Ihnen. Das Thema ist offenbar nicht neu für Sie. Dennoch hilft der Newsletter, Ihre Wissenslücken zu füllen.

Wenn Sie mehr als fünf Fragen falsch beantwortet haben, ist die Lektüre des ganzen Newsletters keine Zeitverschwendung. Sie können so Ihr Wissen verbessern.

1. richtig
2. falsch
3. richtig
4. richtig
5. falsch
6. falsch
7. falsch
8. falsch
9. falsch
10. falsch
11. richtig
12. richtig
13. richtig

## Impressum

Fürstenberg Institut GmbH  
Gorch-Fock-Wall 3  
20354 Hamburg

Tel. 040 / 38 08 20-0  
Fax 040 / 38 08 20-20  
info@fuerstenberg-institut.de  
www.fuerstenberg-institut.de

© Fürstenberg Institut GmbH  
Veröffentlichung und Weiterverbreitung nur mit schriftlicher  
Genehmigung des Fürstenberg Instituts.



Folgen Sie uns auch auf XING!

### Redaktion:

V.i.S.d.P.: Anika Ohlsen  
Katharina Suppan-Künstner, RA Stefan-Marc Rehm,  
Kirsten Friedrich  
Gestaltung: Jenny Poßin

Bilder: Titel: ©mheim3011\_istock,  
S.2, 7, 20: ©Fürstenberg Institut,  
S.3: ©Mihai Surdu\_shutterstock,  
S. 9: ©yorkfoto\_istock,  
S.11: ©Rehm & Siriu  
S.15,18: ©peopleimages\_istock