

# **GIRLS JUST WANT TO HAVE FUN (DAMENTAL RIGHTS)!**

**STRATEGIEN GEGEN  
SEXUELLE BELÄSTIGUNG  
AM ARBEITSPLATZ**

ver.di Jugend + ver.di Frauen-  
und Gleichstellungspolitik



# LET'S TALK ABOUT SEXISM!\*

\*Wir schreiben im generischen Femininum, das bedeutet in der weiblichen Form. Männer sind dabei immer mitgedacht.

Im Kindergarten, in der Schule, in der Ausbildung und auf der Arbeit — immer wieder wird uns aufgrund unseres Geschlechts zugeschrieben, was wir mögen, was wir dürfen und was wir können. Dass Mädchen immer rosa cool finden und Jungs sich eben nun mal prügeln, scheint dabei gesetzt. Dass auch manche Mädchen stolz darauf sind, laut rülpfen zu können und manche Jungs lieber Zöpfe flechten als Auto spielen, wird oft schon früh versucht zu korrigieren.

Sexismus und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hat ganz viele Dimensionen — es zeigt sich z. B. darin, dass 74 Prozent aller Vorstandsposten in Deutschland weiterhin von Männern besetzt sind, obwohl Frauen die Hälfte der deutschen Bevölkerung ausmachen. Auch schon die Aussage »Das gehört sich nicht für ein Mädchen/einen Jungen« zeigt die Wirkmacht von Schubladen, in denen wir über Geschlechter nachdenken. Wirkmächtig wird die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch im Arbeitsleben.

**Frauen verdienen in Deutschland immer noch 19 Prozent weniger als Männer.**

# UND WAS IST MIT SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND ÜBERGRIFFEN AM ARBEITSPLATZ?

Es gibt unzählige Studien zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei aller Unterschiedlichkeit dieser Untersuchungen gibt es doch zumindest die eine Übereinstimmung: Mit dem Problem »sexuelle Belästigung« am Arbeitsplatz haben sich die meisten Frauen bereits auseinandersetzen müssen. Und trotz aller Aufklärungsversuche verändert sich das Problem nur wenig oder gar nicht. Feministinnen und Gleichstellungsbeauftragten wird oft vorgeworfen, sexuelle Belästigung erst zu einem Problem gemacht zu haben, weil sie diese überhaupt thematisierten. Und es stimmt, sexuelle Belästigung war lange Zeit ein Tabuthema. Erst durch öffentlich wirksames Brechen des Schweigens — wie mit der Social-Media-Bewegung **#metoo** — haben sich viele Frauen zum ersten Mal gewehrt. Das bedeutet nicht, dass es vorher keine Belästigungen gab — es wurde nur nicht darüber gesprochen!

# WIE SIEHT ES IN DER ARBEITS- WELT AUS? SIND WIR NACH #METOO SICHERER VOR ÜBERGRIFFEN?

Fakt ist, dass die sich verschärfende Arbeitsmarktsituation vor allem auch Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation von Frauen hat: Befristete und unsichere Arbeitsverhältnisse nehmen zu. Und prekäre Arbeitsverhältnisse werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Frauen, die einen befristeten Arbeitsplatz haben, stehen unter Druck. Ihre unsichere wirtschaftliche und soziale Lage können sie leicht anfällig dafür machen, sexistische Aggressionen hinzunehmen. In traditionellen Frauenberufen gibt es für Frauen kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Und in den vorge-setzten Positionen treffen sie meist auf Männer. Die Hemmschwelle für Betroffene, sich einem Mann — zumal einem Vorgesetzten — anzuvertrauen, ist hoch.

# BILDET BANDEN!

Wir kämpfen gemeinsam für eine faire und gleichberechtigte Arbeitswelt! Wir setzen uns dafür ein, den Gender Pay Gap abzuschaffen, arbeiten für sichere und unbefristete Jobs und sagen Altersarmut gemeinsam den Kampf an. Das alles geht besser zusammen als allein. Sprich mit deinen Kolleginnen, deiner JAV, deinem Betriebs- oder Personalrat darüber, wo es bei euch im Betrieb klemmt. Die ver.di steht dir dabei immer zur Seite!

ver.di bietet Schulungen und Seminare an, in denen ihr euch zu ganz verschiedenen Themen rund um Solidarität und Antidiskriminierungsarbeit austauschen könnt. Nimm eine Freundin oder Kollegin mit und zeigt gemeinsam die Problemlagen in eurem Betrieb oder in euer Dienststelle auf!

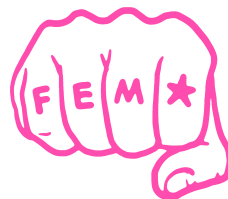
Und solange wir noch keine Fairness auf dem Arbeitsmarkt erkämpft haben, ist es wichtig, sich nicht jeden Scheiß gefallen zu lassen.

# WAS TUN BEI DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES GESCHLECHTS AUF DEM ARBEITSMARKT?

Wenn du von sexistischem Verhalten betroffen bist oder in der Ausbildung/Arbeit aufgrund deines Geschlechts diskriminiert wirst, hast du ganz viele verschiedene Möglichkeiten, dich gegen die Ungerechtigkeit zu wehren. Ganz wichtig ist: Du bist nicht allein! Gehe mit deinem Problem zu deiner JAV oder zu deinem Betriebs- oder Personalrat. Es ist eine Kernaufgabe deiner Interessenvertretung, dein Problem mit dir gemeinsam zu lösen. Es gibt sogar ein eigenes Gesetz, das Diskriminierung verbietet: das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz — AGG. Das AGG soll: »Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen.« Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet eine Beschwerdestelle gegen Verletzungen des AGGs einzurichten. ver.di unterstützt dich und hilft dir, dein Recht durchzusetzen.

# KONKRETE SCHRITTE, WENN DU VON ÜBERGRIFFIGEM VERHALTEN IM JOB BETROFFEN BIST:

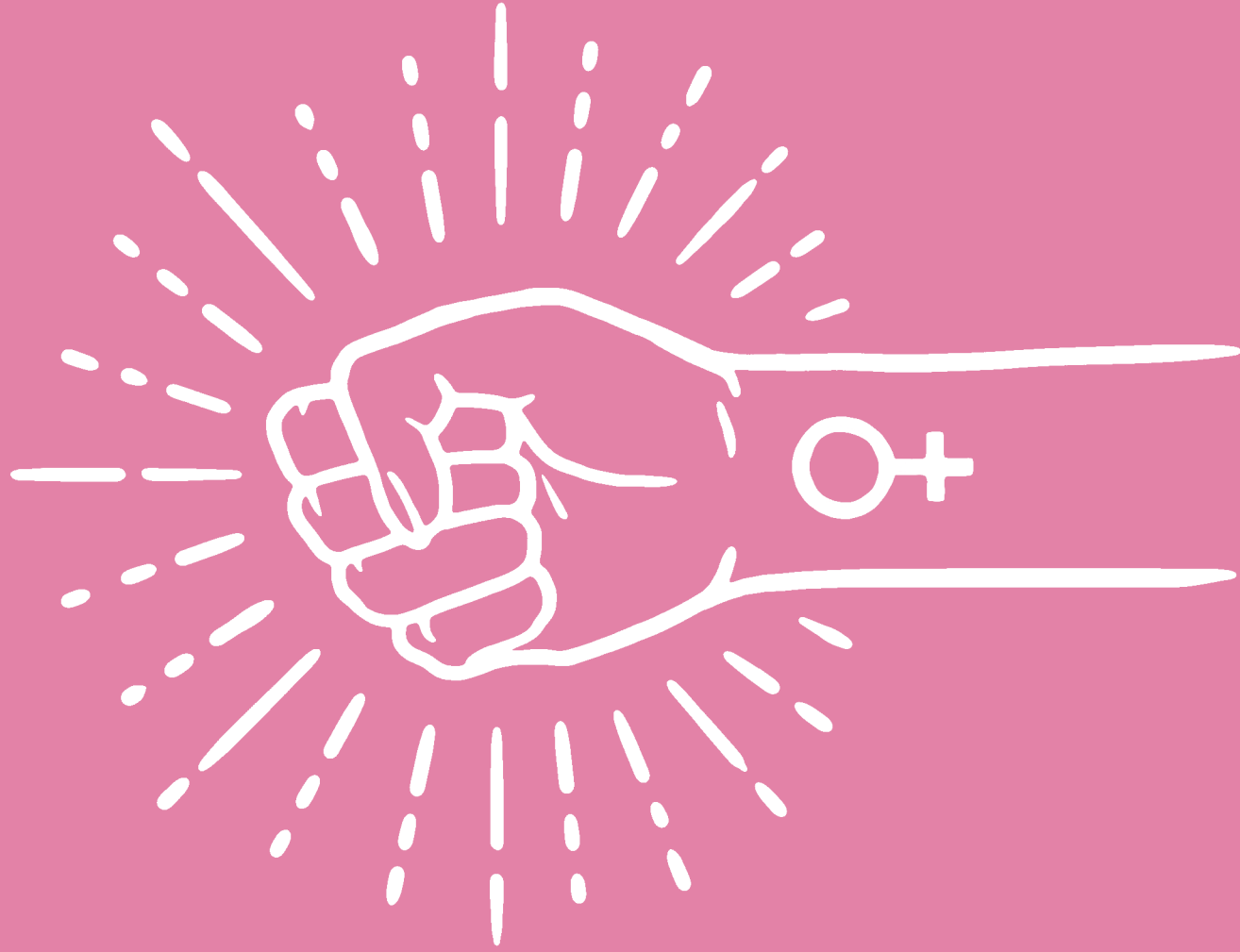
- Wenn die Situation akut ist: einen Ausweg aus der Situation finden. Am besten mit einer klaren Ansage an die übergriffige Person, dass hier gerade Grenzen überschritten werden.
- Eine vertraute Kollegin finden und die Situation schildern.
- Das Geschehene aufschreiben — hier möglichst genau sein, jedes Detail kann im weiteren Vorgehen helfen.
- Sprich mit deiner Interessensvertretung und lass dich beraten, vielleicht gab es schon mal einen ähnlichen Fall? Deine JAV bzw. der Betriebs- oder Personalrat kann dir helfen! Auch die Gleichstellungsbeauftragte kann dich unterstützen. Melde den Vorfall beim Arbeitgeber.
- Es gibt auch das Recht, über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Beschwerde einzulegen.



HIER FINDEST DU DIE  
THEMENSEITE FEMINISMUS  
DER VER.DI JUGEND:  
**AKTIV-GEGEN-  
DISKRIMINIERUNG.INFO/  
HINTERGRUND/  
FEMINISMUS#SUBNAV**



**MEHR INFOS ZUM  
THEMA FRAUEN  
UND GLEICHSTELLUNGS-  
POLITIK IN VER.DI  
FINDEST DU UNTER:  
FRAUEN.VERDI.DE**



# STILL LOVING SOLI- DARITY!

WIE DU BEI SEXUELLEN  
ÜBERGRIFFEN AM ARBEITSPLATZ  
SOLIDARISCH SEIN KANNST

ver.di Jugend + ver.di Frauen-  
und Gleichstellungspolitik



# WAS KANN ICH TUN, WENN ICH MITBE- KOMME, DASS EINE KOLLEGIN \*Wir schreiben im generischen Femininum, das bedeutet in der weiblichen Form. Männer sind dabei immer mitgedacht. SEXISTISCHEN AGGRESSI- ONEN AUSGESETZT IST?\*

Was kann ich tun, wenn eine Kollegin sich mir anvertraut? Wichtig ist immer klare Kante zu zeigen und deutlich zu machen, dass es sich um übergriffiges Verhalten handelt, und das ein absolutes No Go ist!

Wenn dir eine Kollegin eine sexuelle Belästigung anvertraut: Zunächst geht es zunächst darum aufmerksam zuzuhören. Dabei ist wichtig, der betroffenen Person den Rücken zu stärken. Sexistische Aggressionen sind für die Betroffenen unangenehm und es ist oft schmerzhaft darüber zu sprechen. Selbstbewusstsein ist die beste Voraussetzung für starke Handlungen. Zeige der betroffenen Person auf, dass sie kein wehrloses Opfer ist und vielerlei Handlungsoptionen hat. Achte aber auch auf die Grenzen der Kollegin und tue nur, wozu die Kollegin ausdrücklich zustimmt. Das bedeutet manchmal auch, dass es keine weiteren Schritte zur Problemlösung gibt.



# WER UNTERSTÜTZT MICH BEIM UNTERSTÜTZEN?

Zu den Pflichten und Rechten von Betriebs- und Personalräten in den Unternehmen gehört es, die Betriebsangehörigen vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen und sie im Bedarfsfall beraten und zu unterstützen. Hier gibt es Personen, die genau zum Thema Diskriminierungsformen geschult und sensibilisiert sind — sie werden vermutlich am schnellsten bei der Unterstützung sein.

Grundsätzlich gilt für die Interessenvertretung: Der Betriebs- oder Personalrat kann ohne die Zustimmung der Betroffenen nicht aktiv werden. Der Schutz der Betroffenen steht an erster Stelle. Es muss sichergestellt sein, dass keine Nachteile für die Betroffenen entstehen. Wenn du dich in der Ausbildung befindest oder noch keine 18 bist, ist die JAV deine richtige Ansprechpartnerin im Betrieb. Auch die Gleichstellungsbeauftragte ist eine wichtige Ansprechpartnerin bei übergriffigem Verhalten.

ver.di unterstützt dich bei allen Fragen rund um das Themenfeld Antidiskriminierung. Wir bieten auch viele Seminare zum Themenbereich an, in denen du dich mit starken Kolleginnen vernetzen kannst!

# WIE WIRD SEXUELLE BELÄSTIGUNG VOM GESETZ DEFINIERT?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zeigt uns auf, wann wir von sexueller Belästigung sprechen können und damit auch, wann wir einschreiten sollten: »Eine sexuelle Belästigung ist [...], 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.«

**Und das lassen wir uns nicht gefallen!**

# WIE KANN ICH IN MEINEM BETRIEB/ MEINER DIENST- STELLE SCHON PRÄVENTIV AKTIV WERDEN?

Betriebs- und Personalräte können initiativ tätig werden, um sexuelle Belästigung im Betrieb zu bekämpfen bzw. einen Boden zu bereiten, auf dem diese erst gar nicht gedeihen kann. In vielen Fällen finden sie die Grundlagen dafür in ihren per Gesetz auferlegten Aufgaben.

Wenn du also Aktionen gegen Belästigungen/Übergriffigkeiten in deinem Betrieb starten willst, dann sprich deine Interessensvertretung an, ob sie schon Aktionen planen und wie sie dich bei deinen Ideen unterstützen können. Das kann ein Aktionstag sein, eine Schulung, eine Plakataktion oder viele andere Möglichkeiten, die Kolleginnen für das Thema zu sensibilisieren. Wichtig ist, dass die Aktionsform für euch passt.

# WAR DAS OK?

Sexismus hat wie jede Art von diskriminierendem Verhalten ganz verschiedene Facetten und muss nicht immer absichtlich geäußert und unterstützt werden. Manchmal merken wir, dass ein Spruch danebenging und wir uns gerade unangemessen verhalten haben. Dann ist wichtig, das nicht stehen zu lassen, sondern je nach Situation, ein Sorry oder ein Gespräch anzubieten.

Es gibt auch Situationen, in denen man Zeugin wird, wie offensichtlich eine Grenze von einer anderen Person übertreten wird, und sich in dem Moment nicht traut einzuschreiten. Sucht in diesem Fall auf jeden Fall das Gespräch mit der betroffenen Person und zeigt: Ich bin solidarisch! Und damit du das nächste Mal weißt, wie du am besten handeln kannst, wenn du einen Übergriff mitbekommst, kannst du dir folgende Schritte merken:

# KONKRETE SCHRITTE, WENN DU ÜBERGRIFFIGES VERHALTEN IM ARBEITSKONTEXT MITBEKOMMST:

- Wenn du dir nicht sicher bist, ob es sich um eine übergriffige Situation handelt, frage die betroffene Person, ob alles ok ist. Wenn der Übergriff offensichtlich erscheint, kann auch direkt gefragt werden: »Brauchst du Hilfe?«
- Mach deutlich, dass hier gerade Grenzen überschritten werden. Das kann bedeuten, dass du etwas sagst wie »Das ist nicht ok« oder einfach nur »Lass das!«.
- Sprich mit der betroffenen Person darüber, ob alles ok ist.
- Dokumentiere das Geschehene in Absprache mit der betroffenen Person möglichst genau.
- Begleite die betroffene Person zur JAV, zum Betriebs- oder Personalrat oder zur Gleichstellungsbeauftragten.
- Unterstütze die betroffene Person, wenn sie den Vorfall im Betrieb/der Dienststelle öffentlich machen möchte.



**HIER FINDEST DU  
ARGUMENTE GEGEN  
SEXISTISCHE AUSSAGEN:  
AKTIV-GEGEN-  
DISKRIMINIERUNG.INFO/  
ARGUMENTE/  
SEXISMUS#SUBNAV**



**MHR INFOS ZUM THEMA  
FRAUEN UND GLEICH-  
STELLUNGSPOLITIK IN VER.DI  
FINDEST DU UNTER:  
FRAUEN.VERDI.DE**