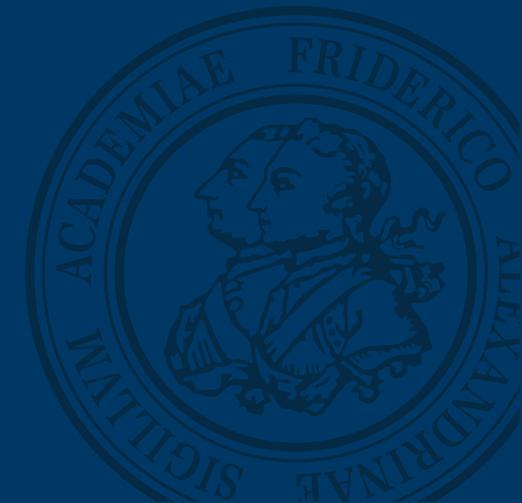


# Sexuelle Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt

Formen, Recht, Handlungsoptionen



## Kontakt

### **frauenBeratung nürnberg**

Ludwigsplatz 7

90403 Nürnberg

Tel. 0911/28 44 00

Mail: [kontakt@frauenBeratung-nuernberg.de](mailto:kontakt@frauenBeratung-nuernberg.de)

[www.frauenBeratung-nuernberg.de](http://www.frauenBeratung-nuernberg.de)

### **Büro für Gender und Diversity FAU Erlangen-Nürnberg**

Bismarckstr. 6

91054 Erlangen

Tel. 09131/85 -24730 oder -22951

Mail: [gender-und-diversity@fau.de](mailto:gender-und-diversity@fau.de)

[www.gender-und-diversity.fau.de](http://www.gender-und-diversity.fau.de)

## Gliederung

1. Mögliche Erscheinungsformen „sexueller Belästigung“
2. Was ist unter „sexueller Belästigung“ zu verstehen?
3. Rechtliche Regelungen – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
4. Rechtliche Regelungen – Das Grundgesetz
5. Rechtliche Regelungen – StGB
6. Besondere Regelungen an Hochschulen und Universitäten
7. Handlungs- & Interventionsmöglichkeiten der Betroffenen
8. Konkrete Handlungsmöglichkeiten
9. Handlungsmöglichkeiten von Kolleginnen und Kollegen
10. Handlungsmöglichkeiten und Pflichten von Vorgesetzten/Arbeitgeber\*innen

## Gliederung

11. Vorgehen bei Eingang einer offiziellen Beschwerde
12. Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
13. Literatur
14. Ausgewählte Ratgeber und Handlungshilfen
15. Studien

## 1. Mögliche Erscheinungsformen „sexueller Belästigung“

- einseitige und unerwünschte Annäherungen bzw. Verhaltensweisen jeder Art in Form von Blicken, Gesten, Äußerungen (schriftlich, bildlich – neue Medien!) oder Körperkontakt durch Personen am Arbeitsplatz, die von der betroffenen Person als belästigend, erniedrigend oder bedrohlich empfunden werden
- jedes unerwünschte Berühren
- anzügliche oder abwertende Bemerkungen und Sprüche
- obszöne und kompromittierende Aufforderungen
- pornographische Bilder auslegen, verschicken...
- Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten oder Handlungen
- tätliche Bedrohung, Nötigung, Vergewaltigung
- jegliches sexuelles Ausnutzen eines Abhängigkeitsverhältnisses, insbesondere wenn berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden

## 2. Was ist unter „sexueller Belästigung“ zu verstehen?

Der Begriff „sexuelle Belästigung“ suggeriert ein marginales, individuelles Problem, das die Betroffenen vermeintlich beherzt selbst lösen könnten.

Dahinter verbergen sich jedoch:  
sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt

**Der Flirt am Arbeitsplatz ist keine „sexuelle Belästigung“, sofern er von beiden Parteien gewollt ist und positiv wahrgenommen wird. In diesem Fall werden keine persönlichen Grenzen verletzt und beide Partner\*innen sind einverstanden.**

### 3. Rechtliche Regelungen – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Eine verlässliche rechtliche Bewertung von individuellen Belästigungs- und Diskriminierungsfällen ist immer nur im Einzelfall möglich!

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz folgendermaßen:

»Eine sexuelle Belästigung ist eine 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.« (Vgl.: § 3 Abs. 4 AGG )

### 3. Rechtliche Regelungen – Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Sexuelle Belästigung wird als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gefasst.

Das Gesetz schützt Beschäftigte und Auszubildende der Privatwirtschaft sowie des öffentlichen Dienstes im Kontext des Beschäftigungsverhältnisses.

Für Beamt\*innen, Richter\*innen und Beschäftigte des Bundes und der Länder findet es im Dienstrecht entsprechende Anwendung (§ 24 AGG).

## 4. Rechtliche Regelungen – Das Grundgesetz

- **Schutz der Würde und Persönlichkeit**

„Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“ ( Art. 1, GG)

„Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.“ (Art. 2, GG)

- **Gleichberechtigungsgebot**

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Art. 3, Abs. 2, GG)

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Art. 3, Abs. 3, GG)

## 4. Rechtliche Regelungen – Das Grundgesetz

- **Recht auf Berufsfreiheit**

„Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.“ (Art. 12, GG)

## 5. Rechtliche Regelungen – StGB

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als solche stellt in Deutschland keinen Straftatbestand dar.

Schwerwiegende sexualisierte Übergriffe können unabhängig von arbeitsrechtlichen Schritten auch strafrechtlich verfolgt werden.

Hierfür kommen folgende Paragrafen in Betracht:

- **Beleidigungsdelikte**

„Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“ (§185 ff StGB)

## 5. Rechtliche Regelungen – StGB

- **Körperverletzung**

„Wer eine andere Person körperlich misshandelt oder an der Gesundheit schädigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“ (§ 223 StGB)

- **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung**

„Wer eine andere Person (1.) mit Gewalt, (2.) durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben oder (3.) unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist, nötigt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.“ (§177 ff StGB)

## 6. Besondere Regelungen an Hochschulen und Universitäten

Bei Angestellten und Beamt\*innen der Hochschule und Universitäten greift das AGG. Hier unterscheidet sich lediglich der Weg der Sanktionen, da für Beamt\*innen ein festgelegtes Disziplinarverfahren vorgesehen ist. Für externe Dienstleister\*innen gilt das AGG durch ihren Herkunftsbetrieb.

Studierende und Personen ohne festes Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule – etwa Doktorand\*innen, Honorarprofessor\*innen sowie Gastdozent\*innen – sind dagegen nicht umfassend durch das AGG geschützt.

Wie viele Hochschulen und Universitäten auch, hat die FAU diese Lücken geschlossen, indem sie bspw. in speziellen Richtlinien zum Umgang mit sexuellen Diskriminierungen und Gewalt den Geltungsbereich auf Studierende ausgeweitet haben. (Vgl. Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg)

## 7. Handlungs- & Interventionsmöglichkeiten der Betroffenen

- Schweigen, Erdulden und Ignorieren ermutigt die belästigende Person weiterzumachen. Die Übergriffe nehmen i.d.R. an Intensität zu.
- Deutliches Benennen und Zurückweisen erhöht die Chancen, dass die Übergriffe enden.
  - „Sie haben mir an den Busen gefasst. Ich will das nicht.“
  - „Ich möchte von Ihnen nicht auf mein Privatleben angesprochen werden.“
- Allerdings führt die Angst der Betroffenen vor negativen Folgen von Benennen und Zurückweisen (bis hin zum Arbeitsplatzverlust) häufig zu Vermeidungsverhalten.

## 8. Konkrete Handlungsmöglichkeiten

- Beraten Sie sich mit dem Büro für Gender und Diversity der FAU, den Frauenbeauftragten oder der (Personal-)Vertretung über mögliche Vorgehensweisen.
- Sprechen Sie Ihre/n Vorgesetzte/n an. Arbeitgeber\*innen sind verpflichtet, sexuelle Belästigungen zu unterbinden.
- Reagieren Sie gegenüber der belästigenden Person (evtl. schriftlich, sonst mündlich vor Zeugen): Beschreiben Sie das Verhalten genau, kritisieren Sie es deutlich und weisen Sie es zurück!
- Suchen Sie eine/n Ärztin/Arzt, wenn Sie sich arbeitsunfähig fühlen (ggf. Attest/Stellungnahme zum psychischen Zustand).
- Dokumentieren Sie die Vorfälle.
- Legen Sie offizielle Beschwerde ein (Betroffene sexueller Belästigung haben ein Beschwerderecht (Vgl. § 13 Abs. 1 AGG), die Beweislast liegt bei der beschuldigten Person (Vgl. § 22 AGG)).

## 8. Konkrete Handlungsmöglichkeiten

- **Dem Arbeitsplatz fernbleiben mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur fristlosen Kündigung (§ 14 AGG)**
  - Voraussetzungen für diese schwerwiegenden Maßnahmen:
    - Es liegen Indizien/Tatsachen vor.
    - Arbeitgeber\*in ergreift keine geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung.
    - Die Möglichkeit, der Belästigung zu entgehen, ist nicht gegeben.
  - Achtung: In einem solchen Fall ist es ratsam, sich juristisch vertreten zu lassen, zumindest juristischen Rat einzuholen.
  - Die Studie zur Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes von 2005 kam zu dem Ergebnis: „Das in § 4 Abs. 2 BeschSchG zugunsten der Betroffenen verankerte Leistungsverweigerungsrecht ist in der Praxis bedeutungslos.“ (BMFSFJ 2005, S. 265)

## 8. Konkrete Handlungsmöglichkeiten

- **Strafanzeige erstatten**
  - Arbeitgeber\*innen, Vorgesetzte und andere sind nicht verpflichtet, Strafanzeige zu erstatten. Auch eine schwere Sexualstraftat wie eine Vergewaltigung muss nicht angezeigt werden (es sei denn, interne Richtlinien und Dienstvereinbarungen sehen dies explizit vor).
  - Eine Strafanzeige wegen Vergewaltigung und sexueller Nötigung kann nicht zurückgezogen werden, da diese Straftaten sog. Offizialdelikte sind. Ein solcher Schritt sollte daher **von den Betroffenen** nach umfassender Information **selbst entschieden** werden. (Vgl. bff (Hrsg.) 2016, S.36)

**Ohne das Einverständnis der betroffenen Person, wird nichts unternommen!**

## 9. Handlungsmöglichkeiten von Kolleginnen und Kollegen

- **Beziehen Sie deutlich Position und zeigen Sie Betroffenen Ihre Solidarität**
- **Ermutigen Sie die Betroffenen; bieten Sie Ihre Hilfe an**
- **Unternehmen Sie nichts ohne Einwilligung der betroffenen Person!**
- **Sagen Sie der belästigenden Person unter vier Augen, dass der Übergriff/das Verhalten wahrgenommen wurde und missbilligt wird**
  - Bewerten Sie die Situation und weisen Sie auf die gesetzliche Lage hin – teilen Sie der betroffenen Person mit, dass man die belästigende Person angesprochen hat.
  - Beispiel: „Ich fand das nicht in Ordnung, dass Du vorhin zur Kollegin XY gesagt hast, dass sie nur eine Unterschrift bekommt, wenn sie morgen ein kurzes Kleid mit Ausschnitt anzieht. Wir haben ein Gesetz, das solche Bemerkungen untersagt. Das kann für Dich unangenehme Folgen haben.“ (Vgl. bff (Hrsg.) 2016, S.37)

## 10. Handlungsmöglichkeiten und Pflichten von Vorgesetzten/Arbeitgeber\*innen

- Inhaltliche und rechtliche Auseinandersetzung mit dem Thema
- Präventiv tätig werden (offizielles Statement, organisationsinterne bindende Richtlinien entwickeln und auf allen Ebenen bekannt machen)
- Ansprechbarkeit und Ernsthaftigkeit signalisieren
- Gespräche mit Betroffenen in einem vertraulichen Rahmen führen und auf Wunsch die Teilnahme einer Person des Vertrauens ermöglichen
- Eigenes Vorgehen transparent machen und Betroffene informiert halten
- Sicherstellen, dass Opfer und unterstützende Zeuginnen und Zeugen keine Nachteile erfahren
- Überprüfen, ob getroffene Maßnahmen ausreichend sind und weitere Belästigungen ausgeschlossen werden können
- Eine Untersuchung der Vorwürfe bedeutet nicht, die eigene Neutralität aufzugeben, sondern das Thema sexuelle Belästigung ernst zu nehmen.

## 10. Handlungsmöglichkeiten und Pflichten von Vorgesetzten/Arbeitgeber\*innen

Eine Konfrontation bringt fast immer Erfolg. Ziel ist es, die belästigende Person über die Folgen ihres Verhaltens zu informieren. Ein Eingeständnis ist nicht notwendig. Wichtig ist, dass der/die Vorgesetzte deutlich seine/ihre Erwartungen auf zukünftige Unterlassung äußert.

Die Angelegenheit muss nicht mit konkreten Namen und Vorfällen beschrieben werden, der Schutz der Betroffenen geht hier vor. Die Gefahr, dass Rückschlüsse auf die Personen gezogen werden können, ist u.U. – z.B. in einem kleinen Institut – groß. **Wenn die betroffene Person das nicht möchte, sollte von einer Konfrontation abgesehen werden.**

Es kann aber dennoch hilfreich sein, im Rahmen einer allgemeinen, aber verpflichtenden Informationsveranstaltung oder zumindest in einem Rundschreiben über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und deren betriebliche bzw. institutionelle Konsequenzen zu informieren. Auch hierbei ist die Größe des Betriebes bzw. der Institution zu berücksichtigen. (Vgl. bff (Hrsg.) 2016, S.39)

## 11. Vorgehen bei Eingang einer offiziellen Beschwerde

Prüfung der Beschwerde durch die Anhörung der betroffenen Person und ggf. von Zeug\*innen.

Schon Indizien für eine sexuelle Belästigung verpflichten Arbeitgeber\*innen zum Handeln. Die Beweislast liegt bei der beschuldigten Person (Vgl. § 22 AGG).

Folgende Maßnahmen können ergriffen werden:

- Abmahnung
- Versetzung oder Kündigung
- Ausschluss von Lehrveranstaltungen
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- u.U. Entzug des Lehrauftrages
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- Ggf. Strafanzeige durch die Universität

## 12. Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

- Personen, die belästigen, nehmen das Gegenüber bewusst oder unbewusst nicht als gleichwertig wahr.
- Sie fühlen sich ihnen überlegen und glauben, diesem Überlegenheitsgefühl auch Ausdruck verleihen zu dürfen.

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Machtmissbrauch .**

- Sie ist eine Form sexueller Gewalt und steht in einer Linie mit anderen Delikten sexualisierter Gewalt.
- Es geht nicht um einen fehlgeleiteten, weil zu aggressiven Ausdruck von Sexualität, sondern um einen sexualisierten Ausdruck von Aggression und Macht. **Die Sexualität ist Mittel, nicht Ziel.**

## 12. Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

- Überraschung, Ohnmacht, Gegenwehr
- Viele Betroffene sind aufgrund des Überraschungsmoments in der (ersten) Übergriffssituation zu perplex/schockiert, um direkt schlagfertig oder mit Gegenwehr zu reagieren.
- Dennoch erwarten die meisten Betroffenen von sich selbst und anderen spontane Handlungsimpulse wie empörte Zurückweisung und klare Abgrenzung.
- Vielen ist bekannt, dass aktive Reaktionen zur Beendigung von Grenzverletzungen hilfreich sind. Aktive Gegenmaßnahmen werden aber auch aus Angst vor negativen Folgen, wie Anfeindung oder Abwertung, unterlassen.
- Der Vertrauensbruch durch den Übergriff verunsichert und führt vielfach zu Selbstvorwürfen und Schuldgefühlen bei den Betroffenen („Was hab ich falsch gemacht?“).

## 12. Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Widersprüchliche Gefühle und Vermeidungsverhalten als Reaktion

- Ärger, Wut und Scham/Ekel als Reaktionen auf das unerwünschte Überschreiten/Nicht-Anerkennen von (Körper-)Grenzen
- Anzweifeln der Berechtigung des eigenen Empfindens
- Ignorieren/Bagatellisieren der Vorfälle
- Vermeidung der Begegnung mit der belästigenden Person

Weitere psychische und physische Reaktionen

(besonders bei länger bestehenden ungelösten Situationen aufgrund chronischer Anspannung)

- Schlafstörungen
- Störungen des Immunsystems
- depressive Verstimmung
- sozialer Rückzug bis zur Isolation etc.

## 12. Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

### **Betroffene**

- Beruflich
  - Leistungsabfall
  - Motivationsverlust
  - Versetzung oder Kündigung
  - Abbruch der beruflichen Laufbahn
  - Finanzielle und existenzielle Beeinträchtigung
- Gesundheitlich
  - Chronischer Stress mit Störungen des vegetativen Nervensystems
  - Körperliche und psychische Beeinträchtigung
- Persönlich
  - Verunsicherung
  - Ohnmachts- und Hilflosigkeitsgefühle
  - Beeinträchtigung des Selbstwerts
  - Beeinträchtigung der persönlichen und beruflichen Entfaltung und Entwicklung
  - Soziale Isolation und Rückzug

## Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

### Betrieb/Institution

- Erhöhung des Krankenstandes
- Konflikte
- Aggressive Atmosphäre
- Störung des Arbeitsklimas
- Leistungsabfall
- Einschränkung von Produktivität und Kreativität
- Verlust von Entwicklungspotential und Identifikation von Mitarbeiter\*innen mit der Institution
- Verlust von Mitarbeiter\*innen durch Kündigung

## Auswirkungen und Folgen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Bedeutung des beruflichen und sozialen Umfelds:

- Grenzverletzungen auch gegen Einzelne wirken sich immer auf das gesamte System aus.
- Kolleg\*innen und Vorgesetzte wirken in positiver wie negativer Hinsicht als Verstärker der Dynamik.
- Gerade in Arbeitsumgebungen ohne klare Haltung oder Handlungskonzepte bei sexualisierten Übergriffen kommt es bei Kolleg\*innen und Vorgesetzten schnell zu Verunsicherung.
- Sie schwanken zwischen Mitgefühl und starken Handlungsimpulsen einerseits und Unglauben, Abwehr, eigenen Ängsten vor Konflikten und Nachteilen andererseits.
- Dies kann zu Lagerbildung und zu einer nachhaltigen Störung des Arbeitsklimas führen (und in der Folge steigender Krankenstand, Abnahme der Produktivität, Verlust von Mitarbeiter\*innen...).

## 13. Literatur

- Baaken, Uschi; Höppel, Dagmar; Telljohann, Nadine (Hrsg.) (2005): Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Göttingen.
- Bohner, Gerd: Vergewaltigungsmythen (1998): Sozialpsychologische Untersuchungen über täterentlastende und opferfeindliche Überzeugungen im Bereich sexueller Gewalt. Psychologie: Sozialpsychologie, Bd. 19. Landau: Empirische Pädagogik.
- Bohner, Gerd et al. (2009): Rape myth acceptance: Affective, behavioral, and cognitive effects of beliefs that blame the victim and exonerate the perpetrator. In: Hovath, M.; Brown, J. (Hrsg.): Rape: Challenging contemporary thinking. Cullompton, UK: Willan, S. 17-45.
- Degen, Barbara (2001): Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz – Der Einfluss der Frauen, die Macht der Männer. In: Streit, Feministische Rechtszeitschrift, Nr. 4, S. 149-158.
- Diehl, Charlotte; Reese, Jonas; Bohner, Gerd (2014): Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 8, S. 22-28.
- Eyssel, Friederike (2010): Konzept und Funktion von modernen Mythen über sexuelle Aggression. In: Dokumentation: Streitsache Sexualdelikte, bff Frauen gegen Gewalt e.V., Berlin, S. 18-20.

## 13. Literatur

Gerstendörfer, Monika (2007): Der verlorene Kampf um die Wörter. Opferfeindliche Sprache bei sexueller Gewalt. Ein Plädoyer für eine angemessenere Sprachführung. Paderborn: Junfermann GmbH.

Gamsjäger, Manuela (2010): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: Gender, Nr. 2, S. 105-121.

Komitee Feministische Soziologie (Hrsg.) (1996): Sexualität – Macht – Organisation. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule. Chur: Rüegger.

Krahé, Barbara (2010): Urteile unter Unsicherheit – Gesellschaftliche und individuelle Rahmenbedingungen der Einschätzung von Vergewaltigungsfällen. In: Dokumentation: Streitsache Sexualdelikte, bff Frauen gegen Gewalt e.V., Berlin, S. 36-40

## 14. Ausgewählte Ratgeber und Handlungshilfen

ADA – Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung (Hrsg.) (2015): Handreichungen zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes & weitere Materialien. Bremen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2015): AGG Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2016): „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitsgeber und Betriebsräte. Berlin.

bff – Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (Hrsg.) (2016): Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt. Recht und Realität. Berlin.

IG Metall Vorstand; FB Frauen- und Gleichstellungspolitik in Zusammenarbeit mit Klara, Gerda (Hrsg.) (2008): STOPP – Sexuelle Belästigung. Handlungshilfen für Betroffene und Betriebsräte. Frankfurt am Main.

## 14. Ausgewählte Ratgeber und Handlungshilfen

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité (Hrsg.) (2013): Grenzüberschreitungen, Grenzverletzungen, Abgrenzungen. Informationen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung im Kontext medizinischer und pflegerischer Behandlung. Handlungsmöglichkeiten an der Charité Universitätsmedizin. Berlin.

Messinger, Petra; LAG kommunale Frauenbeauftragte im Saarland (Hrsg.) (2008): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Hintergründe Handlungsmöglichkeiten. Saarbrücken.

Richter, Regina; Rietze, Monika (2007): Nicht mit mir! Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ver.di – Frauen und Gleichstellungspolitik. Berlin.

Informationsbroschüre der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld (2001): Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule. Bielefeld.

## 15. Studien

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, Expertise von Eva Kocher und Stefanie Porsche. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Fakten und Einschätzungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

BMFSFJ (2005): Beschäftigungsgesetz in der Praxis: Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung zur betrieblichen Praxis und Rechtsprechung im Überblick. Berlin.

DGB-Jugend München (Hrsg.) (2000): Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz. Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München.

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte - FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick. Luxemburg.

Feltes, Thomas; List, Karin; Schneider, Rosa; Höfker, Susanne (2012): Gender-based Violence, Stalking and Crime, Länderbericht Deutschland, EU-Projekt 2009-2011. Ruhr Universität Bochum.

## 15. Studien

Dupuis, Monique; Emmenegger, Barbara; Gisler, Priska (2000): Anmachen, Platzanweisen – Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung an Universitäten und Musikhochschulen. Bern: Haupt.

Hilbert, Nadine et al. (2012): Wie häufig und belastend sind negative Erfahrungen im Medizinstudium? Ergebnisse einer Online-Befragung von Medizinstudierenden. In: GMS Zeitschrift für Medizinische Ausbildung Jg. 29, Nr. 4, S. 1-12.

Holzbecher, Monika; Braszeit, Anne; Müller, Ursula; Plogstedt, Sybille (1990): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 260, Stuttgart (vergriffen).

International Labour Organisation (ILO) (2011): Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung – Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung 2011. Bericht des Generaldirektors. Genf.

Krings, Franziska; Schär Moser, Marianne; Mouton, Audrey (2013): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heißt wirksamere Prävention. Lausanne/Bern.

## 15. Studien

LesMigraS (2012): Erfahrungen mit Gewalt und Mehrfachdiskriminierung von lesbisch/bisexuellen Frauen und Trans\*. Erste Ergebnisse. Berlin.

List, Katrin (2012): Sexuelle Belästigung, Stalking und sexuelle Gewalt an Hochschulen. Präsentation der EU-Studie und der Oldenburger Untersuchung vom 12. Juni 2012. Oldenburg.

Schröttle, Monika; Müller, Ursula (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Schröttle, Monika (2011): Unveröffentlichte Sonderauswertung zur Studie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, 19.06.2011.

Swoboda-Riecken, Susanne (2001): Berufliche Sozialisation und Rollenverständnis der Geschlechter in der Gegenwart. Dargestellt am Beispiel von Frauen in der Schutzpolizei. Dissertation. Universität Kiel.