



Was können Betroffene tun?

- **Eigene Empfindungen und Gefühle ernst nehmen!**
- **Belästigungen energisch zurückweisen**
Direkt beim ersten Vorfall energisch zurückzuweisen, mit einer lauten Entgegnung. Damit kann der Situation das »Vertrauliche« oder »Geheimnisvolle« genommen werden.
- **Offensives und aktives Vorgehen**
Ein offensives und aktives Vorgehen direkt beim ersten Übergriff ist eindeutig von Vorteil.
- **Sich anderen anvertrauen (Kolleg*innen, Vorgesetzten, Freund*innen, Familie)**
- **Sammeln von Beweisen/Gedächtnisprotokoll/Dokumentation**
z.B. Briefe, E-Mails, Bilder, bzw. das Aufbewahren von Anrufen auf einem Anrufbeantworter, Nachrichten auf dem Handy, Tathergang schriftlich festhalten
- **Schriftlich Vorbereiten**
Zur Vorbereitung notieren Sie sich, was Sie sagen wollen. Beantworten Sie dazu folgende Fragen:
 - Was genau ist wann passiert?
 - Was genau hat Sie daran gestört?
 - Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
 - Inwieweit wollen Sie weitere Schritte gegen die belästigende Person einleiten?
- **Zeug*innen suchen**
- **Beratungsstelle (z.B. Dornrose e.V.) kontaktieren**
Tel.: 0961 33099 oder E-Mail: kontakt@dornrose.de
- **Personalrat / Frauenbeauftragte / Beschwerdestelle / HWK aufsuchen**
- **Rechtliches Vorgehen (Anwalt/Anwältin, Polizei)**

Handlungsstrategien

Den größten Erfolg erzielen Betroffene, wenn sie...

- deutlich machen, dass sie sich belästigt fühlen (mündlich/schriftlich),
- ihr Gegenüber zur Rede stellen und ihm dieses Verhalten verbieten,
- ankündigen, es anderen weiterzuerzählen,
- sich körperlich zur Wehr setzen,
- androhen, sich zu beschweren,
- sich tatsächlich beschweren.

Zuständigkeiten einer Firma und rechtliche Grundlagen

Seit 2006 gibt es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches vor Benachteiligung und daher auch vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz schützt.

Folgendes steht im AGG festgeschrieben:

Rechte der Arbeitnehmer*innen	Pflichten der Arbeitgeber*innen
<p>§ 13 AGG: Beschwerderecht → Zwar besteht keine Beschwerdefrist, es sollte jedoch so früh wie möglich gehandelt werden!</p>	<p>§ 12 AGG: Maßnahmen und Pflichten des AG</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Schutz vor Benachteiligung b) Präventive Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> ○ Aufklärung über AGG und Thematik ○ Bekanntmachung der zuständigen Beschwerdestelle (Aushang) ○ Prüfung der Beschwerde und Maßnahmen zur Unterbindung von Benachteiligung (Abmahnung, Versetzung, Kündigung)
<p>§ 14 AGG: Leistungsverweigerungsrecht im Falle keiner/keiner geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung.</p> <p>VORSICHT! Wenn Voraussetzungen nicht gegeben, ist Arbeitgeber*in ggfs. zur Kündigung berechtigt!</p>	<p>§ 7 AGG: Verbot der Benachteiligung</p>
<p>§ 15 AGG: Recht auf Entschädigung und Schadensersatz → Anspruch muss innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Tattag schriftlich geltend gemacht werden</p>	