LWL-Führungswissen kompakt

Themenwochen



17.09.2026

21.09.2026

22.09.2026

LWL-Referat für Chancengleichheit

Kernteam Münster



MELANIE HÄNSEL
LWL-Gleichstellungsbeauftragte
Leiterin LWL-Referat für Chancengleichheit

N.N.
Stellvertretende LWL-Gleichstellungsbeauftragte



HATICE GÖKDONLU

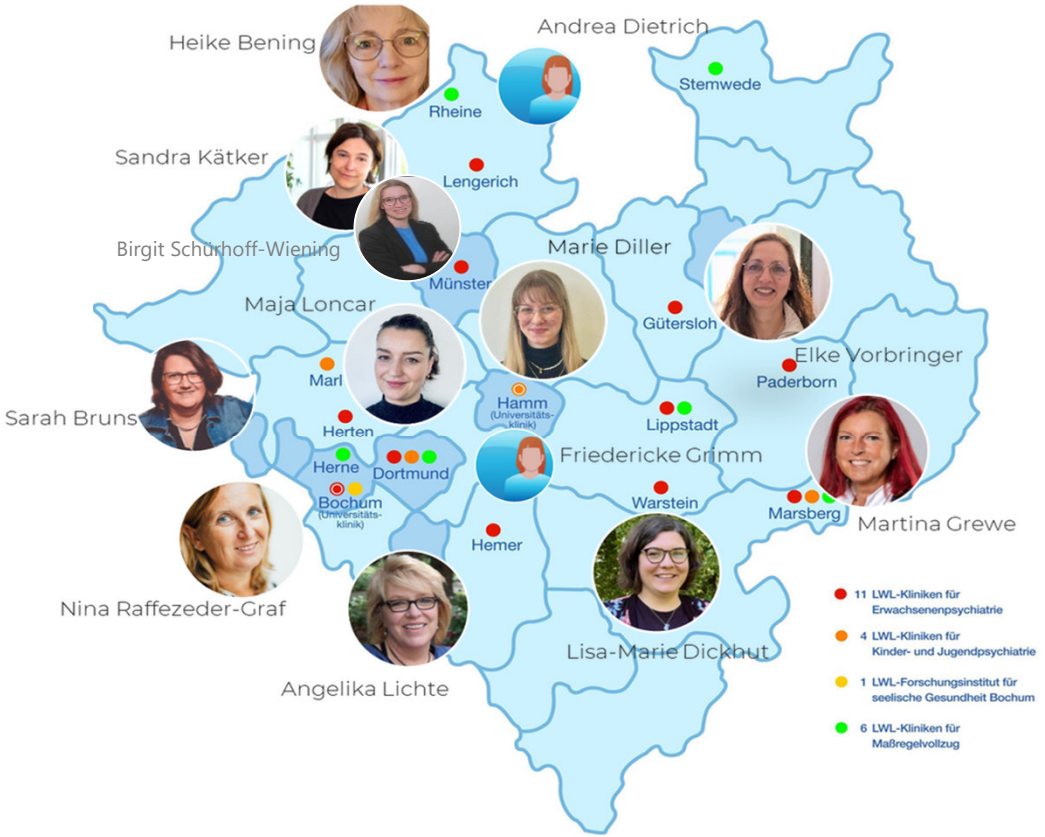
Beratung, ÖA



HANNA ALTHOFF

Beratung, Büroorganisation

Ansprechpartnerinnen vor Ort



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

LWL-Referat für Chancengleichheit



Ablauf

- Begriffsbestimmung
- Gesetzlicher Rahmen
- Sexismus und sexuelle Belästigung
- Folgen sexueller Belästigung
- Belästigung durch Vorgesetzte
- Handlungsempfehlungen für Betroffene
- Verantwortung Führungskräfte
- Sanktionsmöglichkeiten
- Beratungs- und Unterstützungsangebote

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Definition nach § 3 Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**)

- **unerwünschte**, **einseitige** Verhaltensweise
- *nonverbale*, *verbale* und/oder *körperliche* sexuelle Belästigung:
  - sexuelle Anspielungen (auch über Medien)
  - anzügliche Blicke, obszöne Gesten
  - sexuell aufgeladene und unangemessene Berührungen
- Folge: **Würdeverletzung** der belästigten Person →

Artikel 1 Grundgesetz (GG)
„Die Würde des Menschen ist unantastbar."

Wichtig: Ob die Würdeverletzung beabsichtigt war oder nicht, ist nicht relevant, sondern die **Auswirkung auf die belästigte Person!**

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Das AGG schützt Menschen im Arbeitsalltag und bei Alltagsgeschäften
- Das AGG nennt die geschützten Diskriminierungsmerkmale und definiert die verschiedenen Formen der Diskriminierung umfänglich
- Führungskräfte sind für diskriminierungsfreien Arbeitsplatz verantwortlich
- Die geschützten 6 Diskriminierungsmerkmale sind:

Behinderung/ chronische Krankheit

Sexuelle Orientierung

Alter

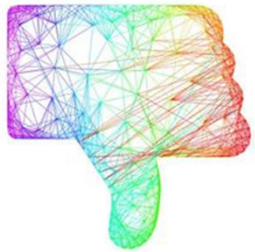
Ethnische Herkunft/ Rassismus

Geschlecht/ Geschlechtsidentität

Religion/ Weltanschauung

Sexismus und sexuelle Belästigung

- Sexismus ist eine Art von Diskriminierung
- Sexismus = Benachteiligung, Abwertung, Verletzung oder Unterdrückung einer Person oder einer Gruppe aufgrund des Geschlechts
- Vorstellung, dass Geschlechter eine Ordnung oder Reihenfolge haben (= stereotype Geschlechterrollen):

„Männer  

rauen“

➢ Der Übergang von Sexismus zu sexueller Belästigung ist fließend – Sexismus ist ein Nährboden für sexuelle Belästigung und Gewalt!

Sexismus im Alltag







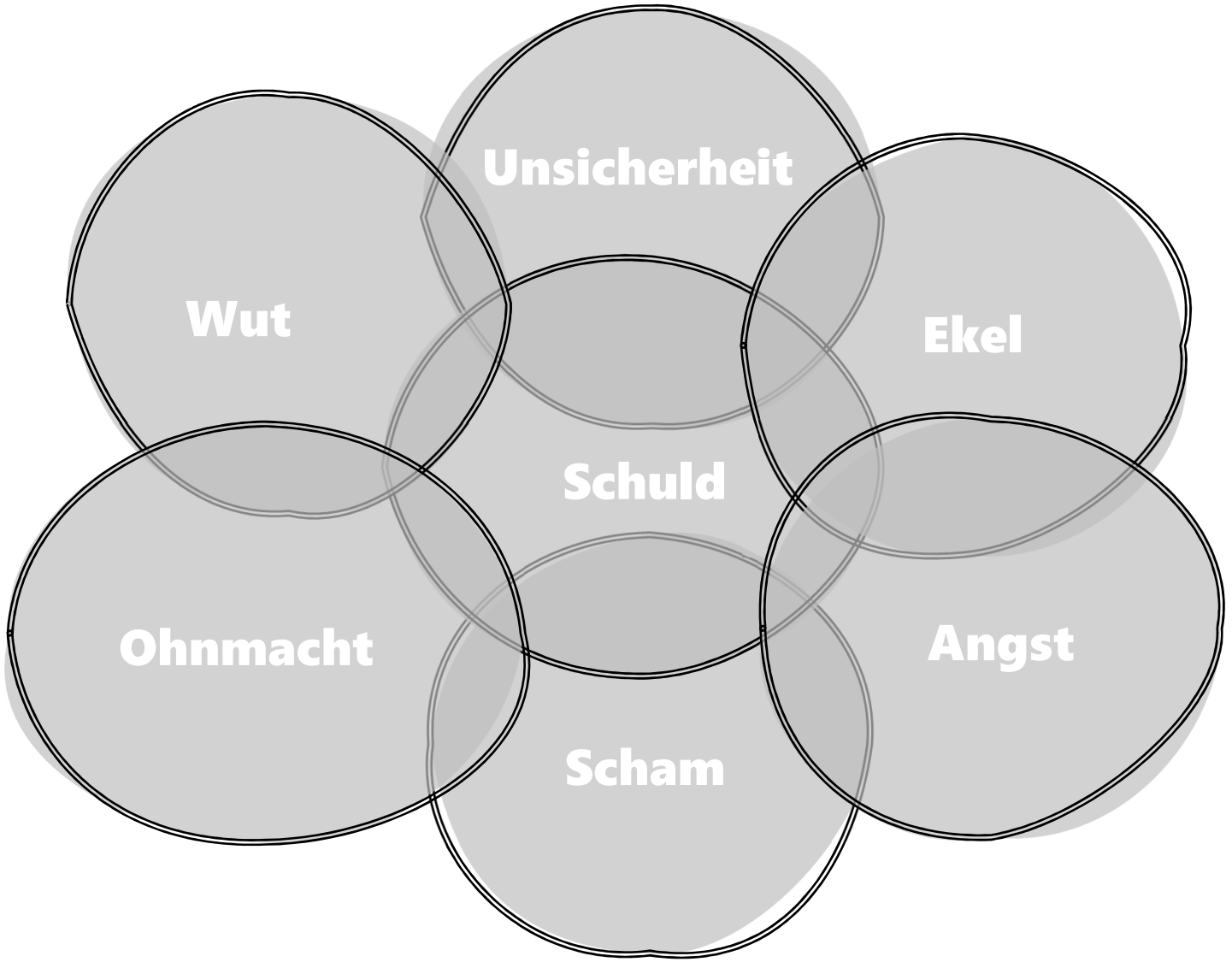
Opfer sexueller Belästigung

- **Jede und Jeder kann Opfer von sexueller Belästigung werden**
- Das AGG schützt alle Menschen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- LWL-Beratungs- und Hilfsangebote richten sich an **alle Beschäftigten**

Besonders häufig sexuell belästigt werden Frauen, Lesben, intersexuelle Menschen, nicht binäre, trans* Personen, agender (Flinta*), die …

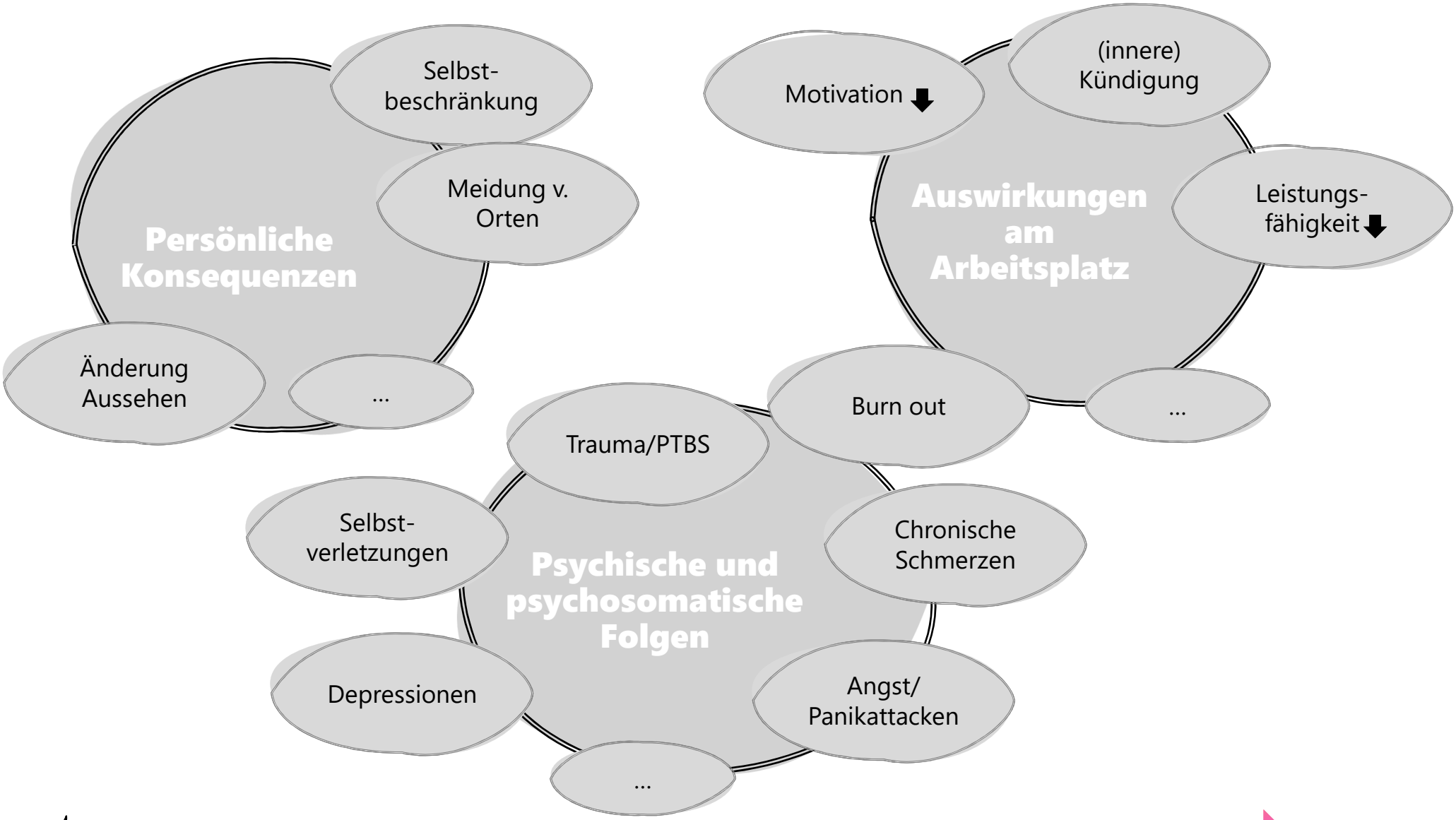
… eine **Behinderung** haben
… **jung** sind.
… in **männerdominierten Branchen** arbeiten.
… einen **Migrationshintergrund** haben.
… in einer **Ausbildung** sind.

Folgen sexueller Belästigung - Gefühle



Zeitachse

Mögliche Folgen sexueller Belästigung



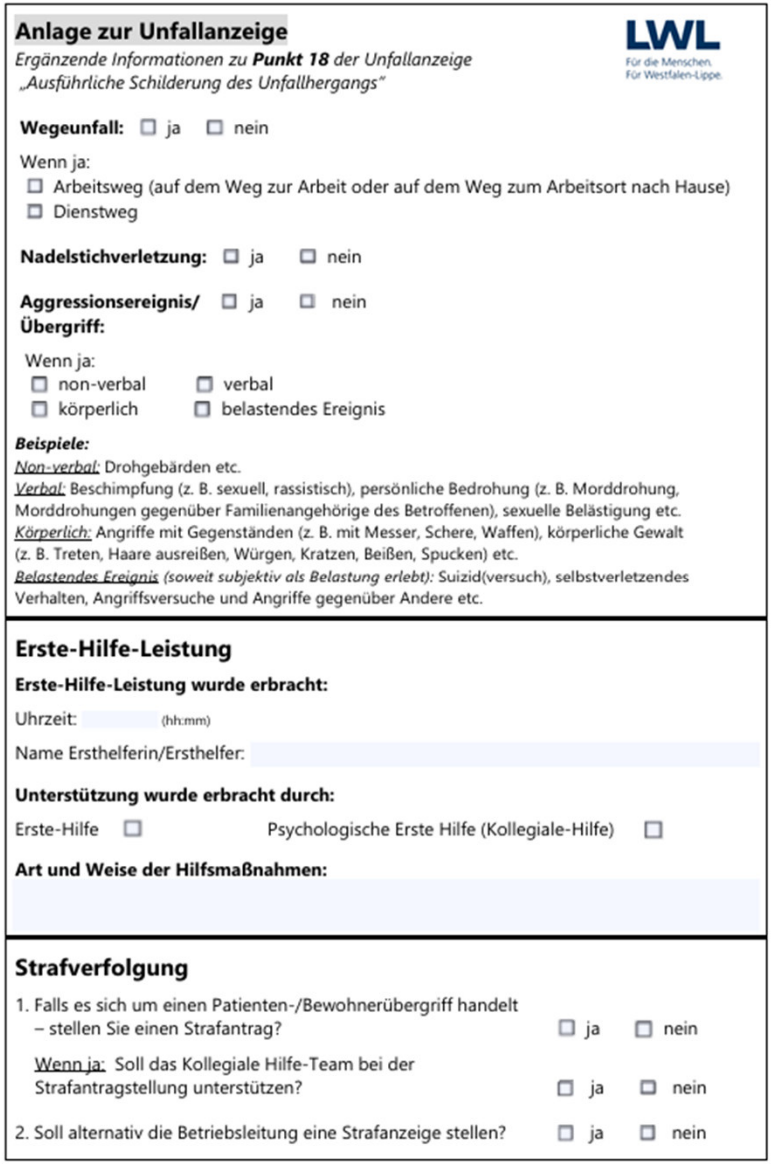
Sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte

- Sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte, Ausbildungsverantwortliche oder in der Hierarchie höher angesiedelte Menschen wiegt besonders schwer:
  Bestehendes **Machtungleichgewicht/ Abhängigkeitsverhältnis**
- Betroffenen trauen sich oft nicht, Kritik zu äußern oder sich zur Wehr zu setzen:
  Angst vor negativen Konsequenzen



Handlungsempfehlungen für Betroffene

- Sich **Wehren** – auch nachträglich
- Wenn möglich: **Konsequenzen** ankündigen
- **Unterstützung** suchen, mit anderen **sprechen**
- **Rechte** kennen
- Die vielfältigen **Beratungsangebote** nutzen
- Auf das eigene **Wohlbefinden** achten, der eigenen **Wahrnehmung** trauen
- **Tagebuch** und/oder Fotodokumentation
- **Unfallanzeige**
- ggf. **Strafanzeige**



Anlage zur Unfallanzeige

LWL Für die Menschen. Für Westfalen-Lippe.

*Ergänzende Informationen zu **Punkt 18** der Unfallanzeige „Ausführliche Schilderung des Unfallhergangs"*

Wegeunfall: ☐ ja ☐ nein

Wenn ja:
☐ Arbeitsweg (auf dem Weg zur Arbeit oder auf dem Weg zum Arbeitsort nach Hause)
☐ Dienstweg

Nadelstichverletzung: ☐ ja ☐ nein

Aggressionsereignis/ Übergriff: ☐ ja ☐ nein

Wenn ja:
☐ non-verbal ☐ verbal
☐ körperlich ☐ belastendes Ereignis

Beispiele:
Non-verbal: Drohgebärden etc.
Verbal: Beschimpfung (z. B. sexuell, rassistisch), persönliche Bedrohung (z. B. Morddrohung, Morddrohungen gegenüber Familienangehörige des Betroffenen), sexuelle Belästigung etc.
Körperlich: Angriffe mit Gegenständen (z. B. mit Messer, Schere, Waffen), körperliche Gewalt (z. B. Treten, Haare ausreißen, Würgen, Kratzen, Beißen, Spucken) etc.
Belastendes Ereignis (soweit subjektiv als Belastung erlebt): Suizid(versuch), selbstverletzendes Verhalten, Angriffsversuche und Angriffe gegenüber Andere etc.

Erste-Hilfe-Leistung

Erste-Hilfe-Leistung wurde erbracht:

Uhrzeit: (hh:mm)

Name Ersthelferin/Ersthelfer:

Unterstützung wurde erbracht durch:

Erste-Hilfe ☐ Psychologische Erste Hilfe (Kollegiale-Hilfe) ☐

Art und Weise der Hilfsmaßnahmen:

Strafverfolgung

1. Falls es sich um einen Patienten-/Bewohnerübergriff handelt – stellen Sie einen Strafantrag? ☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Soll das Kollegiale Hilfe-Team bei der Strafantragstellung unterstützen? ☐ ja ☐ nein

2. Soll alternativ die Betriebsleitung eine Strafanzeige stellen? ☐ ja ☐ nein

Verantwortung als Führungskraft im Team

Situationen/Gefahren besprechen

Risiken minimieren

Konsequente Haltung

Team sensibilisieren

Auf Umgangsformen achten, ggf. Themen aktiv ansprechen

Vorbild-funktion

Wissen aufbauen

Verantwortlichkeiten, Abläufe, Informationspflichten, Unterstützung

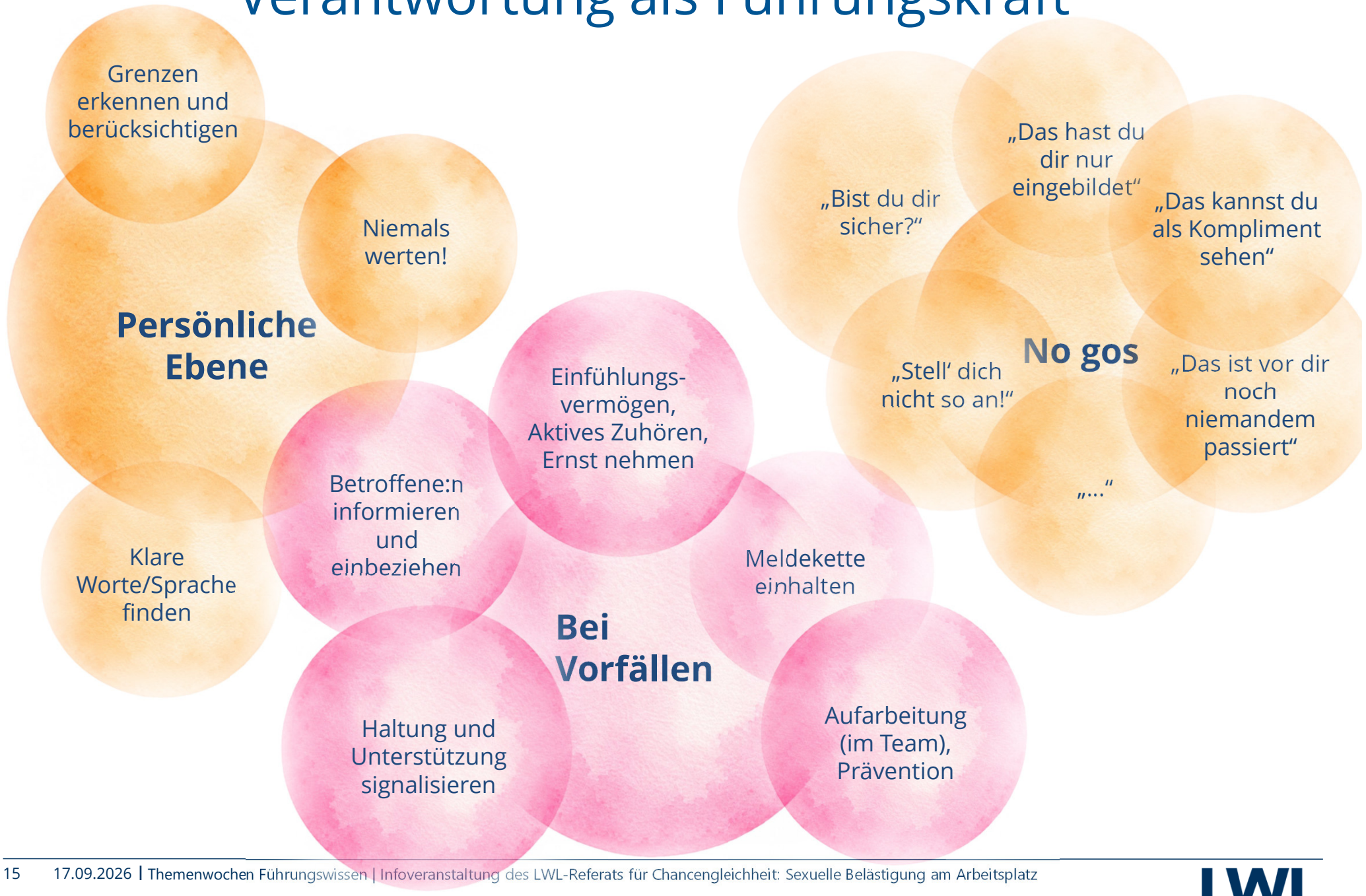
Aufmerksam sein

Schulung/ Workshop

Bedarfsgerecht Planen



Verantwortung als Führungskraft



Mögliche Sanktionen durch Arbeitgebende

- Anhörungsgespräch
- Ermahnung/Abmahnung
- Kündigung fristgerecht oder (außerordentlich) fristlos



- Disziplinarmaßnahme (Bsp.: Wechsel des Arbeitsplatzes; Enthebung von Funktionen; verpflichtende Teilnahme an Schulungen)

➢ Beschuldigte:r hat Anspruch auf gewissenhafte Beweisführung

➢ Täter:in kann gegen o. g. Sanktionen Klage erheben

Weitere rechtliche Möglichkeiten für Betroffene

- **Beschwerderecht nach § 13 AGG**

  Einlegung der Beschwerde bei der zuständigen Stelle des Arbeitgebenden (AG): AG muss ein Umfeld frei von Einschüchterung, Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung und Beleidigung schaffen

- **Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG**

  Bei fehlenden oder unzureichenden Schutzmaßnahmen können Betroffene ohne Verlust des Entgeltes ihre Tätigkeit einstellen

- **Entschädigung und Schadensersatz nach § 15 AGG**

  Gilt nur, wenn der Vorfall innerhalb von zwei Monaten gemeldet wird

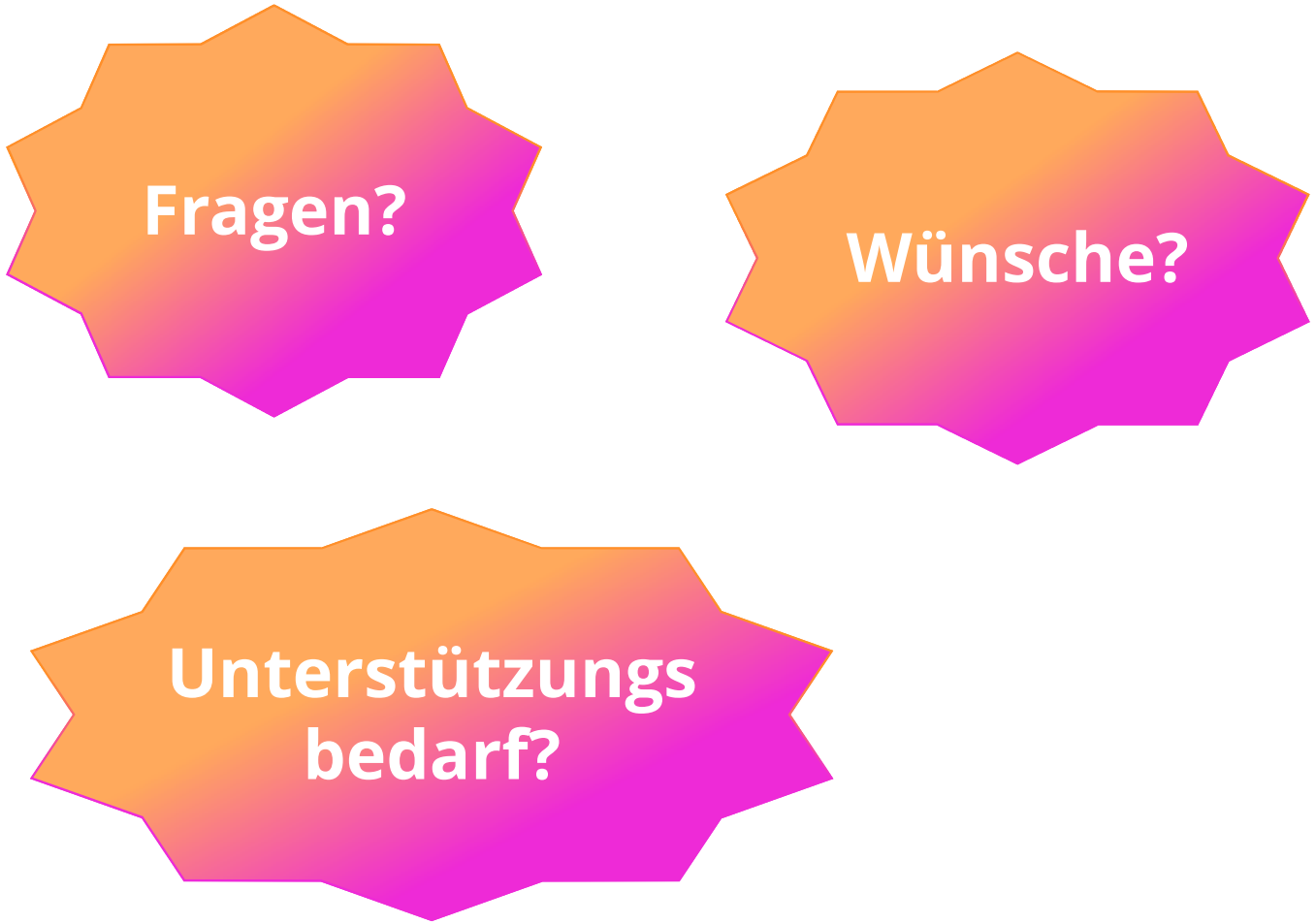


Möglichkeiten für Beratung und Unterstützung beim LWL

Erst- und Verweisberatung durch diese Anlaufstellen

- Ansprechpartnerinnen für Chancengleichheit vor Ort
- LWL-Referat für Chancengleichheit
- der örtliche Personalrat oder der Gesamtpersonalrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung
- Ihre personalsachbearbeitende Stelle
- Ihre Führungskraft sowie Personen mit Ausbildungs- und Qualifizierungsverantwortung
- AGG Beschwerdestelle des Trägers

Was wir gerne mitnehmen …



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!
Auf Wiedersehen.

LWL-Referat für Chancengleichheit
Freiherr-vom-Stein-Platz 1
48147 Münster

0251 591 4761
gleichstellungsstelle@lwl.org
www.lwl.org

