

Public & Non-Profit Management (B.A.) |
5. Semester | Modul 23

Personalmanagement und Arbeitsrecht
Pflichtmodul

Aktuelle Entwicklungen des Personalmanagement

25.01.25
Vorlesung (10):

Vermeidung von Sexismus und sex. Belästigung



1

Stundenplanung (Start 10:15 Uhr)



Themenschwerpunkte 11.01.25

- Recruiting
- New Work/ Arbeitszeitmodelle
- Führungsmodelle

Themenschwerpunkte 24./25.01.25

- Generationsübergreifendes Arbeiten
- KI in der Personalarbeit
- ✓ • Vermeidung von Sexismus und sex. Belästigung
- Klausurvorbereitung

2

#Antidiskriminierung



Hab ich was gegen!



3

Heute

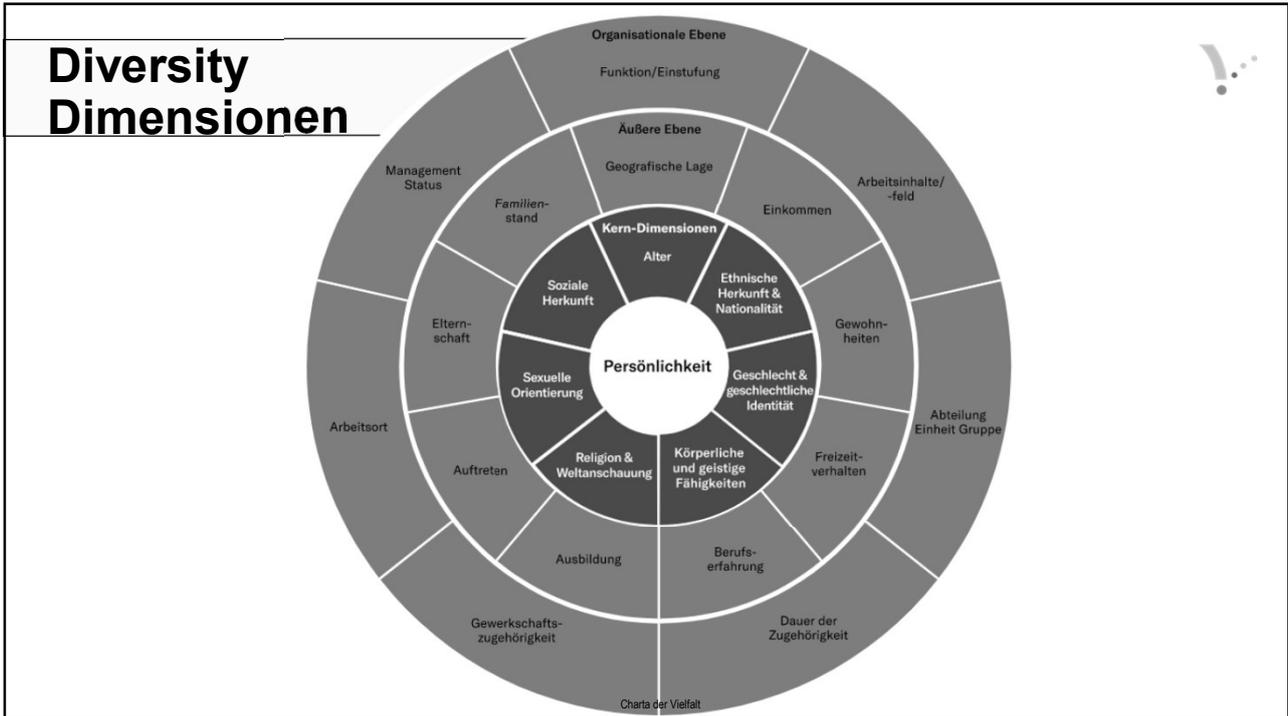


- ✓ Respektvoller Umgang im Team und mit Kund*innen
- ✓ Ausgrenzung, Diskriminierung, Sexismus
- ✓ Was tun?

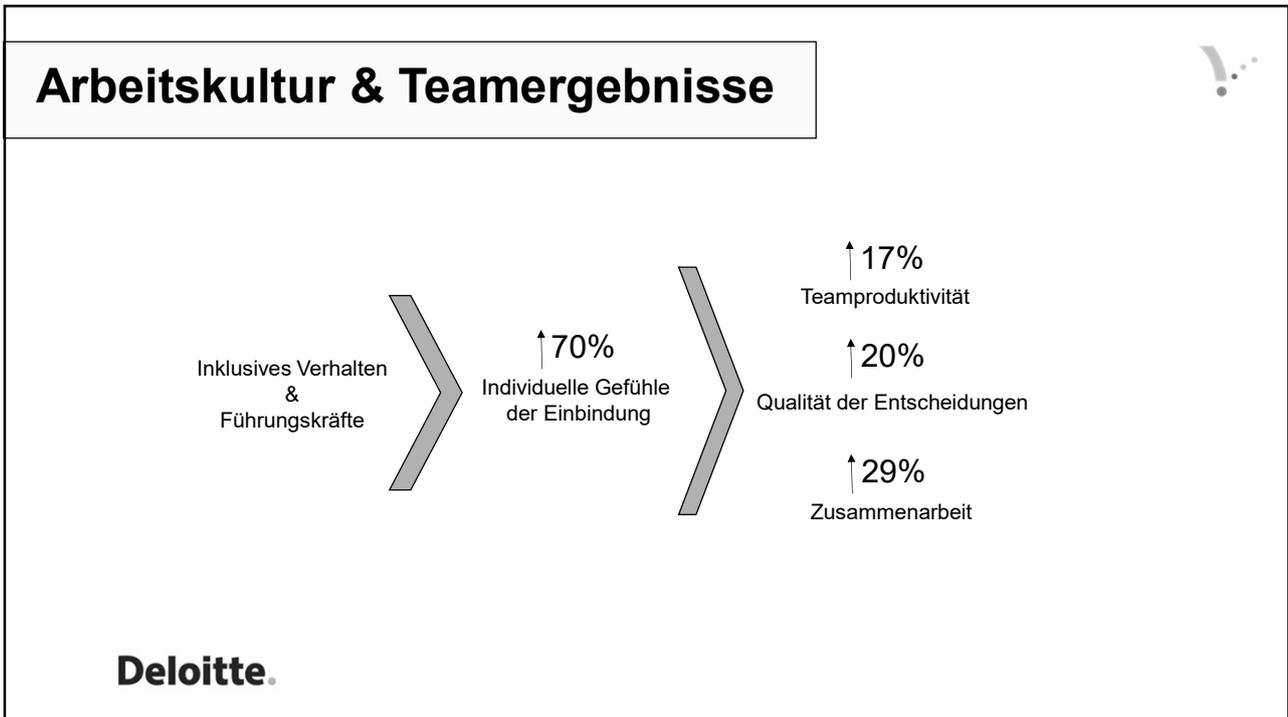


Teamarbeit fördern

4



5



6

Heute

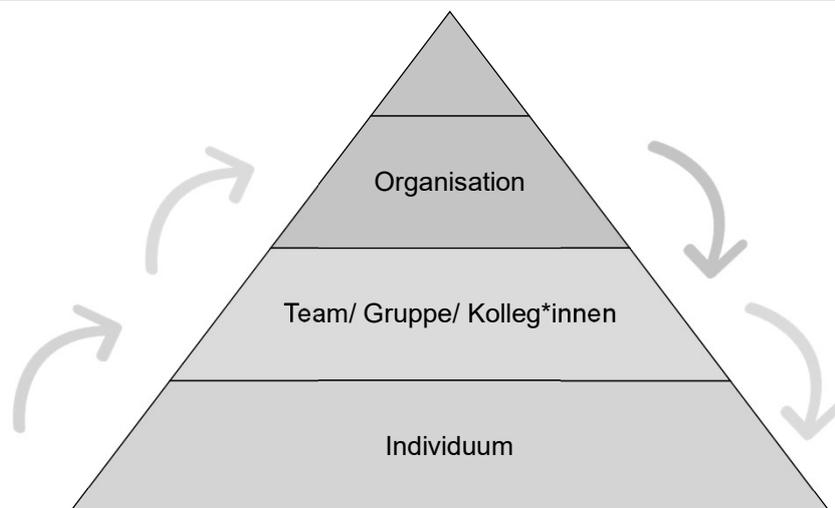
- ✓ Respektvoller Umgang im Team und mit Kund*innen
- ✓ **Ausgrenzung**, Diskriminierung, Sexismus
- ✓ Was tun?



Teamarbeit fördern

7

Auswirkungen



8

Mögliche Barrieren

- ✓ Konformitätsbias
- ✓ Stereotype aufgrund von Alter
- ✓ Kulturelle Vorurteile

„Wir machen das schon immer so.“

„Die haben keine Ahnung.“

„In Deutschland gehört das so.“

9

Häufige Herausforderungen

Aktuelle Veränderungen:

- mehr Fokus auf Akzeptanz
 - #MeToo
 - Black Lives Matter
- Weltweite Krisen mit Auswirkungen auf unseren Alltag:
 - Kriege
 - Inflation
 - Corona

10

Sprache: eine Chance respektvoll zu sein



Ausdrücke = Beleidigungen:

- N*Wort – historische Diskriminierung & Rassismus
- Z*Wort, „Indianer“ – historische Verfolgung
- „zickig“ - sexistisch
- „Behinderte“, „Flüchtlinge“, „Obdachlose“ – Ziel ist es den Menschen in den Fokus zu stellen
- im Kontext als schlecht bewertet: „schwul“, „behindert“,...

Fragt euch: Ist durch dieses Wort in der Vergangenheit strukturell Negatives passiert?

Wurden bestimmte Gruppen ausgegrenzt?

11

Heute



- ✓ Respektvoller Umgang im Team und mit Kund*innen
- ✓ Ausgrenzung, **Diskriminierung, Sexismus**
- ✓ Was tun?

12

Arbeitskultur: Pflichten

✓ AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

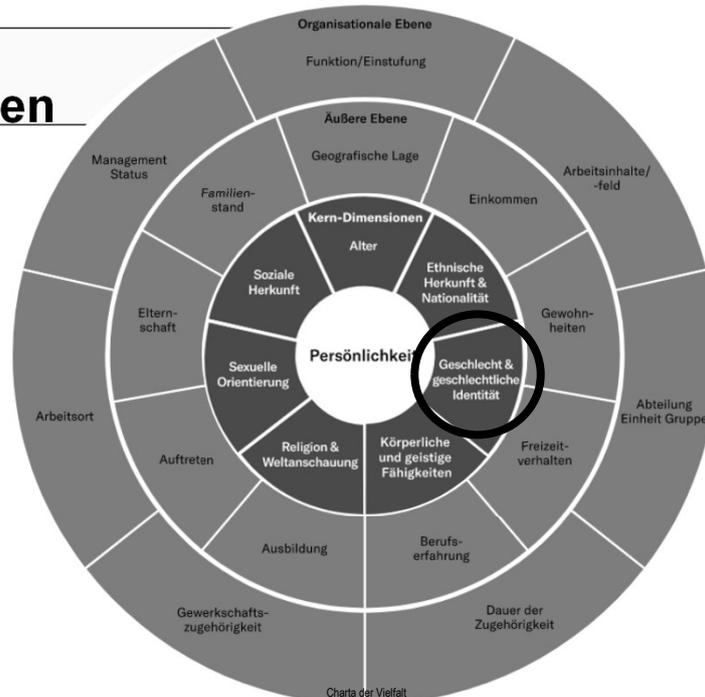
Jede Form einer weniger günstigen Behandlung ist eine Benachteiligung.

Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Benachteiligung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht.

Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht.

13

Diversity Dimensionen



14

Was ist Sexismus am Arbeitsplatz?



15

Definitionen

✓ Unmittelbare Diskriminierung

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung direkt an einem der in § 1 AGG genannten Merkmale ansetzt.

Beispiele hierfür sind Stellenausschreibungen mit diskriminierenden Altersgrenzen oder die Kündigung einer Frau wegen Schwangerschaft (Geschlecht).

16

Definitionen



✓ Mittelbare Diskriminierung

Die mittelbare Benachteiligung einer Person erfolgt nicht offensichtlich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien.

Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt aber wirken sie sich auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend aus als auf andere.

*Beispiele hierfür sind Stellenausschreibungen, wenn diese von den Bewerber*innen Deutsch als Muttersprache für die Tätigkeit in einer Gärtnerei verlangt.*

17

Definitionen



✓ Belästigung

Belästigungen sind unerwünschte Verhaltensweisen, die eine Person wegen eines nach dem AGG geschützten Merkmals einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und ein feindliches Umfeld schaffen oder zu schaffen bezwecken.

Auch diese sind verboten.

18

Definitionen



✔ Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes sexualisierte Verhalten, das von der betroffenen Person nicht erwünscht ist.

Dazu zählen nicht nur verbale und physische Belästigungen, wie sexualisierte Sprüche oder unerwünschte Berührungen, sondern auch non-verbale Formen wie anzügliche Blicke oder das Zeigen pornografischer Bilder.

Besonders wichtig: Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung über die objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über die Absicht der belästigenden Person.

19

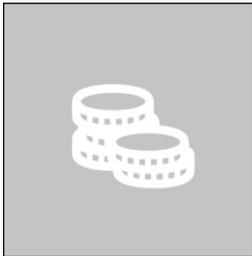
Zahlen, Daten, Fakten



- ✔ Jede 11. erwerbstätige Person (9%) war in den vergangenen drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen
- ✔ Frauen (13%) sind häufiger betroffen als Männer (5%)
- ✔ Häufigste Form: unangemessene sexualisierte Kommentare und Witze (62%)
- ✔ 53% durch Kund*innen, Klient*innen und Patient*innen,
43% durch Kolleg*innen,
19% durch Vorgesetzte

20

Gründe



Abhängigkeit



Hierarchie & Macht



viel Zeit
miteinander



Häufige
romantische
Beziehungen

21

Heute

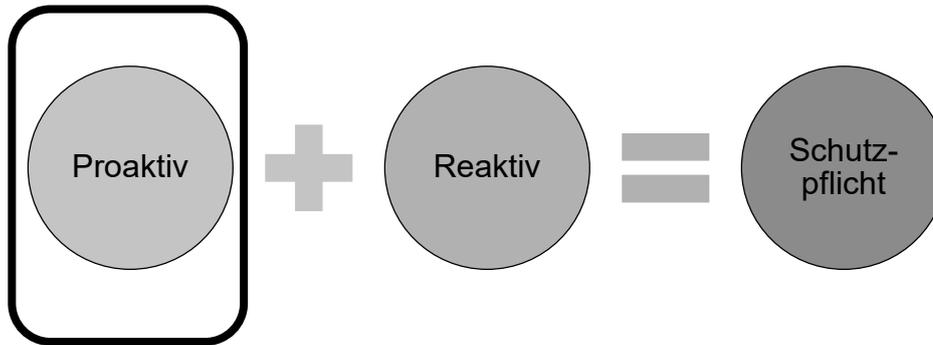
- ✓ Respektvoller Umgang im Team und mit Kund*innen
- ✓ Ausgrenzung, Diskriminierung, Sexismus
- ✓ **Was tun?**



Teamarbeit fördern

22

Was tun?



23

Was sagt das Gesetz?



Was muss der Arbeitgeber tun?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

- ▶ alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen, und zwar mit den dafür erforderlichen Maßnahmen;
- ▶ bei sexueller Belästigung durch Beschäftigte geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, die das Verhalten unterbinden, z.B. Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.

Welche konkrete Maßnahme der Arbeitgeber ergreifen muss, ist nicht vorgeschrieben. Betroffene können nicht eine bestimmte Maßnahme fordern. Oberste Prämisse ist, dass durch die Maßnahme die Belästigung aufhört.

24

Proaktive Maßnahmen

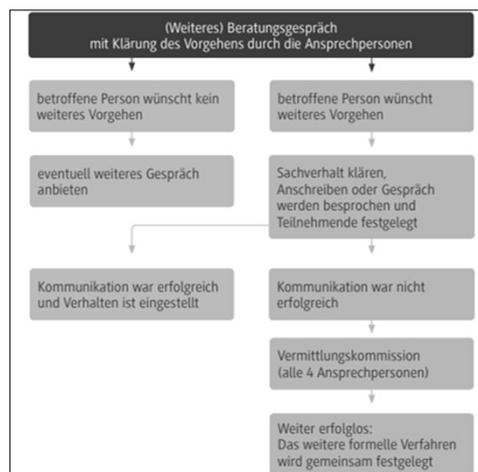
Proaktiv

- ✓ Betriebsvereinbarungen und 0-Toleranz-Richtlinien
- ✓ Bekannte Meldestellen: Beschwerdestellen/ Beratungsstellen
- ✓ Transparente Prozesse
- ✓ Thematisierung durch Schulungen, Aushänge, Informationsmaterial
- ✓ Umfragen zur Zufriedenheit und Effizienz der Präventionsmaßnahmen

25

Proaktive Maßnahmen

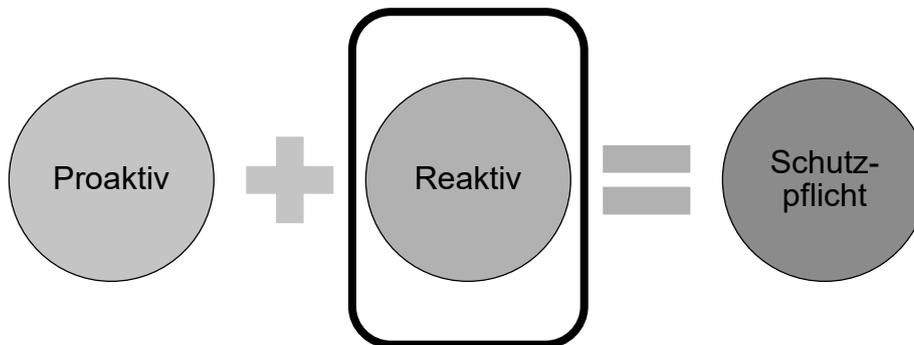
Proaktiv



Quelle: DHBW Stuttgart

26

Was tun?



27

Reaktive Maßnahmen: Rechte

Reaktiv

- ✓ Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- ✓ Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- ✓ Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

28

Reaktive Maßnahmen:

Beratend

Reaktiv

- ✓ Zuhören (& Expertise einholen)
 - > Begegne den Betroffenen offen, sachlich und vertrauenswürdig
- ✓ Zeige den Betroffenen mögliche nächste Schritte auf.
 - > Entscheidung der Betroffenen respektieren (z.B. Anonymität)
- ✓ Unterstütze die Betroffenen bei weiteren Schritten, soweit gewünscht.
 - > Gemeinsame Überlegung, welche Unterstützung die Betroffenen brauchen
- ✓ Nächste Schritte gemeinsam planen. Dokumentiere die Situation.
- ✓ Weise auf die Möglichkeit der psychologischen Unterstützung hin.

29

Reaktive Maßnahmen:

Für Zeugen

Reaktiv

- ✓ Aufmerksam sein
- ✓ Hilfe, Begleitung & Unterstützung anbieten
- ✓ Direkte Intervention während eines Vorfalles
- ✓ Als Zeug*in zur Verfügung stehen

30

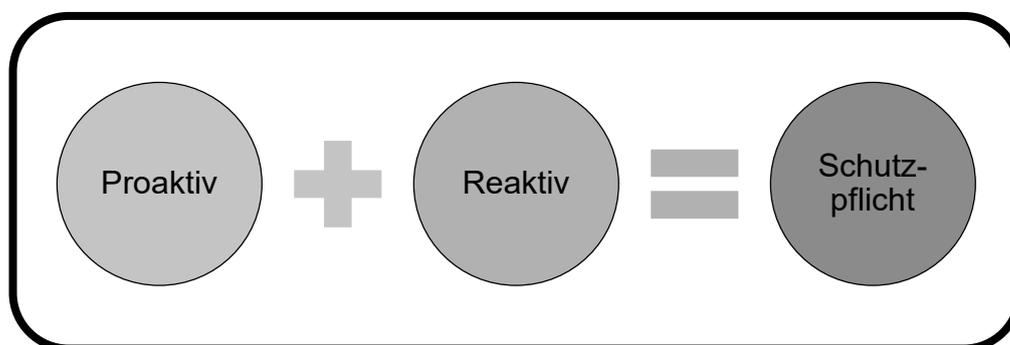
Reaktive Maßnahmen: Für Initiator*innen

Reaktiv

- ✓ Aufmerksam zuhören
- ✓ Sich für das Feedback bedanken > nicht urteilen/ hinterfragen/ „verteidigen“
- ✓ Künftiges Verhalten anpassen
- ✓ Nicht vergessen: Gut gemeint ist nicht automatisch gut gemacht

31

Was tun?



32

Fazit



Was kann eine Organisation tun?



- ✓ Thematisieren
- ✓ Prozesse und Strukturen stärken
- ✓ Konsequenzen sichern

33

Tipps



Was kann ich als Einzelperson tun?



- ✓ Darüber sprechen!
- ✓ Bedürfnisse und Meldungen ernst nehmen.
- ✓ Erwartungen klären.
- ✓ Sei ein Vorbild.

34

Follow-Up



Podcast



Dokumentation



Studien

