



Tabuthema:
Sexuelle Belästigung im juristischen Bereich
Workshop: DjB Düsseldorf

27. Januar 2024





Agenda

17.30-18.00 Intro

18.00-18.45 Handlungsoptionen

18.45-19.00 Break Out Sessions

19.00-19.30 Supervision: Best practice

Dr. Geertje Tutschka, MCC



Juristin

25 Jahre RA in D/Ö mit eigenen Kanzleien

ca. 5 Jahre in den USA, 3 Jahre Automotive

Master of Law, FernUniversität Hagen
External Examiner KMU Linz, Middlesex Uni. London

Standort: München/Salzburg

Präsidentin des DAV Auslandsvereins Österreich

Coach, Trainer, Mentor, Berater

12 Jahre CLP – Consulting for Legal Professionals

Beratung, Seminare, Coaching für Juristen D/Ö

CLP-Academy: Ausbildungsleitung im “Legal Coaching”

Autorin: “Strategische Kanzleientwicklung” u.a.

Auszeichnungen: Women in Law, Global Law Experts



Intro

A group of business professionals in a meeting. A woman in a grey blazer is pointing at a tablet held by another person. There are coffee cups on the table. The scene is brightly lit, likely from a window in the background.

Menti.com



Sexuelle Belästigung in der Rechtsbranche:

- Zahlen, Daten, Fakten
 - Handlungsoptionen
 - Ausblick
-



Historie:
“Der bedauerliche Einzelfall”

2014:

Auf einer Oktoberfestfeier vergewaltigte der Partner und Steuerrechtler Dr. Thomas E. bei Linklaters in München die studentische Mitarbeiterin in Tateinheit mit vorsätzlicher Körperverletzung bei einer After-Wiesn-Party nach der offiziellen Kanzlei-Wiesn-Party im Wirtsgarten eines Szene-Restaurants.

Weitere Personen kamen hinzu und es gab eine Schlägerei zwischen E. und dem weiteren Kanzleipartner S.

Anzeige hat Linklaters aber nicht erstattet – aus Rücksichtnahme gegenüber der Betroffenen, wie es damals hieß.





2017:

Der helfende Partner S. wird wegen Körperverletzung verurteilt.

Prozessauftakt gegen den Täter Partner E.

2018:

Urteil: Zunächst waren acht Verhandlungstage angesetzt und 24 Zeugen geladen. Es wurden 40 Zeugen an 20 Verhandlungstagen gehört.

2019:

Der BGH verwarf mit Beschluss die Revision des Täters, der stets darauf bestanden hatte, dass es einvernehmlich war.

Er musste seine Freiheitsstrafe von drei Jahren und drei Monaten antreten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:AGG

2006:

Gesetz, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, **des Geschlechts**, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteure (z. B. Arbeitgeber, Vermieter, Anbieter von Waren und Dienstleistungen) umfassend regelt.

Das Gesetz enthält **Rechte und Pflichten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber** gleichermaßen wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Bei der Bewerbung, aber auch bei bestehenden Arbeitsverhältnissen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können **Schadensersatz oder Entschädigung** verlangen und sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende **Beschwerdestelle** eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren. Die **möglichen Maßnahmen** reichen dabei von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung.

Auch bei Geschäften des täglichen Lebens wie dem Einkaufen, bei Versicherungs- und Bankgeschäften und bei Restaurant- oder Clubbesuchen gilt der Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

§ 184 i StGB: Sexuelle Belästigung

- (1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist.
 - (2) In besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.
 - (3) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält
- nach den Übergriffen von Köln in der Silvesternacht 2015/2016 wurde Ende 2016 sexuelle Belästigung als Straftatbestand erstmals eingeführt (“Grapsch-Paragraph”)

§ 184 h Nr. 1 StGB: Erheblichkeitsschwelle

§ 174 StGB sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen,

§ 174a StGB sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken/Hilfsbedürftigen in Einr.,

§ 174b StGB, sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung,

§ 174c StGB sexueller Missbrauch , unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältn.,

§176 StGB sexueller und

§176a StGB schwerer sexueller Missbrauch von Kindern, ebenso wie

§ 176b / § 177 StGB sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

- Die Erheblichkeitsschwelle des § 184 h StGB ist gilt für alle Tatbestände, die das Tatbestandsmerkmal der sexuellen Handlung enthalten (BGH Beschluss vom 26.04.2017: 2 StR 574/16)

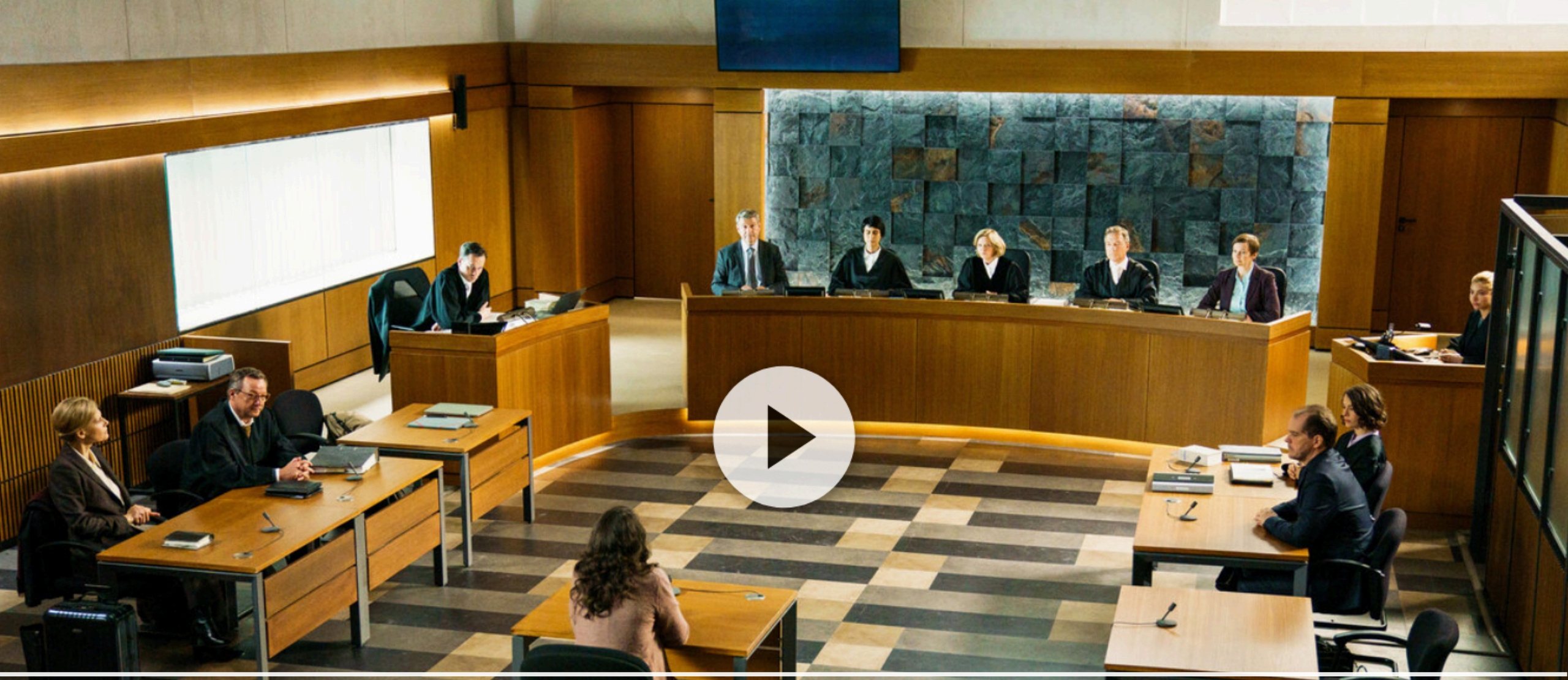
§ 184 h Nr. 1 StGB: Erheblichkeitsschwelle

§ 174 StGB sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen,
§ 174a StGB sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken/Hilfsbedürftigen in Einr.,
§ 174b StGB, sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung,
§ 174c StGB sexueller Missbrauch , unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältn.,
§176 StGB sexueller und
§176a StGB schwerer sexueller Missbrauch von Kindern, ebenso wie
§ 176b / § 177 StGB sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung.

➤ Die Erheblichkeitsschwelle des § 184 h StGB ist gilt für alle Tatbestände, die das Tatbestandsmerkmal der sexuellen Handlung enthalten (BGH Beschluss vom 26.04.2017: 2 StR 574/16)

- Antragsdelikt oder besonderes öffentliches Interesse
- Auslegungs- und Deutungsfragen
- Beweisfragen
- Verjährungsfragen

❖ Stigmatisierung und arbeitsrechtliche Nachteile



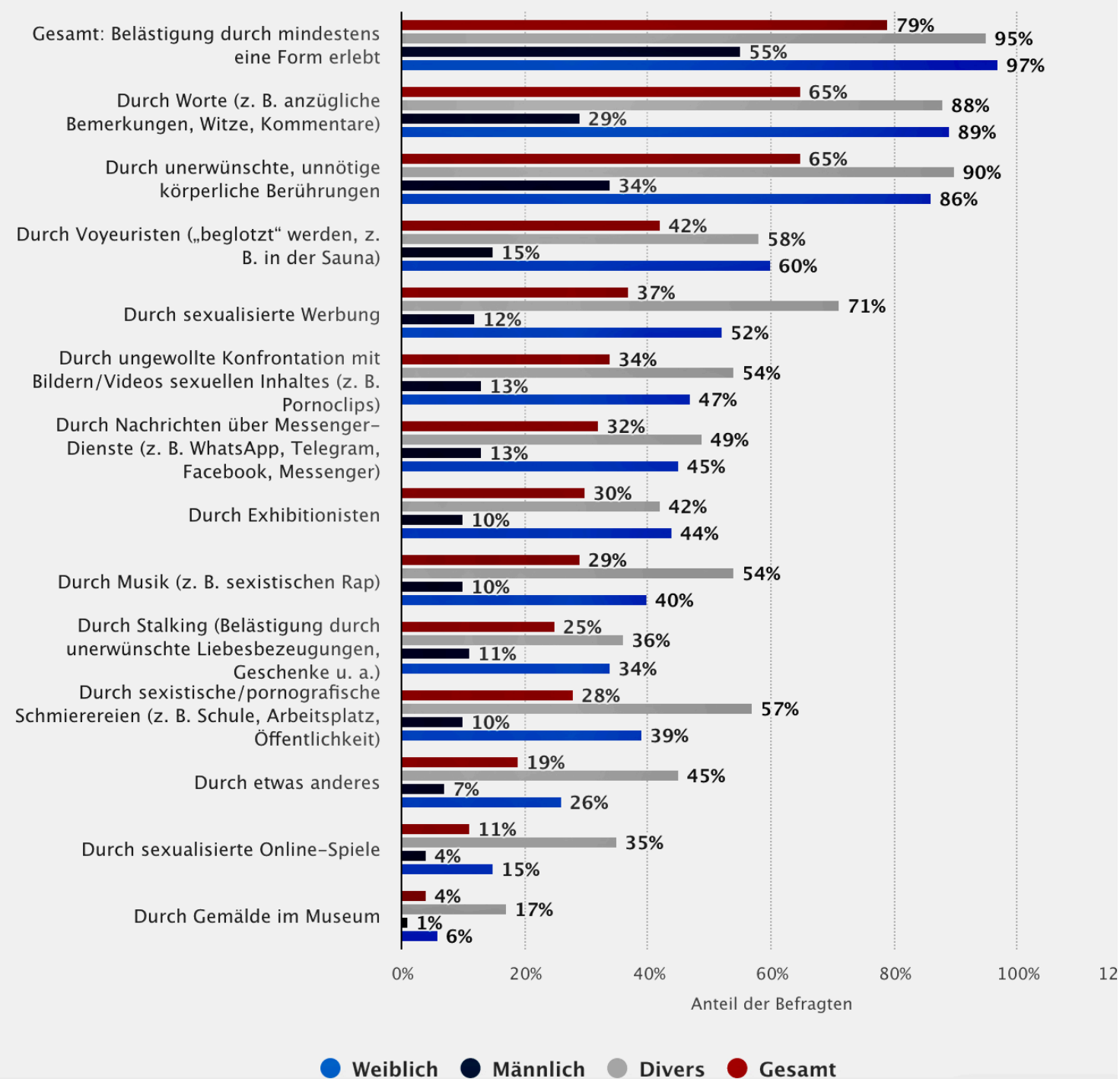
“Sie sagt. Er sagt.” Ferdinand von Schirach



Dokus:

- Sex und Macht
- Sex, Macht und Lügen

“Sie sagt. Er sagt.” Ferdinand von Schirach



Zahlen, Daten, Fakten

Quelle: Statista 2020



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes


2018:

repräsentative Telefonbefragung von 1.531 Personen, die in den letzten drei Jahren beschäftigt waren und in einem qualitativen Teil Interviews mit Betroffenen und Fokusgruppendifkussionen mit verschiedenen Zielgruppen. Zusätzlich wurden eine Literaturanalyse, sowie eine Analyse von Rechtsfällen vorgenommen.

Die Studie befasst sich mit Ausmaß, Umgang sowie möglichen Ansätzen zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland.

2015:

- Umfrage unter HR
- Umfrage unter AN



Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maß- nahmen zur Intervention

Dr. Monika Schüttke, Ksenia Meshkova, Clara Lehmann



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

2018:

repräsentative Telefonbefragung von 1.531 Personen, die in den letzten drei Jahren beschäftigt waren und in einem qualitativen Teil Interviews mit Betroffenen und Fokusgruppendifkussionen mit verschiedenen Zielgruppen. Zusätzlich wurden eine Literaturanalyse, sowie eine Analyse von Rechtsfällen vorgenommen.

Die Studie befasst sich mit Ausmaß, Umgang sowie möglichen Ansätzen zur Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Deutschland.

**Abbildung 2: Erlebte Formen / Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)**



Zahlen,
Daten,
Fakten

Anmerkung: Zahlen in Klammern verweisen darauf, dass die Zellenbesetzung hier niedrig (0–5 Nennungen bzw. Fälle) und dadurch die Prozentangaben nicht repräsentativ für die Stichprobe sind.

Ergebnisse der Studie: Ausmaß

Mit rund 9 Prozent der Befragten war etwa jede elfte erwerbstätige Person in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Frauen sind mit 13 Prozent deutlich häufiger betroffen als Männer mit 5 Prozent.

82 Prozent aller Betroffenen gaben an, die Belästigenden seien ausschließlich oder überwiegend männlich gewesen. Bei weiblichen Betroffenen war dies fast durchgängig der Fall (98 Prozent). Männliche Betroffene gaben dies zu 39 Prozent an, nannten zu 16 Prozent beide Geschlechter und zu 46 Prozent ausschließlich oder überwiegend weibliche Personen.

Die meisten Betroffenen (53 Prozent) haben sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz durch Kund*innen, Klient*innen und Patient*innen erfahren, was Frauen (57 Prozent) häufiger als Männer (40 Prozent) berichteten. 43 Prozent der Belästigenden waren gleichgestellte Kolleg*innen, während 19 Prozent der Belästigungen von Vorgesetzten ausgingen und 10 Prozent von unterstellten oder niedriger positionierten Personen. Auffällig war, dass sexuelle Belästigungen gegen Frauen häufiger im Kontext ungleicher Macht- und Abhängigkeitsbeziehungen standen und häufiger als bei Männern von Vorgesetzten ausgingen (23 Prozent vs. 7 Prozent), was mit besonderen Belastungen und schwieriger zu lösenden Situationen verbunden ist.

Ergebnisse der Studie: Formen

Grundsätzlich variieren sexuelle Belästigungen in Schwere und Art. So kommen am häufigsten verbale Belästigungen - wie sexualisierte Kommentare (62 Prozent) oder Belästigungen durch Blicke und Gesten (44 Prozent) - vor. Unerwünschte Berührungen oder Annäherungen werden von mehr als einem Viertel der Betroffenen (26 Prozent) genannt.

Jede dritte bis vierte betroffene Person fühlte sich jeweils durch die Handlungen mäßig bis sehr stark bedroht oder ausgeliefert bzw. ohnmächtig. Ein mäßiges bis sehr starkes Gefühl der Scham, der Erniedrigung und Abwertung sowie der psychischen Belastung durch die Situation(en) gibt jede/r zweite bis dritte Betroffene an, Frauen noch häufiger als Männer.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schädigt Individuen und Betriebe. Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz weisen eine deutlich geringere Arbeitsplatzzufriedenheit auf, sind zum Teil stärker gesundheitlich beeinträchtigt und bewerteten auch die Beziehungen zu ihren Vorgesetzten weniger positiv als nicht davon Betroffene.

Ergebnisse der Studie: Branchen

Grundsätzlich besteht in allen Branchen ein hohes Risiko für sexuelle Belästigung. Soweit dies angesichts geringer Fallzahlen möglich war, konnten in der vorliegenden Studie einige Branchen ausdifferenziert werden. Demnach sind am stärksten die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen (29 Prozent), Verarbeitendes Gewerbe (11 Prozent), Handel (12 Prozent), Verkehr (6 Prozent), Wasser- und Energieversorgung sowie Erziehung und Unterricht (10 Prozent) betroffen.

Die meisten Fälle der sexuellen Belästigungen (34 Prozent) tauchen in Dienstleistungsberufen auf, die Kundenkontakt voraussetzen. Die belästigenden Personen sind größtenteils Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen.

Ein erhöhtes Risiko besteht außerdem für weibliche Führungskräfte (22 Prozent), Frauen in akademischen Berufen (14 Prozent) sowie Frauen in technischen und typischen Männerberufen (13 Prozent).

Ergebnisse der Studie: Reaktionen

Die Studie zeigt, dass Betroffene sich der Belästigung zwar häufig verbal widersetzen, dennoch aber mehrheitlich keine Unterstützung suchen oder Beschwerden einleiten. So haben sich nur 39 Prozent der Betroffenen in spezifischen Situationen an Dritte gewandt und nur 23 Prozent offiziell beschwert. Nur 4 Prozent der Betroffenen haben professionelle Hilfe, Beratungsstellen oder therapeutische Einrichtungen aufgesucht. Den Rechtsweg hat lediglich 1 Prozent der Befragten beschritten.

Gesetzlich sind nach § 13 AGG alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine betriebsinterne Beschwerdestelle zu errichten und Informationen über solche Stellen im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Trotzdem wussten etwa 40 Prozent der Befragten nichts von einer solchen Beschwerdestelle.



Us Too?

Bullying and Sexual Harassment
in the Legal Profession



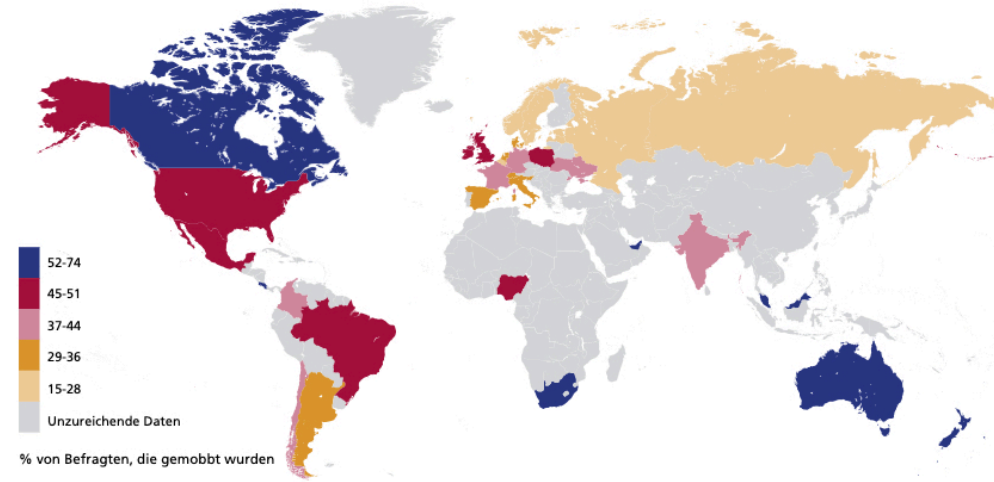
Historie:

“Die Anwaltschaft hat ein Problem”

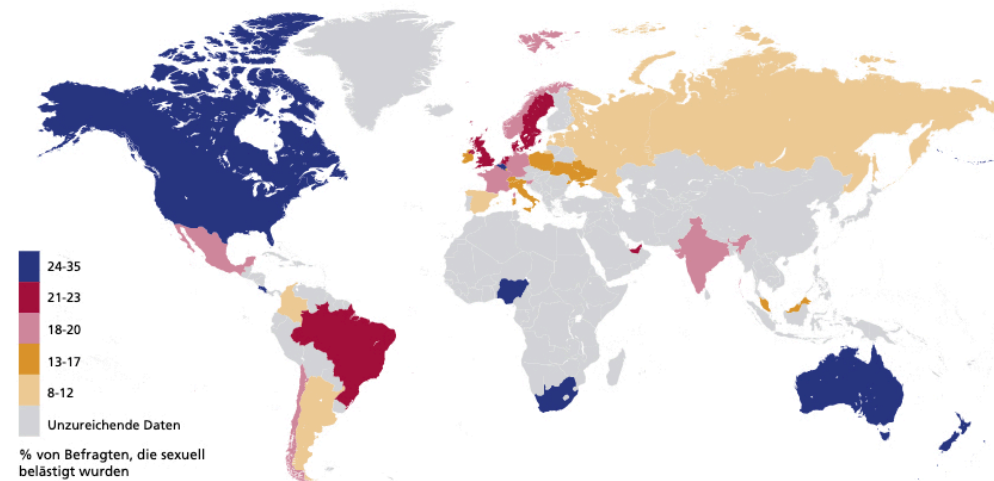
- 2018/2019 von der IBA gemeinsam mit dem Marktforschungsunternehmen Acritas durchgeführt
- größte weltweite Umfrage über “Mobbing und sexuelle Belästigung” in der Branche
- 7.000 Personen aus 135 Ländern haben teilgenommen, darunter auch 155 aus Deutschland.
- Umfrageteilnehmer aus Anwaltskanzleien, Rechtsabteilungen, in Anwaltskammern, Behörden und in der Justiz

Mobbing und sexuelle Belästigung je nach Land*

Mobbing



Sexuelle Belästigung



*nach Geschlecht gewichtet

Was ist überhaupt sexuelle Belästigung?

i.S.d. § 3 Abs. 4 AGG



Mach den Test: (10 min.)

Ist das sexuelle Belästigung oder flirtet der nur?

<https://www.ibanet.org/Bullying-Sexual-Harassment-Training>



Mach den Test: (10 min.)

Ist das sexuelle Belästigung oder flirtert der nur?

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>



Ist das sexuelle Belästigung oder ein Flirt?

Flirt

ist eine gegenseitige Entwicklung

- ist aufbauend, bestärkend
- ist von beiden Seiten erwünscht
- stärkt das Selbstwertgefühl
- löst Freude aus
- macht den Arbeitsalltag schöner
- respektiert die persönlichen Grenze

sexuelle Belästigung

ist eine einseitige Annäherung

- ist erniedrigend, beleidigend
- ist von einer Person nicht erwünscht
- untergräbt das Selbstwertgefühl
- löst Ärger aus
- vergiftet die Arbeitsatmosphäre
- verletzt persönliche Grenzen

Was begünstigt sexuelle Belästigung?

Objektifizierung

Slud Shaming

Rape culture

Wegschauen



Was kann ich selbst tun?

Was kann ich selbst tun?



Was kann ich selbst tun?

1. Präsentationsserie der IBA mit Links
2. Verhaltensregeln/Compliance/Kultur
3. Personalisierter Aktionsplan
4. Aktionsplan für Führung und HR



Empfehlungen

1. Bewusstsein schärfen

Das rechtswissenschaftliche Berufsfeld hat ein tiefliegendes Problem. Dieses anzusprechen, ist der erste Schritt auf dem Weg zur Veränderung.

2. Richtlinien und Standards überarbeiten und umsetzen

Richtlinien bezüglich Mobbing und sexueller Belästigung werden weder ausreichend genutzt, noch sind sie derzeit wirkungsvoll. Wir brauchen effektivere Regeln und eine bessere Umsetzung.

3. Regelmäßiges, individualisiertes Training einführen

Wirkungsvolles Training kann Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reduzieren. Training muss die Norm, nicht die Ausnahme sein.

4. Dialog fördern und bewährte Praktiken teilen

Geteiltes Leid ist halbes Leid. Wir müssen Mobbing und sexuelle Belästigung gemeinsam konfrontieren und kommunizieren, welche Maßnahmen funktionieren.

5. Verantwortung übernehmen

Mobbing und sexuelle Belästigung gehen uns alle etwas an. Vom Chef zum Berufseinsteiger – jeder muss Verantwortung übernehmen, um ein besseres Arbeitsklima im Anwaltsberuf zu schaffen.

6. Daten sammeln und Transparenz verbessern

Es ist wichtig, Daten über die Art, das Ausmaß und den Effekt von Mobbing und sexueller Belästigung zu sammeln und offen zu präsentieren. Transparenz ist unverzichtbar, um diese Probleme langfristig zu lösen.

7. Flexible Beschwerdeprozesse erkunden

Mobbing und sexuelle Belästigung werden im Anwaltsberuf zu selten gemeldet. Bestehende Beschwerdeprozesse müssen somit verbessert und neue Wege gefunden werden, um Betroffenen den Vorgang zu erleichtern.

8. Jüngere Generationen aktiv miteinbeziehen

Jüngere Arbeitnehmer sind überdurchschnittlich von Mobbing und sexueller Belästigung betroffen. Sie spielen somit eine tragende Rolle in der Entwicklung und Umsetzung neuer Lösungsansätze. Es ist daher unerlässlich, dass sie aktiv am Dialog teilnehmen.

9. Kontext berücksichtigen

Mobbing und sexuelle Belästigung existieren nicht in einem Vakuum. Psychische Gesundheit, fehlende Arbeitszufriedenheit und ein Mangel an Diversität spielen alle eine Rolle. Diese Dynamiken müssen erfasst und angesprochen werden.

10. Momentum bewahren

Das Problem löst sich nicht von selbst. Um Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen, müssen Individuen, Arbeitgeber und Institutionen langfristig effektiv zusammenarbeiten.

Die Befragten waren zu:



67% weiblich **32% männlich** **0.2% nicht-binär**

Und kamen aus allen Bereichen des Anwaltsberufs.



Wir müssen mehr tun! 53% der Arbeitsplätze der Befragten legen spezielle Richtlinien vor und 22% führten Schulungen zum Thema Mobbing und sexueller Belästigung durch.

Auf dieses Verhalten wird von Betroffenen meist nicht aufmerksam gemacht.

57% der Mobbingvorfälle und 75% der sexuellen Belästigungsvorfälle

werden nicht gemeldet.



Leidtragende schweigen:

- auf Grund des Status des Täters
- aus Angst vor den Auswirkungen
- auf Grund der Normalisierung solcher Vorfälle am Arbeitsplatz



Richtlinien und Schulungen scheinen nicht den gewünschten Effekt zu haben. Denn Befragte an Arbeitsplätzen mit Richtlinien und Lehrgängen werden mit gleicher Wahrscheinlichkeit Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung als Befragte an Arbeitsplätzen ohne derartige Maßnahmen.

Betroffene verlassen Arbeitsstellen, die sie nicht genug unterstützen.

65% der Befragten, die gemobbt wurden und 37% der Befragten, die sexuell belästigt

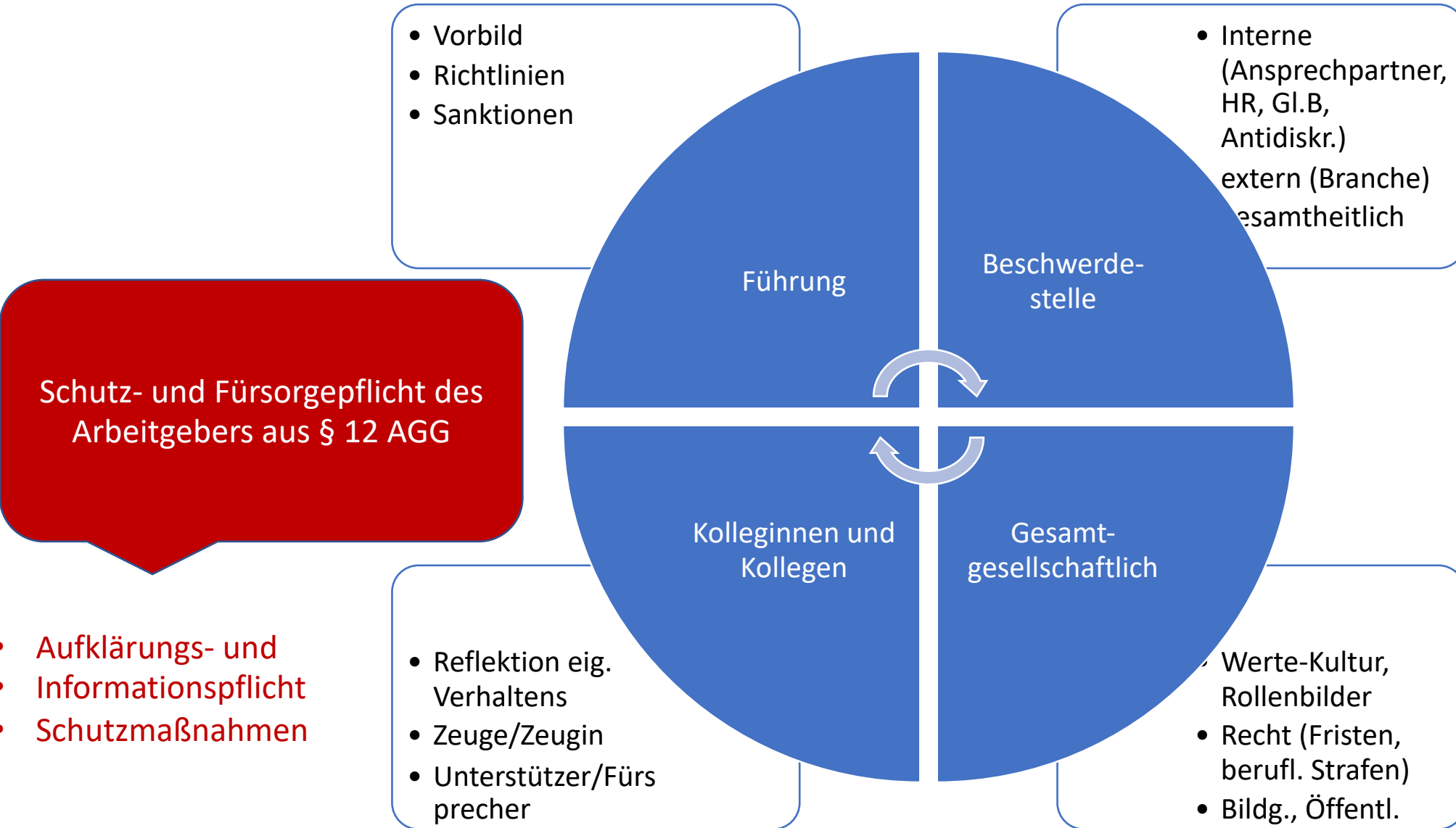
wurden haben ihren Arbeitsplatz gewechselt oder ziehen es in Betracht.



Reaktionsmöglichkeiten



Reaktionsmöglichkeiten



HILFETELEFON

***Sexuelle
Belästigung am
Arbeitsplatz?
Rufen Sie uns an
– jederzeit!***



Bundesamt
für Familie und
zivilgesellschaftliche Aufgaben





Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Infobroschüre

Next:

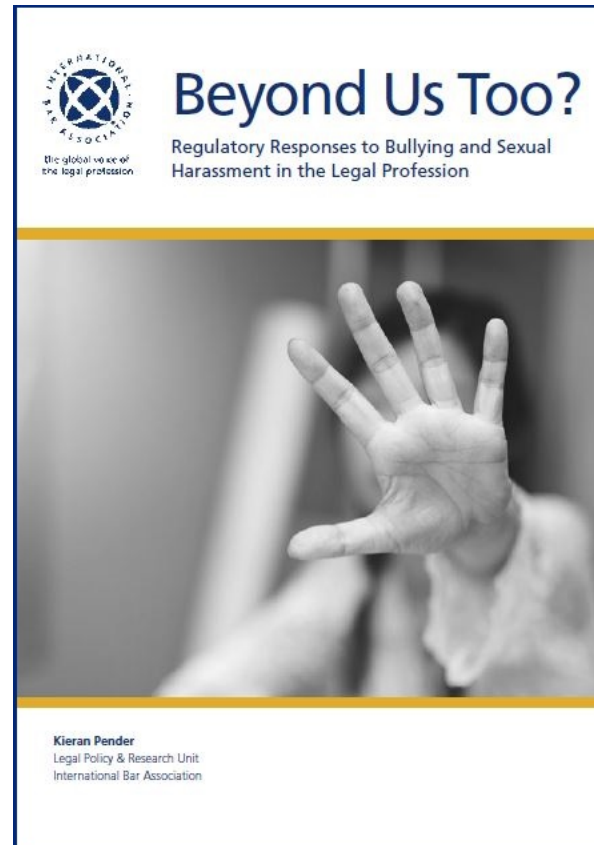
2020



Innovation-led cultural change: can technology effectively address workplace harassment?

Emma Franklin and Kieran Pender
Legal Policy & Research Unit, International Bar Association
November 2020

2022



Kieran Pender
Legal Policy & Research Unit
International Bar Association

Inhalt von Betriebs- und Dienstvereinbarungen nach Ver.di.

Gegen sexuelle Belästigung



Ministerium der Justiz und für Migration Baden –Württemberg

Weitere Bsp.: Bundestagsverwaltung, Richtlinie der Stadt Düsseldorf,
Universität Bayreuth, Sächsische Akademie der Wissenschaften

2021: SPD-Fraktion richtet interne Anlaufstelle ein

Next:

2023: Strafbarkeit von Catcalling

neuer Straftatbestand für "gezielte, offensichtlich unerwünschte und erhebliche verbale und nicht-körperliche sexuelle Belästigungen"

"Erheblich ist eine Belästigung insbesondere dann, wenn sie eine Person in ein sexuelles Geschehen einbezieht, einen erniedrigenden oder einschüchternden Charakter hat, eine gewisse Dauer hat oder wenn die betroffene Person ihr nicht auf zumutbare Weise ausweichen kann"

Zwar gebe es Tatbestände im Strafgesetzbuch und im Gesetz über. Ordnungswidrigkeiten, so die Fraktion. Diese seien bei verbaler und nicht-körperlicher sexueller Belästigung in den meisten Fällen aber nicht erfüllt, so dass verbale sexuelle Belästigung im Regelfall straflos bleibe. Auch gegen obszöne und einschüchternde sexuelle Belästigungen gebe es in der Regel keine Handhabe.

“Unabhängig vom subjektiven Empfinden der Betroffenen liegt bei einer verbalen sexuellen Belästigung objektiv eine Beeinträchtigung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung vor. Solche Übergriffe nehmen der jeweils betroffenen Person das Recht, in einer Situation selbst zu bestimmen, ob sie Teil eines sexualbezogenen Geschehens sein möchte oder nicht. Jede sexuelle Belästigung beinhaltet eine Herabwürdigung zum Sexualobjekt", heißt es in dem Entwurf der SPD-Fraktion für einen Gesetzesentwurf. Niedersachsens Justizministerin Kathrin Wahlman bestätigt dies 02/2024.



Breakout:

15 min. Kleingruppen

1- Welche konkreten Situationen fallen mir ein?

2. Welche Handlungsoptionen hatte/habe ich und welche habe ich wahrgenommen?

3. Gibt es "Fallgruppen", für die jeweils bestimmte Handlungsoptionen am Besten geeignet sind?



Fallbesprechungen: Supervision

A group of four business professionals (two men and two women) are standing in a line, holding hands. They are dressed in professional attire: white shirts, dark blazers, and dark trousers. The woman on the far left is smiling broadly. The text "MUT IST ANSTECKEND!" is overlaid in the center of the image in a white, bold, sans-serif font.

MUT IST ANSTECKEND!



Pearls of Wisdom:
Dein “Take away”



[www.
consultingforlegals.com](http://www.consultingforlegals.com)



Podcast
"Awesome Lawyers"



JurCoach Blog
(Interviewreihe)



Coaching-Impuls
Tina's Art und Weise



Downloads und
Veröffentlichungen



Newsletter und
Social Media

Downloads

[Gern anfordern unter Dr.Tutschka@consultingforlegals.com](mailto:Dr.Tutschka@consultingforlegals.com)

Persönlicher Actionplan für Junior und Senior Partner

Bystander Actionplan

Muster Dienstvereinbarung verdi

<https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:15008d29-5b9c-4c57-acc1-b2184e05aef4>

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Flyer/flyer_grenzen_setzen.html

Fundstellen

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1254543/umfrage/erlebte-formen-sexueller-belaestigung-nach-geschlecht/>

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz_kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=11

<https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/bgh-1str53518-revision-oktoberfest-vergewaltigung-linklaters-partner-urteil-rechtskraeftig-freiheitsstrafe/>

<https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/international-bar-association-sexuelle-belaestigung-mobbing-anwaltsberuf-studie-international/>

<https://www.ibanet.org/Bullying-and-sexual-harassment>

<https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=B29F6FEA-889F-49CF-8217-F8F7D78C2479>

<https://www.zdf.de/dokumentation/zdinfo-doku/sex-und-macht-100.html>

<https://www.zdf.de/dokumentation/zdinfo-doku/sex-macht-und-luegen-100.html>

Fundstellen

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/UMFRAGE_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz.html?nn=305536#bodyText

<https://www.derstandard.de/story/2000144734615/polizei-heer-justiz-in-diesen-ministerien-kommt-es-am-haeufigsten>

<https://www.zdf.de/filme/der-fernsehfilm-der-woche/sie-sagt-er-sagt-102.html>

<https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/spd-sexualstrafrecht-belaestigung-catcalling-bundestag/>

<https://www.lto.de/recht/hintergruende/h/catcalling-stgb-strafrecht-sexismus-petition-bgh-ordnungswidrigkeit-frankreich/>

<https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/straftat-sexuelle-belstigung-stgb-catcalling-cat-calling-kommission-justiz/>

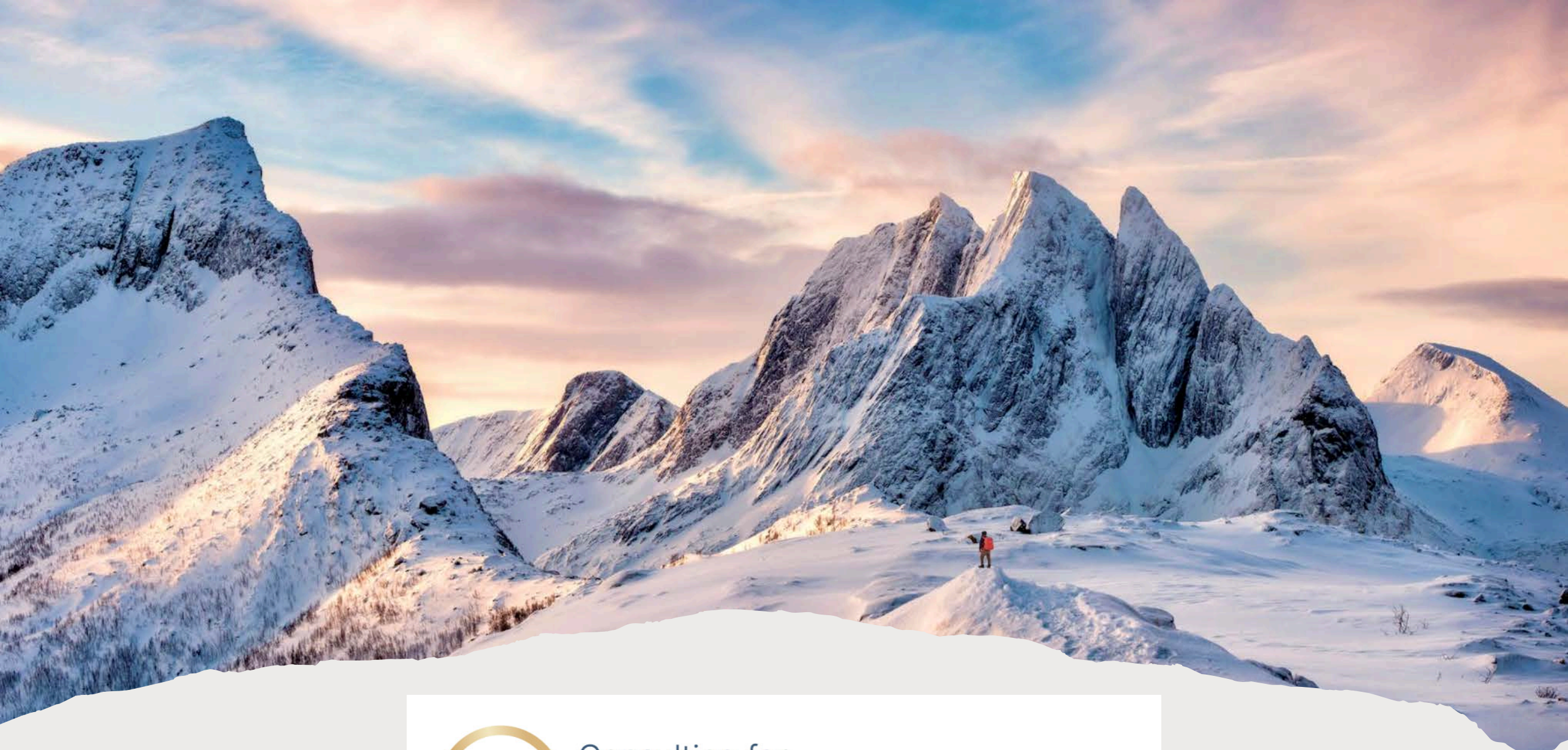
<https://www.justiz-bw.de/,Lde/17089631>

https://www.respekt.unibe.ch/was_ist_zwnjsexuelle_belaestigung/index_ger.html

<https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html>

<https://www.lto.de/recht/kurioses/k/amtsgericht-wuppertal-stalking-nachstellung-straiprozess-toxische-beziehung-selbsthilfegruppe/>

<https://www.linkedin.com/pulse/you-best-can-dr-geertje-tutschka/>



Consulting for
Legal Professionals