



**JA  
ZUM  
NEIN.**

## Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung

Verhaltenskodex für Mitarbeitende  
der Johanniter-Seniorenhäuser zur  
sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

August 2025

# Inhalt

<b>01 / Präambel</b> .....	3
<b>02 / Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?</b> .....	4
Formen sexueller Belästigung .....	5
Die Grenze zwischen einem Flirt und sexueller Belästigung ...	6
Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz .....	7
<b>03 / Rechte der Betroffenen</b> .....	8
Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren .....	8
Ansprechpersonen und Beschwerdestelle .....	9
<b>04 / Sanktionen und Rehabilitation</b> .....	10
Maßnahmen und Sanktionen nach einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz .....	10
Umgang mit Falschbehauptungen und Rehabilitation bei unbegründeten Verdachtsmomenten .....	11

**GRENZEN SIND  
INDIVIDUELL –  
UND NICHT  
VERHANDELBAR.**

# 01 / PRÄAMBEL

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein gesamtgesellschaftliches Problem und kann in allen Formen und in allen Bereichen stattfinden. Sexuelle Belästigung soll nicht länger ein Tabuthema sein. **Wir wollen hinschauen und nicht wegschauen.**

Wir, die Johanniter Seniorenhäuser GmbH, deren Tochtergesellschaften und assoziierten Unternehmen (im Folgenden „Johanniter-Seniorenhäuser“) stehen für eine Unternehmenskultur, die geprägt ist durch Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Toleranz. Die Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen ist uns genauso wichtig, wie ethisch korrektes Verhalten. Als moderner christlicher Arbeitgeber ist es uns ein wichtiges Anliegen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen und die Selbstbestimmtheit jedes Einzelnen zu wahren. Dabei sind uns das Miteinander, der Zusammenhalt, die Kollegialität und das Füreinander da sein ein besonderes Anliegen.

Die Johanniter-Seniorenhäuser sind unter anderem Mitglied des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (DWBO) sowie der Diakonie Deutschland. Der nachfolgende Verhaltenskodex nimmt daher Bezug auf die Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Gewalt der DWBO vom 27.10.2021 sowie der Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“ vom 17.10.2024.

Nach dieser Rahmenbestimmung der Diakonie Deutschland ist eine Verhaltensweise **sexualisierte Gewalt**, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt, bezweckt oder bewirkt wird. Darüber hinaus definiert § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die **sexuelle Belästigung** am Arbeitsplatz. Im weiteren Verlauf wird der Begriff der sexuellen Belästigung verwendet.

Durch die Aufklärung über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Unterstützungsangebote sowie durch unser internes Beschwerdeverfahren soll die Kultur des Hinschauens und des Handelns im Sinne der Rahmenbestimmung „Schutz vor und Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt“ gefördert und unterstützt werden.

Der Verhaltenskodex richtet sich an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden der Johanniter-Seniorenhäuser.

Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es jegliche Formen sexueller Belästigung bei den Johanniter-Seniorenhäusern zu verhindern sowie durch Aufklärung zur Prävention und Sensibilisierung beizutragen.



**Sexuelle Belästigung betrifft nicht nur eine einzelne Person, sondern uns alle.**

# 02 / WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?

## Ist das sexuelle Belästigung?

Eine Kollegin pfeift ihrem Kollegen hinterher.

Der Praxisanleiter gibt einem Azubi einen Klaps auf den Po.

Der Vorgesetzte fragt die Mitarbeiterin, ob sie auch so gerne nackt schlafe wie er.

## Ja, das ist sexuelle Belästigung!

Viele Belästigungen erscheinen zunächst eher beiläufig und beginnen oft weit vor körperlichen Übergriffen. Sexuelle Belästigung ist nicht ausschließlich nur sexuelle Gewalt, sondern umfasst alle Formen solcher Belästigungen.

Für eine erste Orientierung kann die Definition zur sexuellen Belästigung weiterhelfen. § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) spricht von sexueller Belästigung, 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 pornografischen 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.

Es gibt jedoch keine abschließende Aufzählung zu sexuell belästigenden Aussagen oder Handlungen.

### Wichtig ist daher:

Jede betroffene Person entscheidet selbst, ob nach ihrer Wahrnehmung eine Grenze überschritten und damit die Würde verletzt wurde.

## Formen sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung kann durch Worte, Gesten oder Taten ausgeübt werden.

Sie kann von einer Einzelperson oder einer ganzen Gruppe ausgehen.

Nachfolgend sind Beispiele<sup>1</sup> abgebildet, welche jedoch nicht abschließend sind:



### Verbal

- Sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- Sexuell zweideutige Kommentare
- Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

### Physisch

- Jede unerwünschte Berührung (z. B. Täschneln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht, z. B. beim Transfer oder der Grundpflege von Bewohnerinnen und Bewohnern
- Wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln
- Körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung



### Nonverbal

- Aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- Unerwünschte E-Mails, SMS, WhatsApp, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- Unsittliches Entblößen

<sup>1</sup> Angelehnt an die Abbildung aus dem Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“


## Die Grenze zwischen einem Flirt und sexueller Belästigung

Ein Kollege rät seiner Kollegin, eine engere Hose zu tragen, „damit der knackige Po besser zur Geltung kommt“.

Ist das ein Kompliment? Ein Flirt?  
Oder schon sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

### Auch das ist sexuelle Belästigung!

Besonders verbale und nonverbale Belästigungen werden immer wieder verharmlost. Oft wird die belästigte Person beschuldigt, etwas missverstanden zu haben oder alles viel zu ernst zu nehmen.



„Man bist du empfindlich,  
mach dich mal locker.“

„In unserer Einrichtung  
ist der Ton nun  
mal etwas ruppiger.“

„Du hast den Witz  
nicht verstanden.“

**Dadurch werden belästigte Personen verunsichert und dazu gebracht, sich nicht zu wehren. Ist man dann eine Spaßbremse oder verklemmt?**

Nein, entscheidend ist, ob etwas in beidseitigem Einvernehmen geschieht. Denn das ist ein Flirt, beidseitig. Sexuelle Belästigung dagegen ist

immer einseitig und unerwünscht, geschieht gegen den Willen und ohne Einverständnis der belästigten Person. Schuld an einer Belästigung hat damit immer die belästigende Person. Betroffene dagegen tragen keine Schuld, egal ob eine Situation mit einem Flirt anfing oder welche Kleidung sie tragen.

Jenny  
Hatte mein Oberteil wirklich  
einen zu tiefen Ausschnitt?

17:32 ✓✓

Alex  
Ich fühle mich von deinem  
Outfit sexuell belästigt.

17:38 ✓✓

Toni  
Ein tiefer Ausschnitt ist keine  
sexuelle Belästigung.

17:42 ✓✓

Dein Outfit gibt keinem  
das Recht, dich sexuell  
zu belästigen.

17:43 ✓✓

## Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist nach dem AGG verboten. Dies ist nicht nur auf die Einrichtung oder das Büro beschränkt, sondern gilt insbesondere auch für Dienstreisen, Teamevents oder Weihnachtsfeiern.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann jede Person treffen, unabhängig vom Geschlecht, Aussehen, Alter, Herkunft, beruflicher Stellung, sexueller Identität, Verhalten und ob man Single ist oder eine Familie hat. Sie kann auch von jeder Person ausgeübt werden, mit der Sie in Ihrem Arbeitsalltag zu tun haben. Im Arbeitskontext geht es dabei oft um die Demonstration von Macht und Hierarchien:

„Du willst doch mal was werden.“

„Ich habe dich doch nicht  
umsonst gefördert.“

Sexuelle Belästigung wird auch dazu genutzt um die Konkurrenz auszuschalten oder die Autorität einer vorgesetzten Person zu untergraben.

Die Johanniter-Seniorenhäuser möchten allen Mitarbeitenden ein sicheres Umfeld am Arbeitsplatz gewährleisten und dafür Sorge tragen, dass sie sich wohl fühlen. Daher tolerieren wir keine Form der sexuellen Belästigung, ganz egal ob diese durch Worte, Gesten oder Taten ausgeübt wird.

„Heutzutage darf man ja  
gar nichts mehr sagen.“

**Das stimmt, jedenfalls nichts,  
was die Würde einer anderen  
Person verletzt.**

# 03 / RECHTE DER BETROFFENEN

## Beschwerderecht und Beschwerdeverfahren

**Sie sind keine Petze!**  
**Sie sind nicht schuld!**  
**Sie sind nicht allein!**

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist **verboten**. Alle Mitarbeitenden haben daher das Recht sich zu beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen.

**Das ist sogar gesetzlich  
in § 13 AGG geregelt.**

Jede Beschwerde wird streng vertraulich behandelt. Jedoch ist es unsere Pflicht jeder Beschwerde unverzüglich nachzugehen und auch die Seite der beschuldigten Person anzuhören.

Mitarbeitenden, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen, wie z. B. eine Abmahnung oder eine Kündigung.

Dies gilt nicht für Falschbehauptungen. Sie können auch dann eine Meldung abgeben, wenn Sie nicht selbst betroffen sind, sondern etwas beobachtet haben und Zeugin oder Zeuge einer sexuellen Belästigung geworden sind.

Als Dienstgeberin ist es nicht nur unsere Pflicht (§ 12 AGG) sondern auch ein besonderes Anliegen unsere Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen, Betroffene zu unterstützen und die Belästigung zu beenden.

Je früher eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gemeldet wird, desto besser.

**Aber:** Betroffene können sich auch nachträglich beschweren.

### Ablauf des Beschwerdeverfahrens:



## Ansprechpersonen und Beschwerdestelle

Mit wem kann ich sprechen? Wem kann ich mich anvertrauen?

Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können mündlich oder schriftlich bei den nachfolgenden Ansprechpersonen oder der Beschwerdestelle Personal und Recht eingelegt werden:



[www.johanniter.de/johanniter-seniorenhaeuser/ueber-uns/gmav/](http://www.johanniter.de/johanniter-seniorenhaeuser/ueber-uns/gmav/)

### Kontaktdaten:

Finckensteinallee 111  
12205 Berlin

Telefon: 030/2309970433

E-Mail: [personal@jose.johanniter.de](mailto:personal@jose.johanniter.de)



Sofern es sich um eine Straftat handelt, können Hinweise auch über unser **Hinweisgebersystem** abgegeben werden.

# 04 / SANKTIONEN UND REHABILITATION

## Maßnahmen und Sanktionen nach einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

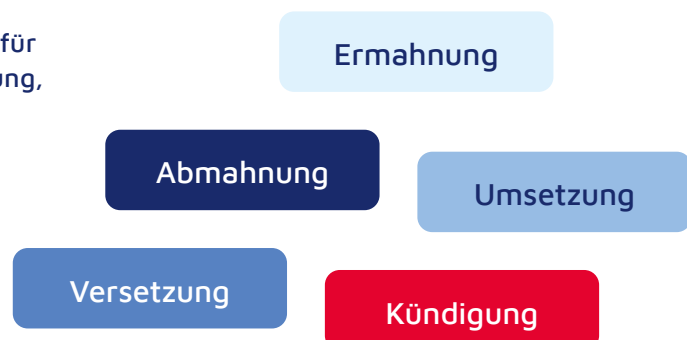
Ob sich durch meine Beschwerde überhaupt etwas ändert?  
Werde ich mich je wieder an meinem Arbeitsplatz wohlfühlen?  
Gibt es überhaupt Konsequenzen?

### Ja, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat Konsequenzen!

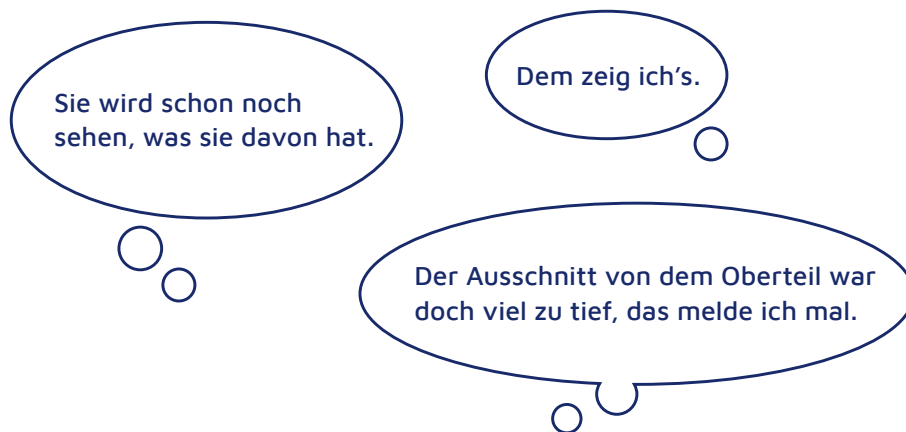
Die Johanniter-Seniorenhäuser tolerieren keine Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Jede nachgewiesene sexuelle Belästigung hat arbeitsrechtliche Konsequenzen für die belästigende Person.

Die Sanktionen nach einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hängen von der Schwere und der Nachweisbarkeit des gemeldeten Vorfalls ab. Welche Maßnahmen getroffen werden, hängt immer von dem jeweiligen Einzelfall ab.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für den Umgang mit sexueller Belästigung, § 12 Abs. 3 AGG:



## Umgang mit Falschbehauptungen und Rehabilitation bei unbegründeten Verdachtsmomenten



Der Verdacht der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz war falsch oder unwahr? Dann ist die zu Unrecht beschuldigte Person umgehend zu rehabilitieren. Denn eine unwahre Behauptung kann schwerwiegende Auswirkungen haben. Auswirkungen auf die falsch verdächtige Person und auf die Zusammenarbeit im Team.

### **Bitte beachten Sie:**

Eine absichtlich abgegebene unwahre Behauptung kann arbeits- bzw. strafrechtliche Konsequenzen und Schadensersatzansprüche zur Folge haben. Unsere Beschwerdestelle bietet keinen Raum für Falschbehauptungen, Lästereien, Mobbing oder das Verbreiten von Gerüchten.