

Kein Sexismus am Arbeitsplatz

ANTIDISKRIMINIERUNG Sexuelle Belästigung ist ein Problem – auch am Arbeitsplatz. Es gibt Gesetze und Vorschriften, die sexuelle Diskriminierung als einseitige Form der Machtausübung strikt verbieten. Betriebe brauchen eine Präventionskultur, Interessenvertretungen können handeln und müssen wachsam sein.

VON SABINE JENNER UND SABINE OERTELT-PRIGIONE

DARUM GEHT ES

1. Vorschriften und Gesetze verbieten sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch in der Arbeitswelt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wird aber selten gelebt.

2. Am Arbeitsplatz wird kaum darüber informiert, dass respektvolles Verhalten jederzeit verlangt wird, was verboten und diskriminierend ist. Klare Regeln sollten in betrieblichen Vereinbarungen aufgestellt werden.

3. Für den Wandel der Betriebskultur sind wichtig: Offenheit, Schulungen, Schutz der Betroffenen, aktive Vorgesetzte sowie »Null-Toleranz« gegenüber »Akteuren« oder Tätern.

Internationale Studien zu sexueller Belästigung im Arbeitsumfeld bestätigen hohe Fallzahlen und unterschiedliche Formen der Betroffenheit bis hin zu Bedrohungen. Gesellschaftliche Debatten in den sozialen Netzwerken, z. B. nach dem Hashtag #Aufschrei (2013) und seit dem aktuellen Hashtag #metoo, spiegeln das hohe Ausmaß von sexualisierter Diskriminierungen gegenüber Frauen (und einigen Männern) auch in der Arbeitswelt wider.

Repräsentative Studien zur Erhebung der Häufigkeit und zu den Formen von sexueller

Belästigung am Arbeitsplatz belegen das. Sexuelle Belästigung betrifft Berufstätige jeglichen Geschlechts und Alters – unabhängig von ihrer Position und Branche.¹ Die »FRA«-Studie (2014)² hat in der EU Gewalt gegen Frauen untersucht und ermittelt:

- 55% der Frauen haben seit dem 15. Lebensjahr eine Form der sexuellen Belästigung erlebt: z. B. unerwünschte Berührungen, Umarmungen oder Küsse
- 32% der Opfer sexueller Belästigung gaben an, dass diese von Vorgesetzten, Kolleg(inn)en oder Kund(inn)en ausging

§

ANTIDISKRIMINIERUNG IM AGG

Seit 2006 regelt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) das Verbot und den Schutz vor Diskriminierung und stärkt die Rechte der Beschäftigten:

- **§ 13 AGG Beschwerderecht** Das Recht, gegen sexuelle Belästigung Beschwerde einzulegen, auch beim Personal- oder Betriebsrat (§ 84 BetrVG), der Arbeitgeber muss auf die Beschwerde reagieren, verbindende Schutzmaßnahmen einleiten, für Beschwerden gelten keine Fristen.
- **§ 14 AGG Leistungsverweigerungsrecht** Ergreifen Arbeitgeber keine/keine wirksamen Maßnahmen, dürfen Betroffene zu ihrem Schutz ihre Tätigkeit unter Fortzahlung des Entgeltes einstellen, juristische Begleitung ist

in diesen Fällen allerdings unbedingt empfehlenswert.

- **§ 15 AGG Entschädigung, Schadensersatz** Arbeitgeber haften, wenn sexuelle Belästigung von einer Führungskraft in Personalverantwortung oder Arbeitgeberfunktion ausgeht. Ansprüche sind mit einer Frist von zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber einzureichen, danach können die Ansprüche innerhalb von drei Monaten beim Arbeitsgericht eingereicht werden, Arzt-/Therapiekosten können übernommen werden.³
- **§ 16 AGG Maßregelungsverbot** Aufgrund einer Beschwerde dürfen keine beruflichen Nachteile bzw. Karrierehindernisse entstehen, das Gleiche gilt für Zeug(inn)en.

1 Vgl. z. B. Strub, Schär-Moser (2008), siehe Literatur im Seitenrand S. 16.

2 42000 Befragte: European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against women: an EU-wide survey, vgl. Seitenrand S. 16.

3 Mehr im Leitfaden (PDF): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016.

- 75% der Frauen in Führungspositionen sind sexuell belästigt worden.

Die hohen Betroffenheitsquoten bestätigen die Notwendigkeit zur Prävention und zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) wurde 2015 nicht nur ermittelt,⁴ dass sexuelle Belästigung bei der Arbeit häufig ist, sondern dass es zum Thema auch große Wissenslücken unter den Beschäftigten, Personalverantwortlichen und Interessenvertretungen gibt.

Antidiskriminierung: Das AGG

Im August 2006 trat in Deutschland das AGG in Kraft. Es regelt den Schutz aller Beschäftigten u. a. vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die definiert ist in § 3 Abs. 4 AGG: Danach ist sexuelle Belästigung »(...) 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 pornographischen Darstellungen gehören (...)«. Denn dieses Verhalten »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«.⁵

Weitere Regelungen gegen Sexismus

Aus mehreren Gesetzen lassen sich Handlungsmöglichkeiten auch für die Interessenvertretungen ableiten. Der Begriff »sexuelle Belästigung« bezeichnet rechtlich eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist ausdrücklich verboten. Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten.

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UNO (1948) hat dies proklamiert.
- Das deutsche Grundgesetz (GG) normiert in Artikel 1 und Artikel 2 Abs. 1–2 den Schutz und die Würde der Persönlichkeit. Laut Artikel 3 Abs. 3 GG sind Benachteiligungen ausdrücklich u. a. wegen des Geschlechts verboten (Diskriminierungsverbot).
- Für die Bundesländer und insbesondere den

Öffentlichen Dienst (Gleichstellungsbeauftragte) sind die Gleichstellungsgesetze der Länder maßgeblich.

- In der EU ist der Diskriminierungsschutz in mehreren Richtlinien geregelt.⁶
- Zudem bieten den Interessenvertretungen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Personalvertretungsgesetz (PersVG) – auch in Verbindung mit dem AGG (s. oben) – Handhabe, im Betrieb und in der Dienststelle aktiv zu werden.⁷

Was genau ist sexuelle Belästigung?

Demütigendes, beleidigendes und unerwünschtes Verhalten findet sich in zahlreichen Facetten wider. Gerade Formen verbaler und non-verbaler sexueller Belästigung bewegen sich oft in Grauzonen, verpackt in subtile Bemerkungen, angebliche »Witze«, (geschlechtsspezifische) Darstellungen. Nach Beschwerden von Betroffenen verharmlosen die Täter/Akteure oft ihr Tun, spielen ihr Verhalten herab. Betroffenen wird unterstellt, dass sie übersensibel reagieren oder »keinen Spaß verstehen« (System der Schuldumkehr). Betroffene fühlen sich danach paradoxerweise häufig als »Störenfriede«. Basierend auf der Einteilung des AGG und mit Ergänzung der WPP-Studie geht es z. B. verbal um dieses Verhalten:

- Sexistische, frauenfeindliche, homophobe Bemerkungen, Sprüche, »Witze«
- zweideutige Bemerkungen über Frauen, Homosexualität, sexuelle Identität
- Anspielungen zum Aussehen
- sexualisierte Bemerkungen, Witze über die Arbeitsleistung von Frauen
- einseitige, subtile Komplimente, die Schwäche von Frauen betonen sollen
- dubiose private Einladungen
- Online-Belästigungen.

Auch nonverbal und physisch wird sexuell belästigt:

- abschätzig oder lustvolle Blicke
- Küsse zuwerfen, zuzwinkern, nachpfeifen
- scheinbar zufällige körperliche (unerwünschte) Berührungen.

Einseitige Belästigung ist kein Flirt!

Dabei ist grundlegend: Die Art und Intensität der Grenzüberschreitung wird von den Betroffenen selbst erlebt und möglichst an-

LESETIPP

▷ Nollert-Borasio, Christiane/Perreng, Martina (2015): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen. 4. Aufl., Bund-Verlag, Frankfurt am Main. ISBN 978-3-7663-6345-9, bestellen unter www.buchundmehr.de.

EXKURS SEXUELLE GEWALT

Im Bundesrecht werden Formen sexueller Gewalt im Strafgesetzbuch (StGB) erfasst. Das (Sexual-)Strafrecht ist bei schweren Formen von sexueller Belästigung bzw. Gewaltausübung anzuwenden: Es stellt sexuelle Nötigung und Vergewaltigung unter Strafe (§ 177 StGB). § 184i StGB verbessert den Schutz der sexuellen Selbstbestimmung. 2016 wurde der »Nein-heißt-Nein«-Grundsatz aufgenommen. § 184i Abs. 1 StGB setzt voraus, dass der Täter eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt. Da eine Körperberührung gefordert wird, gehören rein verbale (sexuelle) Belästigungen nicht zum Anwendungsbereich des StGB (StGB siehe unter »Gesetze im Internet«).

4 Vgl. Studie »Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« der ADS, s. Seitenrand S. 16.

5 Vgl. Gesetzestext AGG, Basiskommentar 2015.

6 EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG: verbietet sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Richtlinie 2006/54/EG: Verwirklichung Grundsatz Chancengleichheit/Gleichbehandlung in Arbeits-/Beschäftigungsfragen.

7 Das AGG regelt v. a. individuelle Rechte der Beschäftigten (§ 13 Abs. 1 AGG), kollektive Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben davon unberührt bestehen (§ 13 Abs. 2 AGG): wie Beschwerdeverfahren durch den BR gemäß § 85 BetrVG etc.

ZUM WEITERLESEN

▷ Strub, Silvia/Schär-Moser, Marianne (2008): Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Bern.

▷ Oertelt-Prigione, Sabine/Jenner, Sabine (2017): Prävention sexueller Belästigung, Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de

▷ European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Violence against women: an EU-wide survey – Main results. Report. Luxembourg: www.fra.europa.eu/de

▷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg., 2015): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

▷ Kocher, Eva/Porsche, Stefanie (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Berlin (S. 8–12).

▷ McLaughlin et al. (2013): Sexual Harassment. Workplace Authority and the paradox of Power. Am Socol. Rev. PMC.

zeigt. Die individuelle Wahrnehmung, dass eine persönliche Grenze überschritten wird, ist bei betroffenen Personen subjektiv unterschiedlich. Bei sexueller Belästigung und Anmache handelt es sich nicht um einen Flirt, denn der Flirt beruht auf gegenseitigem und einvernehmlichem Verhalten. Sexuelle Belästigung dagegen ist eine einseitige Ausübung von Macht mit den Zielen: einschüchtern, nötigen oder erniedrigen.

Sexuelle Belästigung wird in der Literatur einheitlich als eine Form der Machtausübung beschrieben, die aus den strukturellen Machtverhältnissen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung hervorgeht. Sie kann zur Demütigung bzw. als Platzverweis im beruflichen Umfeld eingesetzt werden.⁸ Studien zeigen auf, dass Frauen gerade in männerdominierten Branchen und Fachbereichen sexualisierte Belästigung bzw. sexuelle Diskriminierung erfahren. Auch weibliche Führungskräfte in der Privatwirtschaft sowie in öffentlichen Bereichen sind betroffen.⁹

Vorgesetzte als Täter

Als besonders schwerwiegend ist sexuelle Belästigung zu bewerten, die von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen oder der Benachteiligung im Beschäftigungsverhältnis verbunden wird.

Die WPP-Studie zeigt zudem, dass Schwangerschaft und Elternzeit in männlich dominierten Fachbereichen mit einem hohen Risiko an sexueller Belästigung und sexualisierter Diskriminierung verbunden sind. Sie können einen schwerwiegenden Karriereeinschnitt bewirken.

Auswirkungen und Erkrankungen

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung schaffen ein einschüchterndes, Stress belastetes und entwürdigendes Arbeitsumfeld. Nicht nur Betroffene leiden, sondern das Betriebsklima. Auch gesundheitliche Beschwerden treten auf, sie können (auf Dauer ohne Intervention) zu schweren körperlichen und psychosomatischen Krankheiten führen: wie Depression, Angstneurosen, Herz-Kreislauf-Symptomatik.¹⁰

· Disstress absorbiert Energie, die Leistungsfähigkeit, die Motivation und Produktivität

sinken, die Gesundheit leidet (Stresssymptomatik) bis hin zu chronischen Beschwerden

- Betroffene, die sich wehren, leiden nicht selten zusätzlich (s. o. Schuldumkehr)
- die berufliche Position/Professionalität der Betroffenen wird abgewertet
- eine destruktive Arbeitsatmosphäre entsteht: mit Abwertung, Misstrauen, Konkurrenz.

Häufige Folgen sind Fehlzeiten, Krankmeldungen, (unfreiwilliger) Arbeitsplatzwechsel, geringere Karrierechancen und »innere Kündigung«.

Das muss der Arbeitgeber tun

Die Auswirkungen zeigen, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung auch im Gesundheitsschutz relevant werden und einer menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 2 ArbSchG) zuwiderlaufen. Sowohl auf Grundlage der Verbote sexueller Diskriminierung (AGG, GG, EU-Richtlinien) sowie nach dem ArbSchG ist jede Form der sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verboten und zu unterbinden. Der Arbeitgeber hat Fürsorge- und Schutzpflichten gegenüber seinen Beschäftigten zu erfüllen. In § 12 AGG (Abs. 1–5) sind allgemeine Arbeitgeberpflichten aufgeführt:

- Jedem Einzelfall sexueller Belästigung ist nachzugehen
- es sind geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen (protokolliertes Gespräch mit Tätern, Auflagen bis zu arbeitsrechtlichen Sanktionen: Ermahnung, Abmahnung, Kündigung)
- Beschwerdestellen sind einzurichten, Informationen zu diesen Stellen, Ansprechpersonen, Ort, Sprechzeiten/Kontakt sind betriebsweit bekanntzumachen
- die Beschwerdestelle unterliegt der Schweigepflicht, wahrt auf Wunsch die Anonymität
- sie tritt unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis von einem Vorfall, in Kontakt mit den Tätern/Akteuren
- sie verweist Vorgesetzte auf ihre Verantwortung für die Konfliktlösung und das Unterbinden von sexueller Belästigung und Diskriminierung in ihrem Bereich
- sind Vorgesetzte Akteure/Täter, liegt die Verantwortung bei nächsthöheren Vorgesetzten bzw. bei der Geschäfts-/Dienststellenleitung
- ist Aufarbeitung/Klärung von Vorgängen

⁸ Vgl. Kocher/Porsche, Literatur im Seitenrand (S. 16).

⁹ Vgl. EU-Fra-Studie sowie McLaughlin/Ugger und Strub/Schär-Moser, Hinweise ebenda.

¹⁰ Oertelt-Prigione/Jenner, Hinweis ebenda.

nicht möglich, müssen Beschwerdestellen die Personalabteilung einschalten

- das Personalmanagement entscheidet über arbeitsrechtliche Maßnahmen – je nach Art und Schwere der Belästigung.

Als betriebliche Beratungsstellen können u.a. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte, besondere AGG-Beauftragte, Konfliktbeauftragte und Fairnessbeauftragte fungieren.

Transparenz: Information ändert das Klima

Wichtig ist, unerwünschte sexualisierte Erfahrungen ernst zu nehmen und bei Grenzüberschreitungen die betriebliche Beratungsstelle (während der Arbeitszeit!) in Anspruch zu nehmen. Betroffene können individuell gegen sexuelle Belästigung vorgehen, Fehlverhalten anzeigen und bei allen Gesprächen (externe) Personen ihres Vertrauens hinzuziehen.

Als Präventionsmaßnahmen nennt das AGG die Schulung der Beschäftigten und das Einrichten der Beschwerde-Beratungsstelle. Das AGG schreibt keine weiteren Maßnahmen verbindlich als Arbeitgeberpflicht vor, doch eine betriebliche Präventionskultur ist anzustreben, auch mit darüber hinausgehenden Maßnahmen, die z.B. die Interessenvertretung initiieren kann und die mit freiwilligen betrieblichen Vereinbarungen geregelt werden.

Prävention: Fahrplan per Vereinbarung

Zum Verhandeln und Entwickeln einer betrieblichen Vereinbarung sowie zur nachhaltigen strukturellen Verankerung von Präventionsmaßnahmen empfiehlt sich die Bildung einer Arbeitsgruppe. In einem Arbeitskreis sollten mindestens vertreten sein: die Interessenvertretungen, die Frauen-/und Gleichstellungsbeauftragte, die AGG-Beauftragte und die Personalabteilung.

Betriebliche Vereinbarungen zur Prävention sexueller Belästigung folgen oft einem Gestaltungsraster: mit Einschätzung des Phänomens im Arbeitskontext in der Präambel, einer Definition der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Beschäftigten, der Nennung der Ansprechpartner, der Beschwerdestelle und des Ablaufs (Fristen). Auch die Präventionsmaßnahmen werden oft aufgeführt.¹¹ Hier einige Eckpunkte für eine Vereinbarung:

- Definition zu sexueller Belästigung (vgl. oben und § 3 Abs. 4 AGG)
- Rechte/Verantwortung aller betrieblichen (Hierarchie-)Ebenen und Beschäftigten
- (ausführliche) Verhaltenskodizes zum fairen, respektvollen Umgang
- klarer Beschwerdeablauf, der Beteiligten/Betroffenen Sicherheit und Schutz bietet
- Beratungsstelle ausweisen (Ansprechpersonen, Ort, Zeit)
- Angebot verbindlicher Fortbildungen für Vorgesetzte
- Vereinbarung veröffentlichen, im Unternehmen vorstellen (Betriebsmedien etc.)
- Informationskampagnen zum Stand der betrieblichen Vereinbarung.

Fazit: Unternehmensziel gutes Klima

»Null-Toleranz gegenüber sexueller Belästigung« ist die beste Präventionsstrategie. Die Leitung vermittelt damit Unterstützung für Betroffene und setzt Standards für ein respektvolles Miteinander. Dafür erhalten alle Gruppen im Unternehmen die erforderlichen Informationen (s.o.: Vereinbarung). Nur wer Bescheid weiß, Gesetze und individuelle Rechte kennt, kann sie in Anspruch nehmen und sich wehren. Sexismus wird nicht per Vorschrift verhindert, sondern durch gelebte Praxis. (Potenzielle) Täter(inn)en erhalten eindeutige Signale und müssen mit Konsequenzen rechnen.

Zentral ist die Rolle der Führungskräfte – als Vorbilder mit eindeutiger Haltung zur Null-Toleranz-Politik. Sie schützen Beschäftigte vor sexueller Belästigung und (subtiler) Diskriminierung, handeln professionell und greifen das Thema auch in Teamsitzungen auf. Spezielle Fortbildungen sind dafür nötig und müssen vom Unternehmen regelmäßig angeboten werden. Auch Auszubildende und Studierende werden von Beginn an einbezogen, informiert und geschult. ◀



Sabine C. Jenner, Gleichstellungsbeauftragte der Charité, berät zur Prävention bei sexueller Belästigung und hat die WPP-Studie koordiniert.



Prof. Dr. Sabine Oertelt-Prigione leitete die WPP-Studie und lehrt seit 2017 Gendermedizin an der Universität Nijmegen (Niederlande).

HINTERGRUND

▷ Zur Erforschung sexueller Belästigung im Krankenhaus und der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen wurde ab 2014 bis 2016 an der Charité Universitätsmedizin in Berlin – in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung – die WPP-Studie durchgeführt: Watch, Protect, Prevent (Beobachten, Schützen, Vermeiden). Es wurden praxistaugliche Konzepte erarbeitet, um sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf allen Ebenen »proaktiv« zu begegnen.

Ergebnisse für die Praxis sind bereits veröffentlicht: »Allgemeine und branchenspezifische Handlungsleitfäden zum Umgang mit sexueller Belästigung – Schnittstellen zwischen Industrie und öffentlichen Institutionen«. Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 369, 7/2017: www.boeckler.de (direkt Link: www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_mbf_bvd_369.pdf).

¹¹ Vgl. www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_mbf_bvd_369.pdf.