

STUDY

Nr. 369 · September 2017

PRÄVENTION SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Sabine Oertelt-Prigione und Sabine C. Jenner

Diese Study erscheint als 369. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe „edition Hans-Böckler-Stiftung“ in elektronischer Form weiter.

STUDY

Nr. 369 · September 2017

PRÄVENTION SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Sabine Oertelt-Prigione und Sabine C. Jenner

Die Autorinnen

PD Dr. Sabine Oertelt-Prigione, MScPH, Ärztin, Wissenschaftlerin und Organisationsberaterin; seit 2009 befasst mit der Entwicklung von innovativen Formen der geschlechtersensiblen Prävention an der Charité Berlin. Sie konzipierte und leitete die WPP-Studie. Ab Sommer 2017 Leitung des Lehrstuhls für Gendermedizin an der Radboud Universität in Nijmegen.

Sabine C. Jenner, M.A./EWI, seit 2013 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Charité Universitätsmedizin; Beratung und Prävention der verschiedenen Formen von sexueller Belästigung. Als Koordinatorin des WPP-Projekts Mitwirkung an den WPP-Teilprojekten und Studienauswertungen.

Das WPP-Projekt an der Charité wurde unterstützt vom Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP.

© 2017, Hans-Böckler-Stiftung,
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
Online-Publikation,
Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

ISBN: 978-3-86593-279-2

Herausgeberin und Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Satz: DOPPELPUNKT, Stuttgart

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt.

INHALT

Zusammenfassung	8
Vorwort	10
1 Rahmenbedingungen	11
1.1 Das WPP-Projekt an der Charité	14
1.2 Methodik zur systematischen Auswertung der betrieblichen Vereinbarungen	15
1.3 Allgemeine Daten zu den betrieblichen Vereinbarungen	18
2 Regelungsinhalte	20
2.1 Präambel	20
2.2 Was ist sexuelle Belästigung?	22
2.3 Ziele und Grundsätze	25
2.4 Bedeutung und Auswirkungen von sexueller Belästigung	29
2.5 Auswirkung auf Betroffene	30
3 Detailregelungen und Verfahrensweisen	34
3.1 Geltungsbereich	34
3.2 Begriffsbestimmung	34
3.3 Verpflichtung der Führungsebene	39
3.4 Verpflichtung zur Prävention seitens der Beschäftigten	41
3.5 Verhaltenskodex für Vorgesetzte	45
3.6 Rechte Betroffener	47
3.7 Beratungsangebote	50
3.8 Kontaktstelle für Betroffene	51
3.9 Beschwerdeverfahren und Sanktionsmaßnahmen	55
3.10 Präventive Maßnahmen	59
3.11 Bekanntmachung	66
3.12 Geltungsdauer/Kündigung der Vereinbarung	67

4 Zusammenfassende Bewertung und offene Probleme	70
5 Beratungs- und Gestaltungshinweise	75
5.1 Modell einer Richtlinie	76
5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	85
5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen	87
6 Bestand der Vereinbarungen	90
Literaturverzeichnis	91
Über die Sammlung von Betriebsvereinbarungen	93
Schicken Sie uns Ihre Vereinbarungen!	94

INDEX ICON

- Die Kennung am Ende des Zitats bezeichnet die Quelle und den Standort der Vereinbarung im Archiv. Sofern **blau unterlegt**, gelangen Sie direkt zur Vereinbarung in der Online-Datenbank.

ZUSAMMENFASSUNG

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung stellen ein gesellschaftlich drängendes Problem dar. Der Anspruch auf effektiven Schutz betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche, so auch das Arbeitsumfeld. Die begrenzte Datenlage zu sexueller Belästigung im Arbeitskontext belegt dennoch die Betroffenheit in Form von subjektiv wahrgenommener Belästigung oder sogar Bedrohung bei einer großen Zahl der Beschäftigten in Deutschland und europaweit [1] [2]. Sexuelle Belästigung betrifft Berufstätige jeglichen Geschlechts und Alters. Sie ist unabhängig von der beruflichen Position und Branche, obgleich sich die Verteilung der Belästigungsarten unterscheidet [2].

Das Phänomen der sexuellen Belästigung nimmt in Medizin und Pflege eine Sonderstellung ein. Für spezielle Anforderungs- und Arbeitsbedingungen und zur Sicherung von Diagnostik und Versorgung müssen häufig persönliche Grenzen überschritten werden. Auch extreme körperliche Nähe in unterschiedlichen Arbeitssettings kann zu potenziellen Grenzübertretungen aller Beteiligten beitragen.

Mit der sogenannten WPP-Studie (Watch–Protect–Prevent) stellt sich die Universitätsmedizin der Charité Berlin als erste Universitätsklinik im deutschsprachigen Raum den Herausforderungen dieser sensiblen Thematik. Sie setzt sich mit den Erfordernissen und den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auseinander. Das WPP-Projekt ist das erste und deutschlandweit einzige Projekt zur Entwicklung einer Workplace Policy zum Schutz und zur Prävention von Grenzüberschreitungen, sexueller Belästigung und Diskriminierung in einem Universitätsklinikum.

Das WPP-Projekt wurde in den Jahren 2014 bis 2016 an der Charité durchgeführt. Es generierte Daten aus drei Teilstudien: Durch Einzelinterviews sowie durch eine große Befragung aller Beschäftigten in Medizin und Pflege wurden qualitativ und quantitativ Daten erhoben zu Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen, Schutzmaßnahmen und Präventionsmaßnahmen. Die erfolgreiche Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung ermöglichte das dritte Teilprojekt. Das Archiv der Stiftung beinhaltet 120 betriebliche Vereinbarungen unter dem Stichwort „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ unterschiedlicher Unternehmen (verschiedene Größen, Branchen und Strukturen). Diese Vielfalt stellte hierbei eine ideale Ressource dar zur systematischen Auswertung und Bündelung allgemeiner Ansätze und Präventionsstrategien sowie zum strukturierten Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Durch das Verschmelzen mit den qualitativen Ergebnissen des WPP-Projekts

wurde ein fundiertes und partizipatorisch organisiertes Modelldokument entwickelt.

Dies führte zu einer unternehmensspezifischen Vereinbarung in Form einer Richtlinie an der Charité, die als Modelldokument von anderen (Universitäts-)Kliniken und öffentlichen Diensten genutzt werden kann. Gleichzeitig wurden beispielhaft die präzisesten Formulierungen zu Gestaltungsschwerpunkten in einem „Baukasten“ zusammengefügt, der branchenübergreifend Interessierten zur Entwicklung einer eigenen betrieblichen Vereinbarung dienen kann.

VORWORT

Eine sexuelle Belästigung ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten. Unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören dazu. Die Würde der betreffenden Person wird verletzt, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld entsteht.“

Verschiedene Studien belegen: Nicht nur Motivation und Leistungsvermögen der Betroffenen leiden in hohem Maße, sondern auch das gesamte Betriebsklima. Werden sexualisierte Übergriffe tabuisiert oder verharmlost, werden faktische Grenzüberschreitungen geduldet. Wenn nicht eingegriffen wird, bleibt die gesamte Kommunikationsstruktur gestört.

Damit es nicht zu sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz kommt, sind vorbeugende Maßnahmen möglich. Hierfür tragen alle Beteiligten am Arbeitsplatz Verantwortung: Es geht darum, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sexuelle Belästigungen keinen Raum haben und in dem die Rechte auf sexuelle Selbstbestimmung von Menschen gewahrt werden.

Betriebs- und Dienstvereinbarungen schaffen verbindliche Rahmenbedingungen und sorgen für Transparenz und Handlungssicherheit für Verantwortliche. Die vorliegende Analyse und Handlungshilfe unterstützt betriebliche Akteure darin, eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu entwickeln.

Weitere Hinweise finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

1 RAHMENBEDINGUNGEN

Sexuelle Belästigung betrifft Berufstätige jeglichen Geschlechts und Alters, unabhängig von der Branche, in der sie tätig sind. Obgleich sich die Verteilung der Arten der Belästigung unterscheidet, ist eine Betroffenheit in Form von subjektiv wahrgenommener Belästigung oder sogar Bedrohung bei sehr vielen Beschäftigten weltweit zu erkennen.¹ Sexuelle Belästigung im Rahmen des Arbeitsfeldes Medizin nimmt aufgrund der besonderen Arbeitsbedingungen und des notwendigen Überschreitens von persönlichen Grenzen bei der Ausübung des Berufs eine besondere Stellung ein. Tatsächlich müssen sich Patientinnen und Patienten für viele Untersuchungen zumindest partiell entkleiden; sie werden nach persönlichen und intimen Details zur Einschätzung von Erkrankungsrisiken befragt; in vielen Bereichen herrscht eine extreme körperliche Nähe, etwa im Operationssaal oder in der Endoskopie. Grenzüberschreitungen sind einerseits notwendig und können zu „Entgrenzungen“ bei allen Beteiligten führen – Ärzten, Pflegepersonal, Patientinnen und Patienten. Andererseits sind klare Abgrenzungen und Handlungsleitfäden in diesem Kontext sogar wichtiger und notwendiger als anderswo. Die Untersuchung bestätigt ein häufiges Vorkommen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – und damit die Notwendigkeit, proaktiv mit dem Problem umzugehen [3–7].

Sexuelle Belästigung stellt neben ihren sozialen, machtpolitischen und gesellschaftlichen Konsequenzen vor allem ein medizinisches, arbeitstechnisches und arbeitsrechtliches Problem dar. Sexuelle Belästigung kann signifikante akute und chronische medizinische Auswirkungen haben, die die Gesundheit der Betroffenen jahrelang belasten [8–11]. Die Symptome reichen von körperlichen Beschwerden wie z. B. chronischen Rücken- und Nackenschmerzen, chronischen gastrointestinalen Beschwerden und Herzkreislaufbeschwerden, über akute Angstzustände bis hin zu chronischen psychischen Störungen wie z. B. Angstneurosen und Depression. Sie unterscheiden sich hierbei nur gering von den Beschwerden, die mit akuter und chronischer Gewalterfahrung assoziiert werden [12, 13]. Neben der Belastung für die Betroffenen stellen sexuelle Belästigung und ihre Konsequenzen auch ein arbeitstechnisches Risiko dar, das die Produktivität, Motivation und Unterneh-

¹ Vgl. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_206138/lang-en/index.htm [18.4.2017].

mensbindung der Beschäftigten schwächt. Langfristig nehmen nicht nur die Bindung und das Vertrauen in das Unternehmen ab. Es häufen sich auch Ausfallzeiten und Krankschreibungen bis hin zu einer möglichen Kündigung, wenn die bzw. der Betroffene sich nicht mehr in der Lage fühlt, am betreffenden Arbeitsplatz zu verbleiben. Für den Arbeitgeber bedeutet mangelndes Erkennen von sexueller Belästigung als Ursache der Beschwerden somit akut einen Verlust an Produktivität und Einnahmen und langfristig an Einbringung in das Unternehmen, an Teamgefühl und Unternehmensbindung [14, 15]. Sexuelle Belästigung stellt somit ein signifikantes arbeitstechnisches Zusatzrisiko dar – insbesondere in Gesundheitsberufen mit potenziell hohem Krankenstand aufgrund von berufsbedingter psychischer und physischer Belastung, Arbeitsverdichtung durch Personalkürzungen und relativ geringer Bezahlung wie etwa im pflegerischen Bereich.

Sexuelle Belästigung betrifft potenziell alle an der medizinischen Versorgung Beteiligten, Studierende, pflegerisches und ärztliches Personal sowie Patientinnen und Patienten. Daten zur Betroffenheit von Studierenden aus dem In- und Ausland liegen vor und spiegeln konsistent ein erhöhtes Risiko beim Eintritt in die klinische Berufswelt wieder [16–19]. Dies ist besonders offensichtlich bei Studiengängen wie den traditionellen Regelstudiengängen in der Medizin, bei denen patientennaher Unterricht erst ab dem 5. Semester systematisch eingeführt wurde. Daten zu den neuen Modellstudiengängen mit patientennahem Unterricht ab dem 1. Semester liegen aus Deutschland bis dato nicht vor. Auch in den Vereinigten Staaten bestätigt sich eine Zunahme von Belästigungen bei intensiverem Patientenkontakt und Stationsarbeit.

Als besonders gefährdend gelten allgemein Famulaturen in chirurgischen Bereichen, wie z. B. Unfallchirurgie und Gynäkologie [18]. Im pflegerischen Bereich wird generell von hoher Betroffenheit berichtet, nicht nur in Form sexueller Belästigung, sondern auch von Gewalt und Diskriminierung [20]. Pflegekräfte sind laut diesen Berichten in der alltäglichen Ausübung ihres Berufes nicht nur von emotionaler Belastung betroffen; sie erleben auch ein markant erhöhtes Risiko sexueller Belästigung, das in der Literatur auf zwischen 30 und 90 Prozent beziffert wird [3]. Daten zur Betroffenheit von Ärztinnen und Ärzten sind hingegen rar und in Deutschland zum heutigen Zeitpunkt gar nicht vorhanden. Im Allgemeinen lässt sich aus der limitierten Datenlage schlussfolgern: Hierarchie, Machtverhältnisse, Stressbelastung und Unternehmenskultur [21] spielen auch in der Medizin eine erhebliche Rolle. Insbesondere Bereiche, in denen diese Faktoren stark ausgeprägt sind, erleben eine erhöhte Häufigkeit des Phänomens.

Schwierigkeiten im Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung lassen sich auf verschiedenen Ebenen darstellen. Sie unterscheiden sich in der Medizin nur bedingt von anderen Fachrichtungen. Die erste Schwierigkeit liegt anfänglich meist im Erkennen der eigenen Betroffenheit. Weiterhin gestaltet sich die Entscheidung, den Fall offiziell anzuzeigen, nicht selten als schwierig. Die langfristige Behandlung des Vorfalls ist oft unklar. Hürden, die sich hierbei ergeben sind vermutlich auf analoge Muster aus anderen Branchen zurückführbar.

Häufig wird als erste Hürde die Wahrnehmung der erlebten Handlung als Belästigung hinterfragt. Dies stellt auch in anderen Branchen ein Muster dar, das besonders bei weiblichen Betroffenen beschrieben wird. Besondere Bedeutung gewinnt es in einem Arbeitsfeld, in dem gewisse „männliche Attribute“ wie z. B. eine „Kultur der Standhaftigkeit“ und extreme Belastbarkeit gepriesen werden. Frauen, die eine Karriere in klassischen hierarchischen und männlich dominierten Fachdisziplinen und -kulturen anstreben, werden sich häufig fragen: Inwiefern war die als unangenehm, unangemessen oder bedrohlich empfundene Handlung tatsächlich so gemeint? Könnte ein Nichtreagieren das Sich-Behaupten gegenüber dem Belästiger erleichtern oder sogar beschleunigen [22]? Die medizinsoziologische Literatur hat sich in den 80er und 90er Jahren mit der Rolle des Geschlechts – im Sinne von Gender – im medizinischen Arbeitsfeld auseinandergesetzt und die Problematik der „Anpassung“ seitens der Frauen besonders in traditionell „männlichen Fachrichtungen“ wie z. B. der Unfallchirurgie ausgearbeitet [23]. Zwei der Reaktionsstrategien werden von Betroffenen – vor allem Frauen – meist erwähnt: a) den Vorfall ignorieren [22, 24, 25] und b) sich nicht mit diesen „Kleinigkeiten“ im Rahmen einer prinzipiell psychisch und physisch belastenden Ausbildung abzugeben, die zur Verstetigung einer anerkannten Fachkultur dient [22]. Beim Versuch des Ignorierens muss vor allem folgender Aspekt bedacht werden: Die Bezeichnung des Falles als „sexuelle Belästigung“ stellt die bzw. den Betroffene/n als Opfer dar – ein klarer und unerwünschter Ausdruck von Machtverlust. Insbesondere Männer tun sich häufig schwer damit, Hilfe in Anspruch zu nehmen, insbesondere in einem stark männlich geprägten und dominierten Ambiente. Die Analyse der Belastungen, denen pflegerisches und ärztliches Personal im Alltag ausgesetzt sind, geht über das Ziel der vorliegenden Ausführung hinaus [20]. Es sollte aber als wichtiges Problem im Kontext unseres Gesundheitssystems und der in Deutschland bestehenden Arbeitskultur erkannt werden.

Im Kontext Medizin sollte auch bedacht werden, dass vielschichtige Erwartungen an die Berufsgruppe eine Rolle spielen könnten. Das Unfehlbar-

keitsverständnis der ärztlich Tätigen, eine verbreitete gesellschaftliche Annahme der medizinischen Allwissenheit, die Selbstidentifikation mit Aspekten wie Standhaftigkeit, Status und Autorität – diese Vorstellungen lassen sich theoretisch nicht mit offensichtlichem Fehlverhalten wie sexueller Belästigung verbinden. Somit bringt das Berufsethos auch eine Barriere mit sich: gegenüber der Erkennung und Ansprechbarkeit des Problems. Häufig finden sich jedoch besonders in kritischen Arbeitsfeldern keine strukturell verankerten Verfahren, genauso wenig wie niederschwellige Angebote wie z. B. interne Vertrauenspersonen. Daher stellt bereits die Entscheidung, den Fall innerlich zu verurteilen und offiziell anzuzeigen, eine hohe Schwelle für die Betroffenen dar. Eine fehlende betriebskulturelle Offenheit gegenüber dem Thema hat nicht nur den Effekt, dass das Anzeigen problematischer Vorfälle vermieden oder verzögert wird. Sie sendet prinzipiell auch die Botschaft einer mangelnden Wahrnehmung bzw. Abwertung des Themas.

1.1 Das WPP-Projekt an der Charité

Zur Erforschung der Thematik wurde an der Universitätsmedizin der Charité Berlin in den Jahren 2014 bis 2016 die sogenannte WPP-Studie (Watch–Protect–Prevent) durchgeführt. Sie dient dazu, eine Workplace Policy zu erstellen zur Prävention und zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Charité.

Eine Workplace Policy ist ein vielschichtiges Instrument, mit dem sich Unternehmen aktiv der Bekämpfung eines unerwünschten Phänomens auf allen Betriebsebenen stellen. Das WPP-Projekt verfolgt durch drei Teilprojekte kurz gefasst ein Ziel: durch Aufmerksamkeit (Watch), Schutzangebote (Protect) und vorbeugende Maßnahmen (Prevent) sexuelle Belästigung aufzudecken, einzuschränken oder gänzlich zu vermeiden.

Durch eine umfassende Befragung aller Beschäftigten sowie durch Einzelinterviews in Medizin und Pflege konnten die Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen eingeschätzt werden. Dabei wurde auch erörtert, wie sich die Mitarbeitenden vor ihnen schützen, wie das Unternehmen die Mitarbeitenden schützt bzw. wie das Unternehmen sie ihrer Meinung nach schützen sollte. Dabei wurden alle klinisch Tätigen (ärztliches Personal und Pflege) eingebunden, um Besonderheiten der vielfältigen klinischen Arbeit zu berücksichtigen. Auch die Befreiung von gegebenen Stereotypen stellte einen wichtigen Punkt der wissenschaftlichen Auswertung dar. Aus den erhobenen Daten wird ein kollektiv tragbares branchenspezifisches Konzept zum Umgang und besonders zur Prävention von Grenzüberschreitungen erarbeitet.

Die WPP-Studie generierte Daten von drei Teilstudien:

- Die quantitative, anonyme, internetgestützte Befragung von allen klinisch Tätigen in Medizin und Pflege (6000 Beschäftigten) ermöglicht die Auswertung von Häufigkeitsdaten hinsichtlich sexueller Belästigung.
- Einzelinterviews in Medizin und Pflege ermöglichen die qualitative Auswertung mit dem Schwerpunkt auf Präventionsmaßnahmen.
- Die systematische Erhebung von institutionellen Schutzmaßnahmen in unterschiedlichen Branchen ermöglicht die Eruierung und Bündelung allgemeiner Ansätze, Erkenntnisse und Strategien zur Prävention von und zum strukturierten Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Zusammenführung der unternehmensspezifischen Ergebnisse und der Charité-internen qualitativen Studie ermöglicht die Entwicklung eines fundierten und partizipatorisch organisierten Modelldokuments. Dies führte zu einer unternehmensspezifischen Richtlinie an der Charité, die als Modelldokument im öffentlichen Dienst, insbesondere im medizinisch-universitären Kontext genutzt werden kann. Gleichzeitig wurden beispielhaft die präzisesten Gestaltungseckpunkte einer betrieblichen Vereinbarung nach dem Baukastenprinzip zusammengefügt, um Interessierte aller Branchen bei der Entwicklung einer eigenen betrieblichen Vereinbarung zu unterstützen.

1.2 Methodik zur systematischen Auswertung der betrieblichen Vereinbarungen

Die Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung ermöglichte den Zugriff auf das Archiv betrieblicher Vereinbarungen. Das Archiv enthält 120 betriebliche Vereinbarungen aus dem öffentlichen Dienst, der Industrie und aus Dienstleistungsunternehmen mit Bezug zur Prävention sexueller Belästigung. Um die Vereinbarungen systematisch auszuwerten, wurde ein Auswertungsinstrument erstellt, das die Themen und Schwerpunkte innerhalb der Vereinbarungen und deren differenzierte Gewichtung erfasst. Mit dem Instrument wurden die Dokumente quantitativ ausgewertet; parallel erfolgte eine qualitative Auswertung, die günstige und übertragbare Formulierungen zur Erstellung einer betrieblichen Vereinbarung identifizierte. Aus den identifizierten Formulierungen wurde auch die Richtlinie zur Prävention von und zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Charité erstellt.

Forschungs- bzw. Bearbeitungsmethoden

Aus den Daten wurden aufschlussreiche Vorgehensweisen und präzise Formulierungen herausgearbeitet, um eine betriebliche Vereinbarung im Umgang mit der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln. Zur Erstellung des Auswertungsinstrumentes wurde die Mind-Map-Methode mit unterschiedlichen betrieblichen Gruppen (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Personalvertretung, Studierenden) durchgeführt. So ließ sich auf der Metaebene ein gemeinsames inhaltliches Grundverständnis zur Auswahl der Kriterien definieren.

Der Katalog wurde in mehreren Evaluationsdurchgängen strukturiert, konkretisiert und reduziert. Schließlich wurden folgende übergeordnete Aspekte zur Erstellung des Kriterienkatalogs formuliert:

Sensibilisierung

- Die Informationen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung, vor allem auch zu den Sexismen in der Grauzone, zu Alltagssexismen und direkter sexueller Belästigung, müssen deutlich dem Informationsbedürfnis der Zielgruppen nachkommen.
- Grauzonen-Sexismen gehen aus der Literatur und dem Beratungskontext der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hervor. Sie stellen sexuelles Fehlverhalten als ein Phänomen dar, das von den Betroffenen schwierig einzuordnen und zu beschreiben ist, jedoch als störend/verletzend empfunden wird.
- Im Kontext der betrieblichen Vereinbarung müssen die Regularien für interne bzw. externe Stakeholder informativ, verständlich und nachvollziehbar sein.
- Die verschiedenen betrieblichen Ebenen, Beschäftigte, Führungskräfte, Arbeitgeber und externe Betroffene (Stakeholder) sollen klare Informationen zu Rechten und Pflichten erhalten.
- Der Vorstand und personalverantwortliche Führungskräfte sollen durch Haltung und Verhalten zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld beitragen und ihre Vorbildfunktion wahrnehmen.
- Vorgesetzte übernehmen eine komplexe Rolle: Sie tragen eine Fürsorgepflicht sowie die Pflicht, bei jeglicher Form von Belästigung zu intervenieren.
- Die Beschäftigten unterstützen die Unternehmenskultur; sie benötigen einen Verhaltenskodex zum Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung.
- Ein klares Bekenntnis zum Benachteiligungsverbot ist notwendig.

Prävention

- Auf struktureller und personeller Ebene stellen Präventionsmaßnahmen ein gewichtiges Instrument zur Vorbeugung von Fehlverhalten dar.
- Betriebe sollen entsprechend den gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung des AGG proaktiv vorgehen.
- Auf der Ebene der Organisationsentwicklung sollen präventive Maßnahmen zu einer positiven, diskriminierungsarmen Unternehmenskultur eingesetzt werden.
- Präventionsmaßnahmen sollen konkret benannt werden und möglichst als Muss-Bestimmung in die betriebliche Vereinbarung eingehen.
- Zur Umsetzung der Präventionsmaßnahmen sollen Gremien/Kommissionen beauftragt werden.

Beschwerdeablauf

- Der Beschwerdeablauf soll allen Akteuren standardisierte Sicherheit und Schutzangaben bieten.
- Alle Akteure im Unternehmen/Betrieb sollen sich an den Ablauf halten.
- Der Beschwerdeablauf soll Betroffenen Möglichkeiten zur betriebsinternen Beschwerde aufzeigen, z.B. Ansprechpartner, Beschwerdekommision u. a.
- Die Deeskalationsstufen müssen klar und transparent abgebildet werden; Verantwortlichkeiten für Aufgaben und Maßnahmen im Verfahrensprozess müssen benannt werden.
- Der Ablauf nennt arbeitsrechtliche Sanktionen zum Schutz von Betroffenen und zur Abwehr von potenziellen Ausübenden.

Gesetze/Literatur

- Die rechtlichen Angaben gewährleisten den Betroffenen Schutz und Sicherheit beim Handeln und Anzeigen eines Vorfalls.
- Die theoretischen Erkenntnisse aus Wissenschaft, Literatur, rechtlichen Grundlagen und Erfahrungen aus Beratungssettings werden mitgedacht. Sie sollen in den organisatorischen Ablauf eingefügt werden bzw. die Basis bilden für eine diskriminierungsarme Unternehmenskultur.
- Machtstrukturen auf personeller und organisatorischer Ebene im medizinischen Kontext, die auf den qualitativen und quantitativen WPP-Studienergebnissen sowie in der Literatur zugrunde gelegt werden, werden bei der Erstellung der Kriterien mitgedacht.
- Gesetzliche, arbeitsrechtliche Regelungen sollen abgebildet werden.

1.3 Allgemeine Daten zu den betrieblichen Vereinbarungen

92 der 120 geprüften betrieblichen Vereinbarungen enthalten relevante, strukturierte Informationen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie wurden somit in das Kriterienraster aufgenommen. Die restlichen 28 betrieblichen Vereinbarungen wurden nicht berücksichtigt: Sie haben eine andere inhaltliche Ausrichtung bzw. wird sexuelle Belästigung lediglich beiläufig erwähnt. Sie enthalten somit keine relevanten Informationen für das erstellte Kriterienraster.

Format der ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen:

- 46 Dienstvereinbarungen (DV)
- 31 Betriebsvereinbarungen (BV)
- 5 Richtlinien
- 9 Rahmenvereinbarungen (DV/BV)
- 1 Muster-Dienstvereinbarung

Es fällt auf, dass bei besonders vielfältigen inhaltlichen Themenausrichtungen die Präventionsverfahren zur sexuellen Belästigung eher oberflächlich erwähnt bzw. nicht transparent behandelt werden. Diese Vereinbarungen werden den Dimensionen von sexueller Belästigung sowie einem transparenten Umgang mit ihr kaum gerecht. Sie sind für Betroffene wenig aussagekräftig und wenig förderlich, um gegen sexualisierte Diskriminierung Beschwerde einzulegen.

Auch ist zu bemerken, dass sexuelle Belästigung häufig unter Mobbinghandlungen dargestellt und/oder mit diesen gleichgesetzt wird und somit keine explizite Darstellung des Phänomens sexuelle Belästigung erfolgt.

Die ausgewerteten Vereinbarungen stammen aus folgenden Branchen:

- Öffentliche Verwaltung (36)
- Industrie, produzierendes Gewerbe und Dienstleistung (38)
- Gesundheit und Soziales (9)
- Bildungseinrichtung (9)

Die untersuchten betrieblichen Vereinbarungen wurden zwischen 1994 und 2014 abgeschlossen. 80 der 92 betrieblichen Vereinbarungen haben einen Änderungs- bzw. Neuanlageprozess durchlaufen. 45 davon wurden in weniger als fünf Jahren nach dem anfänglichen Abschluss einer Änderung bzw. Neuanlage unterzogen.

Auf rechtlicher Ebene schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Beschäftigte seit 2006 vor sexueller Belästigung. Es löste damit das Beschäftigtenschutzgesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschSchG a.F.) ab, das erstmals 1994 ein entsprechendes Verbot etablierte.

Für die Auswertung ist relevant, ob sich mit dem AGG Änderungen vollzogen haben. Es ist davon auszugehen, dass betriebliche Vereinbarungen, die ab 2006 erstellt wurden oder Änderungen/Korrekturen durchlaufen haben, an Wortlaut und Verfahren an das AGG angelehnt sind bzw. entsprechend optimiert wurden. Es folgt eine Übersicht über die vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen, die bis bzw. ab 2006 vereinbart wurden, und über die betrieblichen Vereinbarungen, die nach 2006 einen Änderungsprozess durchlaufen haben:

Tabelle 1

Anzahl der BV: Neuanlage bzw. Änderungsprozess

Neuanlage vor 2006	58
Neuanlage nach 2006	34
gesamt	92
davon Änderungsprozess nach 2006	54

Die untersuchten betrieblichen Vereinbarungen wurden meist auf Initiative von mehreren Partnern erstellt: 49 Vereinbarungen (53 %)² auf Initiative des Betriebsrates, 38 (41 %) auf Initiative des Personalrates, 49 (53 %) von Vorstand oder Geschäftsführung, 5 (5 %) auf Initiative der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, 35 (38 %) durch Stadtverwaltung oder Bezirk. 52 (57 %) der betrieblichen Vereinbarungen enthalten geschlechtersensible Sprache.

² Die Prozentangabe in Klammern entspricht dem Anteil an den insgesamt 92 Vereinbarungen, die in die Analyse einbezogen wurden.

2 REGELUNGSMÖGLICHKEITEN



Wer mehr wissen möchte

Auszüge aus Vereinbarungen und Recherchemöglichkeiten zu diesem Thema finden sie hier:

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Betriebliche Vereinbarungen zur Prävention sexueller Belästigung folgen im Allgemeinen einem einheitlichen Gestaltungsraster. Dieses beinhaltet eine Einschätzung des Phänomens, eine Definition der Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, eine Darstellung der Beschwerdestellen, der Ansprechpartner und des Beschwerdeablaufes. Obwohl die meisten ausgewerteten Vereinbarungen diesem Schema folgen, unterscheiden sie sich deutlich hinsichtlich Ausführlichkeit und Wortwahl.

Im Folgenden wird die quantitative und qualitative Auswertung mit den aussagekräftigsten Passagen zu den einzelnen Themen verknüpft. Dies bietet den Nutzern ein Instrument für die eigenständige Gestaltung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Thema.

2.1 Präambel

In der Präambel werden mehrere Aspekte angesprochen: die präventive Funktion einer betrieblichen Vereinbarung, die Definition sexueller Belästigung, Ziele auf Betriebsebene, die Bedeutung sexueller Belästigung, die Auswirkungen auf Organisation und Beschäftigte, Verpflichtungen und der Geltungsbereich.

70 der 92 Dokumente (76%) erwähnen in der Präambel ausdrücklich den Schutz vor sexueller Belästigung, 64 Dokumente (70%) den Schutz vor Mobbing, 36 Dokumente (39%) den Schutz vor jeglicher Diskriminierung, 11 Dienstvereinbarungen (12%) formulieren eine Schutzfunktion des Arbeitgebers. Hierbei finden sich unterschiedliche Formulierungen, die einerseits auf die Funktion des Betriebs- bzw. Personalrats hinweisen, andererseits auf die Rolle des Arbeitgebers.

Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

„Die BV/DV soll dazu beitragen, dass Diskriminierungen, Übergriffe und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbunden, vorbeugende Maßnahmen ergriffen und betroffene Frauen und Männer geschützt werden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Der Arbeitgeber verpflichtet sich, in seiner Werbung sowie als Werbeträger keine Bilder oder Texte zu publizieren, die Frauen und Männer in ihrer Würde verletzend darstellen.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Die DV soll den Schutz von Beschäftigten vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und die Würde des Menschen am Arbeitsplatz durch Verfahrensregelungen und Ahndungsmöglichkeiten von Fehlleistungen gewährleisten.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Der Arbeitgeber setzt sich für den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten. Alle Beschäftigten haben ein Recht auf eine ihre Persönlichkeitsrechte nicht verletzende Behandlung.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Grundgedanke der DV ist es,

- eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten zu fördern
- eine gute Arbeitsatmosphäre zu erhalten und zu fördern
- dem Fürsorgegedanken Rechnung zu tragen und negative Auswirkungen sozialer Konflikte zu verhindern.“

→ Öffentliche Verwaltung, 010303/60/1994

„Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigung der körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

2.2 Was ist sexuelle Belästigung?



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Unterschiedliche Definitionen und Sichtweisen sexueller Belästigung werden bereits in der Präambel erwähnt und ausgeführt. In 7% der Dokumente wird sexuelle Belästigung als Geschlechterdiskriminierung eingestuft. In 5% der Vereinbarungen wird zudem die Betroffenheit von Frauen und Männern hervorgehoben. Die Formulierungen unterscheiden sich besonders in diesem letzten Punkt stark voneinander.

Sexuelle Belästigung ist Geschlechterdiskriminierung

„Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Von sexueller Belästigung sind in erster Linie Frauen betroffen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

Sexuelle Belästigung betrifft Frauen und Männer

„Geschlechtsbezogenes Fehlverhalten und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betreffen in der Hauptsache Frauen.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Männer werden auch belästigt. Belästigungen gehen bei Männern weniger von Vorgesetzten aus, als vielmehr von ‚gleichrangigen‘ Kollegen und Kolleginnen.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

„Es sind vor allem Frauen, die sich mit Belästigungen auseinandersetzen müssen und Opfer von sexuellen Übergriffen sind.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

„Männer und Frauen können gleichermaßen von sexueller Belästigung betroffen sein.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

Mehrmals wird die Bekämpfung sexueller Belästigung als aktives Mittel zur Umsetzung einer unternehmensweiten Gleichstellungspolitik entsprechend den Grundsätzen der Chancengleichheit betont.

Bekämpfung sexueller Belästigung als Mittel zur Gleichstellung

„Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts stehen im klaren Widerspruch zu einer an den Grundsätzen von Chancengleichheit ausgerichteten Personalpolitik.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Die DV zum Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Die Grundsätze der Gleichbehandlung und Partnerschaft im Betrieb umfassen insbesondere

- den Grundsatz der Nicht-Diskriminierung,
- den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit,
- das Auftreten gegen Diskriminierungen.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 050330/72/0

„Förderung von Chancengleichheit zielt auf das Erreichen der tatsächlichen Gleichstellung ab und berücksichtigt die besonderen Belastungen und Anforderungen der von Diskriminierungen betroffenen Beschäftigungsgruppen oder einzelner Beschäftigter.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 050330/72/0

Drei der 92 ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen verweisen darauf, dass sexuelle Belästigung kein individuelles, sondern ein systematisches Problem darstelle. Ebenfalls wird die strafrechtliche Relevanz des Phänomens mitunter bereits in der Präambel erwähnt und im Vereinbarungstext differenziert dargelegt.

Sexuelle Belästigung ist kein individuelles Problem

„In unserer Gesellschaft werden immer wieder einzelne Personen oder Gruppen durch sexuelle Belästigung und Diskriminierung in ihrer Würde verletzt. Diese Probleme sind auch Bestandteil der Arbeitswelt.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

Sexuelle Belästigung kann strafrechtlich relevant sein

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung können Strafbestände erfüllen. Zwischen den Partnern dieser DV/BV besteht Einvernehmen darüber, dass sexuelle Belästigung und jegliche Form von Diskriminierung abzulehnen sind.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und können Strafbestände erfüllen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung stören Arbeitsabläufe und beeinträchtigen die Qualität der Arbeitsergebnisse. Nicht zuletzt können diese Handlungen auch Strafbestände erfüllen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Die Ablehnung von sexueller Belästigung in jeglicher Form stellt eine Grundannahme zur Entwicklung einer betrieblichen Vereinbarung dar. Sie kann auf verschiedene Art und Weise und unterschiedlich scharf formuliert werden. Laut den ausgewerteten Vereinbarungen ist sexuelle Belästigung entweder „verboten“ (7%), „nicht toleriert“ (10%) bzw. „nicht erwünscht“ (5%).

Sexuelle Belästigung ist verboten/nicht erlaubt/nicht geduldet/nicht toleriert

„Zwischen den Partnern [...] besteht Einvernehmen darüber, dass Diskriminierung und sexuelle Belästigung abzulehnen sind.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nicht erlaubt und wird nicht geduldet, nicht von Beschäftigten und nicht von Dritten.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches, gewaltfreies Klima zu fördern und aufrechtzuerhalten.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Sexuelle Belästigung, Diskriminierung am Arbeitsplatz wird nicht toleriert. Die DV/BV soll durch ihre Maßnahmen und Sanktionen sexuelle Übergriffe und Belästigungen verhindern und regelt das Verfahren bei Verstößen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

Denkbar wäre auch folgende Formulierung: „Das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist im AGG ausdrücklich festgeschrieben.“

2.3 Ziele und Grundsätze



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Die Festlegung von Zielen bzw. Grundsätzen ist ein grundlegendes Element einer betrieblichen Vereinbarung. Die jeweiligen Ziele und Grundsätze können sich von Betrieb zu Betrieb unterscheiden und unterschiedlich ausführlich dargelegt sein. Achtung und Respekt gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der meistgenannte Grundsatz bei der Etablierung einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung (59%). Die Umsetzung eines partnerschaftlichen Arbeitsklimas (35%) und die konstruktive Bewältigung von Konflikten (41%) werden ebenfalls häufig erwähnt. Weiterhin werden betriebsbezogene Ziele angeführt wie die Steigerung des Vertrauens in den Betrieb (26%), die Erhöhung des Engagements der Beschäftigten (46%) und damit der Produktivität (32%) sowie eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit (22%).

Beschäftigte und ihre Persönlichkeitsrechte achten und respektieren

„Sexuelle Belästigung und alle Formen von Diskriminierung stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Sexuelle Belästigung verletzt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und stört das Arbeitsverhältnis tiefgreifend.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Die Geschäftsführung und der Betriebsrat übernehmen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte der Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Motivation und Engagement können nur dann entstehen und wachsen, wenn alle Beteiligten gegenseitig ihre Persönlichkeitsrechte und Würde respektieren, unabhängig vom Geschlecht.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Arbeits- und Leistungsbedingungen sind so zu gestalten, dass das Grundrecht auf Menschenwürde sowie das Grundrecht auf Entfaltung der Persönlichkeit gesichert wird.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

Partnerschaftliches Arbeitsklima fördern

„Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, ein positives und gewaltfreies Arbeitsklima ist wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg und die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens“.

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Die Dienststelle verpflichtet sich, Diskriminierung und sexuelle Belästigung zu unterbinden, zu sanktionieren und ein achtungsvolles und partnerschaftliches Arbeitsklima zu fördern und aufrechtzuerhalten.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrechtzuerhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.“

→ Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Geschäftsleitung und BR verpflichten sich, ein faires, partnerschaftliches Betriebsklima zu fördern. Die Förderung und der Erhalt eines partnerschaftlichen und fairen innerbetrieblichen Umgangs werden als Führungsaufgabe angesehen.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/133/2006

Arbeitszufriedenheit steigern, Engagement erhöhen

„Ein Unternehmensalltag, der sich durch partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist eine wichtige Voraussetzung – für individuelle Arbeitszufriedenheit und Identifikation sowie Engagement für Unternehmensziele, – für einen reibungslosen Ablauf innerhalb der Dienststelle, – für die individuelle Arbeitszufriedenheit, die Identifikation mit dem Arbeitgeber und die gestellten Arbeitsziele.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Der Vorstand und die Personalräte sind sich darüber einig, dass faires und soziales Verhalten und entsprechender Umgang der Beschäftigten das Betriebsklima und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz sowie effizientes und produktives Arbeiten positiv beeinflussen und damit zum Erfolg beitragen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

Unternehmenskultur und Wirtschaftlichkeit erhöhen

„Eine Unternehmenskultur, die sich durch Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.“

→ Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, ein positives und gewaltfreies Arbeitsklima sind wichtig für den wirtschaftlichen Erfolg und die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/152/2012

Vertrauen in den Betrieb steigern

„Die Partner der DV sind sich darüber einig, dass den Betroffenen aus Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine Nachteile entstehen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Dabei steht zwischen den Partner der DV Einvernehmen darüber, dass den Betroffenen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang entstehen dürfen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

Konflikte konstruktiv bewältigen

„Soziale Umgangsformen beinhalten, dass jede/r andere in gleicher Weise behandelt, wie er es von anderen erwartet. Hierzu gehören unter anderem, dass Probleme am Arbeitsplatz angesprochen sowie mögliche Wege zur Lösung gemeinsam gesucht und besprochen werden.“

→ Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Die Unternehmensleitung sieht es als ihre Pflicht an, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung und Diskriminierung zu schützen und bei der Bewältigung von Konfliktfällen konstruktiv zu unterstützen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Die Unternehmensleitung ist sich bewusst, dass Konflikte zum Arbeitsalltag gehören und dass sie dort, wo sie leistungsmindernd wirken, zügig und sachorientiert gelöst werden.“

→ Telekomunikationsdienstleister, 010303/68/2001

2.4 Bedeutung und Auswirkungen von sexueller Belästigung



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Als Bedeutung von sexueller Belästigung werden z. T. sowohl ihre strafrechtliche Relevanz (11 %) als auch ihre Rolle als dienstliches Fehlverhalten (8 %) erwähnt. Sexuelle Belästigung wird zudem mitunter konkret als Machtmissbrauch (15 %) beschrieben sowie als Verletzung des Arbeitsverhältnisses (23 %).

Strafrechtliche Relevanz, dienstliches Fehlverhalten, Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten

„Sexuelle Belästigung, diskriminierende Handlungen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein dienstliches Fehlverhalten und stellt eine Diskriminierung am Arbeitsplatz im Sinne § 1 AGG dar.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/138/2012

„Die genannten Verhaltensweisen stellen eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und können Strafbestände erfüllen.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

Auswirkung auf Unternehmen

Mehrere der ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen gehen konkret darauf ein, wie sich sexuelle Belästigung auf das Unternehmen bzw. das Betriebsklima auswirkt. 25 betriebliche Vereinbarungen (27%) definieren sexuelle Belästigung als (schwerwiegende) Störung des Betriebsklimas, 16 (17%) als schweren Schaden für die Dienststelle. 12 betriebliche Vereinbarungen (13%) erwähnen sie als Störung der Arbeitsabläufe:

„Unfares, unsoziales Verhalten, fehlende Anerkennung und Achtung von Andersdenkenden und nicht gelöste Konflikte können das Betriebsklima nachhaltig beeinflussen und vielfältige negative Auswirkungen sowohl für die Beschäftigten als auch für das Unternehmen mit sich bringen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

Darüber hinaus seien zwei weitere Formulierungen vorgeschlagen:

- „Sexuelle Belästigung und Geschlechterdiskriminierung sind als schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens zu werten. Sie verschlechtern gravierend das Arbeitsklima und können bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche Störungen hervorrufen.“
- „Diskriminierung und sexuelle Belästigung stellen schwerwiegende Störungen des Arbeitsfriedens dar und beeinträchtigen nachhaltig das Arbeitsklima.“

2.5 Auswirkung auf Betroffene



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdocu.theme=178>

Besonders ausführlich werden häufig die Folgen für die Betroffenen beschrieben. Sexuelle Belästigung gilt

- als Verletzung der Würde (46%)
- als Geschlechterdiskriminierung (32%)
- aus rechtlicher Perspektive als Verletzung der Persönlichkeitsrechte (21%) und des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung (9%)

- subjektiv als Verletzung bzw. Beeinträchtigung des Selbstwertgefühls (9%)
- als Erniedrigung (13%)
- als Beeinträchtigung der Handlungsfreiheit (11%)
- als mindernder Faktor für die Arbeitsleistung (11%)
- als gesundheitsschädigendes Phänomen (16%).

21 betriebliche Vereinbarungen (23%) erwähnen explizit, dass die subjektive Empfindung ausschlaggebend für die Belästigung sei.

Verletzung der Menschenwürde

„Verhaltensweisen, die andere verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabwürdigen, sind zu unterlassen. Sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechts.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Die Unternehmensleitung ist sich darüber einig, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen darstellen und sie gelten als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Zur Verletzung der Würde des Einzelne gehören insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis hin zur Diskriminierung. Die Persönlichkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zu respektieren und deren Menschenrechte und Persönlichkeitsrechte zu achten.“

→ Metallerzeugung und -bearbeitung, 050330/120/2005

Verletzung der Persönlichkeitsrechte

„Sexuelle Belästigung ist eine entscheidende Verletzung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, die vom Arbeitgeber nicht geduldet und entsprechend geahndet wird.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung verletzen die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Recht auf sexuelle Selbstbestimmung.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Die Persönlichkeitsrechte und Menschenwürde, das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und Meinungsfreiheit werden durch sexuelle Belästigung und Diskriminierung verletzt.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/83/2008

Beeinträchtigt Selbstwertgefühl

„Diskriminierung und sexuelle Belästigung beeinträchtigen die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl und die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der betroffenen Personen und verhindern, dass diese ihre Fähigkeiten einbringen und die fachlichen Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig wahrnehmen können.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung verletzen das Selbstwertgefühl und die Menschenwürde, machen die Betroffenen krank, mindern die Qualität der Arbeit und stören den Betriebsfrieden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/154/0

Negative Auswirkungen auf die Gesundheit

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung stellen massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und können bei länger andauerndem Bestehen der Situation zu gesundheitlichen Folgewirkungen führen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Als verantwortliches Management und GPR können und dürfen wir uns Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung und Diskriminierung nicht verschließen, da Betroffene sehr häufig unter schwerwiegenden körperlichen und psychosomatischen Belastungen leiden.“

→ Gesundheit und Soziales, 010303/60/1994

„Die Unternehmensleitung und der GPR sehen die Gefahr, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung bei den Betroffenen zu ernsthaften Erkrankungen führen können.“

→i Chemische Industrie, 050330/11/2000

3 DETAILREGELUNGEN UND VERFAHRENSWEISEN



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

3.1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich für die analysierten betrieblichen Vereinbarungen beinhaltet Informationen zur räumlichen und personellen Gültigkeit des Dokuments. Neben der Geltung für alle Beschäftigten der Organisation (40%) wird die Relevanz für externe Kunden (25%), für Leasingkräfte (23%), für Praktikanten (21%) und für Vertragspartner (18%) hervorgehoben. Zehn betriebliche Vereinbarungen (11%) legen die separate Erfassung von leitenden Angestellten fest. Räumlich wird die Geltung in allen Dienststellen (24%), auf dem gesamten Werksgelände (3%) und auf Dienstreisen (5%) genannt. Die Gültigkeit während Seminaren und Veranstaltungen (3%) wird ebenfalls vereinbart.

3.2 Begriffsbestimmung

62 der analysierten betrieblichen Vereinbarungen (67%) beginnen mit einer formellen Definition von sexueller Belästigung. 52 betriebliche Vereinbarungen (57%) erläutern das Konzept von Mobbing, 21 (23%) das Konzept der Diskriminierung.

17 betriebliche Vereinbarungen (18%) beschreiben das Phänomen Sexuelle Belästigung im Detail. Hierbei wird besonders die Tatsache beleuchtet, dass die Würde der Betroffenen verletzt wird (39%), ebenso wie die diskriminierende und abwertende Natur der Handlung (34%). Die Geschlechtsbezogenheit der Belästigung wird explizit erwähnt (26%) und die Relevanz der persönlichen Wahrnehmung (13%) besonders hervorgehoben.

Bei der Beschreibung von Handlungen, die als sexuelle Belästigung klassifiziert werden können, führen 72 der betrieblichen Vereinbarungen (78%) konkrete Beispiele auf: unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem Verhalten (52%), sexuelle Gesten, Mimik und Verhaltensweisen

(45%), Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (42%), anzügliche Bemerkungen und Witze (35%), unerwünschte Berührungen und körperliche Übergriffe (33%), beleidigende Bemerkungen über sexuelle Aktivität (21%) ebenso wie beleidigende Äußerungen zu gleichgeschlechtlicher Lebensweise (15%). Weiterhin werden Briefe und E-Mails mit pornographischem Inhalt (35%) erwähnt, ebenso das Zeigen und Anbringen von pornographischen Bildern (32%) und die Nutzung pornographischer Internetseiten (11%).

Unerwünschtes Verhalten

Insbesondere ein grundlegender Aspekt zeichnet sexuelle Belästigung aus: Es handelt sich um eine Form sexualisierten Verhaltens, das von der bzw. dem Betroffenen nicht erwünscht ist. Dies wird auf verschiedene Weise in den betrieblichen Vereinbarungen beschrieben:

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, sowie unerwünschte und sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Übergriffe sowie Bemerkungen mit sexuellem Inhalt. Anbringen pornographischer Darstellungen, Aufforderungen zu sexuellem Handeln und sonstige sexuelle Handlungen, die von den Betroffenen unerwünscht sind und erkennbar abgelehnt werden.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte verbale/nicht verbale Verhalten, das sich negativ auf das Klima auswirkt und/oder im Einzelfall unerwünscht ist und die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt. Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das eigene Empfinden der Betroffenen bestimmt.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/105/2010

„Sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexuelle bestimmtem Verhalten ausdrücken. Sexuelle Belästigung ist immer einseitiges und unerwünschtes Verhalten.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/105/2010

„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein Verhalten aufgrund allgemeingültiger gesellschaftlicher Normen als unerwünscht unterstellt werden kann oder von den betroffenen Personen abgelehnt wird.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Verletzte Würde, Erniedrigung

„Sexuelle Belästigung ist jedes einzelne, vorsätzliche sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Sexuelle Belästigung verletzt die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und schafft ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Zur Verletzung [der] Würde des Einzelnen gehören insbesondere das bewusste, gezielte und fahrlässige Herabwürdigen bis [zum/zur] sexuellen Belästigung.“

→ Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobiltechnik, 050330/129/2011

Subjektives Gefühl der Betroffenen ist entscheidend

Per Definition ist sexuelle Belästigung eine unerwünschte Handlung. Entscheidend ist dabei das subjektive Empfinden der Betroffenen. Beispielhafte Aufzählungen von verschiedenen Formen sexueller Belästigung sollten daher nicht als abschließend betrachtet werden, da Betroffene selbst entscheiden, was sie darunter verstehen (2%):

„Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobiltechnik,
050330/129/2011

„Die persönliche Wahrnehmung und Toleranzgrenzen sind unterschiedlich. Für Männer und Frauen gilt: Ob und inwieweit sich Betroffene sexuell belästigt fühlen, hängt ausschließlich von deren eigenen Empfindungen ab.“

→I Gesundheit und Soziales, 010303/60/1994

Eine weitere mögliche Formulierung lautet: „Jeder Mensch hat andere Grenzen. Welche Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung empfunden werden, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Maßgebend ist dabei das subjektive Empfinden, dass der/die Betroffene dem Verhalten des Ausübenden beimitst.“

Machtausübung

Sexuelle Belästigung wird üblicherweise als sexualisiertes, durch Begehren getriebenes Verhalten eingeschätzt. Letztlich handelt es sich jedoch um eine unprofessionelle Form der Machtausübung. Dies wird in mehreren betrieblichen Vereinbarungen thematisiert:

„Bei sexueller Belästigung in der Arbeitswelt geht es nicht um einen Flirt, sondern vielmehr um Ausübung von Macht mit dem Ziel einzuschüchtern, zu nötigen oder zu erniedrigen.“

→I Gesundheit und Soziales, 010303/60/1994

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen und häufig ein Missbrauch der beruflichen Situation.“

→I Öffentliche Verwaltung, 050330//25/1995

„Die Spannweite reicht von schlichten Unhöflichkeiten bis zu offenen oder verdeckten Feindseligkeiten. Alle Erscheinungsformen haben zumeist das Ziel, den Betroffenen zu zeigen, dass sie unerwünscht sind.“

→I Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Sexuelle Belästigung und Diskriminierung erfolgen aus einem Kontroll- und Machtbedürfnis des/der Ausübenden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

Vorgesetzte/Karriere

Aufgrund der inhärenten beruflichen Machthierarchien sollte sexuelle Belästigung im Macht- bzw. Abhängigkeitsverhältnis als besonders schwerwiegend eingestuft werden. Dazu wird in den betrieblichen Vereinbarungen meist folgende Formulierung gewählt: Sexuelle Belästigung gelte dann als besonders schwerwiegend, wenn sie von einem Vorgesetzten ausgeübt wird (13%) oder mit dem Versprechen von beruflichen Vorteilen (15%) verbunden ist:

„Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie 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.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Als besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung einzustufen, wenn sie sich gegen Nachgeordnete richtet und/oder mit dem Hinweis auf mögliche Konsequenzen für den beruflichen Werdegang verbunden ist.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/154/0

Flirt/Einvernehmliche Beziehungen

In einigen vorliegenden Vereinbarungen wird explizit aufgeführt, dass Beziehungen am Arbeitsplatz nicht prinzipiell als problematisch einzustufen sind: Sie können auch einvernehmlich sein und dementsprechend keine sexuelle Belästigung darstellen. Einvernehmliche Beziehungen werden somit von der betrieblichen Vereinbarungen nicht berührt (3%). Insbesondere dürfen bei der einvernehmlichen Beendigung der Beziehung keine Nachteile für die Betroffenen entstehen (5%):

„Einvernehmliche Beziehungen werden durch diese DV nicht berührt. Wenn das Einvernehmen beendet ist, dürfen Betroffenen keine Nachteile entstehen. Mobbing und Diskriminierung beinhalten auch die unerwünschte Bekanntgabe bzw. das Verbreiten von Kenntnissen aus der beendeten Beziehung, soweit die Kenntnisse vertraulich erlangt wurden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

3.3 Verpflichtung der Führungsebene



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Die Bekämpfung von sexueller Belästigung innerhalb der Organisation setzt auch das Engagement der Führungsebene voraus: des Vorstands, der Betriebsleitung, der Geschäftsführung. Für Vorstand und Geschäftsführung werden verschiedene Verpflichtungen genannt: Prinzipiell haben Arbeitgeber gegenüber ihren Angestellten eine Fürsorgepflicht (15%). Es besteht zudem die Verpflichtung, Vorwürfen gegenüber Beschäftigten unmittelbar nachzugehen (28%) und umgehend zu intervenieren bei sexueller Belästigung (43%) bzw. bei der Verletzung der Vereinbarung (27%). Dies sollte dazu führen, dass bei bestehendem Fehlverhalten arbeits- bzw. strafrechtliche Maßnahmen umgesetzt werden (45%). Ebenfalls besteht die Verpflichtung, partnerschaftliches Verhalten allgemein zu fördern (45%) und dem Phänomen der sexuellen Belästigung ggf. vorzubeugen (38%).

Fürsorgepflicht und Schutz der Beschäftigten

„Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgeverpflichtung gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Der Vorstand missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Sie sehen es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten davor zu schützen.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Die Verwaltung macht mit dieser DV deutlich, dass sie als Arbeitgeber die Verantwortung trägt, Betroffene vor Benachteiligungen aufgrund des Vorgehens gegen die Belästigung zu schützen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Alle Beschäftigten werden in ihrer Gewissheit bestärkt, dass ihnen aus dem Ansprechen und Aufzeigen von sexueller Belästigung und Diskriminierung keinerlei Nachteile entstehen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Gegen Verletzung der betrieblichen Vereinbarung eintreten

„Diese DV [...] dient dazu, dem Verbot der sexuellen Belästigung Nachdruck zu verleihen, zukünftige Belästigungen zu verhindern und allen Beschäftigten vor Augen zu führen, dass die Dienststelle solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Der Arbeitgeber verpflichtet sich, in Abstimmung mit den Betroffenen gegen Personen vorzugehen, die gegen diese DV verstoßen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Betroffenen dürfen durch die Wahrnehmung ihrer Rechte im Sinne dieser DV keine Nachteile entstehen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/156/2010

Verpflichtung, faires Verhalten zu fördern

„Die Geschäftsführung hat durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird.“

→ Chemische Industrie, 050330/117/2005

„Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung und Diskriminierung sowie anderweitige benachteiligende Handlungen zu ahnden und zu unterbinden sowie Maßnahmen zum Erhalt eines partnerschaftlichen Klimas zu fördern.“

→I Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik,
050330/129/2011

Verpflichtung zur Prävention

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und andere diskriminierende Handlungen am Arbeitsplatz zu ergreifen und die Ursache zu beseitigen.“

→I Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Der Arbeitgeber verpflichtet sich gegenüber allen Beschäftigten, bereits im Vorfeld Diskriminierung und sexueller Belästigung durch klare Strukturen, transparenten Informationsaustausch und sinnvolle, klare Aufgabenverteilung zu begegnen.“

→I Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Denkbar wäre auch folgende Formulierung: „Der Arbeitgeber nutzt die Personal- und Organisationsentwicklung als wichtiges Präventionsinstrument zur Umsetzung der Ziele dieser DV/BV.“

3.4 Verpflichtung zur Prävention seitens der Beschäftigten



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Neben den Vorgesetzten und Führungskräften können auch die Beschäftigten selbst zu einem kollegialen Miteinander ohne Diskriminierung beitragen und ein partnerschaftliches Arbeitsklima fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden somit angehalten, die persönliche Integrität und Selbstachtung aller zu wahren (47 %) und sexuelle Belästigung (28 %) bzw. andere

Formen der Diskriminierung (45%) explizit zu bekämpfen. Die Kolleginnen und Kollegen sollen Betroffenen Hilfe anbieten (21%), sie bei der Abwehr unterstützen (15%) und Zivilcourage zeigen (9%). Insgesamt sollte die Einhaltung eines guten Betriebsklimas angestrebt werden (26%).

Integrität und Selbstachtung aller wahren

„Alle Beschäftigten haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Von allen Beschäftigten sind die allgemeinen sozialen Umgangsformen zu wahren. Dies beinhaltet, dass alle Beschäftigten andere so behandeln, wie sie selbst behandelt werden möchten.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/156/2010

„Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeit eines sowie einer jeden ist zu respektieren, zu schützen und zu fördern.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

Gegen sexuelle Belästigung eintreten

„Alle Beschäftigten (insbesondere Vorgesetzte) sind verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexuellen Belästigung kommt und dass sexueller Belästigung konsequent entgegengetreten wird.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Personen, die sexuelle Belästigung beobachten und nicht handeln, werden zu Mittätern_innen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

Ein weiterer Formulierungsvorschlag lautet folgendermaßen: „Wenn sie als Kollege_in sexuelle Belästigung ignorieren oder die belästigende Person meiden, wird das Problem nicht gelöst, sondern verstärkt. Machen Sie daher der ausübenden Person deutlich, dass sie die Belästigung unangemessen finden.“

Gutes Arbeitsklima fördern durch respektvolles Miteinander

„Jede/r Beschäftigte hat die Pflicht, zu einem guten Arbeitsklima beizutragen, die Persönlichkeit jedes/r Kollegen/in (auch externer Mitarbeiter/innen) zu respektieren und sämtliche Verhaltensweisen zu unterlassen, die Kollegen/innen belästigen, herabwürdigen oder diskriminieren.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Alle Beschäftigten des Unternehmens sind zu gegenseitiger Rücksichtnahme verpflichtet. Das Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme umfasst ein kollegiales und von gegenseitigem Respekt getragenes Verhalten.“

→ Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Jede/r Beschäftigte ist verpflichtet, zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und eines gewaltfreien, partnerschaftlichen Arbeitsklimas beizutragen und die Persönlichkeit und Würde des Einzelnen zu respektieren.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

Hilfe anbieten und Solidarität bekunden

„In Situationen von sexueller Belästigung und Diskriminierung gehört menschliche Solidarität mit den Betroffenen zur Verantwortung jeder/s Mitarbeiters/in.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Jede/r Beschäftigte ist aufgefordert, Augen und Ohren offenzuhalten und sich nicht aus unangenehmen Situationen herauszuhalten, auf möglicherweise betroffene Personen zuzugehen, Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zu zeigen und Hilfe anzubieten.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Besonders unangenehm ist sexuelle Belästigung für Betroffene, wenn sie keine Solidarität von Kolleg_innen erhalten, sondern auf mangelndes Verständnis bei den Ansprechpartner_innen stoßen.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

Konflikte lösen, vermittelnd agieren

„Alle Beschäftigten des Unternehmens sind aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung geprägt ist und in der Konflikte zugelassen und konstruktiv gelöst werden.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Anlässe für Konflikte am Arbeitsplatz sind direkt zwischen den Beteiligten anzusprechen. Mögliche Wege zur Lösung von Konflikten sind gemeinsam zu suchen und zu beschreiten.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Es ist sowohl im Interesse des Unternehmens als auch der Beschäftigten, mit Konflikten lösungsorientiert umzugehen, Einfühlungsvermögen für die Situation der Betroffenen zu zeigen sowie die Bereitschaft, vermittelnd und konfliktlösend zu agieren.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

Zum guten Betriebsklima und zum Arbeitsfrieden beitragen

„Alle Beschäftigten werden aufgefordert, Verhaltensweisen zu unterlassen, die als Belästigung oder Beleidigung empfunden werden. Alle Beschäftigten – insbesondere mit Leitungsaufgaben Betraute – haben durch ihr Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/156/2010

„Entsprechend dieser DV ist jeder Beschäftigte verpflichtet, zur Einhaltung des Arbeitsfriedens und eines guten Betriebsklimas beizutragen. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit aller Mitarbeiter_innen zu respektieren sowie die Arbeit anderer zu unterstützen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Alle Beschäftigten sind daher aufgefordert, an der Gestaltung einer Arbeitswelt mitzuwirken, die von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

3.5 Verhaltenskodex für Vorgesetzte



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Vorgesetzte sind häufig die ersten Ansprechpartner für Betroffene. Ihre Funktion im Rahmen der Prävention von sexueller Belästigung ist vielschichtig: Es wird erwartet, dass sie

- sexuelle Belästigung zunächst erkennen (15%),
- die klare Haltung vertreten, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird (22%),
- bei Vorfällen aktiv intervenieren (37%).

Neben ihrer aktiven Rolle sollte stets auch die Vorbildfunktion von Vorgesetzten berücksichtigt werden (11%).

Sexuelle Belästigung erkennen

„Vorgesetzte und Auszubildende müssen in der Lage sein, offene und subtile Formen von Diskriminierung zu erkennen und mit professionellem Handeln zu begegnen. Diese Fähigkeiten werden bei Bewerbungen als Teil der Qualifikation gewertet.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

Sexuelle Belästigung nicht dulden

„Vorgesetzte haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe aktiv dazu beizutragen, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung

für die Rechte der Betroffenen einzutreten und wirken bei der Ahndung des Fehlverhaltens mit.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Vorgesetzte, die sexueller Belästigung und Diskriminierung nicht konsequent entgegengetreten, werden auf ihre Verantwortung vom nächsthöheren Vorgesetzten hingewiesen und müssen ggf. auch selbst mit dienstlich-arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Bei sexueller Belästigung intervenieren

„Vorgesetzte haben die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung und Diskriminierung in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen eingeleitet und überprüft werden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Vorgesetzte sind angehalten, dafür zu sorgen, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird und jedem Hinweis auf sexuelle Belästigung nachgegangen wird.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Vorgesetzte müssen bei ersten Anzeichen belästigenden Verhaltens gegensteuern und eine eindeutige Haltung zur Problematik einnehmen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Vorbildfunktion übernehmen

„Alle Vorgesetzten und Personalverantwortlichen haben dafür Sorge zu tragen, dass die persönliche Integrität aller Beschäftigten respektiert wird. Sie wirken mit darauf hin, dass konstruktiv mit Konfliktsituationen umgegangen wird und Lösungen erarbeitet werden. Sie sind sich ihrer Vorbildfunktion in diesem Bereich bewusst.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/88/2009

„Vorgesetzte haben Vorbildfunktion und tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeitsklima bei, das von respektvollem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde respektiert wird.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Die Fachvorgesetzten haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert werden.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

3.6 Rechte Betroffener



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Die Vereinbarungen geben einen Einblick in die Rechte der Betroffenen und stellen diese in unterschiedlicher Ausführlichkeit dar. Neben dem allgemeinen Recht, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen (46%), sollen das Beratungsrecht (61%), das Beschwerderecht (27%) und das Recht auf externe Fachberatung (16%) gewährleistet werden. Bei Beschwerden besteht das Recht, diese während der Arbeitszeit einzulegen (36%) und durch sie keinen Nachteil zu erfahren (37%). Zeugen werden bewusst geschützt (7%). Die Beschäftigten haben ein Recht auf rasche und faire Bearbeitung der Beschwerde (33%), ebenso wie auf eine freie Wahl der Vertrauensperson (24%). Die Betroffenen haben ferner das Recht, ihre Tätigkeit einzustellen – ohne Verlust der Bezüge, falls der Betrieb keine adäquaten Schutzmaßnahmen ergreift (9%).

Gegen sexuelle Belästigung vorgehen

„Betroffene von sexueller Belästigung und Diskriminierung werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, das Fehlverhalten zu beseitigen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ein Fehlverhalten im Sinne dieser DV nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen. Betroffene können insoweit auch Beschäftigte sein, die das Fehlverhalten miterleben.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Betroffene können im Falle der Belästigung z. B. der belästigenden Person klar und deutlich mitteilen, dass ihr Verhalten unerwünscht ist, und Unterstützung bei Vorgesetzten oder/und betrieblichen Beratungsstellen einholen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

Beschwerderecht

„Alle Betroffenen haben das Recht, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen und sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Sieht sich ein Beschäftigter/eine Beschäftigte durch sexuelle Belästigung u. a. bedroht, so besteht das Recht zur Beschwerde.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Auf die entsprechenden §§ des AGG wird verwiesen – Beschwerderecht § 13, Leistungsverweigerung § 14, Entschädigung und Schadensersatz § 15, Maßregelungsverbot § 16.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„[...] Beschäftigte, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, können eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

Beratung während der Arbeitszeit

„Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei betrieblichen Ansprechpartnern zu beschweren/beraten zu lassen.“

→ Chemische Industrie, 050330/11/2000

Nachteilsverbot bei Beschwerde

„Betroffene dürfen keinen Nachteil aufgrund der Belästigung und einer eventuellen Anzeige erleiden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Wenn eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich die betroffenen Beschäftigten, ohne Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen auf den beruflichen Werdegang befürchten zu müssen, an die folgenden Stellen wenden.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

Geeignet wäre auch folgende Formulierung: „Diese Beschwerde kann angebracht werden, ohne dass Sanktionen oder nachteilige Auswirkungen z. B. auf den weiteren beruflichen Werdegang des Beschwerdeführers/der Beschwerdeführerin zu befürchten sind.“

Beratungsrecht/Freie Wahl der Vertrauensperson

„Betroffene haben das Recht, sich an den/die Vorgesetzte/n oder jede andere Person ihres Vertrauens zu wenden. Empfohlen wird das Gespräch bei einem/n der folgenden Ansprechpartner.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Die Betroffenen können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an die Anlaufstelle wenden.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Wenn sich eine Person diskriminiert, belästigt oder benachteiligt fühlt und eine persönliche Zurechtweisung durch die belästigte Person im Einzelfall erfolglos ist oder unangebracht erscheint, können sich betroffene Beschäftigte zur Beratung an nachfolgende Personen bzw. Stellen wenden.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

Tätigkeit einstellen, ohne Verlust der Bezüge

„Sie sind berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verluste des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist, wenn die Verwaltung keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung ergreift.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

3.7 Beratungsangebote



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Verschiedene Beratungsangebote werden in den betrieblichen Vereinbarungen aufgezeigt. Neben einer allgemeinen Beratungsstelle (16%) werden eine betriebliche Beschwerdestelle (5%) bzw. offizielle Ansprechpersonen oder Gremien (54%) erwähnt. Letztere setzen sich unterschiedlich zusammen: Neben Personalräten (42%), der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (37%), Betriebsräten (34%) und der Schwerbehindertenvertretung (53%) können Vorstände (45%), Vorgesetzte (48%), die Personalleitung (32%), die Sozialberatung (25%) und Betriebsärzte (14%) hinzugezogen werden. Dies gilt letztlich auch für das Konfliktmanagement (10%) und das Compliance Management (2%). Die Beschäftigten haben ein Recht auf externe Beratung (3%). Dies wird sowohl allgemein erwähnt (2%) als auch spezifisch in Form einer Beschwerdestelle (4%), externer Sachverständiger (2%) oder einer Mediation (8%).

Als betriebliche Beratungsstellen werden Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und die JAV genannt. Darüber hinaus gibt es Konfliktbeauftragte, AGG-Beauftragte und Fairnessbeauftragte:

„Die Verwaltung hat eine Kontaktstelle gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eingerichtet. Ihr gehören die Frauenbeauftragte sowie Vertreter/innen des Personalmanagements und der Personalvertretung an.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

Präventionsaufgaben und -auftrag

„Die Konfliktbeauftragten/Fairnessbeauftragten initiieren die Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Die Konfliktbeauftragten/Fairnessbeauftragten koordinieren die allgemeine Information bzw. Sensibilisierung der Beschäftigten im Sinne dieser DV/BV.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„[...]die] Erarbeitung von Vorschlägen zu erforderlichen Schutzmaßnahmen für Betroffene und korrespondierenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die Personen, gegen die sich Vorwürfe im Sinne dieser DV richten.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„[...] Erarbeitung von Präventionsstrategieprogrammen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/75/2008

„Die Konfliktbeauftragten/Fairnessbeauftragten stehen im fachlichen Austausch mit externen Mobbingeinrichtungen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

3.8 Kontaktstelle für Betroffene



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Die Kontaktstelle erfüllt verschiedene Schutz- und Beratungsfunktionen, die sich in den einzelnen Betrieben unterscheiden können. Folgende Pflichten der Kontaktstelle werden erwähnt: Anonymitätswahrung (39 %), Schweigepflicht (32 %), Wahrung strengster Diskretion (8 %), Fürsorgegedanke (25 %) und Abstimmung von Vorgehensweisen (39 %). Die Beschäftigten können

die Beratungspersonen teilweise frei wählen (12%). Sie haben weiterhin ein Recht auf rasche und faire Bearbeitung der Beschwerde (33%). Dies wird in 26 betrieblichen Vereinbarungen (28%) mit einer Bearbeitungsfrist gekoppelt, die von einer Woche bis zu zwei Monaten reicht. Prinzipiell wird auf den Präventionsauftrag der Kontaktstelle aufmerksam gemacht (17%) sowie auf deren Pflicht, auch die mutmaßlichen Ausübenden zu schützen, so lange eine vermeintliche Belästigung nicht bestätigt ist (3%).

Anonymität, Schweigepflicht, Diskretion

Neben der Wahrung der Anonymität der Betroffenen und Ausübenden wird explizit die Schweigepflicht aller involvierten Berater und Vertrauenspersonen hervorgehoben:

„Allen Hinweisen auf sexuelle Belästigung, auch vertraulichen Hinweisen, ist nachzugehen.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

„Die Ansprechpartner/Anlaufstellen haben die Aufgabe, allen, auch vertraulichen Hinweisen und Beschwerden von Belästigung nachzugehen.“

→I Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Das Anliegen ist vertraulich zu behandeln, es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen.“

→I Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Über Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren, die nicht am Verfahren beteiligt sind.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

„Über den Sachverhalt insgesamt sowie über persönliche Daten und Gespräche ist gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, Stillschweigen zu bewahren.“

→I Chemische Industrie, 050330/11/2000

Fürsorgegedanke, abgestimmtes Vorgehen

Insbesondere der Fürsorgegedanken sollte ein Verfahren auszeichnen. Jegliches Vorgehen sollte mit den Betroffenen abgestimmt werden, bevor eine Intervention unternommen wird:

„Maßnahmen der Kontaktstelle werden stets in Abstimmung mit der betroffenen Person vorgenommen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/75/2008

„Die Anlaufstellen beraten und unterstützen die Betroffenen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Allen, auch vertraulichen Hinweisen und Beschwerden von Belästigungen wird nachgegangen.“

→ Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung), 050330/43/2000

„[Die verantwortlichen Stellen] haben die Aufgabe [...] auf Wunsch die/den Betroffene/n an allen Gesprächen und Besprechungen zu beteiligen, zu beraten und sie in ihrer Vertretung zu unterstützen.“

→ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Die Kontaktstellen haben in erster Linie beratende und unterstützende Funktion. Die Verantwortung für die Konfliktlösung und das Unterbinden von sexueller Belästigung und Diskriminierung liegt jedoch bei den Vorgesetzten. Sollten diese selbst Akteure sein, liegt die Verantwortung beim nächsthöheren Vorgesetzten.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

Freie Wahl der Beratungsperson

„Beschäftigte können jederzeit eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.“

→ Landverkehr, 050330/8/1999

„Betroffene haben das Recht, bei allen Gesprächen auch externe Personen ihres Vertrauens hinzuzuziehen.“

→ Bildungseinrichtung, 050330/141/2012

Bearbeitungsfrist: Schnelle und faire Bearbeitung der Beschwerde

Die schnelle und faire Bearbeitung der Beschwerde stellt eine wichtige Wertschätzung dar und schützt die Betroffenen. Verzögerungen können als Hinterfragung ihrer Glaubwürdigkeit interpretiert werden. Eine mangelnde Unterbindung des Kontaktes mit dem Täter bzw. mit der Täterin kann negative persönliche und gesundheitliche Konsequenzen mit sich bringen. Idealerweise sollten bindende Fristen zur Bearbeitung angegeben werden:

„Die Anlaufstellen sind gehalten, sich unverzüglich der Anliegen der Betroffenen anzunehmen, die ihnen mögliche Beratung und Unterstützung zu leisten und das Vorgehen nach dieser DV aufzuzeigen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Diese Anlaufstellen haben die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls in Kontakt mit der Betroffenen zu treten.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

„Das Erstgespräch soll innerhalb einer Woche nach Äußerung der Beschwerde stattfinden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Ergibt sich aus diesen Gesprächen keine freiwillige Einigung, so muss innerhalb weiterer zwei Wochen ein Vermittlungsgespräch stattfinden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Ein weiterer Formulierungsvorschlag lautet wie folgt: „Beschwerdeführende sollen wissen, dass ihre Beschwerde rasch und fair bearbeitet wird und sie keine Benachteiligungen zu befürchten haben.“

Schutz der Beschuldigten bei Nichtbestätigung

Im Falle fälschlicher Beschuldigung haben die Betroffenen ebenfalls ein Recht auf Schutz und – sofern möglich – Richtigstellung:

„Beschwerden, die sich nicht bestätigen, dürfen nicht in der Personalakte schriftlich hinterlegt werden und es dürfen dem/r Betroffenen dadurch keine Nachteile entstehen.“

→ Gummierstellung- und Kunststoffherstellung, 050330/133/2006

Geeignet wären auch Formulierungen wie „Eine unschuldige Person kann eine Richtigstellung verlangen“ oder „Wer eine Person wider besseres Wissen beschuldigt, hat mit Sanktionen zu rechnen.“

3.9 Beschwerdeverfahren und Sanktionsmaßnahmen



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Ein Beschwerdeverfahren beinhaltet mehrere Schritte. Es wird in unterschiedlicher Ausführlichkeit dargestellt. Prinzipiell stellt sich allerdings die Frage, ob zwischen einem Erstgespräch und einem Gespräch bei einer Wiederholungstat zu trennen ist (48%). Weiterhin wird folgender Ablauf beschrieben: Anfänglich wird ein Gespräch mit den Betroffenen geführt (55%), daraufhin folgt ein Gespräch mit dem Täter bzw. der Täterin (42%). Zu einem gemeinsamen Gespräch mit ihm bzw. ihr und den Betroffenen kommt es in 18 Fällen (20%). Dabei wird laut 15 Dokumenten ein Protokoll erstellt (16%). Generell folgt dem ersten Gespräch häufig die Wiedervorstellung der Täter, die innerhalb einer vorgegebenen Zeitspanne stattfinden sollte (25%). Sie liegt bei ein bis drei Tagen und drei Monaten. Verschiedene Inhalte des Gespräches werden hervorgehoben: der Verweis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen (22%), die Möglichkeit des Protokolls bzw. Vermerks in der Personalakte (10%) – auch spezifisch als sexuelle Belästigung (27%); die Einbeziehung von Konfliktbeauftragten bzw. einer Schlichtungsstelle (8%) und die Verpflichtung des Täters bzw. der Täterin zu einer Entschuldigung (33%).

Das Ablaufschema einer formellen Beratung ist in 43 Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen vorhanden (47%). Folgende Schritte werden aufgezählt: die Belehrung zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen (47%), die Ermahnung (20%), eine Abmahnung (36%), die Möglichkeit des Aktenvermerks (11%), die Androhung der Kündigung bei mangelnder Unterlassung (13%),

die fristgerechte/ordentliche Kündigung (13 %), die fristlose Kündigung (11 %) und die Strafanzeige (13 %). Die Maßnahmen werden nach Verhältnismäßigkeit umgesetzt.

Beschwerdeverfahren

„Erscheint ein Gespräch unter der neutralen Leitung des/der Vorgesetzten unangebracht (z. B. wenn mit der unmittelbaren Leitung das Problem besteht), können sich die Betroffenen an die aufgeführten internen Kontakt-/Beschwerdestellen wenden.“

➔ Gesundheit und Soziales, 050330/58/0

„Das Verfahren der internen Kontakt-/Anlaufstelle besteht aus folgenden Schritten:

- Gespräch und Beratung der/des Betroffenen (Gesprächsprotokoll)
- Gespräch Beschuldigte/n
- Die Beschwerde verursachende Person ist über die tatsächlichen sowie die dienstrechtlichen-/arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von sexueller Belästigung und Diskriminierung aufzuklären (Gesprächsprotokoll)
- Anhörung von Zeugen (Gesprächsprotokoll)
- Entscheidung über zu treffende Maßnahmen in Absprache mit der/dem Betroffene/n, soweit es sich nicht um einen Strafbestand handelt
- Angebote zur internen/externen Beratung/Therapie/Selbsthilfe.“

➔ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge nicht möglich ist, sind die Anlaufstellen/Dienststellen verpflichtet, das Personalmanagement einzuschalten.“

➔ Gummi- und Kunststoffherstellung, 050330/118/2000

„Damit das Personalmanagement dieser Aufgabe nachkommen kann, machen die Anlaufstellen dorthin schriftlich Mitteilung.“

➔ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

Rolle der Personalabteilung und arbeitsrechtliche Konsequenzen

„Die Personalabteilung soll ein Fehlverhalten nachdrücklich verdeutlichen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Behördenleitung ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Das Personalmanagement wird unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des rechtlichen Gebotes dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen im Rahmen der geltenden tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen ergreifen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Das Personalmanagement entscheidet über arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Kündigung, bis zu strafrechtlichen Konsequenzen, die jeweils der Schwere der Belästigung angemessen sein müssen.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/60/2003

„Das Unternehmen prüft jeden Einzelfall und ergreift dann entsprechende Maßnahmen gegen den/die Ausübende. Es handelt sich dabei um die Ermahnung, Abmahnung und Versetzung bis zur Kündigung bis zu strafrechtlichen Konsequenzen.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

Sanktionen Personalmanagement

Seitens des Personalmanagements bestehen verschiedene Sanktionsoptionen. Folgende Maßnahmen und Sanktionen werden in 18 betrieblichen Vereinbarungen (20%) erwähnt: die Verpflichtung zur Fortbildung (11%), die Versetzung des Täters in eine andere Abteilung (14%), die Aussetzung der Karriereförderung (4%), der Ausschluss von Vorgesetztenpositionen (8%), der Ausschluss von Ausbildungspositionen (13%) und das Therapieangebot für Betroffene (4%):

„Der/die ausübende Person kann auf Anlass der Personalabteilung umgesetzt oder versetzt werden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Bei Bedarf können den Betroffenen entsprechende Therapieangebote bzw. Beratungsangebote unterbreitet werden.“

→ Holzgewerbe (ohne Möbelherstellung), 050330/43/2000

„In den Personalakten muss der Vorwurf der sexuellen Belästigung als solcher gekennzeichnet sein und darf nicht anders begründet werden.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Personen, die belästigen, benachteiligen, in ihren Persönlichkeitsrechten verletzen oder solche Verhaltensweisen dulden, sind für eine Vorgesetztenposition nicht geeignet.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Falls Beschäftigten nachgewiesen wurde, dass sie Mitarbeiter_innen belästigt haben, sind sie für Vorgesetztenpositionen und als Auszubildende grundsätzlich nicht geeignet. Für solche Positionen sind sie erst dann wieder zu berücksichtigen, wenn alle [Geschäftsbereiche] Personal [... und] GPR nach entsprechenden Gesprächen sowie der Bewertung des weiteren Verhaltens der Betroffenen über einen angemessenen Zeitraum hinweg zu dem Ergebnis kommen, dass sie in Zukunft Gewähr bieten, nicht sexuell zu belästigen. Voraussetzung dafür ist, dass die sexuelle Belästigung nicht zu strafrechtlichen Konsequenzen geführt hat.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

Ratsam wäre noch folgender Zusatz: „Die Befugnisse und Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen (AGG, StGB) bleiben unberührt.“

3.10 Präventive Maßnahmen



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Die Relevanz von Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung wird in fast allen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen betont. Eine aktive Präventionskultur kann einerseits die Thematik enttabuisieren, die Beschäftigten und Vorgesetzten adäquat informieren, die tatsächliche Häufigkeit des Phänomens senken und nicht zuletzt die Betroffenen animieren, sich bei Vorfällen an Beratungsstellen zu wenden. Prävention kann in verschiedener Form gewährleistet werden. Die Betriebs- und Dienstvereinbarungen gehen hierbei auf unterschiedliche Optionen ein.

Fortbildungsmaßnahmen stellen eine Grundlage der Prävention dar. Diese Option wird einerseits als Angebot für alle Beschäftigten formuliert (37%), bisweilen sogar als ihre Pflicht (16%). Ziel ist es, die Führungskräfte sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für respektvolles Verhalten zu sensibilisieren (33%). Neben dem allgemeinen Fortbildungsangebot für Vorgesetzte und Führungskräfte zum Thema Sexuelle Belästigung (16%) wird häufiger auch die Pflicht für diese Berufsgruppe erwähnt, an entsprechenden Maßnahmen teilzunehmen (28%). In mehreren Fällen werden sie nach Geschlechtern getrennt angeboten (18%).

Zu den Präventivmaßnahmen hinsichtlich sexueller Belästigung zählen beispielsweise allgemeine Informationsveranstaltungen (18%). Darüber hinaus lässt sich das Thema in Teamsitzungen und Dienstbesprechungen aufgreifen (15%) oder in Inhouse-Workshops (11%). Inhouse-Fortbildungen werden entweder von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten angeboten (4%) oder vom Betriebs- bzw. Personalrat (4%). Des Weiteren besteht die Möglichkeit, externe Trainerinnen und Trainer zu engagieren (10–11%). Ziel ist insgesamt ein transparenter Informationsaustausch (8%), der ein soziales Für- und Miteinander fördern soll (5%).

Prävention Personalentwicklung

„Vorgesetzte sind verpflichtet über das Thema sexuelle Belästigung regelmäßig in Teamsitzungen u. a. zu informieren.“

→ Telekommunikationsdienstleister, 010303/68/2001

„Im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen, [soll die] Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungen im Sinne eines fairen Umgangs und sozialen Für- und Miteinanders [thematisiert werden].“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

Auch eine Formulierung wie „Workshops werden von den jeweiligen Dienststellenleitern und der Personalvertretung einvernehmlich und verbindlich festgelegt“ könnte sich bewähren.

Fortbildung und Sensibilisierung der Beschäftigten

„Die Parteien kommen darin überein, dass Qualifizierungsmaßnahmen [zu Maßnahmen für ein gutes Betriebsklima], die infolge dieser DV durchgeführt werden, in der Arbeitszeit stattfinden und den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet wird, an solchen Maßnahmen teilzunehmen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„[Die] Aufklärung der Auszubildenden über die Thematik des ‚Partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz‘ [findet] in der Einführungswoche [statt].“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Die Fortbildung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfolgt in der Arbeitszeit und es wird den Beschäftigten ermöglicht, an den Maßnahmen teilzunehmen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

Fortbildung für Vorgesetzte

„Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung teilzunehmen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

„Der Arbeitgeber wird im Rahmen des Fortbildungsprogramms geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Führungskräfte anbieten.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/131/2010

„Vorgesetzte und Führungskräfte, die sich auf höherwertige Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Insbesondere Personen in Vorgesetztenfunktion und denen Fürsorgepflicht obliegt, erhalten im Turnus von 2 Jahren Fortbildungen, um geeignete Qualifikationen u. Kompetenzen im Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz zu erlangen.“

→ Tankstellen, Kfz.-Reparatur und -Handel, 050330/158/2012

„Im Rahmen der Fort- u. Weiterbildung werden entsprechende Schulungen für FK angeboten. Die Fortbildungsmaßnahmen haben das Ziel, die Führungskräfte in die Lage zu versetzen, z. B. sexuelle Belästigung zu verhindern oder Lösungsstrategien zu entwickeln.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Die Teilnahme sollte für Führungskräfte obligatorisch sein. Jede Führungskraft ist verpflichtet sich das Wissen anzueignen, das erforderlich ist, um die Weiterentwicklung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu fördern.“

→ Telekommunikationsdienstleister, 010303/68/2001

„Die Geschäftsführung wird dafür Sorge tragen, dass die Inhalte dieser BV Baustein der Vorgesetztenschulung bzw. von offenen Schulungen sind. Die Schulungen sind ein wichtiges Mittel zur Prävention.“

→ Chemische Industrie, 050330/11/2000

„Insbesondere Führungskräfte wird unter der Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse die Teilnahme an qualifizierenden Fortbildungsangeboten ermöglicht.“

➔ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Präventive Organisationsstrukturen

Viel Aufmerksamkeit erhalten allgemeine präventive Organisationsstrukturen. Diesbezüglich werden verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen:

- einen ständigen Arbeitskreis zur Thematik (13 %) sowie regelmäßige Beschäftigtenbefragungen (12 %) durchführen
- einen jährlichen Bericht an den Vorstand (14 %) übergeben
- einheitliche Kriterien zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten erstellen (10%)
- Strukturen fördern, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung in Konfliktfällen ermöglichen (10%), insbesondere flache Hierarchien (5 %) bzw. dezentrale Verantwortungsstrukturen (9%)
- Teambildungsmaßnahmen durchführen (7%)
- berufliche Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen für Beschäftigte umsetzen (4%)
- klare Anforderungsprofile für Führungskräfte (12%) entwickeln
- klare Regeln zur Kommunikation mit Vorgesetzten etablieren (11%)
- Mängel und Engpässe bei Arbeitsabläufen beseitigen (9%)
- Qualitätssicherung garantieren (12%):

„Zu den erforderlichen Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Vermeidung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing gehört sowohl die Aufklärung der Mitarbeiter/-innen als auch die Beseitigung von auftretenden Mängeln und Engpässen im Arbeitsablauf sowie der Arbeitsorganisation.“

➔ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Als geeignete Maßnahmen [für ein gutes Arbeitsklima] gelten u. a.

- die Sicherstellung des innerbetrieblichen Informationsflusses [...].“

➔ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

Berufliche Qualifikation, Personalentwicklung und Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien

„Um das Betriebsklima in der [Firma] [...] auf ein immer höheres Niveau zu entwickeln, verpflichtet sich die [Firma] geeignete Maßnahmen, die diesem Ziel dienen, im Einvernehmen mit dem Personalrat zu ergreifen. Als geeignete Maßnahmen gelten unter anderem: [...]

- Aufzeigen beruflicher Qualifizierungs-, Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten [...]
- Schaffung von Transparenz im Unternehmen (z. B. nachvollziehbare Personalbemessung).“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Maßnahmen sind erfolgreich, wenn sie auf den Aufbau von Selbstvertrauen beim Betroffenen zielen. Im betrieblichen Kontext gelingt dies u. a. dadurch, dass den Beschäftigten verantwortungsvolle Aufgaben zugewiesen werden und dass betriebliche Spielregeln gelten, die den grundsätzlichen Wert der Beschäftigten betonen.“

→ Telekommunikationsdienstleister, 010303/68/2001

„Vor allem die personalverantwortlichen Führungskräfte sind bei Neueinstellungen und personellen Einzelmaßnahmen gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten und gemäß dem QM-System das Personaleinstellungsverfahren transparent zu gestalten.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Die Leistungsbeurteilung und der berufliche Aufstieg erfolgen nach einheitlichen Kriterien, die jede Verletzung des Grundsatzes der Nicht-Diskriminierung ausschließen.“

→ Verbände und Gewerkschaften, 050330/72/0

Befragung der Beschäftigten/Evaluationsbericht

„Die Problematik der Diskriminierung und sexuellen Belästigung ist Bestandteil der regelmäßigen stattfindenden MA-Befragung.

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Einmal jährlich wird in der Mitarbeiter_innen- oder Betriebsversammlung in einem Tagesordnungspunkt über den Stand der Umsetzung der vorliegenden BV berichtet.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Die Geschäftsführung, der GB Personal, Frauen- Gleichstellungbeauftragte, Betriebsrat u. a. treffen zweimal jährlich zusammen, um über die Umsetzung und über weitere Maßnahmen zu beraten.“

→I Grundstücks- und Wohnungswesen, 050330/76/2002

Präventionsmaßnahmen für externe Stakeholder

Externe Stakeholder müssen ebenfalls über das Verbot sexueller Belästigung im Betrieb informiert werden. Dazu ist es einerseits gegenüber Kunden und Dritten explizit bekanntzugeben (2%). Zudem sollte ein schriftlicher Verweis in öffentlichen Räumen (7%) angebracht werden. Das Verbot sollte in allgemeinen Verträgen klar erkenntlich sein (3%), ebenso in der Hausordnung (7%). Darüber hinaus ist es möglich, eine Kündigung bestehender Verträge anzudrohen, falls das Verbot verletzt wird (9%):

„Verstöße gegen die in dieser BV aufgestellten Verhaltensregeln sind insoweit zu sanktionieren, als der Vertragspartner auf den Verstoß hinzuweisen und darauf aufmerksam zu machen ist, dass im Wiederholungsfall eine Auftragsvergabe akut gefährdet ist.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Die in dieser BV festgelegten Verhaltensregeln gelten auch für unternehmensfremde Personen während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen oder im Auftrag des Unternehmens.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Die Geschäftsführung verpflichtet die jeweiligen Vertragspartner, dafür Sorge zu tragen, dass deren Beschäftigten oder die von ihnen beauftragten Personen sich gemäß dieser DV verhalten.“

→I Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Werden Beschäftigte durch Personen, die nicht unter die DV fallen, am Arbeitsplatz diskriminiert oder sexuell belästigt, wird das Unternehmen seine rechtlichen Möglichkeiten wahrnehmen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Werden Beschäftigte durch fremde Personen am Arbeitsplatz sexuell belästigt, wird der Dienstherr seine rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies künftig zu verhindern und die Beschäftigten zu schützen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Die Oberbürgermeisterin wird ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um Belästigungen durch Besucher oder Dritte (z. B. Vertragspartner) zu verhindern, z. B. durch:

- Bekanntgabe des Verbots an Besucher und Dritte,
- schriftlicher Hinweis in den Verwaltungsräumen [...].“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

„Bestanteil der Einweisung unternehmensfremder ist ein Merkblatt zur Einhaltung der Unternehmenskultur, bestimmenden Wertvorstellungen und Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

Maßnahmen gegen externe Stakeholder

Maßnahmen gegen externe Stakeholder können bestehen in Hausverboten (7%), in der Kündigung von Verträgen (3%) sowie in Sanktionen für die ausführenden Betriebe (12%):

„Ist eine belästigende Person nicht im Unternehmen beschäftigt, ist die Führungskraft der zuständigen Stelle zu informieren.“

→ Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Es werden alle rechtlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergriffen. Als Maßnahmen gegenüber Dritten kommen z. B. Hausverbot oder die Kündigung von Verträgen in Betracht.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/25/1995

3.11 Bekanntmachung



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Nach Verabschieden der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ist es für ihre Umsetzung essenziell, die Inhalte an die Belegschaft zu kommunizieren. Die Information sollte an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeleitet werden (16%), entweder durch Rundschreiben (14%) oder durch öffentlichen Aushang (7%). Neueingestellten sollte das Dokument ausgehändigt (7%) und von ihnen unterschrieben werden (1%). Idealerweise sollten alle Beschäftigten, auch die bereits angestellten, die Vereinbarung unterschreiben (2%). Ein wichtiges Element zur Verstetigung der Maßnahmen und zur Prävention ist die kontinuierliche interne Öffentlichkeitsarbeit auch nach dem Verabschieden der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung (11%).

Information der Beschäftigten

„Im Interesse einer umfassenden Informations- und Aufklärungskampagne innerhalb der Belegschaft werden die partnerschaftlichen Verhaltensgrundsätze, [...] in einer Broschüre und/oder im Intranet der Belegschaft zugänglich gemacht.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

„Die Dienstvereinbarung ist allen Beschäftigten in Kopie auszuhändigen. Sie wird darüber hinaus auf einer Personalversammlung unter Mitwirkung des bzw. der Fairnessbeauftragten sowie geeigneter sachverständiger Referenten bzw. Referentinnen vorgestellt.“

→I Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Die Problematik der Diskriminierung, der sexuellen Belästigung und des Mobbings ist [...] Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Mitarbeiter/-innen-Befragung. Einmal jährlich wird in einer Mitarbeiter/-innen- oder Betriebsversammlung [...] über den Stand der Umsetzung der vorliegenden Betriebsvereinbarung berichtet.“

→I Gesundheit und Soziales, 050330/112/2004

Information bei Neueinstellung

„Richtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der [Bildungseinrichtung]

[...] Neu eingestellte Beschäftigte erhalten mit ihren Einstellungsunterlagen eine Ausfertigung dieser Richtlinie.“

→ Bildungseinrichtung, 050330/124/2003

3.12 Geltungsdauer/Kündigung der Vereinbarung



Wer mehr wissen möchte

<https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/4129.htm?bvdoku.theme=178>

Die Geltungsdauer der betrieblichen Vereinbarungen wird in den ausgewerteten Dokumenten unterschiedlich angegeben. Neben dem Abschluss auf unbestimmte Zeit (11 %) besteht mitunter keine Befristung bis zur Kündigung (16 %). Auch Laufzeiten von zwei Jahren sind möglich (27 %). Kündigungsfristen von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres werden erwähnt (16 %), ebenso wie Dreimonatsfristen zum Quartalsende (17 %). In mehreren Fällen wurde eine Wirkung bis zum Abschluss einer neuen Vorlage vereinbart (21 %). Bei Kündigung der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollte generell eine neue angestrebt (15 %) und diese unter Berücksichtigung gewonnener Erfahrung erstellt werden (10 %). Generell sollte es einer schriftlichen Kündigung bedürfen (15 %), wobei ggf. eine Kündigung einzelner Teile der Vereinbarung möglich ist (8 %). Kündigt eine Partei die Vereinbarung einseitig, sollte sie der anderen Partei den Grund mitteilen (5 %). Eine einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich (15 %). Einige streben explizit bei Kündigungsabsicht eine Lösung an, um der Kündigung entgegenzuwirken (10 %).

Neuaufgabe der Vereinbarung unter Berücksichtigung gewonnener Erfahrungen

„Abschluss – Inkrafttreten – Nachwirkung – Neuabschluss [...]

(2) [...] Die Erfahrungen und Erkenntnisse sind auszuwerten und rechtzeitig vor Auslaufen der [DV für soziales Verhalten am Arbeits-

platz] gemeinsam zu prüfen. Ziel der Überprüfung ist eine Fortschreibung der DV bzw. der Neuabschluss einer entsprechenden unbefristeten DV mit Nachwirkungsregelung.

(3) Nach der Hälfte der Laufzeit werden der Vorstand und die zuständigen Personalräte ihre bisherigen praktischen Erfahrungen aus dem Umgang mit dieser DV austauschen. Gemeinsam sind eine eingehende Prüfung der festgeschriebenen Punkte vorzunehmen, Schwachstellen zu analysieren und die wesentlichen Ereignisse schriftlich zu fixieren.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Der Senat [...] wird jährlich einen mit dem GPR abgestimmten Bericht über die Erfahrungen zum Thema [Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz] und mit den Regelungen dieser Dienstvereinbarung erstellen und den Beschäftigten zugänglich machen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/59/2003

Nachwirkung bis Abschluss der Neuvorlage

„Sind oder werden einzelne Bestimmungen dieser [Dienstvereinbarung für soziales Verhalten am Arbeitsplatz] unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Im Falle der Unwirksamkeit einer Bestimmung werden der Arbeitgeber und der Personalrat eine inhaltlich möglichst nahestehende, rechtswirksame Ersatzregelung treffen.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/52/2002

„Beabsichtigt eine der Vertragsparteien die Kündigung dieser [Dienstvereinbarung für ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz], so hat diese die andere von dieser Absicht zu unterrichten und ihr den Grund für die Kündigung mitzuteilen. Es sind unverzüglich Gespräche aufzunehmen mit dem Ziel, eine Lösung zu finden, so dass von dem Ausspruch einer Kündigung dieser Dienstvereinbarung abgesehen werden kann.“

→ Versicherungsgewerbe, 050330/113/2001

„Nach Eingang der Kündigung müssen unverzüglich Verhandlungen über eine neue [Dienstvereinbarung zum wertschätzenden Verhalten am Arbeitsplatz] aufgenommen werden. Bis zum Abschluss der neuen DV gilt diese DV fort.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/154/0

Geltung auf unbestimmte Zeit, Kündigungsvoraussetzungen

„Diese DV [über respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz] tritt am [Datum] in Kraft. Sie ist bis zu ihrer Kündigung durch eine Partei unbefristet gültig. [...] Eine einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich. Änderungen und Kündigungen bedürfen der Schriftform. Beabsichtigt eine Partei die Kündigung der DV, so hat diese die andere zuvor von dieser Absicht zu unterrichten und ihr den Grund für die Kündigung mitzuteilen. Es sind unverzüglich Gespräche aufzunehmen mit dem Ziel, eine Lösung zu finden, so dass von dem Anspruch einer Kündigung dieser DV abgesehen werden kann.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/109/2010

„Im Falle einer Kündigung oder Teilkündigung der Dienstvereinbarung [über partnerschaftliches/kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz] verpflichten sich die Vertragsparteien, unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen.“

→ Öffentliche Verwaltung, 050330/127/2010

4 ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNG UND OFFENE PROBLEME

Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Thema Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln kann dabei helfen, im Rahmen einer Ist-Analyse die Organisations- bzw. Unternehmenskultur zu überprüfen und zu verbessern. Bestehende Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit können eruiert und entsprechend als Querschnittsthemen in die proaktiven und präventiven Maßnahmen der Betriebsvereinbarung eingebunden werden, um auf diesem Weg strukturelle Diskriminierung zu minimieren.

Im Kontext einer betrieblichen Vereinbarung können Unternehmen die Chance nutzen, Regularien für interne und externe Beschäftigte und Betroffene (Stakeholder) verständlich und nachvollziehbar aufzuzeigen. Alle betrieblichen (Hierarchie-)Ebenen, Beschäftigte, Führungskräfte, Arbeitgeber und externe Interessierte (Stakeholder) sollen klare Informationen zu Rechten, Verhaltenskodizes und Pflichten erhalten. Die Bestimmungen des AGG fordern die Arbeitgeber auf, die Beschäftigten über Rechte und Pflichten zu informieren und proaktiv Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu etablieren.

Ebenso empfiehlt die „Expert_innenkommission 2015“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, klare Verhaltenskodizes anzustreben, sexuelle Belästigung klar zu definieren, klare Konsequenzen bei Verstößen vorzuschreiben sowie Beratungsmöglichkeiten, den Beschwerdeablauf und Ansprechpersonen transparent und öffentlich in den betriebsinternen Medien darzustellen. Präventionsmaßnahmen sind als proaktive Instrumente in der Personal- und Organisationsentwicklung zu etablieren [26].

Die Studie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015 verweist nicht nur auf das häufige Vorkommen von sexueller Belästigung, sondern auch auf eine Wissenslücke seitens der Beschäftigten und Personalverantwortlichen bei strukturellen Präventionsmaßnahmen. Diese können unter anderem durch betriebliche Vereinbarungen und Leitlinien weitreichend geregelt werden [27].

Die vorliegenden betrieblichen Vereinbarungen variieren erheblich hinsichtlich ihrer Regelungsdichte, ihres Regelungsumfangs, ihrer Zielsetzung und Ausrichtung. Lediglich 5 % von ihnen sind unter dem Titel Sexuelle Be-

lästigung am Arbeitsplatz zu finden. In den anderen Fällen wurde die Thematik unter den Stichworten Partnerschaftliches Verhalten, Mobbing und Diskriminierung oder Konfliktmanagement aufgenommen.

Exemplarisch werden im Folgenden zu ausgesuchten Eckpunkten ausgewiesene inhaltliche Regelungen zusammenfassend dargestellt sowie Hinweise zur Optimierung erläutert:

In die Präambel wird idealerweise ein Passus eingebracht, der ausdrücklich auf § 3 Abs. 4 AGG verweist sowie sexuelle Belästigung als Geschlechterdiskriminierung benennt und den Zusammenhang von sexueller Belästigung und Diskriminierung und tradierter Geschlechterzuordnung darstellt bzw. sexuelle Belästigung als ein Produkt gesellschaftlicher Machtverhältnisse benennt. [28]

Erfahrungen von Betroffenen und eine Analyse der Literatur zeigen: Die Problematik lässt sich prinzipiell als ein arbeitskulturelles Phänomen beschreiben, das nicht isoliert vom gesellschaftlichen Kontext betrachtet werden kann. Sexuelle Belästigung stellt nur bedingt ein sexualisiertes Verhalten dar, sondern vielmehr einen professionell relevanten Machtkonflikt, der auf nicht-professioneller Ebene ausgetragen wird.

Des Weiteren werden in der Präambel meist Frauen als vorrangige Zielgruppe von sexueller Belästigung benannt. Vereinzelt erstreckt sich der Anwendungsbereich betrieblicher Vereinbarungen auch auf Männer. Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität werden in den Betriebsvereinbarungen nicht thematisiert. Hier könnte idealerweise der Anwendungsbereich auf alle Geschlechter (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender) ausgedehnt werden, um Risikogruppen sichtbar zu machen. Denn Studien belegen: Menschen sind aufgrund der Geschlechteridentität oder der sexuellen Orientierung vermehrt stereotypen Zuweisungen, Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt [26].

Die Definition von sexueller Belästigung variiert an Ausführlichkeit und Informationsgehalt erheblich. Es wird empfohlen, die Definition des AGG und die Beispiele in § 3 Abs. 4 zu übernehmen. Unabdingbar ist jedoch der grundlegende Aspekt, der sexuelle Belästigung auszeichnet: Die Handlung – egal ob verbal körperlich – ist unerwünscht, da die Würde und das subjektive Empfinden der Betroffenen verletzt werden.

Die Aufnahme der Definition von mittelbarer Benachteiligung (§ 3 Abs. 2 AGG) als erweiterte Begriffsbestimmung von sexueller Belästigung sollte eingehend von den Vertragsparteien geprüft werden. Denn besonders durch ungleiche Machtverhältnisse im Unternehmen kann eine geschlechterspezifische Benachteiligung etwa bei Einstellung oder Beförderung begünstigt

werden. Hierzu ist auch die Geschlechterverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen zu berücksichtigen, um eine verdeckte Diskriminierung z. B. bei Beförderungen („gläserne Decke“) zu eruieren. Das Konzept der mittelbaren Benachteiligung hat die Funktion, diskriminierende Strukturen aufzubrechen. Diese sollten von jedem Betrieb bzw. Unternehmen eingehend reflektiert und geprüft werden, um sexueller Diskriminierung auf struktureller Ebene mit entsprechenden Gleichstellungsprogrammen entgegenzuwirken.

Vorgesetzten und Führungskräften werden vielschichtige Aufgaben zugewiesen, z. B. ihre Vorbildfunktion und die Verantwortung, eine diskriminierungsarme Unternehmenskultur zu fördern. Sie sollten sexuelle Belästigung und Diskriminierung erkennen, bei Vorfällen aktiv intervenieren und entsprechende Maßnahmen (Gespräche, Auflagen zur Verhaltensänderung) sowie deren Evaluation einleiten. Bei Unterlassung können sie mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen belangt werden. Dieser Passus ist in 13% der betrieblichen Vereinbarungen hinterlegt.

In 45% der ausgewerteten Dokumente sind allgemeine Verhaltensgrundsätze für die Beschäftigten kurz und bündig hinterlegt. Es wird empfohlen, ausführliche Verhaltenskodizes für alle Beschäftigten und auch für Personen, die Fehlverhalten aus Drittperspektive wahrnehmen, in die Vereinbarung aufzunehmen. Dies fordert und fördert eine Kultur des Hinschauens, der Zivilcourage und der solidarischen Verantwortung.

Die Rechte der Beschäftigten und Betroffenen werden in den ausgewerteten Vereinbarungen unterschiedlich ausführlich beschrieben. Vereinzelt werden sie sehr ausführlich genannt und mit den entsprechenden rechtlichen Regelungen (§§ 14–16 AGG) hinterlegt. Der Verweis auf die gesetzlichen Regelungen kann die Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen und Zeugen sowie das Unrechtsempfinden verstärken. Er ermöglicht es ihnen, bei Fehlverhalten frühzeitig und klar zu intervenieren und selbstbewusst vorzugehen.

Die Darstellung eines transparenten und strukturierten Beschwerdeverfahrens mit konkreten Ansprechpartnern stellt einen wichtigen Schwerpunkt in den betrieblichen Vereinbarungen dar. Alle Akteure bzw. Beteiligte erhalten dank eines strukturierten Beschwerdeablaufs klare und konkrete Vorgaben, die ihnen Transparenz, Schutz und Sicherheit im Beschwerdeprozess bieten [28]. Es empfiehlt sich, betriebsinterne Beratungsmöglichkeiten (Bekanntmachungspflicht nach § 5 Abs. 12 AGG) bzw. den Beschwerdeablauf und die Ansprechpersonen transparent und öffentlich in den betriebsinternen Medien darzustellen. Weiterhin sollten vor allem niederschwellige Angebote (z. B. anonyme Meldungen) verstärkt werden, da diese sich besonders bei stark ausgeprägten Hierarchien als effektiv erweisen.

Das Beschwerdeverfahren kann in einem nichtförmlichen und einem förmlichen Verfahrensteil dargestellt werden. Dabei umfasst das nichtförmliche Beschwerdeverfahren Beratungen und Begleitungen im Verfahren. Für alle Betroffenen ist ein faires Verfahren sicherzustellen. Verfahren müssen in angemessener Zeit behandelt und entschieden werden. Einzelne Schritte sind intern zu dokumentieren. Wichtig ist, dass den Betroffenen das Letztentscheidungsrecht über ein förmliches Beschwerdeverfahren verbleibt. Dieses darf keinen Automatismus darstellen, sondern nur in Kraft treten, wenn die bzw. der Betroffene es wünscht [28].

Für das förmliche administrative Verfahren sind somit einerseits klarere Regeln und Sanktionen darzustellen, vor allem klare arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Verstößen (so in 47% der ausgewerteten Dokumente). Das Aufführen der arbeitsrechtlichen Konsequenzen kann bei potenziellen Ausübenden durchaus abschreckende Wirkung erzielen. Es sollte auch auf den Schutz von mutmaßlichen Tätern bzw. Täterinnen hingewiesen werden, so lange ein Vorwurf nicht bestätigt ist. Dies umfasst z. B. die Schweigepflicht.

Betriebe und Unternehmen setzen in den Vereinbarungen auf die Personal- und Organisationsentwicklung als wichtiges Instrument zur Umsetzung einer diskriminierungsarmen Unternehmens- bzw. Betriebskultur. Sie unterlegen dies mit konkreten Angaben, z. B. einheitlichen, diskriminierungsarmen Einstellungsverfahren, transparenter Leistungsbeurteilung, transparenten Kriterien von Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Der Verweis auf Pflichtfortbildung (so in 28% der ausgewerteten Dokumente) zur Thematik für Führungskräfte in Personalverantwortung stellt dabei ein notwendiges und wichtiges Muss-Regelungsinstrument der betrieblichen Vereinbarung dar. Es sollte durch die Personalvertretungen vehement eingefordert werden. Fortbildungen zur Thematik sowie die Berücksichtigung sozialer Kompetenz sind als Qualifikationsmerkmal im Anforderungsprofil fest zu verankern und prinzipiell bei der Einstellung neuer Führungskräfte und Beschäftigten als Auswahlkriterium zu bewerten. Dies kann sich im Aufgabenprofil von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten widerspiegeln.

Die Initiierung und Durchführung von Präventionsmaßnahmen fällt teilweise in die Zuständigkeit von entsprechenden Arbeitsgruppen oder Runden Tischen zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die strukturelle Einbindung mit entsprechender Ressourcenausstattung ist notwendig, um Professionalisierung, Ausbau, Standardisierung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu sichern. Private Unternehmen erscheinen in dieser Thematik meist fortschrittlicher als der öffentliche Dienst, unter anderem weil zumin-

dest in ihren Leitbildern Diversität als ökonomische Ressource wahrgenommen und ausgeschöpft werden soll.

Die Politik könnte die Implementierung von Präventionsmaßnahmen in Unternehmen ab einer bestimmten Beschäftigtenzahl mit einer Muss-Bestimmung belegen und entsprechend einfordern. Dennoch werden Regeln alleine das Problem nicht lösen. Ein offensiverer Umgang mit der Problematik, die Ansprache des Problems an den Arbeitsplätzen, Schulungen, Fortbildungen und eine klare Haltung seitens der Unternehmensführung werden notwendig sein, um Regeln umzusetzen. Gesellschaftlich und politisch könnte sehr wohl ein kritisches Hinterfragen der aktuell existierenden Machtstrukturen, Machtideale und Machtwahrnehmungen angedacht werden, um das Phänomen Sexuelle Belästigung in einen breiteren Diskurs einzugliedern.

5 BERATUNGS- UND GESTALTUNGSHINWEISE

Zentraler Bestandteil einer betrieblichen Vereinbarung zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind konkrete Maßnahmen zur Intervention und Prävention. Die allgemeinen Pflichten werden in § 12 AGG dargelegt. Die Vereinbarung sollte die Rechte bzw. Verantwortung aller betrieblichen Ebenen und Beschäftigten darstellen und stärken, Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen, Sanktionen sowie Präventionsmaßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung sichtbar machen. Betriebliche Vereinbarungen zu sexueller Belästigung/Diskriminierung sollen zum klaren Unrechtsbewusstsein aller Beteiligten beitragen und die Betroffenen auf allen Ebenen bei der Durchsetzung ihrer Interessen und Rechte stärken.

Die Darstellung eines transparenten und strukturierten Beschwerdeverfahrens mit konkreten Ansprechpartnern in den Beratungsstellen ist ein Schwerpunkt in der Vereinbarung. Die Akteure erhalten aufgrund eines strukturierten Beschwerdeablaufs klare und konkrete Vorgaben, die allen Beteiligten Transparenz, Schutz und Sicherheit im Beschwerdeprozess bieten. Das Verfahren kann in einem nichtförmlichen und einem förmlichen Verfahrensteil dargestellt werden. Dabei umfasst das nichtförmliche Beschwerdeverfahren Beratungen und Begleitungen. Das förmliche Verfahren beginnt mit der Einleitung einer offiziellen schriftlichen Beschwerde bei der zuständigen Personalabteilung.

Präventive Maßnahmen zur Personal- bzw. Organisationsentwicklung beziehen sich auf alle betrieblichen Ebenen und Beschäftigten, um eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zu etablieren, die von allen mitgetragen wird. Zur Erstellung einer betrieblichen Vereinbarung und zur nachhaltigen strukturellen Verankerung von entsprechenden Präventionsmaßnahmen empfiehlt sich ein Arbeitskreis bzw. eine Kommission, ein Runder Tisch etc. Die Mitglieder sollten aus den Personalvertretungen, den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den AGG-Beauftragten und dem Geschäftsbereich Personal rekrutiert werden, um die Vereinbarung auf die Unternehmens- bzw. Betriebskultur auszurichten. Sie sollte möglichst bedarfs- und ressourcenorientiert ausgearbeitet werden sowie entsprechende Maßnahmen nachhaltig in die Strukturen einbinden. Folgende Punkte sollten bei der Erarbeitung einer betrieblichen Vereinbarung zum Thema Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Fokus stehen:

- alle Beschäftigten aufklären
- Verantwortung aller betrieblichen Ebenen aufzeigen

- zuständige Beratungsstellen angeben
- Ablauf des Beschwerdeverfahrens konkret und transparent angeben, alle Akteure aufzeigen
- Interessen und Rechte aller Betroffenen durchsetzen
- Präventionsmaßnahmen verbindlich benennen
- die Vereinbarung veröffentlichen und bekannt machen, Informations- und Sensibilisierungskampagnen etablieren.

5.1 Modell einer Richtlinie

Im Folgenden wird ein Modelldokument zur Erstellung einer betrieblichen Vereinbarung für den öffentlichen Dienst vorgestellt. Es verallgemeinert die im Zuge des WPP-Projektes entstandene Richtlinie zur Prävention sexueller Belästigung an der Charité. Zur Erstellung wurden Best-Practice-Formulierungen aus Kapitel 2 selektiert und zu einer formellen betrieblichen Vereinbarung zusammengestellt.

§ 1 Präambel

Sexuelle Belästigung stört Arbeitsabläufe, beeinträchtigt die Qualität der Arbeits- und Studienergebnisse sowie die Arbeits- und Studienatmosphäre. Die Persönlichkeitsentwicklung, das Selbstwertgefühl sowie die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit der Betroffenen werden beeinträchtigt. Es wird verhindert, dass sie ihre Fähigkeiten und ihre fachlichen Leistungen einbringen und Aufgaben sinnvoll, effektiv und qualitativ hochwertig erfüllen.

Sexuelle Belästigung stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar. Sie beeinträchtigt massiv die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Sie kann bei den Betroffenen erhebliche gesundheitliche Störungen hervorrufen. Nicht zuletzt können sexuelle Handlungen auch Straftatbestände erfüllen.

Schutz vor sexueller Belästigung ist ein wichtiger Beitrag des Unternehmens zur Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Jegliches Geschlecht kann von sexueller Belästigung betroffen sein, überwiegend sind jedoch Frauen damit konfrontiert.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass keine sexuelle Belästigung und keine Form von (Geschlechter-)Diskriminierung toleriert wird.

§ 2 Geltungsbereich

Personell

- Diese Vereinbarung gilt persönlich für alle Beschäftigten, einschließlich den Auszubildenden.
- Sie gilt auch für externe Personen, die in das Unternehmen weitgehend integriert sind, wie Praktikant/innen, Gastwissenschaftler/innen, Hospitant/innen, Seminarteilnehmende, Promovierende, Stipendiat/innen, externe Lehrbeauftragte und Lehrkräfte, Leasingkräfte,
- einschließlich derjenigen, die in Tochtergesellschaften angestellt sind, sowie
- Personen im Bewerbungs- oder Berufungsverfahren.
- Die Vereinbarung gilt ebenfalls für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Patienten und deren Angehörigen sowie Beschäftigten von Fremdfirmen.

Externe Dritte

- Externe Dritte sind z. B. externe Kunden, Patienten und deren Angehörige sowie Besucher.
- Das Unternehmen verpflichtet jegliche Vertragspartner (externe Stakeholder), dafür Sorge zu tragen, dass ihre Beschäftigten oder die von ihnen Beauftragten über den Inhalt der Richtlinie informiert sind.

Räumlich

- Diese Vereinbarung gilt räumlich auf dem gesamten Gelände, an allen Außenstellen, in allen Betriebsstellen sowie auf allen Parkplätzen.
- Diese Vereinbarung gilt während Dienstreisen und betrieblichen Veranstaltungen.
- Der Betrieb verpflichtet sich, bei Werbung und öffentlichen Auftritten auf sexistische und geschlechterdiskriminierende Darstellung zu verzichten.

§ 3 Grundsätze

Das Verbot der sexuellen Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz ist im AGG § 3 ausdrücklich festgeschrieben.

Der Vorstand und die Führungskräfte tragen durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen zu einem achtungsvollen Betriebsklima bei, dass die Persönlichkeit der Beschäftigten respektiert. Eine Arbeitswelt von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung wird gelebt und gefördert. In die-

ser Arbeitswelt muss niemand mit sexueller Belästigung und anderen Formen von Diskriminierung (Geschlecht, Geschlechteridentität) rechnen.

Durch ihr Verhalten und Handeln tragen Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Ausbildung, Wissenschaft, Studium und Verwaltung im Rahmen ihrer Führungsaufgaben aktiv zum angemessenen, respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld bei, der die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten achtet. Sie setzen sich bei Fällen von sexueller Belästigung für die Rechte der Betroffenen ein sowie für einen konstruktiven Umgang mit dem Fehlverhalten (vgl. § 10).

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, an der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken, an dem die genannten Werte gelebt werden. Dazu gehört ein professionelles, dem Arbeitsplatz/Studienplatz angemessenes, respektvolles Verhalten. Von sexueller Belästigung und Diskriminierung Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen. Den Betroffenen und deren Zeugen entstehen durch das Ansprechen und Aufzeigen von Fehlverhalten keine beruflichen Nachteile.

§ 4 Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte verbale oder körperliche Verhalten, das sich negativ auf die betroffene Person auswirkt und/oder im Einzelfall unerwünscht ist, die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und der Studierenden verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Entscheidend ist, dass es sich um ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten handelt. Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das eigene Empfinden der Betroffenen bestimmt.

Unter anderem gelten als sexuelle Belästigung (vgl. § 3 Absatz 4 AGG):

- unerwünschte Berührungen, körperliche Übergriffe
- anzügliche Bemerkungen, Witze, Einladungen
- sexuelle Gestik, Mimik und Verhaltensweisen
- das Mitbringen, Zeigen, Anbringen pornografischer Bilder.

Als besonders schwerwiegend wird die Belästigung angesehen, wenn sie von Vorgesetzten ausgeübt wird oder mit Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen der Erfüllung von sexuellen Forderungen und dem beruflichen Fortkommen bzw. Studienerfolg verbunden ist.

Sexuelle Belästigung ist von einem beiderseitigen Flirt und einer einvernehmlichen Beziehung zu unterscheiden.

Sexuelle Belästigung kann Frauen, Männer, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle und sogenannte Queers betreffen.

Weitere Formen

Direkte und offene Geschlechterdiskriminierung

Diese Form von Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine Vergleichsperson. Diese Ungleichbehandlung bezieht sich in dieser Richtlinie auf die Kategorie Geschlecht (vgl. §3 Absatz 1 AGG).

Indirekte Geschlechterdiskriminierung

Diese Form der Geschlechterdiskriminierung liegt vor, wenn sich dem Anschein nach neutrale Regelungen auf die Kategorie Geschlecht nachteilig auswirken (vgl. §3 Absatz 2 AGG).

§ 5 Statement/Haltung des Vorstands

Der Vorstand missbilligt sexuelle Belästigung und jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Das Unternehmen schützt die Beschäftigten im Sinne dieser Richtlinie davor. Die Einrichtung ahndet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und fördert damit ein gewaltfreies, diskriminierungsfreies Arbeits- bzw. Studenumfeld. Unterstützt wird das Ziel durch proaktive Präventionsmaßnahmen und Organisationsstrukturen (vgl. §12).

Der Vorstand trägt dafür Sorge, dass den Beschwerdeführern und Zeugen aus der Mitteilung eines Fehlverhaltens kein Nachteil entsteht. Dies gilt auch, wenn das Verfahren gegen Beteiligte eingestellt wird. Dann dürfen dem ursprünglich Beschuldigten aus dem vorhergehenden Verfahren keine arbeitsrechtlichen Nachteile entstehen.

Werden Beschäftigte durch externe Dritte (vgl. §2) sexuell belästigt, wird der Vorstand seine rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten ausschöpfen, um dies künftig zu verhindern und die Beschäftigten und Studierenden zu schützen.

§ 6 Haltung der Führungskräfte, Vorgesetzten und Lehrbeauftragten

Führungskräfte, Vorgesetzte, Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs-, Leitungsaufgabe in Lehre, Forschung, Ausbildung und Verwaltung haben im Rahmen ihrer Führungsaufgabe Vorbildfunktion und eine eindeutige

Haltung zur Problematik einzunehmen. Das Verhalten der Vorgesetzten ist richtungweisend für ein gutes Arbeitsklima.

Vorgesetzte oder Führungskräfte haben die Aufgabe, Beschäftigte vor sexuellen Übergriffen zu schützen. Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf sexuelle Belästigung im Arbeitsbereich oder bei Studierenden unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zum Verfahren (vgl. § 11) eingeleitet und überprüft werden. Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge im Arbeitsbereich und bei Studierenden nicht möglich ist, ist der/die Vorgesetzte verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten einzuschalten.

Vorgesetzte und Führungskräfte werden angehalten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu sexueller Belästigung teilzunehmen. Diese erworbenen Fähigkeiten werden bei Bewerbungen als Teil der Qualifikation positiv gewertet.

Nehmen Vorgesetzte ihre Führungsaufgaben im Sinne dieser Richtlinie nicht wahr, stellt dies eine Dienstverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden kann.

§ 7 Verantwortung der Beschäftigten und der Studierenden

Von allen Beschäftigten und Studierenden sind die sozialen Umgangsformen zu wahren und alle anderen Beschäftigten und Kommiliton/innen so zu behandeln, wie sie selbst behandelt werden möchten. Verhaltensweisen, die geeignet sind, andere zu verletzen bzw. in ihrem Ansehen herabzusetzen, sind zu unterlassen. Die Persönlichkeitsrechte und die Würde eines und einer jeden sind zu respektieren, zu schützen und zu fördern.

In schwerwiegenden Situationen, verursacht durch sexuelle Belästigung und andere Formen von Diskriminierung, gehört menschliche Solidarität mit den Betroffenen in den Verantwortungsbereich von Kolleg/innen und Kommiliton/innen. Dies verlangt Einfühlungsvermögen hinsichtlich der Situation der Betroffenen sowie die Bereitschaft, vermittelnd und konfliktlösend zu agieren. Dazu ist es angezeigt, auf eine möglicherweise betroffene Person zuzugehen, Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zu zeigen und Hilfe anzubieten. Des Weiteren gehört dazu das anonymisierte Ansprechen von Diskriminierung im Kreis von Kolleg/innen und Kommiliton/innen sowie Lösungswege für alle Beteiligten zu suchen. Diese Maßnahmen sollen im Einvernehmen mit Betroffenen stattfinden. Es versteht sich von selbst, dass dabei die Persönlichkeitsrechte der bzw. des Verursachenden respektiert werden.

§ 8 Rechte von Betroffenen und Drittperspektive

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der bzw. dem Ausübenden zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr bzw. sein Verhalten unerwünscht und zu beenden ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima/Studium stört. Darüber hinaus ist das Fehlverhalten von der bzw. dem Betroffenen zu dokumentieren. Sehen sich Beschäftigte und Studierende von sexuellen Übergriffen/Belästigungen betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten, die nicht selbst befangen sind, zu beschweren.

Jede/r Beschäftigte hat das Recht, sich während der Arbeitszeit bei betrieblichen Ansprechpartnern zu beschweren bzw. beraten zu lassen. Betroffene können auch externe Beratungsstellen nutzen.

Neben den aufgeführten betrieblichen Anlaufstellen (vgl. § 9) innerhalb der Institution/des Unternehmens steht es den Betroffenen frei, sich an externe Stellen (Beratungsstellen, Anwalt u. a.) zu wenden.

Zeugen (Beschäftigten) entstehen keinerlei berufliche Nachteile. Sie sind ebenfalls durch das AGG geschützt.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Fehlverhalten dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Lösung zu unterstützen. Ebenso können Beschäftigte und Studierende, die zwar nicht persönlich betroffen sind, aber das Fehlverhalten anderer wahrnehmen, eine Beschwerde dagegen vorbringen, wenn die Betroffenen damit einverstanden sind.

§ 9 Betriebliche Anlaufstellen und Ansprechpartner

Betroffene können sich zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an die aufgeführten Anlaufstellen bzw. Ansprechpartner wenden.

Anlaufstellen

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (für alle Beschäftigte, Studierende): [Telefon/Mail]
- Anlaufstellen für Studierende: [Telefon/Mail]

Weitere Ansprechpartner für die Beschäftigten

- Zuständige Personalräte: [Telefon/Mail]
- Jugend-/Auszubildendenvertretung: [Telefon/Mail]

Vertraulichkeit

- Die Beratung ist absolut vertraulich und schützt die Anonymität der Betroffenen. Es sei denn, es besteht ein zwingender Handlungsbedarf zum Schutz der Betroffenen.
- Alle am Verfahren Beteiligten sind verpflichtet, die ihnen zugänglich gemachten personenbezogenen Daten vertraulich zu behandeln und nicht Dritten zugänglich zu machen.

Aufgaben der Anlaufstellen

- im Sinne dieser Richtlinie die Betroffenen zeitnah (innerhalb einer Woche) nach Kenntnis des Vorfalls beraten und unterstützen
- in getrennten/gemeinsamen Gesprächen mit den Akteuren den Sachverhalt feststellen und dokumentieren
- die Akteure über die arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen von sexueller Belästigung aufklären
- mögliche Unterstützungs- und Handlungsoptionen anhand der Richtlinie aufzeigen
- Das weitere Vorgehen wird in Absprache mit der/dem Betroffenen abgestimmt. (Sofern es sich nicht um eine strafrechtliche Relevanz handelt.)
- Auf Wunsch werden die Betroffenen zu Gesprächen begleitet und unterstützt.
- Auch anonymisierten, vertraulichen Hinweisen wird, wenn möglich, seitens der Anlaufstelle nachgegangen.

§ 10 Beschwerdeablauf [Ablaufschema anfertigen]

Betroffene werden ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen und der bzw. dem Ausübenden zunächst mündlich oder schriftlich deutlich zu machen, dass ihr/sein Verhalten unerwünscht und zu beenden ist.

Beschwerdeablauf (nichtförmlich)

- Im Regelfall erfolgt ein Erstgespräch der Betroffenen mit der/dem direkten Vorgesetzten, sofern der/die direkte Vorgesetzte nicht der/die Ausübende ist. Das weitere Vorgehen wird mit der/dem Betroffenen abgestimmt. Das Gespräch und das weitere Vorgehen werden dokumentiert. Betroffene können sich auch direkt an eine der Anlaufstellen wenden. Erstgespräch Ausübende/Vorgesetzte: Geeignete Maßnahmen sind von dem/der direkten Vorgesetzten zu treffen und zu dokumentieren, um die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden. Die getroffenen Maßnah-

men sind auf die Wirksamkeit durch die Vorgesetzten zu prüfen. (Je nach Intensität des Vorfalls werden psychische Verletzungen dokumentiert und auf Wunsch der/s Betroffenen kann eine Unfallanzeige erstattet werden. Meldung an die Anlaufstellen (vgl. §9) und Unfallanzeige an den diensthabenden Arzt/das Arbeitsmedizinische Zentrum.)

- Ergibt sich aus diesen Gesprächen (Vorgesetzte/Ausübende) keine Einigung oder wird die Belästigung fortgesetzt, so muss in dieser Phase eine Person der betrieblichen Anlaufstellen (vgl. §9) eingebunden werden.
- Die Anlaufstellen übernehmen und prüfen den vorliegenden Sachverhalt und legen das weitere Vorgehen fest.
- Je nach Intensität des Einzelfalls erfolgt eine schriftliche Meldung an den Geschäftsbereich Personal bzw. das Prodekanat.
- Mögliche Zeugen werden zu dem Vorfall befragt (Erstellung eines Protokolls).

§ 11 Sanktionen

Sexuelle Belästigung ist als Verletzung des Betriebsfriedens zu betrachten. Die zu ergreifenden Maßnahmen sind stets auf den Einzelfall bezogen. Sie sollen ein Fehlverhalten nachdrücklich deutlich machen, Wiederholungen verhindern und klarstellen, dass die Unternehmensleitung ein derartiges Verhalten nicht akzeptiert.

Beschwerdeablauf (förmlich)

- Geschäftsbereich Personal: Durchführung eines Personalgesprächs
- Der Geschäftsbereich Personal ergreift dienstrechtliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen (unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit) im Rahmen der geltenden tarifrechtlichen und beamtenrechtlichen Bestimmungen (Ermahnung, Abmahnung, Suspension bis zur Kündigung).
- In der disziplinarischen Maßnahme wird der Vorwurf der sexuellen Belästigung als solcher gekennzeichnet.

Einzelmaßnahmen durch den Geschäftsbereich Personal

- Umsetzung/Versetzung des bzw. der Ausübenden (nicht des/der Betroffenen)
- Ausübende übernehmen keine Vorgesetztenfunktion, solange das Fehlverhalten nicht nachhaltig geprüft wurde.

Einzelmaßnahmen durch das Dekanat Lehre

- Durchführung eines Gesprächs mit dem/der Ausübenden
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation

§ 12 Präventionsmaßnahmen

Um eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur ständig weiterzuentwickeln und zu optimieren, haben Präventionsmaßnahmen eine hohe Bedeutung. Ein wichtiges Kapital stellen dabei die Beschäftigten dar. Gemeinsam streben wir eine permanente Verbesserung unserer Unternehmenskultur an und sehen Herausforderungen als Chance zur Weiterentwicklung und Investition in die Zukunft.

Maßnahmenkatalog:

- Die Rahmenbedingungen sind so zu gestalten, dass sexuelle Belästigung und Diskriminierung erst gar nicht entstehen können.
- Gepflegt werden eine offene Kommunikation und ein kooperativer, sach- und mitarbeiterbezogener Führungsstil.
- Vor allem personalverantwortliche Führungskräfte sind bei Neueinstellungen und personellen Einzelmaßnahmen gehalten, die Gleichbehandlung nach einheitlichen Kriterien zu beachten und das Personaleinstellungsverfahren transparent zu gestalten.
- Konstruktive Feedback-Kultur: Positive und negative Kritik wird eindeutig formuliert, damit Chancen zur Veränderung genutzt werden können (positive Fehlerkultur, aus Fehlern lernen). Der Fokus liegt auf der Problemlösung und nicht auf der Suche von Schuldigen.
- Konflikte gehören zum Arbeitsalltag und werden konstruktiv gelöst (Konfliktberatung).
- Das Thema Sexuelle Belästigung sowie aktuelle Informationen dazu sind regelmäßig in Teamsitzungen einzubinden.
- Vorgesetzte/Führungskräfte sind verpflichtet, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Sexuelle Belästigung teilzunehmen.
- Alle Beschäftigten werden aufgefordert, im Sinne eines fairen Umgangs sowie eines sozialen Für- und Miteinanders an Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung teilzunehmen.
- Die Thematik Sexuelle Belästigung ist in Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie Studium verankert.

- Neueingestellte sowie neue Studierende werden in den bestehenden Einführungsmodulen über die Richtlinie aufgeklärt.
- Technische und räumliche Bedingungen zur Vermeidung von Angst- und Gefahrensituationen sind kontinuierlich zu optimieren.
- Der Campus ist ausreichend zu beleuchten.

§ 13 Bekanntgabe

Informationskampagne

- Allen Beschäftigten und Studierenden wird diese Vereinbarung in geeigneter Form vom Geschäftsbereich Personal bekannt gegeben.
- Den Neueingestellten wird die Richtlinie bekannt gegeben.
- Die Richtlinie ist im Intranet unter [...] abgelegt.
- Auf Anfrage der Führungskräfte wird die Richtlinie in Dienst-/Teambesprechungen vorgestellt.
- Einmal jährlich wird in den Mitarbeiter-Personalversammlungen (Personalvertretungen) in einem Tagesordnungspunkt über den Stand der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie berichtet.
- Für externe Stakeholder wird eine modifizierte Form in die Hausordnung aufgenommen.

§ 14 Geltungsdauer/Kündigung

Die Richtlinie tritt am [Datum] in Kraft. Sie ist bis zur Kündigung durch eine Partei unbefristet gültig. Vor einer Kündigung sind unverzüglich Gespräche aufzunehmen mit dem Ziel der Änderung bzw. Neuauflage der Vereinbarung.

Eine erste gemeinsame Überprüfung erfolgt ein Jahr nach Inkrafttreten und wird dann in jährlichen Abständen wiederholt.

§ 15 Änderung

Im Falle einer Änderung bemühen sich der Geschäftsbereich Personal, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Personalvertretungen, die Erfahrungen und Erkenntnisse rechtzeitig auszuwerten und vor Änderung der Vereinbarung gemeinsam zu prüfen. Ziel der Evaluation ist eine Fortschreibung der Vereinbarung bzw. eine entsprechende Neuauflage. Bis zu deren Abschluss bleibt die Richtlinie in Kraft. Laufende Verfahren bleiben von den Änderungen/der Kündigung unberührt.

5.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Interessenvertretungen haben verschiedene Möglichkeiten, die Entwicklung einer betrieblichen Vereinbarung zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu initiieren. Anknüpfungspunkte können verschiedenste Initiativen und Gegebenheiten innerhalb der Organisation sein. Einige Beispiele werden im Folgenden aufgeführt.

Repräsentative Studien zur Erhebung von Häufigkeit und Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können Anregungen und Diskussionen zur Bearbeitung der Thematik im eigenen Unternehmen/Betrieb bieten. Wiederkehrende Unsicherheiten im Umgang mit konkreten Fällen von sexueller Belästigung können den Abschluss einer betrieblichen Vereinbarung forcieren. Gerade aktuelle Fälle bieten gute Gelegenheit, ein unternehmensspezifisches Statement in Form einer Verfahrensanweisung zu entwickeln.

Sexuelle Belästigung bzw. Diskriminierung am Arbeitsplatz stellt häufig ein Tabuthema im Unternehmen/Betrieb dar. Die öffentliche Bekanntmachung der Unterschrift einer betrieblichen Vereinbarung kann somit von der Führung als Hinweis auf eine bestehende Problematik im Konzern angesehen werden. Die Argumentation: Gäbe es keine sexuelle Belästigung, wäre eine entsprechende BV/DV nicht nötig. Tatsächlich ist jedoch das Gegenteil der Fall: Der Abschluss einer betrieblichen Vereinbarung stellt ein klares Bekenntnis dar – zu einer diskriminierungsarmen Unternehmenskultur, zum Verbot von sexueller Belästigung und zum Schutz der Beschäftigten. Die Unterschrift seitens des Vorstands ist ebenfalls ein Symbol für die Anerkennung der Problematik und die Erhebung des Themas zur Chefsache.

Die Interessenvertretungen und Gremien können entscheidende Impulse setzen für die Erstellung einer betrieblichen Vereinbarung. Sie können Entscheidungen während des Erstellungsprozesses beeinflussen und Maßnahmen zur Personal- bzw. Organisationsentwicklung proaktiv mitgestalten. Exemplarisch für ein derartiges Vorgehen im öffentlichen Dienst sei die Humboldt-Universität zu Berlin angeführt, die 2014 die Instrumente Dienstvereinbarung und Richtlinie zusammenführte. Im gesamten Entstehungsprozess war der Gesamtpersonalrat zusammen mit der Frauenbeauftragten federführend beteiligt. Ganz konkret konnten hierbei verschiedene Maßnahmen umgesetzt werden: von der verpflichtenden Teilnahme von Führungskräften an Fortbildungen zum Thema Sexuelle Belästigung bis hin zur Verankerung der Vereinbarungsinhalte im Infomaterial für Neueingestellte. Insgesamt bieten sich den Interessenvertretungen somit verschiedene An-

knüpfungspunkte und Handlungsspielräume, um eine respektvolle und diskriminierungsfreie Organisationskultur zu gestalten.

5.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Aus zahlreichen Gesetzen lassen sich Handlungsmöglichkeiten zum Schutz vor sexueller Belästigung bzw. Diskriminierung ableiten: z. B. aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UNO (1948) oder aus dem Grundgesetz (GG) Artikel 1, Artikel 2 Absatz 1–2 und Artikel 3 Absatz 2 und 3. Beispielsweise sind laut Artikel 3 Absatz 3 GG ausdrücklich Benachteiligungen unter anderem wegen des Geschlechts verboten.

In der Gleichbehandlungsrichtlinie der Europäischen Union 2002/73/EG – der sogenannten Gender-Richtlinie – wurde sexuelle Belästigung erstmals als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts benannt. Diese Richtlinie wurde gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen neugefasst durch die „Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“³.

Das Phänomen der sexuellen Belästigung wurde in der Rechtspraxis dem doppelten Zugriff zugeordnet, insbesondere der Würdeverletzung und dem Antidiskriminierungsrecht. Dies führt bei der Umsetzung in vielen europäischen Ländern zur Beweiserleichterung für die Betroffenen.[29]

Im August 2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft.⁴ Es regelt den Schutz aller Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und löst in dieser Funktion das zuvor angewendete Beschäftigtenschutzgesetz (BSchG) ab.

Die 33 Paragraphen des AGG im Überblick

- § 1 AGG Benachteiligungsmerkmale
- § 2 AGG Sachlicher Anwendungsbereich
- §§ 3, 5, 8–10 AGG Benachteiligende Verhaltensweisen
- § 6 AGG Persönlicher Anwendungsbereich

3 Vgl. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:de:PDF> [27.3.2017].

4 Neukrafttreten nach Art. 8 G BGBl. I S. 610, 615 am 3. April 2013.

- § 7 AGG Benachteiligungsverbot
- § 8, 9, 10 AGG Rechtfertigungsgründe
- §§ 11, 12 AGG Organisationspflichten des Arbeitgebers
- §§ 13, 14, 15 AGG Rechte der Beschäftigten
- §§ 22–33 AGG Verfahrens- und Schlussvorschriften

Das AGG in den ausgewerteten betrieblichen Vereinbarungen

In 11 Vereinbarungen wird auf verschiedene Regelungen des AGG verwiesen. Folgende Paragraphen stehen im Zentrum des Schutzes gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:

Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 12 Abs. 1–5 AGG

- erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen, auch vorbeugende Maßnahmen
- Aus- und Fortbildung zur Thematik
- im Einzelfall geeignete bzw. zu ergreifende, erforderliche und angemessene Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zur Unterbindung der Benachteiligung
- Belästigung durch Dritte
- Informationen über die Behandlung von Beschwerden sowie über Beschwerdestellen

Rechte für Betroffene

- § 13 AGG Beschwerderecht
- § 14 AGG Leistungsverweigerungsrecht
- § 15 AGG Entschädigung und Schadensersatz
- § 16 AGG Maßregelungsverbot

Strafgesetzbuch (StGB)

Auf der Ebene des Bundesrechts erfasst das (Sexual-)Strafrecht die schweren Formen der Gewaltausübung, indem es die sexuelle Nötigung und die Vergewaltigung unter Strafe stellt (§ 177 StGB). Der strafrechtliche Schutz erfordert jedoch eine gewisse Schwere der Tat und greift unterhalb dieser Schwelle nicht ein.^[28] Es empfiehlt sich, folgende §§ aus dem Strafgesetzbuch in die betriebliche Vereinbarung aufzunehmen:

- § 177 StGB Sexuelle Nötigung, Vergewaltigung
- § 174 StGB Schutz vor sexuellem Missbrauch von Schutzbefohlenen
- § 238 StGB Nachstellung bzw. Stalking von Personen

- § 240 Abs. 1–4 StGB Nötigung
- § 203 StGB Schweigepflicht aller eingebundenen Personen
- § 138 StGB Gesetzliche Vorschrift zur Offenbarung der anvertrauten Tatsachen

Folgende §§ aus dem StGB werden in den betrieblichen Vereinbarungen aufgeführt: §§ 174 ff., 240 „Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die gesetzlich unter Strafe sind.“

Europäische Union

Der Grundsatz der Geschlechtergleichbehandlung stellt nach Artikel 2 und Artikel 3 des Vertrages über die Europäische Union (EUV) ein grundlegendes Prinzip der Union dar. Auch Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁵ verbieten jegliche Diskriminierung u. a. aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Die ILO ist eine Organisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, weltweit soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern. In ILO-Vereinbarungen sind Grundrechte der Vereinten Nationen niedergeschrieben.

Die „Empfehlung betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“ von 1958 beruft sich auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UNO (1948) und spiegelt sich auch in der UN-Resolution „Erklärung über die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen“ (1993) wider. Ausführliche Informationen hierzu finden sich unter <http://www.ilo.org>.

⁵ Vgl. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_de.pdf [27.3.2017].

6 BESTAND DER VEREINBARUNGEN

Tabelle 3

Art und Anzahl der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	31
Dienstvereinbarung	46
Richtlinien	5
Rahmenvereinbarungen	9
Muster-Vereinbarung	1
Gesamt	92

Tabelle 4

Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Branchen	Anzahl
Öffentliche Verwaltung	36
Industrie	38
Bildungseinrichtung	9
Gesundheit und Soziales	8
Verbände und Gewerkschaften	1
Gesamt	92

LITERATURVERZEICHNIS

- [1] **European Union Agency for Fundamental Rights (2014):** Violence against women: an EU-wide survey – Main results. Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- [2] **Strub, S./Schär Moser, M. (2008):** Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und Staatssekretariat für die Wirtschaft (Hg.). Bern.
- [3] **Cogin, J./Fish, A. (2009):** Sexual harassment – a touchy subject for nurses. *Journal of Health Organization and Management* 23, H. 4, S. 442–462.
- [4] **Forrest, L. E. et al. (2011):** A national survey of general practitioners' experiences of patient-initiated aggression in Australia. In: *The Medical Journal of Australia* 194, H. 11, S. 605–608.
- [5] **Romito, P./Ballard, T./Maton, N. (2004):** Sexual harassment among female personnel in an Italian hospital: frequency and correlates. In: *Violence Against Women* 10, H. 4, S. 386–417.
- [6] **Wang, L. J. et al. (2012):** Workplace sexual harassment in two general hospitals in Taiwan: the incidence, perception, and gender differences. In: *Journal of Occupational Health* 54, H. 1, S. 56–63.
- [7] **Wu, S. et al. (2014):** A study on workplace violence and its effect on quality of life among medical professionals in China. In: *Archives of environmental & occupational health* 69, H. 2, S. 81–88.
- [8] **Dansky, B./Kilpatrick, D. G. (1997):** Effects of sexual harassment. In: O'Donohue, W. T. (Hg.): *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment*. Boston: Allyn and Bacon. S. 152–174.
- [9] **Madison, J./Hamlin, L./A. Hoffman (2002):** Perioperative nurses and sexual harassment. In: *Association of PeriOperative Registered Nurses Journal* 76, H. 5, S. 855–860.
- [10] **Paludi, M. A./Barickman, R. B. (1991):** *Academic and Workplace Sexual Harassment*. New York: State University of New York Press.
- [11] **Shrier, D. K. (1990):** Sexual harassment and discrimination. Impact on physical and mental health. In: *New Jersey Medicine* 87, H. 2, S. 105–107.
- [12] **Campbell, J. C. (2002):** Health consequences of intimate partner violence. In: *The Lancet* 359, H. 9314, S. 1331–1336.
- [13] **Ellsberg, M. et al. (2008):** Intimate partner violence and women's physical and mental health in the WHO multi-country study on women's health and domestic violence: an observational study. In: *The Lancet* 371, H. 9619, S. 1165–1172.
- [14] **Fitzgerald, L. F. et al. (1997):** Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model. In: *Journal of Applied Psychology* 82, 4, S. 578–589.
- [15] **Gutek, B. A./Koss, M. P. (1993):** Changed Women and Changed Organizations: Consequences of and Coping with Sexual Harassment. In: *Journal of Vocational Behavior* 42, H. 1, S. 28–48.
- [16] **Gágyor, I. et al. (2012):** Frequency and perceived severity of negative experiences during medical education in Germany – Results of an online-survey of medical students. In: *GMS Zeitschrift für Medizinische Ausbildung* 29, H. 4, S. Doc55.

- [17] **Magnavita, N./Heponiemi, T. (2011):** Workplace violence against nursing students and nurses: an Italian experience. In: *J Nurs Scholarsh* 43, H. 2, S. 203–210.
- [18] **Nora, L. M. et al. (2002):** Gender discrimination and sexual harassment in medical education: perspectives gained by a 14-school study. In: *Academic Medicine* 77, H. 12 Part 1, S. 1226–1234.
- [19] **Sheehan, K. H. et al. (1990):** A Pilot Study of Medical Student 'Abuse'. Student Perceptions of Mistreatment and Misconduct in Medical School. In: *JAMA* 263, H. 4, S. 533–537.
- [20] **Nelson, R. (2014):** Tackling violence against health-care workers. In: *The Lancet* 383, H. 9926, S. 1373–1374.
- [21] **Miedema, B. et al. (2012):** How the Medical Culture Contributes to Coworker-Perpetrated Harassment and Abuse of Family Physicians. In: *Annals of Family Medicine* 10, H. 2, S. 111–117.
- [22] **Hinze, S. W. (2004):** ‚Am I being over-sensitive?‘ Women’s experience of sexual harassment during medical training. In: *Health (London)* 8, H. 1, S. 101–127.
- [23] **Hafferty, F. W./Franks, R. (1994):** The Hidden Curriculum, Ethics Teaching, and the Structure of Medical Education. In: *Academic Medicine* 69, H. 11, S. 861–871.
- [24] **Gruber, J. (1998):** The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women’s Experiences of Sexual Harassment. In: *Gender and Society* 12, H. 3, S. 301–320.
- [25] **Quinn, B. (2002):** Sexual Harassment and Masculinity: The Power and Meaning of „Girl watching“. In: *Gender and Society* 16, H. 3, S. 386–402.
- [26] **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2015):** Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 1. Aufl. Berlin. S. 11.
- [27] **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2016):** Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, 2. Aufl. Berlin.
- [28] **Kocher, E./Porsche, S. (2015):** Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, Expertise. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.). Berlin. S. 8–12.
- [29] **Lembke, U. (2014):** Sexuelle Belästigung und Rechtsprechung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 64, H. 8, S. 35–40.
- [30] **Baer, S. (1995):** Würde oder Gleichheit? Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Baden Baden: Nomos.

ÜBER DIE SAMMLUNG VON BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutsame Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unsere Datenbank etwa 16.500 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben. Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme? Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Originaltext der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen in der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Damit bieten wir anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis, um eigene Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen.

Sie haben eine interessante Vereinbarung abgeschlossen?

[Nehmen Sie Kontakt zu uns auf!](#)

Das Internetangebot ist unmittelbar zu erreichen unter

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an

betriebsvereinbarung@boeckler.de

Systematisch werden vorbeugende Ansätze und Strategien zur Verhinderung von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung in Unternehmen und Verwaltungen betrachtet. Dafür wurden 120 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgewertet.

Das Thema sexuelle Belästigung hat einen besonderen Stellenwert im Arbeitsalltag einer Klinik, in der intensive Körperkontakte zur Tagesordnung gehören. Doch auch keine andere Branche ist von diesem Problem frei.

Die Autorinnen erarbeiten im deutschlandweit ersten Projekt dieser Art eine Workplace Policy zum Schutz vor und zur Prävention von Grenzüberschreitungen, sexueller Belästigung und Diskriminierung.

WWW.BOECKLER.DE

ISBN 978-3-86593-279-2