

Projektarbeit im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung zur Konfliktberaterin

Des ver.di Forum Nord e.V. und der Fa. Gender Consultings
Zertifizierung durch das
Institut für Weiterbildung e.V. an der Fakultät für Wirtschafts-
und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg

von
H. S.
und
S. P.

Sexuelle Belästigung als Diskriminierungstatbestand - Am Beispiel der gelebten Betriebskultur in einem Versicherungsunternehmen

Prüferin:

Dipl. Sozialwirtin Silke Martini, Rechtsanwältin, Gender Consultings

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung
2. Soziales Klima
3. Geschlechterverhältnis
 - a. In der XXXX
 - b. Beispiele (Gegenwart)
4. Historie des Sozialverhaltens
 - a. Gründung
 - b. Beispiele (Vergangenheit)
5. Analyse des Verhaltens
 - a. Gendersozialisation/Rollenbilder
 - b. Rollenverhalten
6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 - a. Allgemeines
 - b. § 1 AGG
 - c. § 3 AGG
 1. Verbotstatbestände
 2. Schadenersatz und Schmerzensgeld
 - d. § 12 AGG
 - e. § 13 AGG
7. Vorschlag zur Umsetzung des AGG
 - a. Schreiben an Vorstand, örtliche Leitung und z.K. an den GBR

1. Einleitung

Wir sind seit vielen Jahren bei der XXXX als Schadenssachbearbeiterinnen beschäftigt. Als langjährige Betriebsrätinnen der Außenstelle Hamburg nehmen wir zunehmend eine negative Veränderung der Stimmung unter unseren KollegInnen wahr.

Es treten häufiger als früher Konflikte zwischen KollegInnen auf. Auseinandersetzungen innerhalb des Betriebsratsgremiums sowie zwischen BetriebsrätInnen und Geschäftsleitung bzw. Vorständen nehmen zu.

Diese schlechte Stimmung war auch der Anlass, dass sich die BetriebsrätInnen bundesweit mit dem Thema „Unternehmenskultur im Wandel“ befasst haben. Es wurden Treffen zu diesen Themen organisiert; eine Unternehmensberatung hat diese begleitet. Mit Hilfe dieser Unternehmensberatung wurden die strukturellen und kulturellen Ebenen, sowie die strategischen Ziele des Unternehmens beleuchtet und analysiert.

Mit dieser Beratung sollte ein stabiles Beziehungsmanagement aufgebaut werden, das zu erfolgreicherer Zusammenarbeit zwischen den BetriebsrätInnen und der Geschäftsleitung bzw. den Vorständen führen sollte.

Uns beiden kam es so vor, dass BetriebsrätInnen „irgendwie weichgespült“ werden sollten, damit Unternehmensinteressen reibungsfreier umgesetzt werden können. Konflikte sollten auf diese Art minimiert werden.

Daher haben wir uns entschieden, uns zu den Modulen „Qualifizierung betrieblicher KonfliktberaterInnen“ schulen zu lassen.

Während des ersten Moduls fand parallel eine Betriebsräteversammlung statt. Die Teilnehmer aus Hamburg berichteten uns, dass es bei dem üblichen Arbeitessen mit BetriebsrätInnen, Führungsverantwortlichen und Vorständen zur späteren Stunde zu Vorkommnissen gekommen sei, die uns als sexuelle Übergriffe und Belästigungen geschildert wurden.

Aufgrund der Schilderungen dieser aktuellen Ereignisse ist uns die Idee gekommen, uns speziell mit dem Thema Betriebskultur und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu befassen.

2. Soziales Klima im Unternehmen:

In den letzten Jahren finden bei der XXXX drastische Maßnahmen zur Kosteneinsparung und Leistungsintensivierung statt. Dies ist nicht ohne Wirkung auf die sozialen Beziehungen geblieben.

Unser Betriebsklima wurde nach einer Belegschaftsbefragung (die so genannte MAB 2001) von der Belegschaft im Jahre 2001 als ausgesprochen schlecht beurteilt. Mit Hilfe einer Unternehmensberatung, die unter anderem auch Seminare für Führungskräfteentwicklungen bei der XXXX durchführt, haben sich die Betriebsräte mit dem Kulturwandel der XXXX und den Auswirkungen auf die KollegInnen befasst.

In diversen Arbeitsgruppen wurde herausgearbeitet, dass die Mitarbeiter von Rationalisierung, Veränderungen der Arbeitsprozesse und Leistungsverdichtungen betroffen sind. Individuelle Eigenschaften einzelner Mitarbeiter haben keinen Stellenwert mehr. Maschinelle Verhaltens- und Leistungskontrolle führen zu Verunsicherungen und Stress in der Belegschaft. Nach Einführung einer „Leistungsorientierten Bezahlung“ nehmen wir immer mehr unsoziale Verhaltensweisen - wie z.B. „Ellenbogenmentalität“ - zur Kenntnis.

Alte Werte, die der Belegschaft der XXXX wichtig gewesen sind, spielen keine Rolle mehr. Die Mitarbeiter werden nur noch als sog. MAK's (Mitarbeiterkapazitäten) geführt. Es wurden so genannte Standardsachbearbeiter eingeführt, die nur noch maximal eine bestimmte Tarifgruppe erreichen können.

Wir stellen zunehmend negative Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen fest. Es besteht kein Interesse mehr, an gemeinschaftliche Unternehmungen teilzunehmen. Die Teilnahmen an Betriebsversammlungen, Weihnachts- oder Jubiläumsfeiern werden immer geringer. Zudem haben die Mitarbeiter Angst, ihren Arbeitsplatz

zu verlieren. Stress und Arbeitsbelastung wird zum ernsthaften Problem. Krankheitsbilder, die auf psychische Belastungen beruhen, nehmen zu.

Personalabbau und der zunehmende Konkurrenzkampf, sowie die anhaltende Angst den Arbeitsplatz zu verlieren überschatten den Umgang miteinander.

Mehr denn je gilt inzwischen ein gnadenloses Konkurrenzverhalten als Ausdruck eines positiven Leistungswillens.

Gleichzeitig ist uns aufgefallen, dass es in jüngster Vergangenheit in unserem Unternehmen zunehmend zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts und zu sexuellen Belästigungen kommt und das dies weitestgehend akzeptiert wird. In der Betriebsöffentlichkeit spielt dieses Thema allerdings keine Rolle bzw. wird nicht offen angesprochen.

3. Geschlechterverhältnis

Gelöscht: 1
1
1

3. a. In der XXXX

Gemäß dem Personalbericht 2005 liegt die Frauenquote der XXXX bundesweit bei 59,8 %. In den Führungspositionen kann man allerdings erkennen, daß sich diese Quote dort nicht halten lässt.

Geschlechterverhältnis bei der XXXX

<u>Mitarbeiterinnen mit Führungsverantwortung</u>	<u>2003</u>	<u>in %</u>	<u>2004</u>	<u>in %</u>	<u>2005</u>	<u>in %</u>
Gesamt	695	100	694	100	653	100
Frauen	186	26,8	190	27,4	183	28
Männer	509	73,2	504	72,7	470	77,8

Neben dieser ungleichen Verteilung der Geschlechter innerhalb der betrieblichen Hierarchie scheint ein Rollenbild vorzuherrschen, dass Frauen auch nicht als gleichwertige Belegschaftsmitglieder ansieht, sondern alte Rollenstereotype bedient . Die lässt sich besonders am Thema der „sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz“ aufzeigen wie die nachfolgenden Beispielen belegen.

3. b. Beispiele

- Die weiblichen Führungspositionen in Hamburg – von insgesamt 11 Gruppenleitern sind 2 Posten durch Frauen besetzt. Höhere Positionen, wie z.B. Abteilungsleitung sind ausschließlich von Männern besetzt.

- Bei der Besetzung von Sonderaufgaben (z.B. Betrugsbearbeitung, Schadenaußenregulierungstätigkeit) werden augenscheinlich Männer bevorzugt und letztendlich auch eingesetzt, obwohl unserer Ansicht nach genügend qualifizierte Frauen vorhanden sind. Aufgrund unserer Betriebsratstätigkeit werden uns die Bewerbungen zu der Besetzung dieser Sonderaufgaben vorgelegt. Die Auswahl aufgrund der Qualifizierung, zur Besetzung dieser Positionen durch Männer ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, jede/r MitarbeiterIn hat vergleichbare Qualifikationen vorzuweisen, trotzdem sollen die Herren die geeigneteren sein.

Ebenso die Ausbildung und Wiedereingliederung von z.B. aus dem Erziehungsurlaub rückkehrenden Müttern oder Langzeiterkrankten, wird in der Regel von Männern durchgeführt. Hier erfolgt generell durch die Geschäftsleitung eine Delegation an die männlichen Kollegen – eine Absprache oder Einbeziehung mit den BetriebsrätInnen in die Auswahl geschieht nicht.

Wir haben festgestellt, dass die heutigen Verhaltensweisen immer noch in den vorherrschenden Leitbildern über männliches und weibliches Verhalten zur Zeit der Gründung der XXXX ihre Ursachen haben und werden dies im nächsten Punkt näher ausführen.

4. Historie des Sozialverhaltens

Gelöscht: ¶

4. a. Gründung

1993 – anlässlich des 60. Geburtstages der XXXX - erschien das Buch „Wachstum durch Vertrauen –XXXX“.

Zur Geschichte:

Im September 1933 versammelten sich 11 Herren – 5 davon waren Männer der evangelischen Kirche – und gründeten durch Beschluss die Solidargemeinschaft „XXXX e.V.“, die 60 Jahre später rund 4,7 Millionen Mitglieder zählte. In der Satzung hieß es: „Der Verein hat nicht den Zweck, Vermögen anzusammeln oder materielle Vorteile für seine Mitglieder anzustreben. ...durch den Gemeinschaftsgedanken des Eintretens des Einen für den Anderen den Mitgliedern beihaftpflichtschäden zu unterstützen...“. Im Paragraph 4 wurde dann die Mitgliedschaft auf einen bestimmten Kreis (kirchliches Umfeld) beschränkt.

Vor dem 1. Weltkrieg war ein Automobil in Privatbesitz ein Luxusgut. Nur privilegierte Männer besaßen und fuhren Automobile. Durch mehrere Zusammenschlüsse verschiedener Kraffahrervereinigungen wuchs die XXX mehr und mehr. Selbst 1945, als Erfurt von den sowjetischen Truppen geräumt wurde, überlebte die Kraffahrervereinigung und begann mit einem Ortswechsel nach XXX den weiteren Aufstieg.

Nun kam es darauf an, die neue Selbsthilfegemeinschaft zu vergrößern und zu stärken. Neben den Gründern, wurden die Pfarrer und Lehrer angesprochen – später auch die verbeamteten Ärzte und die Beamten selbst. Neue Mitglieder wurden durch so genannte Vertrauensmänner angeworben. Im Jahre 1977 wurde dann die

Tochtergesellschaft „XXXX“ gegründet – von nun an, war der angebotene Versicherungsschutz der ehemaligen Solidargemeinschaft jedermann und –frau zugänglich.

Bis dato allerdings können wir anhand der Geschichte der XXXX feststellen, dass eine Männergeführte und gesteuerte Historie zugrunde liegt, deren moralischen Grundgedanken aus dem Kirchenbereich kamen und von dem vorherrschenden Leitbild des Mannes als Familienoberhaupt und Patriarchen ausgingen. Der Mann hat das Sagen – er ist das Familienoberhaupt und der „Bestimmer“ – gleichzeitig war der Mann zum damaligen Zeitpunkt die Vaterfigur - auch während der Arbeitszeit - und sein Führungsstil war dem angepasst. Das „Letztentscheidungsrecht des Familienoberhauptes“ war sogar im BGB verankert.

Aufgrund vorgenannten Sachverhaltes das Thema der Diskriminierung des weiblichen Geschlechts niemals ein offizielles Thema im Betrieb gewesen sondern gehörte wie selbstverständlich zur „Betriebskultur“.

Auch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz war schon seit Gründung des Unternehmens existent, wurde aber immer „totgeschwiegen“ .

Die offizielle Aussagen „Mobbing und sexuelle Belästigungen sowie Frauendiskriminierung existieren in unserem Unternehmen nicht“, konnten wir als Betriebsräte in der Vergangenheit nur selten widerlegen. Das dies aber nach wie vor vorhanden war möchten wir beispielhaft in dem folgenden Punkt aufzeigen.

4. b. – Beispiele

In unserer langjährigen Erfahrung als Betriebsrätinnen sind uns eine Reihe von Fallbeispielen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erzählt worden aber nur in wenigen Fällen sind wir als Betriebsräte aktiv von der Geschäftsleitung eingebunden worden.

Die Betroffenen selbst wollen in der Regel kein Aufheben von der Sache machen und lehnen angebotene Hilfe eher ab. Wie bereits erwähnt, werden diese Themen lieber „totgeschwiegen“ als das die Beteiligten darüber sprechen und nach einer gemeinsamen Lösung suchen.

Beispiele:

- Führungsverantwortliche mieteten sich früher regelmäßig bei Feiern, die in Hotels stattfanden, Zimmer – mit der Absicht, die Nächte dort nicht allein, sondern mit jungen, attraktiven Kolleginnen zu verbringen.

- Für einen Führungsverantwortlichen wurde innerhalb der Arbeitszeit aufgrund seines Jubiläums eine Stripteasetänzerin gebucht. Dies geschah in Absprache mit dem nächsthöheren Führungsverantwortlichen.

- Innerhalb einer Betriebsratssitzung beschrieb ein Betriebsratskollege eine Mitarbeiterin, deren Name ihm entfallen war, u.a. mit „die, mit den dicken Titten“.

- Sexuelle Belästigung und Nötigung einer Mitarbeiterin durch einen Kollegen. Deren Bearbeitung auf Führungsebene „unter der Decke“ gehalten wurde (Abmahnung angedroht). Der Betriebsrat wurde lediglich im Nachhinein informiert, aber nicht in die Problemlösung eingebunden. Der Kollege hatte sich regelmäßig nach den Erlebnissen vom Wochenende in sexueller Hinsicht erkundigt und nachgefragt, bis die Mitarbeiterin sich nach einer längeren Zeit bei dem Führungsverantwortlichen beschwerte.

- Ein neuer Führungsverantwortlicher wurde bei den Gruppenleitern vorgestellt. Man ging gemeinsam Essen und im Anschluss daran in das Dollhouse auf der Reeperbahn um den Einstand gebührend zu feiern. Hier nahmen nur Männer teil.

- Ein Kollege ist seit seiner Einstellung immer wieder auffällig gewesen in der Art und Weise wie er mit weiblichen Kolleginnen umgeht. Von anzüglichen e-Mails bis hin zu täglichen Grußbotschaften auf dem Schreibtisch der Kolleginnen. Weder die KollegInnen noch die Geschäftsleitung, sind auf den Betriebsrat zugegangen.

- Außerhalb Hamburgs ist zu beobachten, dass z.B. im Gesamtbetriebsrat neu gewählte Kolleginnen „herumgereicht“ werden. Es handelt sich überwiegend um Kolleginnen aus den Ost-Außenstellen unseres Unternehmens. Es kommt sogar vor, dass Punktesysteme geführt werden, wonach diese Kolleginnen „bewertet und empfohlen“ werden.

All dies sind Beispiele, die deutlich machen dass die Themen: Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung tatsächlich vorhanden sind. Sowohl in der Gegenwart als auch in der Vergangenheit aus dem Grunde, weil die Unternehmenskultur diese Verhaltensweisen akzeptiert.

5. Analyse des Sozialverhaltens:

5.a Gendersozialisation

Die Analyse des Sozialverhaltens in der XXXX kann nicht ohne Beurteilung des Sozialverhaltens der Gesellschaft in der sich auch dieses Unternehmen bewegt vorgenommen werden.

Die Werte einer Gesellschaft, die Moralvorstellungen usw. spiegeln sich auch in den Betriebskulturen wieder.

Berichte belegen, dass mit dem verstärkten Eintritt von Frauen in die Erwerbstätigkeit viele sexuelle Übergriffe an der Tagesordnung waren. (In der preußischen Tabakindustrie beanspruchten Vorarbeiter das „Recht des Gebieters“)

Es existierte bereits die Gewerbeordnung § 120 b GewO aus dem Jahre 1891 –die bis heute Gültigkeit hat, dass u. a. Gewerbeunternehmer verpflichtet sind, Vorschriften über das Verhalten zu verfassen, die die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes sichern sollen.

1900 Das bürgerliche Gesetzbuch tritt in Kraft –keine Besserstellung von Frauen vorgesehen. Ehemänner haben in allen Angelegenheiten des gemeinschaftlichen Lebens das Entscheidungsrecht. Kann Arbeitsverträge der Ehefrau ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen. Erhält das Verfügungsrecht über das Vermögen der Ehefrau, Entscheidungsrecht über alle Fragen der Sorge und Erziehung der gemeinsamen Kinder.

Die Gründer der XXXX waren überwiegend hochrangige Kirchenmännern, Oberlehrer, später Beamte. Diese Herren haben auch ihre Moralvorstellungen mit ins Unternehmen gebracht.

1933 Nach dem Machtantritt der Nationalsozialisten werden die Rechte der Frauen beschränkt. Das passive Wahlrecht sowie der Zugang zu qualifizierten Berufen wird ihnen genommen.

Zu dieser Zeit war bereits schon außerhäusliche Arbeit von Frauen in der Gesellschaft „gestattet“. In der kirchlichen Lehre wird den Frauen die Verantwortung für die „Aufrechterhaltung der guten Sitten“ aufgebürdet, sind aber von allen Staatsgeschäften, richterlichen und obrigkeitsstaatlichen Funktionen weitgehend ausgeschlossen. Arbeiterfamilien konnten ohne den Zuverdienst der Frauen (Hungerlöhne, Lohndiskriminierung, katastrophale Wohnverhältnisse) einfach nicht existieren.

Nach dem Krieg 1946 und der Neugründung der XXXX in XXXX gab es insgesamt einen Frauenüberschuss. Frauen übernahmen die gesamte Verantwortung für die Familie. Frauen organisierten das tägliche Überleben und bauen aus Trümmern erste Behausungen für sich und ihre Familie.

1949 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland –Frauen setzen sich im parlamentarischen Rat für Artikel 3. Absatz 2 „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“

1953 der Gehorsamsparagraf entfällt, Frauen müssen nicht mehr „in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten“ dem Mann gehorchen. Das Bundesarbeitsgericht ersetzt „Frauenlohngruppen“ durch „Leichtlohngruppen“

1958 Das Gleichbehandlungsgesetz tritt in Kraft. Es soll alle Gesetze außer Kraft setzen, die der Gleichberechtigung widersprechen.

Mit dem wirtschaftlichen Aufschwung in der Bundesrepublik und den damit verbunden Auswirkungen auf das Konsumverhalten der Bevölkerung –Mann kaufte Autos- expandierte auch die XXXX. Arbeitskräfte wurden „rekrutiert“ (dieser Begriff wird auch heute noch gern verwendet). Frauen fanden in der XXX Arbeit als Schreibdamen in Schreibzimmern, in der Datenverarbeitung, als Sekretärinnen.

1975 Die Vereinten Nationen rufen das „Internationale Jahr der Frau“ aus. Demonstrationen und Proteste gegen § 218 erreichen einen Höhepunkt.

1977 Neues Ehe- und Familienrecht. Frauen dürfen selbst für oder gegen eine Erwerbstätigkeit entscheiden. Hausarbeit ist nicht mehr vorrangig Aufgabe der Frau. Im neuen Scheidungsrecht fällt das Schuldprinzip weg.

Berichte in der autonomen Frauenzeitschrift COURAGE (1976-1984) machen deutlich, dass Sexismus in der Erwerbsarbeit zum Betriebsalltag von Frauen gehört. *Arbeiten Frauen in traditionellen weiblichen Berufen wie Verkäuferinnen, Krankenschwestern oder Sekretärinnen, haben tägliche sexuelle Grenzverletzungen offensichtlich die Funktion, diese Geschlechterhierarchien als unabänderlich und normal deutlich zu machen. Die Strategie, unliebsame Konkurrenz auszuschalten, ist vor allem dort verbreitet, wo Frauen in Männerdomänen eindringen. Individuelles, grenzüberschreitendes und sexistisches Verhalten hat offensichtlich nicht nur die Funktion, dass einzelne Männer individuell und exemplarisch ihre Macht über Frauen demonstrieren. Es dient auch dazu, außerbetriebliche Lebensformen von Frauen zu bewerten und Frauen in Ihrer freien Gestaltung dieser Lebensform einzuschränken. Von dieser Diskriminierung sind insbesondere lesbische Frauen betroffen* (Quelle: Vgl. Ute-Marie Bauer, Courage 1 1982 2. 12ff.; Annelie Runge, Wenn mein Chef mit schlafen will, Courage 4, 1977 S. 46 ff.; Courage 9, 1977 S. 16 ff.; Courage 8 1977 S. 42 ff; Courage 12, 1978 S. 4ff.;und Sibylle Plogstedt, Eine Kollegin annudeln, Courage 16, 1984 S. 7 ff)

Anfang der 80'er Jahre war die Arbeit so organisiert, dass jeder Sachbearbeiter seine persönliche Registratordame zugeteilt bekommen hatte. Damen aus dem Schreibdienst konnten zum Briefeschreiben „geordert“ werden. Die Sachbearbeiter wurden von Gruppenleitern kontrolliert. Die Gruppenleiter verfügten über geringe Sozialkompetenzen. Dies war zu dieser Zeit kein Thema. Den Posten als Gruppenleiter wurde in der Regel „ersessen“. Die Anforderungen an Führungskräfte beschränkten sich in der Regel aus Kontrolle und Maßregelungen.

Diese Art der Arbeitsorganisation, der hierarchischen Geschlechterbeziehungen ermöglichten gerade Frauen gegenüber sexualisierte Grenzüberschreitungen.

1994 Staat wird zur aktiven Gleichstellungsstellungspolitik verpflichtet.
Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz tritt in Kraft. Die Arbeitgeber werden verpflichtet sexuelle Belästigungen in Wort, Bild und Tat konsequent zu ahnden.

Das Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 enthält folgende Definition:

„sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten verletzt“.

Was steht hinter dieser Definition?

Sexuelle Belästigung kann verbaler, nonverbaler oder körperlicher Art sein.

Mit der Änderung in der Arbeitsorganisation, es wurden Gruppenteams eingerichtet, wurden Entscheidungsvollmachten der MitarbeiterInnen erhöht, dadurch wurden Kontrollen durch Vorgesetzte erheblich verringert. Die Mitwirkung an veränderten Arbeitsprozessen erhöhte auch das Kommunikationsverhalten in der Organisation. Das Betriebsklima wurde öffentlich diskutiert. Das Führungsverhalten wurde in Frage gestellt. Konflikte wurden „sichtbar“. Verantwortlichkeiten werden anders definiert.

2000 Platzverweis bei häuslicher Gewalt. Grundsatz gilt: „Der Täter geht –die Geschlagenen bleiben“.

Im Jahre 2001 fand auf Druck der Betriebsräte und der MitarbeiterInnen eine umfangreiche MitarbeiterInnenbefragung zum Betriebsklima statt. Eine der Folgen darauf war u.a. eine schicke Hochglanzbroschüre zum Thema „Unternehmenskultur“ die ein Jahr später unter den MitarbeiterInnen verteilt wurde.

Zitat erster Einleitungssatz aus der Broschüre:

„Wer in unserem Unternehmen mitarbeitet, an welcher Stelle auch immer, sei es als Sachbearbeiter oder als Führungsverantwortlicher, kann gewiss sein, dass er nicht als ein notwendiges Betriebsmittel angesehen wird, das Kosten verursacht. Vielmehr begreift ihn das Unternehmen als soziales Wesen mit individuellen B, differenzierten Bedürfnissen, die (auch) im Arbeitsleben befriedigt werden wollen.“

In der Broschüre werden aus unserer Sicht mögliche Mobbinghandlungen nebulös und unzureichend definiert:

Seite 9:

Mobbing (k) ein Thema?

Was versteht man unter Mobbing?

Nach der Definition der „Gesellschaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing“ versteht man darunter eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz. Dabei kann es sein, dass sich Kollegen nicht mehr verstehen und jede Gelegenheit nutzen, sich zu bekriegen. Oder, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter im täglichen Umgang nur noch darauf bedacht sind, dem andren ein Bein zu stellen. Entscheidend bei solchen Situation ist, dass die angegriffenen Person von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und über einen längeren Zeitraum hinweg direkt oder indirekt attackiert wird (dazu zählt auch die sexuelle Belästigung)

Beachtenswert ist u.a. auch die Sprache (Sachbearbeiter, Vorgesetzter, Kollege), die hier Verwendung findet. Eindeutig männlich geprägt, Frauen dürfen sich offenbar einfach mitgemeint fühlen.

In der MitarbeiterInnenbroschüre wird sexuelle Belästigung bis auf den Hinweis in Klammern mit keinem weiteren Wort erwähnt.

Eine inhaltliche Diskussion wurde im Unternehmen nicht geführt. Vielmehr wurde von den Führungskräften verbreitet, Mobbing gäbe es ja glücklicherweise nicht im Unternehmen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist weiterhin ein Tabu-Thema.

Ganz aktuelle Beispiele aus jüngster Vergangenheit belegen, dass dieses Thema im Betriebsalltag eine Rolle spielt:

Erst kürzlich gab es auf der sog. Betriebsräteversammlung in Erfurt weitere Vorkommnisse, die uns letztendlich dazu veranlassten, dieses Thema genauer zu betrachten und zu kommentieren. Hier waren unterschiedliche Hierarchien beteiligt.

Zum einen ein Betriebsratskollege. Dieser soll nach Erzählungen 3 weitere BR-Kolleginnen sexuell verbal belästigt haben. Es kam zu folgenden Konsequenzen: der

Kollege musste aus dem Betriebsratsgremium zurücktreten. Aber auch nur, weil die betroffenen Kolleginnen sich offiziell beschwert haben.

Zum anderen 2 höhere Führungsverantwortliche (Direktionsbevollmächtigte) der Bereiche Nord und Ost. Hier kam es während einer gemeinsamen abendlichen Veranstaltung des Vorstandes zusammen mit den Betriebsräten zu folgendem Vorfall: Ein DB hat eine BR-Kollegin dazu genötigt, mit ihm zu tanzen. Dabei kam es auch zu Berührungen von Seiten des Führungsverantwortlichen, die nach Aussagen von Zeugen in den Bereich der sexuellen Belästigung fielen. Später kam es dann noch zu verbalen Entgleisungen dieses Vorgesetzten, der seinen Kollegen auf gleicher Hierarchieebene lauthals aufforderte, die „Kollegin für ihn klar zu machen – er wolle sie „poppen“... Alle anderen Anwesenden haben diesen Vorgang verfolgt. Es waren auch Vorstandsmitglieder anwesend.

Nach unseren Informationen hat sich die betroffene Kollegin bisher nicht beschwert und es sind keinerlei Konsequenzen für den Führungsverantwortlichen entstanden.

Zwischenfazit:

- es gehört zur Unternehmenskultur der XXX, dies zu erlauben „weil's ja jeder so macht“ – schon damals wie heute ...
- aus Sicht der Betroffenen kommen mehrere Aspekte zusammen
- -> der eigene Vorgesetzte, mit dem man täglich arbeiten muss;
- -> evtl. bei Beschwerdeführung Nachteile zu erleiden, weil frau /man) der Schwächere ist und in der heutigen Zeit Arbeitsplatzverlustängste vorhanden sind
- bei Diskussion um die Unternehmenskultur und Wandel der XXXX konnten wir feststellen, dass die Aspekte der sexuellen Belästigung und die Nicht-Berücksichtigung der Frauenquote hier im Zusammenhang steht
- hier liegen soziale Konflikte vor.

Durch die Tatsache, dass Frauen nach wie vor Führungspositionen vorenthalten werden und sie keine Entscheidungsträgerinnen im Unternehmen sind, müssen sie sich Selbstachtung und Selbstwertgefühl mühsam über lange Zeiträume hinweg erarbeiten.

„Die Geschlechterhierarchie im Betrieb kann als kulturelle Hegemonie des männlichen Geschlechts verstanden werden, die im Berufsleben von Männern, aber auch von Frauen fortwährend reproduziert wird. Gemeinsam wird eine Arbeitskultur geschaffen, die auf immer neue Weise eine Vorherrschaft von Männern sichert.“

(Ralf Puchert in:.....; Soziologe bei Dissens e.V. Berlin)

Erst durch Regelungen, Gesetze und Betriebsvereinbarungen werden Signale gesetzt. Es wird aufgezeigt auf welcher Seite GesetzgeberInnen bzw. ArbeitgeberInnen stehen und wen sie schützen stützen und schützen müssen. Durch die Weiterentwicklung der Gesellschaft werden auch Veränderungen in betrieblichen Strukturen möglich.

Sexuelle Belästigung ein sozialer Konflikt

Nach Glasl ist die Definition eines Konflikts wie folgt:

**Es handelt sich um zwei unvereinbare Handlungstendenzen:
aus unterschiedlichen Denken, Vorstellen, Wahrnehmen, Fühlen
und/oder Wollen und es muss ein Schadenserleben vorhanden
sein.**

Ein Beispiel von unterschiedlichen **Denken, Vorstellen und Wahrnehmen** wird aus einer Bundesstudie von 1991 deutlich.

In der Bundesstudie 1991 ist die Frage der Sichtweise auf das Problem sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz untersucht worden. Daraus ergibt sich, dass Männer häufiger als Frauen, die Auffassung vertreten, dass es sich bei der sexuellen

Übergriffen um kein ernsthaftes Problem handelt. Männer sind der Ansicht, dass belästigte Frauen über genügend Mittel verfügen sich zu wehren.

Ebenfalls ist der Studie zu entnehmen, je öfter sexuelle Belästigung tatsächlich erlebt wird, umso geringer ist die Einstufung als sexuelle Belästigung. Auch bei Frauen ist dieses Phänomen bekannt. (Bundesstudie S. 228,224/225, S. 226)

Die Bundesstudie formuliert:

„Männer scheinen sich hier noch mehr als betroffene Frauen dem Druck ausgesetzt zu fühlen, eine mögliche Verunsicherung durch sexuelle Belästigung zu negieren und beiseite zu drängen, zum einen, um sich im Kollegenkreis nicht verletzlich zu zeigen und zum anderen, um vor sich selbst zu rechtfertigen, warum sie solche Vorfälle stillschweigend dulden oder eventuell sogar das eigene Mitmachen fördern. Möglicherweise erklärt sich daraus, dass in den Arbeitsbereichen, in denen anzügliche Bemerkungen und sexuell herabwürdigende Äußerungen zum üblichen Umgangston gehören, die Widerstände gegenüber Frauen, die ein solches Verhalten anprangern, besonders groß sind.....Gleichzeitig findet sich hier ein möglicher Erklärungsansatz dafür, dass Frauen „in Männerdomänen“ dazu neigen, häufig auftretende Belästigungen nicht mehr als solche wahrzunehmen. Sie fühlen sich ebenso wie die männlichen Kollegen dem Druck ausgesetzt, sich den „herrschenden“ Normen anzupassen.“

Übereinstimmend grenzt die überwiegend Mehrheit der Frauen und der Männer sexuelle Belästigung vom Flirt ab und stimmt der Auffassung zu, sie sei ein Machtmissbrauch. (vgl. Bundesstudie S 225.) Die Bundesstudie kommt zu dem Ergebnis, dass die üblichen Vorurteile und Argumente gegen eine Problematisierung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz lediglich von einer Teilgruppe der männlichen Befragten vertreten würde (vgl. Bundesstudie S. 225). 19% der Männer haben angegeben, selbst Belästigungserfahrungen gemacht zu haben. Allerdings zeigt sich auch, dass Männer offensichtlich anders mit den Belästigungserfahrungen umgehen. Sie fühlen sich emotional weniger verletzt und erniedrigt und werten daher das

Unbehagen und die Betroffenheit der Frauen häufiger als Überempfindlichkeit (vgl. Bundesstudie S. 230 f.). Männer versuchen ihre Verunsicherung zu verbergen. Ihre eigene Gegenwehr bezeichnen sie als erfolgreich. Während Frauen die Erfahrung machen, dass eine vorsichtige Gegenwehr nicht realisiert wird, haben Männer bei dem gleichen Verhalten offensichtlich die Chance, in ihrer Ablehnung akzeptiert zu werden. Frauen sind deshalb häufiger gezwungen, weitreichende Abwehrmaßnahmen, zum Beispiel eine offizielle Beschwerde, einzusetzen, um die für die unerträgliche Situation zu beenden (vgl. Bundesstudie S 232).

Ursache dieser unterschiedlichen Reaktionen der Geschlechter ist auch die Tatsache, dass das Abhängigkeitsverhältnis von Frauen und Männern durch die hierarchische Struktur des Betriebes unterschiedlich ist. Wenn es bei Konflikten um sexuelle Belästigung geht, die im betrieblichen Machtgefüge Handlungen und Entscheidungen verlangen wird in der Bundesstudie beschrieben, dass betriebliche Verantwortliche zunächst der Aussage der Frau Glauben geschenkt hatten, ihre Meinung änderten, sobald sie mit den Belästigern und anderen Mitarbeitern gesprochen hatten.

Für Männer ist offenbar das eigene Standing im Betrieb, die Konsequenzen für das Ansehen und die berufliche Entwicklung einfacher, das Muster falscher Männersolidarität beizubehalten und aktiv durchzusetzen.

Frauen bleiben in der Regel zurück in der Rolle der Unglaubwürdigen, Täuscherinnen und Überempfindlichen.

Sexuelle Belästigung, ein **sozialer Konflikt**, der in der Regel nicht offen ausgetragen wird, weil die Reproduktion alter Rollenbilder eine sachgerechte Bearbeitung fast unmöglich erscheinen lassen.

Im Rahmen dieser Weiterbildungsmaßnahme haben wir festgestellt, dass Konfliktberater möglichst für geschlechtsspezifisches Konfliktverhalten sensibilisiert sein sollten um eine adäquate Konfliktbearbeitung auch in diesem diffizilen Bereich möglich zu machen.

Gelöscht: ¶

Gelöscht: ¶

Die konkreten Auseinandersetzungen zwischen Opfern und Tätern (sowohl KollegInnen und Führungsverantwortliche) bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen auch deutlich, wie wichtig Präventionsmaßnahmen sind. Im Alltag werden diese Konflikte häufig individualisiert und personalisiert. Präventives Herangehen hat den Vorteil nicht nur Grenzverletzungen zu reduzieren sondern auch die gesellschaftspolitischen und betriebspolitischen Dimensionen des Problems aufzuzeigen und deutlich zu machen.

Es wird sicherlich ein langfristiger Prozess, bei dem Frauen und Männer- die Verantwortung für eine Veränderung der Geschlechterproblematik übernehmen müssen.

6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das neue Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet die Chance, die Diskussion um den Geschlechterdialog im Betrieb aufzunehmen.

Hilfreich für die Beförderung des Themas sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist dabei das am 18.08.07 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Auch unser Arbeitgeber muss insbesondere vom Betriebsrat auf seine Pflichten hingewiesen werden und das AGG umzusetzen.

Das AGG wurde erst vor kurzem von Arbeitgeberseite in das Intranet eingestellt. Schulungen bzw. Informationen dazu sind bundesweit noch nicht erfolgt – ebenso wurde noch keine Beschwerdestelle eingerichtet.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt den Vorstand und die örtliche Geschäftsleitung aufzufordern, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren und zu schulen und sowohl in der Zentrale als auch in den Außenstellen Beschwerdestellen einzurichten.

Gelöscht:

Formatiert: Schriftartfarbe:
Automatisch

Formatiert: Standard, Block,
Einzug: Links: 0 cm

6 b - § 3 AGG – Entschädigung und Schadenersatz

Im § 3 AGG sind die verschiedenen Arten der Diskriminierung als Begriffsbestimmungen niedergelegt. Demnach ist zu unterscheiden zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung, Belästigung, sexueller Belästigung sowie der Anweisung zur Benachteiligung.

Auch eine sexuelle Belästigung ist demnach eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und löst damit Schadenersatz- und Schmerzensgeldansprüche aus.

§ 3 (4) AGG - Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

In diesem Absatz wird definiert, wann eine sexuelle Belästigung eine nach dem AGG relevante Benachteiligung darstellt. Der Anwendungsbereich ist beschränkt auf den arbeitsrechtlichen Bereich. Neu ist dabei, dass es nunmehr entsprechend der Definition der Belästigung ausreicht, wenn aus Sicht des Beobachters davon auszugehen ist, dass ein Verhalten unter den gegebenen Umständen von den Betroffenen nicht erwünscht ist oder akzeptiert wird.

Das unerwünschte Verhalten muss sexuell bestimmt sein, ~~Ohne~~

Gelöscht:

besondere Nennung bleiben sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt, eine sexuelle Belästigung.

Das sexuell bestimmte Verhalten muss bezwecken, oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. (sh. Basiskommentar AGG v. Christiane Nollert-Borasio, Martina Perrong)

Gelöscht: ,

Gelöscht: ¶

Handlungsmöglichkeiten und Rechtsfolgen der betroffenen Beschäftigten sind nunmehr das Beschwerde- und das Leistungsverweigerungsrecht, Schadenersatz und Entschädigung, sowie das Maßregelverbot.

Hinzu kommen die allgemeinen rechtlichen Bestimmungen wie z.B. Unterlassungsanspruch, die Möglichkeit der Eigenkündigung mit der Folge des Schadenersatzanspruches.

6 c - Rechtsfolgen:

§ 15 Entschädigung und Schadenersatz

1 Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

2 Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen., wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

Schadenersatz:

Absatz 1 regelt den so genannten materiellen Schadenersatz, dass heißt die Wiedergutmachung eines Schadens in Geld. Voraussetzungen dafür sind ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Schaden und dem schädigendem Verhalten, ein Verschulden des Arbeitgebers – also ein vorsätzliches oder fahrlässiges Verhalten, wobei hier die Beweislast beim Arbeitgeber liegt – und ein geldwerter/materieller Schaden muss vorliegen. (vgl. Hans Böckler Stiftung, Das AGG, Leitfaden für Betriebsräte, S.38 ff)

Entschädigung:

Neben dem materiellen Schaden, der dem Arbeitnehmer entstehen kann, gibt es auf Grund der Benachteiligung nach de AGG auch ein Schaden, der nicht Vermögensschaden ist, sondern vielmehr seine Ehre und Würde betrifft. Bei der Entschädigung handelt es sich daher auch um einen immateriellen Schaden – das Schmerzensgeld. ‚Der Anspruch auf Schmerzensgeld besteht verschuldensunabhängig, dass heißt der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, von der Benachteiligung nichts gewusst zu haben oder sie nicht gewollt zu haben.‘ (vgl. EuGH Urteil vom 22.4.97, C-180/95 = NZA 1997, 645)

Eine weitere Rechtsgrundlage hierzu ist auch das BGB:

§ 253 BGB - Immaterieller Schaden

(1) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann Entschädigung in Geld nur in den durch das Gesetz bestimmten Fällen gefordert werden.

(2) Ist wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten, kann auch wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine billige Entschädigung in Geld gefordert werden.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die tatsächliche Durchsetzbarkeit der im AGG geregelten Ansprüche zu setzen. Es handelt sich für die Beschäftigten selbst überwiegend um Individualrechte, die durch die/den Betroffene/n persönlich geltend zu machen sind. Der/die Betroffene sollte auf die

Möglichkeit der Erlangung einer Entschädigung/Schadenersatz hingewiesen werden und auch darauf, dass dieser Anspruch selbst bzw. durch einen Rechtsanwalt geltend gemacht werden muss. Hierbei ist auf die Frist von nur 2 Monaten für die Geltendmachung des Anspruchs hinzuweisen. (vgl. Hans Böckler Stiftung, Das AGG, Leitfaden für Betriebsräte, S.40 ff)

Wir als Betriebsrat sind weiterhin nur im Rahmen unserer Überwachungspflichten aus den §§ 75, 80 Nr. 1 BetrVG bezüglich gesetzlicher Vorschriften, wozu auch das AGG zählt, tätig.

6. d § 12 – Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Welche Konkreten Maßnahmen der Arbeitgeber treffen muss, ist weder dem Gesetz, noch der Gesetzesbegründung zu entnehmen (BT-Drs. 16/1780 S. 37). Dort heißt es lediglich „Was ‚erforderlich‘ ist, ist nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilen, nicht nach der subjektiven Einschätzung auf Arbeiter- oder Arbeitnehmerseite. Welche Maßnahmen geboten sind, kann je nach der Größe des Betriebes unterschiedlich zu beurteilen sein. Die Verpflichtung kann immer nur so weit gehen, wie der Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich zur Pflichterfüllung in diesem Bereich in der Lage ist.

In Bezug auf die Größe unseres Unternehmens hat unser Arbeitgeber verschiedene Möglichkeiten. Bis zum heutigen Zeitpunkt ist lediglich der Gesetzestext des AGG in unser Intranet eingestellt worden. Auf der Startseite des Intranets – dem so genannten XXX-Informationen-Portal“ – wo immer alle aktuellen Fachbezogenen und allgemeine Neuigkeiten eingestellt werden, wurde bisher noch nicht über das seit letztem August geltende Gesetz informiert, geschweige denn darauf hingewiesen, dass dieses Gesetz im Wortlaut eingestellt wurde. Zu einer Bekanntmachung der geltenden Regelung ist der Arbeitgeber aber nach Abs. 5 in jedem Fall verpflichtet.

Nach Absatz 2 Satz 2 AGG gilt als Erfüllung der Verpflichtung nach Abs. 1 die Schulung der Beschäftigten „in geeigneter Weise“ zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligung. Dies trägt zur Rechtsklarheit wenig bei, denn weder ist der notwendige Umfang, noch der notwendige Inhalt, noch die Häufigkeit von Schulungen vorgegeben.

Die Definition von „in geeigneter Weise“ wird zukünftig noch von der Rechtsprechung her auszufüllen sein. Auszulegen ist dieser Absatz aber immerhin dahingehend, dass jeder Mitarbeiter hiervon Kenntnis erlangen muss und die Gelegenheit zur Teilnahme bekommen soll.

Es gibt hierzu aus unserer Sicht verschiedene Möglichkeiten – zum Beispiel:

- Betriebsversammlungen:

Im letzten Punkt dieser Arbeit möchten wir den Vorstand, sowie unsere örtliche Geschäftsleitung auffordern, über das AGG bundesweit zu informieren. Da seit geraumer Zeit an jeder Betriebsversammlung bundesweit ein Vorstand teilnimmt,

Gelöscht: ¶

¶
¶
¶
¶
¶
¶

wäre dies eine Möglichkeit der Informationspflicht des Arbeitgebers. Für Hamburg haben wir diese Thematik auf der Tagesordnung unserer nächsten Betriebsversammlung stehen – wobei wir noch überlegen, ob wir selbst dieses Thema präsentieren oder diese Aufgabe an den Vorstand delegieren.

- schriftliche Informationen:

Eine weitere Möglichkeit für den Arbeitgeber wäre der Schriftweg. Wie z.B. in Behörden üblich, könnte hier eine ausführliche schriftliche Information an jeden einzelne/n MitarbeiterIn verteilt werden, die dann gegengezeichnet wird.

- betriebliche Bildungsmaßnahmen

Im Rahmen des internen Seminarprogrammes unseres Unternehmens besteht die Möglichkeit, die jeweiligen Schulungsinhalte um dieses Thema aufzustocken und im Rahmen der jeweiligen Veranstaltung den Teilnehmern vorzustellen. Nachteilig wäre aus unserer Sicht hier allerdings, dass nicht alle Mitarbeiter im Hause an Bildungsveranstaltungen teilnehmen, da das Angebot entweder schon absolviert wurde oder für die jeweilige Tätigkeit kein passendes Seminar im Angebot ist.

Gelöscht: ¶

¶
¶
¶
¶

- Betriebsvereinbarung

Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung hinzuwirken, wo unter anderem geregelt werden kann, welche Inhalte das AGG behandelt, in welcher Art und Weise die MitarbeiterInnen geschult und informiert werden und wo die Beschwerdestellen eingerichtet wurden bzw. wer Ansprechpartner diesbezüglich ist.

Hier bleibt noch zu erwähnen, dass natürlich bei betrieblichen Bildungsmaßnahmen gemäß Abs. 2 der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 98 BetrVG hat. Hier werden wir auch in unserem Schreiben an den Vorstand darauf hinweisen; ebenso soll hier der Gesamtbetriebsrat aufgefordert werden, aktiv Vorschläge zur Erweiterung des internen Bildungsangebotes zu machen.

Gelöscht: ¶

6. e. § 13 – Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

Nach der Gesetzesbegründung ist der Begriff „zuständige Stelle“ umfassend zu verstehen und kann beispielsweise einen Vorgesetzten, eine Gleichstellungsbeauftragte, betriebliche Konflikt- oder Mobbingberater oder eine betriebliche Beschwerdestelle gemäß § 86 BetrVG meinen. Es muss sich also nicht eigens um eine vom Arbeitgeber zu diesem Zweck geschaffene Stelle handeln. Vielmehr reicht es aus und ist gleichzeitig auch erforderlich, dass der Arbeitgeber die zuständige Stelle benennt und bekannt gibt, da ansonsten die Zuständigkeit für die MitarbeiterInnen kaum zu erkennen ist.

Der Betriebsrat hat hinsichtlich der Einrichtung oder Benennung der zuständigen Beschwerdestellen ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, da es sich um eine Frage der betrieblichen Ordnung handelt.

Wie soll eine Beschwerdestelle aussehen die unter den geschilderten Bedingungen (männlich geprägte Betriebskultur) die Beschwerde über eine sexuelle Belästigung überhaupt möglich macht und dann auch noch adäquat bearbeitet werden kann?

Voraussetzungen für das Beschwerderecht:

Der Arbeitgeber, der die Beschäftigten vor sexueller Belästigung schützen muss, hat sicherzustellen, dass Beschwerden adäquat und fair behandelt werden. Er kann sich nicht einfach darauf verlassen, dass ein Beschwerderecht ohnehin existiert und dass

sich Betroffene an die Vorgesetzten oder den Betriebsrat wenden könnten. Mit einer derartig einfachen Interpretation der „zuständigen Stelle“ würde er seine Schutz- und Fürsorgepflicht verletzen. Das BeschSchG differenziert zwischen den Arbeitgebern und den „zuständigen Stellen“. Das bedeutet, dass Vorgesetzte nicht „automatisch“ vom Gesetzgeber als zuständige Stelle angesehen wird. Zu beachten ist auch, dass BetriebsrätInnen, die Interessen aller Beschäftigten, also auch der Belästiger schützen müssen, schon aus diesem Grund kommen sie auch nicht in Betracht. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber eine Verpflichtung hat, eine zuständige Stelle im Betrieb einzurichten hat, die fachlich, kompetente und ausgebildete Personen für diese Fragen zur Verfügung stellt. Dabei scheint es sinnvoll zu sein, die Beschwerdeinstanz (besondere AnsprechpartnerInnen) und Beratungsstelle zu trennen. Die Beratungsstelle sollte mit Personen besetzt sein, die das Vertrauen der Beschäftigten genießen, insbesondere der Frauen, sie sollten über entsprechende fachliche Qualifikationen für diese Tätigkeit haben, regelmäßig an Schulungen und Weiterbildungen teilnehmen. Darüber hinaus sollte entsprechende Zeit zur Verfügung gestellt werden, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen.

Hinweis: der Beschwerdeweg über § 84/85 BetrVG ist daneben auch möglich, allerdings müssen BetriebsrätInnen die Beschwerde als berechtigt ansehen.

Wir stellen uns vor, dass der Arbeitgeber im Rahmen einer Ausschreibung, geeignete Personen als Beschwerdeinstanz ermittelt. Eine entsprechende Ausbildung muss angeboten werden. Aus unserer Sicht würde es sich anbieten, bereits ausgebildete zertifizierte KonfliktberaterInnen, einzusetzen. Diese könnten für in der Nähe liegende Außenstellen als AnsprechpartnerInnen eingesetzt werden. Den Einsatz an der „eigenen Stelle“ halten wir für nicht sinnvoll, da unter Umständen Interessenkonflikte entstehen können (BR/Konfliktberater - Belästiger will geschützt werden > innerhalb des BR kann es bei Beurteilung der Beschwerde evtl. dazu kommen, „zwischen den Stühlen zu sitzen“ frauenfeindliche Positionen könnten als zusätzlichen Machtfaktor gegen die Interessen von Frauen gebildet werden „Kavaliersdelikt“).

Insbesondere ist darauf zu achten, dass der Arbeitgeber Sofortmaßnahmen ergreift, um die Betroffenen zu schützen, sensibel und sorgfältig mit der Schweigepflicht umgeht. Der **Nachteilschutz** (§ 4 Abs. 3 BeschSchG) sollte nicht nur darin

bestehen, die Betroffenen vor weiteren sexuellen Belästigungen, sondern vor allem auch vor Schikanen, Gerüchten etc. zu schützen

Ermittlungsverfahren:

Liegt eine offizielle Beschwerde vor, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Ein Ermittlungsverfahren ist vom Arbeitgeber (s. § 4 BeschSchG -) einzuleiten weil nur der Arbeitgeber ggfl. arbeitsrechtliche Konsequenzen wie z.B. Abmahnung, Versetzung, Kündigung, durchführen kann. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass alle Ermittlungen fair und korrekt, am Betroffenenenschutz orientiert vorgenommen werden. Die Ermittlungen sollen von dem Grundsatz her geleitet sein, Arbeitnehmerinnen vor gesundheitlichen und psychischen Schäden zu schützen und allen Beteiligten faires Verfahren garantieren.

Fazit: Aus unserer Sicht reicht es nicht aus, lediglich eine Beschwerdestelle beim Arbeitgeber einzufordern sondern es macht Sinn, eine Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten anzustreben, in der geregelt wie grundsätzlich mit den Themen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing, rassistische Diskriminierungen (Herkunft, Hautfarbe, Religion etc) umgegangen werden soll und in der das verfahren und die Besetzung der Beschwerdestelle nach dem AGG geregelt ist..

Es sollte konkretisiert werden, was im Einzelnen als Verbot gilt, Das Beschwerderecht der Betroffenen muss klar definiert sein:

z.B. die verantwortlichen Stellen müssen unverzüglich, innerhalb einer Woche nach Kenntnis beraten und unterstützen,

den Sachverhalt feststellen,

die belästigende Person über die Folgen des Verhaltens aufklären,

Verstöße gegen die Betriebsvereinbarung könnten folgende Sanktionen auslösen:

Belehrungen, Verwarnungen, Verweis, Geldbußen als auch arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung.

Vertraulichkeit muss zugesichert werden.

Präventive Maßnahmen z.B. durch Schulungen müssen umgesetzt werden. Dies gilt besonders für Vorgesetzte und Ausbildungsbeauftragte

Eine Aufklärungsbroschüre, die im Einzelnen die Belegschaft über die Problematik informiert.

Beispiel kann hier die Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz von VW sein, die in Ihrer Broschüre präventiv die Belegschaft auffordern:

-Nicht Augen und Ohren zu verschließen und sich aus der Situationen herausziehen

-Opfer nicht allein lassen, sondern Fragen, ob es Hilfe annehmen will;

Offenes Ansprechen von Diskriminierungen im Kreise der KollegInnen und Kollegen

Den Führungskräften wird geraten:

Aussagen der Beteiligten ernst nehmen, Tat nicht beschönigen

Konflikt analysieren, Gründe für das Fehlverhalten wie auch negatives Vorgesetztenverhalten zu ermitteln, ggf. den Führungsstil zu überprüfen

Ggf. über die Personalabteilung disziplinarische Maßnahmen gegen den Täter einzuleiten

Ansprechen der Problematik in der Abteilung oder in Teambesprechungen

(Quelle: Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, Eine Information für Betroffene und Beteiligte, Wolfsburg 1997, S. 45)

Wir werden uns als zertifizierte Konfliktberaterinnen unserer örtlichen Geschäftsleitung als Ansprechpartner bzw. als Beschwerdestelle – vielleicht neben den Führungsverantwortlichen – anbieten.

Zum Abschluss dieser Projektarbeit noch ein Spruch im Sinne von Silke Martini:

„Guten morgen ihr Schönen ! – der Kopf ist rund damit sich die Denkrichtung ändern kann“

Hamburg, 22.1.2007

H. S und

S. P.

