



Einer repräsentativen Studie des BMFSFJ zufolge haben 6.000 der 10.264 befragten Frauen Situationen sexueller Belästigung in Arbeit, Schule und Ausbildung erlebt - überwiegend durch Männer.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Vom »Kavaliersdelikt« zum Tatbestand des AGG

Die aktuelle Debatte um den täglichen Sexismus in der Arbeitswelt zeigt; noch immer ist der Umgang zwischen den Geschlechtern in dieser Frage nicht irritationsfrei. Herr Brüderle hat es schmerzlich erfahren – die Zeiten der Altherrenwitze sind vorbei und folkloristische Phantasien sollten nur bei gegenseitiger Übereinstimmung ein Thema für den Small Talk sein. Allerdings haben damit nicht nur Herren älteren Semesters ein Problem wie die Debatte über den Umgang mit geschlechterpolitischen Themen in der Piratenpartei gezeigt hat. Das Thema »sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« ist damit so präsent wie eh und je und mitnichten »post-gender«.¹

Doch was kann Man(n) denn abends an der Bar überhaupt noch erzählen, ohne am nächsten Tag als geschlechterpolitischer Grufti zu gelten – und wie politisch korrekt soll das Arbeitsleben sich gestalten, ohne die ge-

wisse Lockerheit im zwischenmenschlichen Miteinander zu verlieren, die sie erst erträglich macht? Sollen wir uns jetzt alle schwarze Mäntelchen umhängen und so tun als seien wir Neutren?

Mitnichten! Es geht nicht um das »Abschaffen« der Unterschiede zwischen Mann und Frau, die die Begegnungen der Geschlechter im gegenseitigen Einvernehmen so reizvoll machen, es geht um – nicht mehr und nicht weniger – als den gegenseitigen Respekt vor der »Gleichwertigkeit in der Andersartigkeit.« Dieses Ziel sachlich zu verfolgen fällt erfahrungsgemäß schwer. Wenn nämlich ein Thema der Interessenvertretung mit Vorurteilen besetzt ist, dann

¹ Diesen Begriff, der ausdrücken soll, dass die Geschlechterfrage eine Sache von gestern ist, prägten führende Sprecher der Piraten Partei bezüglich der Tatsache, dass in dieser Partei Frauen unterrepräsentiert sind und sich ein sexistischer Umgangston zeigt. Die Diskussion darum hält bis heute an.

ist es das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Von »das hat sie ja selbst provoziert« bis zu »das meint der nicht so«; sind fast alle stereotypen Schuldzuweisungen und Bagatellisierungen im Repertoire der Reaktionen auf eine benannte Belästigungssituation zu finden. Hier scheint es – bei vielen Männern, aber durchaus auch bei Frauen – immer noch Nachholbedarf an Erkenntnissen zu geben, und zwar insbesondere über sich selbst.

Die Zahlen sprechen für sich

Lange Zeit war die Benennung von Belästigungssituationen tabuisiert. Nicht nur die Vorkommnisse in der katholischen Kirche zeigen aber die Notwendigkeit, sich offen mit diesen Themen auseinanderzusetzen, dessen Tragweite in der Vergangenheit häufig unterschätzt wurde, auch am Arbeitsplatz. Die Zahlen, die dazu bereits seit Jahren erhoben werden, sprechen eine deutliche Sprache und belegen die Relevanz – auch und gerade für betriebliche Interessenvertretungen. In einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums von 2004 erklärte von 10.000 befragten Frauen jede zweite, dass sie schon einmal sexuell belästigt worden sei. Das korrespondiert mit Zahlen aus älteren Untersuchungen des EU Parlaments, wonach 75 % der befragten Frauen angaben, mit diesem Thema im Laufe ihres Erwerbslebens konfrontiert worden zu sein. Und doch wird bis heute selten über diesen täglichen Sexismus gesprochen. Insofern kann der Debatte um die Äußerungen des Herrn Brüderle zumindest ein positiver Effekt zugerechnet werden – es wird wieder über das Thema diskutiert! Betriebsratsmitglieder und Gleichstellungsbeauftragte berichten immer wieder von ablehnenden Haltungen, wenn sie versuchen Betroffene zu vertreten und Konsequenzen für die Belästiger einzufordern. Das führt häufig dazu, dass sich die Betroffenen gar nicht trauen, die belästigende Situation als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz betriebsöffentlich zu machen. Was sind die Ursachen für die Hartnäckigkeit dieses Themas im politischen Diskurs und für die Schwierigkeiten in der Interessenvertretung?

Die Genderrelevanz des Themas

Die starke Ablehnung des Themas in betrieblichen Zusammenhängen ergibt sich insbesondere aus der Häufigkeitsverteilung der Geschlechter und der stereotypen Zuordnung von Verantwortlichkeiten. Hier herrscht noch eine Menge Unsicherheit im Umgang mit dem Thema und

es fehlt vor allem an »Genderkompetenz«, um Ursache und Wirkung richtig einschätzen zu können. Das gesetzliche Verbot für belästigendes Verhalten gilt zwar sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern. Trotzdem haben wir es nach wie vor mit einem starken Ungleichgewicht bezüglich der Geschlechterverteilung hinsichtlich der Täter und der Opfer zu tun. In der Realität ergibt sich nämlich eine eindeutige Häufigkeitsverteilung zu Ungunsten der Frauen als Opfer und der Männern als Täter von Belästigungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verteilung von Täter zu Opfer nicht 1 zu 1 vorgenommen werden kann, sondern es im Verhältnis wenige Männer sind, die sich belästigend verhalten, aber daran über Jahre hinweg nicht »gestört« werden und somit eine große »Reichweite« entwickeln. Daraus lassen sich auch die Zahlen bezüglich der geschlechtsspezifischen Betroffenenstruktur erklären, die durch Studien immer wieder belegt wurden. So ergab die bereits erwähnte Studie vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dass von 10.264 befragten Frauen 58,2 % in ihrem Arbeitsleben mindestens eine Belästigungssituation erlebt haben.² Das sind immerhin ca. 6.000 befragte Frauen. Sibylle Plogstedt berichtet in ihrem Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sogar dass 93 % der berufstätigen Frauen an ihrem Arbeitsplatz Erfahrungen mit sexueller Belästigung machten.³ Das bedeutet nicht, dass Männer nicht auch Opfer von sexueller Belästigung werden – allerdings nicht in gleicher Häufigkeit wie Frauen und vor allem nicht überwiegend durch Frauen. So ist es immer wieder erhellend für die geschlechterpolitische Einordnung des Themas, dass Männer aufgrund der nachgewiesenen statistischen Zahlen eindeutig in der Mehrheit die Belästiger sind, und zwar auch bei der Belästigung von Männern!⁴ 81 % aller Mobbingfälle von Männern werden von anderen Männern ausgeübt – dazu gehört auch die sexuelle Belästigung.⁵ Gerne werden nämlich insbesondere in reinen Männerkulturen Angriffe auf die Männlichkeit gefahren, um einen Kollegen zu diskreditieren. »Grüß mir deine Frau und meine Kinder«, oder »Na du Schwuchtel – für dich ist hier kein Platz« gehören zu den verbalen Attacken, denen sie ausgesetzt werden. Die geschlechtsspezifische Häufigkeitsverteilung von Männern und Frauen als Täter und Opfer bedeutet nun aber nicht, dass Frauen die besseren Menschen wären, sondern lässt sich allein aus den stereotypen Rollenzuweisungen erklären, die bei der Beurteilung dieses Themas so wirkungsmächtig sind wie sonst selten im Arbeitsleben.

Von Brüderlein und Schwesterlein oder von Adam und Eva?

Vielen Männern ist aufgrund ihres Sozialisationsmusters der aktive Part bei der Kontaktaufnahme zugewiesen worden. Dieses Muster beinhaltet im herkömmlichen

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Berlin: 2004, S. 92.

³ Vgl. Hopsa, Hans-Jürgen: Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 2008, S. 77.

⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Berlin: 2004.

⁵ Mobbingreport der Bundesregierung von 2002.

Sinne auch das Abtrainieren eigener Sensibilitäten für die Angemessenheit zwischenmenschlichen Verhaltens gegenüber Frauen. Der Mann war der »Eroberer«, die Frau musste sich »zieren«. Daraus ergaben sich auf beiden Seiten Verhaltensmuster, die nicht gerade dazu geeignet waren, eine offene und ehrliche Kommunikationskultur zwischen den Geschlechtern aufzubauen. Beziehen wir das Machtgefälle mit ein, das sich in der Betroffenenstruktur von Belästigungssituationen zeigt, wird die Sache noch prekärer. Nach den dargestellten Untersuchungen zeigt sich nämlich, dass es zwar alle Gruppen von Frauen treffen kann, aber insbesondere ganz junge Frauen (Auszubildende) und alleinstehende Frauen ein erhöhtes Risiko haben, zum Belästigungsoffer zu werden. Entgegen dem gängigen Klischee, dass die mit den »engen Rücken und den weiten Ausschnitten« diejenigen sind, die Belästiger zu ihrem Verhalten »provizieren«, sind es viel mehr Frauen, von denen die Täter keine wirkungsvolle Gegenwehr erwarten, die sie also als »schwach« einordnen. Das geht soweit, dass sie sich sogar gezielt körperbehinderte Frauen als Belästigungsoffer aussuchen. Wenn man dabei mit einbezieht, dass nach den dargestellten Untersuchungen die Strukturdaten der Männer, die sich belästigend verhalten, ergeben haben, dass es sich in den meisten Fällen um gut situierte Männer zwischen Mitte 40 und Mitte 50 handelt, die überwiegend eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren aufweisen, wird deutlich, es geht bei der sexuellen Belästigung nicht um den Aufbau von Beziehungen, sondern um Machtmissbrauch! Dass die Geschlechter in der gesellschaftlichen Wahrnehmung dabei in einem hierarchischen Verhältnis betrachtet werden, können wir den häufig zu beobachtenden Umkehrungen in der Verantwortlichkeit für das jeweilige Verhalten entnehmen. Nicht selten wird da der Kollegin unterstellt, den Vorfall »proviziert« zu haben, oder es wird ihr abverlangt, die Sache nicht »hochzuspielen«. Ein bisschen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer wird denn da gleich die Integrität des Kollegen in Frage stellen – zumal er das ja bestimmt »nicht so gemeint« hat. Es wird die Aufgabe der Zukunft sein, Männer daran zu gewöhnen, sich eigenverantwortlich zu verhalten und zwar auch in Situationen, die in der stereotypen Wahrnehmung gerne in die Verantwortung der Frauen verwiesen wird. Nicht Adam hat bekanntlich in den Apfel gebissen, sondern Eva hat ihn dazu »verführt«. Wem die Verantwortung für die Vertreibung aus dem Paradies zugewiesen wurde, ist hinlänglich bekannt und letztlich mitverantwortlich für das heutige Dilemma der Verhaltenszuordnungen an Männer und Frauen. Erinnern wir also die Nachkommen von Adam daran, dass es der Apfel der Erkenntnis war, von dem er gekostet hat – jetzt muss diese Erkenntnis nur noch in die entsprechenden Zusammenhänge übertragen werden.

Jetzt steige ich zu keiner Frau mehr in den Fahrstuhl!

Der Grad der Verunsicherung, den die aktuelle Debatte bei einigen Männern ausgelöst hat, lässt sich in der Zwischenüberschrift erkennen. Dass Herr Kubicki jetzt keine Journalistinnen mehr in seinem Auto mitnimmt,⁶ mag andere Gründe haben – letztlich offenbart sich in solchen Verhaltensankündigungen aber zweierlei: Eine Unsicherheit über die Angemessenheit des eigenen Verhaltens und eine tief sitzende Angst vor Denunziation. Dass beides miteinander korrespondiert, wird dabei gerne verdrängt. Da war es im Mittelalter doch einfacher. Nach dem »Hexenhammer«, dem Gesetzbuch der Inquisition, wurde eine Frau, die einen Mann auch nur zu sündigen Gedanken veranlasste, als Hexe angeklagt – stand doch nicht mehr und nicht weniger auf dem Spiel als sein Seelenheil, für das ihm die eigenen Verantwortung offenbar zu schwer war. Dass der verantwortungsbewusste Umgang mit Frauen einigen Männern bis heute schwer fällt, zeigt nun die aktuelle Debatte über Beispiele aus der betrieblichen Praxis von Frauen aus der »Jetzt-Zeit«, die sich – entsprechend zeitgemäß – vor allem in Internet abbildete!⁷ Die viel gestellte Frage: Was ist denn nun eine sexuelle Belästigung? Kann deshalb außer dem Verweis auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) am besten damit beantwortet werden, dass dies jede/r selbst herausfinden muss und das gelingt wiederum am besten, wenn man verantwortlich mit den Grenzen des Gegenüber umgeht. Diese Grenzen sind übrigens bei Männern und Frauen grundsätzlich ähnlich und nur durch stereotype Zuschreibungen verwischt worden. So ist es allgemeingültige Erkenntnis, dass jeder Mensch eine so genannte Komfortzone hat, die für das eigene Wohlbefinden zu wahren ist. Dieser Abstand beträgt bei beiden Geschlechtern – mit westdeutschem Kulturhintergrund – ca. eine Armlänge Abstand. In den Nahebereich dürfen nur Menschen eintreten, zu denen eine soziale Beziehung aufgebaut wurde, die diese Nähe erlaubt. Wenn man diese Erkenntnis auch auf den verbalen Spielraum in der Kommunikation sinnbildlich überträgt, gibt das schon eine Verhaltenssicherheit, die für die meisten Alltagssituationen ausreichen dürfte. Um dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch in der Interessenvertretung adäquat begegnen zu können und entsprechende Strukturen zu schaffen, die dabei hilfreich sind, ist deshalb neben der Kenntnis der rechtlichen Grundlagen insbesondere die Auseinandersetzung mit stereotypen Rollenmustern und Erwartungshaltungen, die für die Bewertung männlichen und weiblichen Verhaltens in diesem Zusammenhang herangezogen werden, notwendig.

⁶ Vgl. Interview im Spiegel Nr. 6 v. 4.2.2013, S. 32 ff.

⁷ Nach dem Zeitungsartikel im Stern Nr. 5 v. 24.1.2013 ergab sich eine heftige Internetdebatte, in der erschreckend viele betroffene Frauen ihre Erlebnisse offenbarten.

Betriebskultur und Wahrnehmung

Dies ist auch für den Grad der Sensibilisierung der Betriebsöffentlichkeit wichtig, da der Grad der Wahrnehmung einer Belästigungssituation stark von der Betriebskultur und den Werten bestimmt wird, die die betriebliche Wirklichkeit prägen. Bei der Auswertung der Studie des Bundesministeriums fiel dazu auf, dass am häufigsten Vorkommnisse im persönlichen Erfahrungsbereich genannt wurden, die dann mehrheitlich »eher nicht« als Belästigung gewertet wurden. Wenn das belästigende Verhalten also sozusagen den betrieblichen Alltag prägt, verschiebt sich die Wahrnehmung und es wird das als »normal« angesehen, was bei näherer Betrachtung eine Würdeverletzung darstellt. Dies gilt insbesondere für männlich geprägte Betriebskulturen, in denen sich Frauen behaupten müssen und zum Teil nur dann akzeptiert werden, wenn sie »gute Miene zum bösen Spiel« machen und sich die Verletzungen durch unsensibles Verhalten ihrer Kollegen nicht anmerken lassen oder sogar selber an der Gestaltung dieser »Kultur« mitwirken, um im Kollegenkreis akzeptiert zu werden. Dies können sicherlich viele Frauen nachvollziehen, die längere Zeit in traditionell männlich geprägten Organisationsstrukturen z. B. auf dem Bau, bei der Polizei oder der Bundeswehr gearbeitet haben. Die Betriebskultur ist auch ausschlaggebend für den Umgang mit festgestellten Belästigungssituationen. In einer Organisation, die schon die Tatsache solcher Verhaltensweisen im Betrieb leugnet oder mit stereotypen Mustern versieht, wird es für Belästigungsoffer fast unmöglich sein, sich in geeigneter Weise zu wehren und von den zuständigen Stellen kompetente Hilfe zu erhalten. Leider wird in solchen Betrieben immer wieder festgestellt, dass am Ende das Opfer (überwiegend weiblich) auch noch sanktioniert oder stigmatisiert wird, wohingegen der Belästiger (überwiegend männlich) im Zweifel noch eine Aufwertung oder sogar so etwas wie Mitleid erfährt.

Arbeits-»Eros« vs. Belästigungssituation

Bevor im Folgenden auf die rechtlichen Grundlagen und die Handlungsebene bei festgestellten Belästigungssituationen eingegangen wird, soll deutlich gemacht werden, dass es bei der Erörterung des Themas »sexuelle Belästigung« nicht um Situationen geht, in denen die beteiligten Personen mit dem Verhalten ihres Gegenübers einverstanden sind. Es geht weder um die Bewertung von privaten Beziehungen, die am Arbeitsplatz entstehen, noch um den Flirt am Arbeitsplatz oder eine Situation, die unter dem Begriff »Arbeitseros« gehandelt wird. Damit wird eine Situation beschrieben, in der es eine bestimmte Affinität zwischen Arbeitskollegen/innen gibt, deren gegenseitige Anziehungskraft aber eine belebende Wirkung sowohl auf die Psyche der Beteiligten

als auch auf das Arbeitsergebnis und die Motivation haben. Solche Arbeitsatmosphäre ist grundsätzlich nicht zu kritisieren – solange alle Beteiligten sie im Griff haben! Es geht hier nur und ausschließlich um die Situation der sexuellen Belästigung – also der Belastung einer Person mit den Anforderungen einer anderen – und dies kommt nach wie vor täglich auch am Arbeitsplatz in Betrieben und Verwaltungen vor. Dass das Thema kein neuzeitliches Phänomen ist, zeigt dabei schon die langjährige Entwicklungsgeschichte des juristischen Tatbestandes.

Sexuelle Belästigung – so alt wie die Frauenerwerbstätigkeit

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet in § 3 Abs. 4 AGG die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als speziellen Fall der Diskriminierung wegen des Geschlechts. Diese Festlegung bildet vorerst den Abschluss einer weit über 100jährigen Entwicklungsgeschichte bei dem Versuch, diesem sozialen Phänomen juristisch zu begegnen. Bereits im Jahre 1896 gab es einen Gesetzentwurf, welcher »die Ausbeutung der wirtschaftlichen Abhängigkeit weiblicher Arbeiter zu unsittlichen Zwecken seitens der Arbeitsgeber oder deren Stellvertreter« unter Strafe stellen sollte. Zur Verabschiedung dieses Gesetzes ist es dann allerdings nicht gekommen, dennoch zeigt uns dieser Gesetzentwurf, auf welcher Ebene das Thema bereits vor 150 Jahren diskutiert wurde. Es dauerte dann immerhin bis zum Jahre 1994, um einen eindeutigen gesetzlichen Tatbestand zu schaffen. Am 1.9.1994 trat das Beschäftigtenschutzgesetz in Kraft, das die sexuelle Belästigung von Männern und Frauen als Rechtsverletzung mit Schadensersatz und Schmerzensgeld belegte. Dieses Gesetz wurde 2006 in das AGG integriert.

Vom Kavaliersdelikt zum Verbotstatbestand

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung wird darin wie folgt beschrieben:

§ 3 AGG Begriffsbestimmungen

...

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung 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.

Als unerwünscht sexuell bestimmtes Verhalten im Sinne des AGG gelten auch: Äußerungen, Gesten, Blicke und körperliche Berührungen.

Zu beachten ist dabei, dass eine sexuelle Belästigung kein vorsätzliches Handeln voraussetzt. Dass die Verhaltensweise unerwünscht ist, muss also nicht bereits vorher ausdrücklich gegenüber dem Belästigenden zum Ausdruck gebracht worden sein, sondern es reicht aus, dass der Belästigende aus der Sicht eines objektiven Beobachters davon ausgehen kann, dass sein Verhalten unter den gegebenen Umständen von der/dem Betroffenen nicht erwünscht ist oder auch nicht akzeptiert wird. Hier kommt es also entscheidend auf eigenverantwortliches Handeln und sensible Wahrnehmung des »Empfängerhorizontes« an. Den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen dabei auf jeden Fall sexuelle Handlungen, Aufforderungen zu derartigen sexuellen Handlungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts und das Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Individuelle Rechte nach dem AGG

Im Falle einer sexuellen Belästigung stehen den Betroffenen die Rechte aus den §§ 13 ff. AGG zu: Sie können sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes beschweren i. S. d. § 13 AGG. Sie haben nach § 14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht, wenn der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung ergreift (sie können dann ihre Tätigkeit ohne Verlust der Vergütung einstellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist). Betroffene können gem. § 15 AGG von ihrem Arbeitgeber Schadensersatz und Schmerzensgeld verlangen, wenn er trotz Kenntnis von der Situation nicht für Abhilfe sorgt. Der Anspruch muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden.

Rechtsfolgen für Arbeitgeber und präventiver Auftrag

Die Rechtsfolgen nach dem AGG treffen also in erster Linie den Arbeitgeber. Entschuldigungsgründe – wie für andere Benachteiligungen gem. § 1 AGG vorgesehen – gibt es für eine sexuelle Belästigung nicht. Sexuelle Belästigung ist aber auch ein Grund für eine fristlose Kündigung des Belästigers durch den Arbeitgeber gem. § 626 BGB. Dazu kämen ggf. Schadensersatzforderungen wegen Auflösungsverschuldens gem. § 628 BGB.

BAG:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wichtiger Grund für fristlose Kündigung: Nach einer Entscheidung des BAG vom 9.6.2011 ist eine sexuelle Belästigung an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Mit diesem Urteil haben die Erfurter Richter ihre bisherige Rechtsprechung bestätigt.⁸

Zur Beurteilung der Wirkungsmacht der gesetzlichen Bestimmungen ist allerdings zunächst zu fragen, wie viele KollegInnen sich überhaupt trauen würden, eine sexuelle Belästigung im Betrieb öffentlich zu machen. Hier wird der präventive Auftrag des AGG in § 1 besonders wichtig. Ziel des Gesetzes ist es nämlich nicht nur Benachteiligungen wegen des Geschlechtes zu beseitigen, sondern auch sie zu verhindern! Damit wären wir wieder beim Thema Betriebsklima und dem gelebten Umgang miteinander. Hierauf kann sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitgeber Einfluss nehmen, indem sie sich der aufgeheizten Debatte um dieses wichtige Thema sachlich nähern und Signale in die Belegschaft aussenden, damit ein angemessener Umgang miteinander gepflegt wird.

Kollektive Zugänge zu dem Thema – Tabuzone aufheben!

Zu denken wäre hier an den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema »Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb« gem. § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG. Dieses unstrittig mitbestimmungspflichtige Regelungsfeld könnte i. V. m. § 80 Abs. 1 Nr. 2 a BetrVG zum Thema »angemessener Umgang miteinander« auch das Thema sexuelle Belästigung einbeziehen. Der Vorteil läge zum Einen in einer Orientierungshilfe über unerwünschtes Verhalten beispielsweise bezüglich einer eindeutigen Anspielung oder zweideutiger Witze oder dem Anbringen von Pin-ups und Kalenderbildern o. Ä. Zu Anderen sollte auch der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, da er ja nach § 12 AGG verpflichtet ist, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten vor Benachteiligungen (und damit auch vor sexuellen Belästigungen) gem. § 1 AGG zu treffen. Dazu gehören im Übrigen auch Schulungen, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung. Auch hier ist der Betriebsrat gem. §§ 96-98 BetrVG in der Lage, Maßnahmen anzuregen und bei ihrer Durchführung mit zu bestimmen. Wichtig ist zunächst, dass die Betriebsparteien das Thema aus der Tabuzone heben und klare Ansagen machen, was im Betrieb unerwünschte Verhaltensweisen sind. Sollte sich jemand daran nicht halten, sind auch Sanktionen nicht ausgeschlossen die bis hin zur fristlosen Kündigung reichen können (s.o.). Ebenso ist der Betriebsrat in der Lage, die Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer gem. § 104 BetrVG zu verlangen, falls der Arbeitgeber sich weigern sollte, eine angemessene Sanktion gegen eine Person auszusprechen, die sich nachweislich belästigend verhält.

Was kann der Betriebsrat noch tun?

Zunächst muss häufig auch im Gremium selber die Sensibilität für dieses Thema erst hergestellt werden. Dazu wä-

⁸ 2 AZR 323/10.

ren Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung ein geeignetes Mittel – evtl. auch »inhouse« – damit alle auf einen Erkenntnisstand zu diesem Thema gebracht werden. Der Betriebsrat sollte auch überprüfen, ob der Arbeitgeber der Präventionspflicht nach §§ 12, 13 und 17 AGG nachkommt, insbesondere durch Angebote an geeigneten Schulungen für die Beschäftigten (insbesondere auch für Führungskräfte).⁹ Weiterhin ist zu fragen, ob es eine Beschwerdestelle gibt und wo diese eingerichtet ist. Gibt es genügend Vertrauen in die dort Agierenden, um ein solch sensibles Thema vorzutragen? Wenn nicht, Vorschläge zur Besetzung einer solchen Beschwerdestelle machen oder eine eigenen Beschwerdestelle gem. § 86 BetrVG dafür beim Betriebsrat einrichten. Der Betriebsrat sollte das Thema sexuelle Belästigung zum Thema im Betrieb machen, z. B. über Informationsschreiben, Betriebsversammlungen, Bekanntgabe von Adressen und Telefonnummern des Frauennotrufs und anderer OpferSchutz-Organisationen, Plakataktionen. Und noch einmal: Handlungssicherheit schaffen durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die möglichst konkrete Regelungen für präventive Maßnahmen trifft und Verfahrensweisen im Fall sexueller Belästigung festlegt.

Was muss in der Beratung von Betroffenen beachtet werden?

Das Erleben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet für die Betroffenen einen Einschnitt, der begleitet ist von Gefühlen wie Verunsicherung, Hilflosigkeit und Scham. Wenn der Betriebsrat bzw. ein einzelnes Mitglied von einer betroffenen Person angesprochen wird, bedeutet dies daher einen Vertrauensbeweis. Zu beachten ist, dass es auch für das Betriebsratsmitglied eine belastende Situation sein kann, wenn es von sexueller Diskriminierung im eigenen Betrieb erfährt. Dies kann Gefühle von Ohnmacht, Wut und Abwehr auslösen. Solche Reaktionen sind normal und haben ihre Berechtigung.¹⁰ Es ist auf jeden Fall darauf zu achten, genügend Zeit für ein Beratungsgespräch und einen geeigneten Ort zu haben. Unter Umständen ist es hilfreich, das Gespräch nicht in der Arbeitsumgebung stattfinden zu lassen. Die Betroffenen sollen in Ruhe berichten können und es muss auch respektiert werden, wenn diese nicht alles erzählen möchten. Vor allem ist die Person und ihre Erfahrung ernst zu nehmen. Um sich Klarheit über den Geschehensablauf zu verschaffen, hat es sich bewährt, ein Protokoll des Geschehens anzufertigen soweit das für die Vergangenheit noch möglich ist.

⁹ Diese Schulungen sollten über den begrenzten Erkenntnisstand, der über e-learning Programme zu erzielen ist, hinaus gehen. Bei diesem Thema kommt es auf die Vermittlung von Genderkompetenz und Sensibilisierung für die geschützten Grenzen anderer Menschen an – das kann ein Computer nur bedingt leisten!

¹⁰ Entsprechend kann es sinnvoll/notwendig sein, darüber mit einer Person des eigenen Vertrauens zu sprechen, damit die eigenen Gefühle nicht übergangen werden und eine professionelle Beratung erschweren.

Protokoll für zukünftige Vorfälle:

- Was genau ist wann passiert?
- Was genau hat Sie daran gestört?
- Wer hat das Geschehen mit erlebt?

Dann sollten Möglichkeiten besprochen werden, wie weiter vorgegangen werden kann. Sinnvolle Fragen dazu wären: Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber? Wollen Sie weitere Schritte einleiten?

Es sollte gemeinsam das weitere Vorgehen erarbeitet werden. Auch ein Informationsangebot ist hilfreich. Folgen könnten zum Beispiel folgende Schritte:

Folgende Schritte:

- den Belästiger zur Rede stellen und sich die Belästigungen verbitten
- sich körperlich zur Wehr setzen, androhen, sich zu beschweren, sich tatsächlich beschweren oder ankündigen es anderen weiterzuerzählen
- ein Schreiben an den/die Täter oder sogar ein (gemeinsames) Gespräch
- ein (gemeinsames) Gespräch mit einer vorgesetzten Person
- Unterstützung durch Rechtsanwalt/Rechtsanwältin und ggf. Anzeige
- Kontaktaufnahme zu einer Frauennotrufgruppe oder zu anderen Opferschutz-Organisationen

Im Beratungsgespräch sollte deutlich werden, dass der Erfolg von Gegenwehr nicht sicher und auch mit Risiken verbunden ist, dass allerdings die Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Belästigung bei Gegenwehr höher ist, als wenn sie verschwiegen wird. Wenn das Opfer aber keine weiteren Schritte möchte, ist auch das zu akzeptieren! Gehen Sie mit den Informationen vertraulich um. Auf jeden Fall sollte das Opfer bestimmen, welche Wege eingeschlagen werden. Dabei sind die Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und aus dem Betriebsverfassungsgesetz aufzuzeigen und einzusetzen.

Fazit – der Kopf ist rund, damit sich die Denkrichtung ändern kann!

Trotz aller rechtlichen Regelungen bleibt das Thema letztlich den Veränderungen des alltäglichen Verhaltens vorbehalten. Dazu ist es notwendig, sich von alten Rollenmustern, aber auch von schwarz/weiß-Bildern zu verabschieden. Warum halten so viele Männer es für normal, einer Frau auf den Hintern klopfen zu dürfen? Warum meinen so viele Frauen, dass ihre Geschlechtsgenossinnen, die belästigt wurden »selber Schuld« sind? Auch wenn es noch so viele Paragraphen gibt, die einen Anspruch gegen sexuelle Belästigung begründen, es müssen sich auch Menschen finden, die diese Ansprüche stellen. Das werden sie aber nur dann tun, wenn ihnen die Betriebskultur ein offenes Benennen der Verhaltensweisen, die sie als belästigend empfinden, erlaubt. Wenn daraufhin kollekti-

ves Schenkelklopfen und Beiträge aus der Abteilung »... aber wenn sie doch auch immer einen so kurzen Rock trägt« anfangen, sind wir schnell wieder am Punkte Null. Wichtig ist eine sachliche Auseinandersetzung mit den Ursachen und Hintergründen für belästigendes Verhalten unter Wahrung der jeweiligen Verantwortlichkeiten. Diese liegen durchaus nicht immer nur bei den Männern. Auch einigen Frauen muss deutlich gemacht werden, dass sie durch unpassende Kleidung oder ihr Verhalten eine Atmosphäre sexualisieren können und dadurch übergriffiges Verhalten herausfordern. Das entschuldigt dann aber keineswegs den Belästiger, der immer noch selbst verantwortlich für sein Verhalten bleibt. Ein solcher Blick auf die Geschehensabläufe schärft aber die Sinne dafür, dass wir alle gemeinsam dazu beitragen können ein kollegiales Miteinander unter Wahrung der jeweiligen Schutzzräume

auch zwischen den Geschlechtern als selbstverständliche Verhaltensweise zu etablieren. Darauf dann ein Prost an der Hotelbar!

SILKE MARTINI ist Rechtsanwältin in Hamburg, Inhaberin von Genderconsultings www.genderconsultings.de und bietet Schulungen zum Thema an.

SERVICE aib-web.de

Voting-Box	<input checked="" type="checkbox"/>
Rechtsprechung	<input type="checkbox"/>
Muster	- BV zum Thema »Umgang miteinander« <input checked="" type="checkbox"/>
Arbeitshilfen	<input type="checkbox"/>
Gesetze	<input type="checkbox"/>

Die Tagesordnung

So läuft nichts falsch!

Gemäß § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG hat der Betriebsratsvorsitzende »die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden.«

Über diese Regelung entstehen im Alltag des Betriebsrats immer wieder Konflikte zwischen Vorsitz und »einfachen« Betriebsratsmitgliedern, da der Gesetzestext als unpräzise empfunden wird. Der folgende Beitrag versucht, die wesentlichen Punkte zum Thema Tagesordnung kurz darzustellen.

Sinn und Zweck der Tagesordnung

»Die ordnungsgemäße Mitteilung der Tagesordnung ist ... ebenso wie die rechtzeitige Ladung Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung.«¹ Eine wirksame Beschlussfassung ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aber nur möglich, wenn sich alle Betriebsratsmitglieder im Vorfeld der Betriebsratssitzung »ein Bild über die in der Sitzung zu treffenden Entscheidungen« machen konnten. Somit trägt die konkrete Tagesordnung zur ordnungsgemäßen Vorbereitung jedes einzelnen Betriebsratsmitgliedes bei. Es »soll dadurch in die Lage versetzt werden, seine Meinung in die Beratungen des Betriebsrats mit der nötigen Kenntnis und dem erforderlichen Sachverstand einzubringen.«² Dies setzt voraus, dass die einzelnen Themen der Betriebsratssitzung, zu

denen Beschlüsse gefasst werden sollen, möglichst konkret benannt werden müssen. Allgemeine Formulierungen wie »Personelle Einzelmaßnahmen«, »Einstellungen«, »Kündigungen«, »Betriebsvereinbarungen« usw. reichen nicht. Bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Kündigung, Versetzung, Umgruppierung müssten die konkreten personellen Daten des betroffenen Arbeitnehmers zum Tagesordnungspunkt mit aufgelistet werden.

Unterlagen für die Betriebsratssitzung

Die nötige Kenntnis zur Vorbereitung der Betriebsratssitzung ist allerdings nur gewährleistet, wenn die einzelnen Mitglieder auch über alle Unterlagen des Betriebsrats verfügen. Hierzu gehören alle Aufzeichnungen und Materialien des Betriebsrats einschließlich der vom Arbeitgeber für die Sitzung eingereichten Unterlagen und Anhörungs-/Beteiligungsschreiben.

In welcher Form die Unterlagen den einzelnen Betriebsratsmitgliedern zur Verfügung gestellt werden, ist in vielen Gremien häufiger Streitpunkt. Eine Filterung der Informationen für Vorsitz und/oder Ausschüsse auf der einen Seite und den »einfachen« Betriebsratsmitgliedern ist allerdings nicht rechters; auch nicht unter dem »Deckmantel« einer Verschwiegenheitspflicht im Sinne von Helmut Kohl. Nur wenn alle Betriebsratsmitglieder über alle vor-

¹ BAG v. 28.4.1988 – 6 AZR 405/86.

² Ebenda.