

Gegen Sexismus

PRÄVENTION *Übergriffiges Verhalten kann überall vorkommen. Im schlimmsten Fall ist es sogar eine Straftat. Die Autorin schildert, was für die Vorbeugung am Arbeitsplatz entscheidend ist.*

VON SILKE MARTINI

DARUM GEHT ES

1. Seit der Strafrechtsreform 2016 wird sexuelle Belästigung von Frauen im öffentlichen Raum unter Strafe gestellt.
2. Betriebsräte und Arbeitgeber müssen darüber wachen, dass die geltende Rechtsordnung eingehalten wird.
3. Ein wichtiges Element für das Zusammenleben im Betrieb sind Betriebsvereinbarungen mit verbindlichen Rahmenbedingungen.

Die Vorfälle in Amerika und das übergriffige Verhalten eines mächtigen Filmproduzenten haben im Herbst 2017 erneut eine Diskussionswelle in der Presse und im Netz¹ über das Thema sexuelle Belästigung in Gang gebracht, das bereits im Jahre 2014 nach den Äußerungen eines deutschen Politikers gegenüber einer Journalistin heftig diskutiert wurde.² Immer geht es um die selbstverständliche verbale oder auch körperliche Übergriffigkeit, der sich Frauen im Alltagsleben und eben auch am Arbeitsplatz ausgesetzt sehen. Diese Übergriffigkeit gehört offensichtlich zur Struktur unseres gesellschaftlich gelebten Geschlechterverhältnisses, denn sonst wären die Erfahrungen die Frauen damit machen nicht in der Häufigkeit abgebildet, in der sie jetzt öffentlich werden.

Lange ist das Thema »sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz« tabuisiert oder als »Nischenthema« spaßbefreiter Feministinnen behandelt worden, obwohl in Untersuchungen immer wieder darauf hingewiesen wurde, welche Relevanz es für die chancengleiche Teilnahme von Frauen im Arbeitsleben hat.³ Die Betroffenenstruktur belegt eindeutig, dass Frauen die weitaus größte Gruppe der Opfer dieses Verhaltens sind und nur ausnahmsweise auch Männer davon betroffen werden. In diesem Fall geht das Verhalten dann aber meistens nicht von Frauen aus, sondern von anderen Männern.⁴

Änderung des Strafrechts war nötig

Mit Inkrafttreten des sogenannten Beschäftigtenschutzgesetzes 1996 gab es zwar zivilrechtliche Verbote und Sanktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers gegen übergriffiges Verhalten im Arbeitsverhältnis, diese wurden aber erst durch die Überführung dieser Bestimmungen

in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) näher ins Bewusstsein der betrieblichen Akteure und der Arbeitsgerichte gerückt. Strafrechtlich war solches Verhalten zudem bis zum Jahre 2016 nur zu ahnden, wenn es die Tatbestände der Nötigung oder Vergewaltigung verwirklichte. Erst die Vorfälle in der Silvesternacht 2015/16 in Köln führten dann zur Änderung des deutschen Strafrechts. Anlass war das übergriffige Verhalten »fremder« Männer gegen »unsere« Frauen. Das auch hierzu lande sexuelle Belästigung und sexistisches Verhalten von Männern zum Alltag von Frauen gehörte, wurde bis dahin heruntergespielt und die seit gut 120 Jahren⁵ bestehende Forderung der deutschen Frauenbewegung nach einer Änderung des Strafrechts überhört. Erst seit der Strafrechtsreform 2016 wird jetzt sexuelle Belästigung von Frauen im öffentlichen Raum unter Strafe gestellt.

Sowohl zivilrechtliche als auch strafrechtliche Normen bilden demnach den Rahmen für angemessenes Verhalten zwischen den Geschlechtern. Betriebsräte und Arbeitgeber haben darüber zu wachen, dass die geltende Rechtsordnung eingehalten wird und vor allem dafür zu sorgen, dass ein Bewusstsein – insbesondere bei Führungskräften – dafür entsteht, was eine sexuelle Belästigung ist und welches Verhalten in einem betrieblichen Kontext nicht geduldet werden darf. Das AGG schreibt dafür in § 12 präventive Maßnahmen des Arbeitgebers vor, die vor allem in Schulungen seiner Mitarbeitenden bestehen sollen.

Prävention – was heißt das?

Präventionsarbeit bezieht sich dabei insbesondere auf die Bewusstseinsbildung, denn erfahrungsgemäß fällt es bei diesem Thema immer

1 S. MeToo.

2 Vgl. Aufschrift.

3 Vgl. u.a. Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015, danach gaben 57 % der befragten Frauen an, schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein.

4 Vgl. ebenda.

5 Bereits im Jahre 1896 wurde ein Gesetzentwurf dazu in den Deutschen Reichstag eingebracht.

wieder schwer, die dafür notwendige Sachlichkeit aufzubringen, um die Verantwortlichkeit bei den Tätern zu sehen und nicht bei den Opfern. Die gesetzlichen Bestimmungen helfen zwar im Einzelfall, die Täter zu sanktionieren, dafür muss das Vorkommnis aber zunächst betriebsöffentlich gemacht werden – und das erfordert nach den Erfahrungen der betroffenen Frauen immer noch viel Mut und Durchhaltevermögen. Sie sehen sich nach wie vor mit Stereotypen und Vorurteilen konfrontiert, die etwas über das Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft aussagen und die dazu führen, dass viele Fälle gar nicht benannt werden, um das »Betriebsklima« nicht zu stören. 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. Es geht bei dem Thema also vor allem darum, Geschlechterrollen und stereotype Verhaltensmuster bewusst zu machen und zu verändern. Hier scheint es bei vielen Menschen – sowohl bei Männern als auch bei Frauen – immer noch Nachholbedarf an Erkenntnissen zu geben.

Interessenvertreter und Gleichstellungsbeauftragte berichten immer wieder von ablehnenden Haltungen, wenn sie versuchen, Betroffene zu vertreten und Konsequenzen für die Belästiger einzufordern. Das führt dazu, dass sich viele Betroffene gar nicht trauen, die belästigende Situation als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz betriebsöffentlich zu machen.

Es geht also weniger um Sanktionen als vielmehr um eine Veränderung der Betriebskultur im Umgang mit diesem Thema.

Betriebsvereinbarungen abschließen

Ein wichtiges Element für das Zusammenleben im betrieblichen Zusammenhang bleibt dabei nach einer gerade erschienenen Studie der Hans-Böckler-Stiftung⁶ eine Betriebsvereinbarung. Diese soll helfen, verbindliche Rahmenbedingungen zu schaffen und für Transparenz und Handlungssicherheit sorgen. Ein wesentliches Element der Festlegungen in einer Betriebsvereinbarung sind dabei auf jeden Fall Schulungsmaßnahmen, da es letztlich weniger um rechtliche Sanktionen als vielmehr um Verhaltensänderungen und Erkenntnisse über die Ursachen für ein solches Verhalten geht. Zusätzlich ist ein transparentes und strukturiertes Beschwerdeverfahren vorzuschreiben, und es sind klare Regelungen über mögliche Sanktionen zu treffen. Die »Verfahrenshoheit« muss dabei immer bei der betroffenen Person bleiben, denn letztlich ist die Frage, was eine sexuelle Belästigung ist, nicht über den Kopf derjenigen Person zu entscheiden, die sich davon betroffen fühlt. Führungskräfte und Betriebsräte sind also bei diesem Thema in der Verantwortung, um die betriebliche Wirklichkeit vor allem im präventiven Sinne des § 1 AGG mit und neu zu gestalten.

Es gilt, bei diesem Thema auf verschiedenen Ebenen zu handeln und nicht nur auf den Umgang mit nachgewiesener Belästigung im Sinne der gesetzlichen Tatbestände zu gucken, sondern Maßnahmen zu entwickeln, die nachhaltig auf die Betriebskultur einwirken. Ansätze dazu lassen sich aus der Studie der Hans-Böckler-Stiftung entnehmen, die an der Charité in Berlin durchgeführt wurde. Diese sogenannte WPP-Studie⁷ zeigt ganz konkrete Ansätze für betriebliche Regelungen auf. Dabei wird auf drei Teilgebieten der Schutz vor sexueller Belästigung verfolgt:

Was tun gegen sexuelle Übergriffigkeit am Arbeitsplatz?

• Durch Aufmerksamkeit (**Watch**)

• Schutzangebote (**Protect**)

• und vorbeugende Maßnahmen (**Prevent**).

Dies soll zusammengenommen dazu führen, ein solches Verhalten aufzudecken, einzuschränken und schließlich gänzlich zu vermeiden. Dazu wurde eine Richtlinie ausgearbeitet, die als Modelldokument insbesondere im medizinischen Bereich genutzt werden kann. Gleichzeitig werden beispielhaft die wichtigsten Gestaltungseckpunkte einer betrieblichen Vereinbarung nach dem Baukastensystem aufgezeigt, um Interessierte aller Branchen bei der Entwicklung einer eigenen betrieblichen Vereinbarung zu unterstützen. (Siehe auch Checkliste auf Seite 36). In der Studie werden weiter drei Hauptansätze für betriebliche Maßnahmen und Regelungen genannt.

- Durch Aufmerksamkeit (**Watch**)
- Schutzangebote (**Protect**)
- und vorbeugende Maßnahmen (**Prevent**).

► Verhaltenskodex festschreiben

Betriebsvereinbarungen sollten ausführliche Verhaltenskodizes für alle Beschäftigten enthalten genauso wie für Unbeteiligte, die

6 Sabine Oertelt-Prigione, Sabine Jenner: Prävention sexueller Belästigung, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 369, September 2017.

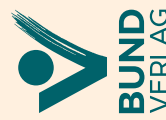
7 Sabine Oertelt-Prigione, Sabine Jenner: Prävention sexueller Belästigung, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 369, September 2017.

SCHNELL BESCHIED WISSEN. RICHTIG HANDELN.

»Schwerbehindertenrecht und Inklusion« – der Informationsdienst für Schwerbehindertenvertreter, Betriebs- und Personalräte.



www.infodienst-sbv.de
Jetzt testen!



CHECKLISTE

Gestaltungseckpunkte im Überblick

Inhalt betrieblicher Vereinbarung:

Prävention

- Klares Bekenntnis des Arbeitgebers / der Betriebsparteien gegen Sexismus am Arbeitsplatz
- proaktives Vorgehen in Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), §§ 12, 17 AGG
- kontinuierliche, verpflichtende Schulungen (insbesondere für Führungskräfte) über die Ursachen und Zusammenhänge des Themas
- Konfliktberater ausbilden, Verantwortlichkeiten für präventive Maßnahmen festlegen.

Beschwerdeverfahren

- Beschwerdestelle benennen und mit qualifizierten Personen besetzen
- Beschwerdeverfahren regeln und klare, transparente Verfahrensabläufe schaffen
- arbeitsrechtliche Sanktionen zum Schutz von Betroffenen und zur Abwehr potenziell Ausübender nennen

Recht

- gesetzliche und arbeitsrechtliche Regelungen für alle sichtbar abbilden
- kollektive Ebene durch Betriebsvereinbarungen einbeziehen

im Verfahrensablauf. Entsprechend soll der Beschwerdeablauf allen Akteuren standardisierte Sicherheit und Schutzangaben bieten. Der Beschwerdeablauf soll Betroffenen Möglichkeiten zur betriebsinternen Beschwerde aufzeigen, zum Beispiel Ansprechpartner, Beschwerdekommision. Dabei sind niederschwellige Angebote – wie anonyme Meldungen – gerade bei ausgeprägten Hierarchien angebracht. Die Entscheidung, ob ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet wird, muss immer bei den Betroffenen liegen. Dabei ist es ratsam, auch auf den Schutz mutmaßlicher Täter hinzuweisen, solange ein Vorwurf sich nicht bestätigt hat.

▶ **Gesetzlichen Rahmen benennen**

Der gesetzliche Rahmen – sowohl der zivilrechtliche als auch der strafrechtliche – sollte klar benannt werden. Dies kann dazu beitragen, das Unrechtsempfinden zu stärken. Die Angaben gewährleisten den Betroffenen zudem den Schutz der Rechtsordnung und geben gemeinsam mit den Regelungen über das Beschwerdeverfahren Sicherheit beim Handeln und Anzeigen eines Vorfalls. Zusätzlich ist es wichtig, die theoretischen Erkenntnisse aus Wissenschaft und Literatur umzusetzen und die Erfahrungen aus Beratungssettings zu evaluieren und in kontinuierliche Maßnahmen einfließen zu lassen. Dies alles zusammen kann dann die Basis bilden für eine diskriminierungsarme Unternehmenskultur.

Weiter großer Handlungsbedarf

Nach § 75 BetrVG haben die Betriebsparteien auf die Einhaltung der geltenden Grundordnung zu achten. Dazu gehört auch das Verbot der unterschiedlichen Behandlung wegen des Geschlechtes. Betriebsrat und Arbeitgeber sind zudem als Betriebsparteien gemäß § 17 AGG dazu aufgerufen, ihre soziale Verantwortung zu erfüllen und für die Verwirklichung der Ziele des Diskriminierungsverbotes aus § 1 AGG einzutreten. Bei dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt es dafür nachweisbar noch einen großen Handlungsbedarf. ◀



Silke Martini,
Rechtsanwältin / Zertifizierte
Mediatorin, Hamburg.
www.genderconsultings.de

▶ **Regeln für den Verfahrensablauf**

Für einen wirksamen Schutz im konkreten Einzelfall braucht es verbindliche Regelungen



NEUE DATENSCHUTZ-
GESETZE 2018

**Entstauben Sie Ihre
Betriebsvereinbarungen!**

Besuchen Sie unsere Seminare:

Datenschutzrecht 2018

> www.ifb.de/23

Gläserner Mitarbeiter I – III

> www.ifb.de/68

Info- & Serviceteam:

0 88 41 / 61 12-0

ifb Institut zur Fortbildung
von Betriebsräten KG