

Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein aktuelles aber gleichzeitig heikles Thema. Zwar konnte mit gezielter Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit das Bewusstsein der Öffentlichkeit für das Thema sexuelle Belästigung sensibilisiert werden.

Dennoch benennt sexuelle Belästigung ein Problem, dass von Peinlichkeit, Angst, Scham und infolgedessen auch von Abwehr und Verdrängung überschattet ist und im Arbeitsalltag immer noch eher verharmlost als offen angesprochen wird.

Was ist sexuelle Belästigung?

Das Europäische Parlament hat im Rahmen der Aktualisierung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinie den Begriff sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

“Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt, oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen und Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gilt als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist daher verboten.”

1

Nach einem Forschungsbericht zum Thema, den das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben hat, umfasst die Belästigung zahlreiche einseitige sexualisierte Annäherungsversuche, zum Beispiel:

- scheinbar zufälliger körperlicher Kontakt, z.B. Berühren der Brust,
- Tätscheln oder „In-den-Po-kneifen“,
- Küsse, die nicht gewollt sind,
- aufdringliche Bemerkungen oder Kommentare, z.B. über das Aussehen, anzügliche Witze,
- obszöne oder kompromittierende Aufforderungen,
- pornographische Bilder, anstößige Handlungen,
- Aufforderungen zu sexuellen Handlungen,
- Erpressung (z.B. Beförderungsversprechen),
- sexuelle Nötigung und tätliche Bedrohung.

Sexuelle Belästigung ist „Anmache“, sie ist unerwünscht und kein Flirt. Sie ist eine persönliche Beeinträchtigung, die als beleidigend, erniedrigend und entwürdigend, ja sogar bedrohlich empfunden wird.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat nichts mit spannungsreicher Annäherung, Kollegialität oder Freundschaft zu tun.

Wer ist betroffen?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann sowohl Frauen wie auch Männern widerfahren. Überwiegend werden jedoch Frauen mit dem Problem der sexuellen Belästigung konfrontiert. Dabei ist es völlig unerheblich, wie alt sie sind oder wie sie aussehen, ob sie verheiratet sind, wie gebildet sie sind oder welche berufliche Position sie haben.

Wer wird belästigt?

Nach dem Forschungsbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind die Täter in aller Regel Männer, die Vorgesetzte, Kollegen oder Ausbilder sind. Es kommt jedoch auch vor, dass Frauen Männer belästigen oder die Belästigung zwischen Gleichgeschlechtlichen stattfindet.

Sexuelle Belästigung passiert auf allen Ebenen und in alle Richtungen der betrieblichen Hierarchie und zwar als

- Demonstration von Macht und Überlegenheit durch Vorgesetzte, Kollegen oder Ausbilder, die als Mittel eingesetzt werden, um Frauen zu erniedrigen und zu verunsichern, um ihnen das Selbstbewußtsein als gleichwertige Partnerinnen zu nehmen und als unliebsame Konkurrentinnen auszuschalten
- Herabwürdigung der gleichgestellten Kollegin
- Ausdruck der Mißachtung und Geringschätzung durch Vorgesetzte gegenüber der Mitarbeiterin

Welche Folgen hat sexuelle Belästigung für die Betroffenen?

Für die Betroffenen kann die Situation am Arbeitsplatz unerträglich werden. Arbeitsfreude, Motivation und Leistungsvermögen werden beeinträchtigt. Die Unzufriedenheit wächst und das Betriebsklima verschlechtert sich.

Unterdrückter Ärger, steigende Anspannung, Beklemmung, Nervosität und Hilflosigkeit führen häufig zu gesundheitlichen Problemen. Betroffene Frauen erleben es als persönliches Defizit und Schwäche, weil sie nicht zufriedenstellend mit der Belästigungssituation umgehen können und geraten so in einen Teufelskreis. Häufig treten zusätzlich psychosomatische Erkrankungen wie Magen- und Kreislaufbeschwerden, Rückenschmerzen, allergische Reaktionen, Schlafstörungen verbunden mit Alpträumen, Herzschmerzen oder Gürtelrose auf.

3

Was können Betroffene tun?

Betroffene müssen eine sexuelle Belästigung nicht hinnehmen:

- suchen Sie das Gespräch mit anderen, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Strategien zu entwickeln
- führen Sie ein Tagebuch, schreiben Sie auf, was sich wann und wo abgespielt hat und was wer gesagt oder getan hat
- suchen Sie nach Zeuginnen oder Zeugen mit der Bitte, genau zu beobachten und ggf. auch auszusagen
- überlegen Sie sich, welche Verhaltensweisen Sie als belästigend empfunden haben und fordern Sie den Belästiger auf, dies zu unterlassen (das Gespräch kann auch gemeinsam mit einer Kollegin bzw. einem Kollegen oder einem Mitglied des Betriebs- bzw. Personalrates geführt werden)
- oft kann es helfen, dem Belästiger einen Brief zu schreiben, in dem sachlich alle Vorfälle formuliert werden und er aufgefordert wird, sein Verhalten zu ändern
- üben Sie körperliche Gegenwehr bei körperlichen Angriffen (Besuch von Selbstverteidigungskursen)
- beschweren Sie sich! Der Arbeitgeber ist per Gesetz verpflichtet, in Fällen sexueller Belästigung Abhilfe zu schaffen
- gehen Sie juristisch vor.

Welche Pflichten haben Personalverantwortliche?

4

Wenn keine Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz vorliegen, heißt das nicht, dass es im Betrieb bzw. Unternehmen keine sexuellen Übergriffe gibt. Es kann ein Zeichen dafür sein, dass die Betroffenen Angst vor Repressalien haben oder dass sie auf Ungläubigkeit stoßen und sich rechtfertigen müssen. Sie fühlen sich nicht ernst genommen, fürchten Vergeltungsmaßnahmen oder den Spott der anderen.

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich für ein störungsfreies Betriebsklima zu sorgen, die Beschäftigten in ihren Persönlichkeitsrechten zu schützen und gesundheitliche und seelische Gefahren zu verhindern.

Es gehört zu den Führungsaufgaben von Personalverantwortlichen und liegt in deren besonderer Verantwortung, für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung gewahrt wird. Sie haben Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung nachzugehen, die Betroffenen zu ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Dazu zählen u.a.:

- die Veröffentlichung einer allgemeinen Grundsatzklärung darüber, dass die sexuelle Belästigung als Betriebsstörung nicht geduldet und dass auf Beschwerden rasch, fair und vertraulich reagiert wird, siehe auch Richtlinie der Landeshauptstadt Düsseldorf zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- eine eindeutige Haltung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, zu der u.a. auch gehört, dass gegen solche Fälle mit allen rechtlichen Mitteln vorgegangen wird,
- die Einbeziehung des Themas in Fortbildungs- und Schulungsprogramme, Teambesprechungen und Führungsgremien.

Gesetze, die vor sexueller Belästigung schützen

Grundgesetz (GG)

- Art. 1 Schutz der Würde
- Art. 2 Freie Entfaltung der Persönlichkeit, Recht auf körperliche Unversehrtheit
- Art. 3 Gleichheit vor dem Gesetz

Beschäftigtenschutzgesetz

- §§ 1 - 7 Gesetz zum Schutz der Beschäftigten (BschG) vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Strafgesetzbuch (StGB)

- § 174 Sexueller Mißbrauchs von Schutzbefohlenen
- § 177 Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
- § 185 Beleidigung (hier: Sexualbeleidigung)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

- § 611a Geschlechtsbezogene Benachteiligung
- § 612 Vergütung
- § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Landesbeamtengesetz (LBG NRW)

- § 85 Fürsorge und Schutz

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

- § 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

Handelsgesetzbuch (HGB)

- § 62 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers