

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Arbeitsgemeinschaft der
Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

3. überarbeitete Auflage

Herausgeberin:

Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungs-
beauftragten in der Region Hannover

Autorin:

Heike Mänz, Hannover

redaktionelle Bearbeitung:

Thea Lüdeke, Hannover

redaktionelle Verantwortung:

Mechthild Schramme-Haack, Hannover

gedruckt auf 100% Recyclingpapier

Inhaltsverzeichnis

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz _____ 6

Wie wird sexuelle Belästigung definiert? _____	6
Woran erkenne ich eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? _____	11
Sehen Frauen das anders als Männer? _____	12
Wer belästigt? _____	12
Wer wird belästigt? _____	13
Aus welchem Grunde wird belästigt? _____	14
Was empfinden Betroffene? _____	15
Mit welchen Folgen sind sexuelle Belästigungen verbunden? _____	16
Wer trägt die Verantwortung? _____	17

Hilfreiche Tipps! _____ 19

Wie wehren sich Betroffene? _____	19
Darf ich ihm „eine runter hauen“? _____	24
Wie kann ich eine Belästigung beweisen? _____	24
Wie und wo kann ich mich beschweren? _____	25
Wo kann ich mich informieren? _____	25

Welche Rechte habe ich? _____ 27

Was kann ich tun, wenn die belästigende Person gegen mich klagt? _____	29
Was passiert, wenn Betroffene ihren Arbeitsplatz selbst kündigen? _____	30
Wer muss Betroffene vor sexuellen Belästigungen schützen? _____	30
Was können Kolleginnen und Kollegen tun? _____	33
Mit welchen rechtlichen Konsequenzen müssen belästigende Personen rechnen? _____	34
Wie sieht die Rechtspraxis aus? _____	35

Was können Personalverantwortliche im akuten Fall tun? _____ 37

Vorbild sein: Tätig werden _____	38
Auch Gerüchten nachgehen _____	39
Signale setzen _____	40
Personalgespräche wirksam führen _____	41
Andere Möglichkeiten einzugreifen _____	42

Wie lassen sich sexuelle Belästigungen verhindern? _____ 43

Sofortmaßnahmen _____	44
-----------------------	----

Ein Wort zu Stalking _____ 45

Ansprechpartnerinnen _____ 47

Anhang _____ 48

Wichtige Adressen _____	48
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) _____	49

Vorwort zur 3. überarbeiteten Auflage

Eine Vielzahl unterschiedlicher Studien belegt, dass überwiegend Frauen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind.

Nach der repräsentativen Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2005 haben 42% der Frauen in Deutschland zwischen 16 und 85 Jahren mindestens einmal einen sexuellen Übergriff im Kontext von Arbeit, Schule und Ausbildung erlebt.

Inwieweit Männer am Arbeitsplatz sexuellen Übergriffen ausgesetzt sind, ist bislang wenig erforscht. Laut einer Studie im Polizeidienst kommen auf einen belästigten Mann mindestens fünf belästigte Frauen. Frauen sehen sich in der Regel massiveren Angriffen ausgesetzt.

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz war bis zum August 2006 rechtlich im sog. Beschäftigtenschutzgesetz als Teil des Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGlBG) geregelt. Dies wurde mit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geändert. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nun eine Diskriminierung im Sinne des AGG (§ 3 Abs. 4 AGG).

Diese gesetzliche Neuregelung gab den Anstoß zu einer weiteren Überarbeitung dieser Broschüre, die seit 1995 von vielen kommunalen Frauenbüros nachgedruckt worden ist und so eine weite Verbreitung fand.

Seit 1995 hat sich das öffentliche Bewusstsein vor dem Hintergrund des Beschäftigtenschutzgesetzes verändert. Die Bereitschaft der Führungskräfte zu handeln, ist gewachsen. Dennoch besteht weiterhin Unsicherheit, welches Verhalten angemessen ist und der Rechtslage entspricht. Betroffene schrecken immer noch vor einer Beschwerde zurück, weil

sie „keinen Kollegen anschwärzen“ wollen. Die Belästigungen, die junge Männer am Arbeitsplatz erfahren, werden inzwischen stärker thematisiert und somit aus der Tabuzone des Verschweigens und Lächerlichmachens gezogen, z.B. wenn junge Krankenpfleger durch Patientinnen einen heftigen Klaps auf den Po erhalten. Scheinbar widersprüchliche Entwicklungen erschweren die Aufklärung von Fällen:

- die stärkere Pornographisierung der Medien
- enthemmte Aufblätterung intimster Details im Fernsehen ohne regulierendes Eingreifen
- vermehrte Tendenz unter Minderjährigen, sich über Handys Pornos zuzuspielen
- und die Ausbreitung der Fäkalsprache, insbesondere unter Jugendlichen
- die zunehmend körperbetonte und freizügige Mode mit Betonung von Bauch und Busen

Durch diese Ausweitung und Vermehrung von respektlosen Verhaltensweisen fällt es vielen immer schwerer, zwischen „normalen“, d.h. in den Medien und im öffentlichen Raum häufig vorkommenden Verhaltensweisen und den für ein partnerschaftliches Klima am Arbeitsplatz angemessenen Umgangsformen zu unterscheiden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind die kompetenten Ansprechpartnerinnen sowohl für Betroffene, als auch für Personalverantwortliche.

Mit dieser Broschüre wird eine ausführliche Information bereitgestellt, die dazu beitragen soll, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in hilfreicher Weise für die Betroffenen zu lösen.

Die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wie wird sexuelle Belästigung definiert?

Sexuelle Belästigungen sind:

- **einseitige** und meist unerwartete Annäherungen. Sie beruhen nicht auf gegenseitigem Einverständnis.
- **unerwünschte** Annäherungen bzw. Verhaltensweisen mit sexuellem, die Intimsphäre berührendem Bezug¹.
- Dazu gehören Blicke, Gesten, Äußerungen oder Körperkontakt durch Personen am Arbeitsplatz, die **allgemein als herabsetzend und Würde verletzend eingeschätzt** werden.

Diese unerwünschten Verhaltensweisen werden nicht nur als unangenehm, irritierend, erniedrigend, belästigend oder bedrohlich empfunden, sondern beeinträchtigen die Arbeitsleistung der Betroffenen. Sie können somit Ihren Arbeitsplatz gefährden und ein äußerst angespanntes und gestörtes Arbeitsklima schaffen. Der § 3 Abs. 4 AGG definiert sexuelle Belästigung.

Konkrete Beispiele für sexuelle Belästigungen sind:

- jedes unerwünschte Berühren, Tätscheln und Befingern, z.B. in den Po kneifen, unerwünschtes Küssen, scheinbar zufällige Berührungen an der Brust,
- anzügliche und beleidigende Bemerkungen,
- Witze, Sprüche oder Liedtexte, die Frauen und Männer lächerlich machen und demütigen,
- obszöne und ehrverletzende Aufforderungen, z.B. Aufforderungen zum Geschlechtsverkehr,

¹ Dieses sexuell bestimmte Verhalten muss lediglich unerwünscht sein, weil es die korrekten respektvollen Umgangsformen verletzt. Es braucht nicht „erkennbar abgelehnt“ zu werden, um als sexuell belästigend zu gelten.

- das Aufhängen, Herumzeigen und Verschicken von Fotos, Zeichnungen, Pin-up-Kalendern und Filmen und das Nutzen von Bildschirmschonern, die Personen leicht oder gar nicht bekleidet bzw. in sexualisierter Pose darstellen,
- Aufforderungen zu sexuellen „Gefälligkeiten“ oder Handlungen, häufig verbunden mit einer Erpressung („Wenn Sie nicht mit mir schlafen, können Sie zu Hause bleiben!“) oder der Aussicht auf eine Beförderung,
- tätliche Bedrohung, Nötigung.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) begreift sexuelle Belästigung als Diskriminierung bzw. Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts, als eine rechtlich unzulässige Behandlung.

Sexuelle Belästigungen zwingen die betroffenen Personen in eine Situation, in der sie mit negativen Folgen rechnen müssen, wenn sie den Übergriff abwehren oder kritisieren.

Sexuelle Belästigungen sind demütigend und beleidigend, weil sie die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zutiefst verletzen. Die Erniedrigung, die der Übergriff für eine betroffene Person mit sich bringt, wird durch die Absichten des belästigenden Gegenübers niemals aufgehoben: „Es war nur ein Spaß!“, „Es war nicht so gemeint!“ oder „Ich hab´ zuviel getrunken!“ Diese Äußerungen versuchen das Verhalten herunterzuspielen. Sind keine Entschuldigungen und entlassen diejenigen, die die respektvollen Umgangsformen verletzt haben, nicht aus der Verantwortung für ihr Tun.

Selbst wenn eine Person nicht weiß, dass die Handlungen, die er/sie vornimmt, sexuelle Belästigungen sind, handelt sie rechtswidrig. Unwissenheit schützt **nicht** vor Strafe.

Belästigungen geschehen in den seltensten Fällen in dunklen Ecken, sondern meist im Arbeitsraum von Vorgesetzten, im eigenen Arbeitszimmer, im Flur oder Treppenhaus, in der Kantine oder im Pausenraum. Betriebsfeiern, Lehrgänge und Dienstreisen sind zusätzliche Anlässe.

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ bedeutet nicht, dass es sich hier nur um Übergriffe während der normalen Arbeitszeit auf dem Betriebsgelände handelt. Belästigungen in der Kantine, während der Pausen, auf Betriebsfeiern, Dienstreisen und auf dem Weg von und zur Arbeit zählen ebenso dazu. Auch wenn Kollegen sich durch obszöne Anrufe in der Wohnung aufdrängen, Briefe an die Privatadresse der Betroffenen schicken oder z. B. außerhalb des Betriebes sich in unerwünschter Weise annähern, liegt eine **sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz** vor. Der Übergriff muss also in einem Bezug zum Arbeitsverhältnis stehen.

Um eine Einordnung zu erleichtern, betrachten wir zunächst einmal drei kurze, drehbuchartig zusammengestellte Szenen:

Szene 1

Frau A., Anfang 20, läuft über den Büroflur eines Dienstleistungsunternehmens. Sie trägt heute ein Strickkleid, das eineinhalb Handbreit über dem Knie endet. Ein Kollege, Herr Z., Ende 20, begegnet ihr. Zwischen beiden besteht ein freundliches, offenes und kooperatives Verhältnis. Herr Z. strahlt Frau A. an und sagt in anerkennendem Ton: „Oh, bist Du heute schick! Das Kleid steht Dir wirklich gut.“ Frau A. lacht und sagt: „Nicht wahr? Das ist auch im Moment mein Lieblingsstück.“

Szene 2

Auf der Treppe trifft Frau A. auf den Kollegen Y. Er ist ca. 45 Jahre alt, verheiratet und schon über 10 Jahre im

Unternehmen. Er arbeitet in der Nachbarabteilung. Sie kennen sich nur flüchtig und haben noch kein persönliches Wort miteinander gewechselt. Im Vorbeigehen pfeift Herr Y. durch die Zähne und sagt zu Frau A.: „So ein kurzes Kleid könntest Du uns wirklich öfter mal servieren.“ Kollegin A. stockt der Atem. Sie schluckt und fühlt sich peinlich berührt. Gerne würde sie mit einem markigen Spruch kontern. In diesem Moment fällt ihr aber nichts Passendes ein. So schweigt sie betreten und geht weiter.

Szene 3

Frau A. befindet sich in der Registratur, einem Raum mit dicht gedrängten Regalen. Kollege X., ein verheirateter Mann um die 40, den Frau A. nur vom Sehen, Grüßen auf dem Flur und von Betriebsfeiern kennt, sucht in der gleichen Regalreihe nach einer Akte. Kollege X. tritt hinter sie, und drückt sie mit den Worten „Moment mal, ich brauch' da eine Akte von oben drüber“, gegen das Regal. Dabei presst er deutlich spürbar sein Genital gegen ihren Körper. Frau A. ist irritiert. Sie kann nicht glauben, was da passiert. Da zieht Herr X. schon eine Akte heraus und geht weg, als ob nichts geschehen sei.

Prüfen Sie sich selbst und Ihr Gefühl. Versetzen Sie sich in Szene 1. Wie fühlen Sie sich? Fühlen Sie sich gut, wenn der Kollege Z., den Sie gut kennen und mögen, anerkennende Worte über Ihr Aussehen verliert? Dann ist es keine sexuelle Belästigung für Sie. Positive respektvolle Worte und auch ein Flirt am Arbeitsplatz von Kolleginnen und Kollegen, die sich mögen und respektieren, haben mit Belästigung nichts zu tun.

Gegenüber Fremden ist es für uns selbstverständlich, respektvolle Umgangsformen anzuwenden. Diese allgemein gültigen Übereinkünfte zum gemeinsamen Umgang verbieten alle Bemerkungen zum Äußeren einer Person.

Bei Frau A. und Herrn Z. handelt es sich allerdings um miteinander vertraute Personen, die sich gegenseitig sympathisch finden. Komplimente entsprechen der Art ihrer Beziehung. Frau A. erlebt sie als angemessen und positiv. D.h. wenn die allgemein geltenden respektvollen Umgangsformen gebrochen werden, muss dies einvernehmlich geschehen. Ansonsten wird die Würde verletzt.

Versetzen Sie sich nun in Szene 2. Wie empfinden Sie die Äußerung von Kollege Y? Fühlen Sie sich unwohl, wenn der Kollege sie derart ansprechen würde? Ist Ihnen diese Äußerung gleichgültig oder denken Sie, dass Ihnen so etwas nicht passieren könnte, weil Sie durch Ihr Erscheinungsbild anderen nicht die Möglichkeit für solch eine Reaktion bieten?

Dann stellen Sie sich die Szene als Frau A. folgendermaßen vor:

Sie tragen eine Hose mit lässiger Weite, ein locker sitzendes Oberteil mit Rollkragen, das Ihr Gesäß bedeckt. Kollege Y begegnet Ihnen und sagt in einem abwertenden Tonfall: „In deinem Kleiderschrank gibt’s wohl nur noch Säcke! – Du gönnst uns Männern wohl auch gar nichts!“

Wie empfinden Sie diese Situationen? Wenn Sie die Herabsetzung in den Worten spüren, vertrauen Sie Ihrem Gefühl. Es ist eine Grenzüberschreitung, ein sexueller Übergriff, ein „Spaß“ auf Ihre Kosten.

Anhand dieses Beispiels wird deutlich, dass die Kleidung, die Sie tragen keine Rolle spielt. Sie oder Ihr Kleidungsstil haben keine Verantwortung für den Übergriff. Allein verantwortlich sind diejenigen, die die allgemein gültigen Grenzen des gemeinsamen Umgangs verletzen.

Ob Sie nun den einen oder den anderen Spruch hören, ob sie nun so oder so gekleidet sind:

Die Worte von Herrn Y. sind respektlos und kränkend.

Vielleicht möchten Sie sich gar nicht in die Szene 3 hineinversetzen, weil sich alles in Ihnen dagegen sträubt. Ein Kollege überschreitet Ihre persönliche Grenze, wenn er seinen Körper, insbesondere sein Genital an Sie drückt. Wäre er nun wirklich nur an der Akte im Register oberhalb der Kollegin interessiert, dann stünden ihm mindestens zwei in unserem Kulturkreis korrekte und angemessene Verhaltensweisen zur Verfügung:

1. Abwarten, bis die Kollegin ihre Akte herausgezogen hat; oder
2. „Ich hab’s eilig, Frau A., darf ich Sie bitten zur Seite zu gehen. Ich brauche eine Akte aus der Ablage, vor der Sie gerade stehen.“

Die grobe Grenzüberschreitung des Kollegen liegt darin, dass er ohne Ihr Einverständnis Ihre persönliche Schutz- und Intimsphäre betritt. Dieser persönliche Schutz- und Intimbereich beginnt in unserer Gesellschaft, wenn Menschen uns näher als eine Armlänge kommen.

Szene 2 und 3 machen deutlich, dass sexuelle Belästigung etwas anderes ist als das gute Einvernehmen am Arbeitsplatz. Es ist **kein** harmloser Spaß, **kein** Flirt und auch **kein** Kompliment.

Woran erkenne ich eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Immer dann, wenn am Arbeitsplatz eine Verhaltensweise generell die korrekten Umgangsformen verletzt, weil sie

- die Intimsphäre berührt oder

- einen sexuellen Bezug hat oder
- das Geschlecht abwertet.

Neben dieser objektiven Perspektive gilt im gleichen Maße die subjektive Sicht der Betroffenen: Jede Person hat eigene, individuelle Grenzen und empfindet daher eine Grenzverletzung und somit sexuelle Belästigung anders. Vertrauen Sie daher ihrem Gefühl, denn ihre Empfindungen sind eine Folge des Übergriffs und ein sicheres Anzeichen dafür, dass jemand ihre Grenzen und ihre Würde verletzt hat.

Sehen Frauen das anders als Männer?

Anonyme Befragungen belegen: Frauen und Männer definieren sexuelle Belästigung in hohem Maß übereinstimmend. Das mag zunächst verwundern, weil manchmal im akuten Fall, z.B. in der Auseinandersetzung über Nacktbilder, eine ganz andere Ansicht vertreten wird („So etwas hängt doch an jedem Kiosk!“).

Doch das nach außen sichtbare Verhalten kann hier beeinflusst sein von

- Gruppendruck, d.h.: Wer eine andere als die „offizielle Meinung“ vertritt, wird lächerlich gemacht und ist von Ausgrenzung bedroht,
- dem sportlichen Ehrgeiz, sein Gegenüber innerhalb einer Diskussion argumentativ in die Enge zu treiben.
- Abwehr von Statusverlust: Zuzugeben, dass das eigene Verhalten nicht korrekt ist, bedeutet einen Fehler einzugestehen und eine „Schwäche“ zu zeigen.

Mit der inneren Einstellung, die z.B. in einem Gespräch unter vier Augen geäußert wird, stimmt dieses Verhalten in der Regel nicht überein.

Wer belästigt?

Am häufigsten gehen Belästigungen von Kollegen aus, gefolgt von Vorgesetzten, Kunden, Klienten und Patienten. Auch Ausbilder und Mitglieder von Betriebs- und Personalräten nehmen Übergriffe vor.

Sexuelle Grenzverletzungen gehen dagegen viel seltener von Frauen aus. Frauen belästigen vermehrt im Schutz einer Gruppe in der Regel junge Männer durch sexuelle Anspielungen und versuchen sie mit schlüpfrigen und anstößigen Witzen in Verlegenheit zu bringen.

Männer werden sowohl von Frauen als auch von Männern belästigt.

Auch wenn die Übergriffe durch Kunden bzw. Kundinnen oder andere nicht zum Betrieb gehörige Personen geschehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese zu beenden und zukünftig zu verhindern. Wenn einer Auszubildenden in der Krankenpflege von Patienten obszöne Bemerkungen entgegengebracht oder körperliche Berührungen aufgezungen werden, müssen ihre Vorgesetzten handeln und Wiederholungen unterbinden.

Wer wird belästigt?

Jede Frau und jeder Mann kann belästigt werden. Es spielt keine Rolle, ob er oder sie sich in der Ausbildung befindet, eine bewährte Fachkraft oder eine Vorgesetzte ist.

Die Gruppe von Frauen, die **am häufigsten** belästigt wird,

- ist im Alter zwischen 20 und 30 Jahren,
- nicht verheiratet, kinderlos und
- gehört dem Unternehmen erst kurze Zeit an (von der Probezeit bis zu 3 Jahren Betriebszugehörigkeit) oder
- befindet sich in einem ungesicherten Arbeitsverhältnis.

Bei diesen Kriterien spielen **Aussehen, Kleidung und Verhalten keine Rolle.**

Die **Rahmenbedingungen** von Personen, die belästigt werden, sind **durch Unsicherheit und ein geringes Maß an Macht gekennzeichnet.** Deshalb kann auch ein Selbstbehauptungstraining allein wenig zur Entschärfung der Situation beitragen. Diese Trainings stärken das Individuum, verändern allerdings nichts an dem Machtgefälle aufgrund der Rahmenbedingungen (Jugend, Stellung in der Hierarchie, Betriebszugehörigkeit).

Aber auch sehr selbstbewusste Frauen erleben sexuelle Belästigungen. Ihre Selbstsicherheit scheint einen besonderen Anreiz zu bieten. Belästiger wollen ihnen zeigen, dass sie „auch **nur** eine Frau“ sind, über die sie in jeglicher Weise verfügen können.

Aus welchem Grunde wird belästigt?

Wenn wir die typische Konstellation zwischen belästigter und belästigender Person betrachten, so fällt das Statusgefälle durch die unterschiedlich gesicherte berufliche Position der Beteiligten auf. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat deshalb immer etwas mit Macht zu tun: Im Allgemeinen glaubt man den Aussagen einer Person, die schon lange Zeit einem Betrieb angehört und ranghöher ist, mehr, als jemandem, der oder die erst „kurz dabei“ ist. Die belästigte Person befürchtet daher, nicht ernst genommen zu werden. Dementsprechend wird sie handeln, d. h. möglicherweise schweigen und leiden.

Die belästigende Person wird hingegen häufig für ihr Verhalten nicht zur Verantwortung gezogen. In der Mehrzahl der Fälle werden belästigende Personen wiederholt übergriffig und in einem Drittel der Fälle sind sie im Betrieb für dieses

Verhalten bekannt. Aufgrund der Erfahrung, dies ungestraft zu tun, glauben sie, andere Menschen entwürdigen zu dürfen. Sie fühlen sich durch das Nicht-Handeln aller Beteiligten in dem belästigenden Verhalten bestätigt. Sexualität und die Intimsphäre stellen lediglich die Ebenen dar, auf denen es zum Machtmissbrauch kommt. Belästiger wollen:

- ... in Gegenwart anderer einen Statusgewinn erzielen, indem sie eine Person durch eine sexuelle Belästigung herabwürdigen.
- ... einen wie auch immer gearteten Gewinn daraus ziehen, ihren Willen auch gegen Widerstand durchzusetzen.
- ... einen Lustgewinn daraus ziehen, andere zu verunsichern, einzuschüchtern und leiden zu lassen und/oder
- ... eine mit ihnen konkurrierende Person durch Grenzüberschreitungen auszuschalten, ohne einen für die belästigende Person Energie raubenden Einsatz auf der Leistungsebene – z.B. durch mehr berufliches Engagement – zeigen zu müssen.

Was empfinden Betroffene?

Niemanden lässt ein solcher Vorfall unberührt.

Die meisten Frauen empfinden unmittelbar nach dem Vorfall Ekel, Scham, Empörung und Wut. Sie fühlen sich hilflos, verletzt, verängstigt oder erstarrt.

Weil Belästigungen bei Männern in der Regel weitaus weniger massiv ausfallen und seltener wiederholt werden, erleben sich männliche Betroffene häufig weniger beeinträchtigt. Sie reagieren eher mit Überraschung, gefolgt von Scham und Ekel.

Wenn das erste Entsetzen vorüber ist, erleben Frauen Gefühle von Ohnmacht, Hilflosigkeit und Ausgeliefertsein. Neben Empfindungen von Demütigung, Verletzung und Erniedrigung zweifeln weibliche Betroffene oft gleichzei-

tig an sich, weil es ihnen ihren Empfindungen nach nicht gelungen ist, sich angemessen zur Wehr zu setzen.

Oft erleben betroffene Frauen die Übergriffe als einen Angriff auf ihr Selbstwertgefühl. Häufig fühlen sie sich auch schuldig und fragen sich „Was habe ich falsch gemacht?“ oder „Womit habe ich ihn dazu veranlasst?“

Unterstützung, Hilfe und Beratung finden Sie bei den kommunalen Frauen und Gleichstellungsbüros in der Region Hannover. Eine Liste der Telefonnummern befindet sich im Anhang

Mit welchen Folgen sind sexuelle Belästigungen verbunden?

Viele Frauen haben psychosomatische Beschwerden wie Schlafstörungen, Alpträume, Essstörungen, Gewichtsverluste, allergische Reaktionen sowie Magen- und Darmbeschwerden.

Am Arbeitsplatz müssen sie dauernd auf der Hut sein. Sie haben Angst vor wiederholten sexuellen Übergriffen. Sie zucken zusammen, wenn die belästigende Person in ihrer Nähe ist und müssen sich „zusammenreißen“, um ihre Arbeit überhaupt erledigen zu können. Zudem befürchten sie, dass man ihnen ihre Verunsicherung anmerkt, was sie wiederum verunsichert.

Viele Frauen erkranken durch den Druck und die Dauerbelastung für mehrere Wochen bis zu einem Jahr. Manche müssen kündigen, um sich zu schützen, obwohl kein neuer Arbeitsplatz in Sicht ist.

Der durch die Folgen der sexuellen Belästigungen labile Gesundheitszustand führt bei vielen zu schlechteren

Ausgangsbedingungen und verringert die Chancen für ihre weitere Karriere. Es entsteht ein „Teufelskreis“!

In vielen Fällen, insbesondere nach massiven körperlichen Übergriffen, wirkt sich die sexuelle Belästigungserfahrung auch im Privatleben aus. Eine vorher positive Einstellung zur Sexualität wird nachhaltig überschattet. Viele betrachten ihre Partner kritischer als zuvor und fragen sich, ob er auch „so einer“ ist.

Über die Art und Weise, wie männliche Betroffene die Übergriffe verarbeiten, gibt es bislang keine repräsentativen Ergebnisse.

Wer trägt die Verantwortung?

Die Tabelle auf der nächsten Seite zeigt schematisch, wie durch weiterhin bestehende Vorurteile, dem Opfer die „Schuld“ an sexueller Belästigung gegeben wird und der Belästiger aus der Verantwortung entlassen bzw. das Verhalten des Täters entschuldigt wird

Hilfreiche Tipps!

Wie wehren sich Betroffene?

Die Belästigung geschieht meist unerwartet. Die belästigenden Personen wählen einen Moment, in dem das betroffene Gegenüber am wenigsten damit rechnet, z. B. wenn Betroffene ganz auf ihre Arbeit konzentriert sind oder sich in einer wehrlosen Arbeitshaltung (z. B. „voll bepackt“) befinden.

Die meisten Belästigten² versuchen den Übergriff zu ignorieren, scherzhaft damit umzugehen und anschließend die belästigende Person zu meiden. Manche verändern auch ihre Kleidung. Diese eher vorsichtigen Versuche der Gegenwehr sind allerdings in den meisten Fällen nicht erfolgreich. Die Reaktionen der indirekten Abwehr können sogar als Ansporn zu wiederholtem und verstärktem Verhalten führen.

Einen weit größeren Erfolg erzielen Betroffene, wenn sie

- ihr Gegenüber zur Rede stellen und ihm dieses Verhalten zu verbieten,
- sich körperlich zur Wehr setzen,
- androhen, sich zu beschweren,
- sich tatsächlich beschweren oder
- ankündigen, es anderen weiterzuerzählen.

Diese direkten und offensiven Formen der Gegenwehr führen häufig, wenn auch nicht in allen Fällen, zum Erfolg. Im konkreten Fall überwinden Sie zuerst Ihre Sprachlosigkeit: Atmen Sie tief durch. Schauen Sie dem belästigenden Gegenüber direkt in die Augen. Und dann sagen Sie, den

² An dieser Stelle müssen wir mit einem Vorurteil aufräumen: Die betroffenen Männer können sich übrigens nicht besser zur Wehr setzen als betroffene Frauen. Die Gegenwehrformen sind sehr ähnlich.

Wem wird die „Schuld“ an der Situation zugeschrieben? Wer soll sich verändern?

Gesagt wird:	Bedeutung für die betroffene Person	Bedeutung für die belästigende Person	Zuschreibung der Verantwortung		
			belästigte Person	äußere Einflüsse	belästigende Person
„Das hat er nicht so gemeint.“	Sie soll es dem Belästiger nicht übel nehmen. Sie soll es ihm nachsehen.	Er wird aus der Verantwortung entlassen, weil keine böse Absicht verfolgt wurde.	X		
„Frauen provozieren das doch!“	Sie ist selbst schuld. Sie muss sich verändern.	Er hat nur reagiert. Die belästigte Person trägt die Verantwortung für alles.	X		
„Der ist so. Der kann nicht anders. Der macht das mit allen so.“	Die belästigte Person muss es hinnehmen. Es ist ein unabwendbares Schicksal.	Es handelt sich um einen unveränderlichen Persönlichkeitszug. Der Belästiger trägt keine Verantwortung für sein Verhalten. Verantwortlich sind die Gene.	X	X	
„Er hatte ein paar über den Durst getrunken.“	Die belästigte Person muss verstehen, dass der Belästiger sich nicht mehr kontrollieren kann.	Die belästigende Person ist nicht voll zurechnungsfähig und trägt somit keine Verantwortung.	X	X	
„Wer das raue Klima unter den Männern nicht vertragen kann, ist hier fehl am Platze.“	Die belästigte Person muss sich anpassen oder gehen.	Das Klima ist normal und somit angenehmes für diesen Arbeitsplatz.	X		

Blickkontakt haltend, fest auf beiden Füßen stehend einen der folgenden Sätze:

- „Ich will nicht, dass Du so mit mir sprichst / das machst!“
- „Lassen Sie das! Fassen Sie mich nicht an“
- „Finger weg“

Jeder dieser Standardsätze macht deutlich, was Sie wollen und ist auf eine Vielzahl unterschiedlicher Situationen anwendbar.

Es fällt nicht leicht, auszusprechen, was die belästigende Person gerade getan hat. Indem Sie die Tat genau beim Namen nennen, brechen Sie jedoch das Tabu des Schweigens und geben die Verantwortung für die Grenzverletzung und das Gefühl der Peinlichkeit an Ihr Gegenüber zurück.

Von großer Bedeutung nach einem Vorfall, ist das sofortige Anlegen einer Notiz, wobei Sie folgendes niederschreiben sollten:

- Datum, Uhrzeit, Ort
- Name der Person, die Sie belästigt hat
- Fakten:
Was genau ist vorgefallen? Wer hat was wie gemacht?
- die eigenen Gefühle
- direkte Zeuginnen und Zeugen

Das Aufschreiben ist wichtig, weil Betroffene oft an ihrer eigenen Wahrnehmung zweifeln und im Nachhinein nicht selten die Schuld bei sich suchen. Oftmals werden wichtige Einzelheiten schnell vergessen. Das Nachlesen dient der Selbstvergewisserung. Wenn die Belästigungen sich wiederholen, haben Betroffene ein wichtiges Beweisstück

in der Hand. Bewahren Sie diese Protokolle am Besten zu Hause auf.

Notieren Sie auch, mit welchen Personen Sie wann über den erlebten Vorfall gesprochen haben. Kolleginnen, Freundinnen, der Partner bzw. die Partnerin, mit denen Sie gesprochen haben, können beschreiben, in welcher Verfassung sie Sie dabei erlebt haben, und so die Glaubhaftigkeit Ihrer Aussage untermauern. Erfahrungsgemäß sind hier die Zeuginnen und Zeugen vom Hörensagen, die nicht im gleichen Betrieb beschäftigt sind, besonders wichtig. Sie sind häufig eher zur Aussage bereit als Kolleginnen und Kollegen, die durch ihre Stellungnahme Nachteile im Betrieb befürchten müssen.

Wenn Sie vor Schreck nichts sagen konnten oder fluchtartig den Raum verlassen haben, können Sie Folgendes tun:

Entweder Sie gehen noch einmal alleine zu der Person, die Sie belästigt hat und verbitten sich ein derartiges Verhalten. Oder Sie suchen sich eine Person ihres Vertrauens und sagen dem belästigenden Gegenüber in Gegenwart dieser Person, dass Sie den Übergriff missbilligen.

Eine Vertrauensperson sollte Sie schweigend begleiten. Sie hat die Aufgabe, durch ihre Gegenwart unterstützend zu wirken. Sie ist zudem eine wichtige Zeugin bzw. ein wichtiger Zeuge für Ihre Gegenwehr und die Reaktion des Gegenübers.

Zur Vorbereitung notieren Sie sich, was Sie sagen wollen. Beantworten Sie dazu folgende Fragen:

1. Was genau ist wann passiert?
2. Was genau hat Sie daran gestört?

3. Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
4. Inwieweit wollen Sie weitere Schritte gegen die belästigende Person einleiten?

Nehmen wir das Beispiel von Frau A.:

Zu 1.) Was genau ist wann passiert?

Beschreiben Sie sachlich und konkret, an welchem Tag, zu welcher Zeit und an welchem Ort Sie belästigt worden sind:

„Kollege Y., letzte Woche Dienstag hast Du mich morgens auf der Treppe angesprochen.“

Machen Sie deutlich, dass Sie sich genauestens an den Vorfall erinnern:

„Du hast zu mir gesagt, dass ich so ein Kleid Euch öfters mal bieten könnte.“

Bewerten Sie die Situation nicht und unterlassen Sie Beleidigungen. Vermeiden Sie also Worte oder Anreden wie „Du Schwein“, „Du bist widerlich!“ Solche und ähnliche Bewertungen verschlechtern Ihre Position.

Zu 2.) Was genau hat Sie daran gestört?

Kollege Y. hat Ihre persönliche Grenze mit seinem Verhalten überschritten. Drücken Sie Ihr Missfallen aus:

„Mir hat nicht gefallen, was Du zu mir gesagt hast!“

„Diese anzüglichen Bemerkungen über meine Kleidung verbiete ich Ihnen!“

Zu 3.) Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?

Machen Sie deutlich, dass Sie dieses Verhalten für die Zukunft nicht akzeptieren:

„Ich möchte nicht, dass Du mich noch mal derartig ansprichst!“

„Lass das in Zukunft sein!“

Zu 4.) Was werden Sie im Wiederholungsfall tun?

Teilen Sie Ihrem Gegenüber mit, dass Sie sich zur Wehr setzen, wenn sich so ein Vorfall wiederholt:

„Ansonsten werde ich weitere Schritte gegen Dich einleiten.“
„Falls so etwas noch einmal geschieht, werde ich mich beschweren.“

Drohen ist nicht notwendig. Wollen Sie eine Drohung aussprechen, müssen Sie entschlossen sein, diese Drohung wahr zu machen. Ansonsten überzeugen Sie ihr Gegenüber nicht. Drücken Sie aber auf keinen Fall aus, wie Sie konkret vorgehen wollen. Ihre Handlungen werden dadurch berechenbar und könnten von der belästigenden Person verhindert werden.

Wenn Sie das Gespräch führen, lassen Sie sich keinesfalls in Diskussion verwickeln. Äußern Sie lediglich Ihre Missbilligung. Notfalls wiederholen Sie das, was Sie vom Gegenüber erwarten, immer mit den gleichen Worten. Diese „Schallplatte mit Sprung“ ist ein wirksames Instrument der Selbstbehauptung.

Und noch etwas: Blicken Sie Ihrem Gegenüber immer in die Augen. Halten Sie seinem Blick stand. Jedes Senken des Blickes hat die Bedeutung einer Unterwerfungsgeste. Wenden Sie sich erst ab, nachdem die belästigende Person selbst „Rückzugsgesten“ zeigt, z.B. eine Entschuldigung, Wegschauen, Abwenden oder Weggehen.

Im Anschluss sollten Sie und Ihre Vertrauensperson ein Gedächtnisprotokoll anlegen. Es ist ein weiteres nützliches Beweisstück.

Sollten Sie nicht zu dem Belästiger gehen wollen oder können, ist es auch möglich dem Belästiger einen Brief zu-

kommen zu lassen. Die Vorbereitungen dazu sind genauso wie auf ein persönliches Gespräch. Allerdings sollten Sie eine Kopie des Briefes zu ihren Notizen legen, als weiteres Beweismittel. Um sicher zu stellen, dass der Täter den Brief auch wirklich bekommt, können Sie den Brief durch eine Vertrauensperson überreichen lassen. Die Vertrauensperson sollte Ihnen nach der Übergabe schriftlich bestätigen, dass sie den Brief an den Täter übergeben hat.

Darf ich ihm „eine runter hauen“?

„Dann hau ihm doch einfach eine runter“, so lautet eine häufige Empfehlung von Frauen und Männern, die am Arbeitsplatz selbst noch keine körperlichen Übergriffe erlebt haben. Das Bedürfnis sich auf diese Art und Weise abzugrenzen, besonders, wenn es sich um tätliche Übergriffe wie „Busengrabschen“ oder „Pokneifen“ handelt, ist verständlich.

Allerdings ist diese Form der Gegenwehr auch eine Straftat. Dementsprechend kann der Belästiger Sie in Folge der Ohrfeige anzeigen. Insbesondere wenn Zeuginnen und Zeugen vorhanden sind, kann dies für Sie negative Auswirkungen - bis hin zur Kündigung - haben. Daher sollten Sie sich auf die in dieser Broschüre genannten Maßnahmen beschränken und mit Verstand handeln.

Wie kann ich eine Belästigung beweisen?

Sexuelle Übergriffe finden häufig unter „vier Augen“ statt. Wenn die beschuldigte Person die Tat(en) dann nicht einräumt, steht „Aussage gegen Aussage“. Viele Betroffene fürchten dann, dass ihnen nicht geglaubt wird und deshalb keine Maßnahmen erfolgen können. Diese Sorge ist unberechtigt. Beim Beschwerdeverfahren wegen sexueller Belästigung ist die Beweisführung erleichtert:

Beweismittel sind beispielsweise:

- die Aussage der Betroffenen
- Tagebuchaufzeichnungen
- Briefe, SMS, Emails von der belästigenden Person
- Aussagen von Personen, denen sich die betroffene Person anvertraut hat (Lebenspartner bzw. -partnerin, Ärzte, Verwandte, Freunde, Kolleginnen und Kollegen)
- Briefe, SMS, Emails, Faxe an den Täter/die Täterin
- Aussagen von Zeuginnen und Zeugen über ein verändertes Verhalten der Betroffenen nach dem oder den Übergriff(en), z.B. dass die betroffene Person verstört wirkte, weinte, bestimmte Örtlichkeiten mied usw.
- Eine eidesstattliche Versicherung bei einer Notarin bzw. einem Notar: Darin beeidet die betroffene Person, dass die Übergriffe wie beschrieben stattgefunden haben. Die eidesstattliche Versicherung hat Gewicht, weil im Falle eines Meineides eine Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren erfolgen kann.

Wie und wo kann ich mich beschweren?

Wenn Sie sich sexuell belästigt **fühlen**, haben Sie das Recht, sich bei den zuständigen Stellen in Ihrem Betrieb zu beschweren, (§ 13 AGG Beschwerderecht).

Wenden Sie sich an Ihre oder Ihren direkten Vorgesetzten oder die zuständige betriebliche Beschwerdestelle. Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen bzw. eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Deshalb müssen Führungskräfte und die Beschwerdestelle Ihre Beschwerde annehmen und prüfen. Das Ergebnis der Prüfung muss Ihnen mitgeteilt werden.

Wenn Sie sich auf diese Weise offiziell beschweren, können Sie die weitere Vorgehensweise des Arbeitgebers nicht mehr stoppen. Deshalb ist eine Beratung vorab für Sie absolut wichtig. Auf Beratungseinrichtungen innerhalb

und außerhalb Ihres Betriebes wird auf den folgenden Seiten noch näher eingegangen.

Wo kann ich mich informieren?

Sie müssen sich entscheiden: Wollen Sie sich offiziell beschweren oder die Angelegenheit selbst regeln bzw. auf sich beruhen lassen?

Dazu brauchen Sie Informationen über die Konsequenzen Ihrer Entscheidung. D.h. Sie brauchen eine fachkundige Beratung über den Verfahrensweg einer offiziellen Beschwerde in Ihrem Betrieb. Informieren kann Sie dazu die betriebliche Interessenvertretung, d.h. der Personalrat, Betriebsrat oder die Mitarbeitendenvertretung und – so vorhanden – die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sowie die Sozialberatung.

Wenn Sie in Ihrem Betrieb keine Person kennen, der Sie sich anvertrauen und von der Sie Unterstützung erhalten können, wenden Sie sich an die Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover.

Die **Gleichstellungsbeauftragten** in der Region Hannover (siehe Adressen im Anhang) sowie die gerade genannten innerbetrieblichen Ansprechpersonen unterstützen Sie im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Sie werden mit Ihnen

- alle Handlungsmöglichkeiten und deren Konsequenzen durchgehen,
- Ihr Anliegen **absolut vertraulich** behandeln und
- nur das tun, was mit Ihnen ausdrücklich vereinbart wurde.

Aufgrund des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde auch eine **Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene**³ installiert (§§ 25 bis 30 AGG):

§ 27AGG, besagt: „Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, ... bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.“

Zudem können Sie sich an Ihre **Gewerkschaft**⁴ wenden und nach Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären fragen, deren Fachgebiet sexuelle Belästigung ist. Hier können Sie sich auch nach der Gewährung von Rechtsschutz erkundigen.

In dieser Richtung erfahrene **Rechtsanwältinnen und -anwälte** können Sie beraten. Diese Beratung ist im Allgemeinen erschwinglich, wenn auch nicht kostenlos. Fragen Sie deshalb im Voraus nach dem Beratungshonorar, damit Sie die Kosten einkalkulieren können.

Für Menschen mit niedrigem Einkommen gibt es die Möglichkeit Beratungskostenhilfe beim zuständigen Amtsgericht zu beantragen. Dadurch können sich die Kosten für die Rechtsanwältin/den Rechtsanwalt verringern.

³ Die Kontaktdaten der Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene befinden sich im Anhang, Seite 48.

⁴ Die Kontaktdaten des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Niedersachsen Mitte – Büro Hannover und des zuständigen Gewerkschaftssekretärs befinden sich im Anhang, Seite 48.

Wenn Sie sich entschließen, gerichtlich vorzugehen, können Sie bei niedrigem Einkommen ebenfalls Prozesskostenhilfe beantragen.

Welche Rechte habe ich?

Handelt der Arbeitgeber trotz Beschwerde nicht und gehen die Belästigungen weiter, dann haben Sie das Recht, dem Arbeitgeber Ihre Arbeitsleistung ohne Entgeltverlust zu verweigern.

§ 14AGG Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.“

Aber Vorsicht! Vor Inanspruchnahme des Leistungsverweigerungsrechts empfiehlt es sich, mit einem Anwalt/ einer Anwältin Kontakt aufzunehmen.

Aus Ihrer Beschwerde dürfen Ihnen keine Nachteile entstehen. Das gilt insbesondere dann, wenn Ihr Arbeitgeber zu dem Ergebnis kommen sollte, die Übergriffe seien nicht bewiesen. Er hat Sie in jedem Fall vor Schikanen am Arbeitsplatz, vor Rufschädigung und anderen beruflichen Nachteilen aufgrund der Beschwerde zu schützen.

§ 16 AGG Maßregelungsverbot

„(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten ... benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.“

Sollten Ihnen Nachteile aus der Beschwerde erwachsen, können Sie Ihren Arbeitgeber auf Entschädigung und Schadensersatz verklagen. Dies gilt insbesondere bei schweren gesundheitlichen Störungen. Ihr Arbeitgeber muss dann belegen, dass er alles getan hat, um Sie zu schützen:

§ 15 AGG Entschädigung und Schadensersatz

„(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber 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. ...“

Beachten Sie bitte, dass Sie ihre Forderungen auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld innerhalb von 2 Monaten geltend machen müssen:

§ 15 AGG Abs. 4 „Ein Anspruch ... muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart ...“

Was kann ich tun, wenn die belästigende Person gegen mich klagt?

Zwar haben Betroffene das Recht, sich bei den zuständigen Stellen zu beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen. Dies schützt sie aber nicht davor, dass Beschuldigte ebenfalls rechtlich (Strafrecht, Zivilrecht) gegen sie vorgehen.

Beschuldigte drohen nicht nur mit Widerrufs- und Unterlassungsklagen, sondern bringen auch häufig eine Anzeige wegen übler Nachrede (§ 186 StGB) auf den Weg. Allerdings: Solche Anzeigen sind bislang erfolglos geblieben. Lassen Sie sich deshalb nicht einschüchtern, wenn die Polizei dieser Anzeige nachgeht. Sie ist dazu verpflichtet. Ziehen Sie eine Anwältin oder ein Anwalt hinzu. Auf diese Weise erhalten Sie Akteneinsicht und werden beraten, wie Sie sich verhalten können.

Was passiert, wenn Betroffene ihren Arbeitsplatz selbst kündigen?

Wenn alle Maßnahmen seitens der Betroffenen fruchtlos bleiben und sie sich entscheiden, selbst zu kündigen, ohne dass sie bereits einen neuen Arbeitsplatz haben, gilt bei der Agentur für Arbeit die

- Ausnahme von der dreimonatigen Sperrfrist.

Das bedeutet, dass Sie sofort nach Antragstellung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld I haben.

Wenn die Sachbearbeitenden vor Ort diese Regelung nicht kennen, sollten sich Betroffene direkt an die Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) der Arbeitsagenturen⁵ wenden und dort um Unterstützung zu bitten.

Achtung: Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Ihnen eine **Kündigung** ausspricht, müssen Sie **innerhalb von 3 Wochen** Widerspruch einlegen.

⁵ Die Kontaktdaten der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Hannover befinden sich im Anhang, Seite 48.

Wer muss Betroffene vor sexuellen Belästigungen schützen?

1. Arbeitgeber

Arbeitgeber (stellvertretend für sie die weisungsbefugten Vorgesetzten) müssen die Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen schützen (§ 12 AGG).

Arbeitgeber sind zu vorbeugenden Maßnahmen verpflichtet. Die Geschäftsleitung muss alle Beschäftigten darauf hinweisen, dass sexuelle Belästigungen zu unterbleiben haben und dass sie alles tun wird, derartige Übergriffe zu beseitigen. Sie soll insbesondere in Fortbildungen Führungskräfte im Umgang mit sexuellen Übergriffen qualifizieren und gegebenenfalls betriebsinterne Regelungen beschließen.

Gerade bei Übergriffen, die über die hausinterne „Gerüchteküche“ im Umlauf sind, müssen Vorgesetzte diesem „Hörensagen“ nachgehen.

Zudem muss der Arbeitgeber oder Dienstherr eine Beschwerdestelle einrichten. Diese Stelle nimmt die Beschwerden an, prüft sie und teilt das Ergebnis der Prüfung den Betroffenen mit.

2. Arbeitskolleginnen und -kollegen

Arbeitskolleginnen und -kollegen müssen den Arbeitgeber informieren, wenn sie den begründeten Verdacht haben, dass eine sexuelle Belästigung in Form einer Straftat stattgefunden hat.

3. Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte

Sie beraten und begleiten Betroffene und können im Belästigungsfall in deren Auftrag handeln. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Zudem haben sie das Recht präventive Maßnahmen sowie Verbesserungen in der Behandlung akuter Fälle zu initiieren.

4. Betriebs- und Personalräte

Sie müssen⁶, dafür eintreten, dass Beschäftigte nicht wegen ihres Geschlechtes diskriminiert werden. Zudem haben sie bestehende Schutzgesetze zu überwachen und die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte zu schützen und zu fördern.

§ 75 BetrVG Diskriminierungsverbot

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben ...

- ... darüber zu wachen, dass jede Benachteiligung von Personen ... wegen ihres Geschlechtes oder der sexuellen Identität unterbleibt.
- ... die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.“

§ 17 AGG fordert die betrieblichen Interessenvertretungen ausdrücklich auf, an der Verwirklichung der Gesetzesziele mitzuwirken.

Im Hinblick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben die Betriebs- und Personalräte eine besondere Verpflichtung: Sie haben die Einhaltung des Gesetzes zu überwachen, bei Bedarf ergänzende Regelungen, wie Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Ebenso haben sie dafür zu sorgen, dass Betroffene keine negativen Konsequenzen erleben, wenn sie sich gegen sexuelle Belästigungen wehren.

Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) verpflichtet den Personalrat im § 59 NPersVG, für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu sorgen.

⁶ Gesetzliche Verpflichtung im Rahmen der Bundes- und der Landespersonalvertretungsgesetze bzw. des Betriebsverfassungsgesetzes.

§ 59 NdsPersVG

„Der Personalrat hat ...

1. gemeinsam mit der Dienststelle dafür zu sorgen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen ... nach Maßgabe der Nummer 5 wegen ihres Geschlechtes unterbleibt.
5. darauf zu achten, dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere aufgrund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, durchgeführt werden.“

Im Rahmen seiner Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte trägt der Personalrat die Verantwortung für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 66 NPersVG).

§ 66 NdsPersVG

„Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit:

10. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten einschließlich des Schutzes der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Stellen Sie sich vor, Sie hätten die Szene zwischen Frau A. und Kollege Y⁷ beobachtet – was würden Sie tun? Kolleginnen und Kollegen, in deren Gegenwart Übergriffe stattfinden, stehen oftmals vor einem Dilemma:

Wenn Sie nicht reagieren und nur beobachten, signalisieren Sie, dass die Belästigung in Ordnung ist. Sie unter-

⁷ Siehe Abschnitt „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wie wird sexuelle Belästigung definiert?“ auf Seite 6.

stützen damit eine Wiederholung. Die belästigte Person könnte zudem in dieser Situation das Gefühl entwickeln, zu sensibel zu sein, das Ganze falsch verstanden oder es selber verschuldet zu haben.

Wenn Sie reagieren und sich in die Situation einmischen, müssen Sie andererseits befürchten, dass Ihr Eingreifen als „Überreaktion“, als „zickig“ oder „spielverderberisch“ angesehen wird und dies Nachteile für das Arbeitsklima hat.

Günstig ist deshalb ein Gespräch unter vier Augen: „Ich fand das nicht in Ordnung, was Du vorhin zur Kollegin gesagt hast ‚So ein kurzes Kleid könntest Du uns öfter mal präsentieren.‘ Wir haben ein Gesetz, das solche Bemerkungen untersagt. Das kann für Dich sehr unangenehme Folgen haben.“ So erfährt die belästigende Person, dass ihr Verhalten nicht akzeptiert wird.

Im Anschluss sollte die belästigte Person über dieses Gespräch informiert werden. So wird ihr signalisiert: Die sexuelle Belästigung wurde vom Umfeld auch als solche wahrgenommen. Sie stehen mit ihren Empfindungen nicht alleine. Diese Form der Unterstützung stärkt Betroffene in ihrer Gegenwehr.

Mit welchen rechtlichen Konsequenzen müssen belästigende Personen rechnen?

Wer sexuell belästigt, verstößt gegen Arbeitsrecht und gegen Strafgesetze. So kann sowohl der Betrieb, als auch der Staat gegen ihn vorgehen, wenn die Betroffenen die Vorfälle zur Anzeige bringen. Betroffenen steht zudem auch noch der zivilrechtliche Weg offen.

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verstoßen gegen das Benachteiligungsverbot. Sie verletzen arbeitsvertragliche Pflichten oder stellen ein Dienstvergehen dar.

§ 12 Abs. 3 AGG besagt „Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.“

Diese geeigneten arbeitsrechtlichen Disziplinierungsmöglichkeiten der Betriebsleitung gegenüber Beschäftigten können sein:

- Personalgespräch über das Verbot eines bestimmten Verhaltens am Arbeitsplatz,
- Ermahnung,
- Umsetzung,
- Versetzung,
- Abmahnung,
- fristgemäße Kündigung,
- fristlose Kündigung.

Für Beamtinnen und Beamten, die sexuell belästigen, hat dies je nach Schwere der Pflichtverletzung dienstrechtliche Konsequenzen:

- Verweis
- Geldbuße
- Gehaltskürzung
- Zurückstufung
- Entfernung aus dem Dienst

Wie sieht die Rechtspraxis aus?

Seit Inkrafttreten des Beschäftigtenschutzgesetzes im Jahre 1994⁸ wenden sich Betroffene mehr als früher mit ihren

⁸ Seit 2006 ersetzt durch Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Belästigungserfahrungen an die zuständigen Stellen im Betrieb, insbesondere dort, wo noch zusätzlich Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen verabschiedet worden sind. Dadurch hat sich auch die Zahl gerichtlicher Auseinandersetzungen erhöht. Die Urteile zeigen, dass sich die Gerichte sichtbar bemühen, der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gerecht zu werden.

Positive Beispiele

- **Fristlose Kündigung** wegen vorsätzlicher wiederholter Verletzung des Sicherheitsabstandes:

Ein seit über 30 Jahren beim Arbeitgeber beschäftigter Vorgesetzter kam einer ihm unterstellten Arbeitnehmerin über einen Zeitraum von mindestens drei Jahren immer wieder zu nah. So drückte er sich z.B. in der Küche von hinten an sie heran und bedrängte sie bzw. zeigte ähnliches Verhalten, wenn er der als Schreibkraft Beschäftigten Bänder zum Schreiben übergab. Dabei fielen Kommentare wie: „Na, was ist mit uns?“, „Seien sie doch nicht so verklemmt!“ oder „Stell dich nicht so an!“. Zwar verdeutlichte die Betroffene ihre Ablehnung nicht durch Worte, entzog sich den Annäherungen aber immer deutlich, indem sie sich aus den Armen des Klägers herausdrehte oder mit dem Stuhl wegrückte.

Einer anderen Arbeitnehmerin legte er pornographische Fotos mit dem Ansinnen vor, ebensolche von ihr anfertigen zu wollen. Die nach Bekanntwerden dieses Sachverhaltes vom Arbeitgeber ausgesprochene fristlose Kündigung wurde gerichtlich in der zweiten Instanz wegen sexueller Belästigung für begründet erachtet und die Klage des Vorgesetzten abgewiesen.

(Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein vom 7. 09. 2006 Az.:3 Sa 163/06)

- **Fristlose Kündigung** eines Maschinenarbeiters wegen sexueller Belästigung einer Auszubildenden per SMS:

Ein Maschinenarbeiter sandte mit seinem Handy teilweise während seiner Arbeitszeit mehrere SMS-Mitteilungen an eine ca. 20 jährige Auszubildende. Er erklärte, dass er daran interessiert sei, mit ihr zusammenzukommen. Die Betroffene lehnte dieses Ansinnen in SMS-Mitteilungen jedes Mal ab. Er führte dann noch ein weiteres Telefongespräch mit ihr, das inhaltlich den gleichen Verlauf nahm wie die Kommunikation per SMS. Nachdem er sich erneut während der Arbeitszeit an sie per SMS (Inhalt: „Hallo B..., Du geiles Etwas, heute komme ich zu Dir dann bumsen wir eine Runde.“) an sie gewandt hatte, beschwerte sich die Betroffene offiziell. (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz – 9 Sa 853/01 vom 24.10.2001)

Was können Personalverantwortliche im akuten Fall tun?

Fakt ist:

- **Sexuelle Belästigungen kosten Unternehmen Geld.**
- **Die Produktivität, die Qualität und die Arbeitsmotivation sinken.**
- **Das Betriebsklima wird nachhaltig gestört.**

Auch wenn Sie sich als Personalverantwortliche oder -verantwortlicher sexuelle Übergriffe in Ihrem Team nicht vorstellen können, ist es eine Tatsache, dass sexuelle Übergriffe häufig und in allen Branchen vorkommen. Die Verantwortung hierfür liegt in erster Linie bei den Betrieben, die die Betroffenen in der Vergangenheit noch zu wenig geschützt haben.

Durch die verbesserten rechtlichen Möglichkeiten der Betroffenen in Hinsicht auf Entschädigung und Schadensersatz sind die Weichen für ein engagiertes Handeln der Personalverantwortlichen gestellt. Denn: Die Führungskräfte sind verpflichtet, alles zu tun, um den Rufmord an Betroffenen, als auch an den sanktionierten, belästigenden Personen zu verhindern und zu beseitigen.

Dies ist nur durch eine deutliche Positionierung in der Betriebsöffentlichkeit möglich. Die Führungsebene sollte für die Vorfälle die Verantwortung übernehmen, diese bebauen und Sanktionen, sowohl für sexuelle Belästigungen wie auch für Mobbing vornehmen.

Denken Sie daran, dass wir alle Rollen spielen und uns je nach Situation anders verhalten. Ein Kollege oder Mitarbeiter, der sich in Ihrer Gegenwart immer korrekt verhält, kann durchaus in einem unbeobachteten Augenblick einer Kollegin zu nahe treten. Belästigende Personen wissen sehr genau, dass ein Busengrapschen, Poklatschen oder derbe, schamlose Sprüche in Gegenwart des Chefs oder der Chefin keinen guten Eindruck bei Ihnen hinterlassen werden. Und weil sie es wissen, werden sie in der Regel dafür sorgen, dass es für derartige Handlungen keine Zeuginnen bzw. Zeugen gibt.

Viele belästigende Personen sind an ihrem Arbeitsplatz schon seit Jahren für ihr übergriffiges „Verhalten“ bekannt. D.h. es könnte Gerüchte geben beispielsweise darüber, dass ein Kollege „so einer ist, der die Hände nicht bei sich behalten kann oder immer ´nen anzüglichen Spruch parat hat“. Wenn es einen Mitarbeiter in Ihrer Abteilung gibt, dem anzügliche Sprüche nachgesagt werden, beobachten Sie ihn in Zukunft genauer. Beobachten Sie die umstehenden Personen. Wie verhalten sie sich? Blicken sie nach unten oder lachen sie betreten? Beobachten Sie insbesonde-

re die anwesenden Frauen. Wenn alle von Ihnen mitlachen und nur eine das Gesicht verzieht, heißt das noch lange nicht, dass die Situation in Ordnung ist. Vielleicht sind die mitlachenden Frauen nur schon an die Alltäglichkeit eines solchen Verhaltens gewöhnt, weil sie den Zugang zu den damit verbundenen kränkenden Gefühlen verlernen mussten, um an diesem Arbeitsplatz bleiben zu können.

Vorbild sein: Tätig werden

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Respekt vor Ihnen verlieren, wenn Sie untätig bleiben. Andere bekommen dann den Eindruck, Sie würden die Augen vor den Vorfällen verschließen. Wenn Sie so handeln, versagen Sie den Opfern auch Ihren Schutz, zu dem Sie aufgrund der Fürsorgepflicht und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet sind.

Und was noch viel schlimmer ist: Sie signalisieren den belästigenden Personen, dass Sie ihr Verhalten billigen. Es gilt das Motto: „Was nicht verboten ist, ist erlaubt.“ Nicht zuletzt ermuntern Sie auch andere, sexuell zu belästigen und tragen so die Hauptverantwortung für ein sich möglicherweise entwickelndes unwürdiges Arbeitsklima. Zugleich können Sanktionen durch Ihren Arbeitgeber auf Sie zukommen, wenn nämlich Betroffene nach §15 AGG Entschädigungs- und Schadensersatzklagen geltend machen.

Auch Gerüchten nachgehen

Aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind Sie verpflichtet, Gerüchten über sexuelle Belästigungen nachzugehen, weil Sie nach § 12 Abs. 1 AGG zu vorbeugenden Maßnahmen verpflichtet sind.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob die Beschwerde einen realen Hintergrund hat, ...

- ... fragen Sie die Betroffenen, was sie von Ihnen erwarten. In der Regel erhalten Sie die Antwort, dass die Betroffenen nur in Ruhe arbeiten wollen und die bislang belästigenden Personen sich korrekt verhalten sollen. Bei dieser Antwort können Sie Denunziation aus Rache ausschließen, weil keine Sanktionen gefordert wurden
- ... bitten Sie die Betroffenen, eine eidesstattliche Erklärung bei einer Notarin oder einem Notar abzugeben.

Die Erfahrung zeigt, dass es nur sehr wenige Falschanschuldigungen gibt. Diejenigen, die denunzieren, können in der Regel keine detailgetreuen Angaben machen, verwickeln sich in Widersprüche und sind nicht bereit, den oft langwierigen arbeitsrechtlichen Weg mitzugehen.

Gelangen Sie zu der Auffassung, dass an den Gerüchten „etwas dran“ ist, müssen Sie handeln.

Signale setzen

Ein erstes Personalgespräch⁹ mit der beschuldigten Person, in dem Sie die Belästigungen kritisieren, bereinigt die Situation und dient so dem Schutz der Betroffenen. Die so angesprochenen belästigenden Personen verändern ihr Verhalten in der Regel zum Positiven.

Sie fragen sich warum? Ganz einfach: Belästigende Personen gehen davon aus, dass ihr grenzverletzendes Verhalten zwar nicht „gentlemanlike“ ist, aber auch keine negativen Folgen im Betrieb nach sich zieht. Wenn Sie ihnen allerdings deutlich machen, dass Sie zukünftig belästigendes Verhalten sanktionieren, werden sie im Allgemeinen ihre Übergriffe als zukünftig zu risikoreich betrachten und deshalb einstellen.

⁹ siehe auch Seite 34 f. – Mit welchen rechtlichen Konsequenzen müssen belästigende Personen rechnen?

Nicht alle sind zu so einer Korrektur ihres Verhaltens in der Lage. Ein kleiner Prozentsatz der belästigenden Personen wird trotz des Kritikgesprächs die Belästigungen fortsetzen, weil sie nicht fähig sind, ihr beeinträchtigendes Verhalten zu kontrollieren. Hier werden Sie dann z.B. zu Abmahnungen und Kündigungen greifen müssen.

Signale können auch durch die Gestaltung des Arbeitsplatzes gesetzt werden:

Auch wenn sich nicht alle Beschäftigten durch Nacktbilder an Wänden belästigt fühlen, sind diese trotzdem deplaziert, weil sie eine feindselige Atmosphäre produzieren. Somit handelt es sich um einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Wenn beispielsweise Frauen in traditionellen Männerbereichen arbeiten, müssen sie sich keinesfalls an den „rauen Ton“ vor Ort gewöhnen. Auch viele Männer stören sich an diesen herabwürdigenden Umgangsformen. Auch hier schreibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima vor.

Personalgespräche wirksam führen

Konzentrieren Sie sich auf das einzige Ziel des Gespräches: Die beschuldigte Person soll wissen, dass Sie sexuelle Belästigungen ernst nehmen und zukünftig aufgreifen werden. Es geht **nicht** darum, dass der Beschuldigte sein mögliches Fehlverhalten eingesteht.

Oft wollen Betroffene nicht, dass ihr Name im Zusammenhang mit den Belästigungen erwähnt wird, weil sie fürchten müssen, dadurch im Betrieb ihren Ruf zu verlieren. Es ist nicht in jedem Fall notwendig, den Beschuldigten mit konkreten Vorfällen und Namen zu konfrontieren. Sagen Sie der Person, dass Ihnen Beschwerden beispielsweise

wegen herabwürdigender sexueller Äußerungen zu Ohren gekommen sind. Namen und Konkretes dürften Sie allerdings nicht nennen, um die Betroffenen zu schützen.

Informieren Sie die beschuldigte Person über den Zweck des Gespräches: Die beschuldigte Person soll sich Ihre Worte anhören und ihr Verhalten überdenken. Dort, wo sie zu dem Schluss kommen sollte, dass das eigene Verhalten nicht den korrekten Umgangsformen bzw. dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz entspricht, erwarten Sie von Ihrem Gegenüber, dass es dieses zukünftig unterlässt. Geben Sie der beschuldigten Person diese Broschüre bzw. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, damit sie sich im Detail informieren kann.

Teilen Sie der betroffenen Person mit, dass dieses Gespräch stattgefunden hat. Halten Sie Kontakt mit allen Ihnen bislang bekannten Betroffenen. So haben Sie nicht nur Kontrolle über die Wirkung Ihres Kritikgesprächs, sondern können möglicherweise noch Schlimmeres verhindern: Sechs Prozent der Mobbingfälle gehen auf sexuelle Belästigungen zurück, gegen die sich die Betroffenen gewehrt haben.

Legen Sie sich eine Gesprächsnotiz über das Personalgespräch an und informieren Sie ebenfalls Ihre Vorgesetzten. So können Sie zu einem späteren Zeitpunkt nachweisen, dass Sie alles getan haben, um die Situation zu bereinigen und weitere sexuelle Belästigungen zu verhindern.

Andere Möglichkeiten einzugreifen

Wenn ein solches Kritikgespräch für Sie nicht in Frage kommt, weil z.B. die Betroffene dies nicht wünscht, thematisieren Sie sexuelle Belästigung im Rahmen einer Teambesprechung. Gerüchte im Hause oder Meldungen über Vorfälle anderenorts in der Presse können einen

willkommenen Anlass bieten, zu signalisieren, dass Sie als Vorgesetzte oder Vorgesetzter nicht bereit sind, derartige Übergriffe in Ihrem Bereich zu dulden. Ermuntern Sie Betroffene, sich an Sie zu wenden. Versichern Sie, dass Sie nur in Absprache mit ihnen tätig werden. Informieren Sie Ihre Mitarbeitenden über die Aufgaben und Vorgehensweise der Beschwerdestellen innerhalb und außerhalb Ihres Hauses und über Sanktionen, die in der Vergangenheit ausgesprochen wurden. Damit setzen Sie ein deutliches Zeichen für gegenwärtig und potenziell belästigende Personen, ihr Verhalten zu ändern. **Auch bei diesem Vorgehen ist es wichtig, aus oben genannten Gründen, den Kontakt mit den bislang Betroffenen zu halten.**

Wie lassen sich sexuelle Belästigungen verhindern?

Für ein gutes Betriebsklima ohne sexuelle Belästigungen muss ein Instrumentarium vorhanden sein, das auf potenziell belästigende Personen abschreckend wirkt und auftretende Fälle schnell, effektiv und betroffenengerecht regelt.

Das Arbeitsrecht eröffnet etliche Möglichkeiten, die für die unterschiedlichen Probleme innerhalb eines Betriebes handhabbar gemacht werden müssen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schreibt im § 12 vor

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen ... zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fort-

bildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

...

(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 üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Gesetze wie das AGG sind stets sehr allgemein formuliert. Weil sie auf sehr unterschiedliche Einzelfälle anzuwenden sind, bringen sie im Betriebsalltag Auslegungsprobleme mit sich. Für Fälle sexueller Belästigung, die von einem allgemein frauenfeindlichen Klima (z.B. Nacktfotos, anzügliche Witze) bis zu tätlichen Übergriffen und Straftatbeständen reichen, müssen deshalb Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen entwickelt werden. So kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber belegen, dass sie bzw. er den Schutz vor sexueller Belästigung ernst nimmt und sich vor Schadensersatz- und Schmerzensgeldklagen durch Betroffene schützen. Denn bei solchen Klagen muss die Arbeitgeberseite deutlich machen, dass sie vorab alles unternommen hat, um sexuelle Übergriffe zu verhindern.

Sofortmaßnahmen

Die Entwicklung einer solchen Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung benötigt Zeit. Folgende Maßnahmen können - neben der Informationspflicht aller Beschäftigten über das AGG - in der Zwischenzeit ergriffen werden:

- Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Einrichtung betrieblicher Anlaufstellen für belästigte Personen

Frauen wünschen sich Ansprechpartnerinnen. Für männliche Betroffene sollten ebenfalls gleichgeschlechtliche Ansprechpartner vor Ort benannt werden. Die Ansprechpartnerinnen und -partner müssen am Problem interessiert und durch entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen im Umgang mit Fällen sexueller Belästigung geschult werden. Sie müssen im Betrieb bekannt sein (z.B. durch Fotos in der Betriebszeitung), der Schweigepflicht unterliegen und sich Vertrauen erworben haben.

Ein Wort zu Stalking

Stalking meint ein vielfältiges Täterverhalten, welches aus andauernder Belästigung, Verfolgung, Überwachung, Schikanie, Demütigungen und sonstigen Aufdringlichkeiten besteht. Im weitesten Sinne kann Stalking auch als Psychoterror bezeichnet werden.

Stalking geschieht, im Gegensatz zu Mobbing, eher im privaten Lebensbereich des Opfers und wird von einem (meist männlichen) Täter ausgeübt.

Täter (sog. Stalker) sind am häufigsten ehemalige Beziehungs- und Intimpartner, seltener völlig fremde Personen. Die Gründe des Täters für sein Handeln sind vielfältig und für Außenstehende kaum nachzuvollziehen.

Häufige Handlungen von Stalkern können sein:

Verfolgen, Drohen, zahlreiche Anrufe/ E-Mails/SMS/Briefe oder Einträge in Internetforen, Auflauern in der Nähe der Wohnung/der Arbeitsstelle, üble Nachrede, (sexuelle) Belästigung, Schalten von falschen Anzeigen in Zeitungen (z.B. Hochzeits- oder Todesanzeigen), Überwachung des Opfers und deren Bekannten- und Freundeskreises, Aus-

spionieren persönlicher Daten des Opfers, Bestellen von Waren, Zeitschriften etc. unter dem Namen des Opfers...

Diese Aufzählung der Handlungen ist beliebig erweiterbar, da das Vorgehen der Täter nur schwer vorhersehbar ist.

Stalking ist mit zahlreichen negativen Folgen für die (psychische) Gesundheit der Opfer verbunden wie beispielsweise Ängste, Panikattacken, Schreckhaftigkeit, Depressionen, Magenbeschwerden.

Somit ist Stalking der seelischen als auch der körperlichen Gewalt zu zuordnen. Seit dem Jahr 2006 ist Stalking ein Straftatbestand und wird von der Polizei verfolgt.

Sollten Sie gestalkt werden, setzen Sie sich zur Wehr und holen Sie sich Unterstützung!

Ihre kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unterstützt Sie und kann Ihnen hilfreiche Tipps und Adressen von Unterstützungs- bzw. Beratungseinrichtungen nennen.

Ansprechpartnerinnen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist seit vielen Jahren ein Arbeitsschwerpunkt der kommunalen Frauenbüros. Brauchen Sie Beratung, dann stehen Ihnen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Region Hannover gerne mit ihrer Expertise zur Verfügung. Es empfiehlt sich dafür einen Termin zu vereinbaren.

Ihre kommunale Gleichstellungsbeauftragte erreichen Sie über:

Stadt Barsinghausen	Telefon (05105) 7743-43
Stadt Burgdorf	Telefon (05136) 898-310
Stadt Burgwedel	Telefon (05139) 8973-107
Stadt Garbsen	Telefon (05131) 707-618
Stadt Gehrden	Telefon (05108) 640449
Region Hannover	Telefon (0511) 616 - 22328/22329
Stadt Hannover	Telefon (0511) 168 - 45 300
Stadt Hemmingen	Telefon (0511) 4103-177
Gemeinde Isernhagen	Telefon (0511) 6153-111
Stadt Laatzen	Telefon (0511) 8205-180
Stadt Langenhagen	Telefon (0511) 7307-108
Stadt Lehrte	Telefon (05132) 505-108
Stadt Neustadt a. Rbge.	Telefon (05032) 84-442
Stadt Pattensen	Telefon (05101) 1001-70
Stadt Ronnenberg	Telefon (0511) 46 00-1 33
Stadt Seelze	Telefon (05137) 8 28-1 80
Stadt Sehnde	Telefon (05138) 7 07-0
Stadt Springe	Telefon (05041) 73-2 64
Gemeinde Uetze	Telefon (05173) 9 70-1 09
Gemeinde Wedemark	Telefon (05130) 5 81-2 48
Gemeinde Wennigsen	Telefon (05103) 70 07-72
Stadt Wunstorf	Telefon (05031) 1 01-2 67

Anhang

Wichtige Adressen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
www.antidiskriminierungsstelle.de

Hausadresse: Alexanderstraße 1
10178 Berlin
Postadresse: 11018 Berlin
Telefon: 03018/ 5 55 - 18 65
Telefax: 03018/ 5 55 - 4 18 65
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Region Niedersachsen – Mitte, Büro Hannover
Ansprechpartner: Tom Seibert, Regionssekretär
Hausadresse: Otto-Brenner-Str. 1
30159 Hannover
Telefon: 0511/ 163 87 – 23
E-Mail: tom.seibert@dgb.de

Agentur für Arbeit Hannover
Ansprechpartnerin: Sabine Gräßler-Zorn, Beauftragte für
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Hausadresse: Brühlstr. 4
30169 Hannover
Telefon: 0511 – 919 20 96
E-Mail: Sabine.Graessler-Zorn@Arbeitsagentur.de

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

in den für sexuelle Belästigungen relevanten Auszügen

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,

4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen, ...

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlichrechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

...

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person

verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) 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.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benann-

ten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn

die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.
...

§ 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.

§ 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.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber 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.

...

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

...

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht

als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

...

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht wer-

den. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

...

§ 24 Sonderregelung für öffentlich rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

...

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

...

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

...

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Beschäftigtenschutzgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) außer Kraft.



