

Gleichstellungsinfo // Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Ausgabe 02 // September 2019



Gleichstellungs-
beauftragte

Alles in Balance.



Liebe Leserinnen und Leser,

sexuelle Belästigung ist nicht nur in Hollywood eine hässliche Realität, auch in Deutschland gehen regelmäßig Meldungen über Fälle sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz durch die Medien. Das ist sehr beunruhigend und zeigt deutlich, dass dies überall passieren kann. In Deutschland gilt seit 2016 das Prinzip „Nein heißt Nein“. Der Bundesrat beschloss, dass auch ein Straftatbestand der sexuellen Belästigung unter Strafe gestellt wird.

Wir Gleichstellungsbeauftragte sehen es als unsere Aufgabe, die Sensibilität für Fälle von sexueller Belästigung oder Diskriminierung zu erhöhen und diese mit allen uns zur Verfügung stehenden rechtlichen Mitteln zu ahnden. Hier kann es nur lauten: Null-Toleranz!

Wir hoffen sehr, dass die folgenden aufgeführten wichtigen Informationen auf unserem Campus möglichst nie gebraucht werden, wünschen uns eine weite Verbreitung und viele aufmerksame Leserinnen und Leser, damit wir alle im Ernstfall entschlossen reagieren können.

Unterstützt hat uns mit hilfreicher Literatur die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Bei Fragen zu diesem Thema stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Daniele Weber und Manuela Hüttling
Ihre Gleichstellungsbeauftragten der VBL

Der heutige Inhalt:

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Formen sexueller Belästigung
- So schützt Sie der Gesetzgeber
- Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz
- Handlungsleitfaden
- Hilfe und Beratung
- Was passiert? Rechtliche Sanktionen
- Aktuelles

Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich um eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexistisch und geschlechtsbezogen ist. Das können vor allem sexuelle Anspielungen, unangemessene körperliche Berührungen, sowie bedrängende körperliche Nähe sein. Aber auch dann, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern.

Jede Person kann es treffen, denn Belästigungen passieren unabhängig vom Aussehen, der Kleidung oder dem Auftreten.

Jede sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten!

Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen, dass neun von zehn Beratungsanfragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von Frauen gestellt werden. Aber auch Männer können Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein. In einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle gaben sieben Prozent der befragten Männer an, schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein.

Aus der Umfrage geht ebenfalls hervor, dass 81 Prozent der sexuellen Belästigung an Frauen durch Männer verübt wurde.

Formen.

Formen sexueller Belästigung.

Bei sexueller Belästigung wird in drei Kategorien unterschieden: verbale, nonverbale und physische Belästigung. Nachfolgend erfahren Sie, was sich genau dahinter verbirgt.

Verbale Formen umfassen:

- anzügliche Bemerkungen und Witze
- aufdringliche und beleidigende Kommentare, zum Beispiel über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- zweideutige Kommentare, zum Beispiel „Sie haben zwei starke Argumente, die für Sie sprechen.“, oder „Was ist denn los mit dir? Hast du deine Tage?“
- Fragen mit sexuellem Inhalt, zum Beispiel zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, zum Beispiel „Setz dich auf meinen Schoß!“
- sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Ein Lagerarbeiter belästigt mehrere Auszubildende durch Anfassen, anzügliche Kommentare und intime Fragen. Die Betroffenen beschwerten sich beim Betriebsrat und dem Lagerarbeiter wird fristlos gekündigt.

Der Lagerarbeiter klagt gegen die Kündigung und schlägt vor, weiterhin als Fahrer beschäftigt zu werden. Das Gericht bestätigt jedoch die Kündigung, da wiederholte sexuelle Belästigung an Auszubildenden vorliegt und die Auszubildenden durch eine Versetzung des Lagerarbeiters nicht geschützt wären.

Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Urteil v. 27.02.2012–AZ: 16 Sa 1357/11

Nonverbale Formen umfassen:

- aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke, zum Beispiel in den Ausschnitt
- Hinterherpfeifen
- unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen wie pornographische Magazine auf dem Schreibtisch oder Nacktfotos an den Wänden
- unsittliches Entblößen

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Ein Krankenpflegehelfer wird wegen zweifacher sexueller Belästigung fristlos gekündigt. Er hat einer Kollegin ein Foto mit pornografischem Inhalt auf seinem Handy gezeigt. Eine andere Kollegin wurde massiv verbal von ihm belästigt. Die sexuelle Belästigung der zweiten Kollegin fand außerhalb seiner eigenen Arbeitszeit statt. Der Krankenpfleger hatte aber auch noch alkoholisiert im Dienst angerufen. Der Belästiger klagt gegen das Urteil. Das Gericht entscheidet, dass die fristlose Kündigung unwirksam ist. Stattdessen soll der Krankenpfleger fristgemäß entlassen werden. Das Gericht begründet die Entscheidung damit, dass der Pfleger die Kolleginnen weder körperlich belästigt hat noch deren Vorgesetzter ist. Die eigentliche Kündigung ist jedoch rechtmäßig, weil der Arbeitgeber von seinen Beschäftigten einen angemessenen Alkoholkonsum erwarten kann. Beschäftigte müssen also ihren Alkoholkonsum so weit im Griff haben, dass dieser sich nicht negativ beziehungsweise belästigend auf Kolleginnen und Kollegen auswirkt.

Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil v. 04.03.2009 – AZ: 3 Sa 410/08

Physische Formen:

- unerwünschte Berührungen (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht
- wiederholte körperlicher Annäherung, wiederholtes Herandrängeln oder Aufdrängen von Umarmungen oder Küssen
- körperliche Gewalt sowie jede Form von sexuellen Übergriffen

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Dem Vorarbeiter einer Tiefkühlpizzafabrik unterstanden 12 weibliche Arbeitnehmerinnen. Als sich eine Arbeitnehmerin bückte, um eine Pizza aus der Tiefkühltruhe zu holen, trat der Vorarbeiter von hinten so dicht an sie heran, dass es zu einer körperlichen Berührung kam. Das Geschehen wurde durch Gelächter der Belegschaft kommentiert. Einige Tage später berührte der Vorarbeiter die Mitarbeiterin mit den Handinnenflächen am Gesäß, als diese gerade eine Information las. Die Mitarbeiterin meldete den Vorfall dem Betriebsrat, der den Arbeitgeber von den Vorfällen erzählte. Trotz einer Entschuldigung des Vorarbeiters für einen „freundschaftlichen Klaps auf den Po“ wurde er fristlos gekündigt. Das Landesarbeitsgericht wies eine Kündigungsschutzklage des Vorarbeiters ab, da sexuelle Belästigung eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten darstellt, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt.

Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 14.08.2012-AZ: 5 Sa 324/11

Flirt = sexuelle Belästigung?

Im Alltagsverständnis wird sexuelle Belästigung oft mit Gewalt gleichgesetzt. Sexuell übergriffiges und belästigendes Verhalten beginnt aber viel früher, auch wenn viele Formen von Belästigung im Alltag nicht strafbar sind. Belästigungen werden immer wieder verharmlost. Den Betroffenen wird unterstellt, dass sie überempfindlich auf einen Witz oder Flirtversuch reagieren. Ein Flirt zum Beispiel hat nichts mit sexueller Belästigung zu tun. Er ist auch am Arbeitsplatz nicht verboten.

Aber: Flirts entstehen in beiderseitigem Einverständnis. Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der anderen Person.

Folgen.

Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung wirkt sich sowohl auf die physische als auch auf die psychische Gesundheit von Betroffenen aus. Angst und Scham bis hin zu Schlafstörungen und Depressionen sind oft die Folgen. Es wird zwischen kurzfristigen und langfristigen Folgen unterschieden.

Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass die Arbeitsmotivation von Betroffenen beeinträchtigt wird, sie unkonzentriert sind oder krank werden. Das ist vor allem dann der Fall, wenn sich belästigte Personen nicht trauen, sich zu beschweren oder ihre Beschwerde nicht ernst genommen wird. Das führt oft dazu, dass betroffene Personen sich gezwungen sehen zu kündigen oder arbeitsunfähig werden.

Sexuelle Belästigung hat aber nicht nur individuelle Folgen. Sexuelle Belästigung schadet dem Betriebsklima insgesamt und kann die gesamte Belegschaft sowie den Ruf des Unternehmens negativ beeinflussen.

Grundlagen.

Gesetzliche Grundlagen.

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. Betroffene und Personalverantwortliche in Unternehmen können auf eine Vielzahl gesetzlicher Rechtsquellen zurückgreifen:

Im **Grundgesetz** verankert ist das Recht auf Würde, die Freiheit der Person, die Gleichstellung der Geschlechter und die Berufsfreiheit.

Das **Strafgesetzbuch** (StGB) benennt diverse Tatbestände wie zum Beispiel Beleidigung, üble Nachrede, Nötigung, Vergewaltigung. 2016 hat der Gesetzgeber auch Sexuelle Belästigung explizit unter Strafe gestellt.

Das **Bürgerliche Gesetzbuch** (BGB) ist die Rechtsgrundlage für Betroffene, um Ansprüche gegen den/die belästigende/-n Beschäftigte/-n geltend zu machen. Dabei müssen eigene Beweise erbracht und Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit bewiesen werden. Es können zudem Ansprüche gegen den Arbeitgeber erhoben werden, wenn dieser einer sexuellen Belästigung nicht entgegentritt.

Nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) ist sexuelle Belästigung „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“.

Alle Beschäftigten haben das Recht, im Betrieb bei der zuständigen Stelle Beschwerde einzulegen, wenn sie das Gefühl haben, nach dem AGG benachteiligt worden zu sein. Das gilt also auch für sexuelle Belästigung. Die Beschwerdestelle muss sich mit der Beschwerde auseinandersetzen, sie prüfen und die betroffene Person über das

Ergebnis der Prüfung informieren. Beschäftigten, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Abmahnungen oder Kündigungen wegen einer Beschwerde sind also verboten. Außerdem haben Beschäftigte den Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber.

Im **Bundesgleichstellungsgesetz** (BGleig) sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten geregelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen, die behindert oder von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Im Belästigungsfall beraten, begleiten und unterstützen Gleichstellungsbeauftragte die betroffene Person. Sie vertreten ausschließlich die Interessen der Betroffenen und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Wussten Sie ...

dass die AGG Beschwerdestelle in der VBL bei Herrn Felix Hartleitner, PM 10, angesiedelt ist?

Handlungsleitfaden.

... wenn Sie selbst betroffen sind:

Am erfolgreichsten ist in den meisten Fällen eine direkte Gegenwehr:

Machen Sie der Person gegenüber deutlich, dass das Verhalten unerwünscht ist und weisen Sie sie darauf hin, dass Sie sich (bei einer Wiederholung) beschweren werden. Dokumentieren Sie den Vorfall unbedingt zeitnah schriftlich (Datum, Name, Ort, Zeugen).

Beschweren Sie sich bei Bedarf tatsächlich.

Es kann sinnvoll sein, sich vertrauensvoll an Kolleginnen oder Kollegen zu wenden. Hier ist jedoch eine gewisse Vorsicht geboten: Die Verschwiegenheit der Vertrauensperson ist eine wichtige Voraussetzung.

... wenn Ihre Kollegin oder Ihr Kollege betroffen ist:

- Schauen Sie nicht weg.
- Belästigung wird in der VBL nicht toleriert.
- Machen Sie das deutlich und bieten Ihre Hilfe an.
- Wahren Sie Vertraulichkeit, wenn sich Betroffene an Sie wenden.
- Bieten Sie Ihre Begleitung an, wenn die belästigte Person Beratung aufsucht.
- Bieten Sie Unterstützung an, wenn sich die betroffene Person zur Wehr setzt.
- Stehen Sie als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung.

Hilfe und Beratung.

Jeder Mensch reagiert anders auf sexuelle Belästigung. Jeder Vorfall von sexueller Belästigung ist unterschiedlich. Deshalb gibt es keine Verhaltenstipps, die immer anwendbar sind. Vor allem am Arbeitsplatz herrscht viel Unsicherheit darüber, wie mit sexueller Belästigung umgegangen werden soll. Viele Betroffene gehen nicht gegen sie vor. Sie haben Angst, die Situation falsch einzuschätzen oder durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren.

In der akuten Situation hilft es in vielen Fällen, der belästigenden Person deutlich zu machen, dass man sich sexuell belästigt fühlt. Das geht sowohl mündlich als auch schriftlich. Auch die Ankündigung von Konsequenzen, falls das belästigende Verhalten nicht aufhört, ist legitim. Betroffene dürfen sich auch nachträglich beschweren.

Hilfe- und Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr



Tel.: 030/185551855

Weitere Hilfs- und Beratungsangebote unter:
www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de

Das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ist an 365 Tagen im Jahr, rund um die Uhr kostenfrei erreichbar und bietet Betroffenen die Möglichkeit, sich zu jeder Zeit anonym, kompetent, sicher und barrierefrei beraten zu lassen. Qualifizierte Beraterinnen stehen den Hilfesuchenden vertraulich zur Seite und vermitteln sie bei Bedarf an Unterstützungsangebote vor Ort, etwa an eine Frauenberatungsstelle oder ein Frauenhaus in der Nähe. Barrierefreiheit und Mehrsprachigkeit sichern den Zugang für Frauen mit Behinderung und geringen Deutschkenntnissen. Auch Angehörigen, Freundinnen und Freunden sowie Fachkräften steht das Hilfetelefon für Fragen und Informationen zur Verfügung.

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Rund um die Uhr. Bei Bedarf mit Dolmetscherin.



Was passiert?

Rechtliche Grundlagen.



Arbeitgeber ist in der Pflicht.

Der Arbeitgeber ist bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Dies kann neben der Abmahnung auch eine Umsetzung oder eine Versetzung oder eben auch eine Kündigung sein. Welche konkreten Maßnahmen der Arbeitgeber als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von dem konkreten Einzelfall ab. Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet geeignete Maßnahmen einzuleiten, um die Benachteiligung für die Zukunft abzustellen, mit der eine Wiederholung ausgeschlossen ist.

Geeignete Maßnahmen sind die Versetzung, jedoch kann auch als Sanktion die Abmahnung bis hin zur Kündigung geboten sein.

Aktuelles.

„make it work!“, Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt!

Anfang des Jahres 2019 startete das bundesweite Projekt „make it work!“ und wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziert. Vorrangiges Ziel ist es, den Beschäftigten, Personalverantwortlichen sowie Arbeitgebern für das Thema zu sensibilisieren. Ein weiteres Ziel von „make it work!“ ist es, bundesweite Netzwerke gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz aufzubauen und bestehende zu erweitern. In den ersten beiden Modellregionen – Bielefeld und Rheinland-Pfalz – hat die Projektarbeit bereits begonnen. Aus den dortigen Erfahrungen sollen später Handlungsempfehlungen für ganz Deutschland abgeleitet werden.

Pressemitteilung: www.hilfetelefon.de/aktuelles/arbeiten-ohne-angst-vor-uebergriffen.html

Impressum:

Verantwortlich für den Inhalt
Manuela Hüttling, Telefon 0721 155-1554
Daniela Weber, Telefon 0721 155-247
E-Mail gleichstellung@vbl.de