

August 2019

PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN

Rund die Hälfte der Beschäftigten hat bereits Erfahrungen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz und insbesondere mit sexueller Belästigung gemacht. Neuere Umfragen bestätigen diese Zahlen der Antidiskriminierungsstelle von 2015.

Männer fühlen sich häufiger als Frauen durch zweideutige Kommentare, Videos, Fotos oder Witze mit sexuellem Bezug, Sprüche, Bilder oder Witze am Arbeitsplatz belästigt. Frauen stärker durch unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug und durch unerwünschte körperliche Annäherungen.

Definition

Was sexuelle Belästigung charakterisiert, beschreibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Sexuelle Belästigung ist „*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 sicht-*

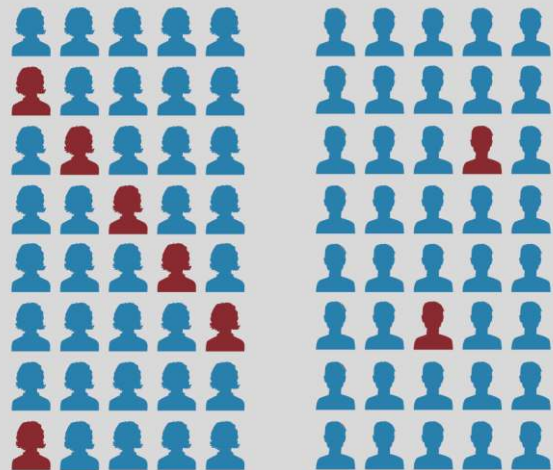
**Christiane Benner,
2. Vorsitzende der IG Metall:**

„Unser Ziel ist ein respektvolles und solidarisches Miteinander von Frauen und Männern. Das heißt auch, Grenzen wahrzunehmen und zu akzeptieren.“

bares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird [...].“ (§ 3 Absatz 4 AGG).

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Jede 6. Frau und jeder 14. Mann
wurden am Arbeitsplatz sexuell belästigt.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle, 2015

Ziel des AGG ist, Benachteiligungen von Menschen aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Identität zu beseitigen (§ 1 AGG).

Schutz durch das Gleichbehandlungsgesetz

Nach dem AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten zu schützen, akute und vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und bei Verstößen geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu unternehmen (§ 13 AGG). Kommt er dieser Pflicht nicht nach, können Beschäftigte ihre Arbeit ohne Entgelteinbußen einstellen (§ 14 AGG). Voraussetzung ist, dass sie ihn nach-

Faktenblatt Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

weislich aufgefordert haben, die Belästigung abzustellen. Diese Regelung ist vergleichbar mit dem Zurückbehaltungsrecht bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen. Beweisen Beschäftigte Indizien der sexuellen Belästigung, so muss der oder die Beklagte belegen, dass dies nicht der Fall war (§ 22 AGG).

Belästigte sind immer Zeug*innen des Arbeitgebers für die Benachteiligung, nicht befangene Partei.

Betriebliche Prävention

Expert*innen raten:

- ▶ Klare und umfassende Regeln aufstellen (z.B. durch Betriebsvereinbarungen)
- ▶ Verbindliche und transparente Beschwerdeverfahren bei einer unabhängigen Stelle entwickeln
- ▶ Verpflichtende Schulungen für Führungskräfte
- ▶ Verantwortung übernehmen und konsequent handeln
- ▶ Geschäftsleitung und Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Ob der Arbeitgeber das Recht im Betrieb umsetzt, überwacht der Betriebsrat (§ 80 Betriebsverfassungsgesetz). Er ist zudem Anlaufstelle für betriebliche Beschwerden (§ 85 BetrVG). Eine wirkungsvolle Möglichkeit ist es, eine Betriebsvereinbarung (BV) mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Sie sorgt für Klarheit, wenn es zu Vorfällen kommt.

Betriebsvereinbarungen

Die Ford-Werke GmbH, die Volkswagen AG, die Opel Automobile GmbH, die Siemens AG und die Jenoptik Optical Systems GmbH haben eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ abgeschlossen. Sie untersagen Benachteiligungen aufgrund der sechs Diskriminierungsmerkmale des AGG. Sie regeln eindeutig, was unter (sexueller) Beläs-

tigung zu verstehen ist und die Schritte bei übergriffigem Verhalten. Sie verdeutlichen jeweils die zentrale Rolle der Geschäftsführung und der Führungskräfte. Vor allem Letztere sollen durch Schulungen und Trainings sensibilisiert werden.

Volkswagen AG

Die BV der Volkswagen AG sieht in Benachteiligungen eine Störung des Arbeitsfriedens. Weiter heißt es: „Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden des Betroffenen bestimmt.“ Kommt es zu Vorfällen oder beobachten Beschäftigte ein nicht duldbares Verhalten, können sie sich an die AGG-Berater*innen und die Mitglieder des Betriebsrates wenden. Auch Sanktionen sind geregelt - von Abmahnungen bis zu Kündigungen.

Ford-Werke GmbH

Das Gremium „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ der Ford-Werke GmbH ist paritätisch besetzt mit Vertreter*innen des Betriebsrats und der Arbeitgeberseite. Es bearbeitet die Beschwerden im Team. Und zwar unter absoluter Verschwiegenheit, alle Maßnahmen sind mit der betroffenen Person abzustimmen. Die Mitglieder des Gremiums sind speziell qualifiziert und überlegt ausgewählt. Das Gremium kann dem Arbeitgeber Maßnahmen vorschlagen und ist Beschwerdestelle im Sinne des AGG.

Andere Initiativen

Auch ohne Betriebsvereinbarung kann der Betriebsrat aktiv werden. Beispiel: Raytheon Anschütz in Kiel. Dort wurde das Thema sexuelle Belästigung in den Fragebogen „Psychische Belastungen“ aufgenommen. Diese Befragung ist Teil der alle zwei Jahre stattfindenden Gefährdungsanalyse.