rat

DGB

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!

Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand in Kooperation mit
SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
www.sowitra.de

DGB Bundesvorstand
Abt. Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
gfr@dgb.de
www.dgb.de
www.frauen.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff
Redaktion: Christina Stockfisch
Layout: 45punkte Kreativagentur, Daniel Wiesenthal

November 2016

Inhalt

Vorwort 4
Sexualisierte Belästigung: Was gehört alles dazu? 5
Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag: Randphänomen oder blinder Fleck? 7
Was sagt das Gesetz? Rechtliche Rahmenbedingungen. 16
Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag erkennen 18
Die Intervention: Adäquates Verhalten in der konkreten Situation 20
Betriebliche Verfahrenswege und Präventionsmaßnahmen 25
Musterbetriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz 29
Weitergehende Infos 33

Vorwort



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – kaum ein Problembereich ist besser geeignet, um jegliche Gesprächsrunde in einem Unternehmen verstummen zu lassen. Wird das Thema dennoch angesprochen, reichen die Reaktionen seitens der Beschäftigten und Vorgesetzten von Betroffenheit bis hin zu Unverständnis. „Schlimm, aber glücklicherweise ist das bei uns ja kein Thema", lautet ein gängiger Kommentar. Diese Reaktion ist zutreffend – in zweifacher Hinsicht:

1. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist schwerwiegend: Sie kann das Betriebsklima vergiften, die Leistung des Unternehmens beeinträchtigen, betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter demotivieren und krank machen.
2. Sexuelle Belästigung ist in den meisten Betrieben kein Thema. Das bedeutet aber nicht, dass sie im eigenen Unternehmen nicht vorkommt. Ungefähr jede/r zweite Beschäftigte hat bereits sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere Formen sexueller Belästigungen erlebt. Nur in den seltensten Fällen wird offen darüber gesprochen.

Dabei sind die Unternehmen gesetzlich verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG). Sie müssen vorbeugende Maßnahmen treffen, ihre Beschäftigten schulen, im Fall einer sexuellen Belästigung die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten ergreifen. Dazu gehören Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung. Gerade den Führungskräften kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Betriebe müssen auch wirksame Maßnahmen gegenüber belästigenden Dritten ergreifen, Beschwerdestellen einrichten sowie die Belegschaft über diese und das AGG informieren. Doch kaum ein Unternehmen tut dies.
Nach Auskunft der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Befragung von Betriebsräten und Personalverantwortlichen 2015) verfügt nur ein Viertel der Arbeitgeber über eine entsprechende Betriebsvereinbarung, die auf das Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingeht.
Dieser Handlungsleitfaden zeigt, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verhindert und unterbunden werden kann, wie für Respekt und das Wahren von Grenzen im täglichen Miteinander geworben und ein gutes, diskriminierungsfreies Betriebsklima unterstützt werden kann. Ich wünsche allen Interessenvertreter/innen viel Erfolg bei der konkreten Umsetzung.

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bundesvorstandes

1. Sexualisierte Belästigung: Was gehört alles dazu?

Sexuelle Belästigung ist eine Form von Belästigung, die insbesondere auf das Geschlecht der einzelnen betroffenen Person abzielt. Darunter fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit des Gegenübers, das von einer Seite unerwünscht ist und das Gegenüber in seiner Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen, in den Pausen oder bei sonstigen Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, von Angehörigen aus Partnerbetrieben oder von Kunden und Kundinnen des Unternehmens.

Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.

Aber: Es gibt keine klare Definition im Gesetz, die festschreibt, was sexualisierte Belästigung und Gewalt umfasst und was nicht. *Die betroffene Person entscheidet selbst, ob ihre Grenzen überschritten und sie damit in ihrer Würde verletzt wurde.*

Hier ein paar Beispiele:
- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äußere von Mitarbeiter/innen gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder ausgelegt.
- Mitarbeiter/innen erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutig sexueller Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiter/innen werden innerhalb oder außerhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen.

„Als mein Ausbilder mir am ersten Tag seinen Arm um die Schulter legte und den anderen Azubis – alles Jungs – mitteilte, dass ich unter seinem besonderen Schutz stehe, da war mir das schon sehr unangenehm. Auch wenn er sich vielleicht gar nichts dabei gedacht hat." (Auszubildende in einem Industriebetrieb)

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleg/innen oder um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese die Annäherungsversuche als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

In dem Fall der Auszubildenden hat ein klärendes Gespräch schnell weitergeholfen. Tatsächlich war es so, dass der Ausbilder – es war seine erste weibliche Auszubildende – seine Schutzfunktion ausüben und „seine Jungs" ermahnen wollte, „sich anständig zu benehmen."

Das sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz:
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. (§ 3 Abs. 4 AGG)

Sexuelle Belästigung und Gewalt haben wohl kaum etwas mit Erotik, Anziehung oder gar Liebe zu tun, sondern mit Macht und Dominanz sowie einem Kontrollbedürfnis. Im Bereich der Sexualität sind Menschen empfindlich und verletzbar. Dies wird von der verursachenden Person ausgenutzt. Aus diesem Grund wird heute verstärkt von *sexualisierter Belästigung* gesprochen. Denn es geht nicht wirklich um ein sexuelles Interesse am Gegenüber, sondern um die Ausübung von Macht und Kontrolle, die sich am Geschlecht des Gegenübers festmacht.

2. Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag: Randphänomen oder blinder Fleck?

„Lange Zeit glaubte ich, ich sei zu empfindlich und es läge an mir, dass ich sein Verhalten falsch interpretiere. Als ich mich nach Monaten dann doch meiner Kollegin anvertraut habe, stellte sich raus, dass er ihr gegenüber auch immer wieder zweideutige Bemerkungen macht. Erst da hatten wir den Mut, gemeinsam zum Personalrat zu gehen und uns zu beschweren." (Angestellte eines Wohnungsbauunternehmens, die über zwei Jahre von ihrem Vorgesetzten belästigt wurde)

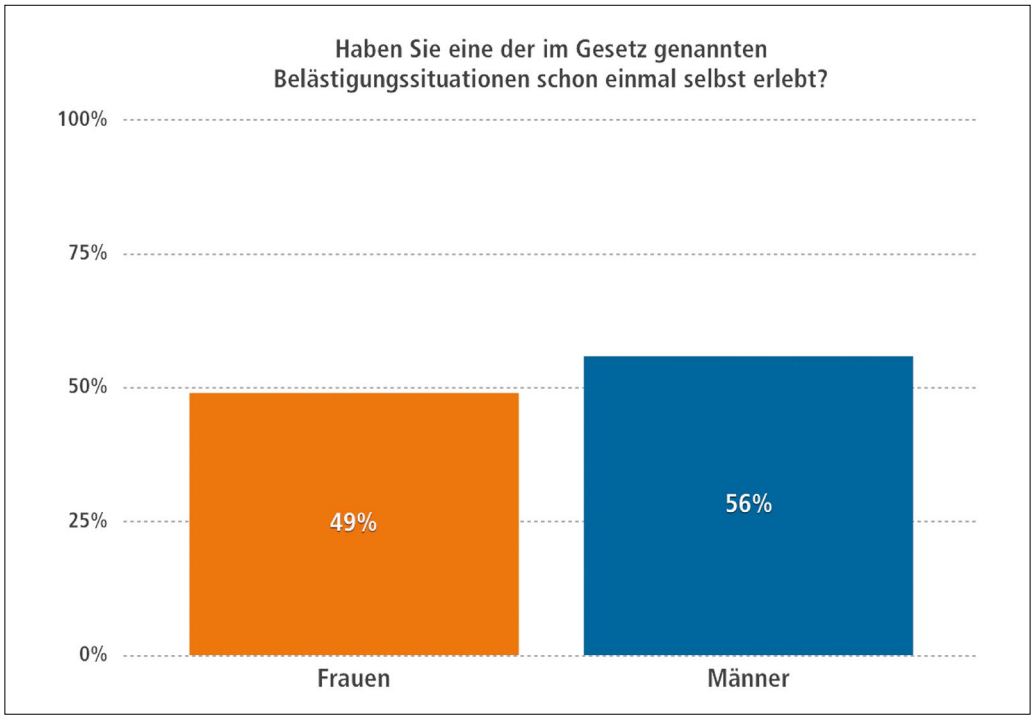
Kaum ein Thema wird in der Arbeitswelt mit so einem starken Tabu belegt, wie die sexualisierte Belästigung. Nur selten wird über eigene Erfahrungen damit gesprochen, Betroffene schweigen oft aus Scham und Angst oder einfach, weil sie nicht wissen, wem sie sich anvertrauen können. Betriebliche Akteurinnen und Akteure reagieren mit Unverständnis oder Unwissen. Nicht selten sind Kommentare zu hören wie: „Das kommt bei uns glücklicherweise nicht vor!" oder „So etwas brauchen wir doch nicht.", so Sabine Piel. Sie ist Koordinatorin des Europäischen Betriebsrats beim Nahrungsmittel-Hersteller Unilever und setzt sich sowohl für eine deutschlandweit gültige Betriebsvereinbarung als auch für eine europäische Rahmenvereinbarung gegen sexualisierte Belästigung ein. Auch sie machte in der Auseinandersetzung mit dem Thema die Erfahrung, dass die Dunkelziffer sehr hoch ist.



Cornelia Menicelli, pixelio

Dass sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt tagtäglich erfolgt, zeigt auch eine repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: **Mehr als die Hälfte der Beschäftigten hat schon Situationen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beobachtet oder selbst erlebt. 52 Prozent der Befragten – 49 Prozent der Frauen und 56 Prozent der Männer – haben angegeben, solche Erfahrungen gemacht oder zumindest beobachtet zu haben.**

Erfahrung mit sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz



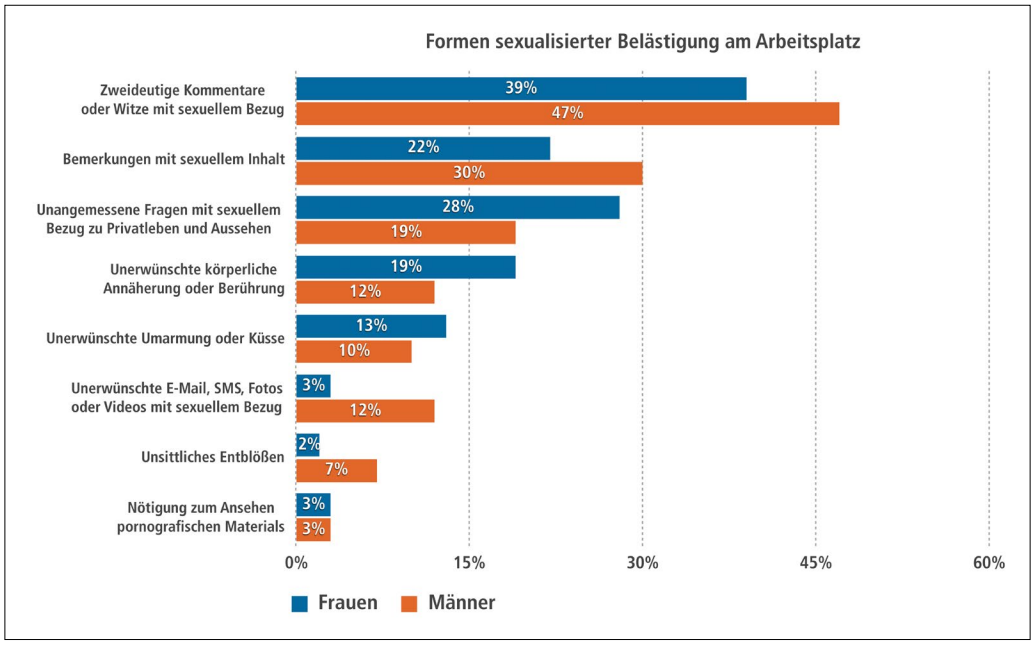
Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Eigene Darstellung.

Während Frauen eher körperlichen Übergriffen und Kommentaren zu ihrem Aussehen ausgesetzt sind, werden Männer stärker mit visuellen und verbalen Formen der Belästigung wie pornografischen Bildern oder anzüglichen Nachrichten per Handy oder per Mail konfrontiert.

„Anzügliche Inhalte werden inzwischen immer häufiger per Handy oder in den sozialen Netzwerken verbreitet – auch am Arbeitsplatz", so Frauke Gützkow, GEW-Hauptvorstandsmitglied. Sie weist auch darauf hin, dass sehr häufig lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intersexuelle und queere Personen Ziel sexualisierter Belästigungen werden.



Frauke Gützkow, GEW-Hauptvorstandsmitglied



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Eigene Darstellung.

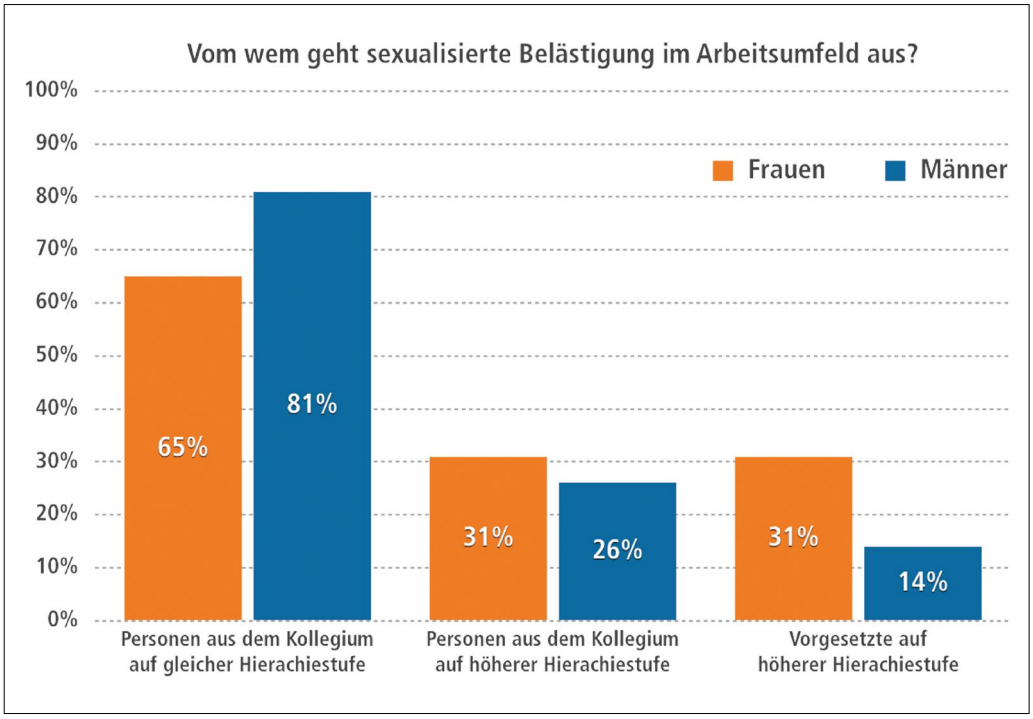


Karin Schwendler, Leiterin des ver.di-Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik



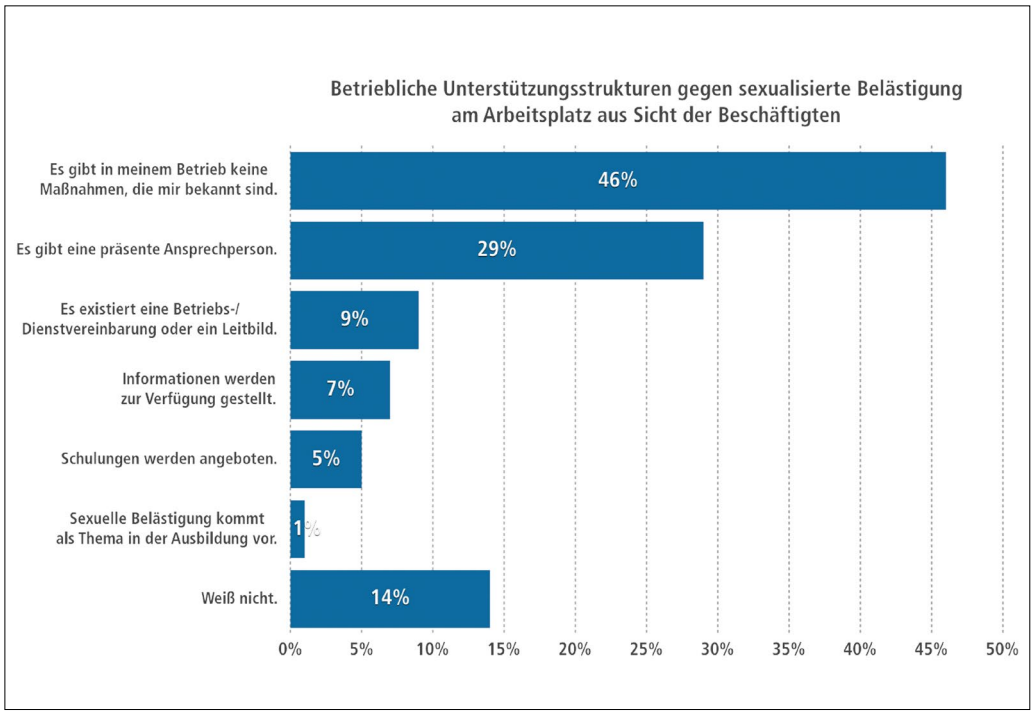
Michaela Rosenberger, NGG-Vorsitzende

Die verursachenden Personen sind meist Männer. Sind Frauen betroffen, sind die Verursachenden öfter auch Vorgesetzte. *„Die Belästigungen können aber auch von betriebsfremden Personen ausgehen"* berichtet Karin Schwendler, Leiterin des ver.di-Bereichs Frauen- und Gleichstellungspolitik.
Etwas, was Michaela Rosenberger, Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, ebenfalls sehr gut kennt. Gerade die Beschäftigten im Gastgewerbe seien besonders betroffen. Denn hier kämen die Übergriffe nicht nur von Kolleg/innen und Vorgesetzten, sie kämen auch von Gästen. Nicht nur Frauen im Gastgewerbe befänden sich häufig in einem Abhängigkeitsverhältnis, fühlten sich daher oft verunsichert und hätten Angst vor möglichen Folgen, beispielsweise dem Verlust des Arbeitsplatzes. Durch die *„Causa Brüderle"* sei die Debatte um sexualisierte Belästigung wieder in die Öffentlichkeit gelangt. Auch wenn einige wohlmeinende *„Freunde"* des FDP-Politikers versuchten, das Ganze als einen harmlosen Herrenwitz darzustellen; die aufgebrachte Diskussion habe gezeigt, dass es hier um mehr gehe – es gehe um Macht, es gehe um den fehlenden respektvollen Umgang von Männern und Frauen auf Augenhöhe, so die Einschätzung von Michaela Rosenberger.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Mehrfachantworten möglich. Eigene Darstellung.

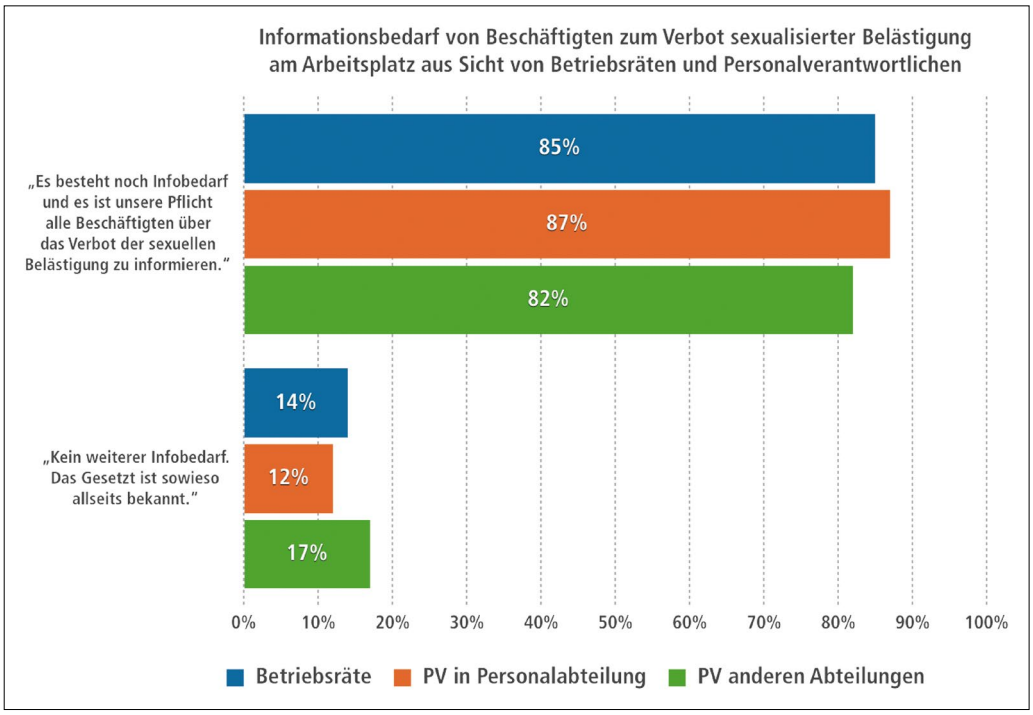
Die Verunsicherung von Betroffenen, aber auch von Zeuginnen und Zeugen, ist bei sexualisierter Belästigung im Arbeitsumfeld groß. Zum einen – dies zeigen die Ergebnisse der Beschäftigtenumfrage ebenfalls – ist das Angebot an entsprechenden betrieblichen Hilfsangeboten bisher noch gering. Zum anderen ist auch das Wissen der Beschäftigten über solche Unterstützungsleistungen eher begrenzt. Beides sind Hinweise darauf, dass das Thema „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz" in den meisten Unternehmen und Dienststellen eher eine geringe Rolle spielt.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, repräsentative Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Eigene Darstellung.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat parallel zur Beschäftigtenbefragung auch Personalverantwortliche und Betriebsräte befragt. Auch hier zeigt sich ein deutliches Informationsdefizit:

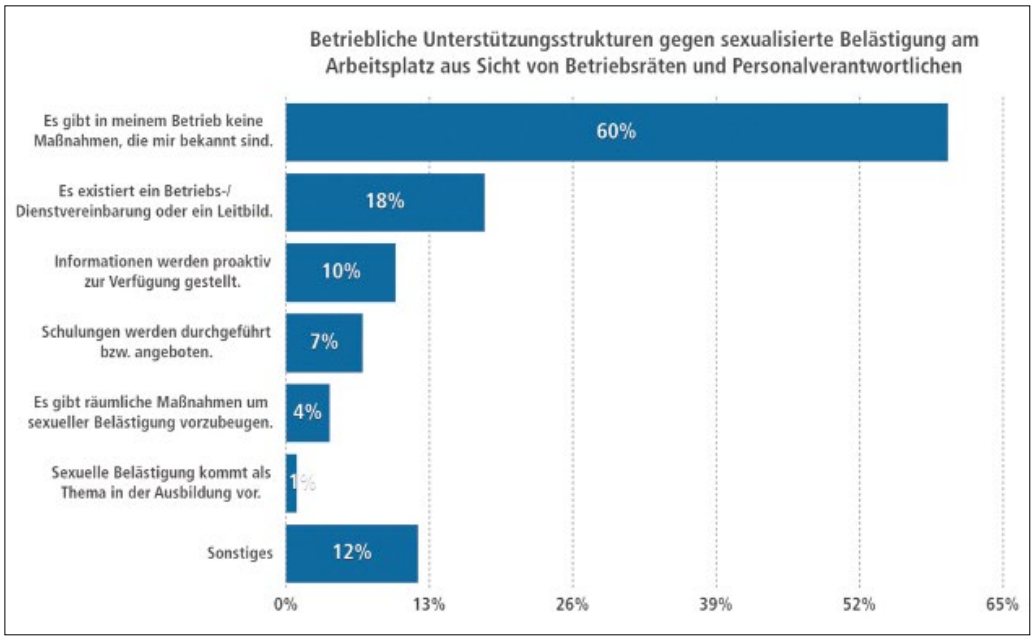
Mehr als 80 Prozent der Betriebsräte und Personalverantwortlichen sehen es als ihre Pflicht an, ihre Beschäftigten über das Verbot sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren. Aber nur zwölf bis 17 Prozent sind der Meinung, das Verbot sei in ihrem Betrieb bereits allseits bekannt, so dass kein weiterer Informationsbedarf bei den Beschäftigten dazu bestehe.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsräten zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Eigene Darstellung.

„Am Anfang brauchte es schon einiges an Mut und Durchhaltevermögen denn da war nichts im Betrieb, wo wir ansetzen konnten und wir stießen auch auf jede Menge Ablehnung. Das änderte sich glücklicherweise nach und nach und mittlerweile arbeiten wir eng mit den männlichen Kollegen, der Diversitybeauftragten und der Personalabteilung zusammen." (Betriebsrätin in einem Dienstleistungsunternehmen)

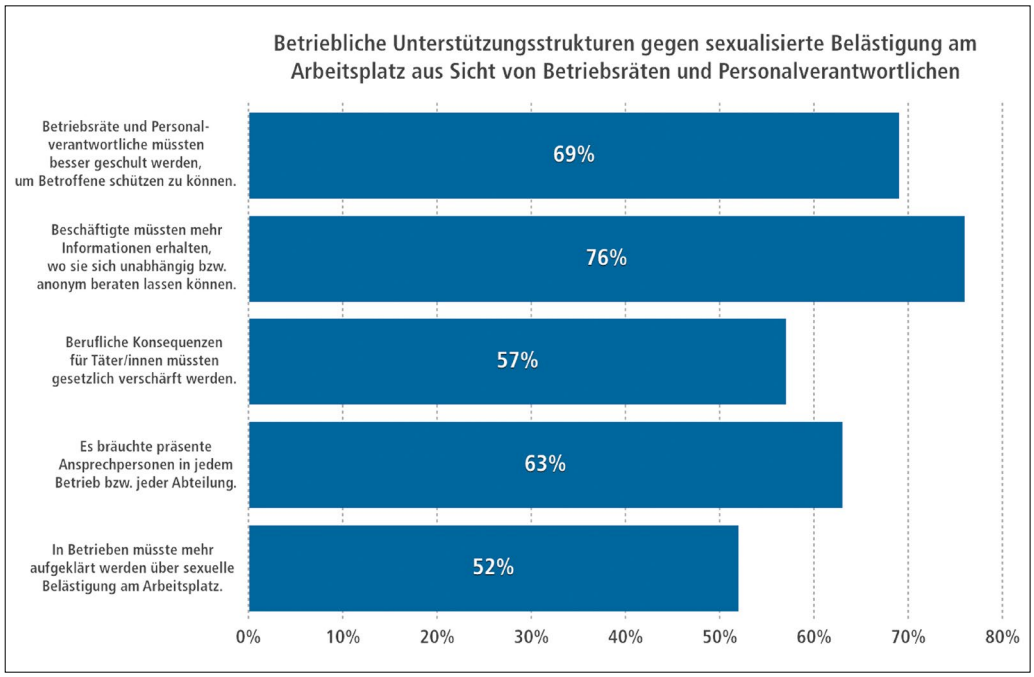
Trotz einer hohen Bereitschaft, gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen, scheinen Betriebsräte wie auch Personalverantwortliche mit der Umsetzung dieses Zieles oftmals auf sich alleine gestellt zu sein. 60 Prozent der befragten Betriebsräte und Personalverantwortlichen kennen in ihrem Unternehmen/ihrer Verwaltung keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Von einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder einem Unternehmensleitbild, in der/dem das Vorgehen bei Bekanntwerden einer sexualisierten Belästigung festgelegt ist, wissen nur 18 Prozent der befragten Betriebsräte bzw. Personalverantwortlichen. Präventive Maßnahmen kommen nur in ganz wenigen Unternehmen und Dienststellen vor.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsräten zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Eigene Darstellung.

Entsprechend groß ist der Wunsch nach Unterstützung und Information seitens der betrieblichen Akteurinnen und Akteure: Mehr als drei Viertel der befragten Betriebsräte und Personalverantwortlichen wünschen sich Informationen und Beratungsmöglichkeiten für die Betroffenen.

Fast 70 Prozent der Befragten sehen für sich selbst die Notwendigkeit einer Schulung, um Betroffene besser schützen zu können. Zudem braucht es in jedem Betrieb entsprechend geschulte Ansprechpartner/innen.



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsräten zum Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 2015. Eigene Darstellung.

Bei der sexualisierten Belästigung im betrieblichen Alltag handelt es sich nicht um ein Randphänomen – dies belegen die Zahlen eindrucksvoll. Auch wird der notwenige Unterstützungsbedarf deutlich. Ziel jedes Unternehmens muss es sein, das Thema aus der Tabuzone herauszuholen. Dazu ist es notwendig, genau hinzuschauen und sich offen und konsequent gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz zu wenden – aber ebenso auch gegen respektloses und übergriffiges Verhalten, das andere in ihrer Würde verletzt. Betroffene brauchen kompetente Hilfe und den Verursachenden müssen die Konsequenzen ihres Handelns aufgezeigt werden.



Prof. Dr. Eva Kocher

Exkurs: Sexuelle Belästigung und Gewalt an Hochschulen und Universitäten

Jede zweite Studentin ist während der Zeit des Studiums sexuell belästigt worden und gerade Studierende sind nicht ausreichend vor sexueller Belästigung geschützt. Zu diesem Schluss kommt eine Rechtsexpertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt nur im Bereich des Arbeitslebens, also ausschließlich für Beschäftigte der Hochschulen, nicht jedoch für die Studierenden.
Die Autorinnen der Expertise stellen zudem fest, dass es bisher kaum Hochschulen gibt, die eigene Richtlinien zum Verbot sexueller Belästigung zwischen Studierenden erlassen haben. *„Damit Studierende rechtlich wirksam vor sexualisierter Belästigung an Hochschulen geschützt werden könnten, bedarf es rechtlicher Änderungen und Klarstellungen. Das betrifft sowohl die Landeshochschulgesetze als auch das AGG. So müsste das Verbot der sexuellen Belästigung nach § 3 Abs. 4 AGG auch im Bereich der Hochschulbildung und damit für alle Studierenden anwendbar sein. Die Hochschulen können durch eigene Richtlinien zur Sensibilisierung und Prävention von sexualisierter Belästigung beitragen."* so die Leiterin der Expertise Prof. Dr. Eva Kocher von der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen, 2015

3. Was sagt das Gesetz? Rechtliche Rahmenbedingungen

Sexuelle Belästigung ist ein Straftatbestand. Es existieren eine Vielzahl gesetzlicher Rechtsquellen, auf die Betroffene wie Verantwortliche im Betrieb bei ihrer Forderung nach einem respektvollen, geschlechtergerechten und die Würde anderer Personen wahrenden Verhalten zurückgreifen können:

1. **Grundgesetz**
   - Art. 1 Abs.1: Recht auf Würde
   - Art. 2 Abs.1 und 2: Persönlichkeitsrecht, Freiheit der Person
   - Art. 3 Abs.2 und 3: Gleichstellung der Geschlechter
   - Art. 12 Abs.1: Berufsfreiheit

2. **Strafgesetzbuch (StGB)**
   Mit §184i StGB hat der Gesetzgeber 2016 die sexuelle Belästigung unter Strafe gestellt. Auch eine Vielzahl von Einzelhandlungen als Bestandteil einer sexualisierten Belästigung kann strafrechtlich verfolgt und mit hohen Geldstrafen oder Gefängnisstrafe belegt werden. Entsprechende Strafbestände können sein:

   - § 177: Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung
   - § 183: exhibitionistische Handlungen
   - § 184: Verbreitung pornographischer Schriften
   - § 184i: Sexuelle Belästigung
   - § 185: Beleidigung
   - § 186: Üble Nachrede
   - § 223: Körperverletzung
   - § 240: Nötigung
   - § 331: Vorteilsannahme (Amtsträger im öffentlichen Dienst)

   2016 hat der Bundestag eine Verschärfung des § 177 StGB beschlossen, nach der eine Tat als sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung bestraft wird, wenn sich der Täter über den „erkennbaren Willen" des Opfers – zum Beispiel durch ein klares „Nein" bekundet – hinweggesetzt hat.

3. **Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**
   Das Bürgerliche Gesetzbuch 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.

- § 1004: Unterlassung
- § 823: Schadensersatzpflicht
- § 847: Schmerzensgeld

Die Betroffenen können auch Ansprüche gegen den Arbeitgeber erheben, wenn dieser einer bekannt gemachten sexualisierten Belästigung nicht entgegen tritt.

- §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 1: Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis
- § 618: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

4. **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
   - § 13 AGG: Sexuell belästigten Beschäftigten steht ein Beschwerderecht zu. Arbeitgeber oder Vorgesetzte haben die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu verhindern, dass sich die festgestellte sexuelle Belästigung wiederholt.

5. **Kollektives Arbeitsrecht**
   - § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): Diskriminierungsverbot und Handlungsauftrag
   - §§ 99 Abs. 2 Nr. 5, 104: Vorgehen des Betriebsrats gegen diskriminierende Beschäftigte (Entlassung, Versetzung)
   - § 17 Abs. 2 AGG in Verbindung mit § 23 Abs. 3 AGG: Klagerecht des Betriebsrates gegen Arbeitgeber/in, der/die selber diskriminiert (z.B. sexuell belästigt) oder nichts dagegen tut

6. **Landesgleichstellungsgesetze (LGG am Beispiel des Landes Berlin)**
   - § 12 LGG – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen. Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen. Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

4 Sexualisierte Belästigung im betrieblichen Alltag erkennen

Betriebliche Interessenvertretungen sollten ein Interesse daran haben, dass alle Mitarbeiter/innen in einem guten Arbeitsklima ihren Aufgaben nachgehen können. Sie tragen zudem Verantwortung dafür, dass die Würde aller Beschäftigten gewahrt wird und sie vor massiven Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz geschützt werden. Doch die Erscheinungsformen sexualisierter Belästigung sind vielfältig und nicht immer fällt es leicht, sie auch sofort zu erkennen. Insbesondere dann nicht, wenn der Umgangston im eigenen Unternehmen oder der Dienststelle etwas „rustikaler" ist. Schnell kann es da passieren, dass ein „flotter Spruch" bei einigen Kolleg/innen Schamgefühle oder Verletzungen hervorruft, auch wenn die verursachende Person dies gar nicht beabsichtigt hatte. Daher ist es bedeutsam, im betrieblichen Alltag sensibel zu sein und sich stark zu machen für ein belästigungsfreies Klima, in welchem die persönlichen Grenzen anderer respektiert werden.



„Vor ungefähr zwei Jahren fing in meiner Abteilung ein junger Mann an, der – wie soll ich es ausdrücken – er war schwul und ging damit recht offen um. Die ersten Sprüche der Kollegen ließen dann auch nicht lange auf sich warten. Anfangs habe ich gedacht, das gibt sich schon. Aber das war ein Denkfehler. Als er schließlich kündigen wollte, war bei mir Schluss." (Betriebsrat auf einer Diversity-Schulung)

Wann gilt es zu intervenieren?

Sexualisierte Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden.

Worte können – beabsichtigt oder nicht – stark verletzend wirken. Hier gilt es, sensibel zuzuhören und einzugreifen, wenn z. B.

- Witze erzählt werden, die diskriminierend und sexistisch sind.
- wiederholte Einladungen mit sexuellen Motiven erfolgen, die unerwünscht sind.
- abwertende Namensgebungen, wie zum Beispiel „Süße", „Schätzchen" etc. gebraucht werden.
- unerwünschte und oft zweideutige E-Mails, SMS oder Briefe gesendet werden.
- Aufforderungen zu sexuellem Verkehr erfolgen.

Mimik und Gestik: Ein aufdringlicher Blick sagt oft mehr als tausend Worte, daher müssen betriebliche Interessenvertretungen besonders sensibel gegenüber Mimik und Gestik sein. Absolute Tabus im betrieblichen Miteinander sind z. B.

- Anstarren oder in den Ausschnitt starren,
- hinterher pfeifen,
- mit Blicken „ausziehen",
- sexuell herabwürdigende Gesten,
- Darstellungen pornographischen Inhalts.

Taten: Viele Belästiger/innen belassen es nicht bei Worten oder Gesten, sondern versuchen, ihre vermeintliche Dominanz mit Handlungen zu untermauern. Unmittelbares Eingreifen ist erforderlich bei Handlungen wie

- unerwünschte Berührungen (wie grapschen, streicheln, tätscheln etc.),
- exhibitionistische Handlungen,
- Aufdrängen von Küssen oder unerwünschter körperlicher Nähe,
- Erzwingen von sexuellen Handlungen,
- sexuelle Nötigung.

5 Die Intervention: Adäquates Verhalten in der konkreten Situation

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für die Betroffenen erniedrigend und beleidigend. Sie untergräbt nicht selten das Selbstwertgefühl, löst Ärger aus und verletzt persönliche Grenzen. Daher hat die Solidarität mit den Betroffenen oberste Priorität. Doch wie kann eine solche Solidarität aussehen?



Sabine Piel, Unilever

„Der Opferschutz ist uns immens wichtig. Hier möchten wir ansetzen, indem wir Betroffene von Anfang an vertrauensvoll und kompetent auffangen indem sie sich zunächst an externe neutrale Beratungsstellen oder direkt an Personen ihres Vertrauens innerhalb des Unternehmens wenden. Wird sexualisierte Belästigung in einem Unternehmen offen und lösungsorientiert thematisiert, so meine Erfahrung, trauen sich die Betroffenen oft erst mal, von ihren Erfahrungen zu berichten. Unser Ziel ist Enttabuisierung und Handlungssicherheit, damit ein ganz normaler Umgang unter Kolleginnen und Kollegen möglich ist. Wir möchten ein Betriebsklima schaffen, in dem solch ein mutiger Schritt des Outings eher Anerkennung erfährt und nicht durch Repressionen geahndet wird. Gelingt uns das nicht, machen wir die Betroffenen erneut zum Opfer."
(Sabine Piel, Koordinatorin des Europäischen Betriebsrats beim Nahrungsmittel-Hersteller Unilever)

Gegenwehr fängt bereits im Kleinen an: Lache nicht mit, wenn sexistische Sprüche oder Witze gemacht werden und zeige dem *„Sprücheklopfer"*, dass ein solches Verhalten nicht erwünscht ist. Setze dich aktiv für das Abnehmen von Pin-Up-Kalendern in den Räumen des Betriebes ein und sprich betroffene Personen proaktiv an, wenn du vermutest oder siehst, dass sie sexuell belästigt werden.

Primäres Ziel ist die unmittelbare Beendigung der Belästigungssituation und eine Unterstützung der betroffenen Person. Hierzu bietet sich ein vertrauliches Gespräch an.

Tipps für ein vertrauliches Erstgespräch mit der betroffenen Person

- Im Gespräch gilt es, erst einmal Ruhe und Verständnis zu vermitteln. Die betroffene Person ernst nehmen, ihr zuhören, Vertrauen aufbauen, dies sind die ersten Schritte zum Erfolg. Nimm dir ausreichend Zeit, schaffe eine Wohlfühlatmosphäre und führe das Gespräch in einem geschützten Raum.
- Wichtig ist, das Problem weder zu bagatellisieren noch zu dramatisieren.
- Manche Betroffenen wollen sofort aktiv gegen den/die Verursacher/in vorgehen. Andere wiederum wissen noch nicht was sie möchten oder brauchen erst einmal jemanden, dem sie sich anvertrauen können. Daher ist ein wesentliches Ziel des Erstgesprächs zu klären, was die betroffene Person möchte. Es gilt, den „Auftrag" zu klären und abzusprechen, welche Art von Unterstützung sich die Person durch die betriebliche Interessenvertretung wirklich wünscht.

- Die Belästigungssituation durch Nachfrage nachvollziehen/analysieren (wer, wann, was). Wenn eine Vertrauensbasis geschaffen wurde, gilt es – eventuell auch erst in einem Folgegespräch – die Fakten zu klären und zu dokumentieren. Dann muss das weitere Vorgehen gemeinsam geplant werden. Hierfür können die folgenden Fragen hilfreich sein. Die Formulierung der Fragen sollte im Gespräch an die Sprachgewohnheiten des Gegenübers angepasst werden.

Fragen zur Erfassung der konkreten Situation[1]

1. Schildere mir bitte, was passiert ist?
2. Von wem ging die sexualisierte Belästigung aus?
3. Wo und wann fand die sexualisierte Belästigung statt? Gab es mehrere Vorfälle?
4. Welche Tatsachen haben zu deiner Wahrnehmung geführt, dass eine sexualisierte Belästigung vorliegt?
5. Gibt es Zeuginnen und Zeugen oder Belege? Hast du die Vorkommnisse für dich (mit Datum und konkreter Situation) notiert?
6. Weißt du von anderen Kolleginnen oder Kollegen, die Ähnliches erlebt haben?
7. Hast du deine Vorgesetzte/n informiert?
8. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. GleiB, FB, JAV, Betriebsärztlicher Dienst ...)?
9. Hast du bereits die Polizei über den Vorfall Informiert?
10. Wurde die verursachende Person bereits von dir wegen des Vorfalls angesprochen? Falls ja, mit welchem Ergebnis?
11. Wurde eine „offizielle" Stellungnahme der verursachenden Person eingeholt? Durch wen?
12. Welche Maßnahmen wurden bisher eingeleitet? Durch wen?

Wenn du als betriebliche Interessenvertretung im Auftrag der betroffenen Person aktiv wirst, ist es sinnvoll, die Antworten auf diese Fragen kurz schriftlich zu protokollieren. Ergänzend sollte im weiteren Verlauf auch schriftlich festgehalten werden, welche Maßnahmen eingeleitet bzw. angestoßen werden.

Von Betriebs- und Personalrät/innen zusätzlich zu dokumentierende Schritte

1. Welche Maßnahmen wurden der betroffenen Dienststelle (schriftlich) vorgeschlagen?
2. Wie und wann werden diese Maßnahmen kontrolliert? Oder: Warum wurden keine konkreten Maßnahmen vorgeschlagen?
3. Welche weiteren Schritte wurden vom BR/PR geplant? In Zusammenarbeit mit wem?

---

1 Erstellt auf der Basis eines „Leitfaden zur Dokumentation bei Beschwerden gemäß § 13 AGG wegen sexueller Belästigung" (Sachsen-Anhalt, Ministerium für Justiz und Gleichstellung), www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik/und/Verwaltung/MJ/MJ/recht/leitfaden/paragraf/13/agg.pdf (09.07.2015)

Tipps für die weitere Begleitung der betroffenen Person

- Zeige der betroffenen Person mögliche Handlungspfade auf. Biete ihr an, sie zu Besprechungen mit weiteren betrieblichen Akteurinnen und Akteuren oder zu externen Anlaufstellen zu begleiten, wenn sie dies wünscht.
- Kläre abschließend die weiteren Schritte und unterimm nichts ohne die Zustimmung der betroffenen Person.

Wie geht es danach weiter? Jeder Fall von sexualisierter Belästigung ist anders. Deshalb sind auch die Vorgehensweisen unterschiedlich: von der pragmatischen Lösung bis zur detaillierten, offiziellen Untersuchung.
In einigen Fällen gelingt es, die Situation in Gesprächen mit der betroffenen Person und/ oder den Beteiligten zu klären. Gut möglich, dass weitere betriebliche Akteurinnen und Akteure nicht involviert werden müssen. Solche Gespräche sind allerdings eine Frage der eigenen Erfahrung und Qualifizierung! Es ist für betriebliche Interessenvertretungen nicht immer leicht, sich schützend vor die betroffene Person zu stellen und gleichzeitig nicht auch schon die Schuldfrage im Kopf zu haben. Noch schwerer wird dies, wenn die verursachende Person dir selbst als Kollege / Kollegin gut bekannt ist. Wichtig ist: *Deine Aufgabe ist es nicht, über Schuld oder Unschuld zu entscheiden. Als betriebliche Interessenvertretung hast du eine Schutzfunktion gegenüber der belästigten Person, jedoch musst du auch gegenüber der beschuldigten Person die Unschuldsvermutung wahren.* In dieser Balance liegt eine große Herausforderung. Daher will ein klärendes Gespräch mit der beschuldigten Person gut vorbereitet sein.

Hilfen für ein Gespräch mit der verursachenden Person

- Lade die beschuldigte Person zu einer Stellungnahme ein.
- Die Gesprächsführung muss auf die jeweilige Situation abgestimmt und vorab gut überlegt werden. Wer soll dieses Gespräch führen? Sollte evtl. ein Mann beim Gespräch mit einem männlichen Beschuldigten dabei sein? Oder eine besonders qualifizierte Kollegin aus dem eigenen Gremium?
- Steige nicht mit Vorwürfen bzw. einer Vorverurteilung in das Gespräch ein.
- Besser ist es, die Vorwürfe sachlich und direkt anzusprechen und klarzustellen, dass ein solches Verhalten – unabhängig davon, ob die Vorwürfe zutreffen oder nicht – im Unternehmen nicht akzeptiert wird und gegen geltende Gesetze verstößt.
- Bitte die verursachende Person, ihre Sicht der Dinge darzustellen.
- Entsteht keine Klarheit, versuche nicht, an dieser Stelle klären zu wollen, ob der/die vermeintliche Verursacher/in etwas wirklich getan hat oder nicht. Besser ist es, die allgemeinen Regeln und Anforderungen an ein gutes, partnerschaftliches Verhalten darzulegen und deren Einhaltung einzufordern.
- Mache deutlich, dass du die Situation im Auge behalten wirst und dir vorbehältst, darüber auch mit zuständigen Vorgesetzten zu sprechen.

- Werden die Vorwürfe zugegeben und wiegen sie nicht schwer, dann kläre mit der belästigten Person ab, ob eine einvernehmliche Lösung, etwa durch ein gemeinsames Gespräch und eine Entschuldigung, möglich ist.
- Werden die Vorwürfe bestritten oder zeigt sich im Gespräch eine neue Sicht, gemäß der etwa die belästigte Person ihren eigenen Beitrag zur Verstrickung nicht offen gelegt hat, dann braucht es eine vertiefte Untersuchung, eventuell ein unternehmensinternes, ggf. sogar ein strafrechtliches Verfahren. Spätestens dann gilt:
- Kontaktiere weitere betriebliche Akteurinnen und Akteure (zuständige Vorgesetzte, Personalabteilung, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte etc.) und leite das Verfahren in deren Verantwortung über.
- Nimm im Anschluss Kontakt auf mit der Person, die sich beschwert hat und informiere sie über den Stand der Dinge.
- Ermutige die belästigte Person, sich künftig deutlich(er) zu wehren oder zu dir zu kommen. Frage später nach, ob alles in Ordnung ist, oder vereinbare bereits jetzt einen nächsten Termin für ein kurzes Folgetreffen.
- Kann die Sache nicht beigelegt werden, dann informiere darüber, dass eine vertiefte Untersuchung nötig sei, dass die Federführung nun aber nicht mehr bei dir liegt.

„Ich bin ja wahrlich nicht auf den Mund gefallen, aber als ich gebeten wurde, mit einem Kollegen zu reden, gegen den mehrere Beschwerden wegen seiner dummen Sprüche und seiner Zoten vorlagen, das ist mir schon schwer gefallen." (Betriebsrat in einem Versorgungsunternehmen)

Hinweis: Ansprechperson zu sein, ist keine einfache Aufgabe. Dazu braucht es eine hohe soziale und kommunikative Kompetenz. Daher ist es ratsam, sich entsprechend schulen zu lassen. Solche Ausbildungen dauern in der Regel einige Tage, sind aber gut investierte Zeit, denn du investierst in ein wertschätzendes Betriebsklima und einen respektvollen Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander. Das zahlt sich längerfristig aus – für die Beschäftigten, für dich als betriebliche Interessenvertretung und das gesamte Unternehmen.



Birgit Lehmann, BSR

„Eigene Erfahrungen und Beratungssituationen mit betroffenen Frauen zeigten, ich weiß zu wenig über dieses sensible Thema. Das war für mich Anlass, ein Seminar für Frauenvertreterinnen und Frauen weiterer Personalvertretungen zu organisieren. Nach dem Seminar fühlte ich mich gut gerüstet, um Beschäftigte zu informieren und Betroffenen Mut zu machen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Mein Tipp: Informiere dich erst umfassend, dann handele, indem du das Thema sensibel zum Thema machen. Denn heute weiß ich, dass dieses gesellschaftliche Phänomen nicht an den eigenen Betriebsgrenzen halt macht. Insbesondere Bereiche, in denen Beschäftigte aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihrer Herkunft in der Minderheit sind, sind ein guter Nährboden für mögliche sexuelle Belästigungen – die Ausübung von Macht und Kontrolle über vermeintlich schwächere Personen." (Birgit Lehmann, Gesamtfrauenvertreterin bei der Berliner Stadtreinigung)

Was Betroffene selbst tun können

Was Betroffene sexualisierter Belästigung erleben, ist oft das Bemühen der verursachenden Person, Macht über sie zu erlangen und diese auszubauen. Wichtig ist, dass die Betroffenen die ihnen zugewiesene Rolle als Opfer verlassen und selbst aktiv werden, denn – so zeigt die Erfahrung – sexuelle Belästigungen hören selten von selbst auf! Die betroffene Person sollte daher ermutigt werden, auch selbst gegen die belästigende Person vorzugehen. Folgende Tipps können der belästigten Person helfen:

Strategien einer aktiven Gegenwehr für Betroffene:

1. Sagen Sie „NEIN!" und weisen Sie die Person laut und deutlich in ihre Schranken. Eine klare Ablehnung ist in der Regel wirkungsvoller als Ignorieren und Aussitzen . Holen Sie sich dazu gegebenenfalls kollegiale Unterstützung.
2. Benennen Sie das, was Sie stört: ,,Bitte unterlassen Sie es, sich über mich zu beugen und mir in den Ausschnitt zu glotzen! Ich verbitte mir weitere anzügliche Mails! Ich möchte von Ihnen keine Kommentare zu meiner Kleidung! Bitte entfernen Sie die Nacktbilder, so etwas hat in der Werkstatt nichts zu suchen!"
3. Protokollieren Sie die Vorfälle schriftlich für sich (was, wann wo, wer, wie) z.B. in der Form eines Tagebuchs der Belästigungen.
4. Suchen Sie nach Zeuginnen und Zeugen und/oder weiteren Betroffenen.
5. Bitten Sie Kolleginnen und Kollegen, genau zu beobachten wie die Person sich Ihnen und anderen gegenüber verhält.
6. Nicht immer gelingt es, sofort in die direkte Auseinandersetzung zu gehen. In solchen Fällen empfiehlt es sich, der belästigenden Person einen Brief zu schreiben. Ggf. holen Sie sich dazu Unterstützung von einer Vertrauensperson.
7. Informieren Sie ihre/n Vorgesetzte/n mündlich oder schriftlich und fordern Sie sie zum Einschreiten gegen die Belästigung auf. Wichtig hierbei: Eine Frist setzen!
8. Reichen Sie Beschwerde bei dem/der Vorgesetzten der belästigenden Person, bei der AGG-Beschwerde stelle , bei Betriebs/Personalrat und/oder Frauenbeauftragter ein.
9. Falls der/die Arbeitgeber/in nicht tätig wird, gehen Sie gerichtlich z.B. durch einstweilige Verfügung, dass bestimmte Verhaltensweisen untersagt werden sollen, vor. Wichtig hierbei: Zur Einschätzung der Rechtslage holen Sie sich vorab eine anwaltliche Beratung oder gewerkschaftliche Rechtsberatung ein!
10. Nach rechtlicher Absicherung können Sie ihr Zurückbehaltungrecht/Leistungsverweigerungsrecht an Arbeitsleistung geltend machen.
11. Leiten Sie den Sachverhalt an Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter, Berufskammern weiter.
12. Machen Sie Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegenüber der/den belästigenden Personen sowie dem/der Arbeitgeber/in geltend.
13. Stellen Sie ggf. Strafanzeige gegen die belästigende Person.

„Am Anfang dachte ich ja noch, das hört schon von alleine auf, ich muss dem Ganzen bloß keine Beachtung schenken. Dann wurde es aber immer schlimmer: Am Ende stand er sogar abends vor meiner Haustür. Da hat´s mir dann gereicht!"
(Betroffene aus dem Einzelhandel, deren Kollege sie immer wieder zu sexuellen Kontakten aufforderte)

6. Betriebliche Verfahrenswege und Präventionsmaßnahmen

„Auf globaler Ebene gibt es eine Übereinkunft zwischen unserem Unternehmen und uns als Eurobetriebsrat sowie den entsprechenden Gewerkschaften. Unser Wunsch als Betriebsrat ist es, diese Policy in den Ländern zu gemeinsamen Vereinbarungen zu konkretisieren. Daran arbeiten wir derzeit sehr leidenschaftlich." (Sabine Piel, Koordinatorin des Europäischen Betriebsrats beim Nahrungsmittel-Hersteller Unilever)

Die Beschäftigten sind das Herzstück jedes Unternehmens. Sie haben ein Recht darauf, angst- und diskriminierungsfrei ihrer Arbeit nachzugehen. Ein wertschätzender Umgang, der die Grenzen anderer respektiert und diese nicht in ihrer Würde verletzt, ist nicht nur die Basis für ein erfolgreiches Miteinander im Betrieb, er ist auch die Voraussetzung dafür, jedweder Art von Diskriminierung den Boden zu entziehen. Als betriebliche Interessenvertretung empfiehlt es sich daher, bereits im Vorfeld konkreter sexualisierter Belästigungen aktiv zu werden und geeignete Präventionsmaßnahmen im Unternehmen zu initiieren.

Ein Beispiel guter Praxis

Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) gelten als ein Unternehmen, mit einem gut entwickelten Bewusstsein für anspruchsvolle Ausbildung und nachhaltige Arbeitsplatzgestaltung. Ob Beruf und Familie, Personalentwicklung, Diversity oder Gesundheits- und Frauenförderung, die BVG widmet sich als einer der größten Arbeitgeber der Stadt aktuellen Themen, die die Beschäftigen in ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Auch das Thema sexualisierte Belästigung wird dort offensiv angegangen. Dr. Sigrid Nikutta, die Vorstandsvorsitzende und Ines Schmidt, Gesamtfrauenvertreterin des Unternehmens im Gespräch:

Frage: Warum ist sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ein wichtiges Thema für die BVG?

Sigrid Nikutta: Die BVG ist als modernes Dienstleistungsunternehmen auf gut qualifizierte und zufriedene Beschäftigte angewiesen. Sexualisierte Belästigung, Mobbing und jede andere Form der Diskriminierung haben da keinen Platz. Daher ziehen wir hier alle an einem Strang, um ein gutes Miteinander und eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Das ist im Sinne des Unternehmens und unserer Beschäftigen, aber es ist auch von gesamtgesellschaftlichem Interesse.

Ines Schmidt: Die BVG ist sehr männlich geprägt, zudem wurde über Jahre kaum jemand eingestellt. Da entwickelt sich dann schon so eine eigene Kultur. Hier und da ein Pin-up-Kalender, hin und wieder dumme Sprüche und so, hat sich auch keiner wirklich dran gestört. Irgendwann aber merkte ich, dass die Jüngeren – und zwar nicht nur die Frauen – da nicht mitmachen wollten und irgendwie musste sich was ändern.



Dr. Sigrid Nikutta, BVG-Vorstandsvorsitzende



Ines Schmidt, BVG-Gesamtfrauenvertreterin

Frage: Was waren die ersten Schritte?

Ines Schmidt: Wir als Frauenvertreterinnen wollten das Thema aus der Tabuzone rausholen und dafür sorgen, dass darüber offener diskutiert werden kann. Wir wussten aber nicht so recht, wie. Die ganzen rechtlichen Dinge, das konnten wir uns ja selbst aneignen. Aber als wir anfingen, mit Kolleginnen und Kollegen darüber zu reden, merkten wir, wie schwierig das Ganze ist. Wir haben uns dann ziemlich schnell echt fitte Leute ins Haus geholt, die mit uns gemeinsam überlegt und auch ganz viel geübt haben, wie so was ablaufen kann, wie wir das auf einer Personalversammlung ansprechen können, wie wir Gespräche mit Betroffenen und anderen betrieblichen Akteuren führen. Das war einfach wichtig: für uns, aber auch für die Betroffenen.

Sigrid Nikutta: Ines Schmidt kam auf mich zu und bat um meine Unterstützung. Ich war sehr dankbar für die Anregung und gemeinsam als Vorstand haben wir beschlossen, uns klar zu positionieren und noch entschlossener Diskriminierung zu bekämpfen. Im Sinne einer positiven Betriebskultur haben wir uns dafür eingesetzt, dass mit dem Thema offen umgegangen und den Betroffenen geholfen wird.
Als erstes habe ich auf einer Führungskräftekonferenz Stellung bezogen und Ines Schmidt gebeten, zu diesem Thema zu sprechen. Anfänglich löste dies Verwunderung bei den Führungskräften aus – doch schnell wurde allen Kolleginnen und Kollegen klar, wie entscheidend die Auseinandersetzung damit ist, um unsere Unternehmenskultur weiter zu verbessern.

Frage: Was ist seitdem passiert?

Ines Schmidt: Wir als Frauenvertreterinnen stehen zum einen als kompetente Ansprechpartnerinnen für Betroffene zu Verfügung. Wir beraten sie und stehen ihnen unterstützend zur Seite. Zum anderen haben wir sehr viel Aufklärungsarbeit geleistet, alle Interessenvertretungen eingebunden, mit Führungskräften gesprochen und so dazu beigetragen, dass ein offenes und positives Klima entstehen kann.

Sigrid Nikutta: Mittlerweile ist die Auseinandersetzung mit sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz fester Bestandteil unseres Führungskräfteschulungskonzeptes, aber wir machen das Ganze schon in der Ausbildung zum Thema. Zudem ist sexualisierte Belästigung ein wichtiger Bestandteil in unserem neuen Compliance-Management-System geworden.

Um es gar nicht erst zu sexualisierten Übergriffen kommen zu lassen, sind präventive Maßnahmen erforderlich. Prävention heißt, die betrieblichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass alle Faktoren, die sexualisierte Belästigungen begünstigen, reduziert werden.

10-Punkte-Präventionsplan zur Vermeidung sexualisierter Belästigungen am Arbeitsplatz

1. Initiiere Aktionen zu einem wertschätzenden Miteinander, dies am besten gemeinsam mit der Unternehmensleitung und anderen betrieblichen Akteuren. Mache dabei deutlich, dass jedwede Art der Diskriminierung und sexualisierter Belästigung im Betrieb unerwünscht ist und entsprechende Konsequenzen nach sich zieht.
2. Sorge dafür, dass Führungskräfte und Ausbildungsverantwortliche regelmäßig zu diesem Thema geschult werden.
3. Schulen, sensibilisieren und stärken von Auszubildenden ist wichtig, um den jungen Kolleginnen und Kollegen gleich zu Beginn ihres Berufslebens die Wichtigkeit eines angstfreien Miteinanders deutlich zu machen. Als betriebliche Interessenvertretung ist auch ein offenes Ohr für deren Berichte aus der Ausbildungssituation hilfreich.
4. Mache das Thema öffentlich, etwa auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen oder durch Aushänge und Plakate.
5. Erzeuge Druck auf die belästigenden Personen, indem du beispielsweise entsprechende Vorfälle anonymisiert auf Versammlungen schilderst und/oder über die möglichen Konsequenzen solchen Handelns berichtest.
6. Informiere und sensibilisiere alle Beschäftigten durch Broschüren, Infoflyer und Plakate. Entsprechende Materialien können kostenlos bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt werden (www.antidiskriminierungsstelle.de).
7. Fördere die Zivilcourage, indem du selber aktiv gegen sexistische Bilder vorgehst, eingreifst, wenn „schmutzige Witze" erzählt werden und indem du die Verantwortlichen direkt auf ihr Handeln ansprichst. Fordere Dritte und Zeuginnen und Zeugen solcher Vorfälle aktiv auf, ebenfalls Position zu beziehen und einzugreifen.
8. Sorge dafür, dass Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so organisiert werden, dass die Gefahr von Diskriminierungen und sexuellen Belästigungen minimiert wird.
9. Sorge dafür, dass kompetente, speziell geschulte Ansprechpartner/innen für Betroffene zur Verfügung stehen.
10. Schließe eine Betriebs-/Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz ab, in der das Thema sexualisierte Belästigung umfassend behandelt wird und die den fairen Umgang miteinander regelt sowie bei Verstößen Sanktionen festschreibt.

Dass sich ein solches Engagement lohnt, zeigen die Erfahrungen der Kollegen und Kolleginnen der NGG: Sie stellten fest, dass sich das Miteinander in Betrieben, in denen Ansprechpartner/innen vorhanden sind, in denen aktiv Aufklärung betrieben wird und die über Betriebsvereinbarungen zum partnerschaftlichen und respektvollen Umgang miteinander verfügen, positiv verändert hat.

Der Gewerkschaftstag der NGG hat daher 2013 beschlossen, eine Handlungsanleitung bzw. ein Schulungskonzept für die hauptamtlichen und betrieblichen Akteur/innen zum Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz zu erstellen mit dem Ziel, die Beteiligten zu sensibilisieren und betriebliche Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Elemente dieser Handlungsanleitung sollen u. a. sein:

1. In Betriebsversammlungen sexualisierte Belästigung zum Thema machen mit dem Tenor, dass dieses Verhalten im Betrieb nicht geduldet wird.
2. Durch geeignete Aushänge/Plakate sowohl Beschäftigte wie auch Gäste auf diese partnerschaftliche Kultur hinweisen und deutlich machen, dass Fehlverhalten nicht geduldet wird.
3. In Betriebsvereinbarungen den partnerschaftlichen Umgang regeln und für Fehlverhalten auch Sanktionen vorsehen. Dazu kann auch die Einbeziehung von externem Sachverstand oder die Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle mit qualifiziertem Personal gehören.

Das vom NGG-Hauptvorstand vorgelegte Handlungskonzept wird auch NGG-intern umgesetzt: 2015 haben der Geschäftsführende Hauptvorstand und der Gesamtbetriebsrat der NGG eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. 2016 starten Schulungen der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen. Die NGG will damit bewusst ein Zeichen setzen und für die Betriebsräte in ihrem Organisationsbereich mit gutem Beispiel voran gehen.

7. Musterbetriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz

Zwischen der Firma …… und dem Betriebsrat der Firma ……
wird gemäß §§ 85, 86 BetrVG vereinbart:

§ 1 Grundsatz und Ziel

1. Die Parteien dieser Betriebsvereinbarung sind sich darüber einig, dass sexualisierte Übergriffe und Belästigungen eine erhebliche Beeinträchtigung und Verletzung der Würde des Menschen, des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes und des Rechts jedes Einzelnen auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Sexualisierte Belästigung ist auch Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Person, gegebenenfalls unter Missbrauch der beruflichen Position, mindert die Leistungsfähigkeit und stört den Betriebsfrieden. Sexualisierte Belästigung ist grundsätzlich auch als Geschlechterdiskriminierung zu werten. Von sexualisierter Belästigung sind in erster Linie Frauen betroffen. Von daher ist diese Betriebsvereinbarung ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten und stellt eine Diskriminierung im Sinne von § 7 AGG dar.
2. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, durch Schaffung des Problembewusstseins, durch Aufklärung und Sensibilisierung aller Beschäftigten sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen, ihr entgegenzutreten und ein dem Geist dieser Vereinbarung förderliches Arbeitsklima zu schaffen. Diese Betriebsvereinbarung stellt auch eine vorbeugende Maßnahme nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar.
   Von daher verpflichtet diese Betriebsvereinbarung alle, nicht nur sexualisierte Belästigungen zu unterbinden, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein diskriminierungsfreies, menschenwürdiges Arbeitsklima zu schaffen. Diese Grundsätze sind auch im Rahmen des Auftretens nach innen und außen und im Rahmen eigener Werbemaßnahmen zu beachten.
   Sie verpflichtet alle Beschäftigten dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner sexualisierten Belästigung kommt und durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten respektiert wird.
3. Es soll Klarheit hergestellt werden für die Vorgehensweise im Einzelfall; Betroffene sollen zur Beschwerde ermutigt werden, Belästigenden sollen die klaren Grenzen und möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden. Es ist der feste Wille beider Parteien mit äußerster Entschiedenheit gegen sexualisierte Belästigung vorzugehen.
4. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Firma alle Möglichkeiten ausschöpft, um eine sexualisierte Belästigung gegenüber Beschäftigten und/oder Dritten zu verhindern oder zu unterbinden.

§ 2 Begriffsbestimmung

Sexualisierte Belästigung ist jedes sexuell bestimmte verbale und nicht verbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist. In diesem Sinne sind als sexualisierte Belästigung z.B. anzusehen:

- Sexualisierte Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- Körperliche Übergriffe,
- Unerwünschte Berührungen,
- Obszöne oder kompromittierende Einladungen oder Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten,
- Anzügliche, beleidigende Bemerkungen und Witze über Frauen und Männer,
- Auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen herabwürdigender oder beleidigender Art über sexualisierte Aktivitäten, das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen u.ä.
- Sexuell gefärbte, herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen,
- Zeigen pornographischer Hefte und Bilder,
- Zeigen und Anbringen von Aufklebern und Bildern mit geschlechtsspezifisch diskriminierendem Hintergrund,
- Kopieren, Anwendung oder Nutzung pornographischer, geschlechtsspezifisch diskriminierender Computerprogramme, -anwendungen und -medien auf EDV-Anlagen am Arbeitsplatz.

§ 3 Verbot sexualisierter Belästigung

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Es gehört zu den arbeitsvertraglichen Pflichten aller Beschäftigten, die Würde des Menschen und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung zu wahren und zu achten.

§ 4 Rechte der betroffenen Beschäftigten

1. Es ist das Recht aller Beschäftigten gegen sexualisierte Belästigung vorzugehen. Sie werden ermutigt, eine sexualisierte Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich dagegen zur Wehr zu setzen.
2. Jede Beschwerde ist auf Wunsch durch die sie entgegennehmende Stelle vertraulich zu behandeln. Die Beschäftigten werden unter Wahrung strengster Diskretion unterstützt und beraten. Ist es ihr erklärter Wille zur Lösung der Probleme über beratende Gespräche hinaus weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihnen vereinbart und abgestimmt. Betroffene Beschäftigte können jederzeit eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.
3. Betroffene können sich an die Gleichstellungskommission oder an den örtlich zuständigen

Betriebsrat oder die/den Vorgesetzte/n oder eine andere Person ihres/seines Vertrauens mit dem Ziel wenden, zu einer Beendigung des belästigenden Verhaltens ohne Sanktionen im Sinne dieser Betriebsvereinbarung zu gelangen.

4. Darüber hinaus hat jede/jeder betroffene/r Beschäftigte/r das Recht, sich beim geschäftsführenden Vorstand und der Personalabteilung zu beschweren, wenn sie/er sich von dem/der Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder Dritten im Arbeitsbereich im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sexuell belästigt fühlt. Beschwerden sind schriftlich niederzulegen und sind unverzüglich zu bearbeiten.
5. Ergreift der Arbeitgeber oder der/die Vorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexualisierten Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.
   Zeitgleich mit der Einstellung der Tätigkeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des nächsten auf die Einstellung der Tätigkeit folgenden Arbeitstages haben belästigte Beschäftigte die Gleichstellungskommission schriftlich unter ausführlicher Darstellung des der Arbeitseinstellung zugrunde liegenden Sachverhalts anzurufen. Das Zurückbehaltungsrecht entfällt, wenn die Beschwerde an die Gleichstellungskommission nicht innerhalb von 4 Arbeitstagen nach Einstellung der Tätigkeit bei der Beschwerdekommission eingeht.
6. Auf Gegenüberstellungen wird grundsätzlich verzichtet, es sei denn, dass Betroffene dies ausdrücklich wünschen.

§ 5 Pflichten der Personalverantwortlichen und Vorgesetzten

1. Personalverantwortliche und Vorgesetzte sind in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten respektiert wird und sexuell belästigendes Verhalten unterbleibt.
2. Vorgesetzte und Personalverantwortliche, denen belästigendes Verhalten angezeigt und/oder bekannt wird, haben unverzüglich darauf hinzuwirken, dass dieses künftig unterbleibt und entsprechende personelle Maßnahmen einzuleiten bzw. durchzuführen.

§ 6 Maßnahmen des Arbeitgebers

1. Bei sexualisierter Belästigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen einzuleiten. Dies schließt sowohl Maßnahmen der Prävention als auch arbeitsrechtliche Maßnahmen ein. Diese Maßnahmen sollen künftige Belästigungen verhindern und allen Betriebsangehörigen vor Augen führen, dass solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert werden.

2. Als Maßnahme der Prävention sind insbesondere anzusehen
   - persönliche Gespräche auf der Ebene der Personalverantwortlichen,
   - Anhörungen im Personal- und Sozialwesen,
   - Aufforderungen zur Teilnahme an Informations- oder Fortbildungsveranstaltungen,
   - Hinweise auf Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen.
3. Soweit wegen der Schwere der Belästigung Maßnahmen der Prävention nicht als ausreichend angesehen werden, sind arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie mündliche und schriftliche Verweise, Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen zu ergreifen.
4. Bei Besetzung von Stellen sind einschlägige Abmahnungen, insbesondere bei Bewerbungen um Vorgesetztenfunktionen oder um Arbeitsplätze mit herausgehobener Bedeutung, als ein Entscheidungskriterium zu berücksichtigen.
5. Bei Einstellungen von externen Bewerber(n)/innen ist auf diese Betriebsvereinbarung in geeigneter Form hinzuweisen.
6. Die Rechte des zuständigen Betriebsrats bleiben hiervon unberührt.

§ 7 Gleichstellungskommission

1. Zur Behandlung von Beschwerden gemäß § 4 Abs. 5 und 6 ist die Gleichstellungskommission verantwortlich. Ihre Mitglieder werden regelmäßig speziell für diese Arbeit geschult.
2. Die Gleichstellungskommission gibt unverzüglich, längstens jedoch innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Anrufung mit der einfachen Mehrheit ihrer Stimmen eine Stellungnahme zur Begründetheit der Beschwerde und eine Empfehlung an den Geschäftsführenden Bundesvorstand zur weiteren Vorgehensweise ab. Die Kommission kann zu ihren Sitzungen die zur Aufklärung des Sachverhalts notwendigen Personen einladen.
   Das Recht des Arbeitgebers zur Durchführung arbeitsrechtlicher relevanter Maßnahmen (z.B. Abmahnung, außerordentliche Kündigung mit sofortiger Wirkung) ist nicht an den zeitlichen Ablauf und nicht an die Empfehlungen oder Stellungnahmen der Kommission gebunden.
   Das Recht der betroffenen belästigten Person zur Geltendmachung evtl. weiterer Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis bzw. gegenüber der belästigenden Person bleibt hiervon ebenfalls unberührt.

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von xx Monaten gekündigt werden.

Ort …… Datum ……
Geschäftsleitung Betriebsrat

Quelle in Anlehnung an die DGB-Betriebsvereinbarung „Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, www.einblick-archiv.dgb.de/hintergrund/1998/15/text02

8. Weitergehende Infos

1. Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) informiert und berät über die aktuelle Rechtslage zu sexualisierter Belästigung und zeigt Möglichkeiten auf, die eigenen Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen durchzusetzen. Auf Wunsch vermittelt die ADS Hilfesuchende an regionale Einrichtungen, die Unterstützung im konkreten Einzelfall anbieten. Außerdem bietet sie Hilfe bei der gütlichen Beilegung in Streitfällen an. Neben persönlich Betroffenen können sich auch Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften und andere Interessierte bei der ADS informieren. Sie hält auf Ihrer Webseite umfassendes Informationsmaterial zu sexualisierter Belästigung bereit, welches kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden kann: www.antidiskriminierungsstelle.de

Flyer „Grenzen setzen - Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?", 2016, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Flyer/ADS-Flyer-Grenzen-setzen-20111207.pdf?__blob=publicationFile&v=11

Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?", 2016, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2

„Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Umfrage unter 667 Personalverantwortlichen und Betriebsräten (2015): www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Personalverantw.pdf?__blob=publicationFile&v=2

2. Gewerkschaftliche Materialien

ver.di hat bereits 2007 ein Handbuch veröffentlicht. Die Handlungshilfe „Nicht mit mir! Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" ist auch heute noch aktuell. Weitere Infos unter: frauen.verdi.de/++co++925bb8b4-1a73-11e3-b33c-525400438ccf

Einen Infoflyer für den betrieblichen Einsatz bietet die NGG unter: www.ngg.net/fileadmin/medien/2014/PDFs/Flyer_Frauen_Stand_10_2014/05-frauen-nein-ngg.pdf

Anregungen, Tipps und Hilfen bei der Erstellung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu den Themen sexualisierte Belästigung und wertschätzendes, diskriminierungsfreies betriebliches Miteinander liefert des Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans Böckler Stiftung: http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_hintergrund_partner_verhalten.pdf

3. Weitere Materialien aus Deutschland

„Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung" ist ein neuer Ratgeber. Die Autorin Godela Linde zeigt an zahllosen Beispielen, was frau dagegen tun und wie sie sich erfolgreich wehren kann. Hier werden Erfahrungen aus Beratungen, Lehrgängen und Studien vorgestellt. Strategien der Gegenwehr werden besprochen und mutmachende Vorschläge gemacht. Zudem wurden mehr als 700 Gerichtsentscheidungen aller Instanzen und Gerichtszweige - neben Verfahren vor Arbeits- und Sozialgerichten auch Straf-, Verwaltungs- und Zivilprozesse - zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgewertet. Diese Rechtsprechung ist eine ungewöhnliche und bisher nicht erschlossene Quelle. ISBN 978-3-89438-590-3, 2015, Bestellbar beim Verlag: www.shop.papyrossa.de/Linde-Godela-Basta

Welche rechtlichen Folgen eine sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz haben kann, dafür liefert die folgende Webseite eine umfassende Sammlung an Gerichtsurteilen: http://www.refrago.de/Sexismus-Debatte_Welche_Folgen_hat_eine_sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz_und_im_Alltag.frage62.html

Der Leitfaden zur Dokumentation bei Beschwerden gemäß § 13 AGG wegen sexueller Belästigung des Ministeriums für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt kann hier heruntergeladen werden: www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik/und/Verwaltung/MJ/MJ/recht/leitfaden/paragraf/13/agg.pdf

Die Expertise „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext - Schutzlücken und Empfehlungen" steht hier zum downloaden bereit: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile

Hintergründe zur kulturellen Entstehungsgeschichte und den nahezu unveränderten Rechtfertigungsmustern sexualisierter Belästigung vgl. Ulrike Lembke, Von Heidenröslein bis Herrenwitz. Zu den kulturellen Wurzeln sexualisierter Gewalt, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, (2013) 3, S. 53–63. Zu bestellen unter: www.blaetter.de/archiv/jahrgaenge/2013/maerz/von-heidenroeslein-bis-herrenwitz

Ein Filmbeitrag vom ZDF, in dem u.a. zwei Betroffene zur Wort kommen, kann hier angeschaut werden: www.youtube.com/watch?v=TG66aPfnwtA

Anlaufstellen für Menschen, die sexualisierter Belästigung und Gewalt ausgesetzt sind, finden sich auf den Webseiten von TransInterQueer e. V.: www.meingeschlecht.de/anlaufstellen

4. Materialien aus Österreich und der Schweiz

Das Personalamt des Schweizer Kantons Bern hat einen Wegweiser für Führungskräfte und Personalverantwortliche zum Umgang mit sexualisierter Belästigung herausgebracht, der sehr lesenswert ist. Download unter: www.fin.be.ch/fin/de/index/personal/anstellungsbedingungen/ansprechstelle_personal/Sexuelle_Belaestigung_am_Arbeitsplatz.assetref/dam/documents/FIN/PA/de/Kt-Bern_Leifaden_d_00-komplett.pdf

Eine Broschüre der Gleichbehandlungsbehandlungsbeauftragten der Stadt Wien zeigt auf, wie sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindert werden kann und was jede und jeder Bedienstete für ein gutes diskriminierungsfreies Betriebsklima tun kann. Zu bestellen unter: www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/belaestigung.html

Ein Leitfaden aus der Schweiz für Betriebe und Führungspersonen bietet einen praxisorientierten Einblick. Er zeigt, was Betriebe tun müssen, um gezielt gegen sexualisierte Belästigung vorzugehen. Zu bestellen unter: Verlag v/d/f, 8029 Zürich, ISBN 3-7281-2858-9, 36 CHF.

Wie das Thema betrieblichen Verantwortlichen praxisorientiert vermittelt werden kann, zeigen die Broschüre und die CD-Rom „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Materialien zur Ausbildung von Personalverantwortlichen und Führungskräften". Das Material wendet sich an Dozierende, die Personalfachleute und Führungskräfte unterrichten. Der Stoff ist in die sechs Module Grundlagen, Prävention, rechtliche Grundlagen, Interventionen, Beratung, Funktionen und Verantwortlichkeiten gegliedert. Enthalten sind Informationen für Dozierende sowie Arbeitsblätter für Studierende. Herausgabe und Vertrieb: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG,

Schwarztorstraße 51, 3003 Bern, bestellung@ebg.admin.ch. Weitere Infos unter: www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00206/index.html?lang=de

Materialien für eine Präventionskampagne gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz bietet die Fachstelle für Gleichstellung des Kantons und der Stadt Zürich (Hg.) Mit den Materialien sollen auch leseungewohnte oder fremdsprachige Mitarbeiter/innen erreicht werden. Die Materialien der Kampagne sollen auf anschauliche Weise zum Nachdenken und Diskutieren über das Thema anregen. Die Materialien wurden so konzipiert, dass Unternehmen mit relativ geringem Aufwand eine auf ihren Betrieb zugeschnittene Präventionskampagne realisieren können. Sie können aus sechs verschiedenen Sujets wählen, die je nach Bedürfnis in verschiedener Form und mehreren Kombinationen eingesetzt werden können: Ein Faltprospekt für Mitarbeiter/innen mit Informationen über sexualisierte Belästigung (deutsch und mehrsprachig), eine vielseitig einsetzbare Postkarte, Informationen für Führungskräfte sowie Vorschläge zur Umsetzung der Kampagne. Weitere Hinweise finden Sie unter: Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich, Neumühlequai 10 Postfach, 8090 Zürich, E-Mail gleichstellung@ji.zh.ch. Weitere Infos unter: www.ffg.zh.ch/internet/justiz/inneres/ffg/de/erwerbsleben/sexuelle/belaestigung.html