

18.12.2019 | Von: Katrin Schreiter

IG BCE aktuell 12-2019

Mit einem dummen Spruch fängt's an: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Anzügliche Blicke, dumme Sprüche, plumpe Berührungen: Jeder elfte Arbeitnehmer wurde in den vergangenen Jahren am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Die Opfer sollten sich aktiv wehren. Wir erklären die Rechtslage.



Ein Klaps auf den Hintern, Pin-up-Fotos, ein obszöner Bildschirmschoner und Bemerkungen wie "Du hast wohl deine Tage!" oder "Du musst mal wieder richtig rangenommen werden – dann bist du entspannter!": Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt es in den unterschiedlichsten Facetten. Elvira Wittke von der IG BCE spricht in diesem Zusammenhang von sexualisierter Belästigung. "Das erweitert das Spektrum, schließt zum Beispiel auch unangemessene Bilder mit ein", erklärt die Datenschutzmanagerin aus der Abteilung Justizariat/Recht/Compliance. Die Rechtsanwältin räumt ein, dass es nicht immer ganz einfach sei, eine klare Definition für den Tatbestand zu finden. "Zum einen liegt die Grenze zwischen einem harmlos scheinenden Flirt und einer sexualisierten Belästigung sehr nah beieinander. Zum anderen geht es hierbei auch um die Verhältnismäßigkeit." Gerichte prüfen deshalb immer den Einzelfall. "So wird eine anzügliche Bemerkung im Produktionsbetrieb, wo ein eher rauer Ton herrscht, durchaus anders gewertet als ein ähnlicher Spruch im Büro."

Wichtig: "Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz muss durchaus nicht sexuell motiviert sein und die Belästigung nicht

unbedingt vorsätzlich." Entscheidend sei, wie das Gegenüber Äußerungen oder gar Berührungen empfindet. Die Toleranzgrenze und die Wahrnehmung des "Täters" spiele dabei keine Rolle.

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt trotz dieses Wertungsspielraums in Paragraf 3 Absatz 4 klare Koordinaten vor. Demnach geht es um eine sexuell bestimmte Belästigung, wenn es sich um eine von den Betroffenen unerwünschte Handlung handelt, Bemerkungen oder Berührungen, sexuelle Gesten oder Inhalte als belästigend empfunden werden und die Betroffenen dadurch eingeschüchtert, angefeindet, erniedrigt, beleidigt oder entwürdigt werden. "Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz gibt es in allen Berufsbranchen", sagt Wittke. "Meist sind die Opfer Frauen." Dabei spiele auch die Machtfrage eine große Rolle, gerade wenn die Belästigung von Vorgesetzten ausgehe: "Die Hierarchiestufe macht es für viele Betroffene zusätzlich schwer, sich zu wehren."

Dabei sorgten sich die Opfer häufig, berufliche Nachteile zu erfahren, falls sie sich zur Wehr setzten oder noch eindeutiger Avancen ablehnten. Das bestätigt auch die aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Danach hat jede elfte erwerbstätige Person (neun Prozent der Befragten) in den vergangenen drei Jahren sexualisierte Belästigung beim Job erlebt. Betroffen waren 13 Prozent der befragten Frauen und 5 Prozent der befragten Männer. Bei 43 Prozent der Täter handelte es sich um Kollegen; bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen.

Unternehmen sind gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Sie müssen nicht nur Prävention betreiben und ihre Beschäftigten schulen, sondern auch die "Peiniger" zur Rechenschaft ziehen. "Zu den möglichen Konsequenzen gehören Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder sogar die Kündigung", erklärt die Rechtsanwältin. "Darüber hinaus kann sexualisierte Belästigung auch ein Straftatbestand nach dem Strafgesetzbuch sein – und zu einem Strafverfahren führen."

"Wer sich sexuell belästigt fühlt, sollte sich deshalb bei den entsprechenden betrieblichen Stellen beschweren", sagt Wittke. "Auch der Betriebsrat ist dafür ein guter Ansprechpartner." In gravierenden Fällen – vor allem bei Wiederholungsgefahr – empfiehlt die Expertin vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch zu machen. "Allerdings sollte man sich vorher unbedingt rechtlich beraten lassen – um eine Abmahnung zu vermeiden." Für die Beweisführung rät die Juristin, ein entsprechendes Tagebuch zu führen und Kollegen zu suchen, die die Belästigung bezeugen können. Wittke weiter: "Hilfreich ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung, die hilft, verbindliche Rahmenbedingungen zu schaffen und für Transparenz und Handlungssicherheit zu sorgen. Sie sollte Schulungsmaßnahmen beinhalten, ein transparentes und strukturiertes Beschwerdeverfahren vorschreiben sowie klare Regelungen über mögliche Sanktionen treffen."

Zwei Nummern für den Fall der Fälle:

- Hilfe- und Beratungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
030 185551865
- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen:
0800 0116016