



Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Handlungshilfe für Personalräte und Betriebsräte

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das unerwünscht ist und eine Person in ihrer Würde verletzt. Konkrete Beispiele dafür können sein: Hinterher Pfeifen, Anstarren, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen wie an den Po greifen, an die Brust fassen, aufgedrängte Küsse, unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Inhalten, das Zeigen pornografischer Bilder, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung bzw. Versprechen von Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen bis hin zu Vergewaltigung. Sexuelle Belästigung ist kein Flirt und kein harmloser Spaß. Die Belästigung geschieht nicht zufällig, sondern mit voller Absicht. Für die Betroffenen ist dies beleidigend und zutiefst entwürdigend.

Was Sie tun können, damit es Belästiger im Betrieb/in der Dienststelle möglichst schwer haben:

Besuchen Sie Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung.

Überprüfen Sie, ob der Arbeitgeber der Präventionspflicht nach §§ 12, 13 und 17 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz nachkommt, insbesondere

- Fürsorgepflicht
- Schulung der Beschäftigten in geeigneter Weise (insbesondere Führungskräfte, Betriebs- und Personalratsmitglieder)
- Einrichtung von Beschwerdestelle(n)

Machen Sie sexuelle Belästigung zum Thema in der Dienststelle/im Betrieb, z.B. über

- Informationsschreiben
- Personalversammlung/Betriebsversammlung
- Bekanntgabe von Adressen und Telefonnummern des Frauennotruf und anderer Opferschutz-Organisationen
- Plakataktionen

Schaffen Sie Handlungssicherheit, in dem Sie eine Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung abschließen, die möglichst konkrete Regelungen für präventive Maßnahmen trifft und Verfahrensweisen im Fall sexueller Belästigung festlegt. Überprüfen Sie, ob die ergriffenen Maßnahmen wirksam sind.

Was Sie im Fall von sexueller Belästigung tun können:

Nehmen Sie jeden Hinweis ernst. Gehen Sie auch den kleinsten Hinweisen nach.

Das Erleben sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet für die Betroffenen einen Einschnitt, der begleitet ist von Gefühlen wie Verunsicherung, Hilflosigkeit und Scham. Wenn Sie von einer betroffenen Person angesprochen werden, bedeutet dies daher einen Vertrauensbeweis. Bedenken Sie im Vorfeld: Auch für Sie ist es eine belastende Situation, wenn Sie von sexueller Diskriminierung im eigenen Betrieb erfahren. Dies kann Gefühle von Ohnmacht, Wut und Abwehr auslösen. Solche Reaktionen sind normal und haben ihre Berechtigung.

Überlegen Sie vor dem Gespräch, was für Angebote Sie machen möchten und machen können. Holen Sie sich im Vorfeld Hilfe bei einer Beratungsstelle. Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens, damit Ihre eigenen Gefühle nicht übergangen werden.

Nehmen Sie sich Zeit und wählen Sie einen geeigneten Ort. Unter Umständen ist es hilfreich, das Gespräch nicht in der Arbeitsumgebung stattfinden zu lassen.

Lassen Sie Betroffene in Ruhe berichten und respektieren Sie, wenn diese nicht alles erzählen möchten. Stellen Sie Verständnisfragen.

Zweifeln Sie die Glaubwürdigkeit nicht an und nehmen Sie die Person und ihre Erfahrung ernst.

Fordern Sie Betroffene auf, ein Protokoll des Geschehens zu machen:

- Was genau ist wann passiert?
- Was genau hat Sie daran gestört?

Besprechen Sie Möglichkeiten, wie weiter vorgegangen werden kann:

- Welches Verhalten erwarten Sie in Zukunft von Ihrem Gegenüber?
- Wollen Sie weitere Schritte einleiten?

Zeigen Sie Wege auf und überlegen weitere Schritte. Auch ein Informationsangebot ist hilfreich („Ich werde mich erkundigen.“)

Folgen könnten zum Beispiel folgende Schritte:

- Kontaktaufnahme zu einer Frauennotrufgruppe oder zu anderen Opferschutz-Organisationen
- den Belästiger zur Rede stellen und sich die Belästigungen verbitten, sich körperlich zur Wehr setzen, androhen, sich zu beschweren, sich tatsächlich beschweren oder ankündigen, es anderen weiterzuerzählen
- ein Schreiben an den Täter oder ein (gemeinsames) Gespräch mit dem Täter
- ein (gemeinsames) Gespräch mit einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten
- Unterstützung durch Rechtsanwalt/Rechtsanwältin und ggf. Anzeige

Machen Sie deutlich, dass der Erfolg von Gegenwehr nicht sicher und auch mit Risiken verbunden ist, dass allerdings die Wahrscheinlichkeit der Beendigung einer Belästigung bei Gegenwehr höher ist.

Raten Sie dem Opfer, einen Arzt aufzusuchen, insbesondere, wenn es notwendig erscheint, dass es sich zumindest zeitweise vom Arbeitsplatz fernhält.

Wenn das Opfer einverstanden ist, sprechen Sie mit dem Arbeitgeber. Fordern Sie ggf. den Arbeitgeber auf, den Täter abzumahnern, zu versetzen oder auch zu entlassen.

Wenn das Opfer keine weiteren Schritte möchte, akzeptieren Sie dies. Gehen Sie mit den Informationen vertraulich um. Auf jeden Fall sollte das Opfer bestimmen, welche Wege eingeschlagen werden. Maßnahmen sollten nicht gegen den Willen des Opfers angegangen werden.

Nutzen Sie die Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), aus dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen.

Hilfe und Unterstützung bekommen Sie bei allen Polizeidienststellen oder bei Frauennotrufgruppen und ähnlichen Opferschutz-Organisationen.