

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hinschauen und handeln!

Lange war es ein Tabuthema, inzwischen trauen sich immer mehr – Frauen wie Männer – offen darüber zu sprechen, dass sie sexuell belästigt wurden. Hollywood-Schauspieler hatten vor ein paar Jahren mit ihrer „MeeToo“-Kampagne für viel Aufmerksamkeit gesorgt. Es ist ein Thema, dass uns alle angeht. Denn sexuelle Belästigung findet nicht nur in Hollywood statt, sondern auch an unseren Arbeitsplätzen. Was können Betroffene, Betriebsräte und Arbeitgeber tun? Hinschauen und handeln, lautet die Devise.



Redaktion

Stand: 27.11.2023

Lesezeit: 02:45 min



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist bedauerlicherweise längst keine Seltenheit mehr. 2019 veröffentlichte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Studie, in der rund neun Prozent der Befragten – also jede elfte erwerbstätige Person – angab, in den vergangenen drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein. In einigen Umfragen (unter anderem Forsa) gab sogar jede vierte Frau an, schon einmal sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz erfahren zu haben. Aktuelle und vor allem verbindliche Statistiken zu dem Thema finden sich nur schwer, allen voran, weil die Dunkelziffer enorm sein dürfte. Denn: Noch viel zu häufig wird das Thema totgeschwiegen.

#MeToo: ein Anfang, mehr nicht

Positiv ist, dass das Thema in der Öffentlichkeit immer mehr Beachtung findet. Begonnen hatte die Debatte so richtig mit dem Vergewaltigungsskandal rund um den amerikanischen Filmproduzent Harvey Weinstein im Herbst 2017. Der Ausdruck „Me too“ soll auf die Aktivistin Tarana Burke zurückgehen und wurde dann als Hashtag durch die Schauspielerin Alyssa Milano populär. Damit kam eine Lawine ins Rollen, im Netz wurden die Diskussionen unter #MeToo weltweit angefacht. Rund sechs Jahre später hat man aber hin und wieder das Gefühl, dass das Thema immer dann in den öffentlichen Fokus gerückt wird, sobald sich ein Prominenter wieder etwas geleistet hat. Dabei muss sexueller Belästigung entschieden entgegengetreten werden – zu jeder Zeit und überall! Und damit selbstverständlich auch in Unternehmen.

Der tägliche Sexismus belastet viele Menschen im Berufsalltag und ist alles andere als ein Kavaliersdelikt.

Statt „Stell Dich nicht so an“ muss die Devise lauten: „Stopp, das ist ein Übergriff!“ Denn, sexuelle Belästigung kann verschiedene Gesichter haben und manchmal sehr versteckt daherkommen. Auch unangebrachte Sprüche, zotige Kommentare und schmutzige Witze können zu viel sein. Natürlich empfindet jede(r) eine andere Belästigungsgrenze, aber sobald sexuelle Anspielungen im Raum sind, muss Schluss sein. Der tägliche Sexismus belastet viele Menschen im Berufsalltag und ist alles andere als ein Kavaliersdelikt. Und auf die Frage „Muss ich mir das gefallen lassen?“ gibt es eine eindeutige Antwort: „Nein!“

Schutz ist Arbeitgeberpflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmer aktiv vor Belästigung zu schützen. So sieht es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor. Das Gesetz beschreibt sexuelle Belästigung als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt. Arbeitnehmer haben das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld.

Zu den Rechten von Betroffenen nach dem AGG gehören:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat gemäß § 17 AGG die Aufgabe, die Beschäftigten vor Benachteiligung zu schützen. Außerdem muss er sicherstellen, dass Arbeitgeber ihre Schutzpflichten ernst nehmen. Bleibt der Arbeitgeber untätig oder nimmt er Beschwerden nicht an („War doch bloß Spaß“) kommt § 17 Absatz 2 AGG zum Zug. Um den Arbeitgeber zu seiner sozialen Verantwortung zu zwingen, hilft ein Antrag beim Arbeitsgericht mit dem Ziel, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nachkommt.

Tritt ein Fall von sexueller Belästigung auf, ist es Pflicht des Betriebsrats, sich für die oder den Betroffenen einzusetzen.

Tritt ein Fall von sexueller Belästigung auf, ist es Pflicht des Betriebsrats, sich für die oder den Betroffenen einzusetzen. Unter Umständen kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber sogar konkrete Sanktionen verlangen.

Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber über die Berechtigung einer Beschwerde hilft schlussendlich die Anrufung der Einigungsstelle.

Prävention und Aufklärung

Jeder Arbeitgeber sollte deutlich machen, dass es beim Thema sexuelle Belästigung im Unternehmen null Toleranz gibt. Hierzu können beispielsweise Lösungen im Leitbild verankert werden.

Der Betriebsrat kann zudem zur Prävention beitragen, indem er Informationen über das Schwarze Brett, Intranet oder Ähnliches verbreitet.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de