

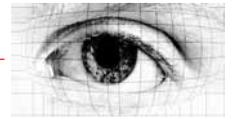


Nicht wegschauen – sondern handeln



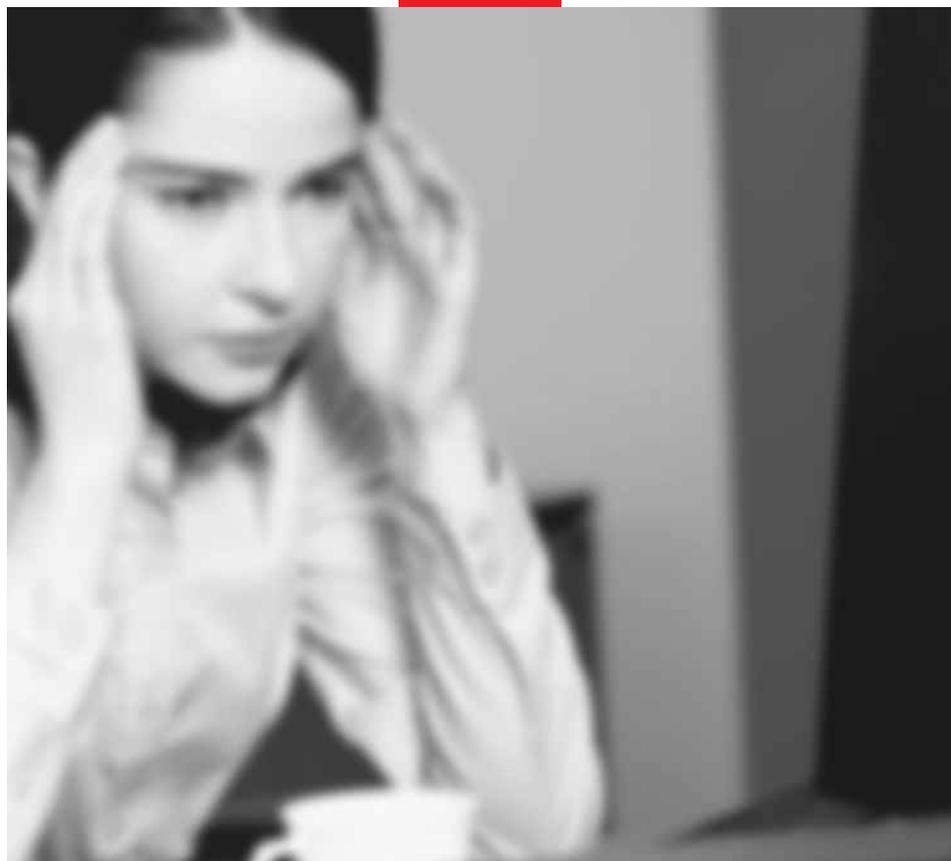
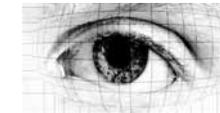
Sexuelle Belästigung

**Handlungshilfe für Betroffene
und Betriebsräte**



Inhalt

Vorwort	3
1. Was ist sexuelle Belästigung?	5
2. Folgen von sexueller Belästigung	9
3. Rechtslage	10
4. Gegenstrategien – was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	15
5. Für ein belästigungsfreies Betriebsklima – gute Praxisbeispiele	27
6. Anhang	
I. Musterbetriebsvereinbarung	32
II. Rechtsprechung	37
7. Impressum	40



Vorwort

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in vielen Betrieben noch immer ein Tabu. Die Opfer fühlen sich in ihrer Würde verletzt und schweigen häufig, die Täter fühlen sich in ihrer Stellung bestärkt und viele Beschäftigte schauen weg.

Tatsächlich kennt nahezu jede Frau die taxierenden Blicke von Kollegen und Vorgesetzten. Jede Zweite musste sich schon einmal anzügliche Bemerkungen über ihre Figur anhören. Jede Dritte fühlte sich schon einmal durch Pfeiffe, Sprüche oder Witze mit sexuellen Anspielungen oder auch durch Comics, Poster oder Kalender mit sexuellem Bezug oder pornografischem Inhalt belästigt. Jede Fünfte erhielt Briefe oder Telefongespräche mit sexuellen Anspielungen oder Annäherungsversuchen.

Sexuelle Belästigung ist ein schwierig zu fassendes Thema, weil es auf die subjektiven Empfindungen der Betroffenen ankommt. Was die Einzelne als sexuelle Belästigung empfindet, kann höchst unterschiedlich sein. Für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte und couragierte Kolleginnen und Kollegen heißt das, dass sie sich auch frei machen müssen von ihren eigenen Bewertungsmaßstäben und akzeptieren, dass jede/r Einzelne eine andere Schwelle hat.

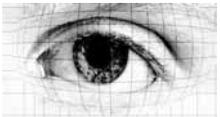
Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist im August 2006 eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen worden, gegen sexuelle

Belästigung vorzugehen. Das AGG bietet den Betroffenen Möglichkeiten, sich gegen Belästigungen zur Wehr zu setzen und verpflichtet den Arbeitgeber, ein belästigungsfreies Klima im Betrieb zu schaffen. Dafür sind dem Arbeitgeber verschiedene Handlungspflichten auferlegt, die Betriebsrätinnen und Betriebsräte einfordern können und müssen.

Das AGG ist zugleich eine Chance, aktiv und verstärkt gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Dies ist dringend notwendig. Denn auch wenn sexuelle Belästigung in der öffentlichen Wahrnehmung zur Zeit keine bedeutende Rolle spielt: Sie findet statt – manchmal mit dramatischen Folgen für die Opfer. So zeigen Studien, dass die Opfer von sexueller Belästigung besonders häufig in den unteren Hierarchiestufen zu finden oder erst kurz im Betrieb sind. In Zeiten von Massenarbeitslosigkeit heißt das leider: Die Betroffenen schweigen aus Angst um ihren Arbeitsplatz.

Diese Broschüre soll Frauen Mut machen, das Schweigen zu brechen, die Belästigung nicht länger zu dulden, sich zu wehren – notfalls auch mit rechtlichen Schritten.

Sie soll die schwierige Aufgabe von Betriebsrätinnen und Betriebsräten unterstützen. Keine Frau, die sich wehrt, soll alleingelassen werden und kein Mann ungestraft bleiben, wenn er die Würde der Frau verletzt!

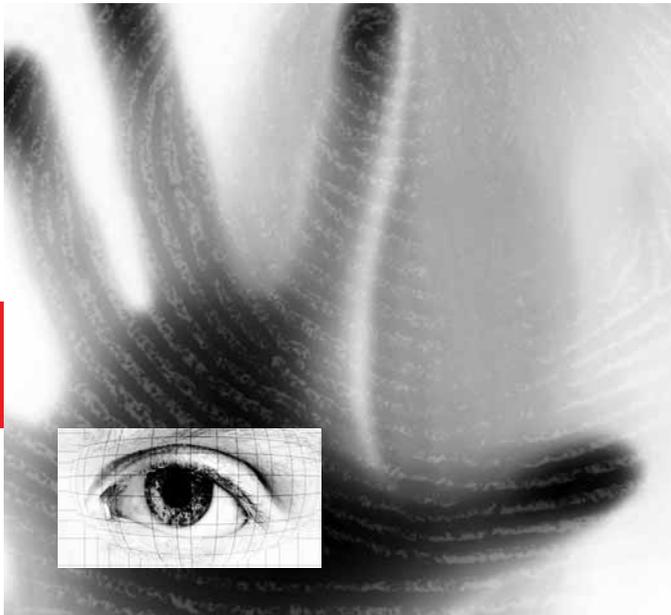


Die Broschüre stellt dar, was eigentlich sexuelle Belästigung ausmacht, wer die Opfer und die Täter sexueller Belästigung sind, wie die gesetzlichen Grundlagen aussehen, welche Herangehensweise erfolgreich sein und wie im Betrieb ein belästigungsfreies Klima geschaffen werden kann.

Das Motto lautet :

NICHT WEGSCHAUEN – SONDERN HANDELN!

Euer Funktionsbereich
Frauen- und Gleichstellungspolitik



1. Was ist sexuelle Belästigung?

Wo fängt sexuelle Belästigung an?

Das Spektrum sexueller Belästigung reicht viel weiter als die Straftatsbestände und fängt mit Situationen an, in denen sich Frauen unwohl fühlen, weil ihnen ein Kollege „auf die Pelle“ rückt. Doch gerade diesen eher subtilen Belästigungen ist besonders schwer beizukommen. Gerade in den „Grenzfällen“ fühlen sich die Betroffenen häufig unsicher, weil sie befürchten, dass eine ablehnende Reaktion sie „dumm“ dastehen lässt: Denn was ist, wenn der Kollege es gar nicht so gemeint haben sollte?

❖ *Dazu ein Beispiel: Eine neue Kollegin fühlt sich mit dem Abteilungsleiter unwohl; denn sobald sie neben ihm sitzt, beugt er sich mit über ihre Unterlagen, wenn er sie im Gang trifft, legt er ihr im Gespräch die Hand auf die Schulter oder er tuschelt ihr während der Sitzung vertraulich zugewandt seine Kommentare ins Ohr. Gerade weil die „Vertraulichkeiten“ scheinbar nicht sexuell geprägt sind, weiß sie nicht, wie sie damit umgehen soll.*

Die nachfolgenden Kapitel behandeln das Thema sexuelle Belästigung mit dem Schwerpunkt auf der gesetzlichen Definition. Sie zeigen Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen, des Betriebsrats und von Kolleg/innen auf und stellen die Rechtslage dar.

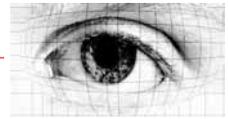
Alle diese Lösungsansätze greifen aber im wesentlichen an einem Punkt ein, an dem es bereits zu spät ist: Die sexuelle Belästigung ist vorgefallen!

Betriebsräte, Personalverantwortliche und Kolleg/innen müssen jedoch schon viel früher handeln – nämlich im Betrieb ein Klima zu schaffen, in dem sexuelle Belästigungen erst gar nicht vorkommen. Und dazu gehört insbesondere, bereits bei den vermeintlichen „Kleinigkeiten“ wie in unserem Beispielfalle einzugreifen, wenn die neue Kollegin dies wünscht. Ein belästigungsfreies Klima ermöglicht es der Kollegin auch, die für sie unangenehme Situation anzusprechen, ohne dass sie mit einer blöden Reaktion rechnen muss.

Sexuelle Belästigung beruht nicht auf Gegenseitigkeit und geschieht dem Opfer unfreiwillig! Es handelt sich häufig um unerwartete Annäherungen, die es dem Opfer besonders schwer machen, sich dagegen zu wehren.

Die Würde des Beschäftigten am Arbeitsplatz wird durch vorsätzliches sexuelles Verhalten verletzt, auch, weil die unerwünschten Annäherungen von der betroffenen Frau als erniedrigend, belästigend oder bedrohlich empfunden werden.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz liegt dann vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich in verbaler, nonverbaler oder physischer Form äußert, beim Zugang zu oder am Ort der Beschäftigung die Verletzung der Würde einer Person bezweckt oder bewirkt. Sie reicht von Hinterherpfeifen, Anstarren, anzüglichen Bemerkungen über Belästigungen per Telefon oder Mails und unerwünschte sexualisierte Berührungen bis zu sexueller Bedrängnis und körperlichen Übergriffen.



Ganz konkret kann das z. B. sein:

- Aufhängen und Herumzeigen von Nacktfotos und Zeichnungen mit sexuellem Inhalt
- anzügliche und beleidigende Bemerkungen
- Witze und Sprüche, die Frauen lächerlich machen und demütigen
- Verniedlichungen wie „Mäuschen, Kleine, Schätzchen, Kindchen“ usw.
- herabsetzendes, anzüglisches Reden über körperliche Merkmale, Aussehen, Kleidung
- sexuell herabwürdigende Gesten
- unerwünschte Geschenke
- unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Absichten
- Telefongespräche, Briefe oder Mails mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- jedes unerwünschte Berühren, Tätscheln und Befingern, wie
- Po-Kneifen oder Klapsen
- unerwartetes Berühren
- aufgedrängte Küsse
- Zurschaustellen des Genitals
- tätliche Bedrohung, Nötigung.

Die konkreten Formen der Belästigung zeigen: es gibt keine klare Grenze. Was von manchen gerade noch akzeptiert wird, ist für andere ein Tabubruch. Dabei darf es nicht darauf ankommen, ob im Betrieb ein „rauer“ Ton normal ist. Die Betroffenen bestimmen selbst – und nur sie

ganz allein – was ihnen unangenehm ist und wann sie sich sexuell belästigt fühlen.

Wenn die persönliche Grenze überschritten wird, gilt immer die gleiche Regel:



NEIN HEISST NEIN!

Bei sexueller Belästigung geht es jedoch nicht (nur) und überwiegend um die sexuelle Annäherung. Es geht um Macht. Sexuelle Belästigung wird eingesetzt, um Macht zu demonstrieren und auszuüben.

Wer sind die Opfer?

Beinahe jede vierte Frau – 22 Prozent aller Frauen – wurden in Zusammenhängen von Schule, Ausbildung und Arbeit sexuell belästigt. Diese erschreckende Zahl nennt die Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen“ des Bundesministeriums für Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem Jahr 2005.

In einer älteren Studie des Bundesministeriums (1990) gaben allerdings mehr als 90 Prozent der befragten Frauen an, sie seien bereits in Arbeitszusammenhängen belästigt worden. In dieser Studie wurde nach konkret belästigenden Situationen gefragt.

Auffällig ist, dass Belästigungen in vier Arbeitszusammenhängen besonders häufig auftreten:

- Übermäßig betroffen sind Frauen, die (noch) keine berufliche Qualifikation besitzen, sich noch in der Probezeit befinden bzw. erst kurze Zeit im Betrieb beschäftigt sind. Anders herum formuliert: Frauen, von denen die Täter meinen, sie könnten sich nicht wehren.
- Auch Frauen der mittleren Hierarchieebene werden Opfer sexueller Belästigung. Dann wird die sexuelle Belästigung als Mittel eingesetzt, um Frauen in ihrem beruflichen Vorwärtskommen zu verunsichern und sie als Konkurrenz auszuschalten.
- Besonders häufig finden Belästigungen in Arbeitszusammenhängen statt, in den Frauen nur oder überwiegend mit Männern zusammenarbeiten: Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es sich um Arbeitsfelder handelt, die bisher als Männerdomäne betrachtet wurden. Das haben z. B. Studien für den Baubereich und die Polizei gezeigt.
- Auch in Betrieben, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, die oberen Hierarchieposten aber nur von Männern besetzt sind, kommen Übergriffe gehäuft vor.

Sehr selten werden Männer belästigt – deshalb richtet sich die Broschüre auch an Frauen. Auch hier sind die Täter in aller Regel Männer, in einzelnen Fällen finden verbale Belästigungen in Gruppen von Frauen statt, in denen sich der Mann in der Minderheit befindet.

Wer sind die Täter?

Täter sind Kollegen auf der gleichen oder höherer Hierarchiestufe, besonders häufig werden Abhängigkeitsverhältnisse ausgenutzt, es wird z. B. die Kollegin belästigt, die frisch aus der Ausbildung kommt, oder eine Kollegin, die sich noch in der Probezeit befindet. Die Mehrzahl der Täter ist 40 bis 50 Jahre alt, verheiratet und arbeitet bereits länger im Betrieb als das Opfer.

Etwa jeder zehnte Mann gibt zu, sich nicht immer korrekt gegenüber Frauen zu verhalten, und rechtfertigt sein Verhalten mit „Missverständnissen“ oder mit dem aus seiner Sicht ermunternden oder provozierenden Verhalten der Frau.

In selteneren Fällen gehen die direkten Belästigungen von einer Gruppe von Männern aus. Einzelne Männer betätigen sich dabei häufig als Auslöser, andere machen mit bzw. tolerieren durch Schweigen das Verhalten.

Belästigung ist kein Einmal-Vorgang. Häufig handelt es sich um Wiederholungstäter, die nur selten zur Rede gestellt oder aufgefordert werden, ihr Verhalten zu ändern. Etwa ein Drittel der Täter sind im Betrieb bekannt für ihr Verhalten.

Aus Beschreibungen von Betroffenen lässt sich der Schluss ziehen, dass sich vor allem Mehrfachbelästiger ihre Opfer bewusst aussuchen. In diesen Fällen setzt die Belästigung nicht spontan ein, sondern erst, nachdem sich der Täter sicher ist, dass sich sein Opfer nicht zur Wehr setzen oder beschweren wird.



Wann findet sexuelle Belästigung statt?

Dass Belästigungen auf Betriebsfeiern mit hohem Alkoholkonsum vorkommen oder an dunklen, abseits gelegenen Orten stattfinden, ist eher selten. Schauplatz von Übergriffen ist in der Regel der eigene Arbeitsplatz oder der des Kollegen. Der normale Arbeitsalltag bietet genügend Begegnungen.

Wie reagieren die Opfer auf sexuelle Belästigungen?

Die Opfer reagieren unterschiedlich, je nach Persönlichkeit, Vorerfahrungen, der Situation und der eigenen Stellung im Betrieb.

Die Mehrzahl der Frauen trauen sich nicht, offen über das Erlebte zu reden, weil sie befürchten, dass man ihnen nicht glaubt oder dass sie zur Zielscheibe von Spott, Schikanen oder verstärkter Belästigung werden. Wenn sie von Vorgesetzten belästigt werden, kommt noch die Angst vor beruflichen Nachteilen dazu.

❖❖❖ *Dazu zwei Beispiele: Gerade, wenn es um anzügliche Witze oder Bemerkungen geht: Beschwert sich eine Kollegin, wird ihr schnell vorgeworfen, humorlos oder verbissen zu sein. Bestenfalls wird die Situation damit gerechtfertigt, dass es „ja gar nicht so gemeint gewesen“ sei. Damit verbunden ist jedoch die unterschwellige Aufforderung: „Stell dich nicht so an, wenn du hier arbeiten willst“.*

Auch die Reaktionen auf Poster oder andere bildliche Darstellungen nackter Frauen macht eine Reaktion häufig unmöglich. Die rhetorische Frage „Du fühlst dich doch nicht etwa belästigt?“ ist selten anders als durch ein „nein“ zu beantworten, um als Betroffene nicht plötzlich zur „Schuldigen“ zu werden.

Mehr als die Hälfte der betroffenen Frauen glaubt, die Situation am besten zu meistern, wenn sie den Vorfall ignoriert oder scherzhaft auf den Täter eingeht. Allerdings hören damit die Übergriffe nicht auf. Die Täter werten das Verhalten mehrheitlich als Zustimmung.

Ein Viertel der Betroffenen sucht die Lösung darin, dem Belästiger aus dem Weg zu gehen. Sie beschränken den Kontakt auf das berufliche Mindestmaß, bemühen sich, nicht mehr allein mit ihm in einem Raum zu sein, ändern die Kleidung, den Weg zur Arbeit oder zur Kantine. Sie nehmen Urlaub, lassen sich versetzen oder kündigen. Weniger als die Hälfte fühlt sich nach dem Ausweichen besser. Denn diese defensive Gegenwehr nützt allerdings meist wenig.

Rund ein Viertel reagiert mit direkter, eindeutiger Ab- und Gegenwehr. Sie stellen den Belästiger sofort oder später, allein oder vor Zeugen zur Rede. Die Erfahrung zeigt, dass ein eindeutiges Nein vor Kollegen wirkungsvoller ist.

Mit Erfolg machen (allerdings nur) neun Prozent aller Betroffenen die Belästigung betriebsöffentlich, legen eine offizielle Beschwerde ein oder unternehmen in Einzelfällen gerichtliche Schritte.

2. Folgen von sexueller Belästigung

Nur eine verschwindend geringe Anzahl von Frauen lässt ein solcher Vorfall unberührt oder unbeeindruckt. Die meisten Frauen fühlen sich unmittelbar nach dem Vorfall angeekelt, wütend, hilflos, verängstigt und allein. Schuld- und Schamgefühle – „was habe ich falsch gemacht?“, die Wut über sich selbst – „Warum habe ich nicht anders reagiert?“ – führen dazu, dass Frauen sich für die sexuelle Belästigung auch noch eine Teilschuld geben. Dazu kommt erschwerend, dass den Opfern teilweise unterstellt wird, durch Kleidung oder Auftreten die Belästigung „provoziert“ zu haben.

Sexuelle Belästigungen beeinträchtigen Frauen lange über den Vorfall hinaus. Rund ein Drittel der Frauen, die sexuell belästigt wurden, wird arbeitsunfähig krank. Psychosomatische Beschwerden wie Schlaf- oder Essstörungen, allergische Reaktionen oder Magen-Darmschmerzen sind keine Seltenheit. Konzentrationsstörungen bis zu Depressionen sind die psychischen Folgen, die sexuelle Belästigungen auslösen können. Auch zeigt sich, die Folgen von sexueller Belästigung enden nicht nach Dienstschluss – sie belasten die familiäre Situation.

Frauen fühlen sich häufig unwohl dabei, von dieser Belästigung zu berichten, daher verharmlosen oder verschweigen sie diese. Intensivinterviews mit Betroffenen zeigen, dass körperliche Beschwerden nicht mit der psychischen Belas-

tung durch die sexuelle Belästigung in Verbindung gebracht werden. Denn das würde auch bedeuten, dass sie sich die mit der Belästigung einhergehende Verunsicherung, die Hilflosigkeit eingestehen müssen.

Für das Arbeitsverhältnis bedeutet das einen erheblichen Vertrauensverlust. Viele belästigte Frauen verlieren die Freude an der Arbeit und werden den beruflichen Anforderungen nicht mehr gerecht. Erhöhte Krankmeldungen, schlechtere Arbeitsleistungen, schlechte Beurteilungen sind die Folge.

Aufstieg und Karriere werden unter diesen Umständen beeinträchtigt. Junge Frauen und solche, die sich in einem neuen Berufsfeld bewegen, zweifeln daran, ob sie die richtige Berufswahl getroffen haben. Jede zweite Belästigte gab an, dass sie durch den Übergriff Nachteile am Arbeitsplatz hatte.

Nicht zuletzt: Sexuelle Belästigung stört den Betriebsfrieden. Auch aus wirtschaftlichen Gründen sollte der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, sexuelle Belästigungen in seinem Unternehmen zu verhindern. Denn sie zieht Aufmerksamkeit ab, verringert die Leistungsfähigkeit der Betroffenen und schadet ihrer Gesundheit. Die Folge ist verringerte Produktivität, Qualitätseinbußen, ein hoher Krankenstand und die Kündigung qualifizierter Arbeitskräfte.



3. Rechtslage bei sexueller Belästigung

Definition

Bis zum Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) waren die Rechte bei sexueller Belästigung im Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 geregelt, das im August 2006 außer Kraft trat.

Das Beschäftigtenschutzgesetz wurde bei seiner Einführung von den Gewerkschaftsfrauen durch Aktionen und Informationen begleitet. Leider wurde das Engagement in vielen Unternehmen nur unzureichend aufgegriffen, so dass sich das Beschäftigtenschutzgesetz in vielen Betrieben zu einem „Expertengesetz“ entwickelte. Auch unter Rechtsanwält/innen und Richter/innen war es kaum bekannt¹. Auch deshalb landeten nur etwa ein Prozent aller Fälle von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vor Gericht! Da die Regelungen gegen sexuelle Belästigung nun im bekannteren AGG normiert sind, ist zu hoffen, dass die Regelungen eine größere Effektivität entfalten.

Das AGG geht in seiner Definition der sexuellen Belästigung über das Beschäftigtenschutzgesetz hinaus. Während im AGG von einem unerwünschten, sexuell bestimmten Verhalten die Rede ist, musste im Beschäftigtenschutzgesetz die sexuelle Belästigung vorsätzlich erfolgen und durch das Opfer erkennbar abgelehnt werden, was in der gerichtlichen Praxis zu Problemen führte.

Was der Gesetzgeber nun unter sexueller Belästigung versteht, ist in § 3 Abs. 4 AGG geregelt.

¹ BMFSFJ: Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis, Januar 2005, S. 95 ff.

Dort heißt es:

„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.“

Handlungsebene: Das Gesetz beschreibt sexuelle Belästigung mit dem Oberbegriff des unerwünschten, sexuell bestimmten Verhaltens und konkretisiert dies mit verschiedenen Handlungen. Diese Aufzählung ist keinesfalls abschließend, d. h. auch andere unerwünschte, sexuell geprägte Verhaltensweisen sind vom Tatbestand der sexuellen Belästigung umfasst (z. B. Verschicken einer obszönen Mail). Erfasst werden wie bislang auch sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

Durch die Handlung muss die Würde der betroffenen Person verletzt werden. Dazu ist es im Gegensatz zur „normalen“ Belästigung nicht erforderlich, dass sich hieraus ein entwürdigendes Umfeld ergibt.

Bei der sexuellen Belästigung ist das entwürdigende Umfeld nur ein Beispiel dafür, dass von einer Würdeverletzung auszugehen ist. Der Gesetzgeber geht hier davon aus, dass die Anforderungen an die sexuelle Belästigung niedriger sein muss, weil der Eingriff in die Persönlichkeitssphäre bereits höher ist. Daher wird die Schwelle, eine Art „Geringfügigkeitsgrenze“, niedriger angesetzt als bei nicht sexuell bestimmten Belästigungen.

Die sexuell bestimmte Handlung muss von der Betroffenen unerwünscht sein. Unerwünschtheit bedeutet hier einen „Mittelweg“ zwischen einem objektiven und subjektivem Maßstab. Es kommt also weder allein auf das Empfinden des Opfers (subjektiv) noch auf den Maßstab der Allgemeinheit (objektiv) an.

Ausgangspunkt ist die Wahrnehmung des Opfers, das die Verhaltensweise nicht wünscht. Das heißt: Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist unterschiedlich und richtet sich zunächst nach dem Empfinden der Belästigten. Es kommt aber nicht darauf an, dass die Belästigte sich ausdrücklich gegen das unerwünschte Verhalten zur Wehr setzt².

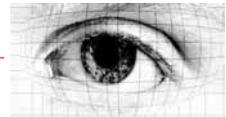
Der Einwand eines Belästigers, er habe ja nicht gewusst, das seine Handlungsweise der Betroffenen unerwünscht sei, kann (vergleichsweise einfach) entkräftet werden: Bereits die Bonner Studie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz³ zeigte nämlich, dass Männer und Frauen gleiche Verhaltensweisen für sexuelle Belästigung halten. Lediglich in Grenzfällen kann eine ausdrückliche Ablehnung des Opfers erforderlich sein.



² Im Beschäftigtenschutzgesetz wurde noch auf eine „erkennbare Ablehnung“ der sexuellen Belästigung gesetzt. Das bedeutete, dass das Opfer einer sexuellen Belästigung dem Täter deutlich machen musste, dass es diese Handlung ablehnt. Allein schon aufgrund der häufig bei sexueller Belästigung festgestellten Stellung der Betroffenen im Betrieb war dies eine nicht unproblematische Tatbestands-

voraussetzung; denn damit wurde eine Verantwortung bei der Betroffenen gesehen (sie hätte sich ja wehren können). Das typische Verhalten, dem Täter aus dem Weg zu gehen bzw. ein aus Selbstschutz zögerliches Verhalten, wurde damit der Betroffenen zur Last gelegt.

³ Holzbecher u. a., Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 1990



„**Schuldebene**“: Es wird nicht mehr auf ein vorsätzliches Handeln⁴ des Täters abgestellt, der Vorsatz entfällt bei der Definition der sexuellen Belästigung im AGG⁵. Es genügt, wenn das Verhalten des Täters unerwünscht ist.

Rechtliche Gegenmaßnahmen des Opfers

Beschwerde

Um Abhilfe schaffen zu können, muss der Arbeitgeber von der sexuellen Belästigung Kenntnis erhalten. Die Betroffene kann sich beschweren. Selbstverständlich können sich Opfer sexueller Belästigungen auch an die Personalabteilung oder den Vorgesetzten wenden, häufig wünschen sie sich jedoch einen Ansprechpartner, dem sie vertrauen.

Deshalb sind im AGG und dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Beschwerdestellen vorgesehen.

Nach dem BetrVG kann sich eine Betroffene an den Betriebsrat (§§ 84, 85 BetrVG) wenden, um sich zu beschweren. Im AGG ist die Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle nach § 13 AGG vorgesehen, die sich ausschließlich um Beschwerden wegen Benachteiligungen oder Belästigungen kümmert.

Die Beschwerdestellen handeln (auf Wunsch) vertraulich. Die Betroffene kann sich auch nur an ein einzelnes Betriebsratsmitglied wenden.

⁴ Vorsatz ist das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolgs im Bewusstsein der Pflichtwidrigkeit.

⁵ Das Erfordernis des Vorsatzes führte in der gerichtlichen Praxis zu verschiedenen Problemen, die faktisch zu Lasten des Opfers gingen:

Mit der Beschwerde wird die sexuelle Belästigung dokumentiert und die Betroffene findet in der AGG-Beschwerdestelle und dem Betriebsrat Unterstützer/innen. Betriebsrat und Beschwerdestelle werden beim Arbeitgeber darauf drängen, dass die notwendigen Schritte einleitet werden.

Für die Beschwerde ist es hilfreich, wenn die Betroffene z. B. ein „Belästigungstagebuch“ geführt hat, also konkret darstellen kann, was wann passiert ist. Beschwerdestelle und Betriebsrat werden gegen den Willen der Betroffenen keine Maßnahmen ergreifen, daher sollte sich die Betroffene überlegen, wie sie sich das weitere Vorgehen wünscht.

Allerdings hat die Betroffene keinen Anspruch darauf, dass die von ihr gewünschte Maßnahme tatsächlich durchgeführt wird. Beide Beschwerdestellen können in aller Regel nicht selbst handeln, d. h. sie klären auf und wirken auf den Arbeitgeber ein, die Maßnahmen selbst muss der Arbeitgeber ergreifen.

Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche

Neben den Beschwerderechten, die ein Handeln des Arbeitgebers auslösen sollen, sieht das Gesetz eher „schwerwiegende“ Maßnahmen vor. Diese können dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber keine oder unzureichende Maßnahmen gegen die sexuellen Belästigungen getroffen hat.

So suchten die Gerichte nach den Motiven des Täters und fanden zwei „wesentliche“ Motive: Verliebtheit des Täters, mit der Folge, dass die sexuelle Belästigung in ein Liebeswerben umgedeutet wurde, und die Provokation durch das Opfer, der beispielsweise durch einladendes Verhalten (Mitfahren im Auto, sic!) eine Mitschuld zugewiesen wurde.

Die Betroffene kann gegen den Arbeitgeber und den Belästiger Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach § 15 AGG bzw. ggf. § 823 BGB i. V. m. 185, 177 StGB geltend machen.

Bei Schadensersatzansprüchen wird der materielle Schaden geltend gemacht, also der tatsächlich entstandene, bezifferbare Schaden. Das kann bei sexuellen Belästigungen z. B. ein Gesundheitsschaden sein. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 1 AGG kommt nur dann in Betracht, wenn er vom Arbeitgeber zu vertreten ist, er muss also vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben.

Entschädigungsansprüche richten sich auf den immateriellen Schaden und beinhalten ein Schmerzensgeld aufgrund der Verletzung der Ehre und Würde. Es wird durch die Gerichte geschätzt und orientiert sich an der Schwere der Würdeverletzung. Hier waren die deutschen Gerichte in der Vergangenheit – im Vergleich zu US-amerikanischen Gerichten – sehr zurückhaltend.

Entschädigungsansprüche durch den Arbeitgeber sind verschuldensunabhängig, d. h. er kann sich nicht darauf berufen, er habe von nichts gewusst.

Darüber hinaus kann ein Unterlassungsanspruch in Betracht kommen.

Leistungsverweigerungsrecht

Unternimmt der Arbeitgeber nichts oder trifft keine geeigneten Maßnahmen, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, so steht der Betroffenen ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Das bedeutet, dass sie nach § 14 AGG von der Arbeit fernbleiben darf, ohne ihren Entgeltanspruch zu verlieren. Das Leistungsverweigerungsrecht entsteht nicht mit der Belästigung, sondern erst dann, wenn der Arbeitgeber nichts unternimmt. Das Leistungsverweigerungsrecht ist allerdings ein zweischneidiges Schwert und sollte nur in Notfällen genutzt werden. Das (unberechtigte) Verweigern der Arbeitsleistung stellt nämlich einen Kündigungsgrund dar. Die Folge ist, dass sich das Opfer einer sexuellen Belästigung, wenn es die Arbeit verweigert, eine Kündigung erhalten kann und dann im Kündigungsschutzprozess beweisen muss, dass eine Belästigung vorlag und der Arbeitgeber ungeeignet reagiert hat.

Frist

Bei der Geltendmachung der Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche nach AGG sind zwei Fristen zu beachten:

1. Die Frist zur Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber beträgt zwei Monate, § 15 Abs. 4 AGG. Diese Frist kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung verlängert, aber nicht verkürzt werden. Der Anspruch muss schriftlich geltend gemacht werden.



Die Frist beginnt mit der Benachteiligung, also mit der sexuellen Belästigung.

2. Weitere drei Monate hat die Betroffene nach der Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber Zeit, Klage vor dem Arbeitsgericht einzureichen, § 61 ArbGG.

Eigenkündigung

Eine Eigenkündigung sollte immer nur das letzte Mittel sein! Denn bei einer Eigenkündigung steht natürlich häufig eine Arbeitslosigkeit an. Bei Eigenkündigungen verhängt die Bundesagentur für Arbeit eine Sperrzeit. Für 12 Wochen bekommt der Arbeitslose in dieser Zeit keine Leistungen und ist im Übrigen auch nicht krankenversichert. Allerdings wird keine Sperrzeit verhängt, wenn die Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt ist. Sexuelle Belästigungen sind ein solcher wichtiger Grund. Das Problem ist aber: Die Betroffene muss der Bundesagentur für Arbeit beweisen, dass sie belästigt wurde.

Strafanzeige

Sexuelle Belästigung kann auch strafbar sein! Neben einer (sexuell geprägten) Beleidigung (§ 185 StGB) ist in schweren Fällen auch eine sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§ 177 StGB) denkbar. Bei Auszubildenden kommt darüber hinaus der sexuelle Missbrauch von Schutzbefehlen in Betracht.

Rechtliche Maßnahmen gegen den Täter

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt! Da der Gang vor das Arbeitsgericht in aller Regel nur das letzte Mittel ist, verpflichtet das AGG den Arbeitgeber Maßnahmen gegen den Belästiger zu ergreifen. Auch aufgrund seiner Fürsorgepflicht muss er seine Beschäftigten schützen. Das AGG sieht in § 12 AGG vor, dass der Arbeitgeber „die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen“ hat.

Wird die sexuelle Belästigung durch einen Dritten ausgeübt – also z. B. einen Kunden des Arbeitgebers – steht die Betroffene ebenfalls nicht rechtlos da. Auch in diesen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen. Das kann bis zur Beendigung eines Geschäftsverhältnisses gehen.

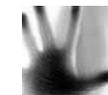
4. Gegenstrategien – was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Was können Betroffene tun?

Ein „Patentrezept“ gegen sexuelle Belästigung gibt es leider nicht. Das Wichtigste ist aber in jedem Fall: Schuld ist nicht das Opfer, schuld ist der Täter! Das heißt vor allem: Es hilft nicht, andere Kleidung anzuziehen oder dem Belästiger aus dem Weg zu gehen.

Es zeigt sich immer wieder, nichts zu tun, hilft nichts. Denn wenn sich die Opfer nicht wehren, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Übergriffe immer weiter gehen.

Gegenwehr in fünf Schritten



1. Schritt: Ende des Hinnehmens

Die meisten Frauen gehen mit der belästigenden Situationen passiv um. Viele versuchen zunächst, den Täter zu ignorieren oder aus dem Weg zu gehen, scherzhaft zu reagieren, oder Aussehen und Verhaltensweisen zu ändern. Diese passiven Versuche der Gegenwehr sind allerdings nur selten erfolgreich. Die Belästigungen gehen weiter und können sich sogar noch steigern werden.

Daher kommt es darauf an, sich klar zu machen, wer der Verantwortliche ist (der Täter!) und die Ohnmacht – zumindest teilweise – zu überwinden.



2. Schritt: Überwinden der Sprachlosigkeit

Wichtig ist, dass die Belästigte ihre Sprachlosigkeit überwindet. Tief durchzuatmen und dem Belästiger ins Gesicht zu schauen kann helfen:

- „Das will ich nicht!“
- „Lassen Sie das!“
- „Das nehme ich nicht hin!“
- „Nein!“



3. Schritt: Das Tabu benennen

Es fällt nicht leicht, auszusprechen, was der Belästigende gerade getan hat. Indem die Tat genau beim Namen genannt wird, wird das Tabu des Schweigens gebrochen. Mit der Benennung der Tat wird auch deutlicher, was passiert ist:

- „Sie haben mir an den Busen gefasst. Ich will das nicht!“
- „Sie kommen mir zu nah! Ich kann nur dann ungestört mit Ihnen sprechen, wenn Sie ein Stück zurücktreten!“
- „Ich möchte nicht, dass Sie mir von hinten an die Hüfte fassen!“
- „Ich möchte von Ihnen nicht auf mein Privatleben angesprochen werden!“
- „Solche Bemerkungen über meine Kleidung verbitte ich mir!“

Nicht jede traut es sich zu, in einer belastenden Situation clever zu kontern. Doch das kann frau lernen!



Hilfreich kann sein, den Täter mit „coolen“ Sprüchen zu verunsichern:

- „Ich schätze Sie als guten Gesprächspartner und bin gespannt, was Sie noch dazu zu sagen haben.“
- „Sie sind so ein wundervoller Gesprächspartner. Bleiben Sie so.“
- „Ich mag Ihre Witze wirklich sehr!“
- „Ich habe Sie nicht verstanden, können Sie das noch mal wiederholen?“

Trainingsmöglichkeiten für ein selbstbewusstes Auftreten in Konfliktsituationen gibt es überall und helfen, diese im Falle eines sexuellen Übergriffs zu übertragen.

- Es hilft, in normalen Alltagssituationen auf einen Konflikt einzugehen und sich gegen Zumutungen zu wehren: Sag **NEIN!**
- Es hilft, zu üben, wie frau ihren Willen äußert, ohne sich gleich dafür zu entschuldigen oder zu rechtfertigen. Dazu gehört ganz besonders: Den Willen zu äußern, ohne das Gesagte gleich wieder abzuschwächen. Also nicht:

Tipp: Wie wirke ich selbstsicher? Um Selbstbewusstsein auch ohne Worte zu signalisieren, helfen die folgenden Tipps:

- **Mit den Füßen den Kontakt zum Boden spüren und sicher auftreten.**
- **Den Körper aufzurichten und „wie eine Königin zu schreiten“.**
- **Im direkten Gespräch Blickkontakt suchen. Der Blick auf die Nasenwurzel (also zwischen die Augen) hilft, weil letztlich kein direkter Blickkontakt hergestellt wird, der „Angeguckte“ hat aber das Gefühl des Blickkontaktes.**
- **Verlegenheitsgesten wie durch die Haare fahren, Lächeln oder Kopfnicken vermeiden.**
- **Ruhig atmen.**
- **Sich selbst wichtig nehmen.**

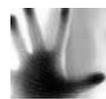
„Würde es Ihnen etwas ausmachen, ...?“ Wichtig ist auch, die benannte Absicht nicht wieder zurückzunehmen. Sätze wie „Aber nur, wenn du willst ...“ sollten vermieden werden.



4. Schritt: Dokumentieren der Vorfälle

Bei jedem Vorfall gilt: Das Geschehene dokumentieren. Mit einer Dokumentation des Vorgangs kann der Arbeitgeber gegen den Belästiger besser vorgehen. Anhaltspunkte für solche Notizen bieten die folgenden Fragen:

- Was genau ist passiert?
- Wo ist es passiert?
- Wann ist es passiert?
- Was hat mich daran gestört?
- Was soll sich an dem Verhalten ändern?
- Will ich weiter dagegen vorgehen (mit wem)?



5. Schritt (spätestens jetzt) Vertrauenspersonen einbeziehen

Spätestens zu diesem Zeitpunkt: Andere einbeziehen. Es hilft, über das Geschehene zu sprechen und auch „offizielle“ Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Neben der Einbeziehung von Betriebsrat oder Jugend- und Auszubildendenvertretung hilft es auch, mit Arbeitskolleginnen und Kollegen zu sprechen.

Was kann der Betriebsrat tun?

Sexuelle Belästigungen sind nicht nur Übergriffe, sondern können auch in subtilen „Sprüchen“ oder Gesten liegen. Doch auch die Grenzfälle, die jede/r unterschiedlich einschätzt, sind für Betriebsrät/innen schwierig zu behandeln, aber dennoch ernst zu nehmen. Ein belästigungsfreies Klima zu schaffen (mehr dazu im nächsten Kapitel), muss für Betriebsrät/innen eine Aufgabe sein.

Umgang mit individuellen Beschwerden

Wenn eine Beschwerde an das Betriebsratsgremium oder eine Person des Vertrauens aus dem Betriebsrat herangetragen wird, muss er nach § 85 BetrVG diese Beschwerde behandeln. Außerdem können sich Belästigte an die AGG-Beschwerdestelle des Betriebes wenden – auch diese kann u. U. der Betriebsrat sein.

Auch für die Betriebsräte ist diese Situation nicht immer einfach:

- Das angesprochene Fehlverhalten wird von der/dem angesprochenen Betriebsratsmitglied zwar vielleicht als geschmacklos aber noch nicht als sexuelle Belästigung bewertet.

Aber: es kommt auf die Bewertung des Opfers an!

- Vielleicht handelt es sich bei dem beschuldigten Kollegen um einen langjährigen Vertrauten und bei dem Opfer um eine neue, noch wenig bekannte Kollegin, so dass auch ein persönlicher Loyalitätskonflikt entsteht.
- Und nicht zuletzt: Auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte tun sich häufig schwer damit, zu akzeptieren, dass „so was“ in ihrem Betrieb statt findet.

Die nachfolgenden Grundsätze können Betriebsrätinnen und Betriebsräten helfen, richtig auf Beschwerden zu reagieren, um die betroffene Kollegin nicht noch weiter zu verunsichern:

1. Die Beschwerde ist **ernst** zu **nehmen**. Dies bedeutet, zuerst einmal zuzuhören und sich den Fall schildern zu lassen. Wichtig ist dabei immer, eigene (abweichende) Bewertungen zu unterlassen. Denn was die Betroffene als sexuelle Belästigung empfunden hat, ist subjektiv – auf die Meinung des Betriebsrats kommt es nicht an. Viele Betroffene fühlen sich nach sexualisierten Übergriffen extrem hilflos. Sie haben große Ängste und Ohnmachtsgefühle. Das sind normale Reaktionen auf ein schlimmes Erlebnis. Sie dürfen nicht zum Anlass genommen werden, die Betroffenen wie Kleinkinder zu behandeln.
2. Es ist sinnvoll, ein **Protokoll** über das Gespräch zu führen, in dem die Fakten auf-



geführt sind, damit die Belästigte nicht jedes Mal neu aussagen muss. Gezielte Fragen können dabei helfen, den Sachverhalt herauszuarbeiten und schriftlich festzuhalten.

3. Gut ist es, wenn der Betriebsrat auch beraten kann, welche **individuellen Gegenstrategien** (sofort) angewendet werden können.
4. Zum Vertrauensaufbau gehört es, **Anonymität** und **Vertraulichkeit** zuzusichern und einzuhalten, wenn die Betroffene das wünscht. Das gilt auch für einzelne beratende Betriebsrät/innen. Sie dürfen, wenn dies von der Betroffenen so gewünscht wird, auch gegenüber dem Gesamtgremium Vertraulichkeit wahren.
5. Es darf nur mit dem **Einverständnis** der Betroffenen weiter vorgegangen werden. Bei allen Handlungsmöglichkeiten muss beachtet werden, dass niemals über die Köpfe der Betroffenen hinweg gehandelt wird, sondern stets alle Schritte mit den Betroffenen abzusprechen sind.

Menschen reagieren unterschiedlich auf ihre Erlebnisse, sind mehr oder weniger belastet. Das trifft auch auf den Prozess der Verarbeitung zu. Manche ziehen es z. B. vor, überhaupt nicht über ihre Erlebnisse zu sprechen, andere dagegen suchen das Gespräch. Grundsätzlich gilt es, den gewünschten Weg

der Betroffenen zu respektieren und sie nicht in die eine oder andere Richtung zu drängen.

6. Um eine Lösung herbeizuführen, sollte **schnell** gehandelt werden. Lange zurückliegende Fälle werden häufig negativ beurteilt!
7. Es ist darauf zu achten, dass Belästigte **keine beruflichen Nachteile** erfahren, nachdem sie sich beschwert haben.

Hält der Betriebsrat ist verpflichtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken, wenn er die Beschwerde für berechtigt hält. Dies kann soweit gehen, dass eine Einigungsstelle eingesetzt werden muss, die allerdings nur über die (Nicht-)Berechtigung der Beschwerde verhandelt. Der Spruch der Einigungsstelle betrifft aber nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Abhilfe.

Allerdings ist der Arbeitgeber nach dem AGG verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, kann die Betroffene u. U. von der Arbeit fernbleiben, ohne ihren Entgeltanspruch zu verlieren (mehr dazu im nächsten Kapitel).

Der Betriebsrat muss aber in jedem Fall die Beschwerdeführerin über den weiteren Fortgang ihrer Beschwerde informieren. Das gilt auch bei Ablehnung der Beschwerde.

Mitbestimmungsrechte bei Einzelmaßnahmen nach sexuellen Belästigungen

Neben der Entgegennahme von Beschwerden (§§ 84, 85 BetrVG) hat der Betriebsrat verschiedene Mitbestimmungsrechte, gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen:

§ 80 BetrVG – Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden; (...)

Der Betriebsrat hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze im Betrieb durchgeführt werden. Zu diesen Gesetzen gehört auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Regelung soll sicherstellen, dass Gesetze nicht nur auf dem Papier stehen, sondern auch in der Realität Anwendung finden.

Allerdings beinhaltet das Überwachungsrecht des Betriebsrats nicht den Anspruch des Betriebsrats auf Unterlassen der beanstandeten Maßnahme.

§ 87 BetrVG – Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

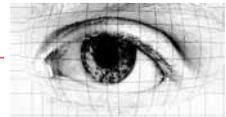
1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb; (...)

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Bei Fragen der Ordnung im Betrieb hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Kann er sich mit dem Arbeitgeber nicht einigen, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen den Betriebsparteien. Diese Regelung führt zu einem gleichberechtigten Einfluss der betrieblichen Interessenvertretung.

So kann der Betriebsrat mitbestimmen, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber sexuelle Belästigung im Betrieb ahnden kann oder muss, z. B. wann eine Abmahnung ausgesprochen werden kann oder ob Betriebsbußen verhängt werden dürfen. Denn die Mitbestimmung erstreckt sich nicht nur auf den Einzelfall.

Eine Betriebsvereinbarung, die sexuelle Belästigungen verhindern soll, hat insbesondere einen präventiven Charakter. Sie stellt klar, dass in diesem Betrieb sexuelle Belästigung unerwünscht



und eben kein „Kavaliersdelikt“ ist. Geregelt werden kann z. B. der Geltungsbereich, das Beschwerdeverfahren, Sanktionen und auch, dass alle oben genannten Formen sexueller Belästigung – auch vermeintlich geringfügige – unterbleiben. Alle Regelungen bewirken, dass es nicht der/dem Einzelnen überlassen bleibt, sich z. B. gegen störende Mails oder Bilder zu beschweren, sondern es bei Abschluss einer solchen Betriebsvereinbarung auch dem Betriebsrat obliegt, die Einhaltung der Betriebsvereinbarung zu überwachen.

Eine Mustervereinbarung befindet sich im Anhang.

§ 99 BetrVG – Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der

personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass in Folge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder

6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.

(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

§ 102 BetrVG – Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

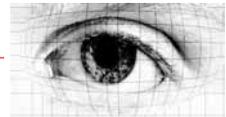
(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen.

Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit



der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten. (...)

(6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

(7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist in § 12 die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geregelt. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Maßnahmen zu ergreifen, um Benachteiligungen seiner Beschäftigten abzuwenden bzw. diesen vorzubeugen. Geht die Benachteiligung oder Belästigung von anderen Beschäftigten aus, ist er verpflichtet, gegenüber diesen arbeitsrechtliche Sanktionen zu verhängen. Das Gesetz spricht ausdrücklich von Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.

Bei den personellen Einzelmaßnahmen Versetzung und Kündigung hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht. Dies gilt natürlich auch dann, wenn der Arbeitnehmer sexuell belästigt hat. So muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber angehört werden. Bei Kündigungen muss der Betriebsrat den Arbeitnehmer seinerseits anhören, bei

Versetzungen kann sich dies ebenfalls anbieten. Hält er die Maßnahme für nicht gerechtfertigt, kann der Betriebsrat der Versetzung oder Kündigung widersprechen. Dies führt bei Versetzungen dazu, dass der Arbeitgeber die Zustimmung gerichtlich ersetzen muss, bei Kündigungen entsteht nach dem Widerspruch des Betriebsrats u. U. ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers bis zum Abschluss des Rechtsstreits.

§ 104 BetrVG – Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

Der Betriebsrat hat seinerseits das Recht, die Entfernung eines Arbeitnehmers aus seiner

Abteilung, aus dem Betrieb oder von seinem Arbeitsplatz zu verlangen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer den Betriebsfrieden ernsthaft gestört hat. Zur Störung des Betriebsfriedens gehört auch sexuelle Belästigung.

Dieser Anspruch auf Entfernung von Betriebsstörungen bezieht sich allerdings nur auf Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Leitende Angestellte oder Vorstände können nicht durch diese Regelung entfernt werden, auch wenn sie sexuell belästigen.

Dieses Initiativrecht des Betriebsrats kommt insbesondere dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber sich weigert, gegen einen Belästiger arbeitsrechtlich vorzugehen. Verweigert sich der Arbeitgeber der vom Betriebsrat geforderten Versetzung oder Kündigung, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen, mit dem Antrag, den Arbeitgeber die Durchführung der Maßnahme aufzugeben.

§ 98 BetrVG – Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die

berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zu Stande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die



Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

§ 12 AGG sieht vor, dass Schulungen der Beschäftigten durch den Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen und Belästigungen sind. Arbeitgeber sind damit verpflichtet, Schulungen durchzuführen, wenn sie Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche verhindern wollen. Den Umfang oder die Art und Weise der Schulungen schreibt das AGG allerdings nicht vor. Hier können Betriebsräte von ihrer Mitbestimmung bei Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung gem. § 98 BetrVG Gebrauch machen und hierauf einwirken. Dazu gehört auch, dass darauf hingewirkt wird, dass auch das Thema sexuelle Belästigung in den Schulungen angesprochen wird.

Daneben hat der Betriebsrat auch ein Beratungsrecht hinsichtlich bestimmter Maßnahmen und für Fragen der Bildung, §§ 96, 97 BetrVG und ein

Vorschlagsrecht für Bildungsfragen. Das heißt, dass der Betriebsrat nötigenfalls darauf hinwirken sollte, dass AGG-Schulungen durchgeführt werden, wenn der Arbeitgeber solche von sich aus nicht anbietet.

§ 17 AGG – Soziale Verantwortung der Beteiligten

(...) 2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 23 BetrVG – Verletzung gesetzlicher Pflichten

(...) (3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung

zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10.000 Euro.

Das AGG sieht nicht nur vor, dass betroffene Beschäftigte gegen den Arbeitgeber wegen des Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) klagen, sondern auch, dass der Betriebsrat oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft gegen den Arbeitgeber vorgehen können. Im Wege eines Beschlussverfahrens kann der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht die Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens (und bei künftigen Zuwiderhandlungen die Festsetzung eines Ordnungsgelds) beantragen. Damit haben Betriebsräte eine wirksame Verteidigungsmöglichkeit gegen die Diskriminierung von Arbeitnehmern. Der große Vorteil: wenn nur die betroffenen Arbeitnehmer individualrechtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen können, ist das schwierig, weil sexuelle und andere Belästigungen erst einmal bewiesen werden müssen. In dem vom Betriebsrat angestregten Beschlussverfahren können die Opfer jedoch als Zeugen gehört werden.

Vorteilhaft ist auch, dass im Rahmen des Beschlussverfahrens der Amtsermittlungsgrundsatz gilt, das Gericht also von sich aus den Sachverhalt erforschen muss. Außerdem trägt der Arbeitgeber die Kosten des Verfahrens.

Voraussetzung für das Antragsrecht eines Betriebsrats ist, dass es sich um einen groben Verstoß gegen die Vorschriften des AGG handelt. Deshalb müssen entweder eine Vielzahl „kleinerer“ Verstöße oder ein einzelner grober Verstoß vorliegen.

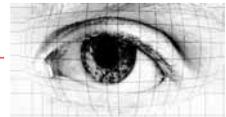
Nicht geltend machen kann der Betriebsrat allerdings die individuellen Ansprüche der belästigten Arbeitnehmerin.

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Sexuelle Belästigung darf kein Tabuthema sein. Es sind gerade die nicht betroffenen Arbeitskolleg/innen gefragt, sexuelle Belästigungen zu verhindern.

Ein Betriebsklima, in dem nicht weggesehen sondern aufeinander geachtet wird, hilft, Belästigungen zu vermeiden. Dazu gehört auch Zivilcourage.

Grundsätzlich können Kolleg/innen ein belästigungsfreies Betriebsklima unterstützen, indem sie sich einmischen, z. B.:



- Werden im Kollegenkreis „schmutzige Witze“ erzählt, die auf Kosten von Frauen (oder Männern) „komisch“ sind, hilft es, wenn dem vermeintliche Witzbold Paroli geboten wird, statt dass zustimmend oder amüsiert reagiert wird. Kolleg/innen sollten also keinen Zweifel aufkommen lassen, dass sie das Ganze nicht witzig finden.
- Eingreifen können und sollen Kolleg/innen auch bei schmutzigen „Befragungen“ zum Wochenende oder der aktuellen Beziehung.
- Auf Kolleg/innen zu achten heißt aber insbesondere auch: Stellung zu beziehen, wenn sie Zeugen einer sexuellen Belästigung werden. Denn die Täter fühlen sich in ihrem Tun bestätigt, wenn andere darüber hinwegsehen oder sogar weiter aufstacheln.

Gerade in einer schwierigen Situation, verursacht durch sexuelle Belästigung, gehört die menschliche Solidarität mit den Betroffenen zur Verantwortung jedes/r Kolleg/in. Das verlangt Offenheit für die Sorgen anderer und die Bereitschaft, auf die Situation im Sinne der Betroffenen vermittelnd und konfliktlösend einzuwirken. Das bedeutet konkret:

- Nicht Augen und Ohren verschließen und sich aus der Situation herausziehen.
- Opfer nicht allein lassen, sondern fragen, welche Art von Unterstützung er/sie sich wünscht.
- Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement zeigen.
- Lösungswege für die Beteiligten suchen und vermitteln, ohne aber dabei zu richten oder durch heftige Reaktionen die Situation zu verschärfen.



**Stellung
beziehen**

5. Für ein belästigungsfreies Klima – gute Praxisbeispiele

Vorbeugen ist besser als nachsorgen – das gilt nicht nur für Krankheiten! Betriebsräte und Arbeitgeber können und sollen deutlich machen, dass sexuelle Belästigung im Betrieb unerwünscht ist.

Der Betriebsrat kann „Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen“ (§ 80 Abs. 1 S. 2 BetrVG).

In Bezug auf die Verhinderung von sexueller Belästigung kann dazu z. B. gehören:

- Betriebliche Aktionen zum Thema Menschenwürde und partnerschaftliches Verhalten anstoßen,
- Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so einrichten, dass sexuelle Belästigung nicht begünstigt wird,
- Pornografische oder sexistische Bilder abhängen, Mousepads und Bildschirmschoner mit pornografischen Darstellungen entfernen. Das kann der Betriebsrat kontrollieren; denn es ist einfacher, wenn ein Betriebsrat gegen Pornografie vorgeht als wenn die neue Kollegin sich gegen die Bilder wenden muss,
- Seminare für Führungskräfte, Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte vorschlagen,
- Seminare für Frauen zum Selbstbewusstseinstraining oder zur Selbstverteidigung vorschlagen.

Zum Vorbeugen gehört auch, sexuelle Belästigung zum Thema zu machen. Das kann z. B. auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen geschehen. Vielleicht ist auch schon etwas passiert? In einem Großbetrieb der Metall- und

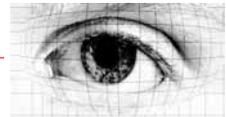
Elektroindustrie ist es üblich, diese Vorfälle (selbstverständlich ohne Namensnennung) anzusprechen. Mit großem Erfolg, wie die Betriebsrätin berichtet. Der Druck auf die Kollegen, die sich durchaus wiedererkennen, wird größer. Und alle anderen wissen, dass bei sexueller Belästigung in unserem Betrieb etwas passiert.

Flagge zeigen können die Betriebsparteien v. a. durch eine Betriebsvereinbarung zur Verhinderung von sexueller Belästigung. Hier hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG auch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht (s. Kapitel 4).

1. Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten kann helfen, sexuelle Belästigungen gar nicht erst aufkommen zu lassen und Vorgesetzte wie Kolleginnen und Kollegen zum fairen Umgang miteinander in schwierigen Situationen anzuleiten. Sie soll die Persönlichkeitsrechte und die Menschenwürde aller Beschäftigten schützen sowie Hilfe und Maßnahmen bei seelischen und körperlichen Angriffen gewährleisten.

Mit der Betriebsvereinbarung wird das Problem sexuelle Belästigung im Betrieb bekannt und öffentlich. Frauen werden ermutigt und sich in zunehmendem Maß trauen, sich zu beschweren. Von Männern wird das Problem ernst genommen. Eine Betriebsvereinbarung sollte nicht erst dann abgeschlossen werden, wenn Übergriffe bekannt geworden sind, sie dient vor allem der Prävention.



Klar ist aber auch, dass eine Betriebsvereinbarung alleine Probleme nicht lösen kann. Die Beschäftigten müssen für das Thema sensibilisiert werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen gemeinsam deutlich machen, dass sie sexuelle Belästigung im Betrieb nicht dulden und alles daran setzen, sie zu verhindern.

Eckpunkte einer Vereinbarung können sein:

- Verbot und Definition der sexuellen Belästigung: Hilfreich kann hier sein, neben dem ohnehin im Gesetz geregelten Verbot deutlich zu beschreiben, was alles sexuelle Belästigung sein kann, z. B. auch das Aufhängen pornografischer Bilder oder das Versenden obszöner Mails.
- Geltungsbereich: z. B. alle im Betrieb arbeitenden Personen inklusive der Führungskräfte, Leiharbeiter/innen, Kunden
- Regelung des Beschwerderechts (Vorgehensweise, Ansprechpartner, Abhilfemaßnahmen). Wird eine Beschwerdekommision eingerichtet, sollte zusätzlich die Arbeitsweise (Sitzungsfolgen, Ort, Zeit...) vereinbart werden.
- Vertraulichkeit und der Ausschluss von Nachteilen müssen zugesichert werden
- Die Beschwerdestelle kann weitere Aufgaben übernehmen wie Vorschläge zur Abhilfe und Verhinderung von sexueller Belästigung, Vorschläge zur Verbesserung des Betriebsklimas, Fortbildungen zum Thema.
- Regelungen der Sanktionierung

- Maßnahmen zur Prävention, und wer für die Durchführung und Kontrolle zuständig ist (z. B. Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkräfte, ...)
- Fortbildung der Führungskräfte.

2. Was kann konkret unternommen werden? Gute Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Beispiel ThyssenKrupp in Duisburg – Betriebsrätinnen unternehmen etwas

Anfang der 90er Jahre kam das Thema sexuelle Belästigung im betrieblichen Frauenarbeitskreis, dem neben den Betriebsrätinnen, Jugendvertreterinnen und Vertrauensfrauen auch Kolleginnen ohne betriebliche oder gewerkschaftliche Funktionen angehören, des damaligen Thyssen-Stahlbetriebs in Duisburg auf. Gerade Jugendliche und junge Frauen wollten über das Thema sprechen, wobei zu diesem Zeitpunkt kein konkreter Fall sexueller Belästigung bekannt war.

Doch die Frauen des Arbeitskreises wollten es genauer wissen: Sie begannen mit einem Fragebogen, die Situation im Betrieb auszuwerten. Eigentliches Ziel war zunächst, mit der Befragung den Arbeitskreis als Ansprechpartnerinnen in Fällen von sexuellen Belästigungen bekannt zu machen.

Die Fragebogenaktion wurde gut vorbereitet: alle Kolleginnen, die den Fragebogen verteilten, wurden vor der Verteilung geschult. Themen waren die Ansprache der Frauen, die Zusicherung von Anonymität und eine Reaktion auf die unvermeidlich auftretende Kritik einiger Männer. Verteilt

wurde der Fragebogen persönlich während zwei Wochen an die im Betrieb anwesenden Frauen.

Der Rücklauf der (anonymen) Befragung war mit etwa 40 Prozent hoch. Etwa in derselben Zeit wurde die DGB-Studie zur sexuellen Belästigung publiziert, die nachwies, dass beinahe 80 Prozent der Frauen während ihres Arbeitslebens sexuell belästigt wurden. Die extern durchgeführte Auswertung zeigte für Thyssen ein anderes Bild. „Nur“ jede dritte Frau gab an, belästigt worden zu sein. Der Grund wurde schnell offensichtlich: angegeben wurden von den Frauen nur „greifbare“ Fälle von Belästigungen, viele verbale oder eher subtile Belästigungen wurden von den Frauen in der männlich geprägten Stahlindustrie schon für beinahe normal gehalten. Doch gerade die schwerwiegenden Fälle machten den Mitgliedern des Frauenarbeitskreises besondere Sorgen. Es hatte zwei Fälle einer versuchten sowie einen Fall einer vollendeten Vergewaltigung gegeben, ohne dass dies innerbetrieblich bekannt geworden war.

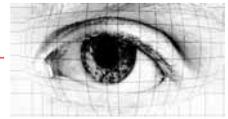
Die Auswertung der Fragebogenaktion wurde zur Grundlage der Forderungen der Betriebsrätinnen nach einer Betriebsvereinbarung. Doch längere Zeit blockten die Kollegen im Betriebsrat. Durch mehrere Seminare mit der Psychologin Heike Mänz konnten die Kollegen überzeugt werden. Ausschlaggebend war, so die Einschätzung einer Betriebsrätin, ein Rollenspiel, das auf einem „folgenden“ Fall basierte. Eine junge hübsche Frau geht in die Betriebsbücherei, um einen Aufsatz zu besorgen. Dort

fragt sie, ob sie die Kopie bis zum folgenden Tag haben kann. Der Bibliothekar stimmt dem zu, wenn sie tags darauf wieder mit ihrem hübschen Pulli käme. Die junge Frau errötet, fühlt sich unsicher und geht.

In dem Rollenspiel wurden den Betriebsrätinnen und Betriebsräten die Rollen aller denkbaren handelnden Akteure (junge Frau, Bibliothekar, Vorgesetzter, Betriebsrat usw.) und ihrer Motive nachgespielt. Gerade die intensive Auseinandersetzung mit den möglichen Reaktionsweisen und Gefühlen der Betroffenen führte zu einem Umdenken.

Nächster Stolperstein wurde die Unternehmensleitung. Auch wenn der Arbeitsdirektor die Hälfte der Kosten für die externe Auswertung der Fragebögen bezahlt hatte (die andere Hälfte trug die Hans-Böckler-Stiftung) – Thyssen wollte keine Betriebsvereinbarung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. So verständigten sich die Betriebsparteien auf eine Vereinbarung nach § 88 BetrVG; denn den Betriebsrätinnen ging es vor allem darum, etwas für die betroffenen Kolleginnen zu bewirken.

Dass die Betriebsvereinbarung durchgesetzt werden konnte, lag wiederum an einer besonderen Vorbereitung durch das Verhandlungsteam. Sie hatten im Vorfeld die typischen Argumente gegen die Verniedlichung des Problems zusammengestellt (z. B. die Frauen sind doch selbst daran schuld) und sich mit diesen auseinandergesetzt und die Gegenreaktionen auf diese Argumente vorbereitet.



Auch wenn die Betriebsvereinbarung nicht erreichen konnte, dass es bei Thyssen besondere Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung gibt, so konnten in den Schulungen für Führungskräfte sexuelle Belästigung als Weiterbildungsinhalte durchgesetzt werden. Auch die Arbeitsordnung bei Thyssen wurde entsprechend geändert.

Leider gibt es bis heute bei Thyssen keine Broschüre zum Thema sexuelle Belästigung, der Betriebsrat hat jedoch ein Faltblatt herausgegeben.

Geändert hat sich auf jeden Fall eines: Sexuelle Belästigung ist bei Thyssen kein Tabu-Thema mehr! Belästigte Frauen melden sich und auch der Arbeitgeber greift durch: Es kam bereits zu Kündigungen der Täter!

Bereits in der Ausbildung stark gemacht – das Programm bei BMW München

Dass sexuelle Belästigung in der Ausbildung ein Problem ist, musste die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei BMW in München sozusagen am eigenen Leib erfahren. Ein weibliches JAV-Mitglied wurde bei einer ihrer Einsatzstellen während der Ausbildung sexuell belästigt. Außerdem wurden immer mal wieder Fälle sexueller Belästigung in der Ausbildung bekannt. Für die JAV und den Betriebsrat war klar, dass sie Hilfestellungen anbieten wollen. So wurde eine Broschüre durch die JAV erarbeitet, die auch für die Azubis an anderen BMW-Standorten geeignet ist. Inhalt ist neben der Definition von sexueller Belästigung, rechtlichen Reaktionsmöglichkeiten und Ansprechpartner/innen und Unterstützer/innen im Betrieb vor allem das Thema „Stark machen“. Die Broschüre unterstützt Betroffene dabei, sich gegen sexuelle Belästigungen zu wehren und hilft beispielsweise durch Anleitungen für Rollenspiele⁶.

Daneben wurde 2007 ein verpflichtendes Seminar für alle neuen Auszubildenden am Standort München ins Leben gerufen. Das dreistündige Seminar wird federführend von der JAV geleitet und von den Ausbildern und der Ausbildungsleitung unterstützt. Gerade durch die Leitung durch die JAV entsteht eine entspanntere Atmosphäre und in diesem Klima des Vertrauens – Azubis vermitteln anderen Azubis in der Ausbildung einen Lernbaustein – wird das Thema besonders ernst genommen. Wichtig ist der JAV besonders,

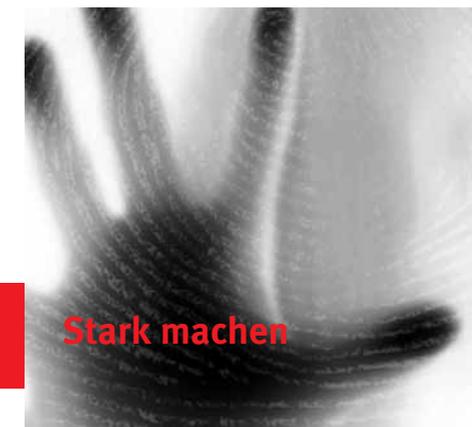
⁶ Im Kapitel 4 „Gegenwehr in 5 Schritten“ wurde u. a. auch auf die JAV-Broschüre München zurückgegriffen.

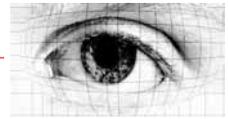
dass die Informationen durch Spiele und viele abwechslungsreiche Gruppenspiele vermittelt werden, damit bei den Azubis die meisten Inhalte des Seminars „hängen bleiben“.

Inhalte des Lernbausteins sind u. a.:

1. Einführung
2. Entstehungsgeschichte
3. Erwartungen der Azubis
4. Was ist sexuelle Belästigung?
5. Folgen von „sexueller Belästigung“ für das Opfer
6. Folgen von „sexueller Belästigung“ für den „Täter/Täterin“
7. Strategien gegen „sexuelle Belästigung“
8. Gruppenspiel
9. Ansprechpartner
10. Feedback

Unterstützt wird die JAV durch den Betriebsrat. So wurde die Broschüre (2000 Stück) aus Mitteln des Münchner Betriebsrats bezahlt. Auch durch den Gesamtbetriebsrat wird das Thema mit der Übernahme der Druckkosten unterstützt: Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung übernimmt die Broschüre, so dass sie ab September 2007 in den Standorten Regensburg, Dingolfing, Leipzig, Berlin, Landshut und den 19 deutschen Niederlassungen verteilt werden kann.





Anhang

I. Muster für eine Betriebsvereinbarung zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz

§ 1

Zielbestimmung

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, dass sexuelle Bedrohungen und Übergriffe am Arbeitsplatz und im Betrieb (im Folgenden: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, ihres Persönlichkeitsrechts und ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung darstellen. Sie betrachten ein Betriebsklima, in dem die Würde von Frauen und Männern so wenig geachtet wird, dass sogar sexuelle Bedrohungen und Übergriffe vorkommen, außerdem als ernsthafte Gefährdung der beruflichen Entwicklung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Erfolgs des Betriebes. Sie setzen sich deswegen zum Ziel, zur Entwicklung einer Arbeitsumgebung beizutragen, in der die Würde von Frauen und Männern geachtet wird, denn in einer solchen Arbeitsumgebung haben sexuelle Bedrohungen und Übergriffe, aber auch andere Persönlichkeitsverletzungen wie rassistische Diskriminierungen und Übergriffe sowie Mobbing keinen Raum.

§ 2

Verbot sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung in diesem Betrieb und zwischen Betriebsangehörigen ist unzulässig. Ein entsprechendes Verhalten wird nicht geduldet und stets als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten betrachtet.

§ 3

Definition sexueller Belästigung

- (1) Sexuelle Belästigung ist ein sexuell bestimmtes Verhalten oder ein auf die Geschlechtszugehörigkeit bezogenes Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Dies kann grundsätzlich geschehen, indem
 - a) ein sexuell oder geschlechtsspezifisch bestimmtes Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsatmosphäre für die betroffene Person schafft oder eine solche Atmosphäre verschlimmert oder
 - b) eine Entscheidung über die berufliche Entwicklung, den Zugang zur Erwerbstätigkeit, die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages, die Aufstockung der Arbeitszeit in Richtung auf Vollzeitbeschäftigung oder den Zugang zur beruflichen Bildung von einem sexuellen oder geschlechtsspezifisch bestimmten Verhalten seitens der Betroffenen oder der Duldung eines solchen Verhaltens abhängig gemacht oder dies in Aussicht gestellt wird.
- (2) Sexuelle Belästigung im Sinne von Absatz 1 ist unabhängig davon unzulässig, ob das entsprechende Verhalten von der betroffenen Person ausdrücklich oder konkludent abgelehnt wird. Darüber hinaus ist sexuell oder geschlechtsspezifisch bestimmtes Verhalten als sexuelle Belästigung unzulässig, wenn die betroffene Person es als unerwünscht bezeichnet.

- (3) Sexuelle Belästigung im Sinne von Abs. 1 kann sehr unterschiedliche Formen annehmen. Als sexuelle Belästigung sind in jedem Falle anzusehen:
 - a) auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen über körperliche Vorzüge oder Schwächen, sexuelle Aktivitäten oder das Intimleben
 - b) sexuell oder geschlechtsspezifisch gefärbte Gesten oder Äußerungen (Anstarren, Hinterherpfeifen)
 - c) beleidigendes Verhalten oder beleidigende Äußerungen (einschließlich Witzen), die sich hauptsächlich gegen ein Geschlecht oder gegen Homosexuelle richten
 - d) das Mitbringen und Zeigen pornografischer Hefte und Bilder, das Anbringen von Darstellungen sexueller oder geschlechtsspezifischer Darstellungen oder Bilder in den Arbeitsräumen, das Einspeisen von Computerprogrammen, die zu sexuellen oder geschlechtsspezifischen Bildern oder Texten auf Bildschirmen oder im Ausdruck führen
 - e) körperliche Übergriffe und Berührungen insbesondere an Brust, Gesäß und im Genitalbereich, die nicht ausdrücklich oder implizit als erwünscht bezeichnet werden
 - f) unerwünschte Einladungen und Aufforderungen zu sexuellem oder geschlechtsspezifischen Verhalten auf mündlichem, fernmündlichem, schriftlichem und elektronischem Wege.

§ 4

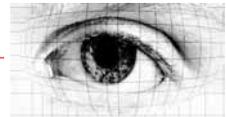
Prävention

- (1) Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein

Arbeitsklima zu schaffen, in dem die Würde der Beschäftigten gewahrt wird. Auch die Werbung und sonstige Öffentlichkeitsarbeit verzichtet auf Darstellungen, die die Würde von Frauen und Männern verletzen. (Der Betriebsrat wird in seinem Einflussbereich dazu beitragen, dass diese Anstrengungen Erfolg haben.)

- (2) Die Geschäftsleitung ergreift Maßnahmen, um die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass sexuelle Belästigungen erschwert und der Selbstschutz gegen sexuelle Belästigungen erleichtert wird. Insbesondere werden folgende Grundsätze beachtet:
 - a) Verkehrswege werden so bemessen, dass zwei Personen ohne gegenseitige Berührung passieren können.
 - b) Arbeitsplätze sind grundsätzlich so beschaffen, dass die Beschäftigten nicht von hinten überrascht werden können.
 - c) Arbeitsplätze werden so ausgestaltet, dass Einblicke in die Intimsphäre nicht möglich sind (Sichtblenden u. ä.); freischwebende Treppen werden so umgestaltet, dass niemand von unten zwischen die Beine der Benutzer/innen sehen kann.
 - d) Das Betriebsgelände wird nach Einbruch der Dunkelheit ausreichend ausgeleuchtet, ggf. durch Einsatz von Lichtschranken für wenig begangene Teile.

- (3) Zur Prävention gegen sexuelle Belästigung gehört auch die Verpflichtung der Geschäftsleitung, allen Anhaltspunkten für das Auftre-



ten sexueller Belästigungen nachzugehen, regelmäßig Darstellungen im Sinne von § 3 Abs. 3d) entfernen zu lassen und Personen, über deren Verhalten Beschwerde geführt wird, in neutraler Form auf die Verpflichtungen nach § 3 und diese Vereinbarung hinzuweisen. Für solche Hinweise sind die nächsten Vorgesetzten verantwortlich. Vorgesetzte sind auch verpflichtet, sich in ihrem Verantwortungsbereich aktiv für die Einhaltung der Vorschriften dieser Vereinbarung einzusetzen.

§ 5

Beschwerderecht und zuständige Stelle, Beratung

- (1) Die Beschäftigten können sich bei den zuständigen Stellen beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen. Eine solche Beschwerde darf – unabhängig davon, ob sie zu weiteren Maßnahmen führt – nicht zur Benachteiligung der beschwerdeführenden Person führen. Bei einer Beschwerde kann ein Mitglied des Betriebsrats und/oder eine andere Person des Vertrauens der beschwerdeführenden Person hinzugezogen werden.
- (2) Zuständige Stellen sind (nur als Beispiel, entsprechend § 84 BetrVG)
 - a) der/die betriebliche Vorgesetzte
 - b) jede andere Person mit Vorgesetztaufgaben
 - c) das Personalwesen ...
 oder
 - (2) Zuständige Stellen sind
 - a) die paritätisch aus vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat vorgeschlagenen Personen

- b) ... (wie oben)
- (3) Beschäftigte können sich auch anonym wegen sexueller Belästigung beraten lassen. (Alternative 1) Dazu können sie sich telefonisch mit der (außerbetrieblichen) Beratungsstelle in Verbindung setzen und dort bei Bedarf auch einen persönlichen Termin vereinbaren. Die anteiligen Kosten trägt der Arbeitgeber. (Alternative 2) Dazu wird innerbetrieblich ein anonymes Telefon eingerichtet, das bei Bedarf auch außerbetriebliche Beratungsmöglichkeiten vermittelt. Bei einer anonymen Beratung besteht keine Verpflichtung, aktiv zu werden.
- (4) Das Recht der Beschäftigten, sich beim Betriebsrat zu beschweren (§ 85 BetrVG), bleibt unberührt.

§ 6

Behandlung von Beschwerden

- (1) Beschwerden nach § 5 dieser Vereinbarung werden rasch und zunächst vertraulich behandelt.
- (2) Alle Beteiligten sind zum Schweigen über die persönlichen Verhältnisse der beschwerdeführenden Person verpflichtet.
- (3) Das Opfer darf nach einer sexuellen Belästigung jedoch nicht zum Schweigen verpflichtet werden.

- (4) Neben der Glaubhaftmachung der sexuellen Belästigung – z. B. durch eidesstattliche Versicherung – werden Gegenüberstellungen nur auf Wunsch der oder des Beschwerdeführenden vorgenommen.

§ 7

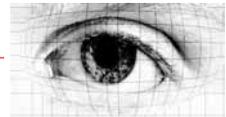
Interimsmaßnahmen

- (1) Wird eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung an die zuständigen Stellen gerichtet, so werden nach Absprache zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Interimsmaßnahmen ergriffen mit dem Ziel, dass die beschwerdeführende Person nicht mehr mit der Person, von der die behauptete Belästigung ausging, zusammenarbeiten muss oder die sexuelle Belästigung sonst unterbunden wird. Die Versetzung oder Beurlaubung der beschwerdeführenden Person ist dabei nur zulässig, wenn sie es ausdrücklich verlangt und die Situation nicht anders gelöst werden kann.
- (2) Für den Fall, dass zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung und Behandlung von Beschwerden über sexuelle Belästigungen entstehen, wird eine ständige Einigungsstelle gebildet. Sie entscheidet über die Interimsmaßnahmen und die Berechtigung der Beschwerde. Die Vorsitzende der Einigungsstelle ist eine Frau.
- (3) Absatz 2 gilt auch, wenn eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung an den Betriebsrat gerichtet wird.

§ 8

Abhilfemaßnahmen und Sanktionen

- (1) Ist eine Beschwerde berechtigt, so werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen. Sie haben den Zweck, die Fortsetzung der Belästigung zu unterbinden und dürfen nicht zu Nachteilen für die beschwerdeführende Person führen.
- (2) § 7 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (3) Die Geschäftsleitung verpflichtet sich außerdem, gegen Beschäftigte vorzugehen, die Mitarbeiter oder Dritte sexuell belästigen. Sie lässt sich dabei von dem Gedanken leiten, dass beschwerdeführende Personen keine Nachteile aus ihrer Beschwerde erleiden dürfen und dass die belästigenden Beschäftigten gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben. Die Sanktionen sollen künftige Belästigungen verhindern und deutlich machen, dass die Geschäftsleitung solche Verhaltensweisen auf keinen Fall duldet. Je nach Schwere der Belästigung werden folgende Maßnahmen ergriffen:
 - a) persönliches Gespräch unter Hinweis auf die Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung
 - b) schriftlicher Verweis
 - c) schriftliche Abmahnung
 - d) Versetzung
 - e) fristgerechte Kündigung
 - f) fristlose Kündigung
- (4) Beteiligungsrechte des Betriebsrates nach dem BetrVG bleiben hiervon unberührt.



§ 8a

Beschwerdekommission

Um sexuelle Belästigungen zu verhindern, wird eine Beschwerdekommission gebildet, für die Betriebsrat und Geschäftsleitung je (... gleiche Anzahl) Personen benennen. Mindestens zwei Drittel der Benannten sind weiblich. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind berechtigt, mit einer Vertreterin mit beratender Stimme an den Sitzungen teilzunehmen.

Zu den Aufgaben der Beschwerdekommission gehört:

- Beschwerden und Hinweisen nachzugehen,
- Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitsklimas (§ 4) zu machen,
- die Beschäftigten über die Problematik der sexuellen Belästigung, diese Betriebsvereinbarung und die zu ihrer Umsetzung ergriffenen Maßnahmen zu unterrichten.

Die Beschwerdekommission tagt mindestens vierteljährlich während der Arbeitszeit. Die Kosten trägt die Geschäftsleitung. Die Mitglieder werden von der Arbeit freigestellt und haben Anspruch auf Fortbildung. Die Kosten für die Fortbildung der Mitglieder trägt der Arbeitgeber.

Den Mitgliedern der Beschwerdekommission darf aus ihrer Tätigkeit kein Nachteil entstehen.

§ 9

Information und Fortbildung

- (1) Die Beschäftigten werden über den Inhalt dieser Betriebsvereinbarung informiert. Dazu wird jedem und jeder ein Exemplar ausgehändigt; dies gilt auch für Neueinstellungen.

(2) Betriebsrat und Arbeitgeber einigen sich auf weitere geeignete Maßnahmen (Dieser Absatz ist überflüssig, wenn § 8 aufgenommen wird, da das dann Aufgabe der Beschwerdekommission ist).

(3) Beschäftigte mit Führungsverantwortung werden im Umgang mit sexuellen Belästigungen geschult. Dabei sollen sie insbesondere in die Lage versetzt werden, sexuelle Belästigungen zu definieren, sexuelle Belästigungen in ihrem Verantwortungsbereich zu erkennen, angemessene Präventionsmaßnahmen für ihren Bereich zu entwickeln, Beschwerden über sexuelle Belästigungen angemessen zu behandeln und mit Personen, die sexuell belästigt haben oder bei denen der Verdacht besteht, angemessen umzugehen.

§ 10

Geltungsbereich

In den Geltungsbereich können – je nach betrieblichen Gegebenheiten – Heimarbeiter/innen sowie Fremdfirmenpersonal (Reinigungskräfte) einbezogen werden.

§ 11

Inkrafttreten

Ort, Datum, Unterschriften

(Hinweis: Dieser Entwurf einer Betriebsvereinbarung wurde der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« Heft 8/1997 entnommen. Diese Ausgabe enthält weitere wichtige Hinweise zur Thematik bzw. auch Erläuterungen zum Inhalt der oben dargestellten Betriebsvereinbarung.)

II. Rechtsprechung

Die nachfolgenden Urteile sind keine abschließende Darstellung der Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung. Sie zeigen aber, dass die Arbeitsgerichte vor allem bei schwerwiegenden Belästigungen kaum Pardon mit dem Belästiger zeigen.

Einem Arbeitnehmer, der eine Kollegin am Telefon durch Wortwahl und Aufforderung zu sexuellen Handlungen schwerwiegend sexuell belästigt, kann ohne vorherige Abmahnung außerordentlich gekündigt werden.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte zu entscheiden, ob die fristlose Kündigung eines Kochs berechtigt war, der die Mitarbeiterin der Cafeteria belästigt hatte. „Du kleine süße Sau, jetzt nimm mal Deine Hände von Deinen Titten, fahre damit tiefer und gehe mit Deinen Händen an die Oberschenkel und fahre damit ganz langsam hoch.“⁷ – so der Wortlaut des Telefonats. Seine Hinweise im Prozess, der Umgangston sei eben anzüglich gewesen, half ihm nicht weiter. Das Arbeitsgericht entschied nämlich: Bei Störungen im Leistungs- bzw. Verhaltensbereich ist grundsätzlich eine vorherige Abmahnung erforderlich. Diese ist allerdings dann entbehrlich, wenn der Arbeitnehmer von vornherein nicht glauben konnte, der Arbeitgeber werde sein Verhalten nicht als so schwerwiegend ansehen, dass er kündigungsrechtliche Konsequenzen zieht. In diesem Fall ist nämlich die von der Abmahnung grundsätzlich zu leistende Warnfunktion überflüssig. Sexuelle Zudringlichkeiten eines Vorge-

setzten gegenüber Arbeitnehmerinnen können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

– *Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 19. Juni 1997, Az. 11 Ca 122/97* –

Bei einer intensiven sexuellen Belästigung ist keine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung erforderlich!

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied 2004, dass bei einer intensiven sexuellen Belästigung vor dem Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung keine Abmahnung erforderlich sein muss. Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Vorgesetzter eines Reiseunternehmens eine ihm unterstellte Mitarbeiterin während einer Dienstreise geküsst und an sich sexuelle Handlungen vornehmen lassen. Seine Ausflüchte: er sei verliebt gewesen, die Mitarbeiterin habe ihm ihre Ablehnung nicht klar gemacht und außerdem läge das ganze doch über ein Jahr zurück. Das BAG entschied in diesem Fall zwar, die Sache zurück an das Landesarbeitsgericht zu verweisen, stellte aber klar, dass eine Abmahnung nicht erforderlich sei. Aufgrund der eindeutigen gesetzlichen Lage (damals noch § 2 BSchG) dem Kläger klar sein musste, dass eine intensive, sexuelle Belästigung einer Kollegin ein Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten war. Deshalb könne ein Belästiger nicht erwarten, dass ihn sein Arbeitgeber vor dem Ausspruch der Kündigung zunächst durch eine Abmahnung „warnt“.

– *BAG, Urteil vom 25.3.2004, Az. 2 AZR 341/03* –

⁷ Die Formulierungen entsprechen den Belästigungen, die den Urteilen zugrunde liegen. Sie wurden verwandt, um die Fälle und Urteile zu erklären.



Einem Arbeitnehmer kann außerordentlich gekündigt werden, wenn er – nach erfolglosen mehrmaligen Annäherungsversuchen per SMS und fernmündlich – einer Auszubildenden in seinem Betrieb eine ehrverletzende, einschüchternde sexuell belästigende SMS schickt.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz hatte über die fristlose Kündigung eines Maschinenführers zu entscheiden, der einer Auszubildenden seines Betriebs mehrere sexuell belästigende SMS geschickt hatte. „Hallo B ..., Du geiles Etwas, heute komme ich zu Dir, dann bumsen wir eine Runde.“ Im entschiedenen Fall hatte sich die Auszubildende an die JAV und den Betriebsrat gewandt, die aktiv wurden. Das Gericht sah es hier als erschwerend an, dass es sich bei der Belästigten um eine Auszubildende gehandelt hat. „Die sexuelle Belästigung vom 19.02.2001 hat jedoch einen schwerwiegenden Charakter, da sie gegenüber einer Auszubildenden erfolgte. D. h. gegenüber einer Person, die nicht nur gegenüber dem Ausbilder in einem Abhängigkeitsverhältnis, sondern auch gegenüber den alt eingesessenen Arbeitnehmern als Neuling, der kaum über praktische Arbeitserfahrung verfügt, in einer Art Abhängigkeitsverhältnis steht. Hieran ändert die Volljährigkeit von Frau H nichts, zumal auch dieses Abhängigkeitsverhältnis struktureller Natur und nicht altersabhängig ist. Hieraus folgt eine erhöhte Fürsorgepflicht des Ausbilders, aber auch eine Pflicht der alt eingesessenen Arbeitnehmer zur Rücksichtnahme.“

– LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24. Oktober 2001, Az: 9 Sa 853/01 –

Belästigt ein Störer im Betrieb eine Beschäftigte durch Aufforderungen, mit ihm sexuelle Handlungen vorzunehmen, obwohl die Beschäftigte sich solche Aufforderungen verboten hat, so sind auch beleidigende und erpresserische Briefe mit entsprechenden Aufforderungen, die der Störer in diesem Zusammenhang an die Privatanschrift der Beschäftigten schickt, bei der Feststellung der Schwere der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung mit zu berücksichtigen.

Grundsätzlich können Handlungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses keine Rolle bei einem Kündigungsschutzprozess spielen. Im vorliegenden Fall entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm allerdings, dass sie sich doch auswirken können. Der Mitarbeiter eines Chemieunternehmens hatte einer Beschäftigten monatelang nachgestellt. Er schrieb ihr Briefe, folgte ihr in die Umkleidekabine und versuchte sie auch zuhause aufzusuchen. Die Beschäftigte erkrankte in der Folge aufgrund der Nachstellungen und konnte zivilrechtlich eine einstweilige Verfügung erlangen, die es dem Mann untersagte, sie und ihr Kind zu belästigen. Der Arbeitgeber mahnte den Belästiger mehrfach ab. Zur Kündigung kam es, nachdem der Arbeitgeber von einem Brief erfuhr, den der Belästiger an die Mitarbeiterin (Privatadresse) geschrieben hatte. In diesem Brief bedrohte der Belästiger die Kollegin und kündigte ihr sexuell geprägte „Strafmaßnahmen“ an. Das Landesarbeitsgericht entschied, dass dieses außerdienstliche Verhalten das Arbeitsverhältnis

konkret berührt. Beide seien Arbeitskollegen und auch wenn der Brief an die Privatadresse der Belästigten gegangen sei, stehe er in einem Zusammenhang mit der zuvor im Betrieb vorgefallenen sexuellen Belästigung.

– LAG Hamm, Urteil vom 10. März 1999, Az. 18 Sa 2328/98 –

Auf die Unterlassung von Behauptungen, die Gegenstand eines Beschwerdeverfahrens wegen sexueller Belästigung sind, besteht kein Anspruch. Das gilt nur dann nicht, wenn sie bewusst unwahr oder leichtfertig aufgestellt wurden.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte die Klage eines Vorgesetzten zu entscheiden, dessen Mitarbeiterin sich gegen eine Reihe von anzüglichen Bemerkungen gewehrt hatte. Die Mitarbeiterin hatte sich brieflich bei dem gemeinsamen Arbeitgeber beschwert und die Einzelheiten dargelegt. Der Mann wollte mit seiner Klage die Mitarbeiterin dazu verpflichten, es zu unterlassen, die Inhalte der verbalen sexuellen Belästigung zu wiederholen, faktisch also – über die Vorgänge zu schweigen.

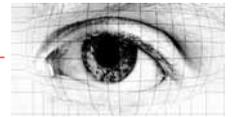
Das LAG entschied anders: Das Beschwerderecht würde ja ausgehebelt, wenn der Belästiger durch ein Unterlassungsverfahren das Beschwerdeverfahren eingreifen könnte. Denn im Unterlassungsverfahren liegt die Beweislast für den Wahrheitsgehalt der Beschwerde bei der Betroffenen. Denn andernfalls wären nur noch Beschwerden erfolgreich, wenn die sexuelle

Belästigung in aller Öffentlichkeit geschah (und es Zeug/innen gibt).

Dadurch sei auch kein Belästiger schutzlos unwahren Behauptungen ausgesetzt. Die Prüfung der Behauptungen erfolge nämlich im Beschwerdeverfahren. Der Belästiger könne sich nämlich dann, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, sich gegen diese vor den Arbeitsgericht wehren. Sind die Beschuldigung bereits aus Sicht des Arbeitgebers unberechtigt, sei der Belästiger bereits im Beschwerdeverfahren rehabilitiert.

– Hess. LAG, Urteil vom 28. Juni 2000, Az. 8 Sa 195/99 –





Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand
FB Frauen- und Gleichstellungspolitik
in Zusammenarbeit mit Gerda Klara

Januar 2008

Gestaltung:
kus-design, Mannheim

Druck: apm AG, Darmstadt

www.igmetall.de

12086-18829