

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was Sie wissen sollten!

Durch sexuelle Belästigung werden die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und deren Rechte auf sexuelle Selbstbestimmung verletzt!

Die Mehrzahl der Opfer sind Frauen! Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen bzw. eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten und im Beschäftigungsschutzgesetz für alle Bürger und Bürgerinnen geregelt.

Als Betroffene, Betroffener haben Sie ein Recht auf Verständnis, Hilfe und Unterstützung! Sie haben ein Wahlrecht, wen bzw. welche Stelle Sie zur Unterstützung einschalten möchten! Sofern Sie Ihre Zustimmung dazu geben, wird die Beschwerde weitergeleitet und ein offizielles Untersuchungsverfahren eröffnet.

Was ist sexuelle Belästigung?

- Körperliche Berührungen und Übergriffe
- Bemerkungen mit sexuellen Inhalt oder über das Äußere
- Erzählen von anzüglichen Witzen
- Zeigen pornografischer Darstellungen
- Aufforderung oder Nötigung zu sexuellen Handlungen
- Äußerungen, Anspielungen, Witze über vermeintliche oder tatsächliche Homosexualität

- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellen entgegenkommen
- Androhungen beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung

Das sind Beispiele.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jede Form von unerwünschten Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler oder psychischer Form äußert und bezweckt bzw. bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.

Wie kann ich mich wehren?

- Signalisieren Sie durch eindeutige Körpersprache, Gestik und Mimik, kein Opfer zu sein!
- Fassen Sie den Mut, Ihre Grenzen zu ziehen und ein klares und deutliches NEIN auszusprechen!
- Setzen Sie Ihre Grenzen bei Nähe- und Distanzverhalten. Sie bestimmen, wann die Grenze Ihres Sicherheitsgefühls überschritten ist.
- Machen Sie sofort bei Grenzverletzungen und – Überschreitungen laut auf sich aufmerksam, stellen Sie Öffentlichkeit her.
- Sprechen Sie gezielt Kolleginnen, Kollegen an, die den Vorfall gesehen haben und fordern diese zu einem konkreten Handeln auf.
- Greifen Sie umgekehrt ein, wenn Sie eine Belästigung bei anderen bemerken und bieten Sie Ihre Hilfe an.

- Sie haben ein Recht auf Beratung! Nehmen Sie sie in Anspruch, wenn Sie unsicher sind, wie Sie sich Verhalten sollen.
- Halten Sie die Vorfälle mit Ort, Datum, Uhrzeit, Zeuginnen und Zeugen schriftlich fest, auch die Einschaltung einer Person Ihres Vertrauens!

AGG-Stichwort: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und im Betrieb – leider keine seltene Erscheinung. Der Betrieb ist nun einmal der Ort, an dem Männer und Frauen während der gemeinsamen Arbeit, aber auch in den Pausen, zusammenkommen und in vielfältiger Weise aufeinander angewiesen sind. Daraus können Probleme in der Beziehung der Geschlechter zueinander entstehen. Sie wurden in der Vergangenheit häufig nicht beachtet oder heruntergespielt, zum Nachteil und Schaden der Betroffenen, fast immer der Frauen.

Im europäischen Recht ist die Problematik sexueller Belästigungen seit langem erkannt und in EU-Richtlinien angesprochen worden. Aber auch in der Bundesrepublik sind im Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) und im Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 611a, § 611b, 612 Abs. 3 BGB) einschlägige Regelungen aufgestellt worden. Die Gerichte mussten sich ebenfalls wiederholt mit diesem Problem befassen. Vieles ist allerdings auch aus falscher Scham oder aus anderen Gründen gar nicht erst bekannt geworden.

Das am 18. August 2006 in Kraft getre-

tene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat ein neues Kapitel aufgeschlagen. Es hat die bisher geltenden einschlägigen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und das Beschäftigtenschutzgesetz außer Kraft gesetzt und diese Thematik als einen Teil des Schutzes vor Benachteiligungen und Belästigungen selbst geregelt.

Rechtslage in der Europäischen Union

In der Europäischen Union ist, ausgehend von einem Vorschlag der Europäischen Kommission, *sexuelle Belästigung* folgendermaßen definiert:

wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert, die Verletzung der Würde einer Person oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen, Demütigungen, Beleidigungen oder Verstörungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt.

EG-weit gibt es die EG-Richtlinie 2002/73, die in Art. 2 Regelungen enthält, die über das deutsche BSchG hinausgehen. Diese Richtlinie wurde 2002 auf Betreiben der für Beschäftigung und Soziales zuständigen Kommissarin **Anna Diamantopoulou** erlassen. Diese Richtlinie stellt eine Erweiterung der Richtlinie über die Gleichstellung von Mann und Frau aus dem Jahre 1976 dar.

Die Hauptpunkte dieser Richtlinie sind:

- obige Definition was sexuelle Belästigung eigentlich ist und dass diese den Tatbestand der **Diskriminierung** erfüllt,

- eine Definition von Diskriminierung (Schlechterbehandlung auf Grund des Geschlechtes), welche im Einklang mit Art. 13 des **Vertrages von Amsterdam** steht und den auf Grund dieses Vertrages erlassenen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung (mittelbarer und unmittelbarer),
- neue Bestimmungen für die Durchsetzung von Ansprüchen auf diesen Rechtsvorschriften und die Abschaffung einer Obergrenze für Entschädigungszahlungen,
- es ist für das Verfahren unerheblich, ob der/die Betroffene sich gewehrt hat oder die Belästigung duldete,
- Verbände (z.B. Gewerkschaften) können die rechtlichen Schritte zu Gunsten der Opfer in deren Auftrag unternehmen,
- eine Weisung an die Mitgliedsstaaten eine neue Behörde zur Überwachung der Durchsetzung dieser Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Mann und Frau einzurichten, diese Behörden haben auch die Aufgabe klagenden Diskriminierungsopfern direkt beizustehen,
- Arbeitgeber werden verpflichtet "vorbeugende Maßnahmen" zur Beseitigung bzw. Verhinderung jedweder Form geschlechtsbezogener Diskriminierung einzuführen und dies auch durch "Betriebsprogramme über Gleichstellungsmaßnahmen" (siehe unten) durchzusetzen und
- die Erweiterung der Schutzrechte bei der Elternteile zur Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Ende des Erziehungsurlaubs.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz!

Nein–heißt nein!



Informationen für Betroffene und Interessierte im

Kreis Pinneberg

Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Pinneberg

Tel. 04101-212-227