

Was tun?

Sexualisierte Diskriminierung und
sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte



ZENTRUM FÜR
WISSENSCHAFTLICHE
WEITERBILDUNG



GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTE IN RLP



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR FAMILIE,
FRAUEN, JUGEND, INTEGRATION
UND VERBRAUCHERSCHUTZ

Was tun?

**Sexualisierte Diskriminierung und
sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte

GRÜßWORT DER MINISTERIN

Täglich sind Frauen auf der ganzen Welt sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt. Eine der Hauptursachen dafür liegt in institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen, wie die ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern. Die daraus gewachsenen Abhängigkeiten haben sich zu Ungunsten von Frauen etabliert. Die Folgen für die Betroffenen sind weitreichend – gerade am Arbeitsplatz.

Sexuelle Belästigung ist ein einschneidendes und belastendes Ereignis. Die Auswirkungen reichen beispielsweise von Stress, Angst, Unsicherheit, psychosomatischen Beschwerden und Depressionen bis hin zu Leistungsabfall und längerer Krankheit.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für mich nicht hinnehmbar. Als rheinland-pfälzische Frauenministerin gehe ich mit allen mir zur Verfügung

stehenden Mitteln dagegen vor. Es ist aber auch wichtig und notwendig, dass alle Menschen Diskriminierung und sexuelle Belästigung deutlich benennen und ihr entschieden entgegenreten – auch durch Information über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, durch Sensibilisierung und durch Unterstützung von Betroffenen.

Die vorliegende Handreichung für Gleichstellungsbeauftragte ist daher ein wichtiger Beitrag zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen sind nach § 24 Abs. 1 Nummer 3 Landesgleichstellungsgesetz an allen Maßnahmen zu beteiligen, die den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Diese Broschüre unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei der effektiven Wahrnehmung dieser Aufgabe.

Ich bedanke mich bei der Landesarbeitsgemeinschaft der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten, die die Idee zu einer solchen Handreichung hatte und sie in so hervorragender Art und Weise umgesetzt hat.



Anne Spiegel

Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz

INHALT

Grußwort der Ministerin

Vorwort

Einleitung

Teil 1: Hintergrundwissen

Mythen, Daten, Fakten zum Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
Ursachen – auch dazu ein Blick auf die Studien: Zahlen und Daten zum Ausmaß
Über was sprechen wir – Definition und rechtliche Situation
Der Blick auf die Betroffenen
Der Blick auf die Organisationen und Unternehmen
Die besondere Situation der Gleichstellungsbeauftragten
„Was kann getan werden?“ Handlungsmöglichkeiten und Prävention

Teil 2: Best practice

Sensibilisieren, unterrichten und eine Dienstvereinbarung:
So macht es das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Mainz
Literaturverzeichnis
Impressum

VORWORT

Als im Mai 2019 die rheinland-pfälzische Landesarbeitsgemeinschaft der behördlichen Gleichstellungsbeauftragten (LAG-LGG) an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zu ihrer jährlichen Frühjahrssitzung zusammenkam, lag der Fokus der Tagung auf dem Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ und der Frage, welche Handlungsmöglichkeiten Gleichstellungsbeauftragte in ihren Behörden haben, um dagegen anzugehen.

Das Interesse am Thema war sehr groß. Die beiden Referentinnen, Annette Diehl, Frauennotruf Mainz e. V., sowie Anouschka Erny-Eirund, Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Mainz für die nicht wissenschaftlichen Beschäftigten, waren auch im Anschluss an die Veranstaltung als Beraterinnen für aktuelle Fälle oder Vorträge gefragt. Gleichzeitig kam auf der Sitzung der Wunsch nach einer Handreichung auf, die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Aufgabe als Ansprechpartnerin für Betroffene aber auch als Ideengeberin für präventi-

ve Maßnahmen in der Behörde unterstützen sollte. Dank der finanziellen Unterstützung des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz konnte der Wunsch mit der vorliegenden Broschüre in die Tat umgesetzt werden.

Es war eine glückliche Fügung, dass Birgit Löwer, Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung Frankenthal, eine der Sprecherinnen der LAG-LGG und gleichzeitig in ihrer Freizeit als Bildhauerin tätig, wunderbare Bronzen kreiert hatte, die wie geschaffen schienen als Illustration.

Die fotografische Umsetzung übernahmen Tanja Labs und Jonas Otte.

So konnte diese Handreichung mit Hilfe der Expertise von Menschen aus ganz unterschiedlichen Bereichen entstehen und hat sich am Ende als Ganzes zusammengefügt.

Möge sie helfen, die weiterhin verbreitete sexualisierte Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz, die so viele Frauen erleiden – denn um sie geht es vornehmlich als Betroffene – einzudämmen.



Barbara Lampe

Leiterin der Vernetzungsstelle für Gleichstellungsbeauftragte in RLP a. D.

EINFÜHRUNG

Studien belegen: Sexualisierte Diskriminierung und Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz kommt weltweit in allen Bereichen des Erwerbslebens vor. Sie zeigen außerdem, dass nicht nur einzelne Mitarbeitende direkt oder indirekt betroffen sind, sondern letztlich ganze Unternehmen. Das heißt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz richtet individuell, betrieblich, ökonomisch und gesellschaftlich großen Schaden an – und dies seit vielen Jahrzehnten.

Bei der Betrachtung des skandalösen Ausmaßes und der weitreichenden Folgen, stellen sich viele Fragen: Warum verändert sich das nicht? Wo bleibt die gesellschaftliche Aufmerksamkeit für diese Problematik? Was kann getan werden? Was sind die Ursachen von sexueller Belästigung?

Ein Blick auf die Daten und Fakten zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz zeigt deutlich, dass es sich bei diesem Thema um ein geschlechtsbezogenes Problem handelt. Fast alle Studien, nationale und internationale, kommen zu dem Ergebnis, dass überwiegend Frauen belästigt werden und überwiegend Männer belästigen.

Daraus wird deutlich, dass Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Rolle zufällt.

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz manifestiert die Ungleichstellung der Geschlechter in einem ganz wichtigen Punkt: Dort wo Frauen ihre (finanzielle) Selbständigkeit und ihre Unabhängigkeit auf unterschiedlichen Ebenen und in großem





Maße sichern können – bei der Erwerbstätigkeit – dort genau wird diese Autonomie gefährdet und der (ungerechte) Status quo innerhalb der Geschlechter verfestigt.

Diese Broschüre soll Gleichstellungsbeauftragte unterstützen, indem sie verschiedene Themen zu dem – nach wie vor tabuisierten – Thema beleuchtet:

- **Mythen, Daten, Fakten zum Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz**
- **Ursachen – auch dazu ein Blick auf die Studien: Zahlen und Daten zum Ausmaß**
- **Über was sprechen wir – Definition und rechtliche Situation**

- **Der Blick auf die Betroffenen**
- **Der Blick auf die Organisationen und Unternehmen**
- **Die besondere Situation der Gleichstellungsbeauftragten**
- **„Was kann getan werden?“ – Handlungsmöglichkeiten und Prävention**

In einem Praxisteil stellt Anouschka Erny-Eirund, Gleichstellungsbeauftragte für nichtwissenschaftliche Beschäftigte an der Universitätsmedizin Mainz, die Aktivitäten der Universitätsmedizin Mainz und des Frauen- und Gleichstellungsbüros mit zahlreichen Praxistipps vor.





TEIL 1

HINTERGRUNDWISSEN

Autorin: Anette Diehl,

Frauennotruf Mainz e. V. | Fachstelle zum Thema sexualisierte Gewalt |
Koordinatorin für die Modellregion „make it work!“ in Rheinland-Pfalz

Mythen, Daten, Fakten zum Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

„Bei uns ist das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz glücklicherweise kein Thema!“. Kaum eine Gleichstellungsbeauftragte kann dies sagen. Laut einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes zum Auftakt des Themenjahrs 2015 „Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.“ hat „mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland (hat) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schon einmal erlebt oder beobachtet – über ihre Rechte sind viele aber nur unzureichend informiert. 81 % wissen nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, sie aktiv vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Und mehr als 70 % kennen zu dem Thema auch keine präsenste Ansprechperson in ihrem Betrieb.“ Diese Ergebnisse bestätigt die aktuelle empirische Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

(2019) unter der Leitung von Prof. Dr. Monika Schröttle. Bereits die sogenannte Dortmunder Studie aus dem Jahr 1991 zeigte auf, dass 72% aller erwerbstätigen Frauen sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt haben. Die Übergriffigen waren in der Regel männlich.

Zusammengefasst gibt die Studienlage seitdem folgendes Bild zum Ausmaß ab:

- 90 % aller Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Frauen. Die belästigten Frauen sind überwiegend 16 bis 24 Jahre alt. Die Belästigungen sind jedoch unabhängig vom äußeren Erscheinungsbild. Prinzipiell kann es jede Frau treffen, unabhängig von Kleidung, Verhalten, Position, Alter oder Familienstand.

- Die Mehrheit der Belästigungen geht von Männern aus¹. In der Mehrzahl sind es Arbeitskolleg*innen auf gleicher Stufe, länger im Betrieb mit gesicherter Stellung und meist verheiratet bzw. in fester Partnerschaft.
- Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind in der Mehrheit Frauen und LSBTI*-Personen² betroffen. Dies darf allerdings nicht negieren, dass auch Männer sexuell belästigt werden, insbesondere solche, denen „Unmännlichkeit“ oder Homosexualität zugeschrieben werden. Sie werden meistens von anderen Männern belästigt – jedoch zeigen auch Frauen (potentiell) belästigende Verhaltensweisen, insbesondere wenn im Betrieb ein sexualisiertes Arbeitsklima herrscht.

- Die aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ (2019) bestätigt die Zahlen und Fakten der Vergangenheit: Am häufigsten wurde verbale Belästigung (62 %) genannt (Kommentare, Witze), aber auch non-verbale Belästigung wie Blicke und Gesten (44 %) waren häufig. Unerwünschte Berührungen und körperliche Annäherung wurden von 26 % der Betroffenen genannt. Meist handelt es sich um wiederholte Belästigungen und viele Betroffene empfinden die Situation als erniedrigend, belastend oder bedrohlich. Frauen werden fast ausschließlich von Männern belästigt (98 %), Männer zu 39 % durch Männer, zu 16 % durch beide Geschlechter und zu 46 % durch Frauen.
- Zu 43 % sind die Belästigenden gleichgestellte Kolleg*innen, zu 19 % Vorgesetzte. 53 % der Belästigenden waren Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen – von dieser Gruppe der Belästigenden sind Frauen deutlich häufiger betroffen. Interessant hier:

Besonders betroffene Branchen/ Berufsgruppen sind: Gesundheits- und Sozialwesen (29 %), Handel (12 %), verarbeitendes Gewerbe (11 %). Berufsgruppen mit Kund*innenkontakt sind häufig betroffen, so Dienstleistungsberufe (13 %). Auch Mitarbeitende in akademischen Berufen und Führungskräfte weisen eine hohe Betroffenheit auf.³

¹ Die EU-weite „FRA-Studie“ und die repräsentative Studie zu „Lebenssituationen von Frauen in Deutschland“ (2014) erheben, dass ca. 2 % der Übergriffigen Frauen sind

² LSBTI – Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Inter (Akzeptanz für Vielfalt gegen Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit)

³ ADS-Studie 2019 „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“

Aussagen zum Ausmaß in Europa gibt die Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zu Gewalt gegen Frauen (2014): Jede zweite Frau wurde demnach seit ihrem 15. Lebensjahr mindestens einmal sexuell belästigt, 32 % davon erlebten die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. FRA 2014, S. 13 u. 30 ff.).

Eine aktuelle Studie aus den USA weist erstmals auch empirisch den Zusammenhang zwischen erlebter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von jungen Frauen und der Verschlechterung ihrer Karrierechancen nach: 80 % der Frauen, die sexuelle Belästigung erfahren hatten, wechselten innerhalb von zwei Jahren die Arbeitsstelle, da sie keinen anderen Ausweg fanden. (vgl. McLaughlin/Uggen 2017, S. 333-358).

Auch der Blick über Deutschland und Europa hinaus zeigt das hohe Ausmaß: Die Internationale Arbeitskonferenz (ILO) stellt bei ihrer 100. Tagung 2011 fest: „Sexuelle Belästigung findet auf jedem Kontinent und in unterschiedlichen Arten und Kategorien von Tätigkeiten statt. Umfragen zeigen, dass es ein großes Problem in den Betrieben ist. Frauen, die am anfälligsten für sexuelle Belästigung sind, sind jung, finanziell abhängig, alleinstehend oder geschieden und Migrantinnen. Männer, die Belästigung erfahren, sind in der Regel jung, homosexuell und Angehörige ethnischer oder rassischer Minderheiten“ (Internationales Arbeitsamt 2011).





Ursachen – auch dazu ein Blick auf die Studien: Zahlen und Daten zum Ausmaß

Um ein Problem zu lösen, ist die Frage nach den Ursachen im ersten Schritt unabdingbar. Auch hier lohnt der Blick in die Studien, die es bereits seit Anfang der 1990er Jahre zum Thema gibt. Die bereits erwähnte Dortmunder Studie legte den Fokus der Betrachtung schon damals auf das ungleiche Geschlechterverhältnis und den Machtmissbrauch. Die Übergriffe „sind dann besonders problematisch wenn sie von Vorgesetzten, Ausbildern, Führungsverantwortlichen ausgehen und damit einen zusätzlichen schwerwiegenden Machtmissbrauch enthalten, der ohnehin im Geschlechterverhältnis angelegt ist“ (Holzbecher 1991). In dem darauf folgenden umfangreichen Bericht von Barbara Degen über die Erfahrungen mit sexualisierter Machtausübung im Betrieb und rechtlichen Rahmenbedingungen wird deutlich,

„dass diese Form der sexualisierten Machtausübung tief in sämtliche Fragen der Arbeitsorganisation und der Kommunikation im Betrieb hineinreicht und die Arbeitssituation zentral prägt“ (Degen 2002, S. 2), und dass diese Form der sexualisierten Machtausübung nicht nur das gesellschaftliche Zusammenleben der Geschlechter entscheidend prägt, sondern „ein Ausdruck desselben ist“:

„Sexuelle Übergriffe haben die Funktion, ein undemokratisches Machtgefüge zwischen den Geschlechtern zu stabilisieren und aufrecht zu erhalten und damit die traditionellen Geschlechterrollen zu stärken. Sie haben auch die Funktion, diese falsche Ordnung immer wieder neu herzustellen“ (ebd.).

Dies ist lange her – jedoch stützen neuere Studien sowohl die Aussagen zum Ausmaß von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als auch den Zusammenhang zwischen Machtverhältnissen und Geschlecht.

In ihrer aktuellen Broschüre zum Thema beantwortet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) nach ihrer Umfrage im Jahr 2015 die Fragen, wer wird belästigt und wer ist besonders gefährdet, eindeutig: Der maßgebliche Faktor ist das Geschlecht – es sind insbesondere Frauen und Trans*personen betroffen. Weitere Einflussfaktoren sind: männerdominierte Branchen, junges Alter, Ausbildung. Die ADS konstatiert, dass sexuelle Belästigung nichts mit subjektiver Attraktivität, Kontaktanbahnung und/oder Sexualität zu



tun hat, sondern im Zusammenhang mit Macht- und Dominanzbestreben und in Hierarchien ausgeübt wird: „Einerseits werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Ungleichheiten werden dadurch gefestigt. Sexuelle Belästigung ist aber oft auch ein Mittel, mit dem z. B. Konkurrenz ausgeschaltet oder die Autorität einer vorgesetzten Person untergraben werden soll“ (ADS 2016, S. 11).

Die Motivation zu sexualisierten Übergriffen am Arbeitsplatz ist in der Regel das Bestreben nach Machtausübung, Dominanz und Demütigung – ebenso wie bei sexualisierten Übergriffen und Gewalttaten in anderen Lebenskontexten.



Weiterhin sind insbesondere Menschen gefährdet und überdurchschnittlich oft Opfer sexueller Belästigung, die von mehreren Diskriminierungskriterien betroffen sind, etwa Frauen mit Behinderungen oder People of Color. Auch Menschen, die nicht den gängigen Rollenbildern entsprechen und Minderheiten angehören, etwa trans*-geschlechtliche, nicht-binäre Menschen, sowie homosexuelle Männer werden häufiger sexuell diskriminiert (vgl. ADS 2016, S. 9). Hier lohnt ein Blick auf das Thema Intersektionalität: Diese ermöglicht die Benennung, multidimensionaler Erfahrungen und die unabhängige Betrachtung derselben (siehe auch <https://www.gwi-boell.de/tags/intersektionalitaet>).

Weitere interessante Aspekte zeigt eine Schweizer Untersuchung aus dem Jahr 2013 von Krings,

Schär, Moser und Mouton: Die Studie bestätigt frühere Untersuchungen. Werden Frauen und Männer nach sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gefragt, können die meisten vielfältige Situationen benennen: „Führungskräfte, Unternehmen und Arbeitnehmende sowie Männer und Frauen sind sich einig, welche Verhaltensweisen belästigend sein können. Sie beurteilen solche Verhaltensweisen auch einhellig als schädlich für das Arbeitsklima. Diese Einschätzung ist korrekt: Die Folgen für Betroffene von sexueller Belästigung sind schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich. Spätestens jetzt drängt sich die Frage auf, warum Frauen und Männer derartiges Verhalten zeigen, obwohl sie es – richtigerweise – als schädlich erachten. Die Erkenntnis, dass das Verhalten im Arbeitskontext

schädlich ist, scheint nicht ausreichend, um es einzudämmen“ (ebd.).

Das zeigt ein weiteres Mal: Alle wissen, was gemeint ist. Alle erkennen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schädlich ist. Und dennoch geschehen solche Übergriffe weiterhin und wenig wird dagegen unternommen.

Über was sprechen wir – Definition und rechtliche Situation

Mit der Umsetzung der europäischen Gleichstellungsrichtlinie 2002/73/EG und der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde das Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG) 2006 abgelöst und sexuelle Belästigung erstmals explizit als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts benannt. Seither können Rechtsfolgen wie Entschädigung oder Schadenersatz auch für die sexuelle Belästigung ausgelöst werden. Der Schutz für die Beschäftigten wurde verstärkt.

Im Gegensatz zum BeschSchG, in dem eine sexuelle Belästigung noch als vorsätzliches und erkennbar abgelehntes Verhalten definiert wurde, lautet die Formulierung nun „unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten“. Das Bundesarbeitsgericht stellte in einem Urteil 2017 fest: „Die absichtliche

Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen ist sexuell bestimmt i. S. d. § 3 Abs. 4 AGG. Es handelt sich um einen Eingriff in die körperliche Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation der Berührung kommt es nicht an“ (Bundesarbeitsgericht 2017, o. S.).

Das AGG verbesserte demnach die Situation von Betroffenen. Dennoch bleibt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein wenig geahndetes Delikt. Die meisten von sexueller Belästigung Betroffenen schweigen eher, als ihr Recht geltend zu machen. Warum können die Betroffenen die rechtlichen Errungenschaften im Bemühen um mehr Gerechtigkeit und Gleichstellung so selten für sich nutzen? Was verhindert eine adäquate Umgangsweise mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?



§ 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

(4) 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.



Hier zeigt sich, dass Gesetze Papier bleiben, wenn es keine gemeinsame Position gibt, keine gemeinsame Haltung in der Einrichtung.

Wenn weder einzelne Personen noch die Organisationen sexuelle Belästigung ächten bzw. adäquat und verantwortlich handeln, lassen sich Vorfälle leicht als das abtun, als was sie gemeinhin immer noch betrachtet werden: als sogenanntes Kavaliersdelikt, als Bagatelle, als Einzelfall – als Problem der betroffenen Person und nicht des Betriebs oder der Verwaltung.



Seit der Strafrechtsreform von 2016 ist nun erstmals die sexuelle Belästigung ein Straftatbestand nach dem StGB. Nach § 184i StGB macht sich strafbar, wer „eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt.“ Sexualisierte verbale Belästigungen sind nach wie vor nicht als Sexualstraftaten zu ahnden, sondern wie zuvor auch andere juristisch `weniger erhebliche` Übergriffe lediglich als Beleidigungen zu sanktionieren. Die Möglichkeiten der strafrechtlichen Sanktionierung entbindet die Arbeitgeber*innen jedoch nicht davon, das AGG in ihren Betrieben und Institutionen umzusetzen. Die arbeitsrechtliche Bearbeitung ist unabhängig vom Strafrecht zu gewährleisten.

Der Blick auf die Betroffenen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz macht oftmals einsam und krank. Die kurz- und langfristigen psychischen und physischen Folgen sexueller Belästigung treffen die Betroffenen tief und nachhaltig. Die oft gezielte Kränkung bedeutet für die belästigte Person eine seelische und körperliche Demütigung. Am Arbeitsplatz sind die Betroffenen solchen Übergriffen gleich mehrfach ausgeliefert: Einen notwendigen Abstand zwischen sich selbst und eine belästigende Person zu bringen, ist hier oftmals nur schwer möglich. Die Arbeitsstelle dient zum einen der Existenzsicherung durch das finanzielle Einkommen, aber auch als sinn- und identitätsstiftende Tätigkeit.

In aller Regel werden die Betroffenen von den sexualisierten Übergriffen völlig überrascht. Das

Geschehen wird oft begleitet von Ohnmachtsgefühlen („Ich war in diesem Moment nicht in der Lage, etwas gegen ihn auszurichten.“), absolutem Kontrollverlust („Ich konnte gar nicht mehr klar denken oder gar sprechen.“), massiven Ängsten („Ich wusste überhaupt nicht, wohin ich sollte.“), Einsamkeitsgefühlen („Ich hab mich so allein gefühlt.“) und auch zum Teil mit dissoziativen Erscheinungen („Ich stand wie neben mir.“). Erstes Ziel der intuitiven Reaktionen von Betroffenen ist in der Regel, aus der Ohnmacht herauszukommen und die Kontrolle wiederzuerlangen („Ich bin einfach aus dem Raum gerannt, ohne etwas zu sagen.“). All diese Verhaltensweisen während und nach einem Übergriff erscheinen vielen Betroffenen als Ich-fremd („So kenne ich mich nicht. Ich traue mir gerade selbst nicht mehr über den

Weg.“). In der Folge können sich negative Gefühle wie Selbst-Unsicherheit, Schuldgefühle und ein Verlust von Selbstvertrauen entwickeln. Diese Gefühle können sich schließlich in sämtliche Bereiche des Lebens – auch in die persönlichen Beziehungen – hinein auswirken.

Selten holen sich Betroffene unmittelbar nach einem Übergriff Unterstützung. Sie versuchen zunächst allein mit dem Erlebnis fertig zu werden und greifen zu – wie die Erfahrungen zeigen – eher ungeeigneten Strategien (Vermeidung der belästigenden Person sowie bestimmter Orte und Situationen, Veränderung des Äußeren, scherzhafter Umgang, Ignorieren des Erlebten).

Auf die erste überraschte Sprachlosigkeit folgen oft Gefühle von Angst, Ärger über die Demütigung, Verlegenheit, Scham sowie Minderwertigkeitsgefühle. Dieser Stress kann zu psychosomatischen Beschwerden führen (z. B. Migräne, Magen- und Darmprobleme, Dauer-Erkältungen, diffuse Schmerzzustände). Vom beruflichen Umfeld werden sie manchmal als „Krankmachen“ gedeutet.

Die Betroffenen leiden besonders unter dem Gefühl der Scham und (Mit-)Schuld. Dies wird nicht selten durch das Umfeld verstärkt: „Sie wussten aber schon, wie er so tickt?“, „Mit dieser Kleidung müssen Sie sich nicht wundern!“, „Die sind einfach nicht in der Lage, Grenzen zu erkennen, da müssen Sie schon aufpassen...“. Solcherlei Kommentierungen kehren die Verantwortung für das belästigende Verhalten um. Für die Geschädigten wird es noch schwerer, sich offiziell zu beschweren oder Anzeige zu erstatten.

Dennoch müssen Betroffene natürlich Verantwortung für ihre eigene Situation übernehmen. Aber: Gegenwehr ohne institutionelle Unterstützung bzw. Durchsetzungsmaßnahmen kann Belästigungshandlungen nicht erfolgreich unterbinden (s. Studie zu BSchutzG BMFSFJ 2005). Das bedeutet: Die Bedürfnisse der Betroffenen müssen bei Gleichstellungsbeauftragten handlungsleitend sein und es muss Transparenz über alle Schritte und Interventionen gegenüber der betroffenen Person hergestellt werden.

Darüber hinaus wünschen sich Betroffene Schutz, Unterstützung, Verständnis für Ambivalenz und hauptsächlich Abstand vom Belästiger sowie Wiedergutmachung durch kompensierende Sanktionen (ebd.). Die meisten möchten keine Anzeige oder formale Sanktionierung, sondern vor allem „nur“ die Beendigung der Belästigung und die Fortführung ihrer Arbeit.



Der Blick auf die Organisationen und Unternehmen

Neben den individuellen negativen Folgen entsteht durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aber auch ein Schaden bei Verwaltungen, Organisationen und Unternehmen in ihrer Gesamtheit. Nicht nur die Leistungsfähigkeit der Betroffenen ist gemindert, auch der „Betriebsfrieden“ ist gestört (angespannte Arbeitsatmosphäre, Spaltung von Teams, Motivationsverlust, Krankschreibungen, Kündigungen) und die gesamte Arbeit ist eingeschränkt.

Hier zeigt sich wieder, wie wichtig der Blick auf das gesamte Unternehmen ist: Die Einordnung der Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als individuelle Einzelfälle – wie es letztlich auch die Rechtsprechung vornimmt – verhindert eine Problemlösung dort, wo sie von Nöten ist: im Kontext

der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, die sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt hervorbringen und zulassen. Denn sowohl die sexualisierten Übergriffe selbst als auch die Möglichkeiten der individuellen Verarbeitung von Gewalterfahrungen sind gesellschaftlichen Bedingungen unterworfen. Somit wird ausgerechnet vom schwächsten Part des Systems – von der betroffenen Person – eine Auflösung des Problems erwartet.

Alle Erhebungen machen deutlich: Es gibt weder Opfer- noch Täterpersönlichkeiten, sondern vielmehr organisationale Faktoren, die die Entstehung von und den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entscheidend prägen (s. Studie Schweiz).

Auf den Punkt gebracht

„Die Leistung des Unrechtsbewusstseins auf Seiten des Opfers liegt darin, sich nicht „als Ganzes“ zerstören zu lassen: dem Täter keine Macht über sich zu geben. Diese Leistung kann das Individuum nicht allein erbringen, auch nicht der Staat und seine Justiz. Sie ist angewiesen auf eine Gesellschaft, die eindeutig Partei ergreift und in der Sorge um menschliche Würde und eigene Verletzbarkeit ihr Unrechtsbewusstsein schärft“ (Christina Thürmer-Rohr, Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe 2010).

Die Organisationen selbst mit ihren Akteur*innen in Leitungs- und Führungsrollen müssen sich positionieren und mit Klarheit, Nachdruck und Transparenz gegen sexualisierte Belästigung und Diskriminierung eintreten. Stattdessen ist in vielen Betrieben, Unternehmen und Institutionen das AGG kaum oder nicht bekannt, ist die Arbeit der Ansprechperson bzw. Beschwerdestelle nach dem AGG nicht klar und transparent geregelt.

Sexuelle Belästigung ist noch immer ein Thema zu dem es keine fest verankerten Fortbildungen im Aus- und Weiterbildungsbereich gibt und mit dem die Gleichstellungsbeauftragten letztlich nicht selten allein gelassen werden.



Wichtig ist also eine klare Haltung der Leitung (Vorgesetzte haben eine wichtige Schlüsselrolle!), die

- Betroffenen signalisiert, dass sie Unterstützung bekommen,
- (potentiell) belästigenden Personen zeigt, dass sexualisierte Grenzverletzungen nicht als ein Kavaliersdelikt verstanden und nicht geduldet werden und
- Kolleg*innen und Studierende ermuntert, sich deutlich zu positionieren und ggf. einzuschreiten.

Die Erarbeitung von Richtlinien, Dienstvereinbarungen, Leitbildern zum Umgang mit dem Thema ist ein guter, unabdingbarer Schritt in die richtige Richtung und macht deutlich:

Wir wollen

- eine respektvolle und von ethischen Grundsätzen geleitete Unternehmenskultur,
- eine grenzachtende Atmosphäre,
- Gleichberechtigung – Chancengleichheit.

Hilfreich ist für alle Beteiligten eine regelmäßige, zeitnahe, institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen externen Beratungsstellen, die frei von Interessenskonflikten, anonym und niedrigschwellig arbeiten und internen Personen, die sich fachlich verantwortlich fühlen. Es braucht für das Thema eine starke Lobby, also interne und externe Netzwerke.



Die besondere Situation der Gleichstellungsbeauftragten

Behördlich wirkende Gleichstellungsbeauftragte haben nach dem rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) die Aufgabe, die Dienststellenleitung zu unterstützen, Angelegenheiten weiblicher Beschäftigter, die im Zusammenhang mit Gleichstellungsthemen an sie herangetragen werden, aufzunehmen und Beschwerden von weiblichen Beschäftigten über Belästigungen und sexuelle Belästigungen entgegen zu nehmen (vgl. § 23 LGG).

Die Gleichstellungsbeauftragte muss also die Betroffenen nicht selbst beraten, kann jedoch über Beratungs- und Hilfsangebote informieren. Je nach beruflichem Hintergrund der Gleichstellungsbeauftragten ist es natürlich denkbar, dass sie auch beratend tätig sind. Dies ist jedoch nicht

zwangsläufig notwendig und kann schon gar nicht von ihr verlangt werden. Im Zweifelsfall kann sie an externe Beratungs- und Hilfsangebote verweisen. Gleiches gilt auch bei juristischen Fragestellungen. Hier kann auch die eigene Rechtsabteilung – sofern vorhanden – unterstützen.

Des Weiteren kann die Gleichstellungsbeauftragte die Beschwerde an die Dienststellenleitung weiterleiten, wenn die Betroffene dies wünscht.

So beschreibt das LGG die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Bereich (vgl. Handbuch zum Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz, Gesetzestext mit Erläuterungen, November 2017, S. 60 ff).





Im konkreten Fall passiert es jedoch recht schnell, dass der Gleichstellungsbeauftragten viele weitere Rollen zugeschrieben werden. Sie ist für die Betroffenen eventuell Erstberatungsstelle, weiterhin oftmals Unterstützerin und Begleiterin für das gesamte Beschwerdeverfahren. Im Beschwerdefall kann sie als Interessenvertretung bzw. als parteiische Anlaufstelle der Betroffenen wahrgenommen werden und fungieren. Oftmals ist sie auch für den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin fachkundige Anlaufstelle, wenn sich im konkreten Fall Unsicherheiten über den weiteren Ablauf ergeben.

Immer wieder eine Klärung der eigenen Rolle vorzunehmen, ist daher unerlässlich. Aber auch die Klärung der Erwartungen des Gegenübers ist außerordentlich wichtig (z. B.: „In welcher Rolle werde ich von der Betroffenen Person angesprochen: als Kollegin? Als „Juristin?“). Einerseits, um Enttäuschungen vorzubeugen und andererseits, um frühzeitig die

beruflichen Grenzen der Möglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten aufzuzeigen.

Diese Klärungsarbeit kann auch in den externen spezialisierten Fachstellen stattfinden – mit oder ohne betroffene Person. Um einer eigenen Überlastung mit der Thematik vorzubeugen, ist es außerdem sinnvoll, sich Supervision zu holen, auch dies ist zum Teil bei Fachstellen möglich.

Was kann getan werden? – Handlungsmöglichkeiten und Prävention

In ihrem bereits erwähnten Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen konstatiert die Internationale Arbeitskonferenz: „Die Erfahrungen in vielen Ländern haben gezeigt, dass wirksame Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verbindung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, stärkerer Durchsetzung, finanziell angemessen ausgestatteten Institutionen und größerem Bewusstsein erfordern“ (Internationales Arbeitsamt 2011, S. XII). Die sich wiederholende Frage lautet: Wie kann eine solche Bewusstseinschärfung erreicht werden angesichts der starken Gegenströme, die seit jeher verhindern, die verkrusteten Strukturen aufzubrechen?

AGG und Strafrechtsreform haben in Deutschland gesetzliche Rahmenbedingungen und Sanktions-

möglichkeiten geschaffen. Diese müssen jedoch entsprechend zur Anwendung kommen, Prävention sexualisierter Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz ist dann wirkungsvoll, wenn die betrieblichen Maßnahmen verdeutlichen: Wir nehmen dieses Thema ernst! Sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind hier unerwünscht! Wir wollen eine grenzachtende Arbeitskultur und ein respektvolles, wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsklima in unserem Betrieb. Dies kann nur als Top-Down-Strategie umgesetzt werden. Es kann nur gelingen, wenn dies von oben angegangen wird und alle sich daran beteiligen. Leitung, Vorgesetzte und Personalverantwortliche müssen Grenzüberschreitungen klar benennen, sich auf die Seite der betroffenen Person stellen, sich positionieren.



Fazit

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach wie vor ein Thema, das aus der Tabu-Zone in die (betriebliche bzw. behördliche) Öffentlichkeit geführt werden muss. Im Einzelkampf haben Akteur*innen keine Chance.

Die Kampagnen der Vergangenheit und insbesondere die Kampagne #MeToo zeigen: Große medienwirksame öffentliche Debatten dieser Art können die Gesellschaft sensibilisieren, Betroffene ermutigen, sich Unterstützung zu suchen und somit Tabu-Themen an die Öffentlichkeit bringen. Viele Verwaltungen, Betriebe, Institutionen, Hochschulen und Universitäten sind mittlerweile auf einem guten Weg. Informationsmaterialien wurden erstellt, Richtlinien und Verfahrenswege erarbeitet, Zuständige benannt und fortgebildet.

Erfahrungsgemäß ist es wichtig und gut, wenn engagierte Personen sich zusammen mit Fachkräften und mit langem Atem für die Umsetzung des AGG einsetzen. Bisher hängt die Entwicklung oft noch sehr an engagierten Einzelpersonen – nicht selten den Gleichstellungsbeauftragten mit wenigen Ressourcen.

Ein Meilenstein könnte die Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zu ihrem 100. Geburtstag im Juni 2019 gewesen sein. Sie fordert darin den Schutz der Arbeitnehmer*innen vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz weltweit. Die Konvention ist ein lange überfälliges und zugleich wichtiges Signal in der Arbeit für Gesundheit, Gewaltfreiheit, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit.

Auf Landesebene versprechen sich die Fachfrauen eine Chance durch die Ausrufung der Modellregion „make it work“ in Rheinland-Pfalz. Die zwölf Frauennotrufe setzen sich mit dieser Initiative und Unterstützung auf Bundesebene für Respekt und Grenzachtung in Einrichtungen und Organisationen und gegen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt sowie an Hochschulen ein. Die Anfang 2019 in Rheinland-Pfalz von Frauenministerin Anne Spiegel ausgerichtete Kampagne „LAUT♀STARK – gemeinsam gegen Sexismus“ bietet eine weitere Chance. Die Ministerin nutzte den Vorsitz der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK), um mit ihrer Kampagne ein Zeichen gegen Sexismus

zu setzen. Die mediale Aufmerksamkeit und das politische Interesse welches „LAUT♀STARK“ und die Modellregion „make it work!“ in Rheinland-Pfalz erhalten haben, schaffen in der Bevölkerung Bewusstsein für die Thematik.

Die beiden miteinander verzahnten Kampagnen zeigen im Bundesland Rheinland-Pfalz richtungsweisend, wie Arbeitsplätze ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt geschaffen werden können. Die Empörung, die sich in #MeToo geäußert hat, sollte als Katalysator genutzt werden, um nachhaltig Strukturen und Haltungen zu ändern. Die wichtige Rolle der Gleichstellungsbeauftragten rückt so mehr ins Blickfeld.



Auf den Punkt gebracht

„Gleichberechtigung, wenn sie wirklich gewollt und angestrebt ist, wirkt mitreißend und kann in einer Organisation ganz neue Energien freisetzen. Auch Männer können nur dann ihr Potential leben, wenn Frauen gleichberechtigt sind. Ein Unternehmen, das Frauen fördert, kann nicht eine langweilige traditionelle Institution sein. (...) Das ganze Ambiente ist so zu gestalten, dass Menschen sich gerne dort aufhalten und arbeiten, sich wohl fühlen und sich bereichert fühlen.“
(Dorothea Assig und Andrea Beck: Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, Das Handbuch für Chancengleichheit, 1996, S. 52)





TEIL 2

BEST PRACTICE

Autorin: Anouschka Erny-Eirund,
Gleichstellungsbeauftragte für nichtwissenschaftliche
Beschäftigte der Universitätsmedizin der Johannes
Gutenberg-Universität Mainz

Sensibilisieren, unterrichten und eine Dienstvereinbarung: So macht es das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Mainz

Anuschka Erny-Eirund ist Gleichstellungsbeauftragte für nichtwissenschaftliche Beschäftigte an der Universitätsmedizin Mainz und zuständig für knapp 6000 Beschäftigte, davon knapp 80 % Frauen. Ihre Erfahrungen und Praxistipps in dieser großen Organisation sind indes auch hilfreich für kleinere Unternehmen und Verwaltungen.

Im Zeitraum von 2016 bis 2018 gab es pro Jahr im Durchschnitt vier Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Verglichen mit den Zahlen der Betroffenen in den verschiedenen Studien ist dies ein relativ geringer Anteil an Personen, die den Mut finden, sich zumindest Beratung zu holen. Im Folgenden berichtet sie von ihren Erfahrungen als Gleichstellungsbeauftragte.

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte entwickelte ich eine präventive Unterrichtseinheit für unsere Schulen und Lehranstalten. Vorausgegangen war die intensive eigene Auseinandersetzung mit dem Thema. Ich beschäftigte mich mit Vorurteilen und Fakten, reflektierte eigene Ohnmachtserfahrungen und die Grenzen der eigenen Belastbarkeit zu dem Thema sexualisierte Gewalt. Ziel war eine Entindividualisierung der Thematik an der Universitätsmedizin Mainz in Anlehnung an die gesamtgesellschaftliche „#MeToo-Bewegung“.

Von 2016 bis 2018 war ich Dozentin in elf Kursen, von den 637 Schüler*innen waren 212 potentiell Betroffene. Die Lehreinheiten sind gut investierte Präventionsarbeit für unsere zukünf-

tigen Kolleg*innen. Der Unterricht sensibilisiert in vielfacher Hinsicht – als potentiell Betroffene, als Zeug*in, als zukünftige Führungskraft. Zudem hilft der Unterricht, die Thematik Gewalt und Diversität im beruflichen Alltag in den Fokus zu nehmen.

Praxistipp Selbstfürsorge

Um diese Themen lange begleiten und im Sinne einer Projektmanagerin wirken zu können, ist eine gute Selbstfürsorge und im besten Fall regelmäßige Supervision und kollegiale Beratung von großer Bedeutung.

Praxistipp Prävention

Prävention bedeutet das Ergreifen von Maßnahmen zur Abwendung von unerwünschten Ereignissen oder Zuständen, die mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreffen könnten, wenn nichts getan würde. Denn: Vorbeugen ist besser als Heilen.

Jeder Kurs umfasst eine Einheit à 90 Minuten. Darin stelle ich das Frauen- und Gleichstellungsbüro und unsere Arbeitsinhalte vor, gebe einen kurzen Überblick über die gesamte Thematik „Gewalt gegen Frauen“ und fokussiere dann auf die Einführung in das Thema „Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz“. Der Unterricht wird ausnahmslos

sehr positiv aufgenommen. Die Schüler*innen beteiligen sich rege und erzählen teilweise über eigene erlebte Übergriffe. Die wenigsten wollen aber offiziell eine Beschwerde einlegen.

Im Zuge meiner Lehrtätigkeit an unseren Schulen drängte sich mir die Frage auf, was Betroffene an der Unimedizin Mainz zusätzlich brauchen, um den Mut zu haben, offener über ihre Erfahrungen zu sprechen, sich Unterstützung zu holen, gegebenenfalls auch einen Schritt weiter zu gehen und eine offizielle Beschwerde einzureichen. In Notlagen ist entscheidend zu wissen, an wen sich die betroffenen Personen wenden können. Darüber hinaus erachtete ich als förderlich, eine Haltung des Unternehmens zu kommunizieren und Klarheit auch über den

konkreten Ablauf eines Beschwerdeverfahrens zu erreichen. Hier bestand aus meiner Sicht Handlungsbedarf.

Praxistipp Evaluation

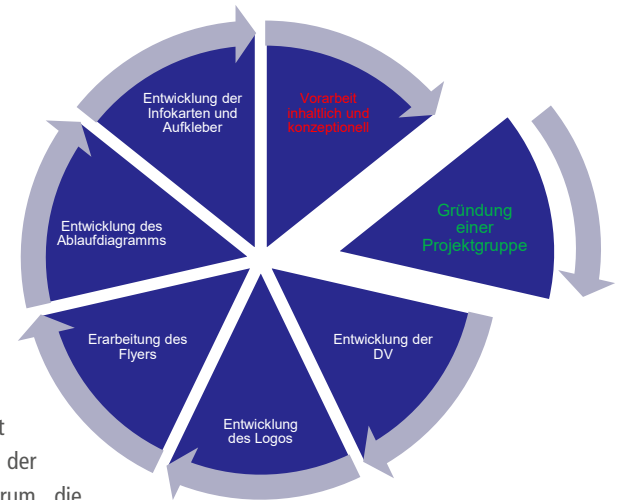
Sowohl Infoveranstaltungen als auch interne Weiterbildungen durch die Gleichstellungsbeauftragte bieten die Möglichkeit zur Evaluation. Ein evaluierter Unterricht im eigenen Unternehmen eröffnet die Möglichkeit, die Arbeit darzustellen und jederzeit auch Zahlen dazu liefern zu können. Dies bindet Ressourcen, lohnt sich jedoch langfristig.

Ich recherchierte, was andere Universitätskliniken zu dieser Thematik bereits erarbeitet hatten und verschaffte mir einen Überblick über vorhandene Dienstvereinbarungen und Richtlinien.

Aus diesen Ideen und Grundlagen erstellte ich einen Entwurf einer Dienstvereinbarung für die Unimedizin Mainz und ein Grobkonzept für die dazu notwendigen Schritte.

Zu diesem Zeitpunkt wurde es immer wichtiger, das Thema nicht mehr alleine als Gleichstellungsbeauftragte voran zu treiben. Um die Erfolgschancen für ein Projekt zu erhöhen ist es entscheidend, die Führungsebene einzubinden und ihre Unterstützung zugesagt zu bekommen.

Im nächsten Schritt wurde die Gründung einer internen Projektgruppe mit mir als Projektleiterin in die Wege geleitet. Gute Einblicke in das eigene Unternehmen erweisen sich als förderlich. Dies erleichtert die Ansprache und Motivation der möglichen Stakeholder was wiederum die Gründung einer effektiven Projektgruppe beschleunigt. Unsere Projektgruppe bestand aus einer Personalentwicklerin, zwei Personalrätinnen, einer Juristin, einer Referentin der wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten und mir als Projektgruppenleiterin.



Praxistipp externes Netzwerken

Egal zu welchem Thema, es lohnt sich immer ein Blick über den eigenen Teller-
rand hinaus. Denn: Das Rad muss nicht
immer neu erfunden werden.

Berücksichtigen sollte man in dieser Phase die Rollen der potentiellen Beteiligten. Dies erfordert Fingerspitzengefühl. Auch galt es innerhalb der Projektgruppe moderierend und konfliktlösend einzugreifen.

Die Projektgruppe widmete sich der inhaltlichen, juristischen und sprachlichen Weiterentwicklung des von mir erstellten Entwurfs der Dienstvereinbarung. Hier galt es insbesondere den Personalrat für das Projekt zu gewinnen, da die Dienstvereinbarung zwischen Personalrat und kaufmännischem Vorstand abgeschlossen wird. Die Projektgruppe kann nur einen Vorschlag einbringen. Sie verfügt nicht über die finale Entscheidungsbefugnis.

Wichtig ist, sich innerlich auf alle möglichen Fragen einzustellen und fachlich vorzubereiten, beispielsweise nach der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer solchen Dienstvereinbarung, oder auch der damit oftmals einhergehenden Verharmlosung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Hier waren meine Kenntnisse aus den Unterrichtseinheiten sehr wichtig und für mich immer wieder eine große Motivation, das Thema trotz mancher Hindernisse und Rückschläge nicht fallen zu lassen. Auch bei uns sind viele Frauen betroffen, die keine offizielle Beschwerde einreichen. Das wusste ich aus den persönlichen Schilderungen der Schüler*innen sehr genau.



Praxistipp Fakten schaffen

Wenn die Führungsspitze sich auf einer solchen Veranstaltung klar gegen sexuelle Belästigung und für eine DV ausspricht, dann gibt das Unternehmen ein klares Ziel vor.

Neben der Entwicklung der Dienstvereinbarung, plante die Projektgruppe die darauffolgenden Phasen zur Implementierung an der Universitätsmedizin Mainz. Zentraler Wunsch der Projektgruppe war es, kein „totes Papier“ zu entwickeln, sondern eine Vereinbarung, die auch gelebt wird. Kern dessen war es, Informationsmaterial zu entwickeln, also beispielsweise Flyer, ein Logo, Infokarten, ein Ablaufdiagramm und Aufkleber. Das Thema soll präsent sein und bleiben.

Des Weiteren planten wir eine Infoveranstaltung für alle Beschäftigten der Unimedizin Mainz und zwar zu einem strategisch günstigen Zeitpunkt: Entwürfe der Dienstvereinbarung gingen immer wieder zwischen Personalrat und kaufmännischem Vorstand hin und her, aber eine finale Ent-

scheidung wurde nicht getroffen. Wir sahen die Möglichkeit, durch diese geplante Veranstaltung den Zeitdruck für eine Entscheidung zu erhöhen. Mit Erfolg! Die Dienstvereinbarung wurde einen Monat später verabschiedet.




Die aktuelle Dienstvereinbarung ist nun ein Grundgerüst, entspricht aber nicht in allen Details den fachlichen Vorstellungen der Projektgruppe. Beispielsweise sind einige Themenaspekte noch nicht Teil der Dienstvereinbarung. Wir konnten aber diese für uns wichtigen Aspekte in einer Informationsschrift aufgreifen. Dazu gehören Informationen zu internen und externen Anlaufstellen, Angebote zur Selbstbehauptung/Selbstverteidigung, Hinweise zum Führen von Gesprächen mit Betroffenen und beschuldigten Personen, Literaturhinweise und weiterführende Links.

Es wird nicht ausbleiben, die Dienstvereinbarung regelmäßig zu überarbeiten. Schon heute können wir aus praktischen Erfahrungen heraus sagen, dass die Thematik „Übergriffe von Patienten an Personal der Unimedizin“ zeitnah in der Dienstvereinbarung ergänzt werden muss.


Praxistipp Dokumentation

Als Tätigkeitsnachweis und zur Unterstützung bei Nachfragen empfehle ich eine gute Dokumentation der verschiedenen Schwerpunkte der eigenen Tätigkeit. Sinnvoll aber nicht notwendig ist hierfür eine zugeordnete Verwaltungskraft für die Gleichstellungsbeauftragte, um dies auch zeitlich zu schaffen.



JGU UNIVERSITÄTS**medizin.**
MAINZ

Ansprechstellen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Frauen- und Gleichstellungsbüro	
Gleichstellungsbeauftragte für nicht wissenschaftlich Beschäftigte	☎06131 17-3372
Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftlich Beschäftigte	☎06131 17-3373
Personalrat	☎06131 17-2407
Betriebsärztliche Dienststelle	☎06131 17-7401
Notruf	
von internen Telefonen rund um die Uhr	☎18 (intern)
nachts (Pforte Geb.905 mit Sicherheitsdienst)	☎06131 17-9119

UKM 33-007 Aufreber 11.2016

Was sagt das Landesgleichstellungsgesetz von Rheinland-Pfalz?

Den einen oder anderen Paragraphen des LGG im Kopf zu haben, kann in vielen Gesprächen mit der Hausspitze von Vorteil sein, insbesondere, wenn Ideen oder Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten zunächst nicht aufgegriffen werden.

Hauptaufgabe einer Gleichstellungsbeauftragten ist es, ihre Dienststelle zu unterstützen, sowohl bei der Durchführung des LGG als auch bei anderen Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

In § 23 Absatz 3 LGG ist klar geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe hat, Beschwerden von weiblichen Beschäftigten über Belästigung oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entgegenzunehmen. Allerdings muss sie die

Betroffenen nicht selbst beraten, sondern kann sie auch über andere Beratungs- und Hilfsangebote informieren. Zusätzlich ist sie verpflichtet anzubieten, die Beschwerde an die Leitung der Dienststelle weiterzuleiten, sofern die betroffene Person dies wünscht. Wichtig ist hierbei, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine zusätzliche Anlaufstelle ist. Und zwar ergänzend zu den weiteren Anlaufstellen wie etwa die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, der Personalrat, die Personalabteilung, die Führungskräfte oder die Betriebsärztliche Dienststelle.

Entscheidend für die Implementierung einer Dienstvereinbarung und die Umsetzung der dazugehörigen Maßnahmen ist § 24 Absatz 3 Satz 3 LGG: „Die Gleichstellungsbeauftragte kann der Dienststellenleitung Maßnahmen vorschla-

gen, um (...) 3. Den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu verbessern.“ (vgl. Handbuch zum Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz, Gesetzestext mit Erläuterungen, November 2017, S. 64).

Ebenso ist in § 24 Absatz 1 LGG festgelegt, dass die Gleichstellungsbeauftragte das Recht hat, an Maßnahmen mitzuwirken, die den Schutz von weiblichen Beschäftigten vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen betreffen.

Das Vorschlagen und Mitwirken ist also über das LGG klar geregelt und steht daher nicht zur Diskussion.

Fazit

Trauen Sie sich, in Ihrer Dienststelle kulturverändernd zu arbeiten und sensibilisieren Sie für das Thema. Betroffene werden dadurch ermutigt, sich Unterstützung zu suchen. Es braucht in jedem Unternehmen Personen, die das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufnehmen und die interne Weiterentwicklung vorantreiben.

„Wie andere Formen der Diskriminierung dient

geschlechtsbezogene Belästigung und Gewalt als Machtinstrument und ‚Platzanweiser‘ vor allem gegenüber Frauen und marginalisierten Gruppen. Erfahrungen mit sexualisierter und geschlechtsbezogener Gewalt haben oft negative Auswirkungen auf die Lebensgestaltung der Betroffenen und damit auf ihre Verwirklichungschancen im Lebenslauf. Nicht selten sind es solche Angriffe

auf die persönliche Autonomie, die zu Brüchen im Lebensweg und in der beruflichen Entwicklung führen.“ (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 2018).

In diesem Sinne:

Bleiben Sie mutig, kraftvoll und engagiert!

Allgemeine Praxistipps

- **Versuchen Sie nichts im Alleingang.**
- **Versuchen Sie vorab, die Befindlichkeiten unterschiedlicher beteiligter Personen (-gruppen) abzuschätzen und diese bestmöglich zu informieren und zu beteiligen.**
- **Rechnen Sie damit, dass nicht alle dieses Thema wichtig und notwendig finden und bereiten Sie sich auf fachliche und persönliche Kritik vor.**
- **Planen Sie genügend Arbeitszeit dafür ein.**
- **Befreien Sie sich von Perfektionismus.**
- **Denken Sie nicht, dass Sie dieses Thema irgendwann wieder loslassen wird.**
- **Halten Sie regelmäßig Vorträge oder unterrichten Sie das Thema bei Ihren Azubis.**
- **Teilen Sie Ihre Erfahrungen und unterstützen Sie damit andere Dienststellen.**
- **Nehmen Sie das Thema in den Gleichstellungsplan mit auf, z. B. unter „Organisatorische Maßnahmen“.**

Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(2015a): „Pressekonferenz zum Start des Themenjahres: Gleiches Recht. Jedes Geschlecht.“ Handout 3.3.2015, Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

(2018, 3. Auflage). Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(2015b): Factsheet „Forschung der ADS auf einen Blick: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(2016): Was tun bei sexueller Belästigung am

Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte. Niestetal: Silber Druck oHG.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(2019): „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“.

Assig, Dorothea/Beck, Andrea

(1996): Frauen revolutionieren die Arbeitswelt. Das Handbuch zur Chancengerechtigkeit. München. Verlag Vahlen.

Bundesarbeitsgericht

(2017): Außerordentliche Kündigung – Sexuelle Belästigung. Urteil vom 29.06.2017, 2 AZR 302/16 2 AZR 302/16.

www.bag-urteil.com/29-06-2017-2-azr-302-16/ (Abfrage 12.09.2018).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

(Hg.) (2002): Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis: Bericht. München und Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.)

(2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland – Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Eigen- druck Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

(2018, 2. Auflage). Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe – Frauen gegen Gewalt e.V. (Hg.) (2016): Fachwissen kompakt, Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt: Recht und Realität. Ein Handbuch. Berlin.

Degen, Barbara

(2002): Selbstbewusste Frauen – souveräne Männer. BMFSFJ Material zur Gleichstellungspolitik. Nr. 94/2002. Broschürenstelle des BMFSFJ.

Feltes, Thomas, Dr. et.al.

(2012): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland, Bochum.

FRA – European Union Agency For Fundamental Rights (2013): LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen

und Transgender-Personen in der Europäischen Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FRA – European Union Agency For Fundamental Rights (2014): Gewalt gegen Frauen. Eine EU-weite Erhebung. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Holzbecher, Monika et. al.

(1991): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Band 260. Kohlhammer, Stuttgart.

Internationales Arbeitsamt

(2011): „Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der

IAO“. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154783.pdf (Abfrage: 13.09.2018).

Kocher, Eva/Porsche, Stefanie

(2015): „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“.

Krings, Franziska/Schär Moser, Marianne/Mouton, Audrey (2013): „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis bedeutet bessere Prävention.“

Lembke, Ulrike

(2014): Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) 8/2014. Bundeszentrale für politische Bildung, S. 35 - 40.

**Ministerium für Familie, Frauen, Jugend,
Integration und Verbraucherschutz**

(2017): Handbuch zum Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz; Gesetzestext mit Erläuterungen. Mainz: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz.

Nollert-Borasio, C., & Perreng, M.

(2015): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Basiskommentar zu den arbeitsrechtlichen Regelungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Schröttle, Monika

(2011): Sonderauswertung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Unveröffentlicht.

Vorstand der Universitätsmedizin Mainz

(2019): Gleichstellungsplan 2018 - 2024. Mainz: Vorstand der Universitätsmedizin Mainz.

Impressum

Herausgegeben von

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung
Service- und Vernetzungsstelle für behördlich
wirkende Gleichstellungsbeauftragte in RLP
Forum universitatis 1, 55099 Mainz
www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de

Redaktion

Barbara Lampe und Sabine Weis

Layout, Satz und Fotografie

www.artefont.de (Tanja Labs und Jonas Otte)

Portrait der Ministerin

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz

Texte von

Anouschka Erny-Eirund, Gleichstellungsbeauftragte für nichtwissenschaftliche Beschäftigte, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Anette Diehl, Frauennotruf Mainz e. V., Fachstelle zum Thema sexualisierte Gewalt, Koordinatorin für die Modellregion „make it work!“ in Rheinland-Pfalz

Bronzen von

Birgit Löwer, Gleichstellungsbeauftragte der Stadtverwaltung Frankenthal und freiberufliche Bildhauerin. www.birgit-loewer-kunst.de/

