



Sexuelle Belästigung

Rechte und Ratgeber

In: *express* 11/2017

Sexuelle Belästigung ist seit 2016 Bestandteil des Strafgesetzbuches (§ 184i StGB). Sie wird hier vergleichsweise eng gefasst: »Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt«, kann mit bis zu zwei Jahren Gefängnis bestraft werden. Diese Regelung ist das politische Resultat der #aufschrei-Kampagne, die durch den Artikel einer *Stern*-Journalistin über die Belästigung durch den FDP-Politiker Rainer Brüderle ausgelöst wurde, und der Diskussion um die »Silvesternacht von Köln«. Ebenfalls neu eingeführt wurde § 184j StGB, der die Beteiligung an einer Personengruppe unter Strafe stellt, aus der heraus Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder Belästigung begangen werden.

Für die betriebliche Situation sind andere Regelungen wichtiger. Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet Betriebsräte und Arbeitgeber in § 75, darüber zu »wachen«, dass niemand wegen persönlicher Merkmale im Betrieb benachteiligt wird, zum Beispiel wegen des Geschlechts und der sexuellen Orientierung. § 104 räumt dem Betriebsrat das Recht ein, die Entlassung oder Versetzung von Beschäftigten zu verlangen, die dem zuwider handeln.

Wichtig ist auch das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG). Dieses »Antidiskriminierungsgesetz« verbietet sexuelle Belästigung als eine Variante von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (§§ 3 und 7 AGG). Es räumt Beschäftigten ein Beschwerderecht ein und verpflichtet den Arbeitgeber zur Einrichtung und Bekanntmachung einer zuständigen Beschwerdestelle (§ 13 AGG). Beschäftigte dürfen aufgrund ihrer Beschwerden nicht gemäßregelt werden (§ 16). Unternimmt der Arbeitgeber trotz Beschwerde keine geeigneten Maßnahmen, die Belästigung abzustellen, haben die Betroffenen das Recht, die Arbeit zu verweigern (§ 14). Als entscheidender Konstruktionsfehler des AGG wird die Schlüsselrolle des Arbeitgebers in der Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung gesehen. »Wenn der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis der Belästiger ist, dann wird es schwierig«, schreibt Godela Linde in ihrem Buch »Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz«. § 17 AGG räumt dem Betriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft allerdings ein Klagerecht gegen Arbeitgeber ein, die sich entweder selbst belästigend verhalten oder nichts tun, um bekannt gewordene Probleme zu beseitigen.

Wie Ingrid Kurz-Scherf im Vorwort zu diesem Buch anmerkt, besteht auch die Gefahr der Vermengung mit anderen betrieblichen Konflikten: »Gerade am Arbeitsplatz besteht [...] die Gefahr der Instrumentalisierung der Abwehr sexueller Belästigung für die Legitimation verschärfter Kontrollmechanismen oder auch für die Sanktionierung unliebsamer oder aufmüpfiger Beschäftigter. [...] Ist es nicht einigermaßen problematisch, wenn im Hinblick auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausgerechnet Arbeitgeber mit disziplinarischen Kompetenzen gegenüber »Belästigern« ausgestattet werden – also genau die Instanz einer kapitalistischen Wirtschaftsweise, die maßgeblich an der Etablierung von Betriebsstrukturen und -

kulturen beteiligt ist, die mit ihren durchgängigen Pathologien auch pathologische Verhaltensweisen im Geschlechterverhältnis befördern?«

Nichtsdestotrotz bietet das AGG von Belästigung Betroffenen und betrieblichen Akteuren wie Frauenbeauftragten und Betriebsräten einige Ansatzpunkte, aktiv zu werden – nicht erst, wenn eine entsprechende Beschwerde vorliegt, sondern auch mit präventiven Mitteln. Der DGB hat anlässlich des »Tages gegen Gewalt an Frauen« am 25. November 2016 einen Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen mit dem Titel »Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!« veröffentlicht. Dieser bietet Betriebsräten detaillierte Hinweise, worauf es im Gespräch mit KollegInnen ankommt, die sich über sexuelle Belästigung beschweren, was wie mit Blick auf eventuelle gerichtliche Auseinandersetzungen zu dokumentieren ist und wie ein erfolgversprechendes Vorgehen aussehen kann. Darüber hinaus enthält die Broschüre eine Musterbetriebsvereinbarung und Beispiele für betriebliche Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Einig sind sich alle genannten Veröffentlichungen darin, dass sexuelle Belästigung de facto relativ wenig mit Sexualität und viel mit Macht- und Kontrollbedürfnissen zu tun hat. Sie tritt umso häufiger und deutlicher auf, je ausgeprägter Hierarchien und Machtverhältnisse sind. In egalitären, kooperativen Arbeitsverhältnissen ist sie deutlich seltener.

StS

Literatur-/Materialhinweise:

- Godela Linde: »Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz«, Köln 2015
- DGB Bundesvorstand: »Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern! Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen«, 2016, www.frauen.dgb.de
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten: »Nein heißt Nein!« – 3-seitiges Flugblatt, 2017 http://www.ngg.net/fileadmin/medien/2017/PDF/ngg_frauen_nein_7_17.pdf

express im Netz unter: www.express-afp.info