

Schutz per Betriebsvereinbarung

Übergriffiges Verhalten am Arbeitsplatz ist ein massives Problem. Eine Studie zeigt, wie Betriebsvereinbarungen zur Vorbeugung beitragen können.

Sexuelle Belästigung ist nicht nur in Hollywood eine hässliche Realität, sondern auch in deutschen Fabriken und Büros: Laut einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat gut die Hälfte der Beschäftigten schon entsprechende Erfahrungen gemacht. Sabine Oertelt-Prigione, die Gendermedizinerin an der Universität Nijmegen lehrt, und Sabine Jenner, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der Berliner Charité, haben sich damit auseinandergesetzt, was Betriebsräte und Arbeitgeber gegen diesen Missstand unternehmen können. Dafür haben sie in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung 120 betriebliche Vereinbarungen

entworfen, die erhebliche Kosten durch Fehlzeiten und Kündigungen vermeiden können.

Ein wichtiges Instrument im Umgang mit diesem Problem seien betriebliche Vereinbarungen, die verbindliche Rahmenbedingungen schaffen und so für Transparenz und Handlungssicherheit sorgen. Die Voraussetzung: Es muss einen Personal- oder Betriebsrat geben.

Bei den Vereinbarungen komme es auf klare Informationen an, so die Expertinnen. Zu den entscheidenden Elementen gehöre eine präzise Definition von sexueller Belästigung. Sie empfehlen, die Definition des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mitsamt den Beispielen zu übernehmen. Ein weiterer wichtiger Punkt sei die Feststellung, dass Vorgesetzte eine Vorbildfunktion haben und bei Bedarf aktiv einschreiten sollten. Dabei sei es hilfreich, bei Pflichtverletzungen Konsequenzen für die Vorgesetzten vorzuschreiben, was bei 13 Prozent der untersuchten Vereinbarungen der Fall ist.

Allgemeine Verhaltensgrundsätze für Beschäftigte finden sich in 45 Prozent der ausgewerteten Dokumente, in der Regel in knapper Form. Oertelt-Prigione und Jenner empfehlen ausführliche Verhaltenskodizes für alle Arbeitnehmer festzuschreiben, auch für Unbeteiligte, die Fehlverhalten wahrnehmen. Das fördere eine Kultur des Hinschauens. Bei den Rechten der Beschäftigten könnte ein Verweis auf den gesetzlichen Rahmen dazu beitragen, Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und das Unrechtsempfinden zu stärken.

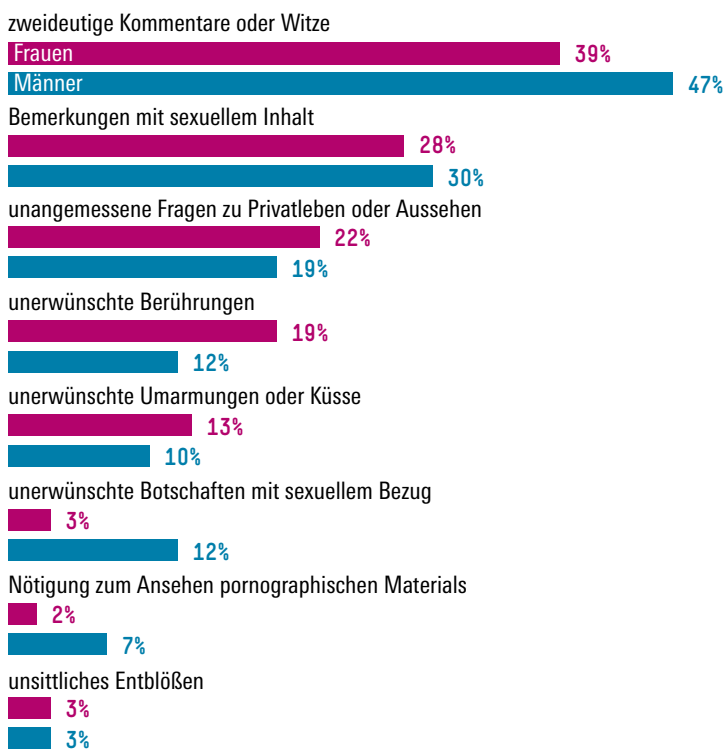
Für dringend erforderlich halten die Expertinnen ein transparentes und strukturiertes Beschwerdeverfahren mit konkreten Ansprechpartnern. Niederschwellige Angebote – etwa anonyme Meldungen – seien gerade bei ausgeprägten Hierarchien effektiv. Die Entscheidung, ob ein förmliches Beschwerdeverfahren eingeleitet wird, sollten dabei letztlich die Betroffenen fällen.

Wenn es tatsächlich zu einem solchen Verfahren kommt, zahlen sich der Studie zufolge klare Regeln und Sanktionen aus. Tatsächlich sieht fast die Hälfte der Vereinbarungen konkrete arbeits-

rechtliche Folgen vor. Dabei sei es ratsam, auch auf den Schutz mutmaßlicher Täter hinzuweisen, solange ein Vorwurf sich nicht bestätigt hat. Ansonsten seien Pflichtfortbildungen für Vorgesetzte zum Thema sexuelle Belästigung, die in 28 Prozent der ausgewerteten Texte auftauchen, ein notwendiges Instrument, das Arbeitnehmervertreter vehement einfordern sollten. <

Schlechte Erfahrungen

Bereits erlebt haben an ihrem Arbeitsplatz ...



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015
Grafik zum Download: bit.do/impulsog60 Daten: bit.do/impulsog61

Hans Böckler
Stiftung

aus dem öffentlichen Dienst, der Industrie und dem Dienstleistungssektor ausgewertet. Die Auswertung war Teil des Watch-Protect-Prevent-Projekts an der Charité.

Die Autorinnen warnen, dass sexuelle Belästigung sich gesundheitlich verheerend auswirken kann. Die Symptome reichen laut Studien von Depressionen oder Angstneurosen über Rückenschmerzen bis hin zu Herz-Kreislauf-Beschwerden. Nicht nur die unmittelbar Betroffenen hätten zu leiden, sondern das gesamte Betriebsklima sei gefährdet. Den Un-