

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

BESCHWERDEN SIND NACH WIE VOR BESCHWERLICH

Seit der #metoo-Debatte wird verstärkt über sexuelle Übergriffe vor allem in der Arbeitswelt diskutiert, doch selbst der beste Verhaltenskodex kann nicht jeden Vorfall verhindern. Opfern fällt es noch immer schwer, Übergriffe zu melden. Unternehmen wissen oft nicht, wie damit umgehen. Wer seine Fürsorgepflicht ernst nimmt, benötigt ein gutes Beschwerdemanagement.

► Anzügliche Bemerkungen, Nachrichten oder Bilder, unerwünschte Berührungen oder sexuelle Nötigung am Arbeitsplatz waren und sind keine Seltenheit. Bereits Ende 2014 gaben in einer Studie für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) rund die Hälfte der befragten Beschäftigten an, Situationen erlebt zu haben, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als sexuelle Belästigung einstuft. Doch seit #metoo melden sich deutlich mehr Betroffene – in der Mehrzahl Frauen, aber ebenso Männer. Die ADS befasste sich 2018 mit 193 Fällen, 2016 waren es noch keine 100. Die Film- und Fernsehbranche hat eine eigene Vertrauensstelle eingerichtet (siehe Interview auf S. 98).

In den Betrieben aber gibt es noch viel zu tun: In einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Civey für den Berliner Tagesspiegel gaben jüngst 42 Prozent der Befragten an, an ihren Arbeitsplätzen existierten keine klaren Prozesse und Strukturen für den Umgang mit sexueller Belästigung – und bestätigten damit die ADS-Befragung vor gut vier Jahren. „Wenn man aber nur hofft, der Kelch wandert an einem vorüber, dann gibt es bei einem Vorfall viele Fehlerquellen“, so Robin Büttner, Öffentlichkeitsreferent bei der ADS, zuständig für den Kontakt zu Unternehmen. „Ein ordentliches Beschwerdemanagement sollte selbstverständlicher Teil des Beschäftigtenschutzes sein.

Große Unternehmen sind durch HR- oder Rechtsabteilungen dafür besser gerüstet. Das bedeutet aber nicht, dass es keine Verständnis- und Umsetzungsprobleme gibt.“

ARBEITGEBER SIND GEFORDERT

Der Gesetzgeber fordert vom Arbeitgeber, dass er mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zu klären versucht, was vorgefallen ist. „Dafür reicht es nicht, dass ich den Beschuldigten einmal mit dem Vorwurf konfrontiere und wenn der abstreitet, zum Schluss komme: Es steht Aussage gegen Aussage, das lässt sich nicht klären. Da muss ich schon längere Gespräche führen und Erkundigungen einholen“, erklärt Büttner. Zu oft und zu früh, so beobachtet er, gebe es eine Gegenüberstellung von Beschwerenden und Belästigenden. „Das ist für alle Beteiligten keine gute Lösung und heikel für den Betriebsfrieden. Da konfrontiert man Traumatisierte und Menschen, die etwas zu verlieren haben.“

Auch Dr. Janis Block, Senior Associate bei CMS Deutschland, sind Fälle sexueller Belästigung in der arbeitsrechtlichen Beratung immer wieder begegnet. „Meistens kommen Unternehmen leider erst, wenn schon etwas passiert ist, seltener, um sich



beraten zu lassen, was sie präventiv tun können.“ Wenn eine Beschwerde eingeht, rät der Fachanwalt für Arbeitsrecht: „Keine Entschuldigungshaltung für den Beschuldigten einnehmen, offen zuhören, nicht kommentieren.“ Die beste Anlaufstelle sei die Personalabteilung, eventuell in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Der direkte Vorgesetzte könnte eventuell auf die Idee kommen, das schnell intern zu klären und dadurch die Aufarbeitung des Sachverhalts erschweren. Vor allem aber muss das Unternehmen das Opfer vor der Vergeltung des Täters schützen, aber auch vor Anfeindungen der Kollegen. Grundsätzlich sollte eine Beschwerde zwar vertraulich sein, doch: „Der Arbeitgeber hat eine Verpflichtung gegenüber allen Mitarbeitern. Wenn ich Maßnahmen einleiten muss, um andere zu schützen, dann bin ich auf die Aussage angewiesen.“ Betroffene und Hinweisgeber ziehen diese jedoch oft zurück, insbesondere, wenn eine juristische Auseinandersetzung droht. Sie fürchten um ihr Ansehen oder ihre Karriere. „Und das ist ja auch nicht ganz von der Hand zu weisen“, so Block. Arbeitsrechtliche Maßnahmen halten dann meist nicht stand. Hohe Abfindungen können fällig werden. Andererseits haben auch Betroffene Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung, wenn der Arbeitgeber sie nicht schützt. Aus den genannten Gründen und weil Anspruchsfristen kurz sind, machen sie diese zwar in einem bestehenden Arbeitsverhältnis kaum geltend, doch wer es ernst meint mit Compliance, Diversity und einem guten Betriebsklima, sollte nicht nur auf die Abwehr von Ansprüchen setzen. Das AGG schreibt dem Arbeitgeber vor, zuständige Beschwerdestellen für Diskriminierung und Belästigung zu benennen, darüber zu informieren und alle Beschwerden zu prüfen. Wie er das organisiert, ist nicht geregelt. Daher gibt es in Unternehmen unterschiedliche Modelle. An der Universitätsklinik Charité Berlin gilt seit 2017 für alle Beschäftigten und sonstige, ins Unternehmen integrierte Personen, eine Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung, entstanden mit wissenschaftlicher Begleitung durch das For-



CHRISTIANE DAHLBENDER,
AGC Compliance
EMEA & Global Sales,
Mars Inc.

”

„Must-Read für jeden Unternehmensjuristen: vielfältige Themen, die Relevanz für die tägliche Arbeit haben und ansprechend dargestellt sind.“



schungsprojekt „Watch-Protect-Prevent“. Ein Beschwerdeablauf verdeutlicht grafisch und farbig: Erste Ansprechperson ist der oder die direkte Vorgesetzte. „Wir nehmen die Führungskräfte in die Verantwortung“, erklärt die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Christine Kurmeyer. „Die lassen sich aber übergehen.“ Weitere Anlaufstellen sind die Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte, die Vertretungen für Studierende und Auszubildende sowie die Personalleitung. In weniger schweren Fällen ist eine Reihe von Gesprächen und internen Maßnahmen vorgesehen, bevor es zu arbeitsrechtlichen Schritten gegen die Belästigenden kommt. „Es passiert nur das, was die Betroffenen beauftragen. Wir haben ihnen die Hoheit über das Verfahren gegeben. Sie werden ernst genommen, müssen aber nicht Angst haben,

► Fortsetzung auf Seite 100

JURISTISCHE MASSNAHMEN UND PRÄVENTION

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sexuelle Belästigung als „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“. Der Arbeitgeber muss dagegen vorbeugen, zum Beispiel durch Leitlinien oder Schulungen. Stellt er einen Verstoß fest, muss er geeignete Maßnahmen ergreifen, um diese zu unterbinden, „wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung“.
- Gute Ratgeber für ein Beschwerdemanagement sind die Broschüre „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“ der Antidiskriminierungsstelle sowie die Richtlinie, die Broschüre und der detaillierte Beschwerdeablauf der Charité, zu finden auf der Website der Frauenbeauftragten (<https://frauenbeauftragte.charite.de/>). Die Studie „Prävention sexueller Belästigung“ in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung liefert Muster für Betriebsvereinbarungen.



„Neue Wege gehen“

Mit den Vorwürfen gegen Regisseur Dieter Wedel, den WDR-Fernsehspielchef Gebhard Henke und einen Korrespondenten des Senders hatte auch die deutsche Film- und Fernsehbranche ihren #metoo-Skandal. Im Mai 2018 gründete man auf Initiative des Bundesverbands Schauspiel „Themis – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.“. Regisseurin Barbara Rohm, Vize-Vorstandsmitglied Pro Quote Film und bei Themis, im Interview zu den Aufgaben.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz können sich Beschäftigte bei einer zuständigen Stelle im Betrieb über sexuelle Belästigung beschweren. Weshalb benötigt die Film- und Fernsehbranche eine externe Stelle?

Es besteht oft kein Vertrauen in interne Stellen. Die Ängste sind zu groß, dass eine Beschwerde negativ für die Karriere ist, dass man als schwierig gilt, keine Jobs mehr bekommt – gerade bei den vielen Freiberuflerinnen und Freiberuflern unserer Branche. Bei Themis können die Betroffenen sich erst mal informieren, absolut anonym und vertraulich. Ob es dann zu einer Beschwerde kommt, entscheiden sie.

Wenn Betroffene sich dagegen entscheiden, Vorfälle den Unternehmen zu melden, können diese aber auch nichts unternehmen.

Ja, aber wir wollen auf niemanden Druck ausüben, sich zu beschweren oder Anzeige zu erstatten. Wenn Betroffene schweigen, haben sie sehr gute Gründe dafür. Am Ende müssen sie immer die Belastungen und Konsequenzen tragen.

Themis unterstützt Betroffene aber auch beim Beschwerdeverfahren?

Ja, Themis kann da begleiten und die Kommunikation übernehmen, jedoch keine juristische Vertretung bei Klagen oder Verhandlungen über Entschädigungen. Aber sie vermittelt kompetente Juristinnen und Juristen. Grundsätzlich ist die Zusammenarbeit der Unternehmen mit der Vertrauensstelle ja freiwillig – genau wie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Wenn Arbeitgeber nicht kooperieren, kann man aber über andere Schritte beraten.

Mit welchen Argumenten bekommt man denn so viele Akteure ins Boot?

Allen war klar, die #metoo-Debatte ist keine Eintagsfliege, denn es handelt sich um ein sehr ernstes Problem. Aber die Betroffenen melden sich nicht bei den vorhandenen internen Beschwerdestellen. Daher kam der Wille, neue Wege zu gehen.

Ist die Beratung der Unternehmen auch Aufgabe von Themis?
In erster Linie ist sie eine Anlaufstelle für die Betroffenen.

Von Anfang an war klar, dass das Thema Prävention auch zur Vertrauensstelle gehört und es hier ein Angebot geben wird.

Wer meldet sich denn? Und lässt das schon Rückschlüsse zu auf die Strukturen hinter dem Problem?

Nach rund sechs Monaten können wir noch nicht evaluieren – das ist unseriös. Wir bringen aber gerade eine Studie auf den Weg, um zu klären: Wer sind die Betroffenen? Welche Formen der Belästigungen kommen vor? Welche Strukturen und Arbeitsbedingungen befördern das? So können wir auch feststellen, ob wir mit unserem Angebot die Betroffenen erreichen, welche Hürden eventuell bestehen und wie wir mehr Vertrauen schaffen können, damit noch mehr den Weg zu Themis finden.

Wie reagieren Unternehmen auf Beschwerden?

Es gibt einen großen Willen, aktiv mitzuarbeiten und Dinge in Gang zu bringen. Die Sender und Verbände haben sich ja durch die Unterstützung und Finanzierung der Stelle auch committet und wollen, dass sie gut arbeitet.

Ist Themis ein Modell für andere Branchen?

Absolut – das Thema der internen Beschwerdestellen, die nicht genutzt werden, ist überall gleich. Eine neutrale Stelle ist ein Schlüssel, um Schweigen zu brechen und Vertrauen zu schaffen. Gleichzeitig gilt: Je spezifischer ein Angebot, desto besser wird es angenommen. In jeder Branche gibt es andere Arbeitsbedingungen, andere Kulturen des Miteinanders, auf die man mit Fachexpertise eingehen kann.

Das Interview führte Angelika Knop.

HINTERGRUND Namenspatin ist die griechische Göttin Themis, die für Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt eintritt. Themis wird getragen von 17 Einrichtungen der Branche, darunter ARD, ZDF, dem Verband privater Medien und ver.di. Die Stelle nahm im Oktober 2018 die Arbeit auf und wird bis 2020 mit 210.000 Euro jährlich von den Mitgliedern und der Bundesregierung finanziert.



STEFAN HIENZSCH,
Leiter Hauptabteilung Recht
Konzernfinanzierung,
Finanzdienstleistungen und M&A,
BMW Group

“

„Der unternehmensjurist ist
Stimmungsbarometer,
Gradmesser und Wegweiser
für unsere Profession.“

WIR FEIERN
50
AUSGABEN

► Fortsetzung von Seite 97

dass etwas Unverhältnismäßiges passiert.“ Oft, so Kurmeyer, sei das Verhalten ja im Graubereich, die Betroffenen müssten sich selbst erst einmal darüber klar werden, was eigentlich passiert sei. „Das ist nicht eindeutig wie eine Vase, die vorher ganz war und jetzt kaputt ist.“ Die Beratung ist vertraulich, wird aber als Beweis dokumentiert, falls Belästigende gegen Kündigung oder andere Maßnahmen vor Gericht ziehen. Wenn Opfer das wünschen, landet das Protokoll auch im verschlossenen Ordner. So lassen sich dennoch Wiederholungstaten benennen. „In Absprache mit der Rechtsabteilung können wir das sehr individuell regeln.“ Die Gleichstellungsbeauftragte sieht es als Erfolg, dass die Zahl der Beschwerden zugenommen hat, „weil wir nun unaufgeregt mit dem Thema umgehen – sicher nicht, weil es mehr Belästigung gibt. Und wenn wir besser miteinander kommunizieren, verbessert sich die Qualität der Arbeit“.

MITARBEITER ERWARTEN ENGAGEMENT

Die Kanzlei Hogan Lovells bekennt sich in Richtlinien und Schulungen zu einer strikten „Anti-Harassment-Policy“. „Wir ermutigen Mitarbeiter, unangemessenes Verhalten zu melden, auch wenn sie das Gefühl haben, jemand anders wird belästigt“, sagt Miriam Gundt, Partnerin und Europa-Beauftragte für Vielfalt und Zugehörigkeit. Dabei setzt man in Deutschland jedoch auf ein möglichst formloses Verfahren. „Wir lassen keine Formulare ausfüllen und entscheiden flexibel über das Vorgehen. Es kann auch abschreckend sein, wenn ich mit einem Hinweis sofort einen bürokratischen Prozess anstoße.“ Ansprechpartner sind die zentrale HR oder sogenannte „Diversity Champions“, Managing Partner und Office

Manager am eigenen oder an anderen Standorten. Außerdem können sich Betroffene an das externe „Employee Assistance Program“, betrieben von der Allianz, wenden. „Wichtig ist es, alle Beschwerden anzuhören und ernst zu nehmen“, sagt Rechtsanwältin Gundt. „Aber man muss auch vorschnelle Verurteilungen vermeiden und die andere Seite anhören.“ Hogan Lovells betreibt auch die externe Ombudsstelle, an die sich seit Anfang des Jahres die Mitarbeiter von ProSiebenSat.1 anonym mit allen Hinweisen auf Compliance-Verstöße wenden können. Das Thema sexuelle Belästigung wurde eigens in die entsprechende Betriebsvereinbarung aufgenommen und man hat Wert darauf gelegt, dass sowohl männliche als auch weibliche Ansprechpartner zur Verfügung stehen. „Ansonsten raten wir unseren Mitarbeitern, ihre Führungskraft anzusprechen“, so Moritz Graf von Merveldt, Chief Compliance Officer des Medienkonzerns. „Wenn sie das aus irgendwelchen Gründen nicht können, sollten sie sich an die Personalabteilung, den Betriebsrat oder die Compliance-Verantwortlichen wenden.“ Nach dem Skandal um Dieter Wedel hat man auch die Musterverträge für Auftragsproduktionen angepasst. Bei der Verpflichtung auf Rechtstreue ist sexuelle Belästigung nun eigens erwähnt. Außerdem ist man über den Verband privater Medien VAUNET Mitglied des Trägervereins der Vertrauensstelle Themis. „Für uns stellte sich nie die Frage, ob wir die Initiative unterstützen sollten“, so von Merveldt. „Es ist wichtig, dass es im Rückblick auf die 1990er-Jahre inzwischen solche zusätzlichen Kanäle gibt.“ Ein Unternehmen, das ein Problem mit #metoo hat, wird nach seiner Ansicht „auch ein Problem beim Recruiting von Personal bekommen. Die Mitarbeiter und die Öffentlichkeit erwarten, dass wir hier tätig werden. Und das finde ich gut so, denn das gibt uns Rückenwind für eine noch offenere Unternehmenskultur“. ■ Angelika Knop



- × Seit #metoo steigen die Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, doch Opfer scheuen oft den Gang zu betriebsinternen Stellen.
- × Viele Unternehmen haben fürs Beschwerdemanagement keine klaren Prozesse und Strukturen, suchen erst Beratung beim ersten Vorfall.
- × Aufklärung ist für den Arbeitgeber Pflicht, gutes Beschwerdemanagement gehört zur Compliance.
- × Opfer sollten zwischen verschiedenen, vertraulichen Ansprechpartnern – eventuell auch externen – wählen und Einfluss auf das Verfahren behalten können.
- × Ohne Aussagen der Opfer halten verpflichtende arbeitsrechtliche Maßnahmen oft nicht stand.