

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein gleichermaßen aktuelles wie heikles Thema. Zwar konnte das Bewusstsein der Öffentlichkeit dafür in den letzten Jahren gesteigert werden, dennoch handelt es sich hier um ein Problem, das von Peinlichkeit, Angst und Scham überschattet ist und daher im Arbeitsalltag immer noch eher verharmlost als angesprochen wird.

Das GEOMAR duldet keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und wird jedem Hinweis auf mögliche Vorfälle nachgehen sowie alle Beschäftigte durch Präventionsmaßnahmen schützen.

1. Was ist sexuelle Belästigung?

Das Europäische Parlament hat dies wie folgt definiert: „Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und bezweckt. Oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird und insbesondere wenn ein von Einschüchterungen und Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung in diesem Sinne gilt als Diskriminierung des Geschlechts und ist daher verboten.“

In Deutschland ist die sexuelle Belästigung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ebenfalls konkret definiert (§ 3 Abs. 3 AGG). Sexuelle Belästigung kann viele Formen annehmen. Die Erscheinungsformen reichen von subtilen Verhaltensweisen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen, wie zum Beispiel:

- Anzügliche und peinliche Bemerkungen über das Äußere
- Unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten, körperliche Annäherungsversuche (Tätscheln oder „In-den-Po-kneifen“, Küsse, ungewollte Umarmungen oder Festhalten
- Vorzeigen, Aufhängen und Versenden (z. B. per Mail) von pornografischem Material
- Sexistische Äußerungen und Witze
- Verfolgungen innerhalb und außerhalb des Forschungszentrums
- Erpressen und Erzwingen sexueller Beziehungen; auch mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen
- Körperliche Übergriffe
- Nötigung und Vergewaltigung

2. Wer ist betroffen?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann sowohl Frauen als auch Männern widerfahren. Überwiegend sind jedoch Frauen Opfer von sexueller Belästigung.

3. Welche Folgen hat sexuelle Belästigung für die Betroffenen?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann weitreichende und nachhaltige körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen haben. Für die Betroffenen kann die Situation am Arbeitsplatz unerträglich werden. Arbeitsfreude, Motivation und Leistungsvermögen werden beeinträchtigt. Die Unzufriedenheit wächst und das Arbeitsklima verschlechtert sich. Unterdrückter Ärger, steigende Anspannung und Hilflosigkeit führen häufig zu gesundheitlichen Problemen und ein Teufelskreis entsteht.

4. Was kann ich tun?

Die eigenen Empfindungen ernst nehmen: Oft ist es für Betroffene schwierig, zu erkennen, dass es sich bei dem Erlebten um sexuelle Belästigung handelt. Deshalb ist es wichtig, die eigenen Empfindungen ernst zu nehmen und sich zu verdeutlichen, dass es ein grundsätzliches Recht ist, am Arbeitsplatz nicht belästigt zu werden.

Sich wehren und Grenzen setzen: Am günstigsten ist es, eine Belästigung unmittelbar und direkt beim ersten Vorfall energisch zurückzuweisen, z. B. mit einer lauten Entgegnung. Damit kann der Situation das »Vertrauliche« oder »Geheimnisvolle« genommen werden. Weniger effektiv sind Reaktionen wie Ignorieren, den Belästiger vermeiden oder scherzhaft mit der Situation umzugehen.

Dokumentieren Sie die Belästigung detailliert: Schriftliche Aufzeichnungen zum Tathergang können für eine offizielle Beschwerde verwendet werden. Das Sammeln von Beweisen wie z. B. Briefen, E-Mails, Bildern bzw. das Aufbewahren von Anrufen auf einem Anrufbeantworter, SMS-Nachrichten auf Ihrem Handy usw. untermauern Ihre Glaubwürdigkeit und sind wichtige Beweise.

Suchen Sie Gespräche mit Vertrauenspersonen, z. B. Kolleginnen/Kollegen: Oft stellt es sich heraus, dass der Belästiger schon mehrere Frauen im Forschungszentrum bedrängt hat. Ein gemeinsames Vorgehen kann dann sehr effektiv sein, wenn es weitere Zeugen gibt.

Gehen Sie offensiv und aktiv gegen Belästiger vor: Fordern Sie die sich anstößig verhaltende Person auf, die Belästigung zu unterlassen und benennen Sie deren belästigende Verhaltensweisen konkret und detailliert.

Nehmen Sie Hilfe in Anspruch: Kontaktieren Sie die GEOMAR-internen Beratungs- und Beschwerdestellen und/oder suchen Sie eine externe Beratungsstelle auf (s. u.).

5. An wen kann ich mich wenden?

Bei sexueller Belästigung oder Übergriffen innerhalb des GEOMAR und/oder durch Angehörige des GEOMAR stehen folgende Anlaufstellen und Ansprechpersonen zur Verfügung:

- die Gleichstellungsbeauftragten, Tel.: 0431 / 600 - 2889, gleichstellung@geomar.de
- der Personalrat, Tel.: 0431 / 600 - 2816, personalrat@geomar.de
- die Personalverwaltung, Abteilungsleitung, Tel.: 0431 / 600 - 2530, jpeters@geomar.de
- Frauenberatungs- und Fachstelle bei sexueller Gewalt Kiel, in Trägerschaft des Frauennotruf Kiel e. V., Tel.: 0431 / 91144

6. Welche Pflichten haben Personalverantwortliche?

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich für ein störungsfreies Arbeitsklima zu sorgen. Es gehört zu den Führungsaufgaben der Personalverantwortlichen und liegt in deren besonderer Verantwortung für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem die persönliche Integrität und Selbstachtung gewahrt wird. Vorgesetzte haben Hinweisen auf Fälle sexueller Belästigung unmittelbar nachzugehen und die Betroffenen zu ermutigen, sich gegen Belästigungen zu wehren sowie ihnen weitere Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Das AGG verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen (§ 12 Abs. 1 AGG). Das bringt die Verpflichtung mit sich, die Beschäftigten vor Belästigungen sexueller Art zu schützen. Das Ziel muss es sein, bei jedem angezeigten Vorfall unmittelbar den Sachverhalt zu untersuchen. Eine schnelle Klärung ist ebenso im Interesse aller Beschäftigten wie darauf folgende Sanktionen für nachgewiesene Belästigende.

In Betracht kommen nach dem Gesetz neben der Abmahnung eine Umsetzung, eine Versetzung und in gravierenden Fällen auch eine Kündigung. Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte belästigt, hat der Arbeitgeber ebenfalls erforderliche und angemessene Maßnahmen zu ergreifen.