

Antrag

der Abgeordneten Hanna Wolf, Dr. Marliese Dobberthien, Erika Simm, Hermann Bachmaier, Angelika Barbe, Ingrid Becker-Inglau, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Anni Brandt-Elsweier, Rudolf Dreßler, Dr. Konrad Elmer, Elke Ferner, Monika Ganseforth, Gerlinde Hämmerle, Dr. Hans-Hinrich Knaape, Walter Kolbow, Ulrike Mascher, Dr. Jürgen Meyer (Ulm), Dr. Edith Niehuis, Adolf Ostertag, Dr. Eckhart Pick, Margot von Renesse, Günter Rixe, Wilhelm Schmidt (Salzgitter), Regina Schmidt-Zadel, Antje-Marie Steen, Margitta Terborg, Ralf Walter (Cochem), Dr. Konstanze Wegner, Barbara Weiler, Inge Wettig-Danielmeier, Dr. Margrit Wetzel, Dr. Peter Struck, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

- I. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist lange tabuisiert worden. In den letzten Jahren haben Gewerkschaften und Gleichstellungsbeauftragte zunehmend Seminare und Veranstaltungen zu diesem Problem durchgeführt. Anlässlich der Entwicklungen in den USA hat das Thema aktuelle Bedeutung gewonnen. Dort werden Arbeitgeber gesetzlich zu präventiven Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verpflichtet und müssen jeder Beschwerde nachgehen. Bei Verstößen sind Schadensersatzklagen mit hohen Geldstrafen vorgesehen. Anfang November 1991 hat das Repräsentantenhaus in den USA einen Gesetzentwurf zur Verschärfung dieser Regelung verabschiedet.

Vor kurzem hat das Europäische Parlament einen Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und für den Umgang mit entsprechenden Beschwerden gefordert. Nach diesem Verhaltenskodex sollen Klagemöglichkeiten bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz eröffnet und Entschädigungsansprüche für die Betroffenen geschaffen werden.

In der Bundesrepublik Deutschland hat es in den letzten Jahren verschiedene Untersuchungen und Befragungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gegeben, insbesondere eine Infas-Studie im Auftrag der Grünen und eine Untersuchung von der Gleichstellungsstelle in Hamburg. Anfang 1991 ist die Studie „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, die von Prof. Ursula

Müller und Dr. Sibylle Plogstedt im Auftrag des früheren Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit erstellt worden ist, veröffentlicht worden.

Nach den Befragungen, die der Studie zugrunde liegen, haben 72 Prozent der befragten Frauen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt. Über die Hälfte der befragten Frauen wurden am Arbeitsplatz mit anzüglichen Bemerkungen konfrontiert, jede Dritte ist pornographischen Bildern am Arbeitsplatz ausgesetzt, ebenfalls jede Dritte mußte Belästigungen wie „Pokneifen oder Klapsen“ hinnehmen, 3 Prozent sind zu sexuellen Handlungen gezwungen worden oder zumindest damit bedroht worden. Ganz überwiegend sind Frauen von sexuellen Belästigungen betroffen, bei Männern insbesondere Auszubildende.

Als Ursache sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird sowohl das bestehende „Machtgefälle“ zwischen Männern und Frauen in Betrieben als auch der Versuch von Männern gesehen, ihre als bedroht empfundene Machtposition zu erhalten. Zudem hat die Studie gezeigt, daß Männer sexuelle Belästigungen im Regelfall ebenso einordnen wie Frauen, ihnen also bewußt ist, wann es sich um sexuelle Belästigungen handelt.

Sexuelle Belästigungen haben für die betroffenen Frauen häufig erhebliche seelische und körperliche Folgen. Besonders bei andauernden Belästigungen befinden sie sich in dauerhaften Streßsituationen, die auch körperliche Auswirkungen haben. Mitunter sind die Belastungen so stark, daß die betroffenen Frauen wegen Krankheit nicht ihrer Arbeit nachgehen können.

Beschwerden von Frauen werden im Betrieb meist nicht nachgegangen, zu Sanktionen kommt es ganz selten. Der arbeitsrechtliche Schutz versagt in den meisten Fällen ebenso wie ein strafrechtliches Vorgehen. In einer Reihe von Fällen hat ein Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dazu geführt, daß die betroffenen Frauen den Arbeitsplatz im Betrieb wechseln oder aus dem Betrieb ausscheiden mußten.

Die Autorinnen der Studie sehen dringenden Handlungsbedarf. Sie halten Schulungsmaßnahmen in Betrieben und eine breite Aufklärung für erforderlich. Darüber hinaus halten sie präventive Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber mit wirksamen Sanktionen im Falle von Verstößen und ein verbessertes Beschwerdeverfahren für dringend notwendig. Von den Autorinnen der Studie und von Rechtssachverständigen wird die Möglichkeit eines Abschlusses einer Betriebsvereinbarung zu diesem Zwecke nicht für ausreichend gehalten und die Schaffung gesetzlicher Regelungen gefordert.

Trotz dieser Erkenntnisse hat die Bundesregierung bisher keinen Gesetzentwurf vorgelegt, der eine solche Verbesserung des Rechtsschutzes beinhaltet.

Eine wirksam ausgestaltete Gleichstellungspolitik mit einer damit verbundenen Veränderung der bestehenden Rollenverhältnisse ist Voraussetzung dafür, auch in diesem Bereich besseren Schutz zu gewähren. Hierzu ist ein Gleichstellungsgesetz

erforderlich. Ein entsprechender Gesetzentwurf ist von der Fraktion der SPD bereits in der vergangenen Legislaturperiode in den Bundestag eingebracht worden.

II. Die Bundesregierung wird aufgefordert, die folgenden gesetzlichen Regelungen über Prävention und Sanktionen zu schaffen und eine breite Aufklärung zur Sensibilisierung von Männern für diese Probleme zu betreiben:

1. Ausweitung der Schutzpflichten des Arbeitgebers

- a) Arbeitgeber/Arbeitgeberin im privatrechtlichen Bereich und im öffentlichen Dienst werden gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu ergreifen.

Sexuelle Belästigungen werden definiert als jedes sexuell gefärbte verbale und nicht verbale Verhalten, das generell oder im Einzelfall unerwünscht ist. Dazu gehören insbesondere:

- unerwünschte körperliche Übergriffe oder Berührungen,
- unerwünschte Aufforderungen zu sexuellem Verhalten,
- entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen über Frauen,
- Bemerkungen und Gesten, die sich mit den körperlichen Vorzügen und Schwächen, sexuellen Aktivitäten oder dem Intimleben beschäftigen,
- Verteilen oder Aushängen pornographischer und frauenerniedrigender Hefte und Abbildungen.

Als besonders schwerwiegend gilt das Verhalten, wenn es durch einen Arbeitnehmer wiederholt gezeigt oder bereits mehrfach darüber Beschwerde geführt worden oder es mit belastenden psychischen oder physischen Folgen für Frauen verbunden ist.

- b) Unter Beachtung der bestehenden gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ein abgestuftes, effektives Beschwerdeverfahren für den Betrieb einzuführen.

Sofern vorhanden, ist die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an einzubeziehen. Als zusätzliches Regelungsinstrument muß eine Beschwerdekommision, die sich paritätisch aus Vertretern/Vertreterinnen der Geschäftsleitung/Personalabteilung und des Betriebsrats/Personalrats mit einem Frauenanteil von 50 Prozent zusammensetzt, befaßt werden. Den Vorsitz führt eine Frau.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Beschwerdekommision haben jeder Beschwerde einer Frau über eine sexuelle Belästigung nachzugehen und haben bei konkreten Anhaltspunkten auch von sich aus Verfahren einzuleiten. Die Belange der Betroffenen sind dabei zu berücksichtigen.

Die Beschwerdekommision hat die zu ergreifenden Maßnahmen vorzuschlagen. Entspricht der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht den vorgeschlagenen Maßnahmen, ist die Entscheidung der Einigungsstelle einzuholen, die paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen ist und von einer Frau als Vorsitzenden geleitet wird.

- c) Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot der sexuellen Belästigung wird der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin je nach Schwere der Belästigung verpflichtet, folgende Sanktionen zu verhängen:
- persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
 - Verpflichtung zur offiziellen Entschuldigung,
 - mündlicher und schriftlicher Verweis,
 - Aktenvermerk in der Personalakte,
 - Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen (Abmahnung),
 - Versetzung innerhalb des Betriebs,
 - fristgerechte oder fristlose Kündigung.
- d) Auf das Verbot und die vorgesehenen Sanktionen ist im Betrieb durch deutlich sichtbaren Aushang hinzuweisen.
- e) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, alle rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um sexuelle Belästigungen durch Kunden oder Dritte zu verhindern, z.B. durch schriftlichen Hinweis in den Geschäftsräumen oder Hausverbote.
- f) Nachhaltige Verstöße des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegen die vorgenannten Schutzpflichten sollen als Ordnungswidrigkeit mit Geldbußen geahndet werden.

2. Beweiserleichterung

Es ist zu prüfen, ob die gerichtliche Durchsetzung der Schutzrechte und anderer Ansprüche im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz mit einer gesetzlichen Beweiserleichterung verbessert werden kann.

3. Aufklärung und Schulung

- a) Die Bundesregierung führt gezielte Informationskampagnen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den Medien durch.
- b) Aufklärungsmaterialien über Rechts- und Beschwerdemöglichkeiten für belästigte Frauen, etwa in Form eines Faltblattes für die betroffenen Frauen, werden erarbeitet und an öffentliche und private Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Verteilung versandt.
- c) Seminare für betroffene und interessierte Frauen zum Erlernen von geeigneten Verhaltensweisen zum Schutz vor Belästigungen und Fortbildungsangebote für betrieblich Verantwortliche zur Sensibilisierung für das Belästi-

gungsproblem werden für den öffentlichen Dienst durchgeführt und Empfehlungen für solche Schulungen an private Arbeitgeber gegeben.

- d) Die Bundesregierung wirkt darauf hin, daß sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sowohl in Ausbildungsordnungen als auch im Rahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung problematisiert werden.

Bonn, den 14. Februar 1992

Hanna Wolf
Dr. Marliese Dobberthien
Erika Simm
Hermann Bachmaier
Angelika Barbe
Ingrid Becker-Inglau
Dr. Ulrich Böhme (Unna)
Anni Brandt-Elsweier
Rudolf Dreßler
Dr. Konrad Elmer
Elke Ferner
Monika Ganseforth
Gerlinde Hämmerle
Dr. Hans-Hinrich Knaape
Walter Kolbow
Ulrike Mascher
Dr. Jürgen Meyer (Ülm)

Dr. Edith Niehuis
Adolf Ostertag
Dr. Eckhart Pick
Margot von Renesse
Günter Rixe
Wilhelm Schmidt (Salzgitter)
Regina Schmidt-Zadel
Antje-Marie Steen
Margitta Terborg
Ralf Walter (Cochem)
Dr. Konstanze Wegner
Barbara Weiler
Inge Wettig-Danielmeier
Dr. Margrit Wetzol
Dr. Peter Struck
Hans-Ulrich Klose und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1

Nach dem heute geltenden Arbeitsrecht treffen den Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin zwar allgemeine Schutzpflichten gegenüber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Diese sind jedoch im Bereich sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz nicht konkretisiert. Durch im einzelnen ausgestaltete präventive Schutzmaßnahmen kann sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz bereits im Vorfeld entgegengewirkt werden. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin soll daher verpflichtet werden, für den Betrieb Schutzmaßnahmen gegen sexuelle Belästigungen zu treffen und diese im Betrieb bekanntzumachen. Dadurch wird den Arbeitnehmern und Dritten deutlich gemacht, daß sexuelle Belästigungen im Betrieb unerwünscht sind und vom Arbeitgeber nicht geduldet werden. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte werden dadurch angehalten, Verhaltensweisen, die von Arbeitnehmerinnen als sexuelle Belästigungen oder Angriffe verstanden werden, zu unterlassen.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritte, die Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigen, sollen sich nicht unter dem Vorwand entlasten können, daß ihre Verhaltensweise nicht beleidigend oder als sexueller Angriff gemeint war. Die Definition geht daher von der Sichtweite der Betroffenen aus.

Durch einen abgestuften Sanktionskatalog soll dem Grad der Belästigung Rechnung getragen werden. Handelt es sich um Aufdringlichkeiten, die aus der Sicht der betroffenen Frau als weniger gravierend angesehen werden, kann bereits ein persönliches Gespräch und ein Hinweis auf das Verbot sexueller Belästigungen ausreichend sein, wenn daraufhin die unerwünschten Verhaltensweisen abgestellt werden. In schwerwiegenden Fällen sollen jedoch empfindliche Sanktionen greifen bis zu einer Kündigung.

Es hat sich gezeigt, daß Beschwerden über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz in Betrieben von der Geschäftsleitung und von den Personal- bzw. Betriebsräten nicht immer ausreichend nachgegangen wurde. Es ist daher ein Beschwerdeverfahren einzurichten, das eine eingehende Befassung mit den vorgetragenen Belästigungen oder Übergriffen gewährleistet. Dies soll durch die Befassung der Gleichstellungsbeauftragten und/oder die Anrufung einer Beschwerdekommision und der übergeordneten Einigungsstelle erreicht werden. Damit derartige Vorfälle nicht weiterhin verharmlost werden, sondern aus der Sichtweise der Betroffenen beurteilt werden können, ist in diesen Gremien der Frauenanteil auf 50 Prozent festzulegen.

Zu Nummer 2

Für Benachteiligungen wegen Geschlechts gilt bereits heute nach § 611 a BGB eine erleichterte Beweislastregel. Es ist zu prüfen, ob über den Anwendungsbereich des § 611 a BGB hinaus gesetzliche Beweiserleichterungen bei Verfolgung von Ansprüchen im Zusammenhang mit sexuellen Belästigungen und in dem vorgeschlagenen innerbetrieblichen Beschwerdeverfahren geschaffen werden können.

Zu Nummer 3

Die Sensibilisierung von Männern für das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist notwendig, damit sexuelle Belästigungen und Übergriffe von ihnen nicht länger als erlaubte und gesellschaftlich akzeptierte Verhaltensweisen angesehen werden. Dazu sind Öffentlichkeitskampagnen und die Verbreitung von Informationsbroschüren hilfreich. Betroffenen Frauen oder potentiell betroffenen Frauen werden durch Aufklärung über die Möglichkeiten eines Vorgehens gegen sexuelle Belästigungen Wege aufgezeigt, sich dagegen zu wehren. Durch eine Einbeziehung dieser Problematik in Schulungs- und Fortbildungsprogramme und die berufliche Ausbildung sollen die Motive für sexuelle Belästigungen und die Folgen für die betroffenen Frauen bewußt gemacht werden. Damit kann erreicht werden, daß auch Männer unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen gegenüber Frauen immer weniger akzeptieren.

