

EG-Kommission

SCHUTZ DER WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSPLATZ

Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen vom 4.2.1992 (ABL. Nr. C 27/6)

1. EINLEITUNG

Die folgenden praktischen Verhaltensregeln wurden in Übereinstimmung mit der Entschließung des Rates zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz¹ und in Verbindung mit der Empfehlung der Kommission zu diesem Thema erstellt.

Ihr Zweck ist es, Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, Gewerkschaften und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen praktische Leitlinien zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu geben. Die Verhaltensregeln sollen sowohl im öffentlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft Anwendung finden, und die Arbeitgeber werden angeregt, den darin enthaltenen Empfehlungen auf eine der Größe und Struktur ihres Unternehmens/ihrer Verwaltung angemessene Weise zu folgen. Für kleine und mittlere Unternehmen kann es besonders zweckmäßig sein, einige der praktischen Schritte ihren spezifischen Bedürfnissen anzupassen.

Dadurch soll sichergestellt werden, daß es nicht zu sexuellen Belästigungen kommt bzw. daß, falls es dennoch dazu kommt, auf angemessene Verfahren zur Bewältigung des Problems und zur Vermeidung seiner Wiederholung zurückgegriffen werden kann. Gefördert werden soll die Entwicklung und Anwendung von Grundsätzen und Verfahrensweisen, durch die eine von sexueller Belästigung freie Arbeitsumwelt entsteht, in der Frauen und Männer gegenseitig die Menschenwürde des anderen respektieren.

Laut dem im Auftrag der Kommission erstellten Expertenbericht² ist die sexuelle Belästigung für viele berufstätige Frauen in der Europäischen Gemeinschaft ein ernsthaftes Problem. Untersuchungen in Mitgliedsstaaten haben zweifelsfrei ergeben, daß eine derartige Belästigung am Arbeitsplatz keineswegs nur vereinzelt auftritt. Im Gegenteil: Für Millionen von Frauen in der Gemeinschaft ist sie offenbar ein unerfreulicher und unvermeidbarer Bestandteil ihres Arbeitslebens. Auch Männer können sexuell belästigt werden und sollten zum Schutz ihrer Würde selbstverständlich über dieselben Rechte wie Frauen verfügen.

Verschiedene spezifische Gruppen sind ganz besonders anfällig für sexuelle Belästigungen. Untersuchungen in mehreren Mitgliedstaaten belegen eindeutig, daß ein Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit sexueller Belästigung und der scheinbaren Angreifbarkeit der Betroffenen besteht. Demzufolge sind geschiedene und ge-

trennt lebende Frauen, junge Frauen und erst seit kurzem auf dem Arbeitsmarkt präsente Frauen, Frauen mit irregulären oder anfechtbaren Arbeitsverträgen, Frauen in unüblichen Berufen, behinderte Frauen, lesbische Frauen und Angehörige rassischer Minderheiten unverhältnismäßig stark gefährdet. Auch Homosexuelle und junge Männer sind sexuellen Belästigungen ausgesetzt. Es läßt sich nicht bestreiten, daß Belästigungen aufgrund der Rasse oder der sexuellen Orientierung die Würde der betroffenen Personen am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Derartige Belästigungen können unmöglich als angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz angesehen werden.

Sexuelle Belästigung verschlechtert das Arbeitsklima und kann sich katastrophal auf Gesundheit, Vertrauen, Moral und Leistung der davon betroffenen Personen auswirken. Die von sexueller Belästigung verursachten Angst- und Stressgefühle führen bei den betroffenen Personen häufig dazu, daß sie wegen Krankheit vom Arbeitsplatz fernbleiben, daß sie weniger leistungsfähig sind oder daß sie kündigen und einen anderen Arbeitsplatz suchen. Die betroffenen Beschäftigten leiden sowohl unter den nachteiligen Folgen der Belästigung selbst als auch kurz- und langfristig unter den schädlichen Auswirkungen auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten wenn sie sich gezwungen sehen, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Dies gilt auch für Beschäftigte, die zwar selbst nicht unerwünschten Verhaltensweisen ausgesetzt, aber Zeugen eines derartigen Verhaltens sind oder davon wissen.

Auch für die Arbeitgeberseite hat sexuelle Belästigung nachteilige Folgen. Sie wirkt sich unmittelbar auf die Rentabilität des Unternehmens aus, wenn Beschäftigte wegen Krankheit fehlen oder aufgrund der sexuellen Belästigung kündigen. Auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens wird behindert, wenn die Produktivität der Beschäftigten wegen eines Arbeitsklimas sinkt, das die Unverletzlichkeit des Einzelnen nicht respektiert.

Allgemein gesagt stellt die sexuelle Belästigung ein Hindernis für eine echte Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt dar, und die Kommission hat sich verpflichtet, den Ausbau umfassender Maßnahmen zu einer verbesserten Integration zu fördern.³

2. BEGRIFFSBESTIMMUNG

Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt.⁴ Dies kann unerwünschte körperliche, verbale oder nicht-verbale Verhaltensweisen einschließen.

Somit kann eine ganze Reihe von Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung betrachtet werden. Ein derartiges Verhalten darf nicht hingenommen werden, wenn es für

1 ABL. Nr. C 157 vom 27.6.1990, S. 3, Ziffer III.2. Siehe Anhang 1.

2 „The dignity of women at work: Report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities“ (Die Würde der Frauen am Arbeitsplatz. Bericht über das Problem sexueller Belästigung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft), Oktober 1987, von Michael Rubenstein (ISBN 92-825-8764-9).

3 3. Aktionsprogramm zur Chancengleichheit für Frauen und Männer, 1991–1995, KOM (90) 449, 6. November 1990.

4 Entschließung des Rates zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, ABL. Nr. C 157 vom 27.6.1990, S. 3, Ziffer I.

die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist, wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein solches Verhalten seitens Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen oder Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (einschließlich Vorgesetzten oder Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Berufsausbildung, Beschäftigung, auf die Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage irgendeiner anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird, und/oder wenn ein derartiges Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist die Tatsache, daß sie von der betroffenen Person unerwünscht ist; die einzelnen Menschen müssen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches Verhalten sie als beleidigend empfinden. Sexuelles Interesse wird zu sexueller Belästigung, wenn es fortgesetzt wird, nachdem die betroffene Person deutlich gemacht hat, daß sie es als beleidigend empfindet, obwohl auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen kann, wenn er entsprechend schwerwiegend ist. Es ist die Unerwünschtheit, die eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterscheidet.

3. RECHTSLAGE UND PFLICHTEN AUF DER ARBEITGEBERSEITE

Ein Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, kann gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen⁵ verstoßen. Dieser Grundsatz besagt, daß keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, erfolgen darf.

Unter bestimmten Umständen kann sexuelle Belästigung je nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften auch eine strafbare Handlung darstellen oder gegen andere gesetzliche Auflagen verstoßen, etwa Pflichten im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit, oder gegen die tarifvertraglich und anderweitig vorgesehene Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Da sexuelle Belästigung eine Form von Arbeitnehmerfehlverhalten ist, sind die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen verpflichtet, sich damit zu befassen, wie sie es bei jeder anderen Form von Arbeitnehmerfehlverhalten tun, genauso, wie sie verpflichtet sind, sich selbst der Belästigung von Beschäftigten zu enthalten. Da sexuelle Belästigung Gesundheit und Sicherheit gefährdet, sind Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen

verpflichtet, Schritte zu unternehmen, um diese Gefährdung genauso wie andere Risiken zu minimieren. Da eine derartige Belästigung häufig mit einem Machtmißbrauch verbunden ist, können die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen für den Mißbrauch der von ihnen delegierten Autorität verantwortlich sein.

Die Verhaltensregeln konzentrieren sich allerdings auf die sexuelle Belästigung als Problem der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sexuelle Belästigung ist als eine Form der geschlechtsbedingten Diskriminierung anzusehen, weil das Geschlecht der betroffenen Person der determinierende Faktor für das Opfer der Belästigung ist. Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, wird in einigen Mitgliedsstaaten bereits als Verstoß gegen die nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung angesehen, und die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sind dazu verpflichtet, sich um eine Arbeitsumwelt zu bemühen, die frei von einem solchen Verhalten ist.⁶

Da sexuelle Belästigung oft mit dem Status der Frauen innerhalb der Beschäftigtenhierarchie zusammenhängt, ist ein Programm zu ihrer Bekämpfung wohl dann am wirksamsten, wenn es in eine umfassendere Strategie zur Förderung der Chancengleichheit und zur allgemeinen Verbesserung der Stellung der Frauen integriert ist. Empfehlungen für allgemeine Schritte zur Anwendung der Politik der Chancengleichheit sind dem Leitfaden der Kommission über die Positive Aktion zu entnehmen.⁷

Entsprechend ist ein festliegendes Verfahren zur Abwicklung von Beschwerden über sexuelle Belästigung nur als ein Bestandteil einer Strategie zur Behandlung des gesamten Problemkomplexes anzusehen. Das Hauptziel besteht darin, Verhaltensweisen und Einstellungen zu verändern und möglichst sicherzustellen, daß sexuelle Belästigungen überhaupt nicht vorkommen.

4. TARIFVERHANDLUNGEN

Die Mehrzahl der vorliegenden Empfehlungen richtet sich an die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, da sie eindeutig dazu verpflichtet sind, den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Auch die Gewerkschaften haben ihren Mitgliedern gegenüber Verpflichtungen und können und sollen eine wichtige Rolle bei der Vermeidung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz spielen. Es wird empfohlen, eine etwaige Aufnahme entsprechender Klauseln in die Tarifverträge im Rahmen der Tarifverhandlungen zu prüfen mit dem Ziel, eine Arbeitsumwelt zu schaffen, die frei ist von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur oder von sonstigem Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beeinträchtigt, und in der die betroffene Person

5 ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976, S. 40, Artikel 2 (Anhang II).

6 Entschließung des Rates, ABl. Nr. C 157 vom 27.6.1990, S. 3, Ziffer II.3 Buchstabe a).

7 Positive Aktion – Leitfaden für die Chancengleichheit der Frauen in der Arbeitswelt, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1988.

oder eine Person, die im Fall einer Beschwerde eine Zeugenaussage macht oder machen will, nicht das Opfer von Schikanen wird.

5. EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEITGEBERSEITE

Die im folgenden empfohlenen Grundsätze und Verfahren sollten nach Anhörung der Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterinnen oder in Abstimmung mit ihnen eingeführt werden. Wie die Erfahrung zeigt, sind Strategien zur Schaffung und Aufrechterhaltung einer Arbeitsumwelt, in der die Würde der Beschäftigten respektiert wird, voraussichtlich dann am wirkungsvollsten, wenn sie gemeinsam vereinbart werden.

Es sei nachdrücklich darauf hingewiesen, daß ein charakteristisches Merkmal der sexuellen Belästigung darin besteht, daß betroffene Beschäftigte häufig davor zurückschrecken, sich zu beschweren. Das Fehlen von Beschwerden über sexuelle Belästigung bedeutet deshalb nicht unbedingt, daß es das Problem in einem Unternehmen nicht gibt. Es kann bedeuten, daß die betroffenen Personen es für sinnlos halten, sich zu beschweren, da sie glauben, die Beschwerde würde nichts bewirken, könnte als belanglos abgetan oder lächerlich gemacht werden oder Vergeltungsmaßnahmen zur Folge haben.

Die Anwendung der folgenden Empfehlungen zur Vermeidung von Belästigungen und zur Verfahrensweise soll es erleichtern, am Arbeitsplatz ein Klima zu schaffen, in dem derartige Dinge keinen Platz haben.

A. Vermeidung

I) Grundsatzerklärung

Als einen ersten Schritt, die Besorgnis der Direktion und ihr Engagement für die Bewältigung des Problems der sexuellen Belästigung zu zeigen, erlassen die Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen eine Grundsatzerklärung, in der ausdrücklich festgestellt wird, daß alle Beschäftigten ein Recht auf eine ihre Würde nicht verletzende Behandlung haben, daß sexuelle Belästigung nicht erlaubt ist und nicht geduldet wird und daß die Beschäftigten das Recht haben, sich wegen sexueller Belästigung zu beschweren.

Es wird empfohlen, daß in der Grundsatzerklärung verdeutlicht wird, was als unangebrachtes Verhalten am Arbeitsplatz gilt, und daß sie erläutert, daß ein derartiges Verhalten unter bestimmten Umständen gesetzwidrig sein kann. Es ist ratsam, in der Erklärung die Verpflichtung der Führungskräfte und Aufsichtspersonen festzuhalten, die Grundsätze in die Tat umzusetzen und korrigierend einzugreifen, um ihre Einhaltung sicherzustellen. Außerdem sollte sie die Verpflichtung sämtlicher Beschäftigten umfassen, sich an die Grundsätze zu halten und sicherzustellen, daß ihre Arbeitskollegen mit Respekt behandelt und in ihrer Würde nicht verletzt werden.

Ferner wird empfohlen, in der Erklärung zu erläutern, wie Beschäftigte, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden, vorgehen sollten, um Hilfe zu erhalten, und an wen sie sich mit der Beschwerde richten sollten; auch sollte garantiert werden, daß Beschwerden über sexuelle Belästigung ernst genommen sowie rasch und vertraulich abgewickelt werden, und es sollte erklärt werden, daß Beschäftigte, die sich über sexuelle Belästigung beschwert ha-

ben, vor Schikanie und Vergeltung geschützt werden. Außerdem soll sie darlegen, daß gegen Beschäftigte, die sexueller Belästigung für schuldig befunden werden, angemessene disziplinarische Schritte unternommen werden.

II) Bekanntgabe der Unternehmensgrundsätze

Nach Festlegung der Grundsätze ist es wichtig, daß sie allen Beschäftigten in deutlicher Weise mitgeteilt werden, damit diese sich darüber im klaren sind, daß sie ein Recht haben, sich zu beschweren, und an wen sie sich mit Beschwerden richten sollten, und daß ihre Beschwerde rasch und fair bearbeitet wird, so daß den Beschäftigten die möglichen Folgen sexueller Belästigung bewußt werden. Die Bekanntgabe der Grundsätze verdeutlicht das Engagement der Direktion, sexuelle Belästigungen zu beseitigen und ein Klima zu schaffen, in dem diese nicht vorkommen.

III) Verantwortung

Alle Beschäftigten werden in die Verantwortung für die Sicherstellung einer Arbeitsumwelt, in der die Würde der Beschäftigten respektiert wird, einbezogen; Führungskräfte (einschließlich Aufsichtspersonen) sind besonders verpflichtet, dafür zu sorgen, daß es in den Arbeitsbereichen, für die sie verantwortlich sind, zu keiner sexuellen Belästigung kommt. Es wird empfohlen, daß Führungskräfte die Grundsätze des Unternehmens/der Verwaltung dem ihnen unterstehenden Personal erläutern und Maßnahmen ergreifen, ihre Anwendung mit Nachdruck zu fördern. Führungskräfte sollten außerdem auf jedes Belegschaftsmitglied, das sich über sexuelle Belästigung beschwert, eingehen und es unterstützen, die Betroffenen

vollständig und unmißverständlich über das anzuwendende Verfahren beraten, in sämtlichen Fällen sexueller Belästigung absoluter Vertraulichkeit wahren und dafür sorgen, daß es zu keiner weiteren sexuellen Belästigung und auch zu keiner Schikanie kommt, nachdem eine Beschwerde abgewickelt worden ist.

IV) Unterweisung

Will man gewährleisten, daß sexuelle Belästigung nicht vorkommt, oder daß das Problem nach einem derartigen Vorfall gründlich gelöst wird, ist es wichtig, Führungskräfte und Aufsichtspersonen entsprechend zu unterweisen. Ziel der Unterweisung muß es sein, die Faktoren aufzuzeigen, die zu einer von sexueller Belästigung freien Arbeitsumwelt beitragen, die Teilnehmer mit ihren Pflichten entsprechend den Grundsätzen des Unternehmens/der Verwaltung vertraut zu machen und sie auf die Probleme vorzubereiten, denen sie begegnen könnten.

Darüber hinaus benötigen diejenigen Personen, denen bei formellen Beschwerdeverfahren im Zusammenhang mit sexueller Belästigung eine offizielle Rolle zukommt, eine spezielle Unterweisung der oben beschriebenen Art.

Außerdem empfiehlt es sich, Informationen über die Grundsätze des Unternehmens/der Verwaltung im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und die diesbezüglichen Verfahren in entsprechende Einführungs- und Unterweisungsprogramme aufzunehmen.

B. Verfahren

Die Festlegung eindeutiger und klarer Vorgehensweisen im Falle sexueller Belästigungen ist von großer Bedeutung. Das Verfahren soll sicherstellen, daß die Probleme wirksam und gründlich gelöst werden. Praktische Leitlinien für Beschäftigte darüber, wie sich mit einer sexuellen Belästigung und ihren Folgen auseinanderzusetzen ist, tragen dazu bei, daß das Problem in einem frühen Stadium angegangen wird. Derartige Leitlinien sollen selbstverständlich auf die gesetzlich geschützten Rechte der Beschäftigten und auf eventuelle Fristen bei ihrer Wahrnehmung hinweisen.

I) Informelle Problemlösung

Die meisten belästigten Personen wollen nichts weiter, als daß die Belästigung aufhört. Es müßte sowohl formelle als auch informelle Methoden zur Lösung dieses Problems geben.

Den Beschäftigten sollte empfohlen werden, zunächst möglichst eine informelle Ausräumung des Problems zu versuchen. In einigen Fällen kann es möglich sein und auch völlig ausreichen, wenn die betroffene Person der sie belästigenden Person unmißverständlich klarmacht, daß deren Verhalten unerwünscht ist, daß es als beleidigend und belastend empfunden wird und daß es sich nachteilig auf die Arbeit der betroffenen Person auswirkt.

Ist es für die betroffene Person zu schwierig oder peinlich, dies selbst zu tun, besteht die Alternative darin, eine/n verständnisvolle/n Freund/Freundin oder eine Vertrauensperson zu bitten, ihr beizustehen oder die ersten Schritte zu unternehmen.

Wenn die Belästigung andauert oder wenn es nicht angebracht erscheint, das Problem informell zu lösen, dann sollte der formelle Beschwerdeweg eingeschlagen werden.

II) Beratung und Unterstützung

Es wird den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen empfohlen, eine Person zu benennen, die sexuell belästigten Beschäftigten Beratung und Unterstützung anbietet. Wenn möglich soll diese Person auch in die formelle oder informelle Lösung von Problemen einbezogen sein. Es könnte hilfreich sein, wenn die damit beauftragte Person im Einvernehmen mit den Gewerkschaften oder den Beschäftigten ernannt wird, da so ihre Akzeptanz wohl verstärkt würde. Die Beauftragten könnten zum Beispiel aus der Personalverwaltung oder aus für die Chancengleichheit zuständigen Abteilungen ausgewählt werden. In manchen Unternehmen werden sie als „Vertrauensperson“ oder als „verständnisvolle/r Freund/Freundin“ bezeichnet. Eine derartige Aufgabe kann oft auch von Vertretern/Vertreterinnen von Gewerkschaften oder Frauengruppen übernommen werden.

Gleich wem im Unternehmen nun diese Verantwortung übertragen wird, empfiehlt es sich, daß die beauftragte Person entsprechend in der optimalen Problemlösung unterwiesen und in Einzelheiten über die Grundsätze und Verfahren des Unternehmens/der Verwaltung informiert wird, so daß sie ihre Aufgabe erfolgreich wahrnehmen kann. Außerdem ist es wichtig, daß ihr angemessene Hilfsmittel zur Ausübung ihrer Funktion sowie Schutz vor Schikanen aufgrund der Unterstützung sexuell belästigter Personen gewährt werden.

III) Beschwerdeverfahren

Wenn eine betroffene Person eine informelle Problemlösung für ungeeignet hält, wenn informelle Problemlösungsversuche zurückgewiesen wurden oder wenn ihr Ergebnis nicht zufriedenstellend war, wird empfohlen, der betroffenen Person die Möglichkeit zu geben, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten. Zweck dieses Beschwerdeverfahrens ist es, den Beschäftigten die Sicherheit zu geben, daß das Unternehmen/die Verwaltung Klagen wegen sexueller Belästigung ernst nimmt.

Es liegt in der Natur der Dinge, daß bei sexueller Belästigung der normale Beschwerdeweg problematisch ist, weil es der betroffenen Person peinlich ist oder weil sie fürchtet, nicht ernst genommen zu werden, ihrem Ruf zu schaden, mit Schikanen rechnen zu müssen oder den Betriebsfrieden zu stören. Deshalb ist im Rahmen eines formellen Verfahrens auch festzulegen, an wen die Beschwerde zu richten ist, wobei aber auch eine Alternative offenstehen muß für den besonderen Fall, daß die betroffene Person das normale Verfahren nicht anwenden kann, beispielsweise weil der Beschuldigte ihr direkt vorgesetzt ist. Außerdem ist es empfehlenswert, dafür Sorge zu tragen, daß die Beschäftigten ihre Beschwerde in erster Instanz einer Person des eigenen Geschlechts vorbringen können, falls sie dies wünschen.

Es ist angebracht, daß die Arbeitgeber/die Arbeitgeberinnen die Abwicklung von Beschwerden wegen sexueller Belästigung überwachen und kontrollieren, um so zu gewährleisten, daß die Verfahren wirksam sind.

IV) Untersuchungen

Es ist wichtig sicherzustellen, daß interne Untersuchungen im Zusammenhang mit Beschwerden mit Takt und unter Respektierung der Rechte sowohl der beschwerdeführenden als auch der beschuldigten Person durchgeführt werden. Es ist darauf zu achten, daß die Untersuchung unabhängig und objektiv ist. Wer die Untersuchung durchführt, darf in keiner Weise von der Anschuldigung betroffen sein, und es ist alles daranzusetzen, daß Beschwerden rasch abgewickelt werden. Klagen sollte sofort nachgegangen werden, und das Verfahren sollte eine Frist für die Bearbeitung von Beschwerden vorsehen, und zwar unter gebührender Berücksichtigung von in der einzelstaatlichen Gesetzgebung vorgesehenen Fristen für das Führen einer Beschwerde auf dem Rechtsweg.

Es ist angebracht, daß sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person ein Recht auf Begleitung und/oder Vertretung haben, vielleicht durch einen Gewerkschaftsvertreter/eine Gewerkschaftsvertreterin, einen Freund/eine Freundin oder Kollegen/Kollegin, daß die beschuldigte Person im Detail über die Art der Beschwerde unterrichtet wird und die Gelegenheit erhält, sich dazu zu äußern, und daß während der gesamten Untersuchung eines Beschwerdefalls strengste Vertraulichkeit gewahrt wird. Ist es unumgänglich, Zeugen zu befragen, sind auch sie mit Nachdruck auf den vertraulichen Charakter der Angelegenheit hinzuweisen.

Es ist zu berücksichtigen, daß es schwierig ist, über die Erfahrung einer sexuellen Belästigung zu berichten, und daß dies die Würde der betroffenen Person verletzen kann. Daher sollte von der beschwerdeführenden Person nicht verlangt werden, die betreffenden Ereignisse mehrmals zu schildern, wenn dies nicht erforderlich ist.

Die Untersuchung muß sich auf die Fakten der Beschwerde konzentrieren, und es ist anzuraten, daß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine vollständige Akte über sämtliche Gespräche und Untersuchungen führt.

V) Disziplinarvergehen

Es wird empfohlen, Verstöße gegen die Grundsätze des Unternehmens/der Verwaltung hinsichtlich des Schutzes der Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz als Disziplinarvergehen zu behandeln. In den Disziplinarvorschriften muß eindeutig festgelegt sein, was als unangebrachtes Verhalten am Arbeitsplatz angesehen wird. Ferner sollten die bei Verstößen vorgesehenen Disziplinarstrafen ausdrücklich genannt werden, und es sollte klar zum Ausdruck kommen, daß es auch als Disziplinarvergehen gilt, wenn Beschäftigte, die bona fide eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung vorgebracht haben, Schikane oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

Wird einer Beschwerde stattgegeben und erweist es sich als notwendig, eine der Parteien zu versetzen, dann sollte erwogen werden, wenn immer machbar der beschwerdeführenden Person die Wahl zu überlassen, den Arbeitsplatz beizubehalten oder versetzt zu werden. Es darf auf keinen Fall der Eindruck entstehen, daß eine Beschwerde, der stattgegeben wurde, für die Person, die sich beschwert hat, irgendeine als Strafe erscheinende Folge hat; zusätzlich muß der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Falle von Beschwerden, denen stattgegeben wurde, die

Entwicklung der Situation im Auge behalten, um sich davon zu überzeugen, daß die Belästigung nicht fortgesetzt wird.

Auch wenn einer Beschwerde nicht stattgegeben wird, zum Beispiel weil das Beweismaterial als nicht schlüssig angesehen wird, sollte eher die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, eine der betroffenen Personen zu versetzen oder ihre Tätigkeit umzuplanen, als von ihnen zu verlangen, gegen ihren Willen weiter zusammenzuarbeiten.

6. EMPFEHLUNGEN FÜR GEWERKSCHAFTEN

Sexuelle Belästigung ist genauso ein Gewerkschafts- wie ein Arbeitgeberthema. Es wird empfohlen, daß die Gewerkschaften eine klare Grundsatzklärung über sexuelle Belästigung formulieren und sie bekanntmachen sowie Maßnahmen ergreifen, die das Bewußtsein für das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wachrufen, um so zur Schaffung eines Klimas beizutragen, in dem dieses weder geduldet noch ignoriert wird. Zum Beispiel könnten sich die Gewerkschaften dafür einsetzen, daß alle ihre Funktionäre/Funktionärinnen und Vertreter/Vertreterinnen in Fragen der Gleichbehandlung, einschließlich des Problems der sexuellen Belästigung, unterwiesen werden, und daß Informationen über dieses Problem und über die Grundsätze der Gewerkschaft in diesem Bereich in von ihr unterstützte und gutgeheißene Lehrgänge aufgenommen werden. Die Gewerkschaften könnten erklären, daß sexuelle Belästigung eine unangebrachte Verhaltensweise darstellt. Ferner wird empfohlen, sowohl die Mitglieder als auch die Funktionäre/Funktionärinnen über die Folgen aufzuklären.

Die Gewerkschaften sollten das Problem der sexuellen Belästigung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zur Sprache bringen und darauf hinarbeiten, daß im Unternehmen/in der Verwaltung angemessene Grundsätze und Verfahren zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beschlossen werden. Ferner empfiehlt sich, daß die Gewerkschaften ihre Mitglieder über ihr Recht informieren, am Arbeitsplatz von sexueller Belästigung verschont zu bleiben, ihnen praktische Ratschläge für das Verhalten im Falle sexueller Belästigung geben und sie hinsichtlich ihrer gesetzlich geschützten Rechte beraten.

Im Falle einer Beschwerde ist es wichtig, daß die Gewerkschaften diese ernst nehmen, sie mit Verständnis behandelt und dafür sorgen, daß die Person, die sich beschwert, angemessen vertreten wird, wenn eine formelle Beschwerde erforderlich ist. Es ist wichtig, eine Arbeitsumwelt zu schaffen, in der Gewerkschaftsmitglieder derartige Beschwerden in dem Bewußtsein vorbringen können, daß sie verständnisvolle Unterstützung von den örtlichen Gewerkschaftsvertretern/-vertreterinnen erhalten werden. Sie benennen gegebenenfalls speziell ausgebildete Funktionäre/Funktionärinnen, die Gewerkschaftsmitglieder bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung beraten und erforderlichenfalls in ihrem Namen tätig werden. Damit entsteht ein Bezugspunkt für Betroffene, die Hilfe benötigen. Ferner ist es ratsam, daß die Gewerkschaften sicherstellen, daß es genügend Gewerkschaftsvertreterinnen gibt, die sexuell belästigte Frauen unterstützen können.

Außerdem wird empfohlen, daß in Fällen, in denen die Gewerkschaft im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens beide Parteien vertritt, deutlich gemacht wird, daß die Vertretung einer beschuldigten Person keinesfalls die Duldung beleidigenden Verhaltens bedeutet. Auf keinen Fall darf ein Gewerkschaftsfunktionär/eine Gewerkschaftsfunktionärin beide Parteien vertreten.

Es empfiehlt sich, die Gewerkschaftsmitglieder davon in Kenntnis zu setzen, daß es zu einem erfolgreicherem Abschluß eines formellen oder informellen Verfahrens beiträgt, wenn die belästigte Person über die Vorfälle Aufzeichnungen macht, und daß die Gewerkschaft über alle Fälle sexueller Belästigung informiert werden möchte und derartige Informationen vertraulich behandelt. Es empfiehlt sich außerdem, daß die Gewerkschaft ihre Unterlagen über Antworten auf Beschwerden und Vertretungen beschuldigter oder belästigter Personen überwacht und kontrolliert, um eine effiziente Arbeit sicherzustellen.

7. ARBEITNEHMERPFLICHTEN

Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Schaffung einer Arbeitsumwelt, in der sexuelle Belästigung nicht toleriert wird, zu unterstützen. Sie können zur Vermeidung sexueller Belästigung dadurch beitragen, daß sie sich das Problem bewußt machen, sensibel darauf reagieren und für sich und ihre Kollegen Verhaltensnormen durchsetzen, die derartige Belästigungen unmöglich machen.

Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen können viel zur Verhinderung von sexueller Belästigung tun, wenn sie deutlich zeigen, daß für sie ein derartiges Verhalten unannehmbar ist, und wenn sie Kollegen unterstützen, die derartigen Belästigungen ausgesetzt sind und eine Beschwerde in Betracht ziehen.

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die selbst Opfer sexueller Belästigung sind, sollten, wenn dies möglich ist, der belästigenden Person klarmachen, daß ihr Verhalten unerwünscht und unannehmbar ist. Versteht diese Person, daß ihr Verhalten unerwünscht ist, dann stellt sie es möglicherweise ein. Gehen die Belästigungen weiter, sollten die betroffenen Beschäftigten die Direktion und/oder den zuständigen Arbeitnehmervertreter/die zuständige Arbeitnehmervertreterin auf dem entsprechenden Weg darüber in Kenntnis setzen und verlangen, daß durch informelle oder formelle Mittel für ein Ende der Belästigung gesorgt wird.

Urteil mit Anmerkung

ArbG Hamburg, Art. 119 EWG-Vertrag, Richtlinie 75/117/EWG, § 17 BAT

Überstundenvergütung auch für teilzeitbeschäftigte Frauen

§ 17 BAT, wonach Überstundenvergütung erst nach Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit (Vollzeit) zu zahlen ist, stellt eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar und ist daher unwirksam. Die Diskriminierung der teilzeitbeschäftigten Frauen kann nur dadurch aufgehoben werden, daß sie den Vollzeit-Beschäftigten gleichgestellt werden. Auch sie haben Anspruch auf Überstundenzuschläge ab Überschreitung ihrer individuellen Arbeitszeit.

Urteil des ArbG Hamburg 21.10.1991 – 21 Ca 173/91 –

Zum Sachverhalt:

Die Klägerin wurde zunächst bei der Arbeitgeberin, einem städtischen Krankenhaus, in Vollzeit als Krankenschwester beschäftigt. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes arbeitete sie die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, d.h. für den hier strittigen Zeitraum 19,25 Stunden.

Gemäß §§ 17 Abs. 1 BAT, 35 Abs. 1a BAT, die auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung finden, ist eine Überstundenvergütung von 25% in der die Klägerin betreffenden Vergütungsgruppe dann zu zahlen, wenn die geleisteten Arbeitsstunden über die regelmäßige Arbeitszeit (38 1/2 Stunden wöchentlich) hinausgehen.

Die Klägerin wird immer wieder zu Diensten herangezogen, die ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 19,25 Stunden überschreiten. Die Beklagte zahlte ihr weder Mehrarbeits- noch Überstundenzuschläge.

Die Klägerin verklagte daraufhin ihre Arbeitgeberin auf Zahlung der Überstundenzuschläge nach Überschreitung ihrer individuellen Arbeitszeit. Sie vertritt die Ansicht, daß die Verweigerung eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstelle, weil überwiegend Frauen von der benachteiligenden Regelung betroffen werden.

Aus den Gründen:

Die Klage ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, der Klägerin Zeitzuschläge bereits dann zu zahlen, wenn ihre einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit überschritten wird.

Der Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft regelt in Art. 119, daß jeder Mitgliedsstaat den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden wird. Art. 119 EWG-Vertrag ist seit 1957 für die Bundesrepublik Deutschland direkt anwendbares innerstaatliches Recht (EuGH, NJW 1972, S. 1639). Da Art. 119 EWG-Vertrag zwingenden Charakter hat, erstreckt sich das Verbot der diskriminierenden Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern auch auf alle Tarifverträge, die die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regeln (EuGH 1976, S. 455). Das Diskriminierungsverbot des Art.