

Foto: Antonio Guillem/shutterstock.com



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – alles andere als ein Einzelfall. Jede achte Frau und jeder 20. Mann hat sie bereits erfahren. Neben anzüglichen Kommentaren dominieren unerwünschte Berührungen.

Tabuthema mit Tragweite

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft viele Menschen. Betriebe sind verpflichtet, ihnen zu helfen

Von Thomas Hohenschue

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? „Das mag es geben. Bei uns aber nicht.“ Das hat Karin Reisige sehr oft gehört. Die Mitarbeiterin des Nell-Breuning-Hauses klopfte bei 65 Unternehmen an. Ihr Ziel: eine Kultur zu fördern, in der Diskriminierung und Übergriffe keinen Platz haben. Die Antwort: „Brauchen wir nicht. Wir haben wahrlich drängendere Probleme als das.“

O-Töne aus der Arbeitswelt, die keinen überraschen, der sich länger mit dem Thema beschäftigt. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist weiter ein Tabuthema trotz erdrückender statistischer Beweislast. Jede achte Frau in Deutschland hat sie erfahren und jeder 20. Mann. Ganz vorne anzügliche Kommentare und uner-

wünschte Berührungen, gefolgt vom Zeigen sexualisierter Bilder oder gar unerwünschtem Entblößen. Zur Hälfte geht die sexuelle Belästigung von Dritten aus, zum Beispiel von Kunden und Klienten. Ein Viertel der Täter sind Vorgesetzte.

Karin Reisige kommt mit ihren Argumenten kaum durch. Was häufig Geschäftsleitungen überzeugt, ist allerdings ein Gedanke: Wenn Gesetze, Normen und Regeln schon innerhalb eines Betriebs keine Autorität haben, warum sollten sie



Foto: Thomas Hohenschue

→ Es braucht Vorbilder und Verbündete im Betrieb, um die Situation zu verbessern, sagte die Gewerkschafterin Christina Stockfisch.

dann im geschäftlichen Handeln außen binden? Da werde der ein oder andere Verantwortliche hellhörig, berichtete Reisinger. Dann werde erkannt: Es ist kein vermeintliches Wohlfühlthema, um besonders empfindliche Naturen zu schützen, sondern das Thema berührt unternehmerische Interessen und Pflichten.

Wie wichtig eine konsequente Null-Toleranz-Haltung gegenüber sexueller Diskriminierung im Betrieb ist, verdeutlichen Fachleute bei einer Tagung im Nell-Breuning-Haus. Der Organisationsberater Dominic Frohn verwies auf die bedrückende Wirkung sexualisierter Übergriffe. Wenn sie nicht geahndet würden, belastende Situationen nicht aufgelöst würden, sei die Gesundheit der betroffenen Mitarbeiter bedroht. Viele litten unter schweren psychosomatischen Erkrankungen. Ihre Belastbarkeit und Produktivität sinke. Und bei nicht wenigen münde alles in dem Wunsch, das eigene Leben zu beenden.

Oft wissen Betroffene nicht, wohin

Der Gesetzgeber hat das schon lange erkannt. Seine Forderungen seien allerdings bei weitem nicht flächendeckend umgesetzt, wie Christina Stockfisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund berichtete. Viele Führungskräfte wüssten nicht einmal Bescheid, dass sie gesetzlich verpflichtet sind, gegen sexuelle Diskriminierung aktiv vorzugehen. Jeder Betrieb muss vom Gesetz her eine Beschwerdestelle einrichten, die unter dem Siegel der Verschwiegenheit Hinweise auf Belästigungen und Übergriffe entgegennimmt. Auch das sei vielerorts nicht gegeben.

Die Erfahrung zeige, dass Betroffene vor diesem Hintergrund nicht wüssten, an wen sie sich in ihrer Not wenden sollen. Dieser Schritt ist schließlich kein einfacher, denn das Anzeigen von Taten und Tätern birgt hohe Risiken. Wenn die Kultur im Betrieb nicht stimmt, kann es gut sein, dass das Ganze in der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet – nicht etwa des Beschuldigten, sondern desjenigen, der ihn beschuldigt. Andererseits gelte es auch, sorgfältig alle Seiten anzuhören, bevor Maßnahmen ergriffen werden. Oft bewirke ein offener Austausch kleine Wunder, kläre Missverständnisse, sensibilisiere, führe zu Verabredungen.

Noch besser allerdings, wenn es gar nicht erst zu Situationen kommt, die es zu bereden und zu klären gilt. Als Vorbilder und Verbündete seien hier die Führungskräfte zu sehen, sagte Stockfisch.

→ Gleichgeschlechtlich liebende Menschen erfahren immer noch starke Diskriminierung am Arbeitsplatz. Besonders dramatisch sieht die Situation in kirchlichen Einrichtungen aus, weil ihnen das Dienstrecht zusätzlich das Leben schwer macht.

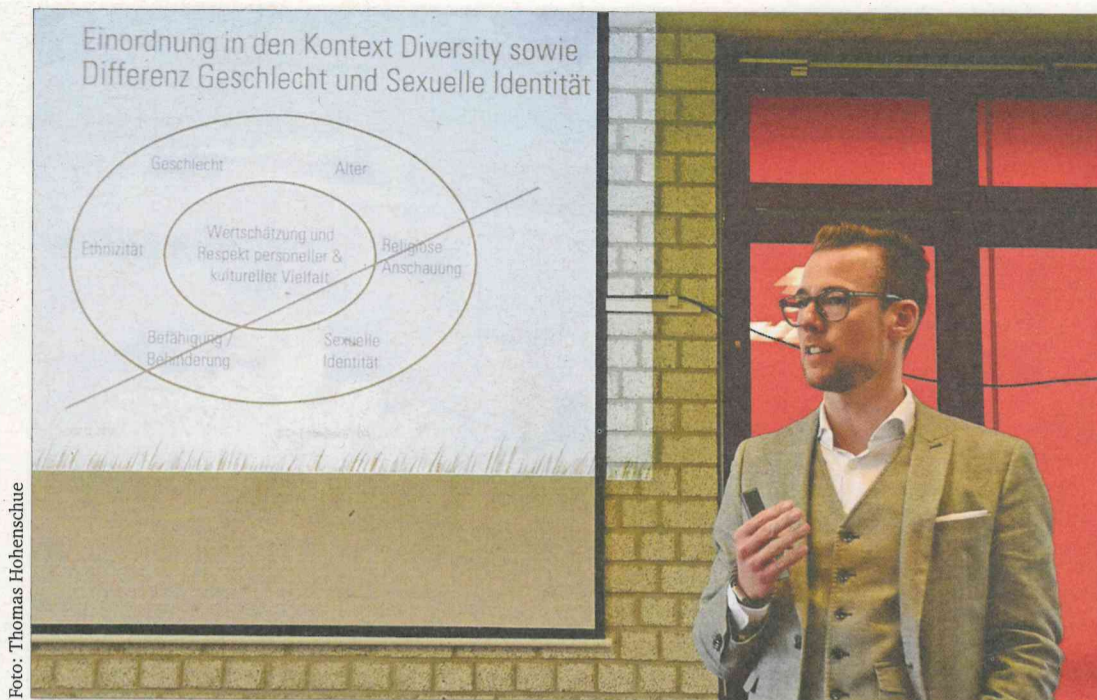


Foto: Thomas Hohenschuh

↑ Der Organisationsberater Dominic Frohn hatte erschreckende Statistiken zur Hand. 95 Prozent der bisexuellen Menschen erleiden sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz, noch vor Transgendern.

Unternehmen müssten das Thema mit ihnen aus der Tabuzone holen und klare Signale setzen, dass sexuelle Diskriminierung keine Toleranz findet.

Besonders betroffen von Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz: Menschen, die nicht heterosexuell sind. Dominic Frohn hatte frappierende Zahlen zur Hand. Noch stärker als Transgender haben Bisexuelle mit diskriminierenden Klischees und übergriffigen Bemerkungen zu kämpfen. Die Quote liegt bei fast 100 Prozent, konkret 95,5. Aber trotz gewachsener gesellschaftlicher Akzeptanz erfahren auch homosexuelle Menschen weiterhin Benachteiligungen am Arbeitsplatz.

Besonders bedrückend sei die Situation in kirchlichen Einrichtungen, berichtete Frohn. Dort offen über das Zusammenleben mit dem Menschen zu reden, den man liebt, sei oft unmöglich. Die betriebliche Kultur sei häufig noch von der Zeit geprägt, wo einen in dieser Situation die fristlose Kündigung ereilen konnte. Gerichte hätten eine Lockerung erzwungen, von denen allerdings Führungskräfte und manche Berufsgruppen weiterhin ausgenommen seien. Das führe zu kollegial und menschlich untragbaren Situationen, zu Lügen, Geheimnissen, verstockter, verklausulierter Kommunikation – als Folge institutioneller Diskriminierung.



Foto: Rawpixel.com/shutterstock.com