

Antrag B022: Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in Arbeitsschutz integrieren!

Antragsteller*in:	DGB-Bundesfrauenausschuss
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft gestalten - Sozialstaat stärken

1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert sexuelle Belästigung über die
2 persönliche Wahrnehmung des Geschehens und nicht über die Absicht der belästigenden
3 Person. Entscheidend ist also nur, ob sich die betroffene Person dadurch belästigt
4 gefühlt hat. Das ist ein wichtiger Tatbestand. Ein belästigendes Verhalten kann von
5 Vorgesetzten, Kolleg*innen sowie Dritten (Kund*innen oder Geschäftspartner*innen)
6 ausgehen.

7 Es gilt, auf betrieblicher und behördlicher Ebene alle gesetzlichen Möglichkeiten
8 auszuschöpfen, Menschen vor sexueller Belästigung jeglicher Art – verbal, nonverbal
9 oder körperlich – zu schützen und abwertendes Verhalten stringent zu verhindern. Dazu
10 gehören gute Präventionsmaßnahmen, wie beispielsweise ein gutes Betriebsklima, das
11 ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander fördert, in dem u. a. das Abstecken
12 von Grenzen als eine gute Handlungsoption angesehen und nicht skandalisiert wird. Ein
13 wertschätzendes Miteinander erfordert insbesondere seitens der Arbeitgeber*innen eine
14 klare Haltung gegen jegliche Form der sexuellen Belästigung, eine gute und sichere
15 Verankerung konkreter Absprachen, die sofortiges Handeln ermöglichen. Dazu müssen
16 sich Vorgesetzte ihrer Vorbildfunktion bewusst sein, klar den Rahmen abstecken, wie
17 Kolleg*innen miteinander umgehen und unbedingt eine Null-Toleranz-Philosophie bei
18 sexueller Belästigung vertreten. Um sexuelle Belästigung und weitere Formen der
19 Diskriminierung zu unterbinden, bietet es sich an, Betriebs- und Dienstvereinbarungen
20 abzuschließen. In diesen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen sollte auch die
21 Ausgestaltung der betrieblichen resp. behördlichen Beschwerdestelle mit ihren Rechten
22 und Befugnissen beschrieben sein. Mit oder ohne Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ist
23 im AGG klar geregelt, dass Betriebe, Unternehmen und Dienststellen eine
24 Beschwerdestelle einrichten müssen. Die allermeisten Betriebe bzw. Dienststellen
25 kommen dieser gesetzlichen Regelung allerdings nicht nach. Dem gilt es
26 entgegenzuwirken.

27 Im Arbeitsschutzgesetz ist verankert, dass Arbeitgeber*innen in der Verantwortung
28 sind, Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische
29 und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung
30 möglichst geringgehalten wird. Es sind geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln
31 und umzusetzen. Verbale und körperliche Gewalt sowie sexuelle Belästigung sind für
32 Beschäftigte in vielen Tätigkeitsbereichen gerade mit Kontakt zu Kund*innen,
33 Patient*innen oder Gästen relevante Gefährdungen, die erhebliche Auswirkungen auf die

34 psychische und physische Gesundheit der Betroffenen haben können.

35 In vielen Betrieben und Dienststellen gibt es Nachholbedarf, bestehende Regelungen so
36 zu gestalten, dass sie als Präventions- oder Umsetzungsmaßnahmen wirksam genug sind
37 und effektiv greifen.

38 Auch Betriebs- und Personalräten sowie den Mitarbeitervertretungen (MAV) fällt hier
39 eine wichtige Unterstützungs- und Aufsichtsrolle zu. Erfahrungsgemäß fehlen in vielen
40 Fällen Schulungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte sowie die MAV, die so
41 gestaltet sind, dass den Gremien die geeigneten Mittel an die Hand gegeben werden,
42 sexuelle Belästigung als solche zu erkennen sowie bei Vorfällen sicher und angemessen
43 reagieren zu können. Durch geeignete Schulungen können Betriebs- und Personalräte
44 sowie MAV auch neben der Beschwerdestelle nach § 13 AGG, versierte Ansprechpersonen
45 sein bzw. werden. Dabei ist es wichtig, nicht nur Schulungsformen anzubieten, die
46 sexuelle Belästigung als einzelnen Themenblock aufgreifen, sondern grundsätzlich
47 Formate anzubieten, in denen der kollegiale Umgang als konstantes Querschnittsthema,
48 beispielsweise im Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei Mitbestimmungsrechten oder
49 allgemeinen Betriebs- und Personalratsschulungen verankert ist.

50 Gestärkt wird der Kampf gegen sexuelle Belästigung oder sexuelle Gewalt am
51 Arbeitsplatz durch eine enge Zusammenarbeit der Betriebs- und Personalräte sowie der
52 MAV mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin und den Berufsgenossenschaften.

53 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Betriebs- und Personalräte**
54 **sowie Mitarbeitervertretungen auf,**

- 55 • das Fehlen von betrieblichen und behördlichen Beschwerdestellen anzuprangern und
56 Arbeitgeber*innen auf ihre gesetzlichen Pflichten aufmerksam zu machen. Die
57 Beschwerdestellen sind im Idealfall geschlechterparitätisch zu besetzen. Die
58 Mitglieder sollten nach Möglichkeit eine Mediationsausbildung erhalten. Es
59 bietet sich an, eine Liste der Mitglieder mitsamt den Kontaktadressen betriebs-
60 und behördenintern zu veröffentlichen. Die Vertraulichkeit muss gewahrt sein.
- 61 • bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen darauf hinzuwirken, dass
62 Strukturen und Mechanismen, die sexueller Belästigung Vorschub gewähren,
63 aufgenommen werden. Dabei sind die Gefährdungen von innen (Kolleg*innen,
64 Vorgesetzte) und außen (Kund*innen, Gäste usw.) getrennt zu bewerten.
- 65 • betriebliche Präventionsmaßnahmen wie etwa Schulungen von den Arbeitgeber*innen
66 einzufordern. Betriebliche und behördliche Präventionsmaßnahmen sind von enormer
67 Bedeutung im Kampf gegen Sexismus und sexuelle Gewalt. Verpflichtende
68 Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, für Ausbilder*innen und Auszubildende
69 sind unerlässlich. Führungskräfte, wie herausgehobene betriebliche
70 Vertreter*innen, müssen mit gutem Beispiel vorangehen und klar Position gegen
71 diskriminierendes und übergriffiges Verhalten beziehen.
- 72 • betriebliche und behördliche Anlaufstellen zu schaffen, in denen sich von
73 häuslicher Gewalt Betroffene über Hilfs- und Unterstützungsangebote informieren
74 können. Häusliche Gewalt lässt sich nicht betrieblich verhindern. Allerdings

75 kann eine klare Positionierung im Betrieb oder in der Dienststelle
76 Signalwirkungen auf potenzielle Täter*innen haben. Studien zeigen, dass viele
77 betroffene Personen nicht wissen, wo sie Hilfe erhalten können. Diese
78 Anlaufstellen sind so zu organisieren, dass die Vertraulichkeit gewahrt wird.

79 **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung auf,**

- 80 • die Ratifizierung der ILO Konvention 190 voranzutreiben und entsprechende
81 Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer*innen einzuleiten.
- 82 • Gewalt und sexuelle Belästigung stärker als Thema in den Arbeits- und
83 Gesundheitsschutz zu integrieren, in dem das Arbeitsschutzgesetz ergänzt und
84 Arbeitgeber*innen verpflichtet werden, für ein gewalt- und belästigungsfreies
85 Arbeitsumfeld zu sorgen. Die Rechte der Beschäftigten müssen gestärkt werden.
- 86 • die Rechte der Beschäftigten im Betriebsverfassungs- und im
87 Bundespersonalvertretungsgesetz zu stärken, indem Betriebsrat, Personalrat und
88 Arbeitgeber*innen in ihrer Rolle als Sozialpartner*innen verpflichtet werden,
89 für ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen.
- 90 • das AGG um eine Definition von Gewalt und sexueller Belästigung zu ergänzen
91 sowie Verbots- und Sanktionsnormen zu verankern, insbesondere gegen
92 Arbeitgeber*innen, die keine betriebliche Beschwerdestelle installieren.
- 93 • Frauenhäuser sowie bestehende und bewährte Hilfsmaßnahmen wie das Hilfefest
94 auszubauen, finanziell zu unterstützen, bekannter zu machen und auch Angebote
95 für queere Menschen vorzusehen.
- 96 • eine Kampagne über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und
97 Jugend zu organisieren, die in Betrieben der öffentlichen Daseinsvorsorge, in
98 Ämtern, in Schulen und Krankenhäusern sexuelle Belästigung und Gewalt sowie
99 Sexismus zum Thema macht, dadurch für das Thema sensibilisiert und präventiv in
100 die Gesellschaft hineinwirkt.
- 101 • eine Studie in Auftrag zu geben, die untersucht, welche Strukturen sexuelle
102 Belästigung und Gewalt begünstigen, und daraus entsprechende
103 Handlungsempfehlungen zur Prävention abzuleiten.

104 **Der DGB-Bundeskongress fordert den DGB Bundesvorstand auf,**

- 105 • geeignete Materialien (auch für die Onlinenutzung) zu entwickeln, die das Thema
106 sexuelle Belästigung insbesondere in Bezug auf Arbeitsschutz deutlicher sichtbar
107 machen und dadurch die Implementierung von Präventionsmaßnahmen vorantreiben.
- 108 • das Thema in Arbeits- und Gesundheitsschutzseminaren grundsätzlich inhaltlich zu
109 integrieren und fest zu verankern sowie Handlungswege in geeigneter Form
110 aufzuzeigen, wie beispielsweise die Zusammenarbeit mit den
111 Berufsgenossenschaften oder auch die Anzeige als Unfall bei der
112 Berufsgenossenschaft nach einem betrieblichen Vorfall verbessert bzw.
113 intensiviert werden kann.
- 114 • eine Handlungsanleitung zu erstellen, aus der ersichtlich wird, wie das Thema

- 115 sexuelle Belästigung, beispielsweise in einen Fragebogen bei der psychischen
116 Gefährdungsbeurteilung, so integriert werden kann, dass die Ergebnisse als
117 Grundlage für eine gute Analyse verwertbar sind.
- 118 • zu prüfen, inwieweit ggf. Mitbestimmungsrechte so angepasst werden können, dass
119 Betriebs- und Personalräte in ihren bisherigen Rechten gestärkt werden.
 - 120 • zu prüfen, inwieweit Bildungsbausteine der DGB-Bildungsstätten angepasst werden
121 können, sodass diese grundsätzlich das Thema sexuelle Belästigung am
122 Arbeitsplatz mit in Seminare als Querschnittsthema aufnehmen können. Darüber
123 hinaus sollten Ansprechpartner*innen im DGB für das Thema benannt werden und die
124 DGB-Beschäftigten in den Bildungsstätten über Materialien und richtige
125 Anlaufstellen informiert werden, damit sie Betroffenen im Notfall helfen können,
126 wie beispielsweise durch das Herstellen eines Kontakts zu Anlaufstellen.
 - 127 • die Einführung einer Verordnung zum Schutz der psychischen Gesundheit
128 voranzutreiben.
 - 129 • sich an Aktionen, wie die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
130 initiierte Kampagne „#betriebsklimaschutz“ oder ähnlichen Aktionen oder
131 Kampagnen der Berufsgenossenschaften aktiv zu beteiligen.
 - 132 • soweit möglich nicht nur im öffentlichen Raum, sondern auch im direkten Kontakt,
133 intensiv auf Arbeitgeber*innen einzuwirken, dass betriebliche Beschwerdestellen
134 nach § 13 AGG auch tatsächlich eingerichtet werden, gut arbeitsfähig sind und
135 der Kampf gegen sexuelle Belästigung zum betrieblichen Thema gemacht wird.
136 Arbeitgeber*innen müssen aufgrund ihrer Vorbildfunktion ein klares Signal an die
137 Belegschaften senden und mit gutem Beispiel vorangehen.
 - 138 • eine gewerkschaftliche Offensive zu starten, die das Ziel hat, das Thema
139 partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz in der Betriebsöffentlichkeit
140 bekannter zu machen, Materialien wie die Handlungshilfe weiterzuentwickeln und
141 dadurch betriebliche Gremien zu unterstützen, Betriebsvereinbarungen
142 abzuschließen. Betriebliche Beispiele zur Prävention und zum Umgang mit
143 sexueller Belästigung und Gewalt sowie Sexismus sind zusammenzutragen und in die
144 Handlungshilfe einzufügen und den gewerkschaftlichen Strukturen zur Verfügung zu
145 stellen. Zu prüfen ist, wie der DGB einen Verhaltenskodex für
146 partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann, aus
147 dem sich die einzelnen Betriebe passgenau bedienen können.
- 148

Begründung

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2019 zeigt, dass jede elfte erwerbstätige Person in den drei Jahren zuvor sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt hat. Frauen waren mit einem Anteil von 13 Prozent mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer (fünf Prozent).

Mehr als die Hälfte der Belästigungen (53 Prozent) ging von Dritten – Kund*innen Patient*innen, Klient*innen oder Gästen – aus. Bei 43 Prozent der belästigenden Personen handelte es sich um Personen aus dem eigenen Betrieb. Bei 19 Prozent waren es Vorgesetzte oder betrieblich höhergestellte Personen. Die Studie bestätigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor ein sehr präsent Thema ist und trotz seiner hohen Brisanz und dringender Notwendigkeit zur Abhilfe zu wenig sichtbar ist oder sichtbar gemacht wird.

Der Rechtsrahmen, aktiv, aber auch präventiv, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen, ist in Deutschland heute schon gegeben.

Die Bedeutung der 2019 auf der International Labour Conference beschlossenen ILO Konvention 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt mag maßgeblich auf internationaler Ebene liegen. Für die gewerkschaftliche Arbeit stellen die Formulierungen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt nicht nur eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte sein können, sondern auch eine Bedrohung für die Chancengleichheit sind, einen nicht zu unterschätzenden Wert dar. Die dort verankerten Zusammenhänge sind in einer Deutlichkeit formuliert, welche die für uns geltenden rechtlichen Grundlagen vermissen lassen. Die Botschaft ist klar und unmissverständlich: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar.

Die Ratifizierung der ILO-Konvention steht in Deutschland noch aus. Hier muss Deutschland seiner Vorbildrolle endlich gerecht werden und die Ratifizierung stärker vorantreiben, um den Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auch über diesen Weg deutlicher sichtbar zu machen und auf diese Weise ein starkes Zeichen zu setzen.