

Zeit zu reden

WIR AUCH, »ME TOO«:
Sexuelle Belästigung am
Arbeitsplatz gibt es nicht
nur beim Film, sondern
auch in der Industrie.
Es ist Zeit, darüber zu reden.
Denn mit Worten fängt es an.

»Es zur Sprache bringen, ist der erste Schritt«



Foto: Holger Günther

Sabine Piel, EBR-Koordinatorin bei Unilever in Essen



Ich will Frauen Mut machen, ihren Gefühlen zu trauen.«

Ein Abteilungsleiter in einem Chemieunternehmen macht regelmäßig anzügliche Bemerkungen über Kleidung oder Figur seiner Mitarbeiterinnen. Wenn eine ihm quer kommt, fragt er sie auch schon mal, ob sie »ihre Tage« habe. Seine Ausfälle stören die Kolleginnen seit Jahren. Doch niemand traut sich zu widersprechen. »Die meisten haben Angst«, erzählt eine Kollegin, die jahrelang selbst unter diesem Ton gelitten hat. »Ich hab versucht, es vor mir selbst abzutun als dumme Sprüche. Tatsächlich fühlte ich mich bloßgestellt.«

Mit so scheinbar harmlosen Bemerkungen fängt sexuelle Belästigung an. Der Punkt ist nicht, wie es gemeint war, sondern wie es angekommen ist: als Beleidigung, als Demütigung. Ob es um Berührungen, Bemerkungen oder Bilder geht: wenn sie unerwünscht sind, handelt es sich um Belästigung. So steht es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Was »bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird«, ist nicht erlaubt. Am Arbeits-

platz ist jede Form von sexueller Belästigung verboten. Trotzdem hat die Hälfte aller Beschäftigten sie schon erlebt, wie eine Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ergab.

»Bei der Arbeit gibt es Abhängigkeiten. Da geht es oft nicht ums Flirten, sondern um Macht«, erklärt Sigrid Ziarek, Betriebsrätin bei Bayer Vital in Leverkusen. »Um den Unterschied zu verstehen, muss man drüber reden. Wir wollen ein Bewusstsein dafür schaffen.« Sie hat sexuelle Belästigung deshalb im Januar zum Thema einer »Talk Time« in ihrem Betrieb gemacht. Bei diesem Veranstaltungsformat der IG-BCE-Frauenarbeit treffen sich Kolleginnen in einer Mittagspause zum Gespräch über ein Thema, das sie bewegt. Was geredet wird, bleibt vertraulich. Die Gewerkschaft stellt den Imbiss und gibt Impulse.

Marion Hackenthal, neue Leiterin der IG-BCE-Frauenabteilung, hat zu diesem Thema eine Einführung vorbereitet. Sie regt an, Vorfälle zu dokumentieren und sich Hilfe zu holen, zum Beispiel beim

Betriebsrat. Wichtig sei vor allem, der belästigenden Person klarzumachen, was nicht erwünscht ist. »Es kann passieren, dass man selbst die Schuld zugeschoben bekommt, wenn man sich wehrt«, gibt die Gewerkschafterin zu bedenken. »Darauf muss man sich vorbereiten. Doch fortgesetzte Erniedrigung und Beleidigung machen krank. Das müssen wir abstellen.« Es zur Sprache zu bringen, weiß Sigrid Ziarek, ist der erste Schritt.

DAMIT GIBT ES ERFAHRUNGEN. Eine Kollegin aus der Autozulieferindustrie berichtet von einem Mitarbeiter in der Abteilung, der ihr immer wieder unsittliche Nachrichten auf die Mailbox geschickt hat. »Als ich darüber zu reden begann, wurde klar, dass auch eine andere Kollegin solche Nachrichten erhielt. Zu zweit hatten wir den Mut, ihn beim Vorgesetzten zu melden. Er wurde versetzt.« Eine Laborantin aus der chemischen Industrie griff in einer bedrohlichen Lage selbst zum Mittel der Drohung: »Ich hatte bei der Wareneingangs-



Foto: Mauro Bellissimo

Sigrid Ziarek, Betriebsrätin bei Bayer Vital in Leverkusen



Foto: Cordula Kropke

Ilona Meier, Betriebsrätin bei BASF in Lemförde

» Es geht nicht ums Flirten, sondern um Machtspiele.«

» Wir haben klargemacht, dass Pfiffe nicht toleriert werden.«

kontrolle mit Lkw-Fahrern zu tun. Einmal, als ich die Hände voller Proben hatte, hat einer im Dunkeln auf dem Hof den Arm um mich gelegt. Seinen Vorschlag zum Sex hatte ich schon abgelehnt. Ich hatte Angst, wusste nicht, wie weit er gehen würde. Er ließ ab, als ich ihm mit einer Meldung drohte. Das hätte für ihn Werkverbot bedeutet.«

Manchmal braucht es mehrere Anläufe. »Mich haben anzügliche Bemerkungen meines direkten Vorgesetzten über andere Frauen sehr gestört«, erzählt eine Kollegin aus der Kosmetikbranche. »Das habe ich ihm auch gesagt – doch es hat nichts bewirkt. Erst als ich mit einer Kollegin auf seiner Hierarchieebene darüber gesprochen habe, hörte er auf.«

Arbeitgeber und Vorgesetzte sind verantwortlich für den Schutz ihrer Mitarbeiter vor sexueller Belästigung. Sie müssen ihr vorbeugen, eine Beschwerde-

stelle einrichten und jedem Fall nachgehen. Es hilft, wenn eine Betriebsvereinbarung den Rahmen dafür schafft. Bei Unilever haben Konzernbetriebsrat und Management vor zwei Jahren eine Vereinbarung gegen Diskriminierung unterzeichnet, die auch den Umgang mit sexueller Belästigung einschließt. »Betroffene können sich an mehrere Stellen wenden«, erklärt die Koordinatorin des Europa-

»Es kann passieren, dass die Schuld umgekehrt wird.«

Marion Hackenthal, Leiterin der IG-BCE-Frauenabteilung



Unilevers offiziell melden. Das ist gut, wenn das Opfer sicher ist, diesen Schritt gehen zu wollen. Doch es kann auch eine externe Stelle oder der Betriebsrat sein, mit dem zusammen dann überlegt wird, wie es weitergehen kann.« Sabine Piel will Frauen Mut machen, ihren

eigenen Gefühlen zu trauen: »Wenn jemand sich unbehaglich fühlt, wurde eine Grenze überschritten. Das spürt man.«

WO DIE VERANTWORTUNG wahrgenommen wird, ist schnelles Einschreiten möglich. »Bei uns fühlte sich jemand durch Hinterherpfeifen auf dem unbeleuchteten Parkplatz belästigt«, erinnert sich Ilona Meier, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der BASF Polyurethanes in Lemförde. »Wir als Betriebsrat haben den Sachverhalt bei der Produktionsleitung vorgebracht, und die ist daraufhin in alle Schichten gegangen und hat klargemacht, dass so ein Verhalten nicht toleriert wird. Das ist dann auch nicht wieder vorgekommen.«

Auch die Beschäftigten des Chemieunternehmens, deren Abteilungsleiter sie verbal attackierte, haben schließlich zu reden begonnen – bei einer Supervision. Dort wurde ihre Bedrängnis ernst genommen. Ein Vorgesetzter wurde informiert. Geändert hat sich noch nichts.

Sigrid Thomsen