

„Komm mir nicht zu nahe! Meine Rechte beim Miteinander am Arbeitsplatz“

Alle Menschen haben die gleichen Rechte



Diese Broschüre wurde herausgegeben vom Bielefelder
„Arbeitskreis sexualisierte Gewalt gegen Frauen mit Behinderung“, 2016

„Komm mir nicht zu nahe! Meine Rechte beim Miteinander am Arbeitsplatz“

Alle Menschen haben die gleichen Rechte

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist seit dem 18.08.2006 in Kraft.

Es ist ein deutsches Bundesgesetz, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen soll“.*¹

Beispiel 1:

Im Freizeitreff für psychisch kranke Menschen: Eine Praktikantin erzählte eben zuvor, dass sie in Polen geboren ist. Darauf ein Besucher: „Ich hatte schon einmal Sex mit einer polnischen Nutte. Die hat mir am Ende mein Portemonnaie geklaut!“. Die Praktikantin fühlt sich schlecht, schämt sich, weiß nicht recht, warum.

Fragen:

Würde er diese Geschichte einem männlichen Praktikanten erzählen? Oder einer deutschen Praktikantin?

Beispiel 2:

Firmenfeier zu später Stunde, die Stimmung ist sehr ausgelassen. Eine Mitarbeiterin ruft in die Runde: „Mädels, wir haben die diesjährige Miss-Wahl noch nicht gemacht!“ Einige Frauen gehen Richtung Bühne. Als die Kollegin mit Gehbehinderung ihre Gehstütze nimmt und sich einreicht, sagt der Kollege am Nebentisch „Bleib du mal schön sitzen!“

Fragen:

Wie wichtig ist es bei männlichen Kollegen, dass sie in Sachen „Schönheit“ bestehen? Warum hat die gehbehinderte Kollegin in seinen Augen von vornherein keine Chance?

Bei jeder Art von Benachteiligung macht es einen Unterschied, ob ein Mann oder eine Frau betroffen ist! Frauen sind häufig von Mehrfachdiskriminierung betroffen.

Wo hilft das Gesetz?

Ziel dieses Gesetzes ist es, Beschäftigte **vor Diskriminierung und Benachteiligung zu schützen** und den Schutz vor Benachteiligung speziell am Arbeitsplatz zu verbessern. Das Gesetz verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, also „sexuell bestimmtes Verhalten, das die Würde der betroffenen Person verletzt“.

Das Gesetz gilt für alle Menschen im Arbeitskontext. Dazu zählen u.a.:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- sich in Berufsausbildung Befindende (Auszubildende, PraktikantInnen)
- Arbeitnehmer(innen)ähnliche Personen (Heimarbeitende und die ihnen Gleichgestellten).

Das Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder die Vorgesetzten, sondern auch für Arbeitskolleginnen und -kollegen untereinander sowie gegenüber Dritten, z.B. Kunden,...

Beispiel 3:

Frau Neuer (47 Jahre, Lerneinschränkung) ist Servicekraft in einem Kaffee. Sie ist sehr stolz, dass sie eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden hat und hat auch meistens Spaß beim Servieren. Manchmal erlebt sie aber sehr aufdringliche Gäste, z.B. wurde sie schon an den Po gefasst oder um ihre Hüfte.

Welche Formen von Benachteiligung will das AGG verhindern?

Diskriminierung aufgrund von:

- (A) Unmittelbarer Benachteiligung^{2*},
- (B) mittelbarer Benachteiligung^{3*},
- (C) Belästigung^{4*},
- (D) Sexueller Belästigung^{5*},
- (E) Anweisung zur Benachteiligung^{6*}

einer Kollegin oder eines Kollegen wegen der o.a. Merkmale, also u.a. wegen einer Behinderung oder der Geschlechtszugehörigkeit. Bei vielen Menschen gibt es mehrere Gründe für eine Benachteiligung. Zum Beispiel bei Frauen, die lesbisch oder alt sind, eine Behinderung haben oder Migrantinnen sind.

Beispiel (A):

„Frau Özer, Sie können sich leider nicht auf die Stelle am Empfang bewerben. Das mit Ihrem Kopftuch... das macht vor den Kunden keinen guten Eindruck.“

Beispiel (B):

Frau Anders beschwert sich bei ihrer Chefin: „Jetzt findet die Mitarbeiter-Fortbildung wieder in diesem Raum statt! Sie wissen, dass ich aufgrund meiner Allergie dann nicht teilnehmen kann.“ Die Chefin antwortet: „Da kann ich nichts dran machen. Vielleicht reißen Sie sich mal zusammen? Ohne die Fortbildung kann ich Sie auch diesmal nicht befördern.“

Beispiel (C):

Eine junge Kollegin hört immer wieder Dinge wie „das ist unser Küken“, „das kannst du ja noch nicht wissen“, „Kindermund tut Wahrheit kund“. Sie fühlt sich häufig gedemütigt und nicht ernst genommen.

Beispiel (D):

Junge Frau beim Vorstellungsgespräch als Arzthelferin. Der Arzt schaut nicht in ihre Bewerbungsunterlagen, er schaut sie mit einem unangenehmen Lächeln immer wieder von oben bis unten an und sagt schließlich: „Frau Gomez, oder darf ich Maria sagen? Sie passen gut in unser Team: hübsches Gesicht, schöne Figur... Sie könnten ruhig noch etwas mehr Schminke tragen.“

Beispiel (E):

Szene im Personalbüro: Herr Dolomiti bekommt seine Bewerbung für die Versetzung in den Kundendienst zurück mit der Begründung „Der Chef sagte mir, ich soll Ihre Bewerbung nicht berücksichtigen, solange Sie äußerlich so „offensichtlich schwul“ auftreten. Vielleicht zeigen Sie mal etwas guten Willen und ändern Ihren Kleidungsstil?“

Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung, die ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde einer betreffenden Person verletzt wird. Mögliche belästigende Handlungen sind z.B. unerwünschte Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen. Dabei wird häufig ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen.

Beispiel:

Eine junge Frau mit Lernbehinderung freut sich, dass sie einen Praktikumsplatz in einer Gärtnerei bekommen hat. Sie hockt vor einem Beet und pflanzt eine Blume um. Der Anleiter hockt sich hinter sie, fasst um ihre Hüfte und sagt „Komm Olga, ich zeige dir einen Handgriff, wie es einfacher geht“. Sie findet seine Nähe unangenehm und mag nicht, wie er über ihren Arm streift. Sie sagt aber nichts: er hat ihr ja nichts getan, wollte nur helfen...

Beispiel:

Frau Lorenz sitzt im Rollstuhl und arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Nach Feierabend wartet sie an der Bahnhaltestelle, genießt die Sonne in ihrem Gesicht und winkt ihrem Kollegen entgegen, der ebenfalls zur Haltestelle kommt. Sie sprechen kurz, dann holt er ein Bild aus seiner Tasche und hält es ihr hin. Das Bild zeigt ein Frauengesicht beim Oralsex. Er grinst und sagt: „Guck mal, das hat eine Freundin im Rollstuhl schon mal bei mir gemacht“

Wie kann der Arbeitgeber helfen?

Auf Arbeitgeberseite müssen geeignete und erforderliche Maßnahmen ergriffen werden, um Benachteiligungen zu verhindern und zu beseitigen.

Das bedeutet: Liegen ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen vor, hat die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter **ein Beschwerderecht (§ 13 AGG*7)**.

Der Arbeitgeber muss dann gegen die Beschäftigten, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen.

Beispiel:

Eine Bürokauffrau erhält seit geraumer Zeit von Kolleginnen und Kollegen immer wieder Rundmails mit „unterhaltsamen“ Inhalten. Mit zunehmendem Unbehagen stellt sie fest, dass die Inhalte immer unangenehmer und anzüglicher werden. Nachdem sie etliche Mails gelöscht und für sich festgestellt hat, dass sie bereits beim Erblicken des Absenders Bauchschmerzen bekommt, entscheidet sie: „Hier ist für mich Schluss! Ich spreche jetzt darüber mit einer Person, der ich vertraue!“

Betriebliche Hilfen können angeboten werden von

- *der Mitarbeitervertretung*
- *dem Betriebs- und Personalrat*
- *den betrieblichen Sozialdiensten*
- *(unter Umständen) den Betriebskrankenkassen/ Betriebsärzten*
- *der Schwerbehindertenvertrauensperson*
- *den Gleichstellungsbeauftragten*
- *den direkten Vorgesetzten*

Fragen:

An wen können Sie sich wenden? Gibt es KollegInnen, denen Sie vertrauen?

Besprechen Sie das lieber mit privaten Vertrauenspersonen? Kennen Sie andere Hilfsmöglichkeiten?

1* Chronische Erkrankungen können auch unter das AGG fallen.

2* Definition „Unmittelbare Benachteiligung“ § 3 Abs. 1 AGG: Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

3* Definition „Mittelbare Benachteiligung“ § 3 Abs. 2 AGG: Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

4* Definition „Belästigung“ § 3 Abs. 3 AGG: Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

5* Definition „Sexuelle Belästigung“ § 3 Abs. 4 AGG: Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

6* Definition „Anweisung zur Benachteiligung“ § 3 Abs. 5 AGG: Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

7* § 13 AGG: Beschwerderecht: (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen. (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.



Beratung, Unterstützung, Informationen

Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, sich an folgende Einrichtungen/ Institutionen in Bielefeld zu wenden:

Gleichstellungsstelle
der Stadt Bielefeld
Niederwall 25, 33602 Bielefeld

Telefon-Nummer:

0521-51 20 18

Fax-Nummer:

0521-51 20 02

E-Mail:

frauenbuero@bielefeld.de

Frauennotruf Bielefeld e.V.
Jöllenbecker Str. 57, 33613 Bielefeld

Telefon-Nummer:

0521-12 42 48

Fax-Nummer:

0521-17 64 78

E-Mail:

beratung@frauennotruf-bielefeld.de

Polizei Bielefeld: Kommissariat
für Prävention und Opferschutz
Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld

Telefon-Nummer:

0521-58 37 25 50

Fax-Nummer:

0521-94 97 38 7

E-Mail:

kpo.bielefeld@polizei.nrw.de

Weitere Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), z.B. den gesamten Gesetzestext als Broschüre, erhalten Sie bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Glinkastraße 24, 10117 Berlin; www.antidiskriminierungsstelle.de

