

Zweites Gleichberechtigungsgesetz:

# Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

**Das zweite Gleichberechtigungsgesetz (2. GleichBG) ist zum 1. September 1994 in Kraft getreten. Es dient der weiteren Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Diese Zielsetzung wird durch die Einführung eines neuen Beschäftigungsschutzgesetzes sowie eines Frauenförderungsgesetzes und durch zahlreiche Änderungen bestehender Gesetze verfolgt.**

Im Zentrum der gesetzgeberischen Bemühungen steht das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde der Frauen und Männer durch den Schutz vor sexueller Belästigung an Arbeitsplatz.

## „Sexuell bestimmte“ Handlungen

Arbeitgeber haben die Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu bewahren. Die Definition des Gesetzes, wann eine sexuelle Belästigung vorliegt, bleibt jedoch recht unklar. Erfasst werden nur sexuelle Belästigungen, die bewußt als „sexuell bestimmte“ Handlungen vom Belästiger gemeint waren. Alle Belästigungen, die auch strafbar sind, gehören auf jeden Fall dazu. Verboten sind aber auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen, entsprechende Bemerkungen sowie das Zeigen und Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Wichtig ist, daß das Gesetz die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich als arbeitswidriges Verhalten beschreibt. Damit ist der Arbeitgeber berechtigt beziehungsweise sogar verpflichtet, eine Abmahnung zu erteilen, den Belästiger auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen oder ihm gar zu kündigen. Er hat also alles zu tun, um die Belästigungen zu verhindern.

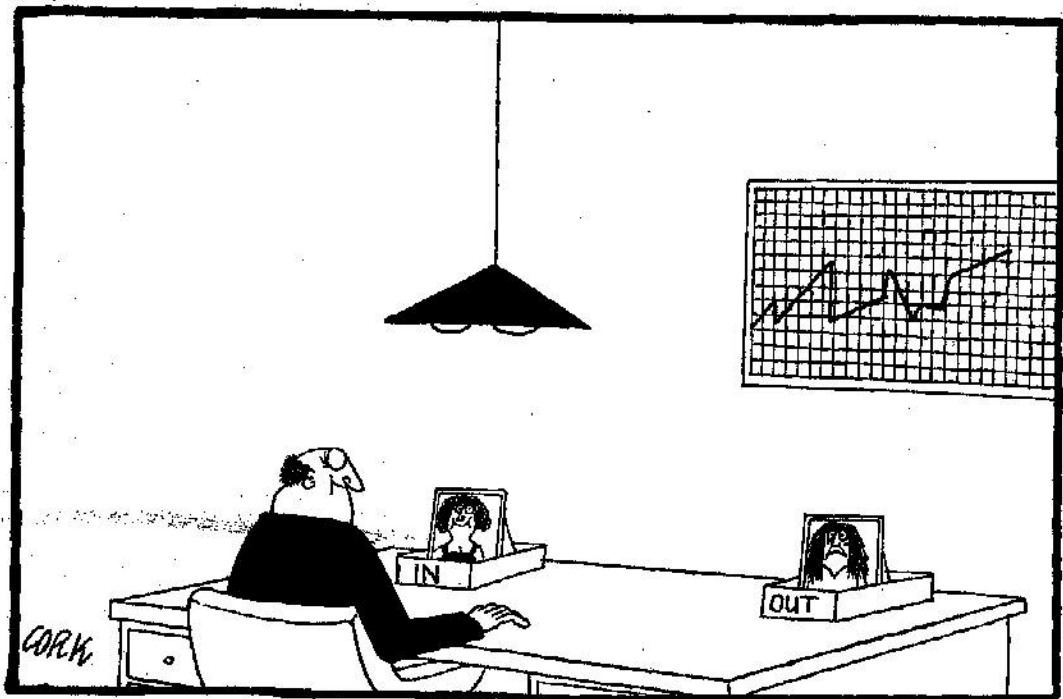
Personal- und Betriebsräte müssen sich aufgrund von Änderungen des Bundespersonalver-

tretungs- und des Betriebsverfassungsgesetzes zukünftig stärker mit Fragen der Frauenförderung und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf befassen. Sie sollen sich auch für ein verbessertes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen in Behörden und Betrieben einsetzen.

## Mehr Frauen an die Front

Im Bürgerlichen Gesetzbuch werden die in § 611a BGB geregelten Vorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen geändert. Wird ein Bewerber um eine Stelle wegen seines Geschlechts benachteiligt, kann er zwar nicht auf den gewünschten Arbeitsplatz klagen, aber Entschädigung verlangen. Ein solcher Anspruch muß innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist soll dem Arbeitgeber davor sichern, nicht noch später von einem abgelehnten Bewerber wegen einer eventuellen Diskriminierung in Anspruch genommen zu werden.

Bedeutsam ist eine Änderung in § 611b BGB, wonach der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben darf. Eine Ausnahme hiervon gilt nur dann, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Zukünftig muß also bei inner- und außerbetrieblichen Stellenausschreibungen (in Anzeigen, Tageszeitungen) ge-



genüber dem Arbeitsamt eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt werden. Es ist immer eine Formulierung zu wählen, die beide Geschlechter anspricht. Zwar sieht das Gesetz keine direkte Sanktion eines Verstoßes vor, wer aber aufgrund einer solchen Ausschreibung eine Benachteiligung geltend macht, hat vor Gericht gute Aussichten, weil der Arbeitgeber das Gegenteil beweisen muß. Der Arbeitgeber muß die wichtigsten dieser neuen Gesetze aushängen oder zur Einsicht bereithalten, damit sich jeder jederzeit darüber informieren können.

## Frauenfördergesetz hat Vorbildfunktion

Weitreichend ist auch das neue Frauenfördergesetz (FFG), das aber nur für Beschäftigte in den Verwaltungen des Bundes, bundesunmittelbarer Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie in den Gerichten des Bundes gilt. Für die private Wirtschaft ist das Gesetz dennoch bedeutsam, weil es zum Maßstab für tarifliche oder betriebliche Frauenförderpläne werden könnte:

- Jede Dienststelle muß alle drei Jahre einen Frauenförderplan erstellen, der die Situation

der weiblichen Beschäftigten beschreibt, die bisherigen Förderungsmaßnahmen auswertet und Verbesserungen entwickelt.

- Stellenausschreibungen sind so abzufassen, daß sie auch Frauen zu einer Bewerbung aufordern. Die Ausschreibung soll – auch bei Leitungs- und Führungsfunktionen – die Teilzeitform beinhalten.
- Falls Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, ist ihr Anteil zu erhöhen.
- Die Fortbildung von Frauen soll gezielt gefördert werden, wobei dabei die besondere Situation von Beschäftigten mit Familienpflichten zu berücksichtigen ist.
- Die Arbeitszeitgestaltung muß die persönlichen Bedürfnisse der Beschäftigten stärker beachten. Besondere Bevorzugung erfahren auch hier Beschäftigte mit Familienpflichten, zum Beispiel bei Änderung der täglichen Arbeitszeit, bei Wunsch nach Teilzeit oder nach unbezahlter Beurlaubung.
- In jeder Dienststelle mit mindestens 200 Beschäftigten ist eine Frauenbeauftragte zu wählen, die bei entsprechender Freistellung dem Gesetz zur Durchsetzung verhelfen soll.

Bodo Lindena, Niedernhausen