

Stellungnahme zu dem Entwurf für eine Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

(92/C 14/02)

Die Kommission beschloß am 4. Oktober 1991, den Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) gemäß Artikel 198 des EWG-Vertrags um Stellungnahme zu dem vorgenannten Empfehlungsentwurf zu ersuchen.

Die mit der Erarbeitung der Stellungnahme beauftragte Fachgruppe Sozial- und Familienfragen, Bildungswesen und Kultur nahm ihre Stellungnahme am 11. Oktober 1991 an. Berichtserstatterin war Frau Maddocks.

Der Ausschuß verabschiedete auf seiner 290. Plenartagung (Sitzung vom 30. Oktober 1991) einstimmig folgende Stellungnahme.

1. Allgemeine Bemerkungen

1.1. Der WSA begrüßt den Kommissionsentwurf mit dem beigefügten praktischen Verhaltensregeln. Die Vorlage entspricht im großen und ganzen dem durch die Entschließung des Rates vom 29. Mai 1990 zum „Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“⁽¹⁾ erteilten Auftrag. Zu Recht geht der Vorschlag davon aus, daß unerwünschtes Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, „unannehmbar“ ist und „unter Umständen“ gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG verstößt.

1.2. Man muß die Kommission zu ihrem Mut beglückwünschen, öffentlich zu bekennen, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz „nicht nur vereinzelt auftritt“ und „verheerende Auswirkungen auf Gesundheit, Selbstvertrauen, Moral und Leistung der Betroffenen haben“ kann. Ein erster Schritt zur Förderung der Sensibilisierung für das Problem — und damit zu dessen Vermeidung — besteht sicherlich darin aufzuzeigen, daß dieses Problem sowohl im Hinblick auf den Umfang des davon betroffenen Personenkreises als auch im Hinblick auf die Art des fraglichen Verhaltens erheblich unterschätzt wurde.

1.3. Dies wiederum ist auch der Grund, warum der Ausschuß enttäuscht darüber ist, daß die nun vorgeschlagenen „praktischen Verhaltensregeln“ lediglich die Form einer Empfehlung der Kommission aufweisen. Angesichts der Bedeutung und verbreiteten Erscheinung von sexueller Belästigung und unerwünschtem Verhalten, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, und in der Erwägung, daß der Rat sich bereits zu der Frage geäußert hat, ist der Ausschuß der Ansicht, daß zumindest eine Empfehlung des Rates erforderlich ist, die in einem späteren Stadium nach EG-weiter Überprüfung zu einem verbindlicheren Rechtsinstrument mit einem angemessenen Grad an politischem Engagement und sorgsamer Überwachung führen könnte.

1.4. In diesem Zusammenhang sollten der Vorschlag und die „praktischen Verhaltensregeln“ nicht nur Maß-

nahmen zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz fördern, sondern darüber hinaus die Mitgliedstaaten auffordern, die mutmaßlichen Verstöße sorgfältiger zu quantifizieren und zu überwachen, um angemessene Gegenmaßnahmen zu ergreifen und die Wirksamkeit der Aktion über einen Zeitraum von drei Jahren zu überprüfen.

1.5. Die in Artikel 1 der Empfehlung und unter Ziffer 2 der „praktischen Verhaltensregeln“ enthaltene Begriffsbestimmung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz entspricht der bereits in der Ratsentschließung vom 29. Mai 1990 festgelegten Definition. Sie wird vom Ausschuß ohne Einschränkung unterstützt, wobei die Betonung eindeutig auf dem „unerwünschten“ Charakter des Verhaltens liegt im Gegensatz zum „freundschaftlichen Verhalten, das willkommen und gegenseitig“ ist. Der Ausschuß vertritt die Ansicht, daß die Kommission entsprechend dieser Begriffsbestimmung zumindest in Erwägung ziehen sollte, den praktischen Verhaltensregeln als Anhang praktische Verhaltensbeispiele beizufügen, die ihrer Ansicht nach dieser Definition entsprechen. Dies wäre nicht nur für die Auslegung der Verhaltensregeln hilfreich, sondern würde Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch stärker bewußt machen, worum es sich bei beleidigendem Verhalten oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz tatsächlich handelt. Der Ausschuß ist darüber hinaus der Auffassung, daß eine derartige umfassendere, wenn auch nicht erschöpfende Erläuterung für Verbesserungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen auf diesem Gebiet sowie für die Erarbeitung entsprechender tarifvertraglicher Bestimmungen hilfreich wäre.

1.6. Alles in allem ist es von entscheidender Bedeutung, daß nach Einleitung von Beschwerdeverfahren fair und ausgewogen vorgegangen wird, so daß die Beweislast nicht allein auf Seiten der beschwerdeführenden oder beschuldigten Personen liegt. Aus diesem Grunde möchte der Ausschuß den Rat nochmals dringend bitten, den seit langem anhängigen Kommissionsvorschlag zur Umkehr der Beweislast in Fällen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzunehmen.

1.7. Schließlich ist sich der Ausschuß nur allzu klar darüber, daß die Verhaltensregeln und die vorgeschlagene

⁽¹⁾ ABl. Nr. C 157 vom 27. 6. 1990, S. 3.

nen Zuständigkeiten, Sensibilisierungsmaßnahmen, informellen Problemlösungen, Beratungsangebote, offiziellen Beschwerdeverfahren, Untersuchungen und Disziplinarmaßnahmen — die eindeutig erforderlich und auf die Größe der Unternehmen abzustimmen sind — nur die Spitze des Eisbergs berühren. Es handelt sich ja hier um ein allgemeines gesellschaftliches Problem, das nicht allein durch Verhaltensregeln oder Gesetze gelöst werden kann, sondern das grundlegende Erziehungsmaßnahmen und kontinuierliche Sensibilisierungskampagnen in der Öffentlichkeit erfordert. Deshalb ist es wichtig, daß die Mitgliedstaaten diese Initiative sowohl in der Startphase als auch bei der Überwachung ihrer Ergebnisse und Erkenntnisse sehr ernst nehmen. Der Ausschuß hofft, daß den Mitgliedstaaten klare Anleitungen gegeben werden, wie dies geschehen soll. Der Verweis auf bewährte Praktiken innerhalb der Gemeinschaft wäre sehr nützlich.

1.8. Der Ausschuß empfiehlt der Kommission mit Nachdruck zu überlegen, wie die Verhaltensregeln in ihre laufenden Arbeiten zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einbezogen werden können.

2. Besondere Bemerkungen

2.1. Der letzte Satz des zweiten Absatzes der Einleitung zu den vorgeschlagenen Verhaltensregeln (Berücksichtigung nationaler oder örtlicher Praktiken) sollte gestrichen werden.

2.2. Zu Ziffer 3 Absatz 3 der Verhaltensregeln sei bemerkt, daß das „Geschlecht“ nicht immer der ausschlaggebende Faktor dafür ist, wer belästigt wird. Die sexuelle Orientierung kann — wie unter Ziffer 1 der Verhaltensregeln erwähnt — hierfür ebenfalls einen

Faktor darstellen. Die Kommission könnte dazu eine gesonderte Regelung vorschlagen, da ja Personen, die von Personen des gleichen Geschlechts belästigt werden, unter Umständen nicht unter die Gleichbehandlungsrichtlinie oder die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes fallen.

2.3. Unter Punkt B „Verfahren“ sollte der letzte Satz des ersten Absatzes folgendermaßen geändert werden:

„Derartige Leitlinien sollen selbstverständlich die Möglichkeit von Sanktionen gegenüber Beschäftigten aufzeigen, die ein aufgrund des Geschlechtes diskriminierendes Verhalten aufweisen, sowie auf die gesetzlich geschützten Rechte der Beschäftigten und auf eventuelle Fristen hinweisen, innerhalb derer diese Rechte im Rahmen der geltenden Vorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes wahrzunehmen sind.“

2.4. Der zweite Absatz unter Punkt B IV) der Verhaltensregeln sollte dahingehend geändert werden, daß sowohl die beschwerdeführende als auch die beschuldigte Person ein Recht auf „Begleitung und/oder Vertretung“ hat.

2.5. Ziffer 6 der Verhaltensregeln sollte eindeutig festhalten, daß den Gewerkschaften zusammen mit der Geschäftsführung eine zentrale Rolle bei der Einführung, Anwendung und Überwachung der Verhaltensregeln am Arbeitsplatz zukommt.

2.6. Der Ausschuß empfiehlt, den Schluß von Artikel 4 der Empfehlung wie folgt zu erweitern: „... ausarbeiten und ihre Wirksamkeit bewerten kann.“

Geschehen zu Brüssel am 30. Oktober 1991.

*Der Präsident
des Wirtschafts- und Sozialausschusses*

François STAEDLIN