



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 24.07.1996
KOM(96) 373 endg.

**ANHÖRUNG DER SOZIALPARTNER ZUR FRAGE
DER VERHINDERUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**

Sexuelle Belästigung

(von der Kommission vorgelegt)

ANHÖRUNG DER SOZIALPARTNER ZUR FRAGE DER VERHINDERUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Sexuelle Belästigung

I. EINLEITUNG

In dem vorliegenden Dokument geht es darum, die Ansichten der Sozialpartner zum Thema Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (im folgenden sexuelle Belästigung genannt) einzuholen.

Das Anliegen der Kommission erklärt sich aus ihrer Politik der Chancengleichheit für Frauen und Männer. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann den Bestimmungen zuwiderlaufen, die in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates¹ zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen enthalten sind.

Nach der Verabschiedung dieser Richtlinie sind das Europäische Parlament, die Kommission und der Rat in diesem Bereich mehrere Male tätig geworden:

Im Jahre 1986 faßte das Europäische Parlament eine Entschließung über Gewalt gegen Frauen². In dem Abschnitt über sexuelle Belästigung fordert das Parlament die Kommission auf, eine Reihe von Erhebungen über die Kosten durchzuführen, die auf sexuelle Belästigung zurückzuführen sind, und einen Richtlinienvorschlag zur Vervollständigung der bestehenden Rechtsvorschriften vorzulegen. Darüber hinaus legt das Parlament den Gewerkschaften nahe, eine Reihe einschlägiger vorbeugender Maßnahmen zu ergreifen.

Im Jahre 1987 veröffentlichte die Kommission einen Bericht über den Stand der Entwicklung im Bereich sexuelle Belästigung in den Mitgliedstaaten: Die Würde der Frauen am Arbeitsplatz. Bericht über das Problem sexueller Belästigung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft. Aus der Erhebung ergab sich, daß in Fällen sexueller Belästigung die in den Mitgliedstaaten verfügbaren Rechtsmittel im allgemeinen unzulänglich sind³.

¹ ABl. Nr. L 39 vom 14.2.1976.

² ABl. Nr. C 176 vom 14.7.1986.

³ Michael Rubenstein „The dignity of women at work. A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities“, Okt. 1987, V/412/87.

Am 29. Mai 1990 faßte der Rat eine Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, in der die Kommission aufgefordert wird, einen Verhaltenskodex zu verfassen, und in der anerkannt wird, daß eine sexuelle Belästigung unter Umständen gegen die Richtlinie zur Gleichbehandlung verstoßen knnte⁴.

Am 27. November 1991 nahm die Kommission eine Empfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen an⁵. In der Empfehlung wird den Mitgliedstaaten nahegelegt, Maßnahmen zur Förderung des Bewußtseins zu treffen, daß sexuelle Belästigungen unannehmbar sind und gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen können. Den Mitgliedstaaten wird auch empfohlen, Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter dazu anzuregen, Maßnahmen zur Anwendung der Praktischen Verhaltensregeln der Kommission zu treffen.

In einer Erklärung vom 19. Dezember 1991 zur Durchführung der Empfehlung und der Praktischen Verhaltensregeln der Kommission fordert der Rat die Kommission auf, einen angemessenen Informationsaustausch zu fördern, mit dem die in den Mitgliedstaaten gesammelten Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erweitert werden sollen⁶.

Im September 1993 veröffentlichte die Kommission einen Leitfaden zur Umsetzung der Praktischen Verhaltensregeln der Kommission⁷, ein pragmatisches Handbuch mit praktischen Beispielen aus dem alltäglichen Leben, in dem die derzeitigen Bemühungen zur Lösung des Problems der sexuellen Belästigung veranschaulicht werden.

Im Februar 1994 faßte das Europäische Parlament eine Entschließung zu der neuen Einrichtung einer Vertrauensperson in den Unternehmen⁸.

- Innerhalb der Kommission selbst ist die Verpflichtung, die Maßnahmen aus der Entschließung des Rates vom 29. Mai 1990, der Empfehlung der Kommission sowie den praktischen Verhaltensregeln umzusetzen, im Zweiten Internen Programm der Kommission über positive Maßnahmen sowie kürzlich am 29. Februar in einer Mitteilung an das Personal bestätigt worden, in der der Kurs und das Verfahren zum Schutz der Würde von Personen am Arbeitsplatz dargelegt werden.

⁴ ABl. Nr. C 157 vom 27.6.1990.

⁵ ABl. Nr. L 49 vom 24.2.1992.

⁶ ABl. Nr. C 27 vom 4.2.1992.

⁷ Michael Rubenstein, Ineke De Vries: „Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden zur Umsetzung der Praktischen Verhaltensregeln der Europäischen Gemeinschaft“, Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 1993 (ISBN 92-826-5225-4), 14 Seiten.

⁸ Entschließung zur Benennung einer Vertrauensperson in den Unternehmen, A3-0043/94, 11. Februar 1994.

Wie in Artikel 4 der Empfehlung von 1991 vorgesehen, unterrichteten die Mitgliedstaaten die Kommission in dem Zeitraum 1994-1995 über die zu ihrer Ausführung getroffenen Maßnahmen. In demselben Zeitraum wurden auch Forschungen unternommen, mit denen der von den Sozialpartnern erreichte Fortschritt bewertet werden sollte. Die Ergebnisse beider Unternehmungen sowie andere Informationen gingen ein in den Evaluierungsbericht zur Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (siehe III und Anhang).

II. DAS ALLGEMEINE UMFELD

In dem von der Kommission 1987 veröffentlichten Sachverständigenbericht wird das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf der Grundlage einer umfassenden Erhebung in den Mitgliedstaaten analysiert. Laut dem Bericht ist die sexuelle Belästigung für viele berufstätige Frauen in der Europäischen Gemeinschaft ein ernsthaftes Problem, und haben Untersuchungen in den Mitgliedstaaten zweifelsfrei ergeben, daß die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Phänomen darstellt, von dem Millionen von Frauen in ihrem Arbeitsleben betroffen sind. Auch Männer können sexuell belästigt werden und sollten zum Schutz ihrer Würde selbstverständlich über dieselben Rechte verfügen wie Frauen. Diese Ergebnisse werden in der Veröffentlichung des Europäischen Parlaments *Measures to Combat Sexual Harassment at the Workplace - Action Taken in the Member States of the European Community* (1994)⁹ aufgenommen und ergänzt.

Verschiedene spezifische Gruppen sind ganz besonders anfällig für sexuelle Belästigungen. Untersuchungen in mehreren Mitgliedstaaten belegen eindeutig, daß ein Zusammenhang zwischen der Wahrscheinlichkeit sexueller Belästigung und der scheinbaren Angreifbarkeit der Betroffenen besteht. Demzufolge sind geschiedene und getrennt lebende Frauen, junge und erst seit kurzem auf dem Arbeitsmarkt präsente Frauen, Frauen mit irregulären Arbeitsverträgen und Verträgen über eine instabile Beschäftigung, Frauen in unüblichen Berufen, behinderte Frauen, lesbische Frauen und Angehörige rassischer Minderheiten unverhältnismäßig stark gefährdet. Auch Homosexuelle und junge Männer sind sexuellen Belästigungen ausgesetzt. Es läßt sich nicht bestreiten, daß Belästigungen aufgrund der Rasse oder der sexuellen Orientierung die Würde der betroffenen Personen am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Derartige Belästigungen können unmöglich als angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz angesehen werden.

Angesichts der Tatsache, daß Männer und Frauen in immer stärkerem Maße auf derselben Ebene zusammenarbeiten, ändert sich auch das Profil der am Arbeitsplatz belästigten Personen. In vielen Fällen kommt es heute zu derartigen Belästigungen durch Kollegen auf derselben hierarchischen Ebene, und nicht durchweg durch Vorgesetzte.

⁹ Dok. EN\DV\245\245696.

Wie in dem Evaluierungsbericht zur Umsetzung der Empfehlung und der Praktischen Verhaltensregeln (siehe III und Anhang) aufgezeigt, ist das Problem der sexuellen Belästigung obwohl der zur Erreichung des Zieles der Empfehlung erforderliche umfassende Ansatz fehlt in der Mehrheit der Mitgliedstaaten als solches anerkannt worden; dies hat dazu geführt, daß in Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Irland, den Niederlanden und Spanien Rechtsvorschriften ausgearbeitet oder verabschiedet wurden und daß in Spanien, im Vereinigten Königreich, in den Niederlanden und in Dänemark in einigen Sektoren tarifliche Vereinbarungen abgeschlossen wurden. Es sollte erwähnt werden, daß in einigen Mitgliedsstaaten, zB dem Vereinigten Königreich und Irland, die bereits bestehende Gesetzgebung Grundlage erfolgreicher rechtlicher Schritte gewesen ist.

Sexuelle Belästigung verschlechtert das Arbeitsklima und kann sich katastrophal auf Gesundheit, Vertrauen, Moral und Leistung der davon betroffenen Personen auswirken. Die von sexueller Belästigung verursachten Angst- und Streßgefühle führen bei den betroffenen Personen häufig dazu, daß sie wegen Krankheit vom Arbeitsplatz fernbleiben, daß sie weniger leistungsfähig sind oder daß sie kündigen und einen anderen Arbeitsplatz suchen. Die betroffenen Beschäftigten leiden sowohl unter den nachteiligen Folgen der Belästigung selbst als auch kurz- und langfristig unter den schädlichen Auswirkungen auf ihre Aufstiegsmöglichkeiten, wenn sie sich gezwungen sehen, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Dies gilt auch für Beschäftigte, die zwar selbst nicht unerwünschten Verhaltensweisen ausgesetzt, aber Zeugen eines derartigen Verhaltens sind oder davon wissen.

Daraus folgt, daß sexuelle Belästigungen für die Arbeitgeber durchaus äußerst nachteilige Folgen haben. Angesichts der erheblichen und raschen Veränderungen der letzten Zeit auf dem Arbeitsmarkt, was die Beteiligung von Frauen betrifft, werden die negativen Auswirkungen sexueller Belästigungen noch verstärkt. Sie wirken sich unmittelbar auf die Rentabilität des Unternehmens aus, wenn Beschäftigte wegen Krankheit fehlen oder aufgrund der sexuellen Belästigung kündigen. Auch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens wird beeinträchtigt, wenn die Produktivität der Beschäftigten wegen eines Arbeitsklimas sinkt, indem die Unverletzlichkeit des einzelnen nicht respektiert wird. Darüber hinaus können das negative Image, das sich manchmal aus dem Bekanntwerden sexueller Belästigungen ergibt, sowie die möglichen juristischen Konsequenzen sich für ein Unternehmen als geradezu katastrophal erweisen.

Allgemein gesagt stellt die sexuelle Belästigung ein Hindernis für eine echte Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt dar, und die Kommission hat sich verpflichtet, den Ausbau umfassender Maßnahmen auf allen entsprechenden Ebenen, wozu Rechtsvorschriften, Tarifvereinbarungen und auch Studien und Informationskampagnen gehören, zu fördern, um eine derartige Integration zu verbessern.

III. DER EVALUIERUNGSBERICHT

In dem Evaluierungsbericht zur Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, der diesem Dokument als Anlage beigelegt ist, werden die folgenden Faktoren untersucht: die Rechtslage in den Mitgliedstaaten und die Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlung und der Praktischen Verhaltensregeln sowie das Ausmaß, in dem diese in Tarifverhandlungen der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten eingehen, an die die Empfehlung ursprünglich gerichtet war.

Wie bereits bemerkt, geht aus dem Bericht hervor, daß einige Mitgliedstaaten in Befolgung der Empfehlung der Kommission Rechtsvorschriften verabschiedet haben und daß in anderen die Sozialpartner in einigen Sektoren Tarifvereinbarungen abgeschlossen und/oder Informationskampagnen eingeleitet haben.

Auch wenn sich nachweisen läßt, daß in der Mehrheit der Mitgliedstaaten bei der Gesetzgebung und/oder auf der Ebene der Sozialpartner Fortschritte erzielt worden sind, so lautet die Schlußfolgerung des Berichts doch, daß die Annahme der Empfehlung und der Verhaltensregeln nicht dazu geführt hat, daß geeignete Maßnahmen ergriffen wurden, um eine Arbeitsumwelt zu schaffen, in der sexuelle Belästigungen wirksam verhindert oder bekämpft werden können. Generell sind die vorhandenen Rechtsvorschriften unzulänglich und es fehlt weiterhin der umfassende Ansatz auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung, der erforderlich ist, um Arbeitsplätze von sexuellen Belästigungen freizumachen und freizuhalten.

Auch wenn die Empfehlung der Kommission sich mit dem Problemkomplex gründlich auseinandersetzt und die Verhaltensregeln das Thema auf einleuchtende und vernünftige Weise behandeln, so sind doch folgerichtige entsprechende Maßnahmen auf die wenigen Mitgliedstaaten beschränkt, in denen bereits eine starke politische und soziale Sensibilisierung für diese Frage bestand.

Dies läßt sich darauf zurückführen, daß eine Empfehlung von vornherein beschränkte Wirkung hat, da ihr Erfolg zu sehr davon abhängt, daß sie allgemein bekannt ist und freiwillig befolgt wird.

IV. UMFANG UND BEDEUTUNG DER GEMEINSCHAFTSMASSNAHMEN

Da die sexuelle Belästigung die Würde des einzelnen verletzt und die Produktivität in den Ländern der Europäischen Union beeinträchtigt, stellt sie ein Hindernis für einen leistungsfähigen Arbeitsmarkt dar, in dem Frauen und Männer gut zusammenarbeiten. Sowohl im Hinblick auf die Entwicklung von Mindestvorschriften im Bereich sozialer Rechte als auch im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit verdient das Problem der sexuellen Belästigung Aufmerksamkeit auf Gemeinschaftsebene.

Trotz der zahlreichen, auf verschiedenen Ebenen angenommenen Gemeinschaftsinstrumente, in denen die Rolle des Kampfes gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz hervorgehoben wird, und der jüngsten Aktivitäten der Regierungen der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner stellt die sexuelle Belästigung in den Arbeitsbeziehungen weiterhin ein echtes Problem dar. Angesichts der Tatsache, daß wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung dieses Phänomens immer noch fehlen, wie zuletzt in dem beigefügten Evaluierungsbericht aufgezeigt wurde, und daß in dem vierten mittelfristigen Aktionsprogramm für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000)¹⁰ die Notwendigkeit eines weiteren Tätigwerdens in diesem Bereich hervorgehoben wurde, wird vorgeschlagen, daß man sich auf europäischer Ebene nach wie vor aktiv mit diesem Problemkreis auseinandersetzen sollte.

Geht man die Ergebnisse des Evaluierungsberichtes durch, aus denen eindeutig hervorgeht, daß in diesem Punkt in der Gemeinschaft auf den entscheidenden Ebenen kein wirklicher Fortschritt erzielt werden konnte, so liegt der Gedanke nahe, daß ein neuer umfassender Ansatz vonnöten ist.

Zum einen wäre es denkbar, daß ein derartiger Ansatz auch einen Vergleich der einzelstaatlichen Strategien zur Frage der sexuellen Belästigung sowie der entsprechenden Erfahrungen, Erfolge und Fehlschläge enthalten könnte, damit eine Vorgehensweise zur Verbesserung der Schlüssigkeit der bestehenden Strategien sich in ihren Umrissen festlegen ließe.

Zum anderen erkennt die Kommission an, welche wichtige Aufgabe den Sozialpartnern zukommt, wenn es darum geht, zukünftige Aktionen irgendwelcher Art auszuarbeiten; dabei berücksichtigt sie ihre entscheidende Rolle bei der Durchsetzung wirksamer Verfahren zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Die Sozialpartner verfügen auch über die praktischen Erfahrungen, anhand derer sie Gesichtspunkte berücksichtigen können, wie z. B. die besondere Lage kleiner und mittlerer Unternehmen, und die sie in die Lage versetzen, Lösungen für spezifische Probleme zu finden, z. B., wenn es darum geht, ein Hilfs- und Beratungssystem für die Opfer aufzubauen.

Schließlich könnte ein wirksamer neuer Ansatz angesichts des Ausbleibens angemessener Fortschritte trotz der großen Zahl der bisher von der Gemeinschaft in diesem Bereich ergriffenen Maßnahmen und ihres Anwendungsbereichs ein verbindliches Instrument enthalten, in dem ein gemeinsamer Plan niedergelegt ist, der jeweils an die Errungenschaften, Bedürfnisse und Vorlieben der einzelnen Länder anzupassen wäre; mit Hilfe dieses Plans würde sichergestellt, daß alle Arbeitnehmer in der Europäischen Union Nutzen aus bereits bestehenden bewährten Verfahren im Problembereich der sexuellen Belästigung ziehen könnten.

¹⁰

Viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1996-2000), Ziel 5, p. 33-34, KOM (381), 19.7.1995. bestätigt durch Beschluss des Rates 95/593/EG vom 22.12.1995 Artikel 3 Absatz 2 f) und Anhang Punkte II, 2 (ABI Nr. L 335 vom 30.12.95, S. 37)

Berücksichtigt man frühere Forschungsarbeiten, die Praktischen Verhaltensregeln und die Ergebnisse des Evaluierungsberichts, so müßte ein wirksames Instrument zu allererst eine Definition des Phänomens sexuelle Belästigung enthalten. Dann müßte auch ein Rahmen von Mindeststandards gesetzt werden, in denen die wichtigsten Schritte zur Verhütung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz anzugeben wären, die ein Hilfs- und Beratungssystem für die Opfer enthalten würden (z. B. durch Einführung einer Vertrauensperson, wie vom Europäischen Parlament vorgeschlagen¹¹), durch die den Arbeitgebern die gesetzliche Verpflichtung auferlegt würde, angemessene Schritte in der Praxis zu unternehmen, um von sexuellen Belästigungen freie Arbeitsplätze einzurichten und zu erhalten, und in denen die Rechtsmittel niedergelegt würden, die durch Disziplinarmaßnahmen des Arbeitgebers und/oder Klagen vor Gerichten oder sonstigen zuständigen Stellen des betreffenden Landes bei sexuellen Belästigungen verfügbar sein sollten.

Ein derartiges Instrument würde als integrierender Bestandteil eines umfassenden Ansatzes den zusätzlichen Anstoß geben, der erforderlich ist, damit Arbeitsplätze geschaffen werden können, an denen es nicht zu sexuellen Belästigungen kommt.

Nach Meinung der Kommission würden weitere wirksame Initiativen in diesem Bereich zu einer erhöhten Effizienz und Produktivität zugunsten der Arbeitgeber führen. Sie würden vorhandene Rechtsvorschriften zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ergänzen und sich in voller Übereinstimmung mit einem weiteren erklärten vorrangigen Ziel der Gemeinschaft befinden dem Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer.

Die praktischen Kenntnisse und Erfahrungen der Sozialpartner bei der Durchführung von Maßnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung sind allgemein anerkannt; die Aussichten auf bedeutsame Fortschritte in diesem Bereich würden durch eine Einbeziehung der Sozialpartner ganz wesentlich verbessert. Die Sozialpartner könnten in der Weise tätig werden, daß sie eine Kollektivvereinbarung auf europäischer Ebene abschließen.

Im Lichte der Reaktion der Sozialpartner auf diese Mitteilung wird die Kommission prüfen, welche weitere Aktionen erforderlich sind. Es ist klar, daß die Kommission in dem Maß wie die Sozialpartner Verantwortung für wirksame Maßnahmen übernehmen weniger verpflichtet fühlen, wird, gesetzgeberische Maßnahmen vorzusehen und umgekehrt. In jedem Falle wird das zukünftige Handeln der Kommission die Sorge dafür reflektieren, daß die effizientesten Maßnahmen auf diesem Gebiet ergriffen werden.

¹¹ Entschließung zur Benennung einer Vertrauensperson in den Unternehmen, A3-0043/94, 11. Februar 1994.

V. Diskussionspunkte

In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen werden die Sozialpartner gebeten, ihre Ansichten zu folgenden Fragen kundzutun:

- (i) Sind Sie der Meinung, daß ein weiteres Tätigwerden in diesem Bereich angezeigt ist?
- (ii) Falls ja, sollte man auf Gemeinschaftsebene tätig werden?
- (iii) Falls ja auf welches Ergebnis sollten derartige Aktivitäten hinauslaufen? Sollte es sich um eine tarifliche Vereinbarung oder eine Rechtsvorschrift handeln, und wenn einer tariflichen Vereinbarung der Vorzug gegeben wird, sollte sie ein unabhängiges Instrument darstellen oder in der Folge mit Hilfe gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften umgesetzt werden?
- (iv) Worin sollten die Hauptelemente derartiger Aktivitäten jeweils bestehen?

**EVALUIERUNGSBERICHT ZUR
EMPFEHLUNG DER KOMMISSION
ZUM SCHUTZ DER WÜRDE
VON FRAUEN UND MÄNNERN
AM ARBEITSPLATZ**

INHALT

<u>Einleitung</u>	1
Informationsquellen	2
 <u>Kapitel I: Die Lage in den Mitgliedstaaten</u>	
Länderspezifische Erhebung zur Lage und zu den Entwicklungen in den zwölf Mitgliedstaaten, an die die Empfehlung ursprünglich gerichtet war:	
Belgien	5
Dänemark	8
Deutschland	10
Griechenland	11
Spanien	13
Frankreich	15
Irland	17
Italien	20
Luxemburg	23
Niederlande	24
Portugal	26
Vereinigtes Königreich	28
Länderspezifische Erhebung in den neuen Mitgliedstaaten:	
Österreich	31
Finnland	32
Schweden	33
 <u>Kapitel II: Die konkreten Auswirkungen der praktischen Verhaltensregeln</u>	
Bekanntheitsgrad der Verhaltensregeln	36
Anwendung der Verhaltensregeln in der Gesetzgebung und bei Tarifverhandlungen	38
Wirksamkeit der Verhaltensregeln	40
 <u>Schlußausführungen</u>	42

EINLEITUNG

Am 29. Mai 1990 nahm der Ministerrat eine Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz an. Darin heißt es, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Umständen gegen die Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG)¹ verstoßen kann. Ferner wird Bezug genommen auf die Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen² und auf die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juni 1986 zur Gewalt gegen Frauen³. In der Entschließung des Rates heißt es, daß Verhalten sexueller Natur, das die Würde von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, unannehmbar ist. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, Informations- und Sensibilisierungskampagnen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entwickeln, um sexuellen Belästigungen entgegenzutreten. Insbesondere werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Arbeitgeber daran zu erinnern, daß sie verpflichtet sind, sich um eine Arbeitsumgebung zu bemühen, die frei von sexuellen Belästigungen ist. Auch die Entwicklung geeigneter positiver Maßnahmen für den öffentlichen Sektor wird unterstützt. Die Mitwirkungsmöglichkeiten von Führungskräften wie Arbeitnehmern werden ebenfalls herausgestellt. Die Europäische Kommission schließlich wird aufgefordert, im Benehmen mit den Sozialpartnern, den Mitgliedstaaten und den für die Chancengleichheit zuständigen einzelstaatlichen Behörden einen Verhaltenskodex zu verfassen.

Die Kommission kam dieser Aufforderung ordnungsgemäß nach, indem sie am 27. November 1991 die Empfehlung 92/131/EWG zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz⁴ annahm. In dieser Empfehlung erinnert die Kommission an ihr Aktionsprogramm für die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer⁵ sowie den Wortlaut des dritten mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für Chancengleichheit von Frauen und Männern 1991-1995⁶.

In der Empfehlung der Kommission werden die wichtigsten Punkte der oben erwähnten Entschließung des Rates von 1990 bestätigt. Ferner sind Praktische Verhaltensregeln im Anhang der Empfehlung enthalten. Es wird den Mitgliedstaaten empfohlen, diese Praktischen Verhaltensregeln im öffentlichen Sektor anzuwenden, damit sie der Privatwirtschaft als Beispiel dienen (Artikel 2). Außerdem wird den Mitgliedstaaten empfohlen, die Sozialpartner dazu anzuregen, Maßnahmen zur Anwendung der Praktischen Verhaltensregeln zu treffen (Artikel 3).

¹ ABl. Nr. L 39/40 vom 14.2.1976.

² ABl. Nr. L 331/34 vom 19.12.1984.

³ ABl. Nr. C 176/79 vom 14.7.1986.

⁴ ABl. Nr. L 49/1 vom 24.2.1992.

⁵ KOM (89) 568 endg.

⁶ KOM (90) 449 endg. vom 6. November 1990.

Im Januar 1994 nahm das Europäische Parlament eine Entschließung zur Benennung einer Vertrauensperson in den Unternehmen⁷ an, um Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu fördern, die auf Betriebsebene wirksam sind.

Informationsquellen

In Artikel 4 der Empfehlung der Kommission wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Kommission innerhalb einer Frist von drei Jahren nach Erlaß der Empfehlung über die Maßnahmen, die zu ihrer Ausführung getroffen wurden, zu unterrichten.

Während dieser Zeit entfaltete die Europäische Kommission Aktivitäten verschiedenster Art, um die Öffentlichkeit auf das Problem und die einschlägige Gemeinschaftspolitik aufmerksam zu machen. Die Praktischen Verhaltensregeln wurden weit verbreitet. Um ihnen eine möglichst optimale Wirksamkeit und Zugänglichkeit zu sichern, wurde von zwei europäischen Sachverständigen ein praktischer Leitfaden zum Thema sexuelle Belästigung verfaßt⁸. In diesem werden die Bestimmungen der Praktischen Verhaltensregeln einzeln betrachtet und die unterschiedlichsten Beispiele für die in den verschiedenen Mitgliedstaaten von unterschiedlichen Akteuren angewandten Methoden und Maßnahmen herangezogen. Dieser Leitfaden wurde in den Jahren 1993 und 1994 in allen neun Amtssprachen veröffentlicht. Die Kommission hielt eine Reihe begleitender Veranstaltungen in London, Dublin, Nordwijk (Niederlande), Athen, Paris und Rom ab. Sie unterstützte auch sonstige Aktionen; genannt seien hier u. a. die Veranstaltung von Informationsseminaren in Brüssel und in verschiedenen Regionen der Niederlande, Recherchen zum Ausmaß der sexuellen Belästigung in Luxemburg, Entwicklung von Personalfortbildungsmodulen zur Verhütung sexueller Belästigungen durch eine britisch-französische Theatergruppe sowie die Einrichtung eines Nottelefons in Athen.

1994 wandte sich die Kommission schriftlich an die 12 Mitgliedstaaten, an die die Empfehlung ursprünglich gerichtet war, und bat sie um Angaben zu sämtlichen einzelstaatlichen Maßnahmen, die zu deren Umsetzung getroffen worden waren, wie zu Änderungen des Straf- oder Zivilrechts, insbesondere der Gesetze zu Arbeitsbedingungen, Sicherheit der Arbeitnehmer, Pflichten der Arbeitgeber in diesen Bereichen, sowie zu der Frage, inwieweit dieses Thema im öffentlichen Sektor aufgegriffen worden sei, beziehungsweise ob auf nationaler Ebene mit den Sozialpartnern darüber verhandelt worden sei. 1994 und 1995 übermittelten die 12 Mitgliedstaaten, an die die Empfehlung ursprünglich gerichtet war, hierzu Informationen. 1996 wurde außerdem die Rechtslage in Österreich, Finnland und Schweden untersucht.

⁷ Entschließung zu einem neuen Abschnitt „Vertrauensperson in den Unternehmen“ A3 – 0043/94, 11. Februar 1994.

⁸ „Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden zur Umsetzung der praktischen Verhaltensregeln der Europäischen Gemeinschaft“, CE-77-92-433-DE-C.

Um sich weitere Einblicke in Einfluß beziehungsweise Wirksamkeit der Verhaltensregeln (Artikel 4 der Empfehlung) zu verschaffen, recherchierte die Kommission, welche Fortschritte 1995 von den Sozialpartnern in der Europäischen Union zum Thema sexuelle Belästigung erzielt wurden. Diese Arbeiten sollten einen Überblick über die in gewissen Beschäftigungszweigen erzielten Fortschritte vermitteln.

Untersucht wurden folgende Branchen: Nahrungsmittel (Erzeugung und Vertrieb); Bekleidung/Textil (Erzeugung und Vertrieb); Büroarbeiten; öffentliche Verwaltung; Hotels und Gaststättengewerbe; Reinigungsindustrie.

Die von den Sozialpartnerorganisationen auf europäischer Ebene erzielten Fortschritte wurden ebenfalls untersucht, und zwar anhand von Fragebogen (unterschiedliche Fragebogen für Führungskräfte und Arbeitnehmer), später auch anhand von Gesprächen und Besuchen vor Ort in einigen Mitgliedstaaten.

Zur Erstellung dieses Berichts wurden folgende, weitere Informationsquellen herangezogen:

- eine 1994 veröffentlichte Studie des Europäischen Parlaments zum Stand der Gesetzgebung im Bereich sexuelle Belästigung in den zwölf Mitgliedstaaten („Measures to combat sexual harassment at the workplace“, nur in EN/FR in der Reihe „Frauenrechte“ erschienen, Januar 1994);
- eine 1994 von der „Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail“ für die Kommission durchgeführte Studie („Innovative european developments in sexual harassment policy – Belgium, France, Germany, Ireland, Netherlands, Spain“, September 1994);
- Veröffentlichungen und Anmerkungen des von der Kommission eingerichteten Netzes zur Überwachung der Anwendung der Gleichstellungsrichtlinien.

Dieser Bericht gliedert sich in zwei Kapitel. Im ersten Kapitel werden die Rechtslage in den einzelnen Mitgliedstaaten und insbesondere die Entwicklungen seit 1991 beschrieben. Ferner werden die Rolle und die wichtigsten Leistungen der Sozialpartner und sonstigen Einrichtungen zu diesem Thema beleuchtet. Im zweiten Kapitel werden der Bekanntheitsgrad der Praktischen Verhaltensregeln, deren Einfluß auf Gesetzgebung und Tarifvereinbarungen sowie die allgemeine Wahrnehmung von deren Wirksamkeit untersucht.

KAPITEL I

KAPITEL I

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN UNION: ERHEBUNG NACH MITGLIEDSTAATEN

In diesem Kapitel werden die Fortschritte verglichen, die in den einzelnen Mitgliedstaaten seit Annahme der Empfehlung der Kommission von 1991 gemacht worden sind. Für jedes Land werden folgende Themenbereiche untersucht: Rechtslage, Rolle der Sozialpartner sowie Informations- und Sensibilisierungskampagnen.

Die Rechtslage in den drei Mitgliedstaaten, die ursprünglich nicht von der Empfehlung betroffen waren (Österreich, Finnland und Schweden), wird auf der Grundlage des Wissensstands der Kommission geschildert.

BELGIEN

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Am 18. September 1992 wurde ein Königlicher Erlaß zum Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung unterzeichnet. Dieser Erlaß betrifft sämtliche private Unternehmen sowie bestimmte öffentliche Einrichtungen.

Die im Erlaß verwendete Definition der sexuellen Belästigung lehnt sich eng an die Definition der Gemeinschaft an: Sexuelle Belästigung ist jede Form von verbalem, nichtverbalem und körperlichem Verhalten sexueller Natur, dessen Urheber weiß oder wissen sollte, daß es die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt (Artikel 1 Absatz 3).

Am 9. März 1995 wurde ein Königlicher Erlaß für den öffentlichen Dienst unterzeichnet. Da es sich um einen Erlaß und nicht um ein Gesetz handelt, werden die Behörden der Regionen und Sprachgemeinschaften beziehungsweise die lokalen Behörden davon nicht erfaßt.

Pflichten der Arbeitgeber

Unternehmen sind jetzt gesetzlich verpflichtet, eine Regelung zur Frage der sexuellen Belästigung gemäß den Erlassen von 1992 und 1995 einzuführen.

Der Erlaß von 1992 verpflichtet die Arbeitgeber, Schutzmaßnahmen gegen unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten am Arbeitsplatz in ihre Arbeitsordnung aufzunehmen. Bei Unterlassung drohen dem Arbeitgeber strafrechtliche Ahndungen gemäß Artikel 25 Absatz 1 des Gesetzes vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen.

Der Erlaß stimmt mit den Praktischen Verhaltensregeln der Kommission insofern überein, als er vorsieht, daß die Arbeitsordnung eines Unternehmens folgende Punkte enthalten muß:

- eine Definition von unerwünschtem sexuell bestimmtem Verhalten am Arbeitsplatz;
- eine Erklärung, daß ein derartiges Verhalten im Unternehmen nicht geduldet wird;
- die Benennung einer Vertrauensperson beziehungsweise einer Stelle, bei der Opfer derartiger Verhaltensweisen Hilfe erhalten;
- ein Beschwerdeverfahren;
- eine Liste der Sanktionen, die Personen drohen, die ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten am Arbeitsplatz an den Tag legen.

Der Erlaß von 1995 bezieht sich auf die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission und geht insofern weiter als der Erlaß von 1992, als er vorsieht, daß die Gewerkschaften an der Benennung einer Vertrauensperson beteiligt sind und daß ein Opfer sexueller Belästigung das Recht bekommt, Beschwerde beim Vorgesetzten des mutmaßlichen Belästigers einzulegen. Diese Möglichkeit stellt eine Neuheit im belgischen Verwaltungsrecht dar.

Sexuelle Belästigung an sich wird in Belgien nicht als Delikt angesehen. Doch je nach den Umständen, unter denen derartige Verhaltensweisen vorkommen, können diese gemäß dem Strafgesetzbuch eine Straftat darstellen.

Rechtsmittel

Das Opfer einer sexuellen Belästigung kann bei drei Gelegenheiten während des Arbeitsverhältnisses zu verschiedenen Rechtsmitteln greifen: zum Zeitpunkt der Einstellung, während der Laufzeit des Arbeitsvertrags und bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Hier sind im Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung zwei Gesetze von entscheidender Bedeutung: Titel V des Gesetzes vom 4. August 1978 zur wirtschaftlichen Neuorientierung sowie das Gesetz über Arbeitsverträge vom 3. Juli 1978. Zwei Bestimmungen können im Rahmen des Gesetzes vom 4. August 1978 Anwendung finden: eine schränkt das Recht auf Entlassung ein, die andere verbietet diskriminierende Verhaltensweisen.

Um zu beweisen, daß eine unter das Strafgesetz fallende sexuelle Belästigung vorliegt, muß deren Opfer im Rahmen der für das Strafgesetzbuch geltenden Verfahrensregeln die demütigende oder bedrohliche Natur des fraglichen Verhaltens nachweisen können.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Der Nationale Arbeitsrat, in dem die wichtigsten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vertreten sind, hat sich einstimmig für den Königlichen Erlaß von 1992 ausgesprochen. Doch nur wenige Sozialpartner haben sich entschlossen, weiter zu gehen. Folgende Aktionen wären hier zu nennen:

Die Gewerkschaft Christelijke Centrale Voeding en Diensten – ACV (CCVC), die die Sektoren Nahrungsmittel und Büroarbeiten vertritt, teilte Informationsprospekte und -broschüren zum Inhalt des Erlasses von 1992 an ihre Mitglieder aus.

Die Fédération de l'Industrie Alimentaire (FIA), die die Nahrungsmittelindustrie vertritt, hat für den Paritätischen Nahrungsmittelausschuß (Commission paritaire pour l'alimentation) einen Text zur sexuellen Belästigung entworfen und empfiehlt, daß dieser von den Unternehmen der Branche angenommen wird, um dem Erlaß von 1992 nachzukommen. Dieser Textentwurf enthält eine Definition der sexuellen Belästigung und setzt informelle und formelle Verfahren fest, auf die man bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zurückgreifen kann.

Abgesehen von diesen Beispielen scheinen die Sozialpartner jedoch keine Initiative im Bereich der sexuellen Belästigung zu ergreifen, obgleich sowohl die erfolgreiche Anwendung der Verfahren als auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter eines Unternehmens für dessen Politik erheblich vom entsprechenden Einsatz der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmersvertreter abhängen.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

1986 wurde eine landesweite Informationskampagne durchgeführt, in deren Rahmen Broschüren und Informationsunterlagen in recht hoher Auflage veröffentlicht wurden. Es liegen keine Angaben zu späteren Sensibilisierungsaktionen vor.

Seit der Unterzeichnung des Erlasses von 1992 sind sowohl im französischsprachigen als auch im flämischen Landesteil Telefonnotdienste eingerichtet worden, wo sich Betroffene anonym von speziell ausgebildeten Mitarbeitern beraten lassen können. Dieser Telefondienst wurde im Rahmen eines Pilotprojektes eingerichtet, das am 8. Juni 1993 angelaufen ist, und wendet sich auch an Personen, die in Unternehmen oder sonstigen Einrichtungen mit dem Problem befaßt sind.

Das belgische Arbeitsministerium hat außerdem Berufsbildungsmaßnahmen für Arbeitsaufsichtsbeamte und Vertrauenspersonen durchgeführt.

DÄNEMARK

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

In Dänemark sind keine neuen Gesetze auf die Empfehlung der Kommission hin erlassen worden.

Wenngleich sexuelle Belästigung im dänischen Recht keine besondere Erwähnung findet, so ist sie doch in bestimmten Rechtssachen als für die Opfer beleidigendes Verhalten „aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit“ bzw. „sexueller Natur“ definiert worden (zum Beispiel Østre Landsret, K. gegen Dänische Facharbeitergewerkschaft, Rechtssache Nr. 4-262, Urteil vom 8.9.1989).

Rechtssachen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wurde das Chancengleichheitsgesetz (Gesetz Nr. 244 – 19/4/a) zugrunde gelegt. Das Gesetz verbietet jegliche Form der sexuellen Diskriminierung durch einen Vorgesetzten unter Arbeitsbedingungen beziehungsweise in einer Situation, die bis zur Entlassung führen kann (Abschnitt 4). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz könnte auch unter das Arbeitsgesetz (siehe II) und das Strafgesetz fallen.

Gemäß Abschnitt 220 des Strafgesetzbuches (Gesetz Nr. 607 vom 6.9.1986) stellt es eine Straftat dar, die untergeordnete Stellung oder finanzielle Abhängigkeit einer anderen Person in schwerwiegender Weise zu mißbrauchen, um sexuelle Beziehungen außerhalb der Ehe aufzunehmen. In einer Rechtssache wurde vom Gericht auch die sexuelle Belästigung unter diesen Tatbestand gerechnet.

Die Abschnitte 217 (Erzwingung sexueller Beziehungen durch Nötigung ohne Gewalt oder Gewaltandrohung) und 232 (Verstoß gegen die Sittlichkeit) sind ebenfalls auf sexuelle Belästigung anwendbar.

Pflichten der Arbeitgeber

Gemäß Abschnitt 4 des Chancengleichheitsgesetzes kann der Arbeitgeber für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz verantwortlich gemacht werden. Außerdem kann der Arbeitgeber theoretisch dazu verpflichtet werden, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, wenn ein Arbeitnehmer sich über sexuelle Belästigungen seitens eines Vorgesetzten oder Kollegen beschwert.

Neben diesen Bestimmungen verpflichtet auch das Arbeitsumgebungsgesetz (Gesetz Nr. 681 vom 23.12.1975, geändert durch die Verordnung Nr. 139 vom 23.3.1987) den Arbeitgeber, eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten (Abschnitt 15). Gemäß diesem Gesetz kann ein Arbeitgeber für mutmaßliche sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verantwortlich gemacht werden.

Rechtsmittel

Opfer sexueller Belästigung, die einen Prozeß gewinnen, können gemäß den Abschnitten 14 und 15 des Chancengleichheitsgesetzes als Ausgleich die Zahlung von bis zu 39 Wochenlöhnen beanspruchen. Außerdem können sie die oben erwähnten strafrechtlichen Bestimmungen geltend machen.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Auf nationaler Ebene kam es zu zwei kollektiven Vereinbarungen. Erstens haben am 1. April 1991 der Dänische Arbeitgeberverband und der Dänische Gewerkschaftsbund eine landesweite Vereinbarung über gleiches Entgelt – Zusatzabkommen zu der Kooperationsvereinbarung vom 9. Juni 1986 – getroffen.

In Abschnitt 4(a) dieser Vereinbarung ist vorgesehen, daß die Unternehmen eine Arbeitsumgebung gewährleisten, die frei ist von

- a) unerwünschtem sexuell bestimmtem Verhalten oder jeder anderen Form von Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verletzt;
- b) Diskriminierungen gegen jede Person, die Beschwerde einlegt oder einzulegen gedenkt oder Zeuge eines derartigen Verhaltens geworden ist.

Zweitens besteht eine ähnliche Vereinbarung für den öffentlichen Sektor. Diese hat ebenfalls diverse Gleichberechtigungsthemen zum Gegenstand und behandelt die sexuelle Belästigung in derselben Art und Weise wie die obengenannte Vereinbarung.

Diese Vereinbarungen sind allerdings in vielen Unternehmen noch nicht umgesetzt worden.

Fortschritte wurden in gewissen Branchen verzeichnet; so hat die Dänische Staatsbahn (DSB) das Problem sexuelle Belästigung in ihre Chancengleichheitspolitik aufgenommen und für ihre Mitarbeiter eine Broschüre herausgegeben, in der die wichtigsten Punkte dieser Politik, so wie sie in der Tarifvereinbarung erscheint, zusammengefaßt sind.

Der Handels og Kontorfunktionaernes Forbund i Danmark (HK Service), der Handelsangestellte und Bürokräfte vertritt, hat für seine Mitglieder Informationsbroschüren und ein Handbuch zu diesem Thema herausgegeben. Er bietet seinen Mitgliedern auch berufsbildende Maßnahmen zum Problem der sexuellen Belästigung an. Einige weitere Gewerkschaftsorganisationen haben Mustervereinbarungen zu sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz getroffen, doch es ist nicht klar, ob diese Mustervereinbarungen effektiv zum Abschluß lokaler Abkommen geführt haben.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

In den letzten 10 Jahren ist die sexuelle Belästigung zu einem öffentlich diskutierten Thema geworden. Allerdings wurde die Debatte von dänischen Sachverständigen als „zaghaft“ eingestuft. Angaben zu öffentlichen Sensibilisierungskampagnen liegen nicht vor.

DEUTSCHLAND

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Bis 1994 gab es keine gesetzliche Definition der sexuellen Belästigung. Um diese Lücke zu schließen, wurde in jenem Jahr ein Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet (Artikel 10 Absatz 2 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes). Es enthält eine Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und gilt für alle Arbeitnehmer einschließlich öffentlich Bediensteter.

Die zivilrechtlichen Bestimmungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (BGB § 611a) und zum Schutz von Leben und Gesundheit am Arbeitsplatz (BGB § 618) sind indirekt auf sexuelle Belästigung anwendbar.

Obgleich sexuelle Belästigung keine Straftat darstellt, gilt das Strafgesetz, wenn festgestellt werden kann, daß das diskriminierende Verhalten eine Straftat gemäß den strafgesetzlichen Vorschriften darstellt.

Pflichten der Arbeitgeber

Das 1994 verabschiedete Gesetz legt die Schritte fest, die ein Arbeitgeber unternehmen muß, wenn ein Fall sexueller Belästigung am Arbeitsplatz festgestellt wird.

In den Vorschriften für den öffentlichen Sektor heißt es, daß das Problem der sexuellen Belästigung in Berufsbildungsprogramme aufgenommen werden sollte.

Rechtsmittel und andere Maßnahmen zur Unterstützung der Opfer

Gemäß den allgemeinen Bestimmungen des BGB kann ein Opfer sexueller Belästigung Ersatz für materiellen und immateriellen Schaden erhalten. Ferner bestehen verschiedene Verfahren, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, den Arbeitsvertrag des Urhebers einer Belästigung zu beenden.

Im neuen Gesetz ist vorgesehen, daß im Falle sexueller Belästigung das Opfer das Recht hat, Beschwerde einzulegen und Schutz gegen die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung in Anspruch zu nehmen.

Auf Länderebene bietet Bremen ein gutes Beispiel, da es ernstzunehmende politische Vorgaben angenommen und einige innovative Initiativen ergriffen hat wie die Einrichtung eines Beratungsbüros, das den Opfern sexueller Belästigung Hilfe und rechtliche Beratung anbietet.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat zu dem Thema Informationskampagnen veranstaltet und zu diesem Zweck eine Reihe verschiedener Veröffentlichungen genutzt. Andere Gewerkschaftsorganisationen aus unterschiedlichen Sektoren haben ebenfalls Broschüren zu dem Thema für ihre Mitglieder herausgegeben. In Tarifvereinbarungen innerhalb von Unternehmen ist es bislang anscheinend nicht aufgenommen worden.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Kopien der Empfehlung der Kommission von 1991 wurden den Arbeitgeber- und Gewerkschaftsdachverbänden ausgeteilt.

GRIECHENLAND

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Es liegen keine besonderen gesetzlichen Bestimmungen zur sexuellen Belästigung in Griechenland vor. Seit der Annahme der Empfehlung der Kommission sind keine gesetzgeberischen Schritte unternommen worden.

Folgende Bestimmungen des griechischen Rechts sind jedoch anwendbar:

- das Gesetz zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichberechtigung der Geschlechter in Arbeitsbeziehungen (Gesetz Nr. 1414 vom 30. Januar 1984). Bislang sind keine Fälle sexueller Belästigungen im Rahmen dieses Gesetzes vor Gericht gebracht worden (W.R.S., Seite 49).
- Strafgesetzbuch Kapitel 19 über sexuell motivierte Straftaten und Kapitel 21 über Delikte, die die Würde verletzen (Artikel 337, 343a, 361.1). Da im Strafgesetzbuch keine besonderen Bestimmungen zur sexuellen Belästigung enthalten sind, müßte im Rahmen der Strafprozeßordnung nachgewiesen werden, daß ein Opfer sexueller Belästigung bestimmten Verhaltensweisen ausgesetzt war, die eine Straftat im Sinne des Strafgesetzbuches darstellen.
- Zivilgesetzbuch (Gesetz Nr. 2250 vom 15. März 1940). Die Artikel 662 und 228 betreffen die Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitsbedingungen zu garantieren, unter denen die moralische und persönliche Integrität des Arbeitnehmers geschützt ist. Artikel 281, der den Mißbrauch von Amtsgewalt betrifft, wurde in zwei Fällen von sexueller Belästigung vor Gericht mit Erfolg angeführt (Kassationshof Vollvers. 17/1987 RDT).

- Gesetz Nr. 2112 vom 11. März 1920 über die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, geändert am 17. Oktober 1953. Artikel 7 dieses Gesetzes ist in einem Fall erfolgreich angeführt worden, in dem das Gericht einem Arbeitnehmer das Recht zuerkannte, aufgrund einer nachteiligen Änderung des Arbeitsvertrages nach Belästigungen durch den Arbeitgeber seinen Arbeitsvertrag zu kündigen oder bei Entlassung Schadensersatz zu beantragen (Kassationshof, Vollvers. 13/87 Jur. Trib. 36,78).

Pflichten der Arbeitgeber

Wie oben bereits erwähnt, erwachsen dem Arbeitgeber aus dem Zivilrecht gewisse Verpflichtungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung.

Rechtsmittel

Das Gesetz Nr. 2112 über die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses hat, wie bereits oben erwähnt, in einem Fall einem Opfer sexueller Belästigung einen Rechtsbehelf verschafft.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Artikel 11 der landesweiten Tarifvereinbarung von 1993 enthält den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter am Arbeitsplatz. In diesem Artikel haben sich die unterzeichneten Parteien verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz der Würde von Männern und Frauen am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Im Sektor Büroarbeiten hat der Griechische Bund der Gewerkschaften der Versicherungsangestellten Informationen zur Empfehlung der Kommission von der EURO-FIET erhalten und diese an seine einzelnen Zweigorganisationen weitergeleitet.

Allgemein läßt sich sagen, daß zu diesem Thema bislang auf Unternehmensebene keine Tarifvereinbarungen getroffen wurden.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Bislang sind keine Sensibilisierungskampagnen oder sonstige Maßnahmen zu verzeichnen.

SPANIEN

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Das Strafgesetz in der im November 1995 geänderten Fassung verbietet sexuelle Belästigung ausdrücklich (Artikel 154).

Ferner können folgende Bestimmungen des spanischen Rechts auf den Tatbestand sexuelle Belästigung angewendet werden:

- die spanische Verfassung verbietet Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit (Artikel 35.1);
- mit dem Gesetz Nr. 3/1989 vom 3. März 1989 wurden die Arbeitnehmercharta von 1980 und das Beamtengesetz von 1964 geändert, um die Würde der Arbeitnehmer vor körperlichen oder verbalen Übergriffen sexueller Natur zu schützen.

Pflichten der Arbeitgeber

Gemäß der Arbeitnehmercharta (Artikel 4.2.e, 19.1, 50.a, 54) und dem Beamtengesetz (Artikel 63) kann ein Arbeitgeber für sexuelle Belästigung verantwortlich gemacht werden. Gemäß Artikel 45.1.h und 54.2.c der Charta kann ein Arbeitgeber Disziplinarmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer verhängen, indem dessen Lohnzahlungen ausgesetzt werden oder dieser entlassen wird.

Rechtsmittel

Neben der Möglichkeit, vom Arbeitgeber Schadensersatz zu fordern (siehe oben), ist in Artikel 50.1 der Arbeitnehmercharta vorgesehen, daß der betroffene Arbeitnehmer um Beendigung seines Arbeitsvertrages aus triftigen Gründen – wie „wesentlicher Änderungen seiner Arbeitsbedingungen, die seine persönliche Würde nachteilig berühren“ – nachsuchen kann. Diese Bestimmung kann auf Fälle sexueller Belästigung angewandt werden.

Darüber hinaus können Arbeitnehmer neben der Einstellung der Belästigungen auch Schadensersatz fordern.

Außerdem besteht die Möglichkeit, den Urheber einer Belästigung strafrechtlich zu belangen, wobei jedoch die für den Erfolg einer solchen Forderung zu erfüllenden Verfahrensvorschriften einzuhalten sind.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Die im Ministerium für Industrie, Handel und Tourismus am 25. Oktober 1991 getroffene Tarifvereinbarung sieht informelle und formelle Verfahren für Mitarbeiter vor, die ihres Erachtens sexuellen Belästigungen ausgesetzt worden sind.

Auch in der am 8. November 1991 im Ministerium für soziale Angelegenheiten getroffenen Tarifvereinbarung sind Verfahren und Sanktionen festgesetzt, die anzuwenden sind, wenn ein Mitarbeiter durch einen Kollegen sexuell belästigt wird.

Im Textilsektor wurde in die Tarifvereinbarung von 1994-1995 ein Artikel aufgenommen, der sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verbietet. Ferner wird verfügt, daß Fälle sexueller Belästigung von der Unternehmensleitung und von den Arbeitnehmervertretern vertraulich zu behandeln sind.

Das Thema ist auch in die landesweite Vereinbarung für Reisebüros aufgenommen worden, in der es heißt, daß verbale oder körperliche Belästigungen sexueller Natur einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Berufsregeln darstellen.

1994 nahm die Allgemeine Arbeitergewerkschaft für interne Zwecke einen Gleichberechtigungsplan an, in dem spezifische Verfahren für Fälle sexueller Belästigung vorgesehen waren. Ferner drängte sie darauf, daß Bestimmungen zur sexuellen Belästigung in Tarifvereinbarungen eingeführt werden sollten, und bot den Gewerkschaftsmitgliedern Berufsbildungsmaßnahmen und Veröffentlichungen zu dem Thema an. Dennoch liegen bislang keine Anhaltspunkte dafür vor, daß das Thema in Tarifvereinbarungen aufgenommen oder systematisch auf betrieblicher Ebene angegangen wird.

In dem 1996 erschienenen Leitfaden für Tarifverhandlungen der Gewerkschaften wird die Bekämpfung der sexuellen Belästigung als ein Ziel erwähnt.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Das „Instituto de la Mujer“, eine unabhängige Stelle für Frauenfragen in Spanien, hat mit dem Generaldirektor für Arbeitsaufsicht und soziale Sicherheit zur Frage der sexuellen Belästigung Arbeitstreffen veranstaltet und Erfahrungen ausgetauscht. Außerdem hat sie die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission veröffentlicht und verbreitet.

FRANKREICH

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

1992 wurden zwei Gesetze zur Frage der sexuellen Belästigung verabschiedet. Mit dem Gesetz Nr. 92-684 vom 22. Juli 1992 wurde das Strafgesetzbuch geändert, um erstmals sexuelle Belästigung als Straftat einzuführen. Eine Handlung, mit der eine Person die ihr aus ihren Befugnissen entstehende Macht mißbraucht, indem sie eine andere Person durch Anordnungen, Bedrohungen oder Zwänge mit dem Ziel belästigt, sexuelle Beziehungen zu erzwingen, ist mit einem Jahr Gefängnis und einer Geldbuße von 100 000 FF belegt (Artikel 222-33 des Strafgesetzbuches). Mit dem Gesetz Nr. 92-1179 vom 2. November 1992 wurde ein Verbot derartiger Verhaltensweisen in das Arbeitsgesetzbuch eingeführt. Diese Bestimmungen gelten ausschließlich für Beschäftigungsverhältnisse, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor.

Beide Gesetze setzen voraus, daß der Belästiger eine Machtposition gegenüber dem Opfer innehat und diese Macht zu sexuellen Zwecken mißbraucht hat. Sonst wird ein derartiges Verhalten nicht als Straftat betrachtet.

Das Arbeitsgesetzbuch wurde durch eine Reihe weiterer Einzelheiten ergänzt. Erstens wurde Artikel L-122-47 hinzugefügt, der vorsieht, daß Arbeitnehmer, die Handlungen sexueller Natur begangen haben, mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen haben. Zweitens wurde dem Artikel L-236-2 ein neuer Absatz hinzugefügt, in dem vorgesehen ist, daß der Ausschuß für Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsbedingungen Maßnahmen zur Verhütung sexueller Belästigungen vorschlagen kann.

Drittens ist in dem neuen Artikel L 123-1 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehen, daß niemand die Tatsache, daß eine Person sich Handlungen sexueller Natur gefügt oder diese verweigert bzw. miterlebt oder darüber berichtet hat, bei Entscheidungen betreffend Einstellung, Gehaltsfindung, Aufstiegschancen, Disziplinarmaßnahmen oder Entlassung berücksichtigen darf.

In Artikel L-122-46 des Arbeitsgesetzbuches ist vorgesehen, daß einem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen dürfen beziehungsweise er nicht entlassen werden darf, wenn er sich Belästigungen des Arbeitgebers, seines Vertreters oder jeder anderen Person, die ihre aus ihren Befugnissen erwachsende Macht mißbraucht, verweigert.

Diese Bestimmung gilt auch für Arbeitnehmer, die derartige Handlungen miterlebt beziehungsweise darüber berichtet haben und aus diesem Grunde bestraft oder entlassen wurden. Dieser Schutz erstreckt sich auch auf Personen, denen sich Opfer sexueller Belästigungen anvertraut haben, und die über diese berichtet haben und aus diesem Grunde bestraft oder entlassen wurden. Der Artikel gilt ebenfalls für Fälle, in denen der Kunde eines Unternehmens Druck auf einen von dessen Mitarbeitern ausgeübt hat.

Auch das allgemeine Beamtenrecht (Gesetz Nr. 83-634 vom 13. Juli 1983) wurde in ähnlicher Weise durch Artikel 122-47 des Arbeitsgesetzbuches über Disziplinarmaßnahmen ergänzt.

Pflichten der Arbeitgeber

Der neue Artikel L 122-48 des Arbeitsgesetzbuches verpflichtet Unternehmensleiter, alle erforderlichen Schritte zu unternehmen, um Handlungen sexueller Natur, die innerhalb der Arbeitsbeziehungen einen Mißbrauch von Macht darstellen, zu verhindern. Die Beschäftigten eines Unternehmens sind über die anwendbaren rechtlichen Maßnahmen zu unterrichten, und die Arbeitsaufsichtsbehörden haben sicherzustellen, daß diese Maßnahmen angewendet werden. Allerdings sind keine Sanktionen gegen Unternehmensleiter vorgesehen, die diese Verpflichtung nicht erfüllen.

Rechtsmittel

Mit den neuen Gesetzen von 1992 (Gesetz Nr. 92-684 und Gesetz Nr. 92-1179) wurde ein System von straf- und zivilrechtlichen Bestimmungen eingeführt, gemäß denen der Urheber einer sexuellen Belästigung bestraft werden kann und die Sanktionen, die gegen das Opfer verhängt wurden, das sich gegen sexuelle Belästigungen verwahrt bzw. gewehrt hat, für nichtig erklärt werden können.

Der neue Artikel L-122-46 des Arbeitsgesetzbuches berechtigt einen Arbeitnehmer, der Belästigungen ausgesetzt war, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren oder Schadensersatz einzuklagen.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Artikel L-123-6 des Arbeitsgesetzes berechtigt die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften, im Namen eines Angestellten, der sexuellen Belästigung ausgesetzt ist, rechtliche Schritte einzuleiten.

Mit dem schriftlichen Einverständnis des Opfers kann die Gewerkschaft einen Fall zunächst vor das Schlichtungsamt bringen und, falls keine Schlichtung erzielt werden kann, anschließend ein Strafgericht damit befassen.

Ähnlich werden durch das Gesetz auch die Artikel 2-2 und 2-6 des Strafgesetzbuches geändert, damit Verbände, die ein Verbot von Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit in ihre Satzung aufnehmen wollen, berechtigt sind, als Kläger aufzutreten und eine Handlung sexueller Natur vor ein Strafgericht zu bringen, vorausgesetzt, sie haben das schriftliche Einverständnis der betroffenen Person.

Es liegen keine Angaben zu Tarifverträgen vor, die spezielle Klauseln zur sexuellen Belästigung enthalten.

Eine Reihe von französischen Gewerkschaftsorganisationen hat ihre Mitglieder über den Inhalt des Gesetzes Nr. 92-1179 informiert.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Um die mit dem neuen Gesetz von 1992 eingeführten rechtlichen Bestimmungen bekanntzumachen, haben die französischen Behörden verschiedene Veröffentlichungen und Maßnahmen veranlaßt (Runderlaß, in dem die Auswirkungen des Gesetzes erklärt werden, Broschüren, Informationstage und Berufsbildungsmaßnahmen).

IRLAND

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Im irischen Recht gibt es kein ausdrückliches Verbot der sexuellen Belästigung, doch das Arbeitsgericht hat 1985 eine Entscheidung⁹ getroffen, laut der „Freiheit von sexueller Belästigung eine Arbeitsbedingung bildet, die Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts berechtigterweise erwarten können“ und die Vorenthaltung dieser Freiheit eine Verletzung des Gleichberechtigungsgesetzes von 1977 darstellt.

Gemäß diesem Gesetz, das für Angestellte des privaten und des öffentlichen Sektors gilt, darf ein Arbeitgeber keine Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit hinsichtlich des Arbeitsvertrags und der Arbeitsbedingungen ausüben. Außerdem können mehrere Bestimmungen des 1977 verabschiedeten Gesetzes über ungerechtfertigte Entlassungen (Unfair Dismissals Act) sowohl auf Opfer als auch auf Urheber sexueller Belästigungen angewandt werden, insbesondere die Artikel 2(c), 4(b) und 6.

1994 gab die Stelle für Gleichbehandlung in Beschäftigungsfragen (Employment Equality Agency) einen Verhaltenskodex zur sexuellen Belästigung heraus: „Measures to protect the dignity of women and men at work“.

⁹ Ein Werkstattbesitzer gegen einen Arbeitnehmer EE 2/1985.

Dieses Dokument lehnt sich an die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission an und soll im Rahmen des neuen Gleichberechtigungsgesetzes, das derzeit ausgearbeitet wird, rechtlichen Status erhalten. Dies wird die Bezugnahme auf den Kodex in Verfahren gemäß den bestehenden Gleichberechtigungsgesetzen vor einem Gleichstellungsbeauftragten oder dem Arbeitsgericht erleichtern.

Pflichten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist gemäß dem 1977 verabschiedeten Gesetz für Gleichstellung in Beschäftigungsfragen und der daraus resultierenden Rechtsprechung verpflichtet, den Arbeitnehmern Freiheit von sexueller Belästigung zu garantieren. In der Rechtsprechung¹⁰ wurde die Verantwortung des Arbeitgebers auf sexuelle Belästigungen ausgedehnt, die nicht von ihm selbst, sondern von Personen ausgeübt werden, die sich regelmäßig in den Geschäftsräumen aufhalten.

Rechtsmittel

Aus der Verantwortung des Arbeitgebers gemäß dem Gesetz für Gleichstellung in Beschäftigungsfragen von 1977 ergibt sich, daß ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Klage über den Arbeitsvertrag und die Arbeitsbedingungen vom Arbeitgeber Schadensersatz für sexuelle Belästigungen erhalten kann. Damit der Arbeitgeber belangt werden kann, muß der Arbeitnehmer nachweisen können¹¹, daß dem Arbeitgeber eine Belästigung seitens eines anderen Arbeitnehmers bekannt war.

In den meisten Fällen, in denen Arbeitnehmer Schadensersatz erhalten haben, lag eine ungerechtfertigte Entlassung oder eine Entlassung kraft gesetzlicher Vermutung aufgrund sexueller Belästigung vor. Um eine Entlassung kraft gesetzlicher Vermutung geltend zu machen, muß der Arbeitnehmer nachweisen, daß eine Kündigung für ihn den einzigen angemessenen Ausweg darstellte.

Opfer können sich an die Stelle für Gleichbehandlung in Beschäftigungsfragen wenden. Hier erhalten sie Unterstützung, und diese Stelle reicht im Namen der Kläger, die sexuelle Belästigungen geltend machen, Klage beim Arbeitsgericht oder vor einem Gleichstellungsbeauftragten ein.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Die Sozialpartner haben am Entwurf des oben genannten nationalen Verhaltenskodex mitgearbeitet. Dieser vermittelt Arbeitgebern Leitlinien zum Thema, eine Definition unangemessenen Verhaltens, eine Liste der möglichen Disziplinarmaßnahmen sowie eine Erklärung des Verfahrens, das bei Beschwerden gegen eine Belästigung einzuleiten ist. Diese Leitlinien sollten an sämtliche Mitarbeiter und sonstige Akteure weitergegeben werden, deren Tätigkeit sich auf die Arbeitsumgebung auswirken.

¹⁰ Ein Unternehmen gegen eine Arbeitnehmerin EEO 3/1991.

¹¹ Ein Unternehmen gegen einen Arbeitnehmer DEE 2/1988.

Im Kodex wird empfohlen, daß Gewerkschaften eindeutige Strategien zur Frage der sexuellen Belästigung festlegen und diese auf ihre Tarifverhandlungsagenda setzen. Wenn der nationale Verhaltenskodex gesetzlichen Status erhält, ist damit zu rechnen, daß die Leitlinien von den meisten Unternehmen umgesetzt werden.

Der Irische Unternehmer- und Arbeitgeberverband (IBEC) hat Leitlinien zu Arbeitsbeziehungen herausgegeben, in denen u. a. beschrieben wird, wie mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verfahren ist. Ferner fördert der Verband zusätzliche Berufsbildungsmaßnahmen für Führungs- und Aufsichtskräfte zu dem Thema.

Mehrere Gewerkschaften haben ihre Mitglieder mit Broschüren zur sexuellen Belästigung über die Empfehlung der Kommission informiert. Ferner wurden Mustervereinbarungen getroffen (z. B. durch die Gewerkschaft Services Industrial Professional Technical Union), und viele diese Vereinbarungen wurden auf Branchenebene in Tarifvereinbarungen übernommen.

Im Dienstleistungssektor haben einige größere Banken Strategien zur Frage der sexuellen Belästigung verabschiedet. Im Sektor Erzeugung und Vertrieb von Nahrungsmitteln wurde die sexuelle Belästigung in Strategiepapieren erwähnt.

Im öffentlichen Sektor haben das Staatliche Elektrizitätsversorgungsunternehmen ESB, die An Post, die Telecom Eireann, die Fernseh- und Rundfunkanstalt RTE und Aer Lingus Strategien zur Frage der sexuellen Belästigung festgelegt.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND ANDERE MASSNAHMEN

Außer der Veröffentlichung des oben genannten Verhaltenskodex liegen keine Informationen zu weiteren Sensibilisierungskampagnen vor.

ITALIEN

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Das Gleichberechtigungsgesetz, das Zivil- und das Strafgesetzbuch (Artikel 520, 612, 660) und das Gesetz Nr. 66 vom 15. Februar 1996 über Vergewaltigung enthalten alle Bestimmungen, die auf Fälle sexueller Belästigung anwendbar sind. Untermauert werden diese darüber hinaus durch das Gesetz Nr. 125 von 1991 über Positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

Im italienischen Recht ist kein ausdrückliches Verbot der sexuellen Belästigung vorgesehen, aber das Thema könnte in den Anwendungsbereich der Bestimmungen des Gleichberechtigungsgesetzes, des Zivilgesetzbuches, des Strafgesetzbuches und des Gesetzes Nr. 125 von 1991 über Positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz fallen.

Das Gleichberechtigungsgesetz (Gesetz Nr. 903 vom 9.12.1977) verbietet jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Fragen der Beschäftigung (Artikel 1). Das Gesetz Nr. 125 bestätigt dieses Verbot: in ihm wird sexuelle Diskriminierung als jede Handlung oder Verhaltensweise definiert, die sich nachteilig auf Arbeitnehmer auswirkt, die, sei es auch indirekt, aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert werden (Artikel 4).

Diese Begriffsdefinitionen lassen sich so auslegen, daß sie sexuelle Belästigung umfassen. Dies würde auf ein Verbot der sexuellen Belästigung hinauslaufen und bedeuten, daß sexuelle Belästigung durch positive Maßnahmen am Arbeitsplatz zu bekämpfen ist.

In der Rechtsprechung wurden auch mehrere Bestimmungen des Zivilgesetzbuches als anwendbar auf Fälle sexueller Belästigung ausgelegt – dazu mehr unter (II) und (III).

Ein Gesetzesentwurf zur Frage der sexuellen Belästigung liegt derzeit dem Senat vor und wird anschließend an die Abgeordnetenkammer weiterverwiesen. Dieser Gesetzesentwurf betrifft ausschließlich die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Es sieht vor, daß Arbeitnehmer Anspruch auf eine sichere und friedliche Arbeitsumgebung haben, die ein günstiges Klima für menschliche Beziehungen schafft und auf Gleichberechtigung und gegenseitiger Achtung beruht. Sexuelle Belästigung würde gemäß Artikel 4 des Gesetzes 125/1991 spezifisch als diskriminierendes Verhalten erachtet.

In dem Entwurf wird unter anderem vorgeschlagen, Arbeitgeber dazu zu verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen, um die körperliche und moralische Integrität ihrer Angestellten zu schützen, und sich mit den Gewerkschaften auf die notwendigen Berufsbildungsmaßnahmen und präventiven Aktionen zu einigen. Ferner sind in ihm Bestimmungen für jährliche Informationskampagnen enthalten.

Pflichten der Arbeitgeber

Das Gesetz Nr. 903 sieht vor, daß sich jede Person, die diskriminierende Handlungen begeht, haftbar macht (Artikel 16). Diese Bestimmung kann im Fall sexueller Belästigung seitens Aufsichtspersonen oder Kollegen auf einen Arbeitgeber angewandt werden.

Artikel 2087 des Zivilgesetzbuches macht den Arbeitgeber für die moralische und körperliche Integrität seiner Mitarbeiter verantwortlich. Auf der Grundlage dieses Artikels haben mehrere Richter – insbesondere der Pretore von Trient (Entscheidung vom 22. Februar 1993), der Pretore von Mailand (Entscheidung vom 14. August 1991), der Pretore von Turin (Entscheidung vom 26. Januar 1991) und der Pretore von Frosinone (Entscheidung vom 11. August 1989) – verfügt, daß sexuelle Belästigung eine seelische oder körperliche Schädigung darstellt, für die der Arbeitgeber verantwortlich gemacht werden kann.

Rechtsmittel

Das Gleichberechtigungsgesetz setzt fest, daß Handlungen, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts schaden, rechtlich nichtig sind (Artikel 15 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970, „Arbeitnehmerstatut“). Dieses Gesetz enthält ferner eine Reihe von Strafen und Rechtsschutzmöglichkeiten gegen sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz (Artikel 15 und 16).

Gemäß Artikel 2087 des Zivilgesetzbuches kann ein Arbeitgeber aufgrund eines Arbeitsvertrages haftbar gemacht werden. Doch haben sich italienische Richter (siehe die oben erwähnten Entscheidungen) auch schon auf Artikel 2043 des Zivilgesetzbuches (Schadenshaftung bei unerlaubten Handlungen) berufen, der den Grundsatz enthält, daß jede Person, die aufgrund einer unerlaubten Handlung oder einer Fahrlässigkeit einen Schaden anrichtet, Ersatz für diesen zu leisten hat. Die Richter haben sich auf diesen Artikel in Verbindung mit Artikel 32 der italienischen Verfassung berufen, der jedem Bürger das Grundrecht auf Gesundheitsschutz zuspricht und es damit Frauen ermöglicht, Schadensersatz für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzuklagen.

Das Fehlen einer „gerechtfertigten Kündigung“ (Artikel 2119 des Zivilgesetzbuches) kann ebenfalls von einem Opfer sexueller Belästigungen geltend gemacht werden, das sich geweigert hat, dem Täter zu Willen zu sein, und daher entlassen wurde (siehe die oben erwähnten Entscheidungen).

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Viele Tarifvereinbarungen enthalten Bestimmungen zur sexuellen Belästigung, und die einschlägigen Gemeinschaftsinstrumente werden häufig in der Präambel dieser Vereinbarungen zitiert.

Im Bereich des Nahrungsmittelvertriebs wurde 1991 eine Vereinbarung zwischen der Leitung und den Mitarbeitern der Supermarktkette Caron SPA getroffen, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der keine Verhaltensweisen auftreten, die die Würde von Männern oder Frauen verletzen. Die Vereinbarung berücksichtigt die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission.

Die landesweite Tarifvereinbarung für den Textilsektor enthält ebenfalls Bestimmungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Im Rahmen dieser Vereinbarung wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Fälle sexueller Belästigung untersuchen, um das Problem auf vertraulicher Grundlage zu lösen.

Auch die landesweite Tarifvereinbarung vom 16. November 1994 für den Banken- und Versicherungssektor sieht den Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz vor. Diese Vereinbarung bezieht sich ausdrücklich auf die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission.

Im öffentlichen Sektor wurden mehrere Vereinbarungen unterzeichnet; diese betreffen gewisse Ministerien, wichtige öffentliche Dienstleistungsunternehmen, bestimmte regionale und lokale Stellen sowie öffentliche Einrichtungen ohne wirtschaftliche Zielsetzung. In allen diesen Vereinbarungen ist eine gemeinsame Klausel zum Schutz der Würde der Person enthalten, die auch Sanktionen gegen die Urheber sexueller Belästigungen vorsieht. Auch die Alitalia hat eine Politik zur Verhütung sexueller Belästigung ihrer Mitarbeiter eingeführt.

In den Vereinbarungen des öffentlichen Sektors ist festgesetzt, daß am Arbeitsplatz Ausschüsse für Chancengleichheit einzurichten sind, deren Mitglieder zu gleichen Anteilen vom Arbeitgeber und von den Gewerkschaften benannt werden und die sich unter anderem mit Beschwerden über sexuelle Belästigungen befassen. Auch im privaten Sektor wurden in einige Vereinbarungen Klauseln mit Bestimmungen für die Einrichtung solcher Ausschüsse aufgenommen.

Es gibt einige Beispiele bewährter Praktiken auf regionaler und lokaler Ebene; zu nennen wären da unter anderem die Verwaltungen der Toskana, von Pisa, Turin, Genua und Catania, wo Verhaltenskodizes angenommen und – im Falle der Toskana – auch Informationen und Berufsbildungsmaßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung angeboten wurden.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Es liegen keine Angaben zu Sensibilisierungskampagnen vor.

LUXEMBURG

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Es gibt keine besonderen gesetzlichen Bestimmungen zur sexuellen Belästigung in Luxemburg. Seit Annahme der Empfehlung der Kommission sind in dieser Angelegenheit keine weiteren gesetzgeberischen Schritte unternommen worden.

Folgende Bestimmungen des Straf- und des Zivilrechts können in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Anwendung finden:

- Unter Berufung auf das Strafrecht kann sexuelle Belästigung als eine Verletzung der Würde (Artikel 378), als ein öffentlicher Verstoß gegen die Sittlichkeit (Artikel 383–386) oder als eine vorsätzliche Körperverletzung (Artikel 392) angesehen werden.
- Was die Gesetzgebung zu den Arbeitsbeziehungen anbelangt, so könnte das Gesetz vom 8. Dezember 1981 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, der beruflichen Bildung und Beförderung sowie der Arbeitsbedingungen auf Fälle sexueller Belästigung angewendet werden, die als eine Form der sexuellen Diskriminierung erachtet werden können.
- Allgemeiner könnten theoretisch auch die Artikel des Zivilgesetzbuches über die Erfüllung vertraglicher Pflichten auf sexuelle Belästigung angewendet werden (insbesondere Artikel 1134, in dem vorgesehen ist, daß Vereinbarungen in gutem Glauben zu treffen sind).

Die Notwendigkeit, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen, wurde in der Regierungserklärung vom 22. Juli 1994 vor dem Parlament unterstrichen.

Pflichten der Arbeitgeber

Die Pflichten der Arbeitgeber werden vom Gericht gemäß dem Gesetz festgelegt, das als auf den jeweiligen Fall sexueller Belästigung anwendbar erachtet wurde.

Rechtsmittel und sonstige Hilfsmaßnahmen für Opfer

Die Opfer sexueller Belästigung können unter Berufung auf das Gleichbehandlungsgesetz, auf das Strafgesetzbuch und theoretisch auch auf Bestimmungen des Zivilgesetzbuches Klage führen. Ob diese Gesetze auf Fälle sexueller Belästigung anwendbar sind, steht im Ermessen der Gerichte.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Viele Tarifvereinbarungen räumen dem Arbeitgeber die Möglichkeit ein, einen Arbeitsvertrag zu kündigen, wenn ein Arbeitnehmer einen schweren Verstoß oder Betrug oder eine sonstige Straftat begangen hat. Eine solche Bestimmung kann theoretisch von einem Arbeitgeber herangezogen werden, um Disziplinarmaßnahmen gegen den Urheber sexueller Belästigungen zu verhängen.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Es liegen keine Informationen zu Sensibilisierungskampagnen in Luxemburg zu diesem Thema vor.

NIEDERLANDE

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Vor kurzem sind durch eine Änderung des Gesetzes über Arbeitsbedingungen neue gesetzliche Vorschriften zur sexuellen Belästigung in Kraft getreten.

Das geänderte Gesetz über Arbeitsbedingungen enthält neuerdings eine Definition der sexuellen Belästigung. Es garantiert den Schutz der Arbeitnehmer vor sexuellen Belästigungen durch Kollegen und dritte Personen wie Zulieferer, Kunden oder Patienten. Es gilt auch für Arbeit, die außerhalb des regulären Arbeitsplatzes verrichtet wird. Das Gesetz läßt den Arbeitgebern und den Arbeitnehmervertretern einen gewissen Spielraum, um sich auf die Modalitäten, wie mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verfahren ist, zu verständigen.

Neben dem Gesetz über Arbeitsbedingungen können unter gewissen Umständen auch die Bestimmungen des Strafgesetzes zu Vergewaltigung und sittenwidrigen Handlungen sowie die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches, die die Pflichten „guter“ Arbeitgeber und Arbeitnehmer festlegen, auf Fälle sexueller Belästigung angewandt werden.

Pflichten der Arbeitgeber

Das geänderte Gesetz verpflichtet die Arbeitgeber, dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soweit wie möglich vor sexuellen Belästigungen geschützt sind. Der Arbeitgeber muß seinem gesamten Personal zu verstehen geben, daß sexuelle Belästigungen verboten sind.

Diese Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gilt für alle Angestellten, Lehrlinge und Praktikanten des Unternehmens.

Die Arbeitgeber sind nun gesetzlich verpflichtet, eine allgemeine Strategie zum Schutz der Beschäftigten festzulegen und umzusetzen. Die sexuelle Belästigung wird zwar in den Vorgaben für entsprechende Pläne nicht ausdrücklich erwähnt, sollte jedoch angesichts der allgemeinen Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern im Prinzip einbezogen werden. Sexuelle Belästigung sollte daher berücksichtigt werden, wenn Arbeitgeber Listen und Bewertungen von Risiken erstellen, und sie sollte außerdem im jährlichen Arbeitsplan und Tätigkeitsbericht erscheinen. Personalvertretung und Betriebsrat sind über die Schritte zu unterrichten, die der Arbeitgeber zur Bekämpfung sexueller Belästigung unternimmt.

Der Aufsichts- und Informationsdienst des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung (I-SZW) überwacht, ob die Arbeitgeber ihrer diesbezüglichen Pflicht nachkommen.

Rechtsmittel

Gemäß dem Gesetz über Arbeitsbedingungen sind die Arbeitnehmer darüber zu unterrichten, wie Opfer sexueller Belästigungen Hilfe erhalten können; sie können sexuelle Belästigung als Grund für eine Unterbrechung ihrer Arbeit geltend machen.

1994 wurde eine Verordnung zur Regelung von Beschwerden über sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst angenommen. Hierin ist die Möglichkeit vertraulicher Beratungen, die Einsetzung eines unabhängigen Beschwerdeausschusses sowie ein Beschwerdeverfahren für Bedienstete der Zentralregierung vorgesehen. Ferner wurden Verordnungen mit demselben Ziel für andere öffentliche Bedienstete wie Polizeikräfte und Beschäftigte im staatlichen Bildungswesen eingeführt.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

Die Föderation Niederländischer Gewerkschaftsverbände (FNV) Industriebond, die Industriearbeitnehmer vertritt, hat einen Verhaltenskodex zur sexuellen Belästigung angenommen und bietet einigen Gewerkschaftsvertretern Berufsbildungsmaßnahmen zu diesem Thema an. Die Föderation hat eine Mustervereinbarung zur Frage der sexuellen Belästigung für Tarifverhandlungen entworfen, in der unter anderem vorgesehen ist, daß zur Beratung und Unterstützung der Opfer derartiger Belästigungen ein vertraulicher Berater auf Unternehmensebene einzusetzen ist.

Die FNV Dienstenbond, die Büroangestellte vertritt, hat eine ähnliche Strategie zur Verhütung sexueller Belästigungen in der Gewerkschaft selbst und am Arbeitsplatz festgelegt. Gewerkschaftsvertretern werden Informations- und Berufsbildungsmöglichkeiten angeboten.

Dann wird den Mitgliedern eine Liste der entsprechend qualifizierten Gewerkschaftsvertreter übermittelt. Erarbeitet wurden ferner ein Leitfaden für eine Strategie zur Bekämpfung sexueller Belästigungen und eine Mustervereinbarung für Tarifverhandlungen. Berichten zufolge wurden mehr als zwanzig sektorale Vereinbarungen zur Frage der sexuellen Belästigung abgeschlossen, unter anderem im Einzel- und Großhandel sowie im Banken- und Versicherungsgewerbe.

Das Sekretariat für Frauen des FNV hat 1992 eine Informationsbroschüre zur sexuellen Belästigung herausgegeben.

1990 veröffentlichte die Stiftung für Arbeit (Stichting van de Arbeid), ein Beratungsorgan für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine Empfehlung zur Verhütung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Anfang 1995 wurden Fernsehspots ausgestrahlt, um die Öffentlichkeit auf das Problem der sexuellen Belästigung aufmerksam zu machen und über die Einführung des neuen Gesetzes zu informieren.

PORTUGAL

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

In Portugal gibt es keine nationale Gesetzgebung zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewisse Bestimmungen des Arbeitsvertragsgesetzes sowie des Zivil- und Strafgesetzbuches können jedoch auf sexuelle Belästigung angewandt werden.

Das Arbeitsvertragsgesetz (Verordnung mit Gesetzeskraft vom 24. November 1969) setzt die Pflicht der gegenseitigen Achtung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer fest (Artikel 20, 27 und 40 – siehe weiter unten II. und III.).

Gemäß der Verordnung mit Gesetzeskraft 64-A/89 vom 27. Februar 1989 (Artikel 9-2) kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer entlassen, der

- die Rechte der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verletzt,
- innerhalb eines Unternehmens Urheber von körperlicher Gewalt, Beleidigungen oder anderen strafbaren Verstößen gegen die Arbeitnehmer dieses Unternehmens ist.

Artikel 70 des portugiesischen Zivilgesetzbuches schützt Personen vor „gesetzeswidrigen Verstößen oder der Androhung gesetzeswidriger Verstöße körperlicher oder seelischer Art“.

Obgleich sexuelle Belästigung im portugiesischen Gesetz kein Delikt darstellt, so kann ein schwererer Fall sexueller Belästigung unter die Kategorie der Verletzung der persönlichen Freiheit im Strafgesetzbuch fallen.

Pflichten der Arbeitgeber

Das Arbeitsvertragsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer als Kollegen zu achten und ihnen physisch wie moralisch einwandfreie Arbeitsbedingungen zu garantieren (Artikel 19).

Artikel 40 desselben Gesetzes verpflichtet den Arbeitgeber, Disziplinarmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer zu verhängen, der mit seinem Verhalten gegen die in den Artikeln 20 und 27 vorgesehene Verpflichtung zur gegenseitigen Achtung gegenüber einem anderen Arbeitnehmer verstößt.

Rechtsmittel

Gemäß der Verordnung mit Gesetzeskraft von 1989 steht es Arbeitnehmern zu, ihren Arbeitsvertrag ohne vorherige Kündigung zu beenden, wenn sie Opfer strafbarer Verstöße gegen ihre körperliche Integrität, ihre Freiheit, ihre Ehre oder Würde sind. Eine solche Beendigung ist jedoch nur dann rechtmäßig, wenn diese Verstöße vom Arbeitgeber oder dessen gesetzlichem Vertreter begangen wurden (Artikel 35-1 (b) und (f)).

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Schadensersatz in Höhe eines Monatsgehalts für jedes Jahr, das er in dem betreffenden Unternehmen tätig war (Artikel 36).

Darüber hinaus gibt Artikel 130 des Strafgesetzbuches durch eine Änderung (Gesetz Nr. 48/95) den Opfern sexueller Belästigungen die Möglichkeit, Schadensersatz vom Staat zu erhalten, sofern diese Belästigungen als Gewaltverbrechen im Sinne des Strafgesetzbuches (siehe I. oben) anerkannt werden.

Ein Schadensersatz für die Verletzung der durch Artikel 70 des Zivilgesetzbuches festgelegten Verpflichtung (siehe I. oben) ist in dessen Artikel 483 vorgesehen.

II. ROLLE DER SOZIALPARTNER

In Portugal hat sich der Ausschuß für Frauenfragen der Allgemeinen Arbeiterunion (UGT) aktiv mit dem Thema der sexuellen Belästigung auseinandergesetzt und die Zweigorganisationen über den Inhalt der Empfehlung der Kommission informiert. Die UGT setzte 1992 die Verhütung sexueller Belästigungen als eines ihrer Arbeitsziele fest. Sektorale Gewerkschaften, z. B. im Bankgewerbe, im Tourismus und im Nahrungsmittelsektor, haben ebenfalls Seminare zu dem Thema veranstaltet.

Auf dem Textilsektor hat die Arbeitgeberorganisation Associação Portuguesa dos Industriais de Vestuário Interesse an den Leitlinien der Praktischen Verhaltensregeln der Kommission bekundet und will das Thema in die nächste Tarifrunde aufnehmen.

Allgemein läßt sich dennoch sagen, daß das Thema der sexuellen Belästigung für die Sozialpartner in ihren Tarifverhandlungen keine Priorität darstellt.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

1989 hat die Kommission für Gleichstellung und Rechte von Frauen eine Definition der sexuellen Belästigung herausgegeben, die vergleichbar ist mit der Definition in den Praktischen Verhaltensregeln im Anhang zur Empfehlung der Kommission. Es folgte eine Broschüre mit dem Titel „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“.

1992 veröffentlichte dieselbe Kommission weitere Recherchen auf dem Gebiet der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

I. RECHTSLAGE

Geltendes Recht

Ein Fall sexueller Belästigung kann unter das 1975 verabschiedete Gesetz über geschlechtsbedingte Diskriminierung (Sex Discrimination Act) fallen. Seit dieses Prinzip 1986 in der Rechtssache *Porcelli*¹² festgesetzt wurde, sind mehr als 260 Fälle vor Arbeitsgerichten verhandelt worden.

Unter Bezugnahme auf Abschnitt 71 des Gesetzes über geschlechtsbedingte Diskriminierung kann der Ausschuß für Chancengleichheit (bzw. der Nordirische Ausschuß für Chancengleichheit) in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf Anfrage eine Untersuchung durchführen oder gerichtliche Schritte einleiten. Bis heute ist jedoch kein solcher Fall eingetreten.

Das 1993 verabschiedete Gesetz über Gewerkschaftsreform und Rechte aus Arbeitsverhältnissen erlaubt es einem Gericht, bei Verhandlungen in Sachen sexuelle Belästigung eine beschränkte Berichterstattung anzuordnen, sodaß potentielle Kläger durch die Aussicht auf ein Bekanntwerden des Falles nicht abgeschreckt werden.

Das Vergehen, der vorsätzlichen Belästigung wurde eingeführt durch das Gesetz über die Strafjustiz und die öffentlichen Ordnung von 1994. Obwohl der Tatbestand hauptsächlich der rassistischen Belästigung galt, wird er auch auf andere Formen der Belästigung wie die sexuelle Belästigung angewendet.

Pflichten der Arbeitgeber

Gemäß dem Gesetz von 1975 können Arbeitgeber für diskriminierende Handlungen ihrer Mitarbeiter, die im Rahmen von deren Beschäftigungsverhältnis verübt werden, verantwortlich gemacht werden, es sei denn, der Arbeitgeber kann nachweisen, daß er angemessene Schritte zur Unterbindung derartiger Handlungen unternommen hat.

¹² Porcelli gegen Strathclyde Regional Council (1986)ICR 564, IRLR 134 (Court of Sessions).

Rechtsmittel

Es gibt keine spezifischen Bestimmungen, in denen vorgesehen ist, daß ein Opfer sexueller Belästigungen kündigen kann, doch dem allgemeinen Recht zufolge ist ein Arbeitnehmer berechtigt, seinen Arbeitsvertrag zu beenden und gleichzeitig auf ungerechtfertigte Kündigung zu klagen, wenn der Arbeitgeber unrechtmäßig den Vertrag gebrochen hat.

Somit liegt es beim Gericht festzustellen, ob die sexuelle Belästigung ein unrechtmäßiges Verhalten seitens des Arbeitgebers darstellt. Wird festgestellt, daß ein unrechtmäßiger Vertragsbruch seitens des Arbeitgebers vorliegt, so kann der Arbeitnehmer Schadensersatz erhalten.

Wird im Verlauf eines Beschäftigungsverhältnisses eine diskriminierende Handlung, einschließlich sexueller Belästigung, begangen, so ist der Arbeitgeber gemäß dem Gesetz über geschlechtsbedingte Diskriminierung von 1975 verantwortlich. In zwei kürzlich verhandelten Rechtssachen¹³ befanden die Gerichte, daß sexuelle Belästigungen „keine unangemessene Art und Weise der Ausführung genehmigter Aufgaben“ durch den Arbeitnehmer darstellten, und der Kläger blieb ohne Rechtsbehelf. Damit besteht ein gewisses Risiko, daß manche Fälle sexueller Belästigung nicht durch das Gesetz über geschlechtsbedingte Diskriminierung erfaßt werden.

Die Arbeitsgerichte besitzen volle Ermessensfreiheit, was die Höhe des Schadensersatzes anbelangt, der an einen erfolgreichen Beschwerdeführer zu zahlen ist.

Im Gesetz über der Strafjustiz und die öffentliche Ordnung von 1994 wird das Vergehen der vorsätzlichen Belästigung definiert als die Benutzung mißbräulicher oder beleidigender Worte oder Verhaltens mit der Absicht, eine Person zu kränken oder zu belästigen. Das Vergehen wird mit 6 Monaten Gefängnis und einer Geldstrafe von £5000 bestraft.

II. Rolle der Sozialpartner

Der Britische Industrieverband (CIB) und der Gewerkschaftskongreß (TUC) wurden zum Entwurf einer Broschüre der Regierung über sexuelle Belästigung konsultiert.

Das Thema der sexuellen Belästigung wird im Vereinigten Königreich als äußerst wichtig erachtet, und in vielen Wirtschaftsbereichen sind umfassende Strategien für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz festgelegt worden. Viele der großen britischen Banken haben Strategien zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung eingeführt. In den meisten von diesen ist festgesetzt, daß sexuelle Belästigungen unannehmbar sind und daß die Mitarbeiter verpflichtet sind, ihr Auftreten zu verhindern. Es wurden informelle und formelle Beschwerdeverfahren festgelegt, in die Vertreter der Arbeitnehmer wie der Unternehmensleitung eingeschaltet werden.

Strategien gegen sexuelle Belästigung wurden ebenfalls von einigen großen Supermarktketten, Unternehmen auf dem Nahrungsmittelsektor und lokalen Behörden festgelegt.

Im öffentlichen Sektor ist ein Fragebogen an alle Ministerien und sonstigen öffentlichen Einrichtungen versandt worden, um den Grad der Sensibilisierung für die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission zu bewerten und zu untersuchen, ob Strategien gegen sexuelle Belästigung eingeführt wurden.

¹³ Tower Boot Limited gegen Jones 1995 IRLR 513, 529 und Waters gegen Commissioner of Police of the Metropolis 1995 IRLR 531.

Sämtliche Ministerien haben Schritte unternommen, um ihre Mitarbeiter darüber zu informieren, daß sexuelle Belästigung ein unannehmbares Verhalten und einen schweren Disziplinarverstoß darstellt. Die meisten Ministerien verfügen über ein Netz ausgebildeter Berater, die in Fällen sexueller Belästigung vertrauliche Beratung und Unterstützung anbieten. Das Problem der sexuellen Belästigung wird, in zahlreichen, für die Mitarbeiter veranstalteten Berufsbildungsprogrammen zur Sprache gebracht.

Strategien gegen sexuelle Belästigung wurden ebenfalls von der Polizei, der Feuerwehr und der britischen Eisenbahngesellschaft festgelegt.

III. SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNEN UND SONSTIGE MASSNAHMEN

Zur allgemeinen Bekanntmachung der Empfehlung der Kommission hat das Arbeitsministerium eine Broschüre für Arbeitgeber und ein Merkblatt für Arbeitnehmer herausgegeben. Diese Veröffentlichungen wurden nach Konsultation der Gleichstellungskommission (EOC) und der Sozialpartner ausgearbeitet. Sie wurden kostenlos an sämtliche Unternehmen mit mehr als 10 Angestellten – d. h. ungefähr 100 000 – verteilt.

1993 hat die Gleichstellungskommission für Nordirland zwei Broschüren zum Thema sexuelle Belästigung herausgegeben und verbreitet. Sie hat ebenfalls den Text der Empfehlung und der Praktischen Verhaltensregeln der Kommission abgedruckt und die Arbeitgeber insbesondere auf die in den Verhaltensregeln enthaltenen Leitlinien hingewiesen. 1994 veröffentlichte und verbreitete die Gleichstellungskommission für Großbritannien zwei ähnliche Veröffentlichungen zur sexuellen Belästigung, eine für Arbeitgeber und eine für Arbeitnehmer.

Erhebung zur Rechtslage in den neuen Mitgliedstaaten – Österreich, Finnland und Schweden

ÖSTERREICH

Rechtslage

Geltendes Recht

Im Dezember 1992 wurde zur Änderung des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von 1979 ein neues Gesetz verabschiedet, das besondere Bestimmungen über sexuelle Belästigung enthält.

Dem geänderten Gleichbehandlungsgesetz zufolge liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird (§ 2.1a.1) oder der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird (§ 2.1a.2).

In dem Gesetz werden drei verschiedene Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung bezeichnet. Demnach liegt sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gezeigt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist bzw. wenn dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder wenn sexuelle Erpressung am Arbeitsplatz vorliegt.

Pflichten der Arbeitgeber

Die Abhilfen, zu denen ein Arbeitgeber bei Fällen sexueller Belästigung durch dritte Personen greifen kann (siehe oben), können auf Rechtsvorschriften, Bestimmungen von Tarifvereinbarungen oder Klauseln des Arbeitsvertrages gestützt sein.

Die Pflicht des Arbeitgebers, eine angemessene Abhilfe zu schaffen, umfaßt unmißverständlich angemessene Schritte zur Beendigung einer sexuellen Belästigung, die ihm zur Kenntnis kommt. Es ist allerdings nicht ganz klar, ob diese Pflicht auch die Schaffung von Bedingungen für die Verhütung sexueller Belästigung umfaßt.

Rechtsmittel

Opfer sexueller Belästigungen können Ansprüche binnen sechs Monaten gerichtlich geltend machen, nachdem die Belästigung stattgefunden hat.

Außerdem haben Opfer sexueller Belästigungen die Möglichkeit, bei der Gleichbehandlungskommission Beschwerde einzulegen, statt gerichtliche Schritte einzuleiten, bzw. sie können dies neben der Einleitung gerichtlicher Schritte tun.

Die Gleichbehandlungskommission ist eine Verwaltungseinheit, die sich aus drei Regierungsvertretern und je vier Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Die Sitzungen der Kommission sind nicht-öffentlich.

FINNLAND

Rechtslage

Geltendes Recht

Ein neues Gesetz zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist 1995 in Kraft getreten. Dieses verbietet mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit (Artikel 7). Das Vorgehen eines Arbeitgebers wird als Diskriminierung aufgefaßt, wenn dieser es vernachlässigt sicherzustellen, daß seine Mitarbeiter keinen sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind (Artikel 8.2.4), siehe unten.

Das Strafgesetzbuch enthält kein Verbot sexueller Belästigung als solcher, doch die Bestimmungen zu Verstößen gegen die Würde und zu sexuellem Mißbrauch können in manchen Fällen Anwendung finden.

Das Gesetz stellt es ins Ermessen der Gerichte, sexuelle Belästigung zu definieren.

Pflichten der Arbeitgeber

Gemäß dem Gesetz von 1995 ist ein Arbeitgeber verpflichtet, die Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu fördern (Artikel 6), was unter anderem bedeutet, daß er - soweit wie möglich - dafür Sorge zu tragen hat, daß ein Arbeitnehmer keiner sexuellen Belästigung ausgesetzt ist (Artikel 6.2.4).

Ein Arbeitgeber mit mindestens 30 Mitarbeitern muß Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den jährlichen Personal- oder Arbeitsplan oder das Aktionsprogramm für Arbeitsschutz (Artikel 6a) aufnehmen. Selbst wenn die in einen solchen Plan aufzunehmenden Maßnahmen nicht einzeln erwähnt werden, so müssen sich angesichts der eindeutigen Verpflichtung der Arbeitgeber, eine Arbeitsumgebung zu garantieren, die frei von sexueller Belästigung ist, unter diesen auch Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung befinden.

Rechtsmittel

Ein Arbeitgeber, der sich einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot zuschulden kommen läßt – hierzu zählt auch die Nichterfüllung seiner Pflicht, soweit wie möglich sicherzustellen, daß ein Arbeitnehmer keiner sexuellen Belästigung ausgesetzt ist –, muß dem Betroffenen einen entsprechenden Schadensersatz leisten (Artikel 11).

Ein Anspruch auf Schadensersatz zu Lasten des Arbeitgebers muß binnen eines Jahres von dem Zeitpunkt an, zu dem die sexuelle Belästigung erfolgte, geltend gemacht werden.

SCHWEDEN

Rechtslage

Geltendes Recht

Im Gesetz zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen (SFS 1991:433), im folgenden das „Gleichberechtigungsgesetz“ genannt, heißt es, daß ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht belästigen darf, weil dieser sexuelle Annäherungsversuche des Arbeitgebers zurückgewiesen oder Beschwerde wegen einer sexuellen Diskriminierung durch den Arbeitgeber eingelegt hat (Artikel 22). Dies gilt neben dem Arbeitgeber auch für andere Personen, die berechtigt sind, Entscheidungen in bezug auf die Arbeitsbedingungen des betroffenen Arbeitnehmers zu treffen.

Das Gleichberechtigungsgesetz verbietet jedoch nicht sexuelle Belästigung als solche am Arbeitsplatz und enthält auch keine Definition dieses Tatbestands.

Das Beschäftigtenschutzgesetz gilt, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund von sexueller Belästigung kündigt (siehe unten).

Pflichten der Arbeitgeber

Gemäß dem Gleichberechtigungsgesetz hat ein Arbeitgeber unter Berücksichtigung der ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, daß die Arbeitsbedingungen für Männer wie für Frauen angemessen sind (Artikel 4). Darüber hinaus muß der Arbeitgeber alles tun, was in seiner Macht steht, um zu gewährleisten, daß kein Arbeitnehmer sexuellen Belästigungen ausgesetzt ist (Artikel 6). Die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, eine von Diskriminierungen freie Arbeitsumgebung zu garantieren, ist auch im Arbeitsumgebungsgesetz enthalten. In Erläuterungen hierzu (AFS 1993:17) ist festgesetzt, daß zu diesen auch sexuelle Belästigung zählt.

Die Maßnahmen zur Sicherstellung der Gleichberechtigung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sind in einen jährlichen Gleichberechtigungsplan aufzunehmen, der von allen Unternehmen mit mindestens 10 Mitarbeitern aufzustellen ist. Ein Bericht zur Umsetzung der im Plan angekündigten Maßnahmen ist jeweils dem Plan für das folgende Jahr beizufügen (Artikel 10 des Gleichberechtigungsgesetzes).

Der Ombudsmann für Gleichberechtigungsfragen ist dafür zuständig zu überprüfen, daß diese Pläne gemäß den Bestimmungen des Gleichberechtigungsgesetzes ausgearbeitet werden.

Rechtsmittel

Ein Arbeitnehmer, der Belästigungen unterworfen wurde, weil er sexuelle Annäherungsversuche des Arbeitgebers zurückgewiesen oder eine Beschwerde gegen den Arbeitgeber wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingereicht hat (Artikel 22), hat Anrecht auf Schadensersatz seitens des Arbeitgebers für die seelische Beeinträchtigung, die diese Belästigung verursacht hat.

Sind die Bestimmungen von Artikel 22 des Gleichberechtigungsgesetzes nicht anwendbar, da sexuelle Belästigung als solche nicht durch das schwedische Gesetz verboten ist, so muß ein Opfer sexueller Belästigungen, um Schadensersatz zu erhalten, gemäß den Verfahrensregeln des Strafrechtes nachweisen können, daß das diskriminierende Verhalten eine Straftat im Sinne des Strafgesetzbuches darstellt.

Einem Arbeitgeber, der nicht bestrebt ist sicherzustellen, daß seine Arbeitnehmer keinen sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind, und/oder keinen Gleichberechtigungsplan mit Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung ausarbeitet, kann unter Androhung einer Geldstrafe angeordnet werden, seiner Pflicht nachzukommen. Eine solche Anordnung kann auf Ersuchen des Ombudsmannes für Gleichberechtigungsfragen von der Gleichberechtigungskommission verfügt werden.

Der Ombudsmann für Gleichberechtigungsfragen kann gemäß Artikel 22 des Gleichberechtigungsgesetzes für einen Arbeitnehmer oder einen Bewerber das Arbeitsgericht mit einem Fall sexueller Belästigung befassen, wenn die betroffene Person ihn hierzu ermächtigt und der Fall als Präzedenzfall von Bedeutung sein kann.

KAPITEL II

KAPITEL II

DIE KONKRETEN AUSWIRKUNGEN DER PRAKTISCHEN VERHALTENSREGELN

In Artikel 4 der 1991 verabschiedeten Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist vorgesehen, daß im vorliegenden Bericht geprüft werden soll, wie bekannt die Praktischen Verhaltensregeln sind, für wie effizient sie erachtet werden, in welchem Umfang sie angewendet und inwieweit sie bei Tarifvertragsverhandlungen zwischen den Sozialpartnern berücksichtigt werden.

Im vorausgegangenen Kapitel sind einige dieser Themen bereits behandelt worden, und in diesem Kapitel soll auf den dort beschriebenen Ergebnissen aufgebaut werden. Zunächst soll betrachtet werden, wie bekannt die praktischen Verhaltensregeln bei bestimmten Akteuren sind und welche Maßnahmen diese zur Verbreitung von einschlägigen Informationen getroffen haben. Anschließend will man bewerten, in welcher Form die Praktischen Verhaltensregeln in der Gesetzgebung und bei Tarifverhandlungen berücksichtigt werden. Und schließlich soll untersucht werden, wie ihre Wirkung wahrgenommen wird.

Bekanntheitsgrad der Verhaltensregeln

Es ist schwer, genau einzuschätzen, wie bekannt die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensmaßnahmen der Kommission – und das Problem der sexuellen Belästigung selbst – bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der gesamten Europäischen Union sind. Prüft man, wie bekannt sie bei den staatlichen Stellen, Sozialpartnern und andern Akteuren sind, und untersucht man die Maßnahmen, die diese zur Sensibilisierung getroffen haben, so kann man sich jedoch ein gewisses Bild der Lage machen.

Maßnahmen der einzelstaatlichen Behörden

In der Empfehlung der Kommission wird den Mitgliedstaaten empfohlen, Maßnahmen zur Förderung des Bewußtseins zu treffen, daß sexuelle Belästigung unannehmbar ist (Artikel 1), sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter dazu anzuregen, Maßnahmen zur Anwendung der praktischen Verhaltensregeln zu treffen (Artikel 3).

Aus dem vorausgegangenen Kapitel geht deutlich hervor, daß die Behörden in den einzelnen Mitgliedstaaten äußerst unterschiedliche Ansätze verfolgen, um die Öffentlichkeit für das Problem der sexuellen Belästigung, das in der Empfehlung der Kommission angesprochen wird, zu sensibilisieren. Allgemein läßt sich dennoch sagen, daß bislang sehr wenig getan wurde, um auf Arbeitsplatzebene auf das Problem aufmerksam zu machen.

Wenn das Problem thematisiert wurde, so geschah dies stets seitens der Regierungen, einzelstaatlicher Gleichberechtigungsstellen oder unabhängiger Organisationen in Zusammenarbeit mit den Regierungen. Zurückgegriffen wurde unter anderem auf Forschungsberichte, Erhebungen, Broschüren, Merkblätter und Fernsehspots. Sicherlich sind die Auswirkungen solcher Kampagnen auf die Gesamtbevölkerung eher begrenzt, umso mehr als sie isolierte Initiativen darstellen, die nicht von Tarifvereinbarungen oder gesetzgeberischen Maßnahmen begleitet sind.

Maßnahmen der Sozialpartner und anderer Akteure

Betrachtet man die Gewerkschaften, so gibt es einige äußerst positive Beispiele für ein Follow-up, doch diese scheinen eher die Ausnahme als die Regel zu sein. Bemerkbare Resultate zu diesem Thema erzielten vor allem die Organisationen mit sehr aktiven Frauenabteilungen, die globale Strategien zur Beseitigung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet haben.

Allgemein läßt sich sagen, daß die Gewerkschaften der verschiedenen Länder Informationsbroschüren und Ausbildungsmaterial zur Frage der sexuellen Belästigung erarbeitet und so dazu beigetragen haben, dieses Thema als ein gesamtgesellschaftliches Problem bekannt zu machen. Doch wiederum sind solche isolierten Maßnahmen keine besonders effektive Art und Weise, das Problem anzugehen.

Einige Organisationen sind weiter gegangen und haben Mustervereinbarungen zum Thema sexuelle Belästigung entworfen, die im großen und ganzen den Praktischen Verhaltensregeln der Kommission entsprechen.

Die Arbeitgeberorganisationen wirken im allgemeinen weniger sensibilisiert, was den Inhalt der Praktischen Verhaltensregeln der Kommission anbelangt, und zögern offensichtlich, Maßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz zu ergreifen. In einigen Ländern (z. B. im Vereinigten Königreich und in Irland) sind sowohl einzelne Arbeitgeber als auch Arbeitgeberorganisationen aktiver geworden und haben Strategiepapiere oder Leitlinien zur Verhütung und Bekämpfung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz herausgegeben.

Ferner muß die große Bedeutung der Frauenverbände herausgestellt werden, die dazu beigetragen haben, daß Opfer von Belästigungen Gehör fanden und daß das Problem Eingang in die politische und gesellschaftliche Diskussion fand. Sie unterstützen ferner die Sozialpartner bei der Erarbeitung von Verfahren, um gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Diese Frauenverbände führen häufig Recherchen zum Ausmaß und zu den finanziellen und persönlichen Auswirkungen von sexueller Belästigung durch. In mehreren Ländern sind solche Verbände, häufig zusammen mit den Sozialpartnern, direkt an der Ausarbeitung von Gesetzesvorlagen zur sexuellen Belästigung beteiligt.

Maßnahmen auf europäische Ebene

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, hat die Kommission eine Reihe von Maßnahmen getroffen, um die Öffentlichkeit auf das Problem der sexuellen Belästigung und auf die einschlägige Gemeinschaftspolitik aufmerksam zu machen. Sie hat einen Leitfaden zur Umsetzung ihrer Praktischen Verhaltensregeln veröffentlicht und Informationsseminare, Forschungspilotprojekte und andere Maßnahmen unterstützt.

Im Rahmen der Recherchen über die Initiativen der Sozialpartner zur sexuellen Belästigung wurden Fragebogen an europäische Organisationen versandt, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Sektoren vertreten, die hierbei von Interesse sind; allerdings gab es bislang nur ein geringes Echo. Dennoch kann aus den Antworten folgender Schluß gezogen werden:

Im Nahrungsmittelsektor, bei der Internationalen Union Gastgewerblicher Landesverbände (HoReCa) und im Dienstleistungsbereich übermittelte der Europäische Ausschuß der Gewerkschaft Lebens- und Genußmittelarbeiter, die der IUL angehört, Informationen über die Empfehlung der Kommission an ihre Mitgliedsorganisationen in den einzelnen Staaten und verbreitete außerdem Kopien des Leitfadens der Kommission.

Im Sektor Büroarbeiten hat die EURO-FIET ihre Mitgliedsorganisationen über die EU-Politik zur sexuellen Belästigung informiert und auf ihrem letzten Kongreß einen Antrag zu diesem Thema angenommen. Sie hat die Absicht, zu diesem Thema Bestimmungen zu erarbeiten, die in Tarifvereinbarungen aufgenommen werden sollten.

Im öffentlichen Sektor hat der Europäische Ausschuß Öffentliche Dienste seine Mitgliedsorganisationen über die Empfehlung der Kommission informiert. Er hat Unterlagen zu diesem Thema zusammengestellt, die eine Beschreibung der Auswirkungen der sexuellen Belästigung, des gesetzlichen Rahmens sowie der Verfahren, wie mit ihr umzugehen ist, enthalten.

Anwendung der Verhaltensregeln in der Gesetzgebung und bei Tarifverhandlungen

Rechtslage

Seit die Empfehlung der Kommission 1991 angenommen wurde, haben drei Mitgliedstaaten (Belgien, Frankreich und die Niederlande) spezifische Rechtsvorschriften zur Frage der sexuellen Belästigung erlassen, die Unternehmen verpflichten, praktische Strategien zur Verhütung und Bekämpfung sexueller Belästigung einzuführen, und Opfern einen leichteren Zugang zu Beratungsdiensten und zum Rechtsschutz gewährleistet. Spanien hat ein Verbot sexueller Belästigung in sein Strafgesetz aufgenommen, und Deutschland hat sexuelle Belästigung in seinem Gleichberechtigungsgesetz definiert. Zwei Länder, Italien und Irland, erlassen gegenwärtig dahingehende Rechtsvorschriften.

Unter den neuen Mitgliedstaaten haben Österreich und Finnland kürzlich umfassende gesetzliche Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung eingeführt. Auch im schwedischen Gesetz wird die sexuelle Belästigung indirekt angesprochen, doch ist sie dort am Arbeitsplatz lediglich unter besonderen Umständen untersagt.

In den anderen Ländern gibt es allgemeine gesetzliche Regelungen zur Beseitigung von Diskriminierungen, die in unterschiedlichem Umfang auch auf sexuelle Belästigungen anwendbar sind. Mit Ausnahme des Vereinigten Königreiches, in dem sich eine weitreichende Rechtsprechung zu diesem Thema entwickelt hat, gibt die Gesetzeslage in diesen Ländern nicht mehr als eine theoretische Möglichkeit her, um sexuelle Belästigung effektiv anzugehen. Man muß sich dabei die äußerst strengen Verfahrensvorschriften vor Augen halten, die im Strafrecht anzuwenden sind, sowie die Schwierigkeiten, abstrakte, zivilrechtliche Grundsätze so heranzuziehen, daß sie auf Fälle sexueller Belästigung anwendbar sind. Daß in einigen Ländern eine nur geringfügige bzw. keine Rechtsprechung zu diesem Thema besteht, ist klarer Ausdruck dieser Schwierigkeiten.

Tarifverhandlungen

Die Sozialpartner in Dänemark, Italien, Irland, im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden sind relativ aktiv gewesen. Sie haben in einigen Sektoren Tarifvereinbarungen ausgehandelt, die ausdrückliche Bestimmungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enthalten. Zahlreiche Organisationen auf einzelstaatlicher Ebene haben Mustervereinbarungen erarbeitet. Dennoch wird deutlich, daß es innerhalb der Organisationen der Sozialpartner an Informationen zur praktischen Umsetzung solcher Vereinbarungen auf Unternehmensebene mangelt. Denn die Natur des Themas macht eine aktive Mitarbeit der Unternehmensleitung wie der Mitarbeiter erforderlich, damit angemessene Verfahren für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingeführt werden können.

In Spanien, Belgien, Frankreich und Deutschland haben die Sozialpartner gewisse Schritte in diese Richtung unternommen, während in Griechenland, Portugal und Luxemburg die sexuelle Belästigung von den Sozialpartnern offensichtlich nicht als Priorität betrachtet wird. Obgleich zwar in Griechenland eine landesweite Tarifvereinbarung zu existieren scheint, deutet nichts darauf hin, daß diese am Arbeitsplatz konkret umgesetzt wird.

In Deutschland haben sich die Sozialpartner bis vor kurzem eher passiv verhalten, doch angesichts der Annahme des neuen Gesetzes ist davon auszugehen, daß sie nun Verhandlungen zu diesem Thema einleiten werden.

Sonstige Akteure

An anderer Stelle haben sich die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission bislang recht indirekt ausgewirkt, sei es, indem sie die Diskussion zu dem Thema in Gang gebracht oder einflußreiche offizielle Stellen angeregt haben, diesbezügliche Recherchen anzustellen und neue Initiativen im Bereich der sexuellen Belästigung zu erarbeiten, oder sei es, indem sie die Ergreifung gewisser Maßnahmen bzw. die Fällung gewisser gerichtlicher Entscheidungen erleichtert bzw. gerechtfertigt haben.

In Irland hat die Stelle für Gleichstellung in Beschäftigungsfragen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern einen Nationalen Verhaltenskodex entworfen, der sich in vielerlei Hinsicht mit der Empfehlung und den Praktischen Verhaltensregeln der Kommission deckt. Voraussichtlich werden, sobald dieser Nationale Verhaltenskodex gesetzliche Anerkennung erhält, die meisten Unternehmen seine Leitlinien übernehmen.

Wirksamkeit der Verhaltensregeln

Um diese zu beurteilen, muß man zunächst die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln genau betrachten. Der Inhalt dieser Texte läuft im wesentlichen darauf hinaus, daß es nicht ausreicht, den Opfern sexueller Belästigung eine rechtliche Grundlage zu verschaffen, damit sie ihren Arbeitgeber gerichtlich belangen können. Es wird vielmehr aufgezeigt, daß ein präventiver und vorausplanender Ansatz erforderlich ist, d. h. eine klare Strategie eingeführt und auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung gezielt umgesetzt werden muß.

Praktisch bedeutet dies, daß ein Gesetz und/oder eine Mustervereinbarung nicht greifen kann, wenn keine entsprechende Umsetzung auf Unternehmensebene vorgenommen wird. Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen können also ohne Informationen – und dasselbe gilt auch in umgekehrter Richtung – keine Wirkung entfalten.

Eine Gesetzgebung, die sexuelle Belästigung definiert, und gezielt auf ihre Bekämpfung durch praktische Maßnahmen ausgerichtet ist, kann selbstverständlich auch sehr wichtig sein, um für das Problem zu sensibilisieren.

Betrachtet man die drei Länder, die umfassende Rechtsvorschriften zur aktiven und gezielten Bekämpfung sexueller Belästigung erlassen haben, so ist folgendes zu beobachten. In erster Linie hat die Anerkennung und Unterstützung von Regierungsseite die Initiativen zur Verhinderung sexueller Belästigung wesentlich weitergebracht.

In diesen drei Ländern haben drei Hauptgruppen von Akteuren eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Durchführung von Strategien zur Bekämpfung sexueller Belästigung gespielt: die Regierungen, die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sowie Frauengruppen. Diese Gruppen waren in unterschiedlichem Maße an den Hauptschritten des Prozesses beteiligt, d. h. an der Bekanntmachung des Themas der sexuellen Belästigung als sozialem Problem, an der Entwicklung einer Strategie zur Verhütung und Bekämpfung dieses Problems und an der Umsetzung dieser Strategie in Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen. In keinem dieser Länder waren alle Akteure an allen Entwicklungsschritten beteiligt, und nur in einem Land wurde etwas getan, um durch Aktivitäten der Sozialpartner in den Tarifverhandlungen auf gesetzgeberischen Schritten aufzubauen (mindestens für die Sektoren, die durch die 1995 erfolgten Recherchen der Kommission abgedeckt waren).

In den Niederlanden erarbeiteten die Gewerkschaftsorganisationen eine Mustervereinbarung zum Thema sexuelle Belästigung und verhandelten deren Annahme auf Unternehmensebene mit den Arbeitgebern. In vielen Unternehmen gelten mittlerweile Tarifvereinbarungen, die diese Mustervereinbarung enthalten.

Was die anderen Länder betrifft, so wird es vor allem in Italien und Irland beachtliche Verbesserungen zu verzeichnen geben, wenn die geplanten Rechtsvorschriften dort erlassen werden. Außerdem haben sich die Praktischen Verhaltensregeln insofern als recht nützlich erwiesen, als sie manchmal von den Sozialpartnern, meist den Gewerkschaften, auf einzelstaatlicher Ebene bei der Erarbeitung von Mustervereinbarungen verwendet wurden. Die Umsetzung dieser Mustervereinbarungen auf Unternehmensebene steht allerdings noch aus.

Auffällig ist, daß selbst dort, wo die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission offensichtlich Einfluß ausgeübt haben, weder die nationalen Behörden noch die Sozialpartner imstande waren, genauere Angaben zu den erzielten Fortschritten zu machen, aus denen sich Rückschlüsse auf den Grad der Umsetzung bzw. die wirkliche Effektivität der Verhaltensregeln machen ließen, zumindest in den Ländern bzw. auf den Sektoren, wo es bestimmte Erfolge in diesem Zusammenhang zu verzeichnen gab.

SCHLUSSAUSFÜHRUNGEN

SCHLUSSAUSFÜHRUNGEN

Betrachtet man die Ergebnisse des vorliegenden Berichts, so lassen sich folgende Anmerkungen machen.

Es wird deutlich, daß die Empfehlung und die Praktischen Verhaltensregeln der Kommission in den meisten Mitgliedstaaten zumindest gewisse Auswirkungen hatten. Unterschiedliche Ansätze werden in den Ländern deutlich, die besondere Rechtsvorschriften erlassen oder wichtige Änderungen an ihrem Zivil- oder Strafbuch vorgenommen haben, um das Problem der sexuellen Belästigung, so wie es in den Praktischen Verhaltensregeln von 1991 empfohlen wird, in kohärenterer und wirksamerer Weise anzugehen.

Erstens wurden häufig Bestimmungen in Gesetzestexte oder landesweite Tarifvereinbarungen aufgenommen, mit denen die sexuelle Belästigung ausdrücklich definiert und verboten wurde. Diese Maßnahmen haben mehrere Vorteile: Sie bieten dem Opfer einer Belästigung klare Rechtsmittel, sie führen dem Belästiger vor Augen, daß sein Verhalten unannehmbar ist, und sie sorgen für eine allgemeine Bewußtseinsbildung.

Zweitens wurden manchmal Bestimmungen in Rechtsvorschriften und/oder Tarifvereinbarungen aufgenommen, die dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegen, eine Arbeitsumgebung zu garantieren, die frei von sexueller Belästigung ist, und ihm Möglichkeiten einräumen, Disziplinarmaßnahmen gegen Belästiger zu ergreifen. Dies hat eine starke präventive Wirkung und verhindert häufig das Auftreten von Problemen.

Drittens wurde in Vereinbarungen und/oder Rechtsvorschriften gelegentlich die Einsetzung einer Vertrauensperson vorgesehen, die Opfer von Belästigungen entscheidend unterstützt.

Derartige Maßnahmen wurden von einer Reihe von Mitgliedstaaten getroffen. Doch selbst in den Mitgliedstaaten, in denen derartige Bestimmungen durch landesweite Tarifvereinbarungen festgeschrieben wurden, ist es zweifelhaft, ob sie auf betrieblicher Ebene angewandt werden. Was die Sensibilisierung für das Problem der sexuellen Belästigung anbelangt, so sind die erreichten Resultate eher bescheiden.

Die Praktischen Verhaltensregeln wurden in der Absicht erarbeitet, die Lage in bezug auf das Problem der sexuellen Belästigung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer in der Gemeinschaft zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, muß man einen globalen Ansatz verfolgen, der Akteure auf allen Ebenen einbezieht und sich konkret am einzelnen Arbeitsplatz auswirkt. Im Rahmen eines derartigen Ansatzes muß die sexuelle Belästigung definiert und verboten, außerdem müssen effektive Rechtsmittel und Beratungsmöglichkeiten angeboten und es muß ein wirkliches Bewußtsein für das Problem geschaffen werden.

Denn selbst wenn in manchen Ländern beachtliche Fortschritte erzielt wurden, liegt doch deutlich zutage, daß der globale Ansatz, der erforderlich ist, um eine Arbeitsumgebung zu garantieren, in der sexuelle Belästigung wirksam verhütet und bekämpft werden kann, noch nicht allgemein verfolgt wird. Dies läßt sich zumindest teilweise durch die der Empfehlung der Kommission innewohnenden Begrenzungen erklären, denn ihr Erfolg hängt zu stark von ihrem Bekanntheitsgrad ab, und sie wird nur auf freiwilliger Grundlage befolgt.

So läßt sich abschließend sagen, daß die 1991 verabschiedete Empfehlung mit den Praktischen Verhaltensregeln zweifellos einen wichtigen Schritt nach vorn bedeutet, daß aber noch weitere Anstrengungen unternommen werden müssen.

ISSN 0254-1467

KOM(96) 373 endg.

DOKUMENTE

DE

05

Katalognummer : CB-CO-96-415-DE-C

ISBN 92-78-07863-8

Amr für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

L-2985 Luxemburg