

#MeToo aus Sicht von HR

Die unter dem Hashtag #MeToo geführte Debatte hält seit Monaten an. Sie offenbart, dass sexuelle Belästigung kein Alleinstellungsmerkmal der Filmbranche ist, sondern täglich in der gesamten Arbeitswelt vorkommt.

VON WINFRIED GERTZ

► Zehn Monate recherchiert der Journalist Ronan Farrow, Sohn der Schauspielerin Mia Farrow und des Regisseurs Woody Allen. Akribisch prüft er mitgeschnittene Telefongespräche, hakt nach in gut unterrichteten Kreisen und führt etliche Interviews mit 13 Frauen, die bereit sind auszupacken – allen Androhungen sowie der berechtigten Sorge um ihr Ansehen zum Trotz. Was in Hollywood schon eine Weile hinter vorgehaltener Hand getuschelt wird, schreibt Farrow in zehn Kapiteln detailliert auf. Seine Reportage, die am 10. Oktober 2017 im Magazin „New Yorker“ erscheint, lässt keinen Zweifel: Der berühmte Film mogul Harvey Weinstein, Produzent von mehrfach ausgezeichneten Blockbustern wie „Shakespeare in Love“, „Pulp Fiction“ und „Der Englische Patient“, ist ein notorischer Triebtäter. Seit den Neunzigerjahren hat er immer wieder Frauen sexuell belästigt oder sogar vergewaltigt.

Kultur der Einschüchterung

Kaum veröffentlicht, ist Farrows Artikel in aller Munde. Medien greifen das Thema unverzüglich auf und eine riesige Welle der Empörung erfasst das Internet, walzt sich durch Twitter, Facebook und Co. Täglich melden sich Frauen zu Wort, die ebenfalls von Produzenten, Regisseuren und Schauspielern erniedrigt und sexuell gedemütigt worden sind. Offenbar herrscht in Hollywood, dem glamourösen Sehnsuchtsort der internationalen Filmindustrie, eine Kultur der Einschüchterung. Denn viele Frauen berichten, man hätte sie mit Klageandrohungen und Schmutzkampagnen zum Schweigen gebracht.

Bald beschränkt sich das Thema sexuelle Gewalt nicht mehr nur auf die Filmindustrie. Ausgangspunkt für die breitere Diskussion ist der Hashtag #MeToo, den die amerikanische Schauspielerin Alyssa Milano am 15. Oktober 2017 auf Twitter ausruft: „Falls du auch sexuelle Gewalt erfahren hast, antworte mit ‚Me too‘ auf diesen Tweet“. Innerhalb weniger Stunden reagieren über 30 000 User. Bis heute kommen Abermillionen Tweets hinzu.

Rasend schnell erfasst der Aufschrei Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Parlamente setzen sexuelle Belästigung als Thema

auf die Tagesordnung, weil sich immer mehr Frauen dank des Rückenwinds der öffentlichen Debatte aus der Deckung trauen. Politiker, die sich zuvor noch mit juristischen Winkelzügen gegen Vorwürfe sexueller Übergriffe zu retten versuchten, treten plötzlich in großer Zahl zurück. Auch den US-Präsidenten Donald Trump setzen Frauen, die offenbar von ihm belästigt wurden, massiv unter Druck.

Tatort Arbeitsplatz

Nach und nach melden sich immer mehr Frauen, die im Job von Vorgesetzten bedrängt wurden und werden. Viele wollen im Gespräch mit Redaktionen anonym bleiben, weil sie um ihre Jobs fürchten. Und das nicht nur in Hollywood oder der ebenfalls in Teilen von Machogehabe geprägten Tech-Szene im Silicon Valley, für das die Firma Uber als bekanntestes Beispiel in die Schlagzeilen gerät. Anzügliche Bemerkungen, unerwünschtes Getätschel und auf Gegenwehr folgende Schikane: Offenbar nutzen viele Führungskräfte ihre Machtposition aus, um ihnen unterstellte Frauen und auch Männer zu erniedrigen. Wer mutig ist und den Vorfall anspricht, sieht sich einem massiven Schweigekartell ausgesetzt. Das Ende vom Lied: Die Leidtragenden werden versetzt oder sogar gekündigt. Hauptsache, die Belegschaft erfährt nichts davon.

Kritiker beobachten schon lange, dass Unternehmen solche Vorfälle in Sorge um massiven Reputationsverlust unter den Teppich kehren. An wen sich in Not geratene Beschäftigte wenden sollen, wissen sie kaum. Ist eine solche Stelle eingerichtet, schenkt man ihr aber zu wenig Vertrauen, dass das vorgebrachte Anliegen dort auch in den richtigen Händen liegt. Weibliche Führungskräfte stoßen sogar auf Gleichgültigkeit, wenn sie ihre Erfahrungen mit übergriffigen Vorgesetzten vorbringen. Selbst dort, wo man sich bemüht und um Vertrauen wirbt, gelingt es den Betroffenen kaum, sich durch das Dickicht rechtlicher Fallstricke zu kämpfen. Offenbar ist sexuelle Belästigung nicht allein sexuell motiviert, sondern in erster Linie Ausdruck von Macht. Wahrscheinlich gedeiht ein solches Klima deshalb auch in hierarchisch gestaffelten Organisationen besonders gut.





Worum geht es?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt

Wer sich im Berufsleben sexueller Übergriffe verdächtig macht, gerät ins Fadenkreuz des Gesetzes. In Paragraph 3, Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist ausführlich beschrieben, warum sexuelle Übergriffe, etwa anzügliche Bemerkungen oder unerwünschte Berührungen, Ausdruck von Benachteiligung sind. Gerichtsentscheidungen liefern präzise Anhaltspunkte, wie das Gesetz auszulegen ist, etwa was das Heranrutschen auf der Couch und einen Griff an den Oberschenkel angeht (ArbG Weiden 16.9.15, 3 Ca 1739/14), die Berührung der weiblichen Brust und anzügliche Bemerkungen (BAG 20.11.14, 2 AZR 651/13) oder einen Schlag auf das Gesäß (BAG 9.6.11, 2 AZR 323/10, NZA 2011, 1342). Um solche Übergriffe zu verhindern, muss der Arbeitgeber laut Paragraph 12 AGG zahlreiche Vorkehrungen treffen und präventiv wirken, etwa durch Weiterbildung. Wem sexuelle Belästigung nachgewiesen wird, der ist zu versetzen, abzumachen oder zu kündigen. Zusätzlich drohen strafrechtliche Konsequenzen. Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird nach Paragraph 184i, Absatz 1, Strafgesetzbuch bestraft, wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt.



Woran hakt es?

Überkommenes Frauenbild in Chefetagen

Trotz gesetzlicher Vorgaben und arbeitsrechtlicher Implikationen – zweifelsohne eine Kernaufgabe der betrieblichen Personalarbeit – ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weit verbreitet. Jeder zweite Beschäftigte hat sie schon einmal persönlich erlebt, so das Ergebnis einer Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. In einer Umfrage der Berliner Klinik Charité unter ihren 17 000 Beschäftigten gaben sogar mehr als 70 Prozent an, schon einmal sexuelle Belästigungen erlebt zu haben. Tatsächlich ist es ein Tabu, darüber offen zu sprechen und Initiative zu zeigen. Frauen befürchten Repressalien, wollen sie eine Beläs-

tigung zur Anzeige bringen. Das bestätigt eine Befragung, die „Report Mainz“ unter Dax-Konzernen durchführte. Danach wurden in den 30 Unternehmen seit 2016 lediglich elf Fälle gemeldet. Stephan Grabmeier, Chief Innovation Officer von Kienbaum, macht dafür ein arrogantes, altbackenes Frauenbild in den Machtstrukturen verantwortlich. „Hinter den Kulissen“, weiß er aus Gesprächen mit Topmanagern, „wird bisweilen kräftig über Quotenfrauen gelästert: Frauen seien zickig und deshalb Gift für das Betriebsklima. Sexuelle Übergriffe und #MeToo – bloß eine von Feministinnen lancierte Kampagne. Kurz: Frauen seien doch selbst für ihr Rollenbild verantwortlich. Sie wollten es nicht anders.“



Worauf kommt es an?

Nicht wegducken, sondern Gleichgesinnte suchen und strukturell gegensteuern

Was eine derlei herablassende Attitüde verschleiert: Sexuelle Belästigung in der Arbeitswelt ist kein harmloser Flirt, sondern als Ausdruck von Macht eine Verletzung der Menschenwürde. Grabmeier weiß, dass nicht alle wirtschaftlichen Eliten so denken wie beschrieben. Dennoch sind es zu viele. Zum Leidwesen der Beschäftigten sind ebenjene auch dafür verantwortlich, für ethische Standards zu sorgen. „So wird jeglichen strukturellen Ansätzen, sexuelle Übergriffe gezielt zu bekämpfen, das Wasser abgegraben.“

Tatsächlich existiert ein wirkungsvolles Gegenmittel: Betriebsvereinbarungen. Konzerne wie Volkswagen, die Telekom oder auch die Berliner Klinik Charité haben solche Regelwerke verbindlich für alle Beschäftigten gestaltet. Ein von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entwickelter Leitfaden zeigt detailliert, was Arbeitgeber und Betriebsrat tun müssen, um jegliche Diskriminierung einschließlich sexueller Belästigung zu verfolgen und in Zukunft zu vermeiden (www.antidiskriminierungsstelle.de). Personalverantwortliche sollten dazu beitragen, dass kein von sexueller Belästigung Betroffener selbst Repressalien befürchten muss. Die Mehrzahl der Unternehmen hat hier unbestritten Nachholbedarf. ■

„Hinter den Kulissen heißt es bisweilen, die sexuellen Übergriffe seien bloß eine von Feministinnen lancierte Kampagne.“

Stephan Grabmeier, Chief Innovation Officer, Kienbaum



Foto: Kienbaum