

„Wir müssen uns damit befassen, wie wir sexuelle Belästigung und Gewalt – und übergriffiges Verhalten überhaupt – als strukturelle Themen sichtbarer machen können und im Arbeitsschutz verankern können“

Interview mit Michael Gümbel, Berater und Leiter der Hamburger Beratungsstelle „Perspektive Arbeit & Gesundheit“ (PAG).

*Michael Gümbel ist Berater und leitet seit vielen Jahren eine Anlaufstelle für Betriebe und Beschäftigte zu Arbeit, (psychischer) Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit in Hamburg. Michael Gümbel begleitet als Organisationsberater und Supervisor Organisationen, Teams und Einzelpersonen darin, Arbeitsplätze menschengerechter zu gestalten. Gemeinsam mit Kolleg*innen hat er zudem das bundesweite Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit mitgegründet mit dem Ziel, eine geschlechtergerechte betriebliche Gesundheitspolitik zu befördern.*

1. Lieber Herr Gümbel, können Sie uns kurz etwas zu Ihrer Person sagen – wo genau arbeiten Sie und was tun Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit als Berater zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Ich bin Leiter einer Anlaufstelle in Hamburg, die Beschäftigte und Betriebe zu Fragen von Arbeit, Gesundheit und beruflicher Entwicklung berät. Zu uns kommen Menschen, die ihre Arbeitssituation aus unterschiedlichen Gründen als schwierig und belastend erleben und nicht weiter wissen. Wir unterstützen sie dabei, ihre Situation besser zu verstehen und Wege zu finden, wie sie – ggf. gemeinsam mit dem Betrieb – Dinge positiv verändern können. Betriebe melden sich bei uns, wenn sie grundlegend an den Arbeitsbedingungen etwas verbessern wollen und möchten damit unter anderem ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen.

2. Wie und durch wen wird das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Kontext „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ an Sie herangetragen? Wie ist die Arbeit Ihrer Beratungsstelle zum Thema im Verhältnis zur Arbeit der BGW zu sehen?

Zum einen wenden sich betroffene Personen an unsere Beratungsstelle, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Häufig sind sie sich ganz unsicher darüber, ob das, was sie erlebt haben, so bezeichnet werden kann und darf. Für viele ist die Situation sehr belastend, weil sie keine Ansprechpersonen im Betrieb finden, weil sie große Angst vor den Konsequenzen haben, wenn sie sich an Vorgesetzte wenden. In den meisten Fällen spielen darüber hinaus weitere andere problematische Verhaltensweisen von Kolleg*innen und Vorgesetzten mit hinein. So etwa ein generell vorherrschender „rauer Ton“, von dem gesagt wird, dass er von den Beschäftigten ausgehalten werden müsse in dieser Branche, aber auch respektlose, aggressive Formen der Ansprache, der Kommunikation oder von Arbeitsanweisungen. Darüber hinaus wenden sich Interessensvertreter*innen an uns, die zum Beispiel eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu dem Thema mit Arbeitgeber*innen verhandeln und abschließen möchten. Auch dies ist ein wichtiger und gangbarer Weg das Thema auf die Agenda zu bringen. Im Unterschied zur BGW sind wir eine neutrale Anlaufstelle, die aus Steuermitteln finanziert wird. Die BGW ist für die bei ihr versicherten Betriebe und deren Beschäftigte zuständig, wir kümmern uns um alle Hamburger Betriebe und Beschäftigte, unabhängig von der Branche. Unsere Beratungsstelle ist in dieser Form bundesweit einzigartig.

3. Was sind Ihre Erfahrungen bei der Arbeit zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – was können Sie bewegen? Wo hakt es? Und was brauchen Betroffene und auch Verantwortliche Ihrer Meinung nach, damit sich etwas verbessert?

Leider gibt es oft eine Abwehrreaktion aus dem Betrieb, wenn Betroffene sich an ihre Vorgesetzten oder andere Stellen im Betrieb wenden. Es wird von einem „schlimmen Vorwurf“ gesprochen und die Betroffenen kommen sofort in Rechtfertigungszwänge. Dann steht oft im Vordergrund, ob der Vorwurf „richtig“ sei – leider nicht selten mit dem Ergebnis, dass Betroffenen nicht geglaubt wird. Zum Teil scheint die Sorge vor einem falschen Verdacht größer zu sein als der ernsthafte Wunsch nach einer wertschätzenden Betriebskultur. Das ist für die Betroffenen noch einmal sehr verletzend. Leider erleben wir es immer wieder, dass sie letztlich die Abteilung oder den ganzen Betrieb verlassen, während die belästigende Person bzw. die belästigenden Personen kaum beeinträchtigt werden. Aus unserer Sicht ist es ganz wichtig, dass Arbeitgeber*innen das Thema endlich ernst nehmen, dass es rausgeholt wird aus der Tabuzone, dass eben nicht gewartet wird bis etwas passiert und dann die große Verlegenheit eintritt. Die meisten Arbeitgeber*innen denken, das Thema käme bei ihnen nicht vor. Dasselbe gilt für alle anderen Formen übergreifigen Verhaltens: Es fehlt das Bewusstsein, dass es leider Teil unseres Alltags ist, dass es tagtäglich geschieht und dass Betriebe eine Verantwortung haben, dagegen präventiv vorzugehen. Die Verantwortlichen müssen das proaktiv angehen, sich klar machen, dass sie ein Betriebsklima, in dem sexuelle Belästigung und anderes grenzüberschreitendes Verhalten stattfinden kann, präventiv verhindern müssen. Auch wichtig sind dabei die Führungskräfte, denn Belästigungen müssen im Kontext von existierenden Selbstverständnissen in Hierarchien und immer in Bezug auf bestehende Machtpositionen innerhalb von betrieblichen Strukturen betrachtet werden. Wir begegnen bei unserer Beratungsarbeit ja Betrieben, die sich zum Thema der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen auf den Weg machen und da gehört die Gestaltung der sozialen Beziehungen, die Arbeitskultur oder das Betriebsklima ganz zentral auch dazu. Auch beim Thema sexuelle Belästigung, von dem wir wissen, dass es nicht um vereinzelte Taten geht, wünschen wir uns, dass Arbeitgeber*innen ihren Schutzauftrag annehmen und erfüllen. Die Frage nach dem, wo es noch ziemlich hakt, lautet wohl so ähnlich wie bei der gesetzlichen Pflicht der Arbeitgeber*innen, die das Arbeitsschutzgesetz fordert: Zu viele Unternehmen erfüllen diese nicht oder nur unzureichend.

Ich glaube, dass wir insgesamt noch sehr viel mehr Aufklärung zu diesem Thema brauchen und dass sowohl Betroffene als auch Verantwortliche sichere Handlungsoptionen benötigen wie es das AGG ja auch fordert. Sei es bezogen auf die Beschwerdestellen oder der Beratung zum Aufbau der entsprechenden Strukturen in der Organisation.

4. Können Sie uns auch positive Beispiele aus Ihrer Beratungsarbeit zum Thema nennen? Wie kann es gehen?

In einigen Fällen hat es engagierte Führungskräfte gegeben, die sich von uns haben beraten lassen, wie sie in der Situation agieren können. Es ist immer hilfreich, wenn Vorgesetzte ihre Verantwortung sehen und wahrnehmen. So ist es zum Beispiel wichtig, sich zu positionieren und deutlich zu machen, dass ein bestimmtes Verhalten nicht akzeptiert wird. Es ist wichtig, dass Personen, die sich übergriffig oder belästigend verhalten, eine klare Rückmeldung von ihrer Führungskraft erhalten und im Zweifelsfall auch abgemahnt oder gekündigt werden. Sehr hilfreich ist es auch, wenn die Führungskraft deutlich macht, dass die Sichtweise der betroffenen Personen in jedem Fall zu achten ist. Es geht darum, dass es gewünscht ist, Grenzen deutlich zu machen und dass die Kultur des „stell dich nicht so an“ unterbrochen wird.

Oft ist es aber leider auch so, dass von betrieblicher Seite wenig Bereitschaft vorhanden ist, Verantwortung zu übernehmen, gerade wenn noch die Möglichkeit besteht, bestimmte Vorkommnisse in Frage zu stellen und als „das war nicht so gemeint“ abzutun. Wir freuen uns dann schon, wenn wir die betroffene Person stärken können und sie dabei unterstützen können, ihren Weg aus dieser belastenden Situation zu finden.

Dennoch ist es immer wieder allein schon hilfreich, wenn wir im Betrieb auftreten und das Thema damit sichtbar wird und Aufmerksamkeit von außen bekommt. Auch wenn wir zunächst die üblichen Abwehrmechanismen entgegengebracht bekommen, macht es schon etwas aus, dass überhaupt jemand deutlich macht, dass bestimmte Verhaltensweisen nicht in Ordnung sind.

5. Sie sind Mitglied des Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit. Können Sie uns das Netzwerk kurz vorstellen?

Wir haben uns vor circa 18 Jahren in einem informellen Kreis zusammengefunden, um gemeinsam an diesem Thema zu arbeiten. Dabei geht es um die Zusammenhänge zwischen den Geschlechterverhältnissen, den Bedingungen für die Sicherheit und die Gesundheit im Betrieb und deren gesundheitliche Auswirkungen. Bisher ist der Arbeitsschutz in Deutschland ziemlich genderblind, und wir versuchen, etwas daran zu verändern. Mittlerweile sind über 100 Menschen im Netzwerkverteiler. Wir haben in der Vergangenheit einige gemeinsame Veranstaltungen, Veröffentlichungen und Projekte durchgeführt und doch ein wenig bewegt, auch wenn noch viel zu tun ist. Das Netzwerk hat seinen informellen Charakter behalten. Wir pflegen einen offenen und wertschätzenden Umgang, jede*r kann Mitglied werden und sich einbringen. Neuerdings gibt es auch einen Blog: <http://www.gender-arbeit-gesundheit.de>

6. Wie kommt es, dass das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jetzt in den Fokus Ihrer Netzwerkarbeit rückt und wie taucht das Thema in der alltäglichen Arbeit der Beteiligten auf? Mit wem arbeiten Sie als Netzwerk zusammen?

Ich weiß ehrlich gesagt gar nicht mehr, warum wir dieses Thema aufgegriffen haben. Vielmehr wundere ich mich allerdings im Nachhinein darüber, dass wir nicht schon viel früher dazu gearbeitet haben. Für mich persönlich war ein wichtiger Impuls eine Konferenz in Stockholm, wo ich gelernt habe, dass in anderen europäischen Ländern, z.B. Schweden, das Thema sexuelle Belästigung ganz selbstverständlich ein zentrales Thema im Arbeitsschutz ist. Außerdem hat uns sicherlich #metoo sehr für das Thema sensibilisiert. Nicht zuletzt ist uns auch durch die neue Konvention 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) - das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt von 2019 - deutlich geworden, wie viel hier noch getan werden kann.

Das Besondere an unserem Netzwerk ist ja, dass wir Akteur*innen aus dem Arbeitsschutz und aus der Gleichstellungsarbeit zusammenbringen. Das ist beim Thema sexuelle Belästigung ein echter Vorteil, weil hier sowohl in der Politik als auch in den Betrieben die Felder noch stark getrennt werden. Das Thema wird überwiegend als Gleichstellungsthema verhandelt und auch politisch im BMFSFJ verortet. In den Betrieben kümmern sich - wenn überhaupt- die Gleichstellungsbeauftragten darum. Die Tatsache oder allein schon die Möglichkeit, dass ich bei der Arbeit sexueller Belästigung ausgesetzt bin oder sein kann, wirkt sich aber erheblich negativ auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen aus. Damit ist es unbedingt ein Thema, was auch den Arbeitsschutz beschäftigen müsste und damit auch das BMAS. Betriebe müssen nach dem Arbeitsschutzgesetz eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen und Maßnahmen zum Abbau von Fehlbelastungen treffen. Das müsste deshalb auch für Fragen der sexuellen Belästigung und überhaupt übergreifendes

Verhalten von Vorgesetzten, Kolleg*innen und Externen gelten. Bisher findet das viel zu wenig Raum.

Wir versuchen nun, gemeinsam mit Unfallversicherungsträgern, staatlichen Arbeitsschutzbehörden, den Gewerkschaften und Ihnen beim bff, das Thema weiter voranzubringen. Zugleich erreichen wir viele betriebliche Akteur*innen aus Arbeitsschutz und Gleichstellung, die wir für das Thema sensibilisieren können und mit denen wir weiterentwickeln können, was in Betrieben zu tun ist.

7. Wie kann eine gendersensible Perspektive im Arbeitsschutz integriert werden bspw. bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung mit Blick auf Risikofaktoren, die sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz begünstigen?

Hier geht es etwa darum, bei einer Befragung diese Themen mit zu berücksichtigen. Da es oft eine Tabuisierung gibt, ist damit zu rechnen, dass Beschäftigte nicht ohne weiteres problematische Umgangsformen thematisieren. Hier ist es deshalb hilfreicher, mit Fragen zu arbeiten, die den Kontext beleuchten und verletzende Umgangsformen deutlich machen. Anstatt zu fragen „Gibt es hier sexuelle Belästigung“ kann es sinnvoller sein, Aussagen bewerten zu lassen wie „Hier herrscht manchmal ein derber oder rauher Ton“ oder „Es ist nicht immer leicht hier Grenzen zu setzen.“ Dann kann man in der vertieften Bearbeitung, z.B. in einem Workshop nachfragen, worum es dabei genau geht. Wenn schon die Vermutung besteht, dass sexuelle Belästigung oder gar sexuelle Gewalt vorkommen, sollten lieber Einzelinterviews geführt werden, die anonymisiert ausgewertet werden. Damit lassen sich gut tabuisierte Themen sichtbar und bearbeitbar machen. Insgesamt ist mein persönlicher Eindruck aber, dass wir im Arbeitsschutz und auch bei der Gefährdungsbeurteilung mit diesen Themen noch sehr am Anfang stehen. Da braucht es noch einiges an Entwicklungsarbeit, bis die Themen alltäglich integriert werden.

8. Was wünschen Sie sich von der Netzwerkarbeit im Rahmen von „make it work!“ als Berater und als Mitglied des Netzwerks? Welche Themen müsste Ihrer Meinung nach debattiert werden?

Ich freue mich erst einmal sehr, dass es das Projekt „make it work!“ gibt und dass wir hier kooperieren können. Aus meiner Sicht müssten wir uns damit befassen, wie wir sexuelle Belästigung und Gewalt – und übergriffiges Verhalten überhaupt – als strukturelle Themen sichtbar machen können und im Arbeitsschutz verankern können. Bisher wird es noch zu oft als Einzelschicksal gesehen oder als Fehlverhalten einzelner. Dass wir in vielen Betrieben eine Kultur haben, die ebenso sexistisch ist wie unsere Gesellschaft – und manchmal noch sehr viel wirksamer – müsste viel stärker im Bewusstsein der Verantwortlichen und in die Arbeitsschutzpolitik und -praxis integriert werden. Eine Betriebskultur, in der Abwertung, Manipulation, Unter-Druck-Setzen und das Recht des Stärkeren zum guten Ton gehören, darf nicht länger als „normal“ akzeptiert werden. Ich wünsche mir, dass wir die Menschenrechte auf Unantastbarkeit der Würde, auf körperliche und seelische Unversehrtheit, Entfaltung der Persönlichkeit und Gleichstellung auch in der Arbeitswelt zur Geltung bringen können und dass der Arbeitsschutz seinen Beitrag dazu leistet. Und ich wünsche mir, dass Deutschland die ILO-Konvention 190 zügig ratifiziert und umfassend in nationales Recht umsetzt. Und dass das im Kontext des Arbeitsschutzrechtes geschieht, wie es andere europäische Länder vorgemacht haben!

Und ich würde mich freuen, wenn wir gemeinsam dazu beitragen können, dass mehr Menschen wissen, dass sie sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinnehmen müssen, und dass sie Wege finden (können), sich dagegen abzugrenzen. Und dass im Betrieb und darüber hinaus Strukturen gestärkt werden, die ihnen Unterstützung bieten!

9. Sie haben einen Wunsch frei – was soll in 5 Jahren im Bereich Arbeitsschutz bzgl. des Themas Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz passiert sein?

Zunächst wäre endlich der Stand erreicht, dass alle Betriebe und Unternehmen, auch die Kleinen und Kleinsten eine vollständige Gefährdungsbeurteilung durchführen, d.h. einschließlich der arbeitsbedingten psychischen Belastungen, und tatsächlich wirksame Maßnahmen umsetzen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Und ich wünsche mir auch, dass dabei die Frage der sexuellen Belästigung und Gewalt überall mitgedacht und mitbearbeitet wird.

10. Wollen Sie uns noch etwas mitteilen?

Wenn wir sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt beenden wollen, müssen wir grundlegend an die Geschlechterverhältnisse herangehen und vor allem an die stereotypen Rollenbilder. So lange es immer noch als „männlich“ gilt, die Initiative zu ergreifen und als „weiblich“, sich „erobert“ zu lassen, haben wir die Wurzeln der „Rape Culture“ mitten unter uns. Wir müssen aufhören, immer wieder in den Medien die gleichen Bilder und Geschichten zu reproduzieren – bis hin zu der Alltäglichkeit, mit der Gewalt gegen Frauen dargestellt wird. Und wir müssen andere Beziehungsmuster sichtbar machen und leben. Wie kann es immer noch sexistische Werbung geben, wie kann es immer noch sein, dass Männer den größten Teil der wirtschaftlichen und politischen Macht für sich vereinnahmen? All das trägt dazu bei, eine Unkultur zu erhalten, bei denen immer wieder Männer auf die Idee kommen, sie könnten sich einfach nehmen, was sie wollen. Es gibt also noch eine ganz Menge zu tun. Die Wut über diese Verhältnisse kann uns viel Energie geben!

Dankeschön für Ihre Zeit und Ihre Expertise!

Das Interview führte Larissa Hassoun (makeitwork@bv-bff.de) vom bff Projekt „make it work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“.