

„Arbeitgeber*innen müssen innerhalb der Bündnisarbeit gegen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz eine Vorbildfunktion einnehmen“

Interview mit Cathleen Roeder vom Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW).

Cathleen Roeder ist Leiterin Personal beim Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW). *Der BVMW wurde 1975 gegründet und ist eine branchenübergreifende Interessenvertretung der mittelständischen Wirtschaft in Deutschland. Der Verband vertritt kleine und mittlere Unternehmen und Selbständige.*

1. Frau Roeder, wie erleben Sie die Debatte über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Was sind Ihre wichtigsten Erfahrungen?

Tatsächlich können wir sagen, dass dies in unserer Bundeszentrale aktuell aktiv kein Thema ist.

2. Welche Rolle spielt das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz innerhalb Ihrer Verbandsarbeit? Inwiefern sind Sie als Verband aktiv oder planen das Thema anzugehen?

Sexuelle Belästigung ist ein Aspekt von Diskriminierung – und für Diskriminierung in jedweder Form ist innerhalb des Verbandes kein Platz.

Um das Thema zukünftig breitflächiger innerhalb unserer Verbandsarbeit anzugehen, planen wir zunächst einen Beitrag in unserem Unternehmermagazin „DER Mittelstand“. Auf Basis unserer strukturellen Aufstellung haben wir darüber hinaus die Option, das Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz über unsere mehr als 300 regionalen Ansprechpartner*innen vor Ort zu thematisieren. Hauptwerkzeug unseres regionalen Networkings sind Veranstaltungen und dies könnte beispielsweise ein Thema hierbei sein – das halten wir für einen sehr guten Ansatz. Nicht zuletzt erhoffen wir uns durch die Zusammenarbeit mit dem bff weitere Impulse für die Umsetzung.

3. Warum ist nach Ihrer Meinung der Einsatz von Arbeitgeber*innenverbänden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sinnvoll?

Arbeitgeber*innenverbände haben eine besondere Expertise und bündeln Kompetenzen. Sie liefern eine Art externe Beratung für ihre Mitglieder, wodurch sich Optionen bieten, dieses sensible Thema mit Führungsverantwortlichen anders anzugehen, als dies möglicherweise innerhalb einer einzelnen Organisation bzw. einem einzelnen Unternehmen der Fall wäre. Sie können auf Feedback von anderen Unternehmen/Organisationen zurückgreifen und bieten dadurch objektiv Unterstützung, „Best Practises“ und Präventionsmaßnahmen an.

4. Was sind Ihrer Ansicht nach die größten Chancen und die größten Herausforderungen für mittelständische Betriebe bei der Erarbeitung und Verankerung wirksamer Präventions- und Schutzmaßnahmen, wie sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz formuliert sind?

Die größten Chancen liegen sicherlich darin, dass Arbeitgeber*innen, die Flagge zeigen, äußerst attraktiv für Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen sind. Erhöhte

Mitarbeiter*innenloyalität und die Möglichkeit, die besten Talente an die Organisation zu binden, bringen diese aktiv voran und sind Grundlage für die Bildung einer Vertrauenskultur. Eine Positionierung der Leitung und das Ergreifen von Maßnahmen schafft Klarheit seitens der Belegschaft und gleichzeitig zunehmend Expertise in der Organisation, welche Präventions- und Schutzmaßnahmen sinnvoll sind und gut funktionieren.

Die größte Herausforderung ist aus unserer Sicht der Anfang: Wie gehe ich das Thema an? Wen kann ich involvieren? Wen kann ich um Unterstützung bitten? Spätestens, wenn es ein Konzept gibt, ist die Pionierarbeit geleistet. Dann geht es an die Umsetzung – und auch das ist herausfordernd, braucht es hierfür doch Konsequenz, Geduld und jede Menge Empathie.

5. Welche Bedarfe sehen Sie als Arbeitgeber*innenverband und bei Ihren Mitgliedsunternehmen, um das Thema anzugehen und Prävention- und Sensibilisierungsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in Arbeitsstrukturen zu verankern? Was wird Ihrer Meinung nach gebraucht?

Aus unserer Sicht sind standardisierte Trainings – beispielsweise bei Eintritt und danach einmal jährlich – eine gute Möglichkeit, um Mitarbeiter*innen und Führungskräfte umfassend zu informieren und sensibilisieren. Das macht wenig Arbeit, erzielt aber dennoch eine Riesenwirkung, weil man hiermit gleichermaßen Aufklärungsarbeit, die Werte einer Organisation, Konsequenzen und die Etablierung dieses sensiblen Themas (etwa analog zu Datenschutz oder Arbeitssicherheit) abbilden kann. Wenn darüber hinaus im Intranet, am schwarzen Brett o. ä. noch externe Ansprechpartner*innen bzw. Expert*innen einzusehen sind, hilft das schon sehr, gibt auf allen Seiten mehr Sicherheit und Berechenbarkeit und vermittelt insgesamt einen professionellen Umgang.

Ansonsten ist es selbstverständlich wichtig, Werte vorzuleben – Führungskräfte oder Schlüsselfunktionen in einer Organisation haben immer auch Vorbildfunktion. Ähnliches gilt für den Einsatz von Vertrauenspersonen oder einer Art Ethik-Fokusteam innerhalb der Organisation. Vielleicht bringt das an der einen oder anderen Stelle einen kulturellen Veränderungsprozess in Gang, bei dem sich das Dranbleiben in jedem Fall lohnt.

6. Kennen Sie Best Practice aus dem Mittelstand zum Thema Prävention gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt? Welche Kriterien müssen Best-Practice-Beispiele im Hinblick auf die Nutzbarkeit für mittelständische Firmen erfüllen?

Wir haben im Vorfeld schon einige Best Practices angesprochen: Den Einsatz von Vertrauenspersonen, das Sichtbarmachen des Themas beispielsweise durch eine Compliance-Richtlinie oder jährliche Trainings, das Einholen externer Unterstützung usw. Das Wichtigste ist, dass die entsprechenden Maßnahmen praktisch umsetzbar sind und gelebt werden. Der beste Vorsatz nützt nichts, wenn er keine Umsetzung findet, und die beste Compliance-Richtlinie nützt nichts, wenn sie nur auf dem Papier existiert.

7. In welcher Rolle sehen Sie Arbeitgeber*innen innerhalb der Bündnisarbeit gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz?

Ganz klar, aus unserer Sicht ist die Vernetzung essentiell, und auch die Aufklärungsarbeit und die Vermittlung von Informationen. Auch das Sichtbarmachen spielt eine große Rolle – dabei nehmen die Arbeitgeber*innen innerhalb der Bündnisarbeit gegen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz doch eine Vorbildfunktion ein.

8. Wen sehen Sie, im Rahmen einer starken Bündnisarbeit zum Thema, in Schlüsselpositionen?

Schlüsselpositionen innerhalb einer Organisation nehmen das Management-Team, die Personalabteilung sowie der Betriebsrat ein – ebenso wie Diversity- oder Ethik-Fokusteams oder Ombudspersonen. Unternehmensübergreifend sehe ich Institutionen wie beispielsweise den bff, fach- und branchenübergreifende Expert*innenkreise oder Kommissionen aber auch entsprechende Beauftragte in der Politik, die Informationen bündeln, einen Austausch ermöglichen und Handlungsempfehlungen entwickeln und unterstützen, in einer wichtigen Rolle.

9. Wie könnte Ihr Verband von der Zusammenarbeit mit einem Netzwerk, wie dem „make it work!“-Bündnis, profitieren?

Wenn wir uns etwas wünschen könnten, wäre dies beispielsweise die gemeinsame Erarbeitung von beispielsweise standardisiertem Informationsmaterial zur Aufklärung sowie ggf. Trainings. Auch die Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen ist wertvoll, weil sie Möglichkeiten zum Austausch und zur Weiterbildung geben. Die Etablierung fester Veranstaltungsformate beispielsweise wäre ein echter Mehrwert für alle. Möglicherweise schafft man auch, in gemeinsamer Arbeit eine Art Siegel für Organisationen zu entwickeln.

10. Was wünschen Sie sich von der Netzwerkarbeit? Was müsste Ihrer Meinung nach debattiert werden?

Wir wünschen uns zunächst eine allgemeine Sensibilisierung für das Thema. Im Sinne der Netzwerkarbeit wünschen wir uns vor allem Raum für Austausch und das Zurückgreifen auf die Erfahrungen anderer Organisationen.

11. Was wollen Sie uns noch mitteilen?

Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit „make it work!“. Es ist gut, dass es bff gibt und der Mittelstand hiervon profitieren kann. Die aktive Zusammenarbeit mit bff ist für den BVMW eine Herzensangelegenheit.

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“