



# Belästigung muss niemand hinnehmen

**Immer mehr Frauen (und einige Männer) fassen den Mut, sexuelle Übergriffe zu benennen. Inwieweit sind auch Theaterschaffende betroffen?**

Auslöser waren Vorwürfe gegen den Hollywood-Produzenten Harvey Weinstein in der New York Times und im New Yorker, die sich binnen wenigen Wochen zu einem ungeheuerlichen Skandal ausweiteten – und eine weltweite Debatte über Sexismus und sexualisierte Gewalt auslösten. Inzwischen wird Weinstein auch Vergewaltigung vorgeworfen, die Polizei in New York, Los Angeles und London nahm Ermittlungen auf, die Oscar-Akademie schloss ihr Mitglied Weinstein aus. Bis heute haben sich Dutzende mutmaßliche Opfer geäußert.

Die Weinstein-Firmen in Hollywood waren im Laufe der Zeit zu Nadelöhren geworden, durch die aufstrebende Schauspieler mussten, um nach oben zu kommen. Und das gab dem Produzenten Macht, die er offenbar vor allem gegenüber Schauspielerinnen schamlos ausnutzte. Sein Verhalten war in Hollywood angeblich ein offenes Geheimnis – geduldet von Kollegen und verschwiegen vor den Medien. In diesem Klima war es besonders schwer für Frauen, sexuelle Übergriffe öffentlich zu machen. Grundsätzlich ist das ein schwieriger Schritt, es gibt viele nachvollziehbare Gründe zu schweigen. Etwa aus Scham oder Angst, dass ihnen niemand glaubt.

Nach Einschätzung von Experten seien die nun erfolgten Enthüllungen auch zu erwarten gewesen. „Nun getrauen sich die Menschen etwas zu sagen gegen ihre Pei-

niger“, denn jetzt werde sichtbar, dass diese auch eine Verfolgung durch ihre Umwelt, die Öffentlichkeit und die Behörden erfahren. Prominentes Beispiel ist hier Kevin Spacey („House of Cards“), der vor über 30 Jahren einen damals 14-Jährigen bedrängt haben soll. Seine Produktionsfirma feuerte ihn umstandslos und die Szenen des neuen Ridley Scott-Films „Alles Geld der Welt“, in denen Spacey auftauchte, fielen der Schere zum Opfer und werden nachgedreht.

Seitdem wird auch in Deutschland viel gestritten. Sexismus und sexuelle Gewalt seien alltäglich, heißt es auf der einen Seite. Die Frauen in Hollywood seien Einzelfälle, auf der anderen. Weitere Betroffene schildern unter dem Hashtag #MeToo Beispiele für Übergriffe, die oft am Arbeitsplatz geschehen, und zwar in allen möglichen Branchen.

Unter Wahrung der Anonymität hat sich die GDBA bemüht, Medien bei deren einschlägigen Recherchen zu unterstützen und leitete beispielsweise eine entsprechende Anfrage von Spiegel-Online an die bei uns organisierten Schauspieler und Schauspielerinnen weiter, um der Gefahr des Verschweigens entgegenzutreten.

Was unumstößliche Zahlen angeht, herrscht Uneinigkeit. So befragte die Zeit über 130 Personalverantwortliche, Geschäftsführer und Führungskräfte aus allen Branchen und kleinen, mittleren und großen Unternehmen. Das nicht repräsentative Ergebnis: Knapp ein Viertel der befragten Unternehmen erhält durch-

schnittlich mindestens einmal im Jahr eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung. Nicht erfasst sind in der Studie jene Fälle, in denen sich die Betroffenen nicht beschwerten. Die Dunkelziffer könnte also deutlich höher liegen. Auch bei einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hatte vor zwei Jahren jeder zweite Beschäftigte angegeben, schon einmal selbst belästigt worden zu sein.

Die meisten Fälle sexueller Belästigung kommen der Zeit-Umfrage nach in Unternehmen ab 250 Mitarbeitern vor. Ausnahmslos alle kleinen Unternehmen mit weniger Personal haben demnach keine Informationen über solche Fälle.

Das könnte daran liegen, dass mit der Zahl der Mitarbeiter schlicht die Wahrscheinlichkeit steigt, dass ein Mitarbeiter von einem Kollegen oder einem Vorgesetzten belästigt wird. Es könnte aber auch daran liegen, dass in größeren Unternehmen offener mit dem Thema umgegangen wird und mehr Mitarbeiter sich trauen, Beschwerde zu erheben. So haben laut der Zeit-Umfrage mehr als 80 Prozent der Unternehmen ab 250 Mitarbeitern eine Anlaufstelle für sexuelle Belästigung, aber nur knapp 30 Prozent der kleinen Firmen.

„Bei vielen Unternehmen hat das Thema bis heute nicht oberste Priorität“, sagte Christine Lüders, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes der Zeit. „Führungskräfte müssen sich klar gegen sexuelle Belästigung positionieren, jedes Unternehmen braucht eine

Foto: pixabay

Beschwerdestelle."

Vorgesetzte sollten eigens geschult werden – in speziellen Führungskräfte-Trainings könne man Gesprächsabläufe üben. Außerdem könne eine Betriebsvereinbarung definieren, was überhaupt als sexuelle Belästigung verstanden werde. Sodann müsse es ein transparentes Beschwerdeverfahren mit konkreten Ansprechpartnern und ebensolchen Regeln und Sanktionen geben.

Dass in den vergangenen Wochen so hitzig diskutiert wurde, lag auch daran, dass die Grenzen nicht klar sind: Was ist Sexismus und wo fängt sexuelle Belästigung an? Eine generelle Grenzziehung ist schwierig bis unmöglich – es kommt auf den Einzelfall an. Die GDBA steht betroffenen Mitgliedern beratend zur Seite und unterstützt bei der Vermittlung therapeutischer Hilfe.

Denn die gesetzliche Lage ist oft eindeutiger, als es die aktuelle Debatte glauben machen könnte. Viele solcher problematischen Situationen sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) längst geregelt. Auch in Fällen, die strafrechtlich nicht relevant sind, aber vom Gesetz als sexuelle Belästigung definiert werden, muss der Arbeitgeber das Verhalten abzustellen versuchen. So zählt das AGG das unerwünschte Anbringen von pornografischen Darstellungen zu sexueller Belästigung.

Und schließlich wurde 2016 die „Nein heißt Nein“-Sexualstrafrechtsreform verabschiedet, mit der sexuelle Gewalt leichter geahndet werden kann. Danach reicht es aus, wenn sich der Täter über den „erkennbaren Willen“ des Opfers hinwegsetzt. Allein die körperliche Berührung „in sexuell bestimmter Weise“ ist danach strafbar.