



März 2024

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

<p>Was ist sexuelle Belästigung?</p>	<p>Was sexuelle Belästigung ist, definiert das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in § 3 Abs. 4: Sexuelle Belästigung ist eine unzulässige Benachteiligung im Arbeitsleben, „wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“</p> <p>Das AGG regelt klar und unmissverständlich: Sexuelle Belästigung ist ein arbeitsvertraglicher Pflichtverstoß (§ 7 Abs. 3 AGG).</p> <p>Eine Form der sexuellen Belästigung sind unerwünschte Nachfragen sexuellen Inhalts. Zum Beispiel wird eine lesbische Kollegin gefragt, wie das denn dann bei ihr „im Bett laufe“. Die Handlung muss einen sexuellen Bezug aufweisen. Dabei ist es egal, ob die belästigende Person selbst ein sexuelles Interesse hat oder nicht. Belästigung am Arbeitsplatz ist viel häufiger Ausdruck von Macht- und Dominanzverhalten. Die eigene Aufwertung funktioniert über die Abwertung des Gegenübers. Zum Beispiel kann das Erzählen von „Witzen“ über Schwule im Team nach dem Outing eines schwulen Kollegen eine sexuelle Belästigung sein. Entscheidend ist, dass das Verhalten einen Bezug zu sexuellen Inhalten oder der sexuellen Identität der betroffenen Person hat und von dieser unerwünscht ist.</p>
---	--



<p>Wo fängt sexuelle Belästigung an?</p>	<p>Sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte Handlung. Diese Unerwünschtheit muss die belästigte Person nicht mehr direkt zum Ausdruck bringen, wenn der sexuelle Kontext auch für Außenstehende erkennbar wäre. Ein Beispiel: Eine junge Frau wird immer wieder gefragt, was sie am Wochenende mit ihrem Freund getrieben hat.</p> <p>Es kommt nicht darauf an, wie es gemeint ist, sondern darauf, wie es verstanden wird. Das Bundesarbeitsgericht (09.06.2011 AZ 2 AZR 323/10) hat das so definiert: „Das jeweilige Verhalten muss bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Relevant ist entweder das Ergebnis oder die Absicht Für das „Bewirken“ genügt der bloße Eintritt der Belästigung.“ Das Gericht macht klar, dass die Absichten und Vorstellungen der belästigenden Person keine Rolle spielen und es nicht auf vorsätzliches Verhalten ankommt. Darüber hinaus kommt es nicht darauf an, wie die Person das eigene Verhalten einschätzt, empfunden hat oder verstanden wissen möchte (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 16. Juli 2019 – 15 Sa 1495/18).</p> <p>Ob eine Umarmung kollegial, ein Witz anzüglich oder ein Kompliment angemessen ist, wird also aus der Sicht der Person beurteilt, die umarmt oder mit Witz und/oder Kompliment bedacht wird. Wenn sie sich belästigt fühlt, dann ist die sexuelle Belästigung eingetreten, ohne dass sie etwa protestieren müsste. Dieses Risiko muss die Person bedenken, die bei Umarmung, Witz oder Kompliment nur kollegiale Freundlichkeit im Sinn hatte. Die Situation ist nicht immer eindeutig, das macht es oft schwierig.</p> <p>Manchmal ergibt sich erst allmählich, dass ein Körperkontakt nicht zufällig und aufgrund der Enge des Raums passiert ist, sondern immer wieder gesucht wird.</p>
<p>Was sind die Folgen von sexueller Belästigung für die betroffene Person?</p>	<p>Der Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 2023) unterscheidet zwischen kurz- und langfristigen Folgen. Dabei werden an kurzfristigen Folgen Angst und Hilflosigkeit, Ekel, Magenschmerzen, Migräne, Schlaflosigkeit, Schock und Ohnmacht, Schuld, Verlegenheit und Scham genannt. Langfristige Folgen sind Angstzustände, Arbeitsunfähigkeit, Beziehungsschwierigkeiten, Depression, Konzentrationsschwierigkeiten, Gefühl der Minderwertig-</p>



	<p>keit, Panikattacken, Schlafstörungen und Verlust des Selbstvertrauens. Im Extremfall kann die Belästigung eine Erwerbsunfähigkeit zur Folge haben.</p> <p>Nach dem Ergebnis einer <u>Umfrage</u> der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2022 fühlen sich Männer weniger oder gar nicht bedroht, weniger oder gar nicht ausgeliefert oder ohnmächtig. Das Gleiche gilt für die psychische Belastung. In der Studie wird das damit erklärt, dass Frauen diese öfter „in hierarchischen Beziehungen erfahren“, also in betrieblichen Abhängigkeitssituationen. Sie empfinden Erniedrigung und Abwertung.</p>
<p>Wie eigene Grenzen setzen und was tun, wenn sie nicht eingehalten wurden?</p>	<p>Grenzen zu setzen, hängt von vielen Faktoren und nicht zuletzt von der eigenen Verfasstheit und Tagesform ab. Ideal wäre eine beherzte, unbefangene, auch laute Reaktion. Sie gelingt aber eigentlich nie im ersten Anlauf, sondern muss geübt werden, gerne auch mit Freund*innen. Die belästigte Person will sich nicht isolieren durch aggressiv wirkendes Verhalten, sie will sich nicht der Gefahr aussetzen, dass es peinlich wird, weil ihr entgegnet wird, sie habe die Situation missverstanden. Deshalb ist es nicht schlimm, wenn die Reaktion eben nicht beherzt und unbefangen ist. Die einzige Person, die sich über ihr Verhalten Gedanken machen sollte, ist die Belästigende, die vermutlich (das sagt die Statistik) in einer hierarchisch überlegenen Position ist. Darum sollte gegebenenfalls in Ruhe über zukünftige Reaktionen nachgedacht werden, wie entschieden die Abwehr aussehen kann, ob die Situation entschärft werden soll oder ob es eine unmissverständliche Botschaft sein kann. Sexuelle Belästigung ist ein Übergriff, der nicht geduldet werden muss! Uns ist wichtig klarzumachen: Das Hinnehmen der Belästigung sollte keine Option sein, denn es verlängert nur die Belästigung und gefährdet andere, wenn – auch das ist nicht ungewöhnlich – wegen der rügelosen Belästigung später auch andere Personen belästigt werden. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die Verantwortung für ein belästigungsfreies Arbeitsklima trägt. Deswegen muss die belästigte Person das nicht allein durchstehen, sondern kann Hilfe beanspruchen.</p>
<p>Wie kann ich einschreiten, wenn ich unerwünschtes Verhalten beobachte?</p>	<p>Die Person, die die belästigte Person unterstützt, ist genauso vor Benachteiligung geschützt wie die belästigte Person selbst. Darum darf aus der Unterstützung kein Nachteil erwachsen (§ 16 Abs. 1 S. 2 AGG). Zivilcourage ist gefragt. Wenn das in der konkre-</p>



	<p>ten Situation heikel erscheint, könnte die belästigte Person hinterher vorsichtig und nicht bevormundend angesprochen werden. Zuhören und herausfinden, welche Unterstützung sie wünscht, ist wichtig.</p> <p>Unzählige Beispiele zeigen, dass Belästigte ermuntert werden mussten, Belästigungen entgegenzutreten. Passivität hingegen nährt den Irrglauben der belästigenden Person, dass ihr eigenes Verhalten sozial angemessen und erwünscht sei.</p> <p>In Fällen sexueller Belästigung, bei denen es sich zugleich um Straftaten handelt, ist auch das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) anwendbar. Dies bedeutet, dass auch Personen, die von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nicht selbst betroffen sind, als Hinweisgeber in Betracht kommen können. Das ist insbesondere dann denkbar, wenn sich die belästigte Person scheut, selbst eine Meldung zu machen. Repressalien gegen den Hinweisgeber sind nach § 36 HinSchG verboten.</p>
<p>Welche Rechte hat die belästigte Person?</p>	<p>Nach dem AGG haben alle Beschäftigte ein Recht auf ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld. Wird gegen die Grundsätze verstoßen, kann sich die belästigte Person beschweren: Beim Betriebsrat (§ 84, besser 85 BetrVG), beim Arbeitgeber, bei der Beschwerdestelle (§ 13 AGG). Sie kann die Arbeit einstellen, wenn der Arbeitgeber die Diskriminierung nicht unterbindet (§ 14 AGG), wobei sie hier vorher Rechtsrat einholen sollte, um nicht den Vorwurf der Arbeitsverweigerung zu riskieren. Sie kann Schadensersatz fordern, wenn ihr durch die Belästigung ein Schaden entsteht (z.B. Kosten für Therapie, Entgelt schmälereung, wenn sie die Stelle gewechselt hat) oder Entschädigung wegen Diskriminierung (§ 15 AGG). Hier hat der Europäische Gerichtshof (EuGH 02.08.1993 AZ C. 271/91 M. Helen Marshall) schon vor dreißig Jahren präzisiert, dass Obergrenzen hierfür nicht erlaubt seien und dass die Entschädigungen eine „wirklich abschreckende Wirkung“ haben müssten (EuGH 22.04.1997 C. 189/95 Draehmpaehl). Das Bundesarbeitsgericht (BAG 21.06.2012 - 8 -R 364/11) hat vor über zehn Jahren festgehalten: „Die Höhe der Entschädigung muss geeignet sein, den Arbeitgeber zukünftig zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Pflichten nach dem AGG anzuhalten und Dritte von ähnlichen Verstößen abzuhalten“.</p> <p>Daneben hat die belästigte Person alle Rechte, die sie auch bei anderen unerlaubten Handlungen hat, also Schadensersatz- und</p>



	<p>Schmerzensgeldansprüche, aber auch Beseitigungs- und Unterlassungsansprüche mit längeren Fristen zur Geltendmachung (§ 15 Abs. 5 AGG). Und: ihr darf kein Nachteil entstehen, weil sie ihre Rechte geltend gemacht hat.</p>
<p>Wie kann die belästigte Person ihre Rechte geltend machen?</p>	<p>Generell ist es ratsam, sich an die betriebliche Beratungs- und Beschwerdestelle oder die Betriebsrät*innen zu wenden und sich beraten zu lassen. (Nach § 13 AGG muss es in jedem Betrieb eine Beschwerdestelle geben. Falls ihr die Ansprechpartner*innen nicht kennt, dann informiert euch beim Betriebsrat, ob ihr eine solche Stelle habt und wer die Ansprechpartner*innen sind). Wenn es um eine Entschädigung oder Schadensersatz aus § 15 AGG geht, muss der Antrag sehr zügig schriftlich eingereicht werden. Die geschädigte Person hat nur zwei Monate Zeit (§ 15 Abs. 4 AGG und § 61 b ArbGG). Es sei denn in (Haus-)Tarifverträgen gibt es längere Ausschlussfristen, z.B. sechs Monate. Das ist ein sehr begrenzter Zeitraum, weil oft Unsicherheit überwunden werden muss. Innerhalb von drei Monaten nach einer Forderung nach Entschädigung oder Schadensersatz muss Klage eingereicht werden (§ 61 b ArbGG). Der Arbeitgeber muss über beide Fristen informieren und diese z.B. aushändigen (§ 12 Abs. 5 ArbGG). Nach Ablauf der Fristen verfällt der Anspruch. Die Frist beginnt mit der ersten Belästigung, wenn die Belästigung einmalig ist, wenn sie weitergeht, ist der letzte Zeitpunkt ausschlaggebend. Bei Fragen zu den Fristen hilft der gewerkschaftliche Rechtschutz gerne weiter und berät.</p> <p>Der Arbeitgeber haftet für einen belästigungsfreien Betrieb (§ 12 AGG). Deshalb kann man etwa Entschädigungen oder Schadensersatz gegen ihn geltend machen. Am besten lässt man sich vorher rechtlich beraten. Dabei können sich Betroffene an die IG Metall wenden. Sie bietet ihren Mitgliedern Rechtschutz bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.</p>
<p>Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?</p>	<p>Der Arbeitgeber ist der Garant für den belästigungsfreien Betrieb. Er muss definitiv die Belästigung abstellen (§ 12 Abs. 3 AGG), ohne dass die belästigte Person Nachteile hat. Der Arbeitgeber darf also nicht einfach die belästigte Person versetzen, damit der Kontakt erschwert wird. Er muss alle erforderlichen Maßnahmen gegen die belästigende Person ergreifen, um die Diskriminierung zu beenden und eine Wiederholung auszuschließen.</p>



	<p>Der Arbeitgeber muss ohne jeden Anlass präventiv agieren, also die Räumlichkeiten kontrollieren, klare Ansagen machen, Schulungen anbieten und eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG einrichten (siehe FAQ zu innerbetriebliche Beschwerdestelle). Die einschlägigen Gesetze muss er aushängen. Auf Betriebsversammlungen muss er jährlich nach § 43 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im Rahmen der Berichterstattung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb berichten.</p> <p>Bei tatsächlichen Belästigungen muss er wie immer im Arbeitsrecht das jeweils mildeste Mittel auswählen, also ermahnen, abmahnen, versetzen, kündigen. Das skaliert er so lange, bis konkrete Belästigungen aufhören. Im Extremfall kann es auch eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung werden, zum Beispiel, wenn etwa Auszubildende belästigt werden oder wenn Macht ausgenutzt wird, z.B. die Funktion als Vorgesetzte mit den unterschiedlichsten Befugnissen auf Beurteilung, Arbeitszuweisung und dergleichen ausgenutzt wird. Ziel ist nicht die Bestrafung, sondern der belästigungsfreie Betrieb. Wenn der Arbeitgeber nicht gegen die Belästigung vorgeht, drohen ihm bei groben Verstößen Sanktionen (§ 17 Abs. 2 AGG).</p> <p>Wenn der Arbeitgeber selbst belästigt, riskiert er seine Ausbildungsbefugnis zu verlieren, auch Gewerbeverbote sind möglich.</p>
<p>Was kann der Betriebsrat bewirken?</p>	<p>Dem Betriebsrat steht eine breite Palette zur Verfügung. Das Gremium kann sich schulen lassen und weiterbilden, das Thema im Betrieb auf die Tagesordnung setzen (§ 75 BetrVG) oder auf Betriebsversammlungen vorstellen, Ansprechpartner*innen benennen, Sprechstunden anbieten, eine allgemeine Befragung aller Beschäftigten initiieren. Der Betriebsrat kann Info-Flyer verteilen, belästigende Aushänge abhängen lassen und am schwarzen Brett Aushänge anbringen, also öffentlich Partei ergreifen und das Thema enttabuisieren. Die Betriebsratsmitglieder können auch persönlich Hilfe anbieten und Wege aufzeigen, wenn sie von einer Belästigung erfahren. Der Betriebsrat kann bewirken, dass nicht die Belästigte, sondern die belästigende Person versetzt oder gekündigt wird, wenn es notwendig ist. Mitglieder des Betriebsrats können auch in der betrieblichen Beschwerdestelle aktiv sein (siehe FAQ zu innerbetriebliche Beschwerdestelle).</p> <p>Im Extremfall kann der Betriebsrat eine Kündigung initiieren (§ 104 BetrVG). Der Betriebsrat kann sich dazu jederzeit durch die IG</p>



	<p>Metall beraten lassen und Schulungsangebote wahrnehmen.</p> <p>Betriebsrät*innen sollen auf die belästigte Person aufpassen, damit sie keine Nachteile erleidet und sie müssen Vertrauen aufbauen. Betriebsräte tragen, so formuliert es das AGG in § 17 soziale Verantwortung, sie können auch den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, wenn er grob gegen das Gesetz verstößt, z.B. wenn er selbst sexuell belästigt oder nichts dagegen tut. Der Betriebsrat kann allerdings nicht für die belästigte Person klagen (§ 17 Abs. 2 S. 2 AGG).</p>
<p>Was kann eine Betriebsvereinbarung regeln?</p>	<p>Vieles. Eine Betriebsvereinbarung ist ein geeignetes Instrument, um sich auf gewünschte Verhaltensweisen zu verständigen und die Arbeit der betrieblichen Beschwerdestelle zu klären. Diese Beschwerdestelle muss der Arbeitgeber nach § 13 AGG ohnehin einrichten (siehe FAQ zu innerbetriebliche Beschwerdestelle).</p> <p>Betriebsvereinbarungen haben einen verbindlichen Charakter. Ziele können formuliert und kontrolliert werden. Rechtliche Rahmenbedingungen schaffen Transparenz von Verfahren und Verantwortlichkeit. Sie geben Handlungssicherheit. Entscheidend ist aber, dass eine solche Betriebsvereinbarung mehr ist als ein Vertrag. Durch die Diskussion ihrer Inhalte ist das Thema präsent und das kann meinungsbildend werden. Umfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigen eine schockierende Unkenntnis über die Rechte belästigter Personen. Hier schafft der Prozess der Initiierung einer Betriebsvereinbarung Aufklärung. Eine Betriebsvereinbarung verpflichtet Beschäftigte und Führungskräfte zur Parteinahme zu Gunsten der belästigten Person.</p> <p>Eine gemeinsame Definition, was sexuelle Belästigung ist, trägt maßgeblich zur Sensibilisierung der Beschäftigten und zur Prävention gegen sexuelle Belästigung bei. So zeigten Umfragen, dass selbst bei der Abfrage nach gesetzlich geregelten Belästigungstatbeständen Unklarheit bestand, was unerwünschtes belästigendes Verhalten ist. Hier kann eine Betriebsvereinbarung Vertrauen aufbauen und Sicherheit geben.</p> <p>Eine Betriebsvereinbarung kann Verantwortlichkeiten außerhalb der Beschwerdestelle öffentlich machen, Sanktionen bis hin zur Kündigung, Kampagnen festlegen, einschlägige Beschäftigtenbefragungen und deren Auswertung einführen, Schulungen ankündigen, Regelungen zu öffentlichen Bildern und Werbematerial</p>



	<p>treffen, auch Dienstkleidung bestimmen. Die Aushändigung der Betriebsvereinbarung bei der Einstellung kann verabredet werden. Bei Schulungen, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, ist der Betriebsrat gemäß § 96 - 98 BetrVG in der Lage, Maßnahmen anzuregen und bei ihrer Durchführung mitzubestimmen.</p> <p>Ein Teil dieser Regelungen ist bereits aus anderen Zusammenhängen mitbestimmungspflichtig, z.B. über den Datenschutz und das Ordnungsverhalten im Betrieb. Die Betriebsvereinbarung über sexuelle Belästigung kann aber über diesen Rahmen hinausgehen und freiwillige Bereiche regeln wie zum Beispiel die personelle Besetzung der Beschwerdestelle. Hilfreich ist, durch die Definition von Partnerschaft, Toleranz und Respekt deutlich zu machen, welches Betriebsklima gewollt ist. Das Thema ist nicht (nur) ein Verbotsthema, sondern ein aktives Einstehen für faires Miteinander.</p> <p>Eine Betriebsvereinbarung schafft also Handlungssicherheit, in dem sie möglichst konkrete Regelungen für präventive Maßnahmen trifft und Verfahrensweisen bei sexueller Belästigung festlegt.</p>
<p>Was kann man gegen die belästigende Person unternehmen?</p>	<p>Der Arbeitgeber kann die belästigende Person ermahnen, abmahnern, versetzen und kündigen. Aber der Reihe nach: Es muss wie immer im Arbeitsrecht das jeweils mildeste Mittel gewählt werden. Nur wenn die Maßnahme nicht greift, muss skaliert werden. Wenn die sexuelle Belästigung aufhört, war die Maßnahme erfolgreich.</p> <p>Aber auch fristlose Kündigungen ohne Abmahnung können angezeigt sein, wenn besonders schutzwürdige Personen (Schwerbehinderte, Auszubildende) sexuell belästigt wurden oder wenn Machtverhältnisse ausgespielt werden oder Gewalt angedroht wurde. Auch bei schweren Formen von Übergriffen kann eine fristlose Kündigung schon beim ersten Mal ohne Abmahnung angemessen sein.</p> <p>Die belästigte Person kann sich mit ihren Ansprüchen an den Arbeitgeber halten. Sie muss das nicht direkt mit der belästigenden Person klären, wenn sie nicht möchte. Muss der Arbeitgeber dann zum Beispiel ein Schmerzensgeld zahlen, kann er sich das Geld</p>



	<p>bei der belästigenden Person im sogenannten Regress wiederholen.</p>
<p>Worauf kommt es an, wenn es akute Fälle von sexueller Belästigung im Betrieb gibt?</p>	<p>Sexuelle Belästigung ist etwas, was man nicht einfach hinnehmen kann. Das Wichtigste ist, die betroffene Person ernst zu nehmen und sich des Vorfalls anzunehmen. Dafür ist die betriebliche Beschwerdestelle zuständig, die den Fall bearbeitet und dem Arbeitgeber Maßnahmen vorschlägt. Stattdessen oder zusätzlich kann sich auch der Betriebsrat dem Vorfall annehmen.</p> <p>Es ist wichtig, dass man sich die Strukturen im Betrieb anschaut und ermittelt, was sexuelle Belästigung begünstigen kann und diese Strukturen verändert. Ganz oft handelt es sich nicht um Einzelfälle. Bei akuten Fällen ist Vertraulichkeit und konsequentes Handeln wichtiger denn je. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat sollten sich in diesen Fällen klar positionieren. Werden akute Fälle unter den Teppich gekehrt oder einseitig zu Lasten der belästigten Person, die oftmals in der betrieblichen Hierarchie unterhalb der belästigenden Person steht, „gelöst“ zum Beispiel durch eine Versetzung der sich beschwerenden Person, dann ist das Klima auf längere Zeit hin vergiftet und die Belästigungen werden nicht weniger werden. Es ist wichtig zu zeigen, dass es bei sexueller Belästigung weniger um Sexualität als vielmehr um Macht geht. Zwischen belästigender und belästigter Person besteht oft ein hierarchisches Verhältnis, es wird von „oben nach unten“ belästigt. So schreibt auch das Bundesarbeitsgericht: „Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist vielmehr häufig Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung und weniger von sexuell bestimmter Lust“ (BAG 29.06.2017 2 AZR 302/16 Rn 19).</p> <p>Eine konkrete Belästigung sollte Anlass sein, Aktivitäten zu vertiefen und zu wiederholen. Der effektivste öffentliche Weg ist die Betriebsversammlung, wobei das nur der Einstieg sein kann. Es muss Raum angeboten werden für nachsorgende vertrauliche Gespräche.</p>
<p>Was könnte präventiv im Betrieb getan werden?</p>	<p>Das Thema sollte immer wieder angesprochen werden, mal mit Flyern auf den Toiletten, mal mit Gesprächsangeboten und immer wieder mit Zivilcourage. Präventive Maßnahmen wie die Verabschiedung einer Betriebsvereinbarung, die Schulung von Beschäftigten und Sensibilisierung sowie klare Statements von Per-</p>



	<p>sonen in herausgehobenen Positionen. Sensibilisierung der Beschäftigten sind die wesentlichen Eckpfeiler, um sexuelle Belästigung gar nicht erst zu ermöglichen. Es bietet sich an, besondere Anlässe wie den Internationalen Frauentag (8. März) oder den Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November) zu nutzen und betriebliche Aktionen zu machen. Denkbar sind Gesprächsrunden/Seminare zur Sensibilisierung für Frauen und Männer. Es ist wichtig, dass Beschäftigte in herausgehobenen Positionen mit gutem Beispiel vorangehen. Die Geschäftsleitung und die Führungskräfte sollten sich eindeutig gegen sexuelle Belästigung positionieren. Wenn ein Witz erzählt wird, bei dem zwanzig Personen sich kaputtlachen, aber zwei erröten oder beschämt auf den Boden schauen, dann sollte laut und deutlich gefragt werden, was denn da nun komisch sei. Wenn ein Kalender mit nackten Frauen aufgehängt wird, sollte nicht ein Kalender mit nackten Männern daneben gehängt werden. Das mag Denkprozesse in Gang setzen, muss es aber nicht und dann hängen da eben zwei Kalender (ganz abgesehen davon, dass es rechtlich nicht gestattet ist, Nacktkalender im Betrieb aufzuhängen). Es müssen diejenigen unterstützt werden, die ein belästigungsfreies Klima einfordern und sich gegen Diskriminierungen positionieren. Und natürlich sollten auch die räumlichen Gegebenheiten angeschaut werden, ob sie sexuelle Belästigung erleichtern, ob die Parkplätze gut ausgeleuchtet sind, freitragende Treppen zum Upskirting einladen („unter den Rock oder in den Ausschnitt fotografieren“ ist seit 2020 eine Straftat), ob lange Gänge Sichtachsen haben und ob der Platz hinter der Kollegin am Schreibtisch nicht einlädt, hinter und neben sie zu treten. Kleinigkeiten können sich summieren zu einer allgemeinverständlichen Botschaft.</p>
<p>Was wenn die belästigte Person nichts unternehmen möchte?</p>	<p>Die belästigte Person bestimmt das Geschehen, sie muss ihre Rechte nicht wahrnehmen. Der betroffenen Person sollten die kurzen Fristen des AGG für finanzielle Forderungen vor Augen gehalten werden und sie muss sicher sein, dass sie jederzeit mit Hilfe rechnen kann, ob sie sich neu entscheidet oder nicht.</p> <p>Es lohnt sich auch, genau zu fragen, wieso sie nichts unternehmen will. Vielleicht lassen sich falsche Vorstellungen ausräumen. Oder die Person kann erst die Kraft finden, nach einer externen Beratung bei einer Anwaltskanzlei oder psychosozialen Beratungsstelle.</p>



	<p>Wenn allerdings durch die Belästigung Organisationsmängel offenkundig werden, dann können die abgestellt werden, ohne dass der Anlass benannt wird.</p> <p>Es kann auch der #metoo-Effekt eintreten: eine Person alleine will sich nicht wehren. Vielleicht gibt es aber weitere? Vorsichtiges umhören und das Anbieten von Sprechstunden zu dem Thema führen vielleicht zu weiteren Betroffenen – und dann kann sich gemeinsam an die Betriebsöffentlichkeit bzw. die Beschwerdestelle getraut werden.</p>
<p>Was tun, wenn die Führungskraft nicht auf Beschwerden reagiert oder womöglich selbst die belästigende Person ist?</p>	<p>Dann hat die belästigte Person alle Rechte, die bei Frage „Welche Rechte hat die belästigte Person?“ aufgezählt sind. Der Arbeitgeber haftet, kann aber die belästigende Person dafür in Regress nehmen.</p> <p>Aufgrund des Machtgefälles sollten eventuelle Schritte nicht ohne vorherige Beratung gegangen werden. Im Zweifel scheint die Führungskraft bedeutsamer für die betrieblichen Abläufe zu sein. Das gilt aber nicht, wenn sie ein Störfaktor ist. Alle Betriebsvereinbarungen, die partnerschaftliches Verhalten reklamieren, haben eine neue betriebliche Realität geschaffen. Der Arbeitgeber ist angreifbar, wenn er Belästigungen nicht abstellt, er „ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen ... zu treffen.“ So steht es im Gesetz (§ 12 Abs. 1 AGG). Wenn er dies nicht tut, riskiert der Arbeitgeber Ansehen und Geld, denn dann treffen ihn die Ansprüche direkt.</p>
<p>Was tun, wenn es keine Zeug*innen für eine Belästigung gibt?</p>	<p>Sexuelle Übergriffe finden häufig unter „vier Augen“ statt. Wenn die beschuldigte Person die Belästigung nicht einräumt, steht „Aussage gegen Aussage“. Viele Betroffene fürchten dann, dass ihnen nicht geglaubt wird. Diese Sorge ist unberechtigt. Beim Beschwerdeverfahren wegen sexueller Belästigung ist die Beweisführung erleichtert. Beweismittel sind beispielsweise: Die Aussage der Betroffenen, etwaige Tagebuchaufzeichnungen oder Briefe, WhatsApp-Nachrichten oder Nachrichten auf anderen Messengern, E-Mails von der belästigenden Person.</p> <p>Aussagen von Personen, denen sich die betroffene Person anvertraut hat (Kolleg*innen, Lebenspartner*in, Ärzte, Verwandte, Freund*innen). Auch Berichte von Zeugen, die nicht dabei waren, aber über ein verändertes Verhalten der Betroffenen nach dem belästigenden Verhalten, z.B. dass die betroffene Person verstört</p>



	<p>wirkte, weinte, etc. Eine eidesstattliche Versicherung bei einer Notarin bzw. einem Notar: Darin beeidet die betroffene Person, dass die Übergriffe wie beschrieben stattgefunden haben. Die eidesstattliche Versicherung hat Gewicht, weil im Falle eines Meineides eine Freiheitsstrafe von drei Jahren drohen kann.</p> <p>Es gibt also immer eine Zeug*in, nämlich die belästigte Person! Sie war dabei und kann aus eigener Kenntnis etwas zum Geschehensablauf beitragen. Merkwürdig ist, dass diese Frage bei anderen Arbeitsvertragsverstößen nie gestellt wird, obwohl es immer wieder vorkommt, dass zwei Personen Sachverhalte anders darstellen, auch anders wahrnehmen. Bei einer Schlägerei ist immer umstritten, wer angefangen hat, aber nie stellt sich die Frage, dass eine Partei gar nicht aussagen kann und insoweit nicht gehört wird.</p> <p>Die Belästigung ist ein gewöhnlicher Arbeitsvertragsverstoß (§ 7 Abs. 3 AGG).</p> <p>Nur im Extremfall ist eine Verdachtskündigung möglich, die ist aus gutem Grund an strenge Voraussetzungen geknüpft. Es darf keinen anderen Weg geben, den Sachverhalt aufzuklären, es darf nicht aus an sich unverfänglichen Indizien ein Verdacht konstruiert werden. Die belästigende Person muss mit dem Verdacht konfrontiert werden, damit sie diesen entkräften kann. Auch dann können noch Zweifel übrig bleiben (anders als im Strafrecht! Im Zweifel für...). Der Schutz der (potenziell) betroffenen Personen in der Belegschaft geht dennoch vor und eine Verdachtskündigung ist möglich. Die belästigende Person hat Anspruch auf rechtliches Gehör und es steht ihr frei, einen Täter-Opfer-Ausgleich zu suchen, sich zu entschuldigen und die Belästigungen einzustellen. Das AGG will nicht Rache, sondern Schutz vor Belästigung.</p>
<p>Wo kann ich weiterführende Materialien finden?</p>	<p>Für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte:</p> <p>Antidiskriminierungsstelle - Publikationen - "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte</p> <p>FAQ: Innerbetriebliche Beschwerdestelle (igmetall.de)</p> <p>https://www.igmetall.de/handlungshilfe-sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-verhindern-pdf</p>



BEGRIFFSBESTIMMUNGEN: ANHANG DIE WICHTIGSTEN PARAGRAPHEN

§ 1 AGG Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 AGG Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg, [...]

§ 3 Abs. 4 AGG Sexuelle Belästigung

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 7 AGG Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

ARBEITGEBERPFLICHTEN

§ 12 AGG Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 618 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen



(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

§ 62 HGB

(1) Der Prinzipal ist verpflichtet, die Geschäftsräume und die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, auch den Geschäftsbetrieb und die Arbeitszeit so zu regeln, dass der Handlungsgehilfe gegen eine Gefährdung seiner Gesundheit, soweit die Natur des Betriebs es gestattet, geschützt und die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes gesichert ist.

RECHTE DER BELÄSTIGTEN PERSON

§ 13 AGG Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 85 BetrVG

Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 14 AGG Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 AGG Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.



(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 AGG Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 36 Hinweisschutzgesetz Verbot von Repressalien; Beweislastumkehr

(1) Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben.

(2) Erleidet eine hinweisgebende Person eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht sie geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung nach diesem Gesetz erlitten zu haben, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie für diese Meldung oder Offenlegung ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

§ 22 AGG Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

STRAFRECHT

§ 184i StGB Sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist.

§ 185 StGB Beleidigung

Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung öffentlich, in einer Versammlung, durch Verbreiten eines Inhalts (§ 11 Absatz 3) oder mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

§ 240 StGB Nötigung

(1) Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

FRISTEN

§ 15 Abs. 4 AGG

§ 61b Klage wegen Benachteiligung

(1) Eine Klage auf Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.