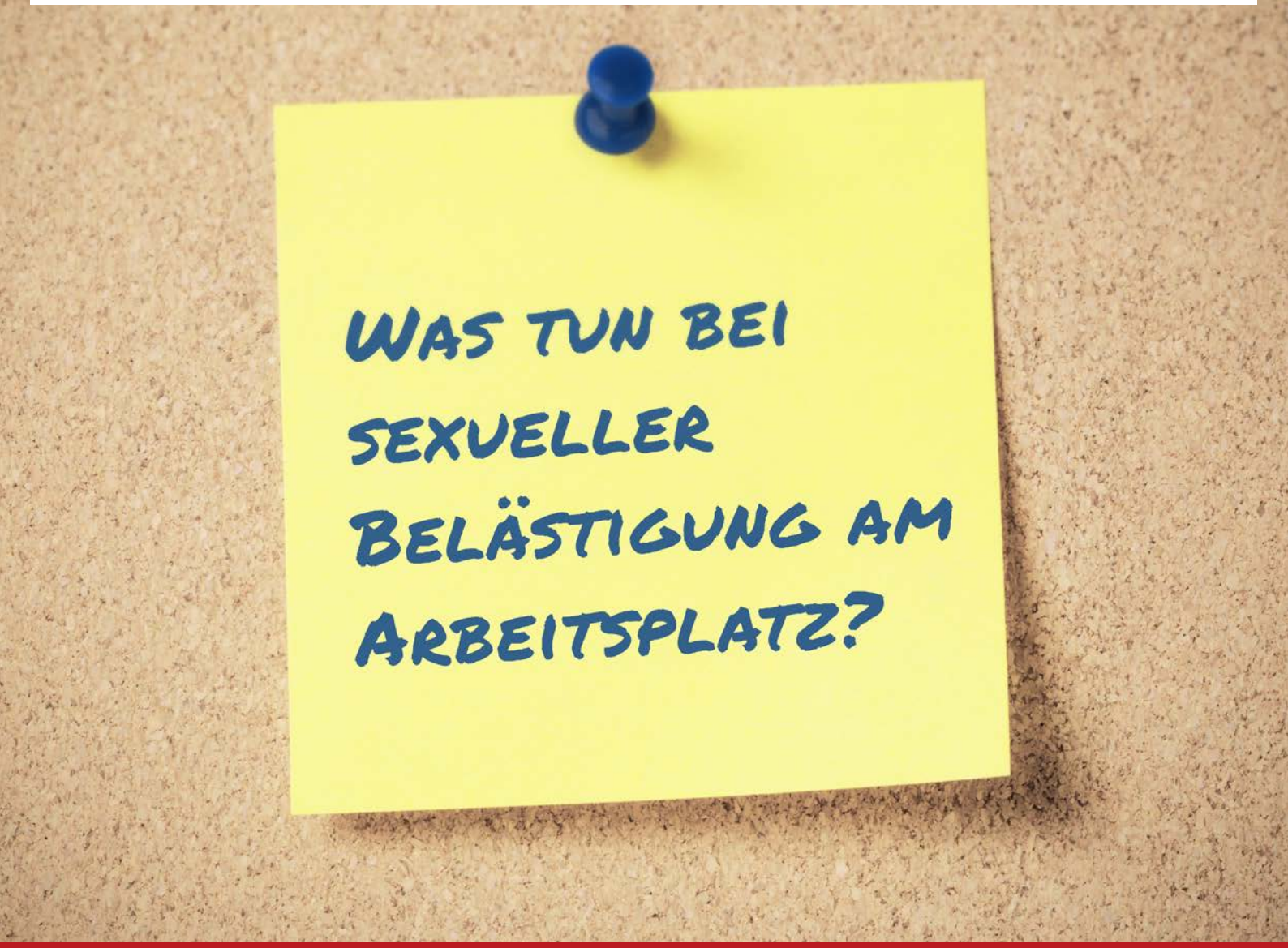
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte

Inhalt

3 Übersicht

4 1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

7 2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zahlen und Fakten

11 3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ursachen und Folgen

14 4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien

14 4.1. Betroffene

19 4.2. Arbeitgeber

27 4.3. Betriebsrat

30 5. Good Practice

33 6. Verweise

34 7. Quellen

36 8. Anhang

Übersicht

Sexuelle Belästigung kommt in Betrieben in Deutschland immer wieder vor. Das kann schwere Folgen für die Betroffenen haben und dem Unternehmen nachhaltig schaden. Problematisch sind die Ergebnisse einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015: Die Hälfte der befragten Beschäftigten gab an, am Arbeitsplatz eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verbotene sexuelle Belästigung selbst erlebt zu haben. Aber: Mehr als 80 Prozent der Befragten wussten nicht, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, ihre Beschäftigten aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen.

Entsprechend wenige Präventions- und Schutzmaßnahmen sind bekannt. Jede zweite Person hat angegeben, überhaupt keine Maßnahmen zu kennen, die im eigenen Unternehmen gegen sexuelle Belästigung ergriffen wurden. Insgesamt fehlt es an Informationen über Maßnahmen zur Durchsetzung eines aktiven Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Leitfaden richtet sich deshalb an:

- von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene,
- Arbeitgeber,
- Personal- und Betriebsräte,
- Gleichstellungsbeauftragte und andere Handlungsverantwortliche,
- Menschen, die sexuelle Belästigung beobachtet haben und
- Menschen, die sich allgemein über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informieren möchten.

Der Leitfaden informiert über Rechte und Beratungsmöglichkeiten und gibt Antworten auf die folgenden Fragen:

- Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Welche Formen sexueller Belästigung gibt es? Was sagt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz?
- Wer ist in Arbeitskontexten von sexueller Belästigung betroffen? Wer belästigt?
- Welche Ursachen und Folgen hat sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
- Wie können Betroffene gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgehen? Was müssen sie beachten? Wo finden sie Hilfe und Beratung?
- Welche Schutzpflichten, Präventions- und Sanktionsmöglichkeiten haben Arbeitgeber?
- Welche Aufgaben und Pflichten hat der Betriebsrat im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?
- Wie sehen vorbildliche Schutzmaßnahmen aus?

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spricht von sexueller Belästigung, 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 pornografischen 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."

§ 3 Abs. 4 AGG

Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich also um eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist.[1] Das können vor allem sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen sein. Die Unerwünschtheit besteht aber auch dann, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern. Eine sexuelle Belästigung geht mit einer Würdeverletzung der belästigten Person einher. Das heißt, das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die andere Person. Es geht dabei nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person. Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf alle Formen solcher Belästigungen.

Das AGG verbietet sexuelle Belästigung insbesondere in beruflichen Zusammenhängen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG). Das Gesetz gibt Beschäftigten Rechte, um sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Gleichzeitig bestimmt das AGG eine deutliche Schutzpflicht für Arbeitgeber.

In den meisten Fällen sind Frauen von sexueller Belästigung betroffen. Das Gesetz verbietet sexuelle Belästigung aber grundsätzlich und schützt somit auch Männer, Trans*-Personen[2] und intergeschlechtliche Menschen sowie alle anderen AGG-Merkmale.

- Sexuelle Belästigung ist durch Würdeverletzung und Unerwünschtheit bestimmt.
- Jede sexuelle Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten, egal ob die verursachende Person die Belästigung beabsichtigt hat und die Belästigung erkennbar abgelehnt wurde.

1.1. Formen sexueller Belästigung

Das Gesetz nennt einige Beispiele sexueller Belästigung wie etwa Bemerkungen sexuellen Inhalts oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Es gibt noch einige weitere Formen. Bei sexueller Belästigung können drei Kategorien unterschieden werden: verbale, non-verbale und physische Belästigung.[3]

Art der sexuellen Belästigung[4]	Beschreibung
Verbal	– sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze – aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben – sexuell zweideutige Kommentare – Fragen mit sexuellem Inhalt, z. B. zum Privatleben oder zur Intimsphäre – Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen, z. B. „Setz dich auf meinen Schoß!“ – sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung
Non-verbal	– aufdringliches oder einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke – Hinterherpfeifen – unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug – unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken – Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials – unsittliches Entblößen
Physisch	– jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht – wiederholte körperliche Annäherung, wiederholtes Herandrängeln, wiederholt die übliche körperliche Distanz (ca. eine Armlänge) nicht wahren – körperliche Gewalt sowie jede Form sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigung

1.2. Flirt oder sexuelle Belästigung? Wo ist die Grenze?

Im Alltagsverständnis wird sexuelle Belästigung oft mit physischer Gewalt gleichgesetzt. Sexuell übergriffiges und belästigendes Verhalten beginnt aber viel früher, auch wenn viele Formen sexueller Belästigung im Alltag nicht strafbar sind. Vor allem verbale und non-verbale Belästigungen werden immer wieder verharmlost. Den Betroffenen wird unterstellt, dass sie überempfindlich auf einen Witz oder Flirtversuch reagieren. Ein Flirt zum Beispiel hat nichts mit sexueller Belästigung zu tun. Er ist auch am Arbeitsplatz nicht verboten. Aber: Flirts entstehen in beiderseitigem Einverständnis. Übergriffiges Verhalten geschieht ohne das Einverständnis der anderen Person.

Das Verhalten ist damit grenzüberschreitend. Vor allem dann, wenn die betroffene Person Ablehnung signalisiert oder durch das Verhalten gedemütigt oder beschämt wird. Außerdem handelt es sich um eine sexuelle Belästigung, wenn z. B. einer Beschäftigten berufliche Nachteile angedroht werden, falls sie sexuelle Handlungen verweigert. Oder wenn beispielsweise einem Mitarbeiter berufliche Vorteile dafür versprochen werden, dass er sich auf sexuelle Handlungen einlässt.

Flirt = sexuelle Belästigung? Die Grenzen sind klar markiert!

- Unerwünschtheit
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhen beruflicher Nachteile bei Verweigerung

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Einem Produktmanager wird aufgrund mehrfacher verbaler sexueller Belästigung einer Kollegin außerordentlich gekündigt. Der Mann klagt gegen die Kündigung. Die Begründung: Es habe sich seiner Meinung nach nicht um eine sexuelle Belästigung, sondern um bloßes ‚Necken' gehandelt.

Das Gericht weist die Klage ab. Es bestätigt, dass das Verhalten des Belästigers die Würde der Mitarbeiterin verletzt hat.

Der Mann hat bereits einige Jahre zuvor eine Abmahnung wegen sexueller Belästigung erhalten. Er hatte einer Kollegin gezielt auf das Gesäß geschlagen. Das Gericht kommentierte diesbezüglich, dass der Angestellte schon für diesen Vorfall eine Kündigung hätte erhalten können. Auch die langjährige Betriebszugehörigkeit des Mannes wirkte sich nicht mildernd auf das Urteil aus.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil v. 09.06.2011 – AZ: 2 AZR 323/10

1.3. Was ist das Besondere am Schutz im AGG?

Das AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Deshalb sind in den meisten Fällen Arbeitgeber verantwortlich, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten zu ergreifen. Erst bei strafrechtlich relevanten Formen von sexuellen Übergriffen wie etwa einer sexuellen Nötigung sind auch die Polizei oder die Staatsanwaltschaft zuständig.

Anders als in anderen Lebensbereichen ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz immer verboten. Im Strafrecht ist dieser Schutz nicht so umfassend: Zum Beispiel ist es im Alltag nicht verboten, einer Frau offensichtlich auf die Brüste zu starren, am Arbeitsplatz ist dieses Verhalten aber eindeutig gesetzeswidrig.

! Jede Form der sexuellen Belästigung ist am Arbeitsplatz verboten.

Das Gesetz schützt Beschäftigte über das Straf- und Zivilrecht hinaus. Denn: Sexuell belästigendes Verhalten ist vor allem im Arbeitskontext gravierend. Am Arbeitsplatz kann man der belästigenden Person nicht aus dem Weg gehen. Der Arbeitsplatz muss deshalb für alle Beschäftigten ein sicheres Umfeld sein.

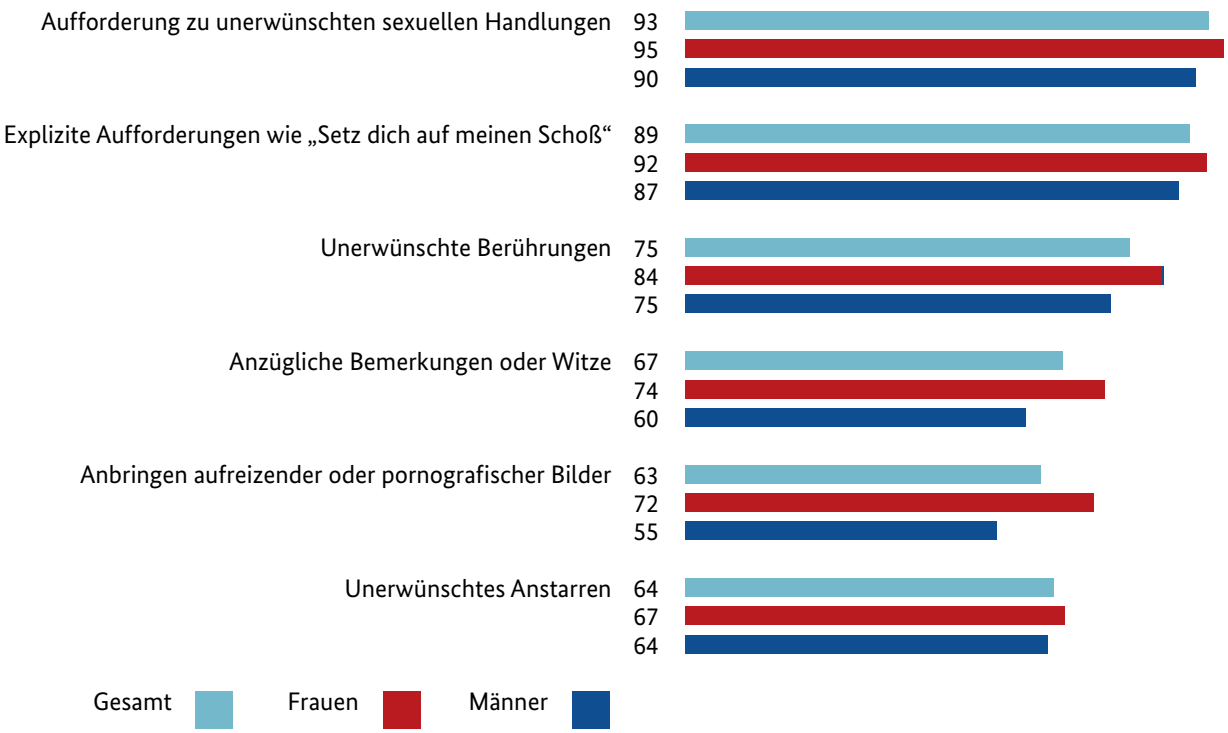
Der Schutz ist nicht auf das Büro, das Unternehmensgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt. Das Gesetz verbietet jede Form der sexuellen Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen: Dienstreisen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie SMS, E-Mails oder Anrufe.

2. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zahlen und Fakten

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird oft unterschätzt. Das zeigt eine repräsentative Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus dem Jahr 2015. Fragt man Beschäftigte nach ihrem Verständnis von sexueller Belästigung, fällt auf: Viele Formen sexueller Belästigung werden nur von rund zwei Dritteln der Befragten als solche verstanden (Abbildung 1).[5]

Viele Beschäftigte wissen nicht, dass jede Form der sexuellen Belästigung im Arbeitskontext verboten ist. Das bedeutet, viele Betroffene können sich auch nicht richtig zur Wehr setzen. Zum Beispiel weiß nur ein Fünftel der Beschäftigten, dass Arbeitgeber alle Angestellten vor sexueller Belästigung schützen müssen (§ 12 AGG). Konkrete Rechte wie das Leistungsverweigerungsrecht (§ 13 AGG) oder das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG) sind ebenfalls kaum bekannt.[6]

Abbildung 1: Was verstehen Sie unter sexueller Belästigung?



2.1. Wer wird belästigt?

Grundsätzlich gilt: Jede Person kann Opfer sexueller Belästigung werden. Das AGG schützt alle Menschen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Frauen

In der überwältigenden Mehrheit der bekannten Fälle sind Frauen von sexueller Belästigung betroffen.[7] Das macht eine Untersuchung deutlich, in der mehr als 700 Gerichtsurteile und -beschlüsse ausgewertet wurden. In der Untersuchung wurden alle gerichtlichen Entscheidungen zu sexuellen Übergriffen im Arbeitskontext berücksichtigt, die zwischen den Jahren 1980 und 2014 zugänglich waren: Mit Ausnahme von 25 Fällen ging es um die sexuelle Belästigung von Frauen.[8]

Die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeichnen ein ähnliches Bild: Neun von zehn Beratungsanfragen zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellten Frauen.

Die Beschäftigtenumfrage der Antidiskriminierungsstelle hat ergeben, dass 17 Prozent der befragten Frauen nach eigener Einschätzung bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben. Fragt man konkret nach einzelnen Situationen, sind die Zahlen noch höher. Zum Beispiel haben 22 Prozent der Frauen angegeben, unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug zu ihrem Privatleben oder Aussehen gestellt bekommen zu haben. 19 Prozent haben am Arbeitsplatz unerwünschte körperliche Annäherungen erlebt.[9]

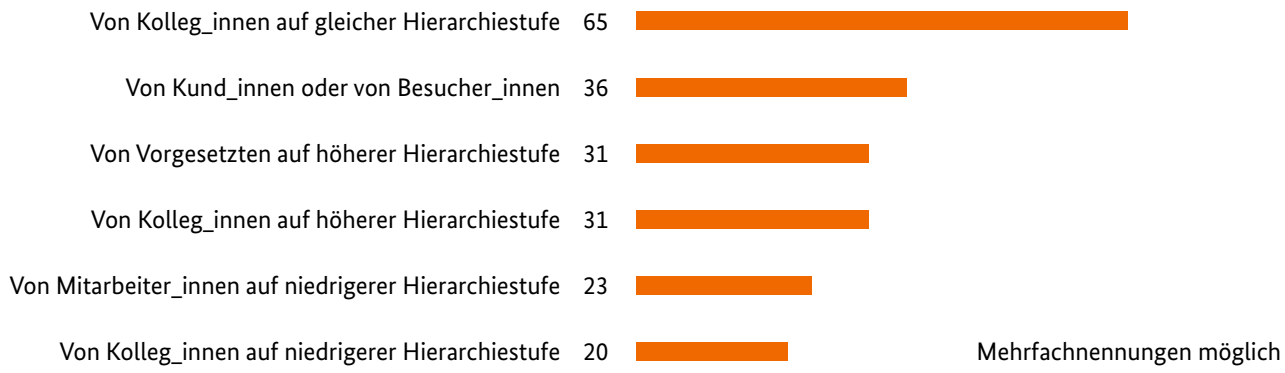
Am häufigsten erleben Frauen sexuelle Belästigung durch Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe, aber auch durch Vorgesetzte und Kunden (Abbildung 2).[10]

Eine repräsentative Untersuchung aus dem Jahr 2004 zur „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat außerdem gezeigt, dass bestimmte Gruppen besonders gefährdet sind, sexuell belästigt zu werden.[11] Dazu gehören beispielsweise junge Frauen. Andere Studien verweisen darauf, dass außerdem Frauen in Ausbildungsverhältnissen und Frauen, die in männlich dominierten Betrieben oder Bereichen arbeiten, ebenfalls häufig von sexueller Belästigung betroffen sind.[12]

Männer

Auch Männer können Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein. In der Umfrage der Antidiskriminierungsstelle haben sieben Prozent der befragten Männer angegeben, schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein. Fragt man konkret nach einzelnen Situationen, sind die Zahlen noch höher. Zum Beispiel haben

Abbildung 2: Von wem werden Frauen am Arbeitsplatz sexuell belästigt?



19 Prozent der befragten Männer angegeben, unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug gestellt bekommen zu haben. Zwölf Prozent haben am Arbeitsplatz unerwünschte körperliche Annäherungen erlebt. Insgesamt lassen die Umfrageergebnisse der Antidiskriminierungsstelle darauf schließen, dass Männer im Gegensatz zu Frauen häufiger von leichteren und verbalen Formen sexueller Belästigung betroffen sind.[13]

Trans*

Eine Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) zeigt, dass transgender, transsexuelle und transidente Menschen in allen Lebensbereichen überdurchschnittlich von Diskriminierung und Belästigung betroffen sind. Für Deutschland haben 33 Prozent angegeben, dass sie in den vergangenen fünf Jahren körperlich oder sexuell angegriffen oder bedroht wurden. Gleichzeitig geht aus zahlreichen Studien hervor, dass Trans*Personen insbesondere am Arbeitsplatz besonders häufig Diskriminierung und Belästigung erleben.[14]

Es gibt keine Studie, die konkret sexuelle Belästigung von Trans*-Personen am Arbeitsplatz untersucht. Aber: Vor dem Hintergrund der vorhanden Daten ist zu vermuten, dass Trans*-Personen besonders durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gefährdet sind.

Homo- und bisexuelle Menschen

In der Studie der Grundrechteagentur haben für Deutschland 22 Prozent der lesbischen Frauen, 21 Prozent der schwulen Männer, 17 Prozent der bisexuellen Frauen und 14 Prozent der bisexuellen Männer angegeben, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten am Arbeitsplatz wegen ihrer sexuellen Identität diskriminiert wurden.[15]

Homo- und bisexuelle Menschen sind dabei häufig gefährdet, sexuell belästigt zu werden. Eine andere Studie zeigt in diesem Zusammenhang, dass bei Diskriminierungserfahrungen von homo- und bisexuellen Männern am Arbeitsplatz insbesondere auch sexuelle Belästigung, wie z. B. unangenehme Fragen zum Privatleben, Verbreitung sexueller Gerüchte oder sexuelle Anspielungen eine Rolle spielen.[16] An die Beratung der Antidiskriminierungsstelle wenden sich zudem immer wieder lesbische Frauen, die im Zusammenhang mit sexueller Belästigung von sogenannten Mehrfachdiskriminierungen berichten.

Der Begriff Mehrfachdiskriminierung bezeichnet eine Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. In diesem Fall werden die betroffenen Personen also gleichzeitig aufgrund ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Identität benachteiligt.

Insgesamt gibt es nur wenige Daten zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Vor allem im Zusammenhang mit sexueller Identität, Trans*, Inter* und Mehrfachdiskriminierung ist das problematisch. Hier ist nämlich von einer erhöhten Betroffenheit auszugehen, die sich auch in Präventions- und Beratungsangeboten spiegeln sollte.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Eine gehörlose und stumme Arbeitnehmerin wird in einem Secondhand-Geschäft von ihrem Kollegen gegen ihren Willen angefasst. Sein Verhalten ist sehr zudringlich. Die Frau muss sich körperlich wehren, um den Belästiger zurückzudrängen.

Der Leiter des Geschäfts beobachtet den Angestellten zufällig bei der Tat und kündigt ihm fristlos. Die Arbeitnehmerin teilt später mit, dass es sich bei dem Verhalten des Mitarbeiters um keine Einzeltat gehandelt hat. Der Angestellte klagt gegen die Kündigung, doch das Arbeitsgericht weist die Klage mit dem Verweis auf die sexuelle Belästigung ab.

Das Gericht bewertet zu Lasten des Klägers, dass er sich die Behinderung der Frau und die damit verbundene verbale Wehrlosigkeit zunutze gemacht hat.

ArbG Frankfurt/M., Urteil v. 11.02.2002 – AZ: 15 Ca 7402/01

Mehrfachdiskriminierung und sexuelle Belästigung

Beispiel 1: Behinderung

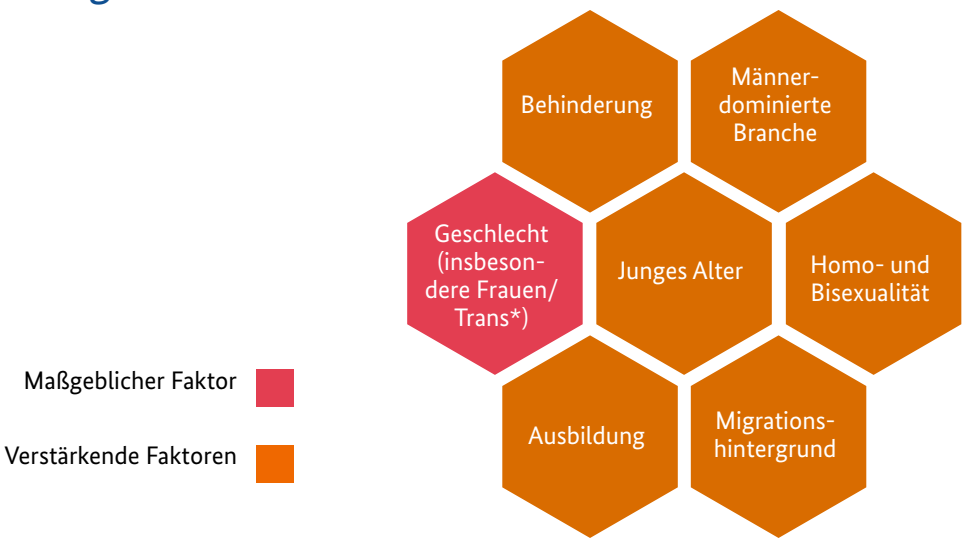
Oft wird ausgenutzt, dass Menschen mit Behinderungen eine geringe Fähigkeit zur Gegenwehr haben oder ihnen diese unterstellt wird.[17] Frauen mit Behinderung sind dabei in besonderem Maße von sexueller Belästigung betroffen.

Eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2012 hat gezeigt, dass zwischen 68 und 87 Prozent (abhängig von der Art der Behinderung) der befragten Frauen mit Behinderung schon einmal sexuelle Belästigung erlebt haben.[18] 13 – 39 Prozent (abhängig von der Art der Behinderung) der Befragten gaben an, bereits am Arbeitsplatz sexuell belästigt worden zu sein.[19] Menschen mit Behinderung arbeiten außerdem häufig in unsicheren Arbeitsverhältnissen. Dazu kommt, dass Beratungs- und Schutzangebote häufig nicht barrierefrei sind und viele sie nicht nutzen können.

Beispiel 2: Ethnische Herkunft

Auch von Menschen mit Migrationshintergrund wird oft vermutet, dass diese eine geringere Fähigkeit zur Gegenwehr haben. Tatsächlich stellen auch hier verschiedene Studien eine überdurchschnittliche Betroffenheit von sexualisierter Gewalt und sexueller Belästigung fest.[20] Häufig befinden sich Menschen mit Migrationshintergrund in prekären Arbeitssituationen. Das kann auch sie – trotz fehlender detaillierter wissenschaftlicher Untersuchungen – in besonderem Maße zu Opfern von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz machen.

Abbildung 3: Sexuelle Belästigung – wer wird belästigt, wer ist besonders gefährdet?



2.2. Wer belästigt?

Sexuelle Belästigung von Frauen geht überwiegend von Männern aus. Aus der erwähnten Umfrage der Antidiskriminierungsstelle geht hervor, dass 81 Prozent der sexuellen Belästigung von Frauen durch Männer verübt wurde.[21] Das bestätigt auch die bereits genannte Untersuchung deutscher Gerichtsentscheidungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dort gab es keinen einzigen Fall, in dem eine Frau belästigt hat.[22] Trotzdem belästigen nicht nur Männer. Belästigungen, bei denen Frauen Täterinnen sind, kommen durchaus vor.[23] Auch Gruppenkonstellationen sind denkbar. Sexuelle Belästigung kann von einer Gruppe ausgehen und nur Einzelne betreffen. Umgekehrt kann auch eine einzelne Person mehrere Menschen gleichzeitig belästigen.

3. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Ursachen und Folgen

3.1. Was sind die Ursachen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigung hat in erster Linie nichts mit Kontaktanbahnung oder Sexualität zu tun. Sie hat auch nichts mit der subjektiven Attraktivität einer belästigten Person zu tun. Im Arbeitskontext steht sie in der Regel im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien.[24] Vor allem zwei Ursachen bzw. Absichten können dabei unterschieden werden:

Einerseits werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Bereits bestehende Ungleichheiten werden dadurch gefestigt. Sexuelle Belästigung ist aber oft auch ein Mittel, mit dem z. B. Konkurrenz ausgeschaltet oder die Autorität einer vorgesetzten Person untergraben werden soll.

! Sexuelle Belästigung hat nichts mit Kontaktanbahnung, Sex oder der Attraktivität einer Person zu tun.

! Durch sexuelle Belästigung wird Macht demonstriert, Konkurrenz ausgeübt oder Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht.

Beispiele aus der Rechtsprechung: Sexuelle Belästigung als…

Machtdemonstration

- Der Vorstandsvorsitzende belästigt die befristet Beschäftigte.[25]
- Der Ausbildungsleiter belästigt die Auszubildenden.[26]
- Der Aufsichtsrat belästigt die Managerin.[27]
- Der Angestellte belästigt die Praktikantin.[28]

Konkurrenz/Respektlosigkeit

- Der Arbeitskollege erzählt einen sexistischen Witz, der Vergewaltigung verharmlost.
- Der Angestellte fordert eine Kollegin auf, einen Minirock zu tragen.[29]
- Der Bauarbeiter drängt die Bauleiterin gewaltsam in eine Ecke und fasst ihr an die Brust.[30]

3.2. Schuldumkehr

Sexuelle Belästigung wird im Job oft nicht als solche erkannt. An viele diskriminierende Verhaltensweisen, Begriffe oder Bemerkungen hat man sich im Alltag offenbar gewöhnt. Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung kommt es deshalb immer wieder zu einer sogenannten Schuldumkehr. Das bedeutet, die belästigte Person wird beschuldigt, etwas missverstanden zu haben oder

den Vorfall zu ernst zu nehmen. Sexuelle Belästigung wird dann fälschlicherweise als Flirtversuch verharmlost. Am Arbeitsplatz kann das so weit gehen, dass der belästigten Person üble Nachrede oder Mobbing unterstellt wird.

Für die Betroffenen wird sexuelle Belästigung dann zum doppelten Nachteil: Ihnen wird einerseits vollkommen ungerechtfertigt eine Mitschuld zugesprochen. Andererseits wird ihnen die Möglichkeit genommen, sexuelle Belästigung als solche zu benennen. Damit werden belästigte Personen davon abgebracht, sich zu wehren. Sie werden ein zweites Mal zum Opfer.[31]

Sowohl für Betroffene als auch für Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen: Beschäftigte haben immer das Recht, sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Die Verantwortung für belästigendes Verhalten tragen immer diejenigen, die belästigen – niemals die Leidtragenden.

Beispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle:

Eine Frau wendet sich an die Beratung der Antidiskriminierungsstelle, weil ihr mit einer Kündigung gedroht wird. Sie hat sich an ihren Vorgesetzten gewandt, nachdem sie von zwei Kollegen unangemessen angefasst worden ist. Statt der Beschwerde nachzugehen, unterstellt der Vorgesetzte der Frau, dass sie lügt. Er hat sie deshalb aufgefordert, die Anschuldigungen in einer Mail an alle Beschäftigten zurückzunehmen. Sie weigert sich, die E-Mail zu schreiben, weshalb ihr mit der Kündigung gedroht wird.

Im Beratungsgespräch berichtet die Frau von ihrer Wut und gleichzeitigen Verunsicherung. Eine Kündigung kann sie finanziell nicht überbrücken. Die Beraterin der Antidiskriminierungsstelle bietet der Betroffenen an, eine Stellungnahme des Unternehmens anzufragen.

Die Frau lehnt das zunächst ab. Kurze Zeit später wird sie freigestellt und dann gekündigt. Die Frau wendet sich erneut an die Beratung. Die Beraterin klärt sie auf, dass eine Stellungnahme nach der Kündigung nichts mehr bewirkt. Nach der Kündigung ist es für die Betroffene nur noch möglich, eine Kündigungsschutzklage einzureichen. Die Klage muss spätestens drei Wochen nach Erhalt der schriftlichen Kündigung eingereicht werden.

3.3. Wie wirkt sich sexuelle Belästigung auf die Betroffenen und den Betrieb aus?

Sexuelle Belästigung wirkt sich sowohl auf die physische als auch auf die psychische Gesundheit von Betroffenen aus. Das kann von Angst, Scham und Ekel bis hin zu Schlafstörungen und Depressionen reichen.[32] Dabei kann zwischen kurzfristigen und langfristigen Folgen unterschieden werden.

Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass die Arbeitsmotivation von Betroffenen beeinträchtigt wird, sie unkonzentriert sind oder krank werden. Das ist vor allem dann der Fall, wenn sich belästigte Personen nicht trauen, sich zu beschweren oder ihre Beschwerde nicht ernst genommen wird. Das führt oft dazu, dass betroffene Personen sich gezwungen sehen zu kündigen oder arbeitsunfähig werden.[33]

Sexuelle Belästigung hat aber nicht nur individuelle Folgen. Sexuelle Belästigung schadet dem Betriebsklima insgesamt und kann die gesamte Belegschaft sowie den Ruf des Betriebs negativ beeinflussen.

Psychische und physische Folgen von sexueller Belästigung

Kurzfristige Folgen	Langfristige Folgen
Ärger und Aggression	Gefühl der Minderwertigkeit
Schlaflosigkeit	Verlust des Selbstvertrauens
Migräne	Beziehungsschwierigkeiten
Magenschmerzen	Angstzustände
Verlegenheit und Scham	Schlafstörungen
Angst und Hilflosigkeit	Konzentrationsschwierigkeiten
Schock und Ohnmacht	Arbeitsunfähigkeit
Schuld	Depression
Ekel	Panikattacken

! Sexuelle Belästigung kann auf die Betroffenen schwere Auswirkungen bis hin zur Arbeitsunfähigkeit haben.

! Sexuelle Belästigung kann sich negativ auf das Betriebsklima und den Ruf des Unternehmens auswirken.

4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien

4.1. Betroffene

Jeder Mensch reagiert anders auf sexuelle Belästigung. Jeder Vorfall von sexueller Belästigung ist unterschiedlich. Deshalb gibt es keine Verhaltenstipps, die immer anwendbar sind. Vor allem am Arbeitsplatz herrscht viel Unsicherheit darüber, wie mit sexueller Belästigung umgegangen werden soll. Viele Betroffene gehen nicht gegen sie vor. Viele haben Angst, die Situation falsch einzuschätzen oder durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren.

In der akuten Situation hilft es in vielen Fällen, der belästigenden Person deutlich zu machen, dass man sich sexuell belästigt fühlt. Das geht sowohl mündlich als auch schriftlich. Auch die Ankündigung von Konsequenzen, falls das belästigende Verhalten nicht aufhört, ist legitim. Aber: Eine direkte und unmittelbare Reaktion ist nicht immer möglich. Betroffene dürfen sich auch nachträglich beschweren.

4.1.1. Rechte von Betroffenen

Das AGG sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor:

- Beschwerderecht (§ 13 AGG)
- Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz (§ 15 AGG)

Beschwerderecht nach § 13 AGG

Alle Beschäftigten haben das Recht, im Betrieb bei der zuständigen Stelle Beschwerde einzulegen, wenn sie das Gefühl haben, nach dem AGG benachteiligt worden zu sein. Das gilt also auch für sexuelle Belästigung. Die Beschwerdestelle muss im Betrieb bekannt gemacht werden (§ 12 Abs. 5 AGG). Die Beschwerdestelle muss sich mit der Beschwerde auseinandersetzen, sie prüfen und die betroffene Person über das Ergebnis der Prüfung informieren. Beschäftigten, die eine Beschwerde eingelegt haben, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Abmahnungen oder Kündigungen wegen einer Beschwerde sind also verboten (§ 16 Abs. 1 AGG). Außerdem haben Beschäftigte den Anspruch auf vorbeugende und unterbindende Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1 – 4 AGG).

! Bei Beschwerden gilt: Je früher die sexuelle Belästigung gemeldet wird, desto besser. Für Beschwerden selbst gibt es aber keine Fristen. Fristen sind aber dann zu berücksichtigen, wenn betroffene Personen Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung geltend machen wollen.

! Bei sexueller Belästigung ist es für Betroffene sinnvoll, jeden einzelnen Vorfall zu dokumentieren.

! Es kann sinnvoll sein, sich vertrauensvoll an Kolleginnen oder Kollegen zu wenden. Hier ist jedoch eine gewisse Vorsicht geboten: Die Verschwiegenheit der Vertrauensperson ist eine wichtige Voraussetzung.

Ihre Beschwerde können Betroffene darüber hinaus gemäß Betriebsverfassungsgesetz auch an den Betriebsrat richten (§ 84 BetrVG). In manchen Fällen ist die Beschwerdestelle ohnehin dort eingerichtet und keine gesonderte Stelle. In jedem Fall muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die sexuelle Belästigung in Zukunft unterbleibt.

Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG

Wenn der Arbeitgeber keine wirksamen Maßnahmen ergreift, um die betroffene Person zu schützen, kann man als „letztes Mittel" der Arbeit fern bleiben und weiterhin das volle Gehalt verlangen, um weiteren sexuellen Belästigungen zu entgehen. Das gilt aber nur dann, wenn der Arbeitgeber nichts zum Schutz vor sexueller Belästigung unternimmt oder die Maßnahmen ungeeignet sind. In jedem Fall sollte der Arbeitgeber vor der Leistungsverweigerung schriftlich und unter Angabe der Gründe informiert werden.

! Für Beschäftigte ist nicht immer erkennbar, ob eine Maßnahme ungeeignet ist. Im Zweifelsfall müssen Beschäftigte die Rechtfertigung für die Leistungsverweigerung beweisen.

! Sind die Voraussetzungen für eine Leistungsverweigerung nicht gegeben, sind Arbeitgeber ggf. zu einer Kündigung berechtigt.

! Beschäftigte sollten sich deshalb auf jeden Fall juristisch beraten lassen, bevor sie die Arbeit niederlegen.

Ansprüche auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG

Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Betroffene haben in einigen Fällen ihrem Arbeitgeber gegenüber einen Anspruch auf Schadensersatz bzw. Entschädigung. Das heißt zum Beispiel: Arzt- oder Therapiekosten, die wegen der sexuellen Belästigung entstanden sind, müssen übernommen wer-

Sonderfälle und Schutzlücken I: Was passiert, wenn …

… die sexuelle Belästigung vom Arbeitgeber ausgeht?

Wenn die sexuelle Belästigung von der Geschäftsführung oder dem Inhaber bzw. der Inhaberin der Firmen ausgeht, läuft der Rechtsschutz teilweise ins Leere. Der Arbeitgeber wird sich nicht selbst sanktionieren. Betroffene Personen haben zwar weiterhin einen Schadensersatz- bzw. Entschädigungsanspruch, mittelfristig bleibt der belästigten Person aber oft nur die Kündigung, wenn eine weitere Zusammenarbeit nicht möglich ist.

… die sexuelle Belästigung vom Ausbilder oder der Ausbilderin ausgeht?

Auszubildende müssen genauso geschützt werden wie alle anderen Beschäftigten. Verletzen Arbeitgeber ihre Schutzpflicht, kann je nach Betrieb die Gewerbeaufsicht oder die Berufskammer eingeschaltet werden. Dem Betrieb kann dann die Ausbildungseignung aberkannt werden (vgl. § 33 Berufsausbildungsgesetz BBiG). Das gilt vor allem auch dann, wenn die mit der Ausbildung betraute Person gleichzeitig Arbeitgeber ist.

… die belästigte Person freiberuflich beschäftigt ist?

Das AGG schützt freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Honorarkräfte oder Beschäftigte auf Werkvertragsbasis nicht vor sexueller Belästigung während des Auftragsverhältnisses. Das AGG schützt freiberufliche Beschäftigte nur dann, wenn z. B. ein Auftraggeber sexuelle Handlungen zur Bedingung für die Erteilung eines Auftrags macht.

Das bedeutet aber nicht, dass freiberuflich Beschäftigte völlig schutzlos sind. Die zivil- und strafrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit Beleidigung bzw. (sexueller) Nötigung gelten selbstverständlich trotzdem.

Für freie Mitarbeiter, die sich in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis befinden (sog. feste freie Mitarbeiter), gilt der AGG-Schutz wie für alle anderen Beschäftigten.

den (Schadensersatz). Auch ein Schmerzensgeld ist möglich (Entschädigung). Hier sind die kurzen Fristen von zwei Monaten zu berücksichtigen. Arbeitgeber haften für eine sexuelle Belästigung, wenn die sexuelle Belästigung von einer Person ausgeht, die Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt oder Weisungsrecht hat: Vorgesetzte, Personalleitungen, Geschäftsführung oder Vorstandsmitglieder. Bei sexueller Belästigung durch Kolleginnen oder Kollegen haften Arbeitgeber nur, wenn sie keine Schutzmaßnahmen ergriffen haben und es erneut zu einem Vorfall kommt.

! Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden. Ihre Höhe muss einzeln beziffert werden. Dabei genügt eine ungefähre Zahl. Die Frist gilt ab dem Zeitpunkt des Vorfalls.

! Nachdem die Ansprüche beim Arbeitgeber geltend gemacht wurden, haben Betroffene drei Monate Zeit, um die Ansprüche beim Arbeitsgericht einzuklagen.

4.1.2. Hilfe und Beratung

Es kann viel Energie kosten, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Aber: Sexuelle Belästigung zu erdulden und sich nicht zu wehren, kann langfristig noch höhere gesundheitliche und berufliche Kosten nach sich ziehen. Hilft eine direkte Intervention nicht, sollten Betroffene deshalb unbedingt eine Beschwerde in Betracht ziehen.

Grundsätzlich gibt es Stellen, die Betroffenen Hilfe und Unterstützung anbieten. Innerhalb des Betriebs sind das der Personal- oder Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, direkte Vorgesetzte oder die Personalabteilung. Außerhalb des Betriebs können Gewerkschaften, Anwältinnen und Anwälte, Frauenberatungsstellen oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weiterhelfen.

Beispiel aus der Beratung der Antidiskriminierungsstelle:

Eine Arbeitnehmerin wird über einen mehrmonatigen Zeitraum von ihrem Kollegen sexuell belästigt. Sie spricht darüber mit ihrem Teamleiter. Daraufhin wird ein Gespräch zwischen dem Teamleiter, der Betroffenen und dem Belästiger eingeleitet. Das Gespräch führt jedoch zu keinem Ergebnis. Die Frau informiert den Personalrat. Dessen Hinweis lautet, dass sie dem Kollegen ihre Ablehnung deutlicher kundtun soll. Weiter unternimmt der Personalrat nichts.

Da sie betriebsintern keine Handlungsmöglichkeiten mehr sieht, meldet sich die Frau bei der Beratung der Antidiskriminierungsstelle. Der Berater macht ihr deutlich, dass es sich bei dem Verhalten ihres Kollegen um einen Verstoß gegen das AGG handelt. Außerdem erklärt der Berater, dass sowohl Teamleiter als auch Personalrat falsch mit der Beschwerde der Beschäftigten umgegangen sind. Weder Gegenüberstellungen noch Schuldumkehr sind im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz angemessen.

Der Berater rät der Frau, sich direkt bei ihrem Arbeitgeber zu beschweren. Dieser hat die gesetzliche Pflicht, ihrer Beschwerde nachzugehen. Zur Unterstützung sollte sie außerdem die Gleichstellungsbeauftragte hinzuziehen. Weiter wird ihr der Hinweis gegeben, sich anwaltlich beraten zu lassen. Die Betroffene hat unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz oder Schmerzensgeld.

Juristischen Rat holen sich betroffene Personen am besten schon, bevor die Beschwerde beim Arbeitgeber eingereicht wird. Denn: Es ist wichtig, dass sich Betroffene über mögliche Fallstricke bewusst sind. Kostenlose Erstberatung bekommen sie zum Beispiel bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder beim Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen. Dort werden Betroffene außerdem über regionale Hilfs- und Beratungsangebote in ihrer Nähe informiert und auf Wunsch dorthin vermittelt.

Welche Aufgaben haben Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte im Belästigungsfall?

Im Belästigungsfall beraten und begleiten in den meisten Fällen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte die betroffene Person. Sie sollen ausschließlich die Interessen der Betroffenen vertreten und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Konkret können Gleichstellungsbeauftragte:

- Betroffene dabei unterstützen, ihre Glaubwürdigkeit zu stärken
- Hinweise für die Beschwerde geben: z. B. Mobbingtagebuch führen, Arztbesuche als Beweismittel
- ermitteln, ob es weitere Betroffene gibt oder jemand die Belästigung bezeugen kann (wegen Verschwiegenheitspflicht nur in Rücksprache mit der betroffenen Person)
- präventive Maßnahmen und Verfahrensverbesserungen initiieren

Was können Beschäftigte tun, wenn sie sexuelle Belästigung beobachten?

Auch für Beschäftigte, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beobachten, ist ein Eingreifen nicht immer einfach. Selbst wenn jemand nicht direkt von der Belästigung betroffen ist: Es ist immer schwierig, das Fehlverhalten anderer zu thematisieren. Dies gilt gerade dann, wenn die sexuelle Belästigung von Vorgesetzten ausgeht. Aktives Einschreiten ist nicht immer möglich. Man kann Betroffene aber auf verschiedene Arten unterstützen:

- grundsätzliche Aufmerksamkeit gegenüber belästigendem Verhalten
- Hilfe anbieten, wenn es Anzeichen für eine sexuelle Belästigung gibt
- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren
- direkte Intervention während eines Vorfalls
- Begleitung anbieten, wenn die belästigte Person Beratung aufsucht
- Unterstützung anbieten, wenn sich die betroffene Person zur Wehr setzt
- als Zeugin oder Zeuge zur Verfügung stehen

Verschwiegenheit ist bei Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig. Sonst kann der belästigten Person üble Nachrede unterstellt werden.

Hilfe- und Beratungstelefon der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr

Tel.: 030/185551855

Weitere Hilfs- und Beratungsangebote unter:
www.antidiskriminierungsstelle-datenbanken.de

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
Rund um die Uhr. Bei Bedarf mit Dolmetscherin.

HILFE TELEFON
GEWALT GEGEN FRAUEN
08000 116 016
WWW.HILFETELEFON.DE

4.1.3. Nach der Beschwerde

Der Schutz von Betroffenen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist leider nicht überall selbstverständlich. Es passiert immer wieder, dass Beschwerden verharmlost werden oder sich sogar negativ auf die Belästigten auswirken. Das sollte Betroffene nicht davon abhalten, eine Beschwerde einzureichen. Es lohnt sich aber, sich über mögliche Konsequenzen bewusst zu sein.

Weitere Zusammenarbeit mit der belästigenden Person

Nach einer Beschwerde besteht häufig der nachvollziehbare Wunsch, der belästigenden Person im Arbeitsalltag nicht mehr zu begegnen. Bis zur Klärung des Vorfalls sind Sanktionen oder Versetzungen aber unverhältnismäßig. Das kann vorübergehend gelöst werden, indem die betroffene Person freigestellt oder krankgeschrieben wird, bis der Vorfall der sexuellen Belästigung aufgeklärt ist. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf eine solche Freistellung.

Grundsätzlich gilt: Nicht bei jeder Form der sexuellen Belästigung ist eine Kündigung oder eine Versetzung verhältnismäßig. Außerdem können Kündigungen nicht immer fristlos ausgesprochen werden. Versetzungen müssen arbeitsorganisatorisch und räumlich möglich sein. In vielen Fällen muss die betroffene Person also weiter mit der belästigenden Person zusammenarbeiten. Ist sie hierzu psychisch nicht in der Lage, ist für die betroffene Person oft der einzig gangbare Weg, sich selbst in eine andere Abteilung versetzen zu lassen.

Sonderfälle und Schutzlücken II: Was passiert, wenn …

… der belästigten Person üble Nachrede unterstellt wird?

Der Vorwurf der üblen Nachrede kann eine Kündigung wegen Störung des Betriebsfriedens zur Folge haben. In diesem Fall muss die betroffene Person innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben. Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind solche Kündigungen in der Regel unwirksam. Arbeitgeber müssen in diesem Fall nachweisen, dass die betroffene Person die Unwahrheit gesagt hat. Das ist vor Gericht nur sehr schwer nachzuweisen. Das Gleiche gilt für Unterlassungs- und Verleumdungsklagen seitens der belästigenden Person.

… das Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird?

Es kommt vor, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis der belästigten Person nicht verlängert wird. Ähnlich wie bei der Kündigung wird hier die belästigte Person fälschlicherweise beschuldigt. In der Regel besteht in solchen Fällen kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Den gibt es nur, wenn der Arbeitgeber nachweisbar eine Weiterbeschäftigung zugesagt hat oder andere eindeutige Indizien einen Zusammenhang zwischen Beschwerde und der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses nahelegen. In solchen Fällen sollten sich Betroffene auf jeden Fall juristisch beraten lassen.

… die belästigte Person nach der Beschwerde gemobbt wird?

Betroffene berichten immer wieder, dass sie gemobbt werden. Die Gründe dafür sind verschieden: Zum Beispiel kann es sein, dass die beschuldigte Person, sich wegen der Beschwerde an der betroffenen Person rächen will. Vor der Beschwerde kann Mobbing das Ziel haben, die betroffene Person einzuschüchtern. In jedem Fall sind Arbeitgeber auch in Mobbingfällen zum Schutz ihrer Beschäftigten verpflichtet. Für Betroffene empfiehlt sich deshalb auch hier, die Vorfälle zu dokumentieren.

4.2. Arbeitgeber

4.2.1. Allgemeine Pflichten

Schutzpflicht

Nach dem AGG hat jeder Arbeitgeber seinen Beschäftigten gegenüber eine Schutzpflicht (§ 12 AGG). Demnach sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, sexuelle Belästigung zu verhindern. Das bedeutet einerseits, dass durch Information und Prävention sexuelle Belästigung verhindert wird. Andererseits muss nach einem Vorfall durch Sanktionen und andere Maßnahmen der künftige Schutz der betroffenen Person gewährleistet werden.

Beschwerdestelle und Informationspflicht

Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle für betroffene Beschäftigte einzurichten. Die Stelle bzw. Person (einschließlich Orte und Zeiten der Anlaufstellen) müssen allen Beschäftigten bekannt gemacht werden. Die Information sollte mindestens über einen Aushang oder eine E-Mail erfolgen. Die Beschwerdestelle ist verpflichtet, jeder Beschwerde nachzugehen. Sie ist auch verpflichtet, den Arbeitgeber über jede Beschwerde zu informieren.

Gleichzeitig gilt das Maßregelungsverbot (§ 16 AGG): Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen, dürfen dadurch keine Nachteile entstehen, unabhängig davon, ob die Beschwerde begründet oder unbegründet ist.

! Die Beschwerdestelle muss allen Beschäftigten bekannt gemacht werden.

! Jeder Beschwerde muss nachgegangen werden. Beschäftigten, die eine Beschwerde einreichen, dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Einrichtung der Beschwerdestelle

Das AGG schreibt die Bestimmung einer Beschwerdestelle vor, um das Beschwerderecht von Beschäftigten zu gewährleisten. Arbeitgeber können eine konkrete Person als Beschwerdestelle benennen oder eine eigene Stelle einrichten.

Die konkrete Ausgestaltung der Stelle und des Beschwerdeverfahrens werden grundsätzlich den Arbeitgebern überlassen. Bei der Einrichtung sollten jedoch folgende Hinweise berücksichtigt werden.

Hinweise zur Organisation:

- In der Praxis wird die Beschwerdestelle oft beim Betriebsrat, bei Gleichstellungs- oder bei Behindertenbeauftragten angesiedelt. (Hier ist zu prüfen, ob keine persönlichen oder organisatorischen Interessenkonflikte entstehen. Sie können z. B. im Zusammenhang mit Arbeitgeberfunktionen entstehen. Denn: Die Beschwerdestelle übernimmt mit der Prüfung und Ergebnismitteilung bei AGG-Beschwerden Arbeitgeberfunktionen. Die Stelle muss also nach eigenem Ermessen z. B. Akten einsehen oder Zeuginnen bzw. Zeugen anhören können und sie muss objektiv handeln.)
- Der Zugang zur Beschwerdestelle sollte möglichst niedrigschwellig und vor allen Dingen barrierefrei sein. Außerdem sollten die Belange von Teilzeitbeschäftigten miteinbezogen werden.
- Bei sexueller Belästigung sollte es möglich sein, die Beschwerde bei einer Person des eigenen Geschlechts vorbringen zu können.
- Die Mitglieder der Beschwerdestelle sollten das Vertrauen der Beschäftigten haben.

4.2.2. Im Beschwerdefall: Vorgehen und Erstgespräch

Arbeitgeber müssen bei einer Beschwerde auf jeden Fall handeln. Sexuelle Belästigung sollte nicht als Problem von Einzelpersonen, sondern als Problem des gesamten Betriebs verstanden werden. Sie schadet dem Betriebsklima und der Produktivität der Beschäftigten. Ein geregeltes Beschwerdeverfahren ist eine wichtige Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vorfällen von sexueller Belästigung.

Im Beschwerdefall stellt neben allgemeinen Verfahrensregeln vor allem auch die praktische Handhabe der Beschwerde eine Herausforderung für Arbeitgeber dar. Der Umgang und die Prüfung einer Beschwerde sollten deshalb praxisnah und detailliert geregelt bzw. vorbereitet sein.

Das Erstgespräch

Im Erstgespräch sollten Arbeitgeber darauf achten, den Vorfall so gut wie möglich zu erfassen. Das Gespräch sollte transparent sein und der betroffenen Person Sicherheit geben. Es ist sehr unwahrscheinlich, dass Menschen eine Beschwerde einreichen, nur um anderen zu schaden. Denn: Beschwerden über sexuelle Belästigung kosten die Betroffenen viel Energie.

! Arbeitgeber müssen jede Beschwerde ernst nehmen, prüfen und dafür sorgen, dass belästigendes Verhalten aufhört.

! Vertraulichkeit ist eine wichtige Voraussetzung für den Umgang mit sexueller Belästigung. Gerüchte sollten unbedingt vermieden werden: zum Schutz der Betroffenen und zum Schutz des Betriebsklimas. Beschäftigte, die vertraulich befragt werden und trotzdem Informationen weitergeben, können entsprechend sanktioniert werden.

4.2.3. Nach der Beschwerde: Vorgehen und Personalgespräch

Doppelrolle bei der Schutzpflicht

Grundsätzlich befinden sich Arbeitgeber in einer Doppelrolle. Sie haben eine Schutz- und Fürsorgepflicht gegenüber allen Beschäftigten. Im Falle einer Beschwerde bedeutet das: Schützen Arbeitgeber die betroffene Person nicht, machen sie sich schadenersatzpflichtig. Sind die Sanktionen gegenüber der belästigenden Person unverhältnismäßig, haften Arbeitgeber gegenüber diesen Beschäftigten.

Allgemeine Hinweise zum Beschwerdeverfahren:

- Die Beschwerde muss vom Arbeitgeber geprüft werden. Die Bearbeitung kann grundsätzlich an die Beschwerdestelle delegiert werden. Der Arbeitgeber muss aber trotzdem weiterhin die Möglichkeit haben, selbst abschließend über den Sachverhalt zu entscheiden.
- Die Beschwerde muss mit sämtlichen Mitteln aufgeklärt werden, die dem Arbeitgeber bzw. der Beschwerdestelle zur Verfügung stehen. Das heißt beispielsweise, dass alle betroffenen Parteien angehört werden sollen.
- Das Ergebnis der Prüfung ist der beschwerdeführenden Person mitzuteilen. Das Ergebnis soll begründet werden, insbesondere bei einer Zurückweisung der Beschwerde.
- Das Ergebnis sollte innerhalb einer angemessenen Zeit (zwei Wochen) mitgeteilt werden. Die Vorgänge sollten dokumentiert, aber getrennt von den Personalakten aufbewahrt werden. Eine Beispielvorlage zur Dokumentation einer Beschwerde sowie zur Mitteilung des Ergebnisses an die beschwerdeführende Person befindet sich im Anhang dieser Broschüre.

Anleitung für das Erstgespräch:
Wie sollen Personalverantwortliche mit einer Beschwerde zu sexueller Belästigung umgehen?

1. Zu Gesprächsbeginn:

- Die betroffene Person sollte ausreichend Zeit haben, den Vorfall zu schildern.
- Am Anfang wenige Fragen stellen und so wenig wie möglich unterbrechen.
- Für Notizen vorher die Erlaubnis einholen bzw. erklären, wofür sie benötigt werden.

2. Im Gesprächsverlauf:

- Vertraulichkeit thematisieren: Wie wird mit der Beschwerde umgegangen? Wer muss informiert werden?
- Die eigene Rolle (Arbeitgeber, Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte) sollte verständlich erklärt werden.
- Den Vorfall so umfangreich wie möglich erfassen.
- Eigene Fragen und Nachfragen erklären. Transparenz ist wichtig, damit nicht der Eindruck eines Verhörs und keine Missverständnisse entstehen.
- Deutlich machen, dass detaillierte Angaben über Zeuginnen und Zeugen oder Gedächtnisprotokolle wichtig sind.

3. Unterstützung zusichern:

- Signalisieren, dass der Vorfall ernst genommen wird.
- Weiteren Gesprächstermin vereinbaren, um nächste Schritte bzw. Ergebnisse zu besprechen.
- Nächste Schritte transparent machen: Welche Informationen bekommt die beschuldigte Person? Welche Maßnahmen sind möglich und beabsichtigt?
- Nur Maßnahmen zusichern, die eingehalten werden können.
- Auf externe Unterstützung durch Beratungsstellen, Familie und Nahestehende, Ärztinnen und Ärzte und therapeutische Fachkräfte hinweisen.

4. Nach dem Gespräch:

- Alle Verfahrensschritte nur in Rücksprache mit der betroffenen Person durchführen.
- Die betroffene Person sollte in jedem Fall informiert werden, bevor die beschuldigte Person mit den Vorwürfen konfrontiert wird.
- Insbesondere wenn Dritte einbezogen werden: Einverständnis der betroffenen Person einholen.
- Gegenüberstellungen sind kein geeignetes Mittel und sollten unbedingt vermieden werden.

In der Praxis kann das dazu führen, dass Arbeitgeber nichts tun, um keine Fehler zu machen. Das ist rechtlich aber immer falsch. Um die Verhältnismäßigkeit von Sanktionen zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber das mildeste Mittel ergreifen. Das heißt: Maßnahmen und Sanktionen einleiten, die sexuelle Belästigung beenden und eine gute Zusammenarbeit im gesamten Betrieb sichern.

! Im Beschwerdefall nichts zu tun, ist rechtlich immer die falsche Entscheidung.

! Maßnahmen müssen die Situation der Betroffenen verbessern. Gleichzeitig müssen Sanktionen angemessen sein.

! Zweifel an einer Beschwerde sind nur berechtigt, wenn die beschuldigte Person glaubhaft ihre Unschuld vermittelt.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

In einem Handelsbetrieb belästigt ein Lagerarbeiter mehrere Auszubildende. Mehrfach werden einzelne Frauen durch Anfassen, anzügliche Kommentare und Fragen zum Sexualleben belästigt. Die Betroffenen beschweren sich beim Betriebsrat. Der Lagerarbeiter wird anschließend fristlos gekündigt.

Der Belästiger klagt gegen die fristlose Kündigung. Außerdem schlägt er vor, statt als Lagerarbeiter als Fahrer weiterhin beschäftigt zu werden. Das Gericht bestätigt jedoch die Entscheidung des Betriebs. Angesichts der Schwere der wiederholten sexuellen Belästigung wirken sich weder Alter noch Betriebszugehörigkeit des Mannes mildernd aus. Als Fahrer hätte der Mann außerdem immer noch Kontakt zu den Auszubildenden. Der Schutz der Auszubildenden wäre unzureichend.

Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Urteil v. 27.02.2012 – AZ: 16 Sa 1357/11

Das Personalgespräch

Im akuten Belästigungsfall müssen Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Benachteiligung durch die belästigende Person aufhört. Gleichzeitig ist es wichtig, sich als Arbeitgeber ein vollständiges Bild zu machen. Der erste Schritt sollte deshalb immer ein Personalgespräch mit der beschuldigten Person sein. So kann auch die beschuldigte Person Stellung beziehen.

Das Personalgespräch dient der Klärung des Sachverhalts. Bestätigt sich die Beschwerde, sind entsprechende Maßnahmen und Sanktionen vorzunehmen. Bestreitet die beschuldigte Person den Vorwurf, ist die Situation komplizierter. Können Arbeitgeber nicht mit letzter Sicherheit sagen, wem sie glauben sollen, können externe Ansprechpartner hinzugezogen werden: Konfliktberatungen, Frauen- und Antidiskriminierungsberatungsstellen, psychologische und anwaltliche Beratung.

Anleitung für das Personalgespräch mit der beschuldigten Person:

1. Ziele des Personalgesprächs:

- sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren
- Konfrontation mit den Vorwürfen
- Stellungnahme zu den Vorwürfen

2. Im Gesprächsverlauf:

- Gesprächsrahmen klären: klare Positionierung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Verdeutlichung bzw. Definition von sexueller Belästigung, rechtliche Dimensionen sexueller Belästigung
- Konfrontation mit der Beschwerde, vollständige Schilderung des Vorfalls

3. Die Reaktion der beschuldigten Person:

- Gibt die beschuldigte Person die sexuelle Belästigung zu, sind entsprechende Sanktionen zu ergreifen (siehe Maßnahmen und Sanktionen).
- Streitet die beschuldigte Person das belästigende Verhalten ab, müssen Arbeitgeber die Glaubhaftigkeit überprüfen. Dazu sind bestimmte Dinge zu beachten:
  - Ist die beschuldigte Person von den Vorwürfen überrascht?
  - Nimmt die beschuldigte Person die Vorwürfe ernst?
  - Ist der beschriebene Vorfall bekannt? Sind die Reaktionen von Verharmlosung oder Schuldumkehr geprägt?

4. Nach dem Gespräch:

- Gesprächsvermerk anlegen
- der betroffenen Person mitteilen, dass das Gespräch stattgefunden hat
- ggf. externe Ansprechpersonen hinzuziehen

4.2.4. Maßnahmen und Sanktionen im Belästigungsfall

Es gibt verschiedene Maßnahmen und Sanktionen, mit denen Arbeitgeber auf sexuelle Belästigung reagieren können. Diese Mittel sind an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Das bedeutet, der Umgang mit sexueller Belästigung hängt von der Schwere und der Nachweisbarkeit des Vorfalls ab.

Das AGG verlangt von Arbeitgebern, dass sie im Einzelfall geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen, damit betroffene Beschäftigte in Zukunft vor sexueller Belästigung geschützt sind. Es gibt mehrere Möglichkeiten, mit sexueller Belästigung umzugehen: Prävention, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung (§ 12 Abs. 3 AGG).

Grundsätzlich haben Arbeitgeber einen eigenen Ermessensspielraum, mit welchen Maßnahmen sie auf eine sexuelle Belästigung reagieren.

Bei schweren Vorfällen reduziert sich dieser Anspruch. Dann haben betroffene Beschäftigte unter Umständen sogar einen Anspruch auf Kündigung der belästigenden Person.[34] Arbeitgeber sollten deshalb die Schwere des Vorfalls und die entsprechenden Maßnahmen sorgfältig prüfen und bewerten.

Hinweise zur Bewertung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Wie eine sexuelle Belästigung zu bewerten ist, hängt immer vom Einzelfall ab. Es gibt keine allgemeingültigen Maßstäbe. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, einen Vorfall angemessen zu bewerten.

Grundsätzlich kann aber zwischen der bloßen Feststellung, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat, und der Bewertung des Vorfalls unterschieden werden.

Die Feststellung einer sexuellen Belästigung ist im ersten Schritt unabhängig vom Kontext, vom Arbeitsumfeld oder von der Situation, in der sie stattgefunden hat. Im Beschwerdefall lautet die zentrale Frage also zunächst: Hat die sexuelle Belästigung stattgefunden oder nicht?

Erst im zweiten Schritt wird die sexuelle Belästigung bewertet und entsprechend sanktioniert. Eine eindeutige Bemessungsgrundlage dafür gibt es jedoch nicht.

Fest steht: Hat das sexuell belästigende Verhalten die Grenze zur strafrechtlichen Relevanz überschritten, ist sie immer als schwerer Verstoß zu bewerten.

Bei allen weiteren Fällen spielt der allgemeine Kontext des Vorfalls eine wichtige Rolle:
Handelt es sich um einen wiederholten oder einen einmaligen Vorfall? Zeigt die belästigende Person Reue oder reagiert sie verharmlosend auf das eigene Verhalten?

Insbesondere bei einer Kündigung: Wie lange arbeitet die Person bereits für das Unternehmen? Hat die Person eine Familie zu versorgen? Gibt es psychische oder körperliche Faktoren, die im Sinne eines Härtefalls zu berücksichtigen sind?

Bei einem konkreten Vorfall sind Prävention und Ermahnung die mildesten Mittel. Sie sind aber nur dann geeignet, wenn die Darstellungen der belästigten und der belästigenden Person glaubhaft, aber widersprüchlich sind. Eine Abmahnung ist das mildeste Mittel, wenn die sexuelle Belästigung nachweislich stattgefunden hat. Grundsätzlich entscheidet aber immer der Einzelfall.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Ein Krankenpflegehelfer wird wegen zweifacher sexueller Belästigung fristlos gekündigt. Er hat einer Kollegin ein Foto mit pornografischem Inhalt auf seinem Handy gezeigt. Eine andere Kollegin wurde massiv verbal von ihm belästigt. Die sexuelle Belästigung der zweiten Kollegin fand außerhalb seiner eigenen Arbeitszeit statt. Der Krankenpfleger hatte aber alkoholisiert im Dienst angerufen.

Der Belästiger klagt gegen das Urteil. Das Gericht entscheidet, dass die fristlose Kündigung unwirksam ist. Stattdessen soll der Krankenpfleger fristgemäß entlassen werden. Das Gericht begründet die Entscheidung damit, dass der Pfleger die Kolleginnen weder körperlich belästigt hat noch deren Vorgesetzter ist.

Die eigentliche Kündigung ist jedoch rechtens, weil der Arbeitgeber von seinen Beschäftigten einen angemessenen Alkoholkonsum erwarten kann. Beschäftigte müssen also ihren Alkoholkonsum so weit im Griff haben, dass er sich nicht negativ bzw. belästigend auf Kolleginnen und Kollegen auswirkt.

Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil v. 04.03.2009 – AZ: 3 Sa 410/08

Maßnahme	Bedeutung und Besonderheiten
Prävention	Präventionsmaßnahmen sind Schulungen, Betriebsvereinbarungen oder Aushänge zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. — Prävention gehört zu den allgemeinen Schutzpflichten aller Arbeitgeber. Sie sollte in jedem Betrieb vorhanden sein. — Zur Prävention gehört auch, im Betrieb an das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erinnern.
Ermahnung	Die Ermahnung ist das mildeste Mittel, das sich direkt an die beschuldigte Person richtet. Sie ist eine Rüge ohne Kündigungsandrohung. — Rügen sind dann sinnvoll, wenn die beschuldigte Person sich zweideutig verhalten hat. Das heißt: Wenn ein bestimmtes Verhalten tatsächlich nicht gewollt war, aber als sexuelle Belästigung gewertet werden kann (z. B. Komplimente, die nicht anzüglich, aber unerwünscht sind). — Sie ist auch eine Erinnerung daran, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht geduldet wird.

Maßnahme	Bedeutung und Besonderheiten
Abmahnung	Eine Abmahnung beanstandet die sexuelle Belästigung. Sie berechtigt zu einer Kündigung, wenn es ein weiteres Mal zu einer sexuellen Belästigung kommt. – Eine Abmahnung ist das mildeste Mittel, wenn die sexuelle Belästigung nachweislich stattgefunden hat. – Sie ist dann angemessen, wenn die beschuldigte Person nicht damit rechnen musste, dass ihr Verhalten mit einer Kündigung sanktioniert werden kann. Das ist vor allem der Fall, wenn noch keine Präventionsmaßnahmen oder Hinweise erfolgt sind. – In bestimmten Fällen kann eine Abmahnung ausreichen, obwohl es sich um eine mittelschwere sexuelle Belästigung handelt. Eine Abmahnung kann auch angemessen sein, wenn es sich um eine mittelschwere Form (keine körperlichen Übergriffe) sexueller Belästigung handelt. Voraussetzung hierfür ist, dass die Vorfälle ernsthaft bereut werden und eine Entschuldigung vorliegt. Weiterhin muss es sich um ein einmaliges Fehlverhalten handeln und davon auszugehen sein, dass es nicht zu weiteren Vorfällen kommt.
Versetzung	Bei einer Versetzung werden Beschäftigte, die sexuelle Belästigung ausgeübt haben, an einem anderen Ort bzw. in einer anderen Abteilung eingesetzt. – Versetzungen sind geeignet, wenn eine Abmahnung zu milde ist, aber eine Kündigung zu hart erscheint. Das heißt: Ein langjähriges Arbeitsverhältnis oder besondere soziale Verantwortung gegenüber der beschuldigten Person sprechen dafür, von einer Kündigung abzusehen, auch wenn diese grundsätzlich gerechtfertigt wäre. Die Versetzung sichert dann trotzdem den künftigen Schutz der belästigten Person.
Kündigung	Die Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. – Eine Kündigung ist auszusprechen, wenn es um schwere Fälle sexueller Belästigung geht, insbesondere körperliche Übergriffe, Nötigung und Beleidigung. – Eine Kündigung ist außerdem bei wiederholter sexueller Belästigung ein geeignetes Mittel. – Kündigungen sind auch bei mittelschweren Vorfällen angemessen, wenn die belästigende Person wusste, dass der Arbeitgeber sexuelle Belästigung nicht toleriert. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber durch Hinweise oder Schulungen deutlich gemacht hat, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht akzeptiert wird.

Was kann der öffentliche Arbeitgeber bei sexueller Belästigung durch Beamtinnen/Beamte tun?

Die mildesten Maßnahmen bei sexueller Belästigung durch Beamtinnen und Beamte sind die Zurechtweisung, die Ermahnung oder die Rüge. Präventionsmaßnahmen unterscheiden sich nicht von denen anderer Arbeitgeber. Darüber hinaus kann der öffentliche Arbeitgeber disziplinarrechtlich gegen Beamtinnen oder Beamte vorgehen:

- Verweis
- Geldbuße
- Kürzung von Dienstbezügen
- Zurückstufung in eine geringere Entgeltgruppe
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Bundesdisziplinargesetz (BDG) oder aus den jeweiligen Disziplinargesetzen der Länder.

Was können Arbeitgeber bei sexueller Belästigung durch Dritte tun?

Die Schutzpflicht der Arbeitgeber bezieht sich gemäß § 12 Abs. 4 AGG auch auf sexuelle Belästigung durch Dritte. Das heißt: Werden Beschäftigte zum Beispiel durch einen Vertragspartner sexuell belästigt, müssen Arbeitgeber Schutzmaßnahmen ergreifen. In erster Linie müssen sie dafür sorgen, dass die sexuelle Belästigung in Zukunft unterbleibt.

Die Schutzpflicht des Arbeitgebers ist in vielen Fällen bereits erfüllt, wenn die belästigte Person woanders eingesetzt wird, sodass sie der belästigenden Person nicht mehr ausgesetzt ist. Dabei sollte jedoch sichergestellt sein, dass sich das nicht negativ auf die Arbeit oder die Karrierechancen der betroffenen Person auswirkt. Arbeitgebern stehen auch noch weitere Mittel zur Verfügung, auf sexuelle Belästigung durch Kundinnen oder Kunden und Vertragspartner zu reagieren.

Mögliche Schutzmaßnahmen sind:

- Vertragsrüge
- Androhung der Aufkündigung der Geschäftsbeziehung
- Aufkündigung der Geschäftsbeziehung

Achtung: In Einzelfällen können Arbeitgeber zur Aufkündigung einer Geschäftsbeziehung verpflichtet sein. Das hängt im Einzelfall von der Schwere des Vorfalls ab.

4.2.5. Prävention und Schutzmaßnahmen

Im besten Fall kommt es im Betrieb erst gar nicht zu sexueller Belästigung. Es ist deshalb wichtig, umfassende vorbeugende Maßnahmen durchzuführen. Das AGG regelt zwar nicht im Detail, wie Präventionsmaßnahmen aussehen oder welchen Umfang sie haben sollen. Grundsätzlich gilt aber: Je umfassender die Präventionsmaßnahmen, desto geringer ist das Haftungsrisiko und desto besser geht es dem Betrieb.

Einfache Präventionsmaßnahmen:

- **Beschwerdestelle (§ 13 AGG)** einrichten
- **Thematisierung** von sexueller Belästigung: bei Personalversammlungen oder durch Informationsschreiben
- **Informationsmaterial** bereitstellen und aushändigen
- **Beratungsstellen** bekannt machen (Frauennotrufe, Opferschutzorganisationen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Umfassende Präventionsmaßnahmen:

- **Schulungen** zur Sensibilisierung für das Thema durchführen, regelmäßig und für alle Beschäftigten.
- **verpflichtende Fortbildungen** für Personalverantwortliche.
- **Beschwerdeverfahren** konkret regeln. Die Verfahrensprinzipien der Beschwerdestelle sollten genau festgelegt werden. Dazu gehören Themen wie Vertrauensschutz und Anonymität, die Neutralität und Weisungsunabhängigkeit der Beschwerdestelle sowie die Dokumentation der Beschwerden. Transparente Verfahren erleichtern den Weg der Beschwerde.
- **Betriebsvereinbarung** zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abschließen. Die Betriebs- oder Dienstvereinbarung sollte sexuelle Belästigung eindeutig definieren und die verschiedenen Formen deutlich machen. Konkrete Ansprechpersonen sollten benannt werden. In der Betriebsvereinbarung kann auch das Beschwerdeverfahren geregelt werden.
- **Durchsetzung und Überprüfung** der Vereinbarungen und Verfahrensregeln.
- **Umfragen** im Betrieb können helfen, zu ermitteln, was zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte. Gleichzeitig kann so die Effizienz der Präventionsmaßnahmen erfasst werden.

4.3. Betriebsrat

Der Betriebsrat hat gemäß AGG die Aufgabe, die Beschäftigten vor Benachteiligung zu schützen (§ 17 AGG). Aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ergeben sich außerdem die Pflichten, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und sicherzustellen, dass Arbeitgeber ihre Schutzpflichten ernst nehmen.

4.3.1. Im Beschwerdefall

Im Fall von sexueller Belästigung hat der Betriebsrat die Aufgabe, sich für die betroffene Person einzusetzen. Betriebsräte sollten sicherstellen, dass Arbeitgeber der Beschwerde nachgehen und die Belästigung beenden. Jede Beschwerde sollte ernst genommen werden. Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber konkrete Sanktionen verlangen (siehe Maßnahmen und Sanktionen).

Ähnlich wie der Arbeitgeber befindet sich der Betriebsrat in einer Doppelrolle. Denn er ist auch dafür zuständig, Beschäftigte vor ungerechtfertigten Vorwürfen zu schützen. Das kann zu Unsicherheiten führen. Auch hier gilt: Nichts tun, um keine Fehler zu machen, ist die falsche Strategie.

Bleiben Arbeitgeber bei einer Beschwerde über sexuelle Belästigung untätig, kann es sich um einen groben Verstoß gegen das AGG handeln. Der Betriebsrat kann und sollte dann einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen, damit der Arbeitgeber seiner Pflicht nachkommt (§ 17 Absatz 2 AGG).

! Betriebsräte müssen alle Beschwerden entgegennehmen. Der Betriebsrat hat eine bedingte Verschwiegenheitspflicht: Er darf den Arbeitgeber nur über den Vorfall informieren, wenn die betroffene Person einverstanden ist.

! Ist die Beschwerde berechtigt, muss der Betriebsrat sicherstellen, dass der Arbeitgeber der Beschwerde nachgeht. Hier entfällt die Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Arbeitgeber.

! Bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber über die Berechtigung der Beschwerde kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Eine neuangestellte Arbeitnehmerin in der Produktion eines Lebensmittelhandels wird von ihrem Vorarbeiter mehrfach sexuell belästigt. Erst als ein dritter Kollege einen Vorfall beobachtet und einschreitet, wendet sich die Betroffene an den Betriebsrat. Der belästigende Mann hatte die Frau gezielt an ihrem Gesäß berührt.

Nach der Beschwerde wendet sich der Betriebsrat an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber führt Gespräche mit allen Beteiligten und entscheidet letztlich, den Vorarbeiter fristlos zu kündigen.

Der Mann klagt gegen die Entscheidung. Zu Beginn bestreitet er alle Vorwürfe. Schließlich gibt der Vorarbeiter aber zu, der Kollegin nur „einen freundschaftlichen Klaps auf den Po“ gegeben zu haben. Das Gericht bestätigt die fristlose Kündigung. Die fehlende Reue und Einsicht des Belästigers wirken sich erschwerend auf das Urteil aus.

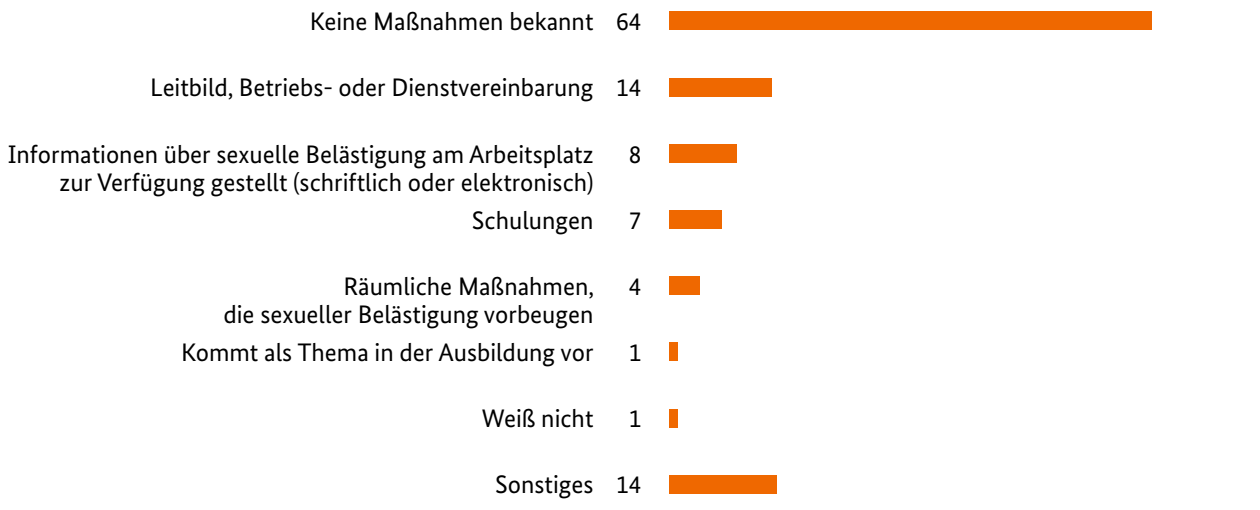
Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil v. 14.08.2012 – AZ: 5 Sa 324/11

4.3.2. Prävention und Schutzmaßnahmen

Die wenigsten Betriebsräte kennen im eigenen Betrieb Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung. Das zeigt eine von der Antidiskriminierungsstelle in Auftrag gegebene Befragung (Abbildung 4).[35]

60 Prozent der befragten Personal- und Betriebsräte haben angegeben, überhaupt keine Maßnahmen in ihren Betrieben zu kennen. Konkrete Maßnahmen waren entsprechend wenig bekannt. Es ist aber Aufgabe des Betriebsrats sicherzustellen, dass Arbeitgeber Präventionsmaßnahmen durchführen. Er soll sich dafür einsetzen, dass die Maßnahmen angemessen sind. Dabei kann er sich unterschiedlich beteiligen.

Abbildung 4: Bei Betriebsräten bekannte Maßnahmen im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:



Was kann der Betriebsrat zur Prävention beitragen?

- **Thematisierung** von sexueller Belästigung, z. B. bei Betriebsversammlungen
- **Informationsmaterial** bereitstellen und aushändigen
- **Mitbestimmungs- und Initiativrecht** bei der Einrichtung des Beschwerdeverfahrens nutzen
- **Gefährdungsbeurteilung** durchführen, z. B. durch Beschäftigtenbefragungen. Welche Faktoren können einen Vorfall auslösen oder begünstigen? Welche Gegenmaßnahmen gibt es?
- **(Regelmäßige) Überprüfung** der Präventionsmaßnahmen: Gibt es eine Beschwerdestelle? Gibt es genug Vertrauen in die Stelle? Sind die Beschäftigten angemessen informiert und sensibilisiert?
- **Klagerecht** nutzen, insbesondere wenn Arbeitgeber mehrmaligen Aufforderungen nicht nachkommen

5. Good Practice

Im Folgenden werden einzelne Beispiele für Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung im Unternehmen vorgestellt. Diese sogenannten Good Practice Beispiele zeigen, wie nachhaltig und umfassend mit dem Thema umgegangen werden kann. Insbesondere im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können einzelne Maßnahmen bereits viel zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beitragen. Jeder Betrieb kann etwas tun und schon mit kleinen Schritten den Schutz der Beschäftigten stärken. Wir danken den beteiligten Unternehmen für Ihre Unterstützung und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber für die Vermittlung der Kontakte.

Volkswagen AG

Organisationsform:	Unternehmen
Bereich:	Automobilherstellung, Finanz- und Logistikdienstleistungen
Anzahl der Beschäftigten:	592.600

Bei Volkswagen wird seit 1996 offensiv mit Diskriminierungen am Arbeitsplatz umgegangen. Im Unternehmen wird durch verschiedene Maßnahmen deutlich gemacht, dass es sich bei sexueller Belästigung und anderen Verletzungen gegen das Diskriminierungsverbot nicht um Kavaliersdelikte handelt, sondern um grobe Verstöße. Die einzelnen Maßnahmen sollen dabei ein partnerschaftliches Bewusstsein, ein diskriminierungsfreies Umfeld und damit die Motivation und Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten fördern. Jede Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz soll offen angesprochen und auf Regelverstöße soll konsequent reagiert werden.

In der **Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz“**, die auf Initiative des Betriebsrats geschlossen wurde, werden verschiedene Maßstäbe zum respektvollen Umgang im Arbeitskontext festgelegt. Das Verfahren mit sexueller Belästigung ist konkret geregelt. Dazu zählen Verhaltensrichtlinien sowie konkrete Sanktionen. Auch der Umgang mit Mobbing und anderen Formen von Diskriminierung sind in der Vereinbarung geregelt. Zur Sensibilisierung und Prävention hat der Betriebsrat außerdem die Implementierung weiterer Maßnahmen gefördert. Dazu gehört, dass sich die Beschäftigten im Konfliktfall an **ausgewiesene und geschulte Beraterinnen und Berater** wenden können. Im Rahmen eines vertraulichen Gesprächs wird zunächst über den Konflikt gesprochen: Welche Möglichkeiten bieten sich zur Lösung des Problems an? Ein wesentliches Beratungsziel liegt darin, dass Betroffene sich Klarheit verschaffen können, welche Folgen sich aus den unterschiedlichen Vorgehensweisen ergeben.

In der **Broschüre „Kollegialität gewinnt! Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“** werden die Beschäftigten u.a. darüber informiert, wie sie selbst aktiv werden können, welche Chancen eine Beratung bietet und was bei einer Beschwerde passiert. Die Broschüre soll außerdem zu mehr Aufmerksamkeit für das Thema Partnerschaftlichkeit im Unternehmen beitragen. Die Beschäftigten sollen wissen, dass Probleme angesprochen werden können und Lösungen sowie Hilfe angeboten werden.

Darüber hinaus erfolgen im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung regelmäßig zielgruppenspezifische **Schulungen zum kompetenten Umgang mit Diskriminierungen**. Diese schließen das Thema sexuelle Belästigung mit ein und richten sich insbesondere an betriebliche Vorgesetzte, Ausbilder und Ausbilderinnen, betriebliche Ausbildungsbeauftragte, Beschäftigte des Personalwesens und des Gesundheitsschutzes sowie Mitglieder des Betriebsrats. Für angehende Führungskräfte ist eine Teilnahme verpflichtend.

Deutsche Telekom AG

Organisationsform:	Unternehmen
Bereich:	Telekommunikation
Anzahl der Beschäftigten:	225.243

Die Deutsche Telekom AG (DTAG) beschäftigt sich seit 2009 mit dem Thema Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung wird dabei grundsätzlich berücksichtigt. Um einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz zu gewährleisten, hat die DTAG verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Diese sollen Beschäftigten einen offenen Umgang mit dem Thema ermöglichen und Führungskräfte für Gewaltpotenziale sensibilisieren.

Durch die **„Policy Personelle Sicherheit“** wird präventiv gegen Gewalt am Arbeitsplatz gearbeitet. In dieser **Konzernrichtlinie** ist das Recht aller Beschäftigten auf einen angst- und gewaltfreien Arbeitsplatz festgeschrieben. Sie beinhaltet das Thema Workplace Violence (Gewalt am Arbeitsplatz) und verbietet jegliche körperliche oder psychische Gewalteinwirkung am Arbeitsplatz. Die Richtlinie setzt den inhaltlichen Rahmen für alle weiteren Maßnahmen. Sie dient gleichzeitig der Information und der Sensibilisierung aller Beschäftigten.

Innerhalb dieses Rahmens setzt die DTAG **Präventionsmaßnahmen** um. Unter dem Stichwort **„Awareness“** (Bewusstseinsbildung) sollen Beschäftigte darauf aufmerksam gemacht werden, dass Belästigungen oder Beleidigungen auch am Arbeitsplatz vorkommen können, dort aber verboten sind. Damit soll verhindert werden, dass Betroffene Gewalterfahrungen als persönliches Versagen bewerten oder aus Scham- bzw. Schuldgefühlen schweigen. Eine dieser Präventionsmaßnahmen ist ein 90-minütiger **Workshop** mit professionellem Videomaterial speziell für Führungskräfte, um diese für das Thema **„Gewalt am Arbeitsplatz“** zu sensibilisieren und ggf. zu einzelnen Themen gezielt und individuell zu beraten.

Eine weitere Maßnahme zum Schutz der Beschäftigten bietet das **Bedrohungsmanagement**. Dieses besteht aus speziell ausgebildeten Personen. Unter dem Leitsatz **„Erkennen – Einschätzen – Entschärfen“** werden Hinweise auf Gewaltpotenziale im Unternehmen erfasst, analysiert und abgemildert. Beschäftigte können sich also an die Stelle wenden, wenn sie z. B. sexuell belästigt werden oder eine Belästigung beobachten. Das Bedrohungsmanagement nimmt Hinweise und Beschwerden auf, bietet Beratung und Unterstützung.

Die Bedrohungsmanager sind außerdem Teil des **Arbeitskreises Bedrohungsmanagement**. Dieses Netzwerk versammelt Beschäftigte verschiedener Arbeitsbereiche, wie etwa dem Arbeitsrecht, dem Strafrecht, dem Personalbereich, dem Psychologischen Dienst oder dem Personenschutz. Hier findet eine Qualitätssicherung statt, indem sich die Bedrohungsmanager über verschiedene Sachverhalte und Bedrohungspotenziale austauschen und gemeinsam konkrete Situationen bearbeiten.

Charité – Universitätsmedizin Berlin

Organisationsform:	Universitätsklinik
Bereich:	Gesundheit, Pflege und Forschung
Anzahl der Beschäftigten:	13.100

Das Universitätsklinikum Charité Berlin arbeitet seit 2013 an verschiedenen Maßnahmen zum Umgang mit sexueller Belästigung. Im medizinischen und pflegerischen Bereich spielt sexuelle Belästigung eine besondere Rolle. Das Überschreiten intimer Grenzen gehört zum Alltag aller Beschäftigten, Patientinnen und Patienten. Denn: Sie sind notwendig, um eine gute Behandlung zu gewährleisten. Umso wichtiger ist die klare Abgrenzung dieser professionellen Grenzüberschreitungen gegenüber unerwünschten Grenzverletzungen wie sexueller Belästigung.

Die Charité geht problemorientiert mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz um. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie das Institut für Geschlechterforschung in der Medizin sind federführend für die Umsetzung verschiedener Maßnahmen verantwortlich, bei denen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Sowohl der **Handlungsleitfaden „Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung“** als auch die Broschüre **„Grenzüberschreitungen, Grenzverletzungen, Abgrenzungen“** geben verschiedene Auskünfte zum Umgang mit sexueller Belästigung. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte informiert in diesen Veröffentlichungen über Beratungsangebote an der Charité und gibt praktische Hinweise für Beschäftigte, Studierende, Patientinnen und Patienten sowie Führungskräfte. Mit Grafiken und kurzen Informationen werden z. B. das Beschwerdeverfahren und rechtliche Grundlagen kompakt und übersichtlich dargestellt.

Darüber hinaus hat das Universitätsklinikum im Jahr 2014 unter der Leitung von Dr. Sabine Oertelt-Prigione das Forschungsprojekt **„Watch-Protect-Prevent“ (WPP)** begonnen. Ziel ist es, eine sogenannte Workplace Policy einzuführen, die vor sexueller Diskriminierung schützt. Das heißt: eine Leitlinie, zu deren Inhalten sich die Universitätsklinik selbst verpflichtet. Genauer soll ein Maßnahmenkatalog erstellt werden, der präventiv und unterstützend wirken soll. Die Workplace Policy soll drei Ziele verfolgen: Aufmerksamkeit für das Thema schaffen (Watch), Schutzangebote einführen (Protect) sowie präventive Maßnahmen vorschlagen (Prevent).

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde eine **Befragung von Beschäftigten im klinischen Bereich über ihre Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** durchgeführt. Die anonyme Internetbefragung thematisierte die Erfahrungen der Beschäftigten zu sexueller Belästigung. Sie konzentrierte sich auf bereits implementierte sowie wünschenswerte Schutzmaßnahmen in diesem Bereich. Die Ergebnisse fließen in den Maßnahmenkatalog mit ein, der 2016 veröffentlicht werden soll.

In einem weiteren **Projekt** beschäftigt sich die Charité konkret mit **Betriebsvereinbarungen**. Zwischen 2015 und 2016 werden in dem **Kooperationsprojekt mit der Hans-Böckler-Stiftung** Betriebsvereinbarungen aus dem Archiv der Stiftung analysiert. Ziel ist es, Best Practice Beispiele herauszuarbeiten und eine Anleitung für Formulierungen und Inhalte von Betriebsvereinbarungen zu erstellen. In Zusammenarbeit mit den internen Interessenvertretungen wird unter Berücksichtigung der Ergebnisse des WPP Projekts auch eine interne Dienstvereinbarung erarbeitet.

6. Verweise

1 Siehe zur begrifflichen Auseinandersetzung Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015.

2 Trans* ist ein Oberbegriff, der verschiedene Menschen bezeichnet, die sich nicht beziehungsweise nicht nur mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Dazu zählen beispielsweise auch Menschen, die geschlechtsangleichende Behandlungen anstreben. Trans* sind beispielsweise „Mann-zu-Frau"-Transsexuelle oder „Frau-zu-Mann"-Transsexuelle, aber auch Menschen, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) können oder möchten. Das Sternchen in der Bezeichnung soll Raum für verschiedene Identitäten lassen, wie beispielsweise transsexuell, Transmann, Transfrau, transident, Transgender.

3 Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA), 2014, S. 32

4 Diese Auflistung nennt Beispiele und kann nicht vollständig alle Formen der sexuellen Belästigung abbilden.

5 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015b

6 Ebd.

7 Vgl. Linde 2015

8 Ebd.

9 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015b

10 Ebd.

11 Vgl. Müller/Schöttle 2004

12 European Comission 1998, S. 27; Kümmel 2014, S. 43 – 49; DGB-Jugend München 2000

13 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015b

14 Vgl. Baumgartinger/Frketic 2008; Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) 2013; Franzen/Sauer 2010; Motmansz/de Biolley/Debunne 2010; Scottish Transgender Alliance 2008

15 Vgl. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) 2013

16 Vgl. Bachmann 2013, S. 23ff.

17 Vgl. Linde 2015

18 Vgl. Schröttle/Hornberg 2012, S. 382

19 Ebd., S. 380

20 Vgl. Gummich 2010, S.131 – 152; Schröttle 2010, S. 283ff.

21 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015b. S. hierzu auch Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) 2014

22 Vgl. Linde 2015, S. 21

23 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015b

24 Vgl. McLaughlin/Uggen/Blackstone 2012

25 Vgl. Linde 2015, S. 49

26 Ebd.: S. 46

27 Ebd.: S. 49

28 Ebd.: S. 50

29 Ebd.: S. 40

30 Ebd.: S. 50

31 Vgl. Roy, Weibust, Miller 2009, S. 422 – 431

32 Vgl. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) 2014; Müller/Schöttle 2004

33 Vgl. Linde 2015, S. 51 – 54

34 BAG, Urteil v. 25.10.2007 – AZ: 8 AZR 593/06; ArbG Solingen, Urteil v. 24.02.2015 – AZ: 3 Ca 1356/13

35 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015c

7. Quellen

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2013): LGBT-Erhebung in der EU. Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union, Luxemburg. Daten online unter: *http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php* (Zugriff: Dezember 2015).

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, FRA (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, Luxemburg. Daten online unter: *http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Bericht der unabhängigen Expert_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online unter: *http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.html?nn=6575434* (Zugriff: Dezember 2015).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015b): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland. Durchgeführt von SUZ – Sozialwissenschaftliches Umfragezentrum GmbH Duisburg. *http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_sex_Belaestigung_Los_1.html* (Zugriff: Dezember 2015).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015c): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ergebnisse einer Befragung von Personalverantwortlichen und Betriebsräten in Deutschland. Daten online unter: *http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfra-gen/Umfrage_sex_Belaestigung_Los_2.pdf?__blob=-publicationFile&v=1* (Zugriff: Februar 2016).

Bachmann, Anne (2013): Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer. Eine Studie des Instituts für Psychologie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Baumgartinger, Persson Perry; Frketic, Vlatka (2008): TransPersonen am österreichischen Arbeitsmarkt. Verein diskursiv, Wien.

Diehl, Charlotte; Rees, Jonas; Bohner, Gerd (2012): Flirting with Disaster: Short-Term Mating Orientation and Hostile Sexism Predict Different Types of Sexual Harassment. In: Aggressive Behavior 38, S. 521 – 531.

DGB-Jugend München (2000): Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München 2000. Daten online unter: *http://www.azuro-muenchen.de/fileadmin/downloads/sexuelle.pdf* (Zugriff: Dezember 2000).

European Commission (1998): Sexual harassment in the workplace in the European Union. Daten online unter: *http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Franzen, Jannik; Sauer, Arn (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin. Daten online unter: *http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Gummich, Judy (2010): Migrationshintergrund und Beeinträchtigung. Vielschichtige Herausforderungen an einer diskriminierungsrelevanten Schnittstelle. In: Jacob, Jutta; Köbsell, Swantja; Wollrad, Eske (Hrsg.): Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht. transcript Verlag, Berlin, S. 131 – 152.

Kümmel, Gerhard (2014): Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Potsdam. Daten online unter: *http://machwaszaehlt.de/140121_ZMSBw_Truppenbild_ohne_Dame.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Linde, Godela (2015): Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ratgeber und Rechtsberatung. PapyRossa Verlag, Köln.

McLaughlin, Heather; Uggen, Christopher; Blackstone, Amy (2012): Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. In: American Sociological Review 77 (4): S. 625 – 647.

Motmans, Joz; de Biolley, Inès; Debunne, Sandrine (2010): Being Transgender in Belgium. Mapping the social and legal situation of transgender people. Institute for equality of women and men, Brussels. Daten online unter: *http://www.ilga-europe.org/sites/default/files/report_being_transgender_in_belgium.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Müller, Ursula; Schöttle, Monika (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. Daten online unter: *http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Roy, Robin E.; Weibust, Kristin S.; Miller, Carol T. (2009): If She's a Feminist it Must Not be Discrimination: The Power of the Feminist Label on Observers' Attributions About a Sexist Event, in: Sex Roles. A Journal of Research. Springer US, Volume 60, Number 5 – 6, S. 422 – 431.

Scottish Transgender Alliance (2008): Transgender Experiences in Scotland, Edinburgh. Daten online unter: *http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploAntidiskriminierungsstelle/2013/03/staexperiencessummary03082.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

Schröttle, Monika (2010): Gewalt gegen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in Deutschland. Diskurse zwischen Skandalisierung und Bagatellisierung. In: Schneiders, Thorsten Gerald (Hrsg.): Islamfeindlichkeit. Wenn die Grenzen der Kritik verschwimmen. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 283 – 301.

Schröttle, Monika; Hornberg, Claudia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland. Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin. Daten online unter: *http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Lebenssituation-und-Belastungen-von-Frauen-mit-Behinderungen-Langfassung-Ergebnisse_20der_20quantitativen-Befragung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf* (Zugriff: Dezember 2015).

8. Anhang

Beispielvorlage: Dokumentation einer Beschwerde nach § 13 AGG

Eingang der Beschwerde am: .....

bei: .....

☐ schriftlich ☐ mündlich

Bestätigung der beschwerdeführenden Person: .....

Beschwerdeführende Person: .....

tätig als: .....

Abteilung: .....

Vorgesetzte_r: .....

I. Ermittlung des Sachverhalts/Gegenstand der Beschwerde:

1. Was ist passiert? (aus Sicht des_der Beschwerdeführer_in)

.....

.....

.....

.....

2. Welcher sachliche Anwendungsbereich i. S. v. § 2 AGG ist betroffen?

☐ Zugang zum Beschäftigungsverhältnis, § 2 Abs. 1 lit. 1 AGG

☐ Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, § 2 Abs. 1 lit. 2 AGG

3. Von wem ging die Benachteiligung aus?

☐ Vorgesetzte_r ☐ andere Beschäftigte ☐ dritte Person

4. Welches Merkmal ist betroffen?

☐ Lebensalter ☐ Geschlecht ☐ sexuelle Identität ☐ Religion/ Weltanschauung

☐ Behinderung ☐ ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung

5. Handelt es sich um eine Beschwerde wegen

☐ unmittelbarer Benachteiligung ☐ mittelbarer Benachteiligung

☐ Belästigung ☐ sexueller Belästigung

☐ Anweisung zu einer Benachteiligung ☐ Maßregelung

6. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

.....

7. Gibt es Zeug_innen oder Belege?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, welche?.....

8. Wurde der_die Vorgesetzte informiert?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, wann und was hat diese_r unternommen? .....

.....

.....

9. Wurden bereits andere Stellen einbezogen (z. B. Personal-/Betriebsrat, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und was haben diese unternommen?

.....

.....

10. Stellungnahme der_des Beschwerdegegner_in einholen

☐ schriftlich ☐ mündlich ☐ Wann angefordert? ..... .

Wenn mündlich, was ist aus Sicht des_der Beschwerdegegner_in vorgefallen?

.....

.....

.....

11. Welche Gründe für das oben beschriebene Vorgehen trägt der_die Beschwerdegegner_in vor?

.....

.....

12. Wurde der_die Beschwerdegegner_in bereits von beschwerdeführender Person oder Dritten wegen des Vorfalls angesprochen?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, mit welchem Ergebnis?

.....

13. Hat der_die Beschwerdegegner_in bereits andere Personen einbezogen?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, wen?

.....

14. Hat der_die Beschwerdegegner_in Kenntnis vom AGG?

☐ ja ☐ nein

15. Hat der_die Beschwerdegegner_in an einer AGG-Schulung teilgenommen?

☐ ja ☐ nein

Falls ja, wann und in welchem Umfang? .....

.....

II. Prüfung des Sachverhalts?

1. Es liegt eine Benachteiligung i. S. v. § 7 Abs. 1 AGG vor.

☐ ja ☐ nein

2. Die unterschiedliche Behandlung war zulässig (§§ 8, 9, 10 AGG).

☐ ja ☐ nein

Wenn ja, aus welchem Grund? .....

.....

Prüfung des Sachverhalts erfolgt durch: .....

Weiteres Vorgehen: .....

.....

III. Mitteilung des Ergebnisses der Prüfung an die beschwerdeführende Person

☐ schriftlich (siehe Anlage) ☐ mündlich

☐ Beschwerdeführer_in ☐ Beschwerdegegner_in

am: .....

Unterschrift:

Unterschrift:

Unterschrift:

IV. Maßnahmen zur Abhilfe und Kontrolle

1. Empfohlene Maßnahmen:

.....

.....

2. Eingeleitete Maßnahmen:

.....

.....

3. Kontrolle:

Wann vorgesehen? .....

Durch wen? .....

Kontrolle erfolgt (Ergebnis und Unterschrift) .....

4. Gründe dafür, dass infolge der Beschwerde keine konkreten Maßnahmen ergriffen wurden:

.....

.....

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:
Tel.: +49 (0)30 18555-1855
Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr
E-Mail: beratung@ads.bund.de
Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: neues handeln GmbH, Berlin

Erstellung Nachdruck: www.zweiband.de

Stand: März 2019, 5. Auflage

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG