Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgebende und Betriebsräte

Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Inhaltsverzeichnis

1 Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? 8

1.1 Was zählt alles zu sexueller Belästigung? 9
1.2 Flirt oder sexuelle Belästigung? Wo ist die Grenze? 10
1.3 Was ist das Besondere am Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)? 11

2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zahlen und Fakten 14

2.1 Formen der sexuellen Belästigung 15
2.2 Häufigkeit von Belästigungen 16
2.3 Verursachende 16
2.4 Betroffenheit von Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans* und intergeschlechtlichen Personen 16
2.5 Mehrfachdiskriminierung und sexuelle Belästigung 17

3 Welche Absicht verfolgt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und wie wirkt sie sich aus? 18

3.1 Schuldumkehr als Ausrede 19
3.2 Wie wirkt sich sexuelle Belästigung auf die Betroffenen und ihr Arbeitsumfeld aus? 21

4 Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien 22

4.1 Rechte und Handlungsoptionen der Betroffenen 22
4.2 Pflichten und Handlungsoptionen der Arbeitgebenden 29
4.3 Pflichten und Handlungsoptionen des Betriebsrats 42

5 Beispiele für erfolgreiche Gegenmaßnahmen 44

6 Quellen 51

Vorwort

Liebe Leser*innen,

leider erleben nach wie vor viele Frauen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das sehen wir an unseren Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Fälle zu sexueller Belästigung steigen seit Jahren.

Das ist einerseits besorgniserregend, andererseits eine gute Nachricht. Denn es zeigt: Immer mehr Menschen, vor allem Frauen, sind nicht mehr bereit, sexuelle Belästigung hinzunehmen, und wollen sich wehren. Grundsätzlich gilt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten. Und es zählt nicht, wie etwas gemeint war, sondern wie es bei den Betroffenen ankommt.

Die Arbeitgebenden sind hier in der Pflicht, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen. Viele Unternehmen wissen das und haben gute Strategien entwickelt. Andere sind unsicher, was sie genau tun können, um Betroffene zu schützen. Wir wissen zum Beispiel aus qualitativen Umfragen, dass es vor allem in kleineren und mittleren Betrieben oft keine Beschwerdestelle gibt. Gerade an überschaubaren Arbeitsplätzen gehen wohl auch viele Vorgesetzte davon aus, dass sexuelle Belästigung bei ihnen nicht vorkommt.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat deshalb diesen Leitfaden entwickelt. Er richtet sich an Betroffene, aber auch an Arbeitgebende, Personal- und Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte und andere Handlungsverantwortliche, die sich über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informieren möchten.

Der Leitfaden klärt darüber auf, was sexuelle Belästigung ist und wie sie mit der Ausübung von Macht und Hierarchien in Zusammenhang steht, liefert Zahlen und Fakten und klärt über Rechte und Pflichten auf. Außerdem bietet er eine Sammlung gelungener Beispiele aus Unternehmen und Organisationen an, die mit ihren Ansätzen Maßstäbe setzen und Handlungsoptionen aufzeigen.

Sexuelle Belästigung darf in Deutschland nicht weiter bagatellisiert werden. Wir brauchen viel mehr Arbeitgebende, die klipp und klar machen: In unserem Unternehmen wird Belästigung nicht geduldet!

Danke an alle, die uns bei diesem Leitfaden unterstützt haben!

Mit herzlichen Grüßen

Ihre Ferda Ataman
Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

ÜBERSICHT*

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Deutschland verboten. Dennoch kommt es in Unternehmen und Verwaltungen immer wieder zu solchen Vorfällen, die schwere Folgen für die Betroffenen haben und den Betrieben nachhaltig schaden. Immer mehr Unternehmen und Verwaltungen haben das erkannt und werden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aktiv. Andererseits haben viele Betriebe noch keine Strategien zum Umgang mit sexueller Belästigung entwickelt. Eine im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellte Studie zu sexueller Belästigung im Arbeitsleben zeigt, dass insbesondere in kleineren und mittleren Betrieben kaum Aktivitäten gegen sexuelle Belästigung stattfinden, da Führungskräfte häufig noch davon ausgehen, dass Beschäftigte in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation nicht von sexueller Belästigung betroffen sind.[1]

Vielen Betrieben sind darüber hinaus weder die Diskriminierungsverbote nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bekannt, noch wissen sie davon, dass sie die Pflicht haben, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung durch Kolleg*innen, Vorgesetzte und Dritte, zum Beispiel Kund*innen, zu schützen. Dieser Leitfaden richtet sich deshalb an

- Personen, die am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden,
- Arbeitgebende und Führungskräfte,
- Personal- und Betriebsräte,
- Gleichstellungsbeauftragte und andere Handlungsverantwortliche,
- Menschen, die sexuelle Belästigung beobachtet haben,
- Personen, 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:

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
2. Wie zeigt sich sexuelle Belästigung, wie oft kommt sie vor und wer belästigt?
3. Was beabsichtigen die Verursachenden und welche Folgen hat sexuelle Belästigung?
4. Welche Rechte und Pflichten haben Betroffene, Arbeitgebende und Betriebsräte und welche Handlungsstrategien gibt es?
5. Was sind Beispiele für Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, die sich in der Praxis bewährt haben?

1 Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich um unerwünschtes Verhalten, das sexualisiert und geschlechtsbezogen ist.[2] Das können sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen sein. Aber auch, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern, handelt es sich um sexuelle Belästigung. Auch das unerwünschte Zeigen und sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen zählen dazu.

Eine sexuelle Belästigung verletzt die Würde der belästigten Person, denn sie ist für diese beleidigend, erniedrigend oder beschämend. Dabei ist es unerheblich, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, denn nur die Auswirkung auf die belästigte Person zählt. Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexualisierte Gewalt. Betroffene müssen nicht ausdrücklich äußern, dass sie das Verhalten nicht wünschen. Entscheidend ist, dass die Person, die belästigt, nach objektiven Umständen davon ausgehen musste, dass das Verhalten unerwünscht ist.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexuelle Belästigung insbesondere in beruflichen Zusammenhängen (§ 2 Absatz 1 Nr. 1–4 AGG). Das Gesetz gibt Beschäftigten Rechte, sich dagegen zu wehren. Gleichzeitig nimmt das AGG Arbeitgebende in die Pflicht, ihre Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. In den meisten Fällen sind cis und trans* Frauen von sexueller Belästigung betroffen.[3] Das Gesetz verbietet sexuelle Belästigung aber grundsätzlich und schützt somit auch alle anderen Geschlechter.[4] Auch trans* Männer, intergeschlechtliche, nicht binäre und queere Menschen sind häufig von sexueller Belästigung betroffen.[5]

§

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 Absatz 4 AGG

1.1 Was zählt alles zu sexueller Belästigung?

Das AGG nennt einige Beispiele für sexuelle Belästigung, etwa Bemerkungen sexuellen Inhalts oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Es gibt aber noch weitere Formen. Bei sexueller Belästigung können drei Kategorien unterschieden werden.

1. Verbale Belästigungen[6]

- Sexuell anzügliche Bemerkungen und Witze
- Aufdringliche und beleidigende Kommentare über die Kleidung, das Aussehen oder das Privatleben
- Sexuell zweideutige Kommentare oder Komplimente
- Fragen mit sexuellem Inhalt, etwa zum Privatleben oder zur Intimsphäre
- Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen zu einer Verabredung

2. Nonverbale Belästigungen

- Aufdringliches oder einschüchterndes Starren, anzügliche Blicke
- Hinterherpfeifen
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Chatnachrichten, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug
- Unangemessene und aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials
- Unsittliches Entblößen

3. Körperliche Belästigungen

- 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 (zirka 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?

Sexuelle Belästigung wird oft mit physischer Gewalt gleichgesetzt. Sexuell übergriffiges und belästigendes Verhalten beginnt aber viel früher, auch wenn viele Formen sexueller Belästigung im Alltag (noch) nicht strafbar sind. Der Gesetzgeber hat bereits in der Vergangenheit den Handlungsbedarf erkannt und das Recht zugunsten der Betroffenen verschärft. So wurden im Jahr 2016 bestimmte Fälle sexueller Belästigung, wie das Berühren der Brust, unter Strafe gestellt.[7] Vor allem verbale und nonverbale Arten der Belästigung werden oft verharmlost. Den Betroffenen wird dann 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 und ist damit grenzüberschreitend. Vor allem dann, wenn die betroffene Person zeigt, dass sie das nicht möchte oder durch das Verhalten gedemütigt oder beschämt wird. Außerdem handelt es sich um eine sexuelle Belästigung, wenn einer Beschäftigten berufliche Nachteile angedroht werden, falls sie sexuelle Handlungen verweigert, oder wenn einem Mitarbeiter berufliche Vorteile dafür versprochen werden, dass er sich auf sexuelle Handlungen einlässt.

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Verbale sexuelle Belästigung ist ein Kündigungsgrund

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 vom 9. Juni 2011 – 2 AZR 323/10

1.3 Was ist das Besondere am Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)?

Das AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. In den meisten Fällen sind daher zunächst Arbeitgebende dafür verantwortlich, Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten zu ergreifen. Erst bei strafrechtlich relevanten Formen von sexuellen Übergriffen, etwa einer sexuellen Berührung, 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.

Das Gesetz schützt Beschäftigte über das Strafrecht hinaus. Denn: 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 AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung, die innerhalb eines Arbeitsverhältnisses stattfindet. Dazu zählen: Dienstreisen, Arbeitswege, Firmenfeiern, Betriebsausflüge, Pausen sowie Chatnachrichten, SMS, E-Mails oder Anrufe. In manchen Fällen gilt das AGG auch bei Belästigungen im Privatbereich, etwa wenn sich das auf den Betriebsfrieden auswirkt.

Das AGG bietet Arbeitgebenden also einen klaren rechtlichen Rahmen, ihrer Verantwortung zur Prävention und Ahndung sexueller Belästigung gerecht zu werden.

Das AGG schützt auch vor sexueller Belästigung im privaten Bereich, wenn ein deutlicher Bezug zu einem Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Belästigung muss also nicht unmittelbar am Arbeitsplatz stattgefunden haben.

Wenn es auf Weihnachtsfeiern, Betriebsfesten und Dienstreisen zu sexueller Belästigung kommt, hat das einen eindeutigen Arbeitsbezug. Denn das Zusammmentreffen der betroffenen und der verursachenden Person ist betrieblich veranlasst.[8]

Entscheidung des Arbeitsgerichts Elmshorn

Gelöste Stimmung bei der Weihnachtsfeier rechtfertigt keine sexuelle Belästigung

Im Rahmen einer Weihnachtsfeier kam es zu folgendem Vorfall: Die Anwesenden hatten für den Geschäftsführer ein Geschenk gekauft. Ein Kollege, der sich an dem Geschenk beteiligen wollte, hatte kein passendes Bargeld dabei, als eine Kollegin das Geld für das Geschenk einsammelte. Er sagte daraufhin: „Wir können Sie ja auf den Kopf stellen und die Geldkarte durch den Schlitz ziehen."

Aus Sicht des Arbeitsgerichts Elmshorn war die außerordentliche Kündigung wegen verbaler sexueller Belästigung gerechtfertigt. „Auch die Gesamtumstände der Weihnachtsfeier ändern nichts an der Bewertung. Eine solche herabwürdigende öffentliche Äußerung ist geeignet, das Ansehen der Betroffenen unter den Kollegen und im Unternehmen unwiederbringlich zu schädigen, wenn die Beklagte auf solche Äußerungen gegenüber der einzigen Mitarbeiterin nicht mit der außerordentlichen Kündigung reagiert," so das Gericht.

— Arbeitsgericht Elmshorn, Teilanerkenntnis- und Endurteil vom 26. April 2023 – 3 Ca 1501 e/22, das Urteil ist Stand März 2025 noch nicht rechtskräftig.

Wo gilt das AGG im beruflichen Kontext?

Das AGG schützt hier vor sexueller Belästigung:

- Arbeitszeit, Dienstreise, Betriebsausflüge, Seminare, Lehrgänge, Betriebsfeier
- private Feier mit Betriebsbezug
- private Treffen außerhalb der Arbeitszeit, wenn sich die betroffene Person einer „Bitte“ einer vorgesetzten Person zu einem privaten Treffen nicht entziehen kann oder wenn außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmenden negative Auswirkungen auf das betriebliche Miteinander hat

Das AGG schützt hier in der Regel nicht:

- private Treffen von Kolleg*innen außerhalb der Arbeitszeit, auch wenn die Verabredung während der Arbeitszeit getroffen worden ist

Wo gilt das AGG im rein privaten Kontext?

Das AGG schützt beispielsweise dann vor sexueller Belästigung,

- wenn eine Störung der betrieblichen Verbundenheit die Folge ist,
- wenn sich die Belästigung auf die Leistung der belästigten Person auswirkt,
- wenn die belästigende Person ihre betriebliche Stellung ausnutzt.

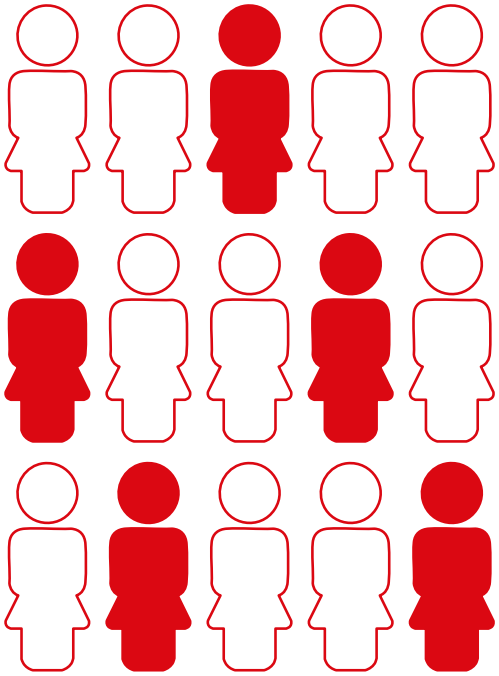
Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen
Fristlose Kündigung kann auch bei sexueller Belästigung außerhalb der Arbeitszeit rechtens sein

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen entschied, dass sexuelle Belästigung auch außerhalb der Arbeitszeit eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann, wenn ein dienstlicher Bezug besteht. Ein 26-jähriger Auszubildender hatte während eines IG-Metall-Seminars eine 19-jährige Kollegin gegen ihren Willen umarmt und ihr auf die Brust geschlagen. Seine fristlose Kündigung wurde vom Arbeitsgericht Braunschweig und dem LAG bestätigt. Das Gericht betonte das berechtigte Interesse des Unternehmens, ein respektvolles Arbeitsumfeld zu schützen. Angesichts der Schwere des Vorfalls war eine Abmahnung entbehrlich und mildere Maßnahmen kamen nicht in Betracht.

— Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 28. Februar 2024 – 2 Sa 375/23

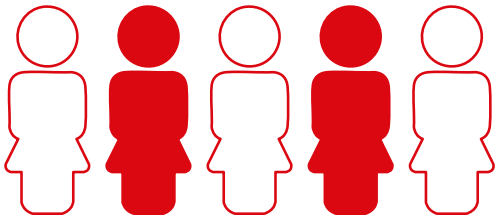
2 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zahlen und Fakten

Jede dritte Frau wurde schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt.



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Grundlage der Ergebnisse des EU Gender-Based Violence Survey, 2024

Zwei von fünf Frauen im Alter von 18 bis 29 Jahren wurden bereits Opfer einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Grundlage der Ergebnisse des EU Gender-Based Violence Survey, 2024

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist weit verbreitet. Die EU-weite Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt, die von 2020 bis 2024 vom Statistischen Amt der Europäischen Union, der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen durchgeführt wurde, hat ergeben, dass jede dritte Frau am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt wurde. Jüngere Frauen sind häufiger betroffen. Zwei von fünf Frauen wurden bereits Opfer einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.[9]

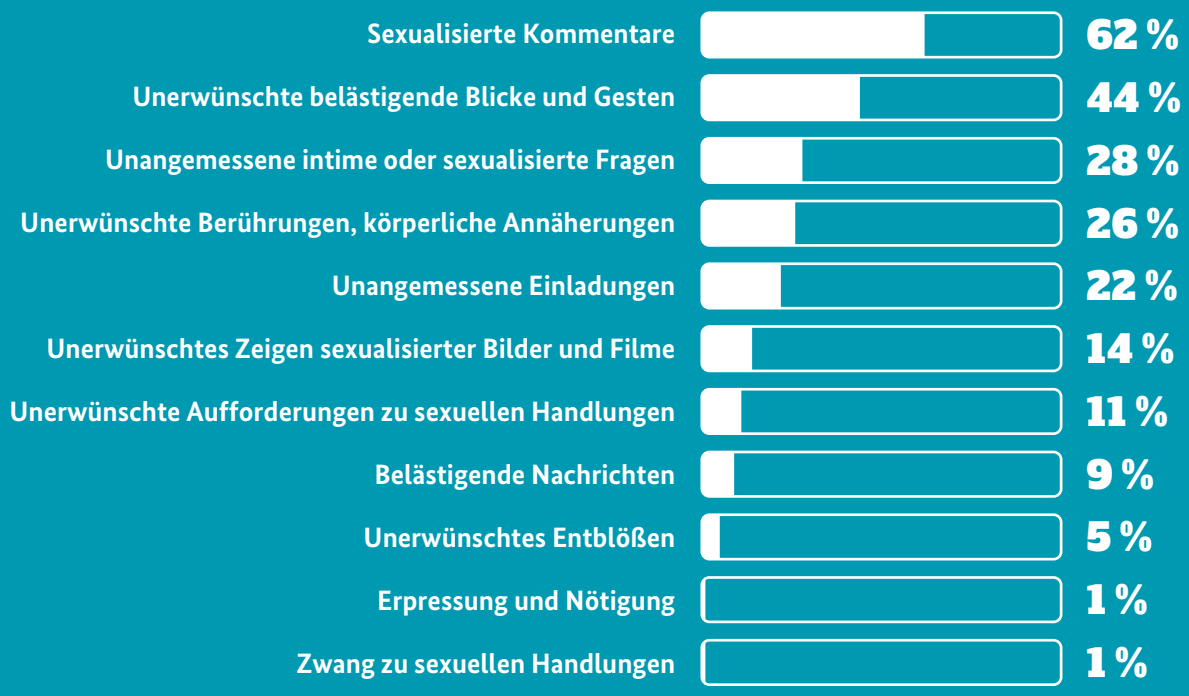
Die im Jahr 2019 im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgelegte Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ bezieht auch Männer in ihre Untersuchung mit ein. Den Ergebnissen zufolge waren neun Prozent und damit jede elfte beschäftigte Person in den vergangenen drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, Frauen mit 13 Prozent deutlich häufiger als Männer mit fünf Prozent. Gut drei Viertel aller Betroffenen (76 Prozent) waren weiblich, die belästigenden Personen jedoch weit überwiegend männlich.[10]

2.1 Formen der sexuellen Belästigung

Am häufigsten wurden verbale Belästigungen, Blicke und Gesten genannt. Unangemessene sexualisierte Kommentare gaben 62 Prozent der Betroffenen an, gefolgt von unerwünschten belästigenden Blicken und Gesten (44 Prozent), unangemessenen intimen oder sexualisierten Fragen (28 Prozent) und unangemessenen Einladungen (22 Prozent). Unerwünschte Berührungen sowie körperliche Annäherungen gaben etwas über ein Viertel (26 Prozent) der Betroffenen an. Weitere Handlungen, die jeweils fünf bis 14 Prozent der Belästigten nannten, waren unerwünschtes Zeigen sexualisierter Bilder und Filme (14 Prozent), unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen (elf Prozent), belästigende Nachrichten (neun Prozent) sowie unerwünschtes Entblößen (fünf Prozent). Erpressung und Nötigung sowie Zwang zu sexuellen Handlungen wurden sehr selten genannt (jeweils ein Prozent).[11]

Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass weibliche Betroffene anteilsmäßig häufiger als männliche Betroffene von unangemessenen sexualisierten Kommentaren, unerwünschten belästigenden Blicken und Gesten, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen sowie dem Zeigen sexualisierter Bilder betroffen waren. Männliche Betroffene gaben dagegen anteilsmäßig häufiger unerwünschte belästigende Nachrichten, unerwünschte Berührungen sowie unerwünschtes Entblößen an.[12]

Welche Formen der sexuellen Belästigung erleben Betroffene?



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

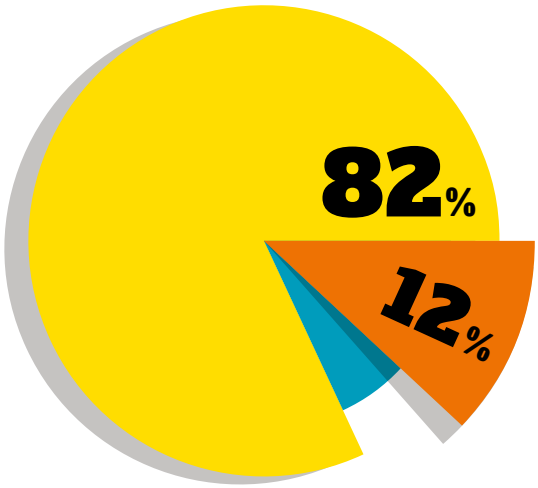
2.2 Häufigkeit von Belästigungen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist oft kein einmaliges Erlebnis. So gaben 83 Prozent der betroffenen Personen an, mehr als eine Situation im Zeitraum der letzten drei Jahre erlebt zu haben. Dass es sich um eine einzige Situation handelte, gaben nur 17 Prozent der Betroffenen an.[13]

2.3 Verursachende

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht mehrheitlich von männlichen Personen aus. 82 Prozent der männlichen und weiblichen Betroffenen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gaben an, die belästigenden Personen seien ausschließlich oder überwiegend Männer gewesen, zwölf Prozent nannten ausschließlich oder überwiegend Frauen und weitere sechs Prozent gleichermaßen Frauen wie Männer.[14]

Anteile der Geschlechter der belästigenden Personen

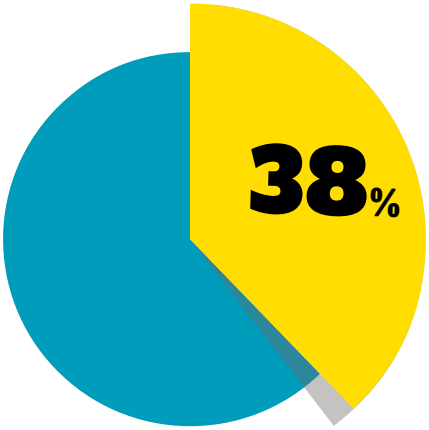


© Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024

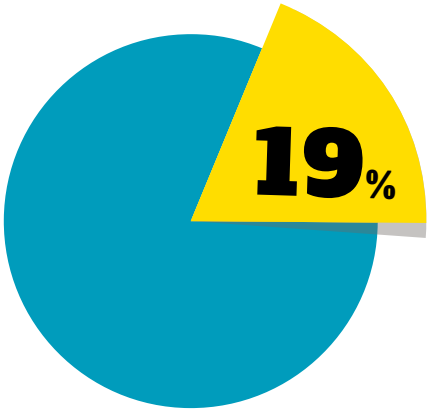
2.4 Betroffenheit von Lesben, Schwulen, bisexuellen, trans* und intergeschlechtlichen Personen

Die EU-Grundrechteagentur (FRA) hat im Mai 2024 die Ergebnisse des dritten großen LGBTIQ-Survey veröffentlicht. Die Online-Studie berücksichtigt mehr als 100.000 Antworten von queeren Menschen aus 30 Ländern (27 EU-Staaten, Albanien, Serbien und Nordmazedonien), davon etwa 17.000 aus Deutschland. 38 Prozent der in Deutschland befragten Personen fühlten sich im Jahr vor der Umfrage in mindestens einem Lebensbereich diskriminiert, wobei der Arbeitsplatz (19 Prozent) am häufigsten genannt wurde.[15] Laut der Studie „Out im Office?!“ aus dem Jahr 2024 haben rund 40 Prozent der teilnehmenden lesbischen, schwulen oder bisexuellen Beschäftigten und 45 Prozent der trans* Beschäftigten sexuelle Belästigung erlebt.[16]

Diskriminierung queerer Menschen in mindestens einem Lebensbereich



Häufigster Lebensbereich von Diskriminierung queerer Menschen: Arbeitsplatz



© Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf Grundlage der Ergebnisse des EU LGBTIQ Survey III, 2024

2.5 Mehrfachdiskriminierung und sexuelle Belästigung

Beispiel Behinderung

Im Juni 2024 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Studie „Sexuelle Belästigung, Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten für behinderte Menschen“ vorgelegt. Demnach hat mehr als jede vierte in einer Werkstatt tätige Person (26 Prozent) in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer. Die Studie belegt, dass Werkstattbeschäftigte im Vergleich zum Bevölkerungsdurchschnitt anteilsmäßig fast dreimal so häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als Beschäftigte im Bevölkerungsdurchschnitt (26 Prozent versus neun Prozent).[17]

Beispiel ethnische Herkunft

Frauen, die aufgrund ihres Aussehens oder Namens Rassismus erleben, sind einem hohen Risiko ausgesetzt, am Arbeitsplatz sexuell belästigt zu werden.[18] In der Befragung im Rahmen der Studie zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichten zwei von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffene Frauen, dass ihr Erleben mit ihrer Migrationsgeschichte verknüpft und sie dadurch nicht ernst genommen wurden: „Letztendlich habe ich es gesagt und dann meinte die [Ansprechperson]: ‚Ja, das ist in Deutschland aber ganz normal. Und du hast Probleme mit Männern!‘“[19]

3 Welche Absicht verfolgt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und wie wirkt sie sich aus?

Sexuelle Belästigung hat in erster Linie nichts mit Kontaktanbahnung oder Sexualität zu tun. Sie hat auch nichts mit der Attraktivität einer Person zu tun. Im Arbeitskontext steht sie in der Regel im Zusammenhang mit der Ausübung von Macht und mit Hierarchien.[20]

Vor allem zwei Absichten können dabei unterschieden werden: Einerseits werden hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um sexuell zu belästigen und die eigene Macht zu demonstrieren. Das bereits bestehende Machtgefälle wird dadurch gefestigt. Sexuelle Belästigung ist aber oft auch ein Mittel, mit dem zum Beispiel Konkurrent*innen ausgeschaltet oder die Autorität einer vorgesetzten Person untergraben werden soll.

Für den Zusammenhang zwischen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ungleichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen spricht die Tatsache, dass Frauen häufiger von sexueller Belästigung durch statusüberlegene Personen wie Vorgesetzte betroffen sind, während Männer sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eher durch gleichrangige oder Personen mit niederem Status erfahren.[21]

Aus unserer Beratung

Arbeitgebende müssen sexuelle Belästigung von Auszubildenden unterbinden

Eine Auszubildende wird auf dem Sommerfest von ihrem Kollegen sexuell belästigt. Er fasst ihr mit den Worten „Das dürfe man ja wohl noch“ an den Po. Die Auszubildende beschwert sich daraufhin bei ihrem Vorgesetzten. Dieser spielt den Vorfall allerdings herunter. Ein Einschreiten hält er nicht für notwendig. Die Auszubildende wendet sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und fragt, welche Rechte sie gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen kann. Die Beraterin macht ihr deutlich, dass es sich bei dem Verhalten ihres Kollegen um einen Verstoß gegen das AGG handelt. Außerdem erklärt die Beraterin, dass der Vorgesetzte falsch mit der Beschwerde umgegangen ist. Eine Verharmlosung und ein Nichteinschreiten sind im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht angemessen. Die Antidiskriminierungsstelle holte eine Stellungnahme vom Arbeitgeber ein. Daraufhin mahnte dieser den belästigenden Kollegen ab.

Beispiele für sexuelle Belästigung als …

… Machtdemonstration

- Der Vorstandsvorsitzende belästigt die befristet Beschäftigte.
- Der Ausbildungsleiter belästigt die Auszubildenden.
- Der Aufsichtsrat belästigt die Managerin.
- Der Angestellte belästigt die Praktikantin.
- Der Ausbilder begleitet eine Minderjährige unerwünscht bis nach Hause.
- Der Behördenleiter belästigt die Reinigungskraft.

… Konkurrenz/Respektlosigkeit

- Eine Führungsperson schafft ein frauenfeindliches, herabwürdigendes oder sexistisches Arbeitsklima.
- Der Arbeitskollege erzählt einen sexistischen Witz, der Vergewaltigung verharmlost.
- Der Angestellte fordert eine Kollegin auf, einen Minirock zu tragen.
- Der Bauarbeiter drängt die Bauleiterin gewaltsam in eine Ecke und fasst ihr an die Brust.

3.1 Schuldumkehr als Ausrede

Sexuelle Belästigung wird im Job oft nicht als solche erkannt oder nicht gemeldet und kann demzufolge nicht angemessen verfolgt werden. Das kann daran liegen, dass man sich an viele diskriminierende Verhaltensweisen, Begriffe oder Bemerkungen im Alltag bereits gewöhnt hat. Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung kommt es deshalb immer wieder zu einer sogenannten Schuldumkehr. Die Schuld wird dann beim Opfer gesehen. Die belästigte Person wird beschuldigt, etwas missverstanden zu haben oder den Vorfall zu ernst zu nehmen. Sexuelle Belästigung wird dann verharmlost. Am Arbeitsplatz kann das so weit gehen, dass das Opfer beschuldigt wird, die belästigende Person zu mobben oder ihr mit übler Nachrede schaden zu wollen. Die Betroffenen werden damit zum zweiten Mal zum Opfer.[22] Denn ihnen wird vollkommen grundlos eine Mitschuld gegeben und die Möglichkeit genommen, sexuelle Belästigung als das zu bezeichnen, was sie ist. Damit werden belästigte Personen davon abgebracht, sich zu wehren. Sowohl für Betroffene als auch für Arbeitgebende ist 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 Betroffenen.

Entscheidung des Arbeitsgerichts Solingen

Jede sexuelle Belästigung kann Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen

Einem Logistikarbeiter wird aufgrund mehrfacher sexueller Belästigung einer Auszubildenden außerordentlich gekündigt. Der Mann klagt gegen die Kündigung und streitet bis zuletzt alles ab. Zudem zeigt er die Auszubildende wegen übler Nachrede an. Das Gericht weist die Klage des Belästigers ohne Beweisaufnahme ab. Jede sexuelle Belästigung ist nach Ansicht des Gerichts grundsätzlich und ohne vorangegangene Abmahnung geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Auf die Schwere der Belästigung kommt es nicht an. Die bestrittene sexuelle Belästigung im Rahmen einer Vier-Augen-Situation kann als Verdachtskündigung sogar ohne weitere Beweisaufnahme wirksam sein.

— Arbeitsgericht Solingen, Urteil vom 11. April 2024 – 2 Ca 1497/23

Aus unserer Beratung

Unterstützung durch die betriebliche AGG-Beschwerdestelle

Eine Beschäftigte wurde von einem Kollegen durch sexualisierte Kommentare und vermeintlich „versehentliche“ Berührungen sexuell belästigt. Als sie sich bei ihrem Vorgesetzten darüber beschwerte, meinte dieser, er könne sich das nicht vorstellen. Der Kollege sei schließlich verheiratet und er kenne ihn auch privat. Er forderte die Beschäftigte auf, solche Unterstellungen zu unterlassen und den Betriebsfrieden nicht zu gefährden.

Verunsichert wandte sich die Beschäftigte an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die Frist für Entschädigung und Schadensersatz war bereits abgelaufen. Die Antidiskriminierungsstelle riet der Beschäftigten, sich direkt bei der Beschwerdestelle des Arbeitgebers zu beschweren, hier gibt es keine Frist.

Der Arbeitgeber ging der Beschwerde nach. Im Ergebnis sprach er dem Kollegen eine Abmahnung aus. Sollte es noch einmal zu solch einem Verhalten kommen, würde er dem Kollegen kündigen. Zudem verpflichtete der Arbeitgeber alle Vorgesetzten, an einer Schulung zum AGG teilzunehmen.

3.2 Wie wirkt sich sexuelle Belästigung auf die Betroffenen und ihr Arbeitsumfeld aus?

Sexuelle Belästigung belastet betroffene Personen auf mehreren Ebenen, denn sie wirkt sich sowohl auf die körperliche als auch auf die geistige Gesundheit aus. Das kann von Angst, Scham und Ekel bis hin zu Schlafstörungen und Depressionen reichen.[23] 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 wehren, oder ihre Beschwerde nicht ernst genommen wird. Als letzten Ausweg sehen sich betroffene Personen gezwungen zu kündigen oder sie werden arbeitsunfähig.[24] Sexuelle Belästigung wirkt sich damit auch auf Karrieremöglichkeiten, das Einkommen und die Altersbezüge von betroffenen Personen aus.

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

4 Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien

4.1 Rechte und Handlungsoptionen der Betroffenen

Jeder Mensch reagiert anders auf sexuelle Belästigung und jeder Vorfall ist anders. Deshalb gibt es keine allgemeingültigen Verhaltenstipps. Vor allem am Arbeitsplatz herrscht viel Unsicherheit darüber, wie mit sexueller Belästigung umgegangen werden soll. Viele Betroffene gehen nicht dagegen vor, weil sie Angst haben, die Situation falsch einzuschätzen oder durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren. Wenn belästigte Personen die Kraft dazu haben, ist es auf jeden Fall gut, die persönlichen Grenzen aufzuzeigen und 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: Nicht allen Personen sind direkte und unmittelbare Reaktionen möglich. Deshalb gilt: Betroffene dürfen sich auch nachträglich beschweren.

4.1.1 Rechte der Betroffenen

Personen, die sexuell belästigt wurden, empfinden oft Scham über ihre Situation und kennen ihre Rechte nicht. Daher ist es sinnvoll, sich zunächst beraten zu lassen. Eine externe Stelle ist als erster Schritt zu empfehlen.

Das Hilfetelefon bei Gewalt gegen Frauen, das Männerhilfetelefon, die Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe und die Deutsche Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e. V. (dgti) bieten beispielsweise niedrigschwellige Beratung bei Diskriminierung an. Gewerkschaften bieten mitunter ihren Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz an. Der Deutsche Gewerkschaftsbund betreibt im Rahmen der Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ ein eigenes Hilfetelefon https://mensch.dgb.de/hilfe-fuer-betroffene/, Betroffene Personen können sich auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, an unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstellen oder Anwält*innen wenden.

Auch Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs- und Personalräte können im zweiten Schritt eine gute Adresse sein, da sie teilweise einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen. Jedenfalls ist eine vertrauliche Beratung möglich, eine Pflicht, die Beschwerde dem Arbeitgeber zu melden, haben diese Stellen nicht – anders als die betriebliche AGG-Beschwerdestelle (siehe Kapitel 4.1.1.1). Es kann auch sinnvoll sein, sich vertrauensvoll an Kolleg*innen zu wenden. Die Kolleg*innen sollten gebeten werden, die Informationen für sich zu behalten.

Bei Beschwerden gilt: Je früher die sexuelle Belästigung gemeldet wird, desto besser. Für eine Beschwerde ist es nie zu spät. Fristen sind aber dann zu berücksichtigen, wenn betroffene Personen Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung geltend machen wollen.

Wenn gegen die sexuelle Belästigung vorgegangen werden soll, sollten die Vorfälle dokumentiert werden, um die Glaubwürdigkeit in einem Verfahren zu erhöhen. Zu diesem Zweck ist es sinnvoll, Indizien und Beweise zu sammeln, Ärzt*innen aufzusuchen, Zeug*innen zu ermitteln und sich vertrauensvoll an Kolleg*innen zu wenden. Im Zivilprozess erfolgt eine Glaubwürdigkeitsprüfung der jeweiligen Aussagen. Auch wenn die beschuldigte Person die sexuelle Belästigung bestreitet, kann diese nachweisbar sein, zum Beispiel wenn die Ausführungen der beschuldigten Person vom Gericht wegen widersprüchlicher Auskünfte als unglaubwürdig gewertet werden. Im Zweifel für die/den Angeklagten, das Prinzip der Unschuldsvermutung aus Strafverfahren, gilt hier nicht!

Eine Beschwerde bei der AGG-Beschwerdestelle im Betrieb (siehe Kapitel 4.2.2) löst eine Ermittlungspflicht der Arbeitgebenden aus. Sie kann nicht zurückgenommen werden.

4.1.1.1 Beschwerde einreichen (§ 13 AGG)

Bei sexueller Belästigung und anderen Formen der Diskriminierung haben betroffene Beschäftigte das Recht, bei der zuständigen Stelle im Betrieb Beschwerde einzulegen. Dieses Recht bezieht sich auf alle Arten der Diskriminierung und Belästigung. Betriebe sind nach § 13 Absatz 1 AGG dazu verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte bei Diskriminierung wenden können.

Achtung: Wenn Beschäftigte eine Beschwerde bei der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eingelegt haben, muss diese/dieser ermitteln und dabei auch die beschuldigte Seite anhören. Die Anonymität kann dann meist nicht mehr gewährleistet werden. Beschäftigte sollten sich deshalb vor dem Einlegen einer Beschwerde vertraulich beraten lassen, beispielsweise bei einer außerbetrieblichen Anlaufstelle (siehe Punkt 4.1.1.) und im zweiten Schritt bei der Gleichstellungsbeauftragten oder beim Betriebs- oder Personalrat. Denn: Es ist wichtig, dass sich Betroffene möglicher Risiken bewusst sind.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sieht für Betroffene drei zentrale Rechte vor:

- Beschwerde einreichen (§ 13 AGG)
- Leistung verweigern (§ 14 AGG)
- Entschädigung und Schadensersatz geltend machen (§ 15 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 der beschwerdeführenden Person sind verboten (§ 16 Absatz 1 AGG). Außerdem haben Beschäftigte das Recht darauf, dass ihre Arbeitgebenden sie vor weiteren Belästigungen schützen (§ 12 Absätze 1–4 AGG).

4.1.1.2 Leistung verweigern nach § 14 AGG, aber nicht ohne vorherige Beratung!

Wenn Arbeitgebende von der sexuellen Belästigung wissen und trotzdem keine wirksamen Maßnahmen ergreifen, um die betroffene Person zu schützen, kann diese aus Gründen des Selbstschutzes der Arbeit fernbleiben und weiterhin das volle Gehalt verlangen. Das gilt aber nur dann, wenn Arbeitgebende vorher über die Belästigung informiert wurden und nichts zum Schutz der betroffenen Person unternehmen oder die ergriffenen Maßnahmen ungeeignet sind. In jedem Fall sollten Arbeitgebende vor der Leistungsverweigerung schriftlich und unter Angabe der Gründe informiert werden.

Für Beschäftigte ist nicht immer erkennbar, ob eine Maßnahme geeignet oder ungeeignet ist. Im Zweifelsfall müssen sie sich dafür rechtfertigen, warum sie der Arbeit ferngeblieben sind. Sind die Voraussetzungen, der Arbeit fernzubleiben, nicht gegeben, sind Arbeitgebende gegebenenfalls zu einer Kündigung berechtigt. Lassen Sie sich auf jeden Fall juristisch beraten, bevor Sie die Arbeit niederlegen.

Sonderfälle und Schutzlücken: Was passiert, wenn …

… die sexuelle Belästigung von Arbeitgebenden ausgeht?

Wenn die sexuelle Belästigung von der Geschäftsführung oder der/dem Inhaber*in der Firma ausgeht, läuft ein Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG ins Leere. Arbeitgebende werden sich nicht selbst sanktionieren. Betroffene Personen haben aber jedenfalls einen Schadensersatz- beziehungsweise Entschädigungsanspruch nach § 15 AGG.

… die sexuelle Belästigung von Ausbilder*innen ausgeht?

Auszubildende sind durch § 2 Absatz 1 Nummer 3 AGG explizit vor Diskriminierung geschützt. Verletzen Arbeitgebende ihre Schutzpflicht, kann je nach Betrieb auch die Gewerbeaufsicht oder die Berufskammer eingeschaltet werden. Dem Betrieb kann dann die Ausbildungseignung aberkannt werden (vergleiche § 33 Berufsausbildungsgesetz BBiG).

4.1.1.3 Entschädigung und Schadensersatz geltend machen (§ 15 AGG)

Personen, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, haben in einigen Fällen gegenüber ihren Arbeitgebenden Ansprüche auf Schadensersatz beziehungsweise Entschädigung. Das heißt zum Beispiel: Arzt- oder Therapiekosten, die wegen der sexuellen Belästigung entstanden sind, müssen übernommen werden (Schadensersatz). Auch ein Schmerzensgeld ist möglich (Entschädigung). Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Monaten schriftlich bei den Arbeitgebenden geltend gemacht werden. Die Frist gilt ab dem Zeitpunkt des Vorfalls. Die Höhe der Forderungen muss genannt werden, dabei genügt eine ungefähre Zahl.

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

Arbeitgebende haften für eine sexuelle Belästigung, wenn die sexuelle Belästigung von Vorgesetzten, Personalleitungen, der Geschäftsführung oder Vorstandsmitgliedern ausgeht. Bei sexueller Belästigung durch Kolleg*innen haften Arbeitgebende nur dann, wenn sie nach der Anzeige einer sexuellen Belästigung untätig geblieben sind.

§

... die belästigte Person freiberuflich beschäftigt ist?

Der AGG-Schutz für Selbstständige ist nicht komplett ausgeschlossen – er gilt für den Zugang zur Erwerbstätigkeit. Wenn also zum Beispiel zur Bedingung für die Erteilung eines Auftrags gemacht wird, sexuelle Belästigung hinzunehmen, kann das AGG greifen. Während eines laufenden Auftragsverhältnisses gibt es keinen generellen AGG-Schutz für Selbstständige. Hier müsste geprüft werden, ob eine stabile Vertragsbeziehung vorliegt, die dem Schutzbereich des AGG näherkommt. Das bedeutet aber nicht, dass freiberuflich Beschäftigte völlig schutzlos sind. Hier kann das allgemeine Zivil- und Strafrecht gelten (zum Beispiel sexuelle Belästigung §184i StGB oder Beleidigung).

... die sexuelle Belästigung nicht unmittelbar am Arbeitsplatz stattgefunden hat?

Das AGG schützt auch vor sexueller Belästigung im privaten Bereich, wenn ein deutlicher Bezug zu einem Beschäftigungsverhältnis besteht. Dazu muss die Belästigung nicht unmittelbar am Arbeitsplatz stattgefunden haben. Das kann zum Beispiel Dienstreisen betreffen (siehe Kapitel 1.3).

4.1.2 Hilfe und Beratung

4.1.2.1 Beratungsangebote wahrnehmen

Es kann viel Energie kosten, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Aber: Sexuelle Belästigung zu erdulden und sich nicht zu wehren, kann langfristig noch größere gesundheitliche und berufliche Folgen nach sich ziehen. Hilft eine direkte Intervention nicht, sollten sich Betroffene deshalb unbedingt Rat holen. Dafür gibt es spezialisierte Stellen, die Betroffenen Hilfe und Unterstützung anbieten. In vielen Betrieben gibt es Anlaufstellen oder Ansprechpersonen, die Ratsuchende parteilich und vertraulich unterstützen und zu ihren Handlungsmöglichkeiten beraten, zum Beispiel Frauenbeauftragte, Vertrauenspersonen für Beschäftigte mit Behinderung, Betriebs- und Personalräte oder die Sozialberatung. Eine Übersicht über Beratungsstellen finden Sie in Kapitel 4.1.1.

4.1.2.2 Interne Stellen einschalten

Damit Betroffene eine informierte Entscheidung treffen können, ob sie von ihrem Beschwerderecht gegenüber den Arbeitgebenden Gebrauch machen wollen, müssen sie die Möglichkeiten und Risiken im Beschwerdeprozess kennen und sollten sich deshalb vorab vertraulich dazu beraten lassen.

Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist leider nicht überall selbstverständlich. Es passiert immer wieder, dass sexuelle Belästigung verharmlost wird oder sich sogar negativ auf die Belästigten auswirkt. Wenn Betroffene bezweifeln, dass ihre direkten Vorgesetzten oder die Personalabteilung ihr Anliegen mit der notwendigen Sensibilität, Vertraulichkeit und Kompetenz bearbeiten, sollten sie sich zunächst an eine Vertrauensperson wie die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte wenden. Diese beraten und begleiten in den meisten Fällen die betroffene Person. Sie sollen ausschließlich die Interessen der Betroffenen vertreten und sind in der Regel zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Konkret können Gleichstellungsbeauftragte …

- Betroffene beraten, um sie zu unterstützen, zu stärken und um ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen,
- Hinweise für die nächsten Schritte geben: Zum Beispiel sollten Betroffene ein Gedächtnisprotokoll führen oder Arztbesuche als Beweismittel aufführen,
- in Erfahrung bringen, ob es weitere Betroffene gibt oder jemand die Belästigung bezeugen kann (wegen Verschwiegenheitspflicht nur in Rücksprache mit der betroffenen Person),
- präventive Maßnahmen und verbesserte Verfahren vorschlagen und umsetzen.

Was können Beschäftigte tun, wenn sie sexuelle Belästigung beobachten?

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, und ein aktives Einschreiten ist mitunter sogar unmöglich. Dies gilt gerade dann, wenn die sexuelle Belästigung von Vorgesetzten ausgeht.

Wenn Kolleg*innen von betroffenen Personen ins Vertrauen gezogen werden, sollten sie unbedingt vertraulich mit den Informationen umgehen. Ansonsten könnte der belästigten Person üble Nachrede unterstellt werden.

Man kann Betroffene auf verschiedene Arten unterstützen:

- mit einer grundsätzlichen Aufmerksamkeit für belästigendes Verhalten
- Hilfe anbieten, wenn es Anzeichen für 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 Zeug*in zur Verfügung stehen

4.1.2.3 Nach der Beschwerde: weitere Zusammenarbeit mit der belästigenden Person

Nachdem die sexuelle Belästigung den Arbeitgebenden angezeigt wurde, möchte die betroffene Person der belästigenden Person im Arbeitsalltag verständlicherweise oft nicht mehr begegnen. Damit Sanktionen oder Versetzungen rechtssicher durchgeführt werden können, muss der Vorfall von den Arbeitgebenden geklärt werden. Dies kann einige Zeit in Anspruch nehmen. Es sind aber auch Sofortmaßnahmen möglich. Sofortmaßnahmen können von der Beschwerdestelle empfohlen werden, die Umsetzung liegt jedoch bei den Arbeitgebenden. Dabei ist darauf zu achten, dass es nicht zu einer Bestrafung oder Lösung eines Konflikts auf Kosten der beschwerdeführenden Person kommt.

Gegenüber der beschuldigten Person sind alle Formen nicht begründungs- und zustimmungspflichtiger Arbeitsanweisungen umsetzbar, wie etwa Kontaktverbote, die Zuweisung eines anderen räumlichen Arbeitsplatzes, Homeoffice und spezifische Aufgaben und/oder Arbeitszeiten jeweils innerhalb der arbeitsvertraglichen Regelungen. In schweren und belastenden Fällen können Arbeitgebende die betroffene Person auch auf ihr Arbeitsverweigerungsrecht hinweisen und ankündigen, dass sie damit einverstanden sind, wenn die beschwerdeführende Person der Arbeit so lange fernbleibt, bis die Situation geklärt ist.

Grundsätzlich gilt: Nicht bei jeder Form der sexuellen Belästigung ist eine Kündigung oder eine Versetzung der belästigenden Person verhältnismäßig. Außerdem können Kündigungen nicht immer fristlos ausgesprochen werden. Versetzungen müssen arbeitsorganisatorisch und räumlich möglich sein.

§

Sonderfälle und Schutzlücken: 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 nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage erheben. Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind solche Kündigungen in der Regel unwirksam. Arbeitgebende 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. Lassen Sie sich in jedem Fall beraten, um keine Fristen zu versäumen und strategische Fehler zu vermeiden!

… die beschuldigte Person gegen die betroffene Person eine Strafanzeige wegen übler Nachrede nach §186 StGB stellt?

Werden Vorwürfe sexueller Belästigung erhoben, besteht die Gefahr, dass die beschuldigte Person eine Strafanzeige wegen übler Nachrede stellt (§ 186 StGB). Üble Nachrede liegt vor, wenn eine ehrenrührige Behauptung über eine Person verbreitet wird, ohne dass die Wahrheit dieser Behauptung bewiesen werden kann. In einem solchen Fall müsste die betroffene Person im Strafverfahren nachweisen, dass die sexuelle Belästigung tatsächlich stattgefunden hat. Daher ist es ratsam, bei Äußerungen vorsichtig zu sein. Eine direkte Behauptung wie „Er belästigt mich sexuell“ kann als Tatsachenbehauptung gewertet werden und eine rechtliche Prüfung nach sich ziehen. Um das Risiko einer Strafanzeige zu minimieren, sind stattdessen vorsichtige Formulierungen empfehlenswert, wie zum Beispiel:

„Ich habe das Gefühl, dass sein Verhalten unangemessen ist.“
„Ich fühle mich durch ihr Verhalten unwohl.“
„Könntest du bitte darauf achten, ob dir Ähnliches auffällt?“

Solche Aussagen sind eher als subjektive Meinungsäußerungen zu verstehen und fallen in der Regel nicht unter den Tatbestand der üblen Nachrede.

Wer sich unsicher ist, sollte sich rechtlich beraten lassen oder eine Vertrauensperson im Unternehmen hinzuziehen, um angemessen und rechtssicher zu handeln.

… das Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird?

Es kommt vor, dass die befristete Beschäftigung 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 Anspruch gibt es nur, wenn Arbeitgebende nachweisbar eine Weiterbeschäftigung zugesagt haben oder andere eindeutige Indizien einen Zusammenhang zwischen Beschwerde und der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses nahelegen. In solchen Fällen sollten Sie sich auf jeden Fall juristisch beraten lassen!

… die belästigte Person nach der Beschwerde gemobbt wird?

Betroffene berichten immer wieder, dass sie, nachdem sie Opfer sexueller Belästigung geworden sind und sich beschwert haben, 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 Arbeitgebende auch in Mobbingfällen zum Schutz ihrer Beschäftigten verpflichtet. Dokumentieren Sie die Vorfälle und lassen Sie sich beraten!

4.2 Pflichten und Handlungsoptionen der Arbeitgebenden

4.2.1 Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung

Im besten Fall kommt es im Betrieb erst gar nicht zu sexueller Belästigung. Es ist deshalb wichtig, umfassende vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. 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.

Präventionsmaßnahmen sind fallübergreifende Ansätze wie Schulungen, Betriebsvereinbarungen oder Aushänge zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Prävention gehört zu den allgemeinen Schutzpflichten aller Arbeitgebenden. Sie sollte in jedem Betrieb vorhanden sein.

Zur Prävention gehört auch, im Betrieb an das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu erinnern. Eine deutliche Positionierung der Unternehmens- oder Behördenleitung, dass sexuelle und andere Belästigungen, Mobbing und anderes diskriminierendes Verhalten im Unternehmen / in der Behörde keinen Platz haben, ist ein wichtiges Zeichen und sollte in seiner Wirksamkeit nicht unterschätzt werden.

Beispielhafte Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Thematisierung von sexueller Belästigung

- Klare Positionierung der Unternehmens- oder Behördenleitung, zum Beispiel bei Personalversammlungen oder durch Informationsschreiben, dass sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung nicht geduldet werden.
- Informationsmaterial bereitstellen und aushändigen.
- Beratungsstellen bekannt machen, etwa Frauen- und Männernotrufe, Opferschutzorganisationen und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Schulungen/Fortbildungen

- Verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche.
- Schulungen zur Sensibilisierung für das Thema durchführen, regelmäßig und für alle Beschäftigten.

Beschwerdestelle nach § 13 AGG

- AGG-Beschwerdestelle einrichten und bekannt machen.
- Beschwerdeverfahren konkret regeln.
- Verfahrensprinzipien der Beschwerdestelle genau festlegen. 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.

Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Die Vereinbarung 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.

Verschiedene betriebliche Akteur*innen und Arbeitgebende haben bereits für ihren Arbeitskontext passgenaue Präventionsmaßnahmen entwickelt. Eine von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegebene Sammlung beispielhafter Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zeigt, wie Prävention und Intervention in verschiedenen Branchen und Betrieben umgesetzt werden können. Sie bietet einen breiten Ideenpool und hilft dabei, selbst aktiv zu werden.

4.2.2 Schutzpflicht

Alle Arbeitgebenden haben ihren Beschäftigten gegenüber eine Schutzpflicht und sind nach § 12 AGG dazu verpflichtet, sexuelle Belästigung zu verhindern. Das bedeutet einerseits Information und Prävention. Andererseits muss nach einem Vorfall durch Sanktionen und andere Maßnahmen der künftige Schutz der betroffenen Person sichergestellt werden.

Betroffene Beschäftigte haben im Diskriminierungsfall verschiedene Möglichkeiten, sich gegen das Erlebte zu wehren:

- Sie können sich an betriebliche oder externe Beratungs- und Anlaufstellen beziehungsweise Rechtsanwält*innen oder Gewerkschaften wenden (siehe Kapitel 4.1.2).
- Sie können sich jederzeit an die betriebliche Beschwerdestelle wenden, die jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber nach § 13 AGG einrichten muss (siehe Kapitel 4.2.3).
- Sie können sich direkt an die Arbeitgebenden wenden.

Wenden sich betroffene Beschäftigte direkt an die Arbeitgebenden, müssen diese unmittelbar handeln, denn sie haben gegenüber ihren Beschäftigten eine Fürsorgepflicht. Als Arbeitgebende zählen hierbei nicht nur die Geschäftsführung oder die Personalabteilung, sondern alle Führungskräfte mit Disziplinarverantwortung. Im Falle von sexueller Belästigung und Diskriminierung müssen sie durch geeignete, angemessene und erforderliche Maßnahmen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld sorgen (auch § 12 AGG). Die Schutzpflicht erstreckt sich auf alle Beschäftigten und schließt auch Auszubildende und Praktikant*innen, Leiharbeiter*innen und Honorarkräfte in Dienst- und Werkvertragsverhältnissen ein, wenn eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht (§ 6 AGG).

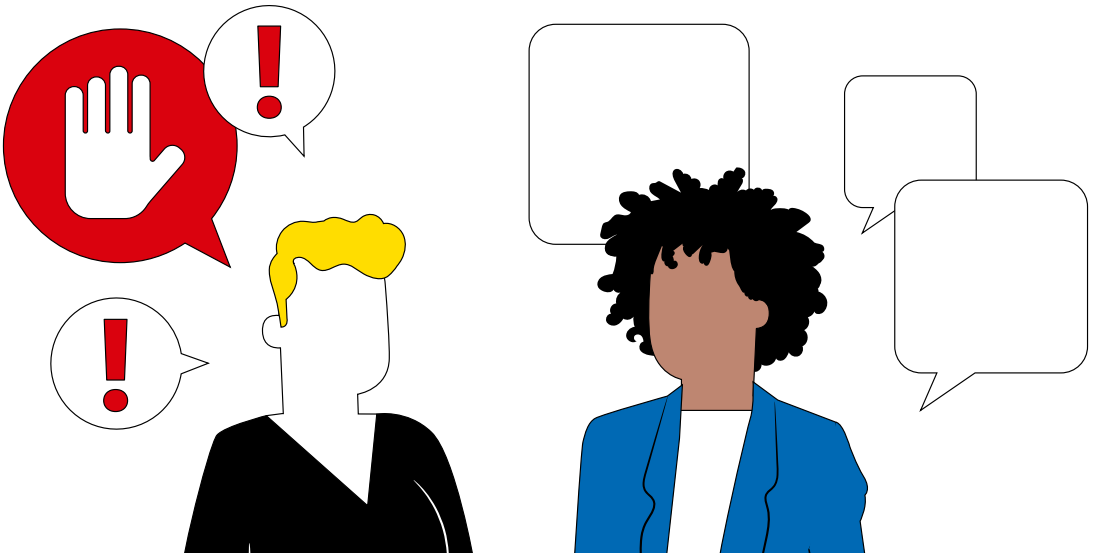
Hinweise für Erstgespräche von Arbeitgebenden mit der belästigten Person

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 und erklären, wofür sie benötigt werden.

2. Im Gesprächsverlauf

- Vertraulichkeit thematisieren: Wie wird mit der Beschwerde umgegangen? Wer muss informiert werden?
- Die eigene Rolle als Arbeitgebende*r 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 Zeug*innen oder Gedächtnisprotokolle wichtig sind.



3. Zum Abschluss

- Unterstützung zusichern
- Signalisieren, dass der Vorfall ernst genommen wird.
- Weiteren Gesprächstermin vereinbaren, um nächste Schritte beziehungsweise 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, Ärzt*innen und therapeutische Fachkräfte hinweisen.

4. Nach dem Gespräch

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

Wenn sich Beschäftigte im akuten Belästigungsfall direkt an Arbeitgebende wenden, müssen diese dafür sorgen, dass die Benachteiligung durch die belästigende Person aufhört. Gleichzeitig ist es wichtig, dass sich Arbeitgebende ein vollständiges Bild vom Sachverhalt machen. Jede Beschwerde muss ernst genommen und geprüft werden und es muss dafür Sorge getragen werden, dass das belästigende Verhalten aufhört. Vertraulichkeit ist dabei oberstes Gebot.

Das Personalgespräch mit der beschuldigten Person

Nach dem Gespräch mit der/dem betroffenen Beschäftigten sollte der nächste Schritt 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 erforderlich. Bestreitet die beschuldigte Person den Vorwurf, ist die Situation komplizierter. Können Arbeitgebende nicht mit letzter Sicherheit sagen, wie die Situation zu bewerten ist, können externe Ansprechpartner*innen hinzugezogen werden, etwa Konfliktberatungsstellen, Frauen- und Antidiskriminierungsberatungsstellen, Psycholog*innen und Anwält*innen.

Hinweise für das Personalgespräch mit der beschuldigten Person

1. Ziele des Personalgesprächs

- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz thematisieren.
- Die beschuldigte Person mit den Vorwürfen konfrontieren.
- Stellungnahme zu den Vorwürfen von der beschuldigten Person erhalten.

2. Im Gesprächsverlauf

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

3. Die Reaktion der beschuldigten Person

- Gibt die beschuldigte Person die sexuelle Belästigung zu, sind entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (siehe Kapitel 4.2.4).
- Streitet die beschuldigte Person das belästigende Verhalten ab, müssen Arbeitgebende die Glaubhaftigkeit überprüfen. Dabei ist auf die Reaktion der beschuldigten Person im Gespräch zu achten:
  - 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.
- Gegebenenfalls externe Ansprechpersonen hinzuziehen.

Doppelrolle bei der Schutzpflicht

Arbeitgebende müssen im Fall von sexueller Belästigung vorsichtig handeln, denn sie haben eine Schutz- und Fürsorgepflicht gegenüber allen Beschäftigten. Im Falle eines Vorwurfs der sexuellen Belästigung bedeutet das: Wenn Arbeitgebende die betroffene Person nicht schützen, machen sie sich schadensersatzpflichtig. Sind die Sanktionen gegenüber der belästigenden Person unverhältnismäßig, haften Arbeitgebende gegenüber diesen Beschäftigten.

In der Praxis kann das dazu führen, dass Arbeitgebende nichts tun, um keine Fehler zu machen. Das ist rechtlich aber immer falsch. Um die Verhältnismäßigkeit von Sanktionen zu gewährleisten, müssen Arbeitgebende das mildeste, aber auch wirksamste Mittel ergreifen. Das heißt: Maßnahmen und Sanktionen einleiten, die sexuelle Belästigung beenden und eine gute Zusammenarbeit im gesamten Betrieb sichern (vergleiche Kapitel 4.2.4).

4.2.3 Beschwerdestelle nach § 13 AGG einrichten

Alle Arbeitgebenden sind verpflichtet, eine Beschwerdestelle für von Diskriminierung betroffene Beschäftigte einzurichten und diese allen Beschäftigten gegenüber bekannt zu machen. Diese innerbetriebliche Beschwerdestelle nach § 13 AGG ist ein zentraler Baustein für den Diskriminierungsschutz und hat folgende **Aufgaben**:

- Sie übernimmt für Arbeitgebende die Aufgabe, Beschwerden entgegenzunehmen.
- Sie prüft die Beschwerde umfassend, nachvollziehbar und objektiv.
- Sie teilt der beschwerdeführenden Person das Ergebnis mit.
- Sie empfiehlt den Arbeitgebenden Maßnahmen als Reaktion auf die Diskriminierung und zur Verhinderung zukünftiger Diskriminierungen.
- Sie dokumentiert die Beschwerde und ihre Bearbeitung.

Die Entscheidung über die Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und etwaige Verursachende und ihre Umsetzung liegt bei den Arbeitgebenden.

Beschäftigte, die ihre Rechte bei Diskriminierung in Anspruch nehmen und beispielsweise eine Beschwerde einlegen, Betroffene unterstützen oder als Zeug*innen aussagen, dürfen dafür nicht benachteiligt oder sanktioniert werden (§ 16 AGG).

Die Beschwerdestelle bekannt zu machen, ist eine gesetzliche Anforderung. Ihre Bekanntmachung sollte barrierefrei, in verständlicher Sprache sein, über die üblichen betrieblichen Kanäle erfolgen und alle Beschäftigten erreichen. Folgende **Informationen** sollten enthalten sein:

- Aufgabe und Zuständigkeit der Stellen
- Beispiele für mögliche Diskriminierungsbeschwerden
- Verfahrensbeschreibung
- Kontaktmöglichkeiten/ Erreichbarkeit

Aufgaben der Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle nach § 13 AGG hat die Aufgabe, Diskriminierungsbeschwerden im Auftrag der Arbeitgebenden unparteilich zu prüfen und darauf aufbauend Maßnahmen zu empfehlen. Sie folgt dem Fürsorgeprinzip und ist als Baustein des Diskriminierungsschutzes der Arbeitgeberseite zuzurechnen.

Andere inner- und außerbetriebliche Anlauf- und Unterstützungsangebote, zum Beispiel Gleichstellungsbeauftragte, Betriebs- beziehungsweise Personalrat, Gewerkschaften oder Vertrauenspersonen, sind eher der Interessenvertretungen Beschäftigter zuzurechnen. Sie haben die Aufgabe, Betroffene parteilich und vertraulich zu unterstützen und zu ihren Handlungsmöglichkeiten zu beraten. Sie arbeiten nach dem Auftragsprinzip.

In einer guten betrieblichen Beschwerdearchitektur bauen vorgelagerte Beratungsangebote und Beschwerdestelle aufeinander auf. So können Betroffene durch vertrauliche Beratungsgespräche zu einer informierten Entscheidung darüber kommen, ob sie den Weg einer Beschwerde gehen wollen.

Arbeitgebende können selbst entscheiden, wo sie die Stelle in ihrer Organisation ansiedeln und wie sie personell besetzt wird. Das AGG macht hier keine Vorgaben. Dies gilt auch für die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens. Allerdings besteht hier ein Mitwirkungsrecht der Arbeitnehmervertretung (§ 87 BetrVG).

Vertraulichkeit

Der vertrauliche Umgang mit Beratungsanliegen oder Beschwerden ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Betroffene sexuelle Belästigung thematisieren und sich dagegen wehren. Vertraulichkeit heißt dabei, dass das Wissen um Vorfälle nicht ohne Zustimmung der betroffenen Personen weitergegeben wird.

Beschäftigte sollten vor Einlegen einer Beschwerde darüber aufgeklärt werden, dass eine streng vertrauliche oder gar anonyme Bearbeitung in der Regel nicht durchgängig möglich ist, da die AGG-Beschwerdestelle allparteilich arbeitet, auch die beschuldigte Seite oder Zeug*innen zum Vorfall befragt und die Ergebnisse den Arbeitgebenden mitteilt.

Transparentes Verfahren

Voraussetzung für eine effektive und von allen akzeptierte Beschwerdestelle ist ein klar geregeltes Beschwerdeverfahren. Ein durchdachtes Beschwerdeverfahren schafft Transparenz, Vertrauen, Handlungssicherheit für alle Beteiligten und verleiht der Beschwerdestelle Legitimität. Es ist die Voraussetzung für die umfassende, faire und diskriminierungssensible Prüfung von Beschwerden. Das Beschwerdeverfahren ist im Rahmen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, Geschäftsordnung oder als verbindlicher Handlungsleitfaden für die Beschwerdestelle schriftlich zu fixieren. Die Mitglieder der Beschwerdestelle sollten das Vertrauen aller Beschäftigten haben, und von sexueller Belästigung betroffene Beschäftigte sollten die Möglichkeit haben, sich an eine Person des eigenen Geschlechts zu wenden.

4.2.4 Sanktionen bei sexueller Belästigung

Es gibt verschiedene Maßnahmen und Sanktionen, mit denen Arbeitgebende auf sexuelle Belästigung reagieren können. Diese Mittel sind an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Das bedeutet, der Umgang mit sexueller Belästigung hängt davon ab, wie schwer der Vorfall war und ob er sich nachweisen lässt. Das AGG verlangt von Arbeitgebenden, 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 Absatz 3 AGG).

Es sind aber auch Sofortmaßnahmen möglich. Sofortmaßnahmen können von der Beschwerdestelle empfohlen werden, die Umsetzung liegt jedoch bei den Arbeitgebenden. Dabei ist darauf zu achten, dass es nicht zu einer Bestrafung oder Lösung eines Konflikts auf Kosten der beschwerdeführenden Person kommt.

Grundsätzlich haben Arbeitgebende einen Ermessensspielraum, mit welchen Maßnahmen sie auf eine sexuelle Belästigung reagieren. Das hängt von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Sie müssen jedoch dafür sorgen, dass die Benachteiligung unterbleibt. Angemessen sind daher nur Maßnahmen, die tatsächlich geeignet sind, Wiederholungen zu verhindern. Bei schweren Vorfällen oder wenn es bereits zu einer Abmahnung kam, haben betroffene Beschäftigte unter Umständen sogar einen Anspruch darauf, dass der belästigenden Person gekündigt wird.[25]

Arbeitgebende sollten deshalb die Schwere des Vorfalls und die entsprechenden Maßnahmen sorgfältig prüfen und bewerten.

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz
Lange Betriebszugehörigkeit schützt nicht vor Kündigung

In einem Chemiekonzern belästigt ein Industriemeister eine noch nicht lange beschäftigte und erheblich jüngere Frau. Die Frau wird durch Anfassen, einen Kuss und die Aufforderung, „ein bisschen zu knutschen“ an entlegenen Orten belästigt. Dem Mann wird anschließend fristlos gekündigt. Der Belästiger klagt gegen die fristlose Kündigung. Das Gericht bestätigt jedoch die Entscheidung des Betriebs. Zwar war zugunsten des Klägers sein Alter und seine mit 40 Jahren erhebliche Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, die der Kläger soweit ersichtlich ohne Beanstandungen erworben hat. Dennoch wog die sexuelle Belästigung der nach ihrer Ausbildung noch nicht lange beschäftigten, erheblich jüngeren Frau mehr. Dies auch vor dem Hintergrund, dass im Wiederholungsfall mit einer Traumatisierung betroffener Mitarbeiterinnen zu rechnen wäre.

— Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. Juni 2021 – 6 Sa 210/20

Bei einem konkreten Vorfall sind Ermahnung und Präventionsmaßnahmen die mildesten Mittel, um erneute Belästigungen zu verhindern. Sie sind aber nur dann als kleinster Schritt 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.

§

Übersicht über mögliche Sanktionen

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 (zum Beispiel Komplimente, die nicht anzüglich, aber unerwünscht sind).
- Sie ist auch eine Erinnerung daran, dass sexuelle Belästigung im Betrieb nicht geduldet wird.

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 wusste, 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, also nicht um einen körperlichen Übergriff. Voraussetzung hierfür ist, dass die Vorfälle ernsthaft bereut werden und eine Entschuldigung vorliegt. Weiterhin muss es sich um ein einmaliges Fehlverhalten handeln und es muss davon auszugehen sein, dass es nicht zu weiteren Vorfällen kommt.

Versetzung

Bei einer Versetzung werden Beschäftigte, die eine Kollegin oder einen Kollegen sexuell belästigt haben, an einem anderen Ort oder 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 angebracht.
- Kündigungen sind auch bei mittelschweren Vorfällen angemessen, wenn die belästigende Person wusste, dass Arbeitgebende sexuelle Belästigung nicht tolerieren. Das ist der Fall, wenn Arbeitgebende durch Hinweise oder Schulungen deutlich gemacht haben, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht akzeptiert wird.

Entscheidung des Verwaltungsgerichts Kassel
Entfernung aus dem Beamtenverhältnis wegen sexueller Belästigung ist rechtmäßig

Das Verwaltungsgericht Karlsruhe entschied, dass die Entfernung eines Polizisten aus dem Beamtenverhältnis wegen mehrfacher sexueller Belästigung rechtmäßig ist. Der Beamte hatte zwischen 2017 und 2019 Kolleginnen unsittlich berührt, was zu einer Verurteilung wegen elf Fällen sexueller Belästigung führte. Obwohl er die Vorwürfe bestritt, sah das Gericht die schweren Dienstvergehen als erwiesen an. Aufgrund der Erschütterung des Vertrauens in die Polizei und der Schwere der Taten hielt das Gericht eine Entlassung für erforderlich.

— Verwaltungsgericht Kassel, Urteil vom 16. April 2024 – DB 16 K 1956/23

4.2.5 Sexuelle Belästigung durch Beamt*innen

Die mildesten Maßnahmen bei sexueller Belästigung durch verbeamtete Personen sind Zurechtweisung, Ermahnung oder Rüge. Präventionsmaßnahmen unterscheiden sich nicht von denen anderer Arbeitgebende. Darüber hinaus können öffentliche Arbeitgebende disziplinarrechtlich gegen Beamt*innen vorgehen.

Disziplinarrechtliche Maßnahmen sind:
- ein Verweis,
- eine Geldbuße,
- die Kürzung von Dienstbezügen,
- das Zurückstufen in eine geringere Entgeltgruppe und
- die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Die Einzelheiten ergeben sich aus dem Bundesdisziplinargesetz (BDG) oder aus den jeweiligen Disziplinargesetzen der Länder.

4.2.6 Sexuelle Belästigung durch Dritte wie Kund*innen

Die Schutzpflicht von Arbeitgebenden bezieht sich gemäß § 12 Absatz 4 AGG auch auf sexuelle Belästigung durch Dritte. Das heißt: Werden Beschäftigte zum Beispiel von einer Vertragspartnerin oder einem Vertragspartner sexuell belästigt, müssen Arbeitgebende Schutzmaßnahmen ergreifen. In erster Linie müssen sie dafür sorgen, dass die sexuelle Belästigung in Zukunft unterbleibt.

Die Schutzpflicht von Arbeitgebenden 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. Arbeitgebenden stehen auch noch weitere Mittel zur Verfügung, auf sexuelle Belästigung durch Kund*innen und Vertragspartner*innen zu reagieren.

Mögliche Schutzmaßnahmen sind:

- eine Vertragsrüge auszusprechen,
- anzudrohen, dass die Geschäftsbeziehung aufgekündigt wird,
- die Geschäftsbeziehung zu kündigen.

Achtung

Arbeitgebende müssen ihre Angestellten in jedem Fall wirksam schützen.

4.2.7 Hinweise zur Bewertung einer sexuellen Belästigung

Wie eine sexuelle Belästigung zu bewerten ist, hängt immer vom Einzelfall ab. Es gibt keine allgemeingültigen Maßstäbe. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgebenden, 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.

Im Beschwerdefall lautet die zentrale Frage: Hat die sexuelle Belästigung stattgefunden oder nicht? Das geschieht unabhängig vom Kontext, vom Arbeitsumfeld oder von der Situation, in der sie stattgefunden hat. Erst im zweiten Schritt wird die sexuelle Belästigung bewertet und entsprechend sanktioniert. Eine allgemeingültige Schablone zur Einordnung eines jeden Falls gibt es jedoch nicht.

Fest steht: Hat das sexuell belästigende Verhalten die Grenze zur strafrechtlichen Relevanz überschritten (etwa bei sexueller Nötigung), ist es 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 ist zu berücksichtigen: 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?

Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz

Reaktion der Arbeitgebenden auf sexuelle Belästigung muss verhältnismäßig sein

Ein Teamkoordinator belästigt eine Kollegin zirka einen Monat lang verbal mit Aussagen wie „Komm, gib mir mal einen Kuss“ und fasst ihr an den Oberschenkel. Daraufhin wird ihm wegen sexueller Belästigung fristlos gekündigt. Der Belästiger klagt gegen die Kündigung. Das Gericht befindet, dass die außerordentliche Kündigung in Anbetracht der langjährigen und beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit des Klägers von 24 Jahren nicht verhältnismäßig war. Eine Abmahnung sei nicht entbehrlich gewesen. Es lagen laut Gericht keine Umstände vor, die zu der Annahme berechtigten, selbst nach einer Abmahnung sei von einer Wiederholungsgefahr auszugehen, zudem wiege die dem Kläger vorgeworfene Pflichtverletzung nicht so schwer, dass eine Abmahnung aus diesem Grund entbehrlich gewesen wäre.

— Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 25. Februar 2021 – 2 Sa 207/20

4.3 Pflichten und Handlungsoptionen des Betriebsrats

Der Betriebsrat ist neben der AGG-Beschwerdestelle eine weitere Anlaufstelle bei Benachteiligungen im Betrieb. Eine beschäftigte Person, die sich benachteiligt fühlt, kann daher alternativ oder zusätzlich zum AGG-Beschwerdeverfahren das kollektive Beschwerdeverfahren durch den Betriebsrat nach § 85 BetrVG nutzen.

Richten Arbeitgebende eine Beschwerdestelle ein, sollte der Betriebsrat an der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens beteiligt werden.

In einigen Unternehmen sind Betriebsratsmitglieder auch Teil der Beschwerdestelle, zum Beispiel als Teil einer Beschwerdekommission. Das hat Vorteile, denn die Betriebsrät*innen sind in der Belegschaft bekannt, genießen vielfach Vertrauen und sind oftmals im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden erprobt. Allerdings kann es in diesen Fällen zu Interessenkonflikten kommen. Denn die Beschwerdestelle und das Beschwerdeverfahren sind gesetzliche Arbeitgeberpflichten nach dem AGG. Der Betriebsrat hingegen ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmenden nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Wenn Betriebsratsmitglieder Teil der Beschwerdestelle sind, bedarf es also klarer Regelungen und transparenter Kommunikation.

4.3.1 Wenn eine sexuelle Belästigung gemeldet wird

Im Fall von sexueller Belästigung hat der Betriebsrat die Aufgabe, jede Beschwerde ernst zu nehmen und sich für die betroffene Person einzusetzen. Der Betriebsrat hat nicht immer eine gesetzlich festgelegte Verschwiegenheitspflicht, muss aber die Persönlichkeitsrechte und den Datenschutz wahren. Er darf Arbeitgebende in der Regel nur über den Vorfall informieren, wenn die betroffene Person einverstanden ist.

Betriebsräte sollten sicherstellen, dass Arbeitgebende jeder Beschwerde nachgehen und die Belästigung beenden. Sie können von Arbeitgebenden konkrete Sanktionen verlangen (siehe Kapitel 4.2.4). Ist die Beschwerde berechtigt, muss der Betriebsrat sicherstellen, dass Arbeitgebende ihr nachgehen. Hier entfällt die Verschwiegenheitspflicht gegenüber Arbeitgebenden.

Ähnlich wie Arbeitgebende muss der Betriebsrat mit Bedacht vorgehen. Denn er ist auch dafür zuständig, Beschäftigte vor ungerechtfertigten Vorwürfen zu schützen. Das kann zu Unsicherheiten führen. Aber auch hier gilt: Nichts tun, um keine Fehler zu machen, ist die falsche Strategie.

Bei Meinungsverschiedenheiten mit Arbeitgebenden darüber, ob die Beschwerde berechtigt ist, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle ist eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle. Sie tritt zusammen, verhandelt und entscheidet, wenn Betriebsrat und Arbeitgebende sich nicht einigen können.

Bleiben Arbeitgebende 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 Arbeitgebende ihrer Pflicht nachkommen (§ 17 Absatz 2 AGG).

Aus unserer Beratung
Aufforderung zur Stellungnahme kann Kehrtwende bringen

Eine Beschäftigte musste sich – ebenso wie eine Kollegin – über einen längeren Zeitraum sexualisierte Kommentare eines Vorgesetzten anhören. Auch setzte er sie wiederholt unter Druck, sich privat zu treffen. Nachdem sie dies dem Betriebsrat gemeldet hatte und der Vorgesetzte sein Fehlverhalten zugab, sollte er zumindest arbeitsrechtlich abgemahnt werden. Mit dem Hinweis, dass der Vorgesetzte „gerade Nachwuchs habe und es schlecht wäre, wenn er da jetzt zu große Konsequenzen bekäme", geschah das aber doch nicht. Stattdessen wurde er kurze Zeit später sogar in den Betriebsrat gewählt.

Als sich die Ratsuchende an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandte, war die zweimonatige Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 AGG bereits abgelaufen. Allerdings ist zu beachten, dass die Pflicht des Arbeitgebenden zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen (§ 12 AGG) nicht fristgebunden ist. Die Antidiskriminierungsstelle forderte den Arbeitgebenden deshalb zur Stellungnahme auf.

Der Arbeitgebende lenkte daraufhin ein. Zunächst bat er die Ratsuchende, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen. Auch beauftragte er sie damit, ein System zur Prävention von und zum Umgang mit sexueller Belästigung zu etablieren. Außerdem erklärte sich der Arbeitgebende bereit, die Kosten der psychologischen Behandlung zu tragen, die die Ratsuchende nach den Vorfällen benötigte. Gegen den mittlerweile nicht mehr im Betrieb beschäftigten Vorgesetzten geht sie nun direkt juristisch vor – wegen Verletzung ihres allgemeinen Persönlichkeitsrechts.

4.3.2 Prävention und Schutzmaßnahmen einfordern

Der Betriebsrat sollte darauf hinwirken, dass Arbeitgebende Präventionsmaßnahmen durchführen. Er sollte sich dafür einsetzen, dass die Maßnahmen angemessen sind. Dabei kann er sich auf verschiedene Weise beteiligen.

Möglichkeiten des Betriebsrats

- Sexuelle Belästigung bei Betriebsversammlungen thematisieren.
- Informationsmaterial bereitstellen und aushändigen.
- Bei Beschwerdeverfahren das Mitbestimmungs- und Initiativrecht nutzen.
- Beschäftigte befragen, um die Gefährdungslage einschätzen zu können.
- Regelmäßig überprüfen, ob Arbeitgebende ihrer Präventionspflicht nach §§ 12, 13 und 17 AGG nachkommen: Gibt es eine Beschwerdestelle? Haben die Beschäftigten Vertrauen in diese Stelle? Sind die Beschäftigten ausreichend informiert und für sexuelle Belästigung sensibilisiert?
- Darauf hinwirken, dass Beschäftigte mit Personalverantwortung, insbesondere Führungskräfte sowie Betriebs- und Personalratsmitglieder, im Umgang mit sexueller Belästigung geschult werden.
- Klagerecht nutzen, wenn Arbeitgebende trotz mehrmaliger Aufforderung untätig bleiben.

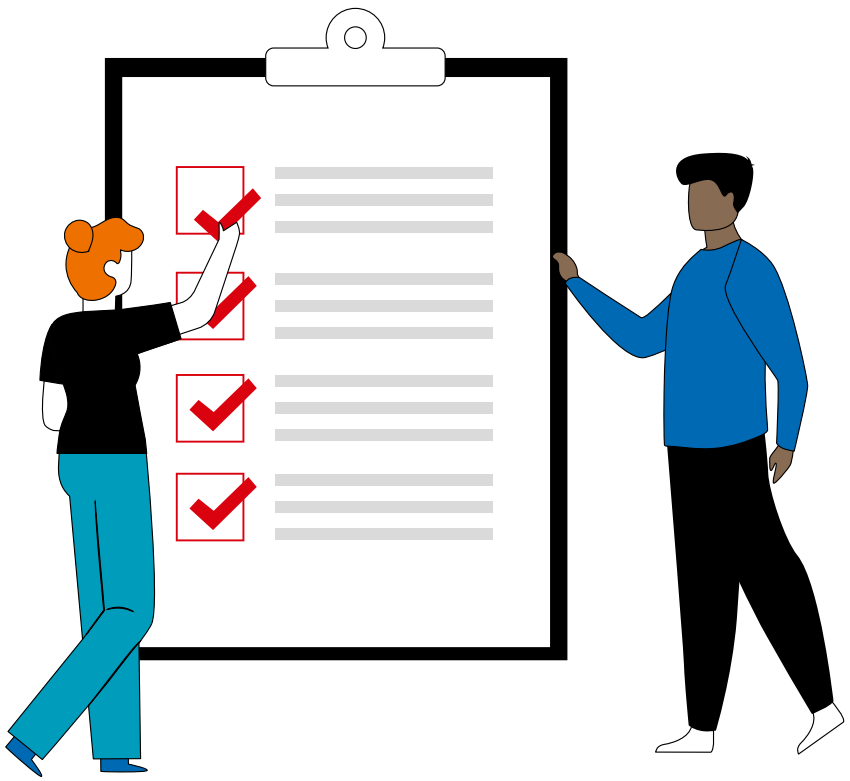
5 Beispiele für erfolgreiche Gegenmaßnahmen

Im Rahmen eines Forschungsprojekts hat die Antidiskriminierungsstelle im Jahr 2021 24 Unternehmen und Organisationen identifiziert, die mit ihren Ansätzen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Maßstäbe setzen.[26] Die Betriebe haben erfolgreiche Maßnahmen für Prävention, Intervention und Sensibilisierung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umgesetzt. Weitere Informationen – auch zur Inspiration und Nachahmung – finden Interessierte in der Good-Practice-Sammlung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Die beispielhaften Ansätze zeigen auch, dass sich der Einsatz gegen sexuelle Belästigung lohnt und zu einer besseren Arbeitswelt beitragen kann.

Hier stellen wir Ihnen exemplarisch je ein Beispiel vor

- von einer gemeinnützigen Organisation: die Präventionsbeauftragte für sexualisierte Gewalt des Caritasverbands für die Region Eifel e. V.,
- von einem öffentlichen Arbeitgebenden: die zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG) der Landeshauptstadt München und
- von einem privatwirtschaftlichen Unternehmen: die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ der Volkswagen AG.



Caritasverband für die Region Eifel e. V.

Präventionsbeauftragte für sexualisierte Gewalt

Der Caritasverband für die Region Eifel e. V. hat 2016 die Stelle der Präventionsbeauftragten für sexualisierte Gewalt eingerichtet, die sich mit der Prävention von sexueller Gewalt von und an Mitarbeitenden beschäftigt und das institutionelle Schutzkonzept umsetzt.

Arbeitgebertyp: gemeinnützige Organisation

Anzahl der Mitarbeiter*innen: 500

Maßnahme: Präventionsbeauftragte

Durchführung: seit 2017

Weitere Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung: Sensibilisierung, Fortbildungen/ Schulungen, externe Präventionsangebote, Vernetzung

Einige Angaben zum Arbeitgeber

Der Caritasverband für die Region Eifel e. V. ist in den Bereichen soziale Arbeit, psychiatrische Dienste, Gesundheit und Pflege sowie Migrationshilfe tätig. Dazu zählen Angebote wie betreutes Wohnen, Familienberatung, Suchtberatung, Kinder- und Jugendhilfe, ambulante und teilstationäre Pflege. Der Schwerpunkt liegt in der ambulanten und teilstationären Pflege mit 330 Beschäftigten, davon sind 93 Prozent Frauen.

Ausgangslage und Motivation

Die Einführung der Maßnahmen des Caritasverbands für die Region Eifel e. V. stand im Zusammenhang mit den Missbrauchsskandalen in der Katholischen Kirche und den Bemühungen, sexuelle Übergriffe gegen Kinder und Jugendliche in kirchlichen Einrichtungen zu verhindern. In diesen muss es nach der Rahmenordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine für Präventionsfragen geschulte Person geben, die bei der Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts beraten und unterstützen kann. Während in vielen Institutionen Beschäftigte diese Aufgabe nebenamtlich übernehmen, setzte der Caritasverband für die Region Eifel e. V. bereits 2016 eine hauptamtliche Kraft für diese Tätigkeit ein. Im Gegensatz zu vielen anderen kirchlichen Einrichtungen, die den Fokus auf Prävention sexueller Gewalt von Beschäftigten gegen Klient*innen legen, sieht dieses Konzept eine ganzheitliche Betrachtung der Thematik vor. Auch sexualisierte Übergriffe gegen Mitarbeiter*innen werden so verfolgt.

Maßnahmenbeschreibung

Die Präventionsbeauftragte der Caritas für die Region Eifel e. V. ist als Stabsstelle direkt der Geschäftsführung unterstellt. Sie ist mit Erstellung und Umsetzung des Präventionskonzepts betraut und koordiniert alle Aktivitäten zum Thema in der Einrichtung. Ihre Hauptaufgaben sind die Organisation und Durchführung von Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt in der eigenen Einrichtung und die Beratung und Bearbeitung von Beschwerden bei Einzelfällen. Für die Intervention in Einzelfällen entwickelte die Präventionsbeauftragte ein Ablaufschema, das in Schulungen den Beschäftigten vermittelt wird. Dabei ist wichtig, dass alle wissen, dass sie sich an die Vorgesetzten oder an die Präventionsbeauftragte wenden können. Wichtig ist aus Sicht der Präventionsbeauftragten, dass die Fälle ernst genommen werden und, wenn erforderlich, auch tatsächlich Konsequenzen folgen. Im Sinne des Schutzes der Beschäftigten werden daher zunächst vorübergehende oder dauerhafte Wechsel in der Zuständigkeit für bestimmte Kund*innen erwogen, aber in letzter Konsequenz auch Verträge mit belästigenden Kund*innen gekündigt und arbeitsrechtliche Konsequenzen bei Übergriffen von Beschäftigten gezogen. In Fällen von sexualisierter Gewalt werden die Betroffenen auch über die Möglichkeit einer Strafanzeige beraten.

Der Caritasverband verpflichtet darüber hinaus grundsätzlich alle Mitarbeitenden einschließlich der Ehrenamtlichen zur Teilnahme an eintägigen Schulungen zum Thema sexuelle Gewalt, bei denen es primär um Übergriffe gegenüber Klient*innen geht; nach fünf Jahren ist eine Auffrischung vorgesehen.

Die Leitungsebene wird zusätzlich zu den arbeitsrechtlichen Aspekten in zweitägigen Schulungen des Diözesanverbands fortgebildet. Um allen Beschäftigten die Teilnahme zu erleichtern, werden alle Beratungen und Schulungen als Arbeitszeit gewertet.

Die Maßnahmen zur Prävention sind Teil des Qualitätsmanagements und werden regelmäßig auf Aktualität und Angemessenheit überprüft.

Weiterführende Materialien zur Maßnahme

- Schutzkonzept des Caritasverbandes für die Region Eifel e. V. gegen sexuelle Gewalt und Grenzverletzung des Selbstbestimmungsrechtes (PDF, 284 KB, Datei ist nicht barrierefrei)
- Darstellung der Präventionsangebote des Caritasverbandes für die Region Eifel
- Kurze Verhaltensempfehlung zum Umgang mit sexueller Gewalt
- Flyer zu den Präventionsangeboten

Landeshauptstadt München

Zentrale Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für sexuelle Belästigung, häusliche Gewalt und Mobbing (ZAGG)

Die Landeshauptstadt München hat eine zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt eingerichtet, in der sämtlichen Vorfällen von sexueller Belästigung gegen und durch städtische Bedienstete nachgegangen wird.

Arbeitgebertyp: öffentlicher Betrieb

Anzahl der Mitarbeiter*innen: mehr als 43.000

Maßnahme: zentrale Beschwerdestelle

Durchführung: seit 2002

Weitere Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung: Schulungen und Workshops

Einige Angaben zum Arbeitgeber

Die Stadt München ist die größte Kommunalverwaltung in Deutschland. Die Verwaltung ist in 15 Referate aufgeteilt, hinzu kommen diverse städtische Betriebe.

Ausgangslage und Motivation

Schon vor Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) 2006 hat die Stadt München die zentrale Beschwerdestelle für sexuelle Belästigung und häusliche Gewalt eingerichtet. Für den gesamten Geltungsbereich der Kommunalverwaltung sollte ein wirksamer Schutz gegen sexuelle Belästigung eingeführt werden. Angesiedelt ist die Beschwerdestelle als Stabsstelle im Personal- und Organisationsreferat in der Rechtsabteilung, in der die Dienstaufsicht über die mehr als 43.000 Beschäftigten der Kommune ausgeübt wird. 2021 wurde die Stelle mit der AGG-Beschwerdestelle und zentralen Anlaufstelle für Mobbing fusioniert. Im Bedarfsfall ist eine Zusammenarbeit mit der psychosozialen Beratungsstelle für die Mitarbeitenden möglich.

Maßnahmenbeschreibung

Die zentrale Beschwerdestelle wird von einer Psychologin geleitet. Zusätzlich sind drei Volljuristinnen beschäftigt. Bei der Einrichtung der Stelle war deren Unabhängigkeit wichtig. Das heißt, dass die Beschäftigten in der zentralen Beschwerdestelle nicht gleichzeitig andere Funktionen (wie Personalleitung, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) haben, in denen sie mit den potentiellen Beschwerdeführer*innen oder Beschuldigten im Kontakt sein können. So wird die Hemmschwelle zur Kontaktaufnahme zu einer Beschwerdestelle von vornherein ausgeschlossen. Außerdem ist die organisatorische Nähe zur Rechtsabteilung hergestellt, weil in Fällen von sexueller Belästigung eine schnelle juristische Einordnung und im Bedarfsfall rechtliche Konsequenzen erfolgen müssen.

Die Stelle ist für alle Beschwerden wegen sexueller Belästigung von und durch städtische Beschäftigte zuständig. Sie ist auch zuständig, wenn Kund*innen oder Kinder beziehungsweise Schüler*innen in städtischen Kitas oder Schulen durch städtische Mitarbeiter*innen belästigt werden. Damit geht ihr Mandat über die Vorgaben des AGG hinaus.

Wenn eine Beschwerde eingeht, erfolgt zunächst immer eine Anhörung der beschwerdeführenden Person. Dabei wird geklärt, ob eine offizielle Beschwerde erhoben und damit auch ein formales Verfahren eingeleitet wird. Alle Schritte werden nur mit Einwilligung der beschwerdeführenden Person gemacht. Dies ist ein sehr wichtiges Prinzip, da viele Betroffene oft unsicher sind, welche Konsequenzen die Beschwerde für sie selbst haben wird. Damit sich überhaupt jemand an die Stelle wendet, müssen diese Zweifel und Zugangshürden überwunden werden. In der großen Mehrheit der Fälle gelinge es aber, den Betroffenen durch die Zusicherung von Schutz und größtmöglicher Unterstützung ausreichend Sicherheit zu vermitteln, sodass in fast allen Fällen eine offizielle Beschwerde eingelegt werde.

Bei einer offiziellen Beschwerde wird mit der Anhörung von Zeug*innen und etwaigen weiteren beteiligten Personen begonnen. Erst am Ende wird die beschuldigte Person angehört. Nach Abschluss der Anhörungen und wenn sich die Vorwürfe bestätigen, legt die Beschwerdestelle Maßnahmen fest. Diese variieren je nach Schwere des Falls und reichen von Personalgesprächen über Umsetzungen und Verhaltensvorgaben bis hin zur fristlosen Kündigung. Bei Beamt*innen können disziplinarische Maßnahmen in Betracht kommen. Manchmal ist es notwendig, zu Beginn des Verfahrens eine Person, zumindest vorübergehend, umzusetzen. Ob dies die/der Beschwerdeführer*in oder die beschuldigte Person ist, muss je nach Kontext zur Wahrung des Betriebsfriedens und des Schutzes der beteiligten Personen entschieden werden.

Für den Fall, dass sich Betroffene nicht zu einer öffentlichen Beschwerde entschließen, werden andere Maßnahmen veranlasst. Sollten auch andere Personen von der Belästigung wissen oder auch davon betroffen sein, werden diese angehört und die Beschuldigten damit konfrontiert, dass mehrere Personen übereinstimmend vertraulich ausgesagt hätten, sich durch die beschuldigte Person belästigt zu fühlen. Ist dies nicht möglich, werden in den entsprechenden Abteilungen oder Fachbereichen nach Rücksprache mit der jeweiligen Leitung gezielt Informationen zum Thema sexuelle Belästigung und wie man sich dagegen wehren kann (etwa in Form von Schulungen) verbreitet.

Ein weiterer wichtiger Baustein der Arbeit der zentralen Beschwerdestelle ist die Prävention. Jährlich und bei Neueinstellung bekommen alle Beschäftigten ein Rundschreiben zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Im Intranet sind ausführliche Informationen über sexuelle Belästigung für die Beschäftigten zu finden. Zudem werden sämtliche Führungskräfte und Personalverantwortlichen verpflichtend in einer Schulung zum AGG qualifiziert. Hinzu kommt für die gleiche Zielgruppe eine freiwillige eintägige Vertiefungsschulung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, die mindestens viermal jährlich angeboten wird und jeweils zirka 15 bis 16 Teilnehmer*innen hat.

Volkswagen AG

Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ seit 1996

Bereits seit 1996 wird sexuelle Belästigung in der Betriebsvereinbarung thematisiert und als eine Form der Diskriminierung ausdrücklich untersagt. Eine ausführliche Broschüre gibt umfassende Informationen zum Thema.

Arbeitgebertyp: privates Unternehmen

Anzahl der Mitarbeiter*innen: 118.700

Maßnahme: Betriebsvereinbarung und Informationsbroschüre

Durchführung: seit 1996

Weitere Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung: Beratungs- und Beschwerdeangebot, Weiterbildungen

Einige Angaben zum Arbeitgeber

Der Volkswagen-Konzern produziert zehn verschiedene Marken und zählt zum größten Autobauer Europas. In Deutschland beschäftigt der Konzern rund 76.000 Personen.

Ausgangslage und Motivation

Die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, in der es um unterschiedliche Formen von Diskriminierung geht, wurde im Jahr 1996 erstellt und sexuelle Belästigung ist bereits seit der Erstfassung ein fester Bestandteil. Dieses Thema wurde auf Initiative der Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen aufgenommen, die sich Anfang der 90er Jahre intensiv mit sexueller Belästigung beschäftigten – auch vor dem Hintergrund eines damals sehr hohen Männeranteils im Unternehmen.

Seit der Erstveröffentlichung wurde die Betriebsvereinbarung im Zuge der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geringfügig angepasst, im Wesentlichen war die Betriebsvereinbarung bereits AGG-konform. Im Jahr 2019 wurde die Regelung um die Aspekte fremdenfeindliche Äußerungen, Verhaltensweisen, Symboliken und Stalking ergänzt. Für genauere Erläuterungen der Inhalte der Betriebsvereinbarung wurde im Jahr 2008 die Broschüre „Kollegialität gewinnt!“ herausgegeben, seit 2020 als Online-Format verfügbar.

Maßnahmenbeschreibung

Bei einer Betriebsvereinbarung handelt es sich um eine rechtsverbindliche Übereinkunft zwischen Betriebsrat und Arbeitgebendenseite. Die Betriebsvereinbarung ist vom Gesamtbetriebsrat und von der Unternehmensleitung unterschrieben, sie dokumentiert eine einheitliche Haltung der Sozialpartner zum Thema partner-

schaftliches Verhalten und regelt Rechte und Pflichten für Arbeitgebende, den Betriebsrat und Beschäftigte. Die Betriebsvereinbarung stellt die Bedeutung von partnerschaftlichem Verhalten für das Unternehmen klar und präzisiert, dass alle Formen von Diskriminierung als schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens gesehen werden. Dies gilt auch für im Unternehmen tätige Fremdfirmen.

Während die Betriebsvereinbarung den Rahmen absteckt, informiert die Broschüre „Kollegialität gewinnt!“ ausführlicher und konkretisiert die verschiedenen Punkte. Um eine diskriminierungsfreie Kultur im Unternehmen zu gestalten, sind alle Mitarbeitenden gefragt. Daher werden auch unbeteiligte Dritte in beiden Dokumenten explizit dazu aufgefordert zu handeln. Dies wird von den Verantwortlichen positiv hervorgehoben. Die Verpflichtung Dritter, bei konkreten Vorfällen handeln zu müssen, bringe diese mehr in die Verantwortung. Zudem werde allen Beteiligten durch die Handlungsvorschläge Handlungssicherheit vermittelt. Grundsätzlich sei für die Verhinderung von Konflikten auch frühzeitige Prävention entscheidend. Hier gebe es eine große Bandbreite an Präventionsmaßnahmen.

Beschäftigte, die ein Anliegen zum Thema sexuelle Belästigung haben, können verschiedene Ansprechpersonen für ein Erstgespräch kontaktieren – neben den AGG-Beratenden sind dies die betrieblichen Vorgesetzten, der Betriebsrat oder auch die Beschäftigten aus dem Personalwesen. Das Beschwerdemanagement und die weiteren Schritte sind diesbezüglich klar geregelt.

Neue Beschäftigte und Auszubildende werden über die Betriebsvereinbarung, die Broschüre und Beratungsmöglichkeiten aufgeklärt. Im Intranet des Unternehmens gibt es eine Seite mit allen relevanten Informationen und Dokumenten zum Thema. Die Betriebsvereinbarung wird außerdem auch regelmäßig bei verschiedenen Aktionen rund um den internationalen Frauentag am 8. März thematisiert.

Es gibt zwei fest etablierte Seminare, die sich inhaltlich mit den verschiedenen Diskriminierungsformen beschäftigen. Im Rahmen der Führungskräfteausbildung werden die Betriebsvereinbarung, Handlungsoptionen bei Vorkommnissen, der Umgang im Team sowie Möglichkeiten der Prävention aufgezeigt. Das Seminar „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ gibt einen tieferen Einblick in das AGG, einzelne Diskriminierungssachverhalte und die gemeinsame Diskussion konkreter Praxisbeispiele.

Im VW-Konzern existiert darüber hinaus ein Berichtswesen über die disziplinarischen Maßnahmen. Dort werden alle Vorfälle notiert, um den aktuellen Stand sowie die Entwicklung abbilden zu können. Bei einem Anstieg der Fälle bestimmter Diskriminierungsformen könne so mit gezielten Aktionen oder Aufklärungen reagiert werden.

Weiterführende Materialien zur Maßnahme

- VW AG – Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz (PDF, 2 MB, Datei ist nicht barrierefrei)
- VW-Online-Broschüre (PDF, 604 KB, Datei ist nicht barrierefrei)

6 Quellen

1 Vergleiche Nägele, Barbara; Pagels, Nils und Berger, Filiz (2021): Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf, Seite 21.

2 Paragraph 3, Absatz 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

3 Vergleiche Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia und Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html, Seite 58.

4 Trans* ist ein Oberbegriff, der verschiedene Menschen bezeichnet, die sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren. Transgeschlechtliche Menschen sind beispielsweise trans* Frauen (Frauen, die bei der Geburt den Geschlechtseintrag „männlich“ erhalten hatten), trans* Männer (Männer, die bei der Geburt den Geschlechtseintrag „weiblich“ erhalten hatten), aber auch Menschen, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten. Das Sternchen in der Bezeichnung soll Raum für verschiedene Identitäten lassen, beispielsweise transident, transgeschlechtlich oder nicht binär.

5 Vergleiche Frohn, Dominic und Heiligers, Nain (2024): »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland, herausgegeben von: IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf.

6 Vergleiche FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Ergebnisse auf einen Blick, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf, Seite 30.

7 Vergleiche Paragraph 184i Strafgesetzbuch (StGB).

8 Vergleiche Bauer, Jobst-Hubertus; Günther, Jens und Krieger, Steffen (2018): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz – Kommentar, 5. Auflage, München: C. H. Beck, § 3 Rn. 50.

9 Vergleiche FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (25.11.2024): Jede dritte Frau in der EU hat bereits Gewalt erfahren, Pressemitteilung, https://fra.europa.eu/de/news/2024/jede-dritte-frau-der-eu-hat-bereits-gewalt-erfahren.

10 Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia und Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html, Seite 58

11 Ebenda, Seite 63

12 Ebenda, Seite 64

13 Ebenda, Seite 64

14 Ebenda, Seite 66

15 Vergleiche FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2024): LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges, EU LGBTIQ SURVEY III, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf.

16 Vergleiche Frohn, Dominic und Heiligers, Nain (2024): »Out im Office?!« Die Arbeitssituation von LSBTIQA* Personen in Deutschland, herausgegeben von: IDA | Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf.

17 Vergleiche Schröttle, Monika; Kraetsch, Clemens; Arnis, Maria; Homann, Tanah; Herl, Tamara und La Guardia, Tim (2024): Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Langfassung, herausgegeben von: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/sexuelle-belaestigung-gewalt-und-gewaltschutz-in-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-241796.

18 Vergleiche Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia und Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html, Seite 193 ff.

19 Ebenda, Seite 129

20 Vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. Juni 2017 – 2 AZR 302/16.

21 Ebenda, Seite 67

22 Vergleiche Roy, Robin E.; Weibust, Kristin S. und 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 60(5-6), https://doi.org/10.1007/s11199-008-9556-6, Seite 422–431.

23 Vergleiche FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – Ergebnisse auf einen Blick, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf; Müller, Ursula und Schröttle, Monika (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland – Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, herausgegeben von: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/studie-lebenssituation-sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland-80694.

24 Vergleiche Linde, Godela (2015): Basta! Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Köln: PapyRossa Verlag, Seite 51–54.

25 Vergleiche Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2007 – 8 AZR 593/06; Arbeitsgericht Solingen, Urteil vom 24. Februar 2015 – 3 Ca 1356/13.

26 Vergleiche Nägele, Barbara; Pagels, Nils und Berger, Filiz (2021): Beispiele Guter Praxis zur Prävention und Intervention von sexueller Belästigung im Arbeitsleben, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_sexuelle_belaestigung.pdf.

Notizen

Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:

E-Mail: **beratung@ads.bund.de**
Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)
Web: antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

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
antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:
E-Mail: **poststelle@ads.bund.de**
Satz & Layout: zweiband.de
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG
Stand: Mai 2025

Bildnachweis:
Titel: © PeopleImages/iStock.com
Seite 5: © Steffen Kugler/Bundespresseamt

antidiskriminierungsstelle.de