

Pflichten von ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz



Es liegt sicher in Ihrem Interesse, Ihren Beschäftigten eine diskriminierungsfreie und respektvolle Unternehmenskultur zu schaffen. Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz sind weitverbreitet und führen neben Leistungsabfall, Erhöhung des Krankenstandes, Störung des Betriebsklimas auch zu Kündigungen motivierter Mitarbeitender, wenn diese bei ihren ArbeitgeberInnen auf Verunsicherung, Ablehnung und fehlende Unterstützung treffen.

Die folgenden Informationen sollen Ihnen als Arbeitgeber/ als Arbeitgeberin Ihre Handlungspflichten erläutern.

Sie haben im Rahmen des Arbeitsverhältnisses eine **gesetzliche Pflicht**, Betroffene von sexualisierter Gewalt vor sexueller Belästigung zu schützen. Der Schutz ist nicht auf das Büro, das Unternehmensgebäude oder die Arbeitszeit beschränkt. Es muss lediglich ein Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis bestehen.

Rechtslage:

- Die Rechtsgüter (z. B. sexuelle Selbstbestimmung, körperliche Unversehrtheit) der Betroffenen sind nicht nur strafrechtlich geschützt, sondern auch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses.
- Diese Verpflichtung besteht zum einen, weil Sie als Arbeitgeber/Arbeitgeberin Ihre ArbeitnehmerInnen in allen ihren Rechtsgütern – und hierzu gehört auch das Rechtsgut auf sexuelle Selbstbestimmung – zu schützen haben, gem. **§ 241 Abs. 2 BGB**.
- Diese Verpflichtungen bestehen zusätzlich gesondert reguliert nach dem AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz).

Eine sexuelle Belästigung wird nach dem AGG als **Benachteiligung** gesehen und gem. **§ 3 Abs. 4 AGG** angenommen, „wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“





Sexuelle Belästigung im Sinne des AGG wurden aufgrund der weiten Definition durch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung bereits angenommen bei:

- Körperlichen Berührungen¹
- Bemerkungen sexuellen Inhalts²
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen³

Zudem bestehen vor Gericht gem. **§ 22 AGG** Beweiserleichterungen zugunsten der/des Betroffenen: Diese müssen lediglich Indizien nachweisen, die für eine sexuelle Belästigung sprechen. Ist dies geschehen, müssten Sie als ArbeitgeberIn in einem entsprechenden Gerichtsverfahren darlegen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

Daraus kann abgeleitet werden, dass eine sexuelle Belästigung bereits bei sehr niederschweligen Handlungen anzunehmen ist und arbeitgeberseitig Handlungsbedarf besteht. Selbst wenn das Berichtete für Sie persönlich eine Bagatelle darstellt, müssen Sie gegen die Belästigung vorgehen.

Diese Sanktionen müssen Sie bei entsprechender Sachlage ergreifen:

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, gegen diejenige Person, die eine sexuelle Belästigung begeht bzw. begangen hat, arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung zu ergreifen.

Bei Fällen sexueller Belästigung hat der/die ArbeitgeberIn gem. **§ 12 Abs. 3 AGG**

„die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen“.

Werden derartige Maßnahmen gegenüber belästigenden Personen ergriffen, d.h. z.B. eine Kündigung oder eine Versetzung ausgesprochen, so wird hierdurch zum einen die Betroffene unmittelbar geschützt, denn ihr wird die Fortsetzung ihres Arbeitsverhältnisses ermöglicht. Bei Auswahl der Maßnahme ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet, eine **wirksame/effektive Sanktionsmaßnahme** zu ergreifen.⁴

In diesem Sinne kann auch nur eine Maßnahme der in **§ 12 Abs. 3 AGG** genannten Maßnahmen (Abmahnung, Versetzung, Kündigung) in Betracht kommen. Bei wiederholter sexueller Belästigung nach Abmahnung – die Kündigung der belästigenden Person. In diesem Fall hat die/der Betroffene sogar einen Anspruch auf den Ausspruch einer Kündigung.

Zugleich ist es ein gewünschter Nebeneffekt, dass von den Sanktionsmaßnahmen gegenüber belästigenden Personen die Botschaft ausgeht, dass in Ihrem Unternehmen sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung nicht als Nebensache angesehen werden und somit bei potentiell belästigenden Personen ein Abschreckungseffekt zu erwarten ist. Gleichzeitig erhalten alle anderen Beschäftigten das Signal, dass Sie als ArbeitgeberIn auf den Schutz und respektvollen Umgang Ihrer Beschäftigten achten.



¹ (z.B. ArbG Hbg 23.02.2005 – 18 Ca 131/04, LAG Köln 07.07.2005 – 7 Sa508/04

² (z.B. LAG BB 03.03. 2006, 13 Sa 1906/05)

³ (BVerwG 04.04.2001 – 1 D 15/00, LAG Schleswig-Holstein v. 04.03.2009 – 3 Sa 410/08, BVerwG 04.04.2001 – 1 D 15/200)

⁴ (vgl. BAG v. 29.06.2017 – 2 AZR 302/16, juris).



§ 12 Abs. 1 AGG

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen (zu diesen gehören auch sexuelle Belästigungen, s. o.) wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

§ 12 Abs. 3 AGG

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 (hier ist noch einmal gesondert der Schutz für Beschäftigte geregelt), so hat der/die ArbeitgeberIn die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Einrichtung einer Beschwerdestelle

Sie haben als ArbeitgeberIn für die Einrichtung einer Beschwerdestelle gem. § 13 AGG zu sorgen, an die sich Beschäftigte im Fall von Benachteiligungen nach dem AGG, d.h. auch bei sexuellen Belästigungen wenden können. Diese Beschwerdestelle ist den Beschäftigten bekannt zu machen, so dass Betroffene wissen, wohin sie sich wenden können.

Es genügt, eine bestimmte Person zu benennen, die diese Beschwerden entgegennimmt. Diese kann sich mit Einverständnis der betroffenen Person an externe Personen oder Stellen wenden.

Vorbeugende Maßnahmen

Zudem sind Sie als ArbeitgeberIn zu vorbeugenden Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung verpflichtet. Zur Prävention in diesem Sinne gehören Schulungen und Information; vorbeugend kann es aber auch sein, Betroffene und belästigende Personen z.B. durch organisatorische Maßnahmen zu trennen.

Wenn es bereits zu einem Fall sexueller Gewalt gekommen ist, muss und kann dies zusätzlich – explizit oder implizit – zum Anlass genommen werden, eine Information an alle Beschäftigten darüber zu geben, dass dieses Verhalten, was beispielhaft beschrieben wird, eine sexuelle Belästigung darstellt, und somit klargestellt werden, dass Sie als ArbeitgeberIn ein solches Verhalten nicht hinnehmen. Stellen Sie auch die Sanktionen gegenüber der belästigenden Person dar.

Schadensersatzverpflichtungen

Sie haben als ArbeitgeberIn für in seinem/ihrem Verantwortungsbereich begangene sexuelle Belästigungen Schadensersatz gem. § 15 AGG zu leisten, insbes. wenn Sie Ihre Pflichten zur Prävention nicht erfüllt haben.

Eine entsprechende Entschädigung einer Betroffenen hat auch für immaterielle Schäden (für die eigentliche sexuelle Belästigung) zu erfolgen, d. h. ohne dass es einen Vermögensschaden gibt. Dies bedeutet, dass sog. „Schmerzensgeld“ zu zahlen ist, das bis zu drei Monatsgehälter betragen kann.





Sie als ArbeitgeberInnen sind also zum Handeln verpflichtet und missachten die Vorgaben der Rechtsordnung, wenn Sie von sexueller Gewalt/sexuellen Belästigungen erfahren und keine Schutzmaßnahmen zugunsten Ihrer Beschäftigten ergreifen.

Ihre Pflichten als ArbeitgeberIn



Sie müssen nach dem AGG

- Präventionsmaßnahmen ergreifen, z. B. durch Schulungen und Information Ihrer Beschäftigten.
- eine Beschwerdestelle für die Betroffenen einrichten und dies bekannt machen.
- Sanktionsmaßnahmen gegen belästigende Personen in Ihrem Verantwortungsbereich ergreifen.

Sofern dies nicht erfolgt, müssen Sie als ArbeitgeberIn bei sexuellen Belästigungen in Ihrem Verantwortungsbereich an Betroffene Schadensersatz oder auch Schmerzensgeld zahlen.

Holen Sie sich arbeitsrechtliche Unterstützung.

Verweisen Sie betroffene Personen an Fachstellen.

Beratungsstelle Frauennotruf Frankfurt

www.frauennotruf-frankfurt.de