

## Handlungspflicht und Beschwerderecht

**Zu häufig tragen sexualisierte Übergriffe in der Arbeitswelt keine Konsequenzen, da die Opfer ihre Rechte nicht kennen oder sogar Sanktionen fürchten müssen. Eine frühzeitige Aufklärung sowohl über die Rechte der Betroffenen als auch über die Pflichten der Arbeitgebenden ist daher unerlässlich, um wirksam gegen sexuelle Belästigung vorzugehen.**



Foto: www.stock.adobe.com/AntonioGuillen

### Definition

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes definiert den Tatbestand der sexualisierten und geschlechtsbezogenen Belästigung als „jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird“<sup>1</sup>. Sexuelle Belästigungen richten sich überwiegend gegen Frauen, jedoch kommen auch Belästigungen gegen Männer sowie gegen transidentitäre und intergeschlechtliche Personen vor. Auch auf Täterseite stehen Personen aller Geschlechter.

### Rechtliche Grundlagen

Nach § 3, Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gilt:  
„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“<sup>2</sup>

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach dem AGG verboten, kommt aber, wie verschiedene Umfragen ergeben, häufig in Betrieben vor – und zwar in allen Branchen und beruflichen Positionen. Betroffene sind jedoch häufig irritiert und unsicher, inwieweit es sich bei einem Übergriff wirklich um eine Straftat handelt, da es insgesamt an Informationen

<sup>1</sup> Bericht der unabhängigen Expert\_innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“, 2015, Seite 7: <https://t1p.de/gleiche-Rechte>

<sup>2</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: [www.gesetze-im-internet.de/agg](http://www.gesetze-im-internet.de/agg)

darüber fehlt, was als sexuelle Belästigung gilt, sowie darüber, was an Maßnahmen zum Schutz vor derartiger Belästigung am Arbeitsplatz gilt. Aus dieser Unsicherheit heraus oder auch aus Scham oder Angst vor Sanktionen bleiben sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz häufig ohne Konsequenzen.

## Verpflichtung der Arbeitgebenden

Das AGG verpflichtet die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zum aktiven Schutz ihrer Beschäftigten. Insofern müssen sie sich nachhaltig für einen belästigungs- und diskriminierungsfreien Arbeitsplatz mit ebensolcher Arbeitsatmosphäre einsetzen und die entsprechenden organisatorischen und verfahrensbezogenen Vorkehrungen treffen (s. § 12 AGG). Dabei sind eine eindeutige Haltung des Unternehmens, klare Regeln für die Beschäftigten sowie eindeutige Zuständigkeiten und transparente Verfahrensregeln entscheidend. Betroffene müssen sofort wissen, an wen sie sich wenden können. Dazu benennen die Verantwortlichen eine Person möglichst außerhalb der Personalstelle und informieren die Beschäftigten darüber. Für ein Beschwerdeverfahren sind klare Abläufe festzulegen, sodass ein „Unter-den-Teppich-Kehren“ verhindert wird. Den Betroffenen muss Vertraulichkeit zugesichert werden und sie dürfen keine Nachteile im Arbeitsleben befürchten müssen.



Foto: www.stock.adobe.com/terovesalainen

Auch eine Bemerkung sexuellen Inhalts kann einen sexuellen Übergriff darstellen, wenn sie unerwünscht ist.

## Ursachen

Sexuelle Belästigungen stehen häufig im Zusammenhang mit Macht und Hierarchien. Dies kann durch Vorgesetzte erfolgen, die damit ihre eigene Macht demonstrieren wollen, oder auf gleicher Ebene, zum Beispiel um eine Konkurrentin zu verunsichern. Wehren sich Betroffene, wird ihnen häufig unterstellt, den Fall zu ernst zu nehmen. Es handele sich doch nur um einen harmlosen Flirtversuch oder Spaß. Damit sehen sich Betroffene zu Unrecht mit einer Schuldumkehr konfrontiert.

Wichtig ist zu wissen: Die Verantwortung für belästigendes Verhalten tragen immer diejenigen, die belästigen – niemals die Leidtragenden. Der Unterschied: Flirts entstehen in beiderseitigem Einverständnis – übergriffiges Verhalten passiert ohne Einverständnis der anderen Person.

## Folgen

Für Betroffene sind mögliche Folgen von sexueller Belästigung Beeinträchtigungen der psychischen und/oder physischen Gesundheit. Dies können kurzfristig unter anderem Schlaflosigkeit, Ärger, Aggression, Angst oder Schuldgefühle sein. Langfristig können sich Minderwertigkeitsgefühle, Schlaf-, Konzentrationsstörungen bis hin zu Depressionen manifestieren. Im Extremfall kann daraus eine Arbeitsunfähigkeit entstehen.

## Rechte von Betroffenen

Abgesehen von einer deutlichen Ansage an die belästigende Person, dass man sich sexuell belästigt fühlt, stehen Betroffenen drei Rechte nach dem AGG zu:

- Beschwerderecht
- Leistungsverweigerungsrecht
- Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz

Die Beschwerde sollte so bald wie möglich bei der zuständigen Stelle erhoben und zum Beispiel mit einem Gedächtnisprotokoll belegt werden. Die Beschwerdestelle muss sich mit der Beschwerde auseinandersetzen, sie prüfen und dem Unternehmen melden. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin veranlasst die erforderlichen Schritte: etwa ein Gespräch mit der belästigenden Person, eine Abmahnung oder – je nach Schwere – eine Versetzung oder Kündigung.

Wichtig: Der betroffenen Person dürfen aus der Beschwerde keine Nachteile entstehen. Trifft der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin aufgrund der Beschwerde keine wirksamen Maßnahmen zum Schutz, bleibt Betroffenen als letztes Mittel die Leistungsverweigerung nach § 14 AGG, das heißt, die Betroffenen bleiben der Arbeit fern und verlangen weiterhin das volle Gehalt. Über eine solche Maßnahme ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin vorab schriftlich und mit Begründung zu informieren.



Foto: www.stock.adobe.com/fizkes

Betroffene haben das Recht, in ihrem Unternehmen Beschwerde gegen eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzureichen.

Sind Betroffene im Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung zum Beispiel Arzt- oder Therapiekosten entstanden, können nach § 15 AGG Ansprüche auf Schadensersatz gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin erhoben werden. Möglich ist auch, ein Schmerzensgeld als Entschädigung zu fordern.

Bei den beiden zuletzt genannten Rechten sollten sich Betroffene allerdings vorab immer juristischen Rat holen.

### Sonderfall:

Wenn die sexuelle Belästigung vom Ausbilder oder der Ausbilderin ausgeht und diese Person gleichzeitig der Inhaber oder die Inhaberin des Unternehmens ist, sollte eine Beschwerde bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK) vorgetragen werden. Diese können zum einen eine andere Ausbildungsstelle suchen, zum anderen prüfen, ob dem Betrieb die Ausbildungseignung nach § 33 Berufsbildungsgesetz (BBiG) aberkannt werden sollte.

### Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, November 2020

**Herausgeber:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin

**Chefredaktion:** Andreas Baader, (V.i.S.d.P.), DGUV, St. Augustin

**Redaktion:** Gabriele Albert, Anna Nöhren, Universum Verlag GmbH, Wiesbaden, [www.universum.de](http://www.universum.de),

**E-Mail Redaktion:** [info@dguv-lug.de](mailto:info@dguv-lug.de)

**Text:** Brigitte Glismann, Ludwigshafen



Internet-hinweis



Arbeitsblätter



Arbeitsauftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-methodischer Hinweis



Lehrmaterialien



Distanzunterricht