

4 Infoblätter zum Handlungsbereich Kommunikation/Zusammenarbeit

Frage 4.2 Umgang mit sexueller Belästigung

Wird jedweder Form von sexueller Belästigung – sei es durch anzügliche Bemerkungen, Witze, Bilder oder sexuelle Handlungen – aktiv vorgebeugt und entgegengewirkt?

Worum geht's?

Jede unerwünschte Handlung (verbal, non-verbal oder körperlich) mit sexuellem Charakter ist eine sexuelle Belästigung und muss konsequent unterbunden werden. Denn durch sexuelle Belästigung wird ein Umfeld geschaffen, das die Würde der betreffenden Person verletzt. Dadurch können schwerwiegende psychische und physische Belastungen für die meist weiblichen Betroffenen entstehen. Auch Arbeitsmotivation und -leistung sinken. Deshalb dürfen Vorfälle sexueller Belästigung – sei es durch Beschäftigte, Kundinnen oder Kunden, Klientinnen oder Klienten oder auch Geschäftspartnerinnen oder -partner – weder unter den Teppich gekehrt noch verharmlost werden. Wenn sich Belästigte beschweren oder die Belästigung unterbinden wollen, darf es niemals heißen: „Stell dich doch nicht so an!“. Alle Beschäftigten sollten wissen, wo sexuelle Belästigung beginnt und wie im Unternehmen damit umzugehen ist. Hier hilft ein Blick ins Gesetz, die Bekanntmachung des Gesetzes, die Einrichtung einer AGG Beschwerdestelle, Schulungen und andere präventive Maßnahmen. Den Führungskräften im Unternehmen kommt zudem eine Schlüsselrolle bei der Aufgabe zu, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern.

Wie ist die Rechtslage?

- Was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist, definiert § 3 Abs. 4 AGG wie folgt: „wenn 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“.
- Der Arbeitgeber muss nach § 12 Abs. 1 AGG Beschäftigte vor Benachteiligungen durch sexuelle Belästigungen schützen, hierzu zählen auch vorbeugende Maßnahmen. Werden Beschäftigte sexuell belästigt, muss der Arbeitgeber nach § 12 Abs. 3 AGG geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen, wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung der belästigenden Person.

- Wenn sich Beschäftigte sexuell belästigt fühlen, sei es durch Kolleginnen oder Kollegen, Vorgesetzte oder Dritte, können sie sich nach § 13 Abs. 1 AGG bei den zuständigen Stellen des Betriebs beschweren („Beschwerderecht“). Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis den Betroffenen mitzuteilen. Ergreift der Arbeitgeber keine oder ungeeignete Maßnahmen, um sexuelle Belästigung zu unterbinden,

können die betroffenen Beschäftigten nach § 14 AGG ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen, soweit es zu ihrem Schutz erforderlich ist. Arbeitgeber haften unmittelbar für eine sexuelle Belästigung durch Führungskräfte. Im Übrigen regelt das AGG Schadensersatz und Entschädigung für benachteiligte Beschäftigte (§ 15 AGG).



Was können Sie tun?

- Haben Sie bereits festgelegt, an welche Stelle Beschwerden zu richten sind? Empfehlenswert ist es dabei, Ansprechpersonen jeden Geschlechts zu benennen und einen einfachen Zugang zu ermöglichen.
- Sicher haben Sie die Beschäftigten bereits über das AGG und die Behandlung von Beschwerden über sexuelle Belästigung informiert. Dazu verpflichtet Sie § 12 Abs. 5 AGG. Falls nicht, sollten Sie dies in Kürze nachholen.
- Wie werden Sie im Falle einer sexuellen Belästigung verfahren? Wenn Sie bereits im Vorfeld allgemeine Verfahrensabläufe verlässlich festlegen und auch bekannt geben, fällt es leichter, bei Vorkommnissen Ruhe und Sachlichkeit zu bewahren.
- Ziehen Sie keine falschen Schlüsse daraus, wenn sich noch niemand beschwert hat! Das Schweigen kann trügen. Sexuell belästigte Beschäftigte benötigen klare Signale, dass ihre Beschwerde angemessen behandelt wird. Manche belästigte Personen können Sie dadurch ermutigen, sich zu wehren und zu beschweren.
- Führungskräfte übernehmen eine wichtige Rolle bei der Behandlung von Vorfällen sexueller Belästigung. Haben Sie schon einmal daran gedacht, sie durch Beratung, Trainings oder Gespräche zu unterstützen?
- Je mehr Sie einen partnerschaftlichen Umgang und die gegenseitige Wertschätzung aller Beschäftigten fördern und konsequent vorleben, desto unwahrscheinlicher dürfte sexuelle Belästigung werden. Wachsamkeit bleibt dennoch erforderlich!

Weiterführendes

ADS (Hg.): Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte, Berlin 2021: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=11

ADS (Hg.): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Berlin 2019: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/Studie_Umgang_mit_sex_Bel_am_ArbPlatz.html

Webseite der ADS zum Thema sexuelle Belästigung: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-node.html>