

## Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Gesetzlich ist der Dienstgeber<sup>1</sup> verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Betroffenen fällt es jedoch meist schwer, über die Vorfälle zu sprechen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Daher ist es umso wichtiger, dass Betroffene Ansprechpartner haben, die sie beraten und unterstützen. In der Regel ist die MAV in der Einrichtung die erste Anlaufstelle für die Mitarbeiter. Aber wie geht die MAV damit um, wenn ein betroffener Mitarbeiter sich an sie wendet?

### 1. Was ist sexuelle Belästigung?

Das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>2</sup> geregelt. Unter sexueller Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 4 AGG versteht man jedes unerwünschte, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Sexuell oder sexuell bestimmt ist jedes Verhalten, das einen geschlechtlichen Bezug aufweist. Darunter fallen sämtlich unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.

Sexuelle Belästigung im Sinne des AGG beinhaltet jedoch nicht zwingend ein strafbares Verhalten, sondern es werden auch Belästigungen erfasst, die nicht unter Strafe gestellt sind oder nicht eindeutig als strafbar qualifiziert werden können.

#### Beispiele:

- Klaps auf den Po
- Griff an die Brüste
- Dichtes Herantreten und Streicheln der Haare

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>2</sup> <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

- Küssen auf den Mund
- „Zufällige“ Körperkontakte
- Sexuelle Anspielungen
- Obszöne und beleidigende Bemerkungen

Im Strafgesetzbuch findet man den Begriff der sexuellen Belästigung nicht. Jedoch können sich dahinter unterschiedliche Straftatbestände verbergen wie z.B.

- Beleidigung
- üble Nachrede
- Verbreitung pornographischer Schriften
- exhibitionistische Handlungen
- sexueller Missbrauch<sup>3</sup>
- sexuelle Nötigung
- Vergewaltigung.

## 2. Pflichten des Dienstgebers

Gemäß § 12 AGG hat der Dienstgeber die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu treffen. Dieser Schutz umfasst grundsätzlich auch präventive Maßnahmen. Dabei soll der Dienstgeber in geeigneter Art und Weise, insbesondere auch im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Handlungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.

**Arbeitsrechtlich werden sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz als Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen angesehen.** Verstößt ein Beschäftigter gegen das im AGG normierte Verbot, so hat der Dienstgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigungen zu ergreifen. Das Gesetz nennt hier beispielsweise die Abmahnung<sup>4</sup>, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung des Belästigers.<sup>5</sup> Auch andere nicht ausdrücklich genannte Maßnahmen können ergriffen werden. Was als angemessen angesehen wird, kommt jedoch immer auf den konkreten Einzelfall an. Dabei sind neben den Kriterien Grad des Verschuldens, Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf, mögliche Wiederholungsfahr, Augenblicksversagen, Auswirkungen der Pflichtverletzungen insbesondere auch Intensität und Häufigkeit der Vorfälle zu berücksichtigen. Nach

---

<sup>3</sup> Siehe dazu die Empfehlung des Deutschen Caritasverbandes zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch, Stand Februar 2014: [www.caritas.de](http://www.caritas.de) sowie die Informationen und Beratungsangebote der Erzdiözese Freiburg, Hilfe und Prävention bei Missbrauch: <http://www.erzbistum-freiburg.de>

<sup>4</sup> Siehe Arbeitshilfe: Abmahnung, Rubrik A bis Z, [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

<sup>5</sup> § 12 Abs. 3 AGG.

der Rechtsprechung kann bei wiederholter, massiver sexueller Belästigung nach Abwägung der beiderseitigen Interessen sogar eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.<sup>6</sup>

Darüber hinaus hat der Dienstgeber gemäß § 12 Absatz 5 AGG das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, die damit verbundene Klagefrist und Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden zuständigen Stellen in der Einrichtung bekannt zu machen.<sup>7</sup> Dies kann z.B. durch Aushang bzw. Auslegung an geeigneter Stelle in der Einrichtung oder der Einsatz der in der Einrichtung üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

### 3. Rechte der Beschäftigten<sup>8</sup>

Gemäß § 13 AGG haben alle Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen in der Einrichtung zu beschweren, wenn sie am Arbeitsplatz sexuell belästigt werden oder sich belästigt fühlen. Die Beschwerde kann grundsätzlich auch anonym erhoben werden. Die zuständigen Stellen können beispielsweise Vorgesetzte, Personalabteilungen, Gleichstellungsbeauftragte oder eigens dafür geschaffene Beschwerdestellen sein. Auch die MAV ist gemäß **§ 26 Absatz 3 Nr. 2 MAVO** zur Entgegennahme von Beschwerden von Mitarbeitern befugt.

Grundsätzlich ist jede Beschwerde ernst zu nehmen und zu prüfen. Das AGG schreibt allerdings nicht vor, in welcher Weise der Beschwerde nachgegangen werden muss. Insoweit besteht ein Beurteilungsspielraum des Dienstgebers. Der Beurteilungsspielraum wird jedoch durch die Schutz- und Fürsorgepflichten des Dienstgebers eingeschränkt. Um Unsicherheiten im Umgang von Beschwerden vorzubeugen, können MAV und Dienstgeber daher entsprechende Regelungen vereinbaren. Das Ergebnis der Prüfung ist dann dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

Ergreift der Dienstgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, so steht dem betroffenen Mitarbeiter nach §

---

<sup>6</sup> LAG Niedersachsen, Urteil vom 21.01.2003, Az: 12 Sa 1418/02; LAG Hamm, Urteil vom 22.10.1996, Az. 6 Sa 730/96.

<sup>7</sup> Siehe Arbeitshilfe: Aushangpflichtige Gesetze, Rubrik: A-Z, [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

<sup>8</sup> Das AGG schützt nicht nur Mitarbeiter der Einrichtung, sondern umfasst einen weiten Schutzbereich: Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind insbesondere alle Mitarbeiter, Auszubildenden, Praktikanten, arbeitnehmerähnliche Personen, Betriebsrentner, Bewerber und Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Auch Leiharbeiter sind vom Anwendungsbereich erfasst.

14 AGG ein Leistungsverweigerungsrecht zu, soweit dies zu seinem Schutz erforderlich ist. Der Mitarbeiter darf seine Tätigkeit demnach ohne Verlust des Arbeitsentgelts einstellen. Das Risiko einer Fehleinschätzung der Situation ist dabei jedoch relativ hoch. Erbringt der Mitarbeiter in Verkennung der Rechts- und Sachlage zu Unrecht keine Arbeitsleistung, stellt dies eine Arbeitsverweigerung dar, die zu einer Abmahnung oder sogar einer Kündigung führen könnte. Daher sollte sich der Mitarbeiter zuvor unbedingt rechtlich beraten lassen. Darüber hinaus kann der betroffene Mitarbeiter eine Entschädigung nach § 15 AGG verlangen, wenn der Dienstgeber seinen Handlungspflichten nach § 12 AGG nicht nachgekommen ist.

#### **4. Maßregelungsverbot**

Der Dienstgeber darf Beschäftigte nicht benachteiligen, wenn sie ihre Rechte aus dem AGG wahrnehmen. Gleiches gilt auch für Personen, die die Mitarbeiter dabei unterstützen oder als Zeugen aussagen (§ 16 AGG).

#### **5. Wie geht die MAV damit um, wenn ein betroffener Mitarbeiter sich an sie wendet?**

Nach **§ 26 Absatz 1 Satz 2 MAVO** haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter nach **Recht und Billigkeit** behandelt werden. Daraus ergibt sich insbesondere auch die Pflicht, die speziellen Diskriminierungs- und Benachteiligungsverbote – wie das Verbot der sexuellen Belästigung nach dem AGG – zu beachten.

Zudem gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der MAV Anregungen und **Beschwerden von Mitarbeitern** entgegenzunehmen, beim Dienstgeber vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken, **§ 26 Absatz 3 Nr. 2 MAVO**. Unter einer Beschwerde versteht man jedes Vorbringen eines Mitarbeiters, wodurch er darauf hinweist, dass er oder ein anderer Mitarbeiter sich entweder vom Dienstgeber, von Vorgesetzten oder von anderen Mitarbeitern der Einrichtung benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt, oder mit der er auf sonstige Missstände in der Einrichtung aufmerksam macht und Abhilfe begehrt.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> vgl. Thüsing/Mathy, in: Frey/Coutelle/Beyer, Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 26, Rn. 57, m.w.N.

Wendet sich ein Mitarbeiter an die MAV, so berät und unterstützt sie ihn. Jede Beschwerde ist auf Wunsch des betroffenen Mitarbeiters vertraulich zu behandeln. Ist der Mitarbeiter danach bereit, weitere Schritte zu unternehmen, so werden diese mit ihm abgestimmt. Es empfiehlt sich grundsätzlich, die Vorfälle mit Ort, Datum, Uhrzeit und ggf. Zeugen zu dokumentieren.

Die MAV kann außerdem allgemein am Schwarzen Brett oder bei einer Mitarbeiterversammlung über das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz informieren und darauf hinweisen, dass eine Beschwerde nicht nur dem eigenen Schutz vor weiteren Belästigungen dient, sondern auch zum Schutz des Betriebsfriedens und der anderen Kollegen beiträgt. Auf diese Weise werden Betroffene ermutigt sich zu melden und zugleich wird gegenüber den Belästigern eine Warnung ausgesprochen, dass solche Verhaltensweisen in der Einrichtung nicht toleriert werden.

## **6. Beteiligungsrechte der MAV**

Beabsichtigt der Dienstgeber Maßnahmen gegen den Belästiger zu ergreifen, sind grundsätzlich die Beteiligungsrechte der MAV zu beachten. Aber nicht in allen Fällen, besteht ein Beteiligungsrecht, z.B. nicht bei Freistellungen und Abmahnungen. Auch eine Umsetzung des Mitarbeiters auf einen anderen Arbeitsplatz oder in eine andere Abteilung innerhalb derselben Einrichtung löst noch kein Mitbestimmungsrecht aus. Zwar räumt **§ 35 Absatz 1 Nr. 5 MAVO** der MAV ein **Zustimmungsrecht<sup>10</sup> bei Versetzungen** ein, allerdings bezieht sich der Begriff „Versetzung“ auf die dauerhafte Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einer anderen Einrichtung. Eine Umsetzung kann jedoch Folgen haben, wodurch möglicherweise andere Beteiligungsrechte greifen können, z.B. Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit.

Soll jedoch dem Mitarbeiter gekündigt werden, so ist vor Ausspruch der **Kündigung** die MAV gemäß **§§ 30, 31 MAVO** anzuhören.<sup>11</sup> Die MAV kann Einwendungen erheben, wenn sie Bedenken gegen die Kündigung hat, insbesondere wenn sich die Vorwürfe nicht bestätigen.

---

<sup>10</sup> Siehe Arbeitshilfe: Das Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO, Rubrik A bis Z, [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

<sup>11</sup> Siehe Arbeitshilfe: Verfahren nach § 29 MAVO – Anhörung und Mitberatung, Rubrik A bis Z, [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de)

## 7. Fazit

Es gehört zu den Aufgaben der MAV darauf zu achten, dass Mitarbeiter vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt werden. Die Handlungsmöglichkeiten der MAV beschränken sich jedoch darauf, beim Dienstgeber vorbeugende Maßnahmen anzuregen sowie betroffene Mitarbeiter zu beraten und zu unterstützen. Diese Aufgabe ist nicht immer einfach. **Bitte informieren Sie daher in solchen Fällen Ihr zuständiges Sprechergruppenmitglied!**