

Sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis



Eine Situation die es wohl so bald nicht mehr geben wird: fünf alte Freundinnen bei einem gemütlichen Abendessen. Nach viel Gelächter und einigen Runden Rotwein erzählt eine der Frauen, Susanne, von ihrem Chef der gerne auch mal ein bisserl witzig ist. So bei dem After Work Meeting vor zwei Wochen, bei welchem ihr Chef, Petra, eine etwas dickere Kollegin, quer durch den Raum beobachtet und Susanne dann im vertraulichen Lästern erklärt: „Also, nicht mal wenn Du der die Deutschland Fahne um den Körper wickeln würdest und es fürs Vaterland wäre...“ Fast alle am Tisch lachen. Bis auf Sabine. Sie sagt sehr leise: „ Du weißt schon, dass das sexuelle Belästigung ist, oder?“ Die Stimmung kippt. Die meisten der Freundinnen sind sich jedoch einig, dass Sabine aus einer Fliege einen Elefanten macht. Das war doch eindeutig ein Witz. Oder etwa nicht?

Wohl eher nicht. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) von 2015 unter Beschäftigten in Deutschland zeigen: bei sexueller Belästigung ist häufig nicht das sexuelle Interesse am Gegenüber ausschlaggebend, sondern der Versuch von Machtausübung. Nicht umsonst wird heute vermehrt von „sexualisierter Belästigung“ gesprochen.

Sexuelle Belästigung wird dabei in § 3 IV AGG wie folgt definiert:

„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.“

Während Frauen eher körperlichen Übergriffen und Kommentaren zu ihrem Aussehen ausgesetzt sind, werden Männer stärker mit visuellen und verbalen Formen der Belästigung wie beispielweise

pornografischen Bildern oder anzüglichen Nachrichten per Handy oder per Mail konfrontiert. In einer *Umfrage des Delta-Instituts* vom Dezember 2018 wurden 2.173 Personen ab 16 Jahre befragt, die innerhalb der letzten zwölf Monate von Sexismus betroffen waren – darunter auch Männer. Die Teilnehmer gaben an, sich am häufigsten verbalen (knapp 50 Prozent) und durch Gesten (knapp 40 Prozent) angezeigten Übergriffen ausgesetzt zu sehen. Berührungen sahen sich 32 Prozent der befragten Frauen und 38 Prozent der Männer ausgesetzt. Rund 34 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer machten Erfahrungen mit sexueller Belästigung in sozialen Netzwerken.

„Anzügliche Inhalte werden inzwischen immer häufiger per Handy oder in den sozialen Netzwerken verbreitet – auch am Arbeitsplatz“, so Frauke Gützkow, GEW-Hauptvorstandsmitglied. Sie weist auch darauf hin, dass sehr häufig lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, transsexuelle, intersexuelle und queere Personen Ziel sexualisierter Belästigungen werden. Die verbale Form der sexualisierten Belästigung sind anzügliche Bemerkungen, zweideutige Kommentare, unangemessene Fragen zum Privatleben oder zur Intimsphäre, aufdringliche Einladungen zu Verabredungen oder Aufforderungen zu intimen oder sexuellen Handlungen. Nonverbale Formen der sexualisierten Belästigung sind beispielsweise durchdringendes Anstarren oder In-den-Ausschnitt-Starren, Pfeifen, herabwürdigende Gesten, das Versenden unerwünschter Messages, Fotos oder Videos mit sexueller Konnotation oder aufdringliche Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken. Physische Formen reichen von unerwünschten, mitunter beiläufig erscheinenden Berührungen (Streicheln, Täschneln, Grapschen) über wiederholte körperliche Annäherungsversuche wie das Aufdrängen von Umarmungen oder Küssen bis hin zu exhibitionistischen Handlungen und sexuellen Übergriffen.

In einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) von 2015 unter Beschäftigten in Deutschland gaben 22 Prozent der Frauen an, unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug zu ihrem Privatleben oder Aussehen gestellt bekommen zu haben. 19 Prozent haben am Arbeitsplatz unerwünschte körperliche Annäherungen erlebt. Laut einer Studie von Ipsos Mori für l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA) die 2019 in fünf europäischen Ländern durchgeführt wurde, haben sechs von zehn Frauen im Laufe ihrer Karriere bereits geschlechtsspezifische oder sexuelle Gewalt erlitten. Und das trotz des langjährigen Kampfes von Frauen auf der ganzen Welt für Gleichbehandlung und würdige Arbeitsbedingungen. Die sexuelle Belästigung geht dabei in den meisten Fällen von Männern aus.

Dabei wird das Arbeitsverhältnis oft als klassisches „Abhängigkeitsverhältnis“ ausgenutzt. So sind Frauen überdurchschnittlich häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen, wenn sie keine berufliche Qualifikation oder Ausbildung aufweisen, sich noch in der Probezeit befinden oder erst kurze Zeit im Betrieb sind.

Ein weiteres schockierendes Untersuchungsergebnis im Kontext mit der Thematik lieferte eine Studie der Universität Washington und des Colby College (Waterville/Maine), an der mehr als 4.000 Testpersonen teilnahmen:

„Frauen, die nicht zu weiblichen Stereotypen passen, werden seltener als Opfer sexueller Belästigung angesehen, obwohl sie ihr öfter ausgesetzt sind, und wenn sie behaupten, belästigt worden zu sein, wird ihnen weniger wahrscheinlich geglaubt. Das ebnete den Weg für eine ungerechte und diskriminierende Behandlung, wenn die Betroffenen sich für den Rechtsweg entscheiden.“

In Europa wird versucht, der sexuellen Belästigung durch Gesetze mit präventivem Charakter zu begegnen. In Deutschland gilt seit dem 12.12.2006 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Es setzt vorrangig auf die Aufklärung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Schulungen und die ohnehin bestehende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Gleichzeitig droht belästigenden Arbeitnehmern nicht nur eine Strafanzeige, sondern auch die (fristlose) Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Betroffene haben weitreichende Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrechte.

Aller Aufklärung, Prävention und Sanktion zum Trotz sind die Zahlen nicht rückläufig und die Dunkelziffer hoch. Mit Blick auf das Inkrafttreten des AGG vor nahezu 15 Jahren und die erheblichen Folgen für die Betroffenen, ist das fehlende Problembewusstsein mancher Arbeitgeber immer noch besonders erschreckend.

Trotz einer hohen Bereitschaft, gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen, scheinen Betriebsräte wie auch Personalverantwortliche mit der Umsetzung dieses Zieles oftmals auf sich alleine gestellt zu sein. 60 Prozent der befragten Betriebsräte und Personalverantwortlichen kennen in ihrem Unternehmen/ihrer Verwaltung keine Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Von einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder einem Unternehmensleitbild, in der/dem das Vorgehen bei Bekanntwerden einer sexualisierten Belästigung festgelegt ist, wissen nur 18 Prozent der befragten Betriebsräte bzw.

Personalverantwortlichen. Präventive Maßnahmen kommen lediglich in nur wenigen Unternehmen oder Dienststellen vor.

Transparenz im Unternehmen, die Stärkung der Position von Betriebsräten und Personalverantwortlichen als Ansprechpartner sowie strukturierte Enttabuisierung durch Information und Solidarität sind dabei immens wichtig.

Dabei kann man getrost der Intention des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes folgen:

Nach § 12 AGG ist der Arbeitgeber angehalten, seine Mitarbeiter:innen zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung und Belästigung in entsprechender Weise zu schulen. Der Betriebsrat kann bei solchen Schulungen den Teilnehmerkreis aktiv mitbestimmen (§ 98 II BetrVG). Der Arbeitgeber muss eine sog. Beschwerdestelle nach § 13 AGG als direkte Anlaufstelle für die Beschäftigten schaffen. Der Arbeitgeber sollte zudem einen Verhaltens- oder Wertekodex einführen, zu dessen Einhaltung sich alle Mitarbeiter:innen ausdrücklich verpflichten. In einem solchen Kodex sollte klar zum Ausdruck gebracht werden, dass der Arbeitgeber eine Nulltoleranz-Politik gegenüber sexuellen Belästigungen verfolgt und Verstöße mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur außerordentlichen fristlosen Kündigung geahndet werden.

Auch sollte der Betriebsrat selbst darauf hinweisen, dass ein Beschäftigter jederzeit das Recht hat, sich direkt bei ihm (§§ 84, 85 ff. BetrVG) über einen Vorfall zu beschweren. Der Betriebsrat kann die Vorgänge selbst beurteilen und den Arbeitgeber zur Abhilfe auffordern bzw., sofern kein Rechtsanspruch gegeben ist, eine Reaktion des Arbeitgebers zur Unterbindung der sexuellen Belästigung in einer Einigungsstelle durchsetzen. Der Betriebsrat kann auch die Entfernung des belästigenden Arbeitnehmers nach § 104 BetrVG, sprich die fristlose Kündigung verlangen.

Betroffene müssen durch Informationen soweit gestärkt werden, dass sie sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen. Häufig sind Betroffene unsicher, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt und schweigen deshalb. So schilderte eine Arbeitnehmerin in der Beratung folgenden Fall:

„Unser Drucker steht am Ende eines sehr engen schlauchförmigen Raums. Wenn man vor dem Drucker steht und jemand stellt sich hinter einen, ist man im Raum gefangen und kann sich nicht mehr bewegen. Mein Kollege, dessen Büro in Sichtweite des Druckerraumes liegt, folgte mir oft unter einem Vorwand in den Druckerraum. Dann tat er nichts weiter, als sehr eng hinter mir zu

stehen und mir in den Nacken zu atmen. Ich fühlte mich bedrängt und sexuell belästigt, kam mir aber komisch vor und sagte nichts.“

Schweigen und Ignorieren ist im Kontext des AGG regelmäßig ein großer Fehler. Auch ambivalente Handlungen, d.h. Verhaltensweisen, die das Geschlechtliche im Menschen nicht unmittelbar zum Gegenstand haben, können sexuell bestimmt sein. Ob eine Sexualbezogenheit vorliegt, ist nach dem Eindruck eines objektiven Betrachters, der alle Umstände kennt, zu beurteilen. Bei solchen (ambivalenten) Handlungen kann auch zu berücksichtigen sein, ob der Handelnde von sexuellen Absichten geleitet war (BAG 2.3.2017, AP BGB § 626 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 55). Maßgeblich ist allein, ob die Unerwünschtheit der Verhaltensweise objektiv erkennbar war (vgl. BAG 09. Juni 2011 - 2 AZR 323/10).

Schaffen Sie deshalb klare Verhältnisse und signalisieren Sie, dass dieses Verhalten unerwünscht ist.

- Die/Der Betroffene sollte nie die Schuld bei sich suchen, und sich durch Pseudo-Verteidigungen der Täter:innen ("War nicht so gemeint", "War doch nur ein Kompliment", "Sei nicht so überempfindlich!", "Na wenn du so einen kurzen Rock / tiefen Ausschnitt anziehst...") nicht verunsichern lassen.
- Dokumentieren Sie die sexuelle Belästigung schriftlich.
- Sprechen Sie mit Menschen Ihres Vertrauens, Mitgliedern des Betriebsrats, der betrieblichen Beschwerdestelle, der Gleichstellungsbeauftragten oder mit der zuständigen Beratungsstelle über diese negativen Erlebnisse.

Nur durch einen offenen Umgang schaffen Sie die Voraussetzung für eine Abhilfe auf betrieblicher Ebene. Denn der Arbeitgeber ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und im Rahmen des § 12 Abs. 3 AGG gehalten, sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um eine Belästigung/sexuelle Belästigung zu unterbinden. Danach hat der Arbeitgeber bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, zu denen auch sexuelle Belästigungen iSv. § 3 Abs. 4 AGG gehören, die geeigneten, erforderlichen und angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen - wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung - zu ergreifen. Welche Maßnahmen er als verhältnismäßig ansehen darf, hängt von den konkreten Umständen ab. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen allerdings insoweit ein, als der Arbeitgeber die Benachteiligung zu unterbinden hat. Geeignet iSd. Verhältnismäßigkeit sind daher nur solche Maßnahmen, von denen der Arbeitgeber annehmen darf, dass sie die Benachteiligung für die

Zukunft abstellen, dh. eine Wiederholung ausschließen (vgl. BAG 20. November 2014 - 2 AZR 651/13).

Der Arbeitgeber darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben (§ 16 AGG). Sollte der Arbeitgeber untätig bleiben, steht dem betroffenen Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG zu. Das Leistungsverweigerungsrecht sollte immer schriftlich angedroht und der Vorgang den verantwortlichen Stellen nachweislich geschildert werden. Um nicht in eine möglicherweise unberechtigte Arbeitsverweigerung zu kommen, sollte ein Anwalt hinzugezogen werden. Wurde das Leistungsverweigerungsrecht angedroht und bleibt der Arbeitgeber untätig, kann der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung einstellen, bis der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherstellt, dass der Mitarbeiter keiner sexuellen Belästigung mehr ausgesetzt ist.

Bleiben der Arbeitgeber und/oder der Betriebsrat untätig, sollten Sie unbedingt die Hilfe eines Anwalts oder im Falle einer Mitgliedschaft, des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes, in Anspruch nehmen. Vor einer Strafanzeige nach § 184i StGB sollte unbedingt ein Anwalt kontaktiert werden.

Sollten Sie nach einer sexuellen Belästigung bereits erkrankt sein, ist zu empfehlen, sofern noch nicht geschehen, vor Rückkehr in den Betrieb oder der Einleitung weiterer rechtlicher Schritte den Kontakt zum Betriebsrat und dem zuständigen Personalverantwortlichen suchen. Keine Angst vor Öffentlichkeit. Die Beteiligten unterliegen einer Schweigepflicht. Ist der Arbeitgeber trotz ihrer Anzeige seiner Fürsorgepflicht nachweislich nicht oder nicht ausreichend nachgekommen, kann sich gegebenenfalls ein Anspruch auf Schadensersatz (§ 15 II AGG) ergeben. Der Anspruch muss innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Monaten seit der Belästigung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht und erforderlichenfalls innerhalb von weiteren drei Monaten nach dieser Geltendmachung gerichtlich eingeklagt werden (§ 15 Abs. 4 AGG, § 61b Abs. 1 ArbGG).