

27. Oktober 2022
Berlin

Heads up Arbeitsrecht

5 Jahre #metoo

Arbeitgeberpflichten bei Sexueller Belästigung

Julia Viohl

Partnerin
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Agenda

Wo beginnt Sexuelle Belästigung?

Arbeitgeberpflichten bei Verdacht Sexueller Belästigung

Präventionspflichten des Arbeitgebers



Sexuelle Belästigung (AGG)

- Unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten (dazu gehören auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen),
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen.



Wo beginnt Sexuelle Belästigung?

Entscheidend ist, ob objektiv eine sexuelle Belästigung vorliegt.

Es kommt nicht darauf an, wie etwas gemeint war!

Einmalige Vorfälle können ausreichen.

„Klaps“ auf den Po / unerwünschte Umarmung

Bemerkungen über einzelne Körperteile / den Körperbau

Fragen, Witze oder Bemerkungen zu Sexleben / Sexualpraktiken

Flirten?

Zeigen von Porno-Websites



Arbeitgeberpflichten bei Verdacht Sexueller Belästigung

- Beschwerderecht betroffener Mitarbeiter:innen (§ 13 AGG)
- Zügige Durchführung von Ermittlungen
 - alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhaltes
 - Befragung des/der (mutmaßlich) Betroffenen
 - Befragung des/der (mutmaßlichen) Täter:in
- Ergebnis der Ermittlungen ist dem/der (mutmaßlich) Betroffenen mitzuteilen



Maßnahmen im Falle Sexueller Belästigung

Pflicht des Arbeitgebers zur Ergreifung geeigneter, erforderlicher und angemessener Maßnahmen zur Unterbindung von Sexueller Belästigung.

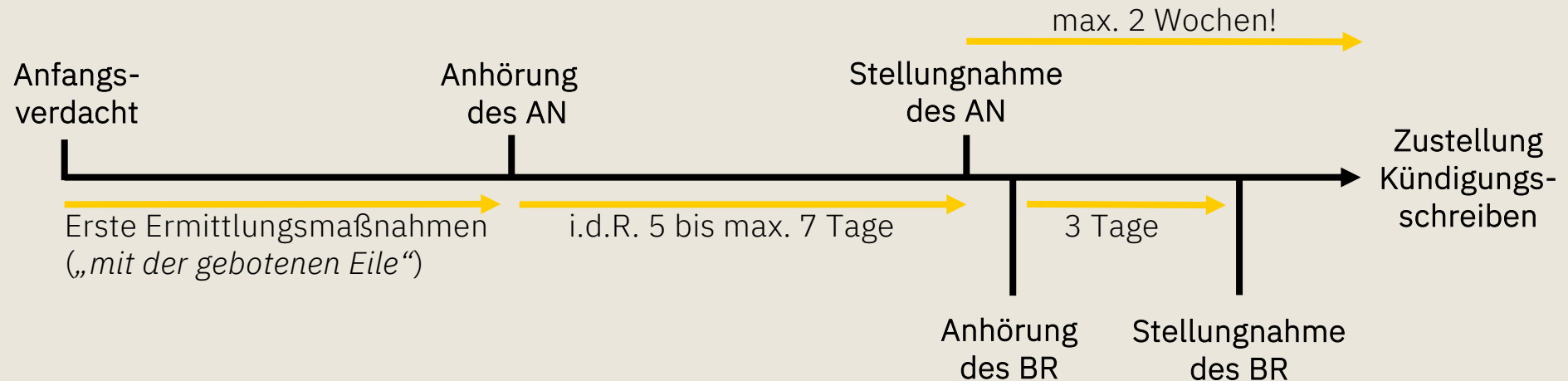
- Abmahnung
- Umsetzung
- Versetzung
- Kündigung

Die Art der Maßnahme hängt von der Schwere des Verstoßes ab.

Auch ein erstmaliger Verstoß kann zu einer (fristlosen) Kündigung führen, wenn der Verstoß so schwer wiegt, dass der/die Täter:in nicht annehmen kann, der Arbeitgeber werde es bei einer Abmahnung belassen.



Außerordentlich fristlose Verdachtskündigung





Präventionspflichten des Arbeitgebers

Information

Schulung

Vorbeugung
gegen / Verhinderung von
Sexueller Belästigung
durch andere
Mitarbeiter:innen / Dritte

Einrichtung einer
zuständigen
Beschwerdestelle

Nach Beschwerde
Unterbindung weiterer
Belästigung(en)



Key Takeaways



- #1** Beschwerden immer ernst nehmen und Ermittlungen einleiten
- #2** Präventive Maßnahmen
(Information und Schulung von Mitarbeiter:innen und Führungskräften)
- #3** Schaffung einer belästigungsfeindlichen Arbeitsatmosphäre



Vielen Dank und auf Wiedersehen.



Julia Viohl
Partnerin

Charlottenstraße 13 | 10969 Berlin
T+49 30-259 25 89-0 | j.viohl@vangard.de

Die Welt des Arbeitsrechts verändert sich ständig.
Bleiben Sie auf dem Laufenden:



www.vangard.de



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vangard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team von unseren Expert:innen schulen](#)