

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- platz



Informationen
Auswirkungen
Beschwerderecht

Rechtliche Grundlagen
im Allgemeinen
Gleichbehandlungsgesetz
(AGG)

Herausgeberin:
Arbeitsgemeinschaft der
kommunalen Gleichstellungs-
und Frauenbeauftragten
Mittelfranken
www.frauenmittelfranken.de

Gestaltung:
www.gillitzer.net

Druck:
Maxroi Graphics, Görlitz
1. Auflage: 22.000
September 2007



Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind Machtdemonstrationen. Sie sind Ausdruck der sozialen Ungleichheit und der Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen. Sexuelle Belästigungen verletzen die Würde der Betroffenen und schaffen ein negatives Arbeitsumfeld.

Die Prävention von sexueller Belästigung und ein entschiedenes Vorgehen dagegen können Frauen besser schützen und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gleichberechtigung.

Die gesetzlichen Grundlagen in diesem Bereich haben sich geändert und wurden erweitert.

Seit dem 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Mit diesem Gesetz werden die europäischen Richtlinien zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und des Verbots von Diskriminierung umgesetzt. Mit dem AGG wird das seit 1994 geltende Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung – Beschäftigtenschutzgesetz – abgelöst.

Das AGG hat zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Es beinhaltet u. a. eine Verpflichtung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, gegen Benachteiligungen aufgrund von Belästigungen und sexuellen Belästigungen vorzugehen. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen umfassen auch vorbeugende Maßnahmen.

Mit dieser Broschüre informieren wir Beschäftigte und Personalverantwortliche über die gesetzlich notwendigen und möglichen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bei Belästigung und sexueller Belästigung und tragen damit zum Abbau dieser Benachteiligung bei.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen
Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken



- 03** Vorwort
- 06** Sexuelle Belästigung – Was ist das?
- 08** Neu im AGG: Belästigung
- 09** Auswirkungen
- 10** Handlungsmöglichkeiten und Rechte der Betroffenen
- 13** Wer hilft?
- 14** Pflichten und Maßnahmen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin
- 15** Fortbildungen
- 16** Literatur und Internet
- 17** Gesetzliche Grundlagen
- 22** Adressen der Herausgeberinnen

Sexuelle Belästigung



Was ist das?

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird sexuelle Belästigung als »unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten« definiert, das die Würde der Betroffenen verletzt.

Sexuelle Belästigung stellt eine spezifische Form der Benachteiligung von Frauen dar und wird im AGG in den Zusammenhang mit weiteren Benachteiligungen gestellt.

§ 3
Abs. 4
AGG

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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.

Von sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz sind nach Studien des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG) und neueren Untersuchungen in der Regel Frauen betroffen*.

Jede Frau kann von sexuellen Belästigungen betroffen sein.

Als häufig auftretende Formen sexueller Belästigungen wurden in der Studie des BMJFFG von den Frauen genannt:

- ▶ scheinbar zufällige Körperberührungen
- ▶ Hinterherpfeifen, Anstarren
- ▶ taxierende Blicke
- ▶ anzügliche Bemerkungen über die Figur und das Privatleben
- ▶ pornografische Bilder
- ▶ Briefe oder Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen
- ▶ anzügliche Witze
- ▶ aufgedrängte Küsse
- ▶ Aufforderungen zum sexuellen Verkehr.

* s. Studie des BMJFFG von 1991 und Gender Datenreport 2005 im Literaturverzeichnis

Neu im AGG: Belästigung



Der Gesetzgeber hat im AGG erstmals auch andere Formen von Belästigung aufgegriffen und definiert. Belästigungen stellen dann eine Benachteiligung dar, wenn sie mehrfach auftreten und damit ein von Anfeindungen geprägtes Klima schaffen.

**§ 3
Abs. 3
AGG** Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Im AGG werden in § 1 Diskriminierungsmerkmale aufgeführt. Wenn sich eine Belästigung auf eines dieser Merkmale bezieht, kann dagegen vorgegangen werden:

- ▶ Rasse oder ethnische Herkunft
- ▶ Geschlecht
- ▶ Religion oder Weltanschauung
- ▶ Behinderung
- ▶ Alter
- ▶ sexuelle Identität

Belästigungen im Arbeitsleben betreffen Frauen und Männer. Beispiele hierfür sind:

- ▶ Beleidigungen wegen einer Behinderung oder der Hautfarbe
- ▶ Witze über Kolleginnen bzw. Kollegen bezüglich ihrer sexuellen Identität oder ihres Glaubens
- ▶ abwertende Äußerungen aufgrund Alter, Herkunft oder Geschlecht

Auswirkungen



Angst und Scham und infolgedessen auch Rückzug und Verdrängung sind häufige Empfindungen und Reaktionen von Betroffenen.

Alle Formen von Belästigung, insbesondere die sexuelle Belästigung, stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar. Der Betriebsfrieden wird gestört. Die Motivation der Betroffenen sowie ihre Arbeitsfähigkeit und -freude sinken. Die Arbeitsabläufe und das Betriebsklima werden davon negativ beeinflusst. Es entsteht eine unangenehme, einschüchternde und angespannte Arbeitsatmosphäre.

Vermeidungs- und Angstreaktionen führen zur Verminderung der Selbstsicherheit und der Lern- und Risikobereitschaft.

Sexuelle Belästigungen hindern Frauen auch, berufliche Entwicklungschancen zu nutzen. Folge ist häufig der Verlust des Arbeitsplatzes, weil Betroffene kündigen, um Belästigungen zu entgehen.

Handlungs- möglich- keiten und Rechte

der Betroffenen



Grenzen setzen

Betroffene sollen deutlich und unmissverständlich die Grenzen setzen und sagen, was sie stört! Sinnvoll ist es, die Belästiger in einem Gespräch dazu aufzufordern, ihr Verhalten zu ändern. Zu dem Gespräch kann auch ein Mitglied des Betriebs-/Personalrats, eine Vertrauensperson oder die Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte hinzugezogen werden.

Ein wirksames Mittel ist, das Verhalten der Belästiger öffentlich zu machen, d. h., es laut und deutlich und vor anderen zu untersagen. Es kann auch sinnvoll sein, die Belästiger schriftlich aufzufordern, das unerwünschte Verhalten zu unterlassen.

Darüber hinaus ist die Teilnahme an Selbstbehauptungskursen empfehlenswert.

Beratung suchen

Es ist sinnvoll, sich frühzeitig an Beratungsstellen zu wenden, die Erfahrungen im Umgang mit Diskriminierung haben. Geht es um Belästigung aufgrund des Geschlechts bzw. um sexuelle Belästigungen, sind die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten wichtige Ansprechpartnerinnen.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Frauenbeauftragte hat hier eine besondere Aufgabe als beratende Vertrauensperson. Sie kann eine vertrauliche Beratung durchführen und /oder auf Wunsch eine offizielle Beschwerde einleiten.

Beschwerderecht

Betroffene können sich bei Vorgesetzten, Personalverantwortlichen, beim Personal- oder Betriebsrat, bei Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und bei den dafür eingerichteten Beschwerdestellen wegen Belästigung oder sexueller Belästigung beschweren.

**§ 13
Abs. 1
S. 1
AGG** Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich in Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen.

Leistungsverweigerungsrecht

Wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bei einer festgestellten Belästigung oder sexuellen Belästigung keine oder unzureichende Maßnahmen ergreift, haben Betroffene ein Leistungsverweigerungsrecht.

§ 14
S. 1
AGG

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

Entschädigung und Schadensersatz

Für materiellen wie immateriellen Schaden, der Betroffenen durch die Belästigung oder sexuelle Belästigung entstanden ist, kann im Einzelfall Schadensersatz oder Entschädigung beansprucht werden. Diese Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Die Frist beginnt im Falle einer Belästigung oder sexuellen Belästigung zu dem Zeitpunkt, an dem die oder der Betroffene die Benachteiligung wahrnimmt.

§ 15
Abs. 1
AGG

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

§ 15
Abs. 2
S. 1
AGG

Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

§ 15
Abs. 4
S. 1
AGG

Ein Anspruch nach den Absätzen 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart.

Außerdem können Betroffene bei Belästigung oder sexueller Belästigung deren Beseitigung verlangen bzw. auf Unterlassung klagen (siehe § 21 AGG).

Indizien sichern

Eine Belästigung oder sexuelle Belästigung kann mit Hilfe von Indizien nachgewiesen werden. Indizien können sein: genaue Beschreibungen von Situationen und Vorfällen mit Nennung von Ort, Zeit, evtl. anwesenden Zeuginnen und Zeugen. Um Indizien beweisen zu können, ist es wichtig, Beweismaterial zu sichern und sich Notizen zu machen. Liegen Indizien vor, muss die andere Partei beweisen, dass keine Belästigung oder sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

§ 22
AGG

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

Wer hilft?

- ▶ Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte (Adressen siehe Seite 22)
- ▶ Beschwerdestellen der Betriebe, Behörden und Unternehmen
- ▶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Alexanderstraße 1, 10178 Berlin, Tel. 03018 555-1865, www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/antidiskriminierungsstelle.html
- ▶ Personal- und Betriebsräte
- ▶ Betrieblicher Sozialdienst
- ▶ Mobbing-Beratungsstellen
- ▶ Gewerkschaften

Maßnahmen



Beschwerdestelle

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss offiziell eine Beschwerdestelle für Benachteiligungen im Sinne des AGG, also auch für Belästigung und sexuelle Belästigungen, benennen und darüber informieren.

Maßnahmen

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung und alle weiteren Formen der Belästigung vorzugehen und vorbeugende Maßnahmen zu treffen.

Bei einer festgestellten sexuellen Belästigung oder Belästigung muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen oder disziplinarischen Maßnahmen ergreifen. Diese sind z. B.: Abmahnungen, Umsetzungen, Versetzungen oder Kündigungen.

Die Wahl der Maßnahmen richtet sich im konkreten Fall nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

§ 12
Abs. 1
AGG Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

§ 12
Abs. 3
AGG Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

Maßregelungsverbot

Beschäftigte, die sich gegen eine Belästigung oder sexuelle Belästigung wehren oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben, dürfen dadurch keine Nachteile erfahren.

§ 16
Abs. 1
AGG

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Fortbildungen

Bei Fortbildungsmaßnahmen muss die Problematik der Belästigung und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz berücksichtigt werden. Das gilt insbesondere für die Fortbildung von Führungskräften, Vorgesetzten, Beschäftigten in der Personalverwaltung, Ausbildenden, Mitgliedern des Betriebs- bzw. Personalrats und von Gleichstellungsstellen und Frauenbeauftragten.

Notwendige Fortbildungsinhalte sind neben den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes auch die Informationen über den Rechtsschutz und die Beratungsmöglichkeiten, sowie die konkreten Handlungsverpflichtungen der Arbeitgeber/innen und Dienstvorgesetzten.

Literatur und Internet



- ▶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Bundesministerium der Justiz; www.gesetze-im-internet.de/agg
- ▶ Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz; Stuttgart 1991
- ▶ Schröttle, Monika / Müller, Ursula: Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland. Im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2004
[www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Forschung_snetz >Gleichstellung >Forschungsbericht vom 06.01.2005](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Forschung_snetz_Gleichstellung_Forschungsbericht_vom_06.01.2005)
- ▶ DGB Bundesvorstand: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Überblick über die Neuregelungen mit praktischen Erläuterungen, 2006; www.dgb.de
- ▶ Heiliger, Anita / Goldberg, Brigitta / Schröttle, Monika / Hermann Dieter: Gewalthandlungen und Gewaltbetroffenheit von Männern und Frauen, in »Gender Datenreport, München 2005«
www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html
- ▶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Merkblatt Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz
www.bmas.bund.de
- ▶ Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken
www.frauenmittelfranken.de

Gesetzliche Grundlagen



Grundrechte

Art. 1 und 2 GG Schutz der Würde und Persönlichkeit

Art. 3 Abs. 2 und 3 GG Gleichberechtigungsgebot

Art. 12 GG Recht auf Berufsfreiheit

Strafrecht

§ 174 Abs. 1 Nr. 2 StGB Verbot sexueller Handlungen bei unter 18-jährigen Jugendlichen »im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unter Missbrauch der damit verbundenen Abhängigkeit«

§ 177 StGB Vergewaltigungsverbot

§ 178 StGB Verbot sexuelle Nötigung

§ 185 StGB Verbot der Sexualbeleidigung

§ 223 StGB und § 223 a StGB Verbot der Körperverletzung

§ 223 b StGB Verbot der Misshandlung von unter 18-jährigen im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses

§ 183 StGB Verbot exhibitionistischer Handlungen



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Auszüge aus dem Gesetz

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33 c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19 a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand

eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen

sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren, in denen eine Vertretung durch Anwälte und Anwältinnen nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

§ 24 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die

Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

Adressen



Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken:

Landratsamt Ansbach:

Regina Michl, Crailsheimstraße 1, 91522 Ansbach,
Tel.: 0981 468-191, Fax: 0981 468-102,
E-Mail: regina.michl@landratsamt-ansbach.de

Stadt Ansbach:

Ingrid Eichner, Nürnberger Straße 28/30, 91522 Ansbach,
Tel.: 0981 51-343, Fax: 0981 51-1343,
E-Mail: gleichstellungsstelle@ansbach.de

Bezirk Mittelfranken:

Christina Eberlein-Poetzl, Danziger Straße 5, 91522
Ansbach, Tel.: 0981 4664-1040, Fax: 0981 4664-1049,
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@bezirk-mittelfranken.de

Landratsamt Erlangen-Höchstadt:

Claudia Wolter, Marktplatz 6, 91054 Erlangen,
Tel.: 09131 803-211, Fax: 09131 803-101,
E-Mail: gleichstellung@erlangen-hoechstadt.de

Stadt Erlangen:

Doris Aschmann und Dr. Cornelia Höschele-Frank,
Rathausplatz 1, 91052 Erlangen
Tel.: 09131 86-2986 und 86-2339, Fax: 09131 86-77-2339,
E-Mail: doris.aschmann@stadt.erlangen.de,
cornelia.hoeschele-frank@stadt.erlangen.de

Landratsamt Fürth:

Marion Reißig, Im Pinderpark 2, 90513 Zirndorf
Tel.: 0911 9773-1220, Fax: 0911 9773-1223,
E-Mail: m-reissig@lra-fue.bayern.de

Stadt Fürth:

Martina Ertl-Pilhofer u. Hilde Langfeld, Königstraße 88,
90762 Fürth, Tel.: 0911 974-1235, Fax: 0911 974-1236,
E-Mail: martina.ertl-pilhofer@fuerth.de,
hilde.langfeld@fuerth.de

Landratsamt Neustadt/Aisch Bad Windsheim:

Luise Dreise, Konrad-Adenauer-Str. 1, 91413 Neustadt/Aisch,
Tel.: 09161 92-227, Fax: 09161 92-106,
E-Mail: luise.dreise@kreis-nea.de

Landratsamt Nürnberger Land:

Jutta Berlinghof, Waldluststraße 1, 91207 Lauf,
Tel.: 09123 950-297, Fax: 09123 950-450,
E-Mail: gleichstellung@nuernberger-land.de

Stadt Nürnberg:

Ida Hiller und Eva Löhner, Fünferplatz 1, 90403 Nürnberg,
Tel.: 0911 231-4184 oder 231-4185, Fax: 0911 231-5095,
E-Mail: fb@stadt.nuernberg.de

Landratsamt Roth:

Edith Pichl, Weinbergweg 1, 91154 Roth,
Tel.: 09171 81-481, Fax: 09171 81-7481,
E-Mail: edith.pichl@landratsamt-roth.de

Stadt Schwabach:

Johanna Zerer, Rathaus, Königsplatz 1, 91126 Schwabach,
Tel.: 09122 860-279, Fax: 09122 860-201,
E-Mail: gleichstellungsstelle@schwabach.de

Mit dieser Broschüre informieren wir Beschäftigte und Personalverantwortliche über die gesetzlich notwendigen und möglichen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bei Belästigung und sexueller Belästigung.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken

