



Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Wie Sie ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten

Über den Autor



RA Florian Christ
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
RB Reiserer Biesinger Rechts-
anwalts-gesellschaft mbH,
Heidelberg

Herr Christ ist seit über 15 Jahren auf den Bereich des Arbeitsrechts spezialisiert. Er berät und vertritt Unternehmen in allen Fragen des Kollektiv- und Individualarbeitsrechts. Seit 2011 ist er geschäftsführender Gesellschafter in der Kanzlei RB Reiserer Biesinger Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Heidelberg. Zudem ist Herr Christ als Fachautor, Referent und Hochschuldozent für Wirtschafts- und Arbeitsrecht aktiv.

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

Fast die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten wurden nach allgemeinen Studien am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt. Auch Männer sind hiervon betroffen. Insbesondere seit dem Skandal rund um den prominenten US-amerikanischen Filmproduzent Weinstein ist auch klar, wie weitreichend die Folgen solcher Missstände und das mediale Echo sind.

Ein sicherer Arbeitsplatz bedeutet allerdings nicht nur Schutz vor sexuellen Übergriffen, die nach § 177 und § 184i StGB strafrechtlich sanktioniert sind. Auch unterhalb dieser Schwelle können Diskriminierung und Mobbing ein gutes Arbeitsklima gefährden und Ansprüche des betroffenen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber begründen. So schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, kurz AGG, vor Benachteiligungen wegen der ethischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Mobbing hingegen ist zwar kein Rechtsbegriff, kann als tatsächliches Verhalten aber dennoch zu Problemen innerhalb der Belegschaft führen.

Stehen Vorwürfe von Arbeitnehmern über die genannten Handlungen im Raum, bringt das den Arbeitgeber in eine heikle Position. Obwohl er geneigt sein mag, den betroffenen Arbeitgeber als mögliches Opfer besonders in Schutz zu nehmen, treffen ihn ebenfalls Schutz- und Fürsorgepflichten gegenüber dem vermeintlichen Täter. Diesen darf er nicht unzumutbaren Ermittlungen aussetzen. Tut er andererseits nicht genug, um den Sachverhalt schnell und effektiv aufzuklären, kann der betroffene Arbeitgeber die Arbeitsleistung verweigern oder sogar Entschädigung verlangen. Der Arbeitgeber befindet sich somit in einem Zwiespalt.

Unser Seminar soll Geschäftsführern und Führungskräften mit Personalverantwortung helfen, sich und ihr Unternehmen rechtlich vor Schäden durch sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu schützen. Vermittelt werden sollen vor allem Methoden, um derartigen Vorfällen vorzubeugen. Gleichzeitig wird Ihnen aber auch ein Ablaufplan an die Hand gegeben, der im Notfall helfen kann, die nötigen arbeitsrechtlichen Schritte rechtssicher und zeitnah einzuleiten.

Die beiden untenstehenden Checklisten bieten Ihnen sowohl für die Vorsorge als auch für den Ernstfall eine Orientierung und wurden freundlicherweise von Herrn Rechtsanwalt Florian Christ zur Verfügung gestellt.

Checkliste 1

Juristische Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Erstellen von Ethik- und Verhaltensrichtlinien

1. Ausarbeitung

→ Wer ist verantwortlich?

→ Muss der Betriebsrat einbezogen werden?

2. Veröffentlichung an die Arbeitnehmer

→ Wie können möglichst alle Arbeitnehmer erreicht werden?

3. Ständige Aktualisierung

→ Wer ist verantwortlich?

→ Wie erreichen Aktualisierungen die Arbeitnehmer?

4. Einhaltung im Arbeitsalltag

→ Wie bleiben die Richtlinien bei den Arbeitnehmern präsent?

→ Wie wird die Einhaltung überprüft?

Checkliste 2

Juristische Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Durchführung von Schulungen

1. Organisation

→ Wer ist verantwortlich?

→ Muss der Betriebsrat einbezogen werden?

2. Einladung und Verpflichtung zur Teilnahme

→ Wie können möglichst alle Arbeitnehmer angesprochen werden?

3. Dokumentation der Teilnahme

→ Wer ist verantwortlich?

4. Regelmäßige Wiederholung

→ Wer ist verantwortlich?

Checkliste 3

Juristische Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Errichtung eines Beschwerdewegs

1. Ausweisung einer zuständigen Stelle

→ Wer ist verantwortlich?

→ Muss der Betriebsrat einbezogen werden?

2. Aufstellen eines Verfahrens

→ Wer ist verantwortlich?

3. Information der Arbeitnehmer

→ Wer ist verantwortlich?

→ Wie können möglichst alle Arbeitnehmer erreicht werden?

4. Kontrolle des Verfahrens

→ Wer ist verantwortlich?

→ Wie wird kontrolliert?

Checkliste 4

Juristische Prävention von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Leitfragen

1. Hat eine (sexuelle) Belästigung stattgefunden?
2. Welche Umstände waren ursächlich?
3. Wie ist die Schwere des Vorfalls einzuordnen

Notwendige Schritte

1. Interview mit dem belästigten Arbeitnehmer
2. Konfrontation des beschuldigen Arbeitnehmers
3. Gelegenheit zur Stellungnahme
4. Weitere Maßnahmen
 - Befragung von Kollegen
 - Sammeln von Beweismitteln

Modalitäten

1. Protokollierung aller Gespräche und Schritte
2. Kleiner Kreis der Beteiligten Personen
3. Zeitnahe und zügige Ermittlung
4. Einholung rechtlicher Beratung

Über die Autorin



Miriam Scheppa-Lahyani,
M.Sc.

Arbeits- und Organisationspsychologin, Goethe-Universität, Frankfurt am Main

Frau Scheppa-Lahyani ist seit 2017 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung für A&O-Psychologie an der Goethe-Universität Frankfurt und promoviert zum Thema Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz. In der Lehre liegt ihr Fokus auf der Personalentwicklung sowie der psychologischen Statistik. Zudem ist sie als Personalberaterin tätig und begleitet Unternehmen bei der Suche und Auswahl von geeigneten Fach- und Führungskräften.

Die Corona Pandemie hält die ganze Welt seit vielen Monaten in Atem. Dabei nehmen die Menschen eine stetige Unsicherheit ausgelöst durch ständig wechselnde Vorgaben und eine verhinderte Planbarkeit wahr, die sich auch auf den Arbeitsplatz verlagert. Besonders auf Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz wirkt sich dies negativ aus. Bereits im Jahr 2020 haben sich die Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Vergleich zum Vorjahr vor allem in Bezug auf die Diskriminierung aufgrund von Behinderung oder ethnischer Herkunft stark vermehrt. Durch den Wechsel in das Homeoffice zeigte sich in einer aktuellen Studie von Barlett und Kollegen (2021), dass die Häufigkeit von Cybermobbing im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie stark angestiegen ist.

Aber auch schon vor der Pandemie waren sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung keine Seltenheit. Im Jahr 2019 war ungefähr jede 11. erwerbstätige Person (also ca. 9%) in den vorangegangenen 3 Jahren von sexueller Belästigung betroffen (Schröttle et al., 2019). Auch für Mobbingbetroffene waren ähnliche Auftretenswahrscheinlichkeiten zu finden (Zapf et al., 2020). Dabei ist es enorm wichtig, dass sich Unternehmen mit dieser Thematik auseinandersetzen, denn: Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind sehr kostenintensiv. Auf der einen Seite finden sich Prozesskosten vor Gericht, Kosten für das Replacement einer betroffenen Person, finanzielle Kompensationen o.Ä. Auf der anderen Seite entstehen Kosten, die auf den ersten Blick nicht direkt erkennbar sind. Beispielsweise zeigen die betroffenen Personen massive Leistungseinbußen und erhöhte Fehlzeiten. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass die persönliche Bedeutung des Unternehmens für die betroffene Person verringert wird (Kunze et al., 2010). Mobbing kann zu einem kontraproduktiven Arbeitsverhalten führen (Ayoko et al., 2003), also z. B. Absentismus oder Sabotage, was wiederum sehr kostspielig sein kann. Auch die Leistungen der beobachtenden Personen werden negativ beeinflusst. Somit sinkt ganzheitlich die Arbeitsleistung sowie Produktivität.

Dabei sind nicht nur Auswirkungen auf die betroffenen Personen zu verzeichnen, auch das Team und die Organisation als solche können negativ beeinflusst werden. Beispielsweise verschärft sexuelle Belästigung Aufgaben- und Beziehungskonflikte im Team, sodass der Team-Zusammenhalt geschädigt wird und somit auch die finanzielle Performance leidet (Raver & Gelfand, 2005). Auf Unternehmensebene ist zu beachten, dass besonders das Image entscheidet, ob sich potentiell geeignete Mitarbeitende für das Unternehmen interessieren und bewerben. Diskriminierung kann ein Unternehmen weniger wettbewerbsfähig machen, da sie z. B. zu einer mangelnden Diversität führen kann (Krell & Sieben, 2011). Auch die Qualität von Produkten oder Dienstleistungen kann leiden, was sich wiederum auf das Image des Unternehmens auswirkt. Es ist demnach wichtig, die Warnsignale zu erkennen und erfolgreich dagegen vorzugehen, bevor es eskaliert und dem betroffenen Individuum als auch dem Unternehmen ein größerer Schaden entsteht. Dieses Verständnis können Sie tiefergehend in unserem eLearning vertiefen. Hierbei werden auch rechtliche Aspekte aufgegriffen.

Unsere Empfehlungen für Sie:

Schützen Sie sich vor sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Passend zu diesem Whitepaper empfehlen wir Ihnen das e-Learning „Sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung“. Informieren Sie sich [hier](#).

e-Learning – Klicken und Lernen

Das FORUM Institut bietet mit hochwertigen e-Learning-Programmen eine flexible Weiterbildungsform. Entscheiden Sie selbst, wann und wo Sie lernen.

[Jetzt testen](#).

Inhouse-Seminare – Maßgeschneiderte Lösungen

Alle unsere Seminare eignen sich auch hervorragend als [Inhouse-Training](#).

Jetzt individuelles [Angebot anfordern](#).