



Projekte 2014/2015

Rechtsprechungsanalyse zu Belästigung/sexueller Belästigung und AGG

Jasmin Kühner und Isabel Walther

Kooperationspartner_in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

Durch die Klärung der Rechtslage soll der rechtliche Handlungsspielraum für Betroffene gestärkt und Rechtssicherheit für Arbeitgeber_innen und Beschäftigte geschaffen werden. Die Ergebnisse finden zudem Eingang in eine Handreichung für Betroffene, die im Rahmen des Themenjahrs 2015 zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von der ADS herausgegeben wird.

Die Studierenden wenden sich dabei ausgewählten Fragen zu:

Inwieweit können Arbeitgeber_innen im Falle von sexualisierter Belästigung haftbar gemacht werden?

Wie ist die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG bei mehrfachen sexualisierten Belästigungen anzuwenden?

Welche Verschwiegenheitspflichten existieren bei Beschwerden wegen sexualisierter Belästigung?

Welche Maßnahmen gegen die_den Beschwerdeführer_in sind rechtswidrig?

Weitestgehend durch die Rechtsprechung geklärt ist hingegen, inwiefern die Kündigung eines_r Beschäftigten zulässig ist, wenn lediglich der Verdacht des Begehens sexualisierter Belästigung besteht. Die rechtlichen Voraussetzungen der Verdachtskündigung, sowie mögliche Erwägungsgründe für die Entscheidung für oder gegen sie im konkreten Fall werden in Teil 5 erläutert.

- **Eine Kündigung wegen des bloßen Verdachts einer sexualisierten Belästigung muss besondere Voraussetzungen erfüllen: Vorliegen eines dringenden Verdachts, Stützung der Kündigung gerade auf den Verdacht, umfassende Aufklärung durch Arbeitgeber_in, und als besondere Wirksamkeitsvoraussetzung die Anhörung der_s Verdächtigten.**
- **Eine Haftung der_des Arbeitgeber_in für sexualisierte Belästigungen durch seine Beschäftigten kommt nach § 15 Abs. 1 i.V.m. § 12 AGG wegen eigenem Organisationsverschulden in Betracht, jedoch nur wenn sie die nötigen präventiven und reaktiven Maßnahmen zur Unterbindung von Übergriffen unterlassen haben.**
- **Arbeitgeber_innen haften für Belästigungen nach §§ 280, 278 BGB und § 831 BGB, soweit diese ihr_ihm zurechenbar sind**
- **Macht die_der Belästigte von ihrem_seinem Beschwerderecht nach § 13 AGG Gebrauch, besteht für die_den Arbeitgeber_in und den Betriebsrat eine Geheimhaltungspflicht gegenüber Dritten insoweit, wie nicht eine Offenbarung nach außen für die Durchführung von Einzelmaßnahmen zur Abhilfe der Beschwerde notwendig ist.**