

Sabine Eggert-Weyand

Belästigung am Arbeitsplatz

Eine Form der verbotenen Benachteiligung
wegen des Geschlechts



 Universität Bremen

bigas

1. Kapitel: Einleitung

Durch die Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien ist seit dem 18.08.2006 die Belästigung von Beschäftigten nicht nur wegen ihrer Sexualität, sondern auch wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung wegen des Alters oder der sexuellen Identität in Deutschland verboten. Durch die Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist der Schutz vor Belästigung gesetzlicher Standard geworden. Gleichwohl stellt sich nach wie vor die Frage, was unter den Begriff der verbotenen Belästigung fällt und wie diese verhindert werden kann.

Die Beantwortung fällt hierzulande weniger leicht als in manchen anderen Staaten, die teilweise auf eine langjährige Tradition im Umgang mit Belästigung zurückgreifen können. Allen voran sind hier die USA zu nennen, welche in diesem Bereich als Vorreiter fungieren und sich bereits seit Jahrzehnten der Tatsache nicht verschließen, dass es neben der sexuellen Belästigung noch andere Gründe gibt, aus denen Menschen (nicht nur) am Arbeitsplatz belästigt werden können. Auch in Europa gibt es Staaten, die vor Erlass der EU-Richtlinien Legaldefinitionen von Belästigung und entsprechende Schutzgesetze, erkennbar geformt nach dem amerikanischen Vorbild, etabliert hatten. Zu nennen sind hier insbesondere Großbritannien und Irland.

In Deutschland beschränkte sich der Belästigungsschutz vor Inkrafttreten des AGG allein auf den Schutz vor sexueller Belästigung, legal definiert und geregelt im Beschäftigtenschutzgesetz, sowie auf die mangels gesetzlicher Regelung allein von der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zum Mobbing. Zwar können diese zur näheren Erfassung des Belästigungsbegriffes herangezogen werden, jedoch wird hierdurch auch eine Abgrenzung erforderlich, denn sowohl zur sexuellen Belästigung als auch zum Mobbing ergeben sich einige Schnittstellen.

Das AGG schützt vor Belästigung aufgrund aller genannten Merkmale, die vorliegende Arbeit beschäftigt sich jedoch zentral mit der Belästigung wegen des Merkmals Geschlecht. Anlass für diese Wahl ist nicht allein, dass der Staat hier erhöhte Handlungspflichten hat. Diese treffen ihn auch beispielsweise bezüglich des Merkmals Behinderung, wenngleich in anderer Ausgestaltung, normiert im SGB IX. Ausschlaggebend war vielmehr die Tatsache, dass die Belästigung wegen des Geschlechts in besonderer Weise einer Abgrenzung zur sexuellen Belästigung bedarf, die keines der anderen Merkmale aufweist, denn beide, so gibt es

das Gemeinschaftsrecht vor, gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Belästigung wegen des Merkmals Geschlecht sieht sich somit der Gefahr ausgesetzt, neben der sexuellen Belästigung bereits begrifflich nicht wahrgenommen zu werden, sondern gleichsam in ihr aufzugehen. Darüber hinaus besteht zusätzlich das Risiko der Bagatellisierung, da sie im Vergleich zur sexuellen Belästigung und zum Mobbing, für deren Opfer zwischenzeitlich ein gewisses gesellschaftliches Grundverständnis zu beobachten ist, als weit weniger bedrohlich empfunden wird.

Im Zentrum der vorliegenden Arbeit steht daher die Auseinandersetzung mit dem Begriff Belästigung generell, wie ihn das AGG in Umsetzung des Gemeinschaftsrechts versteht, und im besonderen mit der Belästigung aufgrund des Geschlechts, sowie deren Abgrenzung zur sexuellen Belästigung, zum Mobbing und zum Stalking. Welche darüber hinausgehenden Regelungen die einzelnen Bundesländer zur Richtlinienumsetzung getroffen haben ist nicht Bestandteil dieser Untersuchung, die sich allein auf die Regelungen im AGG konzentriert.

Ausgehend von der Legaldefinition in § 3 Abs. 3 AGG werden die einzelnen Tatbestandsmerkmale einer genauen Betrachtung unterzogen. Ausschlaggebend sind dabei stets die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben, wenngleich sich diese auf das vorhandene Normenwerk beschränken, da zum Zeitpunkt der Bearbeitung noch keine Rechtsprechung des EuGH zur Belästigung vorlag.

Belästigung ist ein Diskriminierungstatbestand, so geben es die Richtlinien vor und so regelt es § 3 Abs. 3 AGG. Dies wirft die Frage auf, ob Belästigung ausschließlich als unmittelbare oder ebenso als mittelbare Diskriminierung denkbar ist. Auch zu dieser Frage wird eine Interpretation angeboten. Dagegen erfolgt in dieser Arbeit weder eine Darstellung des völkerrechtlichen Rahmens¹ noch eine Auseinandersetzung mit den verfassungsrechtlichen Grundlagen² von Diskriminierung.

Neben der Begriffsbestimmung werden in der folgenden Arbeit einige der Möglichkeiten untersucht, die das AGG, immer ausgehend von seinem in § 1 formulierten Ziel, Benachteiligungen aus den genannten Gründen zu verhindern oder zu beseitigen, zum Schutz der Beschäftigten vor Belästigung bereithält.

1 Vergl. hierzu die Darstellung in Rudolf, Frauen und Völkerrecht.

2 Vergl. hierzu die Darstellung in Baer, Würde oder Gleichheit?.

Zwar erstreckt sich der Anwendungsbereich des AGG über den Bereich der Beschäftigung hinaus auch auf weitere Rechtsbereiche, so unter anderem auf bestimmte zivilrechtliche Konstellationen, für die sich keine Abweichungen hinsichtlich der Begriffsbestimmung ergeben. In wieweit die Anforderungen an den Schutz vor Belästigung von denen des Beschäftigungsbereiches abweichen, wird jedoch im folgenden nicht diskutiert.

Generell ist zur Erreichung des Zieles von § 1 AGG eine Vielzahl von Instrumenten denkbar, sowohl im betrieblichen Umfeld als auch außerhalb des Arbeitsplatzes bis hin zur prozessualen Durchsetzung. So existiert beispielsweise in den USA mit der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) eine eigene Sonderbehörde auf Bundesebene, die mit der Durchsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften betraut ist, wozu auch Vorschriften zum Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung (harassment und sexual harassment) gehören.³ In der deutschen Umsetzung wurde mit der unabhängigen Stelle, die beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt ist, eine weit schwächere Variante etabliert.⁴ Beides sind Möglichkeiten, die dem Schutz der Beschäftigten dienen, sie sind jedoch nicht Gegenstand dieser Untersuchung, ebenso wie mögliche Ansprüche auf Schadensersatz, Ersatz des immateriellen Schadens von Belästigungsoffern oder deren prozessuale Durchsetzung.

Die Arbeit konzentriert sich demgegenüber auf §§ 12-14 AGG. Dabei handelt es sich im einzelnen um Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers nach § 12 AGG, zu denen auch die Pflicht zur Ergreifung präventiver Maßnahmen gehören, das Beschwerderecht nach § 13 sowie das allein den Diskriminierungsformen Belästigung und sexuelle Belästigung vorbehalten Leistungsverweigerungsrecht nach § 14 AGG. Gemeinsam ist ihnen, dass sie das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten regeln und daher auf betrieblicher Ebene stattfinden.

3 Hierzu ausführlich Nöth, Materieller und Prozessualer Rechtsschutz gegen sexuelle Belästigung.

4 Vergl. hierzu Rust in Rust/Falke, AGG, §§ 25-30.

2. Kapitel: Historische Entwicklung des Schutzes vor Belästigung und sexueller Belästigung in den USA und im europäischen Recht vor Erlass der neuen Antidiskriminierungsrichtlinien

Die Belästigung war im deutschen und vor Erlass der Richtlinien auch im europäischen Recht sowie in den meisten übrigen Mitgliedstaaten weitgehend unbekannt, nicht jedoch im amerikanischen Recht.

1. Amerikanisches Recht als Vorbild

Die rechtliche Behandlung des tatsächlichen Problems „Belästigung“ stammt aus dem US-amerikanischen Recht, in dem „harassment“ als Diskriminierungsform seit langem fester Bestandteil des arbeitsrechtlichen Antidiskriminierungsrechts ist. Da dieses somit ein Vorbild für die europäischen Vorgaben und folglich auch für die deutschen Regelungen war, soll hier ein kurzer Überblick gegeben werden.

1. Gesetzliche Regelungen

Im amerikanischen Recht existieren sowohl auf Bundesebene als auch auf Ebene der einzelnen Staaten zahlreiche Vorschriften zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Aufgrund ihrer Vielzahl kann hier nicht auf die verschiedenen einzelstaatlichen Regelungen eingegangen werden, zumal sie sich oft mit dem Bundesrecht überschneiden.

Das zentrale arbeitsrechtliche Antidiskriminierungsgesetz ist der 1964 erlassene Title VII des Civil Rights Act, später ergänzt durch den Civil Rights Act 1991. Dieser schützt vor Diskriminierung aufgrund der Merkmale Rasse, (Haut-) Farbe, Religion, Geschlecht und nationaler Herkunft. Ausreichend für eine Verletzung von Title VII und somit für das Vorliegen einer Diskriminierung ist, wenn eines der genannten Merkmale ein Faktor in dem Entscheidungsprozess war, der zu der entsprechenden Handlung führte. Nicht erforderlich ist, dass dieses Merkmal der einzige Faktor ist, denn § 2000e-2 (m) gibt ausdrücklich vor, dass neben den genannten auch andere Gründe vorliegen können.

Als Diskriminierungen im Sinne des Title VII gelten sowohl absichtliche unmittelbare (direkte) als auch mittelbare Diskriminierung sowie Belästigungen (harassment) entweder in Form der sexuellen Belästigung (sexual harassment) oder als Belästigung aus anderen, ebenfalls geschützten Gründen.

2. Belästigung (Harassment)

Belästigung (harassment) kann grob vereinfacht in zwei Kategorien unterteilt werden, nämlich in sexuelle Belästigung (sexual harassment) und in "einfache" Belästigung (harassment). In den Vorschriften des Title VII werden weder die eine noch die andere ausdrücklich aufgeführt. Dass sie beide unter die Vorschriften des Title VII subsumiert werden und damit als Diskriminierung gelten, ist jedoch sowohl von der EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) als auch von den Gerichten anerkannt.⁵

Die "einfache" Belästigung tritt im Gegensatz zur sexuellen Belästigung ausschließlich in Form des sogenannten „hostile environment harassment“, wobei sich der Begriff „hostile environment“ (feindliche Arbeitsatmosphäre) auf ein Tatbestandsmerkmal von harassment bezieht. Gemeint ist damit die Auswirkung des belästigenden Verhaltens, welches sich in einer für das Belästigungsoffer feindseligen Arbeitsatmosphäre äußern muss. Dieses und auch die weiteren Elemente von harassment haben sich durch zahlreiche Urteile herausgebildet.

2.1 Geschützte Gruppe

Voraussetzung für den Schutz nach Title VII ist, dass das Belästigungsoffer einer der dort geschützten Gruppen angehört. Zwar kommen dafür alle oben genannten Gründe in Betracht, jedoch nimmt die sexuelle Belästigung, welche die am häufigsten vorkommende Form von harassment ist,⁶ unter den anderen Merkmalen eine Art Sonderstellung ein.⁷ Die enthaltene Aufzählung der geschützten Merkmale ist abschließend, diese sind die Rasse (race), Hautfarbe (colour), Religion (religion), Geschlecht (gender) oder nationale Herkunft (national origin) des Belästigungsopfers. Belästigungen, die aus anderen als den aufgeführten Gründen erfolgen, fallen nicht in den Schutzbereich des Title VII.⁸

Das Spektrum der möglichen belästigenden Verhaltensweisen ist breit. Zu den in Betracht kommenden Handlungen gehören verbale Äußerungen wie Beleidigungen oder Verunglimpfungen, "Witze" oder "scherzhafte Bemerkungen",⁹ ab-

5 Vergl. C.F.R. § 1604.8 (a); C.F.R. § 1604.11 (a).

6 Zimmer/Sullivan/Richards/Calloway, S. 567.

7 So hat die EEOC eigene guidelines on discrimination because of sex herausgegeben, 29 C.F.R. § 1604.11.

8 Vergl. Hastings vs. Saiki, 824 F. Supp. 969 (D. Colo. 1993), dort war die Klage gescheitert, da nicht nachgewiesen werden konnte, dass die dort erfolgte Belästigung und entstandene feindliche Arbeitsatmosphäre in Zusammenhang mit einem der genannten Gründe stand.

9 Siehe z.B. EEOC v. Beverage Canners, Inc., 897 F. 2d 1067 (11th Cir. 1990), Ways v. City of Lincoln, 871, F. 2d 750 (8th Cir. 1989).