

Sabine Eggert-Weyand

Belästigung am Arbeitsplatz

Eine Form der verbotenen Benachteiligung
wegen des Geschlechts



 Universität Bremen

bigas

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
1. Kapitel: Einleitung	13
2. Kapitel: Historische Entwicklung des Schutzes vor Belästigung und sexueller Belästigung in den USA und im europäischen Recht vor Erlass der neuen Antidiskriminierungsrichtlinien.....	16
I. Amerikanisches Recht als Vorbild	16
1. Gesetzliche Regelungen.....	16
2. Belästigung (Harassment).....	17
2.1 Geschützte Gruppe	17
2.2 Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre	18
3. Sexuelle Belästigung (Sexual harassment).....	19
3.1 Quid pro Quo sexual harassment	19
3.2 Hostile environment Fälle	21
4. Abgrenzungsprobleme von sexual und gender harassment	21
5. Zurechnung zum Arbeitgeber	22
5.1 Belästigung durch Vorgesetzte	22
5.2 Belästigung durch andere Arbeitnehmer oder Dritte.....	23
6. Rechtsfolgen.....	23
II. Europäische Entwicklung der Begriffe der einfachen und der sexuellen Belästigung bis zu den Antidiskriminierungsrichtlinien	24
1. Maßnahmen hinsichtlich sexueller Belästigung	24
2. Maßnahmen hinsichtlich der Belästigung	27
III. Ergebnis.....	27
3. Kapitel: Die Entwicklung der beiden Belästigungsbegriffe im Entstehungsverfahren der Antidiskriminierungsrichtlinien - Von der Richtlinie 76/207/EWG bis zu der Richtlinie 2006/54/EG.....	28
I. Richtlinien 2000/43 und 2000/78 EG.....	28
II. Richtlinien 2002/73/EG und 2006/54/EG	30
1. Richtlinie 2002/73/EG	30
2. Richtlinie 2006/54/EG	35
III. Richtlinie 2004/113/EG	37
IV. Weitere gemeinschaftsrechtliche Entwicklungen	37
V. Ergebnis	38
4. Kapitel: Die Umsetzung der Richtlinien in Deutschland.....	39
I. Gesetzentwurf von 2001	39
II. Gesetzentwurf von 2004.....	40
III. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	42

IV. Die Veränderung des Belästigungsbegriffs in der deutschen Umsetzung	44
1. Der Belästigungsbegriff im BMJ-Entwurf von 2001	44
2. Die Belästigungsdefinition im Entwurf von 2004	44
3. Die Belästigungsdefinition im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	46
V. Ergebnis	48
5. Kapitel: Belästigung als Begriff – Sprachliche Bedeutung und Einordnung in die Reihe der Diskriminierungstatbestände	49
I. Der sprachliche Begriff Belästigung - Von „harassment“ zu „Belästigung“	49
1. Übersetzungsmöglichkeiten und Bedeutungsunterschiede	50
2. Sprachliche Alternativen	53
2.1 Mobbing	53
2.2 Beeinträchtigung	53
2.3 Sonstige Alternativen	54
II. Belästigung als Diskriminierung	55
1. Vorgabe des Gemeinschaftsrechts	55
2. Diskriminierung und/oder Würdeverletzung ?	55
3. Unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bzw. Benachteiligung	58
4. Diskriminierung oder Benachteiligung - Die Entscheidung des deutschen Gesetzgebers	59
5. Weitere betroffene Rechtsgüter	59
5.1 Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts	60
5.2 Gesundheitsverletzung	61
6. Zwischenergebnis	63
6. Kapitel: Belästigung am Arbeitsplatz : Legaldefinition im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	65
I. Text der Richtlinienvorgabe	65
II. Umsetzung in § 3 Abs. 3 AGG	65
1. Unerwünschte geschlechtsbezogene/in Zusammenhang mit dem Geschlecht stehende Verhaltensweisen	66
1.1 Verhaltensweisen	66
1.1.1 Europäische Vorgaben	66
1.1.2 Verhaltensweisen nach dem AGG	69
1.1.3 Verhaltenskategorien	69
1.1.3.1 Körperliche Verhaltensweisen	70
1.1.3.2 Verbale Verhaltensweisen	71
1.1.3.3 Schriftliche Äußerungen/Abbildungen	71
1.1.3.4 Mischformen	72
1.1.4 Einmaliges oder fortgesetztes Verhalten	73
1.1.4.1 Wortlaut der Richtliniendefinitionen	73

1.1.4.2	Geeignetheit einmaliger Verhaltensweisen	75
1.1.4.3	Umsetzung in § 3 Abs. 3 AGG	76
1.1.5	Adressat des Verhaltens	78
1.2	Unerwünschtheit	79
1.2.1	Beeinflussende Faktoren	79
1.2.2	Lösung im Beschäftigtenschutzgesetz: „Erkennbare Ablehnung“ durch das Opfer	83
1.2.3	Keine „Erkennbare Ablehnung“ durch das Opfer in der Legaldefinition des § 3 Abs. 3 AGG	85
1.2.4	Fiktive Person des Objektiven Beobachters	86
1.2.5	Unterschiede zur „Erkennbaren Ablehnung“	87
1.2.6	Europarechtliche Vereinbarkeit	88
1.2.7	Geschlechtsneutrale oder geschlechtsspezifische Perspektive	89
1.3	Zusammenhang mit dem Geschlecht	90
1.3.1	Das geschützte Merkmal Geschlecht	91
1.3.1.1	Nur gleiches Geschlecht erfasst?	93
1.3.1.2	Geschlecht und Geschlechterrolle	95
1.3.2	Der erforderliche Zusammenhang	96
1.3.2.1	Europarechtliche Vorgaben	96
1.3.2.2	Art des Zusammenhangs	96
1.4	Zwischenergebnis	98
2.	Folgen des unerwünschten geschlechtsbezogenen Verhaltens	99
2.1	Würdeverletzung	99
2.1.1	Europäische Vorgaben	100
2.1.2	Die Anforderungen an die Würdeverletzung nach § 3 Abs. 3 AGG	100
2.2	Schaffung eines negativen Umfelds	103
2.2.1	Das Umfeld	104
2.2.2	Die Feindlichkeit des Umfeldes	106
2.2.3	Die Kennzeichnung des Umfeld	106
2.2.4	Arten der feindlichen Kennzeichnung	108
2.2.4.1	Richtlinienvorgaben	108
2.2.4.2	Konsequenzen für § 3 Abs. 3 AGG	112
2.2.4.3	Die kennzeichnenden Begriffe im Einzelnen	112
2.2.4.3.1	Einschüchterungen	112
2.2.4.3.2	Anfeindungen	114
2.2.4.3.3	Erniedrigungen	115
2.2.4.3.4	Entwürdigungen	117
2.2.4.3.5	Beleidigungen	117
2.2.4.4	Gleichrangigkeit der Alternativen	118
2.3	Kumulatives Vorliegen der Voraussetzungen	119
2.4	Zwischenergebnis	120

3. Das Bezwecken oder Bewirken	120
3.1 Das Bezwecken	120
3.2 Das Bewirken	122
3.2.1 Rechtsprechung des EuGH	123
3.2.2 Widerspruch zum deutschen Zivilrecht ?	124
3.3 Bewertung der beiden Alternativen	126
3.4 Zwischenergebnis	127
7. Kapitel: Parallelen und Abgrenzung zu verwandten Tatbeständen	128
I. Abgrenzung zum Mobbing	128
1. Europäische Bewertung	128
2. Definitionen von Mobbing im deutschen Recht	129
3. Übereinstimmungen und Unterschiede	131
II. Abgrenzung zur sexuellen Belästigung	136
1. Übereinstimmungen und Unterschiede	137
2. Abgrenzung von sexuellem und geschlechtsbezogenem Verhalten	139
2.1 Sexuell bestimmtes Verhalten	139
2.2 Sexualität und Geschlecht	140
3. Das feindliche Umfeld	142
4. Auffangtatbestand Belästigung	144
III. Abgrenzung zum Stalking	145
IV. Ergebnis	147
8. Kapitel: Rechtfertigungsmöglichkeiten und Zurechnung des Verhaltens	
Dritter nach allgemeinen Vorschriften	148
I. Rechtfertigung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung	148
II. Zurechnung des Verhaltens Dritter nach allgemeinen Vorschriften	148
1. Zurechnung nach § 278 BGB	149
2. Zurechnung nach § 831 BGB	150
9. Kapitel: Prävention vor Belästigung am Arbeitsplatz	153
1. Vorgaben der Richtlinien	153
2. Maßnahmen nach § 12 Abs. 1 AGG	156
2.1 Erforderlichkeit der Maßnahme	158
2.2 Konkretisierung nach § 12 Abs. 2 AGG	159
2.3 Die geeignete Art und Weise der Maßnahme nach § 12 Abs. 2 S. 1 160	
2.4 Exkulpation durch Schulung nach § 12 Abs. 2 S. 2	161
2.4.1 Vereinbarkeit mit europäischen Vorgaben	161
2.4.2 Anforderungen an die Schulung	162
2.4.2.1 Schulungen für nicht in leitender Position beschäftigte Arbeitnehmer	164

2.4.2.2 Schulungen für leitende Angestellte und Interessenvertreter	165
2.5 Enthaftung des Arbeitgebers durch Schulung	167
2.6 Enthaftung des Arbeitgebers durch das Ergreifen anderer Maßnahmen	169
2.7 Andere Maßnahmen der Prävention	169
2.7.1 Vorgaben der Richtlinien	170
2.7.2 Einzelne präventive Maßnahmen	171
2.7.2.1 Organisatorische Maßnahmen	171
2.7.2.2 Grundsatzerklärung/Verhaltenskodex	171
2.7.2.3 Betriebsvereinbarungen	172
2.7.2.3.1 Inhalt von Betriebsvereinbarungen	174
2.7.2.3.2 Eckpunkte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ...	175
2.7.2.4 Unternehmensrichtlinien	176
2.7.2.5 Aufnahme in Einzelarbeitsverträge	177
2.7.2.6 Information der Beschäftigten	177
2.7.2.7 Einrichtung und Förderung von Gesprächsgruppen	179
3. Bekanntmachung nach § 12 Abs. 5 AGG	179
4. Ergebnis	180
10. Kapitel: Pflichten des Arbeitgebers bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot	181
I. Vorgaben der Richtlinien	181
II. Umsetzung in § 12 Abs. 3 und 4 AGG	181
1. § 12 Abs. 3 AGG	182
1.1 Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot	182
1.2 Maßnahmen nach § 12 Abs. 3 AGG	184
1.2.1 Abmahnung	187
1.2.2 Versetzung und Umsetzung	189
1.2.3 Kündigung	192
1.2.3.1 Abmahnungserfordernis	193
1.2.3.2 Kündigungsformen	194
1.2.4 Einflussnahme des Betriebsrates nach § 104 BetrVG	198
1.2.5 Weitere Maßnahmen	199
2. § 12 Abs. 4 AGG	200
3. Kenntnis des Arbeitgebers von der Belästigung	203
III. Ergebnis	204
11. Kapitel: Das Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG	206
I. Einrichtung betrieblicher Stellen	207
II. Die Beschwerde	213
III. Adressat der Beschwerdeprüfung	214

IV. Inhalt der Beschwerdeprüfung	216
V. Mitteilungspflicht nach § 13 Abs. 1 S. 2 AGG	217
VI. Ergebnis	219
12. Kapitel: Das Recht zur Leistungsverweigerung nach § 14 AGG.....	220
I. Vorliegen einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz	221
II. Arbeitgeberseitiges Untätigbleiben.....	223
III. Ergreifen offensichtlich ungeeigneter Maßnahmen	227
IV. Erforderlichkeit der Tätigkeitseinstellung	229
V. Rechtsfolgen	230
VI. Ergebnis	231
13. Kapitel: Zusammenfassende Schlussbetrachtung.....	232
Literaturverzeichnis.....	