



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

KammerFokus

Schutz vor sexualisierter Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz: Handlungsmöglichkeiten und Handlungsbedarfe

November 2025

„Ein ... wiederkehrender Mythos ... besteht ... in der Annahme, dass Belästigungen ‚einfach‘ gemeldet werden können. ‚Beschwer‘ dich einfach‘ lautet oftmals die Botschaft des betrieblichen Umfeldes, wenn Betroffene sexuelle Belästigung erfahren haben. Diese Aussage spielt jedoch den tatsächlichen Hürdenlauf und das reale Gefahrenpotenzial für Betroffene herunter, die sich entscheiden einen Vorfall öffentlich zu machen. ‚Oft beginnt hier, wo eigentlich die Situation von Machtmissbrauch enden sollte, dann ein veritabler Hürdenlauf durch die Institution. Am Beschwerdeprozess an sich zeigt oft [sic], welche institutionellen Hürden, die in die Strukturen eingeschrieben sind, Teil des Problems sind, und eigentlich abgebaut werden sollten.‘ Es sei zudem weiterhin eine Realität Betroffener, dass nach einer Beschwerde oftmals sie selbst zum Gegenstand der Untersuchung werden statt den eigentlichen Tätern“
(aus dem Beitrag zum Vortrag von Sara Hassan, in bff 2022, S. 13)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Was ist sexuelle oder sexualisierte Belästigung?	3
Wie verbreitet ist sexualisierte Belästigung? – Studienergebnisse	4
Rechtliche Rahmenbedingungen: Wie werden Beschäftigte geschützt?	8
Was ist zu tun? Forderungen der Arbeitnehmerkammer.....	13
Handlungsbedarf in den Betrieben	13
Forderungen zu Rechtsreformen auf Bundesebene.....	14
Forderungen auf Landesebene.....	15
Literatur.....	17
Handreichungen für Betriebe.....	19
Beispiele guter Praxis	20

Einleitung

Sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz haben in den letzten Jahren mehr Aufmerksamkeit bekommen. Diese ist dringend geboten, denn sexualisierte Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind alltäglich und für Betroffene ist es nach wie vor schwierig, angemessene Unterstützung im Betrieb zu finden.

Die Bundesregierung hat im Jahr 2023 das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unterzeichnet. Es ist im Juni 2024 in Deutschland in Kraft getreten. Das Übereinkommen umfasst explizit auch sexuelle Belästigung. Entgegen den Empfehlungen und Maßgaben des Übereinkommens ist der Schutz vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Deutschland immer noch unzureichend umgesetzt.

Zwar bieten sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Rechte für Betroffene. Bei der Rechtsdurchsetzung für die Betroffenen gibt es jedoch nach wie vor großen Handlungsbedarf, hier weisen beide Gesetze deutliche Schwächen auf. Dies zeigt sich auch darin, dass selten Klagen durch Betroffene, stattdessen häufiger Kündigungsschutzklagen der Beschuldigten an den Gerichten verhandelt werden.¹ Das ILO-Übereinkommen fordert zudem eine präventive Perspektive ein, die in der Praxis erst wenig umgesetzt wird. Auch gibt es bisher keine Ansätze, die im ILO-Übereinkommen thematisierten Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt zu adressieren.

In vielen Betrieben liegt nach wie vor wenig Wissen zum Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt vor. Das Bewusstsein, dass Arbeitgeber verantwortlich sind, hier sowohl präventiv als auch im Fall einer Belästigung für den Schutz ihrer Beschäftigten zu sorgen, ist noch wenig verbreitet. Hier besteht Handlungsbedarf bei den Betrieben, aber auch gesetzlicher Regulierungsbedarf, um Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten konkreter zu definieren und Schutzlücken zu schließen.

Was ist sexuelle oder sexualisierte Belästigung?

Je nach Rechtsbereich gibt es unterschiedliche Definitionen sexueller Belästigung. Was entsprechend dem AGG als sexuelle Belästigung bei der Arbeit zu verstehen ist, geht deutlich über das hinaus, was im Strafrecht als sexuelle Belästigung definiert wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss also nicht unbedingt strafrechtlich relevant sein – und ist doch als geschlechtsspezifische Benachteiligung am Arbeitsplatz verboten. Dieser erweiterte Schutz bei der Arbeit ist sinnvoll, weil es bei der Arbeit schwieriger ist, sich einer belästigenden Situation zu entziehen, ohne den Arbeitsplatz zu gefährden. Damit wird anerkannt, dass hier besondere Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.

Im Strafgesetzbuch (StGB) handelt es sich um einen sexuellen Übergriff oder sexuelle Nötigung, wenn gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person eine sexuelle Handlung an dieser Person vorgenommen wurde (§ 177 StGB). Eine strafrechtlich relevante sexuelle

¹ Vgl. Schröttle et al. 2019: S. 46, ADS 2024, S. 100. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellt fest, dass Entscheidungen zu Kündigungsschutzklagen stark einzelfallabhängig sind, es inzwischen aber eine Tendenz gibt, dass häufiger zugunsten der belästigten Person entschieden wird.

Belästigung setzt voraus, dass eine andere Person „in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt“ wurde (§ 184i StGB). Um strafrechtlich relevant zu sein, muss also in der Regel eine körperliche Grenzverletzung erfolgt sein.

Das Verbot der Benachteiligung durch sexuelle Belästigung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geht hier weiter. Das AGG definiert in § 3, Absatz 4: „Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung [...], 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.“

Gemäß dieser Definition können also auch anzügliche Bemerkungen, das Aufhängen von Erotik-Kalendern oder das Versenden von E-Mails mit sexuellem Bezug als sexuelle Belästigung bewertet werden. Entscheidend ist, dass die Handlung unerwünscht ist und eine Würdeverletzung bezweckt oder bewirkt wird. Wichtig ist, dass die Belästigung nicht durch den*die Verursacher*in beabsichtigt sein muss, es muss kein Vorsatz vorliegen. Von Bedeutung ist, dass das entsprechende Verhalten (objektiv) einen sexuellen Charakter hat und sich die betroffene Person belästigt gefühlt hat. Eine aktive und ausdrückliche Ablehnung des Verhaltens ist nicht notwendig. Die Einschränkung, dass dies „insbesondere“ gelte, wenn ein von Einschüchterung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, schließt einmalige Vorkommnisse explizit nicht aus. Unerwünschte sexuell konnotierte Handlungen, Äußerungen oder Darstellungen stellen insofern auch unabhängig von ihrem Schweregrad im Arbeitskontext eine Belästigung dar.

Bei sexueller Belästigung und Gewalt geht es nicht um einen Flirt oder die Anbahnung eines gleichberechtigten sexuellen Kontakts, sondern um eine Demonstration von Macht, bei der das Gegenüber unter Druck gesetzt oder erniedrigt wird. Es handelt sich um ein Verhalten, das häufig in einem komplexen System von Angst, Unsicherheit und Bedrohung stattfindet. Um dies deutlich zu machen, wird im politischen Kontext oft der Begriff „sexualisierte Belästigung“ oder „sexualisierte Gewalt“ den Begriffen „sexuelle Belästigung“ beziehungsweise „sexuelle Gewalt“ vorgezogen. In diesem Sinne sprechen auch wir in diesem Text allgemein von sexualisierter Gewalt oder Belästigung. Dort, wo auf Gesetzestexte oder Studien Bezug genommen wird, verwenden wir die im jeweiligen Text genannten Begriffe.

Wie verbreitet ist sexualisierte Belästigung? – Studienergebnisse

Es liegen inzwischen eine Reihe von Studien zur Verbreitung von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz vor. Die Ergebnisse sind jedoch nicht immer direkt vergleichbar, da die Art und Weise, wie nach Belästigung gefragt wurde, sich zum Teil deutlich unterscheidet. Auch der betrachtete Zeitraum variiert zum Teil deutlich. Dies erklärt die teilweise sehr unterschiedlichen Ergebnisse. Deutlich wird jedoch, dass sexualisierte Belästigung viele betrifft und in allen Branchen und Berufen vorkommt.

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Nach einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, in der etwa 1.500 Beschäftigte befragt wurden, waren in den drei Jahren vor der Befragung insgesamt neun Prozent der Befragten – 13 Prozent der Frauen und fünf Prozent der Männer – von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.² Frauen, die aufgrund ihrer Sprache, ihres Aussehens oder Namens (häufig) als nicht-deutsch wahrgenommen werden, waren überproportional betroffen (19 Prozent), ebenso Frauen in Führungspositionen (17 Prozent). Jüngere waren häufiger betroffen als ältere, hier könnte jedoch auch eine höhere Sensibilität eine Rolle spielen. 83 Prozent der Betroffenen erlebten mehr als eine Situation. Am häufigsten wurden verbale Belästigungen, belästigende Blicke und Gesten benannt, etwa jede*r Vierte berichtete auch von unerwünschten Berührungen und körperlichen Annäherungen (vgl. Tabelle 1). 83 Prozent der Betroffenen gaben an, dass es sich um mehr als eine Situation gehandelt hat.

Tabelle 1: Erlebte Formen oder Handlungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Basis: Betroffene von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (n = 141)

Belästigungsformen (Mehrfachnennung möglich)	Anteil in Prozent
Unangemessene sexualisierte Kommentare, Witze	62
Unerwünschte belästigende Gesten, Blicke, Nachpfeifen	44
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen	28
Unerwünschte Berührung, Bedrängen, körperliche Annäherung	26
Unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen	22
Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen sexualisierter Bilder, Texte, Filme	14
Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	11
Unerwünschte belästigende Nachrichten mit sexualisiertem Inhalt	9
Unerwünschtes Entblößen	5
Erpressung zu sexuellen Handlungen, körperliche Nötigung oder Zwang zu unerwünschten sexuellen Handlungen	Einzelfälle

Quelle: Schröttle et al. 2019

©Arbeitnehmerkammer Bremen

Besonders häufig von sexueller Belästigung betroffen waren Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (16 Prozent), Verkehr und Lagerei (13 Prozent), Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (11 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht (10 Prozent). Ebenfalls häufig betroffen waren Beschäftigte aus den Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung (14 Prozent), Wasserversorgung, Abwasser und Abfallentsorgung (11 Prozent) sowie Energieversorgung (10 Prozent), hier waren die Fallzahlen jedoch jeweils sehr klein.³

² Vgl. Schröttle et al. 2019.

³ Vgl. Schröttle et al. 2019, S. 69.

Aktuelle Befragungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)

In einer repräsentativen Online-Erhebung des IAB mit 2.800 Befragten gaben 20 Prozent der Beschäftigten (24 Prozent der Frauen und 15 Prozent der Männer) an, dass sie in ihrem Berufsleben in ihrem näheren Arbeitsumfeld Fälle sexueller Belästigung erlebt haben.

Aus der Perspektive der Arbeitgeber berichteten 13 Prozent der Betriebe in einem Betriebspanel (738 Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten), dass es in den vergangenen zwei Jahren zu mindestens einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gekommen ist. Da sexuelle Belästigung aus Angst vor negativen Konsequenzen häufig nicht gemeldet wird, ist von einer hohen Dunkelziffer auszugehen. Ein hoher Anteil der betroffenen Betriebe berichtet von negativen Auswirkungen auf Arbeitsmoral, Produktivität, Abwesenheit von Beschäftigten und Personalfuktuation. 58 Prozent der Betriebe geben an, dass es Beschwerdeverfahren im Betrieb gibt, um mit Fällen sexueller Belästigung umzugehen, dieses ist jedoch in den meisten Betrieben informell, ein formelles Verfahren liegt nur in jedem vierten Betrieb vor. Präventive Maßnahmen wie zum Beispiel Schulungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen hatten nur 15 Prozent der Betriebe in den zwei Jahren vor der Befragung durchgeführt.⁴

EU-weite Erhebung zu geschlechtsspezifischer Gewalt (EU Gender-based Violence Survey)

In einer aktuellen EU-weiten Befragung zu geschlechtsspezifischer Gewalt, bei der insgesamt 114.000 Frauen im Alter zwischen 18 und 74 Jahren befragt wurden, gaben 32,1 Prozent der in Deutschland befragten Frauen an, in ihrem Arbeitsleben sexuelle Belästigung erlebt zu haben. In den vorangegangenen zwölf Monaten hatten 3,3 Prozent sexuelle Belästigung erlebt. Im EU-Durchschnitt waren es im Verlauf des Arbeitslebens 30,8 Prozent, in der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen sogar fast 42 Prozent, bei den 65- bis 74-Jährigen dagegen nur 20 Prozent. Dies lässt sich auch dadurch erklären, dass sich die Sensibilität, was als sexuell belästigend wahrgenommen wird, im Verlauf der Zeit verändert hat. Der größere zeitliche Abstand zu den Ereignissen kann ebenfalls zu einer anderen Bewertung beitragen.⁵

Befragung zu sexueller Belästigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

In einer Studie der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften, die Fragen zur sexuellen Belästigung bei der Arbeit in einer Abfrage zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in elf Unternehmen gestellt hat, wurden circa 1.100 Beschäftigte zu Ereignissen in den letzten zwölf Monaten befragt. Dabei berichtete jede*r Dritte von zweideutigen Kommentaren oder Witzen mit sexuellem Bezug, jeweils acht Prozent berichteten von unerwünschter körperlicher Annäherung/Berührung beziehungsweise aufdringlichem Starren/anzüglichen Blicken/Hinterherpfeifen. Knapp sechs Prozent erhielten unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug. Auch in dieser Studie zeigt sich eine besondere Häufung im Berufsbereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sowie ein häufigeres Auftreten in jüngeren Altersgruppen.⁶

⁴ Vgl. Götz et al. 2025.

⁵ Vgl. FRA, EIGE, Eurostat 2024.

⁶ Vgl. Lincke et al. 2019.

Studie zu Gewalt durch betriebsfremde Personen

In einer forsa-Umfrage von Beschäftigten, die im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit häufig Kontakt mit betriebsfremden Personen (Kund*innen, Patient*innen, Schüler*innen, Lieferant*innen, Bürger*innen und so weiter) haben, berichteten sechs Prozent, dass sie in den letzten zwölf Monaten während ihrer beruflichen Tätigkeit sexualisierte psychische Gewalt (anzügliche Gesten, Sprüche, herabwürdigende Äußerungen) durch betriebsfremde Personen erlebt haben. Auch hier sticht das Gesundheits- und Sozialwesen mit einer Häufigkeit von 13 Prozent negativ heraus.⁷

Gewalt und sexuelle Belästigung in der Pflege

Eine Studie der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege im Pflegebereich zeigt, dass 49 Prozent der Beschäftigten von körperlicher Belästigung, 63 Prozent von nonverbaler und 67 Prozent von verbaler Belästigung durch Patient*innen, Pflegebedürftige oder Angehörige betroffen waren.⁸ Diese Studie zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass das Erleben sexuell anzüglichen Verhaltens oder sexueller Anspielungen abgefragt wurde, unabhängig davon, ob diese subjektiv als belästigend bewertet wurden. Gleichzeitig wurden spezifische Handlungen und Situationen sehr differenziert abgefragt.

Sexuelle Gewalt und Belästigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

In einer aktuellen Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zu sexueller Belästigung und Gewalt in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gaben 37 Prozent der weiblichen und 15 Prozent der männlichen Werkstattbeschäftigten an, in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben (insgesamt 26 Prozent). Die Quoten liegen damit etwa dreimal so hoch wie in der allgemeinen ADS-Studie (siehe oben) und machen einen erheblichen Handlungsbedarf in den Werkstätten deutlich.⁹

Folgen sexualisierter Gewalt und Belästigung

Sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein kann neben kurzfristigen Folgen wie Gefühlen von Ärger und Aggression, Schuld, Ekel, Schock und Ohnmacht, Angst und Hilflosigkeit oder körperlichen Folgen wie Schlaflosigkeit oder Magenschmerzen auch langfristige Folgen wie das Gefühl von Minderwertigkeit, Verlust des Selbstvertrauens, Angstzustände, Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten oder sogar Arbeitsunfähigkeit, Depression oder Panikattacken verursachen.¹⁰ Neben den gravierenden Folgen für individuell Betroffene kann ein respektloser und grenzverletzender Umgang das Arbeitsklima im Betrieb erheblich beeinträchtigen.

7 Vgl. forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen mbH: Gewalt bei der Arbeit. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter abhängig Beschäftigten für die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Berlin, 06.12.2024.

8 Vgl. Adler, Mareike, et al.: „Sexual harassment by patients, clients, and residents: investigating its prevalence, frequency and associations with impaired well-being among social and healthcare workers in Germany.“ International journal of environmental research and public health 18.10 (2021).

9 Vgl. Schröttle et al. 2024.

10 Vgl. Schröttle et al. 2019.

Zwischenresümee

Insgesamt zeigt sich, dass sexualisierte Belästigung und die Konfrontation mit sexualisierten Kommentaren und Verhalten in der Arbeitswelt alltäglich auftreten. Berufsbereiche, die in besonders engem Kontakt mit anderen Menschen stehen, sind besonders betroffen. Grundsätzlich kann das Problem jedoch in jeder Branche auftreten und ist so häufig, dass präventive Ansätze in jedem Betrieb zum Schutz der Beschäftigten angebracht und sinnvoll sind.

Frauen sind insgesamt häufiger betroffen. Zudem sollte ein besonderer Fokus der Prävention auf besonders gefährdeten Zielgruppen liegen: Menschen mit Behinderung und Personen in besonderen Abhängigkeitsverhältnissen wie zum Beispiel Auszubildende, Studierende und Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind besonders gefährdet, genauso wie aufgrund von Sprache, Aussehen oder Namen als nicht-deutsch wahrgenommene Frauen. Insgesamt zeigen Studien zu Diskriminierungserfahrungen, dass Personen, die von mehreren potenziellen Diskriminierungsdimensionen betroffen sind, häufiger Diskriminierungs- und Belästigungserfahrungen machen. Auch Menschen, die heteronormativen Geschlechterbildern nicht entsprechen, das heißt lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter, queere und asexuelle Personen sind häufiger von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.¹¹ Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass für Männer, die seltener betroffen sind, die Hürde, eine Belästigung anzuzeigen oder sich Unterstützung zu holen, höher sein kann. Dies sollte von Konzepten zur Ansprache von Betroffenen berücksichtigt werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen: Wie werden Beschäftigte geschützt?

Beschäftigte werden bisher insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie das Arbeitsschutzgesetz geschützt. Blickt man detaillierter auf die gesetzliche Lage, werden Schutzlücken deutlich.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das AGG verbietet Diskriminierungen (laut dem AGG „Benachteiligungen“) aufgrund von rassistischen Zuschreibungen, ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität und zielt darauf, diese zu verhindern und zu beseitigen (§§ 1, 7 AGG).

§ 12 des AGG definiert die dazugehörigen Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen, einschließlich vorbeugender Maßnahmen, zum Schutz vor Benachteiligungen aufgrund der oben genannten Merkmale zu ergreifen (§ 12 Absatz 1 AGG). Das umfasst auch den Schutz vor sexueller Belästigung, die als Benachteiligung explizit im Gesetz benannt wird (§ 3 Absatz 4 AGG).

Als vorbeugende Maßnahmen haben Arbeitgeber im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung ihre Beschäftigten zu schulen, auf die Unzulässigkeit von Benachteiligungen im Sinne des AGG hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben (§ 12 Absatz 2

¹¹ Vgl. European Union Agency for Fundamental Rights: Belästigung und Gewalt gegenüber LSBTIQ-Personen nehmen zu, <https://fra.europa.eu/de/news/2024/belaestigung-und-gewalt-gegenueber-lsbtqiq-personen-nehmen-zu> (26.03.2025); Frohn/Heiligers 2024; Franzen/Sauer 2010.

AGG). Sofern von Beschäftigten gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen wird, hat der Arbeitgeber „die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen“ (§ 12 Absatz 3 AGG). Auch bei einer Benachteiligung durch Dritte, zum Beispiel Kunden oder Geschäftspartner, muss der Arbeitgeber handeln (§ 12 Absatz 4 AGG). Der Betrieb hat eine für Beschwerden zuständige Stelle einzurichten und diese im Betrieb bekannt zu machen (§§ 12 Absatz 5 AGG, 13 Absatz 1 AGG).

Beschäftigte haben entsprechend das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren. Der Betrieb ist dazu verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen (§ 13 Absatz 1 Satz 2 AGG). Sofern der Arbeitgeber keine oder nur ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer sexuellen Belästigung unternimmt, besteht darüber hinaus das Recht, die Leistung zu verweigern (§ 14 AGG), ein Recht auf Entschädigung und Schadenersatz (§ 15 AGG) sowie ein Maßregelungsverbot für Beschäftigte, die ihre Rechte gemäß AGG wahrnehmen (§ 16 AGG).

Ein großes Problem des AGG besteht jedoch bisher in der Rechtsdurchsetzung. Das Gesetz ist bei den Betroffenen häufig nicht bekannt. Sofern Ansprüche auf Schadenersatz oder Entschädigung geltend gemacht werden sollen (zum Beispiel für Arzt- und Therapiekosten oder Schmerzensgeld), sind diese innerhalb einer Frist von zwei Monaten zu stellen, eine Klage auf Entschädigung ist innerhalb von drei Monaten zu erheben. Diese Fristen sind für Betroffene häufig zu kurz. Da Beschäftigte ihre Rechte nicht kennen, handeln sie oft zu spät.¹² Die Kürze der Fristen begrenzt auch die Möglichkeiten, sich jenseits einer Anzeige betrieblich zu einigen. In vielen Betrieben ist keine Beschwerdestelle eingerichtet, oder sie liegt bei der Geschäftsführung oder der Personalabteilung und wird damit von Betroffenen als nicht ausreichend unabhängig wahrgenommen. Hinzu kommt, dass Personen, die die Beschwerdestelle ausfüllen, oft nicht entsprechend qualifiziert wurden, um zum Beispiel auch gut mit Betroffenen umgehen zu können. Die Ergebnisse der oben angeführten IAB-Befragung bestätigen, dass nur ein kleiner Anteil der Betriebe formelle Verfahren etabliert haben – und nur 15 Prozent der Betriebe präventive Maßnahmen wie zum Beispiel die Schulungen nach § 12 Absatz 2 AGG in den vorangegangenen zwei Jahren durchgeführt hatten.¹³ Das AGG sieht bisher keine Sanktionen vor, wenn Betriebe keine Beschwerdestelle eingerichtet haben.

Die Ausgestaltung der Schulungen nach § 12 Absatz 2 AGG ist nicht näher definiert und führt in der Praxis zu dem Problem, dass weder die Qualität noch die Länge oder der Wiederholungsrhythmus solcher Schulungen festgesetzt ist. Eine Verpflichtung zu Schulungen und somit zur wirksamen Prävention besteht nicht. Relevant wird die Frage derzeit für Arbeitgeber erst dann, wenn es um die Entschädigung von Betroffenen geht, also nach bereits erfolgter Belästigung. Hat der Arbeitgeber keine Schulungen durchgeführt, kann das als Hinweis auf eine Pflichtverletzung gelten. Er hat den oder die Betroffenen dann gegebenenfalls nicht ausreichend geschützt.

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeber, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden

¹² Dies betrifft Ansprüche, die sich direkt aus der Diskriminierung ergeben. Sofern Arbeitgebende gegen vertragliche Nebenpflichten aus § 12 AGG verstoßen, können vertragliche Schadenersatzansprüche entstehen (nach § 280 (1) BGB), für die diese Ausschlussfristen nicht gelten.

¹³ Vgl. Götz et al. 2025.

werden (§ 4 Nummer 1 ArbSchG). Im Sinne eines präventiv ausgerichteten Arbeitsschutzes hat jeder Arbeitgeber die Verpflichtung, vor Aufnahme der Tätigkeit im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung potenzielle gesundheitsgefährdende Belastungen der Tätigkeit zu ermitteln und darauf basierend soweit möglich Schutzmaßnahmen zu ergreifen und deren Wirksamkeit zu evaluieren (§ 3 Absatz 1 ArbSchG). Seit 2013 besteht explizit auch die Verpflichtung, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen (§ 5 Absatz 3 Nummer 6 ArbSchG).

Da sexuelle Belästigung bei der Arbeit erhebliche psychische Beeinträchtigungen zur Folge haben kann, kann aus dem Arbeitsschutzgesetz eine Verpflichtung der Arbeitgeber abgeleitet werden, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen.

Das für die Aufsichtsdienste handlungsleitende Dokument zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die Empfehlungen aus dem Arbeitsprogramm Psyche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), geht auf die besondere Problematik sexueller Belästigung aber nicht explizit ein. Es benennt jedoch immerhin Diskriminierung und Belästigung allgemein als Belastungsfaktoren im Bereich der sozialen Beziehungen zwischen Kolleg*innen und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden.¹⁴

Die oben erwähnte Studie zur Analyse sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, die den COPSOQ¹⁵ um Fragen zu sexueller Gewalt und Belästigung erweitert hat, stellt fest, dass es nur relativ schwache Zusammenhänge zu den bisherigen etablierten Fragen des Instruments gibt. Dies zeigt, dass es sich hier um eigenständige Belastungsfaktoren handelt, die durch den häufig genutzten Fragebogen bisher nicht abgebildet werden.¹⁶

Einzelne Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungen haben Handlungshilfen zur Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte veröffentlicht. Eine gemeinsame Handlungshilfe der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zeichnet sich dadurch aus, dass auch die Risiken sexueller Belästigung (insbesondere durch Klient*innen) einbezogen werden.¹⁷ Sexuelle Belästigung im Rahmen eines definierten Vorfalls bei der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg kann als Arbeitsunfall zu bewerten sein. Hier ist eine Unterstützung durch die Übernahme von Behandlungs- oder Therapiekosten durch die Berufsgenossenschaft oder Unfallversicherung möglich.

Probleme der Rechtsdurchsetzung bezogen auf das Arbeitsschutzgesetz

Auch in Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz zeigt sich ein Problem der Rechtsdurchsetzung. Eine aktuelle Betriebs- und Beschäftigtenbefragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zeigt, dass nur 68 Prozent der Betriebe angeben, dass sie eine

14 Vgl. GDA-Arbeitsprogramm Psyche 2022; eine Übersichtsarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zum Einfluss sozialer Beziehungen am Arbeitsplatz auf die mentale Gesundheit und das psychische Befinden der Beschäftigten bezieht 2016 neben Mobbing auch sexuelle Belästigung als möglichen Stressor bei der Arbeit ein. Vgl. Drössler, Stephanie et al.: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Soziale Beziehungen, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund 2016.

15 COPSOQ steht für Copenhagen Psychosocial Questionnaire, dabei handelt es sich um ein häufig im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eingesetztes Screening-Instrument zur Erfassung psychosozialer Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.

16 Vgl. Lincke et al. 2021.

17 Vgl. Heidrich et al. 2019.

Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben. Von diesen Betrieben haben 65 Prozent auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz erfasst. Das heißt, dass also insgesamt nur in 44 Prozent der Betriebe überhaupt psychische Belastungen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wurden. Bezogen auf alle Gefährdungsarten haben nur 27 Prozent der Betriebe eine Notwendigkeit für Verbesserungen gesehen. 16 Prozent der Betriebe haben Maßnahmen ergriffen und nur zehn Prozent aller Betriebe haben diese Maßnahmen auch überprüft.¹⁸ Eine vollumfängliche Gefährdungsbeurteilung wird also bisher nur selten durchgeführt.

Eine systematische Überprüfung der Arbeitsschutzorganisation der Unternehmen durch die Gewerbeaufsicht als staatliche Aufsichtsbehörde erfolgt mit Stand 2023 jährlich nur bei circa einem Prozent der Betriebe.¹⁹ Laut Arbeitsschutzkontrollgesetz soll diese Quote bis 2026 auf fünf Prozent der Unternehmen gesteigert werden, bisher ist jedoch seit Verabschiedung des Gesetzes erst ein geringer Personalaufwuchs bei den Aufsichtsbehörden erfolgt. Selbst wenn die Quote erreicht werden sollte, wird jedes Unternehmen im Durchschnitt nur alle 20 Jahre überprüft.

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen ist kaum zu erwarten, dass angemessene Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen durchgeführt werden, die das Thema sexuelle Belästigung berücksichtigen. Ein präventiver Schutz vor sexueller Belästigung bei der Arbeit wird also durch das Arbeitsschutzgesetz bisher nicht gewährleistet.

Strafgesetzbuch (StGB)

Das Strafrecht spielt im betrieblichen Kontext eher eine untergeordnete Rolle, wie eine Analyse von Rechtsfällen der Studie der Antidiskriminierungsstelle (ADS) zeigt. Rechtsfälle im Kontext sexueller Belästigung sind häufiger Kündigungsschutzklagen Beschuldigter als Klagen von Belästigung Betroffener. Diese gehen selten den Weg der strafrechtlichen Klage.²⁰ Grundsätzlich anwendbar sind gegebenenfalls § 177 StGB sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung, § 184i StGB sexuelle Belästigung, § 183 StGB exhibitionistische Handlungen, § 184 StGB Verbreitung pornografischer Schriften, § 184k StGB Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen und § 185 StGB Beleidigung.

ILO-Übereinkommen 190

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat im Jahr 2019 das ILO-Übereinkommen 190 zur „Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ verabschiedet. In Deutschland wurde es am 22.05.2023 ratifiziert und ist am 14.06.2024 in Kraft getreten.

Das Übereinkommen bezieht sich mit „Gewalt und Belästigung“ auf „eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben“ (Artikel 1 lit. 1a). In der Einleitung des Übereinkommens wird ausdrücklich anerkannt, dass Mädchen und Frauen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind. Als eine Form der

18 Vgl. Grün, Felix 2025; bestätigt werden diese Ergebnisse durch eine forsa-Befragung im Auftrag der DEKRA (DEKRA 2023) und eine Befragung der DGUV (DGUV 2025).

19 Vgl. BMAS 2023.

20 Vgl. Schröttle et al. 2019, S. 46 ff.

geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung wird sexuelle Belästigung explizit benannt. Geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung umfasst demnach „Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind“ (Artikel 1 lit. 1b). Eine genauere Definition sexueller Belästigung erfolgt an dieser Stelle nicht.

Das Übereinkommen verpflichtet die Mitglieder auf einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, der in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu erreichen ist. Ein solcher Ansatz umfasst gemäß Artikel 4 Absatz 2:

- a) ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung;
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
- c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
- d) die Einrichtung von oder Stärkung bestehender Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
- e) die Sicherstellung, dass Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung haben;
- f) Sanktionen;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und
- h) die Sicherstellung wirksamer Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen.

Das Übereinkommen definiert darüber hinaus eine Reihe von Aufgaben, Anforderungen und durch die Mitgliedstaaten zu treffenden Maßnahmen. Thematisiert wird unter anderem die Notwendigkeit von Maßnahmen, um die Auswirkungen häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und ihre Auswirkungen zu mindern (vgl. Artikel 10 lit. f). Dieser Themenkomplex wird bislang weder durch das AGG noch durch das ArbSchG abgedeckt.

Das ILO-Übereinkommen bezieht sich auf die Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume²¹, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt, Pausenräume und sanitäre Einrichtungen. Es gilt während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen und Veranstaltungen sowie im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation (inklusive Informations- und Kommunikationstechnologien), in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften und auf dem Weg zur und von der Arbeit (Artikel 3). Insgesamt definiert es damit einen sehr weitgehenden Schutz.

In der den Gesetzesentwurf begleitenden Denkschrift sieht die Bundesregierung eine Ergänzung innerstaatlicher gesetzlicher Vorschriften als nicht erforderlich an.²² Vor dem Hintergrund der oben angesprochenen Umsetzungsdefizite des AGG und des ArbSchG erscheint diese Einschätzung aus Sicht der Arbeitnehmerkammer als nicht angemessen. Es besteht ein unzureichender Schutz nach geltendem Recht.²³

21 Besonderer Schutzbedarf besteht zum Beispiel, wenn Beschäftigte, die im Homeoffice tätig sind, von häuslicher Gewalt betroffen sind. Auch hier besteht eine Fürsorgeverantwortung des Arbeitgebers.

22 Deutscher Bundestag: Drucksache 20/5652, 15.02.2023.

23 Eine ausführliche Kritik an der unzureichenden Umsetzung des Übereinkommens ist auch in einem Policy Paper des Deutschen Juristinnenbundes nachzulesen (vgl. DJB 2024).

Was ist zu tun? Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Handlungsbedarf in den Betrieben

Die Häufigkeit, mit der sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt auftritt, macht deutlich, dass Handlungsbedarf in den Betrieben besteht. Alle Betriebe sollten dazu beitragen, Gewalt und sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz sowohl präventiv zu verhindern als auch gute Unterstützungsstrukturen und Verfahrensabläufe einzurichten, um auf entsprechende Fälle reagieren zu können. Interessenvertretungen sind bei der Entwicklung von Maßnahmen einzubeziehen. Wichtige Maßnahmen sind unter anderem:²⁴

- ▶ Klare Positionierung der Unternehmensleitung, dass sexuelle Belästigung und andere Formen der Diskriminierung nicht geduldet werden.
- ▶ Dienst- oder Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit sexueller Belastung am Arbeitsplatz, in denen auch die im Folgenden genannten Maßnahmen geregelt werden sollten:
 - Einrichtung einer Beschwerdestelle (nach § 13 AGG), Bekanntmachen der Beschwerdestelle und Regelung des Beschwerdeverfahrens, inklusive Benennung konkreter und geeigneter Ansprechpersonen und Festlegung von Verfahrensabläufen;
 - Zusätzliche Benennung interner und externer Vertrauenspersonen als erste mögliche Ansprechpartner*innen, bevor ein formeller Weg eingeschlagen wird (zum Beispiel ein geschultes Beratungsteam im Unternehmen, Gleichstellungsbeauftragte, Sozialberatung und auch externe Beratungsangebote);
 - verpflichtende Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche;
 - regelmäßige Schulung und Sensibilisierung für alle Beschäftigten;
 - Bereitstellung von Informationsmaterial, Bekanntmachen von Beratungsstellen.
- ▶ Schutz vor Gewalt und Belästigung in die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen aufnehmen. Die Berufsgenossenschaften bieten hier zum Teil Unterstützungsmaterial und Beratung.²⁵
- ▶ Sicherstellen, dass für Personen, die einen Vorfall melden, keine Nachteile entstehen.

Mindestens genauso wichtig wie das Vorliegen formaler Dokumente und Strukturen ist eine gelebte Betriebskultur, die deutlich macht, dass es dem Unternehmen mit der Umsetzung auch ernst ist. Ein guter und verantwortungsvoller Umgang mit gemeldeten Vorfällen muss vorgelebt werden. Führungskräfte haben eine wichtige Vorbildfunktion, wenn es darum geht, Haltung zu zeigen und eine Speak-up-Kultur zu etablieren, das heißt eine Kultur, in der es möglich ist, sensible Themen ohne Angst vor negativen Konsequenzen anzusprechen.

Um der Durchsetzung entsprechender Strukturen in den Betrieben Nachdruck zu verleihen, die Rechtsposition Betroffener zu stärken und dafür zu sorgen, dass ausreichend

²⁴ Eine Auswahl von Handreichungen für Unternehmen ist dem Literaturverzeichnis dieser Publikation zu entnehmen.

²⁵ Vgl. Heidrich, Christoph et al. 2019.

Unterstützungsstrukturen zur Verfügung stehen, sind sowohl rechtliche Änderungen auf Bundesebene als auch konkrete Maßnahmen auf Landesebene notwendig.

Forderungen zu Rechtsreformen auf Bundesebene

Um einen wirkungsvolleren Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt zu gewährleisten, sollten sowohl im AGG als auch im ArbSchG entsprechende Regelungen konkretisiert und geschärft werden. Regelungslücken für von diesen Gesetzen bisher nicht erfasste Gruppen wie zum Beispiel Praktikant*innen, Arbeitssuchende, Freiwilligendienstleistende und informell beschäftigte Hausangestellte sind zu schließen. Die Fürsorgeverantwortung von Arbeitgebern auch beim Schutz vor den Auswirkungen häuslicher Gewalt ist explizit zu benennen und durch Maßnahmen zu adressieren (zum Beispiel in Form von Freistellungsansprüchen zur Wahrnehmung von Terminen bei Polizei, Behörden oder Beratungsstellen).

Unabhängig von der bisher fehlenden gesetzlichen Konkretisierung der Verpflichtung zum Schutz vor Gewalt und Belästigung ist festzuhalten, dass basierend auf dem in Kraft getretenen ILO-Übereinkommen 190 eine rechtliche Verpflichtung zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen für die Akteure bereits jetzt besteht.

Forderungen zur Reform des AGG

- ▶ Die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen im AGG sollte auf zwölf Monate verlängert werden.
- ▶ Es sollten Mindeststandards für das betriebliche Beschwerdeverfahren und die einzurichtenden Beschwerdestellen in § 13 AGG definiert werden. Verfahrenswege im Betrieb müssen definiert und den Beschäftigten bekannt sein. Betriebsinterne Gremien wie der Betriebs- oder Personalrat und die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte sind aktiv einzubinden. Die nicht erfolgte Einrichtung von Beschwerdestellen ist zu sanktionieren. Für kleine und mittlere Unternehmen sollten überbetriebliche Beschwerdestellen geschaffen werden.
- ▶ Um die Rechtsdurchsetzung zu erleichtern, muss die Möglichkeit der kollektiven Rechtsdurchsetzung vorgesehen sein, sodass Betroffene den Klageweg nicht selbst bestreiten müssen. Dies könnte durch ein Verbandsklagerecht von Gewerkschaften, Antidiskriminierungsverbänden und Antidiskriminierungsstellen umgesetzt werden. Auch die Möglichkeit einer gesetzlich normierten Prozessstandschaft, das heißt der Möglichkeit, dass eine dritte Partei, zum Beispiel ein Antidiskriminierungsverband, im eigenen Namen Ansprüche einer diskriminierten Person vor Gericht geltend machen kann, würde die Situation für Betroffene erleichtern.
- ▶ Zu zahlende Entschädigungen haben bisher kaum eine abschreckende Wirkung, hier muss nachgebessert werden. Dass Entschädigungen im Sinne der europarechtlichen Antidiskriminierungsrichtlinien wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein müssen, ist im Gesetzestext des AGG explizit zu ergänzen. Es ist auch klarzustellen, dass der Arbeitgeber bei einer Belästigung durch Kolleg*innen oder Dritte wie zum Beispiel Kund*innen haftet, wenn er trotz Wissen von der Belästigung nicht handelt, um diese zu unterbinden.
- ▶ Arbeitgeber und Führungskräfte sind explizit zur Prävention und im Umgang mit sexualisierter Belästigung zu schulen. Schulungen sind in Bezug auf Qualität, Länge und Wiederholungsrhythmus zu definieren und die Nichtdurchführung ist zu sanktionieren.

Forderungen zur wirksameren Prävention im Rahmen des Arbeitsschutzes

- ▶ Die Verpflichtung der Arbeitgeber, präventiv vor sexualisierter Belästigung und Gewalt zu schützen, muss verbindlicher im Arbeitsschutzgesetz beziehungsweise in nachgeordneten Verordnungen und Technischen Regeln festgeschrieben werden. Welche Formen von Belästigung und Gewalt dies umfasst, ist konkretisierend zu definieren. Entsprechende Regelungen müssen eindeutig den Schutz vor Belästigung und Gewalt sowohl durch betriebsinterne als auch durch betriebsfremde Personen umfassen.
- ▶ Für besonders gefährdete Bereiche und Branchen sind besondere Präventionsanforderungen zu definieren. Hier sollten in den Betrieben verpflichtende Schutzkonzepte vorliegen. Dies betrifft zum Beispiel Nachtarbeit, Alleinarbeit, Gesundheitswesen, Gastgewerbe, soziale Dienste, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung und Unterhaltung.²⁶
- ▶ Die Durchsetzung entsprechender Regelungen muss gestärkt werden. Leitlinien für Aufsichtsbeamte der Gewerbeaufsicht sind entsprechend anzupassen. Zudem sollte eine verpflichtende Schulung der Aufsichtsbeamt*innen hinsichtlich geschlechtsbezogener Gefährdungsfaktoren, speziell auch sexualisierter Belästigung erfolgen. Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen sind in der Folge stärker daraufhin zu prüfen, ob mögliche Gefährdungsaspekte angemessen berücksichtigt wurden.
- ▶ Das Nichtvorliegen von angemessenen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen ist stärker zu sanktionieren.
- ▶ Die Gewerbeaufsicht muss weiter personell gestärkt werden, damit die durch das Arbeitsschutzkontrollgesetz vorgegebenen Kontrollquoten auch erreicht werden können.

Forderungen zum Betriebsverfassungsgesetz

- ▶ Die Verpflichtung der Sozialpartner, für ein gewalt- und belästigungsfreies Umfeld zu sorgen, sollte im Betriebsverfassungsgesetz eindeutig festgehalten werden. Die Betriebsräte haben gemäß § 75 BetrVG zur Gleichbehandlung aller Beschäftigten und dem Schutz vor Benachteiligung bereits gute Handlungsspielräume, um Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken. Die Klarstellung des Handlungsauftrags würde jedoch dazu beitragen, die betriebliche Interessenvertretung zu sensibilisieren und gegebenenfalls Kompetenzlücken aufzuzeigen.

Forderungen auf Landesebene

- ▶ Das Landesgleichstellungsgesetz sollte die Verantwortlichkeit der Dienststellen sowie Beschäftigter mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen bezogen auf sexualisierte Gewalt und Belästigung konkretisierend benennen (sowohl präventiv als auch im Falle der Kenntnisnahme). Fortbildungen für Führungskräfte sind regelmäßig anzubieten. Rechte und Verantwortlichkeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren sind zu stärken.

²⁶ Dies entspricht den Umsetzungsempfehlungen der ILO-Empfehlung 206 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (vgl. ILO 206 (2019)).

- ▶ Die Mitwirkungsrechte und -pflichten der Personalvertretung bezogen auf Maßnahmen sowohl zur Prävention als auch zur Regelung des Verfahrens bei Vorfällen sexualisierter Belästigung sind im Personalvertretungsgesetz explizit festzuschreiben.
- ▶ Es ist sicherzustellen, dass relevante Akteure, die mit Fällen von sexualisierter Belästigung im Arbeitskontext in Berührung kommen könnten, entsprechend sensibilisiert und fortgebildet werden. Dies umfasst insbesondere die Berufsschulen und Hochschulen des Landes sowie Beratungsstellen für Personen, die aufgrund weiterer Diskriminierungsmerkmale häufiger von sexualisierter Belästigung und Gewalt betroffen sind (Beratungsstellen für Migrant*innen, Menschen mit Behinderung und queeren Menschen), sofern dies noch nicht erfolgt ist.
- ▶ Aufsichtsbeamte der Gewerbeaufsicht sind zu schulen, dass und wie sexualisierte Belästigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu adressieren ist. Es liegt in ihrer Aufgabe sicherzustellen, dass insbesondere für besonders betroffene Bereiche und Branchen präventive Strukturen und Schutzkonzepte vorliegen müssen.
- ▶ Es ist zu überprüfen, ob ausreichende, gut zugängliche professionelle Unterstützungs- und Beratungsangebote für alle Betroffenen sexualisierter Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt zur Verfügung stehen, da derzeit von einer erheblichen Dunkelziffer auszugehen ist. Die bestehenden Angebote sind derzeit mehr als voll ausgelastet.
- ▶ Eine der bestehenden Ansprechstellen oder die zukünftige Landesantidiskriminierungsstelle ist als zentrale überbetriebliche Ansprechstelle für sexuelle Belästigung und Gewalt bei der Arbeit bedarfsgerecht auszubauen und langfristig finanziell abzusichern.
- ▶ Es ist ein Beratungsangebot für Unternehmen einzurichten, die sich bezüglich der Prävention sexualisierter Gewalt und der Unterstützung ihrer Beschäftigten im Falle (vermuteter) häuslicher Gewalt beraten lassen wollen.

Literatur

ADS [= Antidiskriminierungsstelle des Bundes]: Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin, September 2024.

ADS [= Antidiskriminierungsstelle des Bundes]: Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Vorgelegt von der Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung, Berlin, Stand November 2023, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12 (12.05.2025).

BFF [= Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe / Frauen gegen Gewalt e. V.]: 2006, 2017, 2022: Nach #metoo kommt make it work! Dokumentation des Kongresses vom 2. Mai 2022, Berlin, 2006, 2017, 2022 (30.07.2025).

BMAS [= Bundesministerium für Arbeit und Soziales]: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Berichtsjahr 2020, Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2020, Berlin 14.12.2021.
<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/suga-bericht-2020.html> (12.05.2025).

BMAS [= Bundesministerium für Arbeit und Soziales]: Zwischenbericht zur Kontrolldichte der Länder auf dem Weg zur Mindestbesichtigungsquote, Berlin, Stand 31.12.2023.

GDA-Arbeitsprogramm Psyche: Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis, 4. vollständig überarbeitete Auflage, GDA-Arbeitsprogramm Psyche, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2022.

Grün, Felix: GDA [= Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie]: Bericht zur Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2023/24, herausgegeben von der Geschäftsstelle der Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin, 2025. <https://www.gda-portal.de/SharedDocs/Downloads/DE/25-06-24-Bericht-Betriebsbefragung.pdf> (29.07.2025).

DEKRA: Arbeitssicherheitsreport 2023. Gefährdung – Belastung – Gesundheit – Nachhaltigkeit. Eine DEKRA/forsa Befragung, Stuttgart 2023. <https://www.dekra.de/de/download-asr2023/> (08.04.2025).

DGUV [= Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung]: DGUV Barometer Arbeitswelt 2025. Arbeitswelt im Wandel, Berlin, März 2025. <https://publikationen.dguv.de/uebergreifende-themen/5099/dguv-barometer-arbeitswelt-arbeitswelt-im-wandel> (09.04.2025).

DJB [= Deutscher Juristinnenbund e. V.]: Policy Paper: Umsetzung des ILO-Übereinkommens gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Nr. 190), Berlin, 12.09.2024.

FRA, EIGE, Eurostat [= European Agency for Fundamental Rights, European Institut for Gender Equality, Eurostat]: EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/eu-gender-based-violence-survey-key-results> (20.05.2025).

Franzen, Jannik; Sauer Arn: Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2010. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligung_von_trans_personen.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (12.05.2025).

Frohn, Domnic; Heiligers, Nain: „Out im Office?!“ Die Arbeitssituation von LSBTIQA*Personen in Deutschland, IDA. Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung, Köln, März 2024. https://www.diversity-institut.info/wp-content/uploads/2024/05/IDA_2024_Studie_LSBTIQA_2024_04_19.pdf (06.08.2025).

Götz, Valentina et al.: Zwei von zehn Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Arbeitsumfeld, IAB-Kurzbericht, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 9/2025. <https://doku.iab.de/kurzber/2025/kb2025-09.pdf> (20.05.2025).

Heidrich, Christoph et al.: Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte. Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (DGUV Information 207-225), Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) in Kooperation mit dem Sachgebiet Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Hamburg, Stand 09/2019.

ILO 190: Internationale Arbeitskonferenz: Übereinkommen 190: Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, genehmigte deutsche Übersetzung, 22.11.2019. <https://www.ilo.org/de/resource/Übereinkommen-nr-190-über-gewalt-und-belästigung-2019> (21.02.2025).

ILO 206: Internationale Arbeitskonferenz: Empfehlung (Nr. 206) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, genehmigte deutsche Übersetzung, 22.11.2019. <https://www.ilo.org/de/resource/empfehlung-nr-206-betreffend-gewalt-und-belästigung-2019> (03.04.2025).

Lincke, Hans-Joachim et al.: Analyse sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Erfahrungen mit dem COPSOQ, in: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 71. Jg., 2021, S. 167–177.

Schröttle, Monika et al.: Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, 2019.

Schröttle, Monika et al.: Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) – Langfassung. Eine Untersuchung des Instituts für empirische Soziologie (IfES) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Nürnberg 2024.

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung: Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, November 2023.

Handreichungen für Betriebe

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgebende und Betriebsräte, Berlin, Mai 2025. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden was tun bei sexueller belastigung.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden%20was%20tun%20bei%20sexueller%20belastigung.html)

Bff: make it work. Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz – eine Führungsaufgabe? Informationen und Hilfe für Leitungs- und

Führungskräfte, Berlin (auch in englischer Sprache verfügbar).

<https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-2409/flyer-informationen-und-hilfe-für-leitungs-und-führungskräfte.html>

Lohaus, Stefanie: Gemeinsam gegen Sexismus. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum, EAF Berlin. Diversity in Leadership, Berlin, überarbeitet April 2025. <https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/materialien/>

Giardina, Laura: Mit fairer Betriebskultur stark in die Zukunft. 15 Maßnahmen für respektvolles Arbeiten in Mittelstand und Handwerk, EAF Berlin. Diversity in Leadership, Berlin, 2024.

<https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/materialien/>

Beispiele guter Praxis

Auf der Website der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Praxisbeispielsuche/Praxisbeispielsuche_Formular.html

Auf der Website des Bündnisses gegen Sexismus:

<https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/maassnahmen/good-practice/>

Dr. Kai Huter

Referentin für Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik

E-Mail: k.huter@arbeitnehmerkammer.de

Impressum: KammerFokus Nr. 08/2025

Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen /

Redaktion: Wiebke Blanquett / Eigendruck

Das KammerFokus finden Sie auch als Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de