

Bundesärztekammer, Berlin

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

A. E. Schoeller

(eingegangen am 16.07.2007, angenommen am 30.10.2007)

Abstract/Zusammenfassung

Sexual harassment at work and the new General Equal Treatment Act (AGG)

Sexual harassment has always been a part of social interaction. Being a miniature version of society, a business enterprise cannot avoid experiencing this phenomenon. The situation for affected persons improved greatly when the General Equal Treatment Act of 18.08.2006 came into effect. Introduction of reversal of the burden of proof, the right to withhold performance, and the right to claim compensation and damages – even substantial sums – from the employer will have a deterrent effect. The coming into force of the new AGG is the reason why we present here the national and international statutory situation.

The combination of the statutory framework, diversity management and the assumption of self-responsibility would appear to be a suitable means for achieving a decisive improvement in corporate culture, the motivation of employees and the working climate. As an impartial person acting in an

advisory capacity, the company doctor could play a decisive role in this context. The initial steps could include the posting of the Act in the company and the holding of staff training events.

Keywords: sexual harassment at work – diversity management – preventive measures – General Equal Treatment Act

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor dem Hintergrund des neuen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Sexuelle Belästigung ist seit jeher ein Teil des gesellschaftlichen Handelns. Der Betrieb als Abbild der Gesellschaft bleibt von diesem Phänomen nicht verschont. Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 18.08.2006 hat sich die Situation für die Betroffenen grundlegend verbessert. Die Einführung der Beweislastumkehr, dem Leistungsverweigerungsrecht sowie das Recht auf Entschädigung und Schadens-

ersatz – auch in beträchtlicher Höhe – gegenüber dem Arbeitgeber wird abschreckende Wirkung haben. Das Inkrafttreten des AGG haben wir zum Anlass genommen, die gesetzlichen Grundlagen in Deutschland und international darzustellen.

Die Kombination von rechtlichen Rahmenbedingungen, Diversity-Management und der Übernahme von Selbstverantwortung scheint ein geeignetes Mittel zu sein, die Unternehmenskultur und die Arbeitsmotivation der Arbeitnehmer sowie das Betriebsklima entscheidend zu verbessern. Die Betriebsärztin und der Betriebsarzt könnte im Betrieb als neutrale beratende Person eine entscheidende Rolle spielen. Erste Maßnahmen könnten sein, das Gesetz im Betrieb auszuhängen und Schulungen der Mitarbeiter durchzuführen.

Schlüsselwörter: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Diversity-Management – Prävention – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed. 42 (2007) 636–644