

# Inhalt

<b>Vorwort von Ingrid Kurz-Scherf</b>	<b>10</b>
<b>Einleitung</b>	<b>20</b>
<b>Was ist sexuelle Belästigung?</b>	<b>25</b>
Benachteiligung im Sinne des Gesetzes	25
Die subjektive Wahrnehmung und die Sicht der Belästigten	25
Fünf Studien	27
Europaweit Gewalt gegen Frauen (2014)	27
Bewertung durch Frauen und Männer (1991, Studie des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit)	29
Die Studien der Bundeswehr (2008 und 2011)	30
Die Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015)	32
Was also ist sexuelle Belästigung?	
Abgrenzung und Grauzonen	36
Gesetzliche Definition der sexuellen Belästigung	38
Beispiele aus der Rechtsprechung	40
Keine sexuelle Belästigung ...	41
<b>Wer sind die Belästiger und wie verhalten sie sich?</b>	<b>43</b>
Woran erkennt frau Belästiger? Zunächst gar nicht!	44
Ausflüchte der Belästiger	45
Wie ist das Verhältnis zwischen Belästigten und Belästiger?	47
Soziale Hierarchie: Alter und Betriebszugehörigkeit	47
Berufliche Hierarchie: Die Sache mit der Macht	48
<b>Was nicht tun? Was nicht ertragen?</b>	<b>51</b>
Sexuelle Belästigung und ihre Folgen	51
Stiller Rückzug ist keine Option	54
Nicht bewährt hat sich ...	55

<b>Was tun? Die Belästigten selbst – rat- und hilflos?</b>	<b>58</b>
Das Überraschungsmoment beim Sekundensex	58
Was tun? Schwierigkeiten bei Machtmissbrauch	60
Kann sich frau nur falsch verhalten?	61
Was tun: Wehren schadet frau nicht – Warum nicht ausprobieren?!	62
Was tun: Übungsvorschläge	63
<b>Der Instrumentenkoffer des AGG</b>	<b>66</b>
Außerhalb des Arbeitsverhältnisses kein AGG	66
Innerhalb des Arbeitsverhältnisses:	
Geringe Kenntnis der eigenen Rechte	66
Sinn, Geltungsbereich und Fristen	67
Was tun: Das Beschwerderecht (§ 13 AGG)	68
Was tun: Die Arbeit einstellen – Das Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)	69
Was tun: Entschädigung und Schmerzensgeld (§ 15 AGG)	70
<b>Was noch tun: Verbündete suchen</b>	<b>71</b>
Was tun: Reden!	71
Was tun: Selbst Verbündete sein!	72
Was tun: Die Gewerkschaften	73
Was tun: Die Betriebsratsgremien	75
Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	81
<b>Was haben Arbeitgeber beizutragen?</b>	<b>83</b>
Das schwarze Loch der Arbeitgebermaßnahmen	83
Was muss der Arbeitgeber tun?	84
Gesetzliche Vorgaben	84
Informationspflichten	85
Beschwerdestelle	86
Weitere Verpflichtungen des Arbeitgebers	86
- »Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes«	
- keine pornographischen Darstellungen im Betrieb	
- Mailverkehr und Internetzugang	
- Privates Telefonverhalten	
Haftung für andere handelnden Personen	87

Was kann der Arbeitgeber tun?	88
Allgemein: Eskalation der Mittel	88
Direktionsrecht	90
Ermahnung und Abmahnung	90
Versetzung	91
Anspruch auf Kündigung des Belästigers?	92
Tat- und Verdachtskündigung	93
Druckkündigung	94
Änderungskündigung	95
Fristlose Kündigung	95
Arbeitgeber als Belästiger	96
<b>Exkurse</b>	<b>98</b>
Dem eigenen Wohle dienen: Beamte	98
Nach Leibeskräften: Schule	99
Fordern statt fördern: Hochschule	100
Handarbeit: Fahrlehrer	100
Vermintes Gelände: Polizei und Bundeswehr	100
<b>Sexualität und Gewalt</b>	<b>104</b>
<b>Handlungsbedarf</b>	<b>105</b>
<b>Verbündete werden aktiv</b>	<b>108</b>
Wie eine Betriebsvereinbarung aussehen kann:	
Das Beispiel VW	108
Wie ein Aushang des Betriebsrates aussehen kann	113
Kleine Rede auf der Betriebsversammlung	114
Wie ein Flugblatt für die Damentoilette aussehen kann	115
Hilfreiche Adressen	117
<b>Rechtsberatung für den Alltag</b>	<b>119</b>
Der Instrumentenkoffer des AGG – juristische Hinweise	119
Fristen (§§ 15 Abs. 4 bzw. 21 Abs. 5 AGG)	119
Die Einrichtung der Beschwerdestelle (§ 13 AGG)	120
Die Arbeit einstellen – Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG)	121
Entschädigung und Schmerzensgeld (§ 15 AGG)	122
Und auch im Betrieb geht noch ein bisschen was ...	126

<b>Beweisnöte nach der Belästigung?</b>	<b>128</b>
Status der Belästigten – Partei oder Zeugin?	128
Wer muss generell was beweisen?	130
Beweiserleichterung bei Diskriminierung (§ 22 AGG)	130
Die Beweismittel der Zivilprozessordnung	137
Bewertung durch Gerichte	139
Wann wird der Belästigten geglaubt?	140
Wann wird der Belästigten nicht geglaubt?	142
Maßregelungsverbot in § 16 AGG	142
Sanktionen bei erwiesener Falschaussage	144
Kosten von Arbeitsgerichtsverfahren	145
<b>Einschlägige arbeitsrechtliche Entscheidungen</b>	<b>146</b>
Eine Kündigung des Belästigers wurde aus unterschiedlichen Gründen nicht bestätigt	146
Eine Abmahnung wurde hier für ausreichend gehalten	151
Eine Versetzung wurde für ausreichend gehalten	153
Eine fristgemäße Kündigung wurde bestätigt	154
Eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung wurde bestätigt nach folgenden Belästigungen:	155
<b>Gesetze</b>	<b>160</b>
Internetquellen gültiger Gesetze	160
Nicht mehr in Kraft befindliche Gesetze	160
<b>Anhang</b>	
Anmerkungen	163
Abkürzungsverzeichnis	207
Stichwortverzeichnis	209
Zu den Autorinnen	212