

15. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht

Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Handlungsverpflichtungen und Prävention

Berlin, 26. Februar 2026

Prof. Dr. Monika Schlachter

AGG
ILO-Konvention 190



Gewalt und Belästigung

- ① Global: 23% der Erwerbstätigen
=Vorfälle im eigenen Arbeitsumfeld.
- ① Gewalterfahrung: physische,
psychische, verbale Gewalt
(Mobbing, Diskriminierung,
Einschüchterung, Drohung).
Überwiegend: psychische Gewalt.



Studien zur Prävalenz - Empirie I

- ≡ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2025): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- ≡ Destatis: Harassment at work (2021).
- ≡ EU- Agency for Fundamental Rights (2024): EU gender-based violence survey, key results.
- ≡ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2024/25): Violence in the workplace

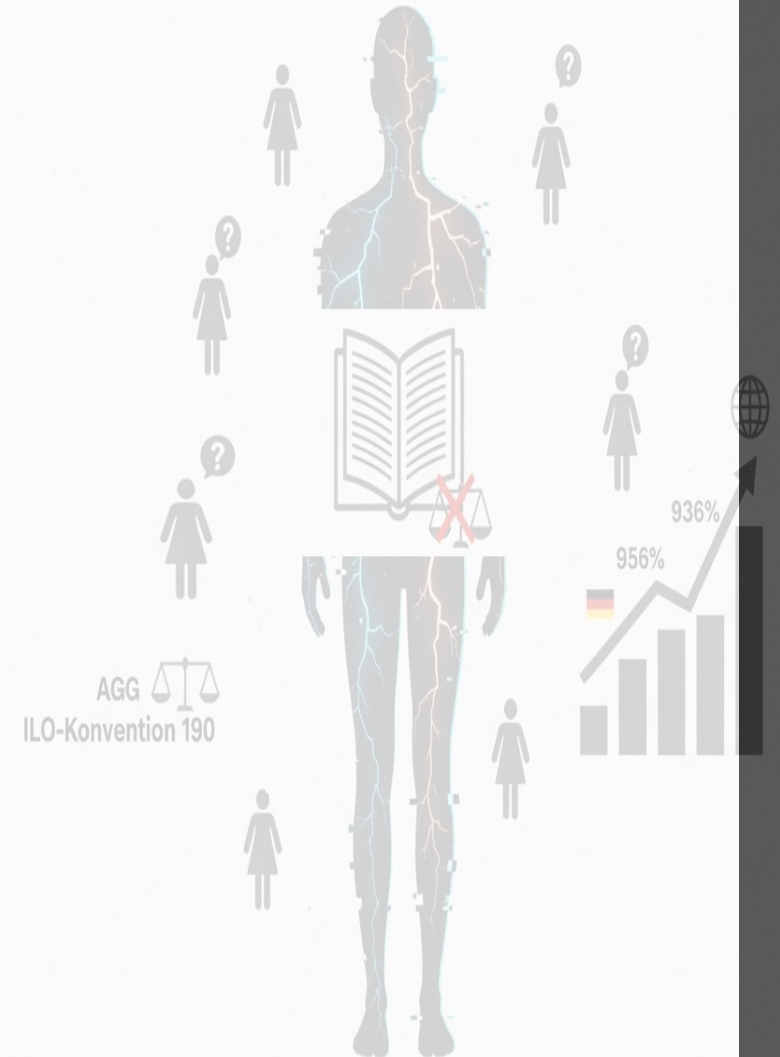


Gewalt und Belästigung - Empirie II

▣▣\ Betroffen: mehrheitlich Gesundheits-, Sozialberufe, Öffentlicher Dienst

▣▣\ Sexuelle Belästigung: überwiegend Frauen, oft kombiniert mit Alter/Ethnie

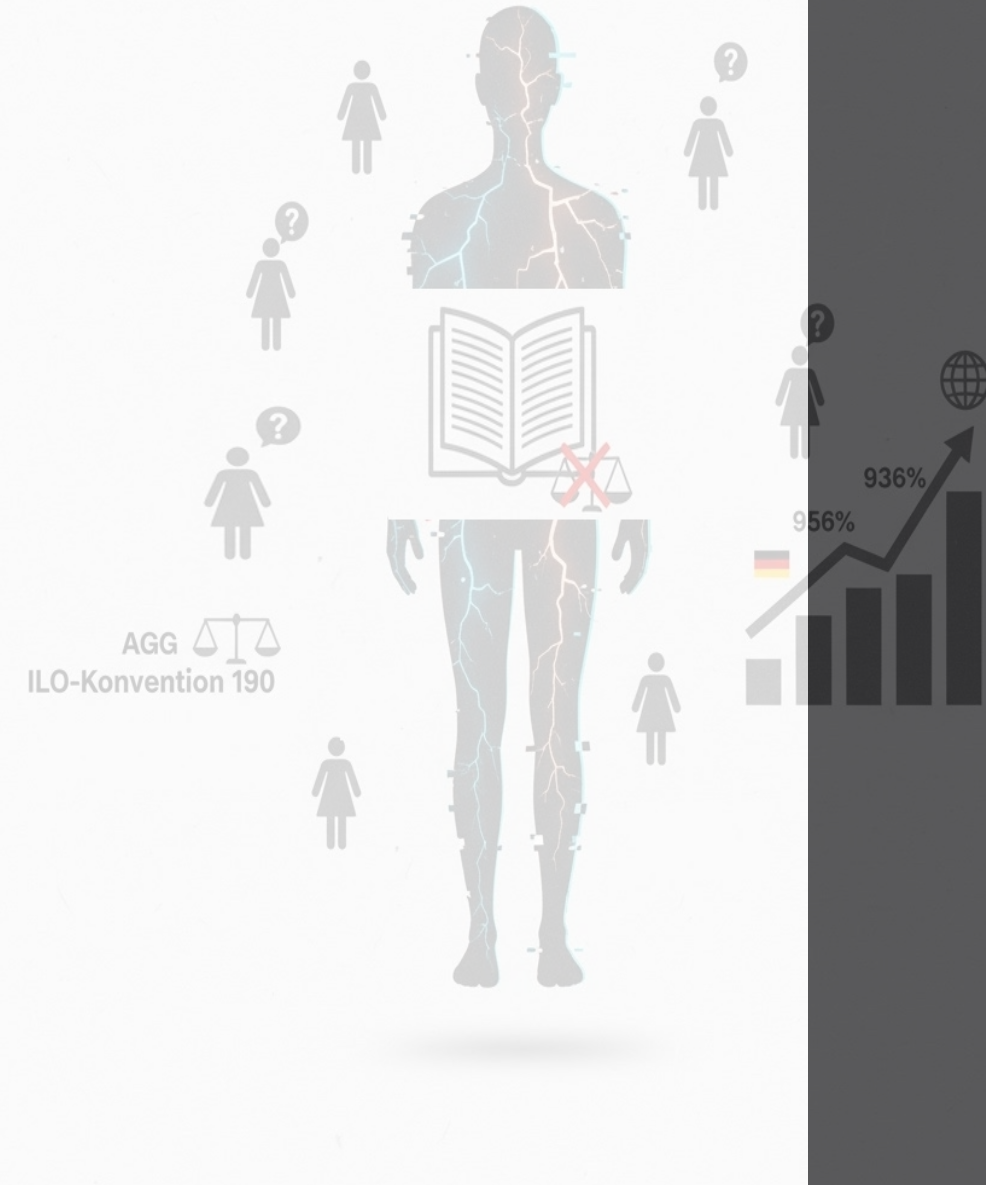
▣▣\ Durch: Mitarbeiter, Vorgesetzte, Untergebene, Kunden, Klienten, Besucher, Dritte,



ILO-Übereinkommen Nr. 190

 Rechtsanspruch: Gewalt- und belästigungsfreie Arbeitswelt, Art. 4 Abs. 1 ILO 190.

 Weiter Gewaltbegriff:
Verhalten/Drohung mit dem Ziel oder der Folge von physischem, psychischem, sexuellem, wirtschaftlichem Schaden.



Anwendungsbereich

✓≡ Art. 3 ILO 190: Geltung für Vorfälle während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit. Umfasst arbeitsbezogene IKT-Kommunikation (Regelungslücke national).

✓≡ Personenkreis: ILO 190-Schutz für Praktikanten, Freiwillige, Organmitglieder/Selbstständige; AGG-Restriktion (§ 6 Abs. 3 AGG): Unionsrechtswidrigkeit der Beschränkung auf Zugang und Aufstieg.



ILO 190: Konkrete Präventionspflichten

- © Art. 9 ILO 190: Verpflichtung zur Prävention/Kontrolle von Gewalt.
- © Annahme/Umsetzung einer Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt/Belästigung (Art. 9 a).
- © Schulungspflicht: Informationen über Gefahren, Risiken und Prävention (Art. 9 d).



Nationale Implementierung – Kritikpunkte

- § Geltung: Seit Juni 2024 in Deutschland als Bundesrecht (Art. 25, 59 GG).
- § Gesetzgeber (BT-Drs 20/5652): Kein Umsetzungsbedarf.
- § Defizit Art. 9 b) ILO 190: Fehlende legislative Konkretisierung psychosozialer Risiken von Belästigung und Gewalt.



Unionsrecht



⋮ Art. 31 Abs. 1 GRC: Gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen = Maßstab für unionale Arbeitsschutzkonzepte.

⋮ RL 89/391/EWG: Arbeitgeber-Pflicht zur Gefahrenbeurteilung.

⋮ Sozialpartner-Rahmenvereinbarung 2007: Konkretisierung der Präventionspflichten.

AGG: Die Definitionslücke

📄 „Gewalt“ oder „Mobbing“
gesetzlich nicht definiert
Belästigung (§ 3 Abs. 3, 4 AGG) nur
mit Diskriminierungsmerkmal (§ 1
AGG).

📄 Mobbing/Gewalt ohne AGG-Bezug:
§§ 280, 241 Abs. 2 BGB =
Ersatzpflicht aus
Persönlichkeitsrechtsverletzung.



Integrative Gefährdungsbeurteilung (GB) I

▣\ Ermittlung der für Vermeidung von Gefahr erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen, § 5 (1) ArbSchG.

▣\ Art. 6 (3)a RL 89/391 (jetzt: GRC)

▣\ Art. 9 (c) ILO-190: Risiken von Gewalt und Belästigung bewerten/Maßnahmen zur Verhinderung ergreifen

▣\ Berücksichtigung psychischer Belastungen, § 5 (3) Nr. 6 ArbSchG/völkerrechtsfreundliche Auslegung



Integrative Gefährdungsbeurteilung (GB)II

 Anspruch der Beschäftigten aus § 618 BGB/ Beurteilungsspielraum der AG

 MBR aus § 87 (1) Nr. 7 BetrVG zum „Wie“ der GB



Einrichtung von Meldestellen

§ 13 AGG: Benennung einer zuständigen Stelle (ohne qualitative Detailanforderung).

MBR aus § 87 (1) Nr. 1 BetrVG nur bei der Ausgestaltung des Verfahrens bei der Meldestelle, nicht bei ihrer Einrichtung

Art. 10 ILO 190: Forderung hoher qualitativer Standards (Sicherheit, Fairness, geschlechterorientiert).

Defizit: Keine Nachbesserung des § 13 AGG nach ILO 190 .

ILO-Konvention 190



Hinweisgeberschutz I

- § Schutz von Personen, die (straf-/) bußgeldbewehrte Verstöße gegen Gesetze melden, die dem Schutz (u.a.) der Gesundheit oder der Rechte von Beschäftigten dienen. (Repressalienverbot)
- § 17/28 HinSchG: Pflicht zur Einrichtung von Beschwerdestelle (intern/ extern), die unabhängig und fachkundig sein muss. Risiko: Schutz entfällt bei Meldung an "falsche Stelle"



Hinweisgeberschutz II

- 📄 Anonyme Meldung: zulässig
- 📄 BGH (22.2.2022): Auskunftsrecht (DS-GVO) trotz zugesicherter Anonymität: kein pauschales Schutzbedürfnis der Hinweisgeber. (Verhältnis zum HinwSchG: offen)
- 📄 Art. 10 b) ILO 190: Forderung Schutz von Opfern und Zeugen vor Viktimisierung
- 📄 Berücksichtigung der Meinungsfreiheit von Hinweisgebern, Art. 10 EMRK: Wahlfreiheit bei internem/externem Meldeweg?



Grenzen für Hinweisgeber

- 📄 Verlust des Schutzes bei vorsätzlicher/grob fahrlässiger unrichtiger Meldung (§ 9 Abs. 1 HinSchG).
- 📄 Pflicht zum Schadenersatz durch hinweisgebende Person (§ 38 HinSchG), Disziplinarmaßnahme.
- 📄 Beweislast für geschützte Meldung: Hinweisgeber



Intervention AG - I

- © Ergreifen erforderlicher Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung, § 12 AGG (AG-Pflicht)
- © Benachteiligung: sexuelle Belästigung, § 3 (4)AGG, bei Würdeverletzung; andere Merkmale, § 3(3) AGG: Übergriffe müssen das Arbeitsumfeld „kennzeichnen“



Intervention AG - II

- ≡ Maßnahmen: z.B. Leitlinien, Schulungen, Gestaltung der Arbeitsumgebung: (Beleuchtung, Alarmsysteme), Pflicht zur Aufklärung gemeldeter Vorfälle
- ≡ Bei Nichterfüllung: Haftung wegen Organisationsverschulden (str.), aber nicht aus § 15 AGG (keine Benachteiligung)
- ≡ Art. 9 ILO 190: Gewalt und Belästigung beim Arbeitsschutzmanagement berücksichtigen



Angemessene Maßnahmen ggü. den Verursachern



⚖️ Ermahnung, Abmahnung,
Umsetzung oder Kündigung bei
Verstößen von Beschäftigten, § 12
Abs. 3 AGG.

⚖️ Betriebsfremde Dritte: Pflicht auch
gegenüber Dritten (Kunden,
Patienten), § 12 Abs. 4 AGG
(Beispiel: Vertragsklauseln,
Hausverbot – wirtschaftliche
Zumutbarkeit)

Im Falle einer Kündigung / Milderer Mittel

- ✍️ • Keine „absoluten“ Kündigungsgründe; Einzelfallbeurteilung.
- ✍️ • Maßnahme muss angemessen sein.
- ✍️ • Dauer des AV: Gewichtiger, aber nicht isoliert maßgebl. Faktor in der Gesamtabwägung



Im Falle einer Kündigung / Milderer Mittel

- Schutzpflicht des AG erstreckt auf Dritte, auf betriebl. Veranstaltungen (Feier), auf außerbetriebl. Verhalten bei innerem Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis.
- Abmahnung grds. milderer Mittel, bei schwerer sexueller Belästigung/Tätlichkeiten regelmäßig entbehrlich/ unzumutbare Vertrauensbeschädigung.





Rechtsprechungsupdate 2025 – 01/2026

LAG Köln, 25.02.2025 – 7 SLa 456/24 (Versetzung)

- ① Versetzung auch ohne gerichtlichen Nachweis sexueller Belästigung möglich
- ① Maßstab: billiges Ermessen (§ 106 GewO) + Konfliktbefriedung als legitimes Ziel
- ① Abmahnung unwirksam mangels Beweisbarkeit – Versetzung jedoch rechtmäßig
- ① Relevanz:
 - Arbeitgeber dürfen präventiv-organisatorisch reagieren, müssen Ermessen sauber dokumentieren



Rechtsprechungsupdate 2025 – 01/2026

LAG Niedersachsen, 29.04.2025 – 11 SLa 472/24 (Kündigung)

- ① Wiederholte sexuelle Belästigung kann wichtigen Grund i. S. d. § 626 BGB darstellen
- ① Gesamtwürdigung von Intensität, Häufigkeit und Hierarchiesituation
- ① Keine Pflicht zur vorherigen Abmahnung bei gravierendem Verhalten
- ① Relevanz:→
Bestätigung der strengen Linie: Belästigung = erhebliche Vertragspflichtverletzung



Rechtsprechungsupdate 2025 – 01/2026

LAG Köln, 09.07.2025 – 4 SLa 97/25 (Auflösung & Abfindung)

- ① Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch durch Vorgesetzten macht Fortsetzung des ArbVerh unzumutbar
- ① Gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- ① Abfindung ca. 70.000 € – deutlich oberhalb des „Üblichen“ bei schuldhafter Herbeiführung des Auflösungsgrunds
- ① Relevanz:→
Gerichte berücksichtigen strukturelle Machtasymmetrien und psychosoziale Belastung

Rechtsprechungsupdate 2025 – 01/2026

ArbG Berlin, 27.3.2025, 58 Ca 6242/23

1. Arbeitgeberpflichten zur Prävention

- Abmahnung genügt nur, falls sie Betroffene effektiv schützt
- Kündigung wegen aufgedrängter Zungenküsse wirksam

2. Bestätigt: LAG BBR, 7.11.2025, 12 Sla 876/25 (PM)

3. Systematische Einordnung

- Null-Toleranz-Tendenz bei gravierender Belästigung
- Keine Bagatellisierung durch „Einzelfallargument“

Rechtsprechungsupdate 2025 – 01/2026

ArbG Aachen, 12.9.2025, 5 Ca 750/24

(Sexuelle Belästigung auf Dienstreise)

- Bei Verhalten, das unmittelbar geschlechtsbezogen ist, kommt es auf eine Absicht der Belästigung nicht an.
- Maßgeblich ist die objektive Erkennbarkeit der „Unerwünschtheit“

4. Glaubwürdigkeit der Zeugenaussagen:

- Beurteilt anhand von „Realkennzeichen“ des Aussageverhaltens
- Verweis auf LAG Nds., 26.5.2025, 4 Sla 442/24.

Abwehrrechte der Betroffenen



⚖️ Leistungsverweigerung, § 14 AGG:
bei ungeeigneten / fehlenden AG-
Maßnahmen – riskant, Beweislast bei
AN

⚖️ Maßregelungsverbot, § 16 AGG: keine
Benachteiligung wegen
Inanspruchnahme von Rechten:

⚖️ Kausalität und zeitl. Zusammenhang
als Indizien gem. § 22 AGG;
Maßregelung muss nicht „tragender
Beweggrund“ der Maßnahme gewesen
sein (anders § 612 a BGB).

Ansatzpunkte für betriebliche Regelung



- “ Rechte aus § 80 (1) Nr. 9, 89 (1) BetrVG, Förderung und Durchsetzung des Arbeitsschutzes.
- “ Beispiel: Etablierung eines Gewaltbegriffs, Evaluierung von Übergriffen.
- “ MBR aus **§** 87 (1) Nr. 1 BetrVG: nicht bei Einrichtung der Meldestelle, aber bei Verfahren/Nutzungsweisung

Beteiligung bei GB

 Grundlage: * § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zur Begleitung der GB (§ 5 ArbSchG), insb. bei Auswahl/Konkretisierung der GB-Gegenstände und Kriterien, auch Festlegung der Methoden (Befragungen), Dokumentation, Unterweisungen.



Gerichtliche Rechtsdurchsetzung durch Betroffene

- § Schadenersatz, § 15 AGG: bei Verstoß gegen Benachteiligungsverbot (Belästigung).
- § Beweislastverlagerung, § 22 AGG: Darlegung von Indizien genügt.



Gerichtliche Rechtsdurchsetzung durch Betroffene

- § § 36 (2) HinwSchG: Vermutung bei Repressalien; AG-Beweislast für sachlichen Grund.
- § Rechtsfolgen: Beseitigungs-/Unterlassungsanspruch; Entschädigung derzeit (-), § 37 (1)



Durchsetzung über Betriebsrat

§ BR-Rechtsdurchsetzung, § 17 (2) AGG:
Gerichtliches Vorgehen gegen AG bei
Untätigkeit (= grober Verstoß gegen § 12
AGG) oder Auswahl offensichtlich
ungeeigneter Personen für die
Beschwerdestelle (§ 13 AGG).



Fazit und Ausblick

**Rechtsprechung orientiert sich zunehmend an
europ./intern. Standards -
Gesetzgebung hinkt hinterher**

Belästigung: Würdeschutz im Zentrum

- Gesamtwürdigung von Kontext, Hierarchie, Intensität und Wiederholung
- Präventive Organisationsmaßnahmen (Versetzung) zulässig bei konfliktbefriedender Zielsetzung
- Trend: Vom Individualvorwurf zur strukturellen Arbeitgeberverantwortung

Vielen Dank

§

