

Pflichten und Handlungsoptionen von Betriebs- und Personalräten bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Der Betriebsrat bzw. Personalrat ist neben der AGG-Beschwerdestelle eine weitere Anlaufstelle bei Benachteiligungen im Betrieb. Eine beschäftigte Person, die sich benachteiligt fühlt, kann daher alternativ oder zusätzlich zum AGG-Beschwerdeverfahren das kollektive Beschwerdeverfahren durch den Betriebsrat (nach § 85 BetrVG) bzw. durch den Personalrat (nach § 68 ThürPersVG) nutzen.

Richten Arbeitgebende eine Beschwerdestelle ein, sollte der Betriebsrat/Personalrat an der Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens beteiligt werden. In einigen Unternehmen sind Betriebsratsmitglieder/Personalratsmitglieder auch Teil der Beschwerdestelle, zum Beispiel als Teil einer Beschwerdekommision. Das hat Vorteile, denn die Betriebsrät*innen bzw. Personalrät*innen sind in der Belegschaft bekannt, genießen vielfach Vertrauen und sind oftmals im Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden erprobt.

Allerdings kann es in diesen Fällen zu Interessenkonflikten kommen. Denn die Beschwerdestelle und das Beschwerdeverfahren sind gesetzliche Arbeitgeberpflichten nach dem AGG. Der Betriebs- bzw. Personalrat hingegen ist die Interessenvertretung der Beschäftigten nach dem BetrVG bzw. ThürPersVG.

Wenn Betriebsrats- bzw. Personalratsmitglieder Teil der Beschwerdestelle sind, bedarf es also klarer Regelungen und transparenter Kommunikation.

4.3.1 Wenn eine sexuelle Belästigung gemeldet wird

Im Fall von sexueller Belästigung hat der Betriebs bzw. Personalrat die Aufgabe, jede Beschwerde ernst zu nehmen und sich für die betroffene Person einzusetzen. Der Betriebs- bzw. Personalrat hat nicht immer eine gesetzlich festgelegte Verschwiegenheitspflicht, muss aber die Persönlichkeitsrechte und den Datenschutz wahren.

- Er darf Arbeitgebende in der Regel nur über den Vorfall informieren, wenn die betroffene Person einverstanden ist.
- Betriebs- bzw. Personalräte sollten sicherstellen, dass Arbeitgebende jeder Beschwerde nachgehen und die Belästigung beenden.
- Sie können von Arbeitgebenden konkrete Sanktionen verlangen.
- Ist die Beschwerde berechtigt, muss der Betriebs- bzw. Personalrat sicherstellen, dass Arbeitgebende ihr nachgehen. Hier entfällt die Verschwiegenheitspflicht gegenüber Arbeitgebenden.

Ähnlich wie Arbeitgebende muss der Betriebs- bzw. Personalrat mit Bedacht vorgehen. Denn er ist auch dafür zuständig, Beschäftigte vor ungerechtfertigten Vorwürfen zu schützen. Das kann zu Unsicherheiten führen. Aber auch hier gilt: Nichts tun, um keine Fehler zu machen, ist die falsche Strategie.

Bei Meinungsverschiedenheiten mit Arbeitgebenden darüber, ob die Beschwerde berechtigt ist, kann der Betriebs- bzw. Personalrat die Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle ist eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle. Sie tritt zusammen, verhandelt und entscheidet, wenn Betriebs- bzw. Personalrat und Arbeitgebende sich nicht einigen können.

Bleiben Arbeitgebende bei einer Beschwerde über sexuelle Belästigung untätig, kann es sich um einen groben Verstoß gegen das AGG handeln. Der Betriebs- bzw. Personalrat kann und sollte dann einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen, damit Arbeitgebende ihrer Pflicht nachkommen (§ 17 Absatz 2 AGG).

4.3.2 Prävention und Schutzmaßnahmen einfordern

Der Betriebs- bzw. Personalrat sollte darauf hinwirken, dass Arbeitgebende Präventionsmaßnahmen durchführen. Er sollte sich dafür einsetzen, dass die Maßnahmen angemessen sind. Dabei kann er sich auf verschiedene Weise beteiligen.

Möglichkeiten des Betriebs- bzw. Personalrats

- Sexuelle Belästigung bei Betriebs- bzw. Personalversammlungen thematisieren.
- Informationsmaterial bereitstellen und aushändigen.
- Bei Beschwerdeverfahren das Mitbestimmungs- und Initiativrecht nutzen.
- Beschäftigte befragen, um die Gefährdungslage einschätzen zu können.
- Regelmäßig überprüfen, ob Arbeitgebende ihrer Präventionspflicht nach §§ 12, 13 und 17 AGG nachkommen: Gibt es eine Beschwerdestelle? Haben die Beschäftigten Vertrauen in diese Stelle? Sind die Beschäftigten ausreichend informiert und für sexuelle Belästigung sensibilisiert?
- Darauf hinwirken, dass Beschäftigte mit Personalverantwortung, insbesondere Führungskräfte sowie Betriebs- und Personalratsmitglieder, im Umgang mit sexueller Belästigung geschult werden.
- Klagerecht nutzen, wenn Arbeitgebende trotz mehrmaliger Aufforderung untätig bleiben.

Quelle:

Publikation:

„Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“

Herausgeberin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Stand: Mai 2025

www.antidiskriminierungsstelle.de