

## VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 14. Februar 2019 / 19:00 Uhr

### **#MeToo im Betrieb – arbeitsrechtliche Herausforderungen**

Referent:

**Dr. Daniel Hund**

(Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH)

# INHALTSÜBERSICHT

- Der #MeeToo-Fall in der Praxis
- Rechtliche Ausgangslage
- Weichenstellungen aus Unternehmenssicht
- Rechtliche Herausforderungen bei der Aufklärung
- Bewertung und Konsequenzen
- Rechtliche Maßnahmen zur Prävention
- Besondere Herausforderungen im internationalen Konzern

BEITEN  
BURKHARDT

1

---

## DER #MEETOO-FALL IN DER PRAXIS



## DER #METOO-FALL IN DER PRAXIS

### ▪ Typischer Praxisfall

*F wendet sich an die Personalabteilung und gibt an, sie sei von G sexuell belästigt worden. G habe ihr in seiner Funktion als Bereichsleiter eine Beförderung innerhalb seines Bereichs versprochen. Auf einer Betriebsfeier habe G ihr dann seine Liebe gestanden und ihr gesagt, er wolle mit ihr eine Beziehung eingehen. Zudem habe er auf einer Geschäftsreise versucht, sie im Genitalbereich zu berühren. Als sie auf seine Avancen nicht eingegangen sei, habe G ihr gesagt, aufgrund seiner starken*

## DER #METOO-FALL IN DER PRAXIS

*Gefühle für sie nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten zu können, wenn F seine Gefühle nicht erwidere. Dies schmerze ihn zu sehr. F habe das als Drohung verstanden, ihren Job zu verlieren, wenn sie sich nicht auf G einlasse. Um ihre Vorwürfe zu untermauern, übersendet F der Personalabteilung eine Datei, die umfangreiche Textnachricht-Verläufe zwischen F und G mit kompromittierenden Inhalten enthalten soll. Zudem fordert sie das Unternehmen auf, geeignete Maßnahmen zu treffen.*

---

# RECHTLICHE AUSGANGSLAGE



## RECHTLICHE AUSGANGSLAGE

- § 12 I AGG:  
AG muss erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes treffen.
- § 12 III AGG:  
Verstoßen Beschäftigte gegen Benachteiligungsverbote des § 7 I AGG, muss AG geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung ergreifen (z.B. „*Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung*“).
- Betroffene AN haben individuellen Anspruch auf Unterbindung (BAG 25.10.2007 – 8 AZR 593/06).

## RECHTLICHE AUSGANGSLAGE

- Pflicht zur Unterbindung nach § 12 III AGG setzt Eintritt der Benachteiligung voraus, bloßer Verdacht reicht nicht.
- Aber: Aufklärungspflicht aus § 12 I S. 1 AGG (allg. Meinung).
- Rechtsfolgen bei Verletzung der Aufklärungspflicht:
  - Schadensersatz aus §§ 280 I, 823 II BGB (allg. Meinung).
  - Grds. kein Entschädigungsanspruch nach § 15 II AGG (str.).
  - Lit.: Indiz für Benachteiligung durch den AG (§ 22 AGG); a.A. wohl ArbG Ulm 9.9.2014 – 5 Ca 36/14.

## RECHTLICHE AUSGANGSLAGE

- § 7 I 1. Hs. AGG:  
Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden (Benachteiligungsverbot).
- § 3 I S. 1 AGG:  
Unmittelbare Benachteiligung (+), wenn weniger günstige Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes.
- § 3 IV AGG:  
Sexuelle Belästigung = unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das Würdeverletzung bewirkt oder bezweckt. Sexuelle Belästigung ist Benachteiligung in Bezug auf § 2 I Nr. 1 – 4 AGG.

# RECHTLICHE AUSGANGSLAGE

- **Vorliegender Fall:**

- Verdacht sexueller Belästigung wegen „Liebesgeständnis“?
- Verdacht sexueller Belästigung wegen „*quid pro quo*“?
- Verdacht unmittelbarer Benachteiligung wegen „*quid pro quo*“?
- Verdacht sexueller Belästigung wegen Berührung im Genitalbereich (vgl. BAG 29.6.2017 – 2 AZR 302/16)?

---

**WEICHENSTELLUNGEN  
AUS UNTERNEHMENSICHT**



## WEICHENSTELLUNGEN AUS UNTERNEHMENSICHT

- Ggf. Weiterleitung der Beschwerde an die „zuständige Stelle“ i.S.v. § 13 AGG.
- Prüfung und Beachtung etwaiger interner Regelungen/Betriebsvereinbarungen über das Beschwerdeverfahren.
- Ggf. Information an den Beschwerdegegner, dass Beschwerde erhoben wurde und ein Beschwerdeverfahren durchgeführt wird.
- Ggf. (vorläufige) personelle Maßnahmen.
- Dokumentation der obigen Maßnahmen.

## WEICHENSTELLUNGEN AUS UNTERNEHMENSICHT

- Aufklärung durch interne Stellen (soweit vorhanden) oder externe Anwälte?
  - Vermeidung des Anscheins von Befangenheit.
  - Interne Stellen werden bei Vergabe an externe Anwälte nicht „belastet“.
  - Spezialisierte externe Anwälte „können“ Sachverhaltsermittlung.
  - Spezialisierte externe Anwälte sind mit den rechtlichen Grundlagen vertraut.

## WEICHENSTELLUNGEN AUS UNTERNEHMENSICHT

- Auskunftsanspruch aus Art. 15 DSGVO gegen AG geht ins Leere.
- Externe Anwälte haben Auskunftsverweigerungsrecht nach § 29 I S. 2 BDSG i.V.m. § 43a II BRAO.
- § 29 I S. 2 BDSG:  
*„Das Recht auf Auskunft der betroffenen Person gemäß Artikel 15 der Verordnung (EU) 2016/679 besteht nicht, soweit durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die nach einer Rechtsvorschrift oder ihrem Wesen nach, insbesondere wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten, geheim gehalten werden müssen.“*

## WEICHENSTELLUNGEN AUS UNTERNEHMENSICHT

- § 43a II S. 1 u. 2 BRAO:  
*„Der Rechtsanwalt ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Diese Pflicht bezieht sich auf alles, was ihm in Ausübung seines Berufes bekanntgeworden ist.“*
- AG muss Betroffene grds. nicht nach Art. 13 III DSGVO informieren, wenn er Daten an externe Anwälte übermittelt (§ 29 II BDSG).
- Praxisproblem: Hat der AG gegen beauftragte externe Anwälte Anspruch auf Mitteilung von (allen) Erkenntnissen?

---

# RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN BEI AUFKLÄRUNG



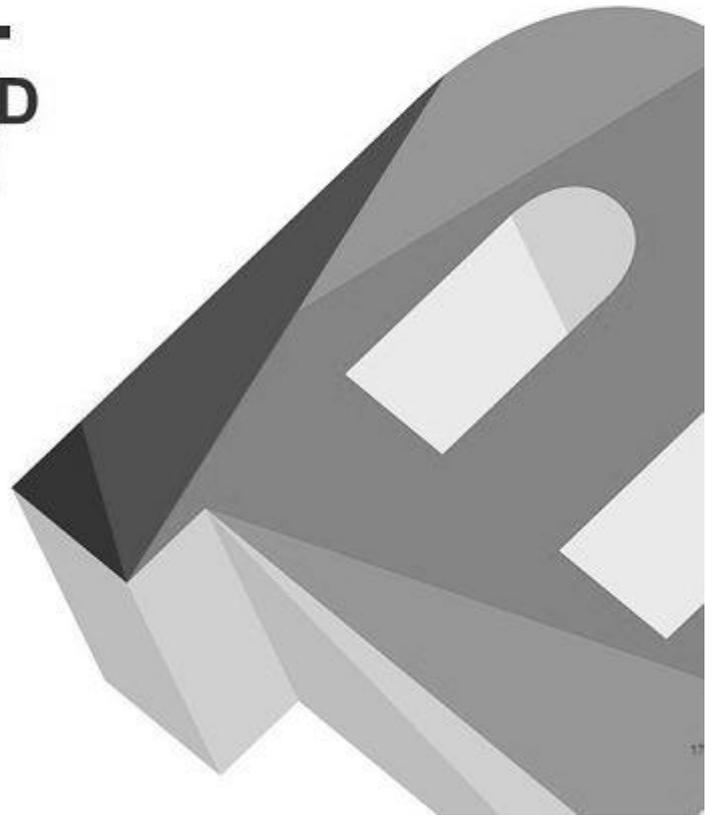
15

## RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN BEI DER AUFKLÄRUNG

- Umfang der Aufklärungsmaßnahmen
- Interview mit Beschwerdeführer(in)
- Interview mit Beschwerdegegner(in)
- Zeitrahmen
- Rechtsbeistände
- Auskunftspflichten von Parteien und Zeugen
- Grenzen der Beweiserhebung und -verwertung aus datenschutzrechtlichen Gründen

---

# BEWERTUNG UND KONSEQUENZEN



## BEWERTUNG UND KONSEQUENZEN

- Handlungspflichten des AG nach § 12 III AGG?
  - 1. Stufe: Verstoß gegen Benachteiligungsverbot des § 7 I AGG.
    - Vollbeweis (§ 286 ZPO) erforderlich oder § 22 AGG ausreichend?
  - 2. Stufe: Welche Maßnahmen sind zu ergreifen?
- Handlungspflichten / Handlungsmöglichkeiten des AG aus anderen Rechtsgründen?
- Haftung des AG für Benachteiligung durch eigene Mitarbeiter?
  - AG haftet nach § 15 AGG, wenn keine Prävention nach § 12 I S. 2, II AGG (ArbG Weiden 16.9.2015 – 3 Ca 1739/14, Lit. str.)

---

# RECHTLICHE MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION

19

## RECHTLICHE MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION

- § 12 I AGG:  
*„Der AG ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.“*
- § 12 II S. 1 AGG:  
*„Der AG soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben.“*

## RECHTLICHE MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION

- § 12 II S. 2 AGG:

*„Hat der AG seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.“*

- Organisatorische Maßnahmen:
  - Bekanntmachung des AGG und § 61b ArbGG sowie Schaffung einer Beschwerdestelle und Bekanntmachung (§ 12 V S. 1 AGG).

## RECHTLICHE MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION

- Bekanntmachung durch Auslegen oder Aushang (§ 12 V S. 2 AGG).
- Regelmäßige Schulungen eigener Mitarbeiter.
- Einführung von Verhaltensrichtlinien (zumindest teilweise mitbestimmungspflichtig nach § 87 I Nr. 1 BetrVG, BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07).
- Schaffung / Erhaltung einer benachteiligungsfreien Kultur.

---

# HERAUSFORDERUNGEN IM INTERNATIONALEN KONZERN



23

## HERAUSFORDERUNGEN IM INTERNATIONALEN KONZERN

- Beschwerdestelle im Ausland und/oder bei anderer Konzerngesellschaft
- Berichtspflichten über Unternehmens- und Landesgrenzen hinweg (sog. Matrix-Organisation) und Datenübermittlung
- Unterschiedliche rechtliche Bewertungen in verschiedenen Jurisdiktionen
- „Jurisdiction Issues“ in den USA
- Kulturelle Differenzen im Umgang mit #MeeToo-Fällen

# DR. DANIEL HUND, LL.M. (NYU)



## Partner | Rechtsanwalt

BEITEN BURKHARDT  
Ganghoferstraße 33  
80339 München

## Praxisgruppe Arbeitsrecht

T +49 89 35065-1109  
E Daniel.Hund@bblaw.com

## Spezialgebiete

- Restrukturierung
- Vergütung und Arbeitszeit
- Fremdpersonaleinsatz
- Grenzüberschreitende Sachverhalte
- Beschäftigtendatenschutz

## Sprachen

Deutsch, Englisch

## Karriere

Dr. Daniel Hund, LL.M. (NYU), ist Partner und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht bei BEITEN BURKHARDT. Als Fachanwalt für Arbeitsrecht berät er ausschließlich Arbeitgeber, insbesondere internationale Konzerne. Sein Beratungsspektrum umfasst unter anderem Restrukturierungen, die Gestaltung von Vergütungs- und Arbeitszeitsystemen, Fremdpersonaleinsatz, arbeitsrechtsbezogene internen Untersuchungen sowie internationales Arbeitsrecht und Beschäftigtendatenschutz. Er vertritt seine Mandanten bundesweit gegenüber Gewerkschaften, Betriebsräten, Arbeitnehmern und Behörden. Dr. Daniel Hund studierte Rechtswissenschaften an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und der New York University.

## BEITEN BURKHARDT AUF EINEN BLICK

GEGRÜNDET

\*1990

ANWÄLTE WELTWEIT

294

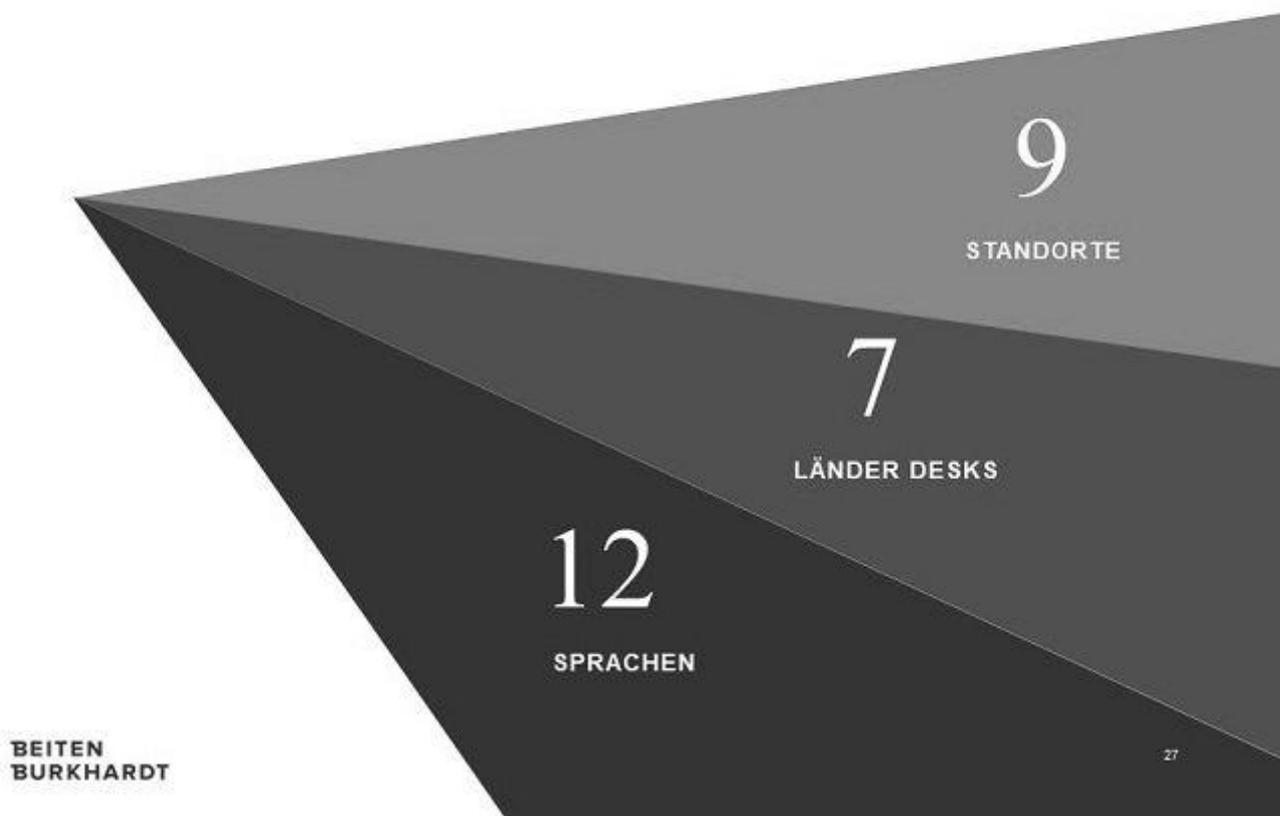
STANDORTE

9

RECHTSGEBIETE

33

# UNSER WELTWEITES NETZWERK



# UNSER WELTWEITES NETZWERK

