



*Rechtsanwalt Dr. Daniel Hund – Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Beiten Burkhardt Rechtsanwalts-gesellschaft mbH*

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

Vortrag am 14. Februar 2019

Dr. Hund behandelte rechtliche Problemstellungen aus Arbeitgebersicht im Zusammenhang mit sexueller Belästigung im Betrieb. Werde ein MeToo-Fall beim Arbeitgeber anhängig, finde sich dieser der in einer Gemengelage aus unterschiedlichen Pflichten, Obliegenheiten und Interessen wieder. Neben dem Opferschutz, der mit Arbeitnehmerrechten eines mutmaßlichen Täters in Spannung geraten könne, sei das hohe Eigeninteresse des Arbeitgebers an einem ordnungsgemäßen Umgang zu berücksichtigen: Im Zusammenhang mit MeToo-Fällen sei die Gefahr einer Rufschädigung besonders gegeben.

Gesetzlich sei der Arbeitgeber nach § 12 Abs.1 AGG zu Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen und zur Prävention verpflichtet. Die Schutzpflicht werde durch § 12 Abs.3 AGG konkretisiert und schreibe personelle Maßnahmen im Falle eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 Abs.1 AGG durch einen Arbeitnehmer vor. Erwähnenswert sei, dass der von der Benachteiligung Betroffene hierauf einen Anspruch habe, ein Verstoß gegen die Schutzpflichten daher Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche begründen könne. Ein Praxisproblem sei, dass Maßnahmen nach § 12 Abs.3 AGG einen Verstoß voraussetzten, bloße Verdachtsmomente die Handlungspflicht des Arbeitgebers noch nicht auslösten. Die zur Ermittlung des Verstoßes erforderliche Sachverhaltsaufklärung ergebe sich nach allgemeiner Ansicht aus § 12 Abs.1 AGG – auch hier bestehe ein subjektives Recht des Betroffenen.

Dass sexuelle Belästigung eine Benachteiligung darstelle, kläre § 3 Abs.4 AGG, welcher außerdem Kriterien für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung beinhalte. Ob diese Merkmale gegeben seien, müsse in jedem Fall gesondert geklärt werden, einzelne Vorkommnisse isoliert voneinander betrachtet werden. Die ordnungsgemäße Handhabung des Vorfalls sei am besten durch die Weiterleitung an eine Beschwerdestelle im Sinne des § 13 AGG zu erreichen. Im Beschwerdeverfahren seien interne Regelungen/Betriebsvereinbarungen zu achten. Mit Blick auf eine mögliche Rufschädigung besonders von Bedeutung sei eine saubere Dokumentation der getroffenen Maßnahmen, sodass der Vorwurf der Nachlässigkeit gar nicht erst aufkomme.

Ratsam sei es, die Aufklärung über externe Anwälte durchführen zu lassen: ein möglicher Anschein der Befangenheit werde vermieden und interne Stellen nicht mit einem Interessenkonflikt belastet. Vor allem aber sei die Beauftragung Externer wegen des Auskunftsanspruches aus § 15 DSGVO quasi zwingend. Die Externen seien selbst Normadressat, hätten aber ein Auskunftsverweigerungsrecht

nach § 29 Abs.1 S.2 BSDG i.V.m. § 43a Abs.2 S.1 u. 2 BRAO. Ob der Arbeitgeber als Auftraggeber selbst einen Anspruch auf Mitteilung sämtlicher ermittelter Erkenntnisse habe, sei fraglich.

Die Sachverhaltsaufklärung sei mit diversen Rechtsproblemen behaftet. Zum einen fehle es an einem allgemeingültigen Maßstab für den Aufklärungsumfang, was das ständige Risiko der Schadensersatzpflicht gegenüber sowohl dem Betroffenen, als auch gegenüber dem mutmaßlichen Täter berge. Insbesondere dürfe der Zeitrahmen für die Ermittlungen im Falle der außerordentlichen Kündigung wegen des Fristbeginns des § 626 Abs.2 BGB nicht zu groß werden. Zudem seien etliche datenschutzrechtliche Vorgaben von Belang, aus deren Nichtbeachtung ein Beweisverwertungsverbot folgen könne.

An den Abschluss der Ermittlungsarbeit schließe sich die Frage nach den Handlungspflichten des Arbeitgebers nach § 12 Abs.3 AGG an. Hier erfolge ein zweistufiges Vorgehen: Zunächst müsse die Frage beantwortet werden, ob eine Benachteiligung gegeben sei. Auf der zweiten Stufe sei zu klären, welche Maßnahme konkret ergriffen werde. Diesbezüglich bestehe ein Auswahlermessen.

Ob der Arbeitgeber selbst für Benachteiligungen durch seine Arbeitnehmer hafte, richte sich nach der Zurechenbarkeit. Diese werde allgemein bei einem Verstoß gegen die Präventionspflicht aus § 12 Abs.1 AGG angenommen. Präventive Maßnahmen seien beispielsweise Schulungen, Hinweise und Bekanntmachungen, die Einrichtung von Beschwerdestellen und deren Bekanntmachung sowie die Einführung von Verhaltensrichtlinien.

Besondere Herausforderungen seien in internationalen Konzernen gegeben, wenn sich die Beschwerdestelle im EU-Ausland oder in einer anderen Konzerngesellschaft befinde. Kulturelle Differenzen im Umgang mit der MeToo-Problematik führe außerdem zu stark abweichenden Bewertungen in der Jurisdiktion.

In der Diskussion wurde die Aufklärung durch Externe problematisiert und auf Schwierigkeiten hingewiesen, insbesondere auf den möglichen Zwiespalt zwischen Ausklärungsinteresse und Mandantenverbundenheit.

Laura Herbst  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin