



Den in Deutschland zuletzt viel zitierten "Herrenwitz" gibt es leider auch in den USA. Auch hier kann er gerade am Arbeitsplatz zu riesigen Problemen führen. Und dabei ist er sicherlich nicht die schlimmste Art von sexueller Belästigung.

Wir möchten Ihnen deshalb einige Tipps geben, wie ein Arbeitgeber gegen sexuelle Belästigung in seinem Unternehmen vorbeugen und auf Vorwürfe sexueller Belästigung gegen Angestellte reagieren sollte.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den USA - Wie sollte sich der Arbeitgeber verhalten?

I. Folgen von Belästigung, Belästigungsvorwürfen und einvernehmlichen persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz

- A. Das Thema sexuelle Belästigung („Sexual Harassment“) bedeutet nicht nur für die betroffenen Personen Unannehmlichkeiten, sondern auch für ein Unternehmen. Für die Personen kann es psychisch und beruflich sehr schädlich sein, unabhängig davon, ob es tatsächlich eine Belästigung gab, oder ob böswillig, durch ein Missverständnis oder anderweitig der Vorwurf sexueller Belästigung entstanden ist. Für das Unternehmen ergeben sich zusätzlich zum Schadensersatzrisiko potentiell viele weitere negative Konsequenzen wie Produktivitätsverlust, negative Publizität, Minderung der Arbeitsmoral, Ausscheiden wichtiger Mitarbeiter aus dem Betrieb, Anwaltskosten, Verschwendung von Arbeitszeit des Managements und unnötiger Verwaltungsaufwand. Im schlimmsten Fall kann es auch zu Gewalttaten kommen. Man darf nicht vergessen, dass es bei sexueller Belästigung häufig weniger um Sex, als vielmehr um Machtausübung geht.
- B. Auch ohne solche gravierenden Folgen und ohne Belästigung können persönliche Beziehungen am Arbeitsplatz sehr negative praktische Auswirkungen haben. Die falschen Personen können an ihren Arbeitsstellen begünstigt werden, woraufhin sich andere Mitarbeiter unfair behandelt fühlen. Interessenkonflikte entstehen und Gerüchte sowie Unsicherheiten fließen in das Geschäftsverhältnis ein.

II. Gesetzliche Definition und Beispiele sexueller Belästigung

In den USA gilt „Sexual Harassment“ als eine unerlaubte Diskriminierung unter Titel VII des Civil Rights Act of 1964. Zusätzlich gibt es staatliche und lokale Gesetze, Verordnungen und „Fair Employment Practices Agencies“, die sexuelle Belästigung verbieten. Die zuständige bundesstaatliche Aufsichtsbehörde für Diskriminierung, die Equal Employment Opportunities Commission („EEOC“), definiert Sexual Harassment als:

„Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors and other physical or verbal sexual conduct when submission to or rejection of the conduct affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance, or creates an intimidating, hostile or offensive work environment.“

Beispiele sexueller Belästigung: Am Arbeitsplatz hängen unangenehme Aufnahmen, Kalenderbilder usw. an der Wand oder im Spint; regelmäßig werden anzügliche Bemerkungen oder Witze ausgesprochen; Besucher, Kunden oder Lieferanten äußern sich unangemessen, ohne dass der Arbeitgeber protestiert; es gibt körperliche Angriffe oder Berührungen.

III. Pflichten des Arbeitgebers

- A. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Belästigungen zu vermeiden und den Arbeitsplatz davor zu schützen. Eine „hostile work environment“ kann auch dann bestehen und eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers begründen, wenn die Diskriminierung zwar für den Betroffenen noch keine konkreten negativen Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis wie eine Entlassung oder Gehaltsminderung hat, sie jedoch dazu führt, dass er oder sie sich am Arbeitsplatz nicht mehr angemessen wohlfühlen kann.
- B. Der Arbeitgeber ist immer aufgefordert, allen Formen von Sexual Harassment am Arbeitsplatz vorzubeugen, um so auch die eigene Haftung zu vermeiden.
- C. Diese Regeln sind nicht nur auf große Arbeitgeber anwendbar. Die Bundesgesetzte betreffen alle Unternehmen mit 15 oder mehr Angestellten und die Regeln der Einzelstaaten sind im Allgemeinen auch für kleinere Betriebe relevant. Sehr wichtig zu erkennen ist, dass die Haftung nicht nur Privatunternehmer, sondern auch Bundes- und staatliche Ämter betrifft. Alle Behörden und Regierungsebenen sind genauso haftbar wie Industriebetriebe und Dienstleister.

IV. Vorbeugende Maßnahmen

Um sich vor Schäden zu schützen, muss ein Unternehmen vorbeugend einige wichtige Maßnahmen treffen. Je mehr von den nachfolgend vorgestellten Schutzmechanismen eingerichtet werden, desto geringer ist das Risiko, in die Zwickmühle eines Sexual Harassment Verfahrens zu geraten.

- A. Der Ausgangspunkt für ein Unternehmen muss es sein, seriöse Verhaltensregeln gegen alle Arten der sexuellen Belästigung im Betrieb aufzustellen und intern deutlich bekannt zu geben. Jedem Mitarbeiter und insbesondere Vorgesetzten muss klar gemacht werden, dass die Regeln vom Unternehmen sehr ernst genommen und harte Konsequenzen (u.a. Entlassung) für Verstöße gegen die Regeln auch gegen hochrangige Mitarbeiter durchgesetzt werden. Diese strengen Regeln müssen Behörden gegenüber und nötigenfalls vor Gericht bewiesen werden können.
- B. Ein Unternehmen muss sich sehr gut darüber informieren, welche „best practices“ es gibt, um klare Regeln durchzusetzen und dadurch Belästigungsansprüche zu vermeiden. In den USA und inzwischen auch in anderen Ländern finden sich leicht Anwälte und HR Berater mit arbeitsrechtlicher Erfahrung, die sehr gut zu diesen Themen beraten können. Meistens haben sich diese „best practices“ über längere Zeit entwickelt, als tauglich erwiesen und werden von den Gerichten in den USA und von der EEOC als maßgeblich anerkannt. Wenn möglichst viele der nachfolgenden Maßnahmen frühzeitig in der Geschäftspraxis etabliert werden, demonstriert dies, dass man sein Bestes versucht hat, die Angestellten zu schützen.

Best Practices:

1. Die Regeln zur Vermeidung von „Sexual Harassment“ sollten regelmäßig (jährlich) an alle Angestellten — auch auf Führungsebene — mit schriftlicher Empfangsbestätigung verteilt werden. Diese Erinnerungen sollen zeigen, wie ernst das Thema vom Arbeitgeber genommen wird;
2. Führungskräfte sollten durch eigenes, gezieltes Training besonders auf die verschiedenen Arten der potentiellen Belästigung („what is sexual harassment?“; „what is a hostile workplace?“) aufmerksam gemacht werden und Richtlinien zur Vermeidung und Behandlung von Verstößen an die Hand bekommen;
3. Vorgesetzte müssen verantwortlich und gewarnt sein, dass Unwissenheit nicht vor Strafe schützt;
4. Nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sollte der Arbeitgeber sich gegen eine Abfindung eine Freistellung unterschreiben lassen. Darin sollte der ehemalige Mitarbeiter auf jegliche Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die Geschäftsführung oder die Mitarbeiter, sei es aufgrund sexueller Belästigung oder anderer Gründe, verzichten. Man sollte zum einen vermeiden, dass der Arbeitnehmer später selbst eine Beschwerde erhebt. Genauso wichtig ist es zum anderen, dass der ehemalige Mitarbeiter nicht als Zeuge zugelassen werden kann, wenn jemand anderes solch eine Beschwerde einreicht.
5. Das Unternehmen sollte in einem leicht verständlichen „Employee Handbook“ oder ähnlichen Konzernrichtlinien für alle Mitarbeiter sehr präzise erklären, dass jede Art von Belästigung untersagt ist und vom Unternehmen als gravierenden Verstoß gegen das Arbeitsverhältnis, mit Strafmaßnahmen bis hin zur Kündigung aus wichtigem Grund, betrachtet wird. Sehr wichtig ist, dass jeder, der das „Handbook“ erhält, eine Quittung unterschreibt. Darin soll auch stehen, dass es obligatorisch ist, das „Handbook“ zu lesen, zu verstehen und wohin man sich mit Fragen dazu wenden kann.
6. Das Unternehmen sollte alle Angestellten regelmäßig (mindestens jährlich) verpflichten, an einem Informationsprogramm zum Thema sexuelle Belästigung teilzunehmen. Es gibt viele Spezialisten, die solche Trainingsprogramme oder Lehrfilme anbieten. Solch ein Programm kann in 30-60 Minuten hausintern durchgeführt werden. Wichtig ist, dass das Programm nachweisbar für jeden verpflichtend ist. In solch einer Schulung können z.B. Themen wie unfeine Witze, provokative Bilder, versteckte Anspielungen

in Unterhaltungen, Kommentare über körperliche Eigenschaften oder Kleidung usw. behandelt und klargestellt werden, welche Bedeutung diese haben können und wie und weshalb diese als Belästigung betrachtet werden.

V. Und was ist zu tun, wenn....

...trotz aller angemessener Vorbeugemaßnahmen dennoch eine Beschwerde (sei sie ernsthaft, fundiert, bewiesen oder nicht) auftaucht? Auch hierfür haben sich verschiedene Methoden etabliert:

- A. Es muss für die Arbeitnehmer einen sehr klaren, einfachen und sicheren Mechanismus geben, Ansprüche und Beschwerden wegen Belästigung beim Arbeitgeber zu melden.
 - 1. Die zuständige Stelle, Person, Telefonnummer etc. muss jedem Arbeitnehmer bekannt sein. Betroffene sollen keine Hemmungen haben, eine Belästigung umgehend mündlich oder schriftlich zu melden. In vielen Unternehmen gibt es hierfür sogar eine „Hotline“.
 - 2. Es soll mindestens eine Person des selben Geschlechts als Ansprechpartner für Beschwerden angeboten werden. Diese Personen sollen eine neutrale Rolle im Unternehmen einnehmen, also z.B. keinesfalls Vorgesetzte sein. Sie müssen in der Lage sein, dem Arbeitnehmer Vertraulichkeit zu garantieren. Nicht jede Beschwerde fordert sofort eine Reaktion. Es kann sein, dass der Arbeitnehmer sich nur informieren möchte, einen Rat sucht oder eine andere Meinung über ein empfindliches Vorkommen hören möchte. Manche Dinge können auch intern leicht und schnell in einem Gespräch oder durch eine Anweisung von einer geeigneten Person geklärt werden, z.B. einen einmalig ausgesprochenen unangemessenen Witz zukünftig zu unterlassen. Die betraute Person muss aber auch ausreichend geschult sein, um zu wissen, wo die Grenze zwischen einer informellen Diskussion und einem ernsten Vorgang liegt. Selbstverständlich dürfen bedeutende Vorkommnisse nicht vertuscht werden.
 - 3. Der oder die Betroffene soll nicht aus Furcht vor einer formellen Untersuchung davon abgehalten werden, eine Belästigung zu melden. Er oder sie muss sich auf eine neutrale, faire und vertrauliche Untersuchung der Fakten ohne negative Auswirkungen verlassen können. Die für die Untersuchung zuständigen Ansprechpartner dürfen nicht aus dem unmittelbaren Arbeitsumfeld der Person stammen, der die Belästigung vorgeworfen wird.
 - 4. Die Untersuchung muss zügig erfolgen und die betroffene Person soll über die Dauer und den Fortgang nicht im Ungewissen gelassen werden.
- B. Mit einem gut funktionierenden Konzept zur Vorbeuge und Ahndung sexueller Belästigung kann ein Unternehmen die Verantwortlichkeit für Belästigungen von sich weisen. Es dient als Beleg für die Anstrengungen, diese durch Drohung mit strengen Strafmaßnahmen zu vermeiden und Probleme schnell zu beheben.

**Entscheidend sind klare Verhaltensrichtlinien
sowie eine faire, neutrale und vertrauliche Untersuchung von Beschwerden über sexuelle Belästigung.**

VI. Schutz des klagenden Opfers vor Vergeltungsmaßnahmen

- A. Ein sehr bedeutender Punkt ist die „Non-retaliation quid pro quo Policy“ (keine Vergeltungsmaßnahmen). Jeder hat eine natürliche Scheu vor Beschwerden am Arbeitsplatz aus Angst vor Nachteilen für die Karriere oder gar einem Verlust der Position. Selbstverständlich ist das Thema Belästigung besonders heikel. Noch unangenehmer ist die Situation, wenn sich die Beschwerde gegen einen Vorgesetzten, vielleicht sogar auf Führungsebene, richtet. Das „Non-retaliation“ Konzept, welches fest im U.S. Rechtssystem verankert ist, zielt auf die Lösung genau dieser Problematik ab. Oft kam es vor, dass die Beschuldigung der Belästigung viel harmloser war, als die sehr aggressiven Vergeltungsmaßnahmen im Arbeitsverhältnis gegen das sich beschwerende Opfer einer Belästigung. Die EEOC und U.S. Gerichte nehmen diese Art von Vergeltung sehr ernst. Schadensersatzansprüche, die daraus resultieren können, sind genauso gravierend wie die Strafen für die Belästigung. Deswegen müssen die Regeln gegen jede Art der Vergeltung genauso stark und publik sein wie die Verhaltensregeln gegen Belästigung.
 - 1. Die Untersuchung und Bewertung von Vergeltungsmaßnahmen muss von neutralen, nicht unmittelbar betroffenen Personen unternommen werden. Diese Person(en) müssen die Freiheit und die Befugnisse haben, gegen Vorgesetzte vorgehen und entscheiden zu können.
 - 2. Meistens richten sich die Vorwürfe gegen einen Vorgesetzten. Hier muss das Unternehmen sehr vorsichtig handeln, um sich von der Beschwerde zu entlasten, dass es unfair, parteiisch oder abstrafend reagiert hat und dadurch für die Belästigung mitverantwortlich wird.

VII. Die echte Liebe

Natürlich gibt es auch Fälle, in denen zwei Personen im Unternehmen eine intime Beziehung eingehen, ohne dass eine Belästigung ins Spiel kommt. Dennoch birgt dies für den Arbeitgeber Konfliktpotential, welches er aber durch klare Regeln minimieren kann:

1. Paare sollten genau informiert werden, welche Art von Benehmen im Betrieb (nicht) gestattet wird. So soll z.B. klar sein, dass der Kuss während des Mittagessens in der Kantine auf andere Mitarbeiter negativ wirken kann und nicht als positives Auftreten bei der Arbeit geschätzt wird.
2. Das freiwillige persönliche Zusammensein darf bei anderen Mitarbeitern nicht den Eindruck hinterlassen, dass der Partner auch beruflich bevorzugt behandelt wird, z.B. weniger arbeiten muss oder weniger streng beaufsichtigt wird als andere Mitarbeiter.
3. Öfters wird es notwendig sein, ein privates Paar am Arbeitsplatz zu trennen. Sie können in verschiedenen Abteilungen beschäftigt und unterschiedlichen Vorgesetzten zugeordnet werden, um persönlichen Kontakt zu minimieren.
4. Als ultimative Lösung der Problematik ist es sogar möglich, einen „**love contract**“ von den Betroffenen unterschreiben zu lassen. Darin wird dem Arbeitgeber bestätigt, dass sie ihre private Beziehung freiwillig und ohne Druck des anderen eingegangen sind, sie sich am Arbeitsplatz angemessen verhalten wollen, die Arbeit streng vom Persönlichen trennen werden und den Arbeitgeber und andere Angestellte von allen Ansprüchen oder negativen Entwicklungen aus dem Verhältnis freihalten werden. Man darf hier nicht vergessen, dass nicht jede Beziehung sich so positiv entwickelt, wie man es sich am Anfang erträumt. Wenn etwas schief gehen sollte, soll weder der Arbeitgeber, noch die Belegschaft dafür verantwortlich gehalten werden.

Auch für Liebesbeziehungen ohne Belästigungsproblematik sollte der Arbeitgeber Verhaltensregeln aufstellen, um negative Auswirkungen auf das Arbeitsklima zu vermeiden.

VIII. Fazit

Man darf die Bedeutung der Regeln gegen sexuelle Belästigung in den USA nicht unterschätzen. Sie spielen im Arbeitsalltag eine sehr große Rolle und werden sehr ernst genommen. Die Schadensersatzsummen für Verletzungen können schockierend hoch sein. Der Aufwand zur Vorbeugung ist wesentlich geringer und wirklich wertvoll. Beispiele von Verurteilungen zu großen Schadensersatzsummen in USD beweisen dies besser als jede Warnung:

7,1 Mio. gegen eine Anwaltskanzlei; 10,6 Mio. gegen das Bankhaus UBS; 11,6 Mio. gegen die New York Knicks Basketball Mannschaft; 30 Mio. gegen eine Lebensmittelkette; 95 Mio. gegen einen Warenladen; 168 Mio. gegen ein Spital und 250 Mio. gegen Novartis.

Braucht man noch mehr dazu zu sagen?

Für weitere Fragen nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:

Steven H. Thal

J. Dr.; Attorney at Law, New York
Rechtsberater für U.S. Recht,
OLG Frankfurt/ M.
+1 212 841 0742
sthal@phillipsnizer.com

Florian von Eyb

LL.M.; Rechtsanwalt
Attorney at Law, New York
+1 212 841 0720
fvoneyb@phillipsnizer.com

Alan Behr

J. Dr.; Attorney at Law, New York
+1 212 841 0552
abehr@phillipsnizer.com

Disclaimer (English)

This information is provided as a public service to highlight matters of current interest and does not imply an attorney-client relationship. It is not intended to constitute a full review of any subject matter, nor is it a substitute for obtaining specific legal advice from competent, independent counsel.

Disclaimer (Deutsch)

Sämtliche Informationen werden ausschließlich als öffentlicher Service zur Verfügung gestellt und begründen kein Mandanten- oder Beratungsverhältnis. Sie stellen ein aktuelles Thema vor, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben und ersetzen nicht die individuelle, fallspezifische anwaltliche Beratung.