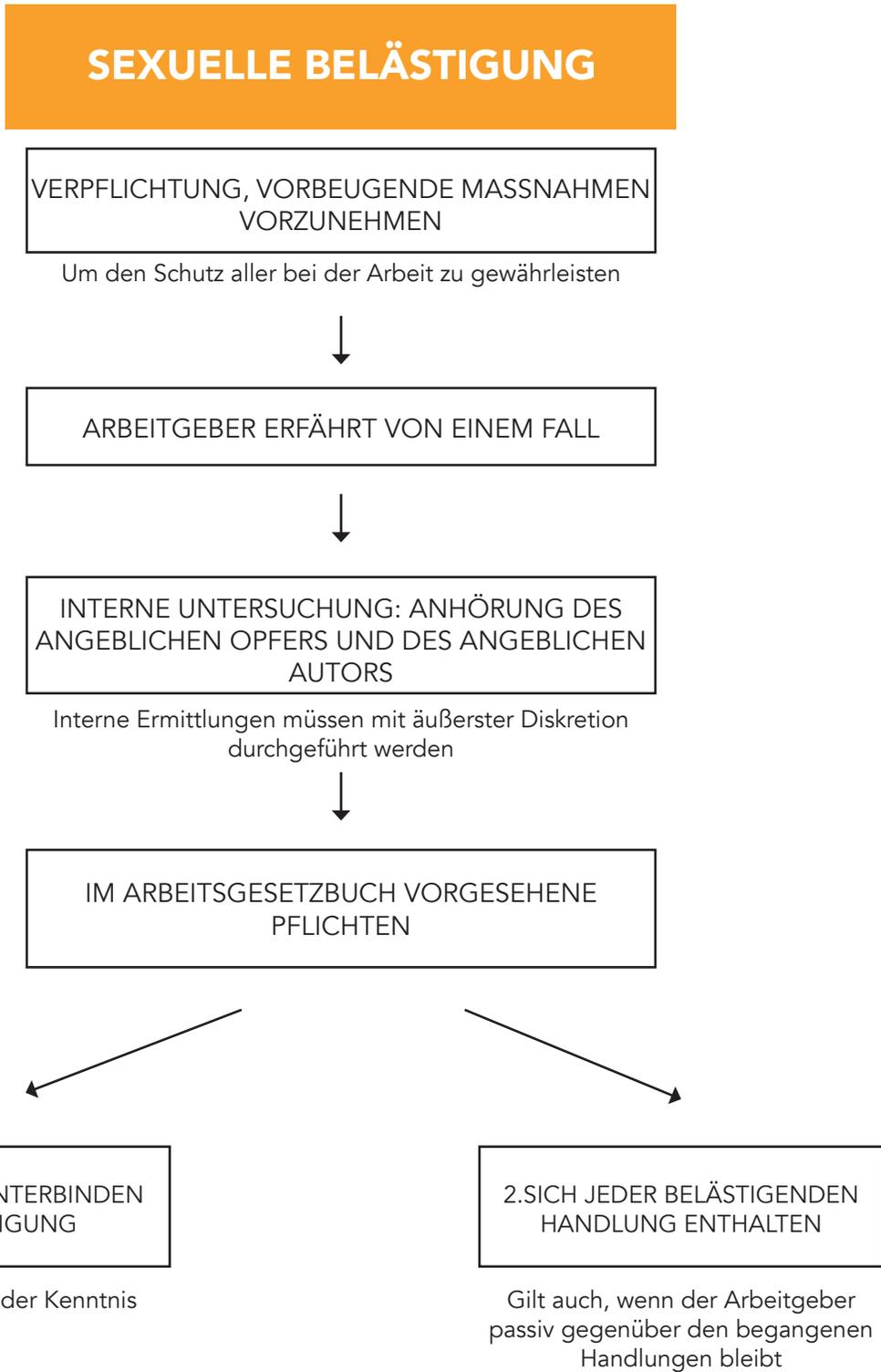




# Gesetzliche Bestimmungen zu sexueller Belästigung



# Belästigung am Arbeitsplatz: Was sollten Arbeitgeber tun?



## A. Verpflichtung Vorbeugende Maßnahmen vorzunehmen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle notwendigen Präventionsmaßnahmen zu ergreifen, um den Schutz aller Personen am Arbeitsplatz zu gewährleisten, einschließlich Informationsmaßnahmen.

Zusätzlich zu den Informationsmaßnahmen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Sensibilisierungsmaßnahmen vorzusehen, um auf das Thema aufmerksam zu machen, sicherzustellen, dass er den Personen zuhört, und um geeignete und notwendige Sanktionen zu ergreifen. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit Schulungen vorzusehen.

### Was versteht man unter sexueller Belästigung ?

Sexuelle Belästigung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses im Sinne dieses Kapitels ist jedes Verhalten sexueller Natur oder jedes andere Verhalten aufgrund des Geschlechts, bei dem die Person, die sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen sollte, dass es die Würde einer Person verletzt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

1. Das Verhalten ist unerwünscht, unangemessen, missbräuchlich und verletzend für die Person, der es gezeigt wird;
2. Die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten seitens des Arbeitgebers, Arbeitnehmers, Kunden oder Lieferanten ablehnt oder akzeptiert, wird explizit oder implizit als Grundlage für eine Entscheidung verwendet, die die Rechte dieser Person in Bezug auf Berufsausbildung, Beschäftigung, Arbeitsplatzerhaltung, Beförderung, Gehalt oder eine andere Entscheidung im Zusammenhang mit der Beschäftigung beeinträchtigt;
3. Ein solches Verhalten schafft ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder beleidigendes Umfeld für die Person, gegen die es gerichtet ist.

Das angestrebte Verhalten kann körperlich, verbal oder nonverbal sein.

Das vorsätzliche Element des Verhaltens wird vorausgesetzt.

## B. Interne Untersuchung

Sobald der Arbeitgeber über einen angeblichen Fall von sexueller Belästigung informiert wird, ist er verpflichtet, eine interne Untersuchung durchzuführen. Er wird dann die Person anhören, die sich als Opfer fühlt, und die Person, von der angenommen wird, dass sie die belästigenden Handlungen oder Verhaltensweisen begangen hat. Die interne Untersuchung muss unter strengster Geheimhaltung durchgeführt werden.

## C. Verpflichtungen

### 1. Sofortiges Unterbinden der Belästigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jede Handlung oder jedes Verhalten sexueller Belästigung, von dem er Kenntnis erlangt, sofort zu unterbinden.

### 2. Sich jeder belästigenden Handlung enthalten

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich jeglicher sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu enthalten. Dies gilt auch, wenn er passiv gegenüber Handlungen bleibt, die von einem Arbeitnehmer, einem Kunden oder einem Lieferanten begangen werden.

# KONTAKTE



**Patrick Koehnen**  
+ 352 42 45 11 - 31  
p.koehnen@fda.lu

*Stellvertretender Generalsekretär  
Direktor für wirtschaftliche  
Angelegenheiten*



**Christian Reuter**  
+ 352 42 45 11 - 28  
c.reuter@fda.lu

*Stellvertretender Generalsekretär  
Direktor für Kommunikation*



**Frank Lentz**  
+ 352 42 45 11 - 32  
f.lentz@fda.lu

*Direktor für Rechtsangelegenheiten  
Berater von Verbänden*



**Yan Zappone**  
+ 352 42 45 11 - 35  
y.zappone@fda.lu

*Berater von Verbänden*



**Raymond Horper**  
+ 352 42 45 11 - 30  
r.horper@fda.lu

*Berater für Rechtsfragen  
Berater von Verbänden*



**Elisabeth Hurt**  
+ 352 42 45 11 - 33  
e.hurt@fda.lu

*Beraterin von Verbänden*



**Kevin Reto**  
+ 352 42 45 11 - 53  
k.reto@fda.lu

*Berater von Verbänden*



**Gregory Muller**  
+ 352 42 45 11 - 25  
g.muller@fda.lu

*Berater von Verbänden*



**Amir Grumberg**  
+ 352 42 45 11 - 52  
a.grumberg@fda.lu

*Berater von Verbänden*