Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Februar 2026

STANDPUNKTE

Warum der Schutz vor sexueller Belästigung im AGG verbessert werden muss[1]

Sexuelle Belästigung ist kein Randphänomen, sondern betrifft einen erheblichen Teil der Menschen in Deutschland. Das zeigen Studien und auch der kontinuierliche Anstieg der Zahl der Beratungsanfragen, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu diesem Thema erreichen.[2] Grundsätzlich können Menschen aller Geschlechter und jeden Alters sexuelle Belästigung erleben. Allerdings sind vor allem jüngere Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans* und agender Personen überdurchschnittlich stark betroffen.[3] Sexuelle Belästigung kann zu jeder Zeit und an jedem Ort stattfinden – im Arbeitsumfeld, im privaten Bereich oder im öffentlichen Raum.

1 Diese Veröffentlichung baut auf der Vorarbeit der Humboldt Law Clinic Grund- und Menschenrechte auf.

2 In deutschlandweiten und europäischen Befragungen von Frauen geben regelmäßig 45 bis 60 Prozent, teilweise sogar über 95 Prozent an, schon einmal sexuelle Belästigung erlebt zu haben. Vergleiche beispielsweise: Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2014): Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf, Seite 30; BMFSFJ (2005): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland, https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/studie-lebenssituation-sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland-80694, Seite 92; Kruber, Anja et al. (2021): PARTNER 5 Erwachsene 2020. Primärbericht: Sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt. Merseburg: Hochschule Merseburg, https://www.ifas-home.de/wp-content/uploads/2021/03/Bericht-Partner-5-Erwachsene-Dunkelfeld-FINAL.pdf, Seite 9. Zu den Beratungsanfragen siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Jahresbericht 2024, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/jahresbericht-2024, Seite 24 f.

3 Vergleiche zum Beispiel Kruber, Anja et al. (2021): PARTNER 5 Erwachsene 2020. Primärbericht: Sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt. Merseburg: Hochschule Merseburg, https://www.ifas-home.de/wp-content/uploads/2021/03/Bericht-Partner-5-Erwachsene-Dunkelfeld-FINAL.pdf, Seite 9 f.; FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (25. November 2024): Jede dritte Frau in der EU hat bereits Gewalt erfahren, Pressemitteilung, https://fra.europa.eu/de/news/2024/jede-dritte-frau-der-eu-hat-bereits-gewalt-erfahren.

Sexuelle Belästigung ist weitverbreitet, aber für Betroffene ist es oft nicht einfach, sich rechtlich dagegen zu wehren. Je nachdem, wo, von wem und in welcher Form sie sexuell belästigt werden, gelten unterschiedliche Regelungen und Gesetze.

Grundsätzlich gilt:

1. Körperliche Übergriffe sind Straftaten. Wer so etwas erlebt, kann sich an die Polizei wenden und Anzeige erstatten. So regelt es das deutsche Strafrecht.

2. Unabhängig davon, wie sie sich äußert, ist sexuelle Belästigung eine Form von Diskriminierung, wenn sie innerhalb von Vertragsbeziehungen stattfindet – also im Arbeitsleben und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Das legen die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union (EU) fest.

Diese EU-Richtlinien hat der deutsche Gesetzgeber mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 in deutsches Recht umgesetzt. Entsprechend wäre zu erwarten, dass jegliche sexuelle Belästigung überall da verboten ist, wo das AGG gilt. Aber das AGG verbietet sexuelle Belästigung nur im beruflichen Kontext, nicht bei Alltagsgeschäften.

Für Betroffene bedeutet das: Wenn sie durch anzügliche Gesten, Blicke oder Äußerungen von Kolleg*innen belästigt werden, haben sie unter Umständen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung. Ihr Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sich das belästigende Verhalten nicht wiederholt. Anders ist die Situation, wenn Vermietende jemanden verbal sexuell belästigen oder Fahrlehrer unvermittelt pornografische Bilder zeigen: Dagegen können Betroffene rechtlich kaum vorgehen. Diese Regelungslücke wird auch nicht durch andere gesetzliche Bestimmungen geschlossen.

Deswegen stehen von sexueller Belästigung Betroffene in Deutschland häufig schutzlos da. Die Belästigenden hingegen brauchen mindestens auf rechtlicher Ebene kaum Konsequenzen zu fürchten, solange sie keinen körperlichen Übergriff verüben.

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird.[4] Das kann verbal, nonverbal oder durch körperliche Übergriffe geschehen. Sexuelle Belästigung umfasst auch anzügliche Bemerkungen, das Anbringen von pornografischen Darstellungen und unerwünschte Berührungen.

4 Vergleiche Artikel 2 d) der RL 2004/113/EG und der RL 2006/54/EG; § 3 Absatz 4 AGG.

Vor körperlichen Übergriffen schützt das Strafrecht

Sexuelle Belästigung in Form einer körperlichen sexuellen Handlung ist ein Straftatbestand (§ 184i StGB). Das heißt, dass Betroffene Anzeige erstatten können, woraufhin Polizei und Staatsanwaltschaft Ermittlungen einleiten. Angeklagten droht eine Geld- oder Gefängnisstrafe, wenn sie vor Gericht für schuldig befunden werden. Das Strafrecht gilt für alle Lebensbereiche, sodass unerheblich ist, ob die Tat im öffentlichen Raum oder im privaten Bereich verübt wird.

Allerdings ist das Strafrecht die Ultima Ratio, das letzte Mittel des Staates. Deshalb sind die prozessualen Voraussetzungen in Strafverfahren streng und die Anforderungen an Beweise sehr hoch. Beweislasterleichterungen, wie sie das AGG für die von sexueller Belästigung im Arbeitsleben Betroffenen vorsieht (§ 22 AGG), gibt es im Strafrecht nicht. Die Folge ist, dass sexuelle Belästigungen häufig nur schwer nachweisbar sind, zum Beispiel weil die Tat ohne Zeugen stattgefunden hat und schlussendlich Aussage gegen Aussage steht. Von den wenigen Personen, die überhaupt wegen sexueller Belästigung angeklagt werden, werden nur wenige verurteilt.[5]

Darüber hinaus umfasst das Strafrecht keine verbalen oder kontaktlosen sexuellen Belästigungen.[6] Wer sich gegenüber einer anderen Person beispielsweise sexuell anzüglich äußert oder sie mit pornografischen Inhalten konfrontiert, macht sich in der Regel nicht strafbar.[7] Im aktuellen Koalitionsvertrag haben sich die Regierungsparteien CDU/CSU und SPD dazu verpflichtet zu prüfen, ob Strafbarkeitslücken geschlossen werden können, indem auch verbale und kontaktlose sexuelle Belästigungen strafbar werden.[8]

Aber selbst dann, wenn alle Formen sexueller Belästigung strafbar wären, würde sich die Situation vieler Betroffener kaum verbessern. Denn das Strafrecht zielt darauf ab, die gesellschaftliche Ordnung wiederherzustellen und rechtswidriges Verhalten zu sanktionieren – es nimmt nicht primär das Leid der Opfer in den Blick und macht auch nicht die Schäden wieder gut, die sie davontragen. Schadensersatz und Entschädigung können Betroffene ausschließlich über den Zivilrechtsweg erreichen.

Somit ist ein umfassender zivilrechtlicher Schutz vor sexueller Belästigung zwingend notwendig – unabhängig von der Reichweite des Strafrechts.

---

5 Für einen Überblick vergleiche die Abschnitte „Anzeigeverhalten und Entwicklung in der Polizeilichen Kriminalstatistik“ und „Ahndung und Verhinderung von Sexualstraftaten“ in: Pollich, Daniela (28. August 2025): Sexualkriminalität, https://www.bpb.de/themen/innere-sicherheit/dossier-innere-sicherheit/569782/sexualkriminalitaet.

6 Vergleiche dazu auch Seidl, Maximilian und Wittschurky, Laura: Die sexuelle Belästigung nach § 184i StGB und die Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen nach § 184k StGB, NStZ 2023, 392 (392).

7 Zwar kann eine verbale sexuelle Belästigung im Einzelfall eine Beleidigung im Sinne von § 185 StGB darstellen. Dies gilt jedoch nur in engen Ausnahmefällen, vergleiche BGHSt 36, 145 (150). Siehe zur Reichweite des Tatbestands der Beleidigung bei sexueller Belästigung zudem Weißner, Klara (2024): Catcalling – Kriminalisierung überflüssig oder überfällig?, ZRP 2024, 240 (240); Eisele, Jörg und Schittenhelm, Ulrike (2025) in: Tübinger Kommentar zum StGB, 31. Auflage, § 185 Rn. 4.

8 CDU, CSU und SPD: Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/koalitionsvertrag-2025-2340970, Seite 91. Siehe für eine straf- und verfassungsrechtliche Einordnung der Strafbarkeit verbaler sexueller Belästigungen zudem Hoven, Elisa (26.09.2025): Ein Straftatbestand verbaler sexueller Belästigung. Kein Grund für Aufregung, https://verfassungsblog.de/catcalling-straftatbestand/. Bundesjustizministerin Hubig kündigte zudem an, einen Vorschlag zur Strafbarkeit von digitalem Voyeurismus vorzulegen, siehe Deutschlandfunk (7. November 2025): Bundesjustizministerin Hubig will strafrechtlich gegen digitalen Voyeurismus vorgehen, https://www.deutschlandfunk.de/bundesjustizministerin-hubig-will-strafrechtlich-gegen-digitalen-voyeurismus-vorgehen-102.html.

Fallbeispiel: sexuelle Belästigung im Krankenhaus[9]

Frau F. war für eine Knieoperation im Krankenhaus. Nachdem die für die Narkose zuständige Ärztin den Operationssaal verlassen hatte, blieben Frau F. und der operierende Arzt allein zurück. Noch bevor die Narkose wirkte, äußerte sich der Arzt in sexuell anzüglicher Weise über den Körper von Frau F. und schilderte seine sexuellen Fantasien. Er näherte sich der auf dem Operationstisch liegenden Frau F. und machte mit seinem Unterleib kreisende Bewegungen an ihrem Körper.

Frau F. wandte sich nach der Genesung ratsuchend an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Hier wurde ihr mitgeteilt, dass der behandelnde Arzt zwar für die körperliche sexuelle Belästigung strafrechtlich belangt werden kann. Frau F. hat aber keinen Anspruch auf Entschädigung, weil das AGG sexuelle Belästigung im Zivilrechtsverkehr, also auch bei ärztlichen Behandlungen, nicht explizit verbietet.

Sexuelle Belästigung im AGG: Verbot gilt nur im Arbeitsleben

Zivilrechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung bietet in Deutschland vor allem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Gesetz gegen Diskriminierung. Es verfolgt das Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder zu Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Sexuelle Belästigung ist in den EU-Richtlinien, auf denen das AGG beruht, und entsprechend auch im AGG selbst als eine Form von Benachteiligung definiert (§ 3 AGG).

Das AGG gilt zum einen in Beschäftigung und Beruf (§ 2 Absatz 1 Nummer 1–4 AGG) und zum anderen im allgemeinen Zivilrechtsverkehr, sofern es sich um sogenannte Massengeschäfte oder um Versicherungsverträge handelt (§ 2 Absatz 1 Nummer 5–8 AGG).[10] Damit fallen typische, alltägliche Geschäfte unter das Gesetz, etwa Einkäufe, Restaurant-, Fitnessstudio- und Clubbesuche, die Wohnungssuche und auch Geschäfte mit Versicherungen oder Banken.

Allerdings sind im AGG nicht alle Benachteiligungsformen in sämtlichen Lebensbereichen verboten. Vor sexueller Belästigung schützt es nur im Arbeitsleben (§ 3 Absatz 4 AGG), also beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit, dem beruflichen Aufstieg, den Beschäftigungs-, Arbeits- und Entlassungsbedingungen, dem Zugang zu beruflicher Bildung oder der Mitgliedschaft und Mitwirkung in beruflichen

9 Seit dem Jahr 2023 gingen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt über 1.000 Beratungsanfragen zu sexueller Belästigung ein, was einen neuen Höchstwert darstellt. Immer wieder schildern Betroffene sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, also im Zivilrechtsverkehr. Die drei in dieser Veröffentlichung vorgestellten Fälle sind typisch und verdeutlichen die Schutzlücken im AGG bei sexueller Belästigung außerhalb des Arbeitslebens.

10 Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung finden sich in den §§ 6–18 AGG; Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr sind in den §§ 21–21 AGG enthalten.

Vereinigungen. Menschen, die im beruflichen Umfeld sexuelle Belästigung erfahren, können Beschwerde einlegen (§ 13 AGG) sowie Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gegen ihren Arbeitgeber geltend machen (§ 15 AGG). Gehen Arbeitgebende nicht oder offensichtlich nicht ausreichend gegen sexuelle Belästigung vor, haben betroffene Arbeitnehmende überdies ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG). Diese Ansprüche bestehen bereits dann, wenn es sich um eine einmalige sexuelle Belästigung handelt,[11] und sind unabhängig davon, ob die Person, von der die Belästigung ausgeht, über ein Unrechtsbewusstsein verfügt. Entscheidend ist, dass sie ein erkennbar sexualisiertes Verhalten an den Tag legt, das die Würde der betroffenen Person verletzt.[12]

Etwas anderes gilt für Massengeschäfte im Zivilrechtsverkehr, etwa beim Besuch von Fitnessstudios und Arztpraxen, bei der Wohnungssuche oder im Internet.[13] Das AGG verbietet auch in diesen Bereichen Benachteiligungen (§ 19 AGG), der Schutz ist aber deutlich weniger umfangreich als im Arbeitsleben. Insbesondere sexuelle Belästigung ist nicht verboten, denn der Anwendungsbereich des Gesetzes ist auf wenige Benachteiligungsformen begrenzt (§ 3 Absatz 4 AGG). Von sexueller Belästigung Betroffene haben daher keinen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung nach dem für den Zivilrechtsverkehr einschlägigen § 21 Absatz 2 AGG. Ein Anspruch auf Beseitigung oder Unterlassung (§ 21 Absatz 1 AGG) besteht ebenfalls nicht.

Fallbeispiel: sexuelle Belästigung durch den Fahrlehrer

Frau Z. wurde von ihrem Fahrlehrer sexuell belästigt. Er zeigte ihr pornografische Bilder auf seinem Handy und fragte, ob sie auf dem Rastplatz „mal mit ihm ins Gebüsch“ wolle. Sie traute sich nicht, etwas darauf zu erwidern, weil sie Angst hatte, durch die Führerscheinprüfung zu fallen. Als er ihr aber auch noch in den Po kniff, beschwerte sie sich beim Betreiber der Fahrschule. Der meinte, das sei doch nur ein Spaß gewesen. Daraufhin wandte sie sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und bat um Rat.

Die Antidiskriminierungsstelle bat die Fahrschule um eine Stellungnahme. Der Fahrlehrer entschuldigte sich daraufhin bei der Betroffenen. Frau Z. wechselte trotzdem die Fahrschule, weil sie sich dort nicht mehr wohlfühlte.[14]

Allerdings sind sowohl im Arbeitsleben als auch im sonstigen Zivilrechtsverkehr sonstige Belästigungen verboten (§ 3 Absatz 3 AGG). Könnten sich Menschen, die beispielsweise vom Fitnessstudiotrainer oder der Vermieterin sexuell belästigt wurden, also einfach darauf berufen? Immerhin ist jede sexuelle Belästigung zugleich eine Belästigung wegen des Geschlechts.[15]

11 Vergleiche BAG NZA 2021, 1178 Rn. 24.

12 Vergleiche den Wortlaut des § 3 Absatz 4 AGG, der neben dem „Bezwecken“ auch das „Bewirken“ einer Würdeverletzung erfasst.

13 Im Rahmen einer internationalen Studie zu Diskriminierungen im digitalen Raum gaben 58 Prozent der Befragten an, bereits online aufgrund ihres Geschlechts belästigt worden zu sein, vergleiche Plan International (2020): Free to be online? Girls’ and young women’s experiences of online harassment, https://www.plan.de/fileadmin/website/05._Ueber_uns/Maedchenberichte/Maedchenbericht_2020/Free_to_be_online_report_englisch_FINAL.pdf, Seite 16.

14 Siehe zu dem Fallbeispiel auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Jahresbericht 2022, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2022.pdf?__blob=publicationFile&v=10, Seite 16.

15 Vergleiche Schlachter, Monika und Ulber, Daniel, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 26. Auflage 2026, § 3 AGG Rn. 20.

Hier ist das Problem, dass der Schutz vor sonstiger Belästigung im AGG geringer ist als der vor sexueller Belästigung. Gegen sonstige Belästigung können Betroffene dann vorgehen, wenn diese „ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld“ schafft. Damit dieses Kriterium erfüllt ist, bedarf es in der Regel mehrerer Vorfälle. Hingegen können sich Betroffene bereits nach dem ersten Vorfall rechtlich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wehren.[16] Es wäre nicht mit dem Wortlaut und der Regelungssystematik von § 3 Absatz 3 und 4 AGG vereinbar, die gesetzliche Anforderung eines „feindlichen Umfelds“[17] so umzudeuten, dass für den Schutz vor sexueller Belästigung auch unter § 3 Absatz 3 AGG ein einmaliger Vorfall ausreicht.[18] Über das Verbot der sonstigen Belästigung lässt sich ein ausreichender Schutz für von sexueller Belästigung Betroffene also nicht herleiten.

Eine andere Möglichkeit wäre, dass sich von sexueller Belästigung Betroffene auf das Bürgerliche Gesetzbuch, insbesondere auf das Deliktsrecht (§ 823 BGB), berufen, um zivilrechtliche Ansprüche geltend zu machen. Gehen sie diesen Weg, kann ihnen aber nur dann ein Schmerzensgeld gewährt werden, wenn die belästigende Person vorsätzlich oder zumindest fahrlässig gehandelt hat. Beim Verbot sexueller Belästigung im Arbeitsleben im AGG ist das anders: Um Entschädigungsansprüche geltend zu machen, reicht aus, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat – ob vorsätzlich oder fahrlässig, spielt keine Rolle.

Darüber hinaus ist im AGG, anders als im Deliktsrecht, eine Beweiserleichterung geregelt. Gerade weil es außerordentlich schwer ist nachzuweisen, dass eine belästigende Person vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat, ist es für Betroffene kaum erfolgversprechend, nur auf Grundlage des Deliktsrechts gegen sexuelle Belästigung vorzugehen.

Fallbeispiel: sexuelle Belästigung durch den Vermieter

Frau K. wohnt alleine in einer Wohnung im dritten Stock eines Mehrfamilienhauses. Ihr Vermieter kam zur Begutachtung eines großen Wasserflecks an ihrer Schlafzimmerdecke in die Wohnung. Als sie mit dem Vermieter im Schlafzimmer stand und ihm den Fleck zeigen wollte, fiel sein Blick zunächst auf ihr Bett und dann auf sie. Er starrte ihren ganzen Körper an und äußerte dann, dass er gerne mal zusammen mit ihr in dem Bett liegen würde. Frau K. war geschockt. Da sie aber auf die Wohnung angewiesen ist, wollte sie keine Probleme mit dem Vermieter riskieren und zeigte ihre Empörung nicht. Auch rechtlich kann sie sich nicht gegen die sexuelle Belästigung wehren: Sie hat keine Ansprüche nach dem AGG und ihr Vermieter kann nicht strafrechtlich für sein Verhalten belangt werden, da er nicht körperlich übergriffig wurde.

16 Vergleiche BAG NZA 2017, 1121, Rn. 17; BAG NZA 2010, 387 Rn. 32.

17 § 3 Absatz 3 AGG fordert ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld, vergleiche BAG NZA 2010, 387 Rn. 29.

18 Vergleiche dazu Baumgärtner, Alex, in: BeckOGK, Stand: 1. September 2025, § 3 AGG Rn. 128.

Indem es sexuelle Belästigung im beruflichen Kontext explizit verbietet, erkennt das AGG an, wie stark solche Vorfälle die Teilhabe der Betroffenen am Erwerbsleben beeinträchtigen können. Da die meisten Menschen auf Lohnarbeit angewiesen sind, um ihre Existenz zu sichern, ist dieser Lebensbereich besonders schutzwürdig. Aber auch in anderen Kontexten kann sexuelle Belästigung Betroffene stark belasten und ihre vollständige, erfolgreiche Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben behindern.[19] Insbesondere Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, trans*, nichtbinäre und agender Personen sind nicht nur im beruflichen Kontext, sondern grundsätzlich in allen Vertragsbeziehungen dem Risiko sexueller Belästigung ausgesetzt.[20] Genau wie sie zur Arbeit gehen müssen, um ihre Existenz zu sichern, müssen sie auch ärztliche Untersuchungen durchführen lassen, Lebensmittel einkaufen und Wohnraum mieten oder erwerben. Ähnliche Schutzbedürfnisse wie im Arbeitsleben bestehen also auch bei Massengeschäften im Zivilrechtsverkehr. Vor diesem Hintergrund ist kaum vermittelbar, dass das AGG hier keinen Schutz vor sexueller Belästigung vorsieht.

Deutschland setzt unions- und völkerrechtliche Vorgaben unzureichend um

Dass das AGG[21] ausschließlich im beruflichen Kontext vor sexueller Belästigung schützt, steht nicht im Einklang mit den einschlägigen unions- und völkerrechtlichen Vorgaben. Vorgaben zum Umgang mit sexueller Belästigung enthalten die RL 2006/54/EG („Gender-Richtlinie“)[22] und die RL 2004/113/EG (Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt). Während Erstere sich auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt bezieht, betrifft Letztere die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich lebensnotwendiger Bereiche wie medizinischer Versorgung und Wohnen.

Das AGG setzt jedoch nur die Vorgaben der RL 2006/54/EG, die sich auf das Arbeitsleben beziehen, umfassend um (§ 3 AGG). Hingegen ist das in der RL 2004/113/EG vorgesehene Verbot sexueller Belästigungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, also im Zivilrechtsverkehr, im AGG nicht enthalten (Artikel 3 Absatz 1 RL 2004/113/EG).[23] Entsprechend ist die Begrenzung des Verbots der sexuellen Belästigung auf das Arbeitsleben nicht mit der RL 2004/113/EG vereinbar. Dies hat auch die EU-Kommission in einem noch laufenden Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland angemahnt.[24]

19 Vergleiche RL 2004/113/EG, Erwägungsgrund Nummer 9.

20 Vergleiche Liebscher, Doris und Klose, Alexander (2014): Vorschläge zur Novellierung des AGG, im Auftrag des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung e. V., https://www.bug-ev.org/fileadmin/user_upload/AGG_Novellierung_alle_Dokumente.pdf, Seite 8.

21 Mit dem AGG wurden insgesamt vier EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt. Die vier europäischen Richtlinien verbieten Diskriminierungen „aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft“, „wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ und des Geschlechts, wobei sie sich hinsichtlich des Anwendungsbereichs unterscheiden: RL 2000/78/EG umfasst nur die Erwerbstätigkeit, RL 2006/54/ EG (Geschlecht) darüber hinaus die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, RL 2004/113/EG (Geschlecht) die Bereitstellung von (bestimmten) Gütern und Dienstleistungen, RL 2000/43/EG (Rassismus) alle genannten Bereiche.

22 Diese ersetzt die zum Zeitpunkt des Erlasses des AGG geltende RL 76/207/EWG.

23 Vergleiche Berghahn, Sabine et al. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Baden-Baden: Nomos, Seite 32.

24 Vertragsverletzungsverfahren 2012/2172.

Obwohl Deutschland die Richtlinie nicht ausreichend umgesetzt hat, können sich Betroffene nicht direkt auf sie berufen, wenn sie gegen sexuelle Belästigung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vorgehen wollen. Zwar ist es grundsätzlich möglich, eine hinreichend bestimmte Regelung aus einer EU-Richtlinie unmittelbar anzuwenden, wenn der Mitgliedstaat sie nicht oder nur unzureichend umsetzt. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) gilt das aber nur im vertikalen Verhältnis zwischen Bürger*in und Staat, nicht hingegen im Verhältnis zwischen Privatpersonen.[25]

Auch eine richtlinienkonforme Auslegung von § 3 Absatz 3 und 4 AGG dahin gehend, dass auch einmalige sexuelle Belästigungen unter den Tatbestand der Belästigung aus § 3 Absatz 3 AGG fallen, kommt nicht in Betracht. Wie oben erläutert würde das dem Wortlaut der Vorschrift widersprechen.

Neben dem Unionsrecht nimmt auch das Völkerrecht Deutschland in die Verantwortung, einen umfassenden Schutz vor sexueller Belästigung zu gewährleisten. So verpflichtet das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) die Vertragsparteien unter anderem dazu, die erforderlichen gesetzgeberischen oder sonstigen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass jede Form von ungewolltem sexuell bestimmtem verbalem, nonverbalem oder körperlichem Verhalten mit dem Zweck oder der Folge, die Würde einer Person zu verletzen, strafrechtlichen oder sonstigen rechtlichen Sanktionen unterliegt (Artikel 40 Istanbul-Konvention).[26] Zudem sieht die Istanbul-Konvention vor, dass Vertragsstaaten bei sexueller Belästigung erforderliche Maßnahmen treffen, um Betroffene mit angemessenen zivilrechtlichen Rechtsbehelfen gegen die Täter*innen auszustatten, sofern solche Taten nicht bereits vom Strafrecht gedeckt werden (Artikel 29 Absatz 1 Istanbul-Konvention).

Der Schutz vor sexueller Belästigung in anderen europäischen Staaten

In den meisten europäischen Ländern sind Menschen deutlich besser vor sexueller Belästigung geschützt als in Deutschland. Das bestätigt eine aktuelle Abfrage der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.[27]

In sämtlichen Ländern, die sich an der Abfrage beteiligten, ist sexuelle Belästigung sowohl im allgemeinen Zivilrecht als auch im Arbeitsrecht ausdrücklich verboten. Alle Länder untersagen sexuelle Belästigung mindestens bei der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen. In vielen Ländern erstreckt sich der Schutz vor sexueller Belästigung zudem auf die Gesund-

25 Vergleiche EuGH-Urteil vom 19. November 1991 – Rs C-6/90 und 9/90 (Francovich u.a.), Rn. 11; EuGH-Urteil vom 14. Juli 1994 – Rs. C 91/92 (Faccini Dori), Rn. 24 f.; dazu auch Herrmann, Michl (2009): Wirkungen von EU-Richtlinien, JuS 2009, 1065 (1067).

26 Dessen deutsche Umsetzung im Strafrecht kritisierte der Expert*innenausschuss GREVIO aufgrund der Beschränkung auf körperliche Handlungen als zu restriktiv. Vergleiche GREVIO (2022): Erster Bericht des Expertenausschusses (GREVIO) zur Umsetzung des Übereinkommens des Europarats vom 11. Mai 2011 (Istanbul-Konvention) in Deutschland, https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/202386/3699c9bad150e4c4ff78ef54665a85c2/grevio-evaluierungsbericht-istanbul-konvention-2022-data.pdf, Seite 86 f.

27 Zur Reichweite des Schutzes vor sexueller Belästigung hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im November/Dezember 2025 über das European Network of Equality Bodies (EQUINET) eine Abfrage unter den europäischen Gleichbehandlungsstellen durchgeführt. Darauf haben insgesamt 18 der 38 Mitgliedsländer des Netzwerks geantwortet: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Finnland, Georgien, Griechenland, Kroatien, Lettland, Litauen, Niederlande, Nordmazedonien, Norwegen, Österreich, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien und Tschechien. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Länder einen umfassenderen Schutz vor sexueller Belästigung als Deutschland gewähren.

heitsversorgung[28], die Vermietung von Wohnraum[29] sowie kulturelle Angebote[30]. Kein einziges Land verbietet sexuelle Belästigung wie Deutschland nur im Arbeitsleben.

Auch außerhalb des Zivilrechts sind Betroffene in anderen europäischen Ländern häufig besser vor sexueller Belästigung geschützt als in Deutschland. In den vergangenen Jahren haben zahlreiche europäische Staaten neben der körperlichen auch die verbale sexuelle Belästigung strafrechtlich erfasst und so den Schutz vor sexueller Belästigung gestärkt.[31] Auch im öffentlichen Sektor, etwa im Bildungswesen, existieren in vielen Ländern Regelungen zum Schutz vor sexueller Belästigung.[32] Deutschland ist im europäischen Vergleich das Schlusslicht.

Fazit

Sexuelle Belästigung tritt häufig auf und kommt in allen privaten und öffentlichen Lebensbereichen vor. Das deutsche Antidiskriminierungsrecht schützt Betroffene aber nur unzureichend. Im AGG ist sexuelle Belästigung ausschließlich im Arbeitsleben verboten und nicht in den anderen Lebensbereichen, in denen das Gesetz gilt. Das verengt nicht nur den unionsrechtlich vorgegebenen Anwendungsbereich des deutschen Antidiskriminierungsgesetzes, sondern steht auch im Widerspruch zum Völkerrecht.

Die Schutzlücken im AGG können auch andere Gesetze und Regelungen nicht schließen, etwa allgemeine zivilrechtliche Anspruchsgrundlagen, das Strafrecht oder landesrechtliche Antidiskriminierungsgesetze. Denn sie haben andere Anwendungsbereiche, Zielrichtungen und Beweisanforderungen.

Deshalb muss das Verbot der sexuellen Belästigung auf alle im AGG genannten Lebensbereiche ausgeweitet werden.[33] Das wäre für den Gesetzgeber auch ohne großen Aufwand umsetzbar und könnte bereits erreicht werden, indem die Eingrenzung des sachlichen Anwendungsbereichs in § 3 Absatz 4 AGG gestrichen wird.[34]

28 Zum Beispiel Schweden, Slowakei und Tschechien.

29 Zum Beispiel Bulgarien, Lettland, Niederlande, Österreich, Schweden und Tschechien.

30 Zum Beispiel die Niederlande. In Spanien gibt es im Kulturbereich zudem Präventionspflichten im Hinblick auf sexuelle Belästigung.

31 Hierzu zählen: Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Niederlande, Portugal und Schweden. In manchen Ländern ist verbale sexuelle Belästigung zudem ebenfalls strafbar, allerdings nur in bestimmten Lebensbereichen oder nur beim Vorliegen weiterer Voraussetzungen: Dänemark (systematische und beharrliche Belästigung), Kroatien (Abhängigkeits- oder Näheverhältnis oder sexuelle Belästigung gegenüber besonders vulnerablen Personen), Litauen (Abhängigkeitsverhältnis) und Slowenien (Arbeitsplatz).

32 Zum Beispiel Bulgarien, Finnland, Schweden und die Slowakei.

33 Vergleiche auch Berghahn, Sabine et al. (2016): Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, herausgegeben von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Baden-Baden: Nomos, Seite 31; Bericht der unabhängigen Expert*innenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Dezember 2015): Gleiche Rechte – gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Literatur/Literatur_Themenjahr_Geschlecht/Handlungsempfehlungen_Kommission_Geschlecht.html, Seite 14.

34 Vergleiche auch Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), https://www.antidiskriminierungsstelle.de/grundlagenpapier-agg-reform, Seite 4.

Sie haben Diskriminierung erlebt?
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:

beratung@ads.bund.de

0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)

antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:
poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: zweiband.de
Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG
Stand: Februar 2026

antidiskriminierungsstelle.de