

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Uni Tü am 12.10.2006

Vorüberlegungen

Im Zusammenhang mit dem Thema „Gewalt gegen Frauen“, rückte Mitte der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts auch das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ in die öffentliche Diskussion der Bundesrepublik Deutschland.

Schätzungen nach, stehen 10% der Vergewaltigungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz.

Die ehemalige Frauenministerin Rita Süßmuth (1985-1988) gab eine große Untersuchung zu diesem Thema in Auftrag. Ergebnis dieser Untersuchung war, dass 72% der befragten Frauen angaben, Erfahrungen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemacht zu haben.

Klarstellung

Einen strafbaren Tatbestand der sexuellen Belästigung gibt es in dieser Form im Strafgesetz nicht – folglich können Anzeigen hierzu nicht aufgenommen werden. Das hat wiederum zur Folge, dass es zum Begriff „sexuelle Belästigung“ keine statistischen Zahlen gibt. Man könnte demnach annehmen, dass es sich bei sexueller Belästigung um keine Straftat handelt. Diese strafbaren Handlungen der Täter „verstecken“ sich bei anderen Straftaten, die ich später auflisten werde.

Die Sozialforschungsstelle Dortmund führte mit 4000 Frauen eine Untersuchung zum Thema sexuelle Belästigung durch.

Die Frauen nannten folgende konkrete Belästigungserfahrungen

- Scheinbar zufällige Körperberührungen
- Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben
- anstarren, taxierende Blicke, hinterher pfeifen
- unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- anzügliche Witze
- unerwartetes Berühren der Brust, Po-Kneifen oder Po-Klaps
- Aufgedrängte Küsse
- Aufforderung zum Geschlechtsverkehr
- Pornografische Bilder am Arbeitsplatz
- Telefonate / Briefe mit sexuellen Anspielungen
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- zeigen des Genitals
- Erzwingen sexueller Handlungen
- Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung

Bei dem Begriff „sexuelle Belästigung“ handelt es sich um einen Sammelbegriff von Handlungen und Verhaltensweisen, von denen nur ein Teil strafrechtlich relevant ist. Dieser Begriff subsumiert eine breite Palette von Handlungen und Verhaltensweisen, die moralisch zweifelhaft oder gar verwerflich, aber strafrechtlich eben noch nicht relevant sind (sexuelle Anspielungen, Pin-up-Kalender, hinterher pfeifen, Einladung mit

eindeutiger Absicht etc.), bis hin zu schweren Verbrechenstatbeständen (sexuelle Nötigung / Vergewaltigung).

Für den Bereich der strafrechtlich nicht relevanten Handlungen wären andere Gesetze zuständig, wie z.B. das Gleichberechtigungsgesetz, das Beschäftigtenschutzgesetz aber auch das Zivilrecht, Arbeitsrecht oder Disziplinarrecht.

Bevor ich auf die polizeilich relevanten Straftatbestände eingehe, die unter dem Begriff sexuelle Belästigung zu verstehen sind, möchte ich kurz einen geschichtlichen Rückblick geben, um zu verdeutlichen, dass „sexuelle Belästigung“ Tradition hat im negativen Sinne.

Rückblick

Das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ist zwar seit ca. 20 Jahren in der öffentlichen Diskussion, neuerdings auch im Zusammenhang mit dem Thema Mobbing. Es handelt sich aber nicht um ein neuzeitiges Phänomen.

Bereits Ende des 19. Jahrhunderts gab es in Preußen eine Diskussion um die Lage von Fabrikarbeiterinnen. Deren Vorarbeiter hatten sich nämlich das Recht der ersten Nacht genommen.

Ergebnis der preußischen Diskussion:

Seit 1891 ist der Sittlichkeitsschutz in der Gewerbeordnung aufgenommen (Frauen sind zuständig für die „Guten Sitten“ \implies Frauen sind Schuld!?)

Einen weiteren Meilenstein im Bereich Schutz am Arbeitsplatz gab es seit Anfang der 70er Jahre des vergangenen Jahrhunderts mit dem

§ 174ff StGB Schutz von Abhängigen (sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen)

Hier liegt der Schwerpunkt des Schutzes bei jungen Menschen in Ausbildung bzw. in Heimunterbringung.

Wortlaut:

§174 Abs.1 (2) unter 18 Jahren:

*Wer **sexuelle Handlungen** an einer Person unter 18 Jahren, die ihm zur Erziehung, zur Ausbildung oder Betreuung in der Lebensführung anvertraut oder im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses untergeordnet ist, unter Missbrauch einer mit dem Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst-, oder Arbeitsverhältnis verbundenen Abhängigkeit **vornimmt oder an sich von dem Schutzbefohlenen vornehmen lässt**, wird mit Freiheitsstrafe von 3 Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.*

Wer unter den obigen Voraussetzungen sexuelle Handlungen vor dem Schutzbefohlenen vornimmt oder den Schutzbefohlenen dazu bestimmt, dass er sexuelle Handlungen vor ihm vornimmt, um sich oder den Schutzbefohlenen hierdurch sexuell zu erregen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe bestraft.

Der Versuch ist strafbar.

Seit 1994 ist das zweite **Gleichberechtigungsgesetz** in Kraft mit dem Artikel 10: Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (**Beschäftigtenschutzgesetz**) § 2 (2): **Aushangpflicht!!!**

„sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.“

Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
- sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden

Sanktionen werden hier nicht ausgesprochen.

§ 2 (3) BeschSchG: Hinweis auf Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder auf ein Dienstvergehen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist (auch) eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen. Die Arbeitsstelle/Dienststelle wird daher die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen ergreifen.

Ganz aktuell **seit dem 18.08.2006**, gibt es ein ebenfalls in der Öffentlichkeit heiß diskutiertes Antidiskriminierungsgesetz:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Der Geltungs- und Schutzbereich umfasst die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.

Einer dieser Diskriminierungstatbestände ist explizit im §3 aufgeführt - die sexuelle Belästigung -

„Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen.....die Würde der betroffenen Person verletzt...“

Unter §3 (4) AGG wird beispielhaft aufgeführt:

- unerwünschte sexuell bestimmte Handlungen
- Aufforderungen zu unerwünschten sexuell bestimmten Handlungen
- Körperliche Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- Unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen

§ 14 AGG Leistungsverweigerungsrecht

Bei Belästigung oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind Beschäftigte berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsplatzes einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

§ 15 AGG : das Opfer kann eine Entschädigung beim Arbeitgeber geltend machen

Welche Straftatbestände verstecken sich hinter dem Begriff sexuelle Belästigung ?

Das Problem der sexuellen Belästigung wird überwiegend als Frauenproblem angesehen, vermutlich weil Studien es bislang als weibliches Problem definieren. Aber es ist **auch** ein Problem für Männer: (80% w / 20% m
Sie sind zwar in der Minderheit, aber sie reden nicht darüber.

Sexuelle Belästigung beginnt dort, wo die Grenzen des Opfers verletzt werden. Diese Grenze bestimmt jedes Opfer für sich selbst!

Nachstehend aufgelistete Straftaten können sich hinter dem Begriff „Belästigung“ verbergen:

- Beleidigung
- Exhibitionistische Handlungen
- Sexuelle Nötigung
- Vergewaltigung
- Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen
- Üble Nachrede
- Verleumdung
- Körperverletzung
- Erpressung
- Bedrohung

Welche rechtlichen Wege stehen offen?

Oft wird die Polizei um Rat gefragt (Kriminalpolizeiliche Beratungsstelle)

Achtung: Polizei unterliegt dem Legalitätsprinzip (Strafverfolgungszwang) und ist somit keine Beratungsstelle im eigentlichen Sinne.

Und wir geben keine juristische Beratung!

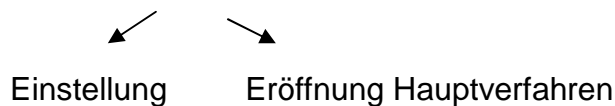
Durch Anzeigenerstattung wird ein Strafverfahren eingeleitet. Sollte die Staatsanwaltschaft Anklage vor Gericht erheben, ist eine Verurteilung zu Geldstrafe, Freiheitsstrafe auf Bewährung oder Gefängnis möglich.

Neben der Einleitung eines Strafverfahrens, stehen dem Opfer noch weitere rechtliche Wege zur Verfügung:

- **Arbeitsrecht**
Über Personalräte/Berufsvertreter und Beauftragte für Chancengleichheit:
Abmahnung, Versetzung in andere Abteilung, Kündigung
- **Zivilrecht**
Über RA/Gericht: einstweilige Verfügung, Schmerzensgeld
- **Disziplinarrecht**
Über Vorgesetzte und Beauftragte für Chancengleichheit:
Disziplinarmaßnahmen, Versetzung, Entlassung

Vorgehen der Polizei bei einer Fallbearbeitung

- Vernehmung des Anzeigenerstatters (kann identisch sein mit der Person des Opfers)
- Ausführliche Opfervernehmung (kann mehrfach erfolgen)
- Objektive Beweissuche
z.B. Spuren, ärztliche Untersuchung, Fangschaltung, Sicherung von
Fingerprints, DNA, etc.
- Suche und Vernehmung von Zeugen
- Vorladung des Beschuldigten
Evtl. dessen Vernehmung ; Erkennungsdienstliche Behandlung
- Anzeige zur StA **Strafantrag???**



- Hinweis auf Nebenklagemöglichkeit des Opfers

Weshalb ist eine Anzeigenerstattung wichtig?

Opferbezogen:

- Klären der eigenen Wehrhaftigkeit
Überprüfen, was mich bei der Arbeit stärkt oder schwächt
- raus aus Ohnmachtgefühlen (psychologisches Moment)
Taten sollen aufhören
Furcht vor der ständigen Belastung am Arbeitsplatz
Qualität der Arbeit leidet → Unzufriedenheit des Arbeitgebers
- Offensives Verhalten (deutlich „nein!“ sagen / Körpersprache)
- Belästigungstagebuch führen
Datum, Uhrzeit, Zeugen, Anlass, **objektive** SV-Schilderung
- Androhung, das unerwünschte Verhalten öffentlich zu machen
Kollegen, Vorgesetzte, Personalrat, Beauftragte für Chancengleichheit, Polizei
- Anzeige bietet Möglichkeit, die Opferrolle zu verlassen
- Aktives Eingreifen möglich (Nebenklage)

- Orientierungshilfe für andere Opfer in der Firma
- u.U. Verhinderung von weiteren Opfern
- **Hinweis auf Opfermerkblatt**

Täterbezogen:

- Den Erfolg einer Anzeige nicht am Strafmaß messen
- Dem Täter wird deutlich gemacht, dass die Gesellschaft / der Staat sein Verhalten nicht akzeptiert (Unrecht der Tat), bereits schon im sog. moralischen Bereich
- Täter kommt in eine Zwangssituation und muss sich erklären (Zeugenbefragung, evtl. Erklärung gegenüber Familie, etc.)
- Täter muss sich evtl. zur Tat erklären, wenn er aussagt
- Täter bekommt „Schuss vor den Bug“ für künftige Verhaltensweise, unabhängig vom Strafmaß

Polizeibezogen:

- Polizei kann ihren gesellschaftlichen Auftrag erfüllen, für Ruhe und Ordnung zu sorgen
- Polizei kann evtl. Fälle zusammenführen (z.B. systematische Täterstrategien erkennen und darauf reagieren), da Täter auch außerhalb von Betrieben ihre Opfer suchen

Die Enttabuisierung dieses Problems bewirkt eine stärkere gesellschaftliche Ächtung eines solchen Verhaltens und kann entscheidend dazu beitragen, dass die sexuelle Belästigung vor allem bei Handlungen / Verhaltensweisen, die in unserer Gesellschaft derzeit noch als moralisch fragwürdig, aber strafrechtlich unrelevant eingestuft werden, tatsächlich nicht mehr als ein Kavaliersdelikt betrachtet wird. Mit einer solchen Enttabuisierung würden die Chancen für eine Aufnahme des Tatbestandes „sexuelle Belästigung“ im Strafgesetzbuch entschieden steigen. Dies hätte enorme Vorteile sowohl für die Opfer selbst, als auch für die polizeiliche Fallermittlung und würde zu mehr Rechtssicherheit bei der Justiz führen.

Präventive Maßnahmen

- gesundes Selbstbewusstsein der Opfer
Selbstbehauptungskurse (Reutlingen Haus der Familie 07121/929611)
(Rottenburg Sportverein)
- Zeugenverhalten überprüfen
Ich stelle mich als Zeuge zur Verfügung!
- Schulungen von Vorgesetzten
bis in die oberste Etage, um ein Problembewusstsein zu wecken
- Öffentliche Diskussion
 1. Taten öffentlich machen (Täter scheuen die Öffentlichkeit)
 2. Experten zu Rate ziehen + öffentlich in den Medien auftreten lassen
 3. Sexuelle Belästigung immer wieder neu thematisieren, damit sexuelle Belästigung den Anschein verliert, ein Kavaliersdelikt zu sein