



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe – Handlungsmöglichkeiten

Mit neuer Rechtslage nach
Sexualstrafrechtsreform und
Istanbul-Konvention

Herausgeberin:



LAG Kommunale
Frauenbeauftragte
im **Saarland**

Impressum

002

Herausgeberin

... Landesarbeitsgemeinschaft Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland
... www.frauenbeauftragte.saarland

Autorinnen

... Petra Messinger, Kommunale Frauenbeauftragte LHS Saarbrücken bis 2018
... Sonja Bader, Fachberaterin, Frauennotruf Saarland

Lektorat

... Christina Giannoulis, LL.M.Eur., Fachberaterin für Opferhilfe

Auflagen

... Überarbeitete Neuauflage 2019, 5.000 Ex.

Layout

... gabriele jakobi – design strategien

Bildnachweis Titel

... ©sebra - stock.adobe.com

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe
Handlungsmöglichkeiten

Mit neuer Rechtslage nach
Sexualstrafrechtsreform und
Istanbul-Konvention

Herausgeberin:
Landesarbeitsgemeinschaft
Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland

Inhalt

005

Vorwort	006
Szenen eines »ganz normalen« Arbeitstages ...	008
1. Hintergründe	
1.1 Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	010
1.2 Wie häufig sind sexuelle Belästigungen im Arbeitsleben?	013
1.3 Mythen und Fakten	014
1.4 Welche Ursachen haben sexuelle Belästigungen?	015
1.5 Werden auch Männer belästigt?	016
1.6 Was sind die Auswirkungen und Folgen (nicht nur) für Betroffene?	017
2. Handlungsmöglichkeiten – Gegenwehr und Rechtsfolgen	022
2.1 Wie können sich Frauen gegen sexuelle Belästigung wehren? – Verhaltensvorschläge	023
2.2 Wenn Sie überlegen, offiziell Beschwerde einzulegen...	025
2.3 Welche Gesetze sind gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz anwendbar?	030
2.3.1 Völkerrecht: Frauenrechtskonvention (CEDAW)	030
2.3.2 Europäisches Recht	030
2.3.3 Grundgesetz	031
2.3.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	032
2.3.5 Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes	036
2.3.6 Arbeitsrecht	036
2.3.7 Strafrecht	038
2.3.8 Schadensersatzrecht	040
2.3.9 Opferentschädigungsgesetz	041
2.4 Was kann vorbeugend gegen sexuelle Belästigung getan werden?	042
Ansprechpersonen	045
Literatur	048

Vorwort

006

Wissenschaftlichen Studien zufolge sind sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz keine Ausnahmereischeinungen. Im Gegenteil, das Ausmaß ist erschreckend hoch: mehr als zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten waren oder sind mit sexuellen Übergriffen an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert.

Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag zeigt sich in verschiedenen Ausprägungen, etwa durch anzügliches Anstarren oder Bemerkungen mit sexualisiertem Inhalt, aber auch in Form von Belästigungen am Telefon oder per E-Mail bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen.

Hier liegt es in der Verantwortung der Arbeitgebenden und der Vorgesetzten, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen und bekannt gewordenen Fällen sensibel und mit Nachdruck nachzugehen.

Ein gutes Arbeitsklima, schützende betriebliche Strukturen und klare Beschwerdeverfahren sind Voraussetzungen, damit Betroffene darauf vertrauen können, ernstgenommen und geschützt zu werden.

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
geht uns alle an!**

Deshalb brauchen wir auch Kolleginnen und Kollegen, die nicht wegschauen und die Betroffenen in der Wahrnehmung ihrer Rechte bestärken.

Wir möchten alle von sexueller Belästigung Betroffenen ermutigen, sich dagegen zu wehren und sich an die entsprechenden Ansprechpersonen zu wenden.

Handlungsmöglichkeiten die Schritt für Schritt erläutert werden, wichtige Informationen und die gesetzlichen Grundlagen finden Sie in der vorliegenden Broschüre.

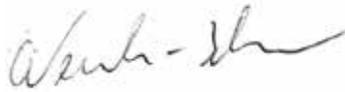
Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz künftig auszuschließen.

Null Toleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Dafür setzen wir uns ein.

Ihre Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauenbeauftragten



Sigrid Gehl
Frauenbeauftragte Saarlouis
Sprecherin der LAG



Heike Neurohr-Kleer
Frauenbeauftragte
Landkreis Neunkirchen
Sprecherin der LAG



Katharina Kunze
Frauenbeauftragte
Landeshauptstadt Saarbrücken
Sprecherin der LAG



Ursula Weiland
Frauenbeauftragte
Landkreis St. Wendel
Sprecherin der LAG

Szenen eines »ganz normalen« Arbeitstages ...

008

- : Hr. H. lässt keine Gelegenheit aus, die neue Mitarbeiterin zu berühren. Scheinbar zufällig legt er seine Hand auf ihre, drängt sich in der Kantinenschlange an sie oder massiert ihr ungefragt den Nacken.
- : Jedes Mal, wenn Fr. D. in die Werkstatt geht, um einen Firmenwagen zu holen, sieht sie sich mit dem Pin-up Kalender direkt neben der Eingangstür konfrontiert, was ihr sehr unangenehm ist. Sie ist froh, wenn sie im Auto sitzt und sich aus der Werkstatt entfernen kann.
- : Seit Fr. L. bemerkte, dass während einer Sitzung ihr Kollege grinsend auf ihren Ausschnitt starrte, zieht sie nur noch hochgeschlossene Kleidung an. Trotzdem bemerkt sie immer wieder, wie er sie auf Brusthöhe begutachtet.
- : Fr. S. sitzt an ihrem Computer und erstellt einen Bericht, als Hr. W. ihr Zimmer betritt. Er weist sie auf einen Tippfehler hin und beugt sich von hinten ganz dicht über sie. Dabei streift er wie zufällig mit der Hand ihre Brust. Fr. S. zuckt ein wenig zur Seite, ärgert sich, weil das schon öfter vorgekommen ist. Sie überlegt, ob sie ihn zurechtweisen soll. Aber dann würde er sicher sagen, sie hätte sich das nur eingebildet. Also schluckt sie ihren Ärger runter. Sie nimmt sich vor, in Zukunft noch distanzierter und sachlicher mit ihm umzugehen. Vielleicht ist sie auch einfach zu empfindlich?
- : Fr. P. hat sich nach der Mittagspause einen frischen Kaffee gekocht, an dem sich Kollege F. ungefragt bedient. Verärgert weist sie ihn darauf hin, dass es nicht ihre Aufgabe ist, die gesamte Abteilung mit Kaffee zu versorgen. Hr. F. entgegnet ihr mit einem freundschaftlichen Klaps auf dem Po: „Was bist du denn heute so zickig, Mädchen, sei doch mal ein

- : bisschen nett zu einem Kollegen! Oder hast du Frust, weil dein Schatz wieder so lange auf Geschäftsreise ist?“
- : Hr. K. ist neuer Auszubildender in der Firma. Seine ihm höher gestellten Kollegen stehen in der Pause immer in der Raucherecke und unterhalten sich über die weiblichen Kolleginnen, reißen Witze über sie und überlegen, wer als nächstes „ran darf“. Hr. K. ist das äußerst unangenehm, traut sich aber nichts zu sagen, fühlt sich eher genötigt, mitzulachen. Er nimmt sich vor, in Zukunft diese Männergruppe zu meiden.
- : In der Dienstbesprechung äußert sich die Chefin über den „äußerst attraktiven Zuwachs durch Hr. P., der das Auge sehr erfreuen würde.“ Sie würde ihn sich persönlich „zur Brust nehmen“. Hr. P. ist das sehr peinlich und geht der Chefin nach der Besprechung aus dem Weg.
- : Fr. D. sucht im Archiv nach einer Akte. Einige Regale füllen den Raum und machen ihn unübersichtlich. Hr. G., ein verheirateter Kollege um die 40, den Fr. D. nur vom Sehen kennt, sucht in der gleichen Regalreihe nach Unterlagen. Hr. G. tritt hinter sie und greift ihr mit den Worten: „Na, wie wär’s denn mal mit uns zwei...“ an Busen und Beine. Er umklammert sie und drängt ihr einen Kuss auf. Fr. D. wehrt sich heftig, kann sich aus der Umklammerung lösen und verlässt rasch den Raum.
- : Hr. T. ist im Kollegium als Spaßvogel bekannt und sehr beliebt. Als Fr. J., die neu in der Abteilung ist an seinem Schreibtisch vorbei kommt, wird sie von Kopf bis Fuß gemustert und mit den Worte kommentiert, dass sie ruhig mehr Haut zeigen dürfe. Ihr wird unwohl unter diesen aufdringlichen Blicken, sie fühlt sich ausgezogen und läuft eilig weiter.

1. Hintergründe

1.1 Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

- ... Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz¹ meint sexualisierte Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt.
- ... Jedes sexuell bestimmte Verhalten am oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, das von der betroffenen Person unerwünscht ist, zählt als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- ... Was als sexuelle Belästigung gilt, hängt maßgeblich davon ab, wie die Opfer empfinden.
- ... Entscheidend ist das Ergebnis – es reicht aus, wenn die betroffene Person sich belästigt fühlt, sie muss es nicht zeigen.
- ... Und die Absicht – die Tat z.B. eine Berührung oder ein Starren muss absichtsvoll geschehen, allerdings braucht es keinen Vorsatz, damit die sexuelle Belästigung als solche eingestuft wird. Die WIRKUNG auf die Betroffenen ist relevant, es geht um ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten, das BEZWECKT oder BEWIRKT, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.
- ... Das Spektrum geht von Erniedrigung, Bedrängung, über Mobbing, aufgedrängte Küsse oder Berührungen. Verletzungen, Beleidigungen, körperliche Übergriffe, versuchte und vollendete Vergewaltigungen und ähnliches sind in dieser Broschüre ebenfalls gemeint, auch wenn sie gesetzlich an anderer Stelle als die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geregelt werden.

¹ Der Begriff »Sexuelle Belästigung« ist zunehmend umstritten. Er kann verharmlosend wirken, weil es nicht um lästiges Verhalten geht, sondern um Übergriffe, die ebenso Gewalt wie Diskriminierung in sich tragen. Der Begriff wird in der Broschüre dennoch verwendet, weil er im derzeit üblichen Sprachgebrauch der gebräuchlichste ist.

-
- ... Es ist mehr als »lästig«, es ist eine Form von Gewalt, die sich in den meisten Fällen gegen Frauen richtet.
 - ... Auch Männer können betroffen sein, wobei hier die Täter in der Regel ebenfalls Männer sind und die sexuelle Belästigung sich vor allem verbal oder über mediale Instrumente zeigt.²
 - ... Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschieht einseitig, von einer anderen Ebene herab, es ist unerwünscht, grenzüberschreitend und von Erniedrigung und Abwertung gekennzeichnet. Ein Flirt ist von beiden Seiten gewollt, auf einer Ebene, erkennbar erwünscht, wohlwollend und ohne eine Grenze zu überschreiten.
 - ... Charakteristisch für sexuelle Übergriffe ist, dass sie meist in scheinbar »normale«, sachliche Handlungen eingebunden passieren, was ein Gefühl von Unsicherheit und Unglauben hinterlässt. Häufig erfolgt der Übergriff plötzlich und unerwartet.
 - ... **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.** Sie ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen und kann Straftatbestände erfüllen.
 - ... Der in dieser Broschüre verwendete Belästigungsbegriff ist breiter gefasst, als im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, weil uns wichtig ist, dass bei betroffenen Frauen und in ihrem Umfeld ein Bewusstsein für die Bandbreite und die Relevanz dieser Taten besteht. Jede Belästigung ist falsch, alle Betroffenen haben Unterstützung verdient.

² Aus diesem Grund wird in dieser Broschüre meist vom »Belästiger« und »die Betroffene« geredet – es gilt aber alles auch in umgekehrter Form.

Im § 3 Abs. 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz folgendermaßen definiert:

»Eine sexuelle Belästigung ist (...) ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch

- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören,

(wenn dieses) bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.«

Wichtig:

Diese Definition ist gegenüber der früheren Rechtslage eine Verbesserung. Die Definition der »eine Benachteiligung darstellenden« sexuellen Belästigung baut auf der Struktur der Belästigungsdefinition in § 3 Abs. 3 AGG auf. Gegenüber der Formulierung des ehemaligen Beschäftigtenschutzgesetzes ist an die Stelle der Beschreibung eines »vorsätzlichen« und »erkennbar abgelehnten« Verhaltens (...) die Formulierung »**unerwünscht**« getreten. Das unerwünschte Verhalten muss zusätzlich sexuell bestimmt sein.

»Unerwünscht ist das Verhalten, wenn die Handelnden **aus Sicht eines objektiven Beobachters** davon ausgehen können, dass ihr Verhalten unter den gegebenen Umständen **von dem Betroffenen** nicht erwünscht ist oder auch **nicht akzeptiert** wird. Der/die Betroffene muss die Unerwünschtheit also **nicht bereits vor der Handlung ausdrücklich gegenüber dem Belästigenden zum Ausdruck gebracht haben.**«³

³ ... Rudolf, Beate/ Mahlmann Matthias (Hrsg.): Gleichbehandlungsrecht, Baden-Baden 2007, S. 332

1.2 Wie häufig sind sexuelle Belästigungen im Arbeitsleben?

Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge ist sexuelle Belästigung keine Ausnahmereischeinungen und kann in allen Branchen vorkommen. Es gibt verschiedene Studien, deren inhaltliche Ergebnisse sich ähneln. Außer den im Folgenden genannten Studien werden im Anhang noch weitere erwähnt.

Für die Studie von Monika Schröttle und Ursula Müller im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland aus dem Jahr 2004 wurden 10.000 Frauen zwischen 16 und 65 Jahren befragt:

- ... 61 % der Befragten gaben an, mindestens eine der genannten Formen von sexueller Belästigung erlebt zu haben,
- ... davon 41 % der Betroffenen durch jemanden aus Arbeit, Ausbildung oder Schule,
- ... davon nannten 46 % ArbeitskollegInnen als belästigende Personen, 25 % Vorgesetzte oder Chefs, 19 % KundInnen, KlientInnen, PatientInnen, 20 % nannten MitschülerInnen und 8 % LehrerInnen/ AusbilderInnen/ ProfessorInnen.

Eine Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes liefert aktuellere Daten von 2015, hier wurden 1.002 Frauen und Männer befragt.

- ... 28 % der Frauen gaben an, mit sexuellem Bezug auf ihr Privatleben und ihr Aussehen angesprochen worden zu sein, 22 % mit sexuellem Inhalt. Bei den Männern waren es 19 % und 30 %.
- ... 19 % der Frauen und 12 % der Männer sprachen von unerwünschten Annäherungen und Berührungen, ungewollte Umarmungen und Küsse erlebten 13 % der Frauen und 10 % der Männer.

- ... Die Verhaltensweisen haben Frauen zu 11 % von Frauen ausgeführt gesehen und zu 67 % von Männern. Männer gaben an, dass sexuelle Belästigung zu 3 % von Frauen ausgeht und zu 75 % von Männern.
- ... Sexuelle Belästigung selbst erlebt haben 6 % Frauen durch Frauen und 81 % durch Männer, Männer erlebten 30 % durch Frauen und 39 % durch Männer.
- ... In den meisten Fällen (65 % der Frauen und 81 % der Männer) gingen die Verhaltensweisen von KollegInnen auf gleicher Hierarchiestufe aus.

1.3 Mythen und Fakten:

Personen, die belästigen, sind »perverse Typen« oder »Triebtäter«, die sich selbst nicht unter Kontrolle haben.

- ... Fakt ist, dass Belästiger in der Regel Männer sind. Das geht aus allen bisherigen Studien heraus. Allerdings sind es in den seltensten Fällen alleinstehende, ältere, vernachlässigte Menschen ohne soziale Kontakte. Oft sind sie verheiratet, haben Kinder und sind im Betrieb hoch angesehen.

Sexuelle Belästigung findet vereinzelt statt, meistens an versteckten oder abgelegenen Orten.

- ... Die meisten Belästigungen sind keine Einzeltaten, sondern wiederholen sich mehrfach. Sie finden keineswegs nur während der Überstunden am Abend, sondern genauso am helllichten Tag statt. Es sind auch nicht die dunklen Ecken, die Täter bevorzugen, sondern der öffentliche Arbeitsplatz, Flure, Treppenhäuser, Kantinen, Pausenräume, wie auch auf Dienstreisen oder Betriebsfeiern.

Frauen, die belästigt werden, fordern es oft heraus mit ihrem Auftreten.

- ... Frauen werden völlig unabhängig von ihrem äußeren Erscheinungsbild belästigt, egal, ob sie kurze Röcke tragen, tief dekolletiert sind oder sich ganz unauffällig kleiden. Sie fordern die Belästigung nicht heraus – das würde im Umkehrschluss bedeuten, dass Männer sich nicht mehr »im Griff« haben sobald sie Haut sehen. Ein noch so »aufreizendes« Erscheinungsbild einer Frau kann niemals eine Entschuldigung dafür sein, sie zu belästigen.

Frauen, die belästigt werden, sind meist unsicher und schüchtern.

- ... Tatsächlich sind überwiegend junge Frauen (<30 Jahre) von sexueller Belästigung betroffen. Sie gelten als weniger »gefährliche« Opfer, da sie erst eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufweisen können, ihnen die Strukturen der Arbeitsstelle noch nicht so geläufig sind und das Netz der sozialen Beziehungen noch weniger ausgebaut ist. Eine niedrigere Position oder ein ungesichertes Arbeitsverhältnis erhöht ebenfalls die Gefahr, Opfer zu werden. Allerdings werden genauso beruflich gefestigte und am Arbeitsplatz stark auftretende Frauen sexuell belästigt. Vor allem, wenn es um direkte Konkurrenz zu Männern geht.

1.4 Welche Ursachen haben sexuelle Belästigungen?

Männer, die belästigen, nehmen Frauen – bewusst oder unbewusst – nicht als gleichwertige Menschen wahr. Sie zeigen überlegene Verhaltensweisen, die sie gegenüber Männern/ Menschen, die sie respektieren, nicht zeigen würden. Diese Einstellung zu Frauen entsteht in einem gesellschaftlichen Klima, in dem Frauen auf vielen Ebenen immer noch weniger wertgeschätzt werden als Männer. Nach wie vor sind Frauen häufig in geringer entlohnten und abhängigen Positionen tätig, was ein solches von Männern ausgehendes Verhalten noch verstärkt.

Bei sexueller Belästigung geht es um Macht und Ausdruck der generellen Niedrigbewertung von Frauen in unserer Gesellschaft. Sie ist eine Form sexueller Gewalt und in einer Linie mit anderen Gewaltdelikten gegen Frauen zu sehen.

Es geht nicht um einen fehlgeleiteten, aggressiven Ausdruck von Sexualität, sondern umgekehrt um einen sexualisierten Ausdruck von Aggression und Macht. Der Lustgewinn liegt in der Machtausübung, in der Demütigung des Opfers.

Die Sexualität ist also nur Mittel, nicht das Ziel!

Geht die sexuelle Belästigung von einer auf gleicher Hierarchiestufe stehenden Person aus, dient sie dem Aufbau eines Dominanzverhältnisses oder der Verunsicherung von »Konkurrentinnen«. Durch Angriffe, die sich u.a. in sexueller Belästigung äußern können, wird versucht, Frauen das berufliche Weiterkommen zu vermiesen und sie auf »ihren Platz« zu verweisen.

1.5 Werden auch Männer belästigt?

Aus den verschiedenen Studien geht hervor, dass überwiegend Frauen sexuelle Belästigung erfahren, aber auch Männer können betroffen sein, allerdings auf einer anderen Ebene. Laut der neuesten Studie sind Männer eher durch verbale oder visuelle Belästigungen betroffen wie obszöne Witze oder elektronische Kontakte (Mail/ SMS...), wobei auch hier die Täter in der Regel männlich sind.

Das Ausmaß wie auch die Auswirkungen sind bei männlichen Opfern zu unterscheiden von weiblichen Opfern. Wenn Männer sich wehren, hat dies meist Erfolg, und die Belästigung hört auf; während Frauen, die sich vergleichbar heftig wehren, eher weiter belästigt werden.

Auch die Konsequenzen der Tat unterscheiden sich: so ist z.B. kein Fall bekannt, der zu Karriereabbruch oder Versetzung eines belästigten Mannes

geführt hätte, was bei belästigten Frauen durchaus die Folge ist. Diese Konsequenz, dass das Opfer bestraft wird, ist nicht gesetzeskonform, dennoch haben die Betroffenen mitunter das Gefühl, keine andere Wahl zu haben, wenn es an Rückhalt und Unterstützung fehlt.

1.6 Was sind die Auswirkungen und Folgen (nicht nur) für Betroffene?⁴

Überraschung, Ohnmacht, Gegenwehr

Viele Frauen sind aufgrund des Überraschungsmomentes in der (ersten) Übergriffssituation zu perplex oder schockiert, um direkt schlagfertig oder mit Gegenwehr zu reagieren. Bis sie sich gefangen haben, ist der Moment vorbei. Dennoch erwarten und wünschen sich die meisten von sich selber und anderen spontane Handlungsimpulse, wie etwa empörte Zurückweisung oder deutliche Abgrenzung. Tatsächlich stehen nur wenigen Frauen spontan oder ohne Übung Reaktionen unmittelbar zur Verfügung. Auch aus Angst vor negativen Folgen wie Anfeindungen oder Abwertungen wird von aktiven Gegenmaßnahmen abgesehen. Das eigene Selbstbild und Überzeugungen wie z.B. »mir kann sowas nicht passieren« sind oft schwer erschüttert, besonders wenn das übergriffige Verhalten von bis dahin womöglich vertrauenswürdige Personen ausgeht.

Widersprüchliche Gefühle als Reaktion

Neben Ärger und Wut gibt es auch Empfindungen wie peinlich berührt sein, Ekel, Hilflosigkeit, Scham und auch Angst. Der Ärger kann sich gegen die belästigende Person richten, aber auch gegen sich selbst – nicht angemessen reagiert oder die Situation nicht rechtzeitig erfasst zu haben. Auch Schuldzuweisungen sich selbst gegenüber spielen eine große Rolle. Es wird versucht, die Situation zu verstehen und einzuordnen, was zu irrationalen Erklärungen oder Fragen führen kann wie z.B. ob der Übergriff durch eigenes Verhalten provoziert wurde.

⁴ Handbuch des bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe – Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt: Recht und Realität, S. 25 – 28

Das unerwünschte Überschreiten angemessener Nähe und Distanz, das Eindringen in die Intimsphäre, das Nicht-Anerkennen der körperlichen Grenzen ist ein erheblicher Angriff auf die Integrität einer Person und wirkt in besonderer Weise nach.

Vermeidungsverhalten als Reaktion

Manche Betroffene sind so verunsichert oder beschämt, dass sie sich sehr lange oder sogar generell niemandem anvertrauen und schweigen, aus Angst vor negativen Reaktionen des Umfeldes, dass ihnen z.B. nicht geglaubt wird, sie nicht ernst genommen oder lächerlich gemacht werden, aber auch aus Angst vor (Mit-) Schuldzuschreibungen oder aus dem einfachen Wunsch heraus, alles zu vergessen, so zu tun als wäre nichts passiert. Auch das Anzweifeln der Berechtigung der eigenen Empfindungen kann eine Rolle spielen. Tatsächlich versuchen viele Betroffene, Belästigungssituationen eher durch Vermeidungsverhalten zu bewältigen oder sich dadurch zu schützen, z.B. durch

- ... Ignorieren des unerwünschten Verhaltens
- ... Bagatellisierung oder Verharmlosung des Vorfalles
- ... Vermeidung der Begegnung mit der belästigenden Person.

Es ist aber belegt, dass gerade diese Verhaltensweisen die belästigenden Personen ermutigen, ihr Handeln fortzusetzen und sogar zu intensivieren.

Weitere mögliche psychische und physische Reaktionen

Grenzverletzungen werden psychodynamisch immer als Bedrohungssituationen erlebt und verarbeitet. Je nach situativen Faktoren, Vorerfahrung, Sozialisation, Konstitution, Bezug zum Täter, Selbstwirksamkeitserwartung, Dauer der Übergriffe, Betriebsklima und erwarteter Reaktion des Umfeldes und vielen weiteren Bedingungen variieren die Reaktionen und Bewältigungsmöglichkeiten der Betroffenen. Insbesondere bei länger bestehenden ungelösten Situationen kommt es psycho-physiologisch zu chronisch anhaltenden Spannungszuständen, zu Stress. Gesundheitliche Beeinträchtigungen sind die Folge, z.B.

- ... Schlaf-/ Essstörungen
- ... körperliche Beschwerden wie Magen-, Kopf-, Skelett-, oder Muskelschmerzen
- ... Störungen des Immunsystems
- ... depressive Verstimmungen
- ... Unruhezustände bis hin zu Ängsten
- ... Verstärkung oder Ausbruch chronischer körperlicher Erkrankungen
- ... sozialer Rückzug bis hin zu Isolation

Berufliche Folgen

Aber auch verminderte Leistungen am Arbeitsplatz und Motivationsverlust sind häufige Folgen. Wenn Betroffene die Belastung nicht mehr aushalten, sind

- ... der Antrag auf Versetzung
- ... die eigene Kündigung
- ... die Aufgabe des erlernten Berufes
- ... der Abbruch der Karriere
- ... längerfristige Arbeitslosigkeit

keine Seltenheit, was in vielen Fällen die Existenz- und Finanzgrundlage erschüttert.

Bedeutung des beruflichen und sozialen Umfelds und die Gefahr der Spaltung

Aus Angst vor negativen Konsequenzen, wie z.B. Abwertungen durch das Kolleg, Benachteiligung oder Verlust des Arbeitsplatzes schweigen oder verharmlosen manche Frauen die Übergriffe. Sexualisierte Übergriffe und Gewalthandlungen sind tatsächlich stets von sozialen Dynamiken begleitet und wirken im besonderen Maße wie ein Verstärker. Sie können im Positiven (z.B. durch Unterstützungsangebote) wie Negativen (z.B. durch Bagatellisierung/ Unglauben) die Auswirkungen des Übergriffs beeinflussen.

Gerade in Betrieben ohne klare Haltung kommt es zu Verunsicherung bei Verdacht oder Bekanntwerden eines sexuellen Übergriffs. KollegInnen schwanken nicht selten zwischen eigener Empörung und Mitgefühl auf der

einen sowie Unglauben, Abwehr und Angst vor Konflikten auf der anderen Seite. Im Extremfall kann die Aufspaltung der Belegschaft in zumeist zwei Lager zu einer aggressiven Atmosphäre und Steigerung von Diskriminierungen und Konflikten führen.

Neben Loyalitätskonflikten können auch vermeintlich wirtschaftliche Abwägungen seitens der Leitung (z.B. verdiente, aber übergriffige MitarbeiterInnen im Betrieb halten zu wollen) problematische Scheinlösungen hervorbringen. Diese führen dazu, dass sich MitarbeiterInnen und Betroffene mit der Situation alleingelassen fühlen oder eine »Lösung« als eine Art zusätzliche »Abstrafung« empfunden wird.

So können nicht nur die unmittelbar Betroffenen, sondern ganze Abteilungen oder Betriebe durch eine übergriffige Person umfassend beeinträchtigt werden.

2. Handlungsmöglichkeiten – Gegenwehr und Rechtsfolgen

- ... Wenn Sie mit sexueller Belästigung konfrontiert sind, sind Sie zunächst allein mit dem Problem. Es ist verwirrend, verunsichernd und beängstigend. Machen Sie sich klar, dass Sie in einer Situation sind, in der es wichtig ist, sich selbst zu helfen aber auch **sich helfen zu lassen**.
- ... Es ist nützlich, sich klar zu machen, wo wir heute stehen. Es gibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das ArbeitgeberInnen verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen. Wie ernst die Verpflichtung zu diesem Schutz, der auch schon vor dem 2006 in Kraft getretenen AGG bestanden hat, in der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst genommen wird, ist sehr unterschiedlich.
- ... »Insbesondere im öffentlichen Dienst hat sich durch die Institutionalisierung der Frauenbeauftragten eine Gruppe von Fachfrauen herausgebildet, die sich mit sexueller Belästigung intensiv beschäftigt und häufig hervorragend den Schutz von Betroffenen umsetzen kann. Hinzu kommt die größere Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst, die es Frauen ermöglicht, bereits aus diesem Grund eher zu sprechen. In der Privatwirtschaft bleibt es dagegen dem Zufall überlassen, ob Betroffene Ansprechpartnerinnen und -partner und Vorgesetzte finden, die die Problematik ernst nehmen. In der Regel ist dies nicht der Fall. Präventive Maßnahmen werden in der Privatwirtschaft so gut wie nie ergriffen.«⁵

Sie haben jederzeit, egal ob Sie Beschäftigte im öffentlichen Dienst oder in der privaten Wirtschaft sind, die Möglichkeit sich an die **kommunale Frauenbeauftragte** oder den **Frauennotruf** vor Ort zu wenden.

- ... Sie sehen sich vermutlich zunächst mit vielen Fragen konfrontiert: Soll ich mich wehren? Wenn ich mich zur Wehr setze, wie mache ich das am

⁵ Barbara Degen, a.a.O., S.153

besten? Bis wann behalte ich alles für mich, wann schalte ich besser jemanden ein? Muss ich Vorgesetzte über die Vorfälle informieren? Was passiert dann?

- ... Wir möchten Sie ermutigen, offiziell Beschwerde bei Ihrer/m ArbeitgeberIn einzulegen. Je nach Sachverhalt kann auch eine Strafanzeige in Betracht kommen. Solange Frauen schweigen, müssen sich ArbeitgeberInnen nicht ernsthaft mit der Problematik auseinandersetzen.
- ... Die folgenden Verhaltensvorschläge zeigen Ihnen, welche Möglichkeiten Sie haben. Sie sollen Sie individuell stärken, aber auch ermutigen, sich an professionelle Ansprechpartnerinnen zu wenden. Dort werden Sie vertraulich beraten und zu nichts gedrängt.

2.1 Wie können sich Frauen gegen sexuelle Belästigung wehren? – Verhaltensvorschläge:

Nehmen Sie die eigenen Gefühle und Erfahrungen ernst!

Es kommt darauf an, was sie selbst als Belästigung empfinden, wo Ihre eigenen Grenzen liegen, nicht darauf, was andere sagen. Machen Sie sich klar, dass Sie das Recht auf ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld haben. Sie müssen auch verbale Belästigungen nicht hinnehmen, weil »Männer nun mal so sind.« Versuchen Sie so, die Situation klar einzuschätzen.

Entscheiden Sie sich, sich zu wehren!

Wenn Sie sich dazu in der Lage fühlen, weisen Sie die Belästigung bestimmt und unmittelbar zurück. Betroffene können die belästigende Person alleine oder mit Unterstützung einer Person ihres Vertrauens zur Rede stellen. Lassen Sie sich auf keine Diskussion ein, wiederholen Sie ggf. die Missbilligung. Ihre Gegenwehr kann dazu führen, dass die Belästigung aufhört. Ebenso kann sie aber auch weitergehen. Es gibt eine Reihe von Situationen (z.B. verbale Belästigungen), bei denen es weiterhilft, den Belästiger bloßzustellen, indem

Sie sein Verhalten laut und für andere gut verständlich ansprechen und somit eine Öffentlichkeit herstellen. Laut ausgedrückte Entgegnungen, auch auf ein Flüstern, nehmen einer Situation die Heimlichkeit und das Privat-Vertrauliche. Eventuell bekommt die Situation so ZeugInnen. Möglicherweise müssen Sie sich im ersten Moment überwinden, um die Peinlichkeit der Situation im Griff zu haben. Doch denken Sie daran: Nicht ihr Verhalten ist peinlich, sondern das des Belästigers!

Überlegen Sie weitere Schritte!

In beiden Fällen, also wenn die Belästigung aufgehört hat oder aber wenn sie weitergeht, ist es wichtig zu überdenken, wie Sie mit Ihren Erfahrungen umgehen wollen. Selbst wenn die Situation für Sie geklärt ist, kann der Belästiger eine Gefahr für andere Frauen darstellen.

Sprechen Sie mit Personen ihres Vertrauens!

Das entlastet Sie seelisch, stärkt Sie persönlich. Sie fühlen sich nicht mehr allein mit der Situation und können gemeinsam besprechen, was zu tun ist. Das können KollegInnen, FreundInnen oder Verwandte sein.

Wenden Sie sich auch an Fachberatungsstellen!

Kommunale Frauenbeauftragte, Frauen-Notrufe und gewerkschaftliche AnsprechpartnerInnen sind zuverlässige Anlaufstellen. Hier werden Sie ernst genommen und vertraulich beraten. Nichts geschieht gegen Ihren Willen. Alle Möglichkeiten, die Sie haben, werden gemeinsam besprochen. (Adressen im Anhang).

Suchen Sie sich Verbündete!

Reden Sie mit anderen Frauen Ihrer Dienststelle oder Ihres Betriebes. Es kommt öfters vor, dass Belästiger mehrere Frauen einer Abteilung bedrängen oder bedrängt haben. Ein solches Gespräch kann Sie seelisch entlasten und falls es zum gemeinsamen Vorgehen gegen den Täter kommt, sehr wirkungsvoll sein.

Sichern Sie Beweise!

Auch ohne ZeugInnen ist es möglich, sexuelle Belästigungen nachzuweisen. Günstig ist es in jedem Fall, sich direkt nach der Tat Aufzeichnungen

über den genauen Tathergang zu machen. Sie sollten festhalten, was sich wann, wo, mit wem, und wie abgespielt hat. Halten Sie auch fest, mit wem Sie über die Belästigung gesprochen haben. Falls Sie sich entschließen sollten, eine offizielle Beschwerde einzureichen, bekommen Ihre Aussagen so mehr Glaubwürdigkeit. Außerdem dient es Ihnen bei sich wiederholenden Vorkommnissen dazu, die 'Chronologie der Ereignisse' besser darstellen zu können.

Reagieren Sie eventuell schriftlich gegenüber dem Belästiger!

Nicht jeder Frau gelingt es, spontan auf den Übergriff zu reagieren. Sie können dem Belästiger stattdessen einen Brief schreiben. Sein Verhalten sollte detailliert und ausführlich (mit Angabe von Tag, Datum, Zeit, Ort, Tathergang) und möglichst sachlich formuliert, kritisiert werden. Sie sollten sein Verhalten deutlich zurückweisen und klarstellen, dass Sie in Zukunft eine Veränderung erwarten. Sie können auch bereits Konsequenzen aufzeigen, für den Fall, dass er die Belästigungen nicht einstellt. Schicken Sie den Brief entweder per Einschreiben mit Rückschein oder überbringen ihn in Anwesenheit einer anderen Person. Auf jeden Fall behalten Sie eine Kopie des Briefes. Einen Brief an die belästigende Person zu schreiben kann effektiv sein, da sie vermutlich überrascht sein wird und nicht genau wissen kann, wie viele Personen von der Betroffenen ins Vertrauen gezogen wurden oder ob Sie sich offiziell beschweren wird. Ein Brief zeigt auch: die belästigte Person ist handlungsfähig!

2.2 Wenn Sie überlegen, offiziell Beschwerde einzulegen...

Grundsätzlich hat jede/r ArbeitnehmerIn das **Recht, sich zu beschweren**. Die Beschwerde kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Laut AGG muss eine »zuständige Stelle« in allen Betrieben und Dienststellen ab 5 Personen eingerichtet sein. Sie können sich aber auch an die Frauenbeauftragte oder an den Betriebs- oder Personalrat wenden. Informieren Sie sich evtl. vorher, wer von den zuständigen AnsprechpartnerInnen Vertraulichkeit gewähren kann und wer aufgrund ihrer/ seiner Funktion verpflichtet ist, Informationen zu prüfen und weiter zu geben.

Eventuell – je nach Schwere der Tat – kommt auch eine **Strafanzeige** in Betracht. Diese können Sie selbst oder die/ der ArbeitgeberIn stellen. (mehr dazu unter 2.3.7)

Sinnvoll ist es, Vorgesetzten eine **Frist zu setzen**, sie auffordern, gegen die sexualisierte Belästigung vorzugehen.

Vorgesetzte sind laut AGG verpflichtet, gegen die Belästigung Maßnahmen zu ergreifen.

Falls Vorgesetzte nicht tätig werden, haben Sie die Möglichkeit, **gerichtliches Vorgehen** einzuleiten. (rechtsanwaltliche Beratung empfohlen!)

Wenn keine Maßnahmen ergriffen werden, haben Sie das Recht, Ihre **Tätigkeit einzustellen** ohne Verlust des Entgelts – allerdings sollten Sie dafür unbedingt eine **Rechtsberatung** einholen, damit Ihnen im Nachhinein keine Nachteile entstehen!

Sie haben zudem die Möglichkeit, **weitere Stellen zu informieren** und zum Tätigwerden aufzufordern, wie beispielsweise die Arbeitskammer, die Berufsgenossenschaft, die Gewerbeaufsichtsämter oder die Berufskammern (Anwalts-, Ärzte-, Handwerkskammern).

Wenn Sie Ansprüche in Bezug auf **Entschädigung oder Schadensersatz** erheben wollen, müssen diese innerhalb einer Frist von 2 Monaten schriftlich beim Arbeitgeber/ bei der Arbeitgeberin geltend gemacht werden. Darüber hinaus muss eine Klage auf Entschädigung innerhalb von 3 Monaten, nachdem der Anspruch geltend gemacht worden ist, erhoben werden. Diese Fristen sind definitiv zu kurz, sollen aber hier erwähnt sein.

ArbeitgeberInnen haften für eine sexuelle Belästigung, wenn diese von einer Person ausgeht, die ArbeiterInnenfunktion wahrnimmt oder Weisungsrecht hat. Bei sexueller Belästigung durch KollegInnen haften ArbeitgeberInnen nur, wenn sie keine Schutzmaßnahmen ergriffen haben und es erneut zu einem Vorfall kommt (mehr dazu unter 2.3.6)

Bei Gegenreaktionen (Schikanen, Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen, Androhung von Verleumdungsklagen oder entsprechende Anzeigen):

- ... sofort Rechtsbeistand einholen (vorher Kostenfrage klären, z.B. vorhandener Rechtsschutz)
- ... bei Abmahnungen auf Entfernung aus der Personalakte klagen
- ... bei Kündigungen innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage einreichen
- ... bei Arbeitgeber- und Eigenkündigungen: Arbeitsamt über Hintergrund informieren (es nicht erst auf Sperrfrist ankommen lassen!)
- ... Schadensersatzansprüche geltend machen

Falls es sich um Beleidigungen und körperliche Belästigungen handelt, greifen die Strafrechtsparagrafen 185 und 184 i. In diesen Fällen sind folgende weitere Schritte möglich:

- ... Strafanzeige bei Staatsanwaltschaft
- ... bei Strafanzeigen: Akteneinsicht über Rechtsanwältin verlangen, Nebenklage prüfen.

Innerbetriebliche Abläufe bei offiziellen Beschwerden:

Zuständig ist die Personalabteilung. Sie entscheidet nach Beurteilung des Sachverhaltes über die Untersuchung der Vorgänge.

Im öffentlichen Dienst wird bei Beamten in solchen Fällen ein »Vorermittlungsverfahren« eingeleitet, bei Tarifbeschäftigten eine »arbeitsrechtliche Überprüfung«.

Gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes ist im Saarland von Anbeginn an die Frauenbeauftragte mit einzubeziehen. Bei der Untersuchung des Sachverhaltes werden neben der Frau die beschuldigte Person sowie eventuelle Zeuginnen gehört.

In der Dienstvereinbarung der Landeshauptstadt Saarbrücken zum Schutz vor sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz ist geregelt, dass der Sachverhalt zunächst aus der Sicht der belästigten Person dargelegt wird. Erst danach erfolgt die Anhörung der beschuldigten Person. Die Betroffene hat das Recht in die Ermittlungsakte Einsicht zu nehmen. Ihr wird Diskretion garantiert und freigestellt, in der Anhörung Stellung zu nehmen und ggf. eine Person ihres Vertrauens zur Unterstützung hinzuzuziehen. Sie kann sich auch schriftlich äußern oder sich von einer Person ihres Vertrauens vertreten lassen. **Auf Gegenüberstellung wird grundsätzlich verzichtet**, es sei denn, die belästigte Person wünscht dies ausdrücklich.

Kommt die Personalabteilung nach der Anhörung zu dem Ergebnis, dass der Vorwurf gerechtfertigt ist, so wird gegen Beamte eine Disziplinarverfügung (Warnung, Verweis oder Geldbuße) erlassen oder das förmliche Disziplinarverfahren eingeleitet. Für Tarifbeschäftigte gilt das Arbeitsrecht.

Arbeitsrechtliche Maßnahmen reichen von Ermahnung, schriftlichem Verweis über Abmahnung mit Kündigungsandrohung bis zu fristgerechter oder fristloser Kündigung.

Betriebe und Verwaltungen haben neben ihren innerbetrieblichen, arbeitsrechtlichen und disziplinarrechtlichen Möglichkeiten, stets auch die Möglichkeit, Strafanzeige gegen den Belästiger zu erstatten.

Außerbetriebliche Abläufe bei offiziellen Beschwerden:

Strafrechtliche Anzeige erstatten...

Sie haben darüber hinaus auch die Möglichkeit, außerhalb Ihres Arbeitsplatzes gegen die Belästigung vorzugehen, nämlich strafrecht-

lich, indem Sie bei Polizei oder Staatsanwaltschaft Strafanzeige erstatten. Entscheidet die Staatsanwaltschaft auf ihre Anzeige hin, Anklage bei Gericht zu erheben, werden Sie in der Hauptverhandlung als Zeugin aussagen. Es ist anzuraten, dass Sie sich vor der Einleitung eines Verfahrens von einer Rechtsanwältin beraten lassen. (mehr dazu unter 2.3.7)

Wenn Sie über ein zu geringes Einkommen verfügen, können Sie bei dem für das Verfahren zuständigen Gericht Prozesskostenhilfe beantragen. Sie können beantragen, im Prozess als Nebenklägerin zugelassen zu werden. Hierdurch werden Ihre Rechte im Prozess gestärkt. Wenn Sie als Nebenklägerin auftreten wollen, lassen Sie sich am besten von einer Rechtsanwältin rechtlich vertreten, da sie auch in die Ermittlungsakten Einsicht nehmen kann. Sie haben Anwesenheitsrecht in der Verhandlung, und über eine Rechtsanwältin können Sie Fragen an den Angeklagten und an Zeuginnen stellen, ein Schlussplädoyer halten und ggf. Berufung oder Revision einlegen.

Arbeitsrechtlich gegen die Belästigung vorgehen...

Eine weitere Möglichkeit, außerhalb des Betriebes oder Verwaltung gegen die Belästigung vorzugehen, haben Sie durch eine Anzeige beim Arbeitsgericht. Gegenstand können z.B. Kündigungen der Betroffenen durch den Arbeitgeber oder Klagen seitens der Betroffenen auf Wiedereinsetzung des Arbeitsverhältnisses sein. Die Klärung eines Sachverhaltes erfolgt hauptsächlich durch die Schriftsätze beider Parteien. Je nach Sachverhalt sind entweder ArbeitgeberIn und Belästigte Streitparteien oder ArbeitgeberIn und Belästiger, also nicht wie im ersten Moment angenommen werden könnte, Belästigte und Belästiger. Der Hauptverhandlung kommt – anders als im Strafrecht – nicht die entscheidende Bedeutung zu. Entweder es kommt bereits vor der Verhandlung zum Güetermin oder im Laufe der Verhandlung, wenn das Gericht bemüht ist, einen Vergleich zu schließen. Erst wenn dies scheitert kommt es zum Beweistermin. Als Beweise gelten Zeuginnen, Dokumente etc. Was als Beweis zugelassen wird, entscheidet allein das Gericht. Deshalb ist es nicht zwingend, dass das Gericht die belästigte Frau anhört. Viele der Arbeitsgerichtsverfahren enden weder mit vollständiger Niederlage noch mit vollständigem Sieg, sondern mit einem Vergleich. (mehr dazu unter 2.3.5)

2.3 Welche Gesetze sind gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz anwendbar?

2.3.1 Völkerrecht: Frauenrechtskonvention (CEDAW)

Das **Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau** (»Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women« kurz: CEDAW) wurde im Jahr 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Das Übereinkommen trat 1981 völkerrechtlich in Kraft, wurde allerdings erst weitere vier Jahre später von Deutschland ratifiziert.

CEDAW ist das wichtigste internationale Menschenrechtsinstrument für Frauen. Die Vertragsstaaten werden zur rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen in allen Lebensbereichen, einschließlich der Privatsphäre, verpflichtet. Der Staat darf nicht nur nicht selbst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, sondern er muss auch aktiv dafür sorgen, faktische Chancengleichheit in der gesellschaftlichen Realität zu erreichen. Er ist verpflichtet, eine aktive Politik zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu verfolgen.

2.3.2 Europäisches Recht

2002 ist die EU-Richtlinie 2002/73/EG verabschiedet worden. Diese Richtlinie wurde mittlerweile gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen neugefasst und zwar durch die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

Die Richtlinie stärkt die Rechte all derer, die aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Erstmals ist auf EU-Ebene - für alle Mitgliedsstaaten verbindlich - der Tatbestand der sexuellen Belästigung definiert und rechtlich festgeschrieben, dass sexuelle Belästigung eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts ist.

Die Richtlinie enthält u.a. Bestimmungen in Bezug auf die Durchsetzung von Rechtsansprüchen, Wiedergutmachungsleistungen, die nicht an bestimmte Höchstbeträge gebunden sind, und Strafmaßnahmen. Ferner werden Arbeitgeber verpflichtet, vorbeugende Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu treffen. Die Mitgliedstaaten hatten bis 2005 Zeit, ihre nationalen Vorschriften an das neue EU-Recht anzupassen. Dies ist in Deutschland inzwischen geschehen. Das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (EUGleichUmsG) ist in nationales Recht umgesetzt worden, wobei das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen Teilbereich dieser Umsetzung darstellt.

Die sogenannte »Istanbul Konvention« ist ein Übereinkommen der Mitgliedsstaaten der EU, das Frauen vor Gewalt schützen soll. Deutschland hat diese Konvention ratifiziert und ist zur Erfüllung sämtlicher Vorschriften verpflichtet. Dies kann eingeklagt werden.

Zur Abschaffung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind alle Unterzeichnenden verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, »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, insbesondere wenn dadurch ein Umfeld der Einschüchterung, Feindseligkeit, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung geschaffen wird, strafrechtlichen oder sonstigen rechtlichen Sanktionen unterliegt.« (Art. 40) Mit der Ratifizierung der Istanbul-Konvention wurde auch das deutsche Sexualstrafrecht verbessert.

2.3.3 Grundgesetz

- ... Art. 1 und 2 Grundgesetz – Schutz der Würde und Persönlichkeit
- ... Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz – Gleichberechtigungsgesbot
- ... Art. 12 Grundgesetz – Recht auf Berufsfreiheit

2.3.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Bundesgesetz, das »Benachteiligungen aus Gründen der Rasse⁶ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen« soll. (**§ 1 AGG**) Hierunter fällt auch der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen ArbeitgeberInnen und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot verstoßen. Das Gesetz gewährt Schutz vor sexueller Belästigung für alle Beschäftigten der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes.

Für BeamtInnen, RichterInnen und Beschäftigte des Bundes, der Länder und der Kommunen findet es im Dienstrecht entsprechende Anwendung. Das Gesetz stellt klar, dass eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine unzulässige Benachteiligung der betroffenen Person bedeutet. Die einzelnen Regelungen des AGG entsprechen weitestgehend denen des früheren Beschäftigtenschutzgesetzes.

Ausgenommen vom AGG – aber nicht von anderen Gesetzen – sind freie MitarbeiterInnen, Honorarkräfte oder Beschäftigte auf Werkvertragsbasis. Freiberufliche Beschäftigte sind nur dann durch das AGG geschützt, wenn z.B. ein Auftraggeber sexuelle Handlungen zur Bedingung für die Erteilung eines Auftrags macht oder auch, wenn sie sich in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis befinden (feste freie MitarbeiterInnen). Im Zusammenhang mit Beleidigung bzw. (sexueller) Nötigung gelten für diesen Personenkreis die zivil- und strafrechtlichen Bestimmungen.

⁶ Hier spricht sich die Antidiskriminierungsstelle für eine Änderung des Gesetzestextes aus. Statt »aus Gründen der Rasse« soll es »aus rassistischen Gründen« heißen. Denn durch die Verwendung des Begriffs »Rasse« selbst werden rassistische Vorstellungen fortgeschrieben.

Geregelt ist im Einzelnen:

Definition des Tatbestandes der sexuellen Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG):

»Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.«

Beweislast (§ 22 AGG):

»Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.«

Das bedeutet, dass die Beschäftigten lediglich Indizien, das heißt Tatsachen, die einen Verstoß gegen das AGG nahelegen, beweisen müssen, wohingegen sie dann nicht den Beweis für die Benachteiligung als solche zu erbringen haben. Es ist sodann Sache des Arbeitgebers, zu beweisen, dass es nicht zu einer solchen Benachteiligung gekommen ist.

... für ArbeitnehmerInnen:

Benachteiligungsverbot (§ 7 AGG):

- »(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.*
- (2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.*
- (3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.«*

Beschwerderecht (§ 13 Abs. 1 AGG):

»Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes (in diesem Falle: gegen eine sexuelle Belästigung, Anmerkung der Autorin) benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.«

Leistungsverweigerungsrecht im Falle der Nichtabhilfe (§ 14 AGG):

»Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.«

... für ArbeitgeberInnen:

Verpflichtung zur Ergreifung vorbeugender Maßnahmen (§ 12 Abs. 1 AGG):

»Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.«

Pflicht und Maßnahmen zur Unterbindung (§ 12 Abs. 3 AGG):

»Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot (...), so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.«

Ziel aller Sanktionen ist, die Tat adäquat zu ahnden, die betroffenen Personen für die Zukunft vor sexuellen Diskriminierungen zu schützen und dem Belästiger den Verstoß gegen geltendes Recht und gegen den Arbeitsvertrag deutlich zu machen. Weitere mögliche Maßnahmen wären zudem ein persönliches Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung oder eine Ermahnung, bei schwerwiegenderen

Verhaltensweisen eine Abmahnung mit Kündigungsandrohung bzw. Androhung eines Disziplinarverfahrens oder fristgerechte bzw. fristlose Kündigung. Bei strafrechtlichen Taten kann auch die/ der ArbeitgeberIn eine Anzeige erstatten (mehr dazu unter 2.3.7).

Benachteiligungsverbot (Maßregelungsverbot) (§ 16 AGG):

» (1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt.«

Hinweispflicht im Rahmen der Aus- und Weiterbildung (§ 12 Abs. 2 AGG):

»Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.«

Bekanntmachungs- und Auslegungsverpflichtung (§ 12 Abs. 5 AGG):

»Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.«

2.3.5 Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes

Seit dem 27.06.1996 ist im Saarland das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Kraft und wurde 2015 novelliert. Auch in dieses Gesetz ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz explizit aufgenommen worden. In Abschnitt 6 werden Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung geregelt (Auszug aus dem Gesetzestext im Anhang).

Erwähnt sei an dieser Stelle die Regelung, die das o.g. Bundesgesetz ergänzt:

... *»Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl an den Vorermittlungen als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen«* (§ 20 Abs. 2 Satz 1).
Damit ist ausgeschlossen, dass in Betrieben oder Dienststellen in Fällen sexueller Belästigung ohne die Interessensvertretung der Frauen, die Frauenbeauftragten, ermittelt werden darf.

2.3.6 Arbeitsrecht

Alle sexuellen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz sind arbeitsrechtlich verboten. Neben dem bereits dargestellten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem saarländischen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sind ArbeitgeberInnen und Dienstvorgesetzte auch aufgrund folgender Rechtsnormen verpflichtet, die Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen:

... § 618 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB):
ArbeitgeberInnen haben das Arbeitsverhältnis so zu regeln, dass Beschäftigte »gegen Gefahr für Leben und Gesundheit« geschützt sind. Dazu lässt sich laut herrschender Meinung auch die »Verpflichtung zur Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstands« (vgl. § 62 HGB) heranziehen.

... § 28 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):
Bei Jugendlichen unter 18 Jahren muss die/der ArbeitgeberIn »Vorkehrungen und Maßnahmen treffen ..., die zum Schutze gegen

Gefahren für Leben und Gesundheit, sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind.« Da unsere Rechtsordnung besonderen Wert auf den Schutz von Jugendlichen legt, stellen das JArbSchG und das Berufsbildungsgesetz (BBiG) auch besondere Ansprüche an die Ausbilder (§§ 25 JArbSchG, 20 BBiG). Demnach ist ein Ausbilder, der sich sexistisch, also frauenfeindlich verhält, fachlich nicht geeignet.

- ... Schadensersatzpflicht § 823 (Abs. 1 und 2 BGB):
Der Tatbestand des § 823 BGB ist immer dann erfüllt, wenn die Belästigung zu körperlichen oder gesundheitlichen Einschränkungen führt. Der Belästiger haftet dann für alle materiellen und immateriellen Schäden (Schmerzensgeld).
Wichtig ist, dass die/der ArbeitgeberIn oder Dienstvorgesetzte bei einer Verletzung ihrer/seiner Fürsorgepflicht haftbar zu machen ist (z.B. auch Schadensersatz nach Eigenkündigung der Betroffenen § 628 Abs. 2 BGB und Schadensersatz wegen unzureichender Schutzmaßnahmen § 618 Abs. 3 BGB)

Pflichten der Betriebs- und PersonalrätInnen

- ... § 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und
- ... § 67 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG):
Es gehört zu den gesetzlich verankerten Pflichten von Betriebs- und PersonalrätInnen, Benachteiligungen wegen des Geschlechts zu verhindern und die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Damit sind Betriebs- und PersonalrätInnen gefordert, für die Rechte von Frauen einzutreten und ggf. Maßnahmen einzuleiten.

Auch ArbeitnehmerInnen sind arbeitsrechtlich verpflichtet, sexuelle Belästigung zu unterlassen.

- ... Verstoß gegen Arbeitsvertrag und Störung des Betriebsfriedens:
Die arbeitsvertragliche »Treuepflicht« verpflichtet die/den Arbeitnehmer*in alles zu unterlassen, was der/dem Arbeitgeber*in abträglich sein könnte. Dazu gehört z.B. den Betriebsfrieden zu wahren und weder den Arbeitsablauf noch das Zusammenarbeiten der

Beschäftigten zu stören. Werden diese Verpflichtungen verletzt, hat die/ der ArbeitgeberIn das Recht, Sanktionen auszusprechen.

2.3.7 Strafrecht

Neben den Sanktionen durch das AGG oder das Arbeitsrecht gibt es je nach Schwere der Tat auch strafrechtlich relevante Delikte, die zur Anzeige gebracht werden können.

Im November 2016 hat sich das Strafgesetz geändert, vor allem **§ 177 StGB** ist grundlegend erneuert. Seitdem gilt eine Vergewaltigung auch juristisch als solche, wenn sich das Opfer nicht tätlich gewehrt hat oder einer subjektiv schutzlosen Lage ausgeliefert war. Dies war bisher Voraussetzung, um juristisch so eingestuft zu werden. Für alle Taten, die unter diesen Paragraphen fallen und nach November 2016 stattgefunden haben gilt nun der erkennbare Wille bzw. das Handeln gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person.

Der Paragraph **§184i StGB** wurde ganz neu im Strafgesetzbuch aufgenommen. Hier geht es um sexuelle Übergriffe, die in der Vergangenheit nicht strafbar waren, da sie unter die so genannte Erheblichkeitsschwelle gefallen sind.

Seit März 2017 ist auch der sogenannte »Stalkingparagraph« **§ 238 StGB** erneuert. Dieser hat sich von einem Erfolgs- zu einem Eignungsdelikt geändert, das heißt, die Tat muss dazu geeignet sein, die Lebensweise des Opfers zu beeinträchtigen, die betroffene Person muss nicht mehr bereits umgezogen sein oder sonstige Maßnahmen ergriffen haben.

Im Folgenden sind diese und weitere Delikte aufgeführt, die es zu beachten gilt:

... **Beleidigungsdelikte (§§ 185 ff. StGB):**

– Antragsdelikt⁷ –

Wenn die Ehre einer anderen Person durch vorsätzliche Missachtung

⁷ »Antragsdelikt« bedeutet, dass die Tat nur auf Antrag einer anzeigenden Person verfolgt wird. Der Strafantrag muss innerhalb von 3 Monaten nach der Tat bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft gestellt werden. Er kann zurückgezogen werden, wodurch es zur Einstellung der Ermittlungen kommt.

oder Nichtachtung (verbal oder nonverbal) angegriffen wird. Es kann sich auch um eine tätliche Beleidigung (z.B. Betatschen) handeln. Außerdem kommt auch üble Nachrede (§ 186 StGB) oder Verleumdung (§ 187 StGB) in Betracht.

... **Körperverletzungsdelikte (§§ 223 ff. StGB):**

– Antragsdelikt –

Sexuelle Übergriffe können mit körperlichen Beeinträchtigungen einher gehen, z.B. bei körperlicher Misshandlung oder bei Schädigungen der Gesundheit (z.B. Hervorrufen oder Steigern eines krankhaften Zustands).

... **Sexuelle Belästigung (§§ 184i StGB):**

– Antragsdelikt –

Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, macht sich strafbar. Verbale Äußerungen oder Blicke fallen hier nicht darunter.

... **Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen (§ 174 StGB)**

– Offizialdelikt⁸ –

... **Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung (§ 177 und 178 StGB)**

– Offizialdelikt –

Wer gegen den erkennbaren Willen einer anderen Person sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder von ihr vornehmen lässt oder diese Person zur Vornahme oder Duldung sexueller Handlungen an oder von Dritten bestimmt, macht sich strafbar.

Nach einer Vergewaltigung können im Saarland vertraulich Spuren gesichert werden, die bis zu 10 Jahren gerichtlich genutzt werden können, falls später eine Anzeige gemacht wird. Kontakt siehe Anhang.

⁸ »Offizialdelikt« bedeutet, dass die Verfolgung des Deliktes im öffentlichen Interesse liegt. Sobald Polizei oder Staatsanwaltschaft Kenntnis eines solchen Deliktes haben, sind sie von Staatswegen verpflichtet, Ermittlungen einzuleiten. Die Polizei oder Staatsanwaltschaft muss von dem Delikt erfahren, es bedarf allerdings keines ausdrücklichen Strafantrags der Betroffenen. Der Strafantrag kann deshalb auch nicht zurückgezogen werden. Die unterschiedlichen Straftaten verjähren in Abhängigkeit vom möglichen Strafmaß. Bei der sexuellen Belästigung z.B. nach 3 Jahren und bei Vergewaltigung nach 20 Jahren.

- ... **Exhibitionistische Handlungen (§ 183 StGB)**
 - Antragsdelikt –

- ... **Verbreitung pornographischer Schriften (§ 184 StGB)**
 - Offizialdelikt –

WICHTIG!!

Generell gilt: Strafanzeige können entweder Ihr Arbeitgeber oder Sie selbst erstatten. Sie wenden sich in einem solchen Fall an die Polizei oder an die Staatsanwaltschaft. Vor der Einleitung eines Strafverfahrens empfiehlt es sich auf jeden Fall, eine Rechtsanwältin hinzuzuziehen.

2.3.8 Schadensersatzrecht

Im August 2002 ist das neue Schadensersatzrecht in Kraft getreten. Die wesentlichen Änderungen bestehen in dem neuen Haftungsrecht. So gibt es nun einen allgemeinen Anspruch auf Schmerzensgeld bei der Verletzung von Körper, Gesundheit und sexueller Selbstbestimmung. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehen einer/m Geschädigten nunmehr direkte Ansprüche gegen den Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin zu:

§ 15 Abs. 1 AGG: *»Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.«*

Daneben steht der/dem Geschädigten ein verschuldungsunabhängiger Entschädigungsanspruch zu, der bei Nichtvermögensschäden einen angemessenen Ausgleich in Geld für die erlittene Schädigung vorsieht, nämlich:

§ 15 Abs.2 AGG: *»Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.«*

Die Entschädigung soll der/dem Betroffenen Genugtuung bringen und zugleich eine abschreckende Wirkung entfalten.

WICHTIG!!

Beide Ansprüche müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Es sei denn, es besteht eine abweichende Tarifvereinbarung. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme der/des Betroffenen von der sexuellen Belästigung.

2.3.9 Opferentschädigungsgesetz

Nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) haben Opfer von Gewalttaten – sofern die Tat auf deutschem Boden verübt wurde – Anspruch auf Entschädigung. Voraussetzung ist, dass ein Antrag gestellt wurde, der Schaden eine Folge der Tat ist und eine gesundheitliche Schädigung durch einen vorsätzlichen, rechtswidrigen tätlichen Angriff vorliegt. Auch psychische Schäden können entschädigt werden, allerdings muss auch hier der ursächliche Zusammenhang zwischen der sexuellen Gewalttat und der seelischen Krankheit gegeben sein. Zu den Leistungen, die erstattet werden, gehören z.B. Therapiekosten, Heil- und Krankenhausbehandlungskosten, berufliche Rehabilitation etc..

Die Anträge sind an die jeweiligen Landesversorgungsämter zu stellen und haben die größte Aussicht auf Erfolg, wenn das Opfer unverzüglich nach der Tat Anzeige erstattet hat. Es sollte aber erwähnt sein, dass die Antragstellung langwierig sein kann und das Ergebnis nicht immer so ausfällt wie erhofft.

2.4 Was kann vorbeugend gegen sexuelle Belästigung getan werden?

Das Ziel aller Bemühungen muss sein, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nicht mehr verharmlost, sondern als betriebliches und gesellschaftliches Problem ernst genommen werden. Frauen müssen sich wagen können, die Belästigungen öffentlich zu machen, ohne Angst haben zu müssen, dass ihnen negative Konsequenzen oder die betriebliche Isolation drohen.

- ... Hierzu müssen sich die betrieblichen Umgangsformen zugunsten von Frauen ändern. Je mehr für ein frauenfreundliches Arbeitsklima getan wird, in dem sie als gleichberechtigte Kolleginnen geachtet werden, umso nachhaltiger können sexuelle Belästigungen vermieden werden.
- ... Wichtig ist, dass sexuelle Belästigungen nicht zum privaten Problem betroffener Frauen reduziert werden, für deren Lösung sie dann allein verantwortlich gemacht werden. Die Problematik ist eine betriebliche Angelegenheit, zu deren Veränderung alle beitragen können und müssen, ArbeitgeberInnen und Dienstvorgesetzte ebenso wie Betriebs- und PersonalrätInnen, Kolleginnen und Kollegen.
- ... Besondere Verantwortung tragen in jedem Fall ArbeitgeberInnen bzw. Dienstvorgesetzte. Sie haben die Verantwortung dafür, dass Frauen ihrer Arbeit in einem belästigungsfreien Klima nachgehen können. An sie muss appelliert werden, dass sie ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, sexuelle Belästigungen in ihrem Verantwortungsbereich bereits im Vorfeld mit vorbeugenden Maßnahmen entgegen zu treten bzw. für Abhilfe zu sorgen und gegen Belästiger adäquat vorzugehen (vgl. § 12 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie § 12 Abs. 3 AGG).

- ... Denkbar ist z.B., dass die Dienststelle/der Betrieb zur Entlastung der betroffenen Frauen häufiger als KlägerIn gegen den Belästiger auftritt.
- ... Bislang herrscht oftmals noch Unsicherheit, wie innerbetrieblich korrekt gegen sexuelle Belästigungen vorgegangen werden kann. Umso wichtiger ist es, ein Instrumentarium zu schaffen, das auf Täter abschreckend wirkt und gleichzeitig das Verfahren beim Auftreten sexueller Belästigungen regelt. Dies trägt zu größerer Verhaltenssicherheit aller Beteiligten bei. Ein solches Instrumentarium kann sich jede Dienststelle oder jeder Betrieb selbst schaffen. Die weiter vorne beschriebenen Gesetze, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stecken den Rahmen hierfür ab. Die dort aber sehr allgemein formulierten Vorschriften müssen an die Gegebenheiten vor Ort angepasst und konkretisiert werden.
- ... Aus diesem Grund wird auch von offizieller Seite, z.B. in den Empfehlungen zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz der Europäischen Union, der Abschluss von Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz empfohlen. Sie tragen dazu bei, Vorbeugung zu gewährleisten. Wenn allen Beschäftigten bekannt ist, welche Verhaltensweisen in der Dienststelle/im Betrieb verboten sind, dass sie konsequent verfolgt und entsprechend geahndet werden, hat dies eine abschreckende und damit vorbeugende Wirkung.
- ... Vertrauensbildung für weibliche Beschäftigte. Sie können Betriebs- oder Dienstvereinbarungen als Signal verstehen, dass das Problem ernst genommen wird. Sie werden darüber informiert, an wen sie sich wenden können und wissen eher, welche Möglichkeiten sie haben und was bei einer Untersuchung der Vorwürfe auf sie zukommt. So können sie eher Mut fassen, sich auch offiziell gegen die Belästigung zur Wehr zu setzen.
- ... Verhaltenssicherheit für Personalverantwortliche, wie in konkreten Fällen verfahren werden muss.

Wichtig sind zudem:

- ... **Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.** Vorgesetzte, Betriebs- und PersonalrätInnen, AusbilderInnen müssen sowohl in der Wahrnehmung des Problems als auch seiner Bewertung und Ahndung geschult werden.
- ... **Informationsveranstaltungen** für alle Beschäftigten zum Thema, z.B. im Rahmen von Betriebs- oder Personalversammlungen oder gesonderten Fortbildungsveranstaltungen.
- ... **die Aufnahme des Verbots in Einzelarbeitsverträge.** Dies setzt Signale und macht bereits bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses deutlich, welche betrieblichen Verhaltensweisen herrschen.
- ... **Kommunale Frauenbeauftragte.** Im Saarland gibt es in den Gemeinden, Städten und Landkreisen kommunale Frauenbeauftragte, die schweigepflichtgebunden beraten oder den Kontakt zu einer spezialisierten Beratungsstelle vermitteln können.

Im Bereich der Landeshauptstadt Saarbrücken:
Frauenbüro, Rathaus St. Johann, 66104 Saarbrücken
Telefon: +49 681/905-1649, Fax: +49 681/905-2044
E-Mail: frauenbuero@saarbruecken.de
www.frauenbuero.saarbruecken.de

Die Frauenbeauftragte unterstützt und informiert Sie bei allen Fragen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – egal ob Sie Mitarbeiter*in der Stadtverwaltung sind oder sich von außerhalb an sie wenden. Sie werden vertraulich beraten und bei den Schritten, die Sie unternehmen wollen, begleitet und unterstützt. Kommt es innerhalb der Stadtverwaltung zu einem Verfahren wegen sexueller Belästigung ist die Frauenbeauftragte von Beginn an beteiligt. Natürlich können sich auch Personalverantwortliche, Arbeitgeber*innen oder Dienstvorgesetzte mit Fragen zur Thematik an die Frauenbeauftragte wenden.

Ansprechpersonen

045

- ... **Frauennotruf Saarland –
Beratung für vergewaltigte und misshandelte Frauen**
Nauwieserstraße 19, 66111 Saarbrücken
Telefon: +49 681/36767
E-Mail: notrufgruppe-sb@t-online.de

Die Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs bieten Frauen parteiliche Beratung und Informationen über die verschiedenen Hilfsmöglichkeiten, Anzeigen, Prozesse, etc. im Falle von sexueller Gewalt und Misshandlung an. Sie vermitteln weiter, z.B. an Frauenärztinnen, psychologische Beratungsstellen, Rechtsanwältinnen. Sie begleiten betroffene Frauen zur Polizei, zum Gericht, zur Ärztin, etc. und bereiten auf Wunsch der Betroffenen Gerichtsverhandlungen vor. In gravierenden Fällen gibt es die Möglichkeit der Psychosozialen Prozessbegleitung.

- ... **DGB Saarland**
Bettina Altesleben
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken
Telefon: +49 681/4000-118, Fax: +49 681/4000-120
E-Mail: bettina.altesleben@dgb.de
www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

- ... **Arbeitskammer des Saarlandes**
Haus der Beratung
Trierer Straße 22, 66111 Saarbrücken
Telefon: +49 681/4005-140
Fax: +49 681/4005-205
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Als saarländische Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer können Sie sich kostenlos direkt bei der Arbeitskammer beraten lassen. Sie können mit den FachberaterInnen auch direkt online Kontakt aufnehmen. Sie werden sicher und anonym beraten, d.h. Sie schicken keine E-Mail, sondern kommunizieren mit der Arbeitskammer direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung.

- ... **Beratungsstelle für Opfer von Diskriminierung und rechter Gewalt im Saarland**
Telefon: +49 681 5867209
E-Mail: obs@gim-htw.de, giannoulis@gim-htw.de
www.opferberatung-saar.de

- ... **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**
Glinkastraße 24
10117 Berlin
Telefon: +49 30/18555-1855
E-Mail: beratung@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de

- ... **Antidiskriminierungsforum Saar e.V.**
Telefon: +49 681/5867492
E-Mail: adfs@posteo.de
www.adf-saar.de

- ... **Staatsanwaltschaft**
Zähringerstraße 12
66119 Saarbrücken
Telefon: +49 681/501-05
Fax: +49 681/501-5034
www.sta-sb.saarland.de

- ... **Landespolizeipräsidium des Saarlandes**
LPP 20 Kriminalprävention und Opferschutz
Mainzer Straße 134-136
66121 Saarbrücken
Ansprechpartner ist jede örtlich zuständige Polizeidienststelle
In dringenden Fällen wählen Sie bitte den Notruf 110
Im Internet finden Sie weitere Informationen unter:
www.saarland.de/polizei.htm
Hier haben Sie auch die Möglichkeit online Strafanzeige zu erstatten:
www.saarland.de/onlinewache.htm

... **Vertrauliche Hilfe nach sexueller Gewalt**

Telefon: +49 681/844944
www.spuren-sichern.saarland.de

Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Saarbrücken können sich außerdem wenden an:

... **Personalrat**

Försterstraße 6
66111 Saarbrücken
Telefon: +49 681/905-1291
Fax: +49 681/905-1762

... **Sozialer Arbeitsschutz**

Haus Berlin
Kohlwaagstraße
66111 Saarbrücken
Telefon: +49 681/905-3408
Fax: +49 681/905-3410

... **Personalamt**

Dudweilerstraße 26-30
66111 Saarbrücken
Telefon: +49 681/905-1201
Fax: +49 681/905-1433

- ... Baaken, Uschi; Höppel, Dagma; Telljohann, Nadine (Hg.): **Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen**, Göttingen 2005.
- ... Bohner, Gerd: Vergewaltigungsmythen: **Sozialpsychologische Untersuchungen über täterentlastende und opferfeindliche Überzeugungen im Bereich sexueller Gewalt**. Landau 1998.
- ... Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg): **Das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes**, Bonn 1995 (Brosch.)
- ... Degen, Barbara: **Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz – Der Einfluss der Frauen, die Macht der Männer**, in: Streit, Feministische Rechtszeitschrift, 4/2001, S. 149-158
- ... Diehl, Charlotte; Rees, Jonas; Bohner, Gerd: **Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse**. In: APuZ 8/2014, S. 22-28.
- ... Eyssel, Friederike: **Konzept und Funktionen von modernen Mythen über sexuelle Aggression**. In: Dokumentation: Streitsache Sexualdelikte, bff Frauen gegen Gewalt e.V., Berlin 2010.
- ... Frauenbüro der Ruhr Universität Bochum (Hrsg.): **Nein heißt Nein! – Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Uni**, Bochum 2003 (2. Auflage, Brosch.)
- ... Gamsjäger, Manuela: **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis**, in: Gender, Heft 2/2010, S. 105-121.
- ... Gerstendörfer, Monika: **Der verlorene Kampf um die Wörter**. Paderborn 2007.
- ... Komitee Feministische Soziologie (Hg.): **Sexualität Macht Organisation – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule**, Rügger, Zürich 1996.

- ... Krahé, Barbara: **Urteile unter Unsicherheit – Gesellschaftliche und individuelle Rahmenbedingungen der Einschätzung von Vergewaltigungsfällen.** In: Dokumentation: Streitsache Sexualdelikte, bff Frauen gegen Gewalt e.V., Berlin 2010.
- ... Lembke, Ulrike: **Sexuelle Belästigung: Recht und Rechtsprechung.** In: APuZ 8/2014, S. 35-40.
- ... Liebscher, Doris; Klose, Alexander: **Vorschläge zur Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG),** im Auftrag des Büros zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG e.V.) 2013.
- ... Pusch, Luise F.: **Alle Menschen werden Schwestern.** Feministische Sprachkritik. Frankfurt a.M. 1990.
- ... Woodzicka, Julie A.; LaFrance, Marianne: **Real versus imagined gender harassment.** Journal of Social Issues, Bd. 57, 2001, S. 15-30.

Ausgewählte Ratgeber und Handlungshilfen

- ... Anette Diehl, Anita Eckhardt, Stephanie Koch, Kornelia Krieger, Sibylle Ruschmeier; mit Unterstützung von Micha Klapp: Ein Handbuch des bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (Hg.): **Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt: Recht und Realität.** Berlin 2016.
- ... Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): **Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? – Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte.** Berlin 2016.
- ... Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): **AGG Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.** Berlin 2015.

- ... IG Metall Vorstand: FB Frauen- und Gleichbehandlungspolitik in Zusammenarbeit mit Klara, Gerde (Hg.): **STOPP: Sexuelle Belästigung. Handlungshilfe für Betroffene und Betriebsräte.** Frankfurt a.M. 2008.
- ... Kurmeyer, Christine; Jenner, Sabine; Hoherz, Gerlinde: **Grenzüberschreitungen, Grenzverletzungen, Abgrenzungen. Informationen zu sexueller Belästigung und Diskriminierung im Kontext medizinischer und pflegerischer Behandlung. Handlungsmöglichkeiten an der Charité Universitätsmedizin Berlin.** Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité (Hg.). Berlin 2013.
- ... Richter, Regina; Rietze, Monika: **Nicht mit mir! Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ver.di – Frauen und Gleichstellungspolitik.** Berlin 2007.
- ... Informationsbroschüre der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld: **Sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule.**

Studien

- ... Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): **Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen**, Expertise von Eva Kocher und Stefanie Porsche.
- ... Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Fakten und Einschätzungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.**
- ... Dgb-Jugend München (2000): **Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz; Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München.**
- ... Holzbecher, Monika; Braszeit, Anne; Müller, Ursula; Plogstedt, Sibylle (1990): **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.** Schriftenreihe des Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bd. 260, Stuttgart (vergriffen).
- ... Schröttle, Monika; Müller, Ursula (2004): **Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland**, Studie des BMFSFJ.
- ... Schröttle, Monika (2011): **Unveröffentlichte Sonderauswertung zur Studie zu Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**, 19.6.2011.

Sexuelle Belästigung ist verboten und fängt klein an. Die Wahrnehmung der Betroffenen ist entscheidend. Arbeitsplätze müssen sicher und belästigungsfrei gestaltet werden. Jede*r Betroffene kann sich gegen sexuelle Belästigung wehren. Dies ist ein Akt der Solidarität, weil es weitere Taten verhindert. **Es ist nie zu früh oder zu spät, sich zu wehren.** Frauenbeauftragte beraten, begleiten und unterstützen alle, die gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aktiv werden wollen!





Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe – Handlungsmöglichkeiten

Mit neuer Rechtslage nach
Sexualstrafrechtsreform und
Istanbul-Konvention

Herausgeberin:



LAG Kommunale
Frauenbeauftragte
im **Saarland**

Impressum

002

Herausgeberin

... Landesarbeitsgemeinschaft Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland
... www.frauenbeauftragte.saarland

Autorinnen

... Petra Messinger, Kommunale Frauenbeauftragte LHS Saarbrücken bis 2018
... Sonja Bader, Fachberaterin, Frauennotruf Saarland

Lektorat

... Christina Giannoulis, LL.M.Eur., Fachberaterin für Opferhilfe

Auflagen

... Überarbeitete Neuauflage 2019, 5.000 Ex.

Layout

... gabriele jakobi – design strategien

Bildnachweis Titel

... ©sebra - stock.adobe.com

Studien

- ... Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): **Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen**, Expertise von Eva Kocher und Stefanie Porsche.
- ... Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Fakten und Einschätzungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.**
- ... Dgb-Jugend München (2000): **Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz; Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München.**
- ... Holzbecher, Monika; Braszeit, Anne; Müller, Ursula; Plogstedt, Sibylle (1990): **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.** Schriftenreihe des Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bd. 260, Stuttgart (vergriffen).
- ... Schröttle, Monika; Müller, Ursula (2004): **Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland**, Studie des BMFSFJ.
- ... Schröttle, Monika (2011): **Unveröffentlichte Sonderauswertung zur Studie zu Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**, 19.6.2011.