

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe
Handlungsmöglichkeiten

Mit neuer Rechtslage nach dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Herausgeberin:



LAG Kommunale
Frauenbeauftragte
im Saarland

Impressum

002

Herausgeberin

... Landesarbeitsgemeinschaft
Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland
Sprecherin:
Bernadette Schröteler, Landkreis Merzig-Wadern
Tel.: 06861/80320
E-Mail: b.schroeteler@merzig-wadern.de
www.frauenbeauftragte-saarland.de

Autorin

... Petra Messinger
Kommunale Frauenbeauftragte
Landeshauptstadt Saarbrücken

Auflagen

... 8. Auflage: 2008, 2.000 Ex.

Layout

... Jakobi . Kommunikation & Design

Druck

... GIF-Druckerei
Saarbrücken-Bübingen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Hintergründe
Handlungsmöglichkeiten

mit neuer Rechtslage nach dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Herausgeberin:
Landesarbeitsgemeinschaft
Kommunale Frauenbeauftragte im Saarland

Vorwort	_ 007
Szenen eines »ganz normalen Arbeitstages«	_ 009
1. Hintergründe	
1.1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?	_ 011
1.2. Wie häufig sind sexuelle Belästigungen im Arbeitsleben?	_ 014
1.3. Wer sind die Belästiger?	_ 015
1.4. Welche Ursachen haben sexuelle Belästigungen?	_ 016
1.5. Welche Frauen werden belästigt?	_ 017
1.6. Werden auch Männer sexuell belästigt?	_ 018
1.7. Was sind die Folgen für die Opfer?	_ 019
1.8. Wie wehren sich die Frauen?	_ 021
1.9. Warum sind offizielle Beschwerden so selten?	_ 021
Oder: Wie reagiert das Umfeld am Arbeitsplatz?	
2. Handlungsmöglichkeiten – Gegenwehr und Rechtsfolgen	_ 025
2.1. Wie können sich Frauen gegen sexuelle Belästigung wehren? - Verhaltensvorschläge	_ 026
2.2. Wenn Sie sich entschlossen haben, offiziell Beschwerde einzulegen ...	_ 029
2.3. Welche Gesetze sind gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz anwendbar?	
2.3.1. Europäisches Recht	_ 033
2.3.2. Grundgesetz	_ 034
2.3.3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	_ 034
2.3.4. Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes	_ 038

Inhalt

006

2.3.5. Strafrecht	_ 038
2.3.6. Schadensersatzrecht	_ 041
2.3.7. Opferentschädigungsgesetz	_ 042
2.3.8. Arbeitsrecht	_ 042
2.4. Was kann vorbeugend gegen sexuelle Belästigung getan werden?	_ 046
 Ansprechpersonen	 _ 049
 Literatur	 _ 053
 Notizen	 _ 055

Wo stehen wir heute hinsichtlich der Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? In rechtlicher Hinsicht hat sich einiges getan, was letztlich auch die Überarbeitung dieser Broschüre erforderlich gemacht hat. Das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz – BSchG) galt vom 1. September 1994 bis zum 18. August 2006 und ist seit August 2006 vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umgangssprachlich Antidiskriminierungsgesetz genannt, abgelöst worden. Die Rechtslage ist dadurch weniger verworren und der Tatbestand sexuelle Belästigung durch das AGG bekannter geworden.

Neuere Untersuchungen belegen aber, dass die Häufigkeit sexueller Übergriffe nicht zurückgegangen ist und Betroffene im alltäglichen betrieblichen Umgang oft nur mangelhaft unterstützt werden. Frauen schweigen aus Angst vor Schikanen und sonstigen negativen Konsequenzen. Sie reagieren mit ausweichendem und passivem Verhalten und nur selten mit aktiver Gegenwehr.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geht alle an, sie ist keinesfalls allein ein Problem der Betroffenen.

Von zentraler Bedeutung für den Umgang mit sexueller Belästigung ist sowohl die Entwicklung des weiblichen Sprechens über die erlebte sexuelle Gewalt und die Stärkung weiblicher Eigenmacht als auch die konsequente Anwendung und der weitere Ausbau schützender institutioneller Strukturen gegen Diskriminierung.

Die vorliegende Broschüre will in diese Richtungen wirken.

Sie informiert über wichtige inhaltliche und rechtliche Hintergründe und will dadurch zur weiteren Enttabuisierung und Aufklärung beitragen. Betroffenen soll Mut gemacht werden, sich gegen sexuelle Übergriffe zu wehren, indem Schritt für Schritt erläutert wird, welche Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Vorwort

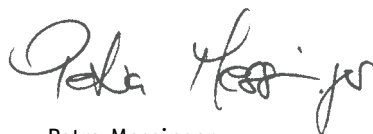
008

Vorgesetzten soll deutlich werden, dass es in ihrer Verantwortung liegt, Beschäftigte vor Übergriffen zu schützen. Damit sind sowohl der vorbeugende Schutz als auch die angemessene Ahndung der Taten gemeint. Ihnen bietet die Broschüre wichtige Informationen hinsichtlich des Auf- und/oder des Ausbaus schützender betrieblicher Strukturen und angemessener Vorgehensweisen.

Die Broschüre richtet sich sowohl an den Öffentlichen Dienst als auch an die Privatwirtschaft.



Bernadette Schröteler
Kommunale Frauenbeauftragte
Landkreis Merzig-Wadern
- Sprecherin der LAG -



Petra Messinger
Kommunale Frauenbeauftragte
Landeshauptstadt Saarbrücken
- Autorin der Broschüre -

Szenen eines »ganz normalen« Arbeitstages ... ¹

- ∴ Es ist morgens, 8 Uhr. Frau H. betritt das Firmengelände. Beim Gang zu ihrem Arbeitsplatz wird sie von einem neuen Kollegen von Kopf bis Fuß gemustert. Ihr wird unwohl unter diesen aufdringlichen Blicken, sie fühlt sich ausgezogen. »Zum Glück muss ich mit dem nicht zusammenarbeiten«, tröstet sich Frau H. im Stillen.

- ∴ Frau M. kommt wie jeden Tag um 8.30 Uhr ins Büro. Hier wird sie von zwei Kollegen begrüßt. Mit Blick auf ihre sommerliche Kleidung kommentiert Herr G. schmunzelnd: »Aber guck mal, unsere Kollegin bietet uns heute ja etwas. Frau M. hat ja Beine!«. Und nachdem er ihr hinterhergepfiffen hat, fügt Herr P. hinzu: »Und nett verpackt hat sie die bestimmt auch. Ob ihr Freund wohl auf Strapse steht?« Frau M. wird rot und verlässt peinlich berührt das Zimmer.

- ∴ Frau J. ist unterwegs zum Kopierraum. Ihr Weg führt am Aufenthaltsraum der Abteilung vorbei. Der Pin-Up-Kalender an der Wand weist ein neues Foto auf: Ein unbekleidetes Fotomodell räkelt sich auf der Kühlerhaube eines Sportwagens.

- ∴ Frau S. sitzt an ihrem Computer und erstellt einen Bericht, als Herr 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. Frau S. zuckt ein wenig zur Seite, ärgert sich, weil das schon öfter vorgekommen ist. Sie überlegt, ob sie ihn

¹ Beispiele aus: Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hg.), (K)Ein Kavaliersdelikt? Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben, Bonn 1993 (brosch.)

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?

- ::: Frau 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. Herr F. entgegnet ihr mit einem »freundschaftlichen« Klaps auf den 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?«

- ::: Frau D. sucht im Archiv nach einer Akte. Enge Regale füllen den Raum und machen ihn unübersichtlich. Herr G., ein verheirateter Kollege um die 40, den Frau D. nur vom Sehen kennt, sucht in der gleichen Regalreihe nach Unterlagen. Herr 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. Frau D. wehrt sich heftig, kann sich aus der Umklammerung lösen und verlässt rasch den Raum.

1. Hintergründe

1.1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

- ... Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz² gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten am oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, das von der betroffenen Person unerwünscht ist.
- ... Was als sexuelle Belästigung definiert wird, hängt maßgeblich davon ab, wie die Opfer empfinden.
- ... Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz meint nicht den Flirt am Arbeitsplatz, schon gar nicht geht es um Liebe.
- ... Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von Gewalt, die sich in aller Regel gegen Frauen richtet. Nur selten sind Männer betroffen. Es handelt sich um einen Übergriff und eine Verletzung von (Körper-)Grenzen, bei der es um Machtausübung geht.
- ... Es ist ein einseitiges und unerwünschtes Verhalten, das gegen den Willen und ohne das Einverständnis der Betroffenen geschieht.
- ... Sexuelle Belästigung ist kein zufälliges Verhalten, das dem Belästiger eben mal so »passiert«. Es ist meist vorsätzlich und zielgerichtet.
- ... Es kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisiertem Verhalten ausdrücken³, wie z.B.:
 - ... Obszönes Reden und sexistische Witze
 - ... Pornographische Bilder am Arbeitsplatz
 - ... Kalender, Software, Bildschirmschoner, Mousepads mit sexistischem oder pornografischem Inhalt

² 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.

³ Monika Holzbecher/Anne Braszeit/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Stuttgart, Berlin, Köln 1990 (künftig als 'Dortmunder Studie' zitiert).

- ... Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- ... Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht
- ... Abfällige Bemerkungen mit sexuellem Inhalt
- ... Po-Kneifen oder Klapsen
- ... Telefongespräche, SMS, elektronische Nachrichten, Briefe mit sexuellen Anspielungen
- ... Berühren der Brust/Genitalien
- ... Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung
- ... Versprechen berufliche Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- ... Aufgedrängte Küsse
- ... Zuschaustellen der Genitalien
- ... Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- ... tätliches Bedrohen
- ... Erzwingen sexueller Handlungen
- ... Sexuelle Nötigung
- ... Vergewaltigung

... Charakteristisch für sexuelle Übergriffe ist, dass sie meist in scheinbar »normale«, sachliche Handlungen eingebunden passieren, was ein Gefühl von Unwirklichkeit erzeugt. Der Übergriff erfolgt plötzlich und unerwartet.

... Typisch für die Situation ist, dass der auch in Bezug auf die Definition der Situation mächtige Mann sich auf »Unverfängliches« zurückziehen kann. Die Frau nimmt den Übergriff wahr, kann aber aufgrund der Irritation keine selbstschützende Handlung folgen lassen.

... **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten.** Sie ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen und kann Straftatbestände erfüllen.

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

»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.«

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.«⁴

⁴ ... Rudolf, Beate/Mahlmann Matthias (Hrsg.): Gleichbehandlungsrecht, Baden-Baden 2007, S. 332

1.2. Wie häufig sind sexuelle Belästigungen im Arbeitsleben?

Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge sind sexuelle Belästigungen keine Ausnahmereischeinungen. Das Ausmaß ist erschreckend hoch. Für die Dortmunder Studie wurden über 4000 Frauen aus zehn Branchen und verschiedenen Verwaltungen befragt. Sie hat ergeben, dass **72 % der Frauen schon mindestens einmal eine Situation erlebt haben, die als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzustufen ist.**

Das bedeutet: Mehr als **zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten** waren oder sind mit sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz konfrontiert:

- ... **Jede Zweite** musste sich bereits anzügliche Bemerkungen über ihre Figur oder ihr Privatleben anhören.
- ... **Jede Dritte** wurde mit unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, mit Po-Kneifen oder Klapsen und pornographischen Bildern am Arbeitsplatz konfrontiert.
- ... **Jede Fünfte** hat bereits erlebt, dass ihr überraschend an die Brust gefasst wurde.
- ... **Jede Sechste** wurde Opfer aufgedrängter Küsse sowie von Belästigungen durch Briefe oder Telefon mit sexuellen Anspielungen.
- ... **Jede Zehnte** wurde zum Geschlechtsverkehr aufgefordert.
- ... **Jede Zwanzigste** bekam berufliche Nachteile angedroht, falls sie sich sexuell verweigerte.

- ... **Fast jede Dreißigste** musste am Arbeitsplatz das Zuschaustellen der Genitalien eines Mannes miterleben.
- ... **Fast jede Dreißigste** wurde zu sexuellen Handlungen gezwungen.

Nach einer im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Untersuchung (in Vorbereitung der EU-Richtlinie gegen sexuelle Belästigung 2002) sind zwischen 40 % und 50 % aller Arbeitnehmerinnen im Berufsalltag mindestens einmal sexuellen Übergriffen ausgesetzt gewesen.

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, Büroräume, Kantinen, Pausenräume.

Im Frühjahr 2000 hat das Ausbildungs-Zukunftsbüro azuro in Zusammenarbeit mit der DGB-Jugend und der Gruppe für sozialwissenschaftliche Forschung (GSF)⁵ eine Studie zur sexuellen Belästigung am Ausbildungsplatz durchgeführt. Befragt wurden 1.062 der insgesamt 18.500 weiblichen Auszubildenden/Berufsschülerinnen in München. Das Ergebnis der Umfrage war eindeutig und erschütternd: Knapp die Hälfte der Befragten (45,5 %) berichtet von Erfahrungen mit sexueller Belästigung.

1.3. Wer sind die Belästiger?

- ... **Die Belästiger sind in erster Linie Männer.** Sie sind selten »brutale Sittlichkeitsverbrecher«, »Triebtäter« oder »perverse Typen«, wie das Klischee unterstellt. Sie sind so genannte »ganz normale Männer«. Laut der Dortmunder Studie sind sie überwiegend verheiratet oder in

⁵ dgb-jugend münchen (Hg.), Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz, München 2000

fester Partnerschaft lebend (69 Prozent). Nur ein geringer Teil zählt zu den Alleinstehenden (13 Prozent) oder lebt in Trennung (2 Prozent). Es sind Kollegen (38 Prozent), Vorgesetzte (21 Prozent), Kunden, Klienten oder Patienten (14 Prozent), häufig zwischen 30 und 50 Jahren alt (64 Prozent) und meistens schon längere Zeit im Betrieb.

Auch das Vorurteil, dass Belästiger alleinstehende, ältere, vernachlässigte Menschen ohne soziale Kontakte seien, trifft nicht zu.

Sexuelle Grenzverletzungen gehen nur in seltenen Fällen direkt von Frauen aus. Wenn sie verwickelt sind, werden sie eher dadurch zu Mittäterinnen, indem sie sich auf die Täterseite schlagen, mitlachen über obszöne Witze oder sogar über die Belästigung selbst. In einer (geschlechter-)hierarchischen Gesellschaft ist es verlockend, sich an Mächtigeren zu orientieren, um eigenes Machtvakuum zu relativieren.

1.4. Welche Ursachen haben sexuelle Belästigungen?

... **Männer, die belästigen**, nehmen Frauen - bewusst oder unbewusst - nicht als gleichwertige Menschen wahr. Sie fühlen sich ihnen überlegen und glauben, diesem Überlegenheitsgefühl auch Ausdruck verleihen zu dürfen. Diese Einstellung zu Frauen entsteht in einem gesellschaftlichen Klima, in dem Frauen auf fast allen Ebenen weniger gewertschätzt werden als Männer. Insbesondere in der Berufswelt sind Männer gewöhnt, das Sagen zu haben.

Frauen hingegen sind oft in geringer entlohnten und abhängigen Positionen tätig.

Vor diesem Hintergrund wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einschätzbar als Machtmissbrauch 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, weil zu 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 Ziel.
- ... Geht die sexuelle Belästigung von einer auf gleicher Hierarchiestufe stehenden Person aus, dient sie dem Aufbau eines Dominanzverhältnisses oder der Verunsicherung von »Konkurrentinnen«. Solche Männer sehen z.B. ihre berufliche oder soziale Stellung, ihre »männliche Ehre« durch die Konkurrenz von »emporstrebenden« Frauen bedroht. 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. Welche Frauen werden belästigt?

Prinzipiell kann es jede Frau treffen. Unabhängig von ihrem Aussehen, ihrer Kleidung, ihrem Verhalten, ihrer beruflichen Position, ihrem Familienstand, ihrem Alter, egal ob bewährte Fachkraft oder junge Berufsanfängerin.

- ... Die Untersuchungen belegen, dass Frauen **völlig unabhängig von ihrem äußeren Erscheinungsbild belästigt werden**, also egal, ob sie kurze Röcke tragen, tief dekolletiert sind oder sich ganz unauffällig kleiden.
- ... **Frauen fordern die Belästigung nicht selbst heraus**, weil sie z.B. Miniröcke tragen. Dies anzunehmen, würde bedeuten, dass Männer sich - hormonell bedingt - nicht mehr »im Griff« haben, sobald sie Frauenbeine sehen. Ein noch so »aufreizendes« Erscheinungsbild einer Frau kann niemals eine Entschuldigung dafür sein, sie zu belästigen.

- ... **Dennoch gibt es Merkmale, die Frauen besonders gefährdet sein lassen.** Belästigungsoffer sind überwiegend junge Frauen. 55 Prozent sind jünger als dreißig Jahre. Dies hängt damit zusammen, dass diese Frauen meist auch erst eine kurze Betriebszugehörigkeit aufweisen, ihnen die Strukturen der Arbeitsstelle noch nicht so geläufig sind. Das Netz der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz ist noch wenig ausgeprägt, was sie zu weniger 'gefährlichen' Opfern werden lässt. Auch in einer niedrigen Position oder in einem ungesicherten Arbeitsverhältnis tätig zu sein, erhöht die Gefahr, zum Opfer zu werden.
- ... Besonders gefährdet sind **weibliche Auszubildende.**
- ... Das heißt aber keineswegs, dass es nicht auch **beruflich gefestigte**, am Arbeitsplatz stark auftretende Frauen treffen kann. Frauen, die im Beruf weiterkommen wollen, werden oftmals zu direkten Konkurrentinnen von Männern um immer seltener werdende gute Arbeitsplätze.
- ... Am wenigsten gefährdet sind **weibliche Vorgesetzte.** Nur ein Prozent der Täter »vergreift« sich an ihnen.

1.6. Werden auch Männer sexuell belästigt?

Es gibt auch Männer, die sexuell belästigt werden. Die bereits zitierte Untersuchung der EU zur sexuellen Belästigung geht von ca. 10 % männlichen Opfern aus. Andere Untersuchungen kommen zu geringeren Prozentzahlen. Die Täter sind allerdings auch in diesen Fällen in der Regel Männer. **»Statistische Untersuchungen und Praxiserfahrungen zeigen, dass es so gut wie keine Beschwerden von Männern über Belästigungen durch Frauen gibt.«**⁶ Bei männlichen Opfern ist - sowohl was das Ausmaß als auch was die Auswirkung auf das Opfer anbelangt - von anderen Gegebenheiten als bei weiblichen Belästigten auszugehen. Wenn Männer sich wehren, hat dies meist Erfolg, und die

⁶ Barbara Degen, Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz - Der Einfluss der Frauen, die Macht der Männer, in Streit: feministische Rechtszeitschrift, Frankfurt am Main, 4/2001, S. 149-158

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 Kündigung eines belästigten Mannes geführt hätte, was bei belästigten Frauen durchaus die Folge ist.

1.7. Was sind die Folgen für die Opfer?

Die Frauen reagieren auf sexuelle Belästigungen im Arbeitsleben zunächst meist mit Entsetzen, Wut, Ärger, Aggression, Schrecken und Sprachlosigkeit. Hinzu kommen Ekel, Peinlich berührt sein, Hilflosigkeit, Verletztheit, Verunsicherung, Angst und Scham. Viele schweigen über die Tat aus Schamgefühl oder aus Angst um ihren Arbeitsplatz. Dem ersten Schock folgt meist ein Gefühl des Ausgeliefertseins und der Ohnmacht. Hinzu kommt die Angst, sich falsch verhalten zu haben, vielleicht »zu überzogen« reagiert zu haben oder auch genau das Gegenteil, sich »zu wenig gewehrt« zu haben. Selbstzweifel, Schuldgefühle begleiten das Opfer. Manche Frauen trauen ihren Gefühlen nicht mehr. Sie tun so, als sei nichts passiert, sie werden sprach- und wehrlos. Oftmals suchen Betroffene zuerst den Fehler bei sich selbst; die wenigsten können das, was ihnen passiert ist, direkt als Tatbestand »sexuelle Belästigung« einordnen.

Sexuelle Belästigungen haben weitreichende Auswirkungen, persönlich und beruflich.

Körperliche und seelische Krankheiten können die Folge sein:

- ... Ängste, Depressionen
- ... Alpträume, Schlafstörungen
- ... Essstörungen
- ... Magen- und Darmbeschwerden, Kopfschmerzen
- ... allergische Reaktionen
- ... sexuelle Probleme und Beziehungsprobleme

Der Aktionsradius am Arbeitsplatz von belästigten Frauen schränkt sich ein. Sie versuchen dem Täter aus dem Weg zu gehen, Situationen zu vermeiden, in denen ähnliches passieren könnte, sie ziehen sich zurück.

Natürlich können auch verminderte Leistungen am Arbeitsplatz die Folge sein. Wenn die Frauen die Belastung nicht mehr aushalten, sind auch

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

keine Seltenheit.

1.8. Wie wehren sich die Frauen?

Frauen neigen meist zu defensiven Formen der Gegenwehr:

- ... Ignorieren der Annäherungsversuche
- ... Versuch, den Belästiger zu meiden
- ... Versuch, scherzhaft damit umzugehen

was allerdings nur in wenigen Fällen erfolgreich ist. **Einen weitaus größere Chance, die Belästigung zu unterbinden, haben Frauen, wenn sie aktiv und offensiv vorgehen**, indem sie

- ... die Person zur Rede stellen und sich die Belästigung verbitten
- ... androhen, sich zu beschweren
- ... sich tatsächlich beschweren
- ... ankündigen, die Tat anderen weiterzuerzählen
- ... ankündigen, den Belästiger zu verklagen.
- ... sich körperlich zur Wehr setzen

Von Vorteil ist eindeutig, wenn eine Frau den Täter direkt und unmittelbar beim ersten Übergriff zur Rede stellt und sein Verhalten deutlich zurückweist.

1.9. Warum sind offizielle Beschwerden so selten? Oder: Wie reagiert das Umfeld am Arbeitsplatz?

Gemessen an der Häufigkeit von sexuellen Belästigungen beschweren sich Frauen nur selten offiziell. Woran liegt das?

Im Allgemeinen wird dies als Beweis dafür gewertet, dass das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sich auf Einzelfälle beschränke, die dann aufgebauscht würden. Dabei ist längst bekannt, dass die Dunkelziffer bei diesem Delikt außerordentlich hoch ist.

Dass Frauen das Problem eher defensiv zu lösen versuchen, hängt damit zusammen, dass

- ... sie befürchten, dass ihnen nicht geglaubt wird
- ... sie befürchten, ihre Beschwerde werde nicht ernsthaft untersucht
- ... sie nicht wissen, an wen sie sich wenden können
- ... sie glauben, die Tat nicht beweisen zu können, falls sie mit dem Belästiger allein waren
- ... sie Angst haben, ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu verlieren
- ... sie annehmen, sie könnten sich lächerlich machen und würden den »Betriebsfrieden« stören
- ... sie fürchten, dass sie bei offensiver Gegenwehr zusätzliche negative Folgen riskieren, auch dadurch, dass der Belästiger sich an ihnen rächt
- ... sie denken, ihnen würde vorgeworfen werden, sie würden sich »anstellen«, anderen den Spaß verderben
- ... sie um den einsetzenden Klatsch und die Vorwürfe, die von »prüder Emanze« bis zu »Flittchen« reichen können, wissen
- ... sie sich den Verleumdungen, sie würden aus Rache, Konkurrenz oder enttäuschten Gefühlen niederträchtig andere verunglimpfen, nicht aussetzen wollen
- ... sie sich die Peinlichkeit ersparen wollen, mit Vorgesetzten (zudem in aller Regel Männer) über den persönlichen Intimbereich betreffende Angelegenheiten zu reden.

Diese Befürchtungen der Opfer sind leider nicht unberechtigt. Belästigte Frauen müssen nicht nur mit der erniedrigenden Situation der Belästigung an sich fertig werden; sie sind, wenn sie sich wehren, oftmals auch Anfeindungen, Schikanen und Racheakten ausgesetzt.

Sie werden so zu doppelten Opfern.

In dem Maße, in dem sich der Belästiger gegen die Vorwürfe wehrt, geraten die Frauen in Beweisnot. In der Regel finden Übergriffe nicht unter ZeugInnen statt. Weder betrieblich Verantwortliche noch

KollegInnen sind frei von Vorurteilen. Sie neigen dazu, die Schuld bei den Frauen zu suchen. Die Frauen werden als Spielverderberinnen hingestellt, als humorlos und prüde diffamiert. Das Problem wird in seiner Tragweite heruntergespielt und statt innerbetrieblich behandelt, ganz in den alleinigen Verantwortungsbereich der betroffenen Frau abgeschoben. Sie soll allein mit der Sache klar kommen, dem Mann kräftig die Meinung sagen oder ihm eben auch mal eine Ohrfeige verpassen.

Hinter solchen Ansichten und »Tipps« steckt ebenso das Unvermögen, die Situation des Opfers verstehen zu können oder zu wollen wie auch die Überzeugung von Männern, dass Frauen sich an die Regeln zu halten haben, die im männlich dominierten Berufsleben herrschen. Und diese können auch schon mal »etwas« rauer sein. Dass Frauen in einem solchen Klima nicht glauben, mit einer offiziellen Beschwerde etwas bewirken zu können, ist verständlich.

Sexuelle Belästigung geht alle an!

Das Problem muss ernst genommen werden. Es geht um viel mehr als um ein »Kavaliersdelikt« oder eine Privatsache der Betroffenen. ArbeitgeberInnen und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen müssen konsequent untersucht und geahndet werden.

Ein gleichberechtigtes, frauenfreundliches Betriebsklima wirkt präventiv gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Hintergründe

024

Das Nicht-Beachten dieser Grundsätze hat negative Konsequenzen und zwar nicht nur für die betroffenen Frauen. Der Betrieb oder die Verwaltung sind insgesamt betroffen. Motivationsverluste, höhere Krankenstände und steigende Fluktuationsraten als Folgen der Belästigung wirken sich natürlich auch betriebswirtschaftlich aus.

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 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.«⁷
- ... 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 Frauen-Notruf vor Ort wenden.

⁷ Barbara Degen, a.a.O., S. 153

- ... Sie sehen sich vermutlich zunächst mit vielen Fragen konfrontiert: Soll ich mich wehren? Wenn ich mich wehre, wie mache ich das am 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? - Verhaltensvorschläge⁸ :

- ... **Versuchen Sie, die Situation klar einzuschätzen!**
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.«

⁸ Sehr zu empfehlen zu diesem Thema ist außerdem die Lektüre des Kapitels 'Keine Gewalt! Keine Anmache!'- Das Recht auf Schutz vor sexueller und körperlicher Gewalt, in: Barbara Degen, Heike Geisweid, Rechtsratgeber: Frauen im Beruf, S. 190 ff.

... Entscheiden Sie sich zu wehren!

Weisen Sie die Belästigung bestimmt und unmittelbar zurück. Defensives Verhalten bringt wenig. Offensive Formen der Gegenwehr haben oft mehr Erfolg. Ein sehr klares NEIN ist die erste Maßnahme, die Sie ergreifen sollten. Lassen Sie sich auf keine Diskussion ein, ob Sie »überempfindlich« sind, dies dient lediglich dazu den Machtkampf auf anderer Ebene fortzusetzen. 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. Laut ausgedrückte Entgegnungen, auch auf ein Flüstern, nehmen einer Situation die Heimlichkeit und das Privat-Vertrauliche. Eventuell bekommt die Situation so ZeugInnen. Natürlich müssen Sie sich sicherlich 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. In gravierenden Fällen sollten Sie eine eidesstattliche Erklärung bei einer/einem Anwältin /Anwalt hinterlegen. 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. Auf keinen Fall sollten Sie sich dabei auf Diskussionen mit dem Belästiger einlassen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dies sinnlos ist. Es ist nur wichtig, dass dem Täter unmissverständlich klar gemacht wird, dass Sie sein Verhalten missbilligen. Einen Brief zu schreiben gilt als effektive

Methode, um weniger schwerwiegenden Fällen entgegen zu treten. Häufig ändern die Täter ihr Verhalten, weil sie überrascht sind oder nicht genau wissen können, wie viele Personen von der Betroffenen ins Vertrauen gezogen wurden oder ob Sie sich offiziell beschweren wird.

2.2. Wenn Sie sich entschlossen haben, offiziell Beschwerde einzulegen ...

Sie haben die Möglichkeit bei Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle offiziell Beschwerde einzureichen. Hierzu wenden Sie sich an die »zuständige Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle« (§ 13 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)). »Zuständige Stellen« müssen seit Inkrafttreten des AGG in allen Betrieben und Dienststellen eingerichtet werden. Wer zuständige Stelle ist, erfahren Sie an Ihrem Arbeitsplatz. Die Beschwerde muss geprüft werden. Sie können sich auch an die Frauenbeauftragte und an den Betriebs- oder Personalrat (§ 85 BetrVG) wenden.

Eventuell – je nach Schwere der Tat – kommt auch eine Strafanzeige in Betracht. Diese können Sie selbst oder die/der ArbeitgeberIn stellen.

Vorgesetzte und Personalverantwortliche sind verpflichtet, sobald sie Kenntnis von einer sexuellen Belästigung haben, tätig zu werden.

- ... Barbara Degen⁹, Rechtsanwältin in Bonn, rät, wenn Sie sich für die **Bekanntmachung des Vorfalls** entschlossen haben, folgendes:
 - ... »Vorgesetzte mündlich oder schriftlich informieren
 - ... Beschwerde an Arbeitgeber und an »zuständige Stelle des Betriebs« (Anmerkung der Autorin) und/oder Betriebsrat richten
 - ... vom Arbeitgeber verlangen, gegen die Belästigung vorzugehen (Frist setzen!)

⁹ Barbara Degen, Heike Geisweid, Rechtsratgeber: Frauen im Beruf, S. 190 ff.

- ... falls der Arbeitgeber nicht tätig wird, gerichtlich z.B. durch einstweilige Verfügung, gegen ihn vorgehen
- ... evtl. Zurückbehaltungsrecht an Arbeitsleistung geltend machen
- ... Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter, Berufskammern (Anwalts-, Ärzte-, Handwerkskammern) informieren und zum Tätigwerden auffordern
- ... Schadensersatzansprüche gegen Belästiger und/oder Arbeitgeber stellen
- ...

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

- ... sofort Rechtsbeistand (Rechtsschutz?) einholen
- ... 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
- ... 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** werden bei Beamten in solchen Fällen ein **»Vormittlungsverfahren«** eingeleitet, bei Tarifbeschäftigten eine **»arbeitsrechtliche Überprüfung«**.
Gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes ist im Saarland von Anbeginn an die Frauenbeauftragte mit einzubeziehen. Bei der Untersuchung des Sachverhaltes wird neben der Frau, die beschuldigte Person sowie evtl. 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.

- ... Der Betrieb/die Verwaltung hat neben seinen/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 Betriebes/ihrer Verwaltung gegen die Belästigung vorzugehen, nämlich **strafrechtlich**, 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.

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. Ebenso kann es um eine Versetzung einer Betroffenen oder die Klage eines Belästigers gegen seine Kündigung sowie um die Höhe eventueller Abfindungen gehen. In der Dortmunder Studie (S. 313) wird der Ablauf eines arbeitsrecht-

lichen Verfahrens dargestellt. 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 Gütetermin 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.

2.3. Welche Gesetze sind gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz anwendbar?

2.3.1. Europäisches Recht:

2002 ist die EU-Richtlinie 2002/73/EG verabschiedet worden, die die seit 1976 bestehende Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben ergänzt. 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 Mitgliedsstaaten 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.

2.3.2. Grundgesetz:

... **Art. 1 und 2 Grundgesetz** - Schutz der Würde und Persönlichkeit

... **Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz** - Gleichberechtigungsgebot

... **Art. 12 Grundgesetz** - Recht auf Berufsfreiheit

2.3.3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist ein Bundesgesetz, das ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll. 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.

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.«

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.«

Beschwerderecht der Betroffenen (§ 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.«

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.«

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.«

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.«

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.«

Generell gilt: Immer dann, wenn eine Partei Indizien beweisen kann, die eine Benachteiligung im Sinne des AGG vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen des AGG vorgelegen hat (§ 22 AGG). Das bedeutet, dass die Beschäftigten lediglich Indizien, das heißt Tatsachen, die einen Verstoß gegen das AGG nahe legen, 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.

2.3.4. Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes:

Seit dem 27.06.1996 ist im Saarland das **Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** in Kraft. 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 für die Zukunft ausgeschlossen, dass in Betrieben oder Dienststellen in Fällen sexueller Belästigung ohne die Interessensvertretung der Frauen, die Frauenbeauftragten, ermittelt werden darf.

2.3.5. Strafrecht:

Das Strafrecht kennt keinen speziellen Straftatbestand der sexuellen Belästigung, nach dem einheitlich zu verfahren wäre. Sexuelle Belästigungen sind dann strafrechtlich zu verfolgen, wenn sie von einer gewissen Schwere sind. Sie sind nicht einheitlich geregelt, sondern in mehreren Rechtsnormen erfasst. In Betracht kommen:

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

- **Antragsdelikt¹⁰** -

Wenn die Ehre einer anderen Person durch vorsätzliche Missachtung 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).

- ... **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (§§ 174 ff. StGB):**
 - **Offizialdelikte**¹¹ -
Verfolgt werden mittels dieser Paragraphen sexuelle Handlungen, die von 'einiger Erheblichkeit' sind. Diese Strafrechtsvorschriften sollen den Schutz der 'sexuellen Selbstbestimmung' gewährleisten.

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

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

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

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

¹⁰ »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.

¹¹ »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.

... Nachstellung (§ 238 StGB):

- (1) Wer einem Menschen unbefugt nachstellt, indem er beharrlich
 1. seine räumliche Nähe aufsucht,
 2. unter Verwendung von Telekommunikationsmitteln der sonstigen Mitteln der Kommunikation oder über Dritte Kontakt zu ihm herzustellen versucht,
 3. unter missbräuchlicher Verwendung von dessen personenbezogenen Daten Bestellungen von Waren oder Dienstleistungen für ihn aufgibt oder Dritte veranlasst, mit diesem Kontakt aufzunehmen,
 4. ihn mit der Verletzung von Leben, körperlicher Unversehrtheit, Gesundheit oder Freiheit seiner selbst oder einer ihm nahe stehenden Person bedroht oder
 5. eine andere vergleichbare Handlung vornimmt und dadurch seine Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

- (2) Auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren ist zu erkennen, wenn der Täter das Opfer, einen Angehörigen des Opfers oder eine andere dem Opfer nahe stehende Person durch die Tat in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt.

- (3) Verursacht der Täter durch die Tat den Tod des Opfers, eines Angehörigen des Opfers oder einer anderen dem Opfer nahe stehenden Person, so ist die Strafe Freiheitsstrafe von einem Jahr bis zu zehn Jahren.

- (4) In den Fällen des Absatzes 1 wird die Tat nur auf Antrag verfolgt, es sei denn, dass die Strafverfolgungsbehörde wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten hält.

WICHTIG!!

Generell gilt: **Strafanzeige können entweder Ihr/e ArbeitgeberIn 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/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt hinzuzuziehen.

2.3.6. 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 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.

2.3.7. 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.

2.3.8. Arbeitsrecht:

Alle sexuellen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz sind arbeitsrechtlich verboten. Im betrieblichen Miteinander sind alle auf ihre Weise verpflichtet einen Beitrag zur Einhaltung des Verbotes zu leisten. Wer trägt dabei welche Verantwortung?

ArbeitgeberInnen und Dienstvorgesetzte:

1. Fürsorgepflicht:

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.

Wichtig ist, dass die/der ArbeitgeberIn oder Dienstvorgesetzte bei einer Verletzung ihrer/seiner Fürsorgepflicht haftbar zu machen ist (z.B. § 628 Abs. 2 BGB; Schadensersatz nach Eigenkündigung der Betroffenen und § 618 Abs. 3 BGB; Schadensersatz wegen unzureichender Schutzmaßnahmen)

... **2. Gleichbehandlungspflicht:**

... **Der ehemalige § 611a BGB** zu Vorschriften über das Verbot geschlechtsbezogener Benachteiligungen (bisher § 611a BGB) ist nunmehr im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthalten.

§ 1 AGG – Ziel des Gesetzes:

»Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.«

§ 7 AGG - Benachteiligungsverbot:

»(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.«

... **§ 823 Abs. 1 und 2 BGB (Schadensersatzpflicht):**

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).

Welche Strafen stehen der/dem ArbeitgeberIn bzw. der/dem Dienstvorgesetzten zur Verfügung:

Ziel aller Sanktionen ist, die Tat adäquat zu ahnden, die betroffenen Personen für die Zukunft vor sexuellen Diskriminierungen zu schützen und den Belästigern den Verstoß gegen geltendes Recht und gegen den Arbeitsvertrag deutlich zu machen.

Zur Ahndung stehen folgende Maßnahmen zur Verfügung:

- ... Persönliches Gespräch mit dem Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
- ... Ermahnung
- ... Abmahnung
- ... Umsetzung
- ... Versetzung
- ... Abmahnung mit Kündigungsandrohung bzw. Androhung eines Disziplinarverfahrens
- ... fristgerechte oder fristlose Kündigung
- ... Erstellen einer Anzeige

Auf derartige Maßnahmen weist auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 12 Abs. 3 AGG) ausdrücklich hin!

Pflichten der ArbeitnehmerInnen:

- ... Verstoß gegen Arbeitsvertrag und »Betriebsfrieden«:
Die arbeitsvertragliche »Treuepflicht« verpflichtet die/den ArbeitnehmerIn alles zu unterlassen, was der/dem ArbeitgeberIn 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. Auch im Disziplinarrecht ist anerkannt, dass sexuelle Handlungen, die gegen Sitte und Anstand und gegen Strafnormen verstoßen, eine Pflichtverletzung des Beamten darstellen.

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.

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, in dem sie als gleichberechtigte Kolleginnen geachtet werden, getan wird, 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 ihre gesetzliche Verpflichtung, 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), nachkommen.
- ... 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 werden 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 männlichen und weiblichen 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 derzeit 20 kommunale Frauenbeauftragte.

Sie sind in Gemeinden, Städten und Landkreisen tätig.

Im Bereich der Landeshauptstadt Saarbrücken:

Frauenbüro, Rathaus St. Johann, 66104 Saarbrücken

Fon: 0681/905-1649, Fax: 0681/905-2044

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 Mitarbeiterin 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, ArbeitgeberInnen oder Dienstvorgesetzte mit Fragen zur Thematik an die Frauenbeauftragte wenden.

... **Frauennotruf Saarland - Beratung für vergewaltigte und misshandelte Frauen**

Nauwieserstraße 19, 66111 Saarbrücken

Fon: 0681/3 67 67, Fax: 0681/938 58 98

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 Prozess, zur Ärztin, etc. und bereiten auf Wunsch der Betroffenen Gerichtsverhandlungen vor.

... **DGB Saar**

Landesfrauensekretärin
Bettina Altesleben
Fritz-Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/4000-118
Fax: 0681/4000-120
E-Mail: bettina.altesleben@dgb.de
www.dgb.de

... **Arbeitskammer des Saarlandes**

Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/4005-100, 150, 200
Fax: 0681/4005-205
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.

... **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Alexanderstraße 3

10178 Berlin

Tel.: 03018/ 555-1865

Fax: 03018/ 555-41865

E-Mail: ads@bmfsfj.bund.de

www.bmfsfj.de

... **Staatsanwaltschaft**

Sonderdezernat sexuelle Gewalt (Abt. IX)

Zähringerstraße 12

66119 Saarbrücken

Tel.: 0681/501-05

Fax: 0681/501-5034

www.sta-sb.saarland.de

... **Landeskriminalamt des Saarlandes**

Hellwigstraße 14

66121 Saarbrücken

Tel.: 0681/962-0

Fax: 0681/962-3008

E-Mail: LKA-Saarland@polizei.slpol.de

Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung Saarbrücken können sich außerdem wenden an:

... **Personalrat**

Försterstraße 8
66111 Saarbrücken
Fon: 0681/905-1291
Fax: 0681/905-1762

... **Sozialer Arbeitsschutz**

Richard-Wagner-Straße 52-56
66111 Saarbrücken
Fon: 0681/905-4268
Fax: 0681/905-4266

... **Personalamt**

Großherzog-Friedrich-Straße 1
66111 Saarbrücken
Fon: 0681/905-1201
Fax: 0681/905-1433

... Brandstedt, Ursula/Gabriele, Elke/Heike Schamborski: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Wahrnehmung und Bewältigungsstrategien berufstätiger Frauen, in: Frauenforschung 1 + 2, Hannover 1992; S. 84-104

... Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes, Bonn 1995 (Brosch.)

... Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hg.): (K)Ein Kavaliersdelikt? Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben, Bonn 1993 (Brosch.)

... Bußmann, Hadumod/Katrin Lange (Hg.): Peinlich berührt. Sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, München 1996

... Degen, Barbara/Heike Geisweid: Rechtsratgeber im Beruf, Reinbek bei Hamburg 1997

... Degen, Barbara: Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz, in: Streit, Feministische Rechtszeitschrift, Frankfurt a.M., 4/1991

... Degen, Barbara: Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz - Der Einfluss der Frauen, die Macht der Männer, in: Streit 4/2001, S. 149-158

... Dgb-Jugend München: Sexuelle Belästigung am Ausbildungsplatz; Ergebnisse einer Umfrage unter weiblichen Lehrlingen in München 2000 (zu beziehen über: azuro, Jula Müller, Landwehrstraße 87, 80336 München; E-Mail: azuro@azuro-muenchen.de)

... Frauenbüro der Ruhr Universität Bochum (Hrsg.): Nein heißt Nein! - Sexuelle Belästigung und Gewalt an der Uni, Bochum 2003 (2. Auflage, Brosch.)

... Gerhart, Ulrike/Anita Heiliger/Annette Stehr (Hg.): Tatort Arbeitsplatz, München 1992

- ... Holzbecher, Monika/Anne Braszeit/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe Band 260 des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Stuttgart 1990
- ... Meschkutat, Bärbel/Monika Holzbecher: Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Köln 1993
- ... Plogstedt, Sibylle/Barbara Degen: Nein heißt nein!, München 1992
- ... Plogstedt, Sibylle/Kathleen Bode: Übergriffe: Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben, Reinbek bei Hamburg 1994
- ... Rudolf, Beate/Mahlmann Matthias (Hrsg.): Gleichbehandlungsrecht, Baden-Baden 2007
- ... Schiek, Dagmar/Kornelia Buhr/Heike Dieball/Ulrike Fritsche/Sabine Klein-Schonnefeld/Marion Malzahn/Sibylle Wankel: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder; Kommentar für die Praxis (mit dem Beschäftigtenschutzgesetz), 1. Auflage, Köln 1996
- ... Schneble, Andrea/Michel Domsch: Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, Hamburg 1990
- ... Schnock, Brigitte: Die Gewalt der Verachtung; Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, St. Ingbert 1999

