

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

NEIN HEISST NEIN!

**Enttabuisierung durch
Information und Solidarität**

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht erwünscht und von ihnen als beleidigend und abwertend empfunden wird. Sexuelle Belästigung ist ein überwiegend von Frauen erlebtes unwillkommenes Verhalten, durch das sie sich peinlich berührt, gedemütigt und eingeschüchtert fühlen; es kann sich in Worten, Gesten, Handlungen ausdrücken, durch anzügliche Bemerkungen und Aussehen oder Privatleben, Erzählungen anzüglicher Witze, Zeigen von pornographischen Darstellungen, taxierende Blicke, ungewollte Berührungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Tatbeständen wie Erzwingen sexueller Handlungen (Nötigung) und Vergewaltigung. Sexuelle Belästigungen sind stets ein einseitiges Verhalten, das von den Betroffenen als entwürdigend erlebt wird und unterscheidet sich grundlegend von Flirt oder Komplimenten.

Sexuelle Belästigungen führen zu einer persönlichen Belastung der Betroffenen, die sich in mangelnder Konzentrationsfähigkeit, erhöhten Fehlzeiten aus Scheu vor dem Arbeitsplatz und sogar in psychische Erkrankungen wie etwa Depressionen und psychosomatischen Beschwerden, wie auch Studien- und Leistungsversagen. Da sexuelle Belästigung weniger eine Frage der Sexualität als der Macht ist, wird häufig ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt. Diese Erfahrung machen Betroffene. Ihrem Widerstand wird mit Versprechungen von Belohnungen bei sexuellem Entgegenkommen oder Androhung negativer Auswirkungen im Falle der Verweigerung begegnet, z.B. Benachteiligung bei Prüfungen und Benotung, bei Stellenbesetzungen oder Beförderungen.

Mehrheitlich als Belästigung gewertete Vorfälle

| | |
|---|------|
| Pornographische Bilder am Arbeitsplatz | 73 % |
| Anzügliche Bemerkungen über Figur und und sexuelles Verhalten im Privatleben | 85 % |
| Unerwünschte Einladungen mit eindeutigen Absichten | 86 % |
| Po-Kneifen oder Klapsen | 91 % |
| Telefongespräche, Briefe mit sexuellen Anspielungen | 96 % |
| Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen | 97 % |
| Unerwartetes Berühren der Brust | 98 % |

| | |
|---|------|
| Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung | 98 % |
| Aufforderung zu sexuellem Verkehr | 99 % |
| Aufgedrängte Küsse | 99 % |
| Zurschaustellen des Genitals | 99 % |

Wer ist betroffen?

Von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind potentiell alle arbeitenden und lernenden Frauen betroffen. Auch Männer können sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt sein, die überwiegende Mehrheit der Betroffenen ist jedoch weiblich.

Allerdings gibt die überwiegende Zahl von Vorgesetzten an, dass sexuelle Belästigung an ihrer Arbeitsstelle nicht vorkomme und setzt häufig die Forderung nach Schutz vor solchen Belästigungen mit überzogener US-amerikanischer *Political correctness* Ideologie gleich.

Wie können Sie sich zur Wehr setzen?

Aus Angst, als prüde, empfindlich oder humorlos zu gelten, negieren oder verdrängen viele Frauen sexuelle Gewalt gegen sich oder andere. Ignorieren des Übergriffs ist die üblichste aber zugleich uneffektivste Umgangsweise mit sexueller Belästigung und wird überdies häufig als Zustimmung gewertet. Auch schlagfertige oder scherzhafte Entgegnungen sind ebensowenig erfolgreich wie scheinbare Anpassung an das Verhalten des Belästigers durch plumpe Erwiderungen.

Schaffen Sie so bald wie möglich mit deutlichen Worten klare Verhältnisse. Offene Abwehr - möglichst im Beisein von anderen - ist die wirksamste Reaktion auf sexuelle Belästigung. Gegen körperliche Attacken können Sie sich auch körperlich zur Wehr setzen. Dokumentieren Sie sexuelle Belästigung grundsätzlich schriftlich. Sprechen Sie auf jeden Fall mit Menschen Ihres Vertrauens über die Vorfälle.

Auf welche rechtlichen Grundlagen können Sie sich stützen?

1. Strafgesetzbuch

- § 185 StGB - Beleidigung auf sexueller Basis
- § 240 StGB - Nötigung
- § 174 StGB - sex. Mißbrauch von Schutzbefohlenen
- § 177 StGB - sex. Nötigung/Vergewaltigung
- § 182 StGB - sex. Mißbrauch von Jugendlichen

2. Beschäftigtenschutzgesetz des Bundes

Seit 1.9.1994 gilt bundesweit für alle (weiblichen und männlichen) Beschäftigten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst das sogenannte „Beschäftigtenschutzgesetz“, - es ist auf Studierende in analoger Weise anzuwenden. Gemäß § 2 Abs. 3 sind sexuelle Belästigungen „Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen“. Allerdings obliegt die Beweislast (noch) immer der betroffenen Person, deren Glaubwürdigkeit nur zu oft, schnell und gern angezweifelt wird. (Veröffentlichung: BGBl. 1, 1994, S. 1406 ff).

3. Rechtsprechung u.a.:

Kündigung wegen sexueller Belästigung:

BGB § 626; KSchG § 1; BeSchG § 4

Bei sexuellen Belästigungen hat der Arbeitgeber die zum Schutz der Mitarbeiter vorgesehenen gesetzlichen Maßnahmen zu ergreifen.

Reicht eine Abmahnung nicht aus, um die Fortsetzung sexueller Belästigungen mit der gebotenen Sicherheit zu unterbinden und kommt eine Umsetzung oder Versetzung des Störers nicht in Betracht, kann der Arbeitgeber mit einer Kündigung auf die sittlichen Verfehlungen reagieren. Eine außerordentliche Kündigung ist allerdings nur angemessen, wenn der Umfang und die Intensität der sexuellen Belästigung sowie die Abwägung der beiderseitigen Interessen diese Maßnahme rechtfertigen.

(LAG Hamm, Urt. v. 22.10.96)

An wen können Sie sich wenden?

Ansprechpartnerinnen bei Fällen sexueller Belästigung sind zum einen die Frauenbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten.

Außerdem ist der Personalrat verpflichtet, Geschlechtsdiskriminierungen zu verhindern (§ 67 Bundespersonalvertretungsgesetz).

Weitere Ansprechpersonen sind die nächst höheren Vorgesetzten oder Personen an entsprechenden Stellen.

Eva Maria Schlattl
Gleichstellungsbeauftragte