



XIV.1.4.01 Chancengleichheit, Diversity – Grundsätzliches zur Chancengleichheit

AnsprechpartnerIn:

Dr. Ulla Weber E-Mail: ulla.weber@gv.mpg.de Durchwahl: 1421 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (IV ZGB) Abteilung Zentrale Dienste IV

Sabine Jochens E-Mail: zgb@gv.mpg.de Durchwahl: 2578 Gleichstellungsbüro

Inhaltsverzeichnis

1 Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt -Eine Handreichung für die Max-Planck-Institute.....	1
1.1 Rechtliche Bewertung sexueller Übergriffe	1
1.2 Sexuelle Belästigung.....	2
1.3 Sexuelle Gewalt	3
1.4 Die Rolle des Arbeitgebers.....	3
1.5 Rechtliche Möglichkeiten für die Betroffenen.....	3

1 Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt - Eine Handreichung für die Max-Planck-Institute

Empfehlung

Sexuelle Übergriffe sind alltägliche Realität. Die internationale Arbeitsorganisation ILO geht davon aus, dass jede zweite Frau im Beruf schon einmal sexuell belästigt wurde. In den überwiegenden Fällen sind Frauen Opfer sexueller Belästigungen, aber auch Männer sind in einzelnen Fällen betroffen. Die Übergriffe werden von den Betroffenen als beleidigend oder erniedrigend erlebt und stellen einen Angriff auf das seelische Gleichgewicht dar. Der damit verbundene Stress kann zu tiefen Verunsicherungen, Ängsten, Depressionen, körperlichen bzw. psychosomatischen Beschwerden sowie Einbußen in der Arbeitsfähigkeit führen.

Auf institutioneller Ebene bedeuten sexuelle Belästigungen und sexuelle Gewalt eine massive Störung der Zusammenarbeit sowie eine Verletzung arbeits- und dienstrechtlicher Pflichten.

1.1 Rechtliche Bewertung sexueller Übergriffe

Laut Strafgesetzbuch ist eine Handlung sexuell, wenn sie das Geschlechtliche im Menschen zum unmittelbaren Gegenstand hat, und zwar unter Einsatz des eigenen oder eines fremden Körpers. Ob dem so ist, bestimmt sich nicht durch die Motivation des Täters oder der Täterin, sondern erst durch nach außen erkennbare Sexualbezogenheit. Beispielsweise ist das Fotografieren einer anderen Person keine sexuelle Handlung, auch wenn die fotografierende Person dabei Erregung verspürt. Die Motivation kann ebenso Wut, Sadismus, Hass, Aberglaube etc. sein. Und andersherum: Körperliche Zudringlichkeit gilt als sexuelle Handlung, auch wenn die zudringliche Person dabei keine Erregung verspürt.

Es wird unterschieden zwischen

- Sexueller Gewalt, die ein Verbrechen darstellt und mit der Mindeststrafe von einem Jahr bis zu maximal 15 Jahren Freiheitsentzug bestraft wird.
- Sexueller Belästigung, die keine Straftat ist. Sie kann als solche nicht gerichtlich verfolgt werden. Viele Übergriffe beinhalten dennoch strafrechtlich relevante Verhaltensweisen, die je nach Tatbestand bestraft werden können:

1 Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt -Eine Handreichung für die Max-Planck-Institute

- als „tätliche Beleidigung“ nach § 185 StGb mit einer Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder einer Geldstrafe,
- als „Nötigung“ nach § 240 StGb mit einer Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren,
- als „Nachstellung“ (§ 238 StGb) mit einer Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren.

Ob es sich bei einer sexuellen Handlung um sexuelle Belästigung oder um sexuelle Gewalt handelt, ist abhängig von der „Erheblichkeit“ der Handlung: ihrer Bedeutung, ihrer Intensität und Dauer sowie ihren Begleitumständen.

1.2 Sexuelle Belästigung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz definiert „Sexuelle Belästigung“ als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt wird. Im Einzelnen handelt es sich bei diesem Verhalten um sexuelle Handlungen

- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- sexuell bestimmte Berührungen
- Bemerkungen sexuellen Inhalts
- Zeigen oder sichtbares Anbringen pornografischer Darstellungen ¹(vgl. AGG § 3).

Als sexuelle Belästigung gilt unter anderem:

- Flüchtiger Griff in die Genitalien einer bekleideten Person
- Berühren im vaginalbereich über der Kleidung
- Flüchtige Berührung an der Brust
- Wiederholtes Anfassen von Rücken, Schulter, Oberschenkel, Haar, ...
- Beleidigende Zudringlichkeiten
- Geschmacklosigkeiten und Handlungen, die nicht als sexuell bedeutsam empfunden werden, wie z.B. übliche Küsse und Umarmungen
- Misslungener Kussversuch
- Streicheln der bekleideten Oberschenkel
- Einmaliger „Klaps auf den Po“
- Wiederholtes Nichteinhalten der üblichen minimalen körperlichen Distanz
- Stalking (Nachstellen)
- Äußerungen über Partnerwahl, Ausstrahlung, Erscheinungsbild (nicht aber Hinweise zur Kleiderordnung, z.B. „bitte kein zu sexy Outfit!“)
- Telefonanrufe, Briefe, eMails und SMS mit sexuellem Inhalt

Fallbeispiele für sexuelle Belästigung:

Ein Professor macht in seinen Vorlesungen wiederholt geschmacklose und abwertende Witze über Frauen.

Ein Forschungsgruppenleiter duzt eine Doktorandin auf dem Sommerfest des Instituts. Er ist offensichtlich beschwipst, setzt sich eng neben sie auf die Bierbank und gesteht ihr im Laufe des Abends, dass er sich in sie verliebt habe.

Eine Doktorandin fühlt sich von einem jungen Mann aus dem Wohnheim verfolgt: Er passe sie im Aufenthaltsraum ab, schreibe ihr, er liebe sie und dass er auf sie aufpassen müsse, damit ihr nichts passiert.

Ein Doktorand wird von seinem Betreuer zu einer Besprechung der Doktorarbeit zu ihm nach Hause eingeladen. Der Doktorand nimmt die Einladungen an. Zu Hause gesteht der Betreuer ihm seine tiefe Zuneigung.

¹ Als „pornographische Darstellung“ gilt die vergrößernde Darstellung sexuellen Verhaltens im weiteren Sinne, die den Menschen zum bloßen auswechselbaren Objekt geschlechtlicher Begierde oder Betätigung macht. Ein Kalender mit Pin-Up-Girls gilt nicht als pornographische Darstellung.

1.3 Sexuelle Gewalt

Als sexuelle Gewalt gilt, wenn eine Person

- mit Gewalt,
- durch Drohungen mit gegenwärtiger Gefahr für Leib und Leben oder
- unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters oder der Täterin schutzlos ausgeliefert ist,

eine andere Person nötigt, sexuelle Handlungen des Täters, der Täterin oder einer dritten Person an sich zu dulden oder an dem Täter der Täterin oder einer dritten Person vorzunehmen.

Als sexuelle Gewalt gilt unter anderem

- Beischlaf und seine heterosexuellen oder gleichgeschlechtlichen Ersatzhandlungen
- Entblößen – und nach Intensität – Betasten des Geschlechtsteils eines oder einer anderen, auch bei bekleideten Opfern oder der weiblichen Brust
- Anfassen des nackten Körpers in der Nähe des Geschlechtsteils
- Heftige sexuelle Zudringlichkeit (Entkleidungsversuch) zur Ermöglichung eines Sexualakts bei offener Hose und erigiertem Geschlechtsteil
- Drücken des Gesichts einer Person gegen das erregte Geschlechtsteil
- Greifen in die Schambehaarung
- In bekleideten Zustand vorgenommene beischlafähnliche Bewegungen bei einem Kind
- Gewaltsamer Zungenkuss
- Gegenseitiges, gleichzeitiges oder einer anderen Person gezeigtes Onanieren

1.4 Die Rolle des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet (§ 12 Abs. 1 AGG), erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu treffen.

Er kann verschiedene disziplinarische Maßnahmen aussprechen – angefangen bei einer Ermahnung, über Abmahnung, Umsetzung, Versetzung bis zur Kündigung. Ermahnungen und Abmahnungen sind mit entsprechenden Verhaltensregeln wie die Inanspruchnahme von Fortbildungen, Kontaktsperren etc. zu verknüpfen. Die Anwendung von Disziplinarmaßnahmen wird in der Personalakte vermerkt und verbleibt dort zwei Jahre lang.

Zu beachten ist, dass wenn eine Person wegen eines Tatbestands ermahnt wurde, in derselben Angelegenheit keine Abmahnung oder Kündigung mehr ausgesprochen werden kann. Das gilt natürlich nicht bei Nichteinhaltung der in Verbindung eingehaltenen Verhaltensregelungen, da es sich bei der Nichteinhaltung um einen neuen Tatbestand handeln würde.

Abgesehen von Einzelmaßnahmen muss der Arbeitgeber zum Beispiel durch Fortbildungen oder ähnliche Maßnahmen auf die Unzulässigkeit von unerwünschtem, sexuell bestimmten Verhaltens hinweisen und darauf hinwirken, dass dieses am Arbeitsplatz unterbleibt.

Auch ohne aktuellen Anlass ist es günstig, das Thema frühzeitig auf Leitungsebene zu besprechen. Institutsleitung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Betriebsrat sollten gemeinsam klären, wie sich die verschiedenen Seiten den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorstellen und welche Unterstützung sie im Sinne des Schutzes vor sexueller Belästigung und Gewalt zu leisten bereit sind. Im Idealfall gibt sich das Institut Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung, die die Handlungsmöglichkeiten für Betroffene und Beteiligte und die Konsequenzen für Täter*innen festlegen und Klarheit über formale Zuständigkeiten und Wege im Rahmen eines institutsinternen „Beschwerde-Managements“ schaffen. Es gibt bislang keine entsprechenden Max-Planck-weit geltenden Richtlinien.

1.5 Rechtliche Möglichkeiten für die Betroffenen

Neben den Vorgesetzten gibt es verschiedene erste Max-Planck-interne Anlaufstellen für von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt Betroffene:

- Die Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hat Beratungs- und Unterstützungsfunktion für einzelne Beschäftigte, unter anderem auch hinsichtlich des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§11, 1 der MPG-Gleichstellungsgrundsätze).

1 Umgang mit Fällen sexueller Belästigung und sexueller Gewalt -Eine Handreichung für die Max-Planck-Institute

- Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten der Max-Planck-Gesellschaft, wenn trotz der Einbindung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des jeweiligen Instituts oder der jeweiligen Einrichtung keine Lösung erreicht wurde (§4, 4 der MPG-Gesamtbetriebsvereinbarung zur Gleichstellung).
- Ebenfalls ist der Betriebsrat zur Entgegennahme von Beschwerden über sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigung befugt (Arbeitsgleichstellungsgesetz AGG § 13).

Die Beschwerde ist formlos möglich, auch mündlich oder elektronisch. Derjenige oder diejenige, gegen den oder die Beschwerde geführt wird, muss zunächst nicht unterrichtet werden. Eine Benachrichtigung muss erst dann erfolgen, wenn die Beschwerde Konsequenzen für ihn oder sie hat oder haben soll.

Zu beachten ist, dass nach Kenntnisnahme des Vorfalls durch den Betriebsrat oder den Arbeitgeber eventuelle Konsequenzen innerhalb von 14 Tagen unternommen werden müssen. Die Frist kann verlängert werden, wenn aus bestimmten Umständen mehr Zeit für die Klärung des Sachverhalts notwendig ist. Bis zur Klärung des Tatbestands und Er-folgen eventueller Konsequenzen, sollten die Berührungspunkte zwischen ratsuchender und belästigender Person so weit wie möglich minimiert werden.

Für die Kenntnisnahme eines Vorfalls durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt eine solche Frist nicht.

Bearbeitet von Sabine Jochens am 16.07.2015