



„Umarmung“ im Nachtdienst – greift hier das Strafrecht?

Herr G., ein langjähriger Mitarbeiter eines Unternehmens im Gesundheits- und Sozialbereich, über den im Betrieb manchmal getuschelt wird, dass er „Frauen sehr gern sieht“, ist ein netter, hilfsbereiter Kollege, dessen Arbeitserfahrung allgemein geschätzt wird.

Dass seine Hilfestellung im Nachtdienst allerdings zu weit gehen und sich zu einer äußerst unangenehmen Annäherung entwickeln kann, wird Frau K. nicht so schnell vergessen. Nachdem ihr Vorgesetzter Anzeige erstattet hat, kann sie gar nicht glauben, dass es bei der Polizei heißt, eine Anzeige sei in diesem Fall aussichtslos...

Situation

Herr G. hat mit der jungen Kollegin Frau K. Nachtdienst. Da der Zustand einer Patientin Frau K. Sorgen bereitet, ruft sie Herrn G. an und fragt ihn, ob er Zeit hätte, mit ihr die Situation zu besprechen. Herr G. bejaht und kommt zu Frau K. ins Dienstzimmer. Nach der Besprechung, die für Frau K. sehr hilfreich war, meint Herr G. zu ihr, nun wäre doch ein kleines Dankeschön angebracht. Noch bevor Frau K. irgendetwas erwidern kann, tritt Herr G. auf sie zu, schlingt seine Arme um sie und streichelt dabei Frau K.s Taille, Rücken und Gesäß. Frau K. ist derart überrascht, dass sie zuerst gar nicht reagieren kann und dann eine gewisse Zeit braucht, um sich loszureißen. Dann stürmt sie aus dem Zimmer.

Sie fühlt sich verwirrt und gedemütigt und kann sich nicht vorstellen, wie sie nach diesem Vorfall wieder mit Herrn G. zusammen arbeiten soll. Nachdem der Nachtdienst endlich zu Ende ist, geht sie nach Hause und überlegt, was sie tun soll. Sie beschließt, Herrn G. bei der nächsten Gelegenheit zur Rede zu stellen und ihm klarzumachen, dass sein Verhalten für sie inakzeptabel ist.

Als sie am darauffolgenden Tag den Dienst beginnt, hat sie ein ganz unangenehmes Gefühl. Obwohl es ihr sehr schwer fällt, ruft sie Herrn G. an und fragt ihn, was ihm beim Nachtdienst eingefallen sei und dass sie sich ein solches Verhalten in Zukunft verbitte. Außerdem erwarte sie eine Entschuldigung. Zu ihrer Überraschung tut Herr G. so, als wisse er von nichts, und fragt sie, was sie sich da zusammenreime.

Frau K. ist daraufhin so empört, dass sie den Unternehmensleiter V. anruft, der gleichzeitig der Vorgesetzte von Frau K. und Herrn G. ist. Diesem schildert sie den Vorfall und lässt auch nicht unerwähnt, dass Herr G. mit ihr – auf ihre Bitte hin – ein Gespräch über eine schwierige Patientin geführt hat, das ihr sehr geholfen hat. Auch von dem mit



Herrn G. geführten Telefonat erzählt sie ihrem Vorgesetzten und teilt ihm mit, dass sie sich nicht vorstellen könne, weiterhin mit Herrn G. auf einer Station zu arbeiten.

Der Unternehmensleiter V., der Frau K. gut kennt und als seriöse, korrekte und glaubwürdige Kollegin schätzt, die keinesfalls zu Übertreibungen neigt, sagt ihr zu, dass er ein Gespräch mit Herrn G. führen werde. Gleich am nächsten Tag lässt er Herrn G. zu sich ins Büro kommen. Dieser streitet jedoch gegenüber seinem Vorgesetzten alles ab. Dabei meidet er den Blickkontakt mit Herrn V. Aufgrund der Körpersprache und der ausweichenden Art von Herrn G. gewinnt Herr V. den Eindruck, dass Herr G. zwar genau weiß, wovon die Rede ist, den nächtlichen Vorfall aber nicht zugeben will oder kann.

Demgegenüber hat er Frau K. in ihrer Betroffenheit als wesentlich glaubwürdiger und authentischer erlebt. Herr V. suspendiert daraufhin Herrn G. vom Dienst und erstattet gleichzeitig eine Anzeige bei der Polizei wegen sexueller Belästigung, weil er hofft, dass im Strafverfahren der Sachverhalt endgültig geklärt werden kann.

Frau K. wäre von sich aus nicht auf die Idee gekommen, Herrn G. anzuzeigen. Als ihr zu Ohren kommt, dass die Polizei bei Entgegennahme der Anzeige gemeint hätte, in dieser Sache werde sowieso nichts herauskommen, ist sie endgültig verunsichert und beschließt, sich umfassend rechtlich beraten zu lassen. Aufgrund einer Internet-Recherche stößt sie auf die Gleichbehandlungsanwaltschaft und schildert dort in einem Gespräch, was geschehen ist.

Verlauf der Beratung

Frau K. wird darüber aufgeklärt, dass der Vorfall im Nachtdienst kein strafrechtliches Delikt, jedoch sehr wohl eine sexuelle Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) darstellt

Auch der Unternehmensleiter V. sucht im Büro der Gleichbehandlungsanwaltschaft nach Unterstützung. In der Beratung wird ihm klar, dass eine Anzeige in diesem Fall weder sinnvoll noch zielführend war. Dass er grundsätzlich die Verpflichtung hat, seine MitarbeiterInnen vor sexueller Belästigung zu schützen, wird ihm von der Gleichbehandlungsanwaltschaft bestätigt. Es hätte aber eine interne arbeitsrechtliche Maßnahme genügt, die verhindern hätte können, dass es zu weiteren sexuellen Belästigungen kommt.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft nimmt mit Herrn G. Kontakt auf, doch dieser lässt durch seinen Anwalt ausrichten, dass er nichts getan hat, was er auch dadurch bestätigt sieht, dass das Strafverfahren mangels gerichtlich strafbaren Tatbestands eingestellt worden ist.

Frau K. macht auf Anraten der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Schadenersatzklage vor dem Arbeits- und Sozialgericht gegen Herrn G. geltend. Dieses gerichtliche Verfahren endet mit einer Entschuldigung seitens des Belästigers und einem Vergleich, bei dem € 1.250,- an Schadenersatz bezahlt werden.



Herr V., der seine Verantwortung sehr ernst nimmt, beendet das Dienstverhältnis mit Herrn G. und ersucht darüber hinaus die Gleichbehandlungsanwaltschaft, in allen Filialen des Unternehmens die MitarbeiterInnen über das Gleichbehandlungsgesetz und das Verbot der sexuellen Belästigung zu schulen. Dieser Bitte kommt die Gleichbehandlungsanwaltschaft gerne nach und informiert in neun Workshops sämtliche Beschäftigten.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Nach Bekanntwerden des Vorfalles hat der Unternehmensleiter seine Fürsorgepflicht wahrgenommen und sofort Maßnahmen ergriffen, indem er - nach Gesprächen mit Frau K. und Herrn G., auf Grund derer er sich ein Bild vom Sachverhalt machen konnte – Herrn G. vom Dienst suspendiert hat. Durch die Suspendierung war Frau K. sofort vor weiteren unerwünschten Begegnungen mit Herrn G. geschützt. Zudem hätte Herr V. dadurch die Möglichkeit gehabt, sich weitere interne Maßnahmen zu überlegen, durch die eine dauerhafte Unterbindung von Übergriffen erreicht hätte werden können. Eine schriftliche Verwarnung von Herrn G. mit einer in Aussicht gestellten Kündigung für den Wiederholungsfall, verbunden mit einer organisatorischen Trennung der betroffenen Frau K. von Herrn G. – etwa durch Versetzung Herrn G.s oder Dienstpläne, die sicherstellen, dass es zu keinen gemeinsamen Diensten mehr kommt – wären optimale Mittel der Wahl gewesen.

Die Erstattung einer Anzeige hingegen war nicht nur überschießend, sondern sogar kontraproduktiv, da bei entsprechender Befassung mit der Rechtslage schon von vornherein leicht erkennbar gewesen wäre, dass sie nicht zu einer Verurteilung des Belästigers führen würde, weil der strafrechtliche Tatbestand der sexuellen Belästigung durch dessen Verhalten eindeutig nicht erfüllt war. Damit konnte die Anzeige bzw. das nachfolgende Strafverfahren weder den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht werden noch zur künftigen Hintanhaltung von Belästigungen im Betrieb beitragen. Die Einstellung eines Strafverfahrens erschwert meistens die Position der belästigten Frauen in ihrem Arbeitsumfeld, da sich die Belästiger dadurch reingewaschen fühlen und oftmals auch im Betrieb rehabilitiert werden, während die Betroffenen Gefahr laufen, als Lügnerinnen abgestempelt zu werden.

Selbst wenn UnternehmensleiterInnen über ihre Fürsorgepflicht Bescheid wissen und ihrer Verpflichtung, wirksame Abhilfemaßnahmen zu setzen, nachkommen wollen, kann es erforderlich sein, rechtliche Informationen einzuholen, um entscheiden zu können, was die jeweils beste, der konkreten Situation angemessene Vorgangsweise ist. Herr V. hätte sich gleich nach den Gesprächen mit den Beteiligten an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden sollen, um zu erfahren, dass es gewichtige Unterschiede zwischen dem Tatbestand der sexuellen Belästigung im GIBG gibt, der Schadenersatzansprüche nach sich zieht, die vor dem Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen sind, und dem strafrechtlichen Tatbestand „Sexuelle Belästigung“.



Sexuelle Belästigung nach der Definition des GIBG¹ umfasst eine Vielzahl von Verhaltensweisen verbaler und nonverbaler Natur. Der Bogen spannt sich vom Erzählen anzüglicher Witze über frivole, schlüpfrige Bemerkungen betreffend die Figur oder das sexuelle Verhalten, laszive oder ordinäre Gesten, Ausziehen mit Blicken, Einladungen mit eindeutiger Absicht, über körperliche Berührungen wie Küssen, Tätscheln, Griffe aufs Knie, den Po oder die Brust bis zur sexuellen Nötigung und Vergewaltigung. Erforderlich für das Bejahen einer sexuellen Belästigung ist weiters, dass die anstößige Handlung für die betroffene Person unerwünscht ist, ihre Würde verletzt oder dies bezweckt und eine feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für sie schafft.

Die Definition der sexuellen Belästigung im Strafgesetzbuch² hingegen ist wesentlich enger, sodass nur massive körperliche Übergriffe im Sinne einer „geschlechtlichen Handlung“ darunterfallen. Damit sind ausschließlich intensive Berührungen der zur unmittelbaren Geschlechtssphäre gehörigen Körperpartien gemeint, also das heftige Greifen oder Grapschen im Bereich der Geschlechtsorgane und auf die weibliche Brust. Nicht unter den Begriff der „geschlechtlichen Handlung“ fallen sonstige sexualbezogene Berührungen wie beispielsweise unerwünschte, erzwungene Küsse, Griffe auf das Gesäß, die Hüfte oder das Knie. Selbst bei flüchtigen Berührungen des Busens könnte nach der strengen Rechtsprechung fraglich sein, ob die vom Strafgesetzbuch geforderte Intensität erreicht ist.

Eine „geschlechtliche Handlung“, die vom Strafgesetzbuch geahndet wird, begeht auch, wer seine eigenen Geschlechtsteile vor der Person, die dadurch belästigt werden soll, oder in der Öffentlichkeit intensiv und auf eine Ärgernis erregende, anzügliche Weise berührt. Denkbar wäre zB, dass ein Mann vor seiner Arbeitskollegin zu onanieren vorgibt.

¹ § 6 Abs 2 GIBG lautet:

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

² § 218 StGB lautet:

(1) Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung

1. an ihr oder
2. vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, belästigt, ist, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.

(2) Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.

(3) Im Falle des Abs. 1 ist der Täter nur auf Antrag der belästigten Person zu verfolgen.



Außer dem Unterschied in der Definition des Begriffs „sexuelle Belästigung“ sind zwischen GIBG und Strafgesetzbuch noch weitere Unterschiede zu beachten.

Zunächst ist die Frage der gerichtlichen Beweislast im GIBG speziell geregelt. Das GIBG nimmt darauf Rücksicht, dass sexuelle Belästigungen meistens nicht vor Dritten stattfinden und daher selten durch Zeugenaussagen, Fotos etc. bewiesen werden können. Jedoch ist auch die Aussage der betroffenen Person selbst ein Beweismittel. Sie muss - zB durch möglichst genaue, widerspruchsfreie und nachvollziehbare Angaben zum Zeitpunkt und Ablauf der übergreifigen Verhaltensweisen, durch Vorlage von Gedächtnisprotokollen etc. – zunächst die Belästigung glaubhaft machen. Die beklagte Person trifft dagegen eine höhere Beweislast: sie muss nämlich in der Folge beweisen, dass die von ihr vorgebrachten Behauptungen der Wahrheit entsprechen. Dies bedeutet, dass ihre Darlegungen für das Gericht um einiges überzeugender ausfallen müssen als jene der belästigten Person. Der / die RichterIn hat alle Umstände sorgfältig abzuwägen, aber dabei zu berücksichtigen, dass an das Vorbringen der belästigten Person kein so hoher Beweismaßstab angelegt werden darf wie an jenes der beklagten Person.

Dem gegenüber herrscht im Strafrecht der Grundsatz „in dubio pro reo“ („im Zweifel für den Angeklagten“). Dies bedeutet, dass eine beschuldigte Person nur dann verurteilt werden darf, wenn der / die RichterIn gänzlich davon überzeugt ist, dass die beschuldigte Person tatsächlich etwas getan hat, was einem gesetzlichen Delikt entspricht. Wenn er / sie nur den geringsten Zweifel hat, ist die beschuldigte Person frei zu sprechen.

Darüber hinaus sind auch die Anforderungen an das Verschulden der belästigenden Person in Bezug auf die Rechtsfolgen unterschiedlich geregelt. So haftet die unmittelbar belästigende Person nach GIBG verschuldensunabhängig und muss für ihr Handeln Schadenersatz leisten, gleichgültig, welches Motiv sie für die Belästigungshandlung hatte und ob ihr bekannt war, dass es ein gesetzliches Verbot sexueller Belästigung gibt. Demnach würde auch ein älterer Arbeitgeber, der sich in einer seiner Meinung nach fürsorglich-väterlichen Weise bei einem jungen Lehrmädchen erkundigt, ob sie schon einen Freund hat und wie sie verhütet, den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne des GIBG verwirklichen, wenn sich die junge Frau unangenehm berührt und in ihrer Intimität beeinträchtigt fühlt.

Nur in einem einzigen Fall ist auch im Rahmen des GIBG Verschulden beim Belästiger für die Erfüllung des Tatbestandes gefordert, nämlich dann, wenn ein/e Arbeitgeber/in von sexuellen Übergriffen im Betrieb erfahren hat, aber nichts unternimmt, um diese künftig abzustellen. Wenn also ein Kollege eine Mitarbeiterin belästigt und sie den Vorfall dem Geschäftsführer meldet, dieser aber untätig bleibt, haftet er durch das schuldhaftes Unterlassen der Abhilfe und wird – ebenso wie der belästigende Kollege – schadenersatzpflichtig. Dabei genügt schon ein fahrlässiges Verabsäumen der Abhilfe, etwa wenn der Geschäftsführer sich denkt, die Sache werde sich von selbst wieder einrenken, oder wenn er auf eine Dienstreise muss und danach vergisst, dass ihm eine Belästigung gemeldet worden ist.



Hingegen ist für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung im Sinne des Strafgesetzbuches immer erforderlich, dass der Täter vorsätzlich gehandelt hat, also bewusst und gezielt eine geschlechtliche Handlung vornehmen wollte, um eine andere Person zu belästigen, oder zumindest in Kauf genommen hat, dass sich die andere Person durch die intensive Berührung in der Geschlechtssphäre oder an der Brust belästigt fühlt.

Bei Berücksichtigung all dieser Komponenten lässt sich somit aus der Einstellung eines Strafverfahrens bzw. einem Freispruch keineswegs der Umkehrschluss ziehen, dass keine sexuellen Übergriffe im Sinne des GIBG stattgefunden hätten oder das Bestehen eines Schadenersatzanspruches ausgeschlossen sei.

Vielmehr konnte Frau K. erfolgreich ihre privatrechtlichen Ansprüche aus dem GIBG gegenüber Herrn G. vor dem Arbeits- und Sozialgericht geltend machen und die Zahlung von Schadenersatz erreichen.

Es war der Gleichbehandlungsanwaltschaft daher sehr wichtig, alle Beschäftigten, Führungskräfte und MitarbeiterInnen des Unternehmens nicht nur zu sensibilisieren, sondern ihnen auch den Unterschied zwischen dem Tatbestand der sexuellen Belästigung nach dem GIBG und dem Strafrecht aufzuzeigen und bewusst zu machen.

Sämtliche MitarbeiterInnen haben im Anschluss an die neun durchgeführten Workshops den gleichen Wissensstand darüber, was unter sexueller Belästigung nach dem GIBG verstanden wird, und kennen den Unterschied zum strafrechtlichen Tatbestand. Überdies haben sie alle erkannt, dass jede/r einzelne aufgefordert ist, ein Klima zu schaffen, in dem Frauen und Männer die gegenseitige persönliche Sphäre respektieren. Der umfassende Schulungsprozess führte dazu, dass das Unternehmen schließlich sogar eine Ansprechperson installierte, die für Beschwerden und Anfragen zur Verfügung steht, aber auch präventive Bewusstseinsarbeit leistet – eine bedeutsame positive Maßnahme, die auch von anderen Unternehmen nachgeahmt werden sollte.