

Sexuelle Belästigung, Gewalt und sexuelle Diskriminierung

Fachanwältin für Strafrecht Michaela Spandau

Inhaltsangabe

2

Rolle der Vertrauensanwältin, Ausgangspunkt nach § 4a LHG (S. 3)

I. Vorgehen bei Sachverhaltsmitteilung (S. 6)

II. Gewählte Oberbegriffe (S. 10)

III. Rechtliche Möglichkeiten nach dem AGG (Seite 13)

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? (S. 14)

2. Definition: Sexuelle Gewalt (S. 15)

3. Definition: Sexuelle Belästigung (S. 16)

3.a Formen sexueller Belästigung (S. 17)

3.b Flirt oder sexuelle Belästigung? Wo ist die Grenze? (S. 19)

4. Definition: Sexuelle Diskriminierung (S. 22)

5. Ursachen der sexuellen Belästigung (S. 23)

6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte und Pflichten (S. 24)

IV. Disziplinarrecht (Seite. 27)

V. Strafrecht (Seite. 30)

1. Bereitschaft Betroffener bei Anzeige (S. 31)

2. Begriffsbestimmung im Strafverfahren (S. 32)

3. Sexuelle Belästigung § 184 i StGB (S. 33)

4. Weitere Straftatbestände (S. 35)

5. Sexuelle Belästigung im Internet / Soziale Medien (S. 36)

Rolle der Vertrauensanwältin

3

- Anwaltliche Erstberatung für Betroffene.
- Unterstützung der Ansprechperson.
- Beratung der Ansprechperson auch in schwierigen Fällen.
- Alle Gespräche und schriftliche Informationen unterliegen der anwaltlichen Schweigepflicht.

Ausgangspunkt § 4 a LHG

§4 a LHG Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und für Antidiskriminierung

(1) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen jeweils eine weibliche und eine männliche Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; diese sind in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(2) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung; diese ist in dieser Funktion nicht an Weisungen gebunden. Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

(3) Die Funktionen der Ansprechpersonen nach den Absätzen 1 und 2 können miteinander verbunden werden. Möglich ist auch die Verbindung mit der Funktion anderer Beauftragter, zum Beispiel der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit, oder die Einrichtung hochschulübergreifender Stellen. Ausgeschlossen ist die Verbindung mit der Funktion der oder des Datenschutzbeauftragten.

(4) §7 Absatz 1, §12 Absätze 1 bis 4 sowie §13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, entsprechend. 2Andere Vorschriften zur Antidiskriminierung bleiben unberührt.

- Die Betroffenen haben immer die Entscheidung über das weitere Vorgehen.
- Schweigepflichtentbindung einholen, wenn mit der Hochschulleitung / Dritten über den Fall gesprochen wird.
- Kein Zeugnisverweigerungsrecht der Ansprechpersonen im Strafverfahren oder Disziplinarverfahren.
- Bei anonymen Beschwerden sind Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt.
- Der Sachverhalt muss immer konkret mitgeteilt werden (Ort, Zeit, Vorkommnis).
- Ohne Sachverhalt gibt es (fast) keine Handlungsmöglichkeiten und auch weniger Schutz.

I. Vorgehen bei Sachverhaltsmitteilung

Grundsätzliche Überlegung

Der mitgeteilte Sachverhalt kann verschiedene Rechtsgebiete tangieren (Strafrecht, Zivilrecht, Arbeitsrecht). Jedes Rechtsgebiet folgt dabei seinen „eigenen Regeln“, wobei auch Parallelen möglich sind.

Strafrecht:

- Schutz von Rechtsgütern (Leben, Eigentum, usw.).
- Sanktion des Staates gegenüber dem Täter.
- Bewahrung des Rechtsfriedens.
- Die geschädigte Person hat lediglich die Stellung eines Beweismittels (Zeugin). Bei bestimmten Delikten kann jedoch eine Nebenklage möglich sein.

Zivilrecht:

- Unterlassungsklage / Gewaltschutzgesetz / Schadensersatz
- Parteiprozess (jede Partei muss ihren Anspruch auch beweisen).
- Die geschädigte Person ist Partei und nicht Beweismittel (anders als im Strafverfahren).
- Bei der Begründung muss auf andere Beweise (z.B. Urkunden, Zeugen) zurückgegriffen werden.

Disziplinarrecht / Arbeitsrecht:

- Regelt die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.
- Regelt Schutzpflichten gegenüber dem Arbeitnehmer (z.B. AGG und Disziplinarrecht)

- Je nach Sachverhalt und Wunsch der Betroffenen können verschiedene Wege eingeleitet werden:
 - 1) Arbeitsrecht / Disziplinarrecht
 - 2) Strafrecht
 - 3) Zivilrecht / Unterlassungsverfügungen / Gewaltschutz
 - 4) Verzicht auf Weiterverfolgung
- In der Beratung kann lediglich eine Prognose abgegeben werden bzw. es können nur verschiedene rechtliche Möglichkeiten aufgezeigt werden.
- Man kann Erfahrungen und Prognosen abgeben, sollte sich aber vor festen Versprechungen hüten.

Ein anonymes Schreiben mit sexistischem Inhalt, Beleidigungen und Bedrohungen werden einer Person übermittelt. Diese hat zwar einen sehr starken Verdacht, wer dahinter steckt, aber keine Beweise.

Zivilrecht (Unterlassungsklage):

Die geschädigte Person muss beweisen, dass die im Verdacht stehende Person das Schreiben tatsächlich versendet hat. Geschädigte*r/Täter*in sind beide keine Zeugen.

Ergebnis: Der Anspruch kann nicht bewiesen werden, weil Aussage gegen Aussage steht. Der Kläger*in verliert den Prozess.

Strafrecht:

Bei Strafanzeige ermittelt die Polizei. Diese hat weitreichende Möglichkeiten bei den Ermittlungen des Beschuldigten (z.B. Beschlagnahme seines Handys, PCs, etc.). Dies kann dazu führen, dass weitere Beweismittel ermittelt werden und ein Nachweis der Täterschaft gelingt.

Vorsicht: Im vorliegenden Fall ist Anzeige gegen Unbekannt zu stellen.

II. Gewählte Oberbegriffe

10

Sexuelle Belästigung / sexuelle Gewalt / sexuelle Diskriminierung

- Keine klare Trennung zwischen den Begriffen.
- Keine einheitliche Definition der Begriffe.
- Ein Sachverhalt kann unter mehreren Begriffen subsumiert werden.
- Deshalb erfolgt die Abgrenzung nach Rechtsgebieten und nicht nach Begrifflichkeiten.
- Ein und derselbe Sachverhalt kann nach dem Arbeitsrecht / AGG eine sexuelle Belästigung sein, nach dem Strafrecht aber nicht.

Wiederholtes Starren auf den Busen einer Kollegin am Arbeitsplatz.

Arbeitsrecht (+)

- Nach § 3 Abs. 4 AGG handelt es sich um eine sexuelle Belästigung, da eine körperliche Berührung nicht notwendig ist.
- Eindeutiges nichtverbales Verhalten ist ausreichend.

Strafrecht (-)

- Straftatbestand der sexuellen Belästigung § 184 i StGB ist nicht erfüllt.
- Voraussetzung ist eine „körperliche Berührung“.

Beispiel

12

Aussage: „Diese Frau hat einen schönen Busen“.

Arbeitsrecht: (+)

- Eine verbale Belästigung ist kein sozialadäquates Kompliment, sondern eine unangemessene Bemerkung sexuellen Inhalts.
- Die Bemerkung ist objektiv unerwünscht.
- Für die Bewertung nach dem AGG ist es unerheblich, wie der Handelnde selbst sein Verhalten zunächst einschätzt, empfunden hat und verstanden wissen wollte (BAG 20.11.2014- 2 AZR 651/13).
- Die Attraktivität der Betroffenen sowie deren Bildungsniveau spielt bei der Bewertung einer Handlung als sexuelle Belästigung ebenso wenig eine Rolle wie deren Umgangsstil oder deren Lektüre (LAG Schleswig-Holstein 27.09.2006 – 3 Sa 163/06).

Strafrecht: (-)

- Tatbestandsvoraussetzung: körperliche Berührung.

III. Rechtliche Möglichkeiten nach dem AGG

- Jeder Mensch reagiert anders auf sexuelle Belästigung.
- Deshalb gibt es keine Verhaltenstipps, die immer anwendbar sind.
- Am Arbeitsplatz herrscht viel Unsicherheit, wie mit sexueller Belästigung umgegangen werden soll.
- Viele Betroffene gehen nicht gegen sie vor, meist aus Angst, die Situation falsch einzuschätzen oder durch eine Beschwerde Nachteile zu erfahren.

Das AGG kommt bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Anwendung

Nachfolgende Inhalte sind aus der Broschüre der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte“ zitiert. Empfehlenswert ist auch die Broschüre der Antidiskriminierungsstelle „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“ (beides unter www.antidiskriminierungsstelle.de).

1. Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Ausgangspunkt ist § 3 Abs. 4 AGG

„[...] Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, 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.“

2. Definition: Sexuelle Gewalt

Gewalt ist physisch vermittelter Zwang „zur Überwindung eines geleisteten oder erwarteten Widerstandes“.

Bei **sexueller Gewalt** ist erforderlich,

- dass eine **physische Kraft** gegenüber der betroffenen Person entfaltet wird (z.B. Festhalten, Auseinanderdrücken der Beine, Zuhalten des Mundes...),
- dass auch geringe Krafteinwirkung ausreichend ist,
- dass sie gegen den Willen der betroffenen Person stattfindet.
- dass die Handlung die sexuelle Selbstbestimmung der betroffenen Person verletzt.

3. Definition: Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung:

Jedes sexuell bestimmte verbale, nonverbale oder körperliche Verhalten, das als beleidigend, abwertend oder demütigend erlebt wird und unerwünscht ist.

- Eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist.
- **Unerwünschtheit** liegt vor, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern.
- **Würdeverletzung**, d.h. das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die andere Person.
- Es ist unerheblich, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist. Es kommt auf die Auswirkung auf die belästigte Person an.

Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf alle Formen sexueller Belästigungen.

3. a) Formen sexueller Belästigung

17

Verbal

- Sexuell anzügliche Bemerkungen / Witze.
- Aufdringliche und beleidigende Kommentare über Aussehen, Kleidung, Privatleben.
- Sexuell zweideutige Kommentare.
- Fragen mit sexuellem Inhalt z.B. zum Privatleben / Intimsphäre.
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten.
- Sexualisierte oder unangemessene Einladungen.

Nonverbal

- Anzügliche Blicke, Starren.
- Hinterherpfeifen.
- Unerwünschte E-Mails, SMS, Fotos oder Videos mit sexuellem Bezug.
- Annäherungsversuche in sozialen Netzwerken.
- Aufhängen oder Verbreiten pornografischen Materials.
- Unsittliches Entblößen.

Physisch

- Jede unerwünschte Berührung (Tätscheln, Streicheln, Kneifen, Umarmen, Küssen), auch wenn die Berührung scheinbar zufällig geschieht.
- Wiederholte körperliche Annäherung.
- Körperliche Gewalt, jede Form sexualisierten Übergriffs bis hin zur Vergewaltigung.

3. b) Flirt oder sexuelle Belästigung? Wo ist die Grenze?

Schwierig sind oft die Fälle in der sogenannten Grauzone. Die Betroffenen haben Angst, dass sie als überempfindlich abgestempelt werden oder dass sie ein sogenanntes „sozialadäquates Verhalten“ falsch interpretieren oder überwerten.

- Menschen sind unterschiedlich. Jemand kann etwas als normal, nett oder lustig empfinden, jemand anderes kann sich abgewertet und diskriminiert fühlen.
- Die klare Kommunikation von Grenzen ist oft schwierig, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis besteht oder die betroffene Person sich schämt. Ein Umdenken kann nur stattfinden, wenn auf Fehlverhalten und Grenzüberschreitungen hingewiesen wird.

Ausgangsfrage: Flirt oder sexuelle Belästigung?

Die Grenzen sind zwar theoretisch klar markiert, jedoch ist die Praxis nicht immer einfach. Folgende Punkte helfen bei der Einordnung:

- Unerwünschtheit
- Erniedrigung und Abwertung
- Einseitigkeit
- Grenzüberschreitung
- Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen
- Androhung beruflicher Nachteile bei Verweigerung

Was ist „unerwünscht“?

Er / Sie versucht zu flirten (lächelt, flüchtige Berührungen). Der einen Person ist es unangenehm. Sie / Er reagiert aus ihrer Sicht distanziert, lächelt aber oft aus Verlegenheit und Überforderung zurück und kommuniziert nicht klar, dass das Verhalten unangenehm bzw. übergriffig ist. Er / Sie denkt, der Flirtversuch stößt auf Gegenliebe. Zwei Personen haben oft völlig unterschiedliche Wahrnehmungen derselben Situation.

- Erster Schritt: Eigene Grenzen klar kommunizieren, danach weiteres Vorgehen.

Rechtsfolgen

Das AGG verbietet jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber müssen Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten ergreifen.

4. Definition: Sexuelle Diskriminierung

Sexuelle Diskriminierung:

Alle unerwünschten Verhaltensweisen mit sexualisiertem Bezug, durch die eine Person aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität herabgewürdigt wird. Die sexuelle Identität beinhaltet sowohl die sexuelle Ausrichtung als auch die Geschlechtsidentität.

Bsp.

- Diskriminierung aufgrund sexueller Identität kann sich in Stellenausschreibungen zeigen, die eine klare Bevorzugung eines Geschlechts haben.
- Homophobe Äußerungen.
- Fragen nach sexuellen Neigungen.

5. Ursachen der sexuellen Belästigung

- Sexuelle Belästigung hat in erster Linie nichts mit Kontaktabbauung oder Sexualität zu tun.
- Hängt auch nicht ab von der Attraktivität einer Person.
- Im Arbeitskontext steht sie in der Regel im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchie.
- Vor allem zwei Ursachen bzw. Absichten können dabei unterschieden werden:
 - a) Machtdemonstration
 - b) Konkurrenz und Respektlosigkeit

6. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Rechte und Pflichten

24

Beschwerderecht § 13 AGG

- Beschwerdebefugt: Alle Beschäftigten und neuerdings nach § 4 a Abs. 4 LGH auch Studenten.
- Prüf- und Ergebnismitteilungspflicht liegt beim Arbeitgeber. Die Rechtsfolgen einer erfolgreichen Beschwerde können sein:
 - Abmahnung,
 - Umsetzung
 - Kündigung
- Er kann eine Beschwerdestelle einrichten, welche die Beschwerde prüft.
- Das Beschwerdeverfahren ist kein anonymes Verfahren.

Leistungsverweigerungsrecht § 14 AGG

- Ergreift der Arbeitgeber keine Maßnahmen, kann die betroffene Person ohne Verlust des Arbeitsentgelts die Arbeit einstellen, § 14 AGG.
- Das Risiko einer Fehleinschätzung wegen Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten tragen jedoch die Beschäftigten.
- Deshalb vor Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts anwaltliche Beratung einholen. Eine konkrete Beratung hierüber würde m.E. nach das Aufgabenfeld einer Ansprechperson überschreiten.
- Leistungsverweigerung muss zum Schutz des Betroffenen „erforderlich“ sein. Es sind keine mildereren Mittel möglich.

Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz § 15 AGG

- Anspruch auf den Ersatz von materiellen und immateriellen Schäden.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

Das Arbeitsgericht Weiden entschied zugunsten einer Arbeitnehmerin in einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die Betroffene war von ihrem Vorgesetzten mehrfach sexuell belästigt worden. Die Arbeitnehmerin wurde daraufhin arbeitsunfähig und erschien nicht mehr zur Arbeit.

Das Gericht entschied, dass ihr zum einen eine Lohnfortzahlung zustand. Der Arbeitgeber musste, weil er gegen den belästigenden Angestellten keine Maßnahmen ergriffen hatte, Behandlungskosten übernehmen und eine Entschädigung (1/2 Jahresgehalt) zahlen.

Grundsätzliche Anmerkungen

- **Disziplinarrecht** findet bei Beamtinnen und Beamten Anwendung
- Das **Landesdisziplinalggesetz (LDG)** regelt die Verfolgung von **Dienstvergehen**, die Beamte und Ruhestandsbeamte des Landes, der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts während ihres Beamtenverhältnisses, während eines früheren Dienstverhältnisses als Beamter [...] oder nach der Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses begangen haben.
- Für Tarif-Beschäftigte ist das **Arbeitsrecht** anzuwenden.

Dienstvergehen aufgrund sexueller Belästigung am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz führen nicht regelmäßig zu einer bestimmten Disziplinarmaßnahme.

Disziplinarrechtliche Möglichkeiten bei sexueller Belästigung, Gewalt und sexueller Diskriminierung

28

Für die Bemessung einer Disziplinarmaßnahme sind

- die Schwere des Dienstvergehens und
- das daraus resultierende Maß der Vertrauensbeeinträchtigung

maßgeblich. Das Persönlichkeitsbild des Beamten ist zu berücksichtigen.

Disziplinarmaßnahmen gegen aktive Beamte sind:

- Verweis und Geldbuße **bei leichten Dienstvergehen**
- Kürzung der Bezüge und Zurückstufung (Letztere ist bei Professoren nicht möglich) **bei mittelschweren Dienstvergehen**
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis **bei schweren Dienstvergehen**

Disziplinarmaßnahmen gegen Ruhestandsbeamte sind:

- Kürzung des Ruhegehalts **bei mittelschweren Dienstvergehen**
- Aberkennung des Ruhegehalts **bei schweren Dienstvergehen**

Folgende Aspekte können im Fall der Belästigung von Studierenden durch Lehrpersonen auf das Vorliegen eines schwereren Falles hindeuten:

- Das besondere Abhängigkeitsverhältnis zwischen Ausbildern und Auszubildenden.
- Die Ausnutzung einer hervorgehobenen Stellung durch die belästigende Person.
- Das Wissen der belästigenden Person darum, dass sich die betroffenen Studierenden dem Einflussbereich des Ausbilders nicht ohne weiteres entziehen können.
- Das junge Alter der betroffenen Studierenden.
- Die Häufigkeit der Vorfälle sowie die Hartnäckigkeit des Vorgehens.

Strafrechtliche Anzeigepflicht für Ansprechpersonen?

Es besteht keine strafrechtliche Anzeigepflicht für Ansprechpersonen! Die Entscheidung, ob eine strafrechtliche Anzeige erfolgt, sollte der betroffenen Person obliegen.

- a) **Strafanzeige:** Ist die Mitteilung eines Sachverhaltes an die Polizei / StA, durch die ein Strafgesetz verletzt wurde. Auch Dritte, also nicht die geschädigte Personen, können eine Strafanzeige erstatten.
- b) **Legalitätsprinzip:** Bei Verdacht einer Straftat ist von Amts wegen zu ermitteln (auch ohne den Willen der geschädigten Person).
- c) **Beratung** durch Anwälte / Fachberatungsstellen vor einer Anzeige.

1. Bereitschaft Betroffener bei Anzeige

- Die Bereitschaft muss vorliegen, detailliert und mehrfach über den Sachverhalt zu sprechen.
- Rücknahme der Anzeige ist nicht ohne Weiteres möglich (außer Zeugnisverweigerungsrecht).
- Lange Verfahrensdauer, wenn keine Haftsache.
- Ungewisser Ausgang, Einstellung.
- Bei schweren Sexualdelikten (z.B. Vergewaltigung), Möglichkeit eines kostenlosen Opferanwalts.
- Nicht alles ist strafrechtlich sanktionierbar.
- Intention einer Strafanzeige klären.
- Beschuldigte Person erhält Akteneinsicht im Strafverfahren.

2. Begriffsbestimmung im Strafverfahren

§ 184 h StGB

Im Sinne dieses Gesetzes sind

1. sexuelle Handlungen

nur solche, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind,

2. sexuelle Handlungen vor einer anderen Person

nur solche, die vor einer anderen Person vorgenommen werden, die den Vorgang wahrnimmt.

Sexuelle Handlung ist ein Tun, das aus der Sicht eines objektiven Beobachters unmittelbar der Befriedigung geschlechtlicher Bedürfnisse eines Menschen dient und nach dem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis sexualbezogen ist. Auf die Vorstellung des Täters kommt es nicht an.

Die Handlung muss **erheblich** sein.

3. Sexuelle Belästigung § 184 i StGB

a.) Schutzgut

Der neue § 184 i StGB soll das Rechtsgut der sexuellen Selbstbestimmung als Auffangtatbestand umfassend schützen, indem auch solche strafwürdigen Handlungen erfasst werden, die die Schwelle der Erheblichkeit des § 184 h StGB noch nicht erreichen oder bei denen dies angesichts des weiteren gerichtlichen Beurteilungsspielraums zumindest zweifelhaft ist.

§ 184 i StGB sexuelle Belästigung

(1) Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften dieses Abschnitts mit schwererer Strafe bedroht ist.

(2) in besonders schweren Fällen ist die Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren. Ein besonders schwerer Fall liegt in der Regel vor, wenn die Tat von mehreren gemeinschaftlich begangen wird.

(3) Die Tat wird 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.

b.) Wichtigste Inhalte:

- Nur körperliche Berührung „Hands on“ Delikt.
- Objektiver Sexualbezug notwendig.
- Sexuelle Belästigung richtet sich nach der negativen Gefühlsempfindung des Opfers.
- Relatives Antragsdelikt, d.h. Verfolgung nur bei Strafantrag, es sei denn öffentliches Interesse wird bejaht.

4. Weitere Straftatbestände

Es gibt noch weitere Straftatbestände, die im Einzelfall in Betracht kommen können, z.B.

- Vergewaltigung,
- sexuelle Nötigung,
- Verbreitung von pornografischen Schriften,
- Beleidigung.

Bei Verdacht, dass eine schwere Sexualstraftat vorliegt, sollte unbedingt juristischer Rat durch die betroffene Person eingeholt werden.

5. Sexuelle Belästigung im Internet / Soziale Medien

36

Hier können eine Vielzahl von Straftaten begangen und auch viele Gesetze verletzt werden.

Bsp.

- Posten von Fotos
- Beleidigung via Sozialer Medien
- Mobbing

Herr Belz von der Kriminalpolizei Waiblingen hält zu diesem Thema Vorträge. Bei Bedarf kann dieser für eine Schulung angefragt werden.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**

**Fachanwältin für Strafrecht Michaela Spandau
Immenhofer Straße 5
70180 Stuttgart**

**Telefon: 0711 – 67 35 370
Fax: 0711- 67 35 371**

Mail: vertrauensanwaeltin-mwk@rechtsanwaelte-js.de