Bund Deutscher Kriminalbeamter

Rote Linie bei der Polizei – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

07.09.2022

Es gibt eine klare rote Linie, die bei der Zusammenarbeit im Beruf nicht überschritten werden darf! Egal, ob ich im Polizeivollzugsdienst, im Nichtvollzugdienst oder im Tarifbereich bei der Polizei arbeite.

Was ist eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?
Der Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" führt dazu folgendes aus:

„Bei einer sexuellen Belästigung handelt es sich also um eine unerwünschte Verhaltensweise, die sexualisiert und geschlechtsbezogen ist. Das können vor allem sexuelle Anspielungen oder unangemessene körperliche Berührungen sein. Die Unerwünschtheit besteht aber auch dann, wenn eine Person unter Druck gesetzt wurde, eine sexuelle Handlung zu erdulden oder zu erwidern. Eine sexuelle Belästigung geht mit einer Würdeverletzung der belästigten Person einher. Das heißt, **das Verhalten beleidigt, erniedrigt oder beschämt die andere Person. Es geht dabei nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die Auswirkung auf die belästigte Person.** Sexuelle Belästigung ist also nicht ausschließlich sexuelle Gewalt, sondern bezieht sich auf **alle Formen solcher Belästigungen**."

Die Belästigung beginnt somit weit vor einer Berührung. Manche fragen sich vielleicht, ob keine Komplimente oder Flirts mehr erlaubt sind. Das entscheidende Merkmal, welches einen Flirt am Arbeitsplatz zu sexueller Belästigung macht, ist die Unerwünschtheit: Die betroffene Person möchte nicht auf dieser Ebene interagieren. Flirten geschieht in beiderseitigem Einvernehmen, belästigendes Verhalten nicht.

Wie viele Fälle gibt es?
Es gab sexuelle Belästigung in der Polizei und es gibt sie immer noch. Wie viele Fälle es sind? Ich weiß es nicht und eine bundesweite Statistik dazu gibt es (noch?) nicht. Und wir wissen außerdem alle, dass auch in einer solchen Statistik nicht jeder Fall erfasst wäre, Stichwort Hell- und Dunkelfeld.
Zudem ist es die Zahl „EINS", die aus der Fallzahl in der Statistik eine Person werden lässt – die EINE betroffene Person, die ich persönlich kenne oder noch schlimmer, wenn ICH selbst betroffen bin.

Ein fiktives Beispiel:
„Bei so einem Knackarsch, da muss man ja draufhauen." sagt die Kollegin im vorbeigehen und setzte ihre Aussage sofort in die Tat um. Sie schlägt dem jungen, sportlichen Kollegen des Mobilen Einsatz Kommandos (MEK) auf den Hintern. Er ist total überrascht und sprachlos. Drum herum wird gelacht. Er fühlt sich belästigt und beschämt, sagt nichts. Das er sich nicht wohl dabei fühlt, können alle deutlich sehen.

Diese Situation mutet seltsam an? Ersetzen wir den Mann durch eine Frau – ist das Beispiel immer noch fiktiv? Leider nicht, solche und viel schlimmere Situationen haben bei uns in der Polizei schon viele Menschen erlebt. Und wer nun denkt, er hat sich ja nicht zur Wehr gesetzt, hätte ja was sagen können – das ist rechtlich anders zu bewerten. Aus dem Urteil des Bundesarbeitsgericht (Az. 2 AZR 323/10) geht in der Begründung (№ 19) folgendes hervor:

Das Verhalten der Geschädigten, insbesondere Erdulden oder zur Wehr setzen, ist irrelevant. Das rechtswidrige Handeln des Täters entfaltet seine Relevanz nicht durch Reaktion des Opfers.

In diesem Fall ging es um die Kündigung eines Mitarbeiters, der einer Kollegin einen Schlag auf das Gesäß gegeben, sowie weitere sexuelle Belästigungen begangen hatte. Das Bundesarbeitsgericht hat die Kündigung bestätigt.

„Sexuelle Belästigung hat in erster Linie nichts mit Kontaktanbahnung oder Sexualität zu tun. Sie hat auch nichts mit der subjektiven Attraktivität einer belästigten Person zu tun. Im Arbeitskontext steht sie in der Regel im Zusammenhang mit Machtausübung und Hierarchien."

Quelle: "Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?" Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Leider wird immer noch in den seltensten Fällen über sexuelle Belästigungen in der Polizei geredet. Das Thema wird tabuisiert, was zur Folge hat, dass Vorfälle erst Monate oder Jahre später bekannt werden. Hier spielen Machtfragen und die Sorge um Nachteile am Arbeitsplatz eine sehr große Rolle. Viele wissen auch nicht, was genau sie als Betroffene tun können. Der oben genannte Leitfaden gibt hier wichtige Hinweise und Informationen.

Problematisch ist auch der Umgang mit den Betroffenen. Insbesondere wenn die Belästigung von einer/m Vorgesetzten ausgeht, werden oft die Betroffenen in einen anderen Arbeitsbereich versetzt und dadurch zum zweiten Mal zum Opfer gemacht. Hier muss dringend Aufklärungsarbeit durch Fortbildungen geleistet werden – gerade auch für Führungskräfte.

Was kann jede/jeder von uns tun?
Nicht wegschauen! Wenn Sie sexuelle Belästigung im Dienst miterleben, sollten Sie aktiv werden. Sprechen Sie das falsche Verhalten an. Unterstützen Sie das Opfer.



Was kann ich als Betroffene oder Betroffener tun?

- Sagen Sie der Person, dass Sie sich durch ihr Verhalten belästigt fühlen, und machen Sie – wenn möglich – deutlich, dass Sie das nicht mehr wünschen. Kündigen Sie Konsequenzen an.
- Führen Sie ein Gedächtnisprotokoll, um die Übergriffe zu dokumentieren. Ein solches Protokoll dient dazu, Fakten zusammenzutragen.
- Sprechen Sie mit einer Person Ihres Vertrauens über die Vorfälle. Informieren Sie Ihre Vorgesetzte/Ihren Vorgesetzten, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte.

Ihr Dienstherr hat die Pflicht, alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung zu schützen. Wenn ich Bedenken vor negativen Konsequenzen am Arbeitsplatz habe, kann ich mich unter anderem an Hilfseinrichtungen wie die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen oder den Weißen Ring wenden.

Was muss der Dienstherr tun?
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist hier eindeutig:

Der Dienstherr ist in jedem Fall zwingend in der Pflicht (§ 12 AGG) tätig zu werden, wobei es auf keinen Fall zu nachteiligen Konsequenzen für die betroffene Person kommen darf (§ 16 AGG).

Folgen von sexueller Belästigung:
Es ist wichtig, etwas zu tun, denn sexuelle Belästigung und Geschlechterdiskriminierung kann Betroffene demotivieren, krank machen und den Arbeitsalltag zu einer nicht enden wollenden Belastungsprobe werden lassen. Sie kann zu mangelnder Konzentration der Betroffenen und/oder zu psychischen Problemen führen, wie

- *Verlust des Selbstvertrauens*
- *Minderwertigkeitsgefühle*
- *Angstzustände, Panikattacken*
- *Ekel, Verlegenheit, Scham und Hilflosigkeit*
- *Beziehungsschwierigkeiten oder*

- *Schlafstörungen*

auslösen. Körperliche Reaktionen darauf können Migräne, Magenschmerzen oder auch Verspannungen sein. Regelmäßig werden Betroffene für lange Zeit krank und dadurch arbeitsunfähig.

Was tut der BDK?
Der Bundesvorstand des BDK hat in seiner 1. Bundesvorstandssitzung der 16. Amtsperiode vom 26. - 28. April 2022 folgenden Beschluss gefasst:

„Der BDK und seine Untergliederungen setzen sich zum Thema sexuelle Belästigung im dienstlichen Kontext innerhalb der Polizeien des Bundes und der Länder dafür ein, dass

- *hierzu Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit geleistet wird – zum Beispiel durch Beiträge des BDK auf seiner Homepage und in seiner Fachzeitschrift, im Rahmen von Gesprächen mit der Politik und/oder im Zusammenhang mit Umfragen vor Landtagswahlen, etc.*
- *das Thema aus der Geschädigten Perspektive durch wissenschaftliche Studien untersucht und erhellt wird,*
- *für alle Beschäftigten die Möglichkeit besteht, sich an eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG zu wenden und falls noch nicht vorhanden, eine solche eingerichtet wird,*
- *für seine Mitglieder entsprechende Aus- und Fortbildungen angeboten werden, um diese individuell zu stärken und unterstützende Beratungen zu ermöglichen.“*

Ein Schritt ist getan: Sie haben gerade den ersten Artikel zum Thema sexuelle Belästigung gelesen. Ich werde mich gemeinsam mit dem BDK weiter gegen sexuelle Belästigung in der Polizei einsetzen!

Petra Wiesel
Sprecherin des BDK Fachbereich Chancengleichheit, Frauen und Familie

Schlagwörter
Bund Chancengleichheit, Frauen und Familie Baden-Württemberg Brandenburg
diesen Inhalt herunterladen: PDF