

OFFENSIVE STRAFRECHTS- DURCHSETZUNG UND GLEICHBEHANDLUNG



Ass.-Prof. Dr. Julia EICHINGER

Wiener Arbeitsrechtsforum

4. Symposium:

Das Verhältnis zwischen Arbeitsrecht
und Kriminalstrafrecht

Wien, 24. Mai 2018

1. Ausgangsfälle

- **Fall 1:** Arbeitnehmer belästigt Arbeitskollegin und droht ihr bei einer Beschwerde mit Strafanzeige
- **Fall 2:** Arbeitnehmerin erhebt gegen Arbeitskollegen Falschbeschuldigung wegen sexueller Belästigung

2. Arbeitsrechtliche Beurteilung

- Gesetzliche Belästigungsverbote
- Entlassungsrecht

3. Strafrechtliche Beurteilung

- Deliktstatbestände und geschützte Rechtsgüter

4. Wechselwirkungen?

FALL 1

Herr L arbeitet als **Lagerleiter** in Wien. Nach der Einstellung der jungen **Hilfsarbeiterin H** will er mit ihr „anbändeln“, wird aber zurückgewiesen. Daraufhin kommt es andauernd zu anzüglichen und ordinären Bemerkungen, zweideutigen Einladungen und „rein zufälligen“ Körperkontakten.

Die Situation eskaliert völlig als L Frau H in einem unbeobachteten Moment vor Dienstschluss in einem abgelegenen Lagerraum **sexuell bedrängt**, indem er sie trotz heftiger Gegenwehr **in eine Ecke drückt** und ihr **an die Brust und in den Schritt fasst**.

FALL 1 (Fortsetzung)

Obwohl H laut um Hilfe schreit, lässt L nicht von ihr ab, sondern brüllt sie an: „**Schrei nur**, es hört dich niemand **und wenn du irgend jemandem etwas erzählst, zeige ich dich wegen Verleumdung bei der Polizei an.** Kein Mensch wird dir glauben.“

- ***Hat L Frau H sexuell belästigt (iSd GIBG)?***
- ***Hat L einen Entlassungsgrund gesetzt?***
- ***Hat L eine strafbare Handlung begangen?***

Belästigungstatbestände im Arbeitsrecht und im Strafrecht

⇒ **Arbeitsrecht § 6 GIBG**

Verbot der sexuellen Belästigung

⇒ **Strafrecht § 218 StGB**

Straftatbestand „Sexuelle Belästigung
und öffentliche geschlechtliche Handlungen“

BELÄSTIGUNG IM ARBEITSRECHT

Belästigungsverbote iZm Beschäftigungsverhältnissen

⇒ **Arbeitsrecht**

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

⇒ **Öffentliches Dienstrecht**

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)

Landes-Gleichbehandlungsgesetze

Diskriminierungsgründe (**GIBG**)

taxative Aufzählung „geschützter Merkmale“

- **Geschlecht**
- **Alter**
- **Ethnische Zugehörigkeit**
- **Religion/Weltanschauung**
- **Sexuelle Orientierung**
- **Behinderung (**BEinstG**)**

BELÄSTIGUNG = DISKRIMINIERUNG

Umfassendes Diskriminierungsverbot im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis

(§§ 3, 17 GIBG)

**Belästigungen sind Diskriminierungen
im Sinne des GIBG !**

⇒ 3 Belästigungsarten

- **Sexuelle Belästigung (§ 6 GIBG)**
- **„Sonstige geschlechtsbezogene“ Belästigung (§ 7 GIBG)**
- **Belästigung aus anderen Gründen (§ 21 GIBG, § 7d BEinstG)**

Komplizierte Legaldefinitionen

orientiert an EU-Gleichbehandlungsrichtlinien

Gemeinsame Tatbestandsmerkmale

1. Für den betroffenen Arbeitnehmer **unerwünschtes unangemessenes Verhalten** des Belästigers im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal

⇒ **Geschlecht**

- biologisches Geschlecht („sex“)
- soziales Geschlecht („gender“)

2 Belästigungsarten

beim Merkmal Geschlecht

⇒ **Biologisches Geschlecht**

Belästigung durch ein „der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ (§ 6 GIBG)

⇒ **Soziales Geschlecht**

Belästigung durch andere „geschlechtsbezogene Verhaltensweisen“ (§ 7)

Gemeinsame Tatbestandsmerkmale

2. Beeinträchtigung der Würde des Belästigten

⇒ Kriterium zur Abgrenzung von Belästigungen
von weniger gravierenden Verhaltensweisen

3. Belastendes Arbeitsumfeld

⇒ **Belästigendes Verhalten** muss für betroffene Arbeitnehmer **unerwünscht** (oder unangebracht oder anstößig) sein

OGH 20. 4. 2017, 9 ObA 38/17d

Keine Ablehnungsobliegenheit !

Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 Z 1 GIBG.

⇒ Belästigendes Verhalten ist auf die **Beeinträchtigung der Würde** der betroffenen Arbeitnehmer gerichtet

⇒ **Mindestintensität des Fehlverhaltens**

Der (tatsächlichen) Beeinträchtigung der Würde ist gleichgestellt, wenn dies **bezweckt** wird

⇒ Belästigendes Verhalten schafft oder bezweckt ein „**belastendes**“ **Arbeitsumfeld** für die betroffenen Arbeitnehmer, dh

- einschüchternd
- feindselig
- demütigend
- entwürdigend oder
- beleidigend

Schadenersatzanspruch gegen Belästiger

- **Arbeitgeber**
 - belästigt Arbeitnehmer selbst („aktiv“)
 - unterlässt angemessene Abhilfe („passiv“)
- **Arbeitskollegen / Vorgesetzte**
- **„Dritte“**
(zB Kunden / Lieferanten des Arbeitgebers)

REAKTIONEN DES ARBEITGEBERS

Verhaltensoptionen des Arbeitgebers gegenüber dem Belästiger

- Ermahnung / Verwarnung
- Suspendierung / Versetzung
- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

⇒ Wahlfreiheit des Arbeitgebers !

Arbeitgeber muss Belästiger zB nicht „auf Verlangen“ des Opfers entlassen ...

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- **Einvernehmlich** (Aufhebungsvereinbarung)
- **Einseitig** durch den Arbeitgeber
 - **Kündigung**
 - ⇒ fristgebunden, grds. keine Begründung
 - **Entlassung**
 - ⇒ fristlos, wichtige Gründe

ENTLASSUNG DES BELÄSTIGERS

Entlassung als „ultima ratio“ Entlassungsvoraussetzungen

- **Wichtiger Grund**
 - ⇒ **Unzumutbarkeit** der Weiterbeschäftigung des Belästigers (keine „Bestrafung“)
- **Fristlosigkeit** – keine zeitliche Bindung
- **Unverzögliche Geltendmachung** des Entlassungsgrundes

ENTLASSUNG DES BELÄSTIGERS

Beurteilung im Einzelfall, ob Entlassung
berechtigt ist

Belästigung ist kein ausdrücklich im Gesetz
angeführter Entlassungsgrund

⇒ Prüfung anhand der in den

arbeitsrechtlichen Sondergesetzen

für verschiedene **Arbeitnehmergruppen**
(Angestellte, Arbeiter, ...) geregelten
Entlassungsgründe

ENTLASSUNGSGRÜNDE ANGESTELLTE

§ 25 iVm § 27 AngG (Gründe: demonstrativ)

- Vertrauensunwürdigkeit
- Tötlichkeiten
- Sittlichkeitsverletzungen
- Erhebliche Ehrverletzungen
- Beharrliche Weigerung sich ... Anordnungen des Arbeitgebers zu fügen

ENTLASSUNGSGRÜNDE ARBEITER

§ 82 GewO 1859 (Gründe: taxativ)

- Vertrauensunwürdigkeit aufgrund bestimmter strafbarer (!) Handlungen
- Beharrliche Pflichtenvernachlässigung
- Grobe Ehrenbeleidigung
- Körperverschwendung
- Gefährliche Drohung
- Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen

FALL 1

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

Frage 1: Hat der Lagerleiter L die Hilfsarbeiterin H belästigt ?

JA – sexuelle Belästigung gem **§ 6 GIBG**

- L setzt ein der **sexuellen Sphäre** zugehöriges Verhalten
- dieses Verhalten beeinträchtigt die **Menschenwürde** von H

FALL 1

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

- außerdem ist das Verhalten von L für H **unerwünscht / unangebracht / anstößig**
- und schafft / bezweckt eine für H **einschüchternde / feindselige / demütigende Arbeitsumwelt**

FALL 1

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

Frage 2: Hat der Lagerleiter L wegen der sexuellen Belästigung von Frau H einen Entlassungsgrund gesetzt ?

JA – Entlassungsgründe für Angestellte liegen vor (§ 27 AngG)

- **Vertrauensunwürdigkeit**

⇒ wegen der durch die Belästigung zerstörten Vertrauensbasis ist die Weiterbeschäftigung des Belästigers für den Arbeitgeber unzumutbar

FALL 1

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

Weitere denkbare Entlassungsgründe bei Angestellten

- **Erhebliche Ehrverletzungen** (das Fehlverhalten kann, aber muss nicht strafbar sein)
- **Sittlichkeitsverletzungen** (Fehlverhalten muss nicht strafbar sein)
- **Tätlichkeiten** (Fehlverhalten muss nicht strafbar sein)

FALL 1

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

Rechtslage bei Arbeitern

**JA – Entlassungsgründe für Arbeiter
liegen vor (§ 82 GewO 1859)**

- **Vertrauensunwürdigkeit** nur bei bestimmten strafbaren (!) Handlungen des Arbeiters
- **Beharrliche Pflichtenvernachlässigung**
(uU nur im Wiederholungsfall)

FALL 1

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

Weitere denkbare Entlassungsgründe bei Arbeitern

- **Grobe Ehrenbeleidigung** (das Fehlverhalten kann, aber muss nicht strafbar sein)
- **Gefährliche Drohung** (Fehlverhalten muss nicht strafbar sein)
- **Körperverletzung** (Fehlverhalten muss nicht strafbar sein)

Rechtsgrundlage – Besonderer Teil, Zehnter Abschnitt, §§ 201 ff StGB

Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität und Selbstbestimmung

Besonders schwerwiegende Delikte gegen dieses **Rechtsgut** sind zB

- Vergewaltigung (§ 201 StGB)
- Sexueller Missbrauch von Unmündigen (§§ 206, 207 StGB)

BELÄSTIGUNG IM STRAFRECHT

§ 218 StGB (idF BGBl I 2017/117)

Sexuelle Belästigung
und öffentliche geschlechtliche Handlungen

§ 218 Abs 1 Z 1 StGB

⇒ StRÄG 2004, BGBl I 2004/15

§ 218 Abs 1a StGB

⇒ StRÄG 2015, BGBl I 2015/112

BELÄSTIGUNG DURCH GESCHLECHTLICHE HANDLUNG

§ 218 Abs 1 Z 1 StGB

Objektiver Tatbestand

Wer eine Person

- durch eine **geschlechtliche Handlung**
- **an ihr** („vor ihr“ im Fall 1 nicht einschlägig)
- **belästigt**

⇒ Auslegungsbedürftigkeit des Begriffes
„geschlechtliche Handlung“

BELÄSTIGUNG DURCH GESCHLECHTLICHE HANDLUNG

§ 218 Abs 1 Z 1 StGB

Judikatur: Geschlechtliche Handlungen

⇒ nicht bloß flüchtige **sexualbezogene Berührungen** der **zur unmittelbaren Geschlechtssphäre gehörigen** – dem männlichen oder dem weiblichen Körper eigentümlichen – **Körperpartien** des Opfers.

- Geschlechtsorgane
- Brüste
- Analbereich

BELÄSTIGUNG DURCH INTENSIVE BERÜHRUNG

§ 218 Abs 1a StGB

Objektiver Tatbestand

Wer eine andere Person

- durch eine **intensive Berührung**
- einer der **Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle**
- in ihrer **Würde verletzt**

⇒ Auslegungsbedürftigkeit des Merkmals

„der Geschlechtssphäre zuzuordnende Körperstelle“

BELÄSTIGUNG DURCH INTENSIVE BERÜHRUNG

§ 218 Abs 1a StGB

Belästigungshandlung

intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle ⇒ „**Grapschen**“

Körperpartien der „erweiterten“ Geschlechtssphäre

ErläutRV zum StRÄG 2015

- Gesäßbereich
- Oberschenkel

BELÄSTIGUNG DURCH INTENSIVE BERÜHRUNG

§ 218 Abs 1a StGB

Erfolg der belästigenden Handlung ist die
Verletzung der Würde des Opfers

⇒ **Kriterium der Würdeverletzung**

als „**Korrektiv**“ für die
Tatbestandsmäßigkeit
der belästigenden Handlung

„ultima-ratio-Funktion“ des Strafrechts !

Strafbare Handlungen gem § 218 Abs 1 Z 1 und Abs 1a StGB

- **Identischer Strafrahmen (§ 218 Abs 1 StGB)**
 - ⇒ Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen
- **Ermächtigungsdelikte (§ 218 Abs 3 StGB)**
 - ⇒ Strafverfolgung nur mit Ermächtigung der betroffenen („verletzten“) Person

FALL 1

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

Frage 1: Hat der Lagerleiter L wegen der Belästigung von Frau H eine strafbare Handlung begangen ?

⇒ Tatbestand der **sexuellen Belästigung** durch „**geschlechtliche Handlung**“

§ 218 Abs 1 Z 1 StGB

FALL 1

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

§ 218 Abs 1 Z 1 StGB

„Geschlechtliche Handlung“

⇒ Liegt im Fall 1 eine

- **sexualbezogene**
- **nicht bloß flüchtige Berührung**
- einer **Körperstelle** des Opfers vor, die zur
- **unmittelbaren Geschlechtssphäre** gehört?

FALL 1

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

Frage 1: Hat der Lagerleiter L wegen der Belästigung von Frau H eine strafbare Handlung begangen ?

⇒ Tatbestand der **sexuellen Belästigung**
durch „**intensive Berührung**“

§ 218 Abs 1a StGB

FALL 1

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

§ 218 Abs 1a StGB

„Würdeverletzung durch intensive Berührung“

⇒ Liegt im Fall 1 eine

- **intensive Berührung**
- einer **Körperstelle** des Opfers vor,
- die der **Geschlechtssphäre zuzuordnen** ist
- und die **Würde** des Opfers **verletzt?**

FALL 2

Frau F und **Herr M** arbeiten seit einigen Jahren als **kaufmännische Angestellte** in einem großen Versicherungsunternehmen in Wien. Beide sind hoch qualifiziert, beruflich erfolgreich und sehr ehrgeizig. Nach der Pensionierung ihres Vorgesetzten **bewerben** sie sich um die Stelle als **Abteilungsleiter**.

In der **Konkurrenzsituation** verhärtet sich das schon vorher angespannte Arbeitsklima zwischen F und M massiv.

FALL 2 (Fortsetzung)

Um ihre Beförderungschancen zu erhöhen, will **Frau F** ihren Rivalen im Betrieb anschwärzen und **beschwert sich** bei der Personalleiterin, **dass sie von M sexuell belästigt wurde**, obwohl das nicht stimmt.

Als **Herr M** von der Personalleiterin umgehend wegen dieser ernststen Beschuldigung befragt wird, weist er den Belästigungsvorwurf empört zurück und **zeigt Frau F wegen dieser Falschbeschuldigung bei der Polizei an**.

- ***Hat F einen Entlassungsgrund gesetzt?***
- ***Hat F eine strafbare Handlung begangen?***

FALL 2

ARBEITSRECHTLICHE BEURTEILUNG

Hat die Angestellte Frau F aufgrund der fälschlichen Beschuldigung ihres Arbeitskollegen M wegen sexueller Belästigung einen Entlassungsgrund gesetzt ?

⇒ Entlassungsrecht

- Rechtsgrundlagen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (Angestellte / Arbeiter)
- in Betracht kommende Entlassungstatbestände
- Unzumutbarkeit der Vertragsfortsetzung

ENTLASSUNGSGRÜNDE ANGESTELLTE

§ 25 iVm § 27 AngG

Bei Angestellten in Betracht kommende
Entlassungsgründe (demonstrativ)

- **Vertrauensunwürdigkeit**
⇒ wegen der durch die Falschbeschuldigung eines Arbeitskollegen zerstörten Vertrauensbasis ist die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerin für den Arbeitgeber unzumutbar
- **Erhebliche Ehrverletzungen**

ENTLASSUNGSGRÜNDE ARBEITER

§ 82 GewO 1859

Bei Arbeitern in Betracht kommende
Entlassungsgründe (taxativ)

- Vertrauensunwürdigkeit aufgrund bestimmter strafbarer (!) Handlungen
- Beharrliche (?) Pflichtenvernachlässigung
- **Grobe Ehrenbeleidigung**
- Gefährliche Drohung

FALL 2

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

Frage 1: Hat die Angestellte F aufgrund der fälschlichen Beschuldigung ihres Kollegen M wegen sexueller Belästigung eine strafbare Handlung begangen ?

In Betracht kommende Deliktsgruppen

- **Delikte gegen die Ehre**
- **Delikte gegen die Rechtspflege**

FALL 2

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

Rechtsgrundlage – Besonderer Teil, Vierter Abschnitt, §§ 111 ff StGB

Strafbare Handlungen gegen die Ehre

⇒ Üble Nachrede (§ 111 StGB)

⇒ Beleidigung (§ 115 StGB)

= Privatanklagedelikte (§ 117 StGB)

Üble Nachrede – § 111 StGB

Objektiver Tatbestand: Wer einen anderen

- für einen **Dritten wahrnehmbar**
- einer verächtlichen Eigenschaft oder Gesinnung zieht *oder*
- eines **unehrenhaften Verhaltens** *oder*
- eines gegen die **guten Sitten** verstoßenden Verhaltens beschuldigt ...

Objektiver Tatbestand

- ... das Verhalten geeignet ist ihn in der **öffentlichen Meinung**
- **verächtlich** zu machen *oder* **herabzusetzen**

Strafdrohung

- Freiheitsstrafe bis zu 6 Monate
- Geldstrafe bis zu 360 Tagessätze

Keine Bestrafung wegen übler Nachrede, wenn

- die Behauptung als **wahr** erwiesen *oder*
- Umstände erwiesen ...
- ... aus Täterperspektive hinreichende Gründe Behauptung **für wahr zu halten**

Beleidigung – § 115 StGB

Objektiver Tatbestand: Wer einen anderen

- öffentlich *oder* vor **mehreren Leuten**
- **beschimpft**, verspottet, am Körper misshandelt *oder* mit körperlicher Misshandlung bedroht
- eines **unehrenhaften Verhaltens** *oder*
- eines gegen die **guten Sitten** verstoßenden Verhaltens beschuldigt ...

„Mehrere Leute“

⇒ in Gegenwart von **zwei Personen** außer Täter/Opfer *und* für diese wahrnehmbar

Strafdrohung

- Freiheitsstrafe bis zu 3 Monate
- Geldstrafe bis zu 180 Tagessätze

⇒ **Entschuldigt**, wenn Täter sich

- nur durch **Entrüstung** über das Verhalten eines anderen dazu hinreißen lässt ...
- ihn in einer den Umständen nach **entschuldbaren Weise** ...
- zu beschimpfen, verspotten, misshandeln *oder* mit Misshandlung zu bedrohen ...
- wenn die Entrüstung – insb auch im Hinblick auf die seit ihrem Anlass verstrichene Zeit – **allgemein begreiflich** ist

FALL 2

STRAFRECHTLICHE BEURTEILUNG

**Rechtsgrundlage – Besonderer Teil,
Einundzwangstiger Abschnitt,
§§ 302 ff StGB**

**Strafbare Handlungen gegen die
Rechtspflege**

⇒ Verleumdung (§ 297 StGB)

= Offizialdelikt

Verleumdung – § 297 StGB

⇒ **Objektiver Tatbestand:** Wer einen anderen

- dadurch der **Gefahr behördlicher Verfolgung** aussetzt, dass
- er ihn einer **von Amts wegen zu verfolgenden mit Strafe bedrohten Handlung** *oder* der Verletzung einer Amts- oder Standespflicht **falsch verdächtigt**
- wenn er **weiß**, dass die **Verdächtigung falsch** ist

Verleumdung – § 297 StGB

... von Amts wegen zu verfolgende mit
Strafe bedrohte Handlungen ...

⇒ **Offizialdelikte** (auch **Ermächtigungsdelikte**
wie Belästigungen gem § 218 Abs 1 Z 1 und
Abs 1a StGB)

⇒ **keine Privatanklagedelikte** (wie üble
Nachrede gem § 111 StGB oder Beleidigung gem
§ 115 StGB)

Strafdrohung

- Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr
- Geldstrafe bis zu 720 Tagessätze

Keine Bestrafung, wenn er

- freiwillig die **Gefahr behördlicher Verfolgung beseitigt ...**
- **bevor** eine **Behörde etwas** zur Verfolgung des Verdächtigten **unternommen** hat

ZIELE ARBEITSRECHTLICHER BELÄSTIGUNGSVERBOTE

Wahrung der Persönlichkeitsrechte

⇒ **„Freisein von Diskriminierung“** im
allgemeinen und Belästigung im besonderen

- **EU-Recht** (Art 21, 23 GRC; Gleichbehandlungs-
Richtlinie 2006/54/EG)
- **Österreichisches Gleichbehandlungsrecht**

⇒ **„Freisein von Gewalt“** speziell im Konnex mit
Arbeitsverhältnissen (persönliche Abhängigkeit)

- **„Istanbul-Konvention“ des Europarates**

EFFEKTIVER SCHUTZ BEI DISKRIMINIERUNG

Diskriminierungsfreie Arbeitswelt

⇒ Effektiver Schutz bei Diskriminierung

- **Angemessene wirksame Rechtsfolgen**
- **Rechtsschutz**

Sicherstellung des Rechts zur gerichtlichen
Geltendmachung von Diskriminierungen
und daraus resultierender Ansprüche

Schadenersatz für Belästigungsoffer

- Ersatz von **Vermögensschäden**
- **Entschädigung** für die persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden)

Untergrenze: 1.000 € (§ 12 Abs 11 GIBG)

- ⇒ finanzieller Ausgleich für Belästigungsoffer
- ⇒ Sanktion für Belästiger
- ⇒ Spezial- und Generalprävention

Öffentliches Interesse

am strafrechtlichen Schutz von Rechtsgütern

- (hier) Leib und Leben
- Ehre
- sexuelle Integrität und Selbstbestimmung

⇒ **ultima ratio Funktion des Strafrechts**

Anknüpfungspunkte bei Normsetzung und Strafverfolgung

- Entscheidung über Strafwürdigkeit
⇒ ultima ratio Funktion des Strafrechts
- Ausgestaltung der Straftatbestände
- Festlegung des Strafrahmens
- Bestimmung des Deliktstyps
- Strafverfahren

2 FRAGEN ZUR DISKUSSION

- 1.** Wirken sich die strafrechtlichen Regelungen zur sexuellen Belästigung positiv auf die tatsächliche Geltendmachung von Belästigungen im Zusammenhang mit Arbeitsverhältnissen aus?
- 2.** Welche Auswirkungen kann diesbezüglich die Möglichkeit haben, einer Falschbeschuldigung wegen Belästigung bezichtigt und daher wegen Verleumdung angezeigt werden zu können?

FRIEDRICH SCHILLER ZUR WÜRDE

Der Menschheit Würde
ist in Eure Hand gegeben.
Bewahrt sie!
Sie sinkt mit euch,
mit euch
wird sie sich heben.

Friedrich Schiller, aus dem Gedicht »Die Künstler«