

*Buchbesprechung***Susanne Baer: Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA**

Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1995, 352 S.

Die Dissertation von Susanne Baer – STREIT-Leserinnen (nicht nur) als kompetente Rezensentin einer Vielzahl von Publikationen in den letzten Jahren bekannt – erschien 1995 im Nomos-Verlag als Band 13 der Schriften zur Gleichstellung der Frau. Das Buch unter der Überschrift „Würde oder Gleichheit?“ enthält eine umfassende juristische Erörterung des Themas sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und zugleich eine grundsätzliche Standortbestimmung zur Frage der angemessenen grundrechtlichen Verortung von Recht gegen Diskriminierung sowie zur feministisch-rechtswissenschaftlichen Diskussion um Gleichheit und/oder Differenz. Die juristische Praktikerin findet hier eine Fülle von Informationen, Rechtsprechungshinweisen und Details bzgl. des geltenden Rechts der sexuellen Belästigung, die Theoretikerin die Möglichkeit, sich exemplarisch am Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit den unterschiedlichen Konzeptionen von Recht gegen Diskriminierung der Bundesrepublik Deutschland und der USA zu befassen.

Zentral für die Arbeit sind ein Verständnis von sexueller Belästigung als geschlechtsspezifische Diskriminierung und eine Interpretation von Gleichheit als Hierarchisierungsverbot, die Susanne Baer in Abgrenzung zu würdebezogenen Konzeptionen von Antidiskriminierungsrecht, aber auch zum geltenden symmetrischen Gleichheitsrecht favorisiert.

Nach der Einleitung (Kapitel A.) wird in Kapitel B. die soziale Wirklichkeit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dargestellt und analysiert. Idealtypisch können zwei Grundkonstellationen der sexuellen Belästigung unterschieden werden. So besteht sexuelle Belästigung zum einen in einem „feindseligen Arbeitsumfeld“, „das Frauen gegenüber Feindseligkeit, Abwertung und Ausschluß zum Ausdruck bringt. Es entsteht durch andauernde Sexismen, die den Alltag unerträglich machen, ohne daß es notwendig zu persönlichen, direkten oder im Einzelnen schwerwiegenden Übergriffen kommt“ (S. 48). Zum anderen existiert die „sexuelle Erpressung“, d.h. der „erzwungene Tausch von Sexualität gegen Arbeit oder die gegebenenfalls konkludente Drohung, ohne sexuelle Gefälligkeit Arbeit oder Arbeitsbedingungen zu verlieren“ (ebd.).

Beide Varianten stellen sich als geschlechtsspezifische Diskriminierung im Sinne sozialer Hierarchisierung dar. Kennzeichnend für ein derartiges Ver-

ständnis von Diskriminierung ist die Betonung des benachteiligenden Verhaltens als systemisch, alltäglich, gruppenbezogen und hierarchisch strukturiert, „insofern die geschlechtliche und berufliche Überlegenheit von Männern gegenüber Frauen die Täter-Opfer-Konstellation und die Folgen, die Reaktionen und die Handlungsmöglichkeiten der Betroffenen bestimmt“ (S. 49). Der dabei für sexuelle Diskriminierung relevante Geschlechtsbezug ist „ein Bezug auf die soziale Kategorie Geschlecht, nicht notwendig die biologische Geschlechtszugehörigkeit“ (ebd.).

Auf der Grundlage dieser Definition wird in Kapitel C. das Recht der Bundesrepublik Deutschland daraufhin untersucht, inwieweit es angemessen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz reagiert. Das im Ergebnis negative Resultat verwundert die feministische Leserin nicht, interessant sind aber Aufbau und Blickwinkel der Autorin. Sie verläßt bei der Untersuchung des kollektiven und des individuellen Arbeitsrechts, des allgemeinen Zivilrechts (besd. Deliktsrecht), des Verwaltungs- und des Strafrechts sowie von Fragen des Prozeßrechts (besd. Beweislast) die Aufteilung der genannten Unterdisziplinen und ordnet diese neu unter die Rubriken I. „Unterlassen, Beendigung und Schutz“, II. „Kompensation des Diskriminierungsschadens“, III. „Strafe“, IV. „Prävention“ und V. „Rechtliche Folgen für das Opfer“. Konsequent wendet sie ihren Diskriminierungsbegriff an und weist für jedes Rechtsgebiet erneut, ausführlich und differenziert nach, daß dieser im bundesdeutschen Recht gerade nicht gilt und daß hierin mindestens einer der Gründe für die mangelnde Effizienz derzeitiger rechtlicher Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung liegt. Dabei gelangt sie unter Hinweis auf ein Zitat von Barbara Degen (in Holzbecher, Monika u.a.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe des BMinJFFG, Band 260, 1991, S. 373, zit. n. Susanne Baer, S. 157) zu dem Zwischenergebnis, daß „ein krasser Widerspruch zwischen der theoretischen Anzahl von Schutzmöglichkeiten und der praktischen Um- und Durchsetzung“ besteht. Sämtliche Reaktions- und Präventionsmöglichkeiten des bundesdeutschen Rechts weisen hier strukturelle Defizite auf, die einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung verhindern. Immer wieder wird deutlich, daß eine konzeptionelle Ausrichtung am Rechtsgut der Menschenwürde mit einer inadäquaten Definition sexueller Belästigung als

individuell bezogenes, vorsätzliches, deutlich sexuelles, Gegenwehr erforderndes Verhalten korrespondiert. Wesentlich für die weitere Arbeit von Susanne Baer ist somit der Befund: „Sexuelle Belästigung wird überhaupt nicht als Problem der Gleichheit aufgefaßt, sondern zur geschlechtsneutralen Ausnahmeerscheinung der Verletzung der Würde, der Sittlichkeit, der Gesundheit und der Arbeitgeberinteressen. Sexuelle Belästigung wird damit nicht als hierarchisches, gruppenbezogenes, systemisches und negative Folgen zeitigendes Verhalten und damit auch nicht als Diskriminierung erkannt“ (S. 158).

Dem ausführlichen, dem Recht der Bundesrepublik gewidmeten Teil folgt in Kapitel D. der Vergleich zwischen den Konzeptionen des U.S.-amerikanischen und des bundesdeutschen Rechts und damit zugleich die Gegenüberstellung eines am Prinzip der Menschenwürde orientierten zu einem an Gleichheit als Maßstab gebundenen Recht.

Mit diskurstheoretischen Annahmen geht Susanne Baer davon aus, daß „Recht soziale Wirklichkeit (mit) konstituiert, also einer von mehreren konkurrierenden und doch ein spezifischer, nicht nur praktischer, sondern insbesondere auch vermachteter Diskurs ist“ (S. 159). Will Recht soziale Wirklichkeit nicht lediglich perpetuieren, sondern ein wirksames Instrument gegen Diskriminierung sein, muß deshalb der Perspektive der Diskriminierten (hier: der Frauen) zur Geltung verholfen werden.

An dieser Stelle trifft die Arbeit auf die feministisch-rechtswissenschaftliche Diskussion um Gleichheit und/oder Differenz im Recht, zu der sie folgerichtig Stellung nehmen muß. Dabei wählt sie – durch die U.S.-amerikanische Diskussion beeinflusst und unter Anlehnung an den machttheoretischen Denkansatz von Catherine MacKinnon – eine Lösung, die die traditionell deutsche Diskussion sprengt und gerade deshalb weiterführend ist. Sie wendet sich letztlich sowohl gegen die Position der Gleichheit als Differenzierungsverbot im Sinne der klassischen Auslegung zu Art. 3 GG als auch gegen differenztheoretische Auffassungen und fordert eine Interpretation von Gleichheit als Hierarchisierungsverbot (S. 221 ff.), die die gesamte Arbeit durchzieht: Gleichheit wird dabei über neuere Ansätze von Vera Slupik und Ute Sacksofsky hinausgehend als Recht verstanden, das helfen soll „einen Zustand herzustellen, in dem Geschlecht kein per se hierarchisiertes Konstrukt mehr ist“ (S. 235). Ausgangspunkt ist dabei nicht der Vergleich der unterschiedlichen Behandlung von Männern und Frauen, weil der auf ein neutrales Drittes bezogenen Interpretation stets der „männliche“ Maßstab inhärent ist. Dem setzt Susanne Baer unter Bezug auf Catherine MacKinnon ein „asymmetrisches“ Verständnis von Gleichheit als Hierar-

chisierungsverbot entgegen: „Asymmetrisch ist die Auslegung von Gleichheitsrecht, die sich für den Unterschied zwischen zwei Sachverhalten oder Menschen nur interessiert, wenn dieser Unterschied eine Hierarchie ist. Eine asymmetrische Theorie fragt nicht, ob Unterschiede sachlich gerechtfertigt sind oder wie sie begründet werden – so aber die Dogmatik zu Art. 3 GG –, sondern, ob ein hierarchisches Verhältnis vorliegt, das sich in Benachteiligung äußert. Damit wird die Perspektive der Betroffenen gegen die dominante Sicht gesetzt, ohne in subjektive Realität abzuleiten. Gleichzeitig wird damit entschieden, ob und wer bevorzugt oder benachteiligt wird.“ (S. 237).

Diese Sichtweise und ihre in Kapitel E. konsequente Anwendung auf das einfache Recht sind das Neue der Arbeit von Susanne Baer für die bundesdeutsche Diskussion. Sie liefert hier einen überzeugenden Denkansatz, der bereits de lege lata zu völlig neuen und anderen Ergebnissen führen kann und zugleich einen Ausweg aus dem schlichten Gleichheit/Differenz-Dilemma bietet. Zugleich wird damit dem historischen Ursprung von Gleichheitsrecht entsprochen, das als Recht gegen bestehende Ungleichheiten und nicht als Mittel zu deren Stabilisierung gedacht war.

Bei ihrer Suche nach angemessenem Recht gegen sexuelle Diskriminierung gelangt sie schließlich in Kapitel F. zu dem Ergebnis: „Effektives Recht gegen Diskriminierung sollte eher zivilrechtlich als strafrechtlich strukturiert werden, wenn es Diskriminierten Handlungskompetenzen eröffnen will und das Bedürfnis nach einer Kompensation von Schäden ernst nimmt“ (S. 323). Dabei propagiert sie aufgrund der Flexibilität und Sachnähe des Arbeitsrechts auf einen Einsatz dessen Instrumentariums, sofern Vorkehrungen getroffen werden, die vor freiheits- und gleichheitsgefährdenden Eingriffen durch Arbeitgeber schützen. Vorteile des Zivilrechts sind neben der Parteien- und Dispositionsmaxime die unterschiedlichen Gesetzeszwecke von Zivil- und Strafrecht und die Möglichkeiten, im Zivilrecht nicht nur andere Beweislastregelungen greifen zu lassen, sondern auch Sekundärwirkungen zu berücksichtigen. Symbolisch bringt eine „zivilrechtliche Reaktion auf sexuelle Diskriminierung (...) zum Ausdruck, daß es sich nicht um den ultimativen, strafrechtlich relevanten Exzeß, sondern um systemische, durch dominante Diskurse legitimierte Realität unterdrückter Gruppen handelt“ (S. 323).

Hier verbindet sich die eingangs erarbeitete Definition von sexueller Belästigung als Diskriminierung mit der rechtlichen Orientierung an Gleichheit

als Hierarchisierungsverbot und nicht an Menschenwürde als zentralem Paradigma, so daß die Arbeit mit den Worten endet: „Gleichheit als Recht gegen sexuelle Diskriminierung muß asymmetrisch als antihierarchisches Recht interpretiert werden. (...) Diskriminierung ist eine Rechtsverletzung, die in ihrer Dynamik so kollektiv bezogen ist, daß ein stark individuell orientiertes Grundrecht wie die Menschenwürde diese nicht adäquat fassen kann. Diskriminierung ist auch nicht nur der Eingriff in eine vorher bestehende Freiheit oder Autonomie, sondern oftmals die Vorenthaltung jeder Möglichkeit von Freiheit oder Selbstbestimmung. Insofern dient ein Gleichheitsrecht, das als Hierarchisierungsverbot interpretiert wird, auch der Herstellung derjenigen Bedingungen, die allen ein Leben in Würde gestatten“ (S. 329).

Der insgesamt sehr dicht und eigenwillig geschriebenen Arbeit, in der eine Fülle von Literatur verarbeitet wurde, wünsche ich viele Leserinnen und Leser, damit besonders die Interpretation von Gleichheit als Hierarchisierungsverbot Anerkennung und Weiterentwicklung in der bundesdeutschen Diskussion, Gesetzgebung und Rechtsprechung findet.

Sabine Platt

Buchbesprechung

Ingrid Alice Mayer: Die Frauenbeauftragte in der kommunalen Verwaltung

Stuttgart 1996, 157 Seiten

Die Autorin ist die erste Juristin, die die Rechte der kommunalen Frauenbeauftragten zum Schwerpunkt ihrer wissenschaftlichen Arbeit gemacht hat. Bereits ihre Dissertation hat sie über dieses Thema geschrieben (Ingrid Alice Mayer, Die kommunale Frauenbeauftragte in Baden-Württemberg, Rechtsstatus, Aufgaben, Befugnisse, Dissertation Universität Gießen, Baden-Baden 1994)¹. Nunmehr hat sie ein zweites, mehr praxisorientiertes Buch über diese Rechtsfragen vorgelegt. Ihr Engagement und ihr Interesse an diesem Thema verdankt sie, wie sie in ihrem Vorwort schreibt, ihrer Mutter, einer engagierten Stadträtin und Kreisrätin in Ellwangen, die mit der 1979 gegründeten Ellwanger Frauenliste in die Kommunalpolitik eingestiegen ist.

1982 wurde in Köln das 1. kommunale Frauenbüro eröffnet. Im Juni 1995 gab es bereits bundesweit 1365 kommunale Frauenbeauftragte (S. 27), deren Rechtsstellung in den Landesgleichstellungsgesetzen, in den Kommunalordnungen, in Frauenförderplänen und – wie in Niedersachsen – in einem eigenen Frauenbeauftragtengesetz verankert ist. Wie kaum eine andere Tätigkeit in den Kommunen wird die Tätigkeit der Frauenbeauftragten argwöhnisch betrachtet, behindert und ihre Rechte zum Teil massiv in Frage gestellt und umgangen. Dies spiegelt sich auch in der Fülle der Rechtskonflikte wider, die in dem Buch behandelt werden. Sie reichen von den verfassungsrechtlichen Grundlagen für die Arbeit der Frauenbeauftragten über Probleme der „Hauptamtlichkeit“, der Darstellung ihrer Aufgaben und Befugnisse bis hin zu wichtigen Einzelfragen wie das Akteneinsichtsrecht in Personalakten, die Vergütung der Frauenbeauftragten, Fragen ihrer Unterschriftenberechtigung, ihrer Informationsrechte etc.

In Streitfragen nimmt die Autorin einen bewußt frauenpolitischen Standpunkt ein. So vertritt sie zum Beispiel die Position, daß der Begriff „Frauenbeauftragte“ im Vergleich zu dem Begriff „Gleichstellungsbeauftragte“ vorzuziehen ist (S. 19) und daß eine Quotierung als Ausgleich für die erheblichen Demokratiedefizite in den Kommunalparlamenten notwendig ist (S. 29). In der umstrittenen Frage, was „Hauptamtlichkeit“ bedeutet, spricht sie sich klar und deutlich dafür aus, daß nur Vollzeitbeschäftigung dieses Kriterium erfülle. Die hauptamtliche Tätigkeit schließe grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigung aus (S. 48).

Das Buch ist übersichtlich gegliedert und gut lesbar. Im Anhang finden sich die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen, das Literaturverzeichnis enthält die Literatur, die bisher zu diesem Thema veröffentlicht worden ist.

Da die Mehrheit der kommunalen Frauenbeauftragten keine Juristinnen sind, ist eine derartige Zusammenfassung der gegenwärtigen Rechtslage und Rechtsdiskussion außerordentlich sinnvoll. Als hilfreich werden es die Frauenbeauftragten auch werten, daß die Autorin sich ausführlich mit der Frage ihrer Vergütung auseinandersetzt und ihnen Argumentationshilfen für eine adäquate Eingruppierung und Besoldung bietet. Ebenso hilfreich sind ihre Empfehlungen für Hauptsatzungen und Dienstanweisungen (S. 134 f.).

Barbara Degen

1 S. Besprechung in STREIT 1/97, S. 41