

Malin Bode

Arbeitsgericht – Ein Ort für Frauen?

– Klägerinnen sind eigentlich nicht vorgesehen –

Frauen oder Männer in einem Arbeitsgerichtsverfahren zu vertreten, bedeutet, jeweils einen anderen Prozeß zu führen.

Nur auf den ersten Blick kommt es nicht darauf an, ob es sich um eine Klägerin oder um einen Kläger handelt. Beim näheren Hinsehen tauchen schon bald klare Unterschiede auf.¹

Die Beratungen

Diese beginnen schon, wenn es darum geht, ein Mandat zu übernehmen. Zwar werden die voraussichtlichen Kosten eines Verfahrens auch für Männer gelegentlich zum Prüfstein, ob sie sich tatsächlich – ggfs. auch ohne Rechtsschutzversicherung im Rücken – anwaltlich vertreten lassen wollen, doch Frauen müssen sich diese Frage noch ganz anders stellen.

Da im Arbeitsgerichtsverfahren jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, selbst tragen muß (in der 1. Instanz) und im Arbeitsleben Frauen bekanntlich zu den schlecht Verdienenden gehören, kommt bei der Frage der Prozeßkosten doch schnell der Ehemann (bei verheirateten Frauen, sonst auch Vater, Freund und Bruder) ins Gespräch. Wollen Frauen Geld für ihre Verfahren ausgeben, müssen – den Männern (!) – von mir schon fast Erfolgsgarantien gegeben werden. Die Risikobereitschaft, die Männer für sich in eigenen Angelegenheiten allemal in Anspruch nehmen, verwandelt sich zum schwierigen Finanzproblem der Familie, wenn es um Prozesse der Frauen geht.²

Wenn dieser Punkt überwunden ist, geht es darum, mit der Mandantin darüber zu sprechen, welches Ziel ihre Klage verfolgen soll. Im folgenden gehe ich im wesentlichen von den Erfahrungen bei Kündigungsschutzklagen oder ähnlichen Verfahren aus, bei denen der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Streit steht. Soll der Arbeitsplatz „zurückerobert“ werden und vielleicht sogar die vorläufige Weiterbeschäftigung mit Haken und Ösen erzwungen werden oder geht es eher darum, eine sogenannte Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zu erhalten?

Männer bewegen sich bei dieser Entscheidung zumeist lediglich in dem Spannungsfeld zwischen den Umständen des alten und den Möglichkeiten eines neuen Arbeitsverhältnisses. Frauen beziehen hingegen ihre gesamte soziale und familiäre Situation in ihre Entscheidung mit ein. Hierdurch werden die Gespräche intensiver, die gedankliche Arbeit komplizierter, und insgesamt geht es um eine umfassende Abwägung von juristischen und tatsächlichen Fragen, die die betrieblichen, die persönlichen und familiären Verhältnisse betreffen. Die Verantwortung nahezu aller Frauen, in erster Linie ihre Aufgabe in der Reproduktion des Lebens zu sehen³, prägt jede dieser Entscheidungen. Die Unterschiede in den persönlichen Lebensumständen zwischen den Frauen treten dahinter zurück. Auch alleinlebende Frauen fühlen sich in der Regel in ihrem Leben für die familiären, die sozialen Verhältnisse in ihrer persönlichen Umgebung verantwortlich und schließen daher auch diese Umstände in ihre Prozeßüberlegungen mit ein.

Das Ziel des Kündigungsschutzverfahrens schält sich daher oft erst im Laufe des Verfahrens heraus, dann wenn die Mandantin mich und ich sie besser kennengelernt habe. Eine Fülle von konkret weiblichen Lebensbedingungen bestimmt die Entscheidungsfindung. Die finanzielle Seite tritt neben die Frage, wie es weitergehen soll mit der Kinderbetreuung oder in den Beziehungen der Mandantin zu den mit ihr lebenden Personen. Dies beeinflusst die Entscheidungsfindung ebenso wie die

1 Die folgenden Ausführungen sind nicht Ergebnis (sozial-)wissenschaftlicher Forschung, sondern fußen auf praktischen Erfahrungen als Rechtsanwältin in den letzten 12 Jahren. Für an (in dieser Frage) wissenschaftlichen Arbeiten Interessierte:

Sabine Klein-Schonnefeld: Frauen und Recht – Zur Konstitution des Rechtsbewußtseins bei Frauen – in: KrimJ 1978, 248 ff.;

Ute Gerhard und Rüdiger Lautmann: Frauen in Recht und Unrecht, in: Vorgänge 1978, 56 ff.;

Ute Gerhard: Gleichheit ohne Angleichung – Frau im Recht – München 1990

2 Für die Prozeßkostenhilfe wird diese Abhängigkeit von Frauen von ihren Ehemännern durch die letzten Tendenzen der Rechtsprechung verstärkt. Zwar ist es ausgestanden, daß keine Prozeßkostenvorschußpflicht mehr im Arbeitsgerichtsverfahren besteht (Münchener Kommentar-Wacke § 1360a BGB Rdn. 28; LAG Berlin Beschl. v. 12.6.85, LAGE § 115, 14; LAG Hamburg Beschl. v. 19.4.89, LAGE 115,36), aber der Gedanke wird durch die Hintertür wieder eingeführt (LAG Köln Beschl. v. 4.2.86, LAGE § 115,15; LAG Düsseldorf Beschl. v. 26.5.89, LAGE § 115,38). Als Extrem wird vertreten, daß Ehemänner ihren Frauen Kost

und Logis zu gewähren hätten und diese Sachleistung dann den Frauen als Einkommen anzurechnen sei (so LAG Hamm in neuerer ständiger Rechtsprechung, Beschl. v. 2.12.87 – 14 Ta 487/87), mit der Konsequenz, daß erwerbstätige und finanziell unabhängige Frauen bei der Prozeßführung wieder vom Ehemann abhängig gemacht werden.

3 Krüger/Born/Einemann/Heintze/Saifi, Privatsache Kind – Privatsache Beruf, S. 44 ff.

spezifischen Bedingungen, mit denen Frauen am Arbeitsplatz zu kämpfen haben.

Das genaue Wissen um die tieferen Ursachen, die letztlich zur Kündigung führten, und auch deren Hintergründe eröffnet den Blick, zwischen welchen Alternativen sich eine Entscheidung – nämlich das angestrebte Ziel des Ausganges des gerichtlichen Verfahrens – bewegen wird. So wende ich mich hier typischen Lebenssachverhalten zu, die den Kündigungen von Frauen zugrundeliegen, die dann zugleich auch die Möglichkeiten und Grenzen der juristischen Bearbeitung in einem Kündigungsschutzprozeß umreißen.

Das alltägliche Drama der Kinderbetreuung

Falls die Mandantin gleichzeitig zu ihrer beruflichen Tätigkeit auch noch Mutter von (kleinen) Kindern sein sollte, bestimmt die Art und Weise des gefundenen Arrangements zur Kinderbetreuung und -beaufsichtigung in weiten Teilen den Hintergrund für eine Kündigung und damit auch für eine weitere Perspektive im Kündigungsschutzprozeß.

Sollte der Ehemann als z.B. Arbeitsloser oder Frührentner (oder auf Gegenschicht) auf die Kinder aufpassen, erweist sich diese Betreuungslösung nicht selten als großer Unsicherheitsfaktor. Auseinandersetzungen und Streitigkeiten mit ihm oder schlicht die Tatsache, daß er die Kinder vernachlässigt (was nach meinen Erfahrungen nicht selten der Fall ist), führen dazu, daß die Frauen sich dann selbst krank schreiben lassen oder, wenn das nicht mehr geht, auch ohne Attest von der Arbeit wegbleiben, um die Kinder zu versorgen. Auch ein Arbeitsplatz- oder Schichtwechsel des mitbetreuenden Ehemannes kann diese Folgen haben, ebenso die Erkrankung der die Kinder versorgenden Großmutter. Die völlig unzureichenden öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen⁴ machen die berufstätigen Frauen bei kleinen Kindern ausschließlich von dem fragwürdigen System der Tagesmütter abhängig⁵, deren häufiger Wechsel durchaus ebenfalls nicht selten den Hintergrund für die dann erklärte Kündigung aus Krankheits- oder verhaltensbedingten Gründen abgibt. Sind die Kinder älter und ist es tatsächlich gelungen, für sie einen teuren und raren Platz in einer Kindertagesstätte zu finden, stürzt jede Krankheit der Kinder die Mutter wieder in neue Gefahren einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, da sie es ist, die dann zu Hause bleibt und das erkrankte Kind versorgt.

Die üblicherweise vorgesehenen 5 Tage Kinderkrankengeld gem. § 45 SGB V bedeuten dabei nur einen Tropfen auf den heißen Stein.

Es ergibt sich nicht selten die Konstellation,

daß die Mandantin einerseits ein vehementes Interesse am Erhalt ihres Arbeitsplatzes hat – gerade wenn sie sich zum Beispiel von ihrem Mann getrennt hat – und sich andererseits eine tatsächliche Weiterbeschäftigung im Ernstfall gar nicht leisten könnte. Hier schließen sich dann in den Beratungsgesprächen Diskussionen an, die weitaus mehr mit der schlechten Infrastruktur der Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu tun haben als mit denen der juristischen Fallbearbeitung. Hier kann ausnahmsweise einmal das Zeitgewinnen im Kündigungsschutzverfahren zum bedeutsamen Mittel werden, die Kinderbetreuung doch noch zu regeln.

Der geldgierige (selbst nicht arbeitende) Ehemann/Freund/Vater

Nicht nur bei ausländischen Arbeitnehmerinnen, aber dort signifikant häufig, steht hinter der berufstätigen Mandantin ein Mann. Ein Mann, der sie, freundlich ausgedrückt, zur Arbeit anhält und so auch dazu anhält, gerade diesen Prozeß zu führen. Die Motivation für das – ansonsten nicht anzutreffende – männliche Interesse an Unterstützung von Frauen in arbeitsgerichtlichen Verfahren liegt im Beibehalten einer guten Einkommensquelle oder in der Aussicht, „wenigstens noch ein schönes Sümmchen“ als Abfindung, etwa für ein neues Auto oder auch den Spielsalon⁶, zu bekommen. Hier haben die Frauen selbst ihr Geld nie gesehen. Eine solche „Interessenlage“ ergibt sich auch gelegentlich bei Leistungsklagen, daß z.B. ein Mann einer gerade niedergekommenen Buchhalterin einen Termin *für sich* bei mir ausmachen will, weil der Zuschuß zum Mutterschaftsgeld *ihm* zu niedrig ist.

In solchen Fällen stellt sich im Kündigungsschutzverfahren für die Mandantin die kaum lösbare Frage, ob sie sich weiter „kaputtmalocht“ mit einem Haushalt, mehreren Kindern, aber noch wenigstens einem Rest von Anerkennung für das dem Mann erwirtschaftete Geld, oder ob sie die Nase voll hat und denkt, es reicht, wenn der Rücken verschlissen ist und die Kopfschmerzen zum Dauerzustand geworden sind, es wäre also eigentlich Zeit, ein bißchen kürzer zu treten.

Anlaß solcher Kündigungsrechtsstreite sind regelmäßig häufige oder langanhaltende Erkrankungen, deren Diagnosen dann nicht selten 'Überarbeitung' oder 'Erschöpfungsdepression' lauten.

⁴ Ariane Barth, Manches machen wir besser, Spiegel 90 – Nr. 9 S. 84 ff.

⁵ ebd.

⁶ Hintergrund für junge Türiinnen bei derartigen Konstellationen ist gelegentlich, daß sie im Rahmen des Familiennachzuges einen in der Türkei geheirateten Ehemann haben nachkommen lassen. Dieser hat wegen des restriktiven Ausländerrechts für mindestens 4 Jahre keinen Anspruch auf die Erteilung der Arbeiterlaubnis, sitzt zu Hause, versorgt aber weder Haushalt noch Kinder, sondern trägt ihr sauer verdientes Geld in besagte Spielsalons.

Hier kann der wirkliche Prozeßerfolg auch darin liegen, daß es der Mandantin gelingt, ihren Mann etwas aus dem Verfahren herauszuhalten und dieses durch eine vergleichsweise gezahlte Abfindung zu beenden. Wenn dann die Abfindung ausnahmsweise auf mein Konto überwiesen wird und ich der Mandantin – ohne Anwesenheit des Ehemannes – die Summe auszahlen kann, hält sie auf diesem Weg zum ersten Mal für ihre Arbeit Geld in den Händen, zudem mit der Hoffnung verbunden, daß nun ihr Mann „mit Arbeiten an der Reihe ist“.⁷

Die Situation am Arbeitsplatz

Frauen erleben ihre Situation am Arbeitsplatz üblicherweise persönlicher, direkter. Für sie bedeutet eine beleidigende Äußerung eines Vorgesetzten fast immer eine Demütigung und Erniedrigung; sich sofort zur Wehr zu setzen, fällt vielen Frauen schwer, zumal gerade von ihnen ja ein nahezu unterwürfiges Verhalten am Arbeitsplatz erwartet wird und Abweichungen von dieser Erwartung oftmals rüde Beantwortungen finden.

Frauen haben das Betriebsklima zu verbessern, klaglos Überstunden zu machen, genauso wie sie sich jeden noch so aberwitzigen Anweisungen

von Vorgesetzten wortlos zu fügen, Versetzungen und Zuteilungen von unterqualifizierten Arbeiten kommentarlos zu akzeptieren haben, kurz: gegenüber Frauen verhalten sich betriebliche Vorgesetzte und häufig genug auch gleich „rangige“ Kollegen wie der vermeintlich herrschende Ehemann. Eine solche Atmosphäre vermittelt sich sofort und ständig, und ein Aufbegehren fällt damit um so schwerer.

Fühlen sich Frauen also auf diese Weise von ihrem Arbeitsverhältnis weggeekelt – die offizielle Begründung für die Kündigung spielt dafür keine Rolle –, können sie sich kaum überwinden, wieder einen Fuß in die verhaßten Räume zu setzen. Ein gestärkter Rücken und (wenn's klappt) ein gewonnener Prozeß können in so einer Lage zwar manchmal Wunder wirken, aber eben nicht immer.

Die sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz

Eine Steigerungsform der oben beschriebenen Verhaltensweisen gegenüber Frauen am Arbeitsplatz stellt die sexuelle Gewalt – oft verharmlosend als Belästigungen bezeichnet – dar, die häufig ein wichtiger, wenn nicht *der* Grund ist, warum Frauen nicht mehr zurück an den alten Arbeitsplatz wollen. Denn es sind die Frauen, die nach Konflikten um sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz gekündigt werden, nicht die Männer.

⁷ Auch von der so ausgezahlten Abfindung geben die Frauen unter Druck Teile wieder ab.

Das Dilemma vertieft sich dadurch, daß die Thematisierung im Prozeß nicht gefahrlos erfolgen kann, denn dann müssen Beweise angetreten werden, d.h. peinliche Situationen geschildert, Umstände dargestellt werden, vor denen sich Frauen innerlich ekeln, Beleidigungen wiederholt werden, die sie nicht über die Lippen bringen, bei denen sie sich schämen, auch wenn sie die Verletzten dieser Verhaltensweisen sind. Die Beratungen in derartigen Verfahren haben daher weitaus größere Parallelitäten mit solchen in Nebenklageverfahren bei Vergewaltigungen als mit denen eines männlichen Klägers im selben Betrieb.

Im Gerichtssaal

Doch damit ist die weibliche Ausgestaltung arbeitsgerichtlicher Verfahrensproblematiken noch nicht zu Ende. Die gesellschaftliche und rechtliche Mißachtung von Frauen und von weiblicher Arbeit in allen Bereichen bestimmt auch die tägliche Prozeßpraxis im Gericht.

Frauen sind wesentlich skeptischer gegenüber der Justiz und ihren Regelungsmöglichkeiten. Sie vertrauen nicht so schnell auf die Macht eines Urteils oder die Durchsetzungsfähigkeit eines Gerichtsvollziehers. Frauen wollen darüberhinaus auch eher ein gerechtes Verfahren. Für sie haben daher Umgang und Ton im Gerichtssaal eine eminent wichtige Bedeutung. Und nach einer Gerichtsverhandlung mit einem Mann als Vorsitzenden, der die Mandantin – ohne daß dies zu verhindern gewesen wäre – schäbig und erniedrigend behandelt, kann auch ein obsiegendes Urteil sie nicht wieder aufrichten, sie nicht die Demütigung im Gerichtssaal verkraften lassen.

Auch im Gerichtssaal werden an Klägerinnen besondere Anforderungen gestellt, auch hier sollen sie letztlich schüchtern und demütig, zurückhaltend, sauber und anständig, ehrfurchtsvoll und intelligent, zuvorkommend und auffassungsschnell sein. Dabei treten Umstände in der Fallgestaltung und in den jeweiligen Persönlichkeiten der Klägerinnen hinter ihrem Geschlecht zurück. Weichen sie von solch einem geforderten Verhalten ab, weicht am Ende auch der Kündigungssachverhalt von dieser geforderten Vorstellung ab, etwa dadurch, daß die Mandantin aufgrund eines handfesten Streits mit Vorgesetzten gekündigt wurde, weil sie Alkohol getrunken oder gestohlen haben soll, können sie kaum auf ein richterliches Verständnis stoßen, während auch ein noch so raufboldiger Kläger doch darauf setzen kann, daß es Richter gibt, die in ihm den „richtigen Kerl“ sehen.

Für das, was Frauen bewegt, gibt es seitens des Gerichts selten ein offenes Ohr. Sollten Frauen z.B. sich tatsächlich unterstehen, Beleidigungen oder sexuelle Angriffe persönlich in der Verhand-

lung zu erwähnen, werden sie höchstwahrscheinlich auf unwirsche Vorsitzende treffen, die sie mit den Worten „das tut hier nichts zur Sache“ zu rechtweisen und ihnen dann noch obendrein einen schlechten Vergleichsvorschlag damit schmackhaft machen wollen, „daß sie ja in der Firma doch nicht mehr glücklich würden“. Bestenfalls treffen Klägerinnen auf paternalistische Richter, die persönlich beleidigt sind, wenn die Klägerin, die eigentlich den Prozeß gewinnen könnte (nun will *mann* ihr mal was Gutes tun und ein *arbeitnehmerfreundliches* Urteil schreiben), aus oben geschilderten Gründen doch lieber mit einer – wenn auch kleinen – Abfindung nach Hause gehen will.

Die Variationsbreite des richterlichen Verhaltens gegenüber Frauen in der Verhandlung ist schmal, ohne daß hierüber natürlich ein Bewußtsein vorhanden wäre. Schließlich „ist mann zu Frauen doch eigentlich besonders nett“ (jedenfalls dann, wenn sie jung und hübsch sind).

Frauen müssen sich im Grunde durch eine außergewöhnliche Anpassungsleistung an die Erwartungen eines von ihnen erwünschten Auftretens im Gerichtssaal jedesmal neu die Zulassung als Prozeßpartei verdienen.

Daran können auch die wenigen Richterinnen, die es in der Arbeitsgerichtsbarkeit gibt, kaum etwas ändern. Die vorgegebenen Strukturen sind viel zu festgefahren, als daß es einzelne Frauen schaffen könnten, durch individuellen Einsatz Änderungen herbeizuführen. Dabei darf nicht vergessen werden, daß Frauen in der Gerichtsbarkeit selbst erstmal einen schweren Stand haben, sich behaupten müssen, und das auf männlichem Parkett unter Anwendung der von Männern bestimmten Maßstäbe. Jede feministische Anwendung wird mit Argusaugen beobachtet, und sollte frau zu weit gehen, muß sie mit klaren Schwierigkeiten rechnen.

Außerdem darf für 'Lebensart' und 'Stil' der Gerichtsverhandlungen auch nicht die männliche Dominanz bei den übrigen am Verfahren Beteiligten vergessen werden, von den fast ausschließlich männlichen ehrenamtlichen Richtern bis zu den Prozeßvertretern.

So bleibe ich auch bei Richterinnen die Klägervertreterin im Protokoll.

Die – fehlende – Unterstützung durch andere

Schließlich sind für Frauen auch die moralischen Bedingungen, einen Kündigungsrechtsstreit zu überstehen, andere. Frauen sind in ihrer sozialen Umgebung mit einem solchen Gerichtsprozeß üblicherweise auf sich allein gestellt und haben in der Anwältin nicht selten die einzige Person, die sie unterstützt. Während es für mich völlig vertraut ist, daß sich die Ehefrauen meiner männli-

chen Mandanten um das Verfahren und vor allem um die Mandanten persönlich kümmern, erlebe ich den umgekehrten Fall praktisch nie. Dabei berücksichtige ich weder die oben erwähnten „zur-Arbeit-anhaltenden“ Männer noch solche, die nur mitkommen, um ihre Frauen zu bevormunden.

Ohne Unterstützung durch andere Personen sind ganz andere Rahmenbedingungen für die Prozeßführung vorgegeben: Frauen haben wegen ihrer vielfältigen Pflichten wenig und selten Zeit, sich mit dem Verfahren zu beschäftigen. Sie empfinden auch die Tatsache, eine Kündigungsschutzklage erhoben zu haben, eher als „in einen Kündigungsprozeß verwickelt“ zu sein. Damit wiegt die Belastung schwer, die sie mit solch einem Verfahren – ohne Unterstützung durch andere – zu tragen haben. Eine Grundmaxime wird daher immer deutlich, daß sie sich lange Verfahren aufgrund ihrer Lebensbedingungen nicht leisten können, auch wenn darin – etwa in einer 2. Instanz – gute Chancen liegen können.

Frauen machen selbst bei besten Prozeßchancen noch Kompromisse, da sie bei einer zwangsweise durchzusetzenden Weiterbeschäftigung nach streitiger Verhandlung keine Kraft für den dann oft folgenden Nervenkrieg im Betrieb haben. Ihre Nerven brauchen sie nämlich schon zu Hause. Sie schätzen ihre Möglichkeiten, konfrontative Situationen durchzuhalten, realistisch ein, denn ohne Rückhalt im privaten Bereich ist dies kaum zu schaffen.

Resümee

Was heißt das für die Vertretung?

Soll konsequent versucht werden, die Interessen von Frauen im Kündigungsschutz- (und anderen arbeitsrechtlichen) Verfahren durchzusetzen, erfordert dies nach meiner Erfahrung die Bereitschaft, sich in intensiver Weise mit ihren Lebensverhältnissen auseinanderzusetzen; denn das Fraueninteresse muß nicht immer identisch sein mit dem klassischen Klägerinneninteresse: Also mit dem Klagebegehren zu obsiegen. Auch bei Vertretung von Männern in Arbeitsgerichtsverfahren tauchen ab und zu Momente auf, in denen deutlich wird, daß das gesamte System des Kündigungsschutzes sich nicht als befriedigendes Mittel zur Konfliktlösung eignet; geht es jedoch um Frauen, erfahre ich die Grenzen regelmäßig.

Wie oben schon angedeutet, haben Frauen ein Verlangen nach einem persönlichen Ausgleich als Ergebnis des Verfahrens. Sie streben auch da noch ein persönliches Verhältnis zu ihrem 'Arbeitgeber' an – etwa im Großbetrieb – wo dies strukturell längst verschwunden ist. Doch dieser persönliche Ausgleich ist im Arbeitsgerichtsverfahren nicht vorgesehen. Es soll allenfalls eine interessenge-

rechte Lösung gefunden werden. Dabei verbergen sich hinter dem Begriff 'Interessen' aber nur die wirtschaftlichen, nicht die wirklich persönlichen Interessen. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren werden eben Ansprüche und unternehmerische Entscheidungen ge- und nachgeprüft; für die befriedigende Lösung eines persönlichen Konflikts ist konzeptionell und tatsächlich kein Raum. So sind persönliche Entschuldigungen von betrieblichen Vorgesetzten als Teil des Prozeßergebnisses ebenso wenig vorgesehen wie es vorstellbar ist, daß offen und prozessual gefahrlos über die tatsächlichen Lebensverhältnisse – von Frauen – gesprochen werden könnte.

Das arbeitsgerichtliche Verfahren spiegelt so die Feststellungen zum materiellen Recht⁸ auch in der Praxis wider: Am Arbeitsleben wie an den von der Rechtsordnung vorgesehenen Konfliktlösungswegen nehmen Frauen nicht zu ihren Bedingungen teil. Sie bewegen sich in einer lediglich männlichen Geschlechtsordnung.

In der weiblichen Geschlechtsordnung, soweit noch intakte Züge, z.B. in frauenbestimmten Familienstrukturen, vorhanden sind, gelten andere Prinzipien der Regelung von widerstreitenden Interessen. Durch den ständigen Umgang mit augenfälligen Machtunterschieden – z.B. gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – ist es für Frauen selbstverständlicher, unterschiedliche Ebenen (ökonomische und emotionale beispielsweise) bei der Suche nach einer Regelung eines Streites zu berücksichtigen und auch die Beteiligten zu einer Auseinandersetzung damit zu zwingen. Dies bedeutet, es nicht zuzulassen, nur eine Ebene eines Problems aus dem übrigen Kontext herauszulösen, um dann eine Regelung, die dort erfolgt, als ausreichend und zufriedenstellend zu begreifen, wie es vor dem Arbeitsgericht geschieht.

Auch die grundsätzlichen Unterschiede, die zwischen ihnen und den Unternehmern existieren, werden von Frauen weitaus eher als prinzipiell begriffen, da ihnen Unterdrückung aufgrund eklatanter Machtunterschiede wohlbekannt ist. Die Gefahr, den von ihnen angestrebten Kompromiß mit einem wirklich gerechten Verfahren zu wechseln, ist so geringer.

Ansichts dieser Erfahrungen bin ich skeptisch, ob das Arbeitsgerichtsverfahren einerseits und die entsprechenden materiellen Normen andererseits Züge entwickeln können, die Frauen in ihrem Geschlecht mit eigenen Vorstellungen, Lebensarten, Interessen und Wertmaßstäben wirklich respektieren.

8 Barbara Degen: Sind Frauen auch Arbeitnehmer – oder: Wie geschlechtsneutral ist das Arbeitsrecht, STREIT 2/88, 51 ff.

Vielleicht sollten Frauen deshalb Mut fassen und für ihre eigenen Rechtsverhältnisse untereinander eigene Regeln vertraglich vereinbaren, die – sozusagen als Vertragsgrundlage – die Berücksichtigung frauenorientierter Werte zulassen. Dazu könnte auch gehören, sich gegenseitig zu verpflichten, bei Konflikten zunächst einzurichtende „Frauenstreitkammern“ anzurufen, bevor (oder langfristig anstatt daß) der Weg zu den regulären Gerichten eingeschlagen wird. Das Arbeitsgerichtsgesetz sieht für solche Lösungsansätze lediglich in § 101 ArbGG bei den Parteien des Tarifvertrages bzw. für speziell tarifvertraglich festgelegte Streitigkeiten die Einrichtung einer verbindlichen Schiedsstelle vor und bei Lehrlingsstreitigkeiten gem. § 111 ArbGG vorgeschaltete Schlichtungsstellen, doch das sollte keinen Hinderungsgrund darstellen.

Einerseits sind Gesetzesänderungen durchsetzbar und auch Einflußnahmen auf die Tarifvertragsparteien möglich, andererseits können auch bei der aktuellen Rechtslage Versuche in die vorgeschlagene Richtung unternommen werden. So kann z.B. innerhalb der Klagfrist des § 4 KSchG zur Fristwahrung Klage erhoben werden und dennoch vor einer solchen „Frauenstreitkammer“ zunächst verhandelt werden. Das anhängige Kündigungsschutzverfahren kann auf Antrag der Partei-

en ruhen oder wegen außergerichtlicher Vergleichsverhandlungen ausgesetzt werden. Auf diesem Gebiet könnten und müßten erste Erfahrungen gemacht werden. Es spricht viel dafür, daß auf diesem Weg ein Schritt in die Richtung gegangen werden kann, frauengerechtere Konfliktregelungen zu erzielen. Frauen in Frauenprojekten könnten möglicherweise als erste so die auftauchenden Streitigkeiten ihren Prinzipien entsprechender lösen oder jedenfalls regeln.

Selbstverständlich sind vorsichtige Überlegungen bei der Verwirklichung nötig⁹, so muß z.B. die Besetzung solcher „Frauenstreitkammern“ sicher ganz genau diskutiert werden. Sollten sie gewählt werden? Wenn ja, von welchen Frauen? Außer den klassischen Vertreterinnen der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitgeberinnenseite sollten auch Frauen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen, -gewohnheiten und -einstellungen berücksichtigt werden: die klassisch teilzeitbeschäftigte Frau, Mutter kleiner Kinder und verheiratet, neben einer rein in Frauenbezügen lebenden und wirkenden Frau, Ältere und Jüngere und sicher auch eine Frau, die aus einem anderen Kulturkreis stammt. Versuche wollen da erst noch gemacht und Erfahrungen gewonnen sein.

Auch wenn solche „Frauenstreitkammern“ gut arbeiten sollten, werden sie nie alle Konflikte zufriedenstellend regeln können; Streitigkeiten, u.U. unüberbrückbare Gegensätze werden bleiben. Dafür leben und arbeiten Frauen – auch mit vielen eigenen Verwobenheiten und Anteilen – in einer von Männern dominierten und inhaltlich geprägten Gesellschaft. Eigene Regelungswerke werden bei der autonomen Vertragsgestaltung ihre Grenzen im geltenden materiellen Recht finden, und der Gedanke, daß doch nur das „richtige“ Gericht Regelungen treffen kann, wird unter uns weiter vagabundieren – wie es nach wie vor Frauen gibt, die der Vorstellung anhängen, nur Männer verträten sie in Rechtsstreiten gut. Doch das Wissen darum sollte Frauen nicht aufhalten, denn nur der Mut zu Veränderungen, die Gefahr, Fehler zu machen, eingeschlossen, kann uns weiterführen.

9 Auch die wohl überwiegend schlechten Erfahrungen in der früheren DDR mit den betrieblichen Schlichtungsstellen sollten nicht unberücksichtigt bleiben.