

te Frauenbeauftragte existieren, die mit entsprechender Zeit und Kompetenzen für diese Fragen ausgestattet sind.

– Es muß gewährleistet werden, daß auch anonyme Beschwerden ernstgenommen und bearbeitet werden.

Besonders wichtig erscheint mir, daß ein Netz überbetrieblicher Anlauf- und Beschwerdestellen für Frauen entsteht, an die sich Frauen, ohne Angst vor der betrieblichen Abhängigkeitshierarchie und den Disziplinierungsmöglichkeiten zu haben, wenden können.

Nachgedacht werden sollte auch über das Problem des Rechtswegs. Solange durch die entsprechende Zusammensetzung der Gerichte vor allem Männer über das Problem sexueller Gewalt zu richten haben und keine eigenen Fachkammern von und für Frauen mit entsprechender frauenspezifischer Orientierung bestehen, wird der Rechtsweg für Frauen zwangsläufig zu einer fast unüberwindbaren Hürde, um ihre Rechte auf Wiederherstellung ihrer Würde und auf einen belästigungsfreien, frauenfreundlichen Arbeitsplatz durchzusetzen.

Handlungsstrategien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

1. Die betroffenen Frauen

– kompetente *Ansprechpartnerinnen* suchen (z.B. Personalrätinnen, Betriebsrätinnen, Frauenbeauftragte, Gewerkschaftssekretärinnen, Rechtsanwältinnen, Notruf-Frauen)

– *Beweismaterial* sichern (z.B. mit anderen Frauen, die eventuell auch betroffen sein könnten, sprechen; detaillierte Aktennotizen über Vorfälle anfertigen; Brief an Belästiger schreiben; eidesstattliche Versicherung bei Notarin/Rechtsanwältin hinterlegen; Namen, Adresse, Datum und In-

halt der Gespräche über den Vorfall mit Freundinnen, Mitarbeiterinnen, Verwandten, ÄrztInnen, TherapeutInnen aufschreiben)

– bei Entscheidung für *Bekanntmachung* des Vorfalls:

- Strafanzeige bei Staatsanwaltschaft
- Vorgesetzte mündlich oder schriftlich informieren
- Beschwerde an Arbeitgeber und/oder Betriebsrat richten (§§ 84, 85 BetrVG)

- vom Arbeitgeber verlangen, gegen Belästiger vorzugehen (Frist setzen!)
- falls Arbeitgeber nicht tätig wird, gerichtlich, z.B. durch einstweilige Verfügung gem. §§ 618 BGB, 120 b GewO, gegen ihn vorgehen
- evtl. Zurückbehaltungsrecht an Arbeitsleistung gem. § 273 BGB geltend machen
- Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter, Berufskammern (Anwalts-, Ärzte-, Handwerkskammern) informieren und zum Tätigwerden auffordern
- Schadensersatzansprüche gegen Belästiger und/oder Arbeitgeber stellen

(es nicht erst auf Sperrfrist ankommen lassen!), Schadensersatzansprüche geltend machen

- bei Schikanen Betriebs- oder Personalräte, wo vorhanden, Frauenbeauftragte einschalten
- bei *Strafanzeigen*: Akteneinsicht über Rechtsanwältin verlangen, Nebenklage prüfen

2. Betriebs- und Personalräte/Frauenbeauftragte

- Thema in Betriebs- und Personalversammlungen und in Monatsgesprächen aufgreifen
- Teilversammlungen für Frauen durchführen
- gezielte Rundgänge durch den Betrieb ansetzen (Plakate, Aufkleber)
- Umfragen initiieren
- Informationen vom Arbeitgeber über alle bekanntgewordenen Fälle und Reaktionen verlangen
- mit Frauen besetzte Beschwerdestelle einrichten
- besondere Sprechstunden anbieten
- Schulungen und Fortbildungen (vor allem auch für Personalverantwortliche) verlangen
- bei Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen, Benennung von Ausbildern auf Verhalten gegenüber Frauen achten
- durch Frauenförderung für mehr weibliche Vorgesetzte sorgen
- Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abschließen.

3. Interessierte Frauen

- Schulungen und Veranstaltungen durchführen
- Öffentlichkeit für das Thema herstellen
- Forderungen nach effektiven rechtlichen Regelungen und dem Schutz betroffener Frauen stellen
- mit Frauenbeauftragten, Personal- und Betriebsrätinnen, Gewerkschaftsfrauen, Notruf-frauen, Parteifrauen, Frauen in Bildungsinstitutionen etc. überbetriebliche Beratungsstellen initiieren
- die bereits laufenden Aktivitäten „Gewalt gegen Frauen“ um dieses Thema anreichern.

RAin Barbara Degen, Bonn

- bei *Gegenreaktionen* (Schikanen, Abmahnungen, Versetzungen, Kündigungen, Androhung von Verleumdungsklagen oder entsprechende Anzeigen):

- sofort Rechtsrat einholen (Rechtsschutz?)
- bei Abmahnungen auf Entfernung aus der Personalakte klagen
- bei Kündigungen innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage einreichen
- bei Arbeitgeber- und Eigenkündigungen: Arbeitsamt über Hintergrund informieren