

Barbara Degen

Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz

Neben der Familie ist die Erwerbsarbeit der zweite große Bereich, in dem sexuelle Übergriffe auf Frauen zum Alltag gehören und massenhaft verbreitet sind. 93 % der erwerbstätigen Frauen haben persönliche Erfahrungen mit entsprechenden „Vorkommnissen“ im Betrieb, wie die Sozialforschungsstelle Dortmund im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit im Rahmen ihrer Repräsentativuntersuchung ermittelt hat.¹

Die Bundesstudie, 1990 veröffentlicht, dokumentiert erstmalig den quantitativen und qualitativen Umfang und das Ausmaß der Erscheinungsformen sexueller Gewalt am Arbeitsplatz. In Befragungen mit betroffenen Frauen, Personalverantwortlichen und männlichen Betriebsangehörigen wurden außerdem deren Einstellung und mögliche Gegenstrategien untersucht. Die Studie enthält darüberhinaus einen Überblick über internationale Erfahrungen und rechtliche Regelungen und Rechtsgutachten über den strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Schutz.

Ein altes Problem

Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz ist historisch eng mit der Entwicklung der Erwerbsarbeit und dem damit zusammenhängenden Geschlechterverhältnis verknüpft. Jan Lambertz² hat für England mehrere Streiks und Gerichtsprozesse in den Baumwollfabriken um die Jahrhundertwende dokumentiert und aufgearbeitet und dabei gezeigt, wie sehr sexuelle Übergriffe an der Tagesordnung waren. In Deutschland sah es in den Fabriken und Dienstleistungsbetrieben nicht anders aus, wie eine Randbemerkung von Lily Braun in ihrem Buch „Die Frauenfrage“ zeigt:

„Aus ähnlichen Gründen unterdrückt sie (die Frau) nur zu oft zum Schaden ihrer Gesundheit natürliche Funktionen ihres Körpers, weil das Klosett teils unverschließbar in nächster Nähe des von Männern benutzten liegt, teils, weil es in einem unbeschreiblichen Zustand sich befindet.“³

Um 1900 beklagt ein Autor, Rudolf Quanter, heftig, daß strafrechtliche Schutzvorschriften für das Verhältnis Arbeitgeber und weibliche Arbeiterinnen und Angestellte fehlen:

„In dem Verhältnis, in dem weibliche Dienstboten und Angestellte zu ihrem Brot- und Lohnherren stehen, liegt gerade die größte sittliche Gefahr, und es versteht sich ganz von selbst, daß der Mißbrauch seiner Autorität seitens eines Brot- und Lohnherren doppelt verwerflich ist, weil er sich sogleich als eine ganz abscheuliche und schändliche Ausbeutung des Abhängigkeitsverhältnisses und der sozialen Überlegenheit darstellt...“

Es kann nichts Gefährlicheres, Verwerflicheres und Verbrecherischeres geben, als die Ausnutzung schwer um ihre Existenz ringenden weiblichen Personen zu unsittlichen Zwecken.“⁴

Erst die Strafrechtsreform vom 23.11.1973 nimmt erstmalig in § 174 Abs. 1 Nr. 2 StGB den Tatbestand der sexuellen Handlungen auf, „die an Personen unter 18 Jahren ... im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unter Mißbrauch dieses Verhältnisses“ begangen werden.

1891 wurde im Zuge ihrer Novellierung § 120 b, auch heute noch gültig, in die Gewerbeordnung aufgenommen. Danach sind die Gewerbeunternehmer verpflichtet, diejenigen Einrichtungen zu treffen und zu unterhalten und diejenigen Vorschriften über das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zu erlassen, welche erforderlich sind, um die „Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes“ zu sichern. Abs. 2 des § 120 b schlägt dazu, „soweit es die Natur des Betriebes zuläßt“, die Trennung der Geschlechter vor, „sofern nicht die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes durch die Einrichtung des Betriebes ohnehin gesichert ist“. Außerdem enthält § 120 b erstmalig die Verpflichtung zu getrennten Ankleide-, Wasch- und Bedürfnisanstalten (Abs. 3 und 4).

Die Formulierung des § 120 b Gewerbeordnung zeigt, daß diese Vorschrift nicht etwa in erster Linie dem Schutz der Frauen dienen sollte, sondern die „Sittlichkeit“ proletarischer Frauen im Auge hatte. Im 19. Jahrhundert wird immer wieder Klage darüber geführt, daß die Arbeitermädchen offensichtlich in ihrem Sexualverhalten nicht dem Ideal der bürgerlichen Ehe (Jungfräulichkeit bis zur Eheschließung) folgten, sondern daß sie bereits im Alter von 14 bis 18 Jahren zu 90 % sexuelle Kontakte hatten, und daß „wilde“ Ehen weit verbreitet waren.⁵

1 Monika Holzbrecher/Anne Braszeit/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Stuttgart, Berlin, Köln 1990, S. 274

Die Verfasserin hat das Rechtsgutachten für diese Studie erstellt.

2 Jan Lambertz, Sexuelle Belästigung in Baumwollfabriken um die Jahrhundertwende, S. 85 ff. in: Barrow/Schmidt/Schwarzkopf, Nichts als Unterdrückung? Geschlecht und Klasse in der englischen Sozialgeschichte, Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster 1991

3 Lily Braun, Die Frauenfrage (1901), Nachdruck Bonn 1979, S. 312

4 Rudolf Quanter, Die Sittlichkeitsverbrechen (1904), Nachdruck der 8. Auflage von 1926, Aalen 1970

5 Sabine Richebächer, Uns fehlt nur eine Kleinigkeit, Deutsche proletarische Frauenbewegung 1890-1914, Frankfurt/M. 1982, S. 64 m.w.N.

Diese „sexuelle Zügellosigkeit“ sollte eingedämmt, das Frauenideal der bürgerlichen Gesellschaft, nämlich die sittsame, bescheidene, auf die Ehe orientierte Frau in die Arbeiterklasse hineingetragen werden. Außerdem bildet die gesetzlich normierte Trennung der Geschlechter die Basis für die sich entwickelnde Geschlechtshierarchie in den Arbeitsfunktionen und -strukturen. Wie rigide bei der Durchsetzung dieser Normen in die Privatsituation eingegriffen wurde, zeigt eine Geschäftsordnung für Trafikantinnen (Verkäuferinnen in Tabakläden) aus dem Jahre 1901. Dort heißt es: „Mit schlecht beleumdeten Personen darf kein Verkehr unterhalten werden, widrigenfalls dies mit sofortiger Entlassung bestraft wird.“⁶

Herrschaftsverhältnisse und sexuelle Gewalt

Die Bundesstudie 1990 hat deutlich herausgearbeitet, daß sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz eng mit den hierarchischen Arbeitsverhältnissen zusammenhängt und weniger mit männlicher Sexualität als mit den patriarchalischen Herrschaftsverhältnissen erklärt werden muß.

Überproportional häufig gehen Belästigungen und Übergriffe von der Gruppe der 30- bis 50-jährigen Männer, mehrheitlich verheiratet und schon mindestens 10 Jahre im Betrieb, aus. Typische Opfer dagegen sind junge, betrieblich unerfahrene Frauen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Überproportional betroffen ist die Gruppe der 20- bis 30-jährigen Frauen, die nicht verheiratet bzw. in nichtehelichen Lebensgemeinschaften leben. Die „gestandenen“ Kollegen machen mit 38 % die Hauptgruppe der Belästiger aus, gefolgt von Vorgesetzten (21 %) und Kunden/Klienten/Patienten mit 14 %.⁷ Herausgearbeitet wird auch, daß Frauen vor allem dann gefährdet sind, wenn sie in sog. Männerdomänen (z.B. den gewerblich/technischen Bereich) eindringen. Ganz offensichtlich haben die sexuellen Übergriffe die Funktion, Frauen für den Betrieb, aber auch ihre Privatsituation sozusagen in ihren „traditionellen“ Platz zu verweisen, sie zu verunsichern, in ihrer beruflichen Identität zu destabilisieren und damit zu erreichen, daß der Erwerbsarbeitsbereich in seiner hierarchischen Struktur stabilisiert und von den Frauen nicht in Frage gestellt wird. Daß sexuelle Übergriffe vor allem in der Anfangsphase eines Erwerbsarbeitsverhältnisses (Probezeit, Ausbildungssituation) gehäuft auftreten, ist ein Indiz dafür, daß es im Erwerbsarbeitsbereich eine Art von geschlechtsspezifischen Initiationsriten gibt, die

das Grundprinzip der männlichen Vorherrschaft (höherer Status, qualifiziertere Positionen, höheres Einkommen) gegenüber den Frauen (Zuarbeitsfunktionen, Zuverdienst, unstabile Erwerbsarbeitsverhältnisse) verfestigt. Dabei dient die geschlechtshierarchische Situation in der Erwerbsarbeit gleichzeitig dazu, die traditionelle Frauenrolle in der Familie zu unterstützen. Die sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz erinnert nicht zufällig an sexuelle Übergriffe in der Familie und zeigt, wie eng die scheinbar getrennten Bereiche der Produktions- und Reproduktionssphäre verbunden sind, wie sehr auch der Erwerbsarbeitsbereich darauf angelegt ist, unbezahlte und minderbezahlte Arbeitskraft von Frauen zu vereinnahmen und sie in der untergeordneten Position festzuhalten (Eheähnlichkeit des Erwerbsarbeitsverhältnisses).

Von dieser durch die sexuelle Gewalt unterstützten Einordnung der Frauenerwerbsarbeit profitieren neben den männlichen Beschäftigten vor allem die Arbeitgeber, die einerseits an der billigen, flexiblen ungeschützten Frauenarbeit ein starkes Interesse haben und deshalb auch verunsicherte, nicht selbstbewußte Frauen brauchen, andererseits auch Wert darauf legen, daß die männlichen Beschäftigten durch die Geschlechtshierarchie ein Ventil und Ausgleich für die eigenen Gewalterfahrungen in dem Verhältnis Arbeitgeber/-nehmer bekommen. Sexuelle Gewalt wäre demnach nicht nur ein wichtiges Herrschaftsinstrument in dem Verhältnis zwischen Männern und Frauen, sondern auch in dem Verhältnis zwischen Arbeitgebern und beschäftigten Frauen. Das zeigen auch die Befragungsergebnisse bei Personalverantwortlichen und die Ergebnisse der Bundesstudie 1990. Generell haben die Folgen sexueller Gewalt nicht die Täter, sondern die Opfer zu tragen. Das Problem wird bagatellisiert, heruntergespielt und entschuldigt.⁸

Eigenschaften der Täter werden dabei nicht nur zufällig mit Eigenschaften in Verbindung gebracht, die auch für die berufliche Identität und den Erfolg im Erwerbsleben bei Männern notwendig sind, wie „Suche nach Selbstbestätigung“, „Anerkennung bei Kollegen“, „aktive und fordernde Rolle“. Nur Frauen scheinen zu registrieren, daß die Belästigungen als Mittel eingesetzt werden, um Frauen zu unterdrücken, um Aggressionen und Frustrationen dort abzuladen, wo die geringste Gegenwehr möglich ist, und daß diejenigen Frauen häufiger belästigt werden, die sich nicht alles gefallen lassen oder „Kritik üben“. Männliche Befragte haben dagegen die Tendenz, den Frauen die Verantwortung an den Belästigungen zuzuschreiben. Als Hauptmotive der sexuellen

6 abgedruckt in: Frauenarbeit und Beruf, hrsg. von Gisela Brinker-Gabler, Frankfurt/M. 1979, S. 97

7 Bundesstudie 1990, S. 31

8 Bundesstudie 1990, S. 120 ff.

Gewalt stellt sich demnach heraus, einerseits die Machtlosigkeit der Opfer auszunützen, andererseits die Frauen in ihre „Grenzen“ zu verweisen, zu zeigen, wer „der Stärkere“ ist und damit die befürchtete Konkurrenz durch gleichwertige oder überlegene Kolleginnen auszuschalten.⁹

Die enge Verbindung zwischen den Interessen der Arbeitgeber und denen männlicher Beschäftigter wird auch bei der Befragung über rechtspolitische Forderungen deutlich. Die überwiegende Mehrzahl der Männer (über 70 %) lehnt gesetzliche Regelungen ab und begründen dies damit, daß sie nutzlos seien, während die befragten Frauen nur zu knapp einem Drittel diese Meinung vertreten.¹⁰

Wie reagiert das Recht?

Aus der Befragung über die Notwendigkeit eines Schutzgesetzes ergibt sich, daß die befragten Männer das Problem gerne dem Selbstlauf überlassen würden und allenfalls bei konkreten Einzelfällen über Gegenmaßnahmen nachdenken. § 120 b Gewerbeordnung, in § 618 BGB als Schutzgedanke ebenfalls enthalten (h.M.), war nicht in der Lage, Frauen vor sexueller Gewalt zu schützen, sondern hat im Gegenteil eher die Funktion, die Geschlechtshierarchie und die Ausgrenzung der Frauen aus den männlichen Erwerbsphären zu verstärken. Diese Funktion zeigt sich auch an § 16 AZO, der in seinen Absätzen 1 und 2 Frauen aus bestimmten, angeblich für sie nicht geeigneten Bereichen, wie Bergwerken, Kokereien, Baustellen etc., ausschließt und andererseits in Absatz 3 diesen Ausschluß auch für „einzelne Arten von Betrieben oder Arbeiten“ vorsieht, die mit besonderen Gefahren für „Gesundheit und Sittlichkeit“ verbunden sind.

Überhaupt zeigt die enge Verbindung in den Rechtsnormen zwischen Gesundheit und Sittlichkeit, daß der Sittlichkeitsschutz in einem engen Zusammenhang mit den biologischen und gesellschaftlichen Funktionen der Frauen als Mütter gesehen wurde und wird. Neben dem traditionellen „Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz“ gibt es lediglich in § 174 Abs. 1 Nr. 2 StGB bei Jugendlichen unter 18 Jahren den Straftatbestand des Mißbrauches eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses. In allen anderen Fällen sexueller Übergriffe muß auf die allgemein strafrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Vorschriften zurückgegriffen werden, also im Strafrecht auf die §§ 177, 178 StGB und die Beleidigungsdelikte, im Arbeitsrecht auf die Grundsätze über die Fürsorgepflicht und die Rechtsgrundsätze über das Verhalten von Arbeitnehmern im Betrieb. Auch die Spezialschutzvorschriften des

§ 825 BGB und § 847 Abs. 2 BGB sprechen lediglich von einem „Mißbrauch des Abhängigkeitsverhältnisses“. Auch die Konkretisierung der Frauendiskriminierung in §§ 611 a ff. BGB im Jahre 1980 hat nicht dazu geführt, daß in nennenswertem Umfang das Problem der sexuellen Gewalt am Arbeitsplatz als Frauendiskriminierung diskutiert worden wäre. Lediglich das Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin enthält nunmehr erstmalig Vorschriften gegen sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz.¹¹

Die Bundesstudie dokumentiert eine Reihe von straf- und arbeitsrechtlichen Prozessen, die zu den Fällen „Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz“ stattgefunden haben, wie den Berliner Gynäkologenprozeß, das Urteil des Landgerichts Hannover zur sexuellen Nötigung am Arbeitsplatz, den „Busengrabscher“-Fall des Amtsgerichtes Frankfurt/Main und einige Strafrechtsurteile des OLG Zweibrücken und des BGH.¹² Gegen die Rechtsprechung des BGH zu dem Problem der „Gewaltanwendung“ scheint zumindest in Einzelfäl-

9 Bundesstudie 1990, S. 121/122

10 Bundesstudie 1990, S. 166

11 § 12 LADG Berlin vom 4.9.1990 (Drucksache 11/1090) verpflichtet die Vorgesetzten gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen, erklärt die sex. Belästigung zum Dienstvergehen und enthält ein Benachteiligungsverbot.

Hinweis der Red.: s. STREIT 3/91, S. 98 f.

12 Bundesstudie 1990, S. 326 ff. und S. 373 ff.

len bei den unteren Gerichten das Bewußtsein zu wachsen, daß sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz aufgrund des besonderen Abhängigkeitsverhältnisses zumindest nach § 177 StGB ein strafrechtlich relevanter Tatbestand ist.

Bei den Arbeitsgerichten dominieren Kündigungsschutzprozesse betroffener Frauen, die neben den nachhaltigen negativen Folgen sexueller Gewalt zusätzlich die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses erhalten haben. Bei einigen wenigen Fällen handelte es sich um Kündigungsschutzklagen von Tätern und Schadensersatzprozesse betroffener Frauen. Mit Urteil vom 09.01.1986 hat das BAG im Rahmen eines Zustimmungsersetzungsverfahrens eines Betriebsratsvorsitzenden entschieden, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Grund zur fristlosen Kündigung auch ohne Abmahnung ist, selbst dann, wenn die Belästigung bereits im Betrieb längere Zeit bekannt war.¹³ In zwei neueren Urteilen haben das LAG in Berlin und das ArbG Aachen¹⁴ ebenfalls die (ordentlichen) Kündigungen von Tätern bestätigt. Auch eine Reihe von Disziplinarverfahren beschäftigen sich mit diesem Sachverhalt.¹⁵

Da die Entscheidungen zur sexuellen Gewalt am Arbeitsplatz in der Regel nur zufällig bekannt werden, läßt sich schwer abschätzen, welche rechtliche Relevanz diese Thematik generell bei gerichtlichen Auseinandersetzungen hat und inwieweit z.B. standes- und kammerrechtliche Berufungsverfahren (z.B. bei Rechtsanwälten und Ärzten) anhängig oder entschieden sind. Bei der Alltäglichkeit sexueller Gewalt am Arbeitsplatz zeigen jedoch die bekannt gewordenen gerichtlichen Auseinandersetzungen, daß lediglich ein geringer Bruchteil dieser Fälle zu gerichtlichen Verfahren führt, und daß in der überwiegenden Mehrzahl entweder Frauen die Konsequenzen ohne rechtliche Gegenwehr tragen oder aber die Gegenwehr zu ihren Lasten geht.

Was wollen die Frauen?

Die Voraussetzungen erfolgreicher Gegenwehr von Frauen gegen sexuelle Übergriffe sind denkbar ungünstig. Die Mehrheit der Fälle findet im eigenen Arbeitsraum der Frauen statt, gefolgt vom Arbeitsraum des Vorgesetzten oder Kollegen. Außerdem erfolgen die Angriffe meistens völlig überraschend, so daß die Frauen auch keine Vermeidungsstrategien entwickeln können. Andererseits hat sich in den Betriebsstudien der Bundesuntersuchung gezeigt, daß jeder dritte Fall von einem

Mann ausgeht, der für sein Fehlverhalten im Betrieb bereits bekannt ist, demnach also auch Erfahrungen hat, wie er diese Übergriffe durchzuführen hat, ohne seinen eigenen Arbeitsplatz dabei zu gefährden.¹⁶

Macht die betroffene Frau den Übergriff bekannt, so steht sie in Anbetracht des Machtgefälles zwischen Tätern und Opfern in einer Situation, in der ihr weit weniger geglaubt wird. Außerdem handelt es sich bei den Tätern häufig um Beschäftigte, die als höherqualifiziert und weniger ersetzbar gelten, während die Frauen in ihren untergeordneten, geringer qualifizierten Arbeitsplätzen und ohne langjährige betriebliche Erfahrung für austauschbar gehalten werden. Frauen wissen also, daß ein Bekanntwerden der Übergriffe in der Regel nicht den Täter, sondern sie trifft. Lediglich in 0,4 % der Fälle wurden Sanktionen gegenüber den Tätern ausgesprochen. Es darf auch nicht unterschätzt werden, daß sexuelle Übergriffe im Betrieb vielfach gegenüber Frauen ausgeübt werden, die sexuelle Mißbrauchserfahrungen in der Kindheit und in ihrer Ehe gemacht haben. Unter den besonderen Abhängigkeiten und Existenzgefährdungen der Erwerbsarbeitssituation können derartige Wiederholungen traumatisch und lähmend wirken. Trotz dieser absolut ungünstigen Ausgangssituation für die Frauen sind sie keinesfalls wehrlose Opfer sexueller Übergriffe. Zwar dominieren die indirekten Formen der Gegenwehr, wie der Versuch, die Annäherung zu ignorieren, scherzhaft damit umzugehen oder den Täter zu meiden. Ein Großteil der Betroffenen greift jedoch auch zu direkter Gegenwehr. Die häufigste Reaktion ist, den Belästiger zur Rede zu stellen, gefolgt von körperlicher Gegenwehr, Beschwerden und Androhung von Beschwerden.

Angegriffene Frauen haben ein starkes Bedürfnis, sich mit anderen Frauen über die Übergriffe auszutauschen. Die Mehrheit wendet sich dabei an Arbeitskolleginnen oder Freundinnen. Erst danach wird der Vorfall männlichen Freunden/Partnern oder Arbeitskollegen erzählt. Offizielle Beschwerden an die Personalabteilung, die Betriebs- und Personalräte oder Gewerkschaft sind selten. Sobald sie bekannt werden, läßt sich feststellen, daß sich auch in diesen Fällen Frauen eher an weibliche Kontaktpersonen (weibliche Betriebs- und Personalratsmitglieder, Frauenbeauftragte, Gewerkschaftssekretärinnen etc.) wenden.

Frauen versuchen also das Problem sexueller Übergriffe durch intensive Kommunikation mit anderen Frauen zu bearbeiten, um dabei zu klären, wie sie mit dem erfolgten Angriff bzw. ihrer zu-

13 BAG, Beschluß vom 9.1.1986 – 2 ABR 24/85, DB 1986, 1339

14 LAG Berlin, Urteil vom 30.1.1991 – 13 Sa 98 /90 – und ArbG Aachen, Urteil vom 17.7.1991; *nachfolgend abgedruckt*

15 Bundesstudie 1990, S. 365 ff.

16 Bundesstudie 1990, S. 199 und 31

künftigen Situation am Arbeitsplatz umgehen sollen. Auf die Frage der Bundesstudie „Was müßte getan werden, um Belästigten wirksam zu helfen?“ antwortet deshalb auch die überwiegende Mehrzahl der Frauen, daß betriebliche Anlaufstellen, z.B. Frauenbeauftragte, zur Verfügung stehen sollten.

Das geltende Recht betrieblicher Interessenvertretung sieht jedoch genau für diese Notwendigkeiten keinerlei Möglichkeiten vor. Frauenbeauftragte existieren lediglich in beschränktem Umfang im öffentlichen Dienst. Auch dort haben sie so gut wie keine Kompetenzen und Möglichkeiten, den Frauen wirksam zu helfen. Frauenbeauftragte in der Privatwirtschaft gibt es so gut wie nicht. Die Betriebs- und Personalräte sind in der Regel männerdominiert und gelten aus der Sicht der Frauen auch zu sehr als „offizielle Institution“, als daß das Vertrauen in eine fachkundige, auf die Interessen der Frauen ausgerichtete Beratung für sie gewährleistet scheint.

Neben der Tatsache, daß sich Frauen an Frauen wenden wollen, belegen die Aussagen über die Ansprechpersonen, daß Frauen auch einen Raum brauchen, der nicht von vornherein offiziellen und damit bindenden Charakter trägt. Die Übergriffe müssen in einem komplizierten Such- und Verarbeitungsprozeß geklärt, für die einzelnen Frauen adäquate Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Diese Bedürfnisse lassen sich kaum mit den existierenden juristischen Möglichkeiten betrieblicher Gegenwehr in Einklang bringen. So setzt z.B. das offizielle Beschwerdeverfahren bei betrieblichen Beeinträchtigungen nach den §§ 84, 85 BetrVG nach herrschender Meinung eine/n namentlich bekannte/n Beschwerdeführer/in voraus. Auch die Instrumentarien der Betriebs- und Personalräte, der Abschluß von Betriebs- und Dienstvereinbarung, haben sich bisher noch nicht zum Gegenmittel gegen sexuelle Übergriffe entwickelt, obwohl nach § 87 I Nr. 1 BetrVG und § 75 III Nr. 15 BPersVG eindeutig Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und des Personalrates in diesem Bereich gegeben sind.¹⁷

Als sehr viel wirksamer hat es sich erwiesen, wenn Frauen sich weigern, mit den Tätern weiterhin zusammen zu arbeiten. In dem Fall, der der Entscheidung des LAG Berlin vom 30.01.1991 zugrunde lag, führte dies zu der Kündigung des Vorgesetzten.¹⁸

Entscheiden sich Frauen nach Beratungsgesprächen mit Fachfrauen dazu, offiziell, d.h. in der

Regel auch rechtlich, gegen die Täter vorzugehen, so bieten sich folgende Handlungsmöglichkeiten an:

Anzeigen und Beschwerden, strafrechtlich gegenüber Staatsanwaltschaft oder Polizei, arbeitsrechtlich und disziplinarrechtlich gegenüber dem Arbeitgeber, standesrechtlich gegenüber den jeweiligen Berufskammern.

– Bei arbeitsrechtlichen Beschwerden sollte darauf hingewiesen werden, daß es sich bei sexuellen Übergriffen immer auch um Verstöße gegen den Gleichberechtigungssatz (§ 611 a BGB, Art. 3 Abs. 2 und 3 GG) handelt, so daß die Beweislastregel des § 611 a BGB zur Anwendung kommt, die betroffene Frau also lediglich Tatsachen glaubhaft machen muß (z.B. durch eidesstattliche Versicherung), die auf eine Diskriminierung schließen lassen.

– Es empfiehlt sich außerdem, den Arbeitgeber bei Belästigungen durch männliche Mitarbeiter in Verzug zu setzen und von ihm konkrete Handlungsschritte zu verlangen.

Für den Fall, daß der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, die Frauen vor diesen Angriffen zu schützen, nicht nachkommt, gibt es die Möglichkeit, diese Handlungspflichten durch gerichtliche Klagen und/oder bei Eilbedürftigkeit durch einstweilige Verfügung durchzusetzen. Rechtsgrundlagen sind § 618 BGB, § 120 b GewO und § 611 a BGB. Entsprechende Verpflichtungsklagen gegenüber dem Arbeitgeber auf Schutz nach § 618 BGB sind vor allem beim Nichtraucherschutz entwickelt worden, die dort entwickelten Grundsätze lassen sich jedoch auch auf den Fall der sexuellen Übergriffe übertragen. Hier sei als Beispiel das Urteil des LAG München vom 02.03.1990¹⁹ zitiert, in dem es wörtlich heißt:

„1. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz sind gerichtlich einklagbar.

2. Ist eine aktuelle besondere Gesundheitsgefährdung glaubhaft gemacht, kann im Wege der einstweiligen Verfügung als vorübergehende Maßnahme eine teilweise Arbeitsfreistellung in Frage kommen.“²⁰

Für Gefährdungen am Arbeitsplatz gilt außerdem, was das BAG in seinem Urteil vom 27.02.1970²⁰ entschieden hat, daß nämlich bei „ordnungswidrigem Zustand“, der geeignet ist, einen Schaden herbeizuführen, der Arbeitgeber nachweisen muß, daß er nicht schuldhaft gehandelt hat.

– Bei den für den Gesundheitsschutz entwickelten Grundsätzen ist außerdem auf die Geltendmachung des Zurückbehaltungsrechts gem. § 273 BGB hinzuweisen, das grundsätzlich auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden kann.²¹ Im Gesundheitsschutzbereich ist inzwi-

17 vgl. dazu Klaus Bertelsmann, Sexuelle Beeinträchtigung im Betrieb, Arbeitsrecht im Betrieb 1987, 123; Barbara Degen, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Der Personalrat 1988, 174

18 s. Anm. 14)

19 6 Sa 88/90, EzA Nr. 8 zu § 618 BGB

20 1 AZR 258/69, EzA Nr. 1 zu § 618 BGB

21 Urteil vom 25.10.1984 – 2 AZR 417/83

schen sogar gesetzlich ein solches Zurückbehaltungsrecht anerkannt (§ 21 VI der Gefahrstoffverordnung).

Die Grundsätze über den Arbeitsschutz auf diese Fälle der sexuellen Übergriffe zu übertragen, bietet sich bereits deshalb an, weil der Gesundheits- und Arbeitsschutz im Arbeitsrecht viel zu sehr auf technische Gefährdungssituationen, die von Maschinen, Stoffen etc. ausgehen, zugeschnitten ist. Es ist ohnehin eine überfällige Diskussion, Gefährdungen der Arbeitsplatzsituation durch menschliches Verhalten (z.B. Anordnungen der Arbeitgeber von übermäßigen Arbeitsstunden, starker Arbeitsdruck, Disziplinierungen etc.) stärker ins Bewußtsein arbeitsrechtlicher Überlegungen zu bringen. Unter diesem Aspekt ist die Gefährlichkeit männlicher sexueller Gewalt ebenfalls in die Überlegungen einzubeziehen.

– Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes bietet sich außerdem das offizielle Verfahren der §§ 84, 85 BetrVG an.

– Greifen betroffene Frauen zur Eigenkündigung, so können sie, falls der Arbeitgeber seine Verpflichtungen zur Abhilfe versäumt hat, gem. § 628 II BGB Schadensersatzansprüche geltend machen.

Anspruchsgrundlage für Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber ist auch § 611 a BGB, immer dann, wenn die Täter als Vorgesetzte oder Ausbilder gem. § 278 BGB für den Arbeitgeber handeln oder aber der Arbeitgeber in Verzug gesetzt worden ist²², außerdem § 618 Abs. 3 BGB.

Kommt § 611 a BGB als Anspruchsgrundlage in Frage, so kann dies auch zu Schmerzensgeldansprüchen der betroffenen Frauen führen. Das BAG hat bei Einstellungsdiskriminierungen entschieden, daß dabei eine Persönlichkeitsrechtsverletzung der Frau gegeben ist und „normalerweise“ Schadensersatz von einem Monatsgehalt zugesprochen werden muß. Diese Grundsätze sollten auch auf sexuelle Übergriffe übertragen werden.²³

– Frauenbeauftragte haben nach den bisherigen rechtlichen Grundlagen keine Möglichkeit, für betroffene Frauen Rechte einzuklagen. Etwas anderes gilt jedoch für die Betriebs- und Personalräte, die im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts gem. § 85 BetrVG die Einigungsstelle anrufen können und außerdem entsprechende Dienst- und Betriebsvereinbarungen ggf. auch über die Einigungsstelle durchsetzen können. Bei personellen Maßnahmen (wie Versetzungen, Ernennungen von Vorgesetzten, Ausbildern etc.) sind sie ebenfalls beteiligt und können die „Frauenfeindlichkeit“ als Qualifikationsmerkmal einbringen.

Bessere Rechte für Frauen

Die Rechtsdiskussion, wie Frauenrechte bei sexuellen Übergriffen im Betrieb verbessert werden sollen, hat erst mit der Erstellung der Bundesstudie begonnen. Im Rahmen der Studie haben sich 45 % der befragten Frauen für eine gesetzliche Regelung ausgesprochen. Die Diskussion über effektive rechtliche Gegenmaßnahmen wird verstärkt werden, wenn die EG – wie vorgesehen – in Kürze einen Verhaltenskodex gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz vorlegen wird.* Rechtliche Regelungen sind auf den verschiedensten Ebenen möglich und denkbar, von Betriebs- und Dienstvereinbarungen über Tarifverträge, Arbeitsschutzverordnungen (vergl. § 120 d GewO), Arbeitsschutzgesetze, Erweiterung der Antidiskriminierungsvorschriften im Rahmen der Bundes- und Ländergesetzgebung bis zur Schaffung eines eigenen Gesetzes zu diesem Problem.

Aus der Sicht der Frauen scheinen mir für die Rechtsdiskussion folgende Minimalforderungen unumgänglich:

– Entgegen den Vorschlägen der EG, die von dem Begriff der Geschlechtsdiskriminierung ausgeht und deshalb den „Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ erreichen will, sollten sich die Schutzvorschriften auf die sexuellen Übergriffe an Frauen als der tatsächlich wegen ihres Geschlechts betroffenen Gruppe beziehen.

– Die Definition dessen, was sexuelle Übergriffe sind, sollte das subjektive Moment enthalten, daß darüber Frauen zu entscheiden haben, die als einzige definieren können, was sie als Übergriffe bzw. Belästigungen empfinden. Die scheinbare Verobjektivierung birgt die Gefahr der Umgehung und der Mißachtung weiblicher Gefühle und kann zum Einfallstor männlicher Definitionsmacht werden.

– Es müssen effektive Schutzmaßnahmen ergriffen werden, also klare Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber, entsprechende Haftungsvorschriften, entsprechende Verpflichtungen zu Sanktionen etc.

– Die betroffenen Frauen müssen vor Nachteilen effektiv geschützt werden.

– Es muß ausdrücklich anerkannt und entsprechend sanktioniert werden (Schmerzensgeldanspruch), daß sexuelle Übergriffe ein Eingriff in das Persönlichkeits- und Selbstbestimmungsrecht der Frauen sind.

– Die Beweislast muß umgekehrt werden.

– Hauptforderung muß sein, daß in allen Betrieben und Verwaltungen fachkundig ausgebilde-

²² so auch Klaus Bertelsmann, s. Anm. 17)

²³ BAG, Urteil v. 14.3.1989 – 8 AZR 447/87, NZA 1990, 21

* Hinweis der Red.: Der auf Initiative der Sozialkommissarin Papandreou zustande gekommene Kodex ist veröffentlicht in der TAZ vom 05.07.1991.

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)