

Barbara Degen

Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz –

Der Einfluss der Frauen, die Macht der Männer

Sexualnormen als Zentrum des Normgefüges

Die Normen der Sexualordnung, die Frage, wie gehen Frauen mit ihrer Sexualität und Lust in einem gewalttätigen Umfeld um, verbinden Alltagsnormen und „offizielle“ Rechtsnormen.¹ Hier lässt sich die Trennung zwischen so genannter Privatsphäre und öffentlicher Rechtssphäre nicht mehr aufrechterhalten. Jeder gewaltsame Übergriff – wo auch immer – lässt Frauen an ihre eigenen Gefährdungen denken, jeder Gerichtsprozess macht strukturelle Gewalt durch Recht, die Traditionen eines männlichen Vergewaltigungsrechts und die Männerphantasien über die freiwillige Einwilligung von Frauen in Gewaltverhältnisse sichtbar. Frauen erleben in diesem Bereich das Verstummen der Sprache, die Verdrehung ihrer Worte, aber auch die Kraft, eigene Wünsche durchzusetzen und eigene Definitionsmacht zu haben. In diesem Bereich wirkt die patriarchale Trennlinie zwischen Alltagsnormen und Recht, zwischen Recht und Gerechtigkeit künstlich und falsch; die Auseinandersetzung mit den Gewaltverhältnissen als allgemeines, als politisches Problem wird unumgänglich. Gewalt gegen Frauen steht nicht zufällig im Zentrum der Politik der so genannten neuen Frauenbewegung. Die Erfahrungen mit dem Faschismus ziehen sich dabei unterschwellig wie ein roter Faden durch alle Diskussionen. Nicht dualistisch gedacht hat die intensive Auseinandersetzung mit Gewalt gegen Frauen auch in der feministischen Rechtsbewegung der Bundesrepublik etwas mit dem Wunsch zu tun, die eigenen vitalen Wünsche, Bedürfnisse, Beziehungsmöglichkeiten, eine positive Sexualität und Lust „auszugraben“, für die Frauen wieder zu erobern, neu zu entdecken. Sexualnormen sind Grenzziehungsnormen, die das patriarchale Grundrecht auf Vergewaltigung in Übereinstimmung zu bringen versuchen mit den Interessen der Frauen, damit die Gesellschaft nicht „auseinander fliegt“.

Es gibt – so meine These – für Frauen eine Gerechtigkeitlücke und keine adäquate Wiedergutmachungskultur. Harte Strafen und finanzielle Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche sind ein

sehr begrenzter Ersatz und werden Frauen in der Regel auch vorenthalten.

Am Beispiel der sexuellen Übergriffe im Arbeitsleben lässt sich beobachten, wie diese Prozesse im einzelnen ablaufen. Sexuelle Übergriffe dienen als Machtdemonstration, als Platz- und Norm-Besetzung des Ortes Betrieb und führen dazu, dass Frauen deutlich gemacht wird, in dem Bereich der Erwerbsarbeit im Grunde keine Chancen auf gleichberechtigte Teilhabe zu haben. Nach meiner Erfahrung sind Frauen nur dann in der Lage, diesen Mechanismus partiell zu durchbrechen und eigene Bedürfnisse, eigene Wünsche an die Erwerbsarbeit und das Zusammenarbeiten von Frauen untereinander und zwischen Männern und Frauen zu formulieren und umzusetzen, wenn sie sich selbst als Macht- und Kraftzentrum im Betrieb begreifen und entsprechend handeln, indem sie zum Beispiel Frauenarbeitskreise schaffen, die Institutionen der Frauenbeauftragten durchsetzen, die Diskriminierungskämpfe mit der Unterstützung von Frauen führen, sich immer wieder bewusst sind, dass ohne eigene Frauenmacht auch eine gemeinsame, demokratische Entwicklung mit den Männern nicht möglich ist.

Im Folgenden möchte ich am Beispiel des gesellschaftlichen Umgangs mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigen, welche Bedeutung dabei die Entwicklung des weiblichen Sprechens über sexuelle Gewalt und der Aufbau institutioneller Strukturen weiblicher Eigenmacht hatte – eine Bedeutung, die in der Diskussion um ein Gleichberechtigungsgesetz für die Wirtschaft häufig unterschätzt wird.²

1. Die Stimmen der Frauen

Als Karin Schrader-Klebert 1969 im Kursbuch die „kulturelle Revolution der Frau“ propagierte, die Frauen aufforderte, alle Normen in Ehe, Familie, Erwerbsarbeit und Politik in Frage zu stellen („Frauen sind die Neger der Welt“) und die Bereiche des Privaten, Politischen, der Wissenschaften, der Kultur, des Rechts und der Politik zusammenzudenken, formulierte sie den Warencharakter des Kapitalismus als die „fleischbeschauerische Grausamkeit, mit der die einzelnen Teile der Frauen zensiert, zerstückelt, die Frau-

1 Vgl. Barbara Degen: Die Zweisprachigkeit der Normen – feministische Erfahrungen, in: *Recht Richtung Frauen – Beiträge zur feministischen Rechtswissenschaft*, hg. vom Verein ProFri – Schweizerisches Feministisches Rechtsinstitut, Lachen 2001, S. 341-362.

2 Siehe den Offenen Brief an die Bundesregierung: „Mehr als ‚peanuts‘ für Frauen. Breites Aktionsbündnis fordert von Rot-Grün effektives Gleichberechtigungsgesetz für die Wirtschaft“, in: STREIT 3/2001, S. 103 f.

en verdimmt und auf die häusliche Sphäre reduziert“ würden³. Vorangegangen war bereits innerhalb der neuen linken alternativen (männlichen) Bewegung eine Auseinandersetzung über die Emanzipation von Frauen. Das ARGUMENT hatte 1962 das erste Heft zur Emanzipation der Frau herausgegeben. Wolfgang Haug beschäftigte sich in der Einleitung mit dem Widerspruch der rechtlichen Gleichstellung und der tatsächlichen Unterrepräsentanz von Frauen in den Universitäten und Betrieben und mit ihrer Lohndiskriminierung. Sein Fazit war, dass über eine Kritik an der „Verdummung und Unterdrückung der Frau“ ein Weg zur gesellschaftsverändernden Praxis möglich sei⁴. Die Analyse der Geschlechterbeziehungen mischt sich im ARGUMENT mit dem Appell nach dem gemeinsamen Kampf gegen den repressiven Klassengegner, ein Argumentationsmuster, das in der Arbeiterbewegung über die These von Haupt- und Nebenwiderspruch traditionell durchgesetzt war. Im nächsten ARGUMENT-Heft, einige Monate später⁵, meldete sich eine Frau selbst zu Wort, die ihre Erfahrungen in der Erwerbsarbeitswelt, insbesondere die Verknüpfung zwischen ihrer sexuellen Verfügbarkeit, gewalttätigem Verhalten ihrer Chefs etc. anschaulich schilderte⁶. In der bis auf eine Ausnahme männlich zusammengesetzten Redaktion hatte es – wie aus dem Vorwort des Berichts ersichtlich – heftige Diskussionen gegeben. Die anonym bleibende Frau hatte gezeigt, dass es konkrete Männer mit „normalen“ Verhaltensweisen sind, die über sexuell grenzverletzendes Verhalten die Herrschaft über Frauen in den Betrieben ausüben. Einer der Herausgeber schrieb besorgt: „Was will denn diese Arbeit? Zeigen, dass die Männer die natürlichen Feinde von Frauen sind? Liegt das in unserer Absicht?“⁷. Als die erste autonome Frauenzeitschrift, COURAGE, 1976 in Berlin gegründet wurde, gehörten Erfahrungsberichte von Frauen über sexuelle Übergriffe in Betrieben und Gewerkschaften mit zum Alltag der Zeitschrift⁸. Damit wurde auch die Funktion derartiger Übergriffe für das Machtgefüge deutlich. Bei Verkäuferinnen, Krankenschwestern und Sekretärinnen haben tägliche sexuelle Grenzverletzungen offensichtlich die Funktion, die Geschlechterhierarchie als unabänderlich und normal deutlich zu machen. Die Strategie, unliebsame Konkurrenz auszuschalten, ist vor allem dort verbreitet, wo Frauen in Männerdomänen ein-

dringen. Auch die Strukturen in den Gewerkschaften und in Streiksituationen werden von Frauen häufig als übergriffig erlebt. Individuelles, grenzüberschreitendes und sexistisches Verhalten hat offensichtlich nicht nur die Funktion, dass einzelne Männern individuell und exemplarisch ihre Macht über Frauen demonstrieren. Sie dient auch dazu, außerbetriebliche Lebensformen von Frauen zu bewerten und Frauen in ihrer freien Gestaltung dieser Lebensformen einzuschränken. Von dieser Diskriminierung sind besonders lesbische Frauen betroffen. Nicht zuletzt wird sexuelle Belästigung von Frauen dort zum Problem, wo das Aussehen, die Attraktivität und dienende Verhaltensweisen gegenüber Männern zum Berufsbild gehören wie beispielsweise bei Kellnerinnen, Stewardessen etc. Krankenschwestern berichten immer wieder, dass ihre pflegende und helfende Tätigkeit, die zudem körperlich erfolgt, zu Übergriffen besonders von männlichen Patienten führt.

Mit dem Aussprechen ihrer eigenen Betriebserfahrungen zeigten die Frauen, dass die These von der Notwendigkeit des gemeinsamen Kampfes von Männern und Frauen gegen das Kapital ideologisch gefärbt und brüchig war. Sie setzten eine differenziertere These entgegen, die einerseits die gesellschaftlichen und politischen Machtverhältnisse nicht verschleierte, andererseits jedoch die konkreten Geschlechterbeziehungen als wichtigen Faktor aufzeigte. Frauen hatten über sexuelle Übergriffe in den Betrieben und durch ihre Arbeitgeber immer schon, z. B. vor den Gerichten gesprochen. Nunmehr bekam dieses Sprechen eine politische Dimension und griff in die betrieblichen Abläufe ein. Im Sommer 1983 brachen Mitarbeiterinnen eines GRÜNEN-Bundestagsabgeordneten ihr Schweigen über sexuelle Übergriffe und erreichten ein starkes Medieninteresse. Die GRÜNEN gaben daraufhin die erste Untersuchung in der Bundesrepublik über den Umfang sexueller Übergriffe in Auftrag⁹. Die Sozialforscherinnen Monika Holzbecher, Anne Braszeit, Ursula Müller und Sibylle Plogstedt veröffentlichten 1991 im Auftrag einer noch von der Frauenministerin Rita Süßmuth in Auftrag gegebenen Studie des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit die erste repräsentative Studie für die Bundesrepublik¹⁰. Für die Gewerkschaften entstanden Ratgeber, wie sich die Frauen bei konkreten betrieblichen Konflik-

3 Karin Schrader-Klebert, Die kulturelle Revolution der Frau, Kursbuch 17, 1969 S. 1 f.

4 Das Argument Heft 22, 1962, Emanzipation der Frau (I), Einleitung S. 3 f. (6).

5 Das Argument Heft 23, 1962, Emanzipation der Frau (II) S. 43 f.

6 Doris B. ..., Als Frau in der Welt der Männer, Das Argument 1962 S. 43 f.

7 a.a.O., S. 43.

8 Vgl. im einzelnen, COURAGE 1/82 S. 12 f.; Annelie Runge, Wenn mein Chef mit mir schlafen will, COURAGE 4/77 S. 46

f.; COURAGE 9/77 S. 16 f.; COURAGE 8/77 S. 42 f.; COURAGE 12/78 S. 4 f.; COURAGE 9/78 S. 8 f.; COURAGE 1/88 S. 7 f.; COURAGE 7/78 S. 14 f.; COURAGE 4/83 S. 38 f.; COURAGE 4/79 S. 7 f.; COURAGE 3/79 S. 8 f.; COURAGE 5/77 S. 15 f.; COURAGE 2/77 S. 34 f.; COURAGE 3/76 S. 17 f.; COURAGE 1/81 S. 11 f.; COURAGE 7/79 S. 8 f.; COURAGE 11/82 S. 64 f.; COURAGE 0/76 S. 4 f.

9 Sibylle Plogstedt/Kathleen Bode, Übergriffe, Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben, Eine Dokumentation der GRÜNEN Frauen im Bundestag, Reinbek 1984.

ten verhalten sollten¹¹. Ab Anfang der 90er-Jahre mischten sich auch Juristinnen in diese Diskussion ein¹². Susanne Baer verortete das Problem der sexuellen Grenzüberschreitungen verfassungsrechtlich¹³.

Es bleibt festzuhalten, dass erst die Kombination zwischen unmittelbaren Erfahrungsberichten, bei denen sich andere Frauen in ihren Erlebnissen wiederfinden, sozialwissenschaftlichen und rechtswissenschaftlichen Untersuchungen, sog. Ratgeber-Literatur und der Übernahme der Erfahrungen aus anderen Ländern, insbesondere den USA, dazu geführt hat, dass die Problematik sexueller Grenzüberschreitungen in den Betrieben, in Politik und Medien sichtbar wurde und zu rechtlichen Konsequenzen führte.

2. Der Gesetzgebungsprozess

Die nationalsozialistische Geschlechterpolitik hatte in ihrer rassenpolitischen Orientierung, ihrer Vernichtung von vorher ausgegrenzten und diffamierten Menschengruppen, durch aggressive Kriegs- und Männerbilder, durch ihre Familienpolitik und durch die Diskriminierung „unangepasster“ Frauen das Verhältnis der Geschlechter gründlich zerstört. Wie Sibylla Flügge auf dem 27. Feministischen Juristinnentag formulierte, blieb ein deutscher Mann, der eine Jüdin vergewaltigte, straffrei, wurde jedoch mit dem Tode bestraft, wenn er eine Liebesbeziehung mit einer Jüdin einging. In den sog. *Waldheimer Prozessen* wurde 1950 ein Staatsanwalt zum Tode verurteilt, der 150 Verfahren gegen Frauen geführt und die Todesstrafe für 15 von ihnen beantragt hatte, die Liebesbeziehungen zu Zwangsarbeitern und Kriegsgefangenen hatten. Alle Todesurteile an den Frauen wurden vollstreckt. Die Nachkriegsentwicklung in der Bundesrepublik ist nicht nur geprägt von den durch die Überlebensarbeit auch gestärkten, selbstbewussten Frauen, sondern auch durch ihren Versuch, neue Beziehungs- und Sexualnormen durchzusetzen. Unverheiratete Frauen lebten in großem Umfang mit Männern zusammen („Onkelehe“). Im Beziehungskontext schienen viele Frauen aus dem Nationalsozialismus die Erfahrung gemacht zu haben, dass die Hinlenkung auf (private) Ehe- und Familienorientierung und (öffentliche) politische Männersphäre ein wichtiges Element des Faschismus gewesen war. Die alternativen Bewegungen der 60er-Jahre, die sich mit zentralen Beziehungsnormen kritisch auseinandersetzten, wie das Verhältnis zu den Eltern, § 218 StGB, die

Kindererziehung und die staatliche Orientierung auf die „heile“ Familie, erschütterten das tradierte Selbstverständnis in den Geschlechterbeziehungen und führten in den 70er-Jahren zu der Reform des Ehe- und Familienrechtes, zur Durchsetzung formaler Rechtsgleichheit im Arbeitsrecht und der Lockerung des § 218 StGB und damit zu einer staatlichen Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. 1974 wurden erstmals im Strafrecht sexuelle Übergriffe von Vorgesetzten, Arbeitgebern und Auszubildenden in § 174 StGB ausdrücklich unter Strafe gestellt, allerdings nur bei Jugendlichen unter 18 bzw. 16 Jahren. Druck auf staatliche Gesetzgebung ging immer auch von der europäischen Ebene aus. Die EU hatte 1975 die Lohnrichtlinie 75/117/EWG und 1976 die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG erlassen und damit den Gedanken der mittelbaren Diskriminierung und des Zusammenhangs zwischen der Ehe- und Familiensituation und der Erwerbsarbeit (Art. 2 Abs. 1 Richtlinie 76/207/EWG) in die innerdeutsche Rechtsdiskussion gebracht. Die von Frauen initiierten Frauenförderpläne und Landesgleichstellungsgesetze der 80er- und 90er-Jahre stellten häufig den Zusammenhang zwischen Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz und Gleichheitsproblemen her. So formulierte das Landes-Antidiskriminierungsgesetz

10 Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Bonn 1991.

11 Sibylle Plogstedt/Barbara Degen, Nein heißt nein!, DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München, Zürich 1992.

12 Barbara Degen, Sexuelle Belästigung in der Rechtsprechung, im Strafrecht und im Arbeitsrecht, in: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Bonn 1991 S. 326 ff.

13 Susanne Baer, Würde oder Gleichheit?, Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und in den USA, Baden-Baden 1995.

Berlin vom 31.12.1990 (GVBl. 1991, 8) in § 12 die Verpflichtung aller Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Es definierte bereits, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen ist. Die Frauenbüros, die ab Anfang der 80er-Jahre eingerichtet wurden, waren immer wieder mit Beschwerden von Frauen konfrontiert und stellten fest, wie mangelhaft die Rechte von Frauen verankert sind, ungestört von sexuellen Übergriffen zu arbeiten. Zu den Forderungen der Frauenbeauftragten gehörte deshalb eine Verbesserung der Informations- und Verfahrensrechte in Belästigungsfällen und die Umkehr der Beweislast¹⁴. Dass es überhaupt zu einem Gesetz wie dem Beschäftigtenschutzgesetz gekommen ist, hängt nicht zuletzt auch mit der Durchsetzungsfähigkeit der damaligen Frauenministerin Angela Merkel und der Erfahrung zusammen, dass die Betriebe und Verwaltungen ohne gesetzliche Rahmenbedingungen nicht in der Lage sind, das Problem der sexuellen Belästigung adäquat zu lösen. Das 1994 in Kraft getretene Beschäftigtenschutzgesetz (BGBI. 1994 I, 1412 f.) zeigte allerdings auch, dass die Transformation von Frauenforderungen in die Gesetzgebung gleichzeitig mit einer erheblichen Veränderung, Verwässerung und Umdeutung der Forderungen verbunden ist:

Das Beschäftigtenschutzgesetz wurde als Arbeitsschutzgesetz und nicht als Anti-Diskriminierungsgesetz konzipiert. Damit wurde der Zusammenhang zwischen Gleichheit und Gewalttätigkeit ausgeklammert, das paternalistische Bild von der Schutzbedürftigkeit der Frauen durch Männer bestärkt und vor allem – rechtstechnisch – die Beweislast-Frage nicht analog zu den Anti-Diskriminierungsvorschriften geregelt.

Das Beschäftigtenschutzgesetz ignoriert das Machtgefälle zwischen den Geschlechtern und geht davon aus, dass Männer und Frauen gleichermaßen von sexueller Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind. Es schützt deshalb formal sowohl Männer als auch Frauen, obwohl statistische Erhebungen und Praxiserfahrungen zeigen, dass es so gut wie keine Beschwerden von Männern über Belästigungen durch Frauen gibt.

Die Verfahrensregelungen des Gesetzes werden der tiefgreifenden Problematik der sexuellen Gewalt am Arbeitsplatz nicht gerecht. Sie gehen davon aus, dass wohlwollende, gesetzestreue Vorgesetzte den Schutz Betroffener sicherstellen können.

Im Kern ist das Gesetz bereits ein „Wegweis“-Gesetz mit dem Ziel, dass nicht die Betroffen-

nen, sondern dass die Täter die Nachteile aus den Übergriffen zu tragen haben und ggf. aus dem Betrieb entfernt werden müssen (§ 4 Abs. 1 BeschSchG). Durch die mangelhafte Ausgestaltung der Verfahrensregelung und das Offenlassen der Beweislastfrage entsteht jedoch eine Kluft zwischen den Gesetzesabsichten und den tatsächlichen Möglichkeiten, über das Gesetz den Schutz der Betroffenen ernsthaft durchzusetzen.

Das Beschäftigtenschutzgesetz ist weitgehend sanktionslos. Es bürdet den betroffenen Frauen auf, das Problem der sexuellen Belästigung durch eigene Beschwerden, eventuelle Leistungsverweigerung oder den Gang zu den Arbeitsgerichten individuell zu lösen und lädt ihnen einmal mehr die Last auf, für eine Veränderung der Verhältnisse zu sorgen.

Trotzdem hat das Beschäftigtenschutzgesetz erreicht, dass die Problematik der sexuellen Belästigung ernster genommen wird. Allerdings haben tatsächliche Veränderungen, z. B. die Einrichtung von Beschwerdestellen, Hilfsangebote für Betroffene etc. und eine breitere Diskussion über die Problematik nur dort stattgefunden, wo es institutionalisierte, rechtlich abgesicherte Frauenbeauftragte gibt, die bei dieser Thematik einen „langen Atem“ haben. Dort, wo Täter die Kündigung erhalten, stellt sich fast immer heraus, dass aktive, selbstbewusste Frauen die eigene Sichtweise auf sexuelle Belästigungen auch gegenüber männlichen Kollegen und Vorgesetzten durchsetzen können. Auch für die Bundesrepublik gilt die Einschätzung von Catharine A. MacKinnon, dass es dem Recht gegen sexuelle Belästigung nicht gelungen ist, die Glaubwürdigkeit von Frauen im öffentlichen Diskurs herzustellen¹⁵. Damit wird jedoch jede rechtliche Auseinandersetzung über sexuelle Belästigung, sei es in innerbetrieblichen Beschwerdeverfahren, sei es in Gerichtsprozessen, zu einer erneuten Gefährdung von Frauen, noch einmal, quasi spiegelbildlich, auf struktureller Ebene durch Sprache, Gesten und Verhaltensweisen insbesondere der bewertenden, entscheidenden und richtenden Männer verletzt zu werden.

Trotz dieser Machtstrukturen haben jedoch die Beschwerden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz überall dort zugenommen, wo Frauen ein Klima vorfinden, das es ihnen ermöglicht, über ihre eigenen Erfahrungen und Verletzungen zu sprechen und sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Die EU hat in mehreren Erklärungen, Entschlüssen und Mitteilungen auf die Umsetzung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

14 Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Tagungsdokumentation mit Frauenbeauftragten, Hrsg. Sozialforschungsstelle Dortmund Band 11, November 1988 S. 68.

15 Catharine A. MacKinnon, Nur Worte, Frankfurt a. Main 1994 S. 67.

gedrängt¹⁶. Im Juni 2000 hat die Kommission den Entwurf zur veränderten Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG vorgelegt. Darin soll ein Artikel 1 a eingefügt werden, der sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes definiert, eine nationale Kommission zur Durchsetzung der Gleichbehandlung und ein Verbandsklagerecht vorsieht. Innerhalb der europäischen Gemeinschaft zeigen sich allerdings ähnliche Widerstände gegen die rechtliche Durchsetzung eines umfassenderen Schutzes wie im betrieblichen und nationalen Bereich.

3. Die Rechtsumsetzung

3.1 Betriebliche Handlungsmuster

Es lässt sich generell feststellen, dass das Beschäftigtenschutzgesetz alleine nicht in der Lage war und ist, die Situation der betroffenen Frauen zu ihren Gunsten zu verändern. Nach wie vor setzt sich fast immer ein Täterschutzprinzip durch. Nur durch erhebliche Anstrengungen von Betroffenen, ihren Anwältinnen, aktiven Betriebsrats- und Gewerkschaftsfrauen und manchmal auch von Notruf-Frauen ist es möglich, den Schutz der Betroffenen wenigstens partiell umzusetzen. Der Vorwurf der sexuellen Belästigung wird allerdings dann gerne von männlichen Machträgern aufgegriffen, wenn z. B. ein Kündigungsgrund gegen einen Beschuldigten gesucht wird oder wenn dies aus Konkurrenzgesichtspunkten unter Männern sinnvoll erscheint. Damit werden die Interessen der Frauen männlichen Machtspielen untergeordnet.

Auf der subjektiven Ebene erleben Betroffene häufig, dass sie nicht ernst genommen werden, ihre Glaubwürdigkeit in Frage gestellt wird, keine zügigen und fairen Ermittlungen durchgeführt werden und dass die Konsequenzen auch aus schwerwiegenden Fällen sexueller Übergriffe den entsprechenden Taten und der betrieblichen Situation nicht gerecht werden. Sie erleben also noch einmal eine strukturelle Diskriminierung im gesamten Verfahren des Redens und der innerbetrieblichen Auseinandersetzungen. Mechanismen des Beschäftigtenschutzgesetzes können dem so gut wie nicht entgegenwirken, die Verfahrensregelungen sind zu schwach ausgestaltet, die mangelhaften Sanktionen bewirken, dass nicht einmal die Aushangspflicht des Gesetzes (§ 7 BeschSchG) ernst genommen wird. Es gibt allerdings einige Bereiche, in denen es anders aussieht. Insbesondere im öffentlichen Dienst hat sich durch die Institutionalisierung der Frauenbeauftragten eine

Gruppe von Fachfrauen herausgebildet, die sich mit sexueller Belästigung intensiv beschäftigt und häufig hervorragend den Schutz von Betroffenen umsetzen kann. Hinzu kommt die größere Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst, die es Frauen ermöglicht, bereits aus diesem Grund eher zu sprechen. In der Privatwirtschaft bleibt es dagegen dem Zufall überlassen, ob Betroffene Ansprechpartnerinnen und –partner und Vorgesetzte finden, die die Problematik ernst nehmen. In der Regel ist dies nicht der Fall. Präventive Maßnahmen werden in der Privatwirtschaft so gut wie nie ergriffen. Eine Ausnahme bildet VW mit seiner Abteilung Frauenförderung. Hier haben aktive Frauen in den Betriebsräten, eine institutionalisierte Frauenförderungsabteilung und ein aufgeschlossenes Management erreicht, dass das Problem ernst genommen wird und durch Schulungsmaßnahmen, Koordination und Vernetzung und durch die Umsetzung der 1996 in Kraft getretenen Betriebsvereinbarung zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz die Veränderung eines sexistischen Arbeitsklimas als Unternehmensziel anerkannt worden ist.

Es gibt allerdings eine große Anzahl von Basisaktivitäten in den Betrieben, diesen häufig unbefriedigenden Zustand zu verändern. Initiatorinnen sind im Allgemeinen Frauenarbeitskreise, manchmal Frauen in Führungspositionen, aktive Betriebsrätinnen und gewerkschaftliche Frauengruppen. Häufig sind die eigenen Erfahrungen mit bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ihrer betrieblichen Verarbeitung Anlass für entsprechende Initiativen.

3.2 Ergänzende Dienst- und Betriebsvereinbarungen

Da Frauen die Erfahrung machen, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht ausreichen, um den Schutz vor sexueller Belästigung ernst zu nehmen, zielen politische Betriebsaktivitäten in der Regel darauf hin, ergänzende Dienst- und Betriebsvereinbarungen abzuschließen, um die betriebliche Umsetzung zu gewährleisten. § 4 Abs. 1 BeschSchG sieht den Abschluss ergänzender Dienst- und Betriebsvereinbarungen ausdrücklich vor. Weder die Frauenbeauftragten noch die weiblichen Personalrats- und Betriebsratsmitglieder, die initiativ werden, haben jedoch die Macht, die Durchsetzung einer entsprechenden Dienst- oder Betriebsvereinbarung rechtlich zu erzwingen. Existierende Betriebs- und Dienstvereinbarungen spiegeln deshalb einerseits wieder, wie stark die informelle Macht von Frauen

16 Vgl. Entschließung des Rates vom 29.05.1990, 90/C 157/07; Erklärung des Rates vom 19.12.1991 zur Durchführung der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 92/C 27/01; Leitfaden zur Umsetzung

der praktischen Verhaltensregeln der Europäischen Gemeinschaft, Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?, Hrsg. Europäische Kommission, Luxemburg 1993.

ist. Andererseits zeigen sie auch, was mit den Fraueninteressen geschieht, wenn die rechtliche Umsetzungsmacht vorwiegend in den Händen von Männern liegt.

Im öffentlichen Dienst gibt es aus den bereits erwähnten Gründen viele ergänzende Richtlinien und Dienstvereinbarungen. In der Privatwirtschaft sind sie eher die Ausnahme. Es gibt zwei unterschiedliche Grundansätze. Mehrheitlich wird die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in eigenen Dienst- und Betriebsvereinbarungen behandelt. In einigen Bereichen (z. B. bei VW und bei der BfA) werden die Probleme Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung von Ausländern jedoch zusammengefasst. In der Privatwirtschaft führt eine Untersuchung des DGB nur vier Betriebe auf, die zu dem Beschäftigtenschutzgesetz ergänzende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben. Es sind die Firmen EMI Electrola Köln, die Thyssen Stahl AG, die VW AG und die Deutsche Lufthansa AG¹⁷. Als einzige Gewerkschaft hat die Gewerkschaft NGG entsprechende tarifvertragliche Aktivitäten initiiert und in einem Haustarifvertrag der Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau und in einem Manteltarifvertrag der

Brauereien in Sachsen-Anhalt entsprechende, allerdings sehr allgemein gehaltene Regelungen, aufgenommen¹⁸. Der Deutsche Städtetag hat eine Liste entsprechender Dienstvereinbarungen in Kommunen und Ländern vorgelegt, die – obwohl sie nicht vollständig ist – erheblich umfangreichere Regelungen zeigt¹⁹. In ihrer rechtlichen Qualität sind die Dienst- und Betriebsvereinbarungen sehr unterschiedlich. Es gibt Umsetzungsregelungen wie die Verordnung im Beschäftigtenschutzgesetz im Bereich der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern und des Diakonischen Werkes in Bayern (Ordnung zum Beschäftigtenschutz) vom 20.04.1999, bei der die Problematik gut durchdacht und vor allem sinnvolle Verfahrensregelungen verabschiedet wurden. Es gibt jedoch auch Regelungen, wie die zitierten tarifvertraglichen Regelungen, die lediglich den Schutz in allgemeiner, rechtlich unverbindlicher Form wiederholen. Hier wiederholen sich die Erfahrungen aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsrecht, dass nämlich verbale Bezeugungen leicht durchzusetzen sind, während konkrete, die betriebliche Realität verändernde Regelungen auf massivsten Widerstand stoßen. Auch dort, wo gute ergänzende Regelungen durchgesetzt sind, fällt auf, dass zwar Frauen als Betroffene sexueller Belästigungen im Allgemeinen deutlich benannt werden und zum Teil einfühlbare Regelungen existieren, wie sie ermutigt und gestärkt werden sollen, dass sie jedoch nicht als Fachfrauen bei der Konfliktbewältigung angesehen werden. Diese liegt weiterhin in der Hand von Arbeitgebern und Führungsverantwortlichen. Besetzungsregelungen in den entscheidenden Gremien zu Gunsten von Frauen sind eher die Ausnahme und geben Frauen nie eine so starke Position, dass sie mit ihrer Sichtweise die Entscheidungsprozesse maßgeblich beeinflussen können. Zwar wird der Zusammenhang zwischen Geschlechtsdiskriminierung und sexueller Belästigung offensichtlich als Konsens angesehen, der kritischste Punkt, die Frage der Glaubwürdigkeit Betroffener, wird jedoch kaum angesprochen. Hier scheint einerseits eine Scheu davor zu herrschen, diesen hoch konfliktbesetzten Punkt in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen, zum anderen sind die die Regelungen initiiierenden Frauen möglicherweise in der betrieblichen Machtstruktur nicht stark genug, um ihre Interessen durchzusetzen.

Es fällt auch auf, dass es so gut wie keine Vorschriften gibt, die den Arbeitgeber konkret für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz verantwortlich machen, indem er beispielsweise Schadensersatzansprüche der Betroffenen begleicht, Härtefonds errichtet oder auch nur außerbetrieblichen Rechtsschutz ge-

17 Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Analyse und Dokumentation, erstellt von Anni Weiler, Düsseldorf 1998, Hrsg. DGB-Bundesvorstand.

18 Vgl. Anni Weiler, a.a.O. S. 54/55.

19 Vgl. die Zusammenstellung des Deutschen Städtetags, in: Frauen in Gesellschaft und Beruf, Veröffentlichung der Frauenbeauftragten in Kommunen und Ländern, Stand Dezember 1999, unter Punkt 9 „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ S. 39 f.

währt. Die Betriebs- und Dienstvereinbarungen spiegeln häufig die Bemühungen wider, männlichen Betriebsangehörigen das Problem verständlich zu machen, den Zusammenhang zwischen Gleichbehandlung und sexuellen Übergriffen zu verdeutlichen und eine Art neue Rechtskultur zu schaffen, indem die Sichtweise von Frauen zum Ausgangspunkt der Überlegungen gemacht wird. Recht wird dabei nicht als statische autoritäre Größe verstanden, sondern in der Regel als prozesshafte Entwicklung mit dem Ziel, Gleichheit und Machtbalance ebenso wie Respekt zwischen Menschen herzustellen. Ein zentrales Element betrieblicher Umsetzung ist auch das Bemühen, alle über die Rechtssituation aufzuklären. Informationsbroschüren, Faltblätter, rechtliche Hinweise etc. dienen häufig dazu, das betriebliche Umfeld zu ihren Gunsten zu verändern.

3.3 Die Rechtsprechung

Die Fallkonstellationen straf-, arbeits- und disziplinarrechtlicher Urteile sind sehr unterschiedlich, die Urteile selbst werden nicht systematisch gesammelt und ausgewertet. Die Bundesuntersuchung 1991 hat erstmalig versucht, einen Überblick über die Rechtsprechung zu geben²⁰. Im Rahmen der Untersuchung wurden auch juristische Expertinnen und Experten gefragt; dabei stellte sich zum damaligen Zeitpunkt heraus, dass die Mehrzahl der veröffentlichten Urteile Strafrechtsurteile waren²¹. In den arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen verbergen sich Probleme der sexuellen Belästigung – häufig unausgesprochen – vor allem in Zeugnis- und Kündigungsschutzklagen von Betroffenen, die den Betrieb verlassen mussten oder in Kündigungsschutzklagen der Belästiger. Schadensersatzprozesse im Anschluss an betriebliche Auseinandersetzungen waren eher selten²². Als Haupttendenz wurde dabei festgestellt, dass die Beschuldigten die Belästigung abstreiten und dass die Anschuldigungen von den Arbeitsgerichten bagatellisiert werden. Die häufigsten Argumentationsmuster sind,

- dass ein Racheakt der Betroffenen wegen ungenügender Arbeitsleistung vorliege,
- die Frau unerfüllte sexuelle Wünsche in Form einer Anschuldigung wegen sexueller Übergriffe ausagiere,
- der Übergriff selbst absolut harmlos gemeint war oder

— es sich um eine notorische Querulantin handle. Verständnis und Mitleid mit den Tätern, dem „*bislang unbescholtenen Familienvater mit zwei Kindern, dem die Arbeit genommen werden soll*“ spielten ebenfalls eine große Rolle. 13 Urteile zwischen 1956 und 1991 sind bei Bertelsmann/Colneric/Pfarr/Rust unter dem Thema „*Sexuelle Beeinträchtigung*“ abgedruckt²³. In einem Artikel „*Neue Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz*“²⁴ wird festgestellt, dass die Beschwerden der Beschäftigten eine Aufwärtstendenz aufweisen, die sich auch in einer Zunahme von Gerichtsurteilen niederschlägt. Kritisiert wird allerdings, dass die Gerichte nach wie vor zum Teil vorurteilsbeladen auf die Problematik reagieren und dass das Beschwerde- und Ermittlungsverfahren des § 3 BeschSchG so wenig durchdacht ist, dass große Probleme in der Behandlung von Beschwerden und bei gerichtlichen Auseinandersetzungen auftreten.

Nach dem In-Kraft-Treten des Beschäftigten-schutzgesetzes ist allerdings die Tendenz der Gerichte erkennbar, die Problematik vor dem Hintergrund eines expliziten Gesetzes ernster zu nehmen. Die öffentliche Diskussion über sexuelle Übergriffe scheint außerdem zu einer gewissen Sensibilisierung bei Staatsanwaltschaften und Gerichten geführt zu haben. So hat das Landgericht Sachsen²⁵ die Kündigung eines „Grapschers“ u. a. mit der Begründung bestätigt, der Täter müsse aus Sicht des Arbeitgebers „*wie eine tickende Zeitbombe erscheinen, als jemand, der ein neues Abhängigkeitsverhältnis bei nächster sich bietender Gelegenheit wieder zu seinen Gunsten ausnutzen könnte*“.

Die Geschlechtszugehörigkeit von Richtern scheint sich vordergründig nicht in den Urteilen niederzuschlagen. Richterinnen, die sich bislang nicht mit der Frauenbewegung identifiziert haben, scheinen in einer Art Abwehrreaktion jeden Verdacht vermeiden zu wollen, sich mit Frauen gefühlsmäßig zu solidarisieren. Umgekehrt führt ein paternalistisches Schutzbedürfnis manchmal auch zu einfühlsamen Urteilen männlicher Richter. Die Haupttendenz der Gerichte ist jedoch gegenwärtig meines Erachtens eine Mischung aus der grundsätzlichen Akzeptanz, dass es das Problem der sexuellen Belästigung im Betrieb geben könnte und einem konkreten fallbezogenen Misstrauen gegenüber Betroffenen. Täter werden nur dann mit einem gewissen Misstrauen be-

20 Vgl. Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Bonn 1991 S. 311 f.

21 a.a.O. S. 312.

22 Vgl. auch Sexuelle Belästigung im Spiegel der Gerichte, in: Sibylle Plogstedt/Barbara Degen, Nein heißt nein!, DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München, Zürich 1992 S. 95 f.

23 Bertelsmann/Colneric/Pfarr/Rust, Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitsrecht – Sozialrecht – Frauenförderung, Band 3, Teil V, Dokumentation der Rechtsprechung.

24 Barbara Degen, Neue Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, Der Personalarzt 1999 S. 1 f.

25 LAG Sachsen, Urteil vom 10.03.2000 - 2 Sa 635/99, NZA - RR 2000 S. 468 ff.

trachtet, wenn ihre Vorgeschichte oder der Umfang der Belästigung den Verdacht nahe legt, hier habe man es mit dem Bild eines „klassischen Grapschers“ zu tun.

Richter – und manchmal auch Richterinnen – versuchen sehr häufig, durch juristische Trickargumentationen, hinter denen sie ihre geschlechtsspezifischen Urteile verbergen können, die Fälle scheinbar sachlich neutral und objektiv zu entscheiden. An einigen Beispielen aus jüngerer Zeit soll dies deutlich gemacht werden:

1. Das LAG Baden-Württemberg²⁶ hat ein Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim aufgehoben und die fristlose Kündigung eines Abteilungsleiters nicht bestätigt, der jahrelang Untergebenen gegenüber seine Macht sexualisiert ausgenutzt hatte und sich gegenüber jeder Kritik resistent verhielt. Er hatte eine Betroffene bewusst eingestellt und spielte mit ihr eine Art sexualisiertes Katz- und Maus-Spiel, obwohl (oder gerade weil) er wusste, dass sie Lesbe war. Immer wieder kam es zu sexualisierten Grenzüberschreitungen, bis die Frau schließlich nach zwei Jahren einen Nervenzusammenbruch erlitt und sich der Frauenbeauftragten anvertraute. In dem Untersuchungsverfahren zeigte der Täter keinerlei Verantwortungsgefühl, sondern hielt seine gesamte Umgebung für sexuell verklemt.

Das LAG Baden-Württemberg ging von einem „minderschweren Fall sexueller Belästigung“ aus, der die außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigte und mutete damit dem Arbeitgeber zu, mit einem derartigen Vorgesetzten, der keine Einsichtsfähigkeit zeigte und sein Verhalten für gerechtfertigt hielt, weiterhin fertig zu werden.

2. In eine ähnliche Richtung tendiert ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 08.06.2000²⁷, der sich mit dem Verhalten eines Betriebsratsvorsitzenden beschäftigte. Dieser war fast 30 Jahre im Betrieb tätig und 20 Jahre lang Betriebsratsvorsitzender. Zugleich mit einem von der Gewerkschaft HBV ausgerufenen Streik beschwerten sich zwei Bezirksleiterinnen, sie seien in insgesamt acht Fällen von dem Betriebsratsvorsitzenden sexuell belästigt und genötigt worden. Daraufhin beantragte die Arbeitgeberin beim Betriebsrat dessen Zustimmung zu einer außerordentlichen Tatkündigung. Von einer Verdachtskündigung sah sie ausdrücklich ab. An die Verweigerung der Zustimmung schloss sich ein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht an. Dieses Zustimmungsersetzungsverfahren war in drei Instanzen erfolglos. Das Ar-

beitsgericht Wuppertal hatte bereits in erster Instanz den Antrag auf Vernehmung von 14 weiteren ZeugInnen zurückgewiesen.

Nachdem seine rechtlichen Bemühungen erfolglos waren, kündigte der Arbeitgeber erneut und vertrat die Auffassung, wegen der von dem Betriebsratsvorsitzenden ausgehenden Gefährdung sei dessen Weiterbeschäftigung nicht zumutbar. Vorangegangen war dieser Kündigung eine Verurteilung des Betriebsratsvorsitzenden im Strafverfahren wegen sexueller Nötigung in drei minderschweren Fällen zu einer Geldstrafe von 380 Tagessätzen.

Das Bundesarbeitsgericht schloss sich der Position des Landesarbeitsgerichts an, dass die rechtskräftige Verurteilung und die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Mitarbeiterinnen vor künftigen sexuellen Belästigungen zu schützen, keinen wichtigen Kündigungsgrund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB darstelle. Das Landesarbeitsgericht kritisierte sogar das Strafgericht und formulierte, auch bei Dritten könne bei unvoreingenommener Betrachtungsweise an sexuellen Nötigungshandlungen Zweifel bestehen, selbst wenn sie davon überzeugt seien, dass sich der Beschuldigte nicht stets nur kollegial und neutral verhalten, sondern gelegentlich eindeutige und zudringliche Annäherungsversuche unternommen habe. Formal schloss sich das BAG dem LAG in der Argumentation an, dass das Strafurteil allein nicht ausreiche, um die außerordentliche Kündigung zu begründen. Nach rechtskräftiger Verurteilung habe der Arbeitnehmer die Möglichkeit, seine Unschuld geltend zu machen. Dies habe das LAG angenommen, und daran sei das BAG gebunden. Hinzu komme, dass die Präventionsverpflichtung des Beschäftigtenschutzgesetzes (§ 2 Abs. 1) keine fristlose Kündigung rechtfertige.

3. Das LAG Hamm hatte sich mit der Kündigungsschutzklage eines gewerblichen Mitarbeiters zu beschäftigen²⁸. Die beklagte Firma handelte mit Pharmaartikeln und beschäftigte in ihrem Betrieb ca. 242 Arbeitnehmer. Die betroffene Frau war in der Endkontrolle tätig. Seit dem Frühjahr 1997 hatte der Kläger versucht, mit seiner Arbeitskollegin ein sexuelles Verhältnis anzufangen und er begann, sie systematisch zu verfolgen. Einmal folgte er ihr in die Damengarderobe. Beide – Belästiger und Betroffene – waren verheiratet und hatten Kinder. Obwohl die betroffene Frau sich von Anfang an das Verhalten des Belästigers strikt verbat und auch ihren Vorgesetzten informierte, reagierte der Arbeitgeber äußerst zö-

26 LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.09.1999 - 12 Sa 149/98.

27 BAG, Urteil vom 08.06.2000 - 2 ABR 1/00.

28 LAG Hamm, Urteil vom 10.03.1999 - 18 Sa 2328/1998.

gerlich. Erst ein halbes Jahr später erhielt der Kläger die erste Abmahnung. Die Arbeitnehmerin wurde längere Zeit krankgeschrieben. Der Arzt bestätigte eine „*schwere akute Belastungsreaktion, die entstanden ist als Folge des Verhaltens ihres Arbeitskollegen*“. Auf Antrag der Klägerin ordnete das Amtsgericht Bielefeld im Wege der einstweiligen Verfügung an, dass der Belästiger sich der Klägerin nicht mehr nähern durfte. Daraufhin verbot der Arbeitgeber dem Belästiger, den Lagerbereich des Unternehmens zu betreten und wies ihn an, sich der betroffenen Frau nicht mehr zu nähern. Der Kläger verlangte die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte und beleidigte die betroffene Frau weiterhin. In einem seiner Schreiben heißt es: „*Es ist ja wohl ein Schmarren, dass ich daran schuld sein soll, dass die G. sieben Wochen arbeitsunfähig krank war!!!! (wenn sie denn überhaupt krank war)*“. Eine weitere Abmahnung folgte. Das Verhalten des Belästigers steigerte sich jedoch und wurde noch massiver. Im April 1998 schrieb er einen Brief, in dem es u. a. heißt: „*Ich kenne auch Typen, die ein Bruttomonatsgehalt hinlegen würden, um einmal mit dir in die Kiste zu kommen. Ja und? Interessiert mich nicht! Ich will ..., und zwar mit Haut und Haaren und die Seele noch dazu. Bei Bedarf werde ich dir deine hübschen Pobacken versohlen. Wenn mir danach ist, nehme ich dazu einen Rohrstock (Miststück!). Wenn du Sonntag nicht um 16.00 Uhr bei ... am S. stehst, garantiere ich dir, dass ich dich verdammtes süßes Miststück irgendwo erwische und dann nagele ich dir deinen Fuß fest und du läufst nur noch im Kreis. Tschüss*“. Der Arbeitgeber kündigte auf dieses Schreiben hin das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31.07.1998. Trotz der vorhandenen Briefe hatte es über ein Jahr gedauert, bis diese Reaktion erfolgte. Obwohl der letzte Brief außerhalb des Betriebes verschickt wurde, sah das Landesarbeitsgericht dies als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz an, da das Arbeitsverhältnis konkret berührt sei, sowohl im Leistungsbereich als auch im Bereich der betrieblichen Verbundenheit aller Mitarbeiter. Der Kläger habe die betroffene Frau bewusst und gezielt gequält. Die hierdurch bedingte seelische Beeinträchtigung sei vergleichbar mit einer Körperverletzung.

Das Resümee der rechtlichen Auseinandersetzungen in diesen drei Fällen ist deprimierend. Dort, wo die Arbeitgeber konsequent handeln, besteht die Gefahr, dass die Arbeitsgerichte die männliche Sicht der Dinge zur Korrektur dieses Verhaltens einsetzen. Dort wo die Gerichte relativ konsequent sind, können sich

Betroffene nicht darauf verlassen, dass innerhalb der Betriebe diese Position sich im konsequenten Verhalten des Arbeitgebers niederschlägt. Aus der Sicht der Betroffenen sind Beschwerden über sexuelle Übergriffe deshalb fast zwangsläufig mit der Gefahr verbunden, dass die eigene Glaubwürdigkeit in Frage gestellt wird und eine strukturelle Diskriminierung mit neuen Verletzungen erfolgt. Die Urteile zeigen, wie problematisch der Gedanke ist, dass Frauen unter patriarchalen Verhältnissen selbst bei für sie relativ günstiger Rechtslage geschützt werden. Ein entsprechender Schutz scheint – so die bisherigen Erfahrungen – nur dort zu funktionieren, wo Frauen selbst z. B. als starke Frauenbeauftragte, diesen Schutz mit übernehmen, wo sich das Klima zu Gunsten von Frauen generell verändert und wo Aufklärungsmaßnahmen von Frauen, die erst einmal vorhandenen, von Misstrauen und Vorurteilen durchsetzten Erklärungsmuster durchbrechen können.

3.4 Die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes bei den obersten Bundesbehörden

Die einzige, bisher bekannt gewordene Untersuchung über die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes ist von Februar bis November 1999 durch das BMFSFJ bei den obersten Bundesbehörden durchgeführt worden. Sie wurde im März 2000 vorgelegt²⁹. Die Untersuchung bezieht sich auf 500.000 Beschäftigte inklusive Teilzeitbeschäftigte und Beurlaubte. Dem Ministerium wurden ca. 683 konkrete Vorkommnisse im Zusammenhang mit sexueller Belästigung mitgeteilt, davon 242 offizielle Fälle. 103-mal wurde Vorgesetzten sexuelle Belästigung vorgeworfen. Als wichtigste Ansprechperson erwies sich die Frauenbeauftragte. Darüber hinaus stellte sich heraus, dass das Vertrauen in Maßnahmen der Personalverwaltung nicht groß ist. In der Untersuchung wurde die Wirksamkeit der Umsetzung der einzelnen Gesetzesvorschriften erfragt. Das führte zu teils katastrophalen Einsichten in die Sensibilität für die Problematik bei den Behörden. Betroffene und potentiell Betroffene werden über die Gesetzeslage nicht aufgeklärt, die Fortbildungsverpflichtungen nicht ernst genommen, die rechtlichen Regelungen selbst seien kaum bekannt. Es habe sich – so das Resümee der Untersuchung – auch nach In-Kraft-Treten des Gesetzes das altbekannte Muster durchgesetzt, dass das Opfer ausweiche und seinen Arbeitsplatz wechsele. Die im Gesetz zur Verfügung gestellten Instrumentarien hätten dieses Muster nicht durchbrochen. Dort, wo sich Behörden mit dem Thema beschäftigten, gehe dies auf die Initiative und das Durchhaltevermögen der Frauenbeauftragten zurück. Sie sind nicht nur die Hauptansprechstelle für betroffene Frauen. Sie initiieren in der Regel auch

Fortbildungsmaßnahmen, beraten Personalverantwortliche und unterstützen Betroffene. Sie waren mit doppelt so vielen Fällen konfrontiert wie alle anderen Ansprechpersonen (z. B. Personalräte, Vorgesetzte, Personalverwaltung) zusammen.

Die Untersuchung bestätigt die Erfahrung, dass Frauenrechte das Schicksal der Frauen selbst teilen, nämlich missachtet und nicht ernst genommen zu werden. Wenn dies sogar bei den als besonders gesetzestreu geltenden obersten Bundesbehörden der Fall ist, lässt sich erahnen, wie die Situation für Betroffene dort ist, wo sie – wie in der Privatwirtschaft – nicht einmal institutionalisierte Ansprechpersonen haben. Als Konsequenz aus den bisherigen Erfahrungen mit der Rechtssituation bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben Expertinnen zu diesem Thema 1995 gefordert, dass eine Bundesbehörde mit weit reichen Kompetenzen eingerichtet wird, die auch als Ansprechstelle für Betroffene fungieren kann, die in ihrem unmittelbaren betrieblichen Umfeld keine Hilfe und Unterstützung erhalten³⁰.

4. Verhandlungen und Geschlechterdialog statt Rechtsautorität?

Wenn die bisherigen rechtlichen Regelungen an ihre Grenzen stoßen und nicht in der Lage sind, nennenswert das Bewusstsein von vor allem männlichen Führungsverantwortlichen zu beeinflussen, stellt sich die Frage, ob es andere, bessere politische Aktions- und Handlungsformen gibt. Umfangreiche Kooperation und Vernetzungsformen derjenigen Anlaufstellen, die sich außerhalb des Betriebes mit sexueller Gewalt am Arbeitsplatz beschäftigen, sind nicht zu verzeichnen. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass die Notrufstellen im Allgemeinen zu wenig Erfahrungen mit konkreter Arbeitsplatzsituation haben und dass die Gewerkschaften ihre mögliche Funktion in diesem Bereich nicht erfüllen. Auch von staatlicher Stelle gibt es wenig Initiativen, diese Lücke auszufüllen. Nur in Bremen gibt es eine an der Universität angesiedelte Arbeitsstelle, die auch für die Beschäftigten des Landes zuständig ist (Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung am Ausbildungs- und Erwerbsarbeitsplatz, ADE, Universität Bremen). Die sich zur Zeit bildenden Mobbing-Beratungsstellen sind im Allgemeinen nicht auf die Problematik spezialisiert und beachten ohnehin den geschlechtsspezifischen Aspekt ihrer Thematik kaum.

Vom Januar 2000 bis Ende Februar 2001 hat das BMFSFJ die Pilotphase eines Modellprojektes an der

Universität Essen finanziert, bei dem es um die Frage ging, ob durch Mediation und Geschlechterdialog in Betrieben präventive Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt erreicht werden könnten. Männer und Frauen in den Betrieben sollten – quasi als RepräsentantInnen ihres Geschlechts – miteinander und mit der Geschäftsleitung verhandeln, um zu konkreten Ergebnissen für die jeweilige betriebliche Praxis zu kommen. Der Ansatz unterscheidet sich sowohl vom Täter- / Opferausgleich als auch von der Familien- und Trennungsmediation dadurch, dass hier Gruppen von Beschäftigten, jeweils getrennt nach ihrem Geschlecht, diskutieren und zu Lösungen kommen sollten. In einem der Betriebe hat im Juni 2000 eine entsprechende Mediation stattgefunden, die auch wissenschaftlich protokolliert wurde.

Im Bewusstsein sowohl von Frauen als auch von Männern scheinen Dialog- und Verhandlungsformen zwar attraktiv zu sein und Fantasie und Kreativität freizusetzen, weil sie aus den engen Zwängen rechtlicher Umsetzung herausführen und zivilere Umgangsformen miteinander initiieren. Andererseits scheint die Gefahr zu bestehen, dass auf Recht verzichtet wird und damit unverbindlichere Maßnahmen favorisiert werden. Allerdings hat das Projekt auch gezeigt, dass das Aussprechen der eigenen Situation, der eigenen Erfahrungen und der eigenen Interessenlage und das Ernst nehmen durch die Geschäftsführung Frauen in den Betrieben stärkt³¹.

Eine Verzahnung zwischen effektiven rechtlichen Regelungen und inner- und außerbetrieblichen Prozessen zur Sensibilisierung von Beschäftigten, zur Veränderung der frauenfeindlichen Machtstrukturen und zur Bewusstseinsentwicklung aller Beteiligten könnte in der Lage zu sein, die Problematik adäquat anzugehen. Die Novellierung des Beschäftigten-schutzgesetzes, die Akzeptanz von sexueller Belästigung als Frauendiskriminierung und die Vernetzung, Kooperation und die Schaffung einer Bundesbehörde sind dabei wichtige Bausteine. Solange allerdings keine institutionalisierten Ansprech- und Anlaufstellen in den Betrieben vorhanden sind, werden rechtliche Bemühungen ins Leere laufen. Hier verbindet sich die Gewalt- mit der Gleichheitsproblematik: Auf den Gesetzgeber, die Betriebsräte, die Gewerkschaften und die Gerichte zu setzen, statt auf die Entwicklung von starken Frauenpositionen im Betrieb, wie es gegenwärtig in der Diskussion über das geplante Gleichberechtigungsgesetz für die Privatwirtschaft der Fall ist, ist aus den Erfahrungen mit sexueller Gewalt am Arbeitsplatz der falsche Weg.

30 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Dokumentation des Expertinnengesprächs der Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Hrsg. Forschungsinstitut Frau und Gesellschaft, Hannover 1996.

31 Barbara Degen, Selbstbewusste Frauen – souveräne Männer, Recht, Geschlechterdialog und -mediation zur Prävention gegen sexualisierte Machtausübung in Betrieben und Unternehmen, unveröffentlichtes, noch nicht vom BMFSFJ autorisiertes Manuskript, Bonn/Essen, März 2001.