

Selbstbewusste Frauen – souveräne Männer

INHALT

I. Gewalt hat viele Gesichter	S. 1
II. Die Kommunikationskultur in den Betrieben und die Gewalt gegen Frauen	S. 4
1. Der Arbeitsort Betrieb und das Geschlechterverhältnis	S. 4
2. Frauen revolutionieren die Arbeitswelt	S. 6
3. Sexuelle Grenzverletzungen und Machtstrategien	S. 9
4. Die Kosten der Geschlechtsblindheit	S. 19
5. Die Stimmen der Frauen – die Stimmen der Männer	S. 24
6. Sexualität in Unternehmen	S. 32
7. Betriebsfrieden und Grenzverletzungen	S. 36
7.1 Strukturelle und individuelle Gewalt	S. 36
7.2 Betriebsfrieden und Konfliktlösungsmuster	S. 39
7.3 Macht, Rechtsstrukturen und Aushandlungsprozesse	S. 41
8. Geschlechterdialog und Mediation als Konfliktlösungsformen	S. 45
9. Präventive Lösungsansätze	S. 47
III. Das Modellprojekt "Geschlechterdialog und Mediation in Unternehmen zur Prävention gegen sexualisierten Machtmissbrauch"	S. 51
1. Die Entstehungsgeschichte des Projektes	S. 51
1.1 Vorbereitende Tagung am 27.11.1998	S. 53
1.2 Die externe Projektbegleitung	S. 58
1.3 Vorgeschichte in den Betrieben A, B und C	S. 59
2. Die Zielfindungskonferenz am 17.03.2000	S. 62

3. Erfahrungen in den Betrieben	S. 62
3.1 Erfahrungen in Betrieb A	S. 63
3.1.1 Die Geschlechtermediation in Betrieb A am 13. und 14. Juni 2000	S. 64
3.1.2 Konflikte und Fragestellungen in Betrieb A	S. 67
3.2 Erfahrungen in Betrieb B	S. 70
3.3 Konflikte und Auseinandersetzungen in Betrieb B	S. 72
3.4 Erfahrungen in Betrieb C	S. 72
3.5 Konflikte und Auseinandersetzungen in Betrieb C	S. 73
4. Verallgemeinerungen und eigene Erfahrungen	S. 73
5. Theoretische Fragestellungen des Geschlechterdialog- und -mediationsansatzes	S. 75
5.1 Geschlechtermediation in Ehescheidungs- und Trennungsverfahren	S. 77
5.2 Der Täter- / Opferausgleich	S. 78
5.3 Gruppenmediation bei Machtungleichgewicht	S. 81
5.4 Schlichtungsprozesse bei Mobbing	S. 81
5.5 Mediation und Gewalt	S. 84
5.6 Die "Neutralität" der Mediation	S. 89
5.7 Mediation und/oder Geschlechterdialog?	S. 92
IV. Die rechtlichen Rahmenbedingungen	S. 96
1. Die historischen Entwicklungslinien	S. 96
2. Die Einflüsse auf die deutsche Rechtsentwicklung	S. 107
2.1 Die rechtliche Einordnung sexueller Übergriffe	S. 107
2.2 Die US-amerikanische Rechtslage	S. 109
2.3 Das EU-Recht	S. 111
3. Die innerdeutsche Rechtslage	S. 114
3.1 Das Verfassungsrecht	S. 114

3.2 Das Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht	S. 116
3.3 Das Strafrecht	S. 118
3.4 Das Disziplinarrecht	S. 122
3.5 Die Arbeitsschutznormen	S. 124
3.5.1 §§ 120 a f. GewO	S. 124
3.5.2 § 618 BGB	S. 125
3.5.3 Rechte gegen eine frauenfeindliche Arbeitsatmosphäre (ArbSchG)	S. 125
3.6 Das Beschäftigtenschutzgesetz	S. 128
3.6.1 Die Grundzüge des Gesetzes	S. 128
3.6.2 Die Definition sexueller Belästigung	S. 130
3.6.3 Das Beschwerderecht	S. 133
3.6.4 Das Ermittlungsverfahren	S. 135
3.6.5 Die arbeitsrechtlichen Sanktionen	S. 140
3.6.6 Nachteilsschutz und Leistungsverweigerungsrecht	S. 141
3.6.7 Die Präventionsregelungen	S. 141
3.7 Die Auswirkungen des Beschäftigtenschutzgesetzes	S. 146
3.7.1 Die arbeitsrechtliche Literatur	S. 146
3.7.2 Die Rechtsprechung zu sexuellen Belästigungen	S. 150
3.7.3 Die Auswertung des Beschäftigtenschutzgesetzes durch die Vernetzungsstelle der kommunalen Frauenbeauftragten	S. 158
3.7.4 Die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes bei den obersten Bundesbehörden	S. 159
3.8 Innerbetriebliche Regelungen	S. 162
3.8.1 Das Beispiel VW	S. 163
3.8.2 Verhandeltes Recht – Richtlinien, Dienst- und Betriebsvereinbarungen gegen sexuelle Übergriffe	S. 168
Senatsrichtlinie der Georg-August-Universität Göttingen zum Schutz der weiblichen Universitätsangehörigen vor sexuellen	

Belästigungen und sexueller Gewalt, beschlossen am 11.06.1997	S. 170
Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz der Freien Hansestadt Bremen vom 23.03.1993	S. 171
Richtlinien der Stadt Düsseldorf zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 1997	S. 172
Dienstvereinbarung "gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" des Regierungspräsidiums Darmstadt vom 25.02.1997	S. 174
Dienstvereinbarung über den Beschäftigtenschutz (sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung) der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 24.04.1998	S. 176
Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Tübingen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 11.02.1997 und gemeinsame Erklärung	S. 177
Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der sexuellen Selbstbestimmung von bei der Landeshauptstadt München beschäftigten Frauen – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom 26.09.1991	S. 180
Dienstanweisung der Stadt Köln zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 01.10.1993	S. 181
Ordnung zum Beschäftigtenschutz im Bereich der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern und des diakonischen Werkes in Bayern (Ordnung zum Beschäftigtenschutz) vom 20.04.1999	S. 180
Betriebsvereinbarung Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Firma EMI Electrola GmbH, Köln vom 01.12.1994	S. 181
Gesamtbetriebsvereinbarung der Thyssen Stahl AG vom 09.04.1996	S. 182
Gesamtbetriebsvereinbarung der Gewerkschaft ÖTV, Stuttgart vom 20.09.1996	S. 184
Zusammenfassende Bewertung	S. 185
V. Recht, Geschlechterdialog und Mediation als Präventionsmittel	S. 187
1. Wie wird Gerechtigkeit geschaffen?	S. 187
2. Grenzen und Möglichkeiten von Recht	S. 190
3. Grenzen und Möglichkeiten des Geschlechterdialogs / der -mediation	S. 197

4. Vorschläge für eine Novellierung des Beschäftigtenschutzgesetzes und anderer Rechtsgrundlagen	S. 199
4.1 Strafrechtliche Novellierungen	S. 200
4.1.1 § 174 StGB	S. 200
4.1.2 § 177 StGB	S. 200
4.2 Die Novellierung des Beschäftigtenschutzgesetzes	S. 200
4.2.1 Sexuelle Belästigung "am Arbeitsplatz"	S. 201
4.2.2 Sexuelle Übergriffe als Geschlechtsdiskriminierung	S. 201
4.2.3 Die Definition sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	S. 201
4.2.4 Die Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers	S. 202
4.2.5 Die Haftung des Arbeitgebers	S. 203
4.2.6 Die Glaubwürdigkeit	S. 203
4.2.7 Die für Beschwerden "zuständigen Stellen"	S. 204
4.2.8 Der Nachteilsschutz	S. 205
4.2.9 Das Ermittlungsverfahren	S. 206
4.2.10 Die Informations- und Klagerechte der Betroffenen	S. 207
4.2.11 Fortbildung und Schulung	S. 207
4.2.12 Das Leistungsverweigerungsrecht	S. 207
4.2.13 Die Schaffung einer Bundesbehörde	S. 208
4.3 Änderung anderer Rechtsvorschriften	S. 209
4.3.1 Kündigungsschutzgesetz	S. 209
4.3.2 Arbeitsförderungsgesetz	S. 210
4.3.3 Arbeitsschutzregelungen	S. 210
4.3.4 Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze	S. 210
4.4 Frauenförder- und Gleichstellungsrecht	S. 210
5. Vorschläge für die Weiterentwicklung des Dialog- und Mediationsansatzes	S. 211
VI. Zusammenfassung	S. 216

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

aaO	am angegebenen Ort
ArbG	Arbeitsgericht
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
Abs.	Absatz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
Anm.	Anmerkung
Ansprüche	Zeitschrift der Vereinigung Demokratischer Juristen und Juristinnen
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BBG	Bundesbeamtengesetz
BDO	Bundesdisziplinarordnung
BeschSchG	Beschäftigtenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Bundesstudie 1991	Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Band 260 der Schriftenreihe des BMFSFJ
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
COURAGE	Zeitschrift

DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
Der Personalrat	Zeitschrift
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
d. h.	das heißt
EG-Kommission	Kommission der Europäischen Gemeinschaften
etc.	et cetera
EU-Kommission	Kommission der Europäischen Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
ff.	folgende
gem.	gemäß
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Hrsg.	Herausgeberin
hrsg.	herausgegeben
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
KJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
KOFRA	Zeitschrift für Feminismus und Arbeit
Konsens	Zeitschrift für Konfliktmanagement
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MDR	Monatsschrift des Deutschen Rechts (Zeitschrift)
NGG	Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)

NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA - RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - Rechtsprechung
ÖTV	Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rdnr.	Randnummer
S.	Seite
StGB	Strafgesetzbuch
StPO	Strafprozessordnung
STREIT	Feministische Zeitschrift
TAO	Täter-Opfer-Ausgleich
u. a.	und andere, unter anderem
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VW AG	Volkswagen Aktiengesellschaft
WenDo	Selbstverteidigung für Frauen
WiB	Wirtschaft im Betrieb (Zeitschrift)
z. B.	zum Beispiel
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
zit. nach	zitiert nach
ZVR	Zeitschrift für Versicherungsrecht

I. Gewalt hat viele Gesichter

Frauen und Männer wünschen sich am Arbeitsplatz eine Atmosphäre, in der sie sich wohl fühlen, respektiert und in der ihre Leistungen anerkannt und wertgeschätzt werden, in der ihre Fehler und Schwächen nicht vertuscht, sondern konstruktiv verarbeitet werden können. Die Realität in den Betrieben, Unternehmen und Organisationen sieht anders aus. Der Arbeitsplatz ist auch der Ort der erzwungenen Nähe zu anderen Menschen, von Hektik und Stress und einer häufig ausschließlichen Orientierung auf die vorgegebenen Arbeitszeiten, der Ort physischer und psychischer Belastungen. Die Diskussionen über mangelhafte Motivation der MitarbeiterInnen, über Krankheitszeiten und die Mobbing-Diskussion über tyrannische, autoritäre, die Untergebenen schädigende Vorgesetzte, über Fehler in der Arbeitsorganisation, über gestörte Kommunikationsprozesse zeigen, dass Frauen und Männer sich intensiv mit der Frage der Arbeitsatmosphäre, des Arbeitsumfelds, der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitsmotivation auseinandersetzen. Ein zentraler Aspekt ist dabei das Thema der Gewalt, und zwar in vielfältigen Formen, als verbale Gewalt durch Sprache, als nichtverbale Gewalt durch Mimik, Gestik und Verhaltensweisen, durch körperliche Gewalt, durch sexualisierte Gewalt und durch strukturelle Gewalt. Gewalterfahrungen sind besonders dann belastend, wenn sie als nicht veränderbar erlebt werden, wenn Alternativen nicht sichtbar sind und wenn ein Gefühl von Ohnmacht und Ausgeliefertsein entsteht. Wird Gewalt nicht als unmittelbare heftige Bedrohung oder Aggression, sondern auch in ihren subtileren Formen als Grenzüberschreitung erlebt und definiert, so zeigt sie immer Beziehungsstörungen an. Gewalt lässt sich dann definieren als unerwünschte Grenzüberschreitung, die damit den sozialen Beziehungen einen unangenehmen, kränkenden, verletzenden Stempel aufdrückt. Gewalt als eine Form der Grenzüberschreitung wird von den Individuen erlebt als eine von außen kommende Beeinflussung, die sie daran hindert, ihre Fähigkeiten und Potenzen zu entfalten und zu verwirklichen¹. Dieser Gewaltbegriff von Johan Galtung umfasst damit sowohl die strukturelle als auch körperliche und sexualisierte Machtausübung in ihren direkten und eher indirekten Formen.

¹ Johan Galtung, Strukturelle Gewalt, Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung, Reinbek 1975 S. 9.

Hierarchisierte Beziehungen im Betrieb, insbesondere die hierarchisierten Geschlechterbeziehungen ermöglichen gerade gegenüber Frauen häufig sexualisierte Grenzüberschreitungen. Nach der 1991 veröffentlichten Bundesstudie zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz² (Bundesstudie 1991) haben 72 % aller erwerbstätigen Frauen sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt. Sie sind dann besonders problematisch, wenn sie von Vorgesetzten, Ausbildern, Führungsverantwortlichen ausgehen und damit zusätzlich einen schwerwiegenden Machtmissbrauch enthalten, der ohnehin im Geschlechterverhältnis angelegt ist. In dem hier vorliegenden Bericht über die Erfahrungen mit sexualisierter Machtausübung im Betrieb, den rechtlichen Rahmenbedingungen und dem vorgestellten Modellprojekt zur Prävention gegenüber derartigen Machtmissbräuchen wird deutlich, dass diese Form der sexualisierten Machtausübung tief in sämtliche Fragen der Arbeitsorganisation und der Kommunikation im Betrieb hineinreicht und die Arbeitssituation zentral prägt. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass es in erster Linie Frauen sind, die durch männliche Täter belästigt werden. Selbstverständlich ist dies lediglich die Haupt-, nicht jedoch die alleinige Konstellation derartiger Beziehungsstörungen. Auch Männer werden – insbesondere von homosexuellen Vorgesetzten – belästigt, Frauen belästigen Frauen, und es sind, wenn auch in geringem Umfang, Belästigungen von Frauen gegenüber Männern bekannt. Dass die Konstellation männlicher Täter / weibliche Betroffene im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion steht, hängt nicht nur damit zusammen, dass Frauen sexuelle Übergriffe als eines der zentralen Probleme in der Arbeitssituation empfinden und sehen, sondern auch damit, dass betroffene Männer häufig schweigen, ihre eigenen Gewalterfahrungen, sei es in der Kindheit als Missbrauch, sei es im Arbeitsleben, allenfalls unter der verharmlosenden "Mobbing"-Diskussion aufarbeiten. Es scheint jedoch notwendig zu sein, dass beide Geschlechter ihre Gewalterfahrungen, ihre Verletzungen und Störungen, die historischen Hintergründe und ihre Verallgemeinerungen offen legen, um einen Weg zu finden, der ein befriedigenderes Geschlechterverhältnis und damit eine Chance für gleichberechtigte Erotik, Lust und Sexualität auch am Arbeitsplatz ermöglicht.

² Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am

Wir alle wünschen uns gegen Grenzüberschreitungen adäquate Grenzziehungsnormen, wissen jedoch auch, dass Rechtsvorschriften nur einen groben, allgemeinen Rahmen bilden können und vor allem im Konfliktfall Regelungen zur Lösung des Konfliktes vorschreiben. Daneben ist es unumgänglich, Alltagsnormen zu haben und zu entwickeln, die einen respektvollen Umgang ermöglichen, also Grenzziehungsprozesse regulieren und gleichzeitig Öffnungen und Freundlichkeit gegenüber anderen ermöglichen. Abgrenzung und Offenheit, Nähe und Distanz scheinen zentrale Bedürfnisse von Frauen und Männern zu sein. Werden Grenzüberschreitungen im sexuell-erotischen Bereich einem Geschlecht erlaubt und dort ohne Korrektur geduldet, so stört dies die gesamte Kommunikationsstruktur und -kultur empfindlich.

Seit Mitte 1998 gibt es in der Bundesrepublik Deutschland drei Betriebe, in denen eine Diskussion über einen neuen Geschlechterdialog bei sexualisierter Machtausübung begonnen wurde und seitdem fortgeführt wird. Vom 01.01.2000 bis zum 28.02.2001 fand die durch das BMFSFJ geförderte Pilotphase eines entsprechenden Modellprojektes an der Universität / Gesamthochschule Essen statt, das die betrieblichen Aktivitäten begleitete und partiell wissenschaftlich auswertete. Die ersten Erfahrungen aus diesem Projekt werden hier vorgestellt. Sie zeigen, dass die Kombination von guten rechtlichen Rahmenbedingungen und der Übernahme von Selbstverantwortung das geeignete Mittel zu sein scheinen, um einen neuen Geschlechterdialog und damit mehr Geschlechtergerechtigkeit und -demokratie im Betrieb zu initiieren. Damit sind sie gleichzeitig ein Mittel, um die Unternehmenskultur und -ethik, die Arbeitsmotivation der MitarbeiterInnen und das Betriebsklima entscheidend zu verbessern.

II. Die Kommunikationskultur in den Betrieben und die Gewalt gegen Frauen

1. Der Arbeitsort Betrieb und das Geschlechterverhältnis

Aus der Sicht von Frauen ist der Arbeitsort Betrieb ein Ort vielfältiger und widersprüchlicher Erfahrungen. Im Gegensatz zu dem angeblichen Heimatort "Ehe und Familie" verspricht Erwerbsarbeit eine eigenständige, materielle Existenzsicherung oder zumindest einen Beitrag dazu, Anerkennung für erlernte und ausgeübte Kompetenzen und Fähigkeiten und die Möglichkeit sozialer Kommunikationen, die den Horizont erweitern und bereichern. Andererseits wird der Betrieb erlebt als Ort psychischer Belastungen, wie sie mit eintöniger und monotoner Arbeit verbunden sind, mit Diskriminierungen und mangelhaftem Respekt, mit Hierarchiekonflikten, Aufstiegs- und Anerkennungsbarrieren und mit erheblichen Ungerechtigkeiten, die die Geschlechtshierarchie und männliche Dominanzkultur, die Lohndiskriminierung und Unterordnungsgebote mit sich bringen. Sexuelle Grenzverletzungen sind dabei wie die "Spitze des Eisbergs". Sie signalisieren immer wieder, dass die Integrität von Frauen nicht selbstverständlich ist, sie nicht als gleichberechtigte Menschen, deren Grenzen zu achten sind, anerkannt werden. Ein Hauptgefühl von Frauen ist dabei die "Doppelbödigkeit", das Gefühl einerseits suggeriert zu bekommen, sie seien vollwertige Arbeitskräfte und als Menschen akzeptiert, andererseits jedoch zu spüren, dass das Verhalten zwischen Männern und Männern anders ist als zwischen Männern und Frauen, dass ihnen die geschlechtliche "Minderwertigkeit" und angebliche "Verfügbarkeit" für männliche Interessen anhaftet wie ein unsichtbares Zeichen. Da die Probleme des Geschlechterverhältnisses gleichzeitig nicht offen ausgesprochen, sondern tabuisiert werden, entstehen Spannungen, Angstsituationen, Reibungen, die die positiven Seiten der Erwerbsarbeit für Frauen häufig konterkarieren.

Hinzu kommt, dass forschende Frauen inzwischen nicht nur die Diskriminierungs- und Hierarchiestrukturen analysiert und aufgedeckt, sondern vor allem die Mängel einer einseitigen männlichen Sichtweise aufgezeigt haben:

- Die Gleichsetzung von Mensch und Mann, die sich seit der Aufklärung wie ein roter Faden durch die öffentliche, politische Diskussion zieht, verhindert, dass die wichtige Frage der Geschlechtszugehörigkeit einer Person adäquat in die Überlegungen mit einbezogen und bei Lösungen mitbeachtet wird. Gleichzeitig werden bei diesem Denkmuster Frauen, die "Anderen", die die herrschen-

den Spielregeln und Verhaltensweisen nur unzulänglich kennen, immer wieder aus der Rolle fallen, widerständig sind und die ihnen zugewiesene Situation verkennen. Damit ist der Nährboden für eine umfangreiche Diskriminierung gelegt, die Männer wie Frauen daran hindert, die Frage, wo sie gleich und gleichwertig sind und die Frage, wo Differenzen und unterschiedliche historische und soziale Erfahrungen und Lebenslagen eine Rolle spielen, überhaupt ins Blickfeld zu bekommen.

- Die Welt der Erwerbsarbeit wird als getrennt von der privaten Welt erlebt. Damit geraten jedoch deren Zusammenhänge, die sich im Leben der einzelnen Männer und Frauen nicht trennen und auflösen lassen, aus dem Blickfeld. Die Frage der sog. Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird fast ausschließlich als Frauenproblem gesehen. Dass sie für Männer eine ebenso große Rolle spielt, selbst wenn sie nicht unmittelbar häusliche Pflichten übernehmen, ist ausgeblendet. Damit ignoriert der Betrieb jedoch seine gesellschaftliche Einbindung. Viele Konflikte werden so "gelöst", als ende die Verantwortlichkeit für Menschen tatsächlich am Werkstor.
- Die Kommunikationskultur im Betrieb, an der reale Männer und Frauen beteiligt sind, ist zwangsläufig gestört, wenn einerseits die ideologische Vorgabe, es sei unwichtig, ob eine Position von einem Mann oder einer Frau eingenommen werde und ob eine Arbeit von einem Mann oder einer Frau erledigt werde, vertreten wird, andererseits jedoch Männer und Frauen im Betrieb das Gegenteil erleben. Diese Doppelbödigkeit führt zu Verwirrung, Aggressionen und Angst, Faktoren, die für ein gutes Arbeitsklima nicht unbedingt förderlich sind.

Das Geschlechterverhältnis ist das zentrale Element der Kommunikationskultur in den Betrieben. Es ist einerseits das Spiegelbild gesellschaftlicher Verhältnisse, andererseits wird es im Betrieb immer wieder neu strukturiert und geordnet. Die Missachtung seiner Bedeutung, die gleichzeitig eine Missachtung der Leistungen und Fähigkeiten von Frauen ist und sich in ihrer mangelnden Wertschätzung niederschlägt, führt zu menschenfeindlichen Strukturen, begünstigt ein Verhalten gegenüber Menschen, das die Motivation nicht fördert und viele Möglichkeiten und

Fähigkeiten zu einem sozial verträglichen Umgang miteinander brachliegen lässt. Dort, wo Ansätze sichtbar sind, Frauen ernster zu nehmen und die Probleme des Geschlechterverhältnisses anzugehen, zeigt sich auch, dass positive Auswirkungen auf das Betriebsklima zu verzeichnen sind.

Dem Geschlechterverhältnis die entsprechende Aufmerksamkeit zu widmen, heißt auch, die Chance zu nutzen, nicht nur das Potential von Frauen (und auch von Männern) im betrieblichen Alltag besser zu nutzen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu steigern, sondern auch die Blockaden einer guten Kommunikation unter den Beschäftigten besser und frühzeitiger zu erkennen. Ein Hauptindikator ist hierbei die Problematik der sexualisierten Machtausübung und Grenzverletzung. Wie in einem Brennglas spiegeln sich in dieser Problematik alle betrieblichen, geschlechtsbezogenen und persönlichen Elemente.

2. Frauen revolutionieren die Arbeitswelt

"Benachteiligung lohnt sich nicht. Nichts ist heute so wertvoll für ein Unternehmen, eine Verwaltung und jede andere Organisation wie motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Leistung ist deutlich besser, die Fehlzeiten sind deutlich kürzer, die Kundinnen und Kunden werden freundlicher umworben und bedient, Ideen und Vorschläge ergeben sich wie von selbst, Fehler werden zugegeben, die Menschen lächeln, arbeiten gerne miteinander, können Konflikte klären, sind hilfsbereit und Bewerbungen kommen zuhauf. Nicht zu vergessen, die Effektivität und Effizienz und damit die Gewinne steigen. Menschen fühlen sich dann motiviert, wenn sie ihren Fähigkeiten entsprechend eingesetzt sind, wenn sie ihre Qualifikationen ausbauen können und die adäquate Anerkennung finden. Alle fühlen sich in ihrer Einzigartigkeit unterstützt und geschätzt.

Noch gibt es so eine Organisation nicht. Solange Frauen benachteiligt und diskriminiert werden, gibt es auch für Männer keine zufrieden stellende Arbeitssituation. Macht ist immer mit einem großen Haken verbunden: Sie muss abgesichert, kontrolliert, reguliert und sanktioniert werden, und damit ist die Arbeitsfreude dahin."

So beginnen Dorothea Assig und Andrea Beck ihr Buch "Frauen revolutionieren die Arbeitswelt"³. Sie analysieren im Einzelnen, wie sich die Chancengerechtigkeit als Organisationsstil, als Teil der Organisationskultur, als Teil der Entwicklungsplanung positiv im Unternehmen auswirken könnte und zum Teil bereits positiv auswirkt.

Da sexualisierte Machtausübung eines der zentralen Herrschaftsinstrumente ist, um das Machtungleichgewicht zwischen Männern und Frauen aufrecht zu erhalten und um Frauen in den unteren Positionen im Betrieb festzunageln, ist die Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auch ein wichtiger Baustein, um die positive Utopie eines besseren und befriedigenderen Verhältnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz untereinander zu fördern⁴. Außerdem geht von den Frauen, die besser ausgebildet sind als je in der Geschichte und die an die "gläserne Decke" stoßen, ein erheblicher Druck auf die Unternehmen aus, dass Unzufriedenheitspotential, die Fluktuation steigt. Häufig sind es gerade die gut ausgebildeten Frauen, die mit hoher Sensibilität auf neue gesellschaftliche Entwicklungen reagieren und damit auch auf hemmende Betriebsstrukturen aufmerksam machen. Unternehmen, die sich dieser Problematik nicht bewusst sind und dem Geschlechterverhältnis und der Situation der Frauen keinerlei Aufmerksamkeit widmen, laufen Gefahr, das positive Potential, das in dieser Entwicklung liegt, zu missachten und unbewusst hohe Kosten mit zu produzieren, die zum Beispiel durch latente Konflikte, Missbehagen am Arbeitsplatz, Ängste, Tendenzen zur "inneren Kündigung", ungewollte Fluktuation und überhöhte Gesundheitskosten entstehen.

In den meisten Betrieben werden Konflikte aus dem Geschlechterverhältnis entweder "unter den Teppich gekehrt" oder machen sich fast explosionsartig Luft, zum Beispiel durch tatsächliche und rechtliche Auseinandersetzungen über Mobbing und massive Konflikte über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Viele Personalverantwortliche scheuen die Auseinandersetzungen in diesem Bereich, weil ein offenes Ansprechen der entsprechenden Konflikte in ihrem Bewusst-

³ Dorothea Assig/Andrea Beck, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, Das Handbuch für Chancengerechtigkeit, München 1996.

⁴ Vgl. Assig/Beck, aaO, Verhinderung sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz S. 199 ff.

sein den Betriebsfrieden stören und ein neues Konfliktpotential bedeuten würde. Das Gegenteil ist richtig.

Eine offenerere und klarere Herangehensweise an diese Fragen bedeutet auch gleichzeitig, dass transparentere Kommunikationsstrukturen geschaffen und Konflikte offener ausgetragen werden können. Damit ist ein wichtiger Schritt zu einer offeneren, demokratischeren Unternehmenskultur möglich.

Wie sich die Geschlechterverhältnisse langfristig auf betriebliche Strukturen auswirken, ist gegenwärtig noch kein Thema der sozialwissenschaftlichen Organisationsforschung. Entsprechende Überlegungen wie die Frage, was die Personalforschung von der Frauenforschung lernen könne⁵, sind eher die Ausnahme.

Es gibt deshalb auch keine Langzeituntersuchungen über die Entwicklung und Veränderung sexualisierter Machtausübung in den Betrieben. Selbst wenn eine Steigerung der Anzeigehäufigkeit festzustellen ist, besagt dies nichts über das tatsächliche Ausmaß sexualisierter Grenzüberschreitungen. Die öffentliche Diskussion, die aufgeschlossenerere und positivere Herangehensweise im Betrieb, die Schaffung von Frauenbeauftragten, ein gutes Arbeitsklima, ein verstärkter Kampf um den einzelnen Arbeitsplatz, ein größeres Selbstbewusstsein von Frauen können Faktoren sein, die zu einer erhöhten Anzeige führen. Die Angst um die Arbeitsplätze, der verschärfte Konkurrenzdruck, eine starke Sexualisierung in der Gesellschaft können wiederum gegenteilig wirken. Weitgehend ungeklärt ist auch, wie die Anpassungsprozesse von Frauen in Unternehmensstrukturen wirken, inwieweit beim beruflichen Aufstieg die Tabuisierung des Geschlechterverhältnisses Voraussetzung ist und Frauen sanktioniert werden, wenn sie diese erwünschte Anpassungsleistung nicht erbringen.

Aus den Seminaren mit Frauen zu dem Thema der sexuellen Belästigung lässt sich übereinstimmend jedoch zusammenfassen, dass Frauen generell und in großer Breite über Respektlosigkeit und mangelhafte Wertschätzung im Betrieb klagen, auch diejenigen Frauen, die keine unmittelbaren Erfahrungen mit sexualisierten Übergriffen haben. Auch diese Frauen wissen sofort, "wovon die Rede ist", wenn von Grenzüberschreitungen gesprochen und unangenehme, instinktlose, frauen-

⁵ Gertraude Krell/Margit Osterloh (Hrsg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen, Frauen aus der Sicht von Personalpolitik, München und Mering, 1991.

verachtende Verhaltensweisen im Betrieb zur Sprache kommen. Die Thematik der sexuellen Belästigung ist deshalb besonders geeignet, Störfelder im Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander aufzuzeigen und deutlich zu machen. Sie schärft außerdem den Blick für unterschiedliche Sichtweisen und damit für eine differenzierte Herangehensweise an Konflikte. Nicht zuletzt scheint sie für ein langfristig offeneres Betriebsklima zu sorgen. Alle Fragen, die mit Sexualität in Zusammenhang stehen, stoßen bei den Beschäftigten auf großes Interesse und werden deshalb zum Gegenstand von Diskussionen, Gerüchten, Klatsch. Sie können – unbearbeitet – dem Ruf und dem Ansehen einer Person im Betrieb erheblich schaden. Toleranz und Respekt gegenüber der sexuellen Orientierung, der sexuellen Lebensgeschichte anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etc. ist ein zentraler Faktor für Toleranz überhaupt.

3. Sexuelle Grenzverletzungen und Machtstrategien

Sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Machtstrategien in den Betrieben werden in der Bundesrepublik Deutschland unter dem Stichwort der "Sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz" seit Mitte der 80er-Jahre öffentlich diskutiert. Einer der ersten Anstöße war im Sommer 1983 der "Sexskandal" bei den GRÜNEN. Mitarbeiterinnen eines grünen Bundestagsabgeordneten hatten sexuelle Übergriffe öffentlich gemacht und damit den Anstoß für erste Untersuchungen zu dem Thema und die Aufarbeitung der bisherigen Erfahrungen geliefert. Sibylle Plogstedt und Kathleen Bode veröffentlichten 1984 die entsprechende Dokumentation der GRÜNEN Frauen im Bundestag⁶, in der sie zahlreiche Beispiele aus anderen Bereichen von sexuellen Übergriffen öffentlich machten und die bisherigen Untersuchungen zu dem Thema auswerteten. Die Berichte standen in der deutlichen Kontinuität der Aktivitäten der sog. zweiten deutschen Frauenbewegung, deren Schwerpunkt von Anfang an das Thema der körperlichen und sexuellen Gewalt gegen Frauen war. Mitte der 70er-Jahre war zuerst die körperliche Gewalt gegen Frauen zum Thema geworden. Dies führte zu der Gründung autonomer Frauenhäuser. Sexuelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen und Miss-

⁶ Sibylle Plogstedt/Kathleen Bode, Übergriffe, Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben, Reinbek bei Hamburg 1984.

brauch von Mädchen schlossen sich als weitere zentrale Themen an. Die autonome Selbstorganisation von Frauen, z. B. in Notrufen, ermöglichte es den Frauen, unabhängig von vorgegebenen Interpretations- und Deutungsmustern eigene Erfahrungen aufzuarbeiten und entsprechende Handlungsstrategien zu entwickeln. Ähnliche Prozesse fanden gleichzeitig in anderen europäischen Ländern statt. Die Erfahrungen der Frauen aus den USA wurden in die öffentliche Diskussion eingeführt. 1988 gab die damalige Frauenministerin, Rita Süssmuth, für das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit eine umfassende Studie über Ausmaß, Art und Vorgehensweise bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Auftrag, die 1991 veröffentlicht wurde⁷. Die Studie wurde von der Sozialforschungsstelle Dortmund durchgeführt und sollte die Erfahrung mit sexueller Belästigung und ihren subjektiven und institutionellen Folgen, die Untersuchung der Rechtssituation, des Rechtsbewusstseins und der Rechtserfahrungen und die Entwicklung von Vorschlägen für die Verbesserung der innerbetrieblichen sozialen Kontrolle, sowie Empfehlungen für die Aufklärung der Öffentlichkeit, für politische und gewerkschaftliche Institutionen, Arbeitgeber und Gleichstellungsstellen zum Inhalt haben. In der Bundesstudie wurden weibliche Beschäftigte, männliche Beschäftigte, betriebliche Personalverantwortliche in drei Betrieben befragt.

Gleichzeitig wurde eine branchenübergreifende Erhebung durchgeführt. In der Bundesstudie wurde festgestellt, dass 72 % aller Frauen bereits am Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Der Prozentsatz der Frauen, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz weiß, ist noch höher. Damit war deutlich geworden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Alltagsproblem erwerbstätiger Frauen ist. Zu der Art, dem Umfang, den Täterprofilen, der Lage der Betroffenen, der Gegenwehr wurde umfangreiches Material vorgelegt. Zu der Funktion, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für den Arbeitsort Betrieb hat, stellten die Autorinnen fest:

"Wir gelangen somit zu zwei verschiedenen Bedeutungen, die sexuelle Belästigung im Arbeitsleben haben kann: Die Bestätigung eines bestehenden Machtgefälles und die Anfechtung vorhandener oder beanspruchbarer Gleichheit mit sexuellen Mitteln. Während der 'Machtmissbrauch' das Vor-

⁷ Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit,

handensein einer tatsächlich hierarchischen Beziehung voraussetzt – wo keine Macht vorhanden ist, kann sie auch nicht missbraucht werden – stellt der zweite Typus eher den Versuch dar, eine verloren gegangene männliche Vorherrschaft wieder herzustellen. Im Grunde wird also versucht, mit Hilfe sexueller Belästigung berufliche oder sonstige Statuskonkurrenzen zu Gunsten von Männern zu klären.

Hierzu eignet sich das Mittel der sexuellen Belästigung in hervorragender Weise:

- *Es wird noch nicht als rechtlich relevanter Tatbestand angesehen, dessen Zustandekommen auf den Verursacher nachteilig zurückfallen könnte.*
- *Das Mittel ist universell einsetzbar, hoch wirksam und im Männerkollektiv stillschweigend legitimiert.*

Belästiger können damit rechnen, dass ihr Verhalten die Belästigte nachhaltig verunsichert und sie zunächst daran hindert, eine Auseinandersetzung um den eigentlichen Konflikt – die Geschlechterkonkurrenz am Arbeitsplatz und die Probleme, die viele Männer immer noch mit dem Gleichheitsanspruch der Frauen haben -, zu beginnen oder weiterzuführen.

"Beide Bedeutungen von sexueller Belästigung haben gemeinsam, dass es eigentlich nicht um Sexualität geht. Analog zur Diskussion um sexuelle Gewalt können wir formulieren, dass es sich bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz weniger um einen fehlgeleiteten, weil aggressiven Ausdruck von Sexualität handelt, als vielmehr um einen sexuellen Ausdruck von Aggression. Der Bezug auf Sexualität ist lediglich ein Hilfsmittel, sozusagen ein Vehikel für den Transport nicht sexueller Inhalte." ⁸ ...

Die Frauenforschung hat ferner darauf aufmerksam gemacht, dass sexuelle Belästigung auch der Stabilisierung eines Männerkollektivs auf Kosten von Frauen dienen kann. ⁹

Band 260, Bonn 1991.

⁸ Bundesstudie S. 22/23.

⁹ Vgl. Konflikte im Arbeitsleben, Mediation - Ein Konzept zur Konfliktvermittlung in Unternehmen, Betrieben, Verwaltungen, Behörden, Organisationen und Verbänden, Dokumentation der Vortragsreihe der Fachhochschule Hamburg im Wintersemester 1998/99, Hamburg 1999.

Mit dieser Definition wird sexuelle Belästigung abgegrenzt von freiwilligen und erwünschten Sexualkontakten und -beziehungen, die auf einem gleichberechtigten Willen beider Beteiligten beruhen. Schwierig wird die Abgrenzung allerdings dadurch, dass in der sozial-historischen Entwicklung männlicher Sexualität Aggressions- und Machtmomente Bestandteile der Dominanzkultur sind. Auch "freiwillige" Sexualbeziehungen von Frauen im Rahmen von Abhängigkeitsverhältnissen sind insbesondere dann problematisch, wenn sie in direkt hierarchischen Bezügen stattfinden. Kriterium ist hier, ob ihr Beginn, ihr Verlauf, die Gestaltung der Beziehung und ihr Ende frei und unabhängig gestaltet werden kann. Wenn Frauen beispielsweise befristete Verträge haben, fragt sich nämlich, inwieweit die Beendigung einer Beziehung mit einem entscheidungsbefugten Vorgesetzten gegen seinen Willen überhaupt noch möglich ist. Hinzu kommt, dass in den Betrieben einerseits "Abhärtungsprozesse" gegen ein übersexualisiertes Betriebsklima stattfinden können, wenn Frauen in einem Kontext arbeiten, in denen sie aus ihrer Sicht keine Alternative haben¹⁰, andererseits sexuelle Belästigung auch die Vertrauensbasis zwischen Frauen und Männern zerstört und damit eine "Dünn-Häufigkeit" und ein Misstrauen fördert¹¹. Auch betroffene Frauen selbst definieren sexuelle Belästigung häufig nicht als Grenzverletzung, ein Schutzmechanismus, um ihre berufliche Stellung zu sichern und sich vor weiteren Grenzverletzungen zu schützen. Die Definition sexueller Belästigung ist demnach auch abhängig von subjektivem Empfinden, Kontext, Vorerfahrungen und den Normen des Betriebsalltags, wenn es sich um Grenzverletzungen handelt, die nicht generell weitgehend gesellschaftlich und kulturell geächtet sind wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung, sexuelle Erpressung, körperliche Übergriffe etc.

Nach der Bundesstudie ist ein frauenfeindliches Arbeitsklima, die Basis für sexuelle Grenzverletzungen, dann gegeben, wenn vier Komponenten erfüllt sind:

- Das Bedürfnis der Frauen nach Distanz und Selbstbestimmung im Berufsalltag wird übergangen.

¹⁰ Bundesstudie S. 54.

¹¹ Bundesstudie S. 54.

- Sexistisches Verhalten zwingt Frauen in eine unterlegene Position, die sie als herabwürdigend und verletzend empfinden.
- Den Betroffenen stehen oft keine Verhaltensmuster zur Verfügung, mit denen sie adäquat und zufrieden stellend reagieren können.
- Aus der Belästigungssituation können sich die Betroffenen häufig nicht befreien, ohne negative Folgereaktionen in ihrem beruflichen Umfeld zu riskieren¹².

Charakteristisch ist demnach eine als alternativlos empfundene Normenkultur, die die Handlungsspielräume, die Definitionsmacht und das selbstbewusste Eintreten für die eigenen Interessen von Frauen erschwert. In der Bundesstudie sind auch die typischen Täter- und Betroffenenprofile herausgearbeitet worden. Belästiger sind im Allgemeinen zwischen 30 und 55 Jahre alt, verheiratet und haben eine langjährige Betriebszugehörigkeit, während Betroffene in der Mehrzahl der Übergriffe zwischen 20 und 30 Jahren alt sind und eine kürzere Betriebszugehörigkeit aufweisen. Auch darin wird deutlich, dass sexuelle Belästigung Teil eines Betriebsgeschehens ist, das gleichzeitig gesellschaftliche Ordnungsvorstellungen über die Rolle von Männern und Frauen zementiert und widerspiegelt.

Da sexuelle Übergriffe einerseits eine stabilisierende Funktion für die traditionelle Geschlechterordnung haben, andererseits jedoch als menschenfeindliches, entwürdigendes Verhalten verletzen und auf Kritik stoßen, geraten insbesondere betroffene Frauen, aber auch Frauen und Männer, die sich mit diesen Fragen präventiv beschäftigen, in eine persönlich schwierige Situation zwischen Stärke und eigenen Ohnmachtserfahrungen. Erst wenn beide Aspekte ausgelotet werden, gelingt es häufig, einen Weg zu finden, die Thematik der Geschlechterverhältnisse im Betrieb offen anzusprechen. Individuell betroffene Frauen haben zusätzlich die Schwierigkeit, sich einem anonymen Machtgeflecht gegenüber zu sehen, bei dem sie häufig das Gefühl haben, keine Chancen zu haben. Sie verlassen deshalb häufig lieber "freiwillig" den Betrieb, als sich offiziell zu beschweren. Die negativen Auswirkungen bekannt gewordener sexueller Übergriffe wie Klatsch und Gerüchte im Betrieb, Schikanen am Arbeitsplatz treffen meistens ohnehin die Be-

troffenen selbst und nicht die Täter bzw. ihr Umfeld. Frauen machen außerdem die Erfahrung, dass das Ansprechen alleine häufig nichts nützt, sondern sie auf eine Mauer des Schweigens, des Ignorierens und des Wegsehens stoßen. In der Bundesuntersuchung war deshalb auch ein zentrales Ergebnis, dass neben der Entwicklung individueller und kollektiver Gegenstrategien von Frauen im Betrieb betriebliche Maßnahmen unumgänglich sind, um das Problem der sexuellen Belästigung wirksam zu bekämpfen, zum Beispiel die Einrichtung betrieblicher Anlaufstellen, ein durchgesetzter Nachteilschutz, medizinisch-therapeutische Angebote oder Selbsthilfe, gesetzliche Maßnahmen, Schulungsmaßnahmen, anonyme Beratung und eine Sensibilisierung für die Fürsorgeverpflichtung der Arbeitgeber¹³. Dabei stellte sich jedoch als Schwierigkeit heraus, dass gerade Führungsverantwortliche nicht nur zu einem erheblichen Anteil Täter sexueller Übergriffe sind – der Anteil der Vorgesetzten an der sexuellen Belästigung beträgt nach der Bundesstudie 29 %¹⁴ –, sondern dass es gerade die Führungsverantwortlichen sind, die das Thema abwehren und für unwichtig halten und damit das tabuisierende Betriebsklima überhaupt erst schaffen. Das Verschleiern und Verschweigen der Thematik der sexuellen Übergriffe führt auch dazu, dass die positiven Aspekte von Lust, sexuellen Beziehungen und dem Wohlfühlen am Arbeitsplatz sozusagen "mit unter der Decke verschwinden". Sie können sich nicht entfalten und durchsetzen, solange sie gleichzeitig mit Angst, Abwehr, Misstrauen etc. im Betriebsklima verbunden sind. Obwohl das Vorbild der Führungsverantwortlichen – negativ wie positiv – das gesamte Betriebsklima im Betrieb berührt und mitgestaltet, gibt es zweifelsohne nicht **d a s** einheitliche Betriebsklima. Häufig ist es sogar von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich. Unterschätzt werden sollte auch nicht die Fähigkeit von Frauen, in ihrem jeweiligen Einflussbereich eine Atmosphäre und ein Klima zu schaffen, das ihr eigenes Wohlbefinden sichert und zu einem Umgangsstil führt, in dem Arbeitsleistungen gerne und kreativ erbracht werden. Frauen schaffen eine eigene Betriebskultur und wünschen sich betriebliche Politikformen, die diesen Bedürfnissen entsprechen¹⁵.

¹² Bundesstudie S. 52/53.

¹³ Bundesstudie S. 221.

¹⁴ Bundesstudie S. 290.

¹⁵ Petra Frerichs/Margareta Steinrücke, Fraueninteressen und neue Politikformen im Betrieb, Köln 1989; Petra Frerichs/Martina Morschhäuser/Margareta Steinrücke, Ein Kampf um Würde

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat die wichtigsten Ergebnisse der Bundesstudie in einer eigenen Broschüre zusammengefasst¹⁶. Regionale- und Einzelstudien, zum Beispiel des Gesamtpersonalrats der Stadtverwaltung Frankfurt¹⁷, der ÖTV-Kreisverwaltung Frankfurt, der Frauenbeauftragten der Landeshauptstadt Kiel¹⁸, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Hamburg¹⁹ haben belegt, dass die Belästigungssituation überall dort, wo Einzeluntersuchungen gemacht worden sind, ähnliche Muster aufweisen.

Initiiert vom Arbeitskreis Frauen hat auch die Duisburger Thyssen Stahl AG eine Umfrage über sexuelle Belästigung durchgeführt. Darin haben 52 % der befragten Frauen erklärt, dass sie ungewollte Berührungen erlebt haben, ein Drittel von ihnen musste schon einmal einen Klaps oder das Kneifen in den Po ertragen²⁰.

Für die Deutsche Post AG hat FoKuS, die Forschungsgemeinschaft für Konflikt- und Sozialstudien e.V., 1997 eine empirisch-soziologische Untersuchung über die Einflüsse sexueller Belästigung auf die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen und das Arbeitsklima vorgelegt. In der Studie wird das Arbeitsklima definiert als "Komplex von individuell realisierten innerbetrieblichen Normen, verbunden und beeinflusst durch emotionale Komponenten bei der Gestaltung sozialer Beziehungen im Nahraum des Unternehmens"²¹. Um dieses Arbeitsklima abbilden zu können, wurden drei grundlegende Einflussgrößen erfragt, nämlich die "Beziehung zwischen den Beschäftigten, das Verhältnis zwischen den Vorgesetzten und den Beschäftigten sowie die momentane, persönliche Arbeitssituation der Be-

und Gerechtigkeit, Zur Arbeitssituation und zum Widerstandshandeln von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten im Betrieb, Dokumentation eines Workshops, Köln 1989.

¹⁶ (K) Ein Kavaliärsdelikt?, Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 3. Auflage 1997.

¹⁷ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Dokumentation der Fragebogenaktion des Gesamtpersonalrats der Stadtverwaltung Frankfurt a. Main.

¹⁸ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt Kiel, Kiel 1990.

¹⁹ Andrea Schneble/Michel Domsch, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Bestandsaufnahme zur Problematik, bezogen auf den Hamburger Öffentlichen Dienst, Hamburg 1989.

²⁰ Infobrief des DGB-Bundesvorstands, Abteilung Frauen, Frau geht vor, 1/1993, S. 7 f.

²¹ Innerbetriebliche Rahmenbedingungen und Arbeitsklima - Einflüsse auf wirkliche Gefährdung durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Empirisch-soziologische Untersuchung in Struktureinheiten der Deutschen Post AG, 1997 S. 58.

fragten, insbesondere im Hinblick auf gegenseitig wirkende Störgrößen" ²². Den Vorgesetzten wird bei der Gestaltung der Arbeitsatmosphäre ein wichtiger Einfluss zugeschrieben. Dabei kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass die Qualität des Arbeitsklimas sich in starkem Maße über die "Wahrnehmung von Zerstörfaktoren" reflektiert²³. Ähnlich wie bei generellen Untersuchungen zur Gewalt gegen Frauen²⁴ stellt die Untersuchung auch fest, dass der sexuellen Belästigungstat eine Phase der "Opferselektion" vorausgeht, in der die Opferperson nicht nur nach ihren Reizen (und der "Gewinnwahrscheinlichkeit"), sondern desgleichen nach voraussichtlichem Widerstandspotential taxiert wird. Das Aufkommen sexueller Belästigung werde außerdem beeinflusst durch äußere gesellschaftliche Rahmenbedingungen, zum Beispiel freizügig vermarktete Sexualität. Sexuelle Belästigung entwickle sich unter dem "katalytischen" Einfluss eines bestimmten Arbeitsklimas, in dem solche Elemente, wie "Unpersönlichkeit", "emotionale Distanz", "starker Stress" und sich vor allem im zwischenmenschlichen Kontakt zeigende (scheinbar spielerische) "Normverletzungen" anzutreffen sind. Die Täterpersonen markierten deutlich stärker als andere ein gestörtes, belastetes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten und Problemen im kollegialen Umfeld. Es könne angenommen werden, dass die Versuche zu sexueller Belästigung und deren Ausführung für sie auch eine Art Frustrationskompensation darstellen könne²⁵. Die Studie kommt zu dem Ergebnis:

"Gerade die durch Tatsachen erhärtete enge Verflechtung mit dem Faktor 'Arbeitsklima' belegt, dass insbesondere hier Schritte in der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung erfolgen sollten und dass damit insgesamt ein Beitrag zur Unternehmenskultur geleistet werden kann".²⁶

Auch die Untersuchung bei der Polizei Nordrhein-Westfalens zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die das Ministerium für Inneres und Justiz des Landes in Auftrag gegeben hatte²⁷, zeigt hohe Belästigungserfahrungen. Die Befragten ka-

²² aaO, S. 58.

²³ aaO, S. 64.

²⁴ Vgl. Ray Wyre/Anthony Swift, Und bist du nicht willig - Die Täter, Köln 1991.

²⁵ aaO, S. 69.

²⁶ aaO, S. 70.

²⁷ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Untersuchung bei der Polizei in Nordrhein-Westfalen, herausgegeben vom Ministerium für Inneres und Justiz des Landes NRW.

men übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass klare Aussagen dazu getroffen werden müssen, dass belästigende Verhaltensweisen am Arbeitsplatz unerwünscht sind und von der Behördenleitung und jedem einzelnen Vorgesetzten keinesfalls toleriert werden dürfen²⁸. Gefordert wurden außerdem "konkrete Hilfsangebote" und neben den Fortbildungsmaßnahmen eine Beachtung der Fürsorgepflicht der Vorgesetzten und deren Schulung²⁹. Auch hier wird festgestellt, dass sexuelle Belästigung nicht zum individuellen Problem der einzelnen Betroffenen erklärt werden dürfe, ein offenes Ansprechen des Problems könne zu Enttabuisierung und dazu führen, das Schweigen zu brechen.

Die Untersuchung macht immer wieder deutlich, dass der Schutz der Belästigten selbst und nicht andere Interessen im Mittelpunkt der Diskussion über sexuelle Belästigung stehen müsse.

Zusammenfassend lässt sich aus den vorliegenden Untersuchungen feststellen, dass die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zwar durch die Arbeitsplatzsituation besondere Züge aufweist, jedoch im Kern an Erfahrungen angeknüpft werden kann, die aus der Beschäftigung mit sexueller Gewalt gegen Frauen generell bekannt sind:

- Sexuelle Übergriffe haben die Funktion, ein undemokratisches Machtgefüge zwischen den Geschlechtern zu stabilisieren und aufrecht zu erhalten und damit die traditionellen Geschlechterrollen zu stärken. Sie haben auch die Funktion, diese falsche Ordnung immer wieder neu herzustellen.
- Die Individualisierung des Problems wirkt sich zu Lasten der Betroffenen aus und führt zu unzulässigen Schuldzuweisungen. Damit wiederholt sich auf struktureller Ebene noch einmal die Verletzungssituation.
- Alle, die für das Problem der Gewalt und der Grenzverletzungen verantwortlich sind – und das sind letztlich alle direkt und indirekt Beteiligten – müssen eine klare Verantwortung für die Verhinderung von Gewalt übernehmen und zwar zu Gunsten der Betroffenen. Wenn diese klare Parteilichkeit verletzt

²⁸ aaO, S. 58.

²⁹ aaO, S. 59.

wird, agieren alle Akteure und Akteurinnen letztlich zu Gunsten der Gewalttäter und Grenzverletzer.

- Die Auseinandersetzung mit Grenzverletzungen und sexualisierten Machtstrategien ist ein permanenter Prozess, der sich nicht in der Behandlung einzelner Beschwerdefälle erschöpft. Wie dieser Prozess gestaltet wird, entscheidet über das Arbeits- und Betriebsklima. Ein offenes, unerschrockenes Ansprechen der Probleme, das gleichzeitig die Basis für Klärungen ist, ermöglicht es, nicht nur die Betroffenen zu schützen, sondern auch die positiven Seiten der Lust an der Arbeit, der Kontakte der Beschäftigten untereinander zu leben und damit einen Schritt zu einer "Erotik der Arbeit" zu schaffen.

4. Die Kosten der Geschlechtsblindheit

In welchem Umfang Betriebe und Unternehmen durch psychische Belastungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinträchtigt sind, ist in den letzten Jahren zum Gegenstand vielfältiger Untersuchungen und Maßnahmen geworden. Dabei sind die finanziellen Belastungen des Unternehmens nur ein Teil der Problematik. Die betroffenen Männer und Frauen, die unter den psychischen Belastungen leiden, mit langfristigen Krankheiten reagieren und aus dem Arbeitsmarkt "herausfallen", tragen die Hauptbelastungen. Die Versicherten als Gesamtheit, das Gesundheitssystem insgesamt, muss sich Sorge darüber machen, wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz bewältigt werden. In Zusammenhang mit der Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft nimmt Emotions- und Beziehungsarbeit mit hohen Belastungsrisiken und Konsequenzen wie Substanzenmissbrauch, Kopfschmerzen, Absentismus und sexuellen Störungen zu³⁰. In vielen öffentlichen Diskursen über Motivation, Mobbing, betriebliche Gesundheitspolitik, Angst am Arbeitsplatz kreisen die Argumente immer wieder um die Frage, wie Individuen, kollektive Interessenvertretungen und Betriebe und Unternehmen auf psychische

³⁰ Vgl. Uwe Nickel/Rita Reiter-Mollenhauer, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, Dokumentation der Fachtagung am 11.11.1998, Wiesbaden 1999, hier S. 31.

Belastungen reagieren bzw. reagieren sollen. Die Vernachlässigung des Geschlechteraspektes und damit die indirekte Suggestion, dass die allgemein angesprochenen Probleme für beide Geschlechter gleichermaßen gelten, versperrt jedoch den Blick auf die tiefer gehende Problematik. Individuen leben und arbeiten nicht geschlechtsneutral, sondern als Männer und Frauen in einer geschlechtshierarchischen Gesellschaft. Wird diese Tatsache verschleiert und nicht ernst genommen, so ist sie die Ursache erheblicher psychischer und körperlicher Nachwirkungen und Krankheitsverläufe³¹.

Insbesondere die betroffenen Frauen, aber auch Männer, der Betrieb und die gesamte Gesellschaft zahlen einen hohen Preis für die Geschlechtsblindheit. Betroffene Frauen selbst verlieren häufig den Arbeitsplatz durch Eigen- und Fremdkündigung und haben körperliche und seelische Auswirkungen zu verkraften. Sie werden im Betrieb isoliert und diffamiert, häufig als Störerinnen des Betriebsfriedens, Querulantinnen, hysterisch und überempfindlich bezeichnet und müssen sich auch noch mit dem Vorwurf auseinandersetzen, selbst schuld an den Übergriffen zu sein, weil sie durch sexuell aufreizendes Verhalten und eine entsprechende Kleidung Belästigungen herausgefordert hätten³². Die Verarbeitung sexueller Grenzverletzungen führt außerdem zu einer erheblichen nervlichen Belastung, der Senkung der Frustrationstoleranz, einer höheren Reizbarkeit und einem "angeknacksten Selbstbewusstsein"³³. Zu den körperlichen Krankheitsbildern gehören Magen- und Kreislaufbeschwerden, Rückenschmerzen, allergische Reaktionen, Schlafstörungen, Gürtelrosen, Harnwegerkrankungen, Herzschmerzen, Essstörungen und starker Gewichtsverlust³⁴. Dass unter diesen Umständen die Lust am Beruf abnimmt und Depressionen und Konzentrationsstörungen auch bei der Arbeitssituation auftreten, ist auch die durch die Bundesstudie belegte Konsequenz.

³¹ Bundesstudie S. 215;

Ursula Brandtstedt/Gabriele Elke/Heike Schambortsky, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Wahrnehmung und Bewältigungsstrategien berufstätiger Frauen, Eine Studie, in: Frauenforschung 1992 S. 84 f;

Anita Blastik-Barkhausen, Psychische Folgen sexueller Übergriffe am Arbeitsplatz, Hrsg. Frauenberatungsstelle Tupf e.V., Bonn, o. J.

³² Bundesstudie S. 91.

³³ Bundesstudie S. 93.

³⁴ Bundesstudie S. 93 und S. 214/215.

Die Kosten, die die Täter, das mit ihnen sympathisierende soziale Umfeld und eine inkonsequente Betriebsführung verursachen, werden dadurch erhöht, dass auch Täter häufig mit Krankheiten reagieren, zum Beispiel wenn Auseinandersetzungen im Betrieb über sexuelle Belästigung stattfinden. Die sexuelle Belästigung selbst kann auch Ausdruck von Krankheit (Sexsucht) sein und als Kompensationsmittel gegenüber Stress am Arbeitsplatz eingesetzt werden und damit die Gesundheitsproblematik in dem jeweiligen sozialen Umfeld nicht nur zwischen Täter und Betroffenen, sondern für die gesamten Sozialbeziehungen verschärfen.

Im Gegensatz zu den USA, die der Frage der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erheblich mehr Aufmerksamkeit schenken, gibt es für die Bundesrepublik Deutschland keine Untersuchung über die Kostenbelastung bei sexueller Belästigung. In einem Einzelfall hatte ein Unternehmer den Medien mitgeteilt, dass allein durch die umfangreichen Gespräche über den Fall ein Produktionsverlust von 150.000 DM von ihm berechnet worden sei³⁵.

Obwohl das Schadensersatzrecht der USA mit dem der Bundesrepublik Deutschland nicht vergleichbar ist, lassen sich jedoch die Untersuchungsergebnisse über die finanziellen Verluste der US-Firmen auf bundesdeutsche Unternehmen übertragen. Katrin Zippel hat in einem Auswertungsbericht zur Kostenbelastung von Unternehmen durch sexuelle Belästigung in den USA³⁶ die einzelnen Untersuchungen zusammengestellt. Zu den Belastungsfaktoren für die Unternehmen werden dabei Krankheitsfehlzeiten, Produktionsverluste, Arbeitsgruppen-Produktionsverluste, Fluktuationskosten, Ersatzkosten, Versetzungs- und Umsetzungskosten, die Kosten der Verfolgung von Beschwerden, Rechtskosten, die Kosten für ärztliche Behandlung und psychologische Beratung und die indirekten Kosten wie Kosten durch Vertrauensverlust, niedrigere Mitarbeitermoral, negatives Image des Unternehmens gezählt. In den USA wurden auch Langzeituntersuchungen durchgeführt, um die Veränderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verifizieren. Generell entstanden dem US-Bundesstaat im öffentlichen Sektor zwischen 1992 und 1994 errechnete Kosten in Höhe von 327,1 Mio. \$, dem Militär entstanden allein im Jahre 1988 Kosten von schätzungsweise 250,9 Mio. \$. Deborah E. Knapp und Gerry A. Kostis haben 1996 ein komplexes Rechnungs-

³⁵ Vgl. Bild-Zeitung vom 10.03.1990 S. 3 b.

³⁶ Unveröffentlichtes Manuskript vom 26.04.2000.

modell entwickelt, um die Kostenbelastung bei sexueller Belästigung berechnen zu können. Zippel kommt zu dem Ergebnis, dass die in den USA berechneten Summen sich auf deutsche Verhältnisse im Allgemeinen und ohne weiteres übertragen lassen³⁷. Möglicherweise sind die Kosten in der Bundesrepublik Deutschland durch ein besseres Gesundheitssystem höher. Die Kostenberechnungen der USA erfassen außerdem nur die signifikant entstehenden Kosten, während Kosten durch Motivationsverlust, Gerüchtebildung, schlechtes Image des Unternehmens, Krisenmanagement, Zunahme des Misstrauens am Arbeitsplatz sich schwer berechnen lassen. Dagegen bringt das Rechtssystem der USA Kostenrisiken zum Beispiel durch die Schadensersatzprozesse mit sich, die auf die deutsche Situation nicht übertragbar sind.

Da die Geschlechtsbeziehungen nicht als Zentrum der Beziehungsstruktur im Betrieb gesehen werden, lässt sich generell nicht klären, inwieweit Kosten, die durch die Angst am Arbeitsplatz³⁸, durch eine fehlende oder falsche betriebliche Gesundheitspolitik entstehen³⁹ und die durch die Suchtproblematik verursacht sind⁴⁰, mit einem gestörten Geschlechterverhältnis in Zusammenhang stehen. Hier rächt sich auch die isolierte Betrachtung des Betriebsalltags gegenüber der familiären Situation. Wie Anne Wilson-Schaef und Diane Fassel feststellen, werden nämlich die Erfahrungen aus disfunktionalen Familien auf den Betriebsalltag übertragen und dort wiederholt⁴¹. Die von den Autorinnen angeregte Diskussion über den Zusammenhang zwischen Süchtigkeit und Grenzverletzungen legen den Schluss nahe, dass Geschlechtshierarchie, männliche Dominanzkultur, Heterosexualität und Sucht in einem engen Zusammenhang stehen. Die Ausdrucksformen, die Schaef und Fassel für süchtige Personen und Organisationen beschreiben, nämlich eine tiefe Unehrllichkeit, gezielte Fehlinformationen (Gerüchte), eine kontrollierende, rigide Verhaltensweise, verwirrtes Umhertasten und Ausagieren von Problemen⁴² erinnern stark an die Beschreibungen von Frauen über ihre Situation

³⁷ aaO, S. 14.

³⁸ Winfried Pansel/Wolfgang Stegmann, Kostenfaktor Angst, 3. Aufl. Landsberg/Lech 1998.

³⁹ Bernhard Badura/Eckhard Münch/Wolfgang Ritter, Partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik, Fehlzeiten durch Motivationsverlust, Gütersloh 1997.

⁴⁰ Anne Wilson-Schaef/Diane Fassel, Suchtsystem Arbeitsplatz, Neue Wege im Berufsalltag und Management, München 1988.

⁴¹ aaO. S. 14.

⁴² aaO. S. 81 f.

in einem frauenfeindlichen und belästigenden Umfeld. Sie schreiben über Entgrenzungsprozesse:

*"Wenn man keine Grenzen hat, sind das Selbst und der andere nicht mehr zu unterscheiden, und jeder Sinn für das Selbst oder die tatsächliche Existenz des anderen geht verloren."*⁴³

Derart symbiotische Tendenzen am Arbeitsplatz, die sich in Grenzverletzungen niederschlagen, haben häufig ihren Gegenpol in rigide kontrollierendem, extrem abgrenzendem Verhalten. Ein Lösungsweg für frauenfreundlichere, menschenfreundlichere Strukturen und Beziehungen im Betrieb wäre, eine offene Diskussion zu eröffnen, bei der die individuellen Probleme, Sichtweisen, Positionen und Interessen im sozialen Kontext untereinander ausgetauscht und gegenseitig respektiert und wertgeschätzt werden. Damit wäre auch ein prozesshafter Weg vorgezeichnet, um einen Weg aus dem falschen Dualismus Gefühl und Verstand zu eröffnen. Das Bild von den hysterischen, emotional übererregten Frauen und den objektiven, sachlichen Männern wird bereits dadurch in Frage gestellt und zerstört, dass die Ängste am Arbeitsplatz deutlich eine stark geschlechtsspezifische Note aufweisen. Wilfried Pansel und Wolfgang Stegmann⁴⁴ kommen zu dem Ergebnis, dass der Angstfaktor männlicher Mitarbeiter mit 65,37 erheblich höher liegt als der weiblicher Mitarbeiterinnen (27,29). Am höchsten ist der persönliche Angstwert bei jüngeren Führungskräften mit 81,2⁴⁵. Diese Zahlen sprechen dafür, dass "Sachlichkeit", ein Begriff, der auf berechnete Distanzbedürfnisse schließen lässt, neu definiert werden sollte und aus seiner dualistischen Interpretation Gefühl contra Verstand herauszulösen ist. Emotionen am Arbeitsplatz sind nicht generell schädlich, sondern scheinen, zum Beispiel über sexualisierte Übergriffe, dann zum Problem zu werden, wenn sie nicht beachtet werden und es der Betrieb nicht lernt, offen auch mit stark emotional besetzten Bereichen wie Sexualität und Angst umzugehen. Der Weg dazu ist das klare Aussprechen, das von der Wertschätzung gegenüber den Gesprächspartnern getragen wird. Winfried Pansel und Wolfgang Stegmann kommen zu dem Schluss:

⁴³ aaO. S. 70.

⁴⁴ Winfried Pansel/Wolfgang Stegmann, Kostenfaktor Angst, 3. Aufl. Landsberg/Lech 1998.

*"Es ist fast immer richtig, die Wahrheit zu sagen, denn alle verschwiegenen Wahrheiten werden giftig."*⁴⁶

Die bisherigen Verfahrensverläufe und Reaktionsmuster bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigen jedoch, dass gerade dieser offene Kommunikationsprozess zwischen Männern und Männern, zwischen Frauen und Männern, zwischen Führungsverantwortlichen und Beschäftigten, zwischen Beschäftigten untereinander, zwischen Frauen untereinander gestört ist. Einer der Gründe für diese Störung ist, dass es in den Betrieben kein adäquates Forum einer offenen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zufrieden stellenden Kommunikationsstruktur gibt. Die Entwicklung hin zu Teamarbeit und Arbeitsgruppen ist einerseits möglicherweise der Versuch, das Problem zu lösen, andererseits zeigt er jedoch auch Grenzen auf, weil eine Reihe von Problemen wie beispielsweise psychische Belastungen, Schwächen, Fehler, Mängel dort nicht angesprochen werden (können). Personalgespräche erfüllen diese Funktion offensichtlich nicht, weil in einer individualisierten Situation Hierarchie und Angstprobleme zunehmen.

5. Die Stimmen der Frauen – die Stimmen der Männer

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Problem, das in erster Linie Frauen trifft, in geringem Umfang berichten jedoch auch Männer von sexuellen Belästigungserfahrungen durch andere Männer, vereinzelt auch durch Frauen. Auch Belästigungen von Frauen durch Frauen sind bekannt. Auch in der Problembearbeitung ist festzustellen, dass das überwiegende Interesse an der Behandlung des Themas von Frauen ausgeht. Allerdings verläuft auch hier die Grenze ebenso wie bei der Betroffenheit nicht automatisch analog den biologischen Geschlechtergrenzen. Auch Frauen wehren die Behandlung des Themas ab, und Männer sympathisieren mit betroffenen Frauen. In der Bundesstudie 1991 ist die Frage der Sichtweise von Männern und Frauen auf das Problem untersucht worden. Es gibt eine relativ hohe Übereinstimmung zwischen Männern und Frauen, dass das

⁴⁵ aaO. S. 194.

⁴⁶ aaO. S. 211.

unerwartete Berühren der Brust und Genitalien, die Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, das Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen, die Aufforderung zu sexuellem Verkehr, aufgedrängte Küsse, Zurschaustellung des Genitals und Erzwingen sexueller Handlung und tätliche Bedrohung "Sexuelle Belästigung" sind. Allerdings ist auch bei diesen Beurteilungen die Quote der Frauen, die in diesen Handlungen sexuelle Übergriffe sieht, höher als die der Männer. Bei Vergewaltigungen gehen immerhin noch 2 % der Männer, bei aufgedrängten Küssen noch 6 % und bei Aufforderung zu sexuellem Verkehr ebenfalls noch 6 % der Männer davon aus, dass es sich hier nicht um sexuelle Belästigung handelt⁴⁷. Männer vertreten auch häufiger als Frauen die Auffassung, dass es sich um kein ernsthaftes Problem handele und sind der Ansicht, dass belästigte Frauen über genügend Mittel verfügen, sich zu wehren⁴⁸. Daraus folgt auch, dass Frauen häufiger konkrete Maßnahmen fordern, um gegen sexuelle Belästigung geschützt zu werden⁴⁹. Interessant ist auch die Erfahrung aus der Befragung der Bundesstudie, dass zwischen den konkreten Belästigungserfahrungen von Männern, die zum Beispiel mit pornografischen Bildern umgeben sind, oder die derartige Verhaltensweisen beobachten, und der Definition als sexuelle Belästigung ein "verkehrter" Zusammenhang besteht. Je öfter sexuelle Belästigung tatsächlich erlebt wird, umso geringer ist die Einstufung als sexuelle Belästigung. Auch bei Frauen ist dieses Phänomen bekannt. Die Bundesstudie⁵⁰ formuliert:

"Männer scheinen sich hier noch mehr als betroffene Frauen dem Druck ausgesetzt zu fühlen, eine mögliche Verunsicherung durch sexuelle Belästigung zu negieren und beiseite zu drängen, zum einen, um sich im Kollegenkreis nicht verletzlich zu zeigen und zum anderen, um vor sich selbst zu rechtfertigen, warum sie solche Vorfälle stillschweigend dulden oder eventuell sogar durch das eigene Mitmachen fördern. Möglicherweise erklärt sich daraus, dass in den Arbeitsbereichen, in denen anzügliche Bemerkungen und sexuell herabwürdigende Äußerungen zum üblichen Umgangston gehören, die Wi-

⁴⁷ Vgl. Bundesstudie aaO. S. 228.

⁴⁸ Vgl. Bundesstudie S. 224/225.

⁴⁹ Vgl. Bundesstudie S. 226.

⁵⁰ Vgl. Bundesstudie S. 229.

derstände gegenüber Frauen, die ein solches Verhalten anprangern, besonders groß sind. ... Gleichzeitig findet sich hier ein möglicher Erklärungsansatz dafür, dass Frauen 'in Männerdomänen' dazu neigen, häufig auftretende Belästigungen nicht mehr als solche wahrzunehmen. Sie fühlen sich ebenso wie die männlichen Kollegen dem Druck ausgesetzt, sich den 'herrschenden' Normen anzupassen."

Übereinstimmend grenzt die überwiegende Mehrheit der Frauen und der Männer sexuelle Belästigung vom Flirt ab und stimmt der Auffassung zu, sie sei ein Machtmissbrauch⁵¹. Die Bundesstudie kommt zu dem Ergebnis, dass die üblichen Vorurteile und Argumente gegen eine Problematisierung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz lediglich von einer Teilgruppe der männlichen Befragten vertreten würde⁵². 19 % der Männer haben in der Bundesstudie angegeben, selbst Belästigungserfahrungen gemacht zu haben. Allerdings zeigt sich auch, dass Männer offensichtlich anders mit den Belästigungserfahrungen umgehen. Sie fühlen sich emotional weniger verletzt und erniedrigt und werten daher das Unbehagen und die Betroffenheit der Frauen häufiger als Überempfindlichkeit⁵³. Männer versuchen meistens, selbst mit der Situation fertig zu werden, die Annäherung zu ignorieren und scheuen noch mehr als die befragten Frauen eine aktive Auseinandersetzung. Sie versuchen ihre Verunsicherung zu verbergen. Ihre eigene Gegenwehr bezeichnen sie als erfolgreich. Während Frauen die Erfahrung machen, dass eine vorsichtige Gegenwehr nicht registriert wird, haben Männer bei dem gleichen Verhalten offensichtlich die Chance, in ihrer Ablehnung akzeptiert zu werden. Frauen sind deshalb häufiger gezwungen, weitreichendere Abwehrformen, zum Beispiel eine offizielle Beschwerde, einzusetzen, um die für sie unerträgliche Situation zu beenden⁵⁴. Ursache dieser unterschiedlichen Reaktion ist auch die Tatsache, dass das Abhängigkeitsverhältnis von Frauen und Männern durch die hierarchische Strukturierung unterschiedlich ist. Während Männer und Frauen bei den Eigendefinitionen einer Situation durchaus zu ähnlichen Ergebnissen kommen, wird es schwierig, wenn diese Definitionen sexueller Belästigung im

⁵¹ Vgl. Bundesstudie S. 225.

⁵² Vgl. Bundesstudie S. 225.

⁵³ Vgl. Bundesstudie S. 230 f.

⁵⁴ Vgl. Bundesstudie S. 232.

betrieblichen Machtgefüge Handlungen und Entscheidungen verlangen. In den Intensiv-Interviews der Bundesstudie wurde wiederholt berichtet, dass betriebliche Verantwortliche, die zunächst der Aussage der Frau Glauben geschenkt hatten, ihre Meinung änderten, sobald sie mit den Belästigern und anderen Mitarbeitern gesprochen hatten. Die Auseinandersetzung mit der Problematik im Rahmen des betrieblichen Machtgefüges ist ein komplexes Geschehen, das nicht nur von der Einschätzung abhängig ist, sondern bei dem auch das eigene Standing im Betrieb, die Konsequenzen für das Ansehen und die berufliche Entwicklung in der Zukunft mit zur Disposition stehen. Im konkreten Konfliktfall wird deutlich, dass es einfacher und für die Karriere förderlicher ist, das grundlegende Muster der falschen Männersolidarität beizubehalten und aktiv mit durchzusetzen. Unter dem Stichwort der Rechtsstaatlichkeit und des Grundsatzes "in dubio pro reo" wird häufig ein Einschätzungs- und Definitionsschwenk vorgenommen und die Betroffenen finden sich plötzlich in der Rolle der Unglaubwürdigen, Täuscherinnen, Überempfindlichen wieder. Aus den statistischen Angaben ergibt sich bereits, dass die Belästiger häufiger in einer beruflich gesicherteren Position sind als die Betroffenen und deshalb auch über mehr betriebliche Kontakte, ein Gefühl für die Machtsituation und ihren eigenen Unterstützungskreis, bessere Machtstrategien etc. verfügen. Die ohnehin Stärkeren scheinen sich zu Lasten von Schwächeren, insbesondere von betroffenen Frauen "fast automatisch" durchzusetzen. Sie sind stärker, weil sie über diese Möglichkeit verfügen. Hier zeigt sich die große Rolle des sozialen Umfelds bei Konflikten, aber auch das Ausmaß von Widerständigkeit und Zivilcourage gegenüber grenzüberschreitendem, menschenfeindlichem Verhalten.

Auch in der Literatur zeigt sich, dass Erfahrungsberichte und Analysen über sexualisierte Übergriffe in der Erwerbsarbeit vor allem von den Hauptbetroffenen, den Frauen, vorliegen. Das Aussprechen dieser Erfahrungen und das Erinnern an sie scheint ein zentraler Aspekt des Emanzipationsprozesses zu sein und ist möglicherweise der Schlüssel dafür, dass Individuen "selbstständig", "autonom" und zu "produktiver Lebendigkeit" fähig sind⁵⁵. Häufig allerdings scheint die -

⁵⁵ Anke Spies, "Wer war ich eigentlich"?, Erinnerung und Verarbeitung sexueller Gewalt, Frankfurt a. Main 2000 S. 12.

gesellschaftliche und betriebliche Realität genau diesen Zusammenhang und die Entwicklung zu Stärke in der Auseinandersetzung mit Grenzverletzungen unmöglich zu machen und damit die Eigenzuschreibung von Frauen als "wehrlos", "hilflos" und "ohnmächtig" zu fördern⁵⁶. Eine der Ursachen dafür ist, dass bereits die realistische Zurkenntnisnahme der eigenen Gefühle, die Selbstdefinition als sexuelle Belästigung, das Aussprechen der Belästigungserfahrung sowohl bei den Frauen selbst, als auch in ihrem sozialen Umfeld behindert, blockiert ist. Es gibt subtile Mechanismen der Eigenzensur, um sich der Problematik nicht stellen zu müssen. Die Angst, aus dem herrschenden Norm- und Beurteilungsgefüge herauszufallen, ist realistisch. Alle Erfahrungsberichte von Frauen zeigen, dass eine konsequente Benennung und Gegenwehr die Gefahr der Isolierung, zusätzlicher Angriffe und Schikanen, sozialer Ächtung mit sich bringen kann und häufig mit sich bringt⁵⁷. Frauen, die ihre Erfahrung öffentlich machen, wird vor allem vorgeworfen, den Geschlechterfrieden zu stören und Männern unrecht zu tun. Der erste Erfahrungsbericht einer Frau in der kritisch-politischen Nachkriegsliteratur der Bundesrepublik erschien 1962 in der Zeitschrift 'Das Argument'. Unter dem Titel "Als Frau in der Welt der Männer" schilderte eine anonym bleibende Frau, Doris B., ihre Erfahrungen, die zeigten, wie ihr Geschlecht automatisch zur Diskriminierung bei der Arbeitssituation und beim Lohn führten und schilderte auch die sexuellen Ausbeutungserfahrungen⁵⁸. Dieser Erfahrungsbericht hatte in der Redaktion der Zeitschrift eine Kontroverse über die Veröffentlichung ausgelöst. Einer der Herausgeber schrieb:

*"Was will denn diese Arbeit? Zeigen, dass die Männer die natürlichen Feinde der Frauen sind? Liegt das in unserer Absicht? Stehen wir auf dem Standpunkt, dass es in unserer Gesellschaftsordnung ausreicht ein Mann zu sein?"*⁵⁹

⁵⁶ Brigitte Schnock, Die Gewalt der Verachtung, Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, Sankt Ingbert 1999.

⁵⁷ Sibylle Plogstedt/Barbara Degen, Nein heißt nein, DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München 1992.

⁵⁸ Doris B. ..., Als Frau in der Welt der Männer, Das Argument, Emanzipation der Frau (II), 1962, Heft 23 S. 43 f.

⁵⁹ aaO, S. 43.

In der gleichen Ausgabe kritisiert Klaus Dörner jedoch bereits die *"aufgezwungene Bewusstseinspaltung zwischen Arbeit und Geschlecht, zwischen Leistung und dem, was als Lust schon weitgehend in deren Dienst steht, die Bestätigung der Herrschaft des männlichen Selbstbewusstseins und Monopolanspruches"* ⁶⁰. Er sieht den Widerstand von Männern gegen den Vormarsch von Frauen in männliche

Berufsdomänen auch als Angst an, dass damit *"der Mann der Gefahr der Entlarvung ausgesetzt ist, dass nämlich sein patriarchales Selbstbewusstsein, seine Herrschaft selbst auf der fundamentalen Trennung von Leistung und Lust, auf der Unterjochung des Lustprinzips durch das Leistungsprinzip steht."* Daraus ergebe sich dann die Trennung der Frauen in "Arbeitstiere" und "Geschlechtstiere" ⁶¹. Dass Feindlichkeit und aggressive Reaktionsbereitschaft gegenüber Frauen ein Aspekt des kollektiven Frauenbildes ist, vertritt auch Eberhard Schorsch ⁶²:

"Intensität und Ausmaß dieses feindseligen Aspekts, der auch nur der eine Aspekt ist, sind individuell sehr unterschiedlich. Bei vielen Männern ist er nur in kaum wahrnehmbaren Verdünnungen enthalten; im anderen Extrem gibt es Männer, deren Frauenbild durch diesen feindseligen Aspekt weitgehend bestimmt ist, die eine starke, aggressive, destruktive Dynamik mit in sich tragen, die immer wieder impulsartig in Handlungen durchbrechen kann oder in Form einer Perversionsbildung abgewehrt und eingebunden wird. Der Intensität der aggressiv-destruktiven Dynamik entspricht die Intensität der Angst vor der Frau, die wiederum begründet ist in Brüchen, Unsicherheiten der männlichen Identität" ⁶³.

Alberto Godenzi hat Männer und Frauen zu sexueller Gewalt befragt und bestätigt die Alltagsproblematik männlicher Gewaltbereitschaft ⁶⁴. In seiner Analyse gehört Überordnung und Dominanz zur Identität des heterosexuellen Mannes; sexuelle

⁶⁰ Klaus Dörner, Der Zwang zur Dissoziation von Lust und Leistung, Das Argument, Emanzipation der Frau (II) S. 29 f. (S. 35).

⁶¹ aaO, S. 36.

⁶² Eberhard Schorsch, Zur Frage von Sexualität, Lust, Angst und Gewalt, in: Frauen und Männer und Pornographie, Hrsg. Eva Dane und Renate Schmidt, Frankfurt a. Main 1990 S. 130 f.

⁶³ aaO, S. 131.

⁶⁴ Bieder, brutal, Frauen und Männer sprechen über sexuelle Gewalt, Zürich 1989.

Gewalt werde als eine Art "Notwehrhandlung" gesehen, um die Macht und Dominanz herzustellen, die "zu kurz Gekommenen" davon zu überzeugen, dass sie echte Männer sind und den Erfolgreichen die Bestätigung der Ausübung und Anhäufung von Macht zu spiegeln⁶⁵. Dass Gewaltverhalten von Männern, der "Aufrechterhaltung von normativer Heterosexualität" dient, vertritt auch Joachim Kesten⁶⁶. Wichtige kulturelle Faktoren für die Gewaltbereitschaft seien die kulturellen Traditionen, die sozialen Selektionsmechanismen in der Statushierarchie, die traditionellen Muster der Gewalt, Gewöhnung und Orientierung, die strukturellen Merkmale der Beziehung im sozialen Nahraum und – in den modernen Industriegesellschaften – die Doppelung von Ernährer- und Beschützerfunktion der Männer⁶⁷.

Auf die Frage, warum Jungen Mädchen beleidigen und belästigen, haben in einer Studie des Deutschen Jugendinstitutes die Befragten männlichen Jugendlichen am häufigsten angekreuzt *"Weil es Spaß macht"*, *"um sich stark zu fühlen"*, *"weil sie niemand davon abhält"* und ihnen *"niemand ihre Grenzen zeigt"* und aus *"Minderwertigkeitskomplexen"*⁶⁸.

Sibylle Plogstedt formuliert aus ihrer langjährigen Beschäftigung mit dem Thema:

*"Meine Hypothese: Bei der Belästigung handelt es sich für Männer um eine Droge mit erotisierenden Eigenschaften. Sie wäre dann eine Variante von Sexsucht und von Machtsucht, die den Tätern dazu verhilft, sich besser zu fühlen, ihr Selbstwertgefühl aufzubessern, auf Kosten der betroffenen Frauen. Doch nicht alle, um im Bild zu bleiben, die eine Droge nehmen, sind auch süchtig. Es gibt viele, die nur mittun".*⁶⁹

Wie sich die Kombination aus männlicher Macht und aggressivem Sexualverhalten auf die Realität der Frauen am Arbeitsplatz konkret auswirkt, haben Beth Mil-

⁶⁵ aaO, S. 127.

⁶⁶ Joachim Kesten, Gut und (Ge)schlecht, Männlichkeit, Kultur und Kriminalität, Berlin/New York 1997.

⁶⁷ aaO, S. 59 und 127.

⁶⁸ Anita Heiliger, in: DJI-Bulletin Heft 45, 1998 S. 10 f.

wid in "Macht, Sexualität und Moral am Arbeitsplatz" ⁷⁰ und Deborah Tannen⁷¹ im Einzelnen dargestellt. Der sexualisierte Umgang mit Macht spielt dabei eine zentrale Rolle und lässt sich von allen anderen Arbeits- und Beziehungsproblemen im Betrieb nicht trennen. Die Frauen- und Männerstimmen, die über das Thema der sexualisierten Machtausübung berichten, vermitteln übereinstimmend das Bild, dass Gewaltbereitschaft und aggressive männliche Sexualität im Betrieb weitgehend folgenlos als "normales Verhalten" gewertet wird und dass Täter nur selten zur Verantwortung gezogen werden. Gleichzeitig werden jedoch Frauen für das Verhalten der Männer verantwortlich gemacht:

"Die Überzeugung, dass Frauen verantwortlich sind für die Sexualität von Männern, gehört zur herrschenden Ideologie. Kaum jemand ist frei von diesem Glauben. Es lag immer in der Verantwortung von Frauen, den Umgang mit Sexualität überhaupt und auch am Arbeitsplatz zu steuern. Sie sollten sich vorausschauend verhalten, die Absichten der Männer frühzeitig erkennen und bei einer Abwehr vor allem die Gefühle von Männern im Auge behalten, damit diese ja nicht verletzt sind" ⁷².

Der frauenfeindliche Umgang mit Sexualität und sexueller Macht im Betrieb blockiert sowohl Frauen als auch Männer in ihren beruflichen und persönlichen Entwicklungen. Für Frauen ist dies vielfach belegt und analysiert worden⁷³. Aber auch Männer haben die negativen Folgen einer derartigen Beziehungssituation, der "Arbeit auf der Kippe zwischen Rausch und Kater" beschrieben⁷⁴. Gleichberechtigung und Geschlechterdemokratie, die sich nicht zuletzt im Umgang mit sexuellen Grenzüberschreitungen zeigen und positiv verändern können, sind dem-

⁶⁹ Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Männerthema, in: Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Dokumentation der Fachtagung vom 25.04.1994 in Heilbronn, Hrsg. Stadt Heilbronn, Leitstelle zur Gleichstellung der Frau 1994.

⁷⁰ Beth Milwid, "Macht, Sexualität und Moral am Arbeitsplatz", Frauen sprechen über ihre Erfahrungen, Düsseldorf 1994.

⁷¹ Deborah Tannen, Jobtalk, Wie Frauen und Männer am Arbeitsplatz miteinander reden, Hamburg 1995.

⁷² Dorothea Assig/Andrea Beck, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, Das Handbuch für Chancengerechtigkeit, München 1996 S. 209.

⁷³ Vgl. Für viele, Cynthia Cockburn, Blockierte Frauenwege, Wie Männer Gleichheit in Institutionen und Betrieben verweigern, Hamburg 1993.

nach ein zentraler Baustein für die Entwicklung einer Unternehmenskultur, die auf Kreativität, Lust und Motivation männlicher und weiblicher Mitarbeiter setzt. Dorothea Assig und Andrea Beck⁷⁵ fassen zusammen:

"Gleichberechtigung, wenn sie wirklich gewollt und angestrebt wird, wirkt mitreißend und kann in einer Organisation ganz neue Energien freisetzen. Auch Männer können nur dann ihr Potential leben, wenn Frauen gleichberechtigt sind. Ein Unternehmen, das Frauen fördert, kann nicht eine langweilige traditionelle Institution sein. Dafür müssen andere Werte her: Neugier, Spannung, Freude, Kreativität, Imagination, Poesie, Phantasie, Lust auf Abenteuer, Leidenschaft, Begeisterung, Mut, Widerspruch. Das sind die Bedingungen, in denen Menschen ihre Arbeit gern und gut, großartig machen. Das ganze Ambiente ist so zu gestaltet, dass Menschen sich gern dort aufhalten und arbeiten, sich wohl fühlen und sich bereichert fühlen."

6. Sexualität in Unternehmen

Wenn sexuelle Grenzverletzungen das Hauptmerkmal der Beziehungen zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz sind, ist der Betrieb kein Ort, der Lust ermöglicht und fördert. Auf der Oberfläche ist es vielmehr der Ort, der "entsexualisiert" ist und ein Verhalten zwischen Männern und Frauen verlangt, das Sexualität weitgehend ausspart oder ignoriert.

Gibson Burrell, ein englischer Professor für Organisationslehre, ist einer der wenigen Forscher, der sich mit der Entsexualisierung von Organisationen kritisch auseinandergesetzt hat⁷⁶.

Er sieht Sexualität als historisches Konstrukt und vertritt die These, dass die Unterdrückung der Sexualität eine der ersten Aufgaben war, welche sich die Bürokratie gestellt hat. Die vollständige Ausmerzungen der Sexualität aus der Arbeitswelt und

⁷⁴ Vgl. Ralf Lange, Männlichkeit(en) - Macht - Management, Zur sozialen Konstruktion von hegemonialer Männlichkeit im Management von Organisationen, in: Margret Kranich (Hrsg.) Geschlechterdemokratie in Organisationen, Frankfurt a. Main 1999 S. 47 f.

⁷⁵ Dorothea Assig/Andrea Beck, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, Das Handbuch für Chancengerechtigkeit, München 1996 S. 52.

ihre Rückdrängung in den privaten Bereich sei eines der wichtigsten Ziele, die die betrieblichen Entscheidungsträger verfolgten. Dies führe zu erheblichen Kontrollaktivitäten und gleichzeitig zu einem erhöhten Widerstand der Beschäftigten. Gleichzeitig zeige das Problem der sexuellen Belästigung die heterosexuelle Fundierung der betrieblichen Ordnung. Die herkömmliche Heterosexualität müsse als Prozess betrachtet werden, der davon durchzogen ist, Frauen als eine Ware der Männer zu sehen, die im täglichen Geschehen in der Organisation benutzt, missbraucht und ausgebeutet werden könne⁷⁷. Die Organisationen könnten deshalb mit Fug und Recht als Orte sexueller Belästigung verstanden werden, in denen sich das Patriarchat durch die Kontrolle, welche den Männern über die Frauen gegeben ist, in der sexuellen Belästigung widerspiegelt und sich dadurch selbst verstärkt. Für die Frauen bedeute dies, gleichzeitig mit und gegen die Männer zu kämpfen. Burrell ist davon überzeugt, dass es für Organisationen schädlich ist, die Problematik zu verdrängen und dass sich die Organisationstheoretiker bald diesem Problem zuwenden müssten.

In ihrer umfangreichen Untersuchung "Sexualität und die Herrschaft in Organisationen" greift Daniela Rastetter⁷⁸ ebenfalls die Frage auf, wie Organisationen mit Sexualität umgehen. Dabei behandelt sie die beiden Pole – auf der einen Seite "Sexuelle Belästigung", auf der anderen Seite "Romanzen" – die sie als Form der Distanzierung bzw. Annäherung zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz sieht. Einer der Schwerpunkte ihrer Untersuchung ist das Eindringen von Frauen in Männerdomänen. Sie hat festgestellt, dass Frauen in Männerdomänen mit steigender Tendenz private Beziehungen am Arbeitsplatz eingehen, dass sie gleichzeitig aber zur Vorsicht ermahnt und in höherem Maße als sonstwo mit sexueller Belästigung konfrontiert werden. Für sie ist das Management ein Männerbund mit "homosexuellen Strukturen", der dazu neigt, das eigene Geschlecht in dem Rahmen der Organisationsentscheidungen zu favorisieren. Die männliche Seite habe ein stärkeres Differenzierungsbedürfnis zwischen den Geschlechtern und erzeuge und

⁷⁶ Gibson Burrell, Sexualität und Organisationsanalyse, in: Gertraude Krell/Margit Osterloh (Hrsg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen, Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, München und Mering, 1992 S. 122 ff.

⁷⁷ Burrell, aaO S. 127.

⁷⁸ Daniela Rastetter, Sexualität und Herrschaft in Organisationen, Eine geschlechtervergleichende Analyse, Opladen 1994.

verstärke damit die Differenz. Homosexuelle und Frauen würden in diesen Männerbünden als "die anderen" konstruiert und als Gegenbild bzw. als Komplementärfiguren eingesetzt, um die hegemoniale Männlichkeit des Männerbundes widerzuspiegeln und zu stärken⁷⁹. Gleichzeitig führe dieses Konstrukt zu einer Homophobie in den Männerbünden, um keine allzu große Nähe entstehen zu lassen. Die Vermeidung enger Männerbeziehungen habe auch die Funktion, den Schein der Rationalität und Objektivität aufrecht zu erhalten⁸⁰. Sie sieht in den Männerbünden, die die Organisationsformen der Unternehmen beherrschen, als zentrales Merkmal das ausgeprägte Abgrenzungsbedürfnis gegenüber Frauen, dessen Funktion es sei:

- den Männern die exklusive Chance zu bieten, ohne Frauen tätig zu werden und Ergebnisse herzustellen,
- Wissen, Macht und Geld untereinander zu verteilen und nicht mit Frauen teilen zu müssen,
- ein vertrauterer und sicherer Umgang untereinander im eigenen Geschlecht, der den zwischengeschlechtlichen, konfliktären Interaktionen zwischen den Geschlechtern vorgezogen würde.

Damit würden Sicherheiten reduziert und die Berührungszonen der Geschlechter gesellschaftlich reglementiert und kanalisiert⁸¹. Alle Funktionen trügen dazu bei, das asymmetrische Geschlechterverhältnis zu verstärken. Zur Machtstabilisierung von Eliten gehöre dabei, dass der Eindruck der gemeinsam gehüteten Geheimnisse erhalten bleibe⁸². Drängen Frauen in diese Männerbünde, so werde einerseits ihre Anpassung an die Männerkultur forciert, zum anderen würden sie jedoch bestraft, wenn sie sich zu sehr anpassen und "wie ein Mann" verhielten. Eine Frau, die sich durchgesetzt habe, werde zur "Ausnahmefrau geadelt"⁸³, die mehr Mann als Frau sei. Ihr Weiblichkeitsmanagement laufe auf eine Kontrolle weiblicher Sexualität hinaus, sei sie nun in Form ihrer Unsichtbarmachung oder in Form ihrer strategischen Nutzung. Der solcher Art rationale Einsatz der Sexualität führe zur

⁷⁹ aaO, S. 249.

⁸⁰ aaO, S. 250.

⁸¹ aaO, S. 251.

⁸² aaO, S. 261.

⁸³ aaO, S. 266.

Desexualisierung der Frau und des weiblichen Körpers. Damit unterstütze die Managerin die Desexualisierung der Organisation⁸⁴. Ihr Fazit ist, dass sich im Rahmen des organisationstheoretischen Ansatzes der Begriff der Trennung als Grundkategorie ausmachen lasse, die Trennung in Männer und Frauen, die der Sexualität in Hetero- und Homosexualität, die der Arbeit in Erwerbs- und Hausarbeit. Im Gegensatz zu Burrell sieht sie den Ausweg nicht in einer Re-Erotisierung der Körper, in einem "Sieg der Lust", die Organisation in ihrer bestehenden Form zerstören und ihre Herrschaft beenden würde⁸⁵, sondern in einer partiellen Aufhebung geschlechtsspezifischer Tätigkeiten. Sie wäre aus ihrer Sicht eine Erweiterung der Handlungs- und Wahlmöglichkeit beider Geschlechter und würde damit zu einer Re-Sensibilisierung und Re-Erotisierung der Organisationen beitragen. Ihre Lösung heißt: "Lust, Freude, Begehren, Erotik ohne Abschaffung der Erotik"⁸⁶. Voraussetzung dafür ist, wer die Definitionsmacht über diese Prozesse hat: "Wenn Wünsche und Begehren in der Definitionsmacht derjenigen verbleiben, die sie empfinden, könnte die zunehmende Mikro-Erotisierung der Organisation gelingen".

Mit dieser Untersuchung hat Rastetter einen fundierten Beitrag geliefert, um sexuelle Belästigung und positive Erotik von Frauen zusammen zu denken und im Rahmen der Organisationsanalyse als Einheit zu behandeln. Eine Fortführung dieses Ansatzes würde eine Aufbrechung des alten Opfer- /Täterschemas bedeuten. Das komplizierte Wechselverhältnis zwischen Unterdrückung und Entwicklung von Lust und Erotik müsste genauer und detaillierter untersucht und in seinen Auswirkungen auf betriebliche Prozesse analysiert werden. Eine solche Herangehensweise entspräche auch dem Bedürfnis vieler Frauen, die es müde sind, immer wieder als Opfer patriarchaler Macht betrachtet zu werden und damit ihr eigenes Stärke- und Kraftpotential nicht mehr zu sehen.

Mit Rastetter ist davon auszugehen, dass ein Prozess der "Re-Erotisierung" in den Betrieben nur dann funktionieren kann, wenn er nicht instrumentell und manipulativ zu Lasten von Frauen in den Betrieben erfolgt, sondern wenn Frauen diesen Prozess souverän und selbstbewusst mitgestalten. Da sie im allgemeinen nicht die Definitions- und Herrschaftsmacht über betriebliche Prozesse haben, stellt sich die

⁸⁴ aaO, S. 266.

⁸⁵ aaO, S. 280.

Frage, ob und wie ihr Sprechen, ihre Selbstdefinition, auch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Positionen innerhalb der Frauen Teil des Entwicklungsprozesses eines Betriebes und Unternehmens werden kann.

7. Betriebsfrieden und Grenzverletzungen

7.1 Strukturelle und individuelle Gewalt

Auf die betrieblichen Prozesse wirkt die Art der Geschlechterbeziehungen auf tiefgreifende Weise ein. Sowohl Frauen als auch Männer sind betroffen von Rahmenbedingungen und Rechtsnormen, die ihnen ein bestimmtes Verhalten aufzwingen, von dem Druck nach Gewinn, der von der Zielsetzung der Unternehmen ausgeht, von Entscheidungen, die Einfluss auf ihr Leben haben wie zum Beispiel Betriebsverlegungen, Stilllegungen etc. und sie in ihrer Entfaltungsfreiheit beeinflussen. Frauen und Männer unterliegen diesem strukturellen Gewaltdruck jedoch auf unterschiedliche Weise. Die kulturelle, historische und soziale Tradition und Einbindung ermöglicht es Männern eher, entsprechende Aggressionen, die aus dieser Grundsituation entstehen, an Schwächere, insbesondere Frauen weiterzugeben. Im Arbeitsverhältnis werden bestimmte Eigenschaften wie Unterordnung, Gehorsam, Anpassungsfähigkeit verlangt, Eigenschaften, die in der Geschlechterideologie als "typisch weiblich" gelten. Möglicherweise hat die Geschlechterhierarchie, die Unterordnung von Frauen die Funktion, diese problematische Zuordnung für Männer leichter verträglich zu machen und ein Ventil gegen Auflehnung und Widerstand zu sein. Individuelle und strukturelle Gewalt gegen Frauen ist demnach eng verzahnt mit patriarchalen Macht- und Gesellschaftsverhältnissen. Monika Schröttle⁸⁷ sieht den Zusammenhang zwischen struktureller und individueller Gewalt in engen sozialen Beziehungen jedoch nicht als "einfachen, unmittelbaren und automatischen Wirkungszusammenhang nach dem Muster: Wer Opfer struktureller Gewalt wird, übt selbst wieder Gewalt gegenüber anderen aus." Vielmehr zeige sich, dass verschiedene Formen struktureller Gewalt unter bestimmten Umständen in bestimmten sozialen Kontexten und im Zu-

⁸⁶ aaO, S. 282.

⁸⁷ Monika Schröttle, Politik und Gewalt im Geschlechterverhältnis, Eine empirische Untersuchung über Ausmaß, Ursachen und Hintergründe von Gewalt gegen Frauen in ostdeutschen Paarbeziehungen vor und nach der deutsch-deutschen Vereinigung, Bielefeld 1999 S. 399.

sammenspiel mit anderen individuellen geschlechtsspezifischen und politisch-gesellschaftlichen, kulturellen Faktoren körperliche Gewalt mit bedingen und verstärken können. Es handele sich um einen mittelbaren und bedingten Zusammenhang, bei dem die Frage von Täterschaft, Nichttäterschaft und Opferwerdung in hohem Maße mit kulturellen und geschlechtsspezifischen Verhaltensnormen sowie mit den Reaktionen des sozialen Umfelds verwoben ist. Individuelles männliches Gewaltverhältnis wäre demnach nicht ein einfacher Reflex auf strukturelle Gewalt und individuellen Druck:

*"Ihm gehen vielmehr bestimmte Prädispositionen, Verhaltensmuster, Normen und Entscheidungen voraus, die individuelles Gewaltverhalten in spezifischen sozialen Kontexten fördern oder ihm entgegenwirken. ... Aus dieser Perspektive ist strukturelle Gewalt nicht mehr und nicht weniger als ein gesamtgesellschaftlicher und kultureller Nährboden, aus dem heraus sich unter bestimmten Voraussetzungen individuelles Gewaltverhalten entwickeln kann."*⁸⁸

Während Monika Schröttle ihre Ergebnisse aus einer Untersuchung von gewalttätigen Paarbeziehungen hergeleitet hat, hat sich Wolfgang Nitsch mit dem Zusammenhang zwischen struktureller und individueller Gewalt im Rahmen des Universitätsalltags beschäftigt⁸⁹. Er geht davon aus, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Männern nicht offen ausgesprochen wird, als "Privatsache" gilt, weil sie das positive, frauenfreundliche Selbstbild stören würde. Im Übrigen hätten sexuelle Belästiger den Vorteil, sich selbst von derartigen Verhaltensweisen abzugrenzen. Das eigene sexistische Verhalten sei in der Regel ein nicht bewusstes, alltägliches, gewohntes Verhalten, das unerwartete, nicht beabsichtigte, nicht wahrgenommene, negative Folgen für andere habe. Dieses individuelle Verhalten führe in seiner Verkettung und in seiner Dauerwirkung zu einer strukturellen Gesamtwirkung bei der Form der Gewalt, bei der Durchsetzung patriarchaler Hierarchisierung. Da es sich nicht um willentliche, direkte Verstöße gegen die legitime

⁸⁸ Monika Schröttle, aaO S. 394/395.

⁸⁹ Wolfgang Nitsch, Patriarchale strukturelle Gewalt im Unialltag?, in: Alexander Diekmann/ Michael Herrschelmann/Detlef Pech/Conrad Schmidt (Hrsg.), Gewohnheitstäter, Männer und Gewalt, Köln 1994 S. 132 f.

Ordnung handele, sei den einzelnen Männern die Teilnahme an diesem Prozess nicht bewusst:

*"Durch die Zerstückelung und Verkleinerung dieser gesamten Prozesse in viele einzelne Akte und Impulse, die jeweils auch noch in ganz anderen sozialen oder inhaltlichen Kontexten eingeordnet sind als die der Geschlechterbeziehungen, erscheinen jedoch viele dieser Akte noch als legitim."*⁹⁰

Nitsch kommt demnach zu dem Ergebnis, dass die verantwortungslose Mittäter- und Sympathisantenposition bei sexueller Gewalt gegen Frauen Konstitutionsmerkmal der kapitalistisch-ökonomischen Verhältnisse sei. Erst wenn mehr Männer sich nicht bei der Problematik ganz aus dem Felde flüchteten, sondern Gespräche aufnahmen, könne das verantwortliche Handeln einzelner Männer als Modell bzw. Vorbild im engeren Kollegenkreis eingesetzt werden⁹¹.

Auf die Differenz innerhalb der einzelnen Unternehmenskulturen macht Daniela Rastetter⁹² aufmerksam. Die Geschlechterkultur einer Organisation oder einer Abteilung werde geprägt von gesellschaftlichen Mustern, aber auch von unternehmensinternen Überzeugungen und Standards bezüglich des Verhältnisses zwischen Männern und Frauen. So könne in einer Abteilung eine starke maskuline Kultur mit traditionellen Geschlechter-Stereotypen herrschen, in einer anderen eine mehr offene (gleichstellungsorientierte) Kultur, die traditionelle Geschlechterarrangements in Frage stellt. Sie ist der Meinung, dass bei Belästigungskonstellationen die individuellen Bedingungen überschätzt und die strukturellen Bedingungen unterschätzt würden⁹³. Außerdem geht sie davon aus, dass Frauen einen Lernprozess der aktiven Gegenwehr im Laufe ihres Berufslebens durchlaufen. Auch sie vertritt, dass eine zentrale Funktion der sexuellen Belästigung in Männerdomänen die Stabilisierung der männlichen Identität über die Identifikation mit anderen Männern und die Abwertung der Frau sei. Durch die Doppelfunktion der sexuellen Belästigung einerseits, die traditionellen Geschlechterverhältnisse

⁹⁰ aaO S. 136.

⁹¹ aaO S. 135.

⁹² Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Ein betriebliches Problem, in: Zeitschrift für Frauenforschung, Heft 1, 2/99 S. 90 f.

schlechterverhältnisse zu stabilisieren, andererseits sie aber auch zu gefährden, ergeben sich für die Organisationen und Betriebe sowohl positive als auch negative Auswirkungen. Zu den negativen Auswirkungen gehörten die Kooperationsprobleme zwischen den Geschlechtern und die ökonomischen Verluste durch den Motivationsrückgang, der Imageverlust der Organisation, die Bindung von Energien, von Opfern und Täterinnen. Der Schein universalistischer Rationalität und Asexualität im Unternehmen überdeckte sexuell belästigendes Verhalten mit einer Schicht von "Schweigen und Unverständnis"⁹⁴. Auch sie kommt zu dem Ergebnis, dass zu einer Enttabuisierung sexueller Belästigung, zu einer positiven "Sexualpolitik" der Unternehmen gehört, die Sexualität allgemein, nicht nur sexuelle Belästigung zum Thema zu machen. Solange das Sprechen über diese Fragen eine Abwehrstrategie sei (durch Witze, Anekdoten etc.), spreche das für eine fehlende Normalität zwischen den Geschlechtern. Nur in einem "möglichst offenen Gesprächsklima ohne Angst sowie Sensibilität auch für 'leichtere' Formen von Belästigung wie Bilder, Sprüche, Humor" werde es möglich werden, zu einer allgemeinen Ächtung sexueller Übergriffe zu kommen.

7.2 Betriebsfrieden und Konfliktlösungsmuster

Die Vorstellung von der Geschlechterharmonie ist die Basis des so genannten Betriebsfriedens. Dabei tragen insbesondere Frauen im "herrschenden" Bewusstsein die Verantwortung für die Herstellung und Aufrechterhaltung dieses Friedens, sowohl durch ihre Arbeit im häuslichen Bereich, als auch durch den Einsatz ihrer sozialen Kompetenz im betrieblichen Bereich. Um diese Ideologie eines Betriebsfriedens aufrecht zu erhalten wurden und werden umfangreiche ideologische Anstrengungen unternommen, um Männern und Frauen zu suggerieren, dass das Geschlechterverhältnis harmonisch sei und dass diejenigen Frauen, die damit nicht zufrieden sind, sei es, dass sie sich in Scheidungsprozessen von Männern trennen, sei es, dass sie im Betrieb über bestimmte Verhaltensweisen unzufrieden sind, die "Störerinnen" und "Widersacherinnen" einer Art "natürlichen Ordnung" sind. Damit geraten Frauen, die sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr setzen,

⁹³ aaO S. 93.

⁹⁴ aaO S. 104.

fast automatisch in den Verdacht, eine an und für sich friedliche Ordnung zwischen den Geschlechtern zu stören. Diese Zuschreibungsprozesse führen andererseits dazu, dass Frauen lange schweigen und damit der Konflikt häufig eskaliert. Wenn dann gesprochen wird, ist die unfriedliche Grundsituation am Arbeitsplatz oft bereits so festgefahren, dass Konfliktlösungsmuster wiederum strukturell gewalttätig ablaufen. Im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz lässt sich beobachten, dass Betriebe, die dieses Thema nicht ernst nehmen, immer wieder damit rechnen müssen, dass plötzlich – fast explosionsartig – Konflikte und Übergriffe skandalvisiert und bekannt werden und dann häufig nur noch eine dualistische Lösung nach dem Sieg-/Niederlageprinzip möglich erscheint. Dem Sprechen von Frauen, insbesondere der offiziellen Beschwerde gehen lange Zeiten voraus, in der Frauen versuchen, durch Gesten, durch Verhaltensweisen, durch vorsichtiges Ansprechen ein Klima zu erzeugen, in dem sie offener sprechen können. Sie stoßen dabei immer wieder auf ein unsensibles soziales Umfeld. Damit wird die Tendenz verstärkt, die eigenen Wahrnehmungen und Warnzeichen, die eigenen Ängste nicht ernst zu nehmen, sondern sich dem sozialen Votum, hier sei alles in Ordnung und normal, anzuschließen zum Schaden der eigenen Psyche und der eigenen beruflichen Entwicklung. Ähnliche Prozesse sind auch bei nicht-sexualisierter Machtausübung, dem Mobbing am Arbeitsplatz bekannt. Auch hier ist immer wieder aufgezeigt worden, dass eine schlechte Konfliktbearbeitung durch die Personalführung die Konflikte verschärft:

"Die Idealisierung von 'Frieden und Harmonie am Arbeitsplatz' bedeutet zum einen die Verkennung der betrieblichen Realität, sie bedeutet vor allem schlechte Konfliktbearbeitung. Konflikte gehören nicht unter den Teppich, sondern auf den Tisch. Es geht darum, Konflikte als 'normal' zu akzeptieren und so zu regulieren, dass möglichst beide Seiten 'ihr Gesicht wahren und gewinnen'." ⁹⁵

⁹⁵ Hilke Schmidt, Mobbing am Arbeitsplatz, in: Uwe Nickel/Rita Reiter-Mollenhauer, Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, Dokumentation der Fachtagung am 11.11.1998 in Wiesbaden, Wiesbaden 1999 S. 67 f. (S. 74).

Um ein früheres Sprechen zu ermöglichen, werden "Konfliktgespräche" insbesondere von Führungsverantwortlichen propagiert⁹⁶. Eine ganze Literaturrechtung beschäftigt sich inzwischen mit dem so genannten Konfliktmanagement und den Möglichkeiten der Betriebe, frühzeitig Warnsignale über Beziehungsstörungen zu erkennen, zu analysieren und zu beseitigen. Gerade weil Sexualität, Macht, Gewalt und Geschlechterverhältnis eng miteinander verzahnt sind, scheint jedoch gerade die Frage der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz noch nicht ins Blickfeld und ins Bewusstsein von Personalverantwortlichen als zentraler Aspekt eines besseren Konfliktlösungsmusters gesehen zu werden. Vielmehr herrscht der (unterschwellige) Verdacht, dass eine offene Problematisierung der Geschlechterbeziehungen zu einer Verschärfung der Konflikte und damit zu einer Störung des propagierten friedlichen Zusammenlebens und Arbeitens führen würde. Die Praxiserfahrungen zeigen allerdings das Gegenteil. Dort wo sexuelle Übergriffe, Sexualität generell und Geschlechterbeziehungen in einem offenen Diskurs behandelt werden können, verbessert sich auch das Betriebsklima. Männliche und weibliche Beschäftigte sind dann nicht mehr darauf angewiesen, in komplizierten, betriebsöffentlich nicht sichtbaren Aushandlungsprozessen immer wieder die Grenzbeziehungen individuell vorzunehmen.

7.3 Macht, Rechtsstrukturen und Aushandlungsprozesse

Im Erwerbsarbeitsleben sind Macht, Rechtsstrukturen und Aushandlungsprozesse in einer Weise verzahnt, die die Wichtigkeit des Geschlechterverhältnisses unsichtbar machen. Zwar ist auf den ersten Blick ersichtlich, dass insbesondere die wichtigen Führungs- und Leitungspositionen Männerdomänen sind, dass Männer die besser bezahlten Arbeitsplätze innehaben, die Aufstiegschancen der Frauen geringer sind und dass Frauen in den unteren Lohn- und Hierarchieebenen arbeiten, trotzdem suggerieren insbesondere die formal-gleichen Rechtsstrukturen zwischen Männern und Frauen eine Geschlechtergerechtigkeit. Da männliche Lebensmuster, die entsprechenden historischen Erfahrungen, die Hauptorientierung auf die Erwerbsarbeit auch die Rechtsstrukturen prägt, gleichzeitig jedoch seit In-Kraft-Treten des Grundgesetzes 1949 ein Prozess eingesetzt hat, der

⁹⁶ aaO S. 74.

Frauen formal-gleiche Rechte in allen Bereichen zusichert, haben Männer, aber auch Frauen vielfach den Eindruck, nicht die männlich geprägte Struktur, sondern ihr individuelles Arbeitsvermögen, ihre Fähigkeiten bestimmten – unabhängig vom Geschlecht – ihre Entfaltungsmöglichkeiten im Betrieb. Da die Tatsache, biologisch eine Frau zu sein, nach wie vor Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen beinhaltet, Frauen jedoch subjektiv diese Begrenzungen nicht akzeptieren, bedeutet für sie die Beschäftigung mit Diskriminierung und sexuellen Grenzverletzungen immer auch die Gefahr, sich selbst im Rahmen patriarchaler Definition als "Opfer" anzusehen und die eigene Menschlichkeit, die eigene Stärke, die eigenen Machtpositionen zu ignorieren. Das Geschlecht ansprechen heißt einerseits, die Chance zu eröffnen, die eigene Situation klarer und deutlicher zu sehen und mit den vorgefundenen Betriebs- und Rechtsstrukturen adäquater umzugehen, andererseits bedeutet es jedoch auch immer die Gefahr einer Reduzierung auf die polarisierten Geschlechtsbilder. In dieser Gratwanderung verzichten Frauen häufig darauf, sich selbst und anderen Frauen die Frage zu stellen, was es bedeutet, in dem Betrieb, in der Gesellschaft ein Wesen weiblichen Geschlechts zu sein.

In Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigt sich jedoch die Brüchigkeit dieser Herangehensweise. Frauen sind ganz überwiegend die Betroffenen, Männer die Täter. Das männliche Umfeld reagiert sehr häufig tätersympathisierend, die Frauen scheinen in einen Widerspruch und einen Konflikt verstrickt zu werden, der sie einerseits zu Solidarität mit den Betroffenen auffordert, andererseits ihnen jedoch die Gefährlichkeit dieser Solidarität und dieser Sympathiegefühle deutlich macht. Viele Frauen reagieren deshalb mit Abwehr und Distanzierung. Trotzdem ist die übereinstimmende Erfahrung, dass Solidarisierungsprozesse mit Betroffenen vor allem durch Frauen erfolgen. Männer unterstützen die Betroffenen häufig, wenn eine enge personelle Bindung gegeben ist, zum Beispiel die Freunde und Lebensgefährten oder die Arbeitskollegen, die ein positives, oft langjähriges Verhältnis zu der Betroffenen haben. In den Betrieben bilden sich häufig jenseits der etablierten Machtstrukturen Schutzsysteme heraus, um die Betroffenen zu stärken und zu unterstützen, zum Beispiel Frauenarbeitskreise, gemeinsame Diskussionsrunden von Frauen, Verabredungen, gemeinsam auf Betriebsfeste zu gehen, Warnsysteme vor Belästigern etc. Auch Männer sehen und beobachten sexuelle

Belästigung am Arbeitsplatz und ergreifen Schutzmaßnahmen für Betroffene. Nicht selten gehen Beschwerden über sexuelle Übergriffe auch von Männern aus, die ein solches Verhalten "nicht mit ansehen können", Kolleginnen werden zu bestimmten Veranstaltungen begleitet und nach Hause gefahren, auch Männer kommen in die Situation, tröstende Ansprechpartner und Vertraute bei Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu werden. Manchmal werden auch Täter isoliert, geschnitten. Derartige Konstellationen sind allerdings eher die Ausnahme. Im Allgemeinen funktioniert ein täterorientiertes, seine Verhaltensweisen ignorierendes oder verharmlosendes soziales Umfeld.

Die Rechtsstrukturen bilden einerseits die Möglichkeit, Frauen zu unterstützen und zu stärken, andererseits stabilisieren sie jedoch die Herrschaftsverhältnisse⁹⁷. Strafrechtliche Normen bieten seit In-Kraft-Treten des Reichsstrafgesetzbuches 1871 eine – wenn auch geringe – Möglichkeit, die Täter strafrechtlich zu belangen. Die Beschwerderechte des Betriebsverfassungsgesetzes ermöglichen seit 1972 individuelle Beschwerden Betroffener, das Beschäftigtenschutzgesetz von 1994 greift als Arbeitsschutzgesetz die Problematik auf. Auch die allgemeinen Diskriminierungsvorschriften des § 611 a f. BGB bieten rechtliche Handhabe (vgl. im Einzelnen Kap. IV). Die Rechtspositionen haben bislang alleine nicht zu einer grundsätzlichen Ächtung sexueller Gewalt am Arbeitsplatz und zu dem entsprechenden Opferschutz geführt. Das hängt einmal damit zusammen, dass die Rechte selbst schwach ausgeprägt sind, so enthält zum Beispiel das Beschäftigtenschutzgesetz keinerlei Sanktionen, wenn der Arbeitgeber entgegen den gesetzlichen Vorgaben nicht tätig wird. Andererseits hängt die Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben immer auch davon ab, wie weit sie akzeptiert und in ihrer konkreten, individuellen Anwendung zu Gunsten von Betroffenen interpretiert und beachtet werden. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz haben Betriebsräte und Arbeitgeber die Möglichkeit, über Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (analoge Vorschriften bestehen im Personalvertretungsrecht) eigene betriebliche Regelungen zu schaffen und damit ein selbstbestimmtes betriebliches

⁹⁷ Vgl. Barbara Degen, Das Recht in der Hand der Frauen ist ein zweischneidiges Schwert, Was können Gesetze leisten?, in: Renate Sadrozinski (Hrsg.), Grenzverletzungen, Sexuelle Belästigungen im Arbeitsalltag, Frankfurt a. Main 1993 S. 101 f.

Regelungswerk zu gestalten. In § 4 Abs. 1 BeschSchG wird auf diese Möglichkeit noch einmal ausdrücklich hingewiesen.

Seit dem Beginn der öffentlichen Diskussion über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Anfang der 90er-Jahre sind eine Reihe von Dienst- und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden (s. im Einzelnen Kap. IV.3.8.2). Die entsprechenden Aushandlungsprozesse zeigen, dass die Initiativen weder von den Arbeitgebern noch von den Betriebs- und Personalräten ausgingen, sondern dass aktive Frauen, die allerdings auch häufig Funktionen in den Gremien haben, die entsprechenden Initiatorinnen sind. In vielen Betrieben gibt es entsprechende Frauenarbeitskreise, Frauengruppen etc. Im öffentlichen Dienst sind es vor allem die Frauenbeauftragten, die den Anstoß für diese Regelungen gegeben haben und immer wieder auf die Notwendigkeit der Behandlung dieses Themas hinweisen. Frauen sind an diesen Aushandlungsprozessen zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten jedoch nie quasi offiziell beteiligt. Die Vereinbarungen selbst werden jeweils in meistens von Männern dominierten Gremien verhandelt und entschieden. Häufig führt diese Grundsituation dazu, dass die Dienst- und Betriebsvereinbarungen zwar existieren, jedoch keinen größeren Einfluss auf die betriebliche Praxis haben, sie werden weder von der Mehrheit der Frauen noch von Männern "getragen" und mit Leben erfüllt. Auffällig ist jedoch trotzdem, dass mit der Diskussion über die Rechtsstrukturen und der Schaffung des Beschäftigten-schutzgesetzes ein starker Schub da war, um die Betriebsstrukturen kritisch zu durchleuchten und entsprechende Diskussionen zu führen. Auch die Umsetzung der Dienst- und Betriebsvereinbarungen scheint in erster Linie von Frauen ange-mahnt zu werden. Wird in den Betriebs- und Dienstvereinbarungen keine konkrete Verfahrensstruktur vorgegeben, so führt auch dies häufig dazu, dass die Rechte nur auf dem Papier existieren.

8. Geschlechterdialog und Mediation als Konfliktlösungsformen

Im letzten Jahrzehnt hat sich der Gedanke, dass freiwillige Konfliktlösungsformen möglicherweise rechtlichen Zwangsmaßnahmen überlegen sind und dass sie das eigene Konfliktlösungspotential der Beteiligten stärken, immer mehr auch in der Bundesrepublik Deutschland durchgesetzt. Das Rechtssystem wird ohnehin seit

langem ergänzt durch ein System von Schlichtungs- und Schiedsstellen, um insbesondere Alltagsauseinandersetzungen effektiver, kostengünstiger und wirklichkeitsnäher zu klären⁹⁸. Die entsprechenden Schlichtungs- und Schiedsstellenmodelle sind dabei unterschiedlich ausgestaltet. Es gibt Verfahren, die den gerichtlichen Auseinandersetzungen vorgeschaltet sind, zum Beispiel im Rahmen der Schiedsregelungen durch Schiedsmänner und Schiedsfrauen bei Alltagsstreitigkeiten. Es gibt für bestimmte Berufsgruppen Schlichtungsstellen, zum Beispiel für das Kfz-Handwerk, den Gebrauchtwagenhandel, den Abschleppdienst und für Radio- und Fernsehtechniker. Im Handwerk sind die 56 Handwerkskammern im Bundesgebiet gesetzlich zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen selbstständigen Handwerkern und ihren Auftraggebern verpflichtet. Das obligatorische Schiedsverfahren ist im Strafrecht bei bestimmten Delikten Voraussetzung für die Inanspruchnahme staatlicher Gerichte, zum Beispiel im sog. Privatklageverfahren, bei Ehrverletzungen und einfacher Körperverletzung. Im Ausbildungsbereich gibt es spezielle Schlichtungsausschüsse für Streitigkeiten aus Ausbildungsverhältnissen. Ergänzt wird diese Schlichtungsarbeit durch die Arbeit von AnwältInnen und NotarInnen, bei denen insbesondere über eine vorausschauende Vertragsgestaltung (z. B. dem Ehevertrag) künftige Streitigkeiten vorausgedacht und damit vermieden werden. Gemeinsam ist all diesen Schlichtungs- und Schiedsverfahren und Regelungen, dass es eine Verzahnung zwischen gesetzlichem Zwang und vorausgeschalteter Schlichtung gibt, die manchmal obligatorisch ist. Der Rechtsweg ist im allgemeinen erst dann möglich, wenn die vorausgeschalteten Versuche ergebnislos geblieben sind.

Im Arbeitsrecht gibt es im Tarifvertragsrecht über Schlichtungen während einer Tarifauseinandersetzung und im Betriebsverfassungsrecht umfangreiche Schlichtungsregelungen. Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten werden nach dem Grundmodell der Betriebsverfassung in vielen Fällen nicht direkt bei den Gerichten anhängig gemacht, sondern über die sog. Einigungsstelle (§ 76 ff. BetrVG) geklärt. Die Einigungsstelle ersetzt in vielen gesetzlich vorgeschriebenen Fällen, insbesondere in Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung, die Einigung zwi-

⁹⁸ Vgl. Schlichten ist besser als richten, Beratung und Vermittlung in Streitfällen, 12. Auflage, Bonn 1996.

schen Arbeitgeber und Betriebsrat. Im Rahmen der Betriebsverfassung kann dann im Rahmen des Gerichtsverfahrens lediglich überprüft werden, ob die Einigungsstelle ihre Entscheidung angemessen im Interesse der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen getroffen hat oder ob die Grenzen des Ermessens überschritten worden sind (§ 76 Abs. 5 BetrVG). Das Betriebsverfassungsgesetz sieht auch die Möglichkeit vor, dass in den Fällen, in denen ein Einigungsstellenverfahren nicht zwingend vorgeschrieben ist, beide Seiten die Einigungsstelle anrufen können und sich von vorne herein dem Spruch der Einigungsstelle unterwerfen können (§ 76 Abs. 6 BetrVG). Bei jeder einzelnen Schieds-, Konflikt- und Schlichtungsregelung ist der Verbindlichkeitsgrad der jeweiligen Entscheidung unterschiedlich. Charakteristisch ist jedoch für all diese Verfahren, dass externe ExpertInnen die Streitparteien dabei unterstützen, ihre Konflikte besser untereinander mit Hilfe Außenstehender zu klären.

Daneben haben sich in den letzten Jahren – unabhängig von gesetzlichen Regelungen – Mediationsverfahren insbesondere bei Ehescheidungen durchgesetzt. Auch für betriebliche, wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Prozesse beginnt langsam eine Diskussion über die Möglichkeit, Konflikte durch Mediation zu klären⁹⁹.

Die Mediations- und Schlichtungsverfahren können auch danach unterschieden werden, wer an diesen Verfahren beteiligt ist. So gibt es Einzelfallmediationen bei Konfliktfällen zwischen einzelnen Personen und Gruppenmediationen zum Beispiel bei der Auseinandersetzung zwischen Verbänden im Wirtschafts- und im Umweltbereich. Da es keine gesetzliche Grundlage für diese Mediationen gibt, sind die Ausgestaltungsformen, die Kompetenz, mit der sie betrieben werden und die Arbeit der MediatorInnen sehr unterschiedlich. Einheitliche Standards zum Beispiel für die Ausbildung und die Arbeit der MediatorInnen sind noch nicht entwickelt.

Erfahrungen über Gruppenmediationen zwischen Männern und Frauen liegen nach dem gegenwärtigen Erkenntnisstand der Essener Projektgruppe weder im nationalen Rahmen noch im internationalen Rahmen vor. Es ist daher zu fragen, ob bereits

etablierte Konfliktlösungsformen auf eine derartige Gruppenmediation übertragbar sind und welche Probleme dabei entstehen.

9. Präventive Lösungsansätze

Gewaltprävention, die Durchsetzung der politischen Forderung nach Gleichheit und die Beachtung der Vielfältigkeit von Menschen und dem Respekt der Andersartigkeit stehen in einem untrennbaren Zusammenhang. Stichworte wie "Geschlechterdemokratie", "Geschlechtergerechtigkeit", "Gender Mainstreaming" und "Diversity" zeigen die Versuche, die Problematik der Gleichheit der Geschlechter umzusetzen und für die politische Kultur in- und außerhalb des Betriebes fruchtbar zu machen. Auch der "total E-quality" – oder das frauenorientierte Personalmarketing – sind Ansätze, die in eine ähnliche Richtung weisen. Insbesondere der Diversity-Ansatz ist geeignet, die Geschlechterfrage mit der grundsätzlichen Frage von Vielfalt und Differenz unter Menschen zu verknüpfen¹⁰⁰. Danach ist es für eine positive Unternehmenskultur unumgänglich, mögliche Diskriminierung zu identifizieren, zu benennen und sowohl präventiv als auch bei der Konfliktbehandlung zu berücksichtigen. Kernaspekte sind dabei, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine gleichberechtigte Behandlung erwarten können und dass der gegenseitige Respekt ungeachtet kultureller Unterschiede gefordert wird. Gefordert sind Offenheit und Toleranz im Umgang miteinander. Dies impliziert die Sensitivität für kulturelle Diversity und erfordert ein Konfliktmanagement. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens sollen sich klar wertgeschätzt fühlen. Eine eher unbürokratische Organisationsstruktur ist erforderlich¹⁰¹.

Internationale Erfahrungen aus den Organisationen und Betrieben anderer Länder zeigen ebenfalls, dass ein solches Steuerungs- und Umsetzungskonzept, das das Ziel hat, Gleichstellung und Vielfalt zu gewährleisten, zu einer Steigerung der Mit-

⁹⁹ Vgl. Konflikte im Arbeitsleben, Mediation - Ein Konzept zur Konfliktvermittlung in Unternehmen, Betrieben, Verwaltungen, Behörden, Organisationen und Verbänden, Dokumentation der Vortragsreihe der Fachhochschule Hamburg im Wintersemester 1998/99, Hamburg 1999.

¹⁰⁰ Katrin Hansen/Margarete Dolf, Von der Frauenförderung zum Management von Diversity, in: Angelika Cottmann/Beate Kortendiek/Ulrike Schildmann (Hrsg.), Das undisziplinierte Geschlecht, Frauen und Geschlechterforschung - Einblick und Ausblick, Opladen 2000 S. 151 f.

¹⁰¹ aaO S. 165.

arbeiterInnen-Motivation und Zufriedenheit führt¹⁰². Gewaltprävention stellt eine unumgängliche Basis einer solchen Konzeption dar. Solange individuelle Grenz- und Machtüberschreitungen, verbale Attacken und körperliche und sexualisierte Gewalt nicht gleichzeitig geächtet und als Verstoß gegen Gleichheits- und Vielfaltsnormen gesehen werden, bleibt jeder Appell an eine neue Unternehmenskultur Makulatur.

Konkret gibt es für den Problembereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in den Unternehmen der Privatwirtschaft wenig präventive Lösungsansätze. Eine Ausnahme bildet hier VW (s. im Einzelnen Kap. IV. 3.8.1). Häufiger sind präventive Maßnahmen im Bereich des öffentlichen Dienstes. Das hängt nicht zuletzt dort mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und der Institutionalisierung von Frauenbeauftragten zusammen, die sich in der Praxis schnell mit diesen Fragen auseinandersetzen müssen, weil sie Ansprechpersonen betroffener Frauen werden. Auch die Aushangspflicht und die Verpflichtung zur Fortbildung, wie sie das 1994 in Kraft getretene Beschäftigtenschutzgesetz vorsehen, scheinen eher im öffentlichen Dienst beachtet zu werden. Hier gibt es auch die meisten ergänzenden Richtlinien und Dienstvereinbarungen. Trotzdem ist der gesetzlich festgeschriebene Auftrag zur Prävention (vgl. § 2 Abs. 1 BeschSchG) eher ein gesetzgeberischer Appell als eine von Betrieben und Organisationen ernst genommene Aufgabe. Neben den Frauenbeauftragten haben sich jedoch auch in einigen Bereichen zusätzliche Anlaufstellen für Betroffene, Beschwerdekommisionen etc. etabliert. Es ist nicht zu verkennen, dass rechtliche Entwicklungen, wie die Schaffung des Beschäftigtenschutzgesetzes, unabhängig von ihrer juristischen Stringenz dann eine gewisse initiierende Wirkung entfalten, wenn sie einerseits in den Betrieben diskutiert und ernst genommen, andererseits in der öffentlichen Diskussion in ihrer Schutzfunktion herausgestellt werden. Die Schaffung von Recht scheint in diesem Bereich die Funktion einer Initialzündung gehabt zu haben, inwieweit tatsächlich Veränderungen stattgefunden haben, war und ist jedoch von der aktiven Arbeit betrieblicher Akteurinnen und Akteure abhängig.

¹⁰² Vgl. Dörte Jung, *Managing Diversity am Beispiel der Stiftung de Beuk*, in: Margarete Krannich (Hrsg.), *Geschlechterdemokratie in Organisationen*, Frankfurt a. Main 1999 S. 59; Vicky Ford, *Diversity Management am Beispiel Rank Xerox*, aaO S. 63; Lida M. v. d. Broek, *Einschüchterung und Diskriminierung am Arbeitsplatz, Ein Diversity-Ansatz*, aaO S. 69.

Aus den umfangreichen Analysen zu körperlicher und sexueller Gewalt gegen Frauen, zu struktureller Gewalt in Unternehmen lassen sich für eine Gewaltprävention in Unternehmen neben der Schaffung rechtlicher und institutionalisierter Rahmenbedingungen für die Durchsetzung von Gleichheit und Vielfalt folgende Lösungsansätze herausfiltern:

- Ein offener Geschlechterdiskurs ist notwendig, um den zentralen Aspekt von Ungleichheit, Diskriminierung und Gewalt an der hauptbetroffenen Gruppe, den Frauen, herauszuarbeiten und gleichzeitig deren Kraft und Widerstandspotentiale zu sehen und wertzuschätzen. In welcher Form dieser offene Geschlechterdiskurs zu organisieren und zu institutionalisieren wäre, ist gegenwärtig offen. Auf jeden Fall handelt es sich um einen langfristigen Prozess, bei dem im Betrieb Männer und Frauen Verantwortung für eine Veränderung der Geschlechterproblematik übernehmen müssen. Die Geschlechtsbilder, die in Unternehmen vorhanden sind und die Unternehmenskultur real prägen, können je nach Unternehmensziel und -größe, nationaler und internationaler Vernetzung, Branche etc. unterschiedlich sein. Auch die Zusammensetzung der Belegschaft spielt eine entscheidende Rolle. Ein Automobilkonzern wird – zumindest in Abstufungen – andere Geschlechterbeziehungen aufweisen als ein Krankenhaus oder ein Forschungsinstitut. Die aktive Erforschung des jeweiligen Frauen- und Männerbildes, das in dem Unternehmen vertreten wird (z. B. die Definition, was "Pflege" im Krankenhaus bedeutet), ist ebenso wichtig wie eine offene Diskussion über Geschlechtererfahrungen am Arbeitsplatz.
- Da die unterschiedlichen Geschlechtsbilder der Gesellschaft auf die Betriebe einwirken und umgekehrt betriebliche Prozesse gesellschaftliche Entwicklungen fördern oder behindern, ist eine neue offene Geschlechterpolitik nur möglich, wenn sie in die langfristige Entwicklungsplanung des Unternehmens eingebunden und dort in ihrer Bedeutung erkannt wird.
- Soziale Kontrolle aller Beschäftigten und auf allen Ebenen ist unumgänglich, um grenzüberschreitendes, gewalttätiges Verhalten als Normverstoß und

nicht als Norm-"Erfüllung" zu werten. Rechtliche Sanktionen sind dabei ein wichtiger, aber nicht der einzige Schlüssel, um einen Normwandel herbeizuführen¹⁰³.

- In der Normsetzung und in der Normvermittlung greifen Anti-Gewaltnormen nur dann, wenn ein Klima der Ächtung struktureller und personeller Gewalt entsteht. Voraussetzung ist ein konsequentes Handeln und Sanktionieren bei gewalttätigen und grenzverletzenden Übergriffen. Andernfalls bleiben alle Ansätze oberflächlich und sind nicht glaubwürdig¹⁰⁴.

III. Das Modellprojekt "Geschlechterdialog und Mediation in Unternehmen zur Prävention gegen sexualisierten Machtmissbrauch"

1. Die Entstehungsgeschichte des Projektes

Vom 1. Januar 2000 bis zum 28. Februar 2001 finanzierte das BMFSFJ die Pilotphase eines Modellprojektes zur Prävention gegen sexualisierten Machtmissbrauch. Drei Modellbetriebe, hier A, B und C genannt, hatten sich bereit gefunden, zu überprüfen, ob Geschlechterdialog und Mediation ein Ansatz sein könnte, um gegen sexualisierten Machtmissbrauch präventiv vorzugehen. Das Projekt hatte eine mehrjährige Vorlaufphase, in der bereits Betriebserfahrungen gesammelt wurden. Die Grundannahme war, dass möglicherweise neben den herkömmlichen Präventionsmitteln der Geschlechterdialog und die Mediation ein geeignetes Mittel sein könnten, um langfristige betriebliche Prozesse zu initiieren, die das Geschlechterverhältnis verbessern und sexualisierte Machtausübung eher verhindern könnten. Geschlechterdialog und Mediation sollten dabei nicht im Einzelfall, sondern strukturell präventiv eingesetzt werden. Die drei Modellbetriebe sind von der Größe, der Aufgabenstruktur, dem Verhältnis zwischen Männer- und Frauenarbeitsplätzen, der Erfahrung mit sexualisierter Machtausübung unterschiedlich:

¹⁰³ Vgl. Alberto Godenzi, Zum Zusammenhang zwischen Denken, Handeln von Männern und Maßnahmen der Kontrollsysteme, KOFRA Zeitschrift für Feminismus und Arbeit, 1997 S. 18 f.

- Betrieb A ist ein Unternehmen, das im Rahmen der Erwachsenenbildung (Rehabilitation für den Erwerbsarbeitsmarkt) tätig ist. In dem Betrieb gibt es einen Frauenarbeitskreis, jedoch keine Frauenbeauftragte.
- Betrieb B ist ein ehemals städtisches Klinikum, das jetzt in der Form einer GmbH betrieben wird. Die städtische Frauenbeauftragte ist nach dem Überleitungsvertrag auch zuständig für das Klinikum.
- Betrieb C ist ein Großkonzern mit einer Abteilung Frauenförderung und Frauenbeauftragten in den einzelnen sechs Werken.

In allen drei Betrieben ist die Geschäftsleitung interessiert, das Problem der sexualisierten Machtausübung langfristig anzugehen und entsprechende Prozesse mit zu initiieren. Dabei zeigen die jeweiligen Vorerfahrungen, dass Konflikte mit sexualisierter Machtausübung nach einem ähnlichen Schema und Muster ablaufen. Nach der Erfahrung im Umgang mit diesen Problemen haben sich auch die Grenzen der bisherigen Präventionsmaßnahmen (insbesondere Fortbildung) und der Bearbeitung der Einzelfälle gezeigt. Insbesondere über den Umgang mit Beschwerde führenden Frauen, über den Diskussionsstand bei den Entscheidungsträgern, über die Umgangsweise und über die mangelhafte Koordination der Maßnahmen herrscht Unzufriedenheit.

Obwohl in den letzten 15 Jahren die öffentliche Diskussion über die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz dazu geführt hat, dass viele Frauen betriebsintern, vor Gerichten und in der Öffentlichkeit ihr Schweigen gebrochen und ihre Erfahrungen mit der Problematik geäußert haben, hat dies nicht zu einer grundlegenden Auseinandersetzung mit dem Thema in den Betrieben geführt. Auch das Beschäftigungsschutzgesetz konnte diese Funktion nur marginal erfüllen. Dabei erwiesen sich als problematisch nicht nur die Mängel und Lücken des Gesetzes, zum Beispiel die fehlenden Sanktionen, sondern vor allem die Tatsache, dass aus der betrieblichen Logik heraus das Geschlechterverhältnis als im

¹⁰⁴ S. auch Monika Schröttle, Ethik und Gewalt im Geschlechterverhältnis, Bielefeld 1999 S. 400.

wesentlichen unproblematisch und als "in Ordnung" gewertet wird. Übergriffe gegenüber Frauen sind in der betrieblichen Logik entweder Einzelfälle oder der Ausdruck von Überempfindlichkeit. Sie werden nicht als generelles gesellschaftliches bzw. betriebliches Problem angesehen. Andererseits gibt es eine große Gruppe von hochqualifizierten Frauen, die gegenwärtig eigene Erfahrungen über die Tatsache sammelt, welchen Hindernisgrund nach wie vor ihr weibliches Geschlecht bedeutet, die die Geschlechtshierarchie mit kritischen Augen betrachtet und den Anspruch stellt, respektiert, wertgeschätzt und gleichberechtigt behandelt zu werden. Die Problematik der sexualisierten Machtausübung stellt hier einen Kern- und Schlüsselpunkt dar. Bei diesen Grenzverletzungen wird am deutlichsten, dass Frauen nicht in ihrer individuellen Würde gesehen und akzeptiert werden. Die öffentliche Diskussion über sexualisierte Machtausübung, die Fortbildungen, die Diskussionen insbesondere im öffentlichen Dienst, der Anstoß, der von vielen Frauen ausgegangen ist, sich mit dem Thema zu beschäftigen, führte zu einer stärkeren kollektiven Erinnerungsgeschichte und einer erhöhten Sensibilisierung von Frauen, denen auf männlicher Seite nicht adäquat begegnet wurde. Nach wie vor sind insbesondere Führungsverantwortliche im Allgemeinen nicht bereit, dieses Thema zu sehen, geschweige denn ernst zu nehmen. Damit fühlen sich Frauen durch die betriebliche und öffentliche Behandlung mit dem Thema zusätzlich diskriminiert.

Der Gedanke lag nahe, dass diese Probleme im Betrieb ausgesprochen und offen gelegt werden müssen, um langfristig Veränderungen herbei zu führen.

1.1 Vorbereitende Tagung am 27.11.1998

Um die mit dem Projektansatz in Zusammenhang stehenden Fragen unter Frauen zu erörtern, fand am 27.11.1998 eine Tagung des feministischen Rechtsinstituts, Bonn e. V. zu dem Thema "Strukturelle Mediation im Geschlechterverhältnis bei sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz" statt, die vom BMFSFJ gefördert wurde. An der Tagung nahmen 25 Frauen teil, die aus verschiedenen Arbeitsbereichen kamen: Neben Unternehmens- und Kommunikationsberaterinnen und Trainerinnen waren es Diplom-Psychologinnen, Therapeutinnen, Sozialwissen-

schaftlerinnen, Juristinnen, Politologinnen, Frauenbeauftragte, Supervisorinnen, Mediatorinnen und eine Vertreterin einer Gewerkschaft. Unter den Teilnehmerinnen befanden sich mehrere Frauen, die seit langem auf die Problematik der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz spezialisiert sind. Anwesend waren auch drei Frauen aus dem Betrieb A.

Am Anfang der Tagung stand die Frage, inwieweit Geschlechterdialog und Mediation im Betrieb der Stärkung von Frauen dient, oder ob sie eine neue Befriedungsstrategie, ein Steuerungsinstrument für patriarchale Interessen werden kann und wird. Die Problematik, diese Frage ohne Praxiserfahrungen einschätzen zu können, zog sich durch die gesamte Fachtagung. Von der Tendenz her wurde deutlich, dass ein solcher Ansatz immer beides beinhalten kann, sowohl Stärkung als auch Befriedung, dass er jedoch als Chance genutzt werden kann, um Frauen in Betrieben und Verwaltungen eine eigene Stimme und eigene Verhandlungsmacht zu geben. Es wurde formuliert, dass zwar ein Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bestehe, die strukturelle Mediation aber Frauen in eine Position versetze, "als ob" sie gleichberechtigt seien und sie damit diese Rolle einüben könnten. Die Problematik dieser Ambivalenz wurde besonders deutlich an der wiederholt angesprochenen Frage des Verhältnisses zwischen Einzelkonflikten und struktureller Mediation. Wenn Einzelkonflikte im Bereich sexueller Übergriffe aus Frauensicht nicht zufrieden stellend ausgetragen werden, wird ein struktureller Mediationsansatz möglicherweise als Alibi benutzt und von den Frauen entsprechend eingeschätzt. Ein Problem sei auch, dass die gesamte betriebliche Kommunikationsforschung den Geschlechteraspekt fast völlig vernachlässige. In den Betrieben sei die Hauptideologie, dass im Denken und Handeln Mensch und Mann gleich gesetzt würden. Dadurch würde die Lage der Frauen, ihre spezielle Unterdrückungssituation und die Gewaltfrage aus dem Blickpunkt von Praxis und Forschung geraten bzw. Frauen als von der Norm abweichende Sonderwesen beurteilt. Für die Männer bedeute diese Gleichsetzung jedoch etwas völlig anderes, nämlich die Möglichkeit, die etablierten, nicht gleichberechtigten Strukturen aufrecht zu erhalten und eigene Aggressionen und Dominanzbedürfnisse ohne größere Sanktionen an Frauen weiter zu geben. Es sei bisher in der Bundesrepublik nur in einigen Fällen gelungen, bei sexuellen Übergriffen Tä-

ter aus den Betrieben zu entfernen, obwohl sich eine zunehmende, wenn auch geringfügige Tendenz feststellen lasse, die Täter anstatt der Betroffenen zu sanktionieren.

Für die wissenschaftliche Begleitung sei die Frage wichtig, wie überhaupt der Erfolg einer solchen Mediation gemessen werden könne.

Mediations- und Dialogansätze würden zur Zeit bereits in Schulungen erprobt. Dabei habe sich herausgestellt, dass die Motivation der Männer, sich auf diesen Ansatz einzulassen, häufig eine imaginierte Beschützerrolle gegenüber Frauen sei mit dem Wunsch, mit ihnen – unter Beibehaltung der Rollenvorstellungen – zu befriedigenden Kommunikationsstrukturen zu kommen. Allerdings gerieten Männer sehr schnell in die Rolle der "Besserwisser", die – durch die Kenntnis der strukturellen und Machtmöglichkeiten des Betriebes – die Sache "in die Hand" nähmen und gleichzeitig Probleme aus ihrer Sicht klären, was konkret bedeute, dass sich die eigenen Dominanzbedürfnisse wiederum durchsetzen.

Anschließend wurde die Frage diskutiert, inwieweit die Erfahrungen der Familienmediation auf die strukturelle Geschlechtermediation übertragen werden könnten. Mediation sei im Sinne der bisherigen Definitionen die Behandlung eines Konfliktes durch die Einschaltung einer streng neutralen dritten Person ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien bei ihrer Suche nach Konfliktlösungen unterstützen. Ziel sei nicht die Aufarbeitung des Konfliktes, sondern ein sachliches Verhandlungsergebnis für die Zukunft. Die Mediation verlaufe in fünf Phasen. Zunächst einigten sich die teilnehmenden Parteien und Mediatorinnen auf die Grundsätze der Mediation, wie Freiwilligkeit, Eigenverantwortlichkeit, Informiertheit und Vertraulichkeit. Die Mediatorinnen und die Teilnehmerinnen legten dies in einem Kontrakt fest (1). Dann würden die Themen geklärt und geordnet (2). Die Bearbeitung der Konfliktfelder (3) sei das Herzstück der Mediation. Dafür gebe es verschiedene Techniken. Unabdingbar sei jedoch auch die positive neutrale Haltung der Mediatorinnen, die sich nicht in den Konflikt involvieren lassen sollten. Die Entwicklung von verschiedenen Optionen führten zur Einigung der Parteien (4), die Mediation ende mit dem Abschließen der Vereinbarung (5). Während die Art der Konflikte (Kommunikationskonflikte, Machtungleichgewicht, Gewalt) aus der Familienmediation bekannt sei, unterscheide sich das Setting bei der struktu-

rellen Geschlechtermediation jedoch erheblich. In der vorzuschreibenden Vorbereitungsphase müssten sich alle Beteiligten auf die Mediation vorbereiten. Die verschiedenen Interessengruppen wählten VertreterInnen aus, die an den Mediationsgesprächen teilnahmen. Dieses Verfahren sei aus der Umweltmediation bekannt. Dass die Teilnahme an dem Mediationsverfahren nicht unbedingt freiwillig geschehe, müsse nach den Erfahrungen in der Wirtschaftsmediation nicht unbedingt ein Nachteil sein. Zur Verzögerung könnte es kommen, weil die an der Mediation Beteiligten nicht alle gleichzeitig auch die Entscheidungsträger seien. Andererseits erscheine es in einer strukturellen Geschlechtermediation, wie auch im Umwelt- und Wirtschaftsraum weniger schädlich, mit den einzelnen Interessengruppen getrennte Sitzungen abzuhalten. In der Familienmediation sei dies nicht üblich. Unklar sei auch, wie die Ergebnisse der Mediation in den Betrieb zurückgetragen, dort verbreitert, diskutiert und zu neuen Anregungen führen können.

Die Themenbereiche der Familienmediation seien überschaubar. Das Paar setze die Prioritäten. In einer strukturellen Geschlechtermediation sollte die Reihenfolge der Themen durch das Mediatorenteam festgelegt werden, das auch – bedingt durch die Größe der Mediationsgruppe – ohnehin ein stärkeres Augenmerk auf die Strukturierung des Mediationsprozesses legen müsse als in der Familienmediation. Die Mediationstechnik und die Mediationshaltung seien ohne weiteres übertragbar. Allerdings müsse der größeren Komplexität bei der Bearbeitung der Konfliktfelder Rechnung getragen werden. Wie in der Familienmediation sei zu prüfen, ob aktuell Gewalt ausgeübt werde und welche Schutzmaßnahmen für die Frauen zu ergreifen seien. Unabdingbar sei auch, dass die Geschäftsleitung voll hinter dem Mediationsverfahren stehe und es nicht zur Befriedung der Frauen missbrauche. Auch in der Familienmediation komme es vor, dass das Verfahren benutzt werde, um beispielsweise die Beziehung aufrecht zu erhalten und die Frau davon abzuhalten, ihre Rechte wahrzunehmen. Es sei Aufgabe des Mediatorenteams, diese Hintergründe zu erkennen und erforderlichenfalls die Mediation abubrechen.

In der Familienmediation seien sich die Parteien ständig darüber bewusst, dass sie den Rechtsweg als Alternative haben. Sie könnten mit Hilfe von Beratung selbst abwägen, welches Verfahren für sie günstiger sei. Die Optionen und Ergebnisse könnten erheblich von denen abweichen, die durch ein gerichtliches Verfahren zu erwirken seien. In der strukturellen Geschlechtermediation im Betrieb dürfte es eher

darum gehen, die rechtliche Situation präsent zu halten und Lösungen zu finden, die das Recht ergänzen und konkretisieren. Insofern würde durch die Abschlussvereinbarung wie in der Familienmediation auch Recht geschaffen. Voraussetzung sei allerdings, dass die Geschäftsleitung an der Mediation beteiligt sei.

Von allen Teilnehmerinnen der Tagung wurde der strukturelle Geschlechtermediationsansatz im Betrieb einerseits als Hoffnung angesehen, die Geschlechterverhältnisse zu klären und die Interessen der Frauen besser zum Ausdruck zu bringen. Andererseits herrschte jedoch eine erhebliche Skepsis zum Beispiel bei der Frage, ob sich Männer überhaupt auf ein solches Verfahren einlassen und wie die Problematik des Vertrauens und der Geheimhaltung im Mediationsprozess einzuschätzen sei. Die beiden anwesenden Frauenbeauftragten waren am skeptischsten. Sie formulierten, dass aus ihrer Sicht die Gefahr bestünde, dass mit dem Mediationsansatz das, was sich Frauenbeauftragte an Infrastruktur und an Machtpotential in Betrieben und Verwaltungen aufgebaut hätten, möglicherweise unterlaufen werden könne. Diskutiert wurde auch, ob die Begrifflichkeit "strukturelle Geschlechtermediation" überhaupt das dahinter stehende Bedürfnis trifft oder ob es nicht eher um die Initiierung eines Geschlechterdialoges gehe. Dagegen wurde eingewandt, dass das Mediationsverfahren, weil es bereits etabliert sei, gewährleistet, dass nicht nur allgemeine Diskussionen geführt, sondern auch konkrete Ergebnisse mit Hilfe von Externen vorgeführt würden. Bisher sei es außerdem trotz 30-jähriger Frauenbewegung in den Betrieben nicht zu einem befriedigenden Geschlechterdialog gekommen. Konkret sehe es in den Betrieben vielmehr so aus, dass Frauen ihre Bedürfnisse als Forderungen formulierten und sich zur Durchsetzung dann der vorhandenen Machtstrukturen bedienen müssten, die aber gleichzeitig so angelegt seien, dass sie frauendiskriminierend wirkten.

Ein weiterer Problempunkt war die Frage: "Was machen wir, wenn in der Mediationsgruppe Belästiger sitzen?" Verglichen wurde die Lage der Frauen in den Betrieben mit sog. Missbrauchsfamilien. Häufig würden von einer Abteilung zur anderen sexuelle Übergriffe tabuisiert und die Beschäftigten zum Schweigen verpflichtet.

Immer wieder kreiste die Diskussion um die Frage, welches Verfahren die teilnehmenden Frauen sich für die Klärung der Bedürfnisse von Frauen in den Betrieben vorstellen und wünschen. Neben die Mediation wurde die Moderation und die Verhandlungsführung gestellt, der Wunsch nach "Win-win-Lösungen" wurde artikuliert. Es schien, als seien zumindest die anwesenden Frauen nicht damit zufrieden, dass Fraueninteressen formuliert würden. Sie wollten auch zu konkreten Verhandlungsinteressen kommen. Drei Voraussetzungen für das Setting wurden erarbeitet: Die Entscheidungsträger müssten an dem Verfahren teilnehmen. Die jederzeitige Abbruchmöglichkeit müsse bestehen, und die Themen müssten genau definiert werden. In dem Spannungsfeld zwischen Integration auf der einen und Gewalt auf der anderen Seite wurde versucht, die sexuelle Belästigung einzuordnen. Geschlechterdialog und Frauenförderung seien Maßnahmen zur Integration der Geschlechter. Bei Gewalt sei konfrontatives Herangehen notwendig und eine Mediation nicht möglich. Dies gelte zumindest für den Einzelfall. Gefragt wurde, ob sich die Begriffe "Geschlechtermediation" und "Frauenprojekte" gegenseitig ausschließen. Angeschnitten wurde auch die Frage, wie Betriebe überhaupt motiviert werden könnten, sich auf strukturelle Mediation im Geschlechterbereich einzulassen. Hier wurde festgestellt, dass die Tatsache, welche Kosten durch sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entstehen und wie die Arbeitskräfte durch diese Konflikte gebunden seien, bislang nicht erforscht sei.

Insgesamt ergab die Tagung ein skeptisch-wohlwollendes Stimmungsbild.

1.2 Die externe Projektbegleitung

Nach der Tagung fanden sich einige Frauen zusammen, die an der Weiterdiskussion des Ansatzes Interesse hatten. Parallel dazu vernetzten sich auch die Männer, die im Betrieb A als Teamer / Anleiter tätig geworden waren. Die Mediatorinnen tauschten in geringem Umfang untereinander ihre Erfahrungen aus und nahmen Kontakt zu männlichen Mediatoren auf. Als weitere Vernetzungsform entwickelte sich die Zusammenarbeit mit einer Unternehmensberatung, die sich an dem Ansatz interessiert zeigte.

Die gemeinsame Diskussion zwischen den externen Männern und Frauen erwies sich bereits in der Entstehungsgeschichte des Projektes als schwierig. Die Frauen, die das Projekt mit initiierten, schienen aus der Sicht der extern beteiligten Männer "zu mächtig" zu werden, die eigenen Positionierung der Männer erwies sich als ein Problem, das sich auch durch die Pilotphase hindurch zog. Es schien, als mache das Projekt – wie in einem Spiegel – klar, welche Schwierigkeiten in dem Geschlechterverhältnis liegen, wenn ein gleichberechtigter Ansatz theoretisch gewünscht wird, jedoch mit den realen Geschlechterrollen in Widerspruch gerät.

In der Pilotphase des Projektes an der Universität / Gesamthochschule Essen kam es zum Bruch mit der externen Männergruppe. Einige der aktiven Männer fühlten sich ausgeschlossen und schlecht behandelt und stellten völlig überzogene finanzielle Forderungen. Es erwies sich als schwierig, wie das Fachwissen von Frauen in den letzten 15 Jahren über die Konfliktverläufe bei sexuellen Übergriffen, über die damit verbundenen Beeinträchtigungen, über die betrieblichen Auswirkungen etc. auch Männern vermittelt werden könnte.

An der Universität Essen wurde am 01.01.2000 eine Beratungs- und Koordinationsstelle eingerichtet, die die Funktion hatte, einerseits die Betriebe zu beraten und die Maßnahmen zu koordinieren, die andererseits jedoch auch die wissenschaftlichen Fragestellungen diskutieren sollte. Sie arbeitete bis zum 28.02.2001.

1.3 Vorgeschichte in den Betrieben A, B und C

Im Juni 1998 führte ich ein erstes Gespräch mit dem Geschäftsführer des Betriebes A und zwei Mitarbeiterinnen über die Möglichkeit, durch Mediation und einen langfristigen Prozess die Probleme der sexuellen Übergriffe anzugehen. Vorangegangen waren Beschwerden von drei Frauen über ein Mitglied der Geschäftsführung, die im Betrieb für erheblichen Diskussionsstoff gesorgt und zu einer langfristigen Auseinandersetzung mit der Thematik geführt hatte. Immer wieder wurden Ohnmachtserlebnisse und negative Gefühle thematisiert, sowohl von den betroffenen Frauen selbst, als auch von ihren Kolleginnen und Kollegen, von den Frauen des Frauenarbeitskreises bis hin zur Geschäftsführung. Der Betrieb schien

"wie gelähmt" und suchte externe Hilfe, um zu einer eigenen Klärung zu kommen. Das Mitglied der Geschäftsführung war inzwischen unkündbar, die Machtkonstellationen so, dass klare und konsequente Entscheidungen von Seiten der Geschäftsführung nicht möglich schienen. Gleichzeitig bestand die Gefahr, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jede traditionelle präventive Maßnahme wie Fortbildung, Einrichtung von Beschwerdestellen etc. als vorgeschobenes "Alibi" betrachten würden, das die mangelhafte Konsequenz der Geschäftsführung überdecken sollte.

Mit dem Geschäftsführer wurde Einigkeit hergestellt, dass der Betrieb sich auf eine 4-bis 5-jährige Erprobungsphase einlassen wolle, um betrieblich zu klären, wie das Verhältnis zwischen den Geschlechtern verbessert und sexualisierte Machtausübung verhindert werden könne. Der erste Baustein bei diesen Maßnahmen waren Fortbildungsveranstaltungen sowohl für Frauen des Betriebes, als auch für Männer, die jeweils ausgeschrieben wurden und freiwillig stattfanden. Die Mitglieder der Geschäftsführung (7 Männer und 1 Frau) wurden ebenfalls geschult und nahmen an dieser Schulung im Rahmen ihrer regelmäßigen Sitzungen teil, so dass das Problem der "Freiwilligkeit" nicht entstand. Die Männer wurden von einem externen Fachmann, die Frauen von einer externen Fachfrau geschult. Nach der mit dem Betrieb vereinbarten Konzeption sollte sich an diese Schulung die Bildung von Mediationsgruppen anschließen, die dann zu einer organisierten Geschlechtermediation führen sollten. Zuständig für die organisatorische Abwicklung war eine Mitarbeiterin der Entwicklungsabteilung. Für die inhaltliche Steuerung wurde nach einiger Zeit der Frauenarbeitskreis offiziell eingesetzt. Im Herbst/ Winter 1998 fanden die Schulungen statt. Im Jahre 1999 bildeten sich langsam die Strukturen heraus, die Voraussetzung waren, damit überhaupt eine Mediation zwischen Männern und Frauen stattfinden konnte. Klärungsbedarf gab es insbesondere bei der Aufgabenstellung des Frauenarbeitskreises und dessen Kompetenzen, der bislang eher auf rechtlich unverbindlicher Ebene gearbeitet hatte. Auch die Mitarbeitervertretung schaltete sich in diesen Prozess ein. Bei der Schulung für die Mitglieder der Geschäftsführung zeigte sich, dass ein generelles, wenn auch zwiespältiges Interesse aller Beteiligten vorhanden war, um diesen Prozess mit zu tragen. Als im Juni 2000 die erste Mediation stattfand, hatte der

Betrieb bereits eine zweijährige Erprobungsphase hinter sich. Es hatte sich gezeigt, dass es immer wieder aktive Frauen sind, die gegen "das Vergessen" auf die Wichtigkeit der Thematik hinwiesen, neue Initiativen starteten, Klärungsprozesse einforderten etc. Der betriebsinterne Prozess beschleunigte sich durch die Arbeit der Essener Projektgruppe. Es schien ein wichtiger Anreiz zu sein, dass nunmehr auch von staatlicher Seite aus die Wichtigkeit des Themas anerkannt wurde und Wissenschaftlerinnen sich damit beschäftigen wollten.

Im Frühjahr 2000 bildeten sich die jeweiligen Frauen- und Männermediationsgruppen. Sie wurden von Externen angeleitet. Die Mediatoren selbst, eine Frau und ein Mann, kamen von außen und hatten an den betrieblichen Prozessen nicht teilgenommen. Es gab einen eintägigen Vorbereitungsworkshop der Essener Projektgruppe mit den beiden MediatorInnen. Die Mediation war als 2-stufige Mediation geplant und wurde auch entsprechend durchgeführt. Am ersten Tag verhandelten die Männer- und die Frauengruppe über ein gemeinsames Vorgehen gegen sexualisierte Machtausübung, am zweiten Tag gab es eine gemeinsame Verhandlung der gemischt-geschlechtlichen Mediationsgruppe mit der Geschäftsführung. Die Mediation selbst wurde als erfolgreich eingeschätzt und führte zu weiteren innerbetrieblichen Aktivitäten. Sowohl der Frauenarbeitskreis als auch die gemischt-geschlechtliche Mediationsgruppe beschäftigen sich seit dieser Zeit intensiv mit der Thematik.

In der Mediationsgruppe Frauen hatte ein weibliches Mitglied der Mitarbeitervertretung von vorne herein einen Platz, ebenso bei der Mediationsgruppe Männer ein männlicher Vertreter der Mitarbeitervertretung.

Es wurde Wert darauf gelegt, dass die Mediationsgruppen betriebsoffen waren und sind, dass also alle MitarbeiterInnen des Betriebes die Möglichkeit haben, sich aktiv an diesem Prozess zu beteiligen. Dazu gehörte auch, dass Informationen über den Ansatz im Betrieb (z. B. durch das hausinterne Mitteilungs-Informationsblatt) gegeben wurden. Die Mediation selbst wurde protokolliert.

Bevor das Essener Modellprojekt gestartet wurde, gab es in Betrieb B bereits eine Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und mehrjährige Schulungserfahrungen. Die Schulungen und Fortbildungen waren für Führungs-

kräfte verbindlich und fanden insbesondere als Schulungen für Frauen in Führungsverantwortungen, aber auch gemischt-geschlechtlich statt.

Betrieb C hat eine eigene Traditionsgeschichte bei der Behandlung des Themas der sexualisierten Machtausübung. Hier beschäftigen sich seit Anfang der 90er-Jahre Betriebsrat, Geschäftsleitung, Frauenbeauftragte und die Frauenförderungsabteilung gezielt und systematisch mit der Frage der sexualisierten Machtausübung.

2. Die Zielfindungskonferenz am 17.03.2000

Die Projektgruppe führte am 17. März 2000 an der Universität Essen eine erste Zielfindungskonferenz mit VertreterInnen der Betriebe durch, zu der auch externe Experten und Expertinnen eingeladen wurden, die sich im Vorfeld bereits mit dem Projektansatz beschäftigt hatten. Bei dieser Zielfindungskonferenz stellte sich heraus, dass ein einheitliches Vorgehen in allen drei Betrieben aufgrund der unterschiedlichen Struktur problematisch wäre. Deshalb wurde beschlossen, dass jeder einzelne Betrieb seinen eigenen Weg bei der Umsetzung des Ansatzes geht und dass die Koordinatenstelle die Vernetzungsarbeit und den Austausch der Erfahrungen leisten soll.

3. Erfahrung in den Betrieben

Ein institutionalisierter Geschlechterdialog in Form einer Mediation fand am 13. und 14. Juni 2000 in Betrieb A statt.

In Betrieb B wurde ein präventives Interventionsteam (PIT) eingerichtet, in Betrieb C Vorgespräche zur Umsetzung des Ansatzes geführt.

Die Projektgruppe ging davon aus, dass als Voraussetzung eines derartigen Ansatzes neben einer aufgeschlossenen Geschäftsführung und einer institutionalisierten Frauenvertretung gewährleistet sein müsse, dass eine betriebliche Stelle Verantwortung und Steuerungs- und Kontrollaufgaben für den Geschlechterdialog-Prozess übernimmt. In Betrieb A war dies der Frauenarbeits-

kreis, der von der Geschäftsleitung ausdrücklich als Steuerungs- und Kontrollinstrument für den Prozess benannt wurde, in Betrieb B, die städtische Frauenbeauftragte, die zusammen mit einem Mitarbeiter der Organisationsentwicklung verantwortlich für die Gründung des präventiven Interventionsteams und dessen Arbeit ist. In Betrieb C ist es die Abteilung Frauenförderung, die die entsprechenden Anstöße gibt.

Ende 2000 lagen insgesamt Erfahrungen von ca. 2 ½ Jahren über den strukturellen Dialog- und Mediationsansatz im Geschlechterverhältnis vor. Dieser Zeitraum ist vor dem Hintergrund eines sehr langfristigen Wandels des Geschlechterverhältnisses sehr kurz. Trotzdem sollen erste Einschätzungen und Verallgemeinerungen vorgestellt werden.

3.1 Erfahrungen im Betrieb A

Der Betrieb A ist organisatorisch eingebunden in die sozial-orientierte Arbeit der evangelischen Kirche. Die im Betrieb vertretene Unternehmensethik betont den Aspekt des Respektes gegenüber allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, das Prinzip der Offenheit und das Prozesshafte betrieblicher Veränderungen. Der Betrieb befindet sich seit mehreren Jahren in einem Prozess, die lineare, vertikale Organisationsform in eine horizontale, an demokratischeren Prinzipien ausgerichtete Struktur zu verändern. Dem Teamgedanken wird eine hohe Bedeutung zugemessen. In diesem Zusammenhang ist vor einigen Jahren auch ein Frauenarbeitskreis von der Geschäftsleitung gegründet worden, um die Belange der weiblichen Mitarbeiterinnen besser zum Ausdruck zu bringen. In dem betrieblichen Ausgangskonflikt zeigte sich für die Geschäftsleitung auch die Grenze, mit einem derartigen Konflikt so umzugehen, dass die Betroffenen und die weiblichen und männlichen Beschäftigten des Betriebes die Lösung als befriedigend akzeptieren konnten. Die relative Konsequenzlosigkeit dem Belästiger gegenüber war wie eine Art immer wieder sichtbares "Zeichen", dass derartiges Verhalten ungestraft und ohne Konsequenzen getan werden konnte. Die erste Geschlechtermediation im Juni 2000 hatte eine zweijährige Vorlaufzeit. Es waren der Frauenarbeitskreis und einzelne Frauen im Betrieb, die immer wieder Druck ausübten, damit der Prozess weiterging. Die Geschäftsführung war kontinuierlich an dem Ansatz interessiert.

Es stellt sich jedoch heraus, dass die unmittelbaren betrieblichen Anforderungen häufig das Thema in den Hintergrund rückten. Vor der unmittelbaren Geschlechtermediation zeigten die internen Klärungsdiskussionen sowohl der Männermediationsgruppe als auch in der Frauenmediationsgruppe einen intensiven Diskussionsbedarf. Die Befürchtungen, dass sich beispielsweise Männer auf einen solchen Prozess nicht einlassen, erwiesen sich als unbegründet. Allerdings gab es Kompetenzprobleme, zum Beispiel bei der Frage, welche Rolle die Mitarbeitervertretung spielen sollte, welche Stellung der Frauenarbeitskreis hatte und wie die Arbeit der Mediationsgruppen in die betrieblichen Abläufe einzuordnen sei. Die Geschäftsführung verankerte die organisatorische Betreuung des Projektes in ihre Entwicklungsabteilung. Der Frauenarbeitskreis wurde im Laufe der Vorbereitungsphase der Mediation von der Geschäftsleitung zum offiziellen Koordinations- und Steuerungsinstrument des Prozesses benannt.

3.1.1 Die Geschlechtermediation in Betrieb A am 13. und 14. Juni 2000

Die Mediationsgruppe der Männer bestand aus vier Männern. An der Mediation nahmen drei von ihnen teil. Die Gruppe der Frauen setzte sich aus sechs Mitarbeiterinnen zusammen. Die Mediatorin war eine Anwältin mit Mediationserfahrung, der Mediator Psychologe und Wirtschaftsmediator. Am 2. Tag war die Geschäftsleitung durch den Geschäftsführer und durch die einzige Frau in dem achtköpfigen Geschäftsführungsgremium vertreten. Die Teilnehmerinnen und -Teilnehmer erklärten sich damit einverstanden, dass die Mediation von den Wissenschaftlerinnen beobachtet und protokolliert wurde. In der Vorbereitungsphase zu der Mediation waren als grobe Ziele des Geschlechtermediationsprozesses, die durch die jeweiligen Teilnehmer und Teilnehmerinnen konkretisiert werden sollten, folgende Themen vorgegeben:

- Die Verbesserung des Betriebsklimas
- Mehr Geschlechterdemokratie
- Die Steigerung der Arbeitsmotivation und
- Die Verhinderung sexueller Belästigung.

In dem unmittelbaren Dialogprozess am 13.06.2000 zwischen den Männern und den Frauen gab es Einigkeit bei der Frage, worum es in der Mediation ginge an folgenden Punkten:

- Sensibilisierung für das Thema der sexualisierten Machtausübung,
- Entwicklung von Dialogregeln und informellen und formellen Verfahren, wie die Geschlechter miteinander umgehen,
- verbindliche Vereinbarungen und Regelungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb,
- Entwicklung eines partnerschaftlichen Betriebsklimas.

Von den Frauen wurde als besonders wichtig herausgestellt, dass der Prozess die Funktion haben solle, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechtes zu verhindern und in die "Frauenproblematik" im Betrieb einsteigen zu können. Die Männer nannten den Schutz des "bösen Mannes". Bei beiden Gruppen spielte das Thema "angstfreies" Betriebsklima eine große Rolle, die Männer nannten auch das Problem, dass Betriebspolitik nicht über "Gerüchte", sondern über klare Verantwortlichkeiten und Handlungen gemacht werden sollte.

In der gemeinsamen Mediation mit der Geschäftsleitung am zweiten Tag war das Thema des schlechten Betriebsklimas, das gleichzeitig Nährboden für sexuelle Belästigung sei, die Frage einer anderen Unternehmenskultur zentrales - Diskussionsthema. Die Geschäftsleitung sprach sich dafür aus, den Prozess weiter zu führen. Dabei sollte der Frauenarbeitskreis die offizielle Zuständigkeit und Federführung haben, eine gemischt-geschlechtliche Gruppe weiterhin an diesem Thema arbeiten. Diese Gruppe sollte Strukturen erarbeiten, an denen möglichst viele beteiligt sind, und Instrumente (z. B. Betriebsvereinbarung, Anlaufstelle), wie die Fragen in diesem Zusammenhang organisatorisch geklärt werden könnten.

In der zweitägigen Mediation wurde deutlich, dass diese Mediation nur ein Zwischenschritt, wenn auch ein hervorgehobener in einem langfristigen Prozess ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an dieser zweitägigen Mediation beteiligt waren, fühlten sich gestärkt. Im Anschluss daran arbeitete die gemischt-geschlechtliche Mediationsgruppe weiter. Dabei gab es jedoch sehr schnell Kom-

petenzschwierigkeiten zwischen dem Frauenarbeitskreis und ihrer Aufgabe. Gleichzeitig brachen auch immer wieder Ängste auf, dass zum Beispiel die Frauen den Prozess zu einseitig dominieren könnten, dass die Männer neue paternalistische Strategien entwickeln würden, um die alte Dominanz aufrecht zu erhalten, dass die Geschäftsleitung sich nicht ernsthaft auf einen langfristigen Veränderungsprozess einlassen könne.

Der Geschäftsführer zog nach 2 ½ Jahren Erfahrung mit dem Projekt für sich das Resümee, dass er auf jeden Fall an dem Ansatz weiterarbeiten wolle, unabhängig davon, ob das vom BMFSFJ geförderte Modellprojekt weiterliefe oder nicht. Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Mediationsgruppen und die Frauen des Frauenarbeitskreises sind hoch motiviert, diesen Prozess weiter voranzutreiben. Insgesamt besteht der Eindruck der an dem Prozess bisher Beteiligten, dass die Probleme und Schwierigkeiten aus dem Geschlechterverhältnis bisher unterschätzt worden sind und dass eine Klärung und Veränderung ein harter, mit Konflikt belasteter, schwieriger, aber auch sehr faszinierender Weg sei, der viel Zeit, Geduld und Energie brauche.

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin der Universität, die an den beiden Mediationstagen anwesend war, Frau Dr. Renate Klees-Möller, gab zu dem Verlauf der Mediation folgende Einschätzung ab:

"Die Mediation wurde bekanntermaßen in getrennten Frauen- und Männergruppen vorbereitet. Dabei war unklar, was genau am 13./14.06. stattfinden sollte: eine Auseinandersetzung über die Problematik der sexuellen Belästigung im Betrieb und Präventionsmöglichkeiten und/oder bereits konkrete Betriebsvereinbarungen etc. Diese Unklarheiten lösten sich im Laufe der beiden Tage im Zuge der inhaltlichen Arbeit auf: Immer deutlicher wurde, wie ein vernünftiges Vorgehen zur Prävention sexueller Belästigung in diesem Betrieb auszusehen hat. Am Ende stand ein von einem breiten Konsens getragenes Ergebnis über ein mögliches Verfahren, (noch) nicht über konkrete Inhalte.

Mit Unterstützung der beiden MediatorInnen wurde eine fundierte Auseinan-

dersetzung möglich, in der der Bogen gespannt wurde vom Thema sexuelle Belästigung im Kontext der Geschlechterhierarchie, betrieblichen Ursachen (mangelnde Transparenz in Entscheidungsstrukturen, Machtmissbrauch generell etc.) bis hin zu breit gefächerten Überlegungen, wo die Prävention sexueller Belästigung ansetzen sollte. Sehr positiv empfand ich, dass durch die neutrale und respektvolle Geschäftsführung wirklich eine weitgehend freie Artikulation eigener Gefühle und Erfahrungen sowohl der Frauen als auch der Männer möglich wurde und so eine ehrliche und ernsthafte Auseinandersetzung ohne falsche Harmonie geführt wurde.

Quasi "organisch" entstand vor diesem Hintergrund im Diskussionsverlauf die Einsicht, dass eine konkrete Betriebsvereinbarung nicht am Anfang einer präventiven Strategie stehen kann, sondern den Endpunkt eines breiten betrieblichen Sensibilisierungs- und Auseinandersetzungsprozesses bildet. Dabei war für mich plausibel, dass der Motor eines solchen Prozesses eine gemischt-geschlechtliche Arbeitsgruppe darstellen sollte (um nämlich weibliche und männliche KollegInnen einzubeziehen), vorausgesetzt allerdings, dass sich die beteiligten Frauen in die Lage versetzen, sich nicht von männlichen Vielrednern dominieren zu lassen. Sinnig ist sicherlich auch, wenn die Frauen für sich ein Gremium haben, in dem sie über ihre Strategie nachdenken etc.

Dass die Geschäftsleitung in einer solchen Präventionsstrategie deutlich "Farbe bekennen" und die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stellen sollte, wurde klar formuliert und auch von dem Geschäftsführer zugesichert. Problematisch, weil unklar, fand ich allerdings seine Einlassung, die gemischt-geschlechtliche AG sollte die interne, die Frauen-AG die externe Federführung haben. Hier wurde am Ende eines sehr transparenten und positiven Prozesses Stoff für neue Konflikte produziert."

3.1.2 Konflikte und Fragestellungen in Betrieb A

Die Begriffe "Geschlechterdialog", "Mediation" und "Diskussion" wurden im Laufe des Prozesses bislang als relativ synonym betrachtet. Die Mediation im Juni 2000

hätte auch "Dialog" oder "Diskussionsrunde" genannt werden können. Der Begriff der Mediation gab der Veranstaltung ein bestimmtes Gewicht. Einerseits wurden auf diesen Mediationstermin Hoffnungen und Wünsche projiziert, weil er sich aus dem normalen betrieblichen Alltagsgeschehen hervorhob. Andererseits bestand große Unsicherheit, ob es sich um eine "eigentliche Mediation" handele. Sowohl bei den beteiligten Männern als auch bei den beteiligten Frauen war und ist nicht klar, welche Rolle die Geschlechtsdifferenz spielt. Bereits vor der ersten Schulung hatten einige Frauen erklärt, reine Frauenschulungen zu dem Thema lehnten sie ab, weil sie als Frauen in der Lage seien, sich gegen sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen eigenständig zur Wehr zu setzen. Bei den Männern schien es so zu sein, dass die Männer, die sich bereit erklärten, an dem Prozess mitzuarbeiten, sich in einer exponierten Rolle sahen und auch sehr empfindlich reagierten. Der Wunsch, in eigenständigen Frauen- und Männergruppen zu arbeiten und damit sich in den Diskussionen auf das eigentliche Geschlecht zu beziehen, war bei einigen Frauen des Frauenarbeitskreises sehr ausgeprägt, wurde aber von vielen Frauen auch nicht geteilt. Es gab eine starke Tendenz, schnell in gemischtgeschlechtlichen Gruppen wieder zusammenzukommen und den getrennten Geschlechteransatz zu vergessen und zu ignorieren. Diese Bewegung hatte meines Erachtens Schutzfunktion sowohl für Männer als auch für Frauen, verhinderte und erschwerte aber gleichzeitig die Klärung der Frage, welche Rolle die Geschlechtsdifferenz wirklich konkret spielt. Ende des Jahres 2000 wurde dann die Formel gefunden, dass Männer und Frauen einerseits getrennt agieren, andererseits jedoch auch zusammen Politik machen müssen. Wann was sinnvoll ist, sollte in vorsichtigen Schritten in der Zukunft entwickelt und geklärt werden.

Ein weiteres Problemfeld stellte die Beziehung zwischen den externen BeraterInnen / MediatorInnen und den Betriebsangehörigen dar. Es gab gerade in der Anfangsphase immer wieder "Hilfsanrufe" von betriebsangehörigen Frauen nach außen, die den Eindruck hatten, dass die Geschäftsführung nur halbherzig, widersprüchlich agiere und dass der gesamte Prozess Alibicharakter habe. Die Ängste der Männer scheinen sich eher an der Frage ihres betrieblichen Standings und ihrer Positionierung im Betrieb zu orientieren. Der Geschäftsführer, ein sehr starker Mann in der Geschäftsleitung, scheint in dem Prozess auf die Entwicklung im Betrieb zu setzen, was manchmal den Eindruck erweckt, als nehme er seine

eigene Verantwortung in dieser Frage nicht ausreichend wahr. Inzwischen hat sich im Betrieb allerdings die Meinung durchgesetzt, dass der Geschäftsführer ernsthaft an diesem Veränderungsprozess interessiert ist.

In der unmittelbaren Mediation hat sich – ähnlich wie in den betrieblichen Schulungen – die Grundtendenz gespiegelt, dass die beteiligten Männer das Gefühl haben, einen großen Schritt in eine unbekannte Richtung zu tun, die sie zwar einerseits interessiert, die sie für richtig halten und die sie auch fasziniert, die jedoch andererseits Ängste auslöst, was auch ihre eigene Identität, ihre berufliche Zukunft etc. betrifft. Dass "der Schutz der bösen Männer" ausdrücklich als Ziel eines Diskussionsprozesses problematisiert wird und dass immer wieder die Ängste formuliert würden, jeder Mann würde von Frauen als potentieller Gewalttäter betrachtet, zeigt, wie tief gestört ein Geschlechterverhältnis ist, in dem die Gewalt gegen Frauen nicht adäquat aufgearbeitet werden kann.

Bei den Frauen selbst schien die Linie eher zwischen den Frauen zu verlaufen, die – auch historisch durch die Frauenbewegung geprägt – eigenständige Frauenpolitik für sinnvoll und notwendig halten und diejenigen Frauen, die auf individuelle Eigenständigkeit und auf gemeinsames Vorgehen mit Männern setzen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen spielten in dem gesamten Prozess bislang eine untergeordnete Rolle. Zwar war es Konsens, dass eine Betriebsvereinbarung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erarbeitet und verabschiedet werden soll. Ein solches Regelwerk ist jedoch bis heute nicht zustande gekommen. Es schien so, als vertrauten im Kern Männer und Frauen eher auf die Dialogformen als auf rechtliche Mechanismen. Beides scheint im Bewusstsein nicht verbunden zu sein. Aus der distanzierten Außensicht bedeutet das auch, dass der gesamte Geschlechtermediationsprozess nicht vorrangig zu klaren institutionellen, schnellen Regelungen geführt hat.

Beschwerden über sexuelle Belästigung haben nicht zugenommen.

3.2 Erfahrungen in Betrieb B

In Betrieb B, einem Universitätsklinikum mit ca. 5.000 Beschäftigten, führt die Fort- und Weiterbildungsabteilung seit mehreren Jahren Pflichtfortbildungen für ihr Führungspersonal über das Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" durch. Nachdem eine Zeit lang gemischt-geschlechtliche Seminare angeboten wurden, werden zurzeit Seminare für Frauen in Führungsaufgaben durchgeführt. Bei den gemischt-geschlechtlichen Seminaren hatte sich herausgestellt, dass durch die starke Position der Ordinarien Frauen, zum Beispiel Pflegedienstleiterinnen, nicht mehr in der Lage waren, offen auf das Thema zu reagieren. Die Seminare waren geprägt von der Sichtweise und Dominanz selbstherrlicher Führungsverantwortlicher. Bei den reinen Frauenseminaren stellte sich heraus, dass die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz im Pflegebereich ein erhebliches Problem für die Frauen darstellt, insbesondere werden auch immer wieder Übergriffssituationen durch männliche Patienten geschildert. Die Aus- und Weiterbildungsabteilung plant, in Zukunft reine Männerseminare für männliche Führungsverantwortliche durchzuführen. Schwierig ist dabei allerdings, dass es bisher kaum qualifizierte Teamer für diesen Bereich gibt.

Der Betriebsrat hat eine weibliche Vorsitzende und steht der Thematik aufgeschlossen gegenüber. Die Schulungsmaßnahmen für die Betriebsratsmitglieder waren gut besucht und fanden in einer offenen, aufgeschlossenen Atmosphäre statt.

Die städtische Frauenbeauftragte ist für den Betrieb B zuständig. Die Betriebsvereinbarung der Stadt zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gilt auch für das Klinikum. Sie wurde 1994 abgeschlossen und legt u. a. fest, dass die Frauenbeauftragte unmittelbare Ansprechpartnerin für von sexueller Belästigung bedrohte Frauen ist. Den Frauen, die sich an die Frauenbeauftragte wenden, wird absolute Vertraulichkeit zugesichert. Es werden nur die Schritte zur Lösung ihrer Problematik eingeleitet, die vorab genau mit ihnen vereinbart wurden.

In Betrieb B gab es immer wieder Beschwerdefälle über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Frauenbeauftragte selbst beschäftigt sich mit dem Thema seit zehn Jahren, so dass eine erhebliche Fachkompetenz vorhanden ist. Sie hat das Verfahren entwickelt, dass in konkreten Beschwerdefällen Leitungsverantwortliche eine Art ad-hoc-Gremium bilden, in dem u. a. die Frauenbeauftragte, Vertreter der

Personalabteilung, der Abteilungsleitung und des Betriebsrats vertreten sind. Dieses Gremium entscheidet über die konkreten Schritte, die jeweils eingeleitet werden müssen. Das Verfahren hat sich bewährt und hat dazu geführt, dass in der Regel bei konkreten Beschwerdefällen alle Beteiligten ein Gefühl der Sicherheit und Kompetenz entwickeln können und die Maßnahmen von den Führungsverantwortlichen getragen werden. Durch diese jahrelange Arbeit ist in der Stadt B und im Betrieb B ein Klima entstanden, in dem Frauen sich relativ häufig über sexuelle Übergriffe beschwerten, weil die Angst, diese Beschwerde ginge zu ihren Lasten, weitgehend abgemildert werden konnte.

Für die Durchführung des präventiven Ansatzes im Rahmen des Projektes hat die Geschäftsführung die Frauenbeauftragte und einen männlichen Mitarbeiter der Entwicklungsabteilung benannt. In Betrieb B wurde der Weg gewählt, zur Prävention zuerst ein Gremium einzurichten, ein präventives Interventionsteam (PIT), in dem Mitarbeiter aus verschiedenen Abteilungen (z. B. der Aus- und Fortbildungsabteilung, der Krankenpflegeschule) beteiligt sind. Der Betriebsrat hat in diesem Gremium eine starke Präsenz. Die Diskussionen im präventiven Interventionsteam, das seit Juni 2000 existiert, sind bislang eher grundsätzlich. Es hat sich gezeigt, dass vor konkreten Maßnahmen ein intensiver Geschlechterdialog zwischen den Männern und den Frauen des präventiven Interventionsteams über Herangehensweise, Probleme, Erscheinungsformen, Eingriffsmöglichkeiten sexualisierter Machtausübung notwendig sind. Auch bei diesen Diskussionen spielen die rechtlichen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen bislang kaum eine Rolle. Die Betriebsratsvorsitzende vertritt die Position, dass in diesen Fragen zur Verbesserung des Betriebs- und Arbeitsklimas ein breiter Konsens aus Betriebsrat, Geschäftsführung, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angestrebt werden sollte und dass rechtliche Druckmaßnahmen erst dann in Betracht gezogen werden sollen, wenn die Eigenverantwortung der Beschäftigten und ihre Fähigkeit zum Dialog und zum Konsens nicht wahrgenommen werden.

3.3 Konflikte und Auseinandersetzungen in Betrieb B

Obwohl Betriebsrat, Geschäftsführung, Frauenbeauftragte, Entwicklungsabteilung und Aus- und Fortbildungsabteilung sich über die Wichtigkeit der Problematik einig sind, ist die Veränderung zu Gunsten der Betroffenen durch die starke hierarchische Gliederung und die Macht der Ordinarien erheblich erschwert. Sie verkörpern und vertreten ein Geschlechtermodell, nach dem Männer zu Führungs- und Leitungsaufgaben und Frauen zu dienenden Funktionen bestimmt sind. Diese geschlechtshierarchischen Vorstellungen stoßen in der Realität immer wieder auf die Bedürfnisse des Betriebes B, sich zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen zu entwickeln, in der die Pflege ihren angemessenen Platz und Raum findet und in der auch Frauen die Chancen haben, in führende Positionen aufzusteigen. Gerade im wissenschaftlichen Bereich machen sich außerdem die umfangreichen befristeten Verträge negativ bemerkbar. Dadurch werden Diskriminierungen und Grenzverletzungen gegenüber Frauen aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und ihrer negativen Auswirkung auf die eigene Karriere ignoriert und häufig nicht angezeigt.

3.4 Erfahrungen in Betrieb C

Betrieb C ist ein Großkonzern, in dem die Führungsverantwortlichen die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als wichtigen Baustein betrachten, um ein modernes, leistungsfähiges Unternehmen zu werden. Ihnen ist bewusst, dass das Potential von Frauen genutzt werden kann und soll und dass dabei sexuelle Übergriffe und ein sexistisches Klima hinderlich sind. Betrieb C beschäftigt sich seit Anfang der 90er-Jahre mit der Problematik der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz und hat seit 1996 eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Umfangreiche Schulungsmaßnahmen wurden durchgeführt. Der Dialogansatz wird als Möglichkeit betrachtet, das Thema weiter zu vertiefen und besser in die Realität des Betriebes umzusetzen.

3.5 Konflikte und Auseinandersetzungen in Betrieb C

Im Rahmen der Pilotphase des Modellprojektes konnten keine konkreten Schritte zur Durchführung von Präventivmaßnahmen initiiert werden. Dies hängt u. a. mit

der Arbeitsstruktur in Betrieb C zusammen. Der Betrieb ist sehr hierarchisch gegliedert, der Betriebsrat hat eine starke Stellung. Um einen entsprechenden Ansatz in den Betrieb zu bringen wäre es erforderlich gewesen, nicht nur eine auf den Betrieb zugeschnittene Konzeption zu entwickeln, sondern auch die Führungsverantwortlichen und den Betriebsrat davon zu überzeugen. Eine derartige Arbeit konnte in Anbetracht der kurzen Laufzeit nicht geleistet werden.

4. Verallgemeinerungen und eigene Erfahrungen

In jedem der drei Modellbetriebe war es möglich, schnell interessierte Frauen zu finden, die den Dialogansatz befürworteten und ein großes Interesse hatten, ihn in der Praxis zu erproben. Es gab und gibt auch in jedem Betrieb Männer auf allen Hierarchieebenen, die sehen, dass der Geschlechterdialogansatz geeignet ist, in die betriebliche Unternehmenskultur und die Kommunikation eine neue Qualität einzubringen. Die Bereitschaft, Selbstverantwortung für einen Entwicklungsprozess zu übernehmen, war verbal sehr groß. Häufig war allerdings festzustellen, dass dringende betriebliche Anforderungen und Stress und Hektik am Arbeitsplatz zu wenig Zeit und Raum für eine eigenständige Entwicklung dieses - Themenbereichs mit sich brachte. Hier waren es vor allem die Frauen, die immer wieder nachhaken und den Prozess vorantreiben wollten. Es fehlt eindeutig an männlicher Fachkompetenz und Wissen, was die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz angeht. Während die beteiligten Frauen sich sehr schnell in die Thematik einlasen, gab es in dem Modellprojekt dies auf männlicher Seite nicht. Es fehlt auch an externer männlicher Fachkompetenz, so dass Teamer für Schulungen, männliche Mediatoren und Unternehmensberater, die den Dialogansatz in den Betrieben vertreten könnten, so gut wie nicht vorhanden sind. Obwohl auch die Frauen Ängste formulierten, sich in der Problematik zu sehr zu engagieren, schienen die Ängste auf Männerseite im Allgemeinen noch größer zu sein, vor allem, wenn der Wunsch an sie herangetragen wurde, sich selbst in ihrem eigenen Verhalten auch kritisch zu sehen, das Verhalten anderer Männer zu beurteilen und entsprechende Handlungskonsequenzen zu ziehen. Hier schien vor allem die Angst vor sozialer Isolierung und Identitätsverlusten ausschlaggebend. In dieser Unsicherheitssituation gab es die Tendenz, paternalistisch die

Konflikte zu Gunsten von Frauen zu lösen, ohne deren Sichtweise und Stimme real wahrzunehmen, Frauen manchmal zu dämonisieren oder plötzlich und unverhofft Unterwerfungs- und Unterordnungsgesten zu zeigen. Trotz dieser Schwierigkeiten war das Klima in den Gruppen im Allgemeinen nachdenklich, nicht sexistisch und von dem Bemühen getragen, dass beide Geschlechter ihren Teil zur Lösung der Problematik beitragen.

Der Dialogansatz eignet sich meines Erachtens ausgezeichnet für Schulungen zu der Thematik der sexuellen Übergriffe. Dort setzt ein getrenntes Vorgehen von Männern und Frauen und ein entsprechender Dialog erhebliche Energien, Fantasie und Kreativität frei. In der Praxis selbst wirken auf den Dialogprozess alle betrieblichen Faktoren und Probleme ein.

Für mich selbst hat sich bestätigt, wie wichtig die Aufhebung der Geschlechtsblindheit ist und welche großen Energien eine konkrete, realistische Betrachtung der Situation freisetzt. Mein eigenes Gefühl dabei war, in einer Art "Science-fiction-Projekt" zu arbeiten und plötzlich Fragen diskutieren zu können, die immer verdrängt und tabuisiert wurden. Dabei eröffnet sich die Möglichkeit, über neue Fragen der Betriebsentwicklung, zum Beispiel über die Teamarbeit und deren Störungen und Hindernisse nachzudenken, die Entwicklungsprozesse, die der Betrieb generell durchmacht, kritisch und konstruktiv zu begleiten und die Arbeitsmotivation dadurch zu stärken, dass an den eigenen Interessen von Männern und Frauen angesetzt wird.

Persönlich habe ich als außerordentlich angenehm und positiv in dem Projekt erlebt, dass meine eigene Rolle als Initiatorin, Wissenschaftlerin und Unternehmensberaterin mich nicht in Hektik versetzt hat, sondern das Projekt mich gelehrt hat, dass Entwicklungsprozesse nur dann möglich sind, wenn alle Individuen innerlich wirklich bereit sind, sich darauf einzulassen und sich zu beteiligen. Damit müssen die Positionen und Verhaltensweisen vieler unterschiedlicher Menschen respektiert und ausbalanciert werden, ein Prozess, der das Vertrauen in die eigenen Kräfte stärkt, egoistische und egozentrische Verhaltensweisen abschleifen kann und in mir die Vorstellung gestützt hat, dass ein friedlicheres, zivilisierteres

Zusammenleben auch unter sich verschärfenden Konkurrenzbedingungen möglich ist. Die Durchführung des Projektes war nur möglich, weil es immer auch eine externe Frauengruppe gab, die sich bei der Weiterentwicklung und der kritischen Analyse der jeweiligen Projektschritte untereinander verständigte und sehr unterschiedliche Sichtweisen aus den einzelnen Kompetenzbereichen als Juristinnen, Psychologinnen, Soziologinnen, Unternehmensberaterinnen in den Prozess einbrachte.

5. Theoretische Fragestellungen des Geschlechterdialog- und -mediationsansatzes

Die Unzufriedenheit über die bisherigen Konfliktlösungsstrategien haben auch in Unternehmen zu einer Diskussion über alternative Konfliktlösungsansätze geführt, die insbesondere unter dem Stichwort des "Dialogs" und der "Mediation am Arbeitsplatz" geführt werden. Mediationserfahrungen liegen bisher vorwiegend im Bereich der individuellen Konfliktaustragung (Täter- / Opferausgleich), der politischen Konfliktaustragung (Umweltmediation) und in der Scheidungsmediation vor. Im Bereich der Erwerbsarbeit gibt es erste Diskussionsansätze¹⁰⁵. Derartige Diskussionen erheben den Anspruch, neue Konfliktregelungsmuster zu entwickeln, die dem Ziel verbunden sind, dass alle Beteiligten davon profitieren, sich weiterentwickeln und dabei gewinnen. Wie sich diese Ansätze auf das Geschlechterverhältnis auswirken, ist bisher kaum erforscht. Bei der Familienmediation hat Reiner Bastine in einem Evaluationsbericht¹⁰⁶ als Ergebnis der Frage, ob Frauen und Männer auf Mediationsverfahren unterschiedlich reagieren, mitgeteilt, dass bei der Beurteilung von Familienmediationsverfahren nur minimale Unterschiede zwischen den Geschlechtern festgestellt wurden¹⁰⁷. Als einziger Unterschied habe sich statistisch sichern lassen, dass Frauen sich häufiger von der Mediation unterstützt fühlten, wenn sie als langfristige Mediation durchgeführt wurde. In einer gesonderten Befragung von Mediatoren und Mediatorinnen über ihre berufliche Erfahrung berichteten diese, dass die *"gesellschaftlich bestehenden geschlechtstypischen Machtungleichgewichte selbstverständlich auch in der Mediation als sol-*

¹⁰⁵ Mediation im Arbeitsrecht und in der Betriebsratsarbeit?, AiB 2000 S. 524 f.

¹⁰⁶ Reiner Bastine, Heidelberger Evaluation der Familienmediation, Konsens 5/99 S. 287.

che in Erscheinung treten": Sie vertraten die Ansicht, dass sie sich jedoch durch die Mediation reduzieren ließen¹⁰⁸. Im Rahmen der Mediationsdiskussion scheint sich die Position durchgesetzt zu haben, dass Mediation als die Form des organisierten und institutionellen Dialoges auch beinhaltet, dass die Machtfrage zwischen den Beteiligten gesehen wird und dass der Mediator / die Mediatorin auch die Aufgabe haben, Machtungleichgewichte aufzudecken, sichtbar zu machen und entsprechende Nachteile der schwächeren Person mit auszugleichen¹⁰⁹. Die Mediatoren/Innen sollten – so das Votum von Proksch¹¹⁰ – *"den Prozess abbrechen, wenn "unrealisierbare", "nutzlose", "fremd bestimmte Regelungen unter Zwang getroffen würden und Widersprüche zu grundlegenden Werten und Zielvorstellungen der Gemeinschaft/Gesellschaft sichtbar" wären.*

Da die Dialog- und Mediationsdiskussionen heute noch weitgehend unstrukturiert und ungeregelt ablaufen, stellt sich allerdings die Frage, inwieweit ethische Grundstandards sich bereits herausgebildet haben.

5.1 Geschlechtermediation in Ehescheidungs- und Trennungsverfahren

Die umfangreichsten Erfahrungen liegen im Bereich der Ehescheidungsmediation vor. Die MediatorInnen haben sich zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation zusammengefunden. Im Familienrecht gibt es detaillierte juristische Regelungen, die jedoch den Nachteil haben, dass die Gerichtsprozesse nicht nur lang und teuer sind, sondern auch Beziehungen in einer bereits labilen Beziehungssituation belasten und zu neuen Eskalationen führen. Die Entwicklung der Mediation entspricht dem Bedürfnis, neben dem Weg der gerichtlichen Auseinandersetzung Wege zu finden, um Trennungssituationen harmonischer, friedlicher und im Interesse aller Beteiligten, insbesondere auch der Kinder, so durchzuführen, dass die Beziehungen gestärkt und nicht zusätzlich gefährdet werden. Das Mediationsverfahren hat unter Umständen auch den Vorteil, kostengünstiger die entspre-

¹⁰⁷ aaO S. 289.

¹⁰⁸ aaO S. 289.

¹⁰⁹ Vgl. Roland Proksch, Curriculum der Mediationsausbildung, Lehrbrief 3 Konsens 5/99 S. 300 (S. 302).

¹¹⁰ aaO S. 373.

chenden Konflikte zu regeln. Die Scheidungsmediation ist eine rein freiwillige Mediation, weil bei ihrem Scheitern immer der Gerichtsweg in Anspruch genommen werden muss, weil die Ehescheidung selbst nur gerichtlich durchzusetzen ist.

Hans-Georg und Gisela Mähler, die die Scheidungsmediation in der Bundesrepublik populär gemacht haben, haben in ihrem Ratgeber "Faire Scheidung durch Mediation"¹¹¹ die wichtigsten Grundsätze der Scheidungsmediation zusammengestellt. Sie sehen die Mediation als Möglichkeit an, die Konfliktlösungsmöglichkeiten zu erweitern

- durch eine Vergrößerung des "Kuchens", in dem ungenutzte Energiequellen erschlossen und das sog. Win-win-Prinzip durchgesetzt wird,
- im gegenseitigen Ausgleich der Interessen,
- in der Durchsetzung von Austauschprinzipien,
- in der Nutzung und Erfahrung anderer,
- in der Kostensenkung,
- in der Weiterentwicklung der Fähigkeit, Brücken zu schlagen,
- in Kreativität bei Konfliktlösungen, indem überraschende Querverbindungen, synergetische Lösungen hergestellt werden.

Die Mediation selbst soll in fünf Phasen verlaufen. In Phase 1 wird der Vertrag mit dem Mediator geschlossen, in Phase 2 die Themenbereiche erarbeitet, in Phase 3 die Konfliktfelder bearbeitet, in Phase 4 eine Einigung erzielt und in Phase 5 eine rechtliche Gestaltung und Abschluss der Mediation durchgeführt¹¹².

Frauen haben immer wieder kritisiert, dass die Mediationsverfahren in Scheidungen die Gefahr in sich bergen, dass Frauen als die ohnehin gesellschaftlich und wirtschaftlich Schwächeren mit einem zusätzlichen Verfahren konfrontiert werden, bei dem sie den Kürzeren ziehen. Mediation verführe Frauen mit ihrem Wunsch zu Harmonie dazu, eventuell Rechtspositionen aufzugeben¹¹³.

¹¹¹ Faire Scheidung durch Mediation, Ein Neuer Weg bei Trennung und Scheidung, München 1994.

¹¹² aaO, S. 45 ff.

¹¹³ aaO, S. 37.

Die MediationsbefürworterInnen räumen ein, dass Mediation "grundsätzlich zur Aufrechterhaltung von Macht missbraucht werden kann"¹¹⁴. Einen Ausgleich sehen sie in der qualitativ hochwertigen Arbeit der MediatorInnen und appellieren an die Mediationsparteien, die "Echtheit des Prozesses im Auge zu haben."¹¹⁵

5.2 Der Täter- / Opferausgleich

Auch der sich im Strafrecht immer mehr durchsetzende Täter- / Opferausgleich, bei dem eine Konfliktregelung als "kommunikativ ausgehandelter Lösungsprozess jenseits strafrechtlicher Kategorien" entwickelt werden soll, wird insbesondere von Frauen kritisch begleitet und kritisiert. Dagmar Oberlies hat den Täter- / Opferausgleich als "geprägt von überhöhten Erwartungen, idealistischen Hoffnungen und einer ausgeprägt ideologischen Gegensatzbildung" bezeichnet¹¹⁶. Sie analysiert die rechtlichen Entwicklungen und die Praxis des Täter- / Opferausgleichs und die bisher ergangenen Gerichtsurteile und kommt zu dem Ergebnis, dass es sich um einen "organisierten Rechtsverzicht" handle, der für alle Beteiligten nicht mehr erkennbar sei, weil die Grenzen zwischen Zivil- und Strafrecht verschwimmen. Sie beobachtet zwei Haupttendenzen:

"Entschuldigungen und materielle Wiedergutmachungsleistungen haben längst und überwiegend unbemerkt die Form quasi rechtlich garantierter Strafrabatte angenommen.

Unter der Ägide des Täter- / Opferausgleichs ist eine Tendenz zur Materialisierung immaterieller Schäden nachzuweisen, also einer bloßen Umrechnung von Verletzungen, seien sie seelischer oder körperlicher Art in Geld".¹¹⁷

Da auch die Sexualgewaltdelikte mit Täter- / Opferausgleich erfasst werden, besteht aus ihrer Sicht die Gefahr, dass das ohnehin täterorientierte Strafrecht um

¹¹⁴ aaO, S. 37.

¹¹⁵ aaO, S. 38.

¹¹⁶ Dagmar Oberlies, Der Täter- / Opferausgleich, Theorie und Praxis einer Glaubensrichtung, STREIT 2000 S. 99 ff.

¹¹⁷ aaO, S. 99.

eine weitere Variante zu Lasten der Geschädigten erweitert wird. Sie fordert einen "echten Paradigmenwechsel", ein Gesamtkonzept der Verletztenbeteiligung, die Implementierung eines "kommunikativen Strafverfahrens".¹¹⁸

Christoph Besemer hat Mediationserfahrungen in den USA gesammelt, zusammengestellt und veröffentlicht¹¹⁹ und dabei auch über einen Fall der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz berichtet¹²⁰. In dem von ihm protokollierten Fall war die Beschwerdeführerin gegen eine sexuelle Belästigung bei der Mediation nicht erschienen. Auf der Gegenseite waren dagegen der Vizepräsident, der Personalchef und der Abteilungsleiter der Firma anwesend. Der Täter war nicht anwesend. Der Anwalt der Beschwerdeführerin wurde von seiner Mandantin nicht informiert, warum sie nicht gekommen sei. Er entschied sich, trotzdem eine Mediation zu versuchen. Mediatorin war eine Rechtsanwältin, eine ehrenamtliche Mitarbeiterin des örtlichen Mediationszentrums. Aus der Sachverhaltsschilderung ergibt sich, dass die Darstellung des Sachverhaltes ungleich gewichtet war. Der Rechtsanwalt der Beschwerdeführerin erläuterte die Sichtweise seiner Mandantin, ohne dass sie selbst Stellung bezog. Ob diese Sichtweise korrekt wiedergegeben war, wurde nicht zum Gegenstand der Mediation. Alle drei Vertreter der Firma erhielten das Wort. Aus der Sachverhaltsschilderung ergab sich, dass die Anschuldigung gegen einen Vorarbeiter offensichtlich nicht bestritten wurde. Dieser habe auf die Beschuldigung hin freiwillig gekündigt. Die Parteien der Mediation erklärten, dass sie an einer Sachverhaltsaufklärung nicht interessiert seien, sondern eine Lösung des Problems finden wollten. Der Anwalt der Klägerin fordert 75.000 \$ Schadensersatz. Die Firma bot im Gegenzug 3.000 \$ Schadensersatz an. Da die Mandantin nicht anwesend war, scheiterte eine Einigung in der dreistündigen Mediation. Besemer hält in seinem Kommentar die Mediation für problematisch, weil weder die Beschwerdeführerin noch die beschuldigten Männer anwesend gewesen seien. Letztlich sei die Mediation ein Austausch der Verhandlungsangebote gewesen.

Die Kommentierung von Besemer, der als einer der führenden Mediationsexperten der Bundesrepublik gilt, zeigt, dass sowohl bei dem von ihm beobachteten Mediationstermin noch bei ihm selbst ausreichende Sensibilisierung für die Problematik

¹¹⁸ aaO, S. 112/113.

¹¹⁹ Christoph Besemer, Mediation in der Praxis, Erfahrungen aus den USA, Freiburg 1996.

der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz vorhanden war. Sein unbefangener Vorschlag, Täter und Opfer in einer gemeinsamen Mediation zur Klärung dieser Probleme zu bringen, wird den Interessen der Betroffenen nicht gerecht, sondern setzt sie der Gefahr aus, noch einmal strukturell missbraucht zu werden. Dies gilt vor allem dann, wenn – wie im beobachteten Fall – die Firmenleitung mit hochrangigem Führungspersonal erscheint. Letztlich scheint die Beschwerdeführerin noch am klügsten gehandelt zu haben, die von vorne herein ohne Begründung nicht erschienen ist. Sie hatte bereits den Betrieb verlassen, weil sie offensichtlich nicht ausreichend Gehör fand und ernst genommen wurde. Der beobachtete Fall ist ein deutliches Lehrbeispiel, dass Einzelfallmediationen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mehr als problematisch sind.

5.3 Gruppenmediation bei Machtungleichgewicht

Erfahrungsberichte über die Möglichkeit von Gruppenmediationen bei Machtungleichgewichten gibt es aus den USA und der BRD insbesondere für den Bereich der Umweltmediation¹²¹ und bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitern und Firmenleitungen¹²². Ury u. a.¹²³ kommen zu dem Ergebnis, dass die von ihnen entwickelten Schlichtungsverfahren sich positiv ausgewirkt hätten. Es ging insbesondere darum, ob Beschwerden der Bergarbeiter schneller und befriedigender durch neue Konfliktlösungsverfahren geklärt werden konnten. Die Autoren entwickelten das Konzept von Schlichtungskonferenzen. Den externen Schlichtern gelang es, 89 Prozent aller Beschwerdefälle zufrieden stellend für die Teilnehmer zu klären. Aus ihrer Sicht war es ein Vorteil und eine Grundlage der freiwilligen Einigung, dass sich die Parteien nicht auf die geltende Rechtslage, nämlich den Manteltarifvertrag, beriefen und versuchten, die Position rechtlich durchzusetzen¹²⁴. Auch bei diesen Berichten bestätigt sich das Bild, dass für erfolgreiche Schlichtungen offensichtlich unerlässliche Voraussetzung ist, dass sensible, vorausschau-

¹²⁰ aaO, S. 50.

¹²¹ Vgl. Christoph Besemer, Mediation in der Praxis, Erfahrungen aus den USA, Freiburg 1996 S. 52; s. auch Bericht über das Mediationsverfahren zum Ausbau des Frankfurter Flughafens, Frankfurter Rundschau v. 31.01.2001 S. 16.

¹²² Vgl. William L. Ury/Jeanne M. Brett/Stephen B. Goldberg, Konfliktmanagement, Wirksame Strategien für den sachgerechten Interessenausgleich, München 1996.

¹²³ Vgl. aaO, FN 121.

ende, kluge SchlichterInnen mit einem Gespür sowohl für die betrieblichen/gesellschaftlichen Strukturen als auch für die Interessenlage der Beteiligten tätig sind.

5.4 Schlichtungsprozesse bei Mobbing

Die Problematik von Mobbing am Arbeitsplatz wirft ähnliche strukturelle Probleme auf wie sexuelle Belästigung. Auch hier geht es häufig um Verhaltensweisen von Beschäftigten, um die Problematik des Machtungleichgewichtes zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, um Fragen des Gesundheitsschutzes und um die Frage, inwieweit Organisationsmängel zu unbefriedigenden Beziehungen im Betrieb führen. Allerdings ist bislang in der theoretischen Diskussion Mobbing und sexuelle Belästigung nicht befriedigend verknüpft. Sexuelle Belästigung wird manchmal als eine Art "Unterfall" von Mobbing angesehen, meistens jedoch als separates, von der Mobbing-Situation getrenntes Thema abgespalten. Dies hängt damit zusammen, dass bei der Mobbing-Diskussion ganz überwiegend geschlechtsspezifische Gründe ignoriert und ausgeklammert werden. Auch für Mobbing ist charakteristisch, dass sich eine einzelne Person, manchmal auch mehrere Beschäftigte, Angriffen oder Beziehungsstörungen ausgesetzt sehen, die sie in ihrer Arbeitssituation erheblich behindern, beeinträchtigen und häufig krank machen. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet mit den §§ 84 und 85 BetrVG die Möglichkeit, den Betriebsrat dann einzuschalten, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb beeinträchtigt "fühlen". Da bei unbefriedigender Konfliktlösung die Einigungsstelle des Betriebsverfassungsgesetzes auch gegen den Willen des Arbeitgebers angerufen werden kann, bildet die Beschwerde über den Betriebsrat ein starkes innerbetriebliches Druck- und Machtmittel. Es kommt hinzu, dass die Auseinandersetzung über die Mobbing-Situation zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ausgetragen werden kann und die unmittelbar Betroffenen zwar ihre Beschwerde einreichen und die Gründe offen legen müssen, jedoch nicht unmittelbar mit der Arbeitgeberseite konfrontiert sind. Da es auch für den Bereich des Mobbing durch § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung

¹²⁴ aaO. S. 202.

des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb) ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und des Arbeitgebers für regelnde Betriebsvereinbarungen gibt, wird von Axel Esser und Martin Wolmerath¹²⁵ empfohlen, Betriebsvereinbarungen zum "sozialen Umgang im Betrieb" abzuschließen, in denen u. a. ein Verhaltenskodex für den sozialen Umgang im Betrieb, konkrete Maßnahmen bei schlechtem Betriebsklima in einzelnen Abteilungen, die Schaffung einer Konfliktkommission, von Konfliktbeauftragten und Hilfe für Mobbing-Betroffene vereinbart werden sollen¹²⁶. Das Konfliktlösungsverfahren ist abgestuft und soll in folgenden Schritten durchgeführt werden:

Zuerst wird der Konfliktbeauftragte eingeschaltet und informiert. Danach führt der Konfliktbeauftragte eine Klärung des Sachverhaltes und eine erste Analyse der Klärungs- und Sondierungsgespräche durch. Daran schließt sich der Versuch zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung an; der Konfliktbeauftragte leitet und moderiert die Gespräche zwischen dem Mobbing-Betroffenen sowie dem Mobber. Der Betriebsrat bzw. der Arbeitgeber kann eingeschaltet werden.

Kommt durch die Moderation eine einvernehmliche Lösung nicht zustande, wird eine Konfliktlösungskommission einberufen, die in weiteren drei Gesprächsrunden versucht, innerhalb von drei Wochen eine Einigung zu erzielen. Dabei unterbreitet der Konfliktbeauftragte einen Vorschlag zur Konfliktlösung und zeigt mögliche Konsequenzen und Sanktionen von Mobbing auf. Wird auch in der dritten Gesprächsrunde eine einvernehmliche Lösung nicht erreicht, so beschließt die Konfliktlösungskommission geeignete Maßnahmen mit der Mehrheit der anwesenden Kommissionsmitglieder. Diese sind, soweit erforderlich, vom Arbeitgeber unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates umzusetzen¹²⁷.

Auch bei diesem Modell wird zuerst versucht, eine einvernehmliche Lösung zwischen den unmittelbar Betroffenen unter Einschaltung von Dritten zu finden. Danach handelt der Arbeitgeber mit Unterstützung einer entsprechend geschulten

¹²⁵ Esser/Wolmerath, Mobbing, Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, Köln 1997.

¹²⁶ aaO, S. 295 ff.

¹²⁷ aaO, S. 309/310.

Kommission. Das Verfahren erinnert in seiner juristischen Grundstruktur an ein zivilrechtliches Täter- / Opferausgleichsverfahren. Inwieweit es auf Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz übertragbar ist, erscheint auch hier fraglich. Neben dem ohnehin im Betrieb vorhandenen Machtgefälle, das eventuell zwischen Gemobbten und Mobbern besteht, wäre bei sexueller Belästigung zusätzlich die Problematik des geschlechtsspezifischen Machtgefälles und die Tatsache zu berücksichtigen, dass sexuelle Übergriffe möglicherweise noch tiefer in die Intimsphäre eingreifen als beispielsweise ungerechtfertigte Angriffe im Rahmen des Arbeitsverhältnisses.

5.5 Mediation und Gewalt

Überall dort, wo nicht nur ökonomische und strukturelle Macht zwischen den Beteiligten Machtungleichgewichte schafft, sondern zusätzliche körperliche, sexuelle Gewalt oder Gewaltandrohung hinzu kommt, stellt sich die Frage, ob freiwillige Schlichtungsverfahren überhaupt noch möglich und sinnvoll sind. Die Funktion von Gewalt ist es gerade, eine Situation zu schaffen und aufrecht zu erhalten, in der eine Person nicht mehr in der Lage ist, selbstverantwortlich und frei zu handeln, sondern sich dem Willen der gewalttätigen Person unterwirft / unterwerfen muss. Freiwillige Vertragsbeziehungen und Vereinbarungen beruhen jedoch gerade auf der Fiktion des Gegenteils, nämlich darauf, dass gleichberechtigte und gleichmächtige Personen sich gegenüber stehen und in freien Willensentscheidungen ihre Positionen austauschen und zu einer einvernehmlichen Regelung kommen. Im Recht gibt es aus diesem Grund umfangreiche Schutz- und Kompensationsbestimmungen, weil die Fiktion der Gleichberechtigung sich in der Realität nicht aufrechterhalten lässt, zum Beispiel das Gesetz über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die gesamten Schutzrechte im Arbeitsrecht, die kompensatorischen Rechte zu Gunsten von Frauen, das Mutterschutzgesetz etc. Andererseits zeigt die Erfahrung, dass der rechtliche Schutz in bestimmten Bereichen zum Beispiel innerhalb von Ehe- und Partnerschaftsbeziehungen nicht funktioniert bzw. von den betroffenen Frauen nicht durchgesetzt werden kann. Um Rechte, auch Schutzrechte in Anspruch zu nehmen, bedarf es nicht nur einer Bereitschaft von Behörden, Gerichten und anderen Institutionen, die Rechte ernst zu nehmen und umzusetzen,

sondern auch des Willens und der Möglichkeit der Betroffenen, die Rechte in Anspruch zu nehmen. Durch die Einschaltung außenstehender Personen könnten in freiwilligen Schlichtungsverfahren – so zumindest die theoretische Annahme – die Schwächeren gestärkt werden, um sich dadurch besser zu artikulieren und gegebenenfalls eine Chance zu erhalten ihre Positionen deutlich zu machen und ihre Interessen durchzusetzen.

Erfahrungen, die möglicherweise partiell auf den Bereich der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz übertragbar sind, liegen im Bereich der Paarberatung bei Gewalt in Ehe und Partnerschaft vor¹²⁸. Für die Paarberatung in Gewaltbeziehungen wird empfohlen, die Gewalt zum Thema zu machen, die "Gewaltgeschichte eines Paares" aufzuarbeiten, und die Gewaltmuster zu analysieren. Bei den Gewaltmustern hat sich herausgestellt, dass auf den gewalttätigen Ausbruch des Mannes häufig eine Phase der Versöhnung folgt, die wiederum von einem neuerlichen Spannungsaufbau begleitet wird, bis es schließlich zu einem erneuten Gewaltausbruch kommt, dass also immer ein ähnlicher Gewaltzyklus zu beobachten ist¹²⁹. Die von einem Paar entwickelten Versöhnungsrituale haben unter diesem Aspekt nicht die Funktion einer Klärung des Sachverhaltes, sondern ermöglichen im Gegenteil immer wieder neue Gewaltausbrüche, weil die Illusion der Einigung auf einem Boden erzielt wird, der nicht der Realität entspricht. Neben der Trennung, die irgendwann von den betroffenen Frauen ausgeht und die zu erheblichen ökonomischen und sozialen Nachteilen führt, wird diskutiert, ob es in einer Einzelberatung der schlagenden Männer oder in einer Paarberatung möglich ist, den Gewaltkreislauf zu durchbrechen. Als Voraussetzung wird angesehen, dass der Täter die Verantwortung für die Gewalt übernimmt und dass diese Gewalt nicht verhandelbar ist. Damit wird auch verhindert, dass die Schuld auf die Frau projiziert wird. Gleichzeitig wird die Selbstwahrnehmung und Kontrollfähigkeit des Täters erhöht, der auch lernen muss, die Perspektive der Frau mit zu berücksichtigen und seine eigenen Wünsche und Verletzungen besser wahrzunehmen und zu artikulieren¹³⁰. Durch Neukonditionierung soll erreicht werden, dass die Konfliktauseinandersetzungen

¹²⁸ Vgl. Michael Firlé/Bettina Holtje/Maria Nini, Gewalt in Ehe und Partnerschaft, Anregungen und Vorschläge zur Beratungsarbeit mit misshandelten Frauen, Opferhilfe Hamburg e.V. im Auftrag des BMFSFJ, April 1995.

¹²⁹ aaO, S. 120.

anders verlaufen und beide Alternativen entwickeln können. In dem Leitfaden für Beratungsstellen wird auch deutlich, dass Gewaltprobleme in Beziehungen nicht nur die unmittelbaren Betroffenen angehen, sondern auch auf das soziale Umfeld, insbesondere auf die Beraterinnen und Berater Einfluss haben. Sie werden mit verletzlich bzw. verletzt und müssen Aspekte des Selbstschutzes und der Selbstfürsorglichkeit für sich entwickeln. Diese Erfahrung machen auch Beraterinnen und Berater im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die zusätzlich mit angegriffen werden, wenn sie sich auf Seiten der Betroffenen stellen.

Mit der Frage, ob bei Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen Mediation ein sinnvoller Ansatz sein kann, beschäftigt sich die Untersuchung von Britta Bannenberg /Elmar G. M. Weitekamp/Dieter Rössner/Hans-Jürgen Kerner¹³¹. Die WissenschaftlerInnen hatten die Aufgabe herauszufinden, ob die verschiedenen Wiedergutmachungsmöglichkeiten, u. a. der Täter- / Opferausgleich und die Mediation, in der Lage sind, Wiedergutmachung zu leisten. Die Wiedergutmachung wird dabei als freiwillige Leistung des Täters angesehen, die als "symbolische Leistung" auch Auswirkungen auf die Allgemeinheit hat. Im Rahmen der Untersuchungen wurden bisherige Erfahrungen mit freiwilligen Konfliktregelungen insbesondere im Täter- / Opferausgleich untersucht. Dabei stellte sich heraus, dass dem Gewaltaspekt im Rahmen der Täter- / Opferausgleichsarbeit bisher wenig Beachtung geschenkt wird¹³². Aus den bundesrepublikanischen Fallanalysen ergibt sich, dass die TOA-Projekte von den Staatsanwaltschaften häufig Fälle überwiesen bekommen, die nach den eigenen Eignungskriterien als "ungeeignet" einzustufen sind. Dabei handelt es sich vorwiegend um langfristige Täter- / Opferbeziehungen mit "explosivem Konfliktpotential", eine Situation, bei der sich die Staatsanwaltschaft offensichtlich überfordert fühlt und den Täter- / Opferausgleich als letzte Konfliktlösungs- und Rettungsmöglichkeit betrachtet. Die ForscherInnen haben auch internationale Erfahrungen und wissenschaftliche Untersuchungen aus Österreich, England, USA, Australien / Neuseeland und Kanada / Neufundland ausgewertet. Die Einschätzung der Frage, ob Mediation bei Gewaltbeziehungen sinnvoll ist, schwankt zwischen völliger Ablehnung

¹³⁰ aaO, S. 121.

¹³¹ Bannenberg/Weitekamp/Rössner/Kerner, Mediation bei Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen, Baden-Baden 1999.

¹³² aaO, S. 91.

bis hin zu vorsichtigem Optimismus. Dort, wo sich MediationsbefürworterInnen mit Gewalt in Paarbeziehungen beschäftigen, suchen sie die Risiken zu minimieren. So wird aus den USA berichtet, dass die Konfliktparteien die Möglichkeit hätten, im Rahmen der Mediation ihre Gefühle auszudrücken und Wut und Ärger abzubauen. Die MediatorInnen hätten allerdings darauf zu achten, dass die Ungleichheiten zwischen den Parteien möglichst kompensiert würden:

"Eine Voraussetzung um zu verhindern, dass die Rechte der schwächeren Parteien in einem Mediationsprozess weiter verschlechtert werden, ist, dass beide Seiten grundsätzlich bereit sein müssen, mit gutem Willen zu verhandeln und nicht das Verfahren zu nutzen und zu versuchen, eine unfaire Lösung zu legitimieren. Dabei kann die Wahl einer bestimmten Methode des Mediationsverfahrens hilfreich sein, zum Beispiel sollte es jeder Partei erlaubt sein, strikt dieselbe Zeit zu sprechen; derjenigen Partei, die weniger redegewandt ist, sollte diskret geholfen werden, ihren Standpunkt darzulegen. Mediatoren können auch Informationen, die sie von der schwächeren Partei in einem vorher stattfindenden Einzelgespräch erfahren haben, benutzen, um Interessen durchzusetzen oder der schwächeren Partei abzuraten, das Ergebnis zu akzeptieren. Bei einigen Mediationsprogrammen werden auch bestimmte Konfliktkonstellationen von der Mediation ausgeschlossen. Gewalt ist ein Verhalten, das in keinem Fall toleriert wird. Wenn die Rechte des Partners betroffen sind, sollten die Parteien aufgefordert werden, das Ergebnis bei einem Anwalt nachprüfen zu lassen um zu verhindern, das Rechte mit der Mediation in Unkenntnis aufgegeben werden".¹³³

Es wird auch auf die Gefahr hingewiesen, dass die Mediatoren in eine "Beschützerrolle" gegenüber benachteiligten Klienten geraten und diese drängen, "mehr zu fordern als diese wirklich wollen"¹³⁴. Trotz der Gefahren der Mediation sprechen sich die ForscherInnen mit vorsichtigem Optimismus für Mediationen auch bei Gewaltbeziehungen aus. Sie halten jedoch für den bundesrepublikanischen Rahmen eine Abwandlung von Vermittlungsstandards für notwendig:

¹³³ aaO, S. 83.

¹³⁴ aaO, S. 83.

- *Zwei Vermittler sind möglicherweise besser in der Lage, mit der schwierigen Problematik umzugehen.*
- *Eine Spezialisierung in der Vorgehensweise sollte vorgenommen werden, wobei folgende Punkte zu beachten sind:*
 - *Zeitplanung: Vermittlungen können zeitlich aufwendiger sein und mehrere Vor- und Vermittlungsgespräche erfordern*
 - *Parteinahme gegen Gewalt*
 - *Aufmerksamkeit für eine eventuell vorhandene schwächere Verhandlungsposition des Opfers*
 - *Entwicklung bestimmter Methoden, um Machtungleichgewicht auszugleichen (formale Rahmenbedingungen, z. B. Redezeiten, Unterstützung bei der Interessenformulierung, vorformulierte Äußerungen und Forderungen und anderes mehr)*
 - *Einschaltung des Strafrechts bei erneuter Gewalt*
 - *Vernetzung mit anderen Beratungs- und Hilfeeinrichtungen, Polizei und Justiz*
 - *eventuell Erfolgskontrollen, d. h. mit dem Opfer sollte vereinbart werden, in einem bestimmten Zeitraum, z. B. drei Monate, erneute Gewalt zu melden.*

Zuständig für einen Täter- / Opferausgleich auch bei Gewalt sollten darauf spezialisierte Täter- / Opferausgleichseinrichtungen werden¹³⁵.

Auch Ulla Gläßer¹³⁶ spricht sich bei aller gebotenen Vorsicht auch für die Möglichkeit der Mediation in Gewaltbeziehungen aus. Voraussetzung sei allerdings, die Vor- und Nachteile abzuwägen und eine konkrete Verfahrensgestaltung und Sicherheitsvorkehrungen zu wählen, damit die von Gewalt betroffenen Frauen in ihren Sicherheitsbedürfnissen ernst genommen werden. Wichtig erscheint hierbei vor allem der Vorschlag, dass die von Misshandlungen Betroffenen "

¹³⁵ aaO, S. 175.

¹³⁶ Ulla Gläßer, Zum Einsatz von Familienmediation bei Gewalt in Paarbeziehungen, in: Zeitschrift für Konfliktmanagement 5/2000 S. 206 f.

Unterstützungspersonen aus ihrem persönlichen Umfeld" mit in die Mediation nehmen können, die als emotionaler Rückhalt dienen¹³⁷.

Christoph Besemer hat in seinem Buch "Konflikte verstehen und lösen lernen"¹³⁸ das Modell der belgisch-flämischen Anthropologin Pat Patfoort bekannt gemacht, die seit fast 30 Jahren gewaltfreie Konfliktlösungen erforscht und als Trainerin und Mediatorin auf diesem Gebiet tätig ist. Bei diesem Ansatz geht es vor allem darum, das personelle und strukturelle Machtungleichgewicht zwischen Personen zu erkennen und für die Bearbeitung von Konfliktkonstellationen durchschaubar zu machen. Aus unterschiedlichen Machtungleichgewichten werden in dem Modell die Aspekte der gewaltfreien konstruktiven Konfliktbearbeitung herausgearbeitet. Besemer arbeitet dabei auch den Unterschied zwischen der Konfliktbearbeitung von Einzelpersonen und derjenigen von Gruppen heraus¹³⁹. Die Schwierigkeit in Gruppenkonstellationen sieht er darin, aus verschiedenen Menschen "eine homogene Gruppe zu formen und die Unterschiede unter einen Hut zu bekommen". Der Gruppenprozess könne zu lähmenden internen Spannungen führen und einen Ansatzpunkt für Spaltungsversuche der Gegenseite bieten. Bei Gruppen käme als Problem außerdem hinzu, dass die Gruppe jeweils mit der Zusammensetzung oder Fluktuation ihre innere Struktur und ihre Inhalte ändere, also einem stetigen Wandel unterworfen sei, was sich auf ihre strukturelle und personelle Macht auswirke. Das könne sich auch auf die Eskalationsprozesse auswirken. Voraussetzung eines homogenen Gruppenprozesses sei gewaltfreie Eskalation, die dazu führe, die Gruppenmitglieder innerlich zu stärken. Dazu müssten Konflikte offen gelegt und dramatisiert werden, um Gleichwertigkeit zu erreichen. Gleichzeitig bestehe aber die Gefahr, dass durch – gewaltsame wie gewaltlose – Widerstandseskalation die Fähigkeit zur konstruktiven Konfliktlösung abhanden komme, indem Wahrnehmungen verzerrt, Einstellungen verhärtet, Beziehungen geschädigt und die psychische oder physische Unversehrtheit verletzt werden. Die Eskalation von Feindseligkeit und Gewalt sei daher ein gleichrangiges Prinzip der gewaltfreien Konfliktbearbeitung. Eskalation und Deeskalation schlossen sich im gewaltfreien Konfliktverständ-

¹³⁷ aaO S. 210.

¹³⁸ Konflikte verstehen und lösen lernen, Ein Erklärungs- und Handlungsmodell zur Entwurzelung von Gewalt nach Pat Patfoort, Baden 1999.

¹³⁹ aaO, S. 97.

nis also nicht aus, es komme vielmehr darauf an, wann, was und wie weit eskaliert und deeskaliert würde. Weiterhin sei es notwendig, das Wissen und die Praxis gewaltfreien Widerstands als präventive Maßnahme zu verbreitern und aktiv zu unterstützen¹⁴⁰.

5.6 Die "Neutralität" der Mediation

Es gehört zu den zentralsten Erfahrungen von Frauen innerhalb der Frauenbewegung, zum Beispiel in der Frauenhausbewegung, der Notrufbewegung, der Bewegung gegen sexuellen Missbrauch in der Kindheit, gegen sexualisierte Übergriffe im Betrieb, dass eine konsequente Parteinahme zu Gunsten von Frauen unerlässlich ist, um Frauen zu unterstützen. Sobald BeraterInnen versuchen, eine sog. "neutrale Position" einzunehmen und sowohl den Interessen der von Gewalt betroffenen Frauen als auch den Interessen des Beschuldigten/Täters gerecht zu werden, spiegeln und wiederholen sie die Machterfahrungen von Frauen auf struktureller Ebene. Das wirkt sich zu Gunsten der Beschuldigten/Täter aus. Diese Parteinahme hat Kritik hervorgerufen, die unter dem zugespitzten Schlagwort "Missbrauch des Missbrauchs" auch zu einem Politikum geworden ist. Carol Hagemann-White/Barbara Kavemann /Dagmar Ohl¹⁴¹ haben sich mit dieser Problematik auseinandergesetzt und weisen nach, dass Parteilichkeit nicht etwa eine Verengung, sondern eine Erweiterung der bisherigen Sichtweisen ist. Parteilichkeit bedeutet nicht etwa Blindheit in Bezug auf die komplexe Realität von Frauen und Männern, auf die eigene Verantwortlichkeit von Frauen, sondern führt durch die enge Verzahnung zwischen Alltagssituationen, Wissenschaften und Politik dazu, dass die patriarchalen Grundmuster sichtbar werden, sich die Handlungsmöglichkeiten von Frauen erweitern und dass Gewalt adäquat bekämpft werden kann. Damit wird auch ein wichtiger Beitrag geleistet, um das Täter-/ Opferschema, eines der Grundelemente des Patriarchats aufzubrechen und zu einem neuen Geschlechterverhältnis zu kommen. Frauen werden in dieser Analyse nicht nur als Betroffene, sondern auch als Akteurinnen begriffen¹⁴². Für die BeraterInnen sei es wichtig, sowohl die Elemente "Soli-

¹⁴⁰ aaO, S. 138, 139.

¹⁴¹ Carol Hagemann-White/Barbara Kavemann/Dagmar Ohl, Parteilichkeit und Solidarität, Praxiserfahrungen und Streitfragen zur Gewalt im Geschlechterverhältnis, Bielefeld 1997.

¹⁴² aaO, S. 202.

darität" als auch "kritische Distanz" in die Beratungsarbeit zu übernehmen. Der patriarchale Mythos, dass Opfer "gut und vor allem passiv" seien und dann auch als Opfer anerkannt würden, stütze letztlich Gewaltverhältnisse. Klar herausgearbeitet wird jedoch auch, dass Frauen und Mädchen keine Verantwortung für die Handlung des Täters tragen, selbst wenn sie sozial eng mit ihm zusammenleben und agieren. Gerade die Zuschreibung von Verantwortung auf Frauen für Taten, die sie selbst nicht begangen haben, führt zu Schuld- und Schamgefühlen und verstärkt Ohnmachts- und Lähmungsgefühle. Von Anfang an sei es ein wichtiges Ziel der Frauenhausbewegung, die privat verborgene Gewalt öffentlich zu machen, den Frauen ihre Gefühle von Versagen und Scham zu nehmen, den Weg zur Selbstbestimmung, Eigenständigkeit und Menschenwürde zu öffnen und ein selbst verwaltetes Schutzsystem der Frauen untereinander zu institutionalisieren¹⁴³.

In Dialog- und Mediationsprozessen stellt sich die Frage der Parteilichkeit zu Gunsten von Frauen noch einmal neu. Die "Neutralität" von MediatorInnen und ModeratorInnen gilt als unerlässlich und als Zeichen ihrer Professionalität. Sobald jedoch Machtungleichgewichte und Gewalt in das Blickfeld geraten, stellt sich die Frage, wie "Neutralität" zu definieren ist und wie Machtungleichgewichte ausgeglichen werden können. Es kommt hinzu, dass "Neutralität" insbesondere in der historischen Geschlechterforschung schon lange als Mythos durchschaut worden ist, hinter dem sich die Gleichung Mensch = Mann = objektiv = rational verbirgt. Die tiefen Erfahrungen und Gefühle, was es bedeutet, in der Gesellschaft ein Mann oder eine Frau zu sein, werden zu Gunsten einer oberflächlichen, scheinrationalen Herangehensweise abgespalten, spielen jedoch trotz oder wegen der Tabuisierungen und des Ignorierens dieser Fragen eine entscheidende Rolle. Frauen können aufgrund ihrer politisch gesellschaftlichen Rolle weitaus weniger diese Abspaltungsprozesse durchführen, während es offensichtlich zur männlichen Identität und zur gesellschaftlichen Positionierung von Männern gehört, diese - Abspaltungsleistung zu erbringen. Da die Gesellschaft generell die Bedeutung des Geschlechterverhältnisses unterschätzt, besteht die Gefahr, dass die Neutralität der MediatorInnen sich fast unweigerlich zu Gunsten von Männern auswirkt.

Bei Mediationsprozessen in Geschlechterverhältnissen wird diese Diskussion neu geführt werden müssen. Wenn Neutralität als "kritische Distanz" interpretiert wird,

¹⁴³ aaO, S. 247.

sind Neutralität und Parteilichkeit durchaus vereinbar. Voraussetzung ist allerdings, dass geschlechtssensible Mediatoren und Mediatorinnen, die über Erfahrungen im Gewaltbereich gegenüber Frauen verfügen, ihre professionelle Herangehensweise kritisch überprüfen und neue Wege beschreiten.

Im Essener Modellprojekt war Konsens, dass es für einen Mediationsansatz sinnvoll ist, Männer von Männern teamen und schulen zu lassen und Frauen von Frauen und dass bei einer Geschlechtermediation ein gemischt-geschlechtliches Paar die Mediation durchführt.

5.7 Mediation und/oder Geschlechterdialog?

Dialogprozesse, Moderation und Mediation werden danach abgegrenzt, ob eine Art förmliches Verfahren zu einem konkreten Ergebnis und Abschluss führt. Sowohl für Männer als auch für Frauen kann es gewöhnungsbedürftig und schwierig sein, sich als "Geschlechtswesen Mann und Frau" gegenüber zu sitzen und unter diesem Ansatz Diskussionen und Verhandlungen zu führen. Die Prozesse, wie Männer und Frauen im Alltag miteinander umgehen und wie sie aushandeln, beruhen gerade darauf, dass der Geschlechtsunterschied scheinbar keine Rolle spielt. Andererseits ist beiden Geschlechtern bewusst, dass es in dem Verhältnis zueinander erhebliche Konflikte und Spannungen gibt und geben kann. Frauen, die sich mit sexueller Gewalt gegen Frauen beschäftigen, wird auch immer wieder vorgeworfen, das Geschlechterverhältnis zu stören und die Spannungen zu verschärfen. Da der Begriff der "Mediation" bereits ein etabliertes Verfahrensmuster bedeutet, kann es unter Umständen sinnvoller sein, den Begriff des Geschlechterdialogs in den Mittelpunkt einer neuen Verhandlungs- und Lösungsstrategie zwischen den Geschlechtern zu stellen. Allerdings hat der Mediationsansatz den Vorteil, dass ein konkretes Ergebnis und dessen Umsetzung Inhalt des Verfahrens ist. Insbesondere Frauen haben die Erfahrung gemacht, dass sie mit ihren Anliegen und ihrer Sichtweise zwar eventuell Aufmerksamkeit erregen, jedoch keine Konsequenzen für ein verändertes Männerverhalten hervorrufen. Aus der Sicht von Frauen sind die Privilegien der Männer zu groß, die Bereitschaft sie in Frage zu stellen zu klein, um in Dialogen umsetzbare Ergebnisse zu erzielen. Werden institutionalisierte Dialoge in Betrieben

eingeführt, so könnte es jedoch sinnvoll sein, präzise zu klären, ob die Klärung eher in Form der Moderation oder eher in der der Mediation erfolgen sollte. Solange keine Erfahrungen mit institutionalisierten Geschlechterdialogen vorliegen, erscheint ohnehin eine flexible Herangehensweise notwendig, die immer wieder Fehlentwicklungen und falsche Weichenstellungen aufdeckt, analysiert und daraus Konsequenzen zieht.

Erfahrungen mit einem Geschlechterdialog gibt es inzwischen aus dem Schulbereich. Um psychische Gewalt zu verhindern, hat der Kreis Mettmann angeregt, durch die Gleichstellungsstelle an einer Realschule in Langenfeld ein Pilotprojekt durchzuführen¹⁴⁴. Ausgelöst wurde der Modellversuch durch das Bekanntwerden einer Bielefelder Untersuchung über Gewalt an den Schulen. Danach stehen im Mittelpunkt der Gewalttätigkeiten an Schulen nicht spektakuläre Schlägereien, sondern eher psychische Gewalt. So fühlen sich fast 40 % der Kinder jeden Tag von Mitschülern beschimpft, etwa 28 % täglich verspottet und ausgelacht. Ausländerfeindliche Sprüche verzeichnen 8,6 % der Schüler täglich. Der Prozentsatz der körperlich gewalttätigen Schüler ist nach den Ergebnissen der Erziehungswissenschaftler Tillmann und Holtappels eher gering (1 bis 3 %). Herausgefunden wurde auch, dass Jungen die Gewalt zum Teil doppelt so häufig billigen wie Mädchen. 26 % der Lehrer sprechen sich grundsätzlich für ein Einschreiten der Erwachsenen bei gewalttätigen Konflikten aus. Obwohl über 90 % der Lehrer die Gewalt an den Schulen nicht dulden wollen, glaubt jeder siebte, dass die Schule relativ machtlos sei¹⁴⁵.

Die Bielefelder Untersuchung an den Schulen zeigt gravierende Parallelen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis an den Schulen und in den Betrieben auf. Auch die Mischung aus grundsätzlicher Ablehnung von gewalttätigen Übergriffen bei gleichzeitiger Resignation und der Erfahrung von Machtlosigkeit bei den Autoritätspersonen (LehrerInnen) erinnert an die Situation in den Betrieben in Bezug auf sexualisierte Machtübergriffe.

¹⁴⁴ WenDo in der Mädchen- und Jungenarbeit, Selbstwahrnehmung, Geschlechtsidentität und Sexualpädagogik, Ein Pilotprojekt des Kreises Mettmann an der Johann Gutenberg Realschule Langenfeld, herausgegeben von der Gleichstellungsbeauftragten 1996.

¹⁴⁵ aaO, S. 4.

Das Pilotprojekt im Kreis Mettmann begann 1991 mit dem Ansatz, die Schülerinnen in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken und durch WenDo-Kurse Mädchen zu unterstützen, damit sie einerseits ihre Kraft spüren, andererseits aber auch mit ihren Schwächen und ihren Ängsten umgehen lernen. In dem Pilotprojekt selbst wurde sowohl mit Mädchen als auch mit Jungen und Lehrerinnen und Eltern gearbeitet. Die Lehrerinnen hatten Gelegenheit, WenDo-Kurse kennen zu lernen. Die Jungengruppen wurden von männlichen Trainern, die Mädchengruppen von Trainerinnen betreut. In den Auswertungen wurden unterschiedliche Beobachtungen aus der Mädchen- und aus der Jungengruppe deutlich. Den Mädchen waren folgende Erfahrungen wichtig:

- ihre Kraft spüren,
- den Mut haben, ihre Hemmungen zu überwinden in Bezug auf "laut sein",
- sich zu zeigen,
- Kräfte miteinander zu messen,
- ihre Handlungskompetenzen zu erfahren und Strategien für schwierige Situationen (z. B. bei Grenzüberschreitung) zu entwickeln,
- mehr Sicherheit gegenüber angstbesetzten Situationen und Personen zu erlangen,
- konkrete Selbstverteidigungstechniken zu erlernen,
- mehr Sicherheit in Bezug auf ihre eigenen Grenzen und Bedürfnisse zu erfahren und sie dahingehend auszuprobieren,
- persönliche Erfahrungen offen ansprechen zu können und ggf. Unterstützung zu bekommen,
- über Themen wie Sexualität, sexuelle und rassistische Gewalt etc. zu reden und Möglichkeiten des Umgangs damit zu erlernen.

Für die Jungen waren folgende Erfahrungen wichtig:

- sich über Vorstellungen von Männlichkeit auseinander zu setzen,
- die bestehenden Machtstrukturen untereinander zu durchschauen und Veränderungen im Gruppenprozess zu erleben,

- Offenheit und Vertrauen untereinander zu erfahren,
- aktuelle klasseninterne Probleme und Strukturen zu thematisieren,
- in Rollen und Bewegungsspielen sich körperlich auszutagen,
- sich intensiv mit ihrer Sexualität und sexuell brisanten Inhalten (Pornografie etc.) zu beschäftigen,
- sich über persönliche Themen auszutauschen (z. B. Sucht, Tod, Familiensituation etc.),
- sich verletzlich zu zeigen und über Gefühle wie Schwäche / Ängste und ihre Bedürfnisse zu reden.

Es zeigte sich, dass diese getrennte Vorgehensweise zur Selbststärkung der Mädchen und der Jungen generell sowohl von den Mädchen als auch von den Jungen, von den Lehrern und LehrerInnen als positiv bewertet wurde und zu einer Verbesserung des Klassenklimas beigetragen hatte. Damit war es möglich, in gemischtgeschlechtlichen Zusammenhängen, nämlich in der Klasse, über Probleme in der Klasse zu sprechen: *"Bei allen Kursen war der Wille zur Veränderung hin zu mehr Solidarität spürbar."* Im Übrigen haben die Ansätze konstruktive Ideen, was in der Zukunft verbessert werden könnte, freigesetzt. Die Auswertungsgespräche und Rückmeldungen von Seiten der Schule ergaben folgende positive Auswirkungen des Projektes:

- dass die zurückhaltenden Mädchen sich jetzt mehr zutrauen,
- dass die Gruppenbildung mal Mädchen, mal Jungen aufgebrochen wurde,
- dass eine Außenseiterin jetzt wesentlich besser integriert sei,
- dass die Jungen ihr Macho-Verhalten abgelegt hatten, da sie es scheinbar nicht mehr nötig haben, um anerkannt zu werden,
- dass durch das Projekt wieder einmal deutlich wurde, dass es für die SchülerInnen wichtig ist, Ansprechpartnerinnen zu haben, die unabhängig von Leistungsbewertung und Unterrichtszeiten auf sie eingehen können,
- dass die Arbeit in geschlechtsgetrennten Gruppen zu begrüßen sei, da geschlechtsspezifische Probleme im Klassenverband kaum zu lösen seien,
- dass es gut war, den "normalen" Sorgen und Bedürfnissen der Schülerinnen

nachzukommen, da LehrerInnen oft nur die Zeit haben, sich mit den schweren Problemfällen zu beschäftigen.

Von der grundsätzlichen Anlage her erinnert das Pilotprojekt an das hier vorgestellte Modellprojekt. Auch die Ziele einer verbesserten Kommunikation sind identisch.

IV. Die rechtlichen Rahmenbedingungen

1. Die historischen Entwicklungslinien

Sexualnormen sind Grenzziehungsnormen. Ihre strafrechtliche und arbeitsrechtliche Ausgestaltung ist dabei nur ein Bruchteil der Normen und signalisiert, dass bestimmte Bereiche der Grenzziehung wie gewalttätiges Verhalten von Männern gegenüber Frauen und Kindern und Rollenbilder über das Verhalten die Sexualität von Männern und Frauen als so wichtig erachtet werden, dass sie ein zentraler Teil staatlicher Gesetzgebungspolitik werden. Frauen haben historisch auf den Gesetzgebungsprozess kaum Einfluss gehabt und begannen erst mit der Frauenbewegung im 19. Jahrhundert, sich auch intensiv mit Rechtsproblemen zu beschäftigen.

Seit der industriellen Revolution im 19. Jahrhundert sind insbesondere die Töchter und Ehefrauen von Arbeitern massenhaft in die Fabrikarbeit und damit in eine außerhalb der Sphäre einbezogen worden. Sexualisierte Machtausübung im Betrieb wurde damit nicht nur ein Problem der betroffenen Frauen selbst, sondern auch ihrer Ehemänner, der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung und der Unternehmer. Die strafrechtlichen Vorschriften zur Gewalt gegen Frauen wurden nunmehr auch für den Arbeitsort Fabrik wichtig. Sie sind immer auch ein Zeichen und ein Ausdruck männlicher Eigentums- und Schutzrechte über Frauen und haben die Funktion, die eigenen Töchter und Ehefrauen vor fremder sexueller Gewalt zu schützen. Gleichzeitig stehen sie in einem widersprüchlichen Verhältnis zu den

Normen, die sexuelle Gewalt gegenüber Ehefrauen, Töchtern, Prostituierten wie bei Sklavinnen legitimierten.

Nach anfänglichen Diskussionen in der Arbeiterbewegung über die Frage, ob Fabrikarbeit von Frauen generell zu verbieten sei, setzte sich dort die Linie durch, die außerhäusliche Arbeit von Frauen "zu gestatten", gleichzeitig aber ihren Schutz in der Erwerbsarbeit zu fordern¹⁴⁶. Arbeitsrechtliche Schutznormen für Frauen hatten und haben damit einen problematischen Doppelcharakter: Einerseits zementieren sie die Auffassung, dass Frauen eigentlich keinen Platz in der Erwerbsarbeit haben und dort besonders schutzbedürftig sind, andererseits ermöglichen sie Frauen bei bestimmten Arbeitsbelastungen kompensatorische Regelungen gegenüber den für Männer geltenden Normen. Mit dieser doppelten Botschaft wird gleichzeitig die primäre Rolle von Frauen und ihre Funktion für die Ehe und ihre Familienarbeit dokumentiert und stabilisiert¹⁴⁷. Die Diskussion über die Sexualnormen im 19. Jahrhundert als "Sittlichkeitsdebatte" geführt, sieht jeweils unterschiedliche Grenzen für die für Frauen und Männer erlaubten sexuellen Verhaltensweisen vor. Häufig stimmen die Grenzen, die durch die Gesetze, die Gerichte und in der rechtlichen Interpretation gezogen werden, nicht mit den Normvorstellungen in der Lebensrealität überein und spiegeln tradierte geschlechterideologische Vorstellungen wider.

Der Gedanke, dass Frauen für die "Sittlichkeit" der Gesellschaft verantwortlich sind, zieht sich wie ein roter Faden durch die Jahrhunderte und ist ein zentraler Aspekt kirchlicher Lehre. Einerseits werden Frauen bereits in germanischer Zeit von allen Staatsgeschäften und richterlichen und obrigkeitstaatlichen Funktionen weitgehend ausgeschlossen, andererseits wird ihnen die Verantwortung für die "Aufrechterhaltung der guten Sitten", eine geregelte Sexualität und generell das "richtige" Verhalten von Männern und Frauen aufgebürdet. Aus dieser "Normenentwicklung und -kontrolle" beziehen sie möglicherweise auch einen Teil Macht,

¹⁴⁶ Vgl. Werner Thönnessen, *Frauenemanzipation, Politik und Literatur der deutschen Sozialdemokratie zur Frauenbewegung 1863-1933*, Frankfurt a. Main 1969; Gisela Losseff-Tillmanns (Hrsg.), *Frau und Gewerkschaft*, Frankfurt a. Main 1982; Sabine Richebächer, *Uns fehlt nur eine Kleinigkeit, Deutsche Proletarische Frauenbewegung 1890-1914*, Frankfurt a. Main 1982.

¹⁴⁷ Gertraude Krell/Berga Tammling, *Arbeitsschutz als Alibi für die Doppelbelastung der Frau - Gleicher Arbeitsschutz für beide Geschlechter!*, in: Marie-Louise Janssen-Jurreit, *Frauenprogramm gegen Diskriminierung*, Reinbek 1979 S. 101 ff.

ein wichtiger Ausgleich, um sich mit der gesellschaftlichen Machtlosigkeit zu versöhnen.

In der Neuzeit bewirkte die Kombination zwischen ökonomischem Industrialisierungsprozess, der den Frauen die eigenständige Existenzmöglichkeit des Mittelalters abschneidet und den Hexenprozessen, die einen ungeheuren Disziplinierungsdruck erzeugen, dass Frauen die von Männern für sie entwickelten Normen weitgehend verinnerlicht haben: Die Ehe und die Unterordnung unter die Vorherrschaft des Mannes, der Ausschluss von Frauen aus der Erwerbstätigkeit und dem öffentlichen Leben und ihr Rückzug in das private Heim erscheinen der überwiegenden Mehrheit als "natürlich" und sind zumindest in der bürgerlichen Schicht erreicht.

Komplizierter scheint dieser Prozess in den Unterschichten zu verlaufen. Die Trennung zwischen privat / öffentlich war hier geschlechtsspezifisch nie ganz durchzusetzen, weil die Arbeiterfamilien ohne den Zuverdienst von Frauen (und Kindern) nicht existieren können. Umso stärker sind die Bemühungen, ideologisch (und auch rechtlich) die Trennung der Geschlechter und die Hauptorientierung der Frauen auf die Familie zu erreichen. Unternehmer boten im 19. Jahrhundert Hausarbeitskurse für Arbeitermädchen an. In der sog. Sittlichkeitsdebatte wurde immer wieder in den schrecklichsten Farben ausgemalt, welchen sexuellen Gefährdungen die Mädchen aus der Arbeiterschicht ausgesetzt waren, die wiederum zur Zielscheibe der Kritik in ihrem Sexualverhalten (vorehelicher Geschlechtsverkehr, sittliche Verwahrlosung, Absinken in die Prostitution) wurden. Von staatlicher Seite aus wurden die eigentlichen Probleme (Hungerlöhne von Frauen, Lohndiskriminierung, katastrophale Wohnverhältnisse) nicht oder nur am Rande angegangen. Der Staat setzte es sich zur Aufgabe, im Rahmen von Schutzvorschriften auch die Orientierung von Frauen (und Männern) an einer übergeordneten Sittlichkeit durchzusetzen, die mit den Rollenmustern der bürgerlichen Schicht übereinstimmte. Berichte aus dem 19. Jahrhundert belegen, dass mit dem verstärkten Eintritt von Frauen in die Erwerbsarbeit viele sexuelle Übergriffe sowohl bei den

Dienstmädchen als auch in den Fabriken an der Tagesordnung waren¹⁴⁸. 1877 wurde eine Untersuchung des Deutschen Reichs über Frauen- und Kinderarbeit in den Fabriken veröffentlicht, der zur Novellierung der Gewerbeordnung 1891 führte und der sexuelle Übergriffe andeutete¹⁴⁹. So beanspruchte ein Vorarbeiter in der preußischen Tabakindustrie oft "das Recht des Gebieters". Aus der Konfektionsindustrie wird berichtet: *"Die Arbeiterin, die die Kleider herstellt, ist völlig von dem Arbeiter abhängig, der sie beaufsichtigt, meistens ist sie seine Mätresse."*

1891 wurde in die Gewerbeordnung § 120 b GewO eingeführt. Der Sittlichkeitschutz in den Betrieben war eine Vorschrift, die bis heute gültig ist, allerdings nicht für den öffentlichen Dienst gilt. § 120 b GewO lautet:

1. *Die Gewerbeunternehmer sind verpflichtet, diejenigen Einrichtungen zu treffen und zu unterhalten und diejenigen Vorschriften über das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb zu erfassen, welche erforderlich sind, um die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes zu sichern.*
2. *Insbesondere muss, soweit es die Natur des Betriebes zulässt, bei der Arbeit die Trennung der Geschlechter durchgeführt werden, sofern nicht die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes durch die Errichtung des Betriebes ohnehin gesichert wird.*
3. *In Anlagen, deren Betrieb es mit sich bringt, dass sich die Arbeitnehmer umkleiden und nach der Arbeit sich reinigen, müssen ausreichende, nach Geschlechtern getrennte Ankleide- und Waschräume vorhanden sein.*
4. *Die Bedürfnisanstalten müssen so eingerichtet werden, dass sie für die Zahl der Arbeitnehmer ausreichen, dass den Anforderungen der Gesundheitspflege entsprochen wird und dass ihre Benutzung ohne Verletzung von Sitte und Anstand erfolgen kann.*

Nach In-Kraft-Treten des § 120 b GewO wurde über Ausführungsbestimmungen diskutiert, mehrere Versammlungen abgehalten, eine Reichstagssitzung diesem Thema gewidmet und sogar ein Betrieb geschlossen. In einem zeitgenössischen

¹⁴⁸ Vgl. Anneliese Neef, Mühsal ein Leben lang, Zur Situation der Arbeiterfrau um 1900, Köln 1988 S. 76 ff.

¹⁴⁹ Stenographischer Bericht des Deutschen Reichstags, Band 116 S. 2143-2145.

Bericht von 1896 zum "Schutz der Arbeiterinnen gegen sittliche Gefahren" heißt es¹⁵⁰:

"99 % der vorkommenden Versuche, einer Arbeiterin unsittliche Anträge zu stellen, bleiben aber unerkannt und ungerügt."

Aus dem Bericht ergibt sich auch, dass in einer Reichstagsitzung vom 12.02.1896 Mitteilung gemacht wurde, dass eine gesetzliche Vorschrift in Aussicht stehe, welche die Ausbeutung der wirtschaftlichen Abhängigkeit weiblicher Arbeiter zu unsittlichen Zwecken seitens der Arbeitgeber oder deren Stellvertreter unter Strafe stelle¹⁵¹. Zu einer entsprechenden Strafrechtsvorschrift kam es jedoch nicht. Ein strafrechtlicher Schutz wurde erst 1974 für Jugendliche geschaffen und damit das Tatbestandsmerkmal der besonderen Abhängigkeit in Arbeits-, Dienst- und Ausbildungsverhältnissen erstmalig in die strafrechtlichen Vorschriften übernommen (§ 174 StGB).

Jan Lambertz hat in einer Untersuchung gezeigt, dass es um die Jahrhundertwende in der englischen Baumwollindustrie mehrere Streiks wegen sexueller Belästigung gab¹⁵².

Anne-Marie Sohn¹⁵³ hat französische Prozessakten ausgewertet und festgestellt, dass die Unzuchtshandlungen an Mädchen im 19. Jahrhundert "explosionsartig" zugenommen haben. Etwa 10 % der Übergriffe fanden am Arbeitsplatz statt. Sohn hat zwei Fälle gefunden, in denen der Arbeitgeber das "Recht der ersten Nacht" beansprucht hatte. Der größte Teil der Täter war verheiratet und zwischen 30 und 59 Jahre alt.

Die eher spärlichen Untersuchungen zu dieser Problematik machen deutlich, dass mit dem Eintritt der Frauen in die außerhäusliche Erwerbssphäre das Bild über Funktion und Rolle von Frauen und Männern neu definiert, die Beziehung untereinander neu geordnet werden musste. Die Zunahme sexueller Übergriffe und die

¹⁵⁰ Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik, Berlin u. Frankfurt 26.03.1896.

¹⁵¹ Zum Gesetzgebungsverfahren im Einzelnen, vgl. auch Karin Hausen, Arbeitsort Fabrik: "... in unmittelbarer Vereinigung mit den Männern", in: Karin Hausen/Heide Wunder (Hrsg.), Frauengeschichte - Geschlechtergeschichte, Frankfurt a. Main, New York, 1992 S. 74 ff.

¹⁵² Jan Lambertz, Sexuelle Belästigungen in Baumwollfabriken um die Jahrhundertwende, in: Logie Barrow/Dorothea Schmidt/Jutta Schwarzkopf (Hrsg.), Nichts als Unterdrückung?, Geschlecht und Klasse in der englischen Sozialgeschichte, Münster 1991 S. 85 ff.

¹⁵³ Unzüchtige Handlungen an Mädchen und alltägliche Sexualität in Frankreich 1870-1939, in: Die Sexuelle Gewalt in der Geschichte, Hrsg. Alain Corbin, Berlin 1992

Gesetzgebungsverfahren signalisieren einerseits das Bedürfnis von Männern, traditionelle Machtansprüche in Ehe und Familie auch auf die Erwerbsarbeit-Situation auszudehnen, mit der Konkurrenz von Mädchen und Frauen fertig zu werden, die betriebliche Geschlechtshierarchie durchzusetzen und immer wieder neu zu stabilisieren, andererseits zeigen sie auch die Besorgnis, dass die Erwerbsarbeit ein Ort der Gefährdung für Frauen und Mädchen ist. Rudolph Quanter klagte um 1900 vehement, dass für weibliche Arbeitnehmerinnen kein ausreichender Strafrechtsschutz vorhanden sei¹⁵⁴.

Einer der Hauptgedanken und Leitlinien sowohl der Frauen der ersten als auch der sog. zweiten deutschen Frauenbewegung war und ist es, Frauen zu ermutigen, gegen herrschende und scheinbar selbstverständliche Normen eigene Erfahrungen und Positionen zu formulieren. Die Erfahrungsberichte von Frauen über die Erwerbsarbeit zeigen immer wieder ein doppeltes, häufig widersprüchliches Muster. Einerseits ist die Erwerbsarbeit gegenüber familiären Beschränkungen und Eingrenzungen Hoffnungsträgerin für ein freieres und unabhängigeres Leben und eröffnet die Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und neue soziale Erfahrungen zu machen. Andererseits ist sie ein neuer Bereich von Unfreiheit, in dem die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen, ein entwürdigendes, respektloses, sexualisiertes Machtverhalten und Ungerechtigkeit erfahren wird. Gleichzeitig erleben Frauen dabei, dass ihre eigenen Erfahrungen abgewertet und nicht ernst genommen werden. In den Betrieben herrscht ein Klima, das es Frauen fast zur Aufgabe macht, blind gegen die eigenen Erfahrungen und Erlebnisse zu werden und stattdessen den Blickwinkel von Männern auf die Erwerbsarbeit zu übernehmen. Erst wenn Frauen beginnen, eigenständig die eigene Situation zu beschreiben, entsteht ein neues, eigenes Bild der Geschlechterverhältnisse.

Die Berliner autonome Frauenzeitschrift COURAGE hat in den Jahren ihres Erscheinens (1976-1984) immer wieder Berichte von Frauen aus der Erwerbsarbeit veröffentlicht, aus denen deutlich wird, dass Sexismus in der Erwerbsarbeit zum Betriebsalltag von Frauen gehört und unterschiedliche Funktionen für die Ge-

¹⁵⁴ Rudolph Quanter, Die Sittlichkeitsverbrechen, 1904 S. 206 ff.

schlechtshierarchie hat. Arbeiten Frauen in traditionell weiblichen Berufen wie Verkäuferinnen, Krankenschwestern oder Sekretärinnen, haben tägliche sexuelle Grenzverletzungen offensichtlich die Funktion, diese Geschlechtshierarchien als unabänderlich und normal deutlich zu machen¹⁵⁵. Die Strategie, unliebsame Konkurrenz auszuschalten, ist vor allem dort verbreitet, wo Frauen in Männerdomänen eindringen¹⁵⁶. Auch die Strukturen in den Gewerkschaften und in Streiksituationen werden von Frauen häufig als übergriffig erlebt¹⁵⁷. Individuelles, grenzüberschreitendes und sexistisches Verhalten hat offensichtlich nicht nur die Funktion, dass einzelne Männer individuell und exemplarisch ihre Macht über Frauen demonstrieren. Es dient auch dazu, außerbetriebliche Lebensformen von Frauen zu bewerten und Frauen in ihrer freien Gestaltung dieser Lebensform einzuschränken. Von dieser Diskriminierung sind insbesondere lesbische Frauen betroffen¹⁵⁸. 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.¹⁵⁹. Krankenschwestern berichten immer wieder, dass die pflegende und helfende Tätigkeit, die zudem körperlich erfolgt, zu Übergriffen insbesondere von männlichen Patienten führt.

Aus den Erfahrungsberichten von Frauen, die durch die Aufbruchssituation der Zweiten Frauenbewegung begünstigt wurden, wird deutlich, dass die Vorstellung und Fantasie über sexuelle Verfügbarkeit von Frauen sich nicht in einen sog. Privatbereich und in eine öffentliche Sphäre trennen lässt. Vielmehr gehört zu den asymmetrischen Geschlechterverhältnissen, dass auf beiden Ebenen von einer weitgehenden Verfügbarkeit über Frauen ausgegangen wird und damit Grenzverletzungen und Gewalt legitimiert werden. Zu dem Bild der weiblichen Verfügbarkeit gehört auch, dass in der Vorstellung von Männern als Entschuldigung und

¹⁵⁵ Vgl. Ute-Marie Bauer, COURAGE 1, 1982 S. 12 ff.; Annelie Runge, Wenn mein Chef mit mir schlafen will, COURAGE 4, 1977 S. 46 ff.; COURAGE 9, 1977 S. 16 ff.; COURAGE 8, 1977 S. 42 ff.; COURAGE 12, 1978 S. 4 ff.; COURAGE 9, 1978 S. 8 ff.; COURAGE 1, 1988 S. 7 ff.

¹⁵⁶ COURAGE 7, 1978 S. 14 ff.; COURAGE 4, 1983 S. 38 ff.; COURAGE 4, 1979 S. 7 ff.; COURAGE 3, 1979 S. 38 ff.; COURAGE 5, 1977 S. 15 ff.; COURAGE 2, 1977 S. 34 ff.; COURAGE 3, 1976 S. 17 ff.; COURAGE 1, 1981 S. 11 ff.

¹⁵⁷ COURAGE 7, 1979 S. 8 ff.; COURAGE 11, 1982 S. 64 ff.; COURAGE 0, 1976 S. 4 ff.

¹⁵⁸ Sibylle Plogstedt, Eine Kollegin annudeln, COURAGE 16, 1984 S. 7 ff.

als Entlastung für ihr Verhalten der Gedanke verankert ist, dass Frauen ihrer eigenen umfassenden Fremdverfügbarkeit freiwillig zustimmen, dass sie ein solches Verhalten wollen.

Im 20. Jahrhundert hat die Frauenbewegung sexuelle Grenzverletzungen und Gewaltverhalten von Männern als Gleichheitsproblem zwischen den Geschlechtern analysiert, die die Ungleichheit und die ungleiche Macht zwischen ihnen immer wieder neu zementiert.

Mit dem Sprechen der Frauen über ihren eigenen Erfahrungen war immer auch eine Kritik an den Rechtsnormen, ihrer Interpretation und an den entsprechenden Gerichtsurteilen verbunden. Ungleichheit, Abhängigkeit und Gewalt wurden nicht nur als Problem geschlagener und sexuell missbrauchter Frauen gesehen, sondern auch als strukturelles Problem einer Gesellschaft, die in ihrem Rechtssystem die Zweitrangigkeit und Abhängigkeit von Frauen unterstützt und durch Gesetze fördert. Neben der persönlichen und individuellen Gewalt wurde die strukturelle Gewalt durch staatliche Institutionen aufgedeckt und öffentlich kritisiert. Gleichzeitig machten Juristinnen, wie in der Ersten Frauenbewegung Anita Augspurg, die Erfahrung, dass die Verallgemeinerung von Frauenerfahrungen und die entsprechende politische Umsetzung von Rechtsforderungen auf Grenzen stieß:

"Was immer eine einzelne Frau erreicht und erringt in Kunst, in Wissenschaft, in Industrie, an allgemeinem Ansehen und an Einfluss: Es ist etwas Privates, etwas Persönliches, Momentanes, Isoliertes ... Es haftet dem immer der Charakter des Ausnahmsweisen und als solchen Geduldeten an, aber es ist nicht berechtigt und kann daher nicht zur Regel werden, kann nicht Einfluss gewinnen auf die Allgemeinheit"(1895)¹⁶⁰.

Gleichzeitig ist staatliche Politik und Rechtsentwicklung immer auch Schutz und Befriedungspolitik gegenüber Frauen und berücksichtigt deshalb auch ihren Wi-

¹⁵⁹ Rita Hinzmann, Stewardess in den Sechzigern, Coffee, Tea, Not Meal, COURAGE 3, 1984 S. 26 ff.

¹⁶⁰ Zit. nach Ute Gerhard, Unerhört, Die Geschichte der deutschen Frauenbewegung, Frankfurt a. Main 1990 S. 226.

derstand, ihre Empörung, ihre Verletzungen, zumindest dann, wenn sie ein gewisses Maß erreicht oder als Meinung vieler Frauen interpretiert werden muss.

Das Sexualstrafrecht und die Diskussion über seine Wirksamkeit ist deshalb fast immer auch eine Art Seismograf für die Geschlechterverhältnisse. Strafrechtliche Veränderungen zeigen gleichzeitig den Einfluss von Frauenbewegung auf die vorhandenen Grenzziehungsnormen. Am deutlichsten wird dies an der Entwicklung des Vergewaltigungstatbestandes (§ 177 StGB). Er war von 1851 an durch alle politischen Systeme bis in die Nachkriegsgeschichte übernommen worden. Erst nach heftiger Kritik der Frauenbewegung an der Tatsache, dass eheliche Vergewaltigung nicht unter Strafe gestellt wurde, wurde 1997 ein einheitlicher Straftatbestand für Vergewaltigung und sexuelle Nötigung geschaffen, der dieser Kritik ansatzweise Rechnung trägt. Nach dem heute gültigen § 177 StGB ist Voraussetzung des Straftatbestandes nicht nur die Gewalt oder die Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben, sondern auch das *"Ausnützen einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist"*. Gleichzeitig wurde auf das Kriterium des Beischlafs verzichtet, so dass alle sexuellen Handlungen, die *"im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind"* (§ 184 c StGB) unter den Straftatbestand des § 177 StGB fallen. Damit sind nunmehr Straftatbestände geschaffen worden, die auch der betrieblichen Realität mehr Rechnung tragen. Es können Fälle erfasst werden, in denen Frauen, sei es räumlich, sei es psychisch, in der Arbeitssituation einer für sie ausweglosen Lage ausgesetzt sind und deshalb Vergewaltigung ohne nach außen stark erkennbare Gegenwehr stattfindet. Mit dieser Strafrechtsreform sind nunmehr schwerwiegende sexuelle Übergriffe in den Betrieben auch eher strafrechtlich zu ahnden.

Einen wichtigen Anstoß für eine verbesserte Rechtssituation betroffener Frauen gab 1991 die Bundesuntersuchung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz¹⁶¹. Sie hatte nicht nur das erschreckend hohe Ausmaß sexueller Übergriffe deutlich gemacht, sondern auch gezeigt, dass straf- und arbeitsrechtliche Schutzvor-

schriften gegenüber sexuellen Übergriffen zwar bestehen, jedoch in den Betrieben weder bekannt sind, noch in der Rechtswissenschaft näher erörtert wurden. Auf die Frage, ob ein Gesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geschaffen werden sollte, antworteten in der Bundesuntersuchung ca. 36 % der Befragten positiv¹⁶². Bei einer Tagung der Autorinnen mit Frauenbeauftragten im Jahre 1988 hatten sich fast alle Teilnehmerinnen für ein Gesetz ausgesprochen, das sexuelle Belästigung unter Strafe stellt¹⁶³. In der Diskussion wurde beklagt, dass bisherige Widerstandsstrategien, sexuelle Übergriffe und die Aktivitäten und Öffentlichkeitsaktionen bisher eher den "Charakter von Alleingängen haben".

Die EU schaltete sich Anfang der 90er-Jahre in diese Diskussion ein. Der Rat gab am 29.05.1990 eine Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (90 C157/02) bekannt. Dem folgte am 27.11.1991 eine Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (92-131/EWG), am 19.12.1991 eine Erklärung des Rates zur Durchführung dieser Empfehlung (92 C 27/01), die Verabschiedung am 04.02.1992 von praktischen Verhaltensregeln und -maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (C 27/6) und ein eigener Leitfaden "Was tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?"¹⁶⁴. 1998 schließlich fasste die Europäische Kommission unter dem Titel "Sexual harassment at the work place in the European Union" die Aktivitäten in den einzelnen Ländern zusammen und gab sie heraus.

In der Bundesrepublik Deutschland wurde mit dem Gleichberechtigungsgesetz des Bundes, einem Artikel-Gesetz, 1994 als Artikel 10 dieses Gesetzes, das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) in Kraft gesetzt (BGBl. 1994 I, 1412). Dieses Gesetz gilt

¹⁶¹ 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.

¹⁶² aaO, Tabelle 38 S. 221.

¹⁶³ Anne Braszeit/Monika Holzbecher/Ursula Müller/Sibylle Plogstedt, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Tagungsdokumentation der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 1988 S. 51.

sowohl für den öffentlichen Dienst als auch für die Privatwirtschaft und ist unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße. Es bildet die rechtliche Grundlage für arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen in Fällen sexualisierter Machtausübung.

Die jüngste Rechtsentwicklung wird angeregt und initiiert durch die Richtlinie 2002/73/EG (Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23.September 2002; Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 269/15),die eine Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG zum Gegenstand hat. Durch die Richtlinie werden nun die Begriffe der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung gemeinschaftsrechtlich definiert; sexuelle Belästigung wird ebenfalls definiert und ausdrücklich als Fall der Diskriminierung eingeordnet. . . Damit werden sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz eindeutig nicht nur als Problem des Arbeitsschutzes und der Schutz der Würde einer Person, sondern auch als Diskriminierungstatbestand erfasst und müssen zu Konsequenzen auch für die innerdeutsche Rechtslage führen (s. dazu Kap. V.).

2. Die Einflüsse auf die deutsche Rechtsentwicklung

2.1 Die rechtliche Einordnung sexueller Übergriffe

Das Zentrum rechtlicher Regelungen ist unter patriarchalen Bedingungen die Regelung und Ordnung der Geschlechterverhältnisse unter männliche Dominanz. Mit der Stärke von Frauen, ihrer Präsenz in den Parlamenten und in den Gerichten, nimmt auch ihre Möglichkeit zu, auf rechtliche Regelungen Einfluss zu nehmen und sie zu gestalten und zu interpretieren. Die Auseinandersetzung über die Sichtweise von Frauen und Männern, insbesondere auf das Problem der sexuellen Gewalt, auf die Grenzziehung des Erlaubten und Unerlaubten, auf die staatlichen Sanktionen und auf Art und Umfang des Schutzes bewegen sich dabei in Rechtsstrukturen, die von Land zu Land, von Kultur zu Kultur unterschiedlich und von historischen Bedingungen und von Kräfteverhältnissen zwischen den ver-

¹⁶⁴ Leitfaden zur Umsetzung der praktischen Verhaltensregeln der Europäischen Gemeinschaft, Hrsg. Europäische Kommission Referat V/A/3, Chancengleichheit für Männer und Frauen,

schiedenen politischen Strömungen abhängig sind. Frauen bewegen sich dabei einerseits in den historisch gewachsenen, nicht an ihren Interessen orientierten Strukturen des Rechts, andererseits in den Versuchen, Frauenrechte als Gegengewicht zu diesen Strukturen zu schaffen, ein komplizierter Balanceakt. Insbesondere durch ökonomische und kulturelle Verflechtungen beeinflusst sowohl das US-, als auch das EU-Recht die innerdeutsche Diskussion. Hinzu kommen Elemente der bürgerlichen Rechtskultur, z. B. über die Gleichheit aller Individuen, die in dem verfassungsrechtlichen Schutz der Artikel 1, 2 und 3 GG im Bereich der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz Bedeutung haben. Häufig werden die Rechtsdiskussionen dualistisch geführt und spiegeln damit Auseinandersetzungen im Geschlechterverhältnis wider. Zu diesen dualistischen Diskussionen gehört z. B. die vor allem in den USA geführte Debatte, in welchem Verhältnis die Freiheitsrechte auf pornografische und frauenfeindliche Darstellungen zu den Rechten von Frauen auf Schutz ihrer Würde und auf Durchsetzung ihrer Gleichheit stehen¹⁶⁵. Ein weiterer Schwerpunkt öffentlicher und juristischer Diskussionen ist die Frage der "Geschlechtsneutralität" des Rechtes. Formal-gleiche Rechte suggerieren häufig, dass die Betroffenheit in der Lebensrealität ausgewogen und ausgeglichen ist. So ist sowohl das Antidiskriminierungsrecht der EU, als auch das innerdeutsche Beschäftigtenschutzgesetz "geschlechtsneutral" formuliert und gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Mit dieser Grundstruktur des Rechts wird die reale Machtsituation ignoriert. Das Recht propagiert eine Gleichheit, die in der Realität nicht existiert und erschwert damit Gleichheit sogar, weil sie ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorspiegelt. Gleiche Rechtsvorschriften bergen immer auch die Gefahr, dass die Tatsache, dass Gewalt und Hierarchie im Geschlechterverhältnis existieren, ignoriert werden. Andererseits lösen formal-gleiche Rechte historisch ungleiche, Frauen benachteiligende Rechte ab und werden deshalb zu Recht als historischer Fortschritt gewertet. Umso wichtiger scheint es zu sein, in den konkreten öffentlichen rechtlichen Diskussionen Frauen und Männer auch in ihrer Geschlechtszugehörigkeit zu benennen.

Luxemburg 1993.

¹⁶⁵ Catharine A. Mackinnon, *Nur Worte*, Frankfurt a. Main 1994.

Das innerdeutsche Arbeitsrecht ist maßgeblich geprägt von dem Dualismus zwischen den Interessen der Arbeitgeber und denen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Hier gehört es zur Tradition der Arbeiterbewegung, diesen Gegensatz zum Ausgangspunkt von rechtlichen Überlegungen zu machen und Männer und Frauen als einheitliche Gruppe den Interessen der Arbeitgeber gegenüber zu stellen. Beatrix Geisel hat auf die Kehrseite dieser Denk- und Handlungsstruktur aufmerksam gemacht. Sie hat in einer vergleichenden Untersuchung zur Rechtsberatungspraxis von Frauen- und Arbeiterbewegung in den Jahren 1894-1933¹⁶⁶ gezeigt, dass in der Rechtsberatungspraxis der Arbeiterbewegung die Lage, die Situation von Frauen z. B. als Ehefrauen, als Sexualobjekte im Betrieb von den Rechtsberatern der Gewerkschaft nicht gesehen und erst recht nicht adäquat behandelt wurde.

Durch den verfassungsrechtlichen Schutz der Tarifautonomie und durch die starke Stellung der Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz ist das innerdeutsche Arbeitsrecht bei den Arbeitsbedingungen weitgehend Verhandlungsrecht. Gesetze werden als subsidiär betrachtet. Diese Vertrags- und Verhandlungsorientierung des Arbeitsrechts wird jedoch im Bereich der sexuellen Übergriffe im Arbeitsleben dann problematisch, wenn die Interessen von Männern und Frauen nicht mehr auseinander gehalten, sondern im Sinne eines "Gemeinsam sind wir stark" einheitlich gegen die Interessen des Arbeitgebers gesetzt werden. Diese Subsidiarität staatlicher Normen im Bewusstsein der Arbeiterbewegung führt dazu, dass Gesetze als Grenzziehung immer nur dort akzeptiert werden, wo ein tariflicher und betrieblicher Schutz nicht möglich ist oder wo eine Vereinheitlichung wie beim Kündigungsschutzgesetz oder bei der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen dringend geboten erscheint. Gerade beim Recht gegen sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz zeigt die Hierarchie zwischen Gesetz und Verhandlungsrecht jedoch, dass diese strukturell historisch entwickelten Rechtselemente den Fraueninteressen häufig entgegenstehen. Es liegt in dieser Logik, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Arbeitsschutzproblem und nicht als Gleichheitsproblem gesehen wird. Die Sichtweisen, Handlungen, historischen Entwicklungslinien und unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern geraten bei diesem

¹⁶⁶ Beatrix Geisel, *Klasse, Geschlecht und Recht, Vergleichende sozialhistorische Untersuchung der Rechtsberatungspraxis von Frauen- und Arbeiterbewegung 1894-1933*, Baden-Baden 1997.

Blickwinkel leicht in den Verdacht, die Beschäftigten "zu spalten" und damit das Gegengewicht gegen Arbeitgeberinteressen zu schwächen. Die Frage, ob Schutznormen auf dem Verhandlungswege erreicht werden können und wie sie in das Gefüge von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen hineinpassen und / oder, ob gesetzlicher Schutz notwendig ist, wird zudem nicht befriedigend diskutiert und geklärt. Damit jedoch wird einer paternalistischen Haltung in männlich geprägten Strukturen Vorschub geleistet, dass Interessenvertretungen wie Gewerkschaften und Betriebsräte in der Lage seien, die Interessen von Frauen ausreichend zu klären, ohne dass sie selbst an diesem Klärungsprozess beteiligt sind.

2.2 Die US-amerikanische Rechtslage

Deutsche Firmen, die in den USA Niederlassungen haben, müssen damit rechnen, dass nicht nur die Niederlassungen selbst, sondern auch die deutschen Muttergesellschaften mit Schadensersatzklagen in erheblicher Höhe wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert werden¹⁶⁷. Es kommt erschwerend hinzu, dass es schwierig ist, diese Risiken versicherungsrechtlich abzudecken¹⁶⁸. Einfluss gewinnt die US-amerikanische Rechtslage auch deshalb, weil größere Erfahrungen und rechtliche Auseinandersetzungen mit dieser Problematik in den USA bereits vorliegen. Dort ist das Recht gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in erster Linie Rechtsprechungsrecht und in der Gesetzgebung wenig verankert. Durch die hohen Schadensersatzansprüche, die im US-Recht möglich sind, werden immer wieder Fälle bekannt, in denen Frauen erhebliche Schadensersatzsummen zugesprochen wurden. So ist die größte amerikanische Anwaltskanzlei Baker & Mc Kenzie am 01.09.1994 von einem kalifornischen Geschworenengericht zu einem Schadensersatz von 11,5 Mio. Dollar verurteilt worden¹⁶⁹. Der Autohersteller Daimler-Chrysler musste 20 Mio. Dollar an eine belästigte Frau zahlen¹⁷⁰.

¹⁶⁷ Vgl. Christopher Kuner, Das US-amerikanische Recht betreffend sexueller Belästigung - Ein Überblick für deutsche Unternehmen, WiB 1995 S. 421 ff.

¹⁶⁸ Thomas Fausten, Zur Problematik des sexual harassment bei US-Risiken und zu deren Bedeutung für Betriebshaftpflichtpolicen, VersR 1996 S. 17 ff.

¹⁶⁹ Kuner, aaO, S. 421.

¹⁷⁰ Stuttgarter Zeitung vom 21.07.1999 S. 11.

Rechtsgrundlage von Ansprüchen betroffener Frauen ist Kapitel VII des Civil Rights Act von 1964. Auch einige Bundesstaaten haben Gesetze gegen sexuelle Belästigung erlassen. Seit 1975 erkennen die Gerichte an, dass sexuelle Übergriffe ein Verstoß gegen die Diskriminierungsbestimmungen sein können. Sie haben dabei zwei grundsätzlich Fallkonstellationen herausgearbeitet, das sog. "quid pro quo harassment", eine unwillkommene Belästigungssituation, die gleichzeitig als geschlechtsspezifische Diskriminierung gesehen wird und bei der berufliche Vor- und Nachteile mit sexuellen Vergünstigungen in Zusammenhang gebracht werden. Die zweite Rechtsfigur ist die sog. feindselige Arbeitsumgebung "hostile work environment". 1986 bestätigte auch das oberste Bundesgericht, dass feindliche Arbeitsatmosphäre ein Diskriminierungstatbestand ist. Was unter einer feindlichen Arbeitsatmosphäre im Einzelnen zu verstehen ist, beschäftigt immer wieder die Gerichte. Die Schadensersatzmöglichkeiten umfassen sowohl den materiellen als auch den immateriellen Schaden¹⁷¹.

Zur Durchsetzung des Kapitel 7 des Civil Rights Act von 1964 ist eine Kommission (EEOC) eingerichtet worden, die auch für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zuständig ist. Sie hat Richtlinien und Empfehlungen zur Definition und Prävention von sexueller Belästigung erlassen. Nach US-Recht sind Gruppenklagen zulässig. Leitende Angestellte der Unternehmen haften grundsätzlich für sexuelle Belästigung, so dass Schadensersatzklagen auch dort möglich sind, wo der Arbeitgeber selbst die Vorfälle nicht kennt. Durch das sog. Discovery-Verfahren haben Klägerinnen die Möglichkeit, die beklagte Firma auf die Herausgabe von Unterlagen und Beweismaterial zu verklagen.

Durch die hohen Schadensersatzforderungen und die exemplarischen Gerichtsurteile sind die meisten Firmen in den USA dazu übergegangen, umfangreiche Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigungen, insbesondere Trainingsprogramme für ihre Führungskräfte, durchzuführen. Auf die Problematik speziali-

¹⁷¹ Zur Rechtslage in den USA im Einzelnen, vgl. Sabine Gleß, Rechtliche Konsequenzen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den USA, STREIT 1994 S. 15 ff.; Harald Hohmann/Kristiane Moors, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Recht der USA (und Deutschland), KJ 1995 S. 151 ff.; Susanne Baer, Würde oder Gleichheit, Baden-Baden 1995; Tobias Mästle, Der zivilrechtliche Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Berlin 2000 S. 38 ff.

sierte Unternehmensberatungsfirmen untersuchen Firmen auf ihre "feindselige" Arbeitsatmosphäre und schlagen vorbeugende Maßnahmen vor.

In den USA hat die Androhung ökonomischer Nachteile und Verluste, die in der Regel auch von starken Imageverlusten begleitet sind, dazu geführt, dass die Prävention sehr ernst genommen wird.

2.3 Das EU-Recht

Die Grundlage des EU-Rechts sind Verträge unter den einzelnen Mitgliedstaaten und die Normen, die sich die EU auf der Grundlage dieser Verträge gibt. Dabei stellen in diesem Bereich Richtlinien wichtigste Form der gemeinschaftlichen Rechtsetzung dar. Sie richten sich in erster Linie an die Mitgliedstaaten und verpflichten diese, die jeweiligen Norminhalte in ihr nationales Recht umzusetzen. Eine Richtlinie der EU gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz existierte bisher noch nicht. Die bisher zu sexueller Belästigung verabschiedeten EU-Rechtsakte hatten lediglich den Charakter von Empfehlungen und Ratschlägen. Erst im Rahmen der Änderung der (*Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen*) durch die Richtlinie 2002/73 vom 23.9.2002 (Abl. der EG L 269/15) ist die sexuelle Belästigung gemeinschaftsrechtlich definiert und als Diskriminierungstatbestand integriert worden:

Danach wird Art.2 der Gleichbehandlungsrichtlinie neugefasst mit folgendem Wortlaut:

Artikel 2:

- (1) *Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen darf.*
- (2) *Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck*
 - ‚unmittelbare Diskriminierung‘ : *wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behand-*

- lung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- ‚mittelbare Diskriminierung‘ : wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;
 - ‚Belästigung‘ : wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
 - ‚sexuelle Belästigung‘ : jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- (3) Belästigung und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten. Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.
- (4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie
- (5) Die Mitgliedstaaten ersuchen in Einklang mit ihren nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder tariflichen Praktiken die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen, Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen
- (6) :::

(7)

(8)

Eingefügt wird folgender

Artikel 8 a:

(1) *Jeder Mitgliedsstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Diese Stellen können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des Einzelnen zuständig sind.*

(2) *Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,*

a) unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 6 Absatz 3 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;

b) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen; unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Die rechtliche Einordnung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als Frage der Diskriminierung hat nicht nur symbolische und ideologische Bedeutung. Sie berührt auch vor allem die Frage der Beweislast. Nach dem europäischen und innerdeutschen Recht (§ 611 a BGB) besteht Einigkeit, dass Diskriminierungen derart subtil und "unbeweisbar" vorgenommen werden, dass es im Interesse der Betroffenen einer Beweiserleichterung bedarf. § 611 a BGB enthält unter der gegenwärtigen Rechtslage bereits eine entsprechende Beweislastumkehr.

3. Die innerdeutsche Rechtslage

3.1 Das Verfassungsrecht

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert in Art. 1 GG in Abs. 1, dass die Würde des Menschen unantastbar sei. Sie zu achten und zu schützen sei Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. In Art. 1 Abs. 2 GG wird ein Bekenntnis zu den *"unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt"* abgegeben. Art. 2 garantiert in Abs. 1 GG das *"Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit, soweit sie nicht die Rechte Anderer verletzt"* und in Abs. 2 das *"Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit"*. Schließlich normiert Art. 3 GG eine umfassende Gleichheitsnorm deren Kernstück das Verbot der Geschlechtsdiskriminierung und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist. Seit der Verfassungsänderung 1994 beinhaltet Art. 3 Abs. 2 GG den Zusatz, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat.

Von sexuellen Übergriffen betroffene Frauen gehen im Allgemeinen mit völliger Selbstverständlichkeit davon aus, dass diese Grundrechtsvorschrift unmissverständlich auch ihre sexuelle Integrität am Arbeitsplatz schützen soll. Der Zusammenhang zwischen sexuellen Übergriffen und dem Grundrechtsschutz in den Artikeln 1, 2 und 3 GG ist jedoch in der männlich orientierten Rechtswissenschaft nie explizit gezogen worden. Dagegen hat Susanne Baer in einer umfangreichen Untersuchung zur grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Rechtsvergleich zwischen der Bundesrepublik und den USA die verfassungsrechtlichen Konsequenzen für das Recht gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz herausgearbeitet¹⁷². Sie sieht sowohl in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG als auch in Art. 1 Abs. 1 GG die Basis für ein umfassendes Schutzrecht zu Gunsten von Frauen. Das Gleichheitsgebot des Art. 3 GG versteht sie dabei als Recht gegen "Hierarchisierung und gegen eine von einer Machtdifferenz ge-

¹⁷² Susanne Baer, *Würde oder Gleichheit?*, Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Baden-Baden 1995.

prägten Sexualität"¹⁷³. Mit dieser verfassungsrechtlichen Einordnung sind weitreichende Rechtsinterpretationen und Rechtsforderungen verbunden. Sie implizieren, den Schutz gegen sexuelle Belästigung als zentralen Aspekt der Gleichheitsnormen ernst zu nehmen und umfangreiche Kompensations- und Schutzmaßnahmen durchzusetzen.

In der Bundesrepublik orientiert sich das Recht gegen sexuelle Belästigung allerdings – als klassische Arbeitsschutzmaterie – eher an dem Gesichtspunkt der Würde am Arbeitsplatz. § 1 BeschSchG definiert als Gesetzesziel:

"Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz."

In der Interpretations- und Gerichtspraxis ist die Orientierung an der Würde von Frauen bislang weitgehend eine Leerformel geblieben. Verfassungsrechtliche Normen werden vor allem zum Schutz der Beschuldigten herangezogen, z. B. der Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 103 GG). Auch der strafrechtliche Grundsatz "in dubio pro reo" wird ebenso wie der Anspruch auf rechtliches Gehör – häufig überzogen und rechtlich unzulässig – auf die innerbetriebliche Situation und das Arbeitsrecht übertragen. Obwohl grundrechtlich geschützt, werden damit die verfassungsrechtlichen Positionen von Frauen durch diese Argumentationsmuster und Rechtsmechanismen immer wieder ausgehebelt.

3.2 Das Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht

Sexuelle Belästigung ist ein Verstoß gegen Geschlechtsdiskriminierung im Sinne des § 611 a BGB. In den Fällen, in denen der Arbeitgeber oder Vorgesetzte, deren Verhalten dem Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zuzurechnen ist (§ 278 BGB) sexuell belästigen, findet die Vorschrift unmittelbare Anwendung. Damit gilt auch die entsprechende Beweiserleichterung des § 611 a Abs. 1, Abs. 3 BGB. Wenn im Streitfall die Arbeitnehmerin Tatsachen glaubhaft macht, die eine sexuelle Belästigung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast, dass für sein Verhalten oder das seiner Vorgesetzten "sachliche Gründe"

¹⁷³ aaO, S. 244.

vorlagen, eine Entlastungsmöglichkeit, die bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kaum gegeben sein dürfte. Die sexuelle Belästigung wird von den Betroffenen durch eidesstattliche Erklärung "glaubhaft" gemacht. Dies gilt dann, wenn keine weiteren Zeuginnen und Zeugen vorhanden sind, die Belästigung also unter vier Augen stattgefunden hat. Sind Vorgesetzte und Arbeitgeber über sonstige sexuelle Übergriffe informiert und unterlassen es zu ermitteln, Schutzmaßnahmen zu ergreifen und / oder die Belästiger zu sanktionieren, so handeln sie ebenfalls geschlechtsdiskriminierend. Strengt beispielsweise eine Betroffene ein Gerichtsverfahren gegen den Arbeitgeber an, so muss auch hier eine eidesstattliche Versicherung ausreichen.

Schwieriger ist die Rechtslage bisher dort, wo der Arbeitgeber keine Kenntnis von der sexuellen Belästigung hat und die Belästigung ihm gem. § 278 BGB auch nicht zugerechnet werden kann, also wenn beispielsweise Kollegen der Betroffenen belästigen. Er selbst verhält sich allerdings dann geschlechtsdiskriminierend, wenn er von vornherein den Betroffenenenschutz ablehnt, z. B. das Beschäftigten-schutzgesetz nicht ausgehängt und damit sämtliche gesetzliche Handlungsverpflichtungen ignoriert hat. Auch hier bestehen dann Ansprüche der Betroffenen (z.B. auf Schadensersatz) gegenüber der Arbeitgeberseite. Im Streitfall reicht auch hier die Abgabe einer eidesstattlichen Versicherung. Die Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber sind der Höhe nach nicht beschränkt. Die Schadensersatzbegrenzung gem. § 611 a Abs. 2 BGB bezieht sich ausdrücklich lediglich auf die Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Als Diskriminierungsproblem und als eines der Machtmittel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Berufspositionen zu verhindern, spielt die sexuelle Belästigung auch im Rahmen des Gleichstellungsrechts eine Rolle. In vielen örtlichen Gleichstellungsplänen finden sich neben den Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen auch Verbotsvorschriften zur sexuellen Belästigung. So regelt beispielsweise § 12 des Berliner Antidiskriminierungsgesetzes vom 31.12.1990 (GVB 1991) die Verpflichtung von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexueller Belästigung von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Auch das sächsische Gleichstellungsgesetz von 1994 und das Ge-

setz in Mecklenburg-Vorpommern definieren sexuelle Belästigungen und sprechen ausdrückliche Verbote aus. § 11 des niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes beinhaltet ebenfalls die Verpflichtung, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen. § 20 des saarländischen Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24.04.1996 (Gesetz Nr. 1371, Amtsblatt des Saarlandes vom 27.06.1996) hat in § 20 Abs. 2 zusätzlich die Verpflichtung aufgenommen, die zuständige Frauenbeauftragte an dem Verfahren zu beteiligen. Die Vorschrift lautet:

"Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl an den Vorermittlungen als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen und sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigung von Betroffenen und Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten."

Auch dort, wo Gleichstellungsregelungen in Gesetzen, Richtlinien oder Vereinbarungen nicht ausdrücklich das Problem der sexuellen Übergriffe erwähnen, ist unstrittig, dass es sich um ein Diskriminierungsproblem handelt und dass Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig sind. So ist z. B. in der Dienstvereinbarung der Stadt Mannheim ausdrücklich geregelt, dass die Frauenbeauftragte die unmittelbare Ansprechpartnerin für von sexueller Belästigung bedrohte Frauen ist. Weiter heißt es dort unter Punkt 5:

"Frauen, die sich an die Frauenbeauftragte wenden, wird absolute Vertraulichkeit zugesichert. Es werden nur die Schritte für die Lösung ihrer Problematik eingeleitet, die vorab genau mit ihnen vereinbart wurden".¹⁷⁴

3.3 Das Strafrecht

Im Beschäftigtenschutzgesetz wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass alle sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

gelten (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 BeschSchG). Nachdem seit 1997 die Vergewaltigung und die sexuelle Nötigung, die früheren §§ 177 und 178 StGB, zusammengefasst sind, erfasst nunmehr der neue § 177 StGB auch viele Fälle sexueller Übergriffe ohne dass das Tatbestandsmerkmal des Arbeits- und Dienstverhältnisses ausdrücklich auftaucht. Weitere Straftatbestände, die berührt sein können, sind in § 174 StGB geregelt. Dort ist für Jugendliche unter 16 bzw. 18 Jahren die Abhängigkeitssituation im Rahmen des Erziehungs-, Ausbildungs-, Betreuungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses besonders aufgeführt. Sexuelle Übergriffe können darüber hinaus den Tatbestand der Beleidigung (§ 185 StGB) und den der Körperverletzung (§ 223 StGB) erfüllen. Allerdings sind beide Delikte sog. Antragsdelikte. Ein Antrag der Betroffenen innerhalb von drei Monaten ist erforderlich. Möglich ist es auch, dass die Staatsanwaltschaft das Verfahren auf den sog. Privatklageweg verweist. Die Bestrafung wegen Sexualbeleidigung wird vor allem auch deshalb erschwert, weil der Bundesgerichtshof den § 185 StGB in diesem Zusammenhang restriktiv auslegt. So heißt es in einem Urteil vom März 1989¹⁷⁵:

"Ein Angriff auf die sexuelle Selbstbestimmung erfüllt nur dann den Tatbestand der Beleidigung, wenn nach den gesamten Umständen in dem Verhalten des Täters zugleich eine – von ihm gewollte – herabsetzende Bewertung des Opfers zu sehen ist."

Dazu sei das "Vorliegen besonderer Umstände" notwendig, die über die sonst mit der sexuellen Handlung regelmäßige verbundene Beeinträchtigung hinaus ein Angriff auf die Geschlechtsehre des Tatopfers enthalten müsse. In dem Fall, der dem Urteil vom 15.03.1989 zu Grunde lag, hatte ein Arzt in seiner Praxis mit einer Patientin geschlechtlich verkehrt und ihr die Beine auseinander gedrückt, obwohl sie klar zu verstehen gegeben hatte, dass sie den Geschlechtsverkehr nicht wolle. Bei dieser Fallkonstellation verstände es sich "nicht von selbst", dass der Angeklagte sein Opfer im Sinne von § 185 StGB herabsetzend bewertet habe. In seinem Handeln käme – so der BGH – zum Ausdruck, dass er seine Patientin als psychisch kaum widerstandsfähig, der Situation nicht gewachsen, sowie vor

¹⁷⁴ Gesamtdienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vom 7.9.1994.

¹⁷⁵ BGH, Urteil vom 15.03.1989 - 2 StR 662/88, NJW 1989 S. 3028.

Schreck und Erstaunen zu einer Gegenwehr nicht fähig eingeschätzt habe und dies ausnutzte. Diese Ausnutzung der Schwäche sei jedoch nicht als Beleidigung zu werten. Konsequenz dieser Rechtsprechung ist es, dass dem Täter nachgewiesen werden muss, dass er neben seiner sexuellen Befriedigung sein Opfer herabsetzen wolle¹⁷⁶.

In den letzten Jahren hat sich allerdings zum einen gezeigt, dass die unteren Gerichte dieser frauenverachtenden Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs häufig nicht bereit sind zu folgen, zum anderen hat das Sprechen der Frauen über ihre Erfahrungen dazu geführt, dass eine eindimensional männliche Sicht auf das Tatgeschehen nicht mehr unbefangen und ungebrochen vertreten werden kann. Gerichtsentscheidungen, bei denen statt juristischer Argumentationen und Subsumtionen schlichte Vorurteile im Vordergrund stehen, beunruhigen jedoch nach wie vor. Es ist außerdem zu befürchten, dass das Ausnutzen der besonderen Abhängigkeitssituation im Arbeitsverhältnis bei der Interpretation des Gewaltbegriffs im neuen § 177 StGB auch weiterhin keine Berücksichtigung findet. Der Bundesgerichtshof hatte 1981 ein – heftig kritisierendes – Urteil zu dieser Problematik erlassen. Ein Arbeitgeber hatte ein Mädchen, das zu ihm in einem Ausbildungsverhältnis stand, mehrfach unter Druck gesetzt und zum Geschlechtsverkehr gezwungen. In einem Fall hatte er sie mit den Worten "Ich habe Lust, mache dich fertig!" vom Bad in einen Nebenraum gedrängt und sich so vor die Tür gestellt, dass das Mädchen das Zimmer nicht verlassen konnte. In einem anderen Fall hatte er ihr in der Werkstatt an die Brüste gefasst. Es kam zu einer Eskalation, als er sie in einen Lieferwagen steigen ließ und, statt auf eine Baustelle zu fahren, in den Wald fuhr und den Lieferwagen dort so abstellte, dass das Mädchen die Beifahrertür nicht öffnen konnte. Das Mädchen versuchte, sich durch körperliches Wegdrehen zu weigern, ließ dann jedoch den Geschlechtsverkehr "über sich ergehen". Das Landgericht Wuppertal hatte den Angeklagten wegen Vergewaltigung in Tateinheit mit sexuellem Missbrauch an Schutzbefohlenen verurteilt. Der Bundesgerichtshof hob dieses Urteil auf und erklärte, dass das bloße Fahren zu einer abgelegenen Stelle, an der die mitgeführte Frau Hilfe nicht erwarten könne und das Einschließen oder ähnliches, die Bewegungsfreiheit der Frau beschränkendes Verhalten

¹⁷⁶ Vgl. auch BGH, Urteil vom 25.07.1989 - 1 StR 95/89, NJW 1989 S. 3029.

nicht ohne weiteres als Gewaltanwendung im Sinne der alten §§ 177, 178 StGB anzusehen sei¹⁷⁷. Ähnliche Urteile sorgten auch später für heftigen Protest unter den Frauen¹⁷⁸. Lediglich das Landgericht Hannover hatte in einem Urteil aus dem Jahre 1989 sexuelle Nötigung angenommen, als ein Vorgesetzter eine Verwaltungsangestellte zwangsweise umarmt und geküsst und dabei ihren Stuhl so vor ihren Schreibtisch gedrückt hatte, dass sie nicht mehr aufstehen konnte¹⁷⁹. Bei dieser Interpretation des Gewaltbegriffes war die Bestrafung wegen sexueller Nötigung und Vergewaltigung ebenso die wegen Sexualbeleidigung erschwert. In einem Fall, in dem ein Arbeitgeber vier junge Mädchen, alle jünger als 18 Jahre, verdächtigte, ihm Geld entwendet zu haben, tastete er die Mädchen ausgiebig – in drei Fällen auch unterhalb der Kleider – ab. Der Bundesgerichtshof sah in diesem Verhalten zwar eine Sexualbeleidigung gem. 185 StGB, schränkte jedoch selbst den Tatbestand so ein, dass viele sexuelle Übergriffe nicht als Sexualbeleidigung zu werten sind¹⁸⁰. Als Konsequenz aus dieser Rechtsprechung stellte beispielsweise die Anwaltschaft in Frankfurt a. Main das Verfahren gegen einen Passanten ein, der auf offener Straße einer ihm fremden Studentin unverhofft an den Busen gefasst hatte¹⁸¹.

In letzter Zeit scheint sich jedoch eine Lockerung der restriktiven Interpretation des Gewaltbegriffes abzuzeichnen. Am 13.03.1997 billigte der Bundesgerichtshof ein Urteil des Landgerichts Stuttgart gegen einen Hochschullehrer¹⁸². Der Hochschullehrer war verurteilt worden, weil er einer Frau im Auto Zungenküsse aufgedrängt und sie mit der Formulierung "sonst gibt es keine Doktorarbeit" immer wieder zu sexuellen Handlungen genötigt hatte.

Sexuelle Nötigung und Vergewaltigung sind sog. Offizialdelikte. Sie werden von Amts wegen verfolgt und unterliegen einer 10-jährigen Verjährung. Die -

¹⁷⁷ BGH, Urteil vom 01.07.1981 - 3 StR 151/81, NJW 1981 S. 2204.

¹⁷⁸ Vgl. im Einzelnen Barbara Degen, Bundesstudie 1991 S. 326 ff.; Alexandra Goy, Über die Frau als Rechts- und Sexualobjekt und die unterentwickelte Rolle des Mannes als Liebhaber, STREIT 1987 S. 24 ff.

¹⁷⁹ LG Hannover, Urteil vom 09.01.1989 - 46 B 57/88, STREIT 1989 S. 74.

¹⁸⁰ Vgl. BGH, Urteil vom 15.10.1987 - 4 StR 420/87, MDR 1989 S. 156; zur strafrechtlichen Diskussion vgl. im Einzelnen Barbara Degen, Bundesstudie 1991 S. 330, 339.

¹⁸¹ STERN, Oktober 1995 S. 204.

¹⁸² BGH, Urteil vom 13.03.1997 - 1 StR 793/96 und 772/96.

Staatsanwaltschaft muss ermitteln, wenn sie von dem Delikt erfährt. Häufig geschieht dies durch Anzeigen des Arbeitgebers oder durch Hinweise von Kollegen oder Kolleginnen, manchmal auch durch Zeitungsartikel.

Insgesamt hat das Strafrecht und die entsprechende Rechtsprechung nicht die Funktion erfüllt, sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz zu ahnden und zu sanktionieren. Strafverfahren sind gegenüber betriebsinternen Beschwerden eher eine Ausnahme. Es besteht innerhalb der betrieblichen Strukturen die Tendenz, derartige Fälle ohne Einschaltung außenstehender Stellen zu klären, häufig zu Lasten der Betroffenen, die über die Möglichkeit von Strafanträgen und von Strafanzeigen nicht informiert werden, bzw. die Eskalation und die Auswirkung derartiger Verfahren auf die betriebliche Situation fürchten. Der Vorschlag, die besonderen Abhängigkeitsbedingungen im Rahmen des Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses strafrechtlich stärker zu berücksichtigen, ist bislang nicht aufgegriffen worden.

3.4 Das Disziplinarrecht

Sind Beamtinnen von sexuellen Übergriffen betroffen, sei es durch Kollegen und Vorgesetzte in Arbeiter- oder Angestelltenpositionen, sei es durch Außenstehende, so gelten die Vorschriften des Antidiskriminierungsrechtes (§ 611 a BGB) und die Arbeitsschutznormen, insbesondere das Beschäftigtenschutzgesetz, unbeschränkt und unmittelbar. Sind dagegen Beamte Beschuldigte und Täter, so gelten für das Ermittlungsverfahren des § 3 Abs. 2 BeschSchG und die Sanktionierung des § 4 BeschSchG gesonderte Disziplinarvorschriften, die konkreter und detaillierter sowohl das Ermittlungsverfahren als auch die Sanktionen gegenüber einem Beamten regeln. Das Ermittlungsverfahren beginnt durch eine Voruntersuchung und wird durch ein Disziplinarverfahren ergänzt. Gegen die Entscheidung der untersuchenden Stellen steht der Gerichtsweg offen.

Das Disziplinarrecht ergänzt damit das Beschäftigtenschutzgesetz, das in seinen Regelungen auch unmittelbar für Beamte gilt (§ 2 Abs. 3 BeschSchG).

Das Disziplinarrecht legt an das Verhalten der Beamten höhere Maßstäbe an als an die von Arbeitern und Angestellten¹⁸³. Nach § 54 BBG muss das Verhalten eines Beamten *"innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die sein Beruf erfordert"*. Eine Verletzung dieser Pflicht stellt ein Dienstvergehen dar (§ 77 Abs. 1 BBG). Die zuständige Behörde muss ein Disziplinarverfahren nach "pflichtgemäßem Ermessen" einleiten. Der Katalog der Disziplinarstrafen (Verweis, Geldbuße, Versetzung, Entfernung aus dem Amt, Gehaltskürzung) ist in § 5 BDO geregelt. Vor Einleitung des Disziplinarverfahrens kann dem Beamten die Ausübung der Dienstgeschäfte untersagt werden (§ 60 BBG). Nach Einleitung des förmlichen Disziplinarverfahrens ist eine vorläufige Dienstenthebung möglich (§ 91 BDO).

Liegt in der Dienstverfehlung des Beamten gleichzeitig ein Straftatbestand, dann wird das Disziplinarverfahren bis zum Abschluss ausgesetzt (§ 17 BDO). Im Falle sexueller Übergriffe geht jedoch § 3 Abs. 2 BeschSchG, die Prüfungs- und Ermittlungspflicht, § 17 BDO als Verfahrensvorschrift vor. Andernfalls könnte jede eigene Ermittlungspflicht der Behörde durch eine Strafanzeige unterlaufen werden. Dies ist unzulässig und widerspricht den Grundnormen des Beschäftigtenschutzgesetzes.

Im Beamtenrecht haftet der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für das Fehlverhalten seiner Organe. Schadensersatzansprüche gegen Dienstherrn sind gem. § 839 BGB möglich.

Im Disziplinarverfahren ist die Betroffene Zeugin. Da die Vorschriften über die Nebenklage der Strafprozessordnung (§§ 395 ff StPO) ergänzend zu den Disziplinarordnungen gelten, ist die Betroffene im Rahmen des Disziplinarverfahrens berechtigt, sich bei ihren Vernehmungen anwaltlich vertreten zu lassen. Ähnlich wie der Beschuldigte selbst hat sie ein Recht auf Akteneinsicht, wenn dadurch die Ermittlungen nicht gefährdet sind.

Die Disziplinarordnungen sehen nicht vor, die Betroffenen von dem Ergebnis des Disziplinarverfahrens zu informieren. Diese Verpflichtung ergibt sich jedoch aus

¹⁸³ Zur Disziplinarrechtsprechung vgl. Barbara Degen, Bundesstudie 1991 S. 365 ff.

der generellen Schutzpflicht des Arbeitgebers, insbesondere aus dem Nachteilschutz des § 4 Abs. 3 BeschSchG. Ohne Kenntnis des Ausgangs des Disziplinarverfahrens kann die Betroffene auch eigene, ggf. weitergehende Rechte nicht geltend machen.

3.5 Die Arbeitsschutznormen

3.5.1 §§ 120 a f. GewO

Der Schutz vor Gesundheitsgefahren auch im Zusammenhang mit sexuellen Übergriffen ist in §§ 120 a und 120 b GewO geregelt. Als Schutznormen können sie Grundlage von Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers und eventueller Schadensersatzansprüche nach § 823 Abs. 2 BGB sein und eröffnen die Möglichkeit, die Gewerbeämter, die die Arbeitsschutznormen zu kontrollieren haben, einzuschalten. Nach § 120 d GewO sind die zuständigen Behörden befugt, im Wege der Verfügung "diejenigen Maßnahmen anzuordnen, welche zur Durchführung der in §§ 120 a und 120 b GewO enthaltenen Grundsätze" erforderlich sind. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und auf dem Heimweg und unter Umständen bei anderen außerbetrieblichen Gelegenheiten können auch als "körperlich schädigendes, eng begrenztes Ereignis" ein Arbeitsunfall im Sinne der §§ 539 f. RVO sein. Das Bundessozialgericht hat am 29.05.1961 entschieden¹⁸⁴:

"Das Notzuchtverbrechen, dem eine Arbeiterin nach Arbeitsschluss auf dem Heimweg zum Opfer fällt, ist ein Arbeitsunfall, wenn der Täter die erste beste ihm begegnende Frau angegriffen hat und ihn keine Beziehung zu der Frau verbunden haben."

Weder Arbeitsschutzbehörden noch Gewerbeämter haben sich – soweit ersichtlich – bisher mit dieser Problematik auseinandergesetzt. Entsprechende Handlungsempfehlungen, die ansonsten für jeden Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes üblich sind, sind deshalb auch nicht bekannt. Insbesondere haben auch die einzelnen Bundesländer, in deren Verantwortungsbereich der Arbeits- und Gesundheitsschutz fällt, bislang keine Schutzinitiativen ergriffen. Eine

Ausnahme stellt das Land Bremen dar, das eine Anlaufstelle für Betroffene sowohl aus der Universität als auch aus dem gesamten Land Bremen an der Universität Bremen geschaffen hat.

3.5.2 § 618 BGB

Eine allgemeine Arbeitsschutznorm, die den Arbeitgeber verpflichtet, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowohl präventiv als auch im Einzelfall vorzugehen, bildet § 618 BGB. Der Arbeitgeber haftet gem. § 618 Abs. 3 BGB, wenn er diesen Schutzauflagen nicht nachkommt.

3.5.3 Rechte gegen eine frauenfeindliche Arbeitsatmosphäre (Arbeitsschutzgesetz)

In Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz ins innerdeutsche Recht ist am 21.08.1996 ein umfassendes Arbeitsschutzgesetz in Kraft getreten¹⁸⁵. Es konkretisiert die bisher sehr allgemein gehaltenen Umsetzungsnormen des § 618 BGB und der §§ 120 a und b GewO und gilt für den gesamten Bereich der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes. Es ist gleichzeitig ein Rahmengesetz für die umfangreichen, detaillierten Arbeitsschutzvorschriften in anderen Gesetzen, Rechtsverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften.

Arbeitsschutz wird nunmehr nicht nur definiert als eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Beschäftigten nicht nur vor gefährlichen Maschinen und den sich immer rasanter entwickelnden Technikgefahren zu schützen. Auch in dem Verhalten von Menschen am Arbeitsplatz wird ein zentraler Gefährdungsfaktor im Betrieb und ein Gefahrpotential gesehen. Der zum Arbeitsschutz verpflichtete Arbeitgeber hat sich gem. § 3 ArbSchG von folgenden allgemeinen Grundsätzen leiten zu lassen:

¹⁸⁴ 2 RU 209/61, BG 1962 S. 254.

¹⁸⁵ Gesetzes-Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutzrichtlinien vom 07.08.1996 (BGB 1) S. 1246 ff.

1. *Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;*
2. *Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;*
3. *Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;*
4. *Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation und sonstige Arbeitsbeziehungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;*
5. *Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;*
6. *Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;*
7. *Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;*
8. *Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.*

Das Gesetz verwendet demnach einen sog. modernen Arbeitsschutzbegriff. Der Hinweis auf geschlechtsspezifische Benachteiligungen, auf die Wichtigkeit "sozialer Beziehungen" und die spezielle Gefahr für "besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen" zeigen unmissverständlich, dass auch sexuelle Übergriffe und männliches Dominanzverhalten gegenüber untergebenen Frauen in den Geltungsbereich dieses Gesetzes fällt. Dass eine Gefährdung dann vorliegt, wenn über die entsprechenden Gefahren nicht ausreichend informiert und keine Fachkompetenz im Betrieb eingesetzt wird, macht auch § 5 Abs. 3 Nr. 5 ArbSchG deutlich. Alle Beschäftigten haben für ihren eigenen Arbeitsschutz und den ihrer Kolleginnen und Kollegen Sorge zu tragen. Dies gilt insbesondere für Vorgesetzte (§ 15 Abs. 1 ArbSchG).

Da auch eine frauenfeindliche Arbeitsatmosphäre ein Problem des Arbeitsschutzes ist, ist der Arbeitgeber neben seiner Verpflichtung aus dem Beschäftigten-schutzgesetz verpflichtet, präventiv und konkret dafür Sorge zu tragen, dass eine

solche frauenfeindliche Arbeitsumgebung nicht besteht, bzw. in eine Arbeitsatmosphäre umgewandelt wird, in der sich Frauen bei ihrer Arbeit wohl fühlen.

§ 5 ArbSchG bietet die rechtliche Möglichkeit einer konkreten Arbeitsplatz-, Abteilungs- oder Betriebsanalyse in Bezug auf frauenfeindliches Verhalten. Er lautet:

"Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind".

Dass eine Gefährdung der Beschäftigten insbesondere in der "unzureichenden Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten" liegen kann, ergibt sich aus § 5 Abs. 3 Ziffer 5 ArbSchG.

Das Arbeitsschutzgesetz regelt auch, wie sich Beschäftigte zu verhalten haben, um den Arbeitgeber dazu zu bringen, ihre eigenen Arbeitsschutzprobleme ernst zu nehmen. Sie haben im ersten Schritt dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, welche Mängel des Arbeitsschutzes sie sehen. Diese Meldung kann im Falle eines frauenfeindlichen Arbeitsklimas auch durch mehrere Frauen, anonymisiert oder über die zuständigen Interessenvertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Frauenbeauftragte) erfolgen. § 17 Abs. 2 ArbSchG regelt dann den Weg zu den zuständigen Behörden, wenn der Arbeitgeber den Beschwerden der Beschäftigten nicht abhilft bzw. unzureichende Sicherheitsmaßnahmen ergreift. Auch hier ist ein zusätzlicher Nachteilschutz gesetzlich verankert (§ 17 Abs. 2 S. 2 ArbSchG). Welche Stellen für die Überwachung des Arbeitsschutzes zuständig sind und welche Schritte sie gegen den Arbeitgeber unternehmen können, regeln die §§ 21 und 22 ArbSchG. Die Eingriffsmöglichkeiten sind sehr konkret und beinhalten u.a. das Recht der zuständigen Behörde anzuordnen, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zu erfüllen hat (§ 22 Abs. 3 ArbSchG). Nach der Rechtslage des Arbeitsschutzgesetzes haben die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden demnach die rechtliche Möglichkeit, in den einzelnen Betrieben dafür Sorge zu tragen, dass eine frauenfeindliche Arbeitsatmosphäre verhindert wird, z. B. durch die Auflagen, entsprechende Richtlinien zu erlassen, Arbeitgeber und Beschäftigte auf ihre Verpflichtungen hinzuweisen, besondere Schulungen durchzuführen etc.

Die konsequente Einordnung der sexuellen Übergriffe als Arbeitsschutzproblem führt auch dazu, dass beispielsweise schwerwiegende sexuelle Übergriffe als "Arbeitsunfall" zu werten sind, die entsprechende Rechtsfolgen nach sich ziehen. Nach Zeitungsberichten ist 1989 in Madrid einer medizinisch-technischen - Assistentin in einem Krankenhaus, die Opfer einer versuchten Vergewaltigung wurde, eine monatliche Sozialunterstützung zugesprochen worden, weil sie seit der versuchten Vergewaltigung aus psychischen Gründen arbeitsunfähig geworden war. Die Frau war beim Umkleiden zum Dienst von einem Pfleger bedrängt worden und hatte bei der anschließenden Gegenwehr Blutergüsse an den Lippen erlitten. Außerdem entwickelte sie Angstgefühle und Depressionen, die sie immer häufiger arbeitsunfähig werden ließen¹⁸⁶.

3.6 Das Beschäftigtenschutzgesetz

Das Beschäftigtenschutzgesetz ist am 1. September 1994 für alle privaten und öffentlichen Betriebe in Kraft getreten. Es verbietet, alle Beschäftigten, die in § 1 Abs. 2 BeschSchG definiert werden, am Arbeitsplatz sexuell zu belästigen und schützt sie vor sexueller Belästigung. Der Schutz umfasst auch Belästigungen durch Dritte, z. B. Patienten in Krankenhäusern, Kunden, Mitarbeiter von Fremdfirmen (§ 3 Abs. 1 BeschSchG) und das Verbot, Dritte im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu belästigen (z. B. Kundinnen, Patientinnen, Studentinnen, Schülerinnen etc.). Dies ergibt sich aus § 2 Abs. 3 BeschSchG. Der Arbeitgeber ist für den Schutz vor sexueller Belästigung verantwortlich (§ 2 Abs. 1 BeschSchG).

3.6.1 Die Grundzüge des Gesetzes

Das Beschäftigtenschutzgesetz ist ein Gesetz zum Schutz der Betroffenen. Dies bedeutet, dass die Rechte des Beschuldigten nicht behandelt werden, sondern sich nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen des Arbeits- und des Disziplinarrechts richten. Das Gesetz ist ein Zivilgesetz und existiert demnach unabhängig von der Möglichkeit, strafrechtliche Schritte gegen den Beschuldigten bzw. den Arbeitge-

ber einzuleiten. Die Schadensersatzansprüche, die sich gegenüber dem Beschuldigten, dem Arbeitgeber oder Dritten ergeben können, sind im Gesetz ebenfalls nicht geregelt, sondern richten sich nach den allgemeinen Rechtsnormen (insbesondere § 823 BGB). Da sexuelle Belästigung gleichzeitig auch Diskriminierungsverstoß ist, ist § 611 a BGB ebenso wie die arbeitsrechtlichen Schutznormen Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB¹⁸⁷. Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber verbindlich, Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowohl vorbeugend (§ 2 Abs. 1 BeschSchG), als auch durch eine adäquate Behandlung des Einzelfalls (§§ 3, 4 BeschSchG) zu schützen. Was unter Prävention im Einzelnen zu verstehen ist, definiert das Gesetz nicht. Allerdings enthält es eine Fortbildungsverpflichtung für den öffentlichen Dienst (§ 5 BeschSchG) und die Pflicht, das Gesetz bekanntzugeben (§ 7 BeschSchG).

§ 3 BeschSchG regelt das Beschwerderecht der Betroffenen, die sich immer dann beschweren können, wenn sie sich benachteiligt "fühlen". Auf die Frage, ob eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 2 Abs. 2 BeschSchG überhaupt vorliegt, kommt es demnach nicht an. Auch aus der Sicht von Vorgesetzten "überspannte" Beschwerden genießen demnach den Schutz des Gesetzes und führen dazu, dass die Betroffenen nicht benachteiligt werden dürfen. Kernpunkt des Gesetzes sind die Definition der sexuellen Belästigung (§ 2 BeschSchG), das Ermittlungsverfahren (§ 3 Abs. 2 BeschSchG) und die Sanktionsverpflichtungen des Arbeitgebers (§ 4 Abs. 1 BeschSchG). Gesetzlich verankert ist außerdem noch der Nachteilsschutz in § 4 Abs. 3 BeschSchG und ein Leistungsverweigerungsrecht der Betroffenen gem. § 4 Abs. 2 BeschSchG. Das Gesetz stellt außerdem klar, dass die Rechte der Personal- und Betriebsräte insbesondere das individuelle Beschwerderecht von Beschäftigten gem. §§ 84, 85 BetrVG und das Recht der Betriebs- und Personalräte, ergänzende Dienst- und Personalvereinbarungen abzuschließen, unberührt bleiben (vgl. § 3 Abs. 1 letzter Satz und § 4 Abs.1 Nr.1 2. Satz).

¹⁸⁶ General-Anzeiger vom 14.12.1989.

¹⁸⁷ Klaus Bertelsmann, Sexuelle Beeinträchtigungen im Betrieb, AiB 1987 S. 123 ff. (131).

Der Wortlaut des Gesetzes "Schutz vor sexueller Belästigung *am Arbeitsplatz*" suggeriert fälschlich, dass nur die sexuelle Belästigung in der unmittelbaren Arbeitssituation erfasst ist. Hier hat die Rechtsprechung klargestellt, dass "*am Arbeitsplatz*" letztlich die Einflussphäre des Arbeitgebers bedeutet. Auch wenn ein Mitarbeiter einer Kollegin außerhalb des Betriebsgeländes auflauert oder sie zu Hause mit obszönen Briefen belästigt, ihr immer wieder "nachstellt", liegt eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor¹⁸⁸.

3.6.2 Die Definition sexueller Belästigung

Wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten angesehen und ggf. zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen kann, und wenn gleichzeitig sexualisierte Verhaltensweisen in den Betrieben alltäglich und üblich sind, stellt sich das Problem der Definition dessen, was unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verstanden wird, mit besonderer Schärfe. In der US-Rechtsprechung wird dabei kontrovers diskutiert, welcher Standpunkt bei der Beurteilung sexueller Belästigung eingenommen werden soll, der eines "geschlechtsneutralen", vernünftigen Dritten oder der eines durchschnittlichen, vernünftigen Betrachters männlichen oder weiblichen Geschlechts¹⁸⁹.

Fraglich ist auch, ob verlangt werden muss, dass sexuelle Übergriffe sich in irgendeiner Weise negativ auf die Arbeitssituation der Betroffenen auswirken, ob ein arbeitsfeindliches Klima ausreicht oder ob individuelle Handlungen einzelner Täter vorausgesetzt werden.

In der Rechtsdiskussion der Bundesrepublik hat sich der Gedanke, dass Männer und Frauen einen unterschiedlichen Blick auf die Problematik haben können, bisher nicht durchgesetzt. § 2 Abs. 2 BeschSchG definiert deshalb die sexuelle Be-

¹⁸⁸ BAG, Beschluss vom 08.06.2000 - 2 ABR 1/00; so auch: Susanne Baer, Belästigern das Handwerk legen, in: Mit Recht und Courage, Praxisnahes Rechtswissen für die Gleichstellungsarbeit, Hrsg. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Potsdam 1996 S. 67 ff.

¹⁸⁹ Sabine Gleß, aaO S. 20.

lästigung "objektiv", macht jedoch in § 3 Abs. 1 durch die Formulierung "fühlen" deutlich, dass es eine Diskrepanz zwischen der Beurteilung der ermittelnden Stellen auf Arbeitgeberseite (§ 3 Abs. 2 BeschSchG) und der Sichtweise der betroffenen Frau geben könne. In der Begründung des Gesetzes wird davon ausgegangen, dass diejenigen Verhaltensweisen sexuelle Belästigung sind, die "überwiegend von Frauen als typisch erlebte Formen sexueller Belästigung definiert werden".¹⁹⁰

Damit sind alle sexuell bestimmten Verhaltensweisen verboten, die Frauen als "unerwünscht einstufen". In § 2 Abs. 1 BeschSchG wird diese weite Definition dadurch eingeschränkt, dass "vorsätzliches, sexuell bestimmtes Verhalten" gefordert wird und in der beispielhaften Aufzählung des § 2 Abs. 2 Nr. 2 BeschSchG die Formulierung "erkennbar abgelehnt" auftaucht. Schwierigkeiten mit der Subsumtion unter das Beschäftigtenschutzgesetz machen diejenigen Verhaltensweisen, die klassisch und typisch aus einem frauenfeindlichen Arbeitsklima entstehen, z.B. das Mustern von Frauen, frauenfeindliche Witze, frauenverachtende Äußerungen, ein Betriebsklima und ein "Humor", der auf Kosten von Frauen geht. Schwierig ist außerdem in manchen Fällen die Abgrenzung gegenüber sog. freundschaftlichem Verhalten, z. B. bei engem Körperkontakt, in Warteschlangen in der Kantine, bei gemeinsamer körperlicher Arbeit. Frauen haben häufig ein außerordentlich feines Gespür für das Grenzverletzende des Verhaltens, ohne es an konkret justiziablen Fakten festmachen zu können. Das Landesarbeitsgericht Hamm¹⁹¹ hatte den Fall eines Ausbilders zu beurteilen, der einer Auszubildenden wiederholt seinen Arm um die Schulter gelegt hatte. In diesem Fall hatte sich die Auszubildende gegen das Verhalten gewehrt und ihn gebeten, sein Verhalten zu unterlassen. Das Gericht definierte die sexuelle Belästigung folgendermaßen:

"Dabei ist eine Handlung im Sinne des § 2 Abs. 1 BeschSchG eine sexuelle, wenn sie nach ihrem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis eine Beziehung zum Geschlechtlichen aufweist. Bei zweideutigen oder ambivalenten Handlungen muss eine sexuelle Absicht hinzukommen. Danach sind alle sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, auch kurzfristige,

¹⁹⁰ Bundestagsdrucksache BT-DRS 12/468 S. 46.

¹⁹¹ LAG Hamm, Urteil vom 13.02.1997 - 17 Sa 1544/96, Der Personalrat 1997 S. 462.

flüchtige oder über der Kleidung angebrachte Berührungen der primären und sekundären Geschlechtsmerkmale sowie am Gesäß je nach Zusammenhang auch an anderen Körperteilen als sexuelle anzusehen."

Nach dieser Definition ist davon auszugehen, dass alle sexualisierten, unerwünschten Verhaltensweisen unter § 2 Abs. 2 Nr. 2 fallen, ohne dass der Vorsatz im Einzelnen nachgewiesen und das Verhalten erkennbar abgelehnt werden muss. Nur bei uneindeutigen Verhaltensweisen ist das Merkmal "erkennbar abgelehnt" von rechtlicher Relevanz. Täter sexueller Übergriffe können sich weder auf eine "lockere Arbeitsatmosphäre" berufen, die ihr Verhalten rechtfertigt, noch auf eine Art "Gruppenzwang". Auch die Tatsache, dass Frauen selbst bei frauenfeindlichen Witzen mitmachen, auf sexuelle Anspielungen positiv reagieren, selbst sexualisiert agieren bedeutet nicht, dass hier das Beschäftigtenschutzgesetz außer Kraft gesetzt wird, sondern im Gegenteil, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine hohe Sensibilität entwickeln müssen, ob und inwieweit derartige Verhaltensweisen das Arbeitsklima beeinflussen und evtl. unerwünscht sind.

Da das Gesetz – zwangsläufig – mit unbestimmten Rechtsbegriffen arbeitet, hat in vielen Betrieben ein Diskussionsprozess stattgefunden. In vielen Betriebs- und Dienstvereinbarungen, bei denen das Gesetz auf die konkrete betriebliche Situation übertragen und zugeschnitten worden ist, sind diejenigen Verhaltensweisen, die verboten werden sollten, genauer definiert und benannt worden. Dabei handelt es sich jedoch – ebenso wie im Beschäftigtenschutzgesetz selbst – um Beispielaufzählungen. Es werden sich nie alle diejenigen Verhaltensweisen benennen und aufzählen lassen, die störend und belästigend wirken können. Gibt es eine Diskrepanz in der Definitionsbeurteilung zwischen der Betroffenen und der ermittelnden Instanz, so wird letztlich von den Arbeitsgerichten entschieden werden, ob die im Betrieb gefundene Einordnung des Verhaltens korrekt war oder nicht. Frauen tragen dabei das Risiko, dass ihre Sichtweise nicht immer übernommen wird, vorgesetzte Männer und Arbeitgeber das Risiko, dass ihre Sichtweise als den Interessen von Frauen nicht angemessen und der Definition des Gesetzes nicht entsprechend gewertet wird.

3.6.3 Das Beschwerderecht

Ein Beschwerderecht von Betroffenen im Betrieb ergibt sich bereits auf Grund allgemeiner rechtlicher Grundsatznormen und ist im Arbeitsrecht völlig unumstritten. Auch der Nachteilsschutz bei Beschwerden ist allgemein gesetzlich verankert (§ 612 a BGB). § 3 Abs. 1 BeschSchG wiederholt nicht nur für den Fall sexueller Belästigung diese Grundnormen, sondern legt der Arbeitgeberseite zusätzliche Verpflichtungen auf, nämlich "zuständige Stellen" zu schaffen. In dem sensiblen Bereich von Beziehungen in bestehenden Arbeitsverhältnissen sind Beschwerden nämlich außerordentlich problematisch. Die Bundesstudie 1991 hat festgestellt, dass sich nur ca. 6 % aller Frauen bei sexueller Belästigung beschweren. Es ist nach wie vor davon auszugehen, dass Frauen eher den Betrieb verlassen als den offiziellen Beschwerdeweg zu gehen. Der Arbeitgeber, der die Beschäftigten vor sexueller Belästigung schützen muss, muss demnach sicherstellen, dass Beschwerden adäquat und fair behandelt werden. Er kann sich nicht einfach darauf berufen, dass ein Beschwerderecht ohnehin existiert und dass sich Betroffene an die Vorgesetzten, eventuelle Frauenbeauftragten oder die Betriebs- oder Personalräte wenden könnten. Mit einer derart einfachen Interpretation der "zuständigen Stelle" verletzt er seine Schutz- und Fürsorgepflicht. Das Gesetz differenziert zwischen den Arbeitgebern / Dienstvorgesetzten (§ 3 Abs. 2 BeschSchG) und den "zuständigen Stellen" (§ 3 Abs. 1 BeschSchG). Das bedeutet, dass die Vorgesetzten nicht "automatisch" vom Gesetzgeber als zuständige Stellen angesehen werden. Zu beachten ist auch, dass Betriebs- und Personalräte, die die Interessen aller Beschäftigten, also auch der Belästiger schützen müssen, schon aus diesem Grund als zuständige Stelle nicht in Betracht kommen. Auch Frauen und Gleichstellungsbeauftragte geraten häufig in einen Interessenkonflikt, z. B. mit der Vertraulichkeit der Beratung, wenn sie sich per Funktion automatisch als "zuständige Stelle" sehen. Hinzu kommt, dass eine Beschwerde bei der zuständigen Stelle vom Gesetz her die Konsequenz einer Prüfungspflicht des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten hat (§ 3 Abs. 2 BeschSchG) und damit dem Bedürfnis vieler Betroffenen auf vertrauliche Aussprache und Beratung nicht entsprochen wird. Daraus folgt, dass der Arbeitgeber eine Verpflichtung hat, eine zuständige Stelle im Betrieb einzurichten, die fachlich kompetente und ausgebildete Personen für

diese Fragen zur Verfügung stellt. Dabei ist auch die Frage zwischen offizieller Beschwerdeinstanz und Beratungsstelle zu klären. Es hat sich herausgestellt, dass es sinnvoll ist, beide Aspekte zu trennen. So haben in vielen Betrieben Frauenbeauftragte oder besondere Ansprechpersonen die Funktion der Beratungsstellen. Daneben existiert häufig ein eigenes Gremium, das die offiziell eingereichten Beschwerden überprüft (z. B. eine Beschwerdekommision, eine speziell ausgebildete Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter der Personalabteilung). Ein Arbeitgeber, der die Funktionen und Bedürfnisse nach Beratung, Information, Prüfung und Handlung vermengt, ist in der Gefahr, eher Schaden als Nutzen anzurichten. Hinzu kommt, dass Personen oder Gruppen nur dann "zuständige Stelle" sein können, wenn sie das Vertrauen der Beschäftigten, insbesondere der Frauen, genießen und wenn sie eine entsprechende fachliche Qualifikation für diese Tätigkeit haben, regelmäßig an Schulungen und Weiterbildungen teilnehmen und Zeit und Kompetenz erhalten, sich mit dieser Thematik auseinander zu setzen. Selbstverständlich ist auch das Geschlecht der entsprechenden Personen von hoher Bedeutung. Die Erfahrung zeigt, dass Frauen vor allem Frauen als Ansprech- und Vertrauenspersonen schätzen und in Anspruch nehmen.

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat existiert, gibt es neben dem Beschwerdeweg des § 3 Abs. 1 BeschSchG einen eigenen Beschwerdeweg nach §§ 84 / 85 BetrVG, bei dem dann letztlich über die Berechtigung der Beschwerde die Einigungsstelle entscheidet¹⁹². Beide Beschwerdewege können nebeneinander beschritten werden, der Beschwerdeweg der §§ 84 / 85 BetrVG ist durch die Möglichkeit, die Einigungsstelle anzurufen, effektiver rechtlich ausgestaltet. Er setzt allerdings voraus, dass der Betriebsrat die Beschwerde als berechtigt übernimmt und führt häufig zu Auseinandersetzungen und Kontroversen innerhalb der Betriebsräte selbst, die sich auf Grund ihrer Aufgabenstellung als "zwischen den Stühlen sitzend" empfinden, manchmal auch frauenfeindliche Positionen übernehmen und damit einen wichtigen zusätzlichen Machtfaktor im Betrieb gegen die Interessen von betroffenen Frauen bilden können.

¹⁹² Godela Linde, Beschwerde- und Einigungsstellenverfahren bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, AuR 1995 S. 398 ff.

Ob es dem Arbeitgeber gelungen ist, eine vertrauensvolle Atmosphäre im Betrieb zu schaffen, bei dem betroffene Frauen das Gefühl haben, es hätte Sinn zu reden, lässt sich im Allgemeinen an der Anzahl und Zunahme von Beschwerden messen. Betriebe, die Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht kennen, müssen davon ausgehen, dass bei ihnen eine hohe Dunkelziffer herrscht, dass die entsprechende Vertrauenskultur im Betrieb nicht entwickelt ist.

3.6.4 Das Ermittlungsverfahren

Liegt eine offizielle Beschwerde im Sinne des § 3 Abs. 1 BeschSchG vor (sie muss abgegrenzt werden von inoffiziellen, vertraulichen Mitteilungen über sexuelle Belästigung), so ist der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte verpflichtet, die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden. Die Formulierung der "Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte" ist missverständlich und erweckt den falschen Eindruck, als wäre jeder Dienstvorgesetzte berechtigt, Ermittlungsverfahren in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchzuführen. Das Ermittlungsverfahren dient vielmehr der Vorbereitung der nach § 4 BeschSchG erforderlichen, im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen und kann daher nur von der Arbeitgeberseite selbst durchgeführt werden. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung, dass alle Ermittlungen in seinem Betrieb nicht nur fair und korrekt, sondern auch am Betroffenenenschutz orientiert vorgenommen werden. Auch die Durchführung der Ermittlung muss von dem Grundsatz geleitet werden, die Arbeitnehmerinnen vor gesundheitlichen und psychischen Schäden zu schützen und allen Beteiligten ein faires Verfahren zu garantieren. Dieses Verfahren ist nicht gewährleistet, wenn im Betrieb inkompetente Personen Ermittlungsverfahren durchführen. Aus arbeits- und strafrechtlichen Prozessen ist bekannt, wie kompliziert Ermittlungsverfahren bei sexueller Gewalt und bei allen Fragen sind, die das Verhalten der Beschäftigten betreffen. Der Arbeitgeber erfüllt seine Verpflichtung aus § 3 Abs. 2 BeschSchG nur dann, wenn er organisatorisch dafür Sorge trägt, dass ein im Interesse der Betroffenen und ihrem Schutz verpflichtetes Verfahren durchgeführt wird. Im Allgemeinen sind die Betriebe selbst kaum in der Lage, ein

solches Verfahren zu garantieren. Zu tief greift die Problematik in die eigenen sexuellen Wünsche, in die persönlichen Beziehungen, insbesondere auch zu den Beschuldigten, in eigene Machtstrategien, in die Politik des Unternehmens ein. Hinzu kommt, dass Erfahrungen mit Auseinandersetzungen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eher selten sind, so dass Fachwissen oft nicht vorhanden ist. Arbeitgeber, die nicht allzu häufig mit Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konfrontiert sind, sind gut beraten, sich fachkundige Hilfe von außen zu holen, um von vornherein sicherzustellen, dass das Ermittlungsverfahren den Anforderungen des Beschäftigtenschutzgesetzes entspricht. Allerdings sind auch Anwälte häufig keine Fachleute in diesem Bereich. In kleineren Betrieben könnte es sich empfehlen, z. B. auf der Ebene der Handwerks- und Industrie- und Handelskammern einen Kreis entsprechender Fachleute zu bilden. Der Arbeitgeber kann auch nicht zuständige RichterInnen als Experten in die Ermittlung einbeziehen und dafür Sorge tragen, dass in seiner Rechts- oder Personalabteilung eine geeignete Person vorhanden ist, die sich über Schulungen und Weiterbildung in dieser Materie auskennt. Manche Betriebe greifen auch zu den Instrument sog. "Beschwerdekommissionen", die gleichzeitig Prüfungs- und Ermittlungspflicht hat. Sie können entweder als ständige Einrichtungen im Betrieb institutionalisiert werden oder ad hoc im konkreten Einzelfall eingerichtet werden.

Gerade wenn Arbeitgeber unsicher sind, neigen sie häufig zu erheblichen Fehlern bei der Ermittlung in diesen Verfahren. Betroffene müssen nicht nur immer wieder "ihre Geschichte erzählen", ihre Glaubwürdigkeit wird auch von vornherein in Frage gestellt und den Rechten der Beschuldigten, z. B. seinem Recht auf Gegendarstellung und rechtliches Gehör ein überzogener und erhöhter Wert eingeräumt. Dies führt dazu, dass in Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz die Ermittlungen häufig ungünstiger und unglücklicher verlaufen als beispielsweise bei Strafverfahren in sexuellen Gewaltverfahren. An die Beweislage werden höhere Anforderungen gestellt. Dabei wird übersehen, dass bei allen Reaktionen des Arbeitgebers der Beschuldigte das Recht hat, die Gerichte anzurufen und die Entscheidung überprüfen zu lassen. Die Ermittlungen werden auch häufig dadurch gefährdet, dass das Verfahren selbst nicht gut durchdacht ist. So erfährt häufig der Beschuldigte bereits vor sämtlichen Ermittlungstätigkeiten, welches Beweis-

material gegen ihn vorliegt und ist auf Grund seiner Machtposition im Betrieb in der Lage, Zeugen und Zeuginnen zu beeinflussen, mundtot zu machen und eine bestimmte Stimmung gegen die betroffenen Beschwerdeführerinnen zu erzeugen. Über informelle Kanäle, Gerüchte etc. wird zusätzlich versucht, ein Klima zu schaffen, das Betroffene zum Schweigen bringt.

Das Ermittlungsverfahren hat zügig zu erfolgen. Das ergibt sich nicht nur aus den berechtigten Interessen der Beschwerdeführerinnen, sondern auch daraus, dass arbeitsrechtliche Fristen (z. B. Kündigungsfristen) beachtet und eingehalten werden müssen.

Mit der Beschwerde und dem Beginn der Ermittlungen entsteht im Betrieb eine neue Situation, selbst wenn die Belästigungssituation seit Jahren anhält. In dem Moment, wo eine Betroffene redet und offiziell spricht, weiß nicht nur der Beschuldigte, dass nunmehr ein Verfahren auf ihn zukommt, auch das soziale Umfeld reagiert anders. Häufig haben die Betroffenen auch mit den eigenen Schuld- und Schamgefühlen zu kämpfen. Aus der Sicht der herrschenden Betriebslogik "stört" die Betroffene den Betriebsfrieden, auch wenn ihre Beschwerde noch so berechtigt ist. Sie muss immer mit Sanktionen des Beschuldigten- und des Sympathisantenumsfelds rechnen. Aus diesem Grund ist es unumgänglich, bei offiziellen Beschwerden zwischen Sofortmaßnahmen und Maßnahmen nach Beendigung der Ermittlungen zu unterscheiden. Einer Beschwerdeführerin ist in der Regel nicht zuzumuten, während des Ermittlungsverfahrens unmittelbar mit dem Beschuldigten, erst recht, wenn er ihr Vorgesetzter ist, zusammenzuarbeiten. Da sie selbst vor Nachteilen geschützt ist (§ 4 Abs. 3 BeschSchG), darf sie nicht während dieser Zeit versetzt werden und der Beschuldigte an seinem Arbeitsplatz verbleiben. Rechtlich möglich ist jedoch, den Beschuldigten sofort zu beurlauben oder ihn zu versetzen. Die Beschwerde begründet einen Anfangsverdacht, der diese Maßnahme rechtfertigt. Das Gesetz schreibt nicht vor, wie der Arbeitgeber im Einzelnen die Ermittlung zu führen hat. Es empfiehlt sich, Zeugen- und Zeuginnenaussagen schriftlich festzuhalten und unterzeichnen zu lassen und die einzelnen Ermittlungsschritte zu protokollieren, d. h. auch in den Akten kenntlich zu machen, wer wie daran beteiligt war und ist. Ein entgegen den gesetzlichen Be-

stimmungen durchgeführtes Ermittlungsverfahren kann nämlich zu Schadensersatzansprüchen insbesondere der Beschwerdeführerin führen. Frauen verlassen häufig während des Ermittlungsverfahrens bereits den Betrieb, weil sie die Belastungen des Ermittlungsverfahrens und der Art und Weise, wie die Betriebe mit dem Problem umgehen, nicht mehr ertragen können. § 628 Abs. 1 BGB ermöglicht ihnen in diesen Fällen die fristlose Kündigung und führt zu der Konsequenz von Schadensersatzansprüchen, die sich auf Verdienstaufschlag für die Zukunft richten können (§ 628 Abs. 2 BGB).

Besonders ist auf die Schweigepflicht zu achten. Viele Beschuldigte neigen dazu, diese Schweigepflicht für ihre eigene Person für unerheblich zu betrachten, weil sie sich im Recht fühlen und alle innerbetrieblichen Machtmittel ausschöpfen, um zu ihrem vermeintlichen Recht zu gelangen. Deshalb ist nicht nur das kollegiale Umfeld, sondern auch der Beschuldigte selbst darauf hinzuweisen, dass alle auf Grund des Nachteilsschutzes des § 4 Abs. 3 BeschSchG eine Schweigeverpflichtung haben. Dies gilt selbstverständlich auch für die Gremien, die mit dieser Problematik befasst sind, also Betriebsrat, Personalrat, Beschwerdekommision etc.

Das in der Praxis schwierigste Problem ist die Frage, wann eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz "festgestellt" ist. Die Ermittlungsverpflichtung des § 3 Abs. 2 BeschSchG bewegt sich im Rahmen arbeitsrechtlicher Normen und geht bereits von der Gesetzeslage über das hinaus, was beispielsweise in den Betrieben bei anderen Delikten wie Diebstahl, Unterschlagung, Schlägereien üblich ist. In diesen vergleichbaren Fällen werden häufig lediglich die Vorgesetzten, nicht einmal die Betroffenen selbst befragt. Da im Arbeitsrecht auch eine Verdachtskündigung möglich ist, machen Betriebe bei diesen Delikten häufig "kurzen Prozess". Das vorgeschriebene Ermittlungsverfahren des § 3 Abs. 2 BeschSchG darf nicht dazu führen, dass nunmehr Betriebe ins Gegenteil verfallen und Anforderungen an die Beweissituation stellen, die weder bei strafrechtlichen noch bei arbeitsrechtlichen Prozessen üblich sind. Für die Feststellung einer erfolgten Belästigung reicht – ebenso wie später im Arbeitsgerichtsprozess – die glaubwürdige Aussage der Betroffenen selbst aus. Liegt eine eidesstattliche Versicherung der Betroffenen

vor, so kann sich der Arbeitgeber darauf bei seinen Sanktionsmaßnahmen stützen. Dies haben das LAG Bremen und das LAG München in Urteilen vom 15.11.1996 und 16.01.1997 grundsätzlich entschieden¹⁹³. Da sexuelle Belästigung gleichzeitig Diskriminierung im Sinne des § 611 a BGB ist, entspricht dies auch der Rechtsnorm der Beweiserleichterung des § 611 a BGB. Selbstverständlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch sämtlichen Entlastungshinweisen des Beschuldigten nachzugehen. Allerdings besteht hier die Grenze, die Intimsphäre der Betroffenen nicht zu verletzen und vorurteilsbeladene Fantasien über Rachedgedanken von Frauen wegen angeblich schlechter Arbeitsleistung oder sexueller Zurückweisung richtig einzuordnen. In der überwiegenden Mehrheit der Fälle treten Belästiger sehr bestimmt und sicher auf, verneinen die sexuelle Belästigung und erzeugen mit ihrem Auftreten ein Klima, das letztlich der Betroffenen aufbürdet, den Arbeitgeber zu überzeugen. Gerade an diesen oft unterschwelligem Anforderungen scheitern Beschwerden der Betroffenen, die bereits durch das Aussprechen und die Beschwerde selbst ein großes Risiko eingegangen sind.

Neben den juristischen Vorgaben des Beschäftigtenschutzgesetzes ist zu überlegen, wie die Beschwerdeführerinnen vor Nachteilen geschützt werden, die z. B. in der Gefahr des Mobbing, der Fortführung der sexuellen Belästigung, der Einschüchterung von Kolleginnen und Kollegen, der Weiterführung der sexuellen Belästigung durch andere Kollegen etc. liegen. In einigen Betrieben betreuen Arbeitgeber die Betroffenen auch psychologisch und haben Kontakt zu entsprechenden Gruppen, die sich mit der Thematik beschäftigen und bei denen die betroffene Frau Rat und Hilfe erfahren kann.

3.6.5 Die arbeitsrechtlichen Sanktionen

Als angemessene arbeitsrechtliche Sanktionen benennt § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeschSchG die "Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung". Damit wird gesetzlich klargestellt, dass es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um einen schwerwiegenden Verstoß mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Kon-

¹⁹³ LAG Bremen, 4 Sa 117/95 und LAG München 4 Sa 391/96.

sequenzen handelt, der nicht etwa als eine Art "Kavaliersdelikt" mit Verweisen, Personalgesprächen etc. geahndet werden kann. Nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen kommt es bei der Frage, welche Sanktion "angemessen" ist, auf die Umstände des Einzelfalls, insbesondere auf die Schwere des Übergriffs an. Auch andere Umstände, z. B. die Dauer der sexuellen Übergriffe, das Ausnutzen der Ausbilder- und Vorgesetztenfunktion, die Wirkungen auf Beschäftigte und Dritte spielen alle eine Rolle. Im Allgemeinen wird als angemessene Maßnahme die Abmahnung oder Kündigung in Frage kommen. Handelt es sich nicht eindeutig um einen absoluten Einzelfall, so ist die Versetzung bereits aus Präventionsgründen problematisch. Die Rechtsprechung hat sich ausgiebig mit der Frage der Sanktionen beschäftigt (s.3.7.2). Auch hierbei ist die Tendenz festzustellen, bei geringer zu bewertenden Übergriffen eine Abmahnung, bei schwereren Übergriffen eine fristgemäße oder fristlose Kündigung auszusprechen. Gerade weil die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz tiefgreifende Schäden bei den Opfern hervorrufen kann, hat die Rechtsprechung im Allgemeinen strenge Maßstäbe angelegt. Bereits 1986 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch die Störung des Vertrauensverhältnisses ein Grund zur fristlosen Kündigung ohne Abmahnung ist¹⁹⁴. Wie bei allen anderen arbeitsrechtlichen Verstößen auch, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit der sog. Verdachtskündigung¹⁹⁵.

Bei Beamten sind alle disziplinarrechtlichen Maßnahmen, die das Disziplinarrecht aufweist, vom Verweis über die Herabsetzung des Dienstgrades, die Kürzung der Unterhaltsbeiträge bis zur Entfernung des Beamten aus dem Dienst möglich.

Bleibt der Belästiger im Betrieb, zum Beispiel weil lediglich eine Abmahnung ausgesprochen worden ist, so muss der Arbeitgeber die Betroffene - evtl. auch andere Betroffene - vor weiteren sexuellen Übergriffen und vor Schikanen schützen. Dies ergibt sich wiederum aus der Präventionspflicht und aus dem Nachteilschutz. Der Arbeitgeber kann beispielsweise im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen, dass der Beschuldigte die Abteilung der Beschwerdeführerin nicht

¹⁹⁴ BAG, Beschluss vom 09.01.1986 - 2 ABR 24/85, Der Betrieb 1986 S. 1339.

¹⁹⁵ Vgl. LAG Hamm, Urteil vom 15.04.1991 - 17 Sa 956/90.

mehr betritt, dass er verpflichtet ist, auf jede Kontaktaufnahme zu verzichten, dass er auf Teilnahme an Sitzungen zu verzichten hat, wenn die Betroffene anwesend ist etc.

Nicht nur der Beschuldigte, sondern auch die Beschwerdeführerinnen haben die Möglichkeit, gegen die Entscheidung des Arbeitgebers, ob und welche Maßnahmen angemessen sind, den Gerichtsweg zu beschreiten. Entspricht das Verfahren bei der Ermittlung der sexuellen Belästigung und bei der ausgesprochenen Sanktion nicht den gesetzlichen Vorgaben, so sind Handlungs- und Schadensersatzansprüche möglich. Zulässig sind auch Leistungsklagen, die den Arbeitgeber zu einem bestimmten Handeln (z. B. zur Entlassung des Belästigers) verpflichten (§ 618 BGB).

3.6.6 Nachteilsschutz und Leistungsverweigerungsrecht

Das Gesetz selbst sieht in § 4 Abs. 2 BeschSchG ein Leistungsverweigerungsrecht für Betroffene vor, wenn der Arbeitgeber *"keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung"* ergreift. Da bei einer Nichtsanktionierung des Beschuldigten immer diese Möglichkeit besteht, kann sich das Leistungsverweigerungsrecht als letzte Möglichkeit erweisen, den eigenen Selbstschutz zu sichern. Allerdings ist unberechtigte Leistungsverweigerung ein Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, so dass die Betroffenen das Risiko einer Kündigung nicht ausschließen können. Sind die Betroffenen vor Arbeitsplatzverlust besser geschützt (z. B. Beamtinnen) oder ist der Sachverhalt völlig unbestritten, dann hat das Recht der Leistungsverweigerung allerdings seinen Wert, da dadurch die Lohn- und Gehaltsansprüche bestehen bleiben.

Auf den Nachteilsschutz des § 4 Abs. 3 BeschSchG wurde bereits hingewiesen. Kann der Arbeitgeber ihn nicht ausreichend sichern, so sind auch hier gerichtliche Klagen möglich, zum Beispiel über einstweilige Verfügungen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, den Arbeitgeber bei Fällen sexueller Belästigung in Verzug zu setzen, um ihn zu schnell greifenden, geeigneten Maß-

nahmen aufzufordern. Tut er dies nicht und muss die Betroffene den Betrieb verlassen, weil das Verbleiben am Arbeitsplatz unzumutbar wird, so können sich an eine eventuelle fristlose Kündigung Schadensersatzansprüche anschließen (§ 628 BGB).

Die Rechte der Betroffenen können durch innerbetriebliche Regelungen erweitert werden, zum Beispiel durch entsprechende Richtlinien oder aber durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Der Arbeitgeber kann beispielsweise der Betroffenen die Kosten des Rechtsschutzes zahlen. Es ist möglich, Gruppenversicherungsverträge für potentielle Betroffene abzuschließen, Nothilfefonds einzurichten, Härtefallregelungen zu formulieren und eine betriebliche Betreuungsinstanz (z. B. einen sozial-psychologischen Dienst) zu schaffen.

3.6.7 Die Präventionsregelungen

Jeder Einzelfall erinnert alle Beschäftigten an das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und damit an die Hierarchie zwischen Männern und Frauen im Betrieb. Häufig ergeben sich aus konkreten Einzelfällen Bedürfnisse nach einem umfangreichen präventiven Schutz. § 2 Abs. 1 BeschSchG normiert die Präventionsverpflichtung der Arbeitgeber als "Mussvorschrift". Im Gesetz selbst sind die Präventionsmöglichkeiten des Arbeitgebers nur in § 6 BeschSchG (-Fortbildungsverpflichtung) und in § 7 BeschSchG (Aushangspflicht) erfasst. Darüber hinaus lässt sich jedoch eine Vielzahl von Präventionsmöglichkeiten denken wie das Schaffen geeigneter Anlauf- und Beratungsstellen, Wahl und Schulung von Ansprech- und Vertrauenspersonen, Aufklärungskampagnen zur sexuellen Belästigung, Ausstellungen zu dem Thema, die Aufnahme von entsprechenden Bildungsbausteinen in die Fortbildungsarbeit, das Ansprechen des Themas auf Personalversammlungen, bei Mitarbeiterbesprechungen, in der Öffentlichkeit. Präventiv wirkt auch, den Gedanken des ausreichenden Schutzes bereits bei Bauvorhaben, z. B. bei Firmenparkplätzen, der Anlage der Räumlichkeiten bei Betriebsfeiern etc. zu berücksichtigen. Je selbstverständlicher die Auseinandersetzung und die konsequente Haltung gegen sexuelle Belästigung zum Bestandteil der Firmen- und Behördenpolitik wird, umso eher werden alle Beschäftigten

begreifen, dass es sinnvoll ist, sich an diese ethischen Unternehmensstandards anzupassen.

Kornelia Buhr und Sabine Klein-Schonnefeld haben organisatorische und arbeitsplatzgestalterische Maßnahmen im Sinne der Prävention zusammengefasst¹⁹⁶:

- *Geschlechtsspezifisch getrennte, abschließbare Umkleieräume;*
- *Arbeitsräume sollen grundsätzlich so gestaltet sein, dass der jeweils offene Raum vom Arbeitsplatz aus gut zu übersehen ist, während der Rücken geschützt ist, so dass niemand von hinten unbemerkt überrascht werden kann. Dies ist auch in Großraumbüros und ähnlichen Räumlichkeiten z. B. durch Stellwände realisierbar.*
- *Apparate, Schränke etc. sollen deshalb nicht hinter einem Arbeitsplatz stehen, wenn diese von mehreren Personen genutzt werden müssen.*
- *Schreib- und Konferenztische sollen unter der Tischplatte mit einer Sichtblende ausgestattet sein, damit Frauen auch in Rücken bequem daran arbeiten können, ohne dass voyeuristisch unter den Rock geguckt werden kann.*
- *Vermeidung offener Treppen, um auch Frauen in Rücken eine unbefangene Benutzung zu ermöglichen. Sichtblenden zwischen den Stufen können Einblicke verhindern.*
- *Innerbetriebliche, innerbehördliche Verkehrswege sollen so breit angelegt sein, dass zwei Personen problemlos aneinander vorbeigehen können, ohne sich berühren zu müssen. Dies gilt insbesondere für Bibliotheken, Archive und Lager. Insofern dient zum Beispiel eine behindertengerechte Bauweise immer auch Frauen.*
- *Enge Durchgänge sind nicht nur für Frauen unangenehm, sondern auch für Männer, die Kolleginnen nicht unbeabsichtigt berühren wollen.*

¹⁹⁶ Kornelia Buhr/Sabine Klein-Schonnefeld, Zu § 2 BeschSchG, in: Schiek/Buhr/Dieball/Fritsche/Klein-Schonnefeld/Malzahn/Wanke, Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Rdnr. 2636.

- *Unübersichtliche Bauweise und insbesondere ausreichende Ausleuchtung der Räume schaffen Orientierung und Sicherheit. Dies gilt insbesondere für im Freigelände zurückliegende Wege, aber auch zum Beispiel für Parkplätze.*
- *Eine sichere, überschaubare Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr in unmittelbarer Nähe der Betriebsstätte ist insbesondere für Beschäftigte im Schichtdienst oder zu sonstigen ungewöhnlichen Arbeitszeiten notwendig. Wenn dies nicht realisiert werden kann, kann es Aufgabe des Arbeitgebers / Dienstvorgesetzten werden, die Sicherheit des Transportes auf andere Art und Weise zu regeln, indem zum Beispiel die Organisation von Fahrgemeinschaften oder auch die Übernahme von Taxikosten gewährleistet wird.*
- *Erstreckt sich eine Dienstreise über Nacht, so kann es notwendig sein, dass zumindest weiblichen Beschäftigten bei Bahnfahrten die Benutzung der 1. Klasse finanziert wird. Bei dienstlich notwendigen Übernachtungen außerhalb ist durch Lage und Ausstattung des jeweiligen Hotels die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten.*

Auch die Aufnahme des Verbots sexueller Belästigung in Arbeitsverträge, Arbeitsordnungen, Satzungen, Mitteilungen an die Belegschaft, Aushänge am schwarzen Brett, entsprechende Artikel in den Mitarbeiterzeitschriften und Fachzeitschriften, dienen dem präventiven Schutz, ebenso wie eine Berücksichtigung des Themas bei der Gestaltung der Arbeitszeit und bei Schichtplänen. Manchmal reichen sehr einfache Maßnahmen, um Frauen wirksamer zu schützen, zum Beispiel das Verbot, die Herrentoilette zu benutzen, wenn dort von Frauen geputzt wird.

Im Rahmen des Direktionsrechts hat der Arbeitgeber vielfältige zusätzliche präventive Möglichkeiten, um beispielsweise ein frauenfeindliches Klima zu verhindern, zum Beispiel ein Alkoholverbot auf Betriebsfeiern, bei Betriebsausflügen, in der Kantine, die Aufnahme des Alkoholverbots in Arbeitsverträgen. Der Arbeitgeber kann Untersuchungen über den Umfang sexueller Übergriffe in seinem Betrieb / Unternehmen in Auftrag geben, er kann eindeutige Richtlinien zum Umgang mit

diesem Problem erlassen und er kann auch initiativ werden, um entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Ein Arbeitgeber, der weiß, wie schädlich sich ein frauenfeindliches Klima auf den Betrieb auswirkt, kann selbstverständlich auch anordnen, dass bestimmte Darstellungen, z. B. nackter Frauen auf Plakaten, in Zeitungen und Zeitschriften etc. in seinem Betrieb nicht geduldet werden. Er kann Toilettenkritzeleien beanstanden und einschreiten, wenn pornografische Zeitschriften im Betrieb gelesen werden. In den letzten Jahren nimmt das Problem der Pornografie in den EDV-Programmen immer mehr zu.

Viele Arbeitgeber haben Befürchtungen, als "Sittenwächter der Belegschaft" aufzutreten und mit derartigen Maßnahmen auch Unruhe in die insbesondere männliche Belegschaft zu bringen. Andererseits herrscht in vielen Betrieben ein Klima, das zum Beispiel auch freiwillige Sexualkontakte zwischen den Beschäftigten verbietet. Da die Behandlung der Problematik der Sexualität und der sexuellen Übergriffe in Zukunft auch darüber entscheiden wird, ob und wie sich die Beschäftigten im Betrieb wohl fühlen, wird es zu einer vorausschauenden Unternehmenspolitik gehören, damit zu beginnen, über diese Fragen offener zwischen Männern und Frauen zu reden. Insbesondere Männer müssen sich dabei mit dem Vorurteil auseinandersetzen, dass es als "unmännlich" gilt, sexuelle Übergriffe ernst zu nehmen und sich selbst für einen Entwicklungsprozess entscheiden, der beiden Geschlechtern zugute kommt.

3.7 Die Auswirkungen des Beschäftigtenschutzgesetzes

3.7.1 Die arbeitsrechtliche Literatur

Das öffentliche Sprechen von Frauen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wurde auch in der Bundesrepublik von ihnen bald verbunden mit den Forderungen eines adäquaten staatlichen Rechtsschutzes. Sibylle Plogstedt, die bereits als Redakteurin von COURAGE das Thema der sexuellen Übergriffe am Arbeitsplatz in den 70er / 80er-Jahren behandelt hatte, veröffentlichte 1984 mit Kathleen Bode zusammen eine Dokumentation der GRÜNEN Frauen im Bundestag zu sexuellen

Belästigungen in Büros und Betrieben¹⁹⁷. Die Autorinnen sprachen sich für ein Antidiskriminierungsgesetz aus, in dem auch sexuelle Belästigung erfasst und damit Frauen besser geschützt werden. Damit begann auch in der Bundesrepublik die juristische Diskussion über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Susan Brownmiller und Dolores Alexander haben darauf hingewiesen, dass auch in den USA die rechtlichen Auseinandersetzungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz von schwarzen und weißen Frauen ausging, die Thematik öffentlich machten und damit Einfluss auf die Rechtsentwicklung nahmen¹⁹⁸.

Sibylle Plogstedt und Klaus Bertelsmann gaben 1987 erstmalig den DGB-Ratgeber *"Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Frauen wehren sich"*¹⁹⁹ heraus. Klaus Bertelsmann veröffentlichte den ersten Fachaufsatz zur "sexuellen Beeinträchtigung im Betrieb" im Juni 1987²⁰⁰. In der Folgezeit waren es vor allem Juristinnen, die aufmerksam verfolgten, wie das Recht auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reagierte und welche Konsequenzen daraus gezogen werden sollten²⁰¹. Auch die erste umfangreiche Kommentierung zum Beschäftigtenschutzgesetz nahmen die Juristinnen Kornelia Buhr und Sabine Klein-Schonnefeld vor²⁰².

Mit Ausnahme von Klaus Bertelsmann näherten sich männliche Rechtswissenschaftler und Praktiker dem Thema eher zögerlich und häufig in Abwehrhaltung. Während Michael Worzalla über das In-Kraft-Treten des Beschäftigtenschutzgesetzes und seine betrieblichen Konsequenzen sachlich informierte²⁰³, versuchte

¹⁹⁷ Sibylle Plogstedt/Kathleen Bode, Übergriffe, Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben, Eine Dokumentation der GRÜNEN Frauen im Bundestag, Reinbek 1984.

¹⁹⁸ Susan Brownmiller/Dolores Alexander, He said - she said, in: Ulrike Gerhart/Anita Heiliger/Annette Steher (Hrsg.), Tatort Arbeitsplatz, Sexuelle Belästigung von Frauen S. 48 ff.

¹⁹⁹ Sibylle Plogstedt/Klaus Bertelsmann, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Frauen wehren sich, hrsg. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauen und Abteilung Jugend 1987.

²⁰⁰ Klaus Bertelsmann, Sexuelle Beeinträchtigung im Betrieb, AiB 1987 S. 123 ff.

²⁰¹ Vgl. Barbara Degen/Sibylle Plogstedt, in: Bundesstudie 1991, aaO S. 311 ff.; Barbara Degen, Gewalt am Arbeitsplatz, STREIT 1991 S. 139 ff.; Barbara Degen, Handlungsstrategien bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, STREIT 1991 S. 145 ff.; Barbara Degen, Das Recht in der Hand der Frauen ist ein zweischneidiges Schwert, in: Grenzverletzungen, Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag, hrsg. Renate Sadrozinski, Frankfurt a. Main 1993 S. 101 ff.; Susanne Baer, Würde oder Gleichheit?, Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Baden-Baden 1995.

²⁰² Kornelia Buhr/Sabine Klein-Schonnefeld, Kommentierung zum Beschäftigtenschutzgesetz, in: Schiek/Buhr/Dieball/Fritsche/Klein-Schonnefeld/Malzahn/Wanke, Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Kommentar für die Praxis, Köln 1996 S. 861 ff.

²⁰³ Das Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis, NZA 1994 S. 1016 ff.

Jürgen Vahle das Gesetz herunterzuspielen und hält es für eine "überzogene Schutzvorschrift"²⁰⁴. Mit seiner Aussage:

"Einiges spricht für die Vermutung, dass trotz gelegentlicher Klagen über eine Verrohung der Umgangsformen das Ausmaß der real existierenden sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz von bestimmten Gruppen und Institutionen bewusst oder unbewusst überschätzt wird".

bestreitet er gleichzeitig die Notwendigkeit gesetzlichen Schutzes und spricht dem Gesetz lediglich "Symbolcharakter" zu, nicht ohne die "inflationistische Blähung der Gesetzes- und Vorschriftenmasse" zu beklagen. Angesichts der allgemein zu beobachten Sexualisierung der Gesellschaft werde jetzt der untaugliche Versuch unternommen, eine neutrale und kaum eingrenzbar (Tabu) -Zone zu schaffen. Es fehlt auch nicht an den Hinweisen, dass das Gesetz als "Produkt überspannter Feministinnen" nicht ernst genommen werde. Den Frauen wird geraten, durch Schlagfertigkeit und Witz problematische Situationen zu klären und zu entschärfen, den Übeltäter bloßzustellen. Sanktionen auf Grund eines förmlichen Beschwerdeverfahrens seien ungeeignet.

Nur langsam fließt die Thematik in die männlich orientierte Arbeits- und Strafrechtswissenschaft ein. So beschäftigt sich Friedrich K. Barabas in seinem Leitfaden für Sozialarbeiter, Pädagogen, Juristen, Jugendliche und Eltern²⁰⁵ auch mit dem Beschäftigtenschutzgesetz. Er hält den gesetzlichen Schutz, das "Arsenal" der rechtlichen Möglichkeiten gegen sexuelle Belästigung für "recht beeindruckend". Den Widerspruch zwischen der theoretischen Anzahl von Schutzmöglichkeiten und praktischen Um- und Durchsetzungen sieht er nicht in den rechtlichen Normen selbst, sondern in dem Fehlen eines "entsprechenden Klimas",

"Die Probleme liegen eher im Tatsächlichen, und zwar außerordentlich massiv. Bislang wird den Opfern von Belästigungen noch eher mitgeteilt, sie sollten die Klappe halten, nicht so zickig sein, nicht wegen jeder Kleinigkeit zur

²⁰⁴ Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz per Gesetz? - Anmerkungen zum so genannten Beschäftigtenschutzgesetz, ZBR 1994 S. 374 ff.

Frauenbeauftragten oder zum Betriebs- oder Personalrat laufen. Sexuelle Belästigung als 'Kavaliersdelikt und Spießrutenlaufen der Opfer' sind noch alltägliche Praxis".²⁰⁶

Direkte Hilfen für Arbeitgeber, wie sie bei sexueller Belästigung vorgehen sollten, versucht die Loseblatt-Sammlung *"Neues Arbeitsrecht für Vorgesetzte"* in ihrer Mai- / Juni-Ausgabe 1999 anzubieten²⁰⁷. Darin wird ein vier-Schritte-Schema vorgeschlagen:

1. Schritt: Personalgespräch mit Ausspruch einer Ermahnung
2. Schritt: Abmahnung mit Kündigungsandrohung
3. Schritt: Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung prüfen, ob eine Versetzung des Täters als milderer Mittel in Betracht kommt
4. Schritt: Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Obwohl hier den Arbeitgebern das Beschäftigtenschutzgesetz erläutert und die Kündigung des Belästigers angeraten wird, ist auch auffällig, dass die Situation der Betroffenen nicht mehr ins Blickfeld geraten, dass auch arbeitsrechtliche Autoren das grundsätzliche Problem des Strafrechts bei Gewalt gegen Frauen, nämlich täter- statt opferorientiert zu sein, übernehmen. Eine außerordentliche Kündigung wird nur dort vorgeschlagen, wo alle anderen Maßnahmen wie Abmahnungen und Versetzung versagt haben und der Mitarbeiter weiterhin belästigt²⁰⁸. Welcher Schaden in diesem Zusammenhang bereits bei den Betroffenen und für das Betriebsklima entstanden ist, bevor der Arbeitgeber demnach zur Kündigung greifen soll, gerät nicht ins Blickfeld.

Die erste fundierte juristische Abhandlung über den "zivilrechtlichen Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" hat Tobias Mästle 2000 vorgelegt²⁰⁹. Er stellt ebenfalls ins Zentrum seiner Untersuchung den Vergleich zwischen der US- und der innerdeutschen Rechtslage. Er kommt u. a. zu dem Ergebnis, dass der

²⁰⁵ Sexualität und Recht, Frankfurt a. Main 1998 S. 38 ff.

²⁰⁶ Sexualität und Recht, Frankfurt a. Main 1998 S. 38 ff.

²⁰⁷ Neues Arbeitsrecht für Vorgesetzte, Ausgabe Mai / Juni 1999 S. 152 ff.

²⁰⁸ aaO, S. 157.

Arbeitgeber aus positiver Vertragsverletzung dann haftet, wenn er "unzuverlässige Personen eingestellt" hat, keine "Präventionsmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen" hat oder "gegen den Belästiger nach einer Beschwerde nicht eingeschritten" ist²¹⁰. Eine Beweislastumkehr lehnt er ab.

Insgesamt ist festzustellen, dass die arbeitsrechtliche Literatur bislang keine Hinweise darauf gibt, wie die Glaubwürdigkeit der Betroffenen rechtlich gestärkt werden kann. Damit schließt sich der Kreis auch zu der US-Rechtsentwicklung. Catharine A. Mackinnon hat für die USA festgestellt²¹¹:

"Das Gesetz der sexuellen Belästigung hat keinen Weg gefunden, den Mangel an sexueller Glaubwürdigkeit von Frauen in Frage zu stellen. Es ist der Annahme nicht entgegengetreten, dass Frauen sexuellen Missbrauch phantasieren oder wollen."

Über den Zusammenhang zwischen Zunahme der generellen Gewaltbereitschaft gegenüber Frauen und der Toleranz gegenüber scheinbar leichteren sexualisierten Übergriffen und Grenzverletzungen formuliert sie:

"Die Akzeptanz von Vergewaltigungsmythen nimmt ohne das Bewusstsein zu, dass Einstellungen gegenüber Frauen und Vergewaltigung durch die Manipulation sexueller Reaktionen manipuliert werden".²¹²

3.7.2 Die Rechtsprechung zu sexuellen Belästigungen

Die straf-, arbeitsrechtlichen und disziplinarrechtlichen Urteile zur sexuellen Belästigung sind in der Bundesuntersuchung 1991 erstmalig zusammengefasst worden²¹³. Dabei sind auch juristische Expertinnen und Experten befragt worden. Festgestellt wurde, dass zum damaligen Zeitpunkt die Mehrzahl der veröffentlichten Urteile Strafrechtsurteile waren²¹⁴ und dass sich die arbeitsrechtlichen

²⁰⁹ Tobias Mästle, Der zivilrechtliche Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Berlin 2000.

²¹⁰ aaO, S. 227/228.

²¹¹ Catharine A. Mackinnon, Nur Worte, Frankfurt a. Main 1993.

²¹² aaO, S. 65.

²¹³ aaO, Sexuelle Belästigung in der Rechtsprechung, S. 311 ff.

²¹⁴ aaO, S. 312.

Verfahren in der Fallkonstellation sehr voneinander unterschieden. Am häufigsten waren in arbeitsgerichtlichen Prozessen Kündigungsschutzklagen der Belästiger oder umgekehrt Zeugnis- und Kündigungsschutzklagen von Betroffenen, die den Betrieb verlassen mussten. Schadensersatzprozesse im Anschluss an betriebliche Auseinandersetzungen waren eher selten²¹⁵. Als Haupttendenz wurde in der Bundesstudie festgestellt, dass die Beschuldigten die Belästigung abstreiten und dass diese häufig von den Arbeitsgerichten bagatellisiert wird. Der Vorwurf der Frau, sie sei belästigt worden, werde im Arbeitsgerichtsverfahren kontokariert. Häufig werde ein Racheakt der Betroffenen vermutet. Bemerkungen über den Lebenswandel der Belästigten seien häufig. Ein Richter beobachtete, dass einerseits der Übergriff bestritten und gleichzeitig eine Schuldzuweisung an die Beschwerdeführerin vorgenommen wurde²¹⁶. Üblich sei es auch, das Opfer zur Täterin zu stempeln und die Prozessgegnerin zur notorischen Querulantin zu erklären. In einem Prozess wurde über die Belästigte erklärt, sie habe keine Möglichkeit ungenutzt gelassen, Schaden zu stiften und "Gift zu versprühen"²¹⁷. Selbst wenn es einer belästigten Frau gelingt, sich erfolgreich vor einem Gericht zu wehren, werde sie häufig im Nachhinein von ihrer Umgebung zum Opfer gemacht. Eine Frau geriet unter Druck, als ihr vorgehalten wurde: *"Ob sie denn jetzt zufrieden sei, dass sie einen Familienvater mit zwei Kindern ins Unglück gestürzt"* habe.²¹⁸

Wie in strafrechtlichen Vergewaltigungsfällen steht auch bei arbeitsgerichtlichen Verfahren die Glaubwürdigkeit der Betroffenen im Zentrum der Diskussion, ein für die Betroffenen häufig quälender und sie erneut verletzender Prozess. Es ist nicht nur die Häufigkeit und die Wiederholung der Aussagen, die den Betroffenen zu schaffen machen, sondern vor allem die Tatsache, dass sie immer wieder darum kämpfen müssen, eine von ihnen gemachte Erfahrung auch in einem skeptischen Umfeld "zu beweisen". Sie müssen sich dafür rechtfertigen, dass sie elementare Grundrechte in Anspruch nehmen und Übergriffe benennen und dagegen vorgehen.

²¹⁵ Vgl. auch: Sexuelle Belästigung im Spiegel der Gerichte, in: Sibylle Plogstedt/Barbara Degen, Nein heißt nein, DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, München 1992 S. 95 ff.

²¹⁶ Bundesstudie, aaO, S. 315.

²¹⁷ Bundesstudie, aaO, S. 316.

²¹⁸ Bundesstudie, aaO, S. 322.

In ihrer Dokumentation der Rechtsprechung zum Recht der Frauen in der Erwerbsarbeit haben Bertelsmann/Colneric/Pfarr/Rust²¹⁹ unter dem Thema "Sexuelle Beeinträchtigung" 13 Urteile zwischen den Jahren 1956 und 1991 abgedruckt. In einem Artikel "Neue Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz", der sich mit den Urteilen nach In-Kraft-Treten des Beschäftigtenschutzgesetzes beschäftigt²²⁰, wird festgestellt, dass die Beschwerden der Beschäftigten eine Aufwärtstendenz aufweisen, die sich auch in einer Zunahme von Gerichtsurteilen niederschlagen. 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 sei, dass große Probleme in der Behandlung von Beschwerden und bei gerichtlichen Auseinandersetzungen auftraten²²¹.

Nach dem In-Kraft-Treten des Beschäftigtenschutzgesetzes ist allerdings die Tendenz der Gerichte erkennbar, dass sie die Problematik vor dem Hintergrund eines expliziten Gesetzes eher ernst nehmen. Die öffentliche Diskussion über sexuelle Übergriffe scheint außerdem zu einer gewissen Sensibilisierung bei Staatsanwaltschaften und Gerichten geführt zu haben. So hat das LAG Sachsen²²² 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 könne"*.

Dagegen hat das LAG Baden-Württemberg²²³ die fristlose Kündigung eines Abteilungsleiters nicht bestätigt, der jahrelang Untergebenen gegenüber seine Macht sexualisiert ausgenutzt hatte und der sich gegenüber jeder Kritik resistent verhielt. Hier ging das Gericht von einem *"minderschweren Fall sexueller Belästigung"* aus, der nicht die außerordentliche Kündigung rechtfertige.

²¹⁹ Bertelsmann/Colneric/Pfarr/Rust, Handbuch zur Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitsrecht - Sozialrecht - Frauenförderung, Band 3, Teil V, Dokumentation der Rechtsprechung.

²²⁰ Barbara Degen, Neue Rechtsprechung zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, Der Personalrat 1999 S. 1 ff.

²²¹ aaO, S. 3.

²²² LAG Sachsen, Urteil vom 10.03.2000 - 2 Sa 635/99, NZA - RR 2000 S. 468 ff.

²²³ LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.09.1999 - 12 Sa 149/98.

Wie schwierig die Situation betroffener Frauen im betrieblichen Machtgefüge und im Rahmen hochkomplizierter und komplexer juristischer Auseinandersetzungen ist, soll an zwei neuen Beispielen aus der Rechtsprechung aufgezeigt werden.

- Das LAG Hamm hatte sich mit der Kündigungsschutzklage eines gewerblichen Mitarbeiters zu beschäftigen²²⁴. Die beklagte Firma handelt mit Pharma-Artikeln und beschäftigt 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 zögerlich. 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 Abmahnungen aus seiner Personalakte, nicht ohne die betroffene Frau weiterhin zu beleidigen. 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 des Arbeitgebers 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.

- Am 08.06.2000 verkündete das Bundesarbeitsgericht einen Beschluss²²⁵, der sich mit dem Verhalten eines Betriebsratsvorsitzenden beschäftigte. Dieser war fast 30 Jahre im Betrieb tätig und seit über 20 Jahren Mitglied des Betriebsrats, 20 Jahre lang sein Vorsitzender. Zeitgleich 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 ArbG Wuppertal hatte bereits in erster Instanz den Antrag auf Vernehmung von 14 Zeuginnen zurückgewiesen.

Nachdem seine rechtlichen Bemühungen erfolglos waren, kündigte der Arbeitgeber erneut und vertrat die Auffassung, wegen der von dem Betriebsratsvor-

²²⁴ LAG Hamm, Urteil vom 10.03.1999 - 18 Sa 2328/1998.

²²⁵ BAG, Urteil vom 08.06.2000 - 2 ABR 1/00.

sitzenden ausgehenden Gefährdung sei dessen Weiterbeschäftigung nicht zumutbar. Vorangegangen war 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 des Betriebsratsmitglieds 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. Auch bei Dritten könnten bei unvoreingenommener Betrachtungsweise an sexuellen Nötigungshandlungen Zweifel bleiben, selbst wenn sie davon überzeugt seien, dass sich der Beschuldigte nicht stets nur kollegial und neutral verhalten habe, sondern gelegentlich eindeutige und zudringliche Annäherungsversuche unternommen habe.

Das Bundesarbeitsgericht folgte dem Landesarbeitsgericht in der - Argumentation, dass das Strafurteil alleine 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. Daran sei das BAG gebunden. Entgegen der Einschätzung der Arbeitgeberin führe das Beschäftigtenschutzgesetz nicht zu einer Bindung der Arbeitsgerichte an die Feststellung der Strafgerichte.

Das Resümee aus beiden Urteilen ist deprimierend. Wenn das BAG nicht einmal die rechtskräftige Verurteilung eines Belästigers als ausreichend für den Beweis der Glaubwürdigkeit der Zeuginnenaussage hält und wenn der Präventivschutz des § 2 Abs. 1 BeschSchG keine Handlungsmöglichkeit des Arbeitgebers beinhaltet, signalisiert das Gericht unzweideutig, dass Belästigungen nur abgestritten werden müssen, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Der Sachverhalt des Urteils des LAG Hamm zeigt, dass trotz eindeutiger Beweislage Betriebe nach wie vor zögern, die im Beschäftigtenschutzgesetz klar formulierten Konsequenzen (§ 4) zu ziehen. Die Belästiger waren in beiden Fällen völlig uneinsichtig und wurden durch ihr soziales Umfeld (Reaktion des Arbeitgebers, des Betriebsrats) in ihrer Position bestärkt. Beide Urteile unterscheiden sich allerdings in der Reaktion

der Gerichte. Während das LAG Hamm die Verfolgung der betroffenen Frau eindeutig als arbeitsrechtlichen Verstoß und als "Quälerei" benannte, baute das BAG eine Konstruktion auf, die es schwerer machen wird, gegen sexuelle Belästigung adäquat juristisch vorzugehen.

Dass sich die Gerichte bei der Einschätzung sexualisierter Übergriffe uneinig sind, vorurteilsbeladen reagieren und verharmlosende Tendenzen unterstützen, ist möglicherweise auch auf die Mängel des Beschäftigtenschutzgesetzes selber zurückzuführen und darauf, dass es sich um ein für bundesdeutsche Verhältnisse relativ neues Rechtsgebiet handelt. Häufig entsteht allerdings auch der Eindruck, dass mit juristischen Mitteln frauenverachtende Tendenzen legitimiert werden. Da die Mehrheit der arbeitsgerichtlichen Verfahren durch Vergleich oder in erster Instanz enden, ist es außerordentlich schwer, einen Überblick über die gesamtdeutsche Rechtsentwicklung zu bekommen. Eine kontinuierliche Auswertung, Zusammenfassung und Bekanntmachung der Urteile durch eine nationale Stelle / Behörde wäre notwendig.

Bei den Risiken, die das Sprechen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz für Betroffene sowohl im Betrieb als auch vor den Gerichten beinhaltet, verwundert es nicht, dass Frauen häufig den Versuch machen, bei ihren Beschwerden anonym zu bleiben oder von vornherein betonen, das was sie z. B. der Frauenbeauftragten anvertrauen, müsse auf jeden Fall geheim bleiben. In der Schaffung von Beratungsstellen und bei rechtlichen Regelungen, die Betroffenen Anonymität sichern, wird diesen Bedürfnissen Rechnung getragen.

Alle gesetzlich verankerten Beschwerderechte wie § 3 Abs. 1 BeschSchG, §§ 84 und 85 BetrVG und § 16 Abs. 1 ArbSchG verlangen vom Wortlaut her nicht ausdrücklich, dass die Beschwerdeführerinnen namentlich auftreten. Allerdings wird dort, wo die Gefährdungen von konkreten Tätern ausgehen, die auch sanktioniert werden müssen, eine Abwägung zwischen den Schutzinteressen der Betroffenen und den Verteidigungsinteressen der Beschuldigten vorgenommen werden müssen. Die bundesdeutschen Arbeitsgerichte bestehen spätestens im Rahmen von Kündigungsschutzprozessen darauf, dass die Zeuginnen benannt werden und vor Gericht aussagen.

Im Betrieb kann es allerdings notwendig sein, auch dann Maßnahmen zu ergreifen, wenn die Betroffenen ihren Namen nicht sagen wollen. Wenden sich beispielsweise betroffene Frauen an die Frauenbeauftragte oder ein weibliches Mitglied des Betriebs- oder Personalrats, so können diese Ansprechpersonen dem Arbeitgeber eidesstattliche Versicherungen der Betroffenen vorlegen, die deren Anonymität wahren und trotzdem den Sachverhalt detailliert schildern. Die Ansprechpersonen sind dann auch Garantinnen für die Glaubwürdigkeit der betroffenen Frau, die sie durch die Beschwerde kennen. In einer Reihe von Fällen ist es gelungen, durch eine derartige Anonymisierung der Betroffenen eine größere Sicherheit bei den Beschwerden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schaffen und Sanktionen gegen die Belästiger zu erreichen. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 27.06.1996²²⁶ die entsprechende Vorgehensweise einer Anwältin gebilligt. In dem zugrunde liegenden Fall hatten in einem größeren Betrieb mehrere Frauen detaillierte Erklärungen über sexuelle Übergriffe abgegeben. Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft hatte die Protokolle, in denen der Name der Betroffenen geschwärzt war, die Namen der Beschuldigten allerdings auftauchten, dem Arbeitgeber vorgelegt und Sanktionen gegen die Belästiger verlangt. Die Anwältin, die die betroffenen Frauen vertrat, verlangte ebenfalls unter Hinweis auf die anonymisierten Protokolle Maßnahmen gegen die Beschuldigten. Einer der Beschuldigten hatte sich gegen dieses Verfahren gewehrt und Widerrufs- und Unterlassungsklage vor dem Landgericht und dem Oberlandesgericht eingereicht. Das Landgericht wies seine Klage ab, das Oberlandesgericht gab ihm teilweise Recht und verurteilte die Anwältin, die Behauptungen in Zukunft zu unterlassen. Auf ihre Verfassungsbeschwerde hin entschied das Bundesverfassungsgericht, dass das Verhalten der Anwältin durch Art. 12 GG, ihr Recht auf freie Berufsausübung, gedeckt sei. Aus der Interessenvertretung gegenüber ihren Mandantinnen ergebe sich, dass sie davon ausgehen und dies auch bekunden konnte, dass die Aussagen der Betroffenen glaubwürdig seien. Damit sei nicht zum Ausdruck gebracht, dass sie sich diese Meinung persönlich zu Eigen gemacht habe. Die sorgfältigen Prüfungspflichten, die sich aus

²²⁶ BVerfG, Urteil vom 27.06.1996 - 1 BVR 1398/94.

dem Verhältnis von Anwältinnen und Mandantinnen ergäben, seien hier nicht verletzt worden.

In seiner Kernaussage ist dieses Urteil übertragbar auf die Tätigkeit von Frauenbeauftragten, Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten, von Beratungsstellen, Ansprechpersonen und Mitgliedern von Beschwerdekommisionen. Sie haben auf Grund ihrer Funktion und ihres Berufs die Aufgabe, die Beschwerden ernst zu nehmen, die Glaubwürdigkeit der Betroffenen auch zu überprüfen, dann jedoch konsequent im Schutzinteresse der Betroffenen zu handeln.

3.7.3 Die Auswertung des Beschäftigtenschutzgesetzes durch die Vernetzungsstelle der kommunalen Frauenbeauftragten

Im Dezember 1995 hatte die Vernetzungsstelle der kommunalen Frauenbeauftragten in Hannover 16 Expertinnen eingeladen, um darüber zu diskutieren, wie das Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis umgesetzt wurde. Insgesamt wurde eingeschätzt, dass das Gesetz ein Fortschritt zum Schutz von Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz darstellt und bessere Möglichkeiten zur Bearbeitung der Problematik eröffnet. Die Beschwerden von Frauen hätten zugenommen, zunehmend beschäftigten sich auch Gerichte mit dieser Thematik²²⁷. Aus der Dokumentation ergibt sich, dass insbesondere die Frauenbeauftragten im öffentlichen Dienst mit der Problematik beschäftigt sind, Aufklärungskampagnen und Fortbildungen organisieren und dabei häufig in Konfliktsituationen geraten. Die kommunalen Frauenbeauftragten haben dabei auch Erfahrung über die Umsetzung der Rechte in der Privatwirtschaft, weil sie auch Ansprechpersonen für Frauen in ihrer Kommune sind, die in Privatbetrieben arbeiten. Kritisch wurde festgestellt, dass das Beschäftigtenschutzgesetz die Beschäftigten nicht ausreichend vor negativen Auswirkungen bei der Anzeige einer Belästigung schütze. Einer der herausgearbeiteten Mängel ist, dass diejenigen Personen, die als "zuständige Stelle" gem. § 3 Abs. 1 BeschSchG angesehen werden, in der Regel nicht über die Kompetenz verfügen, die für diese Aufgabe notwendig ist. Die Belästigten brauchten eine zentrale Anlaufstelle in ihrer Nähe für ihre Beschwerden.

Gerügt wurde außerdem, dass die Belästigten nach einer Beschwerde nicht ausreichend über die Ergebnisse und die Ermittlungen informiert würden. Juristisch fehle es an einem ausdrücklichen Akteneinsichts- und an einem Informationsrecht der Betroffenen. Problematisch sei auch, dass den Betroffenen die Verfahrenswege bei sexueller Belästigung und ihre Probleme nicht bewusst seien, und dass der Nachteilsschutz ebenso wie die Schweigepflicht nicht ausreichend im Interesse der Beschäftigten wirkten. Konflikte über sexuelle Übergriffe eskalierten sehr schnell und führten dazu, dass die Beschuldigten Widerrufs- und Unterlassungsansprüche geltend machten. Dadurch werde häufig in den Betrieben die Situation umgekehrt. Nicht die Interessen Betroffener und potentieller Betroffener stünden im Mittelpunkt. Es müssten vielmehr Abwehrkämpfe gegen den Versuch unternommen werden, die Glaubwürdigkeit in Frage zu stellen, Frauen aus dem Betrieb zu drängen und dafür Sorge zu tragen, dass ein sexistisches Betriebsklima nicht als "normaler Betriebsfrieden" interpretiert werden könne. Überall dort, wo präventive Maßnahmen ergriffen werden (z. B. Fortbildungsveranstaltungen, Aushang des Beschäftigtenschutzgesetzes im Betrieb), fänden intensive Diskussionen statt. Die Thematik werde dadurch längerfristig akzeptiert und zum Bestandteil des betrieblichen Alltags. Das Expertinnengespräch machte auch deutlich, dass es noch erhebliche Unsicherheiten über Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Beschäftigtenschutzgesetz gibt.

3.7.4 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 vorgelegt²²⁸. 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,

²²⁷ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Dokumentation des Expertinnengesprächs der Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, hrsg. vom Forschungsinstitut Frau und Gesellschaft 1996.

²²⁸ Unveröffentlichtes Manuskript des BMFSFJ, Bonn 2000.

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.

Die Untersuchung fragte konkret ab, wie die einzelnen Gesetzesvorschriften eingehalten und umgesetzt werden und stellte schwerwiegende Mängel fest: So wurde nicht einmal bei den obersten Bundesbehörden die nach § 7 vorgeschriebene Bekanntmachung des Gesetzes überall durchgeführt, auch die gesetzlich vorgeschriebenen Fortbildungen fanden bei vielen Behörden nicht statt. Eine spezielle Beschwerdestelle nach § 3 BeschSchG scheint es nur in wenigen Fällen zu geben. Die Untersuchung formuliert:

"Nur in wenigen Fällen lassen die Antworten darauf schließen, dass hierüber mit der nötigen Sensibilität nachgedacht wurde".²²⁹

Hinzu kommt, dass die zuständige Beschwerdestelle oft nicht bekannt gemacht wurde und dass es in der Regel keine Verfahrensregelung oder konkrete Aufgabenzuweisung für die Behandlung der Beschwerden gibt. Auch Dienstvereinbarungen sind eher selten. Die Untersuchung führt die mangelhafte Transparenz des Verfahrens, die Nichtbeachtung des Gesetzes "auf die schwache gesetzliche Ausgestaltung des Beschwerde- und Ermittlungsverfahrens zurück".²³⁰ Auch die Betroffenen selbst erführen oft nicht, was aus ihren Beschwerden wird und wie damit umgegangen werde. Damit werde sich die Neigung, sich an eine Beschwerdestelle zu wenden, nicht erhöhen.

Das Leistungsverweigerungsrecht des § 4 Abs. 2 BeschSchG scheine in der Praxis keine Rolle zu spielen. Die Leistungsverweigerung wurde als Mittel der Betroffenen nicht genannt. Es habe sich 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.

²²⁹ aaO, S. 2.

²³⁰ aaO, S. 4.

Auch der gesetzliche Fortbildungsauftrag werde nicht ernst genommen. So heißt es beispielsweise in der Antwort des Bundesgerichtshofs:

"Das Verhalten der Angehörigen des Bundesgerichtshofs gab zu entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen bislang keinen Anlass".²³¹

Spezielle Schulungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sind die große Ausnahme. Hier seien die Bundesversicherungsanstalt und der Bundesgrenzschutz beispielhaft, die eine Betriebsvereinbarung hätten bzw. eigene Schulungsmaßnahmen durchführten.

Es kristallisiert sich nach der Studie heraus, dass die Beschäftigung mit dem Thema der sexuellen Belästigung abhängig von der Initiative und dem Durchhaltvermögen der Frauenbeauftragten ist. Die Frauenbeauftragten sind die bevorzugten Ansprechpersonen. Sie initiieren in der Regel Fortbildungsmaßnahmen, beraten Personalverantwortliche und unterstützen Betroffene. Sie sind auch dort Hauptansprechstelle, wo eine ausdrückliche Aufgabenzuweisung für diese Problematik nicht besteht. Frauenbeauftragte sind mit doppelt so vielen Fällen konfrontiert wie andere eventuelle Ansprechpersonen (z. B. Personalräte, Vorgesetzte). Als Muster der Konfliktlösung hat sich die Versetzung des Belästigers herausgestellt. Dieses Muster war bereits in der Bundesstudie 1991 herausgearbeitet worden. In einem erheblichen Anteil der Fälle wurde die Anzeige durch ein "Personalgespräch mit allen Betroffenen" erledigt²³². Die zweithäufigste Sanktion war die Abmahnung. Kam es zur Kündigung, erhob der Beschuldigte in der Regel Kündigungsschutzklage.

Die Umfrage erlaubte keine Rückschlüsse darüber, in welchem Umfang Beratungen durch Frauenbeauftragte irgendwann in ein Verfahren der Dienststelle einmündeten.

Gefragt wurde auch danach, ob die Dienststelle konkrete Verbesserungsvorschläge zu dem Beschäftigtenschutzgesetz hätte. Das Verteidigungsministerium

²³¹ aaO, S. 5.

²³² aaO, S. 10.

schlug vor, das Gesetz in ein umfassendes Antimobbing- und Diskriminierungsgesetz bei grundsätzlich ähnlichem Gesetzesaufbau umzuwandeln. Weitere Vorschläge richteten sich auf die Verbesserung der Beschwerdestellen und des Verfahrens. Eine Frauenbeauftragte schlug vor, stärker auf die *"für ein Geschlecht feindselige, einschüchternde Arbeitsatmosphäre abzustellen und verbesserte Verfahrens- und Beweislastregelungen zu erlassen"*.²³³

Es scheinen die Frauenbeauftragten zu sein, die ein aktives Interesse an der Behandlung des Themas haben und die deshalb auch von den Betroffenen als Ansprechpersonen ernst genommen werden. Die verantwortlichen Arbeitgeber scheinen nach der Umfrage das Problem eher als nicht bedeutend und für ihre Arbeit hinderlich zu halten. Die Schwächen des Beschäftigtenschutzgesetzes, insbesondere bei der mangelhaften Klärung der Beweislastsituation und des Verfahrens bilden ein zusätzliches "Alibi", um das Gesetz nicht ernst zu nehmen.

3.8. Innerbetriebliche Regelungen

Arbeitgeber, Betriebs- und Personalräte und Frauenbeauftragte haben rechtliche Möglichkeiten, um ergänzend zum Beschäftigtenschutzgesetz eigene innerbetriebliche Regelungen in diesem Bereich zu initiieren und zu schaffen. Insbesondere die Möglichkeiten der Betriebs- und Personalräte sind rechtlich stark ausgestattet, um entsprechend tätig zu werden²³⁴. Obwohl die Rechtslage in der Privatwirtschaft für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen günstiger ist, zeigt sich, dass die Umsetzung des Beschäftigtenschutzgesetzes in der Privatwirtschaft erheblich unter den bereits mangelhaften Bemühungen im öffentlichen Dienst zurückbleibt. Das hängt vor allem damit zusammen, dass die Institution der Frauenbeauftragten in der Privatwirtschaft nicht existiert und dort, wo Frauenbeauftragte geschaffen worden sind, eine rechtliche Absicherung, die auch zu einer erhöhten Konfliktbereitschaft führen könnte, in der Regel nicht gegeben ist. Außerdem ist die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst nach wie vor größer als in der Pri-

²³³ aaO, S. 12.

²³⁴ Zu den Rechten der Betriebsräte vgl. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Die geheime Diskriminierung, Hrsg. DAG-Bundesvorstand, Hauptabteilung weibliche Angestellte, Hamburg 1996.

vatwirtschaft. Während Dienstvereinbarungen und Richtlinien der Arbeitgeber im öffentlichen Dienst häufig sind und die Problematik auch immer wieder in Frauenförderplänen auftaucht, führt eine Untersuchung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Betriebsvereinbarung in der Privatwirtschaft²³⁵ 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 AG.

3.8.1 Das Beispiel VW

Seit Anfang 1990 hat sich bei VW die gemeinsame Überzeugung von Unternehmensleitung, Betriebsrat und Abteilung Frauenförderung durchgesetzt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein wichtiges Thema für den Betrieb sei und entsprechende Anstrengungen unternommen werden müssen, um sich mit dem Problem auseinander zusetzen, die Beschäftigten zu sensibilisieren und um zu versuchen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zurückzudrängen. Am 27.06.1996 hat der Konzern eine Gesamtbetriebsvereinbarung "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" abgeschlossen, in dem sich das Unternehmen verpflichtet hat, sexuelle Belästigung, Mobbing und rassistische Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrechtzuerhalten. Dies gelte auch für die Werbung und die Darstellung in der Öffentlichkeit. VW macht darin deutlich, dass sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung nach Herkunft, Hautfarbe und Religion nicht nur eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens darstelle, sondern auch im Unternehmen ein "eingegengtes, stressbelastetes und entwürdigendes" Arbeits- und Lernumfeld schaffe und nicht zuletzt gesundheitliche Störungen hervorrufe. Die Betriebsvereinbarung gilt auch für Angehörige von Fremdfirmen, die bei VW tätig sind. Ein Verstoß gegen ihre Grundsätze zieht ein Werksverbot nach sich.

Neben den Konkretisierungen, was im Einzelnen als Verbot zu gelten hat (Punkt 2: Grundsätze) ist das Beschwerderecht der Betroffenen konkretisiert und recht-

²³⁵ Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Analyse und Dokumentation, erstellt von Anni Weiler, Düsseldorf 1998, hrsg. vom DGB-Bundesvorstand.

lich ausgestaltet worden. So haben die verantwortlichen Stellen im Sinne der Betriebsvereinbarung die Aufgabe, unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche nach Kenntnis des Vorfalls, die Betroffenen zu beraten und zu unterstützen, den Sachverhalt festzustellen, die belästigende Person über die Folgen des Verhaltens aufzuklären, den zuständigen Gremien Gegenmaßnahmen vorzuschlagen, allen, auch vertraulichen Hinweisen und Beschwerden nachzugehen und auf Wunsch der Betroffenen diese bei Gesprächen, Sitzungen etc. zu begleiten und zu beraten (Punkt 3: Beschwerderecht).

Die Vertraulichkeit wird zugesichert, die Betriebsangehörigen sind verpflichtet, über entsprechende Kenntnisse und Gespräche absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten zu bewahren (Punkt 4: Vertraulichkeit). VW ordnet die Übergriffe auch als Verstoß gegen ihre Arbeitsordnung ein und droht entsprechende Sanktionen wie Belehrungen, Verwarnungen, Verweis und Geldbußen an, die neben die arbeitsrechtlichen Maßnahmen des Beschäftigtenschutzgesetzes treten (Punkt 5: Maßnahmen). Auch ein eventuelles Beratungs- und Therapieangebot ist vorgesehen. Präventive Fördermaßnahmen eines anderen Betriebsklimas sind Fortbildungen im Bereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung für Vorgesetzte, AusbilderInnen, Ausbildungsbeauftragte, Beschäftigte des Personal- und -Gesundheitswesens sowie der Betriebsräte. Eine Aufklärungsbroschüre informiert die Belegschaft im Einzelnen über die Problematik.

Die Entstehungsgeschichte der Betriebsvereinbarung zeigt, dass der Regelung umfangreiche Diskussionen und Vorarbeiten seit 1991 vorausgegangen sind. Die Aktivitäten ordnen sich ein in das Ziel der Frauenförderung bei VW. VW hat sich zur Aufgabe gemacht, den Frauenanteil quantitativ, qualitativ und strukturell zu erhöhen und zwar

- an der Belegschaft insgesamt
- in qualifizierten Tätigkeiten
- auf den Leitungs- und Führungsebenen.

Der Konzern sieht die Frauenförderung *"als wichtigste Voraussetzung für den Erfolg innovativer Personalarbeit"* an. Er setzt auf die *"unmittelbare Einbeziehung der Frauen, die aus ihrer praktischen Erfahrung und persönlichen Betroffenheit*

heraus die überzeugendsten Lösungen entwickeln können".²³⁶ Gefördert werden Frauennetzwerke. Jedes Werk hat eine hauptamtliche Frauenbeauftragte.

Die Betriebsvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz wird als *"eine zentrale Präventionsmaßnahme angesehen, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern."* An die Verabschiedung schloss sich ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm für unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Personalverantwortliche, AusbilderInnen, Führungskräfte, Betriebsräte) an. Das Thema ist Modul-Pflichtbaustein in allen Qualifizierungsmaßnahmen und Standortseminaren. Auch in den Basisseminaren der Berufsausbildung ist es Pflichtbaustein. Die Maßnahmen werden jährlich fortgeschrieben.

In einer Auftaktveranstaltung zur Umsetzung der Betriebsvereinbarung im Jahre 1997 haben sich die Manager und Führungsverantwortlichen der einzelnen Werke zu einem langfristigen Kommunikationsprozess bei ihrer Umsetzung ausgesprochen. 1998 fand dann ein zweitägiger Workshop für Personalräte und Manager des zentralen Personalwesens statt. Darüber hinaus wurden in allen Standorten "Umsetzungsverantwortliche" benannt. Im betriebsinternen Kommunikationsprozess setzten sich Führungskräfte mit der Thematik auseinander und gehen in einen Dialog mit ihren MitarbeiterInnen. Es fanden und finden zahlreiche Kleingruppendiskussionen statt. Die Meister sind verpflichtet, das Thema in sog. Meisterrunden zu behandeln und damit allen Beschäftigten nahezubringen. Mit neu angestellten Juristen finden Einführungsgespräche statt. Ein Netz an fachlich geschulten Ansprechpersonen wird gegenwärtig aufgebaut.

Unter dem Motto "Nicht Schweigen, Weghören, Wegsehen" ist eine Informationsbroschüre im Juni 1997 erschienen. Im Vorwort betonen die zuständigen Vorstandsmitglieder noch einmal:

"Ein gutes Betriebsklima im Betrieb ist eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg von Volkswagen und für die Sicherheit unserer Arbeitsplätze. Grundlage dafür ist die engagierte Mitarbeit aller Beschäftigten. Motivation und Engagement können nur dann entstehen und wachsen, wenn alle

²³⁶ Information "Frauenförderung bei VW", hrsg. von der Abteilung Frauenförderung bei VW.

Beteiligten gegenseitig ihre Persönlichkeitsrechte und Würde respektieren – unabhängig von Geschlecht, Religion oder Hautfarbe".

In konkreten Fallbeispielen werden Probleme der sexuellen Belästigung und typische Verharmlosungsargumente dargestellt. In Kapitel IV. werden den Betroffenen Hilfen angeboten. Sie werden auf die Vertrauensperson hingewiesen. Eine wichtige Zielgruppe sind nicht nur die Betroffenen und die verantwortlichen Ansprechpersonen, Vorgesetzte und Beschäftigte in verantwortlichen Positionen, zum Beispiel im Betriebsrat, sondern auch die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen. Ihnen wird geraten:

- *Nicht Augen und Ohren verschließen und sich aus der Situation herausziehen;*
- *Ein Opfer nicht alleine lassen, sondern fragen, ob es Hilfe annehmen will;*
- *Offenheit, Aufrichtigkeit mit Gefühl und Engagement zeigen;*
- *Lösungswege für die Beteiligten suchen und vermitteln, ohne dabei zu richten und durch heftige Reaktionen die Situation zu verschärfen;*
- *Offenes Ansprechen von Diskriminierung im Kreise von Kolleginnen und Kollegen.²³⁷*

Den Führungskräften wird geraten:

- *Ein Gespräch mit den Beteiligten zur Versachlichung des Streits. Dabei muss deutlich gemacht werden, dass die oder der Vorgesetzte die jeweilige Aussage der Beteiligten ernst nimmt und die Tat nicht beschönigt wird.*
- *Den Konflikt analysieren. Dazu gehört, Gründe für das Fehlverhalten wie auch negatives Vorgesetztenverhalten zu ermitteln und ggf. den Führungsstil zu überprüfen.*
- *Bei umfangreichen Problemsituationen im Bedarfsfalle Konflikt ModeratorInnen hinzuziehen;*
- *Die Beteiligten darauf hinzuweisen, dass die Sach- und Gesprächsinhalte schriftlich festgehalten werden;*

- *Ggf. über die Personalabteilung disziplinarische Maßnahmen gegen die Täter einzuleiten;*
- *Ansprechen der Problematik in der Abteilung oder Teambesprechung. Je nach Sachverhalt gemeinsam einen Weg für die weitere Zusammenarbeit der Beteiligten aufzeigen;*
- *Rehabilitation des Opfers.*

Nach Aussagen einer externen Expertin und Beraterin bei VW haben die Beschwerden zwischen 1998 und 1999 um 100 Prozent zugenommen²³⁸.

Ein von VW herausgegebener Pressespiegel zu der Betriebsvereinbarung "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" zwischen 1996 und 2000 zeigt, dass die Aktivitäten bei VW auf großes und positives Interesse der Presse gestoßen sind.

Mit dem langfristig gezielten Herangehen an die Problematik der sexuellen Belästigung, dem Einbinden in die generelle Diskriminierungsproblematik, der Einsicht, dass Diskriminierung zu unwirtschaftlichen Belastungen des Unternehmens führt, ist VW für die Bundesrepublik beispielgebend. Ähnliche umfangreiche Aktivitäten aus anderen Konzernen sind nicht bekannt.

3.8.2 Verhandeltes Recht – Richtlinien, Dienst- und Betriebsvereinbarungen gegen sexuelle Übergriffe

Rechtliche Regelungen werden in der Bundesrepublik Deutschland konkretisiert, ergänzt, erweitert und für die unmittelbare betriebliche Situation durch Arbeitgeberrichtlinien, Tarifverträge und Dienst- und Betriebsvereinbarungen umgesetzt. Auch im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz lässt sich beobachten, dass seit Beginn der größeren öffentlichen Diskussion Anfang der 90er-Jahre, die

²³⁷ Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, Eine Information für Betroffene und Beteiligte, Wolfsburg 1997 S. 45.

²³⁸ Gespräch mit Ute Wellner am 18.04.2000 in Bonn.

nicht zuletzt durch die Vorlage der Bundesstudie 1991 ausgelöst wurde, auch Regelungen durch "verhandeltes Recht" zunehmen. Tarifvertraglich sind nur wenige und allgemein gehaltene Regelungen zur Frage der sexuellen Übergriffe bekannt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat tarifvertragliche Regelungen und Regelungen in Betriebsvereinbarungen 1998 im Rahmen einer Dokumentation zusammengestellt²³⁹. Der Deutsche Städtetag hat eine Liste der entsprechenden Dienstvereinbarungen im öffentlichen Dienst im Bereich der Kommunen und Länder vorgelegt, die allerdings nicht vollständig ist²⁴⁰. Dabei wird deutlich, dass tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen für den Bereich der Privatwirtschaft eher selten, zusätzliche Regelungen im öffentlichen Dienst dagegen erheblich häufiger sind. Lediglich die Gewerkschaft NGG hat entsprechende Aktivitäten initiiert und in einem Haustarifvertrag der Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau in § 15 eine Regelung zum Schutze der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz durchgesetzt. Auch im Manteltarifvertrag der Brauerei Sachsen-Anhalt befindet sich in § 22 ein Passus, der die Beschäftigten vor sexueller Belästigung schützen soll²⁴¹. Häufig werden Regelungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auch als einseitige Arbeitgeberrichtlinien erlassen. Dem Erlass derartiger Richtlinien gehen in der Regel ebenfalls Verhandlungen voraus. Initiatorinnen sind Frauenbeauftragte, Frauenarbeitskreise, Frauenausschüsse. Mir selbst ist kein Fall bekannt, in dem Regelungen einseitig auf die Initiative von Arbeitgebern oder Betriebs- und Personalräten zurückgehen, ohne dass vorher von Frauen Druck und Engagement in diese Frage investiert worden ist.

Die Regelungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz konkretisieren häufig die bereits vorhandenen Schutznormen, ohne zusätzliche Rechte für die Betroffenen zu schaffen. Auch die Übernahme bestehender gesetzlicher Regelungen, wie das Beschäftigtenschutzgesetz, auf die betriebliche Praxis hat jedoch eine wichtige Funktion. Sie macht die Beschäftigten mit den gesetzlichen Regelungen be-

²³⁹ Anni Weiler, Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen - Analyse und Dokumentation - hrsg. vom DGB-Bundesvorstand und dem WSI, Düsseldorf 1998.

²⁴⁰ Vgl. die Zusammenstellung des Deutschen Städtetages, in: Frauen in Gesellschaft und Beruf, Veröffentlichung der Frauenbeauftragten in Kommunen und Ländern, Stand Dezember 1999, unter dem Punkt 9 "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" S. 39 ff.

²⁴¹ Anni Weiler, aaO S. 54/55.

kannt und zeigt, dass der eigene Arbeitgeber, der Betriebs- / Personalrat, die Frauenbeauftragte sich die Ziele des Gesetzes zu Eigen machen und sie in der eigenen Organisation und Praxis umsetzen wollen. Dabei werden fast immer die Definitionen des § 2 BeschSchG in konkreten Beispielfällen konkretisiert. Typisch ist auch, dass genauere Beschwerdeverfahren geschaffen werden und dass die Fortbildungsverpflichtung des § 5 BeschSchG wiederholt, bzw. als Teil der eigenen Politik in die betriebliche Realität aufgenommen wird. Zu unterscheiden sind Regelungen, die sich unmittelbar mit dem Gebiet der sexuellen Übergriffe beschäftigen und diejenigen, die die Problematik im Zusammenhang mit Mobbing und ausländerfeindlichem Verhalten sehen und damit den Zusammenhang zwischen Mobbing, Rassismus und Sexismus herstellen. Ein besonderes Augenmerk legen die neu geschaffenen Regelungen auch auf die Frage, an wen sich Betroffene wenden können. Sie konkretisieren also die "zuständige Stelle" im Sinne des § 3 Abs. 1 BeschSchG.

Hier interessieren vor allem diejenigen Regelungen, die die Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes erweitern und ausdehnen.

Bei den Definitionen, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist, fällt auf, dass bei neueren Regelungen die technische Entwicklung berücksichtigt wird. So heißt es beispielsweise in der Senatsrichtlinie der Universität Göttingen zum Schutz der weiblichen Universitätsangehörigen vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt²⁴², dass das "*Sichtbar werden lassen und Verbreiten pornografischer und / oder sexistischer Texte, Bilder und Animationen auf Computeranlagen*" sexuelle Belästigung ist. Damit wird einer Entwicklung Rechnung getragen, nach der bereits 50 % aller Angestellten mit Internet-Zugang in der Arbeitszeit rassistische, sexistische oder anzügliche E-Mails erhalten²⁴³. Häufig wird in den Regelungen ausdrücklich geklärt, dass es als besonders schwerwiegende Verfehlung gilt, wenn die Belästigung als Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses z. B. durch Vorgesetzte, AusbilderInnen etc. geschieht und wenn persönliche oder berufliche Nachteile angedroht oder Vorteile in Aussicht gestellt werden.

²⁴² Beschlossen am 11.06.1997.

²⁴³ Vgl. Judith Mackay, Der Fischeratlas Sexualität, Fakten, Trends, Zusammenhänge, Frankfurt

An einigen Regelungen soll beispielhaft gezeigt werden, wie und mit welchen Schwerpunkten die konkrete betriebliche Umsetzung versucht, die Rechtsstellung der Betroffenen zu verbessern.

Senatsrichtlinie der Georg-August-Universität Göttingen zum Schutz der weiblichen Universitätsangehörigen vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt, beschlossen am 11.06.1997

Die Senatsrichtlinie verpflichtet "alle" Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleibt oder abgestellt wird. Sie verpflichtet alle Universitätsangehörigen, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und frühzeitig die Frauenbeauftragte einzuschalten (Punkt 2).

Beim Beschwerderecht wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Betroffene sich "*zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens*" beschweren können (Punkt 6).

Bei den konkreten betrieblichen Maßnahmen, die die Universitätsleitung zu ergreifen hat, werden die arbeitsrechtlichen Instrumentarien ergänzt durch die Punkte:

- *Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen;*
- *Bei Belästigung durch Datenverarbeitung nach Verwarnung befristeter, bei Wiederholung unbefristeter account-Entzug;*
- *Ausschluss von einer Lehrveranstaltung;*
- *Hausverbot;*
- *Strafanzeige durch den Präsidenten (Punkt 8).*

Die Universität stellt außerdem im Rahmen ihrer Möglichkeiten sicher, dass belästigte Frauen auf Wunsch kostenlos eine rechtliche und psychologische Beratung erhalten können (Punkt 10).

Auch Anlagen und Gebäude werden als potentielle Gefahrenquelle gesehen und sollen entsprechend verändert werden (Punkt 11). Die Universität bietet im Rahmen ihres Weiterbildungsangebotes regelmäßig Selbstbehauptungskurse für Frauen und im Rahmen des Hochschulsports Selbstverteidigungskurse für Frauen an (Punkt 12).

Aus den Datennetzwerken sollen Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornografischem Inhalt möglichst ausgefiltert werden (Punkt 13).

Die Richtlinie macht deutlich, dass sie entsprechend für männliche Universitätsangehörige gilt.

Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz der Freien Hansestadt Bremen vom 23.03.1993

Bei dieser Dienstanweisung wird ebenfalls ein besonderer Schwerpunkt darin gesehen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Personalführungs-, Leitungs- und Ausbildungsfunktionen für das Problem zu sensibilisieren. Sie haben *"eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Diskriminierung nicht zulässt"* (Punkt 2.3). Um die Handlungskompetenz dieses Personenkreises zu erweitern, werden sie in den Fort-, Weiterbildungs- und Informationsangeboten dahingehend geschult, *"sexuell diskriminierendes Verhalten wahrzunehmen, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen und adäquat zu reagieren"* (Punkt 3.2). Auch hier muss dem Verdacht einer sexuellen Diskriminierung nachgegangen werden (Punkt 4.1). Erwähnt werden ausdrücklich auch vorläufige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen (Punkt 4.2). Eine Informationspflicht der Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten ist auch dann vorgesehen, wenn die Betroffenen selbst die Einschaltung der Frauenbeauftragten nicht unmittelbar wünschen (Punkt 4.4).

Das schwierige Problem, dass Frauen einerseits möglicherweise keine Maßnahmen gegen den Belästiger wünschen, andererseits jedoch so schwerwiegende Fälle vorliegen, dass die Dienststellenleitung bereits aus Präventionsgründen tätig werden muss, löst die Richtlinie durch folgende Formulierung (Punkt 4.5):

"Maßnahmen sollen von der Dienststellenleitung in der Regel nicht gegen den Willen der / des von der sexuellen Diskriminierung Betroffenen eingeleitet werden. Dies gilt nicht, wenn ein besonders schwerwiegender Fall vorliegt, oder wenn zu befürchten ist, dass die Diskriminierungen gegenüber Dritten fortgesetzt werden. Der / die Betroffene hat das Recht, eine persönliche Beteiligung an dem eingeleiteten Verfahren abzulehnen."

Der Frauenbeauftragten wird das Recht eingeräumt, Vorschläge zur Regelung des Einzelfalls zu machen (Punkt 4.6).

Richtlinien der Stadt Düsseldorf zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz 1997

In dieser Richtlinie wird betont, dass belästigende Mitarbeiter für den beruflichen Aufstieg ungeeignet sind. In § 2 Abs. 3 heißt es:

"Beschäftigte, denen eindeutig nachgewiesen wurde, dass sie in der Vergangenheit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sexuell belästigt haben, sind für Vorgesetztenfunktionen grundsätzlich nicht geeignet."

Die Richtlinie schlägt den Betroffenen selbst einen mehrstufigen Weg vor (§ 3). Sie werden darin ausdrücklich ermutigt, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen. Ihnen wird empfohlen, im Falle einer sexuellen Belästigung der belästigenden Person zunächst klar zu machen, dass deren Verhalten unerwünscht ist und es als verletzend oder missachtend empfunden wird und dass es das Arbeitsklima stört. Dabei können sie eine Person ihres Vertrauens einschalten. Ist diese persönliche Zurechtweisung erfolglos oder erscheint sie im Einzelfall unangebracht, so haben die Betroffenen die Möglichkeit, sich an eine "selbst auszuwählende Vertrauensfrau" zu wenden, z. B. an ein Mitglied des Personalrats, an eine Mitarbeiterin des Frauenbüros, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter des Amtes für zentrale Dienste, eine Vorgesetzte bzw. einen Vorgesetzten und an die Ausbildungsbeauftragten. Sie können auch die Personaldienststelle unmittelbar einschalten. Nach § 4 Abs. 2 übernehmen die Vorgesetzten die Verantwortung

dafür, dass Hinweisen auf eventuelle sexuelle Belästigungen in ihrem Bereich nachgegangen wird. Sie haben auf Verhaltensänderungen hinzuwirken und für sich selbst Beratung und Unterstützung einzufordern.

Bei dem Verfahren gegen den Belästiger wird zuerst geprüft, ob bis zum Abschluss der Sachverhaltsaufklärung eine Versetzung oder eine Suspendierung / Freistellung angemessen ist. Außerdem wird geprüft, ob Strafantrag gestellt werden muss (§ 5 Abs. 2). Dies ist von der Zustimmung der belästigten Person abhängig.

In § 6 werden Schutzmaßnahmen für die belästigte Person geregelt. Sie können bis zum Abschluss der Sachverhaltsaufklärung auf eigenen Wunsch in einem anderen Bereich eingesetzt werden.

Das Frauenbüro erhält in § 7 ausdrücklich das Recht, die Frauen zu beraten und zu unterstützen. Mit Einverständnis der Betroffenen nimmt die Vertreterin des Frauenbüros an allen Gesprächen teil. Sie erhält die Federführung eines Arbeitskreises "Schutz vor sexueller Belästigung", der die Umsetzung der Maßnahmen begleitet und das Konzept weiterentwickelt (§ 7 Abs. 4).

Dienstvereinbarung "gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" des Regierungspräsidiums Darmstadt vom 25.02.1997

Auch in dieser Dienstvereinbarung wird in den Beispielfällen sexuelle Belästigung ausdrücklich auf die neuen technischen Belästigungsarten durch EDV-Anlagen ausgedehnt. Erfasst sind auch "Belästigung von Frauen und Männern durch Verfolgung innerhalb und außerhalb der Behörde" und "Briefe und Telefonanrufe mit sexuellen Anspielungen" (Punkt 1). Definiert wird auch, dass sich die Ablehnung nicht nur "in körperlicher oder verbaler Abwehr, sondern u. a. auch durch Sprachlosigkeit, Erstarren (Schock), Zittern, Schweißausbruch, ungewohnte Nervosität oder Panik" äußert.

Auch diese Dienstvereinbarung enthält den Hinweis, dass sexuelle Belästigung im Rahmen von Vorgesetzten- und Ausbildungsverhältnissen als besonders schwerwiegend anzusehen ist und dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgerufen

sind, in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigung gegenüber jeder anderen Person unterbleibt (Punkt 2.1 und Punkt 3.2).

Zum Verfahren ist geregelt, dass es Aufgabe der Behördenleiter oder des Behördenleiters ist, diese Verstöße zu ahnden und dass "auch vorläufige" Sofortmaßnahmen ergriffen werden müssen. Die Frauenbeauftragte muss über Beschwerden informiert werden. Ausdrücklich ist geregelt, dass auf Wunsch der Betroffenen "die Behördenleiterin oder der Behördenleiter auch Kontakte zu Außenstehenden (Beratungsstellen etc.) herstellen kann" (Punkt 3.3).

Punkt 3.5 wiederholt das gesetzliche Leistungsverweigerungsrecht und fügt hinzu: *"Es wird jedoch empfohlen, sich vor einem entsprechenden Schritt rechtlich beraten zu lassen."*

Bei den Sanktionen gegenüber dem Belästiger wird ergänzt:

"Neben diesen Sanktionen sind noch folgende Maßnahmen zu erwägen:

- Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person;*
- Umsetzung in ein anderes Dezernat, eine andere Abteilung oder Versetzung zu einer anderen Dienststelle;*
- Aufforderung zur Teilnahme an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen;*
- Einschalten der Sozialbetreuungsstelle.*

Auch hier soll geprüft werden, ob Strafanzeige erstattet wird (Punkt 4).

Um die Umsetzung der Regelungen des Beschäftigtenschutzgesetzes und der Dienstanweisung zu gewährleisten gibt es zwei Arbeitskreise, einen Frauen- und einen Männerarbeitskreis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Beide Arbeitskreise sind präventiv tätig und leisten Informationsarbeit in der Behörde (Punkt 5). Die Mitglieder der Arbeitskreise stehen gleichzeitig den betroffenen Personen zur individuellen Beratung zur Verfügung und verpflichten sich zur strengsten Diskretion. Darüber hinaus beraten die Arbeitskreise den Personalrat

und die Behördenleitung in allen Fragen, die mit diesem Thema zusammenhängen. Die beiden Arbeitskreise tagen in der Regel einmal monatlich zwei Stunden während der Arbeitszeit. Auch die Beratungen und Schulungen erfolgen in der Regel innerhalb der Arbeitszeit (Punkt 5).

In Punkt 7 ist geregelt, dass die sexuelle Belästigung möglicherweise einen Dienstunfall darstellen oder zur Folge haben kann. Es folgt der Hinweis, dass für entsprechende Ansprüche die zuständige Abteilung angesprochen werden kann.

Auch in diesem Fall erhalten alle Beschäftigten ein Exemplar der Dienstvereinbarung. Bei der Umsetzung der Dienstvereinbarung ist außerdem in Punkt 8 geregelt:

"Behördenleiter oder Behördenleiterin, Personalrat, Frauenbeauftragte und Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitskreise sollen mindestens einmal jährlich zusammentreffen, um über die Umsetzung der Dienstvereinbarung und über weitere Maßnahmen zu beraten."

Dienstvereinbarung über den Beschäftigtenschutz (sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung) der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte vom 24.04.1998

In dieser Dienstvereinbarung ist geregelt, dass Vorgesetzte, die einer sexuellen Belästigung sowie Mobbing oder Diskriminierung nicht konsequent entgegenreten, ggf. selbst mit der Einleitung dienst- oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen rechnen müssen (§ 4 Abs. 2). Bei den Definitionen, was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sein kann, wird auch "die sprachliche Benennung mit Kosewörtern" und "Handlungen, die geeignet sind, Frauen und Männer als Anschauungsobjekte einzustufen", erwähnt (§ 5). Erwähnt werden auch die Fallkonstellationen, dass freiwillige sexuelle Beziehungen enden. Dies ist folgendermaßen geregelt:

"Wenn das Einvernehmen beendet ist, dürfen Betroffene keine Nachteile haben, weil die Beziehung zunächst erwünscht war." (§ 5 Abs. 1).

In der Dienstvereinbarung wird auch deutlich, dass sich Mobbing und sexuelle Belästigung nicht streng trennen lassen, nach der Definition umfassen die Mobbinghandlungen auch sexuelle Belästigungen (§ 5 Abs. 2).

Bei der Unterstützung der Betroffenen (§ 6) wird ebenfalls den betroffenen Personen empfohlen und ermöglicht, Personen ihres Vertrauens einzuschalten. Dies können *"auch Beschäftigte sein, die zwar nicht persönlich beteiligt werden, aber das Fehlverhalten miterleben oder mit ansehen"* (§ 6 Abs. 1). Bei den Beschwerden ist es möglich, sich durch die Person des Vertrauens begleiten zu lassen.

Die Behörde hat gem. § 7 eine eigene Beratungsstelle, die aus mindestens acht Beschäftigten besteht und an die sich nach vorheriger Bekanntmachung alle wenden können. Die Beratungsstelle hat die Aufgaben, nicht nur in Einzelfällen zu beraten, sondern auch präventiv tätig zu werden, z. B. durch die Initiierung von vorbeugenden Maßnahmen und Schulungen, der Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb und die Kontakte zu externen Stellen (§ 7 Abs. 2). Ihre Mitglieder werden dienstlich freigestellt und von der Behördenleitung personell und sachlich unterstützt.

In der Beratungsstelle gibt es für die Einzelfälle eine Ermittlungsstelle (§ 8), deren Zusammensetzung geklärt ist und in der mindestens eine Volljuristin / ein Volljurist sein muss. Die Mitglieder der Ermittlungsstelle werden aus einem "Pool" bestimmt, der aus mindestens zwölf Beschäftigten besteht. Sie hat die erforderlichen Schutzmaßnahmen einzuleiten und Vorschläge gegenüber der Personalverwaltung zu machen, wie das Verhalten sanktioniert werden sollte. Den Betroffenen wird ausdrücklich zugesichert, dass sie auch dann keine Nachteile zu erwarten haben, wenn das Verfahren gegen die Beschuldigten eingestellt wird (§ 8 Abs. 4).

In § 9 werden verbindliche Fortbildungsmaßnahmen zu den Themenbereichen der Dienstvereinbarung erfasst und der zu poolende Personenkreis ausdrücklich aufgeführt.

Dienstvereinbarung zum Schutz von Beschäftigten der Stadtverwaltung Tübingen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 11.02.1997 und gemeinsame Erklärung

Im Zentrum der Dienstvereinbarung steht die Einrichtung einer Kontaktstelle (§ 2). Ihre Aufgabe ist es, neben der unmittelbaren Beratung der Betroffenen, der Aufklärung des Sachverhaltes und der Erarbeitung eines Vorschlags zum weiteren Verfahren an den Dienstherrn präventiv tätig zu werden, indem sie *"allgemeine Informationen der Beschäftigten zum Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz"* herausgibt und eine Konzeption für vorbeugende Maßnahmen erstellt. Die Kontaktstelle besteht aus einer Vertreterin und einem Vertreter des Personalrats, einer Vertreterin des Personalamtes, der Frauenbeauftragten und einer VertreterIn des Rechtsamtes. Federführend ist die Frauenbeauftragte (§ 2 Abs. 4).

In der gemeinsamen Erklärung des Oberbürgermeisters und des Personalrats ist u. a. in Punkt III geregelt:

- "Alle Beschäftigten können dazu beitragen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz offensiv entgegenzuwirken, indem sie*
- solche bewusst wahrnehmen und die belästigten KollegInnen unterstützen und ermutigen sich zur Wehr zu setzen;*
 - sich als Vorgesetzte und Personalverantwortliche für die Würde ihrer MitarbeiterInnen aktiv und sensibel einsetzen;*
 - offen ihrer Missachtung sexueller Belästigung Ausdruck geben."*

Nach IV geht die Stadtverwaltung jedem Verdacht nach. Können die sich ergebenden Verdachtsmomente nicht entkräftet werden und besteht ein begründeter Verdacht, werden die im Einzelfall angemessenen Maßnahmen eingeleitet.

Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der sexuellen Selbstbestimmung von bei der Landeshauptstadt München beschäftigten Frauen – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vom 26.09.1991

Die schriftlich fixierten Maßnahmen sind Teil des Frauenförderplans und beruhen auf der Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen der Stadt München. Die Stadt übernimmt ausdrücklich die Verantwortung dafür, dass das Persönlichkeitsrecht auf sexuelle Selbstbestimmung von Frauen respektiert

und gewahrt wird (Punkt 1.2). Bei den Begriffsbestimmungen wird darauf hingewiesen, dass auch entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen über Frauen, auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen, sexuell gefärbte Gesten und Verhaltensweisen, das Mitbringen und Zeigen pornografischer Hefte und Bilder, das Zeigen und Anbringen frauenfeindlicher Aufkleber und Bilder als sexuelle Belästigung gelten. Bei den Maßnahmen, die die Stadt ergreift, ist auch die "Verhängung einer Geldbuße" möglich. Sexuelle Belästigung durch Dritte (Punkt 2.2) soll abgebaut werden durch die Bekanntgabe des Verbots in allen Amts- und Betriebsräumen, die Aufnahme in Hausordnung, Satzungen, allgemeinen Vertragsbedingungen, durch Hausverbote und durch die Kündigung von Verträgen.

Die Verknüpfung zwischen Personalentscheidungen und der Thematik der sexuellen Belästigung regelt Punkt 2.7:

"Bei der Personalauswahl für die Besetzung von Vorgesetztenfunktionen ist zu prüfen und aktenkundig zu machen, inwieweit sich BewerberInnen mit der Thematik 'Gleichberechtigung' und 'sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz' durch den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen auseinander gesetzt haben."

Und in Punkt 2.8:

"Die Auseinandersetzung mit der Thematik, das Verhalten und die Umsetzung dieser Grundsätze sind beurteilungsrelevant."

Dienstanweisung der Stadt Köln zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 01.10.1993

Auch diese Dienstanweisung enthält eine ausdrückliche Bestimmung zu personellen Maßnahmen (§ 8). Darin ist u. a. geregelt:

"Vorgesetzte, denen nachgewiesen wurde, dass sie als Verantwortliche sexueller Belästigung nicht konsequent entgegengetreten sind, werden in Stellenbesetzungsverfahren auf ihr Fehlverhalten angesprochen. Ergibt die Bewertung des Gesamtvorgangs, dass der Bewerber / die Bewerberin für die Zukunft nicht die Gewähr bietet, nicht sexuell zu belästigen oder als Verantwortlicher sexueller Belästigung konsequent entgegenzutreten, ist er / sie bei der Besetzung der Stelle nicht zu berücksichtigen."

Ordnung zum Beschäftigtenschutz im Bereich der evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern und des diakonischen Werkes in Bayern (Ordnung zum Beschäftigtenschutz) vom 20.04.1999

Die Ordnung zum Beschäftigtenschutzgesetz betont als ethischen Grundsatz den Verstoß von Grenzverletzungen gegen die *"Verwirklichung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in Kirche und Diakonie"*. Auch in dieser Ordnung wird den Betroffenen empfohlen, die eigene Belästigungssituation zunächst klar und unmissverständlich deutlich zu machen (§ 3) und dann den entsprechenden Beschwerdeweg zu gehen. Es wird als Aspekt der Fürsorgepflicht der Dienststellenleitung bezeichnet *"auf Beratung oder therapeutische Hilfe hinzuweisen"* (§ 4 Abs.2).

Die evangelische Kirche in Bayern hat auf örtlicher Ebene Ansprechstellen gebildet und auf überörtlicher Ebene ein Team, das aus mindestens drei oder höchstens fünf Personen, darunter mindestens drei Frauen, besteht (vgl. im Einzelnen § 6). Dem Team werden folgende Aufgaben und Befugnisse zugewiesen:

- *Es arbeitet mit den örtlichen Ansprechstellen und den kirchlichen Dienststellen zusammen und organisiert den Erfahrungsaustausch.*
- *Es erstattet dem Landeskirchenrat jährlich einen Bericht über seine Tätigkeit.*
- *Es hat ein Auskunftsrecht gegenüber den Leitungen kirchlicher Dienststellen, über die in den Fällen sexueller Belästigung in Aussicht genom-*

menen oder getroffenen Maßnahmen sowie über die weitere dienstliche Verwendung belästigender Personen.

- *Es entscheidet auf Antrag der Betroffenen oder der örtlichen Ansprechstellen über die Gewährung außerordentlicher finanzieller Mittel für die Rechtsberatung und therapeutische Krisenintervention.*

Die Unabhängigkeit und die Weisungsungebundenheit der Mitglieder des Teams wird ausdrücklich herausgestellt (§ 6 Abs. 7). Auch die Freistellung von der dienstlichen Arbeit ist geregelt (§ 6 Abs. 8).

Betriebsvereinbarung sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Firma EMI Electrola GmbH, Köln vom 01.12.1994

Auch diese Betriebsvereinbarung verbietet das Mitbringen und Zeigen pornografischer Hefte und Bilder, die Verfolgung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf Einzelpersonen bezogene Bemerkungen über sexuelle Aktivitäten und das Intimleben, über körperliche Vorzüge und Schwächen, entwürdigende und beleidigende Witze und Bemerkungen über Mitarbeiterinnen (§ 2).

Bei den Sanktionen wird ebenfalls ein abgestuftes Sanktionsverhalten geregelt, das *"dem Täter das Verbot nachdrücklich vor Augen führt und ihm ggf. Hilfe anbietet (Beratung, eventuelle Therapie, Einbeziehung der Angehörigen)"* – (§ 3).

Den Zusammenhang zwischen sexueller Belästigung und Arbeitsklima stellt § 4 her:

"Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, nicht nur sexuelle Belästigung zu verbieten, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein frauenfreundliches Arbeitsklima zu schaffen."

Vom Betriebsrat benannt gibt es zwei Frauenbeauftragte, die die Mitarbeiter / Mitarbeiterinnen in diesen Fragen während der Arbeitszeit und unter Wahrung strengster Diskretion beraten und sie ggf. vor der Beschwerdekommision und gegenüber außerbetrieblichen Stellen vertreten (§ 5).

Im Betrieb gibt es eine Beschwerdekommision (§ 6), die eine gleiche Anzahl von VertreterInnen jeweils von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat benannt enthält. Darin müssen Frauen mindestens zu zwei Drittel vertreten sein. Zu ihren Aufgaben gehört sowohl die Bearbeitung konkreter Beschwerden und das Nachgehen auch anonymen Hinweise als auch "Vorschläge für eine Verbesserung des Arbeitsklimas" und die "Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Stellen" (§ 6).

Geht der Arbeitgeber auf die Vorschläge der Beschwerdekommision nicht ein, so entscheidet nach dieser Betriebsvereinbarung die Einigungsstelle gem. § 76 BetrVG. Dabei ist geregelt, dass mindestens die Hälfte der Mitglieder der Einigungsstelle Frauen sein sollten und dass der Vorsitz möglichst von einer Frau eingenommen wird. Die Beschwerdekommision tagt während der Arbeitszeit, erhält Nachteilsschutz und wird von der Geschäftsleitung analog § 40 BetrVG (notwendige, sachliche Aufgaben) ausgestattet (§ 6). Auch die Teilnahme an Schulungen und die Freistellungsansprüche bei der Arbeitszeit werden analog den Regelungen für Betriebsräte geregelt.

Die Firma verpflichtet sich außerdem, dafür Sorge zu tragen, dass bei sexuellen Belästigungen im Betrieb oder von Betriebsangehörigen den Betroffenen der materielle und der immaterielle Schaden vom Belästiger ersetzt wird (§ 8). Die Übernahme in die betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen, die regelmäßig für alle Mitarbeiter angeboten werden, enthält § 9. Zur Umsetzung der Betriebsvereinbarung regelt § 10:

"Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar der Betriebsvereinbarung. Sie wird außerdem im Betrieb ausgehängt.

Geschäftsleitung, Betriebsrat, Beschwerdekommision und Frauenbeauftragte treffen mindestens zweimal pro Jahr und bei Bedarf zusammen, um über die Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung und über weitere Maßnahmen zu beraten."

Gesamtbetriebsvereinbarung der Thyssen Stahl AG vom 09.04.1996

In der Betriebsvereinbarung der Thyssen Stahl AG wird bei der Definition der sexuellen Belästigung die Definition des Beschäftigtenschutzgesetzes übernommen und zusätzlich ergänzt:

"Das subjektive Empfinden der belästigten Person bestimmt das Maß einer sexuellen Belästigung. Allgemein wird sexuelle Belästigung als Verhaltensweise empfunden, die von der belästigten Person unmissverständlich unerwünscht ist. Entscheidend sind somit die subjektiven Maßstäbe der belästigten Person und nicht die der belästigenden Person."

Auch diese Betriebsvereinbarung regelt die Belästigung durch Angehörige von Fremdfirmen und betont als Gegenmaßnahmen die Möglichkeit des Werkbetretungsverbot, die Androhung der Kündigung des Werk- oder Dienstvertrages.

Als Ansprechpersonen gelten nach der Betriebsvereinbarung Vorgesetzte, Mitglieder der Personalabteilung und des Betriebsrats. Dabei stellt der Arbeitgeber sicher, *"dass in der Personalabteilung vertrauenswürdige Personen vorhanden sind, um Beschwerden über sexuelle Belästigung in geeigneter Form aufzunehmen und weiter zu behandeln"*.

Gesamtbetriebsvereinbarung der Gewerkschaft ÖTV, Stuttgart vom 20.09.1996

Die Betriebsvereinbarung betont, dass sexuelle Belästigung "auch als Geschlechterdiskriminierung zu werten ist" (§ 1 Abs. 1) und dass von ihr in erste Linie Frauen betroffen sind. Sie stellt eine "Diskriminierung im Sinne von § 611 a BGB dar, sofern der Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreift" (§ 1 Abs. 1).

Auch hier wird betont, dass nicht nur sexuelle Belästigungen verhindert werden sollen, sondern dass *"auch besondere Anstrengungen zu unternehmen sind, um ein frauenfreundliches, menschenwürdiges Arbeitsklima zu schaffen."* Alle Beschäftigten werden dazu verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass es zu keiner

sexuellen Belästigung kommt. Die Betroffenen zu Beschwerden zu ermutigen und den Belästigern klare Grenzen zu setzen, wird ebenfalls als Zielvorstellung formuliert (§ 1 Abs. 3).

Auch in dieser Betriebsvereinbarung taucht *"das Kopieren, die Anwendung oder Nutzung pornografischer, sexistischer Computerprogramme auf EDV-Anlagen am Arbeitsplatz"* als Tatbestand sexueller Belästigung auf.

Bei den Beschwerderechten der Betroffenen (§ 4) wird ein Beratungsanspruch und das Recht auf die Wahrung "strengster Diskretion" betont. Die Betroffenen können jederzeit eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen. Dabei werden die notwendigen Reisekosten im Rahmen der ÖTV-Reisekostenregelung erstattet (§ 4 Abs. 2).

Als Ansprechpersonen gelten die Frauenbeauftragten, die Mitglieder des Hauptvorstandes und der Betriebsrat. Soweit Betroffene mit der Behandlung ihrer Beschwerde nicht einverstanden sind, haben sie das Recht, die Beschwerdekommision anzurufen (§ 4 Abs. 5).

Machen Beschäftigte von ihrem Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch, so sind sie verpflichtet, dies der Beschwerdekommision *"schriftlich unter ausführlicher Darstellung des der Arbeitseinstellung zu Grunde liegenden Sachverhaltes"* mitzuteilen und sie anzurufen (§ 4 Abs. 6).

Ausdrücklich ist geregelt, dass auf Gegenüberstellungen mit den Belästigern verzichtet wird, es sei denn, "dass die Betroffene dies ausdrücklich wünscht" (§ 4 Abs. 7).

Bei den Maßnahmen des Arbeitgebers (§ 6) wird ausdrücklich unterschieden zwischen den "im Einzelfall angemessenen Maßnahmen" und den Präventionsmaßnahmen, die künftige Belästigungen verhindern sollen. Bei der Besetzung von Stellen sind "einschlägige Abmahnungen" zu berücksichtigen (§ 6 Abs. 4).

Die Beschwerdekommision, die § 7 regelt, besteht aus insgesamt vier Beisitzern / Beisitzerinnen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben jeweils eine weibliche Beisitzerin und einen männlichen Beisitzer zu benennen. Sie gibt unverzüglich, längstens jedoch innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Anrufung mit einfacher Mehrheit ihrer Stimmen eine Stellungnahme zur Begründetheit der Beschwerde und eine Empfehlung an den geschäftsführenden Hauptvorstand zur weiteren Vorgehensweise ab (§ 7 Abs. 3). Sie kann zu ihren Sitzungen die zur Aufklärung des Sachverhaltes notwendigen Personen einladen (§ 7 Abs. 3). Es wird ausdrücklich geregelt, dass der Arbeitgeber an die Vorschläge, Empfehlungen und Stellungnahmen sowie an deren zeitlichen Ablauf nicht gebunden ist.

§ 8 regelt Schulung, Präventionen und Information. In die Schulungs- und Seminarreihen für Leitungsverantwortliche ist das Thema *"Sicherung der sexuellen Selbstbestimmung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz"* als verpflichtender Bestandteil einzubauen. Geregelt ist auch, dass die Schulungen getrennt nach Geschlechtern durchgeführt werden können und dass die Beschäftigten ermutigt werden, diese Seminare zu besuchen (§ 8 Abs. 1). § 8 Abs. 2 bestimmt, dass ein Exemplar der Gesamtbetriebsvereinbarung in den Geschäftsräumen einer jeden Verwaltungseinheit zur Einsicht ausliegt und dass alle Beschäftigten ein Exemplar erhalten.

Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz, die von ehrenamtlichen Mitgliedern und Dritten ausgehen, werden in § 9 erfasst. § 10 regelt die Gestaltung der Arbeitsplätze. *Räumliche Situationen, die insbesondere auf Frauen bedrohlich wirken können, sollen geändert werden, um ein angstfreies Aufsuchen zu gewährleisten.*

Auch in dieser Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass die Vereinbarung nach ca. einem Jahr gemeinsam von den Parteien auf *"ihre Praktikabilität und ihre politische Weiterentwicklung hin zu beraten ist"* (§ 11 Abs. 4).

Zusammenfassende Bewertung

Die hier vorgestellten innerbetrieblichen Regelungen weisen übereinstimmende Muster auf.

Obwohl Frauen als Betroffene sexueller Belästigungen im Allgemeinen deutlich benannt werden und zum Teil einfühlsame Regelungen existieren, wie sie ermutigt und gestärkt werden, werden sie nicht als Fachfrauen bei der Konfliktbewältigung angesehen. Diese liegt vielmehr 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. In diesem Zusammenhang fällt auch auf, dass zwar der Zusammenhang zwischen Geschlechtsdiskriminierung und sexueller Belästigung offensichtlich Konsens ist, dass jedoch der kritischste Punkt, die Frage der Glaubwürdigkeit Betroffener, kaum angesprochen wird. Hier scheint einerseits eine Scheu davor zu herrschen, diesen hoch konfliktbesetzten Punkt in Betriebsvereinbarungen aufzunehmen, zum anderen sind die die Regelungen initiierenden 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 einrichtet oder auch nur außerbetrieblichen Rechtsschutz gewährt.

Trotz dieser Einwände zeigen die hier vorgestellten innerbetrieblichen Regelungen, dass eine Reihe von Rechten entstanden sind, die die Rechte aus dem Beschäftigtenschutzgesetz erweitern und für die Betriebe konkretisieren, eine Art neue Rechtskultur. Dabei wird auch immer wieder das Prozesshafte des Entwicklungsweges betont, indem beispielsweise Regelungen entstehen, die eine regelmäßige Überprüfung, Berichte, Fortschreibungen und Diskussionen zu diesem Thema verlangen.

Ergänzt werden die innerbetrieblichen Regelungen durch eine inzwischen fast unübersehbare Fülle von Informationsbroschüren insbesondere im öffentlichen Dienst, die über Hintergründe, Folgen, Handlungsmöglichkeiten für Betroffene aufklären, Ansprechpersonen konkret benennen, Tipps und Ratschläge erteilen und Informationen liefern. Dabei spielt der Gesichtspunkt, dass sich Frauen untereinander unterstützen, helfen, beraten und stärken eine zentrale Rolle.

Beispielhaft soll aus dem Informationsblatt der Universität Stuttgart zitiert werden, das von der Frauenbeauftragten und der Senatskommission für Frauenförderung herausgegeben worden ist²⁴⁴. Unter der Überschrift "Was können Sie tun?" heißt es:

"Wenn Sie betroffen sind oder von einer solchen Situation Kenntnis erlangen, sollten sie

- dem Belästiger eindeutig zu verstehen geben, dass Sie sein Verhalten weder akzeptieren noch wünschen;*
- Zeit, Ort und Umstände der Belästigung notieren;*
- sich mit einer Vertrauensperson darüber unterhalten, um feststellen zu können, ob auch andere Frauen davon betroffen sind;*
- andere Frauen in vergleichbaren Situationen unterstützen und sich mit ihnen solidarisieren;*
- bei einer Anlaufstelle Rat und Unterstützung suchen.*

Die Frauenreferentin der Universität Stuttgart ist gerne bereit, Ihnen Beratungs- und Anlaufstellen zu nennen und Sie bei Ihrem Anliegen zu unterstützen."

V. Recht, Geschlechterdialog und Mediation als Präventionsmittel

1. Wie wird Gerechtigkeit geschaffen?

²⁴⁴ Information zur Belästigung und Diskriminierung von Frauen der Universität Stuttgart.

*"Wir meinen, dass es für Frauen so lange keine Gerechtigkeit geben kann, wie Frauen unter Gerechtigkeit etwas verstehen, was man ihnen vorenthalten hat und uns zugestehen muss, und nicht etwas, was sie selbst herstellen können und müssen, indem sie von sich selbst und von ihren Beziehungen untereinander ausgehen."*²⁴⁵

So formulierten die Frauen des Mailänder Buchladens die Problematik von Gerechtigkeit. Der Blick auf die Frauenbeziehungen in Betrieben und Organisationen zeigt vielfältige und komplexe Prozesse, um Alltagsgerechtigkeit durchzusetzen. Sie reichen von Diskussionen der Frauen untereinander über grenzverletzende, gewalttätige Chefs, über Warnsysteme untereinander, über das Trösten anderer Frauen, über solidarische, oft nur punktuelle Zusammenschlüsse gegen männliche Willkür bis hin zu den Versuchen über Gerüchte, das Erzählen von Geschichten, über das Beurteilen von Frauen und Männern die vorgefundene Ordnung in Frage zu stellen und häufig gleichzeitig auch zu stabilisieren und immer wieder den Versuch zu machen, eine Ordnung zu schaffen, die den eigenen Bedürfnissen nach Wohlfühlen am Arbeitsplatz und befriedigenden Sozialbeziehungen gerecht wird.

Parallel dazu sind die Bemühungen vieler Frauen zu beobachten, die rechtlichen Möglichkeiten zu nutzen, zu verändern und weiterzuentwickeln. Die Auseinandersetzung mit den als gewalttätig erlebten Strukturen und Personen nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Die in der Bundesrepublik existierenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, die Einrichtung von Beschwerdestellen, die Durchführung von Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, der Aushang und die Bekanntmachung der Gesetze, die Schaffung von Verfahrensregelungen gegen sexualisierte Machtausübung, das Aufdecken gestörter Beziehungen und einseitiger Machtausübung geht in der Regel von Frauen aus, setzt im Rechtsbereich jedoch dann auch voraus, dass Männer und Frauen Regelungen schaffen, die den gemeinsamen Interessen entsprechen. Wenn "Gerechtigkeit schaffen" als Einheit aus der Arbeit an Alltagsgerechtigkeit und gleichzeitig an der Veränderung, Interpretation, Weiterentwicklung

²⁴⁵ Liberia delle Donne di Milano, Wie weibliche Freiheit entsteht, Eine neue politische Praxis, Berlin 1988 S. 162.

und kritischer Begleitung des bestehenden Rechtes verstanden wird, wird damit gleichzeitig deutlich, dass Frauen einerseits die Beziehungen untereinander brauchen, um offen sprechen zu können, Erfahrungen auszutauschen, neue Wege und Forderungen zu entwickeln und dass parallel dazu die Auseinandersetzung mit der Männerdomäne "Recht", mit Männern, die dieses Recht interpretieren, neu schaffen, umsetzen und der Versuch, einen gemeinsamen Weg zu finden, Basis von Gerechtigkeitsentwicklungen ist. Rechtliche Regelungen, sei es in Form des Beschäftigtenschutzgesetzes, sei es in Form innerbetrieblicher Richtlinien und Vereinbarungen, sind dabei ein kleiner, wenn auch zentraler Bruchteil des Problems. Die Herstellung von Gerechtigkeit ist eng verbunden mit der Diskussion über ethische Werte, die die Beziehungen untereinander bestimmen, zum Beispiel dem Wert einer gewaltfreien Arbeitsatmosphäre und von den gesellschaftlichen und juristischen Vorgaben und davon, inwieweit Individuen, Gruppen bereit sind, Verantwortung für Gerechtigkeitsprozesse zu übernehmen und im Rahmen ihrer eigenen Handlungsmöglichkeiten umzusetzen. Rechtliche Regelungen alleine haben häufig allenfalls eine Anstoßfunktion. Sind sie – wie im Bereich der Frauenrechte – im Allgemeinen nicht mit Sanktionen ausgestattet, so beschränken sie sich immer dann auf reine Alibi-Bekennnisse, wenn sie nicht konkret "mit Leben erfüllt" werden. Für die Frauen und auch für die Männer scheint es dabei wichtig zu sein, nicht nur die eigenen Gewalterfahrungen zu reflektieren, sondern auch das eigene Handlungs- und Gewaltpotential kritisch und distanziert zu werten, ohne den Projektionsversuchen zu erliegen. Dies bedeutet nicht, dass die klare Orientierung für die Frage, wer ist Täter, wer ist Opfer, verloren gehen soll, sondern sie wird im Gegenteil schärfer herausgearbeitet. Das Mitgefühl und die Solidarität mit den Opfern gehören ebenso zu diesem permanenten Prozess wie das Bedürfnis, die Arbeitsbedingungen und Plätze mitzugestalten und die Beziehungen untereinander und zum jeweilig anderen Geschlecht realistisch zu sehen. Dazu gehört auch, Verantwortung für eigenes Handeln zu übernehmen und Strukturen zu schaffen, die den von Gewalt und Ungerechtigkeit Betroffenen Schutz und Hilfe bieten.

2. Grenzen und Möglichkeiten von Recht

*"In der Auseinandersetzung mit sexueller Gewalt finden wir nicht die klaren Fronten vor, wie beim Kampf um Lohngleichheit oder um Kindergartenplätze. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung muss auf schwierigem Terrain erfochten werden, auf unübersichtlichen Schlachtfeldern, und oft läuft ein Teil der Auseinandersetzung in der eigenen Brust. Das kann schmerzhaft sein und darum ist es kein Wunder, dass viele Frauen diese Verletzungen scheuen."*²⁴⁶

Der eigentliche Erfolg – so Susanne v. Paczinsky -, die einschneidende Wirkung sexueller Gewalt beruhe auf der Scham der Opfer. Die Tatsache, dass wir uns nicht empörten, erbringe den Beweis, dass sie nicht gleichwertig seien.²⁴⁷ Diese Scham, die Zuweisung der Schuld an die eigene Person, verhindert auch, dass sich Frauen selbstbewusst als historisches Subjekt politischer Veränderungen und aktiv mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung beschäftigen, Rechte wahrnehmen und neue Rechte anfordern. Hinzu kommen massive Unrechtserfahrungen, wenn Frauen in rechtliche Auseinandersetzungen geraten und die Erfahrung, dass die Zurücksetzung in der Bewertung von Frauen und unterschiedliche Maßstäbe in der Beurteilung dem Verhalten von Frauen und Männern gegenüber zum Berufsalltag gehören. Nicht jede dieser Diskriminierungen sehen zu müssen, ist ein Schutzmechanismus, um den Arbeitsplatz überhaupt ausfüllen zu können²⁴⁸. Gleichzeitig haben Frauen das Erfahrungswissen, dass sie allein ihre Situation nicht verändern, dass sie das Recht brauchen, um in einigermaßen gesicherten Verhältnissen leben zu können. Recht wird dabei von ihnen nicht als ein abstraktes, fernes Rechtssystem betrachtet, sondern als ein zentraler Aspekt von Gerechtigkeit, deren Wirksamkeit sich vor allem im Alltag zeigen muss. Das vorhandene Rechtssystem mit seinen undurchschaubaren Regeln und Mechanismen, seiner abstrakten und fremden Sprache empfinden sie häufig als entfremdend, nicht zu ihnen gehörig, als ein Recht, das ausschließlich den Stärkeren nützt. Manchmal entwickeln sich auch rechtsillusionäre Vorstellungen, wenn sug-

²⁴⁶ Susanne v. Paczinsky, Die hässliche Wirklichkeit macht hässliche Gefühle, Feministische Analyse und Selbstuntersuchung, in: Grenzverletzungen, Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag, Hrsg. Renate Sadrozinski, Frankfurt a. Main 1993 S. 63.

²⁴⁷ aaO, S. 65.

²⁴⁸ Vgl. auch Ute Gerhard, Gleichheit ohne Angleichung, Frauen im Recht, München 1990 S. 196.

geriert wird, Recht könne tatsächlich die Lebenssituation umfassend bis in jede Bedingung des Arbeitsplatzes hinein regulieren.

Am Problematischsten scheint es zu sein, dass der eigene Blick, die eigene Wahrnehmung, die eigene Erfahrung nicht zur Grundlage und Basis der Diskussion über Gerechtigkeit und Recht im Betriebsalltag und nicht ernst genommen wird. Unter dem Schlagwort von "Rechtsstaatlichkeit" verlangt der betriebsöffentliche und gerichtsoffentliche Raum den "objektiven" Blick, hinter dem sich allzu oft der patriarchale Blick verbirgt.

In ihrer Untersuchung "Männliche Richter – weibliche Angeklagte" hat Monika Raab die Einstellungen und Alltagstheorien von Strafrichtern untersucht²⁴⁹. Sie zeigt auf, wie stark Rollenstereotype in die Beurteilung von Frauen vor Gericht einfließen und bestraft oder verdrängt werden. Das Gerichtsverfahren habe die Funktion, die "Rollenkonformität angeklagter Frauen zu unterstützen und zu decken".²⁵⁰

Die Verfahrensabläufe bei Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bestätigen diesen Befund. Betroffene Frauen erhalten spontan häufig Signale von aufgeklärten Vorgesetzten, dass ihre Position verstanden wird. Es wird ihnen Schutz und Unterstützung versprochen. Dies ist aber nur der erste Schritt. Im zweiten Schritt machen dieselben Frauen die Erfahrung, dass die Schützer sich häufig selbst direkt und indirekt auf die Seiten der Täter stellen und damit eher sich selbst als die Betroffene schützen, sei es, weil der Glaube herrscht, man komme gegen "diesen starken Mann" nicht an, sei es, dass angeblich keine ausreichenden Beweise vorliegen, sei es, weil die eigene Position im Betrieb gefährdet erscheint, sei es, weil sich keine weiteren Zeuginnen melden oder sei es, weil die Betroffene selbst sich angeblich nicht richtig verhalten hat. Der Widerspruch zwischen vordergründigen Schutzversprechungen und realen Machtverhältnissen ist bei Einzelfällen sexueller Übergriffe am Arbeitsplatz und in konkreten Beschwerden unübersehbar. Es scheint fast so, als hätten Führungs-

²⁴⁹ Monika Raab, *Männliche Richter - weibliche Angeklagte*, Bonn 1993.

²⁵⁰ aaO, S. 123.

verantwortliche Angst, selbst mit dem Opfer identifiziert und damit als schwach eingestuft zu werden, wenn sie sich konsequent dieser Frage annehmen.

Immer wieder wird von Frauen selbstkritisch die Frage gestellt, ob das Recht überhaupt in der Lage ist, die sexuelle Selbstbestimmung zu schützen:

"So schließen wir dieses Kapitel mit einem umfassenden Argwohn, sowohl gegenüber den männlichen Prinzipien der Rechtsprechung als auch ihrer Grundierung im patriarchalen, gesunden Menschenverstand. Zugleich blicken wir geradezu mitleidig auf solch einseitige Rechtsprechung und ihre bedürftigen Vertreter und wenden uns anderen Subjekten zu, nämlich uns selbst, die wir in dieser Gesellschaft leben, belästigt werden oder nicht".²⁵¹

Ähnlich pessimistisch:

"Solange Männer über Frauenrechte in den Parlamenten und an den Gerichten entscheiden, sie definieren und ihre Rechtsauffassung umsetzen, liegt in jeder richterlichen und rechtlichen Auseinandersetzung die Gefahr, dass sie von Frauen als zusätzliche Belastung erlebt wird und ihre Ohnmachtsgefühle verstärkt und sie zusätzlich traumatisiert. Die juristische Seite der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz macht schmerzhaft deutlich, dass wir bei der Analyse des Zusammenhangs von juristischer Gewalt und sexueller Gewalt erst am Anfang stehen".²⁵²

Andererseits können Frauen auf die Beschäftigung mit Recht nicht verzichten. Recht ist dasjenige Mittel, das politische Positionierungen fixiert, vom Anspruch her auch den Schutz vor Willkür und Gewaltherrschaft beinhaltet, ein angeblich faires und gerechteres Verfahren sichert. Es liegt häufig nicht in der Hand von Frauen, ob sie in Rechtsauseinandersetzungen hineingezogen werden oder nicht. Häufig ist der Weg zu offiziellen Beschwerden und anschließenden Gerichtsprozessen auch die einzige Möglichkeit für Frauen, um selbst aus der Erfahrung von

²⁵¹ Frigga Haug/Silke Wittich-Neven (Hrsg.), Lustmolche und Köderfrauen, Politik um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Hamburg 1997 S. 109.

²⁵² Barbara Degen, Das Recht in der Hand der Frauen ist ein zweischneidiges Schwert, Was können Gesetze leisten?, in: Renate Sadrozinski (Hrsg.), Grenzverletzungen, Sexuelle Belästigungen im Arbeitsalltag, Frankfurt a. Main 1993 S. 101 f.

Ohnmacht, Machtlosigkeit und Resignation herauszukommen. Rechtliche Auseinandersetzungen und Gerichtsprozesse können Frauen stärken, wenn die Erfahrungen, die dort gemacht werden, auch relativiert werden. Es wird dann häufig als zentrales Element von Stärkung empfunden, Gegenwehrmöglichkeiten wahrgenommen zu haben. Nicht zufällig versuchen Betriebs- und Dienstvereinbarungen immer wieder Frauen zu ermutigen, diese Schritte zu gehen.

Wenn es darauf ankommt, Recht aus der Perspektive von Frauen neu zu denken und zu diskutieren, die Glaubwürdigkeit ihrer Aussage ins Zentrum des öffentlichen Diskurses zu stellen, den umfassenden Schutz vor Grenzverletzungen zu fordern, dann zeigt diese Diskussion, dass es sich um eine langfristige, prozesshafte Auseinandersetzung handelt, bei der die Sichtweise von Frauen formuliert und in die öffentliche Diskussion eingebracht und zum Gegenstand von Veränderungen gemacht werden muss. Die Alternative, auf Rechtsauseinandersetzungen zu verzichten, würde immer heißen, sich letztlich ins Private zurückzuziehen, das Schweigen und die Tabuisierung zu fördern und damit die herrschenden Verhältnisse zu stabilisieren. Bereits die Bundesstudie 1991 hat festgestellt, dass die aktive Gegenwehr von den befragten Frauen erfolgreicher bewertet wird als das häufige passive Ausweichverhalten.²⁵³ Zu dieser aktiven Gegenwehr gehören nicht nur verbale Zurückweisungen, manchmal auch körperliche Gegenwehr, sondern auch der "Gang durch die Institutionen". Vielfach werden sexuelle - Belästigungen durch eine aktive Gegenwehr betroffener Frauen gestoppt. Allerdings gibt es hier kein generelles Handlungsmuster und keine Handlungsempfehlung. Die berühmte "Ohrfeige" kann in einem Fall richtig, in einem anderen Fall völlig fehl am Platze sein. Viele Frauen reagieren auch auf sexualisierte Macht- ausübung "wie gelähmt", so dass hier die Empfehlungen, aktiv zu werden, häufig zusätzliche Schuldgefühle hervorrufen. Betriebliche und rechtliche Auseinandersetzungen stärken Frauen immer dann, wenn sie diese Gegenwehr als konsequentes Mittel begreifen, um ihre Würde wieder herzustellen, ihre Position öffentlich zu machen, ihre Meinung auch gegenüber Widerstand zu vertreten und dadurch das Gefühl haben, nicht nur ein passives Opfer, sondern auch eine aktiv

handelnde Frau zu sein. Aus derartigen Prozessen gehen die Frauen dann gestärkt hervor, wenn sie den gesamten Schutz ihrer Person und die Wiedergutmachung nicht in die Hände einer übergeordneten Autorität legen, sondern selbst dafür Mitverantwortung übernehmen.

Werden Normen als gestaltbar und veränderbar begriffen, ihre historische Entwicklung und Gebundenheit an Machtstrukturen erlebt und gesehen, so finden sich bei Auseinandersetzungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz häufig Elemente einer neuen politischen Widerstandskultur, die vor allem dann verstärkt wird, wenn Solidarisierungseffekte mit anderen Frauen, manchmal auch Männern stattfinden.

Da das Verhältnis zu Recht und Gerechtigkeit offensichtlich nicht nur tief in der Kultur einer Gesellschaft, der Erfahrung des eigenen Geschlechts, der eigenen sozialen Situation verankert ist, sondern auch generell mit dem Verhältnis zu Autorität und Macht zusammenhängt, ist es eine wichtige Aufgabe von Beratungsstellen und Ansprechpersonen, mit den Betroffenen zusammen einzuschätzen, ob und wie der Rechtsweg begangen und adäquat solidarisch begleitet werden kann. Frauen, die auf rechtliche Auseinandersetzungen verzichten, wird häufig "Feigheit" und "Harmoniesucht" unterstellt. Dahinter verbirgt sich eine mangelhafte Sensibilität für die Alltagsbewältigungsstrategien von Frauen im Betrieb, die in der Regel sehr gut wissen, dass rechtliche Auseinandersetzungen bei den vorhandenen Machtstrukturen Konflikte eskalieren lassen können und immer die Gefahr besteht, dass sie zu ihren Lasten entschieden werden. Auf der anderen Seite findet diese sinnvolle Strategie ihre Grenze, wo sie zu einer Selbstzerstörung der Betroffenen und zur eigenen Ausgrenzung führt.

Die konkreten Auseinandersetzungen mit Betroffenen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zeigen im Ergebnis die Wichtigkeit von Prävention. Geraten Frauen als Betroffene erst einmal in das Machtgefüge institutionalisierter Konfliktlösungsformen, so werden in der Alltagsrealität diese Konflikte häufig indivi-

²⁵³ S. auch Monika Holzbecher, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Ergebnis und Auswertung einer bundesweiten Studie, in: Ulrike Gerhart/Anita Heiliger/Anette Stehr, (Hrsg.), Tatort

dualisiert und personalisiert, so dass die strukturelle, allgemeinpolitische Ebene im Bewusstsein aller Beteiligten verloren geht. Präventives Herangehen hat demgegenüber den Vorteil, nicht nur Grenzverletzungen möglicherweise zu reduzieren, sondern auch die politische Dimension des Problems aufzuzeigen und deutlich zu machen. Ob präventive Herangehensweisen und Regelungen das Muster von "Sieg / Niederlage", das in konkreten Einzelfällen zum zentralen Aspekt der Auseinandersetzung wird, verändern, ob präventive Herangehensweisen die "Gerechtigkeitslücke" für Frauen in der betrieblichen Alltagspraxis schließen oder wenigstens verringern können, ist offen.

Aus den allgemeinen Diskussionen über Recht und / oder Mediation / Dialog ergibt sich, dass beide Konfliktlösungsmuster miteinander verzahnt sein sollten, um die Vorteile beider Verfahren zu nutzen und für den Alltag fruchtbar zu machen. Wird auf das Autoritätsmittel Recht verzichtet, so besteht immer die Gefahr, dass Dialog und Mediationsprozesse nicht ernst genommen werden, scheitern, während andererseits das alleinige Setzen auf Recht zu langwierigen, teuren Verfahren führt und oft den Interessen nicht gerecht wird. Für das Problem der sexualisierten Machtausübung im Betrieb heißt es, die Mängel und Schwächen der bisherigen Durchsetzung des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung zu sehen und zu analysieren, die Rechtssituation der Betroffenen zu verbessern und gleichzeitig Versuche und Verfahren zu initiieren, die neue Wege und Herangehensweisen an die Problematik eröffnen. Während juristische Auseinandersetzungen schnell eskalieren, besteht häufig der Wunsch nach Deeskalation, bzw. einem Forum, in dem die Ungerechtigkeiten und Übergriffe in Ruhe besprochen und trotzdem adäquate Konsequenzen der Einsicht, der Wiedergutmachung gezogen werden. Gerade für diese Alltagsbedürfnisse ist im Betrieb in der Regel kein Raum. Diese Leerstelle, die als schmerzlich empfunden wird und die Betroffenen immer wieder alleine auf ihre eigenen individuellen Handlungsstrategien zurückwirft, ohne dass ihre Probleme als kollektiv wichtige Probleme auch für den Betrieb betrachtet werden, kann aber nur dann gefüllt werden, wenn sich Verfahren entwickeln, die mit dem Wunsch und dem Anspruch auf Gleichberechtigung der Geschlechter auch sexualisierte Machtausübung generell ablehnt und entsprechende Gegen-

strategien entwickelt. Dann hätte das Recht als Rahmenbedingung die Funktion einer Art "ultima ratio", die die Betroffenen ermutigt und ihnen auch staatliche Schutzmaßnahmen sichert, die Täter sanktioniert und Wiedergutmachung gewährleistet. Je konkreter, detaillierter und sanktionsbehafteter Rechtsvorschriften sind, umso größer ist die Möglichkeit, dass die Ausführungs- und Umsetzungsprozesse der rechtlichen Vorgaben im Betrieb ebenfalls konkret erfolgen und damit eine eigene betriebliche Rechtskultur entsteht, die die Betroffenen nicht zusätzlich schädigt, sondern ihrem Schutz verpflichtet ist. Das Beschäftigtenschutzgesetz ist dazu in seiner bisherigen Form offensichtlich nicht in der Lage, da es die Arbeitgeber nicht sanktioniert, die wichtigsten Verfahrensregelungen und die Frage der Glaubwürdigkeit offen lässt, die Prävention nicht näher regelt und den Nachteilsschutz nur als allgemeinen Grundsatz, nicht jedoch in seiner konkreten Umsetzung normiert. Soll das Gesetz die betriebliche Wirklichkeit verändern, so ist eine Novellierung erforderlich, die im Übrigen auch durch die Einbindung der Belästigungsproblematik in die allgemeine Diskriminierungsproblematik erforderlich ist. Recht bedeutet für Frauen immer auch die Hoffnung, dass es an die "Stelle von Gewalt tritt".²⁵⁴ Die Diskussion über Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrecht hat gezeigt, dass Frauen umso eher bei ihrer rechtlichen Gegenwehr mutiger werden, umso besser ausgestaltet diese Rechte sind. Dass sich zwischen den Jahren 1991 und 1998 die Zahl der gerichtlich verhandelten Fälle in den USA über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mehr als verdoppelt hat, ist zweifelsohne auch auf die positive Rechtsentwicklung zurückzuführen²⁵⁵.

3. Grenzen und Möglichkeiten des Geschlechterdialogs / der -mediation

Im bisherigen Verlauf des Modellprojektes hat sich gezeigt, dass die Wege, über institutionalisierte Geschlechterdialoge und entsprechende Mediationsansätze sexualisierte Machtausübung zu verhindern, langwierig sind und nicht unmittelbar zu einer Verbesserung der Situation der betroffenen und gefährdeten Frauen im

²⁵⁴ Ute Gerhard, Die Bedeutung der Frauenbewegung für eine feministische Theorie des Rechts, in: 50 Jahre Grundgesetz, Menschen und Bürgerrechte als Frauenrechte, herausgegeben von Frauen und Geschichte, Baden-Württemberg e. V., Königstein/Taunus 2000 S. 43 f.

²⁵⁵ Judith Mackay, Sexualität, Der Fischeratlas, Fakten, Trends, Zusammenhänge, Frankfurt

Betrieb führen. Zwar wird aus allen Betrieben berichtet, dass das Betriebsklima offener und weniger sexistisch geworden ist. Unmittelbare rechtliche Grenzziehungen und Schutzmaßnahmen für betroffene Frauen spielten jedoch – möglicherweise wegen der geringen Erfahrungen und der Kürze der Zeit – keine größere Rolle. Das bedeutet jedoch, dass derartige Ansätze auch leicht zum Alibi werden können, die zwar den Beschäftigten suggerieren, hier werde zu ihrem Schutz und zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeitsrechte gearbeitet, in Wahrheit jedoch auch dazu benutzt werden können, um unmittelbare Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite zu umgehen. Rechtliche Regelungen polarisieren häufig, der Dialog- und Mediationsansatz scheint im Kern eher zu befrieden und zivilisatorische Wirkungen zu haben. Beide Elemente müssen zusammenkommen, um einerseits ausreichend Betroffene vor Grenzverletzungen und Übergriffen zu schützen, andererseits eine langfristige Sensibilisierung und Veränderung anzustreben. Bei der Scheidungsmediation ist dies der Fall. Wenn die Parteien nicht in der Lage sind, ihre Konflikte zu klären, wissen sie, dass der Gerichtsweg beschritten werden muss.

Aus den Erfahrungen im Modellprojekt wurde deutlich, dass sowohl Frauen als auch Männer einen am Dialog orientierten, nicht-juristischen Weg zur Klärung der sexualisierten Machtausübung und Grenzüberschreitung begrüßen und als neuen Weg betrachten, um die Konflikte im Geschlechterverhältnis angehen zu können. Der Dialog- und Mediationsansatz zur Prävention stößt auf eine Reihe von Besonderheiten und Schwierigkeiten:

- Ähnlich wie bei der Scheidungsmediation kann die Gewaltfrage in den Geschlechterbeziehungen zu einem erheblichen Hindernis dafür werden, dass gleichberechtigte Verhandlungen und Dialoge möglich sind. Es ist nie auszuschließen, dass auch Belästiger in diesen Verfahren beteiligt sind.
- Die Betriebe sind kaum in der Lage, diese Dialog- und Mediationsprozesse ohne externe Beratung durchzuführen. Qualifizierte Unternehmensberatungen für den Bereich der sexuellen Übergriffe existieren jedoch bislang nicht. Insbe-

sondere fehlt es an männlichen Teamern, Mediatoren und Unternehmensberatern, die fachkundig diese Prozesse begleiten können.

- Wann und unter welchen Umständen und mit welchen Verfahren Dialog- und Mediationsansätze sinnvoll sind, ist noch ungeklärt. Auf jeden Fall ist es notwendig, dass innerhalb der Betriebe / Organisationen eine Gruppe, z. B. ein präventives Interventionssystem (PIT) in Zusammenarbeit mit den Führungsverantwortlichen und anderen Machtzentren (Betriebsräte, Frauenbeauftragte) die Verantwortung für die Weiterentwicklung des Prozesses übernehmen.

Wird dieser Prozess sorgfältig und demokratisch betrieben, so kann er letztlich ein Schritt zur Sensibilisierung aller Beteiligten über die tiefer gehenden Ursachen und ihre Bewältigung sexualisierter Übergriffe sein.

Vor dem Hintergrund, dass Rechtsauseinandersetzungen für Betroffene einfacher möglich sein müssen, um adäquate Sanktionen für die Täter und Wiedergutmachung für die Opfer zu erreichen, bietet es sich an, den Geschlechterdialog und Mediationsansatz insbesondere in den Betrieben und Organisationen aufzugreifen, in denen bereits Vorarbeiten bei der Problematik geleistet worden sind. Optimal wäre es, wenn folgende Voraussetzungen vorlägen:

- Eine Geschäftsleitung, die sich der Prävention gegen sexualisierte Machtausübung und einer neuen Unternehmensethik und -kultur verpflichtet fühlt;
- Eine institutionelle Absicherung der Fraueninteressen, sei es durch Frauenbeauftragte (wie im öffentlichen Dienst), sei es durch Frauenarbeitskreise, Frauenförderabteilungen etc.;
- Die Bekanntmachung der Grundsätze gegen sexualisierte Machtausübung im Betrieb, sei es durch Aushang des Beschäftigtenschutzgesetzes, sei es durch regelmäßige Information und Schulungen zu diesem Thema, z. B. durch Selbstbindungen und Verhaltenskodexe;
- Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung, die die Grundsätze des rechtlichen Schutzes für die Beschäftigten konkretisiert;

- Eine Betriebs- und Unternehmensentwicklung, die sich dem Gedanken von Teamarbeit und der Beachtung des Respektes aller Mitarbeiter untereinander verpflichtet fühlt;
- Die Bereitschaft, die sexualisierte Machtausübung im Betrieb konkret und detailliert zu analysieren.

4. Vorschläge für eine Novellierung des Beschäftigtenschutzgesetzes und anderer Rechtsgrundlagen

Veränderungen, die die Normen, das Bewusstsein, die Einstellungen von Männern und Frauen tangieren, kommen – das zeigen die bisherigen Mediationserfahrungen – durch eine Kombination rechtlichen Zwangs und der Mobilisierung eigener Gestaltungskräfte zustande. Bisher haben die rechtlichen Grundlagen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nicht ausreichend deutlich gemacht, dass die institutionalisierten Machtzentren wie Gesetzgeber, Gerichte, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte sich diesem Schutz verpflichtet fühlen und diese Verpflichtung auch in die Praxis umsetzen (müssen). Ein Dialogverfahren kann rechtliche Rahmenbedingungen nicht ersetzen, sondern setzt sie im Gegenteil voraus. Parallel zu einer Weiterentwicklung der Dialog- und Mediationsansätze wird deshalb vorgeschlagen, die rechtlichen Grundlagen zu erweitern und zu verbessern.

4.1 Strafrechtliche Novellierungen

4.1.1 § 174 StGB

§ 174 Abs. 1 Nr. 2 StGB ist die einzige Strafrechtsvorschrift, die ausdrücklich auf den Tatbestand "Unterordnung im Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnis" Bezug nimmt. Sie gilt jedoch nur für "Personen unter 18 Jahren". Da sich die Ausbildungsgrenzen deutlich erhöht haben, hat sie für die betriebliche Praxis kaum Auswirkung. Im Übrigen ist nicht einzusehen, warum der Missbrauch des Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und die damit verbundene Abhängigkeit nicht auch bei Personen über 18 Jahren bei sexuellen Handlungen zu einer Straf-

verfolgung führen sollte. Die Integrität, die Persönlichkeitsverletzung und die Würde der Betroffenen ist auch bei älteren Personen gleichermaßen berührt. Es wird daher vorgeschlagen, in § 174 Abs. 1 Nr. 2 die Formulierung "unter 18 Jahren" ersatzlos zu streichen.

4.1.2 § 177 StGB

§ 177 StGB, der gemeinsame Straftatbestand für sexuelle Nötigung und Vergewaltigung nimmt bislang nicht auf die besonderen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses Rücksicht. In den einzelnen Strafgerichtsurteilen ist jedoch deutlich geworden, dass die besondere Abhängigkeit im Rahmen betrieblicher Hierarchie eine schwerwiegende Belastung für die / das Opfer darstellt. Es wird daher vorgeschlagen, in § 177 Abs. 3 eine neue Ziffer 4 einzufügen mit dem Wortlaut:

Die Tat, die im Rahmen eines Ausbildungs-, Dienst- oder Arbeitsverhältnisses begangen worden ist.

4.2. Die Novellierung des Beschäftigtenschutzgesetzes

Die Tatsache, dass das Beschäftigtenschutzgesetz so gut wie keine Rolle in der betrieblichen Praxis spielt, hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass seine Regelungen juristisch schwach ausgestaltet sind und widersprüchlich und täterorientiert interpretiert werden können. Ohne rechtliche Rahmenbedingungen jedoch, die dem Betroffenenenschutz konsequent verpflichtet sind, sind auch betriebliche Regelungen nicht in der Lage, die Machtverhältnisse zu Lasten der Betroffenen grundsätzlich umzukehren. Es wird daher vorgeschlagen, das Beschäftigtenschutzgesetz so zu formulieren, dass ein präventiver und auf den Einzelfall bezogener Schutz eher gewährleistet werden kann. Das wäre auch eine Motivation, vorbeugend durch ergänzende Regelungen konkrete, auf die betriebliche Situation zugeschnittene Normen zu diskutieren und zu schaffen.

4.2.1 Sexuelle Belästigung "am Arbeitsplatz"

Die Formulierung "am Arbeitsplatz" suggeriert, es seien sexuelle Übergriffe nur in der unmittelbaren Arbeitssituation verboten. Sinnvoller wäre es, die Definition zu erweitern auf alle unmittelbaren und mittelbaren Bezüge zum Arbeitsverhältnis, auf die der Arbeitgeber Einfluss hat. Außerdem sollte deutlich gemacht werden, dass auch Dritte geschützt werden (z. B. Kundinnen).

4.2.2 Sexuelle Übergriffe als Geschlechtsdiskriminierung

Eine klare Formulierung, dass sexuelle Übergriffe immer auch Geschlechtsdiskriminierung im Sinne des § 611 a BGB sind, ist, vor allem auch im Hinblick auf die EU-Richtlinie, unbedingt erforderlich.

4.2.3 Die Definition sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die bisherige Definition in § 2 BeschSchG fördert eine täterorientierte Sichtweise auf das Problem. Zum einen fehlt der ausdrückliche Hinweis auf die frauenfeindliche Arbeitsatmosphäre, die überhaupt erst die Grundlage für sexuelle Übergriffe bietet, sie ermöglicht und erleichtert. Zum anderen sind die Formulierungen in § 2 Abs. 2 BeschSchG "vorsätzliches" Verhalten und in § 2 Abs. 2 Nr. 2 BeschSchG das Erfordernis des "erkennbaren Ablehnens" zumindest missverständlich. Sie bieten ein Tor für die Orientierung am Willen der Täter und suggerieren zumindest indirekt die Notwendigkeit der Gegenwehr betroffener Frauen, ohne dass es als selbstverständlich gilt, dass ein frauenfeindliches Arbeitsklima verhindert werden muss.

Es erscheint sinnvoller, jedes "unerwünschte" geschlechtsbezogene Verhalten als störend und die Würde von Betroffenen verletzend einzustufen. Unerwünschtes Sexualverhalten berührt immer die Situation am Arbeitsplatz, stört den Arbeitsfrieden. Als unerwünscht sind diejenigen Verhaltensweisen zu werten, die nicht auf "Freiwilligkeit", "Gegenseitigkeit", der Akzeptanz eines "respektvollen Abstandes vom Wesenskern des Anderen" und der Möglichkeit der "jederzeitigen Been-

digung" ohne dass Druck ausgeübt werden kann, beruht²⁵⁶. Ein kanadisches Faltblatt formuliert sexuelle Übergriffe als das

*"Bedrängen der Frau durch den Mann in ihren Gefühlen, ihrem Denken, ihrem Auftreten, ihrem Raum, ihrer Zeit, ihrer Energie und ihrem Körper, wenn die Frau das weder gewollt noch den Wunsch dazu geäußert hat."*²⁵⁷

Außerdem wäre es sinnvoll, in der Definition des § 2 Abs. 2 BeschSchG konkret und beispielhaft zu benennen, welche Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung verstanden werden können.

4.2.4 Die Präventionsverpflichtung des Arbeitgebers

Die allgemeine Formulierung, der Arbeitgeber sei auch zum vorbeugenden Schutz verpflichtet, ist so allgemein gehalten, dass selbst gutwillige Arbeitgeber sich kaum vorstellen können, welche Maßnahmen zum Schutz vor sexuellen Übergriffen möglich sind und sinnvollerweise durchgeführt werden können. Neben den bekannten Präventionsmöglichkeiten wie Fortbildungen, Schulungen, Aushang des Gesetzes, Aufnahme des Verbotes in die Arbeitsverträge, Berücksichtigung des Problems bei Personalentscheidungen und bei baulichen und organisatorischen Maßnahmen, erscheint es sinnvoll, die in dem Modellprojekt entwickelten vorbeugenden Maßnahmen wie:

- Konfliktanalyse und Einbindung in die langfristigen Entwicklungsmaßnahmen des Unternehmens
- Einrichtung eines präventiven Interventionsteams (PIT)
- ein vorbeugender, institutionalisierter Geschlechterdialog / -Mediation

als Möglichkeiten der Prävention zu benennen.

4.2.5 Die Haftung des Arbeitgebers

²⁵⁶ Assig/Beck, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, München 1996 S. 206.

²⁵⁷ Zit. nach Alain Boureau, Das Recht der ersten Nacht, Düsseldorf 2000 S. 22.

Nur der Arbeitgeber ist in der Lage, Maßnahmen zu ergreifen, die ein frauenfreundliches Klima zum Ziel haben und schaffen. Zwar kann (und sollte) die Verpflichtung aller Beschäftigten zur Verhinderung eines frauenfeindlichen Klimas und zur Verhinderung einzelner Übergriffe benannt werden, dem Arbeitgeber muss jedoch die Verantwortung auferlegt werden, entsprechende Maßnahmen auch zu ergreifen. Dies wird nur dann geschehen, wenn der Arbeitgeber für sexuelle Übergriffe haftet und wenn das Beschäftigtenschutzgesetz mit einer Bußgeldandrohung verbunden wird, wenn nicht entsprechende Arbeitgebermaßnahmen ergriffen werden. Eine derartige Haftung entspricht auch der Gesetzeslogik des §618 BGB und der des Arbeitsschutzgesetzes.

4.2.6 Die Glaubwürdigkeit

Die Kernproblematik ist nach wie vor die Frage, ob und wie juristisch verhindert werden kann, dass Betroffene als "unglaubwürdig" eingeschätzt und damit zusätzlich verletzt werden. Diese Frage stellt sich vor allem dann mit aller Schärfe, wenn Belästigungen unter "vier Augen" stattfinden und der Belästiger in einer hierarchisch stärkeren Position ist als die Betroffene. In diesem Fall muss die "Glaubhaftmachung" durch eidesstattliche Versicherung ausreichen. Nur in begründeten und durch Fakten konkretisierbaren Zweifelsfällen könnten – auf Wunsch der Betroffenen – Sachverständige hinzugezogen werden. Die Frage der Glaubwürdigkeit stellt sich vor allem dann, wenn die Betroffene selbst Ansprüche geltend macht. Ist sie Zeugin, wie z. B. im Strafverfahren und im Kündigungsschutzprozess, so hat das Gericht im Rahmen der allgemeinen Beweiswürdigung ihre Aussage zu werten. Problematisch im Rahmen der Glaubwürdigkeitsdiskussion ist auch, dass die Beschuldigten ohne weiteres lügen können und dass auf ihre Aussage dann negative Entscheidungen zu Gunsten der Betroffenen, sei es im Betrieb, sei es vor Gericht gestützt werden. Die Verfahren kranken daran, dass das Fachwissen über Gewalt gegen Frauen weder in den Betrieben noch vor den Arbeitsgerichten vorhanden ist und dass zu der Problematik der Glaubwürdigkeit elementare Fragen des Zeuginnenschutzes missachtet werden. So kennt das Arbeitsgerichtsgesetz keine analoge Rechtsfigur wie die "Nebenklagevertretung".

Eine analoge Übernahme der strafrechtlichen Vorschriften auf den Arbeitsgerichtsprozess sollte bedacht werden.

4.2.7 Die für Beschwerden "zuständigen Stellen"

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, fachkundige, kompetente "zuständige Stellen" für Beschwerden gem. § 3 Abs. 1 BeschSchG zu errichten. Die entsprechende Verpflichtung sollte konkretisiert werden. Dabei ist es sicherlich sinnvoll, dass die Betroffenen – wie bisher – die Wahlmöglichkeit haben, an wen sie sich wenden. Trotzdem zeigt die Erfahrung, dass Frauen vor allem zu Frauen in diesen Fragen Vertrauen haben und dass es im öffentlichen Dienst die Frauenbeauftragten sind, die das Thema im Betrieb – auch präventiv – immer wieder ansprechen, so dass überhaupt ein Klima entstehen kann, in dem die Problematik ernst genommen wird. Es ist meines Erachtens deshalb unumgänglich, zum Schutz vor sexuellen Übergriffen auch in der Privatwirtschaft Frauenbeauftragte zu schaffen. In kleineren Betrieben ließe sich vorstellen, dass die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, die Anwalts- und Ärztekammern etc. Ansprech- und Koordinationsstellen für diese Fragen schaffen müssen, in größeren Betrieben empfiehlt sich die Institutionalisierung von Frauenbeauftragten. Dabei ist insbesondere zu gewährleisten, dass die Frauenbeauftragten ungestört arbeiten können, z. B. ihre Weisungsunabhängigkeit, die Möglichkeit die Öffentlichkeit zu informieren, ihr Kündigungsschutz rechtlich gesichert sind. Es ließe sich denken, dass Kündigungsvoraussetzung die Zustimmungsersetzung durch ein Arbeitsgericht wäre. Ein eigenes Verfahren im Rahmen des Arbeitsgerichtsgesetzes bietet sich – parallel zu dem Beschlussverfahren der Betriebsräte – ebenfalls an.

Außerdem wird es im Bereich der sexuellen Belästigung nur dann zu klugen, vernünftigen, die gesetzliche Rechtsgrundlage ergänzenden Maßnahmen und Regelungen kommen, wenn der Frauenbeauftragten ein echtes Mitbestimmungsrecht parallel zu den Möglichkeiten der Betriebsräte (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) eingeräumt wird.

4.2.8 Der Nachteilsschutz

Der Nachteilsschutz des § 4 Abs. 3 BeschSchG wird in der Praxis u. a. deshalb nicht ernst genommen, weil er nicht konkretisiert und mit rechtlichen Konsequenzen verbunden ist. Außerdem fehlt häufig das Fachwissen, dass der Nachteilsschutz an bestimmten Stellen wichtig wird:

- nach einer Beschwerde im Sinne des § 3 Abs. 1 BeschSchG, insbesondere in hierarchisierten Situationen zwischen Tätern und Betroffenen, in dem die Beschuldigten / Täter Machtmittel haben, um die Betroffenen zum Schweigen zu bringen und einzuschüchtern;
- bei der Reaktion des sozialen Umfeldes, Gerüchten, Ehrverletzungen, die häufig die Betroffenen treffen;
- bei der Durchführung der Ermittlungsverfahren, wenn die Intimsphäre der Betroffenen nicht gewahrt und ihre Verletzungssituation nicht berücksichtigt wird;
- nach Abschluss der Ermittlungen, wenn die Entscheidung der Arbeitgeberseite – wie auch immer sie ausfallen mag – auf Unverständnis stößt.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber Sofortmaßnahmen ergreift, um die Betroffenen zu schützen, sensibel und sorgfältig mit der Schweigeverpflichtung (auch des Beschuldigten) umgeht, weiß, dass der Nachteilsschutz nicht nur darin besteht, die Betroffene vor weiteren sexuellen Belästigungen, sondern vor allem auch vor Schikanen, Gerüchten etc. zu schützen.

Insbesondere die Verpflichtung zu Sofortmaßnahmen sollte Bestandteil des Beschäftigtenschutzgesetzes sein.

4.2.9 Das Ermittlungsverfahren

Das bisherige Ermittlungsverfahren ist der Kern der strukturellen Diskriminierung gegenüber betroffenen Frauen und bleibt sogar noch erheblich unter dem Standard staatsanwaltlicher Ermittlungen in Fällen sexueller Gewalt gegen Frauen und arbeitsgerichtlicher Verfahren in diesem Kontext zurück. Es wäre bereits ein Fortschritt, wenn die Grundprinzipien des Ermittlungsverfahrens, nämlich der Betroffenenenschutz, die grundsätzliche Akzeptanz der Glaubwürdigkeit, eine faire Zeuginnen- und Zeugenvernehmung gesetzlich verankert würden. Für größere Betriebe könnte geregelt werden, dass eine fachlich kompetent zusammengesetzte

Beschwerdekommision, bei der Frauen mindestens zur Hälfte vertreten sind, ermittelt und dem Arbeitgeber Vorschläge für die angemessenen Maßnahmen im Sinne des § 4 Abs. 1 BeschSchG macht, in kleineren Betrieben könnte die Ermittlungsfunktion entweder an eine außerbetriebliche Stelle oder aber an eine fachkundig kompetente Person übertragen werden.

Es wäre auch zu überlegen, ob die Rechte des Beschuldigten z. B. auf rechtliches Gehör, dem Nachgehen entlastender Beweise etc. nicht direkt im Beschäftigten-schutzgesetz verankert werden sollten. Hier bietet es sich an, die von der Rechtsprechung zur Verdachtskündigung entwickelten Grundsätze auf die Ermittlung und Kündigung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auszudehnen und sie zu übernehmen.

Besonders wichtig erscheint es mir, dass die Betroffenen Rechtsmittel erhalten, wenn sowohl die Art und Weise des Ermittlungsverfahrens als auch ihr Ergebnis aus ihrer Sicht problematisch sind. Innerbetrieblich könnte analog § 85 BetrVG eine Beschwerdestelle eingerichtet werden, vor der das Ergebnis noch einmal überprüft werden kann. Es ließe sich auch der Weg vor die Arbeitsgerichte denken. Da nach den bisherigen Erfahrungen die Betriebe kaum in der Lage sind, sowohl in der Behandlung der Beschwerden als auch im Rahmen des Ermittlungsverfahrens adäquat auf die Problematik der sexuellen Belästigung zu reagieren, empfiehlt es sich außerdem, einen zweiten Beschwerdestrang einzurichten und eine Stelle zu schaffen (Landesbehörde / Bundesbehörde), die unmittelbar für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig ist und Überprüfungs- und Ermittlungsfunktionen und Eingriffsmöglichkeiten bekommt.

4.2.10 Die Informations- und Klagerechte der Betroffenen

Für die Betroffenen ist es außerordentlich problematisch, dass sie so gut wie keine rechtliche Handhabe haben, um sich selbst vor den negativen Auswirkungen von Verschleppung ihrer Beschwerde, inkompetenten Ermittlungen, nicht angemessenen Ergebnissen etc. zu schützen. Zu verankern wären Informations-, Akteneinsichts- und Schadensersatzrechte. Außerdem sollte der Rechtsweg für

Betroffene gegen ein nicht adäquates Arbeitgeberhandeln ausdrücklich benannt werden.

4.2.11 Fortbildung und Schulung

Die Fortbildungsverpflichtung in § 5 BeschSchG sollte auf die Privatwirtschaft ausgedehnt und zu einer Mussvorschrift gemacht werden.

4.2.12 Das Leistungsverweigerungsrecht

In seiner bisherigen Form ist das Leistungsverweigerungsrecht in § 4 Abs. 2 BeschSchG entweder rechtlich wirkungslos oder verlagert die Risiken bei der Bearbeitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf die Betroffenen selbst. Deshalb sollte es verbessert und außerdem auf die Fälle ausgedehnt werden, in denen der Arbeitgeber unzumutbar lange ermittelt. Es sollte auch geregelt werden, dass den Betroffenen kein Nachteil entstehen darf, wenn sie von der Leistungsverweigerung nach fachlicher Beratung und Prüfung Gebrauch machen, und zwar auch dann, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass die Leistungsverweigerung unberechtigt war.

4.2.13 Die Schaffung einer Bundesbehörde

Artikel 8 a der EU-Richtlinie 2002/73 zur Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG sieht vor, dass die Mitgliedstaaten für die Einrichtung unabhängiger Stellen Sorge tragen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu fördern. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Gerichte, auf die in diesem Zusammenhang gerne verwiesen wird, diese Aufgabe bei der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nur unzureichend erfüllen. Deshalb wird vorgeschlagen, eine Bundesstelle zu schaffen, die sowohl präventiv als auch für Einzelfälle zuständig ist. Eine Expertinnengruppe der Vernetzungsstelle für kommu-

nale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat dazu 1996 folgenden Vorschlag gemacht:²⁵⁸

"1. Beschwerdestelle

- für den öffentlichen Dienst*
- für die Privatwirtschaft*
- als direkte und zusätzliche Beschwerdestelle*

2. Kompetenzen

- Zugang in den Betrieben/öffentlichen Verwaltungen*
- Ermittlungen*
- Suspendierungen*
- Sanktionsmittel*
- Sanktionskatalog*
- kollektive Klagerechte*
- Strafen festsetzen für die Betriebe*
- Schutzrechte und Schutzmöglichkeiten für Beratende innerhalb und außerhalb von Betrieben, Verwaltungen usw.*

3. Aufgaben

- Forschung, Dokumentation, Statistik*
- Öffentlichkeitsarbeit*
- Gutachtertätigkeit*
- Anhörung zu Gesetzesvorhaben*
- Beratung von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen*
- Ermittlung in Beschwerdeverfahren*

4. Anzurufen von

- Frauenbeauftragten (kommunale, behördliche, aus der Privatwirtschaft etc.)*
- Betroffenen*
- Betrieben / öffentlichen Verwaltungen*
- Betriebs- und Personalräte*

²⁵⁸ Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eine Dokumentation des Expertinnengesprächs der Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Institut Frau und

– *Regierungen*

4.3 Änderung anderer Rechtsvorschriften

Die Problematik der sexuellen Belästigung berührt eine Vielzahl von Rechtsgebieten und sollte deshalb auch als Tatbestand in anderen Rechtsvorschriften Berücksichtigung finden.

4.3.1 Kündigungsschutzgesetz

§ 13 KSchG könnte ergänzt werden durch die Formulierung, dass eine Kündigung insbesondere dann sittenwidrig ist, wenn der Kündigung unerwünschtes Verhalten sexueller Natur vorausgegangen ist. Ist der Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zuzumuten, so sollte sie eine Abfindung erhalten, auf die §§ 9 und 10 KSchG analog Anwendung finden.

4.3.2 Arbeitsförderungsgesetz

Damit unberechtigte Kündigungen von Betroffenen nicht noch zusätzlich zu einer Sperre des Arbeitslosengeldes führen, sei es, weil die Betroffene als letzten Ausweg eine Eigenkündigung gewählt hat, sei es, weil eine verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Kündigung von Seiten des Arbeitgebers ausgesprochen worden ist, sollte im Rahmen der Sperrfristregelungen dieser Tatbestand ebenfalls Berücksichtigung finden.

4.3.3 Arbeitsschutzregelungen

Im Rahmen der Arbeitsschutzregelungen, insbesondere des Arbeitsschutzgesetzes, sollte ebenfalls auf die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen und entsprechende Handlungsverpflichtungen des Arbeitgebers und der Aufsichtsbehörden verankert werden.

4.3.4 Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetze

Es ist unstrittig und ergibt sich bereits aus § 4 Abs. 1 Nr. 1 BeschSchG, dass ergänzende Betriebs- und Dienstvereinbarungen zulässig und möglich sind. Die konkrete Übertragung der Bestimmung des Beschäftigtenschutzgesetzes auf die Betriebe und Verwaltungen hat sich als Verfahren bewährt. Allerdings wäre hier zusätzlich die Beteiligung von Frauenbeauftragten / Frauen an diesem Verfahren zu regeln.

4.4 Frauenförder- und Gleichstellungsrecht

Die Verbindung zwischen dem Recht von Frauen auf Gleichstellung und dem Recht zum Schutz gegen sexualisierte Machtübergriffe wird nicht immer befriedigend hergestellt. Deshalb wäre es wichtig, nicht nur in Frauenförderplänen und bei Gleichstellungsgesetzen die Problematik sexualisierter Machtübergriffe konkreter und detaillierter zu regeln und damit den Zusammenhang zwischen Gewalt und mangelhafter Gleichheit deutlich zu machen. Auch bei neueren Diskussionen zum Beispiel im Zusammenhang mit Anreizsystemen und Diskussionen über "Gender Mainstreaming" sollte diese Problematik beachtet werden. Es zeigt sich in den letzten Jahren ein Trend, für den Bereich der Privatwirtschaft Versuche zu unternehmen, Gleichstellungspolitik über Anreizsysteme, z. B. bei der öffentlichen Auftragsvergabe, durchzusetzen. Hier gehören konsequente und effektive betriebliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit in die Entscheidungskriterien. In ihren Eckpunkten für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft, bei dem versucht wird, rechtliche Rahmenbedingungen und autonome Vereinbarungen zu koppeln, hat Bundesministerin Bergmann "konkrete betriebliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" aufgenommen²⁵⁹.

²⁵⁹ Pressemitteilung "Bundesministerin Bergmann stellt Eckpunkte für Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft vor", Berlin 08.09.2000

5. Vorschläge für die Weiterentwicklung des Dialog- und Mediationsansatzes

Die Erfahrungen mit dem Geschlechterdialog- und Mediationsansatz in der Pilotphase des Modellprojekts haben gezeigt, dass dieser Ansatz einerseits von Frauen und Männern und Führungsverantwortlichen in den Betrieben als Möglichkeit gesehen wird, die eigenen Interessen in den Geschlechterbeziehungen zu artikulieren, zu formulieren und in institutionalisierte Aushandlungsprozesse einzutreten. Damit erscheint eine Veränderung gegenüber den nonverbalen bisher stattfindenden Aushandlungsprozessen möglich und eine neue demokratischere Kommunikationskultur erreichbar. Andererseits zeigt sich jedoch auch, dass es sinnvoll und notwendig ist, bei diesen institutionalisierten Dialogforen und Prozessen, die bisherigen Machtauseinandersetzungen, die weitgehend über Recht ablaufen, nicht aus dem Auge zu verlieren, sondern im Gegenteil eine Verzahnung zwischen der "Autoritätsebene Recht" und der eigenen Gestaltungs- und Formulierungsmöglichkeit und Definitionsmacht herzustellen. In den Betrieben, in denen das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz bisher noch nicht auf der Tagesordnung stand, wird es häufig sinnvoll sein, über "traditionelle" Politikformen wie das Einbringen einer Betriebs- und Dienstvereinbarung, die Forderung nach Anlaufstellen und Beschwerdekommisionen, die Fortbildung von Führungsverantwortlichen, Betriebs- und Personalräten, besondere Frauenschulungen, die Durchführung von Frauenteilversammlungen ein Klima zu schaffen, das einen tiefer gehenden Ansatz überhaupt erst ermöglicht. Selbstverständlich können auch Dialogansätze versucht werden, um dieses Klima vorzubereiten.

Als Kernaspekte eines präventiven Schutzes gegen sexualisierte Machtausübung haben sich im Rahmen des Modellprojektes drei Elemente herausgebildet:

- eine, an den Interessen der Betroffenen orientierte Konfliktanalyse der jeweiligen Betriebe, Organisationen und Verwaltungen, aus denen sich die "allergischen" Handlungsfelder ergeben;

- die Schaffung einer Art von rundem Tisch, einem präventiven Interventionsteam (PIT), in dem diejenigen Personen, die den Prozess einer langfristigen Veränderung vorantreiben wollen, Handlungsstrategien entwickeln;
- die Erprobung von Dialog- und Mediationsansätzen, die neben der Schaffung besserer und ausreichenderer Schutzrechte ein sensibleres und verändertes Arbeits- und Betriebsklima und entsprechende konkrete Maßnahmen schaffen sollen.

Dialog- und Mediationsansätze sind immer in der Gefahr, Alibicharakter zu bekommen, Herrschaftsverhältnisse zu stabilisieren, Illusionen zu schaffen und von den zentralen Machtfragen abzulenken. Gerade die Schwächeren im Betrieb können durch derartige Verfahren den Eindruck haben, ihre Interessen würden zwar berücksichtigt, in Wahrheit verzichten sie jedoch auf bestehende Rechte und die Durchsetzung und Erweiterung neuer Rechte. Die Gratwanderung, den Dialogansatz mit den bisherigen Maßnahmen, Vorschlägen und Herangehensweisen an das Problem der sexualisierten Grenzüberschreitungen zu koordinieren, setzt ein Zusammenspiel zwischen den an diesen Prozessen interessierten Kräften im Betrieb und außenstehenden ExpertInnen voraus. Sie setzt außerdem voraus, dass die Frage, wann die Geschlechter getrennt und wann sie gemeinsam über ihre Beziehungen diskutieren, sorgfältig von allen Beteiligten beachtet wird. Insbesondere Männer scheinen eine Art Nachholbedarf bei einer Kommunikation untereinander zu haben, die ihre Basis nicht in Frauenverachtung und Sexismus, sondern in einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit den eigenen Gewalterfahrungen, dem eigenen Gewaltpotential und dem positiven Verhältnis zu Frauen hat. Ist ein entsprechender Entwicklungsprozess im Betrieb stimmig, so bietet sich der Dialogansatz vor allem dort an, wo bisherige Versuche, das Problem der sexuellen Übergriffe zu klären und Gegenmaßnahmen zu ergreifen, an ihre Grenze gestoßen sind, weil tief greifende Bewusstseinsveränderungen noch nicht eingetreten sind. Das Mediationsverfahren ist unter diesen Umständen eine zusätzliche Möglichkeit, gesetzliche Regelungen und die Hoffnung von Frauen auf eine bessere Kommunikation in den betrieblichen Alltag zu integrieren. Dialogverfahren können

aber auch Anstoß zu einem solchen Prozess sein, an dessen Ende sowohl ein Regelungswerk und Schutzmaßnahmen als auch eine Entwicklung von Frauen und Männern zu selbstbewussten, souveränen Menschen steht, die dieses Problem offensiv behandeln und zu klären versuchen.

Voraussetzung dafür ist immer, dass der Dialogansatz im Betrieb insbesondere von der Geschäftsführung als sinnvoller Weg angesehen wird, für den es sich lohnt, Arbeitszeit, Kosten und Kompetenzen zur Verfügung zu stellen.

Über die hier vorgestellten Ansätze in den Modellbetrieben hinaus sind im Rahmen des Projektes Ideen entwickelt worden, wo in der Praxis ein Dialogansatz möglich wäre. Dies ist im Prinzip immer dort der Fall, wo die tradierten Geschlechtsrollen, -bilder und Geschlechtshierarchien das betriebliche Geschehen bestimmen. So ließe sich beispielsweise vorstellen, dass ein Vorgesetzter mit sexualisierter Sprache und tyrannischem Verhalten konfrontiert wird mit der Sichtweise ihm untergebener Frauen unter den Augen eines geschulten Mediatorenteams.

Möglich wären auch so genannte präventive Personalgespräche, die als Vorstufe für offizielle Personalgespräche denkbar sind und auf die Lernfähigkeit von Führungsverantwortlichen zielen. Entstehen beispielsweise Gerüchte im Betrieb über das Verhalten eines Vorgesetzten, der immer wieder mit untergebenen Frauen sexuelle Kontakte aufnimmt, sie dann fallen lässt und damit das Betriebsklima erheblich belastet, so ließe sich denken, dass ein außenstehendes Team, eine Frau, ein Mann, von der Geschäftsleitung beauftragt wird, mit dieser Führungskraft ein Gespräch zu führen, das ihm deutlich macht, dass derartige Gerüchte bereits seine Führungskompetenz tangieren und einschränken und dass bei Führungskräften ein bestimmtes Verhalten wichtig ist. Für derartige Gespräche könnte Vertraulichkeit zugesichert werden, so dass in diesen Fällen ein echter Lernprozess der Führungskräfte möglich ist.

Sind einzelne Frauen von sexueller Belästigung betroffen, so wird eine erhebliche Vorsicht geboten sein, ehe Dialog- und Mediationsansätze mit dem Täter / Beschuldigten geplant werden. Nur allzu leicht werden die Opfer dazu missbraucht,

dass Leben der Täter wieder in Ordnung zu bringen. Es kann allerdings die Fälle geben, in denen eine entsprechende Konfrontation unter außenstehender Hilfe sinnvoll ist, zum Beispiel wenn die Betroffenen dies ausdrücklich wünschen und verlangen, weil sie ihre Wünsche nach Wiedergutmachung, Entschuldigung, finanziellen Ausgleich etc. so am ehesten durchsetzen können. Sollte dies der Fall sein, so müsste jedoch unbedingt gesichert sein, dass die Betroffene nicht alleine verhandelt, sondern ihr eine Interessenvertreterin (z. B. eine Anwältin) beigelegt wird. Das Machtgleichgewicht zwischen den verhandelnden Parteien – abhängig vom sozialen Status im Betrieb und von denjenigen Kräften, die hinter der jeweiligen Person stehen – muss ausgeglichen sein.

Ein Dialog- und Mediationsansatz kann auch immer dann sinnvoll sein, wenn die Konfliktregelung in Einzelfällen im Betrieb bzw. in einzelnen Abteilungen verarbeitet werden muss. Ist zum Beispiel ein Täter entlassen worden, entstehen häufig Probleme mit Männern (und evtl. Frauen), die sich mit ihm solidarisieren und die Maßnahme nicht einsehen. Umgekehrt ist dann, wenn Frauen versetzt werden oder den Betrieb verlassen, immer auch die Beziehung der Frauen untereinander berührt. Einzelfälle in diesem Bereich werden als exemplarische Beispielfälle für die Behandlung des Geschlechterkonfliktes gewertet und haben deshalb Auswirkungen in dem Betrieb. Es ließe sich vorstellen, dass bei Aufarbeitungen offizielle Geschlechterdialoge zwischen den "Befürwortern" und den "GegnerInnen" einer unternehmerischen Maßnahme initiiert werden.

Fassen Frauen in sog. Männerdomänen Fuß, zum Beispiel beim betrieblichen Aufstieg oder im gewerblich-technischen Ausbildungsbereich, so werden sexistische Verhaltensweisen zum besonderen Problem. Auch hier bietet sich an, möglichst frühzeitig an Dialogverfahren zu denken.

Auch als Teil von Fortbildungsmaßnahmen sind Dialogforen sowohl bei den Themen "Frauenförderung" als auch "Sexuelle Belästigung" sinnvoll.

Das Thema der sexuellen Belästigung hat demnach den großen Vorteil, auf allergische Punkte im Umgang zwischen Männern und Frauen aufmerksam zu ma-

chen, eine selbstkritische Analyse zu ermöglichen und zu neuen Verhaltensweisen zu kommen, wenn die Phase der gegenseitigen Vorwürfe und Schuldzuweisungen verlassen wird, ohne dass die Täter- / Opferproblematik nunmehr verwischt wird und aus dem Auge gerät. Selbstbewusste Frauen und souveräne Männer sind in der Lage, ihren eigenen Anteil an Machtprozessen ebenso zu sehen, wie sich den eigenen Ohnmachtserfahrungen zu stellen.

VI. Zusammenfassung

"Recht, Geschlechterdialog und -mediation zur Prävention gegen sexualisierte Machtausübung in Betrieben und Unternehmen"

1. Sexualisierter Machtmissbrauch gehört zur beruflichen Alltagssituation berufstätiger Frauen und stellt eine zentrale Geschlechtsdiskriminierung dar. Er verhindert eine gleichberechtigte Kommunikation im Betrieb zwischen Männern und Frauen, die auch Aspekte von Erotik und Lust umfasst und von der Gleichheit beider Geschlechter ausgeht. Zwar gibt es seit 1994 ein Arbeitsschutzgesetz, das sog. Beschäftigtenschutzgesetz, um entsprechende Übergriffe zu verhindern. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass nach wie vor die Mehrheit der Frauen schweigt und Frauen eher den Betrieb verlassen als sich gegen sexuelle Belästigung zu wehren. Auch dort, wo Frauen sich offiziell beschweren, sind ihre Erfahrungen häufig negativ: Arbeitgeber, Gerichte und das soziale, private und betriebliche Umfeld ergreifen häufig Partei zu Gunsten der Belästiger oder versuchen den Konflikt – zum Schaden der Betroffenen – zu ignorieren.
2. § 2 Abs. 1 BeschSchG sieht zwar die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prävention vor, entsprechende Maßnahmen werden jedoch nur selten ergriffen. Selbst die Aushangspflicht des Gesetzes (§ 7) wird kaum beachtet.
3. Es lässt sich allerdings auch feststellen, dass durch die Initiative und das Engagement von Frauen und durch die öffentliche Diskussion in vielen Bereichen positive Entwicklungen in Gang gesetzt worden sind. So gibt es vor allem im öffentlichen Dienst eine Reihe von Dienstvereinbarungen zu dem Thema und es finden Schulungen, Fortbildungen und Betriebsversammlungen statt. In einigen Bereichen sind auch von Arbeitgeberseite aus Ansprech- / Vertrauenspersonen benannt und Beschwerdestellen eingerichtet worden. Einzeluntersuchungen über das Ausmaß und die Art der sexuellen Übergriffe nehmen zu.

4. Sexualisierte Machtausübung und frauenfeindliches Arbeitsklima stehen in einem engen Zusammenhang. Dort wo das Arbeitsklima schlecht ist, kommt es häufiger zu Übergriffen. Umgekehrt sind Übergriffe oft die Ursache des schlechten Arbeitsklimas. Auch die Frauen, die nicht unmittelbar von sexueller Belästigung betroffen sind, arbeiten überwiegend in einem Arbeitsumfeld, in dem sie keine ausreichende Wertschätzung und den entsprechenden Respekt erfahren.

5. In einer insgesamt zweieinhalbjährigen Erprobungsphase, die als Pilotphase vom 01.01.2000 bis zum 28.02.2001 vom BMFSFJ gefördert wurde, ist der Versuch gemacht worden zu klären, ob Geschlechterdialog und -mediation ein geeignetes Mittel sein könnten, um präventiv gegen sexualisierte Machtausübung vorzugehen. In Zusammenarbeit mit drei Betrieben ist eine - Koordinations- und Beratungsstelle an der Universität / Gesamthochschule Essen eingerichtet worden. Als Ziel des Dialog- und Mediationsansatzes wurde definiert:
 - Die Sensibilisierung beider Geschlechter und ihrer Eigenverantwortung für die Klärung der Problematik;
 - Den Gedanken der Prävention stärker ins Bewusstsein aller Beteiligten zu rücken;
 - Eine Zusammenarbeit interner und externer Personen zu erreichen;

 - Den Zusammenhang zwischen der Benachteiligung von Frauen generell und der sexualisierten Machtausübung aufzuzeigen;
 - Einen Beitrag zur Veränderung von frauenverachtendem und sexistischem Arbeitsklima zu leisten;
 - Frauen zu stärken, damit sie ihre gesetzlich verankerten Rechte auch wahrnehmen können;
 - Frauen und Männer darin zu unterstützen, Fragen des Geschlechterverhältnisses im Verhandlungswege zu klären.

Das Modellprojekt hat deutlich gemacht, wie schwer es ist, gegen sexualisierten Machtmissbrauch in Betrieben und Unternehmen eine langfristige grundsätzliche Veränderung zu initiieren. Als Voraussetzung hat sich herauskristallisiert:

- Rechtliche Rahmenbedingungen, die einen Druck und gleichzeitig Anreize auf die Betriebe ausüben, um entsprechend tätig zu werden;
- Unternehmensberatungen, z. B. in Form von Koordinations- und Beratungsstellen, mit dem Ziel, anhand einer betrieblichen Konfliktanalyse und entsprechender konzeptioneller Vorschläge für die einzelnen Betriebe Maßnahmenpläne zu entwickeln;
- Die Einbindung der Thematik in die allgemeine Veränderungsprozesse der Unternehmen und Organisationen, ihrer Personalplanung und ihrer Fort- und Weiterbildungsarbeit;
- Ein "Kraftzentrum" in den Betrieben, das die Prävention ernst nimmt und vorantreibt und mit den entsprechenden Kompetenzen ausgestattet wird;
- Ein institutionalisierter Geschlechterdialog / einer -mediation zwischen den Geschlechtern, um durch einen offenen und transparenten Klärungsprozess Gegenstrategien zu entwickeln, Widerstände abbauen zu können und Vereinbarungen zu treffen.

Der Dialog- und Mediationsansatz, der sich auf keinen Fall auf Einzelfälle beziehen soll, sondern als strukturelle Dialog / Mediation gedacht ist, setzt voraus:

- Eine aufgeschlossene Unternehmensleitung / Geschäftsführung, die die Wichtigkeit des Themas erkannt hat;
- Die parallele Erarbeitung rechtlicher Grundlagen (z. B. Betriebsvereinbarung) und die Schaffung von Anlaufstellen und Beschwerdekommisionen;
- Die Zusammenarbeit zwischen externen und internen Personen, die sich die entsprechende Fachkompetenz aneignen und für das Thema verantwortlich sind.

7. Dialogforen und Mediationsansätze werden als sinnvoll angesehen:

- Bei konkreten Konfliktsituationen im Zusammenhang mit Einzelfällen sexueller Belästigung, z. B. bei "Unruhe" unter den Beschäftigten, die noch nicht

in konkreten Beschwerden gemündet sind, als "Nachbereitung", wenn die Bearbeitung von Einzelfällen auf Unverständnis stößt;

- Bei Widerständen, bei der Behandlung des Thema (z. B. zwischen Personalverantwortlichen und engagierten Frauen, Befürworterinnen und "-Widerständlern");
- Im Ausbildungsbereich;
- Beim Einstieg und Aufstieg von Frauen in sog. Männerdomänen;
- Bei der Fortbildung (als Bildungsbaustein);
- Als präventive Personalgespräche, z. B. mit unsensiblen Vorgesetzten;
- Vor und während der Planung und Umsetzung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder eines präventiven Maßnahmenkatalogs;
- Bei Konflikten innerhalb von Personal-, Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen;
- Als Beispiele, wie Männer und Frauen "vernünftig" miteinander umgehen (z. B. als Auftaktveranstaltung für eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder als Einführungsveranstaltung für Auszubildende).

8. Eine der Grundthesen des Ansatzes ist, dass die Beziehung zwischen Männern und Frauen ein, wenn nicht **d e r** zentrale Bezugspunkt und Indikator für gute oder schlechte Beziehungen am Arbeitsplatz sind. Über den Weg des Geschlechterdialogs / der -mediation lässt sich deshalb auch feststellen, warum das Arbeitsklima in bestimmten Abteilungen gut oder schlecht ist, welche entsprechenden Erfahrungen verallgemeinerbar sind und wie Veränderungen initiiert werden können.

9. Im Rahmen des Modellprojektes hat sich gezeigt, dass der Dialogansatz zwar nicht unbedingt zu schnelleren und effektiveren rechtlichen Schutzmaßnahmen zu Gunsten der Betroffenen führt, dass er jedoch geeignet ist, Frauen im Betrieb zu stärken und das Thema in der betrieblichen Öffentlichkeit zu positionieren.

10. Ein aktiver Umgang mit der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz verbessert das Betriebsklima.
11. Es hat sich gezeigt, dass die Betriebe über zu wenig Fachwissen zur Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz verfügen und dass die Problematik zu tief in das Geschlechterverhältnis eingreift und deshalb vorurteilsbeladen behandelt wird. Deshalb erscheint es sinnvoll, außerbetriebliche Koordinations- und Beratungs- und ggf. Ermittlungsstellen einzurichten, die entsprechende Hilfestellungen leisten.
Notwendig ist auch die Schaffung entsprechender Fachkompetenz, bei Frauen und bei männlichen Schulungsteamern, MediatorenInnen etc.
12. US-Untersuchungen haben auf die erheblichen Kosten hingewiesen, die den Firmen durch eine Missachtung der Problematik entstehen. Die dortigen Ergebnisse sind zum großen Teil auf bundesrepublikanische Verhältnisse übertragbar.