

Quelle: Betriebsberater 1994, 2412

Godela Linde

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz¹

I PROBLEMSKIZZE UND RECHTLICHE LÖSUNGSANGEBOTE

I 1 Definitionen und Zahlen

1984 fand eine Infas -Studie² heraus, daß 25 % der befragten Frauen sich sexuell belästigt fühlten. 1990 erbrachte eine Studie des Ministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit³ als Ergebnis, daß 90 % aller berufstätigen Frauen Erfahrungen mit Sexueller Belästigung hätten. Das hängt sicherlich nicht mit der plötzlich virulenten Sexualität in den Betrieben, sondern mit der größeren Offenheit und Sensibilisierung zusammen⁴. Bei hoher Dunkelziffer wächst die Aufmerksamkeit. Wovon ist die Rede und was ist passiert?

Als Definition⁵ mag die Formulierung aus dem Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz⁶ dienen. Es trat sehr knapp vor Ablauf einer von der EG - Kommission gesetzten Frist⁷ in Kraft. Nach dem Gesetzeswortlaut (§ 2 Abs. 2) ist Sexuelle Belästigung am Ar-

¹ Der Aufsatz geht auf einen Vortrag beim Arbeitsgerichtsverein Marburg vom 7.3.94 zurück.

² Im Auftrag der Grünen, Stichwort: Busengrabscher Plogstedt/Bode 1984.

³ Holzbecher, Braszeit, Müller, Plogstedt Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Stuttgart Berlin Köln 1991 Schriftenreihe 260; im Folgenden: Band 260.

⁴ z.B. stuften 1984 55 % der befragten Frauen Pornographische Bilder als Sexuelle Belästigung ein: Bode/Plogstedt, Übersicht 6 S. 91, 1991 bejahten dies 71 % - und 75 % der befragten Männer, Band 260 Tabelle 40 S. 228.

⁵ Vgl. auch die Definitionen in den die Materie regelnden Landesgesetzen: Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin vom 31.12.1990 GVBl Berlin 1991, 8: § 12 Abs. 2: "Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen." Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung - HGGI - vom 21.12.1993 GVBl I Nr. 33 aus 93 S. 729 f § 15 Abs. 2: "Sexuelle Belästigungen sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von der betroffenen Person als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden."; Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg - Vorpommern vom 18.2.1994 - Gleichstellungsg M-V - § 9 Abs. 3: "Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger Körperkontakt, von Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere der Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen." Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen vom 31.3.1994 - SächsFFG - § 16 Abs. 1: "Sexuelle Belästigung ist jede erkennbar unerwünschte sexuell bestimmte körperliche oder verbale Verhaltensweise, die die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz beeinträchtigt" Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 15.6.94 GVGI N3. 13/94 - NGG - § 11 Abs. 2: "Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten, insbesondere durch 1. unerwünschtes körperliche Berührungen oder Übergriffe, 2. anstößige Äußerungen, das Zeigen pornographischer Darstellungen, 4. das Anbringen pornographischer Darstellungen in den Diensträumen oder 5. die Aufforderung zu sexuellen Handlungen beeinträchtigt wird."

⁶ Beschäftigtenschutzgesetz als Artikel 10 im Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleichBGG) vom 24.6.94 BGBl I, 1406.

⁷ Empfehlung der Kommission vom 27.11.91 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz 92/131 EWG ABi Nr. L 491 vom 24.2.92 Artikel 1: "Es wird den Mitgliedstaaten empfohlen, Maßnahmen zur Förderung des Bewußtseins zu treffen, daß ein Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt, einschließlich des Verhaltens von Vorgesetzten und Kollegen, unannehmbar ist, wenn a) ein solches Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist b) die Tatsache, daß die betroffene Person ein solches

beitsplatz "jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen eindeutig sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden." Diese Formulierung ist sehr eng, tatsächlich gibt es über die Bewertung einer Handlung als Sexuelle Belästigung kaum Streit.⁸

Mehr als 80 % der Befragten nannten als eindeutig belästigend: anzügliche Bemerkungen über die Figur oder sexuelles Verhalten im Privatleben, Telefongespräche oder Briefe mit sexuellen Anspielungen, Po-Kneifen oder Klapsen, unerwünschte körperliche Annäherungen (Küsse, Umarmungen), Berühren der Brust oder der Genitalien, Androhen beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen, Zurschaustellung des Genitals, Exhibitionismus, Aufforderung zum Geschlechtsverkehr, Erzwingen von sexuellen Handlungen.⁹ Sexuelle Belästigung meint also nicht Flirt, nicht gegenseitige Annäherung. Sexuelle Belästigung wird gerade definiert dadurch, daß eine der Seiten ohne Einverständnis ist und daß Einwilligung auch nicht unterstellt werden kann. Sexuelle Belästigung ist eher sexualfeindlich oder asexuell, wenn Sexualität Gemeinsamkeit mitmeint und nicht autistische Sexualität. Entscheidend ist die Beurteilung durch die Adressatin, sie hat auch das Recht auf Meinungswandel. Dabei geht es nicht um graue Theorie: ¹⁰

Beispiele für Sexuelle Belästigung in %	Definition durch Männer	Definition durch Frauen	Tatsächlich erlebt durch Frauen
"Zufällige" Körperberührungen	26	31	70
Anzügliche Witze	40	39	81
Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke	36	41	84
Pornografische Bilder	75	71	33
Anzügliche Bemerkungen über Figur und sexuelles Privatleben	79	84	56
Unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht	84	90	35
Po - Kneifen/Klapsen	82	93	34
Telefongespräche, Briefe mit sexuellen Anspielungen	89	95	14
Unerwartetes Berühren der Brust/Genitalien	94	96	22
Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung	94	97	05
Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen	94	98	07
Aufforderung zu sexuellem Verkehr	94	100	12
aufgedrängte Küsse	94	100	15
Zurschaustellung des Genitals	95	100	03
Erzwingen sexueller Handlungen, tätliche Bedrohung	98	100	03

Verhalten seitens Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (einschließlich Vorgesetzte oder Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage irgendeiner anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird, und/oder c) ein derartiges Verhalten ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die betroffene Person schafft, und daß ein derartiges Verhalten unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie 76/207/EWG (vom 9.2.76 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, d. Verf.) verstoßen kann." zur Vorgeschichte der Empfehlung vgl. Bundesministerium S. 35 f. und Plogstedt/Degen S. 116 f..

⁸ allerdings sah der BGH in dem "massiven Anfassen der Brust eines Mädchens über den Kleidern" keine sexuelle Handlungen, Sadrozinski S.36; siehe Band 260 S. 337

⁹ Sadrozinski S. 33; Holzbecher in: Tatort Arbeitsplatz S. 23, Ausnahme pornografische Bilder (nur 75 %) nicht als solche eingeschätzt: anzügliche Witze, "zufällige Körperberührungen, Anstarren/taxierende Blicke/Hinterherpfeifen

¹⁰ Band 260 Tabelle 40 S. 228 iVm Tabelle 45 S. 276 (vgl. auch Tabelle 44 S. 272).

93 % der berufstätigen Frauen haben an ihrem Arbeitsplatz schon einmal Erfahrungen mit sexueller Belästigung machen müssen. Bei 72 % der Frauen handelt es sich um so eindeutige Übergriffe, daß sie von mindestens 73 % der Befragten - Männern und Frauen - ebenfalls als gravierend eingestuft wurden nur 7 % waren nie von aufgelisteten Situationen betroffen.¹¹ Wenn ich durchgängig von weiblichen Opfern und männlichen Tätern spreche, so sind andere Varianten stets "mitgemeint", dies ist nicht nur ausgleichende Gerechtigkeit gegenüber üblicherweise Frauen diskriminierender Sprachgewohnheit, es entspricht auch der Häufigkeit und den psychischen Folgen: Männer sind in der Regel mit ihrem Abwehrverhalten zufrieden.¹²

53 % der Belästigten waren 20 - 30, 22 % unter 20 Jahre alt¹³ Täter waren Untergebene (1 %), Vorgesetzte (29), Kollegen (50), Betriebs- Personalratsmitglieder (2 %)¹⁴. Bei den älteren Frauen steigt die Deutlichkeit der Übergriffe und auch Untergebene trauen sich mehr (11 %)¹⁵. Opfer sexueller Belästigung sind nicht die selbstbewußt Schönen sondern die unbewußt Schüchternen. Die Täter fallen nicht "triebhaft, brutal und schmierig"¹⁶ über ihre Opfer her, sie sind nicht pathogen¹⁷, sondern ganz normale Kollegen (38%) und Vorgesetzte (29%), Kunden oder Klienten oder Patienten (14%), seltener Ausbilder (4 %), Betriebs- oder Personalratsmitglieder (2 %) oder Untergebene (1 %). Ihre Normalität, ihre Übereinstimmung mit Rollenverhalten, macht offensichtlich Parteinahme schwierig.

Mit der sexuellen Belästigung ist das wie mit anderen sexuellen Übergriffen auch: Fast niemand redet davon, aber (fast) alle haben einschlägige Erfahrungen.

Durchaus parteilich sollen einige Folgen Sexueller Belästigung besonders herausgestrichen werden: Die Frauen waren unbeeindruckt (6 %), erstarrt (11 %), verängstigt (14 %), verletzt (24 %), sie fühlten sich hilflos (28 %), sie spürten Aggressionen (32 %), sie waren empört (35 %), überrascht (36 %), peinlich berührt (43 %) und angeekelt (46 %).¹⁸

1.2 Gesetzliche Regelungen

Dies verlangt gesetzlichen Schutz, aber der ist vorhanden. Das Arsenal ist beeindruckend:

Im Strafrecht schützen die §§ 84, 85, 174 Ziffer 1, 174 Ziffer 2, 177, 178, 179, 182, 183, 183 a, 184 Abs 1 Ziffer 1, 2, 5 und 6, 184, 185, 186, 187, 223, 223 a, 223 a, 223 b, 224, 225, 240 StGB das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung, wobei der Gesetzgeber manchmal auch mehr den Schutz der "Sittlichkeit" formuliert und die Rechtsprechung ausdrücklich bei Sexualtatbeständen empörend hohe Anforderungen an körperliche, eben nicht psychische Gewaltanwendung stellt.¹⁹ Wegen der strafrechtlichen Relevanz werden Folgen über §§ 823 I und II, 825, 847 Abs 1 und Abs. 2 BGB handelbar, auch Schmerzensgeld muß gezahlt werden. Belästiger könnten mit Hilfe der Gesetze z.B. Gewerbe- und Berufsverbot bekommen (§§ 20 Abs. 4 iVm 24 BBiGG, 24 Abs. 1 HwO, 35 GewO, 25 Abs 1 Ziffer 5 JArbSchG, 35 GewO, 42 a StPO). Sie haften ebenfalls für Schadensersatz.

Im Arbeitsrecht wurde vor dem Beschäftigtenschutzgesetz der Schutz vor sexueller Belästigung bislang als Gefahrenschutz abgehandelt; seit 1891 muß der Gewerbeunternehmer gleichgewichtig (z.B. § 62 HGB, 120 a und b, insbes. § 120 b IV GewO), wie die Gesundheitsvorsorge (120 a GewO)

¹¹ Meschkutat u.a. S. 26.

¹² 19 % der Männer wurden sexuell belästigt, davon 40 % von Männern, Sadrozinski S. 35; Meschkutat u.a. S. 29.

¹³ Band 260 Tabelle 56 S. 294.

¹⁴ Band 260 Tabelle 52 S. 290

¹⁵ Plogstedt/Bode S. 97/98.

¹⁶ Holzbecher S. 29.

¹⁷ Holzbecher in: Tatort Arbeitsplatz, S. 29: Die Sensibilität für eigene diskriminierende Umgangsweisen und weniger drastische Formen sexueller Gewalt wird durch die Pathologisierung eingeengt; ebenso v. Paczensky S. 63.

¹⁸ Band 260 S. 289; vgl. auch II 2 i.

¹⁹ Bertelsmann AiB 127; Meschkutat u.a. S. 136 f, 34 ff Auflistung und kritische Würdigung.

"Sitte und Anstand im Betrieb" (§ 120 b GewO) - oder "Gesundheit, Sittlichkeit und die Religion" (§ 618 Abs. 2 BGB) gewährleisten.

Dabei favorisierten Gesetze die strikte Trennung der Umkleide- Wasch- und Toilettenräume und der Geschlechter (§§ 34, 37 ArbStättVO, 21 GaststättenG, 120 b Abs. 2 und 3 und IV GewO) oder Ausgrenzung (§ 16 Abs. 3 AZO) und schützen - durchaus diskriminierend - Frauen wie Minderjährige.

20 Für Jugendliche gilt besonderer Schutz (§ 28 JArbSchG).

Die Zuständigkeit des Arbeitgebers, den Schutz auch vor Sexueller Belästigung zu gewährleisten, war also durchaus normiert, so daß der Verweis auf die Fürsorge- bzw. Treuepflicht²¹ gar nicht nötig wäre. Ebenso gibt es Schadensersatzansprüche gegen Arbeitgeber (§§ 611, 611 a, 618 Abs. 1 und 3, über pVV und über § 276 BGB), wenn eine Rechtspflicht zum Handeln sich z.B. daraus ergebe, daß der Belästiger bekannt ist.²²

Der Schadensersatzanspruch umfaßt je nach Einzelfall Kosten der ärztlichen und therapeutischen Behandlung, der Rechtsverteidigung, und/oder der Bewerbungskosten für eine neue Stelle.

Er kann auch nach berechtigter fristloser Eigenkündigung entstehen (§§ 628 Abs. 2 BGB, 115 Abs. 2 BBiG). Und bei Ausübung des Leistungsverweigerungsrechts durch die Frau²³ verbleibt auch beim Arbeitgeber ein Schaden.

Auch die Betriebs- und Personalräte müßten nicht untätig sein, sondern können entschieden frauenfürsorgliches Verhalten der Arbeitgeber initiieren: Bis hin zur Entlassung des Belästigers (§ 104 BetrVG) kann durchaus Partei ergriffen werden bei Schulungen zum Thema (§ 98 I und Abs. 2 BetrVG) oder bei Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien (§§ 94, 95 BetrVG) hier könnte die Eignung, ein frauenfreundliches Klima zu gewährleisten honoriert werden. Verpflichtet gegen Diskriminierung (§§ 75 und 80 BetrVG) gibt es Mitwirkungsmöglichkeiten sicher unterschiedlicher Wirksamkeit, über Betriebsvereinbarungen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 1 BetrVG, Ordnung des Betriebes) kann aber eine Reihe von Sicherungen eingebaut werden. Auch Vorschläge für die Bebauung sind in Grenzen durchsetzbar.²⁴ Im Personalvertretungsrecht gilt Entsprechendes.²⁵ Gleichberechtigungsgesetze des Bundes und verschiedener Länder regeln Einzelheiten, wobei diese vielleicht nicht so wichtig sind wie der Tatbestand der Regelung und damit der Anerkennung des Problems.²⁶

Gesetze, Regelungen und Empfehlungen gibt es genug. Auch das Billigkeitsgefühl, Moral und Anstand sind an der Seite der Frauen, noch dichter dran sind aber eben auch belästigende Männer. Das Ergebnis ist ein krasser Widerspruch zwischen der theoretischen Anzahl von Schutzmöglichkeiten und der praktischen Um- und Durchsetzung.

II DIE PROBLEME LIEGEN ALSO IM TATSÄCHLICHEN

Wenn zur Definition der Sexuellen Belästigung das Unerwünschte quasi als Tatbestandsmerkmal unerlässlich ist, warum sind dann die Vermeidungsstrategien nicht ganz einfach?

Die Realisierung eines belästigungsfreien Klimas ist aus mindestens drei Gründen kompliziert.

20 VO über die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen mit der Herstellung von Präservativen, Sicherheitspessaren, Suspensorien und dergleichen vom 3.10.1954 BGBl I 366, vgl. auch VO über das Verbot der Beschäftigung von Personen unter 21 Jahren mit sittlich gefährdenden Tätigkeiten" vom 3.4.64 BGBl I 262 nach Köbl. S. 165): zur Ambivalenz von Schutzvorschriften vgl. Meschkutat u.a. S. 39; Krüpper/Krell/Pensky Zeller Frauenarbeitsschutz auf dem Prüfstand WSI Arbeitspapiere Nr. 25 1988.

21 vgl. einschlägig Band 260, S. 352 ff.

22 (Zu) vorsichtig formuliert Bundesministerium für Frauen und Jugend S. 33: "Wenn ein Arbeitgeber es trotz Kenntnis von sexuellen Belästigungen unterläßt, gegen diese vorzugehen, verstößt er unter Umständen gegen seine Fürsorgepflicht."

23 Meschkutat u.a. S. 40.

24 § 90 BetrVG.

25 z.B. §§ 68 Abs 1 Nr 1, 75 III Nr. 8 und 9, 67, 68 Abs 1 Nr 1 und 2 BPersVG.

26 Meschkutat u.a. S. 43: 45 % der Frauen der Bundesstudie sprachen sich für eine gesetzliche Regelung aus.

II 1 Frau kann nicht weggehen

Die Gewißheit, daß die wirtschaftliche Existenz am gemeinsamen Aufenthaltsort verdient werden muß und daß der Täter - eingebunden in kollegiale Beziehungsgeflechte - immer wieder da ist, bestimmt das Geschehen. Frauen können nicht einfach die Orte und Täter meiden oder weggehen.²⁷

II 2 Frau kann sich nur falsch verhalten

Es gibt in der Vorstellung ideale Reaktionen,²⁸ die geeignete Reaktion gelingt allerdings spontan und überrascht nie, weil adäquate Muster fehlen. Sie würde wohl im übrigen den Täter scheinbar mit seinem sexuellen Anliegen beim Wort nehmen oder laut und mütterlich sein. Im Normalfall - und in Berücksichtigung z.B. von Scham und Überraschung - können sich Frauen nur falsch verhalten, weil es ein so sensibler Bereich ist:

a. Sie tut als wäre nichts und ignoriert den Täter.

Nicht immer scheint die Situation eindeutig. Die Abgrenzung zu Dominanzgesten, die auch in den eigenen körperlichen Raum eindringen und zu freundschaftlichen Gesten ist nicht immer einfach. Aus Angst, als überempfindlich zu gelten oder mißverstanden zu haben, wird strikt neutral reagiert.²⁹ Es schützt Frauen vor offenen Reaktionen, sie können sich leichter entziehen.³⁰ Allerdings kann diese Strategie nicht empfohlen werden. Sie bestärkt Männer leicht. Bei 10 % nahmen Belästigungen nach dem versuchten Ignorieren zu.³¹

b. Sie schämt sich.

Das Thema ist ihr peinlich, das schützt den Belästiger vor Aufdeckung³². Dies ist einschneidende Wirkung sexueller Gewalt.³³ 60 % der Belästigungen werden gar nicht gemeldet.³⁴ Das kann dann auch dazu führen, daß jede meint, sie sei die Einzige, der das passiert.

c. Sie wehrt und isoliert sich.

Der Vorwurf der Männerfeindlichkeit kann als Etikett in den sozialen Bezügen des Betriebes leicht lächerlich machen³⁵, während frauenfeindliche Späße noch immer für ein Gelächter gut sind. Die Beschwerdeführerin über obszöne Witze kann durchaus prustend aufgefordert werden, diesen zu erzählen.

Keine Frau gilt gerne als zimperliche, prude Spaßverderberin. Durchaus parteilich stellt der Playboy³⁶ "die Unsicheren und die Geprügelten, die Gewerkschafterinnen und die Dummen" gegen "die starken, die selbstbewußten, die modernen Frauen". Knapp 50 % aller Frauen erlebten Nachteile im Beruf, als sie sich gegen unerwünschte Annäherungsversuche zur Wehr setzten. Scham und

²⁷ Bundesverwaltungsgericht 26.10.77 in: Band 260, S. 367 ...rücksichtslose Ausnutzung von Beamtenstellung und Vorgesetzeneigenschaft..."gaben dem Beamten die Möglichkeit, sich der Zeugin zu nähern, ohne daß diese sich als eine dem Beamten zugeordnete Gehilfin - wie sonst jede andere belästigte Frau - auf einfache Weise dem Beamten hätte entziehen können."

²⁸ als erfolgreiche Reaktion wurde bewertet: Person zu Rede stellen und sich Belästigung verbitten 63 %; körperlich zur Wehr gesetzt 63 %; Beschwerde 70 %; Angekündigt es weiter zu erzählen 60 %; Erfolgreicher dagegen, obwohl häufiger probiert: Ignorieren 35 %; versucht zu meiden 36 %; scherzhafter Umgang 33 %; Änderung der Kleidung 32 % Beschwerde beim BR 6 %; beim Vorgesetzten 3 % in: Band 260 Tabelle 59 S. 300.

²⁹ Psychologie heute März 92, 17 (18).

³⁰ Meschkutat u.a. S. 25.

³¹ Sadrozinski S. 38.

³² Sadrozinski S. 14.

³³ v. Paczensky S. 65.

³⁴ Sadrozinski S. 40 20 % behält Erfahrung für sich.

³⁵ Sadrozinski S. 147.

³⁶ März 1992; in die gleiche Kerbe haut focus 19/1994: "dogmatische", "altgediente Feministinnen aus dem Umkreis des DGB".

Kritik wird lächerlich gemacht, das Arbeitsklima feindlich. Die Beschwerdeinstanzen sind überwiegend Männer und gute Kumpel.

d. Die Frau fordert Bestrafung und sucht Verbündete.

Nun ist sie die Nestbeschmutzerin, die übertreibt und sich wichtig machen will und die stört.³⁷ Der Belästiger gilt als Opfer. Es heißt, sie verfolge den Kollegen. Von ihr werden eindeutige Beweise verlangt und die Angelegenheit wird "geleugnet, umgedeutet, verharmlost, relativiert, moralisch gerechtfertigt".³⁸ Dabei spielt die Reputation des Beschuldigten eine Rolle und anfängliche Unterstützung schlägt nach einem Gespräch mit ihm leicht um.³⁹

e. Die Frau denkt, sie sei selbst schuld.

Frauen, die gerne flirten, die aufgeschlossen und unkompliziert wirken, signalisieren angeblich, daß sexuelle Übergriffe erlaubt sind. Sie dürfen die Grenzen nicht selbst definieren.⁴⁰ Ob der Rock zu kurz, der Blick zu lang war, quält belästigte Frauen. Sie haben oft ihre Kleidung geändert, stets erfolglos. Opfer von Raubüberfällen reagieren anders.⁴¹ Gemeinsames Merkmal aller Opfer sexueller Gewalt ist die Scham, dies macht den Erfolg der Täter aus.⁴² Bei Ladendiebstahl sagt niemand, der Kaufmann sei schuld, weil er Ware anbietet. Frauen, die nicht blickdichte Kleidung tragen, haben weniger Rechte als Wareneigentümer.

f. Sie haut nicht um sich.

In keinem anderen Bereich wird so allgemein zur Selbstjustiz aufgerufen.⁴³ Der o.g. Kaufmann, der den Ladendieb nicht niederschlägt, gilt gemeinhin weiter als berechtigt seine Rechte zu verfolgen. Die Rücksicht auch auf körperliche Überlegenheiten gilt aber als Indiz für stilles Einverständnis.

g. Die Frau sinnt über ihre Reaktionsform nach.

Viele Frauen glauben, daß die Gelegenheit zur Gegenwehr verpaßt ist,⁴⁴ wenn sie nicht sofort und spontan erfolgte. Es ist ihnen peinlich, später darauf zurückzukommen, sie halten sich für überempfindlich und sie nehmen sich übel, daß ihnen nichts Schlagfertiges eingefallen ist.⁴⁵ Je länger die Übergriffe kritiklos ertragen wurden, desto weniger erfolgreich sind Abwehrformen⁴⁶ weil auch hier leicht Einverständnis unterstellt wird.

h. Die Frau schont den Täter.

Frauen gelten als für das Klima verantwortlich. Abwehrformen sollen keinen Anlaß zur Kritik geben.⁴⁷ Die Abwehr soll dem Belästiger so wenig peinlich wie möglich sein. Wenn Frauen ihr Mißfallen ausdrücken, entschuldigen sie sich noch oft dafür⁴⁸ mit sanfter, leiser Stimme und unterwerfendem Angstlächeln. Ihre Harmoniesucht und der Wunsch nach Anerkennung vereiteln Aggressionen.⁴⁹ Frauen halten lieber selbst unangenehme Situationen aus als anderen Angst zu machen.

³⁷ Rottmann, S. 78.

³⁸ Godenzi in: Tatort Arbeitsplatz S. 40, Sadrozinski S. 51 f.

³⁹ Sadrozinski S. 40.

⁴⁰ Meschkutat u.a. S. 32.

⁴¹ Wenn man über Einbrecher redet, melden sich nicht sofort alle ohne einschlägigen Erfahrungen. Bei Sexuellen Belästigungen geschieht das aber - wohl in der Annahme, dann besser dazustehen. v. Paczensky S. 63 f (68)

⁴² Meschkutat u.a. S. 32; v. Paczensky S. 65

⁴³ Degen S. 111.

⁴⁴ Sadrozinski S. 142.

⁴⁵ Meschkutat u.a. S. 29, Sadrozinski S. 145 Das Gefühl nicht gut reagiert zu haben, verstärkt die Verunsicherung und Niederlage und führt zu Zweifeln an der eigenen Durchsetzungsfähigkeit.

⁴⁶ Meschkutat u.a. S. 31.

⁴⁷ Meschkutat u.a. S.30.

⁴⁸ Gerhart in Tatort Arbeitsplatz, S. 107.

⁴⁹ Holzbecher S. 29.

i. Sie wendet die Aggression gegen sich.

Das Erlebnis von Ohnmacht untergräbt das Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz und die Bewegungsfreiheit. Frauen machen die Erfahrung, daß Ihr Nein nicht Nein heißt. Das Vertrauen wird gebrochen, daß der Körper immun ist. Frauen reagieren somatisch. Die Folgen sind Magen- Kreislaufbeschwerden, Schlafstörungen, Rückenschmerzen, Eßstörungen, Gewichtsverlust, Nieren- und Unterleibserkrankungen, Zyklustörungen, Beeinträchtigung der sexuellen Reaktion, Reizbarkeit, aggressive Reaktion, Konzentrationsschwäche und Gedächtnisstörungen⁵⁰. Das verursacht (auch) dem Arbeitgeber Kosten. Außerdem führt Resignation zu verringerter Leistungsmotivation, die Arbeitsleistung verschlechtert sich. Auch dies wird dem Arbeitgeber nicht egal sein.

j Sie läßt sich ein.

Nicht aus Neigung (dann gehört es per definitionem nicht hierher), sondern aus Angst oder aus Prestige. Dann wird sie den Schaden (spätestens) tragen, wenn die Beziehung vorbei ist. Der Betriebsklatsch wird sie isolieren.

II 3 Die sexuelle Komponente

Weil vorgeblich Sexualität im Spiel ist, geht es aber um Tabus, um Sexualität geht es nicht. Die genannten Beispiele (Hinterherpfeifen, "zufällige Berührungen") offenbaren eine (erb)ärmliche Sexualität. "Zufällige" Berührungen als sexuelles Gesamtziel sind als erotisierende Erfahrung ungeheuer aufregend doch nur bis zur Pubertät. Die beschriebenen Körperkontakte sind sehr flüchtig - oder so brutal, daß sie gemeinhin nicht als befriedigend gelten. Ich behaupte, daß einschlägige - manchmal groteske - Poster öfter in Fabrikhallen als in zur Sexualität geeigneteren Räumen aushängen. Besonders deutlich wird dies z.B. bei der Hochgeschwindigkeitssexualität der Lastwagenfahrer, die ihre Plakate sichtbar nach außen hängen, davon also kaum eigenen sexuellen Nutzen haben können. Sexualität ist also nur Mittel, nicht Ziel.

III SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST AUSDRUCK VON HIERARCHIEN UND MACHTAUSÜBUNG⁵¹

1. Frauen sehen das so, wie die Studie belegt.⁵²

2. Struktur der Belästigten und der Belästiger

a) Opfer sind hauptsächlich (53 %) 20 - 30, unter 20 Jahre waren 22 %, weil hier informelle Schutzstrukturen fehlen. Es gibt einen greifbaren Zusammenhang von Belästigung und Betriebszugehörigkeit der Frauen und der Belästiger:⁵³

Betriebszugehörigkeit	des Belästigers	der Belästigten
weniger als 6 Monate	3	18
6 - 12 Monate	2	17
1 - 3 Jahre	10	31
3 - 5 Jahre	13	13
5 - 10 Jahre	19	13
10 Jahre und länger	39	8

⁵⁰ Plogstedt/Degen S. 35 f. Sadrozinski S. 43.

⁵¹ Massenvergewaltigungen in Jugoslawien sind natürlich mit sexueller Belästigung unvergleichbar. Sie können aber besonders drastisch belegen, daß Sexualität als Instrument von Machtausübung benutzt wird.

⁵² "Sexuelle Belästigung ist ein Machtmißbrauch gegen Frauen" stimme voll zu 69, stimme etwas zu 16, weniger 6 und überhaupt nicht 7 % der weiblichen Beschäftigten, Band 260 Tabelle 42 S. 268.

⁵³ Band 260 Tabelle 55 S. 293 und Tabelle 58 S. 295; 2/3 waren noch keine drei Jahre im Betrieb, Wenn die Belästigungen auf den Jahresdurchschnitt umgerechnet wird, sinkt sie ratiertlich von 36 % im ersten halben Jahr auf 0,8 % bei bis zu 10jähriger Betriebszugehörigkeit. Das kann kaum dem schnellen Verlust von Attraktivität geschuldet sein.

gar nicht (z.B.Kunde)	12	
-----------------------	----	--

Der typische Belästiger ist 40-50 Jahre alt, verheiratet und hat Kinder, 43 % aller Opfer sind alleinstehend oder in Trennung lebend.

b) Hierarchien und Position im Betrieb

25 % werden der Frauen bereits in der Ausbildung belästigt. Zwischen 20 und 30 % der Belästiger sind Vorgesetzte, 1 % Untergebene.⁵⁴ Besonders gefährdet sind Frauen in ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Überdurchschnittlich oft werden Frauen in leicht austauschbaren Positionen belästigt.⁵⁵

Opfer werden auch danach ausgesucht, daß sie sich aufgrund der ungesicherten, abhängigen Stellung oder Unerfahrenheit mit beruflichen Strukturen nicht zutrauen oder sich nicht leisten können, Belästiger offiziell zu beschuldigen. Das hängt mit geringerem Ansehen von Frauen im Berufsleben zusammen.

3. Es vermittelt offenbar das Gefühl von Dominanz⁵⁶, wenn Männer verbale Urteile über körperliche Merkmale abgeben, sie können sich dann als Preisrichter aufgewertet fühlen. Die - gerne laute - Taxierung fremder Schönheit befriedigt Machtbedürfnisse, andere kaum. Auf diese Weise wird nicht nur ohne Ansehen der eigenen Attraktivität ein Schönheitsideal definiert, sondern auch das Arbeitsklima⁵⁷ und nebenbei auch noch, wie Frauen Anmache bewerten sollen.

4. Für die Asexualität Sexueller Belästigung spricht auch der besondere Erfolg der Reaktionen, die Sexualität scheinbar ernst nehmen.

Es gibt also Indizien, wonach es mehr um eine Demonstration der Macht⁵⁸ und weniger um einen Ausdruck von Lust geht. Sexualität ist das Mittel, das wirkungsvoll eingesetzt werden kann, um Macht zu demonstrieren und auszuüben. Sich gegen Machtmißbrauch zu wehren ist schon normalerweise schwer genug. Angemessene Reaktionen sind bei brisanten Themen aber noch schwerer. Es ist vielleicht leichter, wenn Sexuelle Belästigung auf das Gemeinte zurückgeführt wird.

IV SEXUELLE BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG - AUF WELCHE WEISE REAGIERT DER ARBEITGEBER (NICHT)?⁵⁹

1. Zum Arbeitsgericht kommt - wenn überhaupt - die sexuelle Belästigung in vier Varianten.⁶⁰

a. Die Arbeitnehmerin kündigt und macht Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche (§§ 628 II und 847 BGB) geltend.⁶¹

⁵⁴ Band 260 Tabelle 47 S. 283 21 %; bzw. Tabelle 52 S. 290 29 %).

⁵⁵ Meschkutat u.a. S. 28.

⁵⁶ Godenzi S. 41.

⁵⁷ Holzbecher in: Tatort Arbeitsplatz, S. 26; Die Definitionen Sexueller Belästigung beziehen das Taxieren ein.

⁵⁸ Holzbecher S. 26 "Sexualität ist das Mittel, das wirkungsvoll eingesetzt werden kann, um Macht zu demonstrieren und auszuüben."

⁵⁹ Hier wird nicht die Variante abgehandelt, bei der er selbst Belästiger ist.

⁶⁰ Die Aufteilung und im Wesentlichen die Auflistung der Urteile folgt Pfarr/Bertelsmann S. 428, ist aber nicht immer zwingend abgrenzbar.

⁶¹ BAG 8 AZR 44/87 DB 89, 2279 vom 14.3.89 Schmerzensgeld ein Monatseinkommen; ArbG Hameln 12.12.79 1 Ca 281/79 und 3.6.83 2 Ca 377/82;; ArbG Arnsberg 7.10.82 2 Ca 712/82 (eine siebzehnjährige Auszubildende war fünf- bis sechsmal unter Drohungen von ihrem Arbeitgeber zum Geschlechtsverkehr gezwungen worden. Sie bekam DM 2 000 Schmerzensgeld; ArbG Hamburg 13.3.85 3 Ca 233/83; 2. Instanz LAG Hamburg 22.10.85 6 Sa 48/85; das Genfer UN - Personalgericht hat einer früheren deutschen Angestellten der WHO eine Entschädigung von 231 000 US - Dollar zugesprochen FR 8.8.94.

- b. Die Arbeitnehmerin wird gekündigt wegen ihrer Behauptung, sie sei sexuell belästigt worden.⁶²
- c. Die Arbeitnehmerin wird gekündigt wegen ihres Wehrens⁶³, was natürlich ein Verstoß gegen §§ 611 a und 612 a BGB ist.
- d. Der Belästiger wird wegen der Belästigung gekündigt.⁶⁴

2. Im Beschäftigtenschutzgesetz ist die Verantwortlichkeit von Arbeitgebern und Dienstvorgesetzten geregelt und das Beschwerderecht der Beschäftigten. Als Maßnahmen werden "die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung" angeboten. Wenn "offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung" ergriffen werden, hat die Belästigte ein Zurückbehaltungsrecht. Es gibt ein Benachteiligungsverbot wegen des Wehrens und wegen der Beschwerde (§ 4 Abs. 3 und § 3 Abs. 1). Schließlich (§ 5) soll das Thema bei Aus- und Fortbildung berücksichtigt werden. In der Sache hat sich nicht viel geändert.

3. Die wenigen veröffentlichten Fälle sind juristisch völlig unkompliziert. Sie folgen mit einer Ausnahme⁶⁵ in der Konsequenz dem Arbeitgeber.

Der ergreift - objektiv und massenwirksam - Partei, in der Regel gegen die Frauen:

a) Nach dem Ergebnis der Untersuchung wurden 6 % der Belästiger verwarnt, 1 % versetzt und nur 0, 4 % entlassen, in 778 untersuchten Fällen wurde dreimal dem Mann, 46 mal der Frau gekündigt.⁶⁶ Es wurde hochgerechnet, daß in den alten Bundesländern 600 000 Frauen wegen Sexueller

⁶² ArbG Wilhelmshaven 29.7.82 2 Ca 448/82; ArbG Arnberg 7.10.82 2 Ca 712/82; ArbG Karlsruhe 25.9.84 2 Ca 9/84 in: Meschkutat u.a. S. 154; ArbG Wilhelmshaven 29.7.82 2 Ca 448/82, Hier hatte Arbeitgeber fristlos gekündigt, nachdem eine Auszubildende Strafantrag gegen den Geschäftsführer gestellt hatte. Das Gericht urteilte, die Beklagte habe den Nachweis nicht erbringen können, daß die Anzeige falsch war, weil die Klägerin hat bei ihrer Parteivernehmung die Behauptungen der Beklagten nicht bestätigt hatte; ArbG Arnberg 7.10.82 2 Ca 712/82; ArbG Karlsruhe 25.9.84 2 Ca 9/84; ArbG Kassel 17.11.86 Ca 136/86 und LAG Frankfurt 9 Sa 1/87 in: Band 260, S. 378.

⁶³ BAG 9.1.86 2 ABR 24/85 Das Arbeitsgericht hatte die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung seines Vorsitzenden und Ausbilders nicht ersetzt, weil die Auszubildenden "es dabei bewenden ließen, sich diese Zuordnungen zu verbitten, und nicht ihre Vorgesetzten unterrichteten." Das LAG hatte entschieden, "das Verhalten des Beteiligten habe sich nicht gegen die Antragstellerin gerichtet, sondern ihr Verhältnis zu ihm nur indirekt berührt" Das BAG sah das anders und hielt eine fristlose Kündigung auch ohne Disziplinarrecht für möglich, wenn "sexuelle Handgreiflichkeiten", "unsittliche Berührungen" und "sexuell gefärbte Äußerungen" vorlägen; ArbG Karlsruhe 25.9.84 2 Ca 9/84, ArbG Hamburg 13.3.85 3 Ca 233/83 - LAG Hamburg 22.10.85 6 Sa 48/85.

⁶⁴ BAG 17.5.56 AP Nr 1 zu 19 SchwBeschG; BAG 9.1.86 2 ABR 24/85 AP Nr 20 zu 626 Ausschlussfrist; ArbG Detmold 1 Ca 313/87 und in 2. Instanz LAG Hamm 17 Sa 598/88 in Band 260, S. 378; ArbG Hannover 8.12.76 5 Ca 600/75; ArbG Wilhelmshaven 13.3.78 2 Ca 804/77; ArbG Hameln 20.7.79 1 Bv 7/79; ArbG Berlin FR 24.11.87; LAG Berlin 15.8.89 13 Sa 50/89 LAGE KSchG § 1 Nr. 24 "Der Angestellte des öffentlichen Dienstes hat sich so zu verhalten, daß er nach der herkömmlichen Auffassung über Anstand, gute Sitten und Rechtschaffenheit zu Beanstandungen keinen Anlaß gibt ... soll nicht dienstliche Angelegenheiten ... mit zweifelhaften privatrechtlichen Wünschen und deren Durchsetzung" verquicken."; LAG Berlin 30.1.1991 13 Sa 98/90; ArbG Aachen 17.7.1991 zitiert nach Meschkutat u.a. S. 39; LAG Berlin 13 Sa 98/90 30.1.1991 FR 10.5.1981; Sadrozinski S. 58 f; Meschkutat u.a. S.149 "Die Kammer ist im übrigen der Ansicht, daß die Beklagte aufgrund der ihr gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern obliegenden Fürsorgepflicht bei einem derartigen Sachverhalt nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet ist, eine Kündigung auszusprechen, um ihre Mitarbeiterinnen vor der Gefahr von weiteren massiven Belästigungen durch einen Mitarbeiter zu bewahren"; ArbG Aachen 4.7.91 Meschkutat u.a. S. 153 lehnte Alkoholisierung als versuchte Entschuldigung ab und entschied: "Damit war sowohl das Vertrauen des Arbeitgebers in die moralische Integrität des Klägers als Vorgesetzten zerstört als auch das Vertrauen darauf, daß Personalentscheidungen und Vorschläge des Klägers in seiner Eigenschaft als Marktleiter von sachlichen Gründen und nicht etwa von privaten sexuellen Wünschen getragen waren."

⁶⁵ ArbG Wilhelmshaven 29.7.82 1 Ca 448/82 in: Meschkutat u.a. S. 154 Hier hatte Arbeitgeber fristlos gekündigt, nachdem eine Auszubildende einen Strafantrag gegen Geschäftsführer gestellt hatte. Die Beklagte konnte Nachweis nicht erbringen, daß Anzeige falsch war. "Die Klägerin hat bei ihrer Parteivernehmung die Behauptungen der Beklagten nicht bestätigt. Sie hat vielmehr ausgeführt, daß der Geschäftsführer.."

⁶⁶ Band 260, S. 305; 2/3 der Fälle keine Sanktion oder sonstige nachteilige Reaktion gegenüber Belästiger, 10 % geringeres Ansehen, 10 % verwarnt, entlassen weniger als 1 %. Sadrozinski, S. 45; Plogstedt/Bode S. 101.

Belästigung ihren Arbeitsplatz verloren.⁶⁷ Warum das so ist, hat wieder mit den oben benannten Gründen zu tun, insbesondere mit Unsicherheit und dem Tabu Sexualität. In der Theorie, bei entsprechender Aufbereitung des Sachverhaltes - erstklassige Gegenwehr, honorige Zeugen - sind alle zur Parteinahme für die Frauen durchaus bereit, aber in der Praxis ist es schwer, sich zu Gunsten der unsicheren, nicht besonders fröhlichen Kollegin gegen den allseits beliebten, allseits vergnügten Kollegen zu stellen.

b) Nun soll hier nicht die Verdachtskündigung propagiert werden, aber bei gleichgewichtiger Bewertung der Aussagen wäre sie natürlich normalerweise die arbeitsrechtliche Konsequenz - und der verdächtige Belästiger müßte gehen.

c) Urteile enthalten zensierende, unangemessene Beurteilungen von Frauenbekleidung, -leben und -verhalten⁶⁸ und lassen betriebliche Vorverurteilung nachvollziehbar werden.

d) Als Instrument kann die Wahrnehmung berechtigter Interessen⁶⁹ die Frauen schützen, die zur Vermeidung von unterstelltem Einverständnis das Geschehen öffentlich machen und die dann in Beweisnot kommen und ihre Behauptung widerrufen sollen. Sonst würde prinzipiell für Frauen der "Grundsatz der betrieblichen Beschwerde, der Meinungsfreiheit und des rechtlichen Gehörs bestritten." Der BGH hat demjenigen, der einen Widerruf verlangt, die Beweislast für die Unwahrheit der Behauptung aufgebürdet.

e) Bei Sexueller Belästigung wird gerne unterstellt, es stünde Aussage gegen Aussage.⁷⁰ Wer hat die Beweislast, die Frau, der Mann oder der Arbeitgeber? Der Arbeitgeber ist nicht als Richter gefordert sondern als Verantwortlicher. Wenn eine Frau einen Diebstahl, einen tätlichen Angriff oder ausländerfeindliche Behauptungen durch einen Arbeitskollegen bezeugte, dann würde der Arbeitgeber ohne Umschweife diese Darstellung übernehmen und abmahnen, versetzen oder kündigen. Er hat ja für jede Reaktion dann, wenn der Arbeitnehmer sich gegen die Maßnahme wehrt eine Zeugin zur Verfügung, es sei denn, sie wird vom Gericht für unglaubwürdig gehalten. In Ansehung dieses Restrisikos berufen sich Arbeitgeber sehr wohl auf Aussagen von Arbeitskollegen, auch wenn es Arbeitskolleginnen sind.

Nur bei Sexueller Belästigung sollen sie plötzlich alle zu Lügnerinnen in eigener Sache werden. Es heißt eben nicht, alle Belästiger haben ein Interesse am Lügen⁷¹, sind also unglaubwürdige Zeugen in eigener Sache. Es ist Frauendiskriminierung, wenn Frauen von vorneherein weniger geglaubt wird als dem Belästiger. Angesichts der geschilderten Nachteile für belästigte Frauen ist die pauschale Vorverurteilung von Frauenaussagen als unglaubwürdig auch unrealistisch.⁷²

Nun soll der Arbeitgeber nicht schutzlos Partei ergreifen. Wenn es sich um einen Fall von Diskriminierung handelt, dann kann der Arbeitgeber von der Frau verlangen, daß sie ihre Behauptung

⁶⁷ Plogstedt/Degen S. 42.

⁶⁸ Besonders krass: Der Berliner Gynäkologenprozeß, der jedes intime Detail öffentlich gegen die Frau verwertete, Band 260, S. 326 f m.w.N.; ArbG Berlin Anm. 66; BAG 17.5.56 3 AZR 350/54: Auch muß überprüft werden, ob "Zeugin Z. den Kl. sinnl. erregen und zu geschlechtl. Handlungen verleiten wollte." und ob sie sich "auch anderen männlichen Angestellten gegenüber zugänglich" gezeigt habe; Platzhirsch - Prozeß: mildes Urteil, aber: Nebenklägerinnen "trotz der Vorfälle immer wieder leicht bekleidet " zur Arbeit gekommen, Unrechtsbewußtsein" des Angeklagten dadurch "möglicherweise abgestumpft." Setzte Frau ausdrücklich unter Druck. "Ihre Gewohnheit, gelegentlich leichtere Bekleidung wie kurze, bzw. hochgeschlitzte Röcke oder transparente Blusen zu tragen, änderte die Zeugin nicht.", Sadrozinski S. 51 f; Meschkutat u.a. S. 146; Sadrozinski S. 50; Meschkutat u.a. S. 143 aus einem Strafurteil ("Platzhirsch") Der Angeklagte setzte die Frau ausdrücklich unter Druck. "Ihre Gewohnheit, gelegentlich leichtere Bekleidung wie kurze, bzw. hochgeschlitzte Röcke oder transparente Blusen zu tragen, änderte die Zeugin nicht." BAG 17.5.1956 AP Nr. 1 zu § 19 SchwBeschG: Auch muß überprüft werden, ob "Zeugin Z. den Kl. sinnl. erregen und zu geschlechtl. Handlungen verleiten wollte." und ob sie sich "auch anderen männlichen Angestellten gegenüber zugänglich" gezeigt habe. Band 260: 6.3.1.1.3.Sadrozinski S.53; Platzhirsch - Prozeß: mildes Urteil, aber: Nebenklägerinnen "trotz der Vorfälle immer wieder leicht bekleidet "zur Arbeit gekommen, Unrechtsbewußtsein" des Angeklagten dadurch "möglicherweise abgestumpft."; Sadrozinski S. 27; vgl. auch OLG Zweibrücken vom 5.7.85 in Band 260, S. 329 f;

⁶⁹ vgl. §§ 186, 193 StGB, Degen S. 109 mit Hinweis auf BGHZ 37,187,190.

⁷⁰ vor diesem Irrtum sind auch Richterinnen nicht gefeit, Fürst, ArbG Frankfurt in FR 28.10.86.

⁷¹ Sadrozinski S.15; vgl.ArbG Karlsruhe 25.9.84 2 Ca 9/84 in seiner Entscheidung, in der es den beschuldigten (die Klägerin war deswegen gekündigt worden) Belästiger als "ruhig, sicher und bestimmt ...sachlich, eindeutig, emotionslos, ohne Widerspruch" und deshalb glaubwürdig und aufrichtig bezeichnet hat. Hätte die Klägerin weniger aufgeregt über den Verlust des Arbeitsplatzes gewesen sein sollen?

⁷² Degen S. 110.

glaubhaft macht. § 611 a BGB enthält eine Beweislastleichterung, nämlich die Glaubhaftmachung und damit gem. § 294 ZPO auch eine Eidesstattliche Versicherung als ausreichendes Beweismittel. Falsche Eidesstattliche Versicherungen sind natürlich genauso kriminell wie andere Falschaussagen, wenn es z.B. um Diebstahl geht. Damit ist der Arbeitgeber abgesichert.⁷³

V WAS DER ARBEITGEBER SONST NOCH TUN KANN

Er kann etwas tun, Untätigkeit ist Parteinahme. Die Möglichkeiten folgen aus seiner Verantwortlichkeit und aus der Rechtslage. Ein Teil seines Arsenal ist bereits aufgelistet.⁷⁴ Der Arbeitgeber ist gem. § 2 Beschäftigtenschutzgesetz verantwortlich, deshalb kommen rechtliches und ökonomisches Interesse zusammen. Aktivität begrenzt Fluktuation, erhält das Betriebsklima und vermeidet Schadensersatzansprüche.⁷⁵

1) "vorbeugende Maßnahmen"

Die Diskussion um den NichtraucherInnenschutz und seine Regelungen belegen, daß Veränderungen auch gegen Suchtverhalten möglich sind, wenn sie gesellschaftlich akzeptiert werden.⁷⁶

Der Arbeitgeber kann z.B.

- auf einer Betriebsversammlung unmißverständlich Sexuelle Belästigung ächten (Schweigen schützt).
- den Belästiger versetzen oder kündigen.⁷⁷
- bei der Auswahl von Vorgesetzten berücksichtigen, ob sie ein belästigungsfreies Klima gewährleisten.
- Schulungen zu dem Thema vereinbaren.⁷⁸
- mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung⁷⁹ vereinbaren und diese aushängen und bekanntmachen.
- z.B. die Wege zum Parkplatz angstfrei ermöglichen.
- bei der Festlegung der Arbeitszeit das Problem berücksichtigen.
- gefährdete Arbeitnehmerinnen angemessen informieren.

2) konkret

a) z.B. Plakate kann er abnehmen lassen. Wie das geht, weiß er bei unliebsamen politischen Plakaten auch. Sexistische Plakate werden von den Berufsgenossenschaften vertrieben.⁸⁰ Einschlägige Werbeartikel kann er zurückgehen lassen und jedenfalls nicht selbst vertreiben.

b) Den Belästiger kann/muß er ermahnen, abmahnen, von bestimmten Räumen und Personen fernhalten, versetzen, kündigen - fristgemäß oder fristlos, je nachdem.

c) Die Belästigte kann er warnen, schützen und beim Wort nehmen. Er soll ihr keine Gegenüberstellungen zumuten, in denen er handgestrickt kriminalistisch versucht rauszufinden, wer denn nun lügt, er soll nicht das Opfer durch Versetzung oder Kündigung vom Ort des Geschehens entfernen, sondern den Verursacher. Der Arbeitgeber soll strikt die §§ 611 a und 612 a BGB beachten und nicht die Frauen die Folgen tragen lassen. Er soll beachten, daß Beschwerden nicht zu ihrem Nachteil ausgehen dürfen.⁸¹

⁷³ vgl. Bertelsmann S. 135 u. 136.

⁷⁴ s.o unter I 2 und IV 2.

⁷⁵ Pfarr/Bertelsmann S. 437.

⁷⁶ vgl. den NichtraucherInnenschutz, geringe Wahrscheinlichkeit auf Krebserkrankungsgefährdung reicht, LAG München 2.3.90 in: Meschkutat u.a. S. 41.

⁷⁷ § 4 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz.

⁷⁸ § 5 Beschäftigtenschutzgesetz.

⁷⁹ § 4 Abs. 1 Ziffer 1 Beschäftigtenschutzgesetz; Hier verweise ich auf eine in Marburg im Rahmen der IGMetall erarbeitete Musterbetriebsvereinbarung, die allerdings bis jetzt nirgends vereinbart ist, in: Meschkutat u.a. S. 128 f.; vgl. auch Bundesministerium für Frauen und Jugend (K)ein Kavaliersdelikt? S. 56 f..

⁸⁰ Lippmann 1986, 115 f (124).

⁸¹ § 3 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz iVm 84 Abs. 3 BetrVG.

Es ist also in der Theorie alles ganz einfach, das kleine Einmaleins des Arbeitsrechts. Ich hoffe, daß die Rückführung Sexueller Belästigung auf die Ausübung von Macht und Gewalt und die Entkleidung von sexuellem Beiwerk zu einer Versachlichung und damit zu einer Hilfe für Belästigte führen wird. Das Thema gehört nicht in Herrenmagazine, aber auch nicht (nur) in Frauenzeitschriften, sondern in arbeitsrechtliche Zusammenhänge.

LITERATUR

- Bertelsmann, Klaus: Sexuelle Beeinträchtigung im Betrieb Aib 1987, 123
Bundesministerium für Frauen und Jugend: (K)ein Kavliersdelikt? Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben Bonn 1993
Degen, Barbara: Das Recht in der Hand der Frauen ist ein zweischneidiges Schwert Was können Gesetze leisten? in: Gerhart/Heiliger/Steher/Plogstedt (Hg): Tatort Arbeitsplatz München
Gerhart, Ulrike: Vom Schweigen zur aktiven Abwehr in: Gerhart, Ulrike/Heiliger, Anita/Steher, Annette/ (Hg): Tatort Arbeitsplatz München
Godenzi, Alberto: Männerlogik am Arbeitsplatz in: Gerhart/Heiliger/Steher/Plogstedt (Hg) Tatort Arbeitsplatz München
Holzbecher, Monika: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in: Gerhart/Heiliger/Steher/Plogstedt (Hg): Tatort Arbeitsplatz München
BMJFFG: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Schriftenreihe des BMJFFG Stuttgart 1991
Meschkutat, Bärbel/Holzbecher, Monika/Richter, Gudrun: Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Köln 1993
Kotthoff, Helga (Hg): Das Gelächter der Geschlechter Frankfurt 1988
Köbl, Ursula: Meine Rechte und Pflichten als berufstätige Frau München 1983
Neuberger, Oswald: Was ist denn da so komisch Weinheim, Basel 1988
Paczensky v., Susanne: Die häßliche Wirklichkeit macht häßliche Gefühle Feministische Analyse und Selbstuntersuchung in: Sadrozinski (Hg) Grenzverletzungen Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag Frankfurt 1993
Pfarr, Heide/Bertelsmann, Klaus: Diskriminierung im Erwerbsleben Baden - Baden 1989
Plogstedt, Sibylle/Bode, Kathleen: Übergriffe Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben Reinbeck 1984
Plogstedt, Sibylle/Degen, Barbara: Nein heißt Nein DGB - Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz München 1992
Rottmann, Verena S.: Frauen und Arbeitsrecht München 1994.
Sadrozinski, Renate (Aut): Was ist sexuelle Belästigung? Es geht nicht um Sex, es geht um Sexismus; Was ist sexuelle Belästigung? Was tun; in: Sadrozinski, R. (Hg): Grenzverletzungen Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag Frankfurt 1993
Sadrozinski, Renate (Hg): Grenzverletzungen Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag Frankfurt 1993