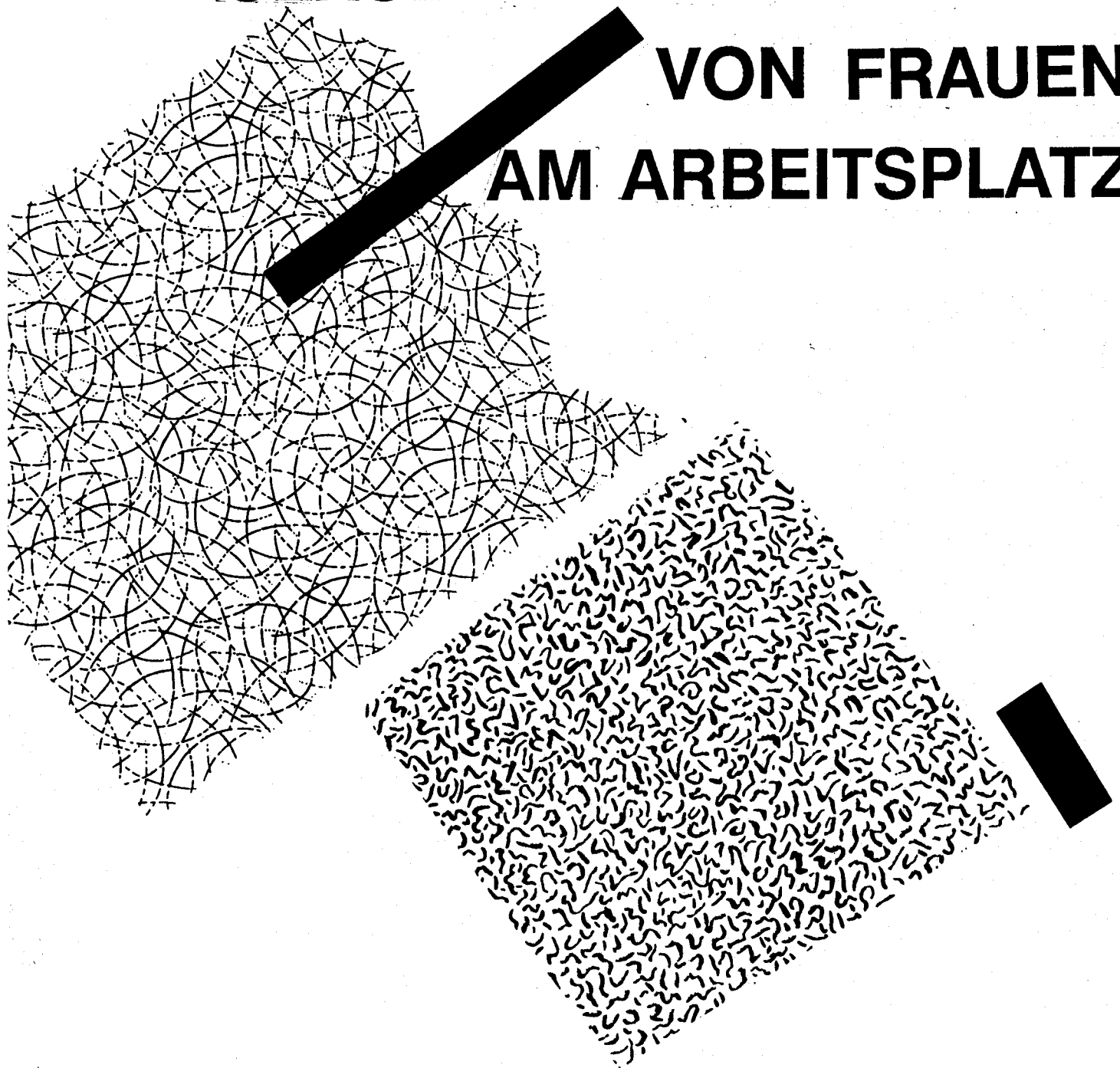


KoFra

55

Zeitschrift für
Feminismus
und Arbeit
Dez./Jan. 1991/92
9. Jh.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ



SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ	S.4
Sexuelle Gewalt gegen Frauen hat viele Gesichter - Zum Stellenwert der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz im Gesamtspektrum der sexuellen Gewalt gegen Frauen	S.4
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Auswertungsergebnisse einer bundesweiten Studie	S.8
Männerlogik am Arbeitsplatz	S.12
Der Kampf gegen sexuelle Belästigung - Beratungsleitfaden und Aktionsformen eines Pariser Frauenprojekts	S.16
Arbeitsrechtliche Möglichkeiten und Strategien	S.20
Strafrechtliche Möglichkeiten	S.23
Sexuelle Belästigung im bayerischen Landtag	S.25
Entwurf einer Empfehlung der Kommission zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	S.26
Literatur	S.27

IMPRESSUM:

Herausgeberin: Kommunikationszentrum für Frauen zur Arbeitssituation e.V.

Baldestr.8, 8000 München 5, Tel. 089/20 10 450

Redaktion:

Anita Heiliger, Ulrike Gerhart, Annette Stehr

Beiträge in dieser Ausgabe von:

Anita Heiliger, Monika Holzbecher, Alberto Godenzi, Christine Rammrath, Sylvie Cromer, Irene Schmitt, Jutta Bartling, Elisabeth Köhler

Umschlaggestaltung: Monika Neuser

Satz: Annette Stehr

Layout: Annette Stehr

Druck: Top Service, München

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck - auch auszugsweise nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion und mit vollständigem Quellenverzeichnis.

JAHRESABONNEMENT:

6 Ausgaben in 2-monatiger Folge zum Preis von 26.- DM incl. Porto. Das Abo verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn es nicht 6 Wochen vor Beendigung gekündigt wird.

Bankverbindung: Bank für Sozialwirtschaft, Kontonummer 78 055 00, BLZ 700 205 00

EDITORIAL

In so kurzem Abstand (etwas über ein Jahr) ein zweites Schwerpunktheft zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz? Das liegt nicht an der so heftig geführten öffentlichen Diskussion um das Thema anlässlich des amerikanischen Schaukampfes der Rechtsprofessorin Anita Hill gegen den Richter Clarence Thomas, sondern die Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Problem, das uns in unserer Projektarbeit immer beschäftigt und wir ständig nach neuen Wegen suchen, mit ihm umzugehen, etwas in Bewegung zu bringen. So begannen wir Ende vergangenen Jahres bereits mit der Planung einer Veranstaltungsreihe, auf der wir neuere Ergebnisse und Ansätze vorstellen, dem Thema wieder zu Öffentlichkeit verhelfen, unseren Arbeitskreis "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" (wieder einmal) erweitern und unser Konfrontationstraining breiter bekannt machen wollten. Diese Veranstaltung mit anschließender Aktionswoche hatten wir nun im November und dokumentieren sie mit dieser Ausgabe unserer Zeitung.

In der Veranstaltungsreihe wurden durch Vorträge, workshops und Diskussionen Informationen vermittelt, Handlungsansätze vorgestellt und in einer Pressekonferenz sowie in Interviews Forderungen erhoben.

Die Beitragsauswahl in dieser Nummer nimmt den Arbeitsplatz als Tatort für sexuelle Übergriffe von verschiedenen Blickwinkeln unter die Lupe: Die Analyse zum Stellenwert der sexuellen Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz im Gesamtspektrum der sexuellen Gewalt gegen Frauen zeigt auf, daß der emanzipatorische Charakter, den die Erwerbsarbeit für Frauen haben soll, durch die sexuellen Belästigungen aufgehoben wird. Diese These wird durch den Bericht über die Ergebnisse der neuen Bonner Studie bestätigt. Die Ausführungen des Pariser Projektes Association Européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail/AVFT schildern Handlungsformen, die für Frauenprojekte in der BRD wegweisend sein können, um betroffene Frauen in Zukunft effektiver beraten und unterstützen zu können. Daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur unter Ausschluß der Öffentlichkeit stattfindet, veranschaulicht der Erfahrungsbericht einer Abgeordneten im bayerischen Landtag sehr plastisch.

Mit der Zusammenstellung über die derzeitige juristische Lage zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz weisen wir auf Möglichkeiten, aber auch auf Grenzen der rechtlichen Gegenwehr hin. Daß wir auch einen Mann zu Worte kommen lassen, stößt vermutlich bei vielen Leserinnen auf Skepsis. Die jahre- bis jahrzehntelange Arbeit mit und für Frauen aus der Opferperspektive heraus, ließ aber unserer Meinung nach die Täter weitgehend aus dem Blickfeld geraten und wir denken, es ist Zeit sie zur Verantwortung zu ziehen. In dieser Richtung ist der Beitrag ein erster Versuch.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG VON FRAUEN AM ARBEITSPLATZ

SEXUELLE GEWALT GEGEN FRAUEN HAT VIELE GESICHTER

**Zum Stellenwert der sexuellen Belästigung
am Arbeitsplatz im Gesamtspektrum der
sexuellen Gewalt gegen Frauen**

- Anita Heiliger, München -

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eingebettet in die breite Palette sexueller Gewalt, die Mädchen und Frauen tagtäglich erfahren. In der sogenannten sexuellen Belästigung sind nahezu alle Formen der sexuellen Gewalt gegen Frauen enthalten: Erniedrigung und Demütigung durch Worte, Blicke, Bilder, Symbole, Verletzung ihrer körperlichen und seelischen Integrität, Exhibitionismus, sexueller Mißbrauch, Nötigung und Vergewaltigung.

Die **sexuelle Gewalt** gegen Frauen und Mädchen in ihren verschiedenen Erscheinungsformen - darin sind sich alle einig, die sich mit ihr befassen, - dient der Aufrechterhaltung der bestehenden patriarchalischen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern, d.h. der Unterwerfung und Funktionalisierung des weiblichen Geschlechts. Daran, daß es bei sexueller Gewalt nicht um Ausnahmeerscheinungen geht, nicht um pathologische Täter, sondern daß sexuelle Gewalt Ausdruck und Instrument der bestehenden Geschlechterhierarchie ist, daran zweifelt heute eigentlich ernsthaft niemand mehr¹ - bloß ändert sich dennoch nichts, weil die Machtverhältnisse im Kern immer noch nicht aufgebrochen sind.

Die Frauenbewegung versucht immer wieder von neuem, den Skandal der Frauenbeherrschung aufzuzeigen, um Stück für Stück

für Frauenmacht und zur Abschaffung der (primär) männlichen Macht und Gewalt an Boden zu gewinnen.

Wir erleben dabei phasenweise Konjunkturen, in denen verschiedene Aspekte dieses strukturellen gesellschaftlichen Problems an die Öffentlichkeit gelangen, diskutiert und mehr oder weniger in politische Maßnahmen umgesetzt werden - um dann in aller Regel aber wieder in die Privatheit der Erfahrung jedes einzelnen Mädchens/jeder Frau zurückzufallen - in die Alltagserfahrungen also, für die sich dann wieder kaum noch jemand interessiert.

So geschah es mit der Gewalt gegen Frauen in der Ehe - es wurden Frauenhäuser eingerichtet aufgrund des unnachgiebigen Drängens der Frauenbewegung, das Thema selbst wird aber kaum noch diskutiert, die Initiativen haben alle Hände voll zu tun, die Arbeit in den Projekten zu bewältigen.

So geschah es vor einigen Jahren mit der Forderung, Vergewaltigung in der Ehe zur strafbaren Handlung zu erklären - die geplante Gesetzesänderung wurde aber von der CDU im Bundestag gekippt, seitdem ist das Thema in der Versenkung verschwunden.

So geschieht es mit dem sexuellen Mißbrauch von primär Mädchen innerhalb und außerhalb der Familie, alle reden davon, das Thema hält sich nun schon seit Jahren in der Presse aufgrund der nicht nachlassenden Forderungen der mädchenpolitischen Initiativen. Aber was geschieht, ist bisher noch sehr wenig - der Grad sozialer Befriedung ist noch nicht erreicht, wie etwa bei den Frauenhäusern.

So geschieht es nun zur Zeit gerade in bis-

her beispielloser Weise mit der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Die Öffentlichkeit, die wir zu diesem Thema zur Zeit erleben, konnte weder durch die Frauenbewegung, noch durch die neue Bonner Studie erreicht werden, die nach ihrem Erscheinen ja äußerst wenig Aufmerksamkeit erhielt, sondern hier war es der amerikanische Politikskandal, der zu uns herüberschwappte. Die Rechtsprofessorin Anita Hill hatte dem Richter Clarence Thomas sexuelle Belästigung vorgeworfen.²

Das Paradoxe an dem öffentlich inszenierten amerikanischen Alptraum zur sexuellen Gewalt am Arbeitsplatz ist ja die Tatsache, daß das Thema nur Nebenprodukt, nur Mittel im politischen Kampf um die Besetzung des Obersten Richteramtes der USA war, als Versuch, die Nominierung eines Konservativen für diesen wichtigen Posten zu verhindern. Ausgelöst aber wurde eine weltweite Diskussion über die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und demonstriert wurde schließlich auch, wie die Machtverhältnisse stehen: Mit 52 (zu 48) Stimmen eines Senats, dem 98 Männer und 2 Frauen angehören, wurde der konservative Clarence Thomas auf Lebenszeit zum Verfassungsrichter US-Amerikas gewählt

- trotz erheblicher Zweifel an seiner Qualifikation
- trotz der Anschuldigung der sexuellen Belästigung.

Dennoch hat die weltöffentliche Inszenierung dieses Aspektes der sexuellen Gewalt ungemaine Auswirkungen. Sie beleuchtet u.a. endlich die von Feministinnen immer wieder aufgezeigte Problematik einer Gleichstellungs- und Frauenförderungs politik, die sich innerhalb des Rahmens männlicher Bestimmungsmacht ansiedelt. Die Mechanismen der sexuellen Verfügungsgewalt werden auf diese Weise miteingeschlossen und die Beherrschung und Ausgrenzung von Frauen innerhalb des Systems der Erwerbsarbeit garantiert. Dem Faktor ökonomischer Unabhän-

gigkeit durch Erwerbsarbeit wird für Frauen auf diese Weise die emanzipatorische Funktion und Auswirkung entzogen. "Jetzt plötzlich" so schreibt Marjorie Williams von der Washington Post in der taz, "graben Frauen wieder eine schon angerostete Sprache aus und erklären Männern, wie erniedrigt sich eine Frau durch einen Mann fühlen kann... selbst wenn er z.B. nur die unausgesprochene Macht hat, sie zum passiven Akt des Zuhörens zu zwingen". Diese alltägliche Erniedrigung habe die amerikanische Frauenbewegung in ihren "Kampagnen für politische Gleichheit immer versteckt und heruntergespielt."³

Diese Tatsache kommt nun also wieder zum Bewußtsein und spült die "alte Wut" über die weiter andauernde Diskriminierung wieder hoch. Das ist gut und nährt ein Stück weit die alte Hoffnung, diesmal vielleicht einen Schritt weiter zu kommen in der Erschütterung der ungebrochen ausgeübten patriarchalen Macht und der Unterdrückung von Mädchen und Frauen primär mit sexuellen Mitteln.

Besonders aufschlußreich finde ich es übrigens, daß wir hier in der Bundesrepublik bisher nur zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nun bereits 3 Studien vorliegen haben - die letzte sogar mit (nahezu) repräsentativem Stellenwert.⁴ Weder zur Vergewaltigung, noch zur Gewalt in der Ehe, zur Vergewaltigung in der Ehe, zum sexuellen Mißbrauch von Mädchen (+ Jungen) sind nationale Untersuchungen zum gesamten Ausmaß der Delikte durchgeführt worden. War dies möglich, weil der Begriff "sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" (z.B. statt sexuelle Gewalt) leichter über die brutale Gewalt, die in jeder Form sexueller Erniedrigung grundsätzlich enthalten und möglich ist, hinwegsehen läßt? Oder weil er das Problem auf eine Ebene schiebt, die leichter an- und aussprechbar ist, sich im Rahmen eines Verhaltenskodex von "Anständigkeit" (so etwas macht "Mann" eben nicht) verhandeln läßt? Oder

liegt es etwa daran, daß sich hier eine Spaltung vollziehen läßt zwischen der sexuellen Verfügung über Frauen im privaten und im öffentlichen Bereich?

Die sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz, soviel ist klar, trägt die Mechanismen der Zurückweisung von Frauen in den Bereich hinein, der Frauen gesellschaftlich mehr Macht und Einfluß verschaffen soll: Beruflicher Alltag in allen Sparten, in Wirtschaft, Politik, Forschung, Verwaltung, Justiz usw. Sexuelle Gewalt begleitet oder ergänzt aber immer - so auch im Bereich der Erwerbsarbeit - die anderen existenten Formen von Diskriminierung, Ausgrenzung und Funktionalisierung von Frauen und trifft sie auf einer Ebene, auf der sie noch am allerwenigsten gewappnet sind: der ideologisch gestützten Verwirrung zwischen Liebe, Erotik und Gewalt. Die emotionale Unterwerfung wird eingefordert, die mit der weiblichen Geschlechtsrolle verinnerlichte Verpflichtung, emotionale und sexuelle Dienstleistungen für Männer zu erbringen. Sich dem zu entziehen macht Angst vor den Folgen der Verweigerung durch Ausgrenzung, Lächerlichmachen, psychischer und materieller Zerstörung und: vor den daraus entstehenden Schuldgefühlen gegenüber der Verweigerung.

Genau mit diesem Mechanismus wird im Alltag der Druck auf Frauen so erfolgreich ausgeübt: einerseits zu funktionieren, andererseits zu schweigen. Schuldig soll sich die Frau immer fühlen: wenn sie sich weigert und wenn sie sich nicht weigert.

Wir wissen seit langem, daß jedes Verhalten eines Mädchens/einer Frau als Anlaß für sexuelle Übergriffe angeführt wird, die alte "Triebtheorie" kommt dabei ständig zu finsternen Ehren. So mußten sich Taxifahrerinnen, die sich bei uns im Projekt Kofra zusammengefunden hatten, nachdem an einem Tag zwei Kolleginnen ermordet worden waren, auf ihre erarbeiteten Forderungen nach Schutzmaßnahmen von einem Vertreter der Taxivereinigung anhören: Schutzmaßnahmen

würden "nur über seine Leiche" erfolgen, die Frauen sollten sich entsprechend anziehen: Keine kurzen Ärmel, kein Ausschnitt, keine kurzen Röcke...usw.. das alte furchtbare Lied der Schuldzuweisung, der Zurückweisung von Verantwortung, der Stützung der sexuellen Gewalt. Der Mann hatte sein Ziel erreicht: die Taxifahrerinnen waren entmutigt und kämpften nicht mehr weiter um ihren Schutz und ihre Rechte.

Es tut der Männermacht und Ehre inzwischen offenbar auch keinen Abbruch, Männer offen als primitiv zu bezeichnen, wie es z.B. ein in der Münchner Presse zitierter Psychologe tut und die Menschheitsgeschichte zur Erklärung herbeizieht. Stammesgeschichtlich seien die Männer eben darauf gepolt, meint er - wenn die Zeitung ihn richtig zitiert -, zu erobern, also müßten Frauen sich auf die gleiche Ebene begeben und sie in die Flucht schlagen.⁵ Über so viel Einfalt im Denken kann gelacht werden - aber gar nicht komisch ist es dann in den Gerichtsverfahren, in denen solche Argumentationslinien natürlich so offen nicht mehr verwendet werden, sondern in der Regel in der Entlastung des Täters und der Belastung des Opfers enden. Die Vergewaltigung der Berliner Anästhesieärztin an der Puls klinik durch zwei Kollegen (Gynäkologen) ist das eklatanteste unter den bekannten Beispielen. Die betroffene Ärztin stand am Ende als unglaubwürdig dar, als eine, die sich nur an den Männern rächen wollte.⁶ Derselbe Rechtsanwalt, Gerhard Jungfer, der die Täter damals verteidigt hatte, spezialisiert sich nun offensichtlich auf die Verteidigung von Tätern sexueller Gewalt. Er hat - dieses mal erfolglos - versucht, mit Schuldzuweisungen an ein in furchtbarer Weise mißbrauchtes Mädchen, die bereits erfolgte Verurteilung des Stiefvaters rückgängig zu machen: das Mädchen sei "erheblich sexualisiert", sei mannstoll gewesen, sie habe sich alles nur ausgedacht, sie sei eine Lügnerin.⁷ Immer geht es um die Glaubwürdigkeit, mit der argumentiert wird und bei der

Gerichte in der Regel immer noch den Tätern, den Männern, grundsätzlich den Bonus der Glaubwürdigkeit geben, die Frauen im Prinzip eher als unglaubwürdig hinstellen.⁸

Ein weiterer Hinweis auf die strukturelle Verankerung der sexuellen Gewalt in unserem Gesellschaftskonstrukt ergibt sich, wenn die Strategie der Unglaubwürdigkeit des Opfers nicht erfolgreich ist. Dann folgt die Anführung der sozialen Angepaßtheit von Tätern als Argument mit dem Ziel der Entlastung und Strafmilderung. So geschehen z.B. im Fall des sexuellen Mißbrauchs durch den Oberstudienrat Werner an einer Schülerin. Die bereits verhängte 3-jährige Freiheitsstrafe wurde vom Kölner Landgericht in eine 2-jährige Bewährungsstrafe abgewandelt. "Das Gericht bescheinigte dem Angeklagten, er habe stets ein sozial angepaßtes Leben geführt".⁹

Welche "Recht"-Sprechung in der BRD möglich ist, spottet immer wieder jeder Beschreibung. Sehr selten wagt es ein Richter, sich gegen das so offensichtliche Gesetz der Vorherrschaft des Mannes und seines sexuellen Zugriffsrechtes auf Frauen zu stellen, Recht für Mädchen und Frauen zu sprechen und sich Anfeindungen seiner Geschlechtsgenossen auszusetzen. Umgekehrt können sich Richter, die Täter freisprechen, immer aufgefangen wissen im engmaschigen Netz des Bündnisses von Männern, die alle, in verschiedenster Weise, reale oder potentielle Täter sexueller Gewalt gegen Frauen sind.

Eine enge Verbindung übrigens zwischen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit dem herrschenden Verständnis und der Praxis von Ehe als legitimem sexuellen Zugriff auf Frauen zeigt nach der Bonner Studie der höchste Prozentsatz verheirateter Männer an den Belästigern (62%).¹⁰ Mangels (Dunkelfeld) Untersuchungen kann dies für die anderen Bereiche sexueller Gewalt bisher nur vermutet werden. Die Rolle der staatlich so vehement geförderten Ehe in der Stabilisierung und Tradierung von sexueller Gewalt

gegen Mädchen und Frauen steht also noch zur Untersuchung an. Im Gegenteil sieht es zur Zeit aber eher noch nach Verschärfungen aus z.B. mit der neuen Vaterrechtsbewegung, die für Väter ihren Besitz an Kindern und die Macht über Frauen über die Ehe hinaus ausdehnen möchte. Sie möchte die Väterrechte neu absichern - durchaus auch begleitet vom sexuellem Mißbrauch. So verstieg sich vor kurzem in einem Münchener Sorgerechtsverfahren Dr. Fthenakis, Leiter des bayrischen Staatsinstituts für Frühpädagogik, zu der Aussage, das vom Vater sexuell mißbrauchte Mädchen brauche den Vater - nach der Trennung der Eltern nun angeblich zur Aufarbeitung des sexuellen Mißbrauchs. In immer neuen Strategien wird versucht, die sexuelle Verfügungsgewalt über Mädchen und Frauen aufrechtzuerhalten.

Anmerkungen:

- 1) vgl. u.a. Janshen, Doris (Hg.): Sexuelle Gewalt. Die allgegenwärtige Menschenrechtsverletzung. Verlag 2001, 1991; Kurt Weis: Die Vergewaltigung und ihre Opfer, Stuttgart 1982, Jürgen Heinrichs (Hg.): Vergewaltigung. Die Opfer und die Täter, Braunschweig 1986.
- 2) siehe u.a.: Das Schweigen der Männer, Die Zeit Nr.44/91. Zweisworen, einer log, Die Zeit Nr.43/91. Politik zwischen Puritanismus und Pornografie, taz v. 4.10.91. Schicksal der Frauen in Thomas Händen, taz v. 17.10.91. US-Richter Thomas wehrt sich gegen Vorwürfe, SZ.... Wenn sich der Chef für den großen Platzhirsch hält...AZ 18.10.91
- 3) "Die gute, alte Wut, taz v. 15.10.91
- 4) Sybille Plogstedt/Kathleen Bode: "Übergriffe", Reinbek 1984 (Infas-Studie), Michel Dombusch/Andrea Schneble: Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, München... 1990 (Studie im Bereich des öffentlichen Dienstes in Hamburg); Monika Holzbecher u.a.: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1990
- 5) Münchner Abendzeitung v. 18.10.91
- 6) vgl. Claudia Burgsmüller: Gerichtsbericht. Impressionen aus dem Berliner Gynäkologenprozeß, in: Streit 1986
- 7) "...es hat alles sehr weh getan", Spiegel 25/91, "...so etwas vergißt man nicht", Spiegel 45/91
- 8) vgl. Burghardt, Angelika: Glaubwürdigkeitsbegutachtung als Frauendiskriminierung, in: Streit 4/85
- 9) "Er hat mir meine Kindheit gestohlen", Stern 45/91
- 10) vgl. Holzbecher, a.a.o. S.292

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

Auswertungsergebnisse einer bundesweiten Studie ¹

- Monika Holzbecher, Essen -

Zur Untersuchung

“Sexuelle Belästigung” ist ein noch neues und ungewohntes Thema in der Auseinandersetzung mit Belastungssituationen am Arbeitsplatz. Erst in den letzten Jahren haben empirische Untersuchungen umfassende Ergebnisse zum Ausmaß der Problematik vorgelegt und damit die Diskussion vorange-
trieben.

Eine dieser Untersuchungen wurde vom Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit in Auftrag gegeben und am Landesinstitut Sozialforschungsstelle in Dortmund durchgeführt. Geleitet wurde das Projekt von Dr. Sibylle Plogstedt, die in dem Buch “Übergriffe” als Pionierin auf das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufmerksam gemacht hat und von Prof. Dr. Ursula Müller, die an der Universität Bielefeld arbeitet und Autorin zahlreicher Untersuchungen zur Situation der Frauen im Erwerbsleben ist.

Das erhobene umfangreiche Datenmaterial stützt sich auf Intensivinterviews mit betroffenen Frauen, drei Betriebsfallstudien, eine Fragebogenerhebung in der Berufsgruppe der Sekretärinnen und eine branchenübergreifende Befragung im gesamten Bundesgebiet, die mithilfe von 10 Einzelgewerkschaften ermöglicht wurde. Über 4000 Fragebögen wurden im Verlauf des Projektes ausgewertet.

Die Definition “sexuelle Belästigung”

Ein Themenkomplex der Studie beschäftigte sich mit der Frage, was unter einer sexuellen Belästigung zu verstehen ist. Hierzu wurden

in dem Fragebogen 15 Verhaltensweisen zur Bewertung durch die Befragten aufgelistet. Als Ergebnis zeigte sich, daß nur wenige dieser Vorgaben mehrheitlich eher nicht als sexuelle Belästigung eingestuft werden. Ca. 2/3 der befragten Frauen sind hier der Meinung, daß “Hinterherpfeifen, Anstarren, taxierende Blicke”, “anzügliche Witze” und “(scheinbar) zufällige Körperberührungen” eher keine sexuellen Belästigungen darstellen.

Alle anderen Antwortvorgaben werden von mindestens 73%, also mehr als 2/3 der weiblichen Befragten, als sexuelle Belästigungen eingestuft (z.B. anzügliche Bemerkungen über die Figur und das sexuelle Verhalten im Privatleben, pornographische Bilder, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht, Berühren der Brust, aufgedrängte Küsse).

Durch sexuelle Belästigungen entstehen für Frauen Situationen, in denen sie peinlich berührt sind, sich unwohl, gedemütigt und ausgeliefert fühlen. Vor Schreck, Überraschung oder weil adäquate Reaktionsmuster fehlen, gelingt meist keine zufriedenstellende Abwehr, was viele Frauen als persönliche Niederlage und Versagen empfinden.

Diese Gefühle zeigen deutlich, daß solche Verhaltensweisen nichts mit einem Flirt oder der Liebe am Arbeitsplatz zu tun haben, wo beide Beteiligten sich auf die Begegnung und den Kontakt freuen und die Situation genießen. Als sexuelle Belästigung werden dagegen unerwünschte Verhaltensweisen verstanden, durch die Frauen sich abgewertet fühlen und die sie in eine unterlegene Position zwingen, in der sie bei einer Ablehnung oder kritisierenden Äußerung negative Folgereaktionen riskieren.

Zum Ausmaß der Problematik

Unsere anschließende Frage lautete, ob und wie häufig die jeweilige Frau bereits am Arbeitsplatz mit den aufgelisteten Verhal-

tensweisen konfrontiert worden ist.

Bei der Auszählung aller Angaben ergab sich, daß 72 % der Frauen in unserer Gesamtbefragung während ihrer Berufstätigkeit Verhaltensweisen erlebt haben, die mehrheitlich als sexuelle Belästigung angesehen werden. Die meisten Frauen berichten von wiederholten Übergriffen.

Über die Hälfte der befragten Frauen gibt z.B. an, daß bereits anzügliche Bemerkungen über ihre Figur oder ihr sexuelles Verhalten im Privatleben gemacht wurden. Jeweils jede dritte Frau nennt unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht, ebenfalls jede dritte Frau nennt Po- Kneifen oder Klapsen und pornografische Bilder. Fast jede 4. Frau ist schon mindestens einmal an die Brust gefaßt worden. Erzwingen sexueller Handlungen wird von 3 % genannt.

Daß es sich hierbei nicht um unbedeutende Bagatellen handelt, auf die Frauen, wie so oft gefordert, gelassener und mit Humor reagieren sollten, zeigen die ermittelten Folgeerscheinungen. Sexuelle Belästigung führt zu typischen Streßsymptomen, zu Verunsicherungen, Ängsten, Depressionen, Aggressionen, psychosomatischen Beschwerden bis hin zur Krankmeldung.

Viele Frauen haben weniger Spaß an ihrer Arbeit, die Konzentrationsfähigkeit leidet, sie fühlen sich unwohl und angespannt. Manchmal ist die psychische Belastung so groß, daß die Frau den Arbeitsplatz kündigt, auch wenn sie dadurch erwerbslos wird.

Betriebliche und kollegiale Umgangsweisen

Sexuelle Belästigung stellt weniger eine Frage der Sexualität als der Macht dar. Die Sexualität ist lediglich das Mittel, das eingesetzt wird, um Macht zu demonstrieren und auszuüben. Männer haben die Macht, in ihren Arbeitsbereichen das kollegiale Arbeitsklima zu definieren. Frauen, die ein sexistisches männliches Verhalten kritisieren, erhalten schnell den Vorwurf, zu empfindlich, hyste-

risch und humorlos zu sein. Das, was Frauen, als Diskriminierung bewerten, wird als Bagatelle abgetan und nicht ernstgenommen.

Manche Frau sieht sich sogar der Kritik ausgesetzt, daß sie für ihren Beruf ungeeignet sei, wenn sie sich gegenüber ihren männlichen Mitarbeitern selbst bei einer solchen "Lappalie" nicht durchsetzen könne oder unter dem Verhalten leide. Insbesondere von Frauen in sogenannten Männerberufen wird gefordert, nicht "so zimperlich" zu sein und sich den "raueren Sitten" anzupassen.

Darüberhinaus wird Frauen häufig die Schuld zugeschoben. Ihnen wird vorgeworfen, durch ein aufreizendes Verhalten, zu "enge", "dünne" oder "freizügige" Kleidung die Übergriffe provoziert zu haben.

Einerseits wird von Frauen gefordert, sich vehement bei Zudringlichkeiten zur Wehr zu setzen und sich nichts gefallen zu lassen, verhalten Frauen sich jedoch in der empfohlenen Weise, wird ihnen wiederum eine überzogene, unangemessene Reaktion unterstellt. Unabhängig davon, wie Frauen sich verhalten, erleben sie negative Konsequenzen.

Erfolgreicher als das häufig gezeigte passive Ausweichverhalten wird von den Frauen jedoch die offensive Gegenwehr beurteilt. Die Belästigungen konnten durch ein solches aktives Vorgehen eher gestoppt werden. Die Frauen gewinnen mit einer offensiven Gegenwehr ihr verletztes Selbstwertgefühl zurück, sie befreien sich aus der demütigenden Opferposition und erleben sich in der Rolle einer kraftvoll Handelnden. Von den Kollegen in Zukunft möglicherweise als "verbissene Männerfeindin" betitelt zu werden, erscheint diesen Frauen zwar nicht als befriedigende Lösung, aber doch als weniger demütigender Weg.

Die wirkungsvollen Abwehrstrategien im betrieblichen Umfeld hinterlassen jedoch Spuren, belästigte Frauen werden verunsichert und fühlen sich häufig gezwungen, sexuelle Belästigungen weiterhin zu erdulden und sich ihre Betroffenheit nicht anmerken

zu lassen. Frauen, die sich aktiv wehren, sind in der Minderheit.

Selbst bei gravierenden sexuellen Übergriffen scheuen Betroffene den Gang zu einer betrieblichen Ansprechperson. Oft sind sich hier Frauen unsicher, ob einfühlsam mit dem für sie peinlichen und intimen Thema umgegangen werden wird. Manchmal wissen sie genau, daß der zuständige Vorgesetzte die Sichtweise des Beschuldigten teilen und ihre Beschwerde nicht ernstnehmen wird.

Das tatsächliche Ausmaß sexueller Belästigungen bleibt daher im Verborgenen. Den zuständigen betrieblichen Ansprechpersonen liegen kaum Beschwerden vor, was den Verantwortlichen wiederum den Beweis liefert, daß das Problem "wohl reichlich übertrieben" werde.

Die Ängste der Frauen vor einer offiziellen Beschwerde sind, so zeigen unsere Auswertungsergebnisse, nicht unbegründet. Die mit Beschwerden häufig verbundenen Gegenüberstellungen, wiederholten "Verhöre", geforderten peinlichen Detailschilderungen, Ermittlungen über das Privatleben und Ansehen der Frau, Zweifel an ihrer Glaubwürdigkeit und das Gerede im Betrieb stellen Belastungsmomente dar, denen sich die Belästigungsoffer häufig nicht gewachsen fühlen.

Die üblichen Beschwerdewege und einsetzbaren rechtlichen Mittel begünstigen zudem einen positiven Ausgang für den Täter. Eine angemessene Sanktionierung bleibt zumeist aus, da die betroffene Frau die Belästigung entweder nicht beweisen kann oder angeführte entschuldigende Argumente, die den Täter entlasten, von den jeweiligen Entscheidungsgremien akzeptiert werden.

Bei der Beurteilung des Beschwerdefalls wird häufig immer noch mit zweierlei Maß gemessen. Die Entlassung oder Versetzung des Täters wird selbst bei einem gravierenden sexuellen Übergriff als unzumutbare Belastung für ihn und seine Familie angesehen, während dem Opfer ein Arbeitsplatzwechsel oft sogar als zufriedenstellende Lösung ange-

boten wird. Die Bewertung der Tat als bedauerliche, aber einmalige Entgleisung, die auf Mißverständnissen beruht und an der die betroffene Frau nicht unschuldig ist, mindert die Bestrafung des Belästigers selbst bei einer klaren Beweislage, so daß bestenfalls eine Verwarnung oder diskrete Versetzung erwartet wird. Nicht selten steht die Betroffene zum Schluß als Schuldige da, die den Ruf eines unbescholtenen Mannes ungerechtfertigter Weise aufs Spiel gesetzt hat.

Belästigte Frauen werden hier häufig doppelt zum Opfer: zuerst durch die sexuelle Belästigung an sich und wenn sie sich wehren, zum zweiten Mal durch die resultierenden Reaktionen.

Es sind letztendlich zumeist die Frauen, die die negativen Konsequenzen eines Fehlverhaltens zu spüren bekommen, für das sie keine Schuld tragen. Die Täter bleiben weitgehend unangefochten.

Die betrieblichen Verantwortlichen ziehen sich mit dem Verweis auf die unklare Rechtslage aus der Affäre, man könne bedauerlicherweise nichts für die Betroffene tun, wird argumentiert.

Im Arbeitsrecht wird jedoch auf rechtliche Schritte verwiesen, die Sanktionen gegen den Beschuldigten auch dann ermöglichen, wenn "eindeutige" Beweise fehlen. Es genügt ein "Beweis des ersten Anscheins" oder ein "Glaubhaftmachen" der Anschuldigungen durch die Frau.

Von diesen rechtlichen Möglichkeiten wird nur selten Gebrauch gemacht, denn dies würde voraussetzen, daß die betrieblichen Verantwortlichen bereit sind, eindeutig Stellung für die betroffene Frau zu beziehen.

Hier liegt der schwerwiegendste Grund, warum es häufig nur zu unbefriedigenden Lösungen kommt. Von der Frau wird üblicherweise erwartet, daß sie alleine ihre Sichtweise vertritt, die sexuelle Belästigung wird als ihre Privatangelegenheit hingestellt.

Die öffentliche Stellungnahme der betrieblichen Verantwortlichen, daß ein sexistisches

und abwertendes Verhalten gegenüber Frauen nicht erwünscht ist, stellt jedoch eine Grundvoraussetzung für Veränderungen im Arbeitsklima dar.

Viele Vorgesetzte scheuen dagegen eine deutliche Parteinahme für die Belästigungsoffer. Zum einen fällt es ihnen schwer, die Machtlosigkeit der Frau und die oft gravierenden psychischen Auswirkungen zu begreifen, zum anderen unterliegen Ansprechpersonen den gleichen Ängsten wie die Opfer. Ihnen fehlt der Mut, unbequeme Positionen zu beziehen. Sie befürchten bei einem Einsatz für die Frau die Abwertung im Kollegenkreis, einen Autoritätsverlust und Repressalien.

Sexuelle Belästigungen, auch solche subtiler Art, bei denen keine offene Gewaltanwendung erkennbar ist, verhindern, daß Frauen in einer angst- und streßfreien Atmosphäre arbeiten können. Der Arbeitgeber, Gewerkschaften und andere Organisationen sind entsprechend der bestehenden Schutznormen und des Antidiskriminierungsgesetzes verpflichtet, solche Beeinträchtigungen zu verhindern.

Welche Verbesserungen und Maßnahmen zum Abbau der Problematik sind erfolgversprechend?

Zielsetzung muß hierbei sein, das weitgehend nicht vorhandene Unrechtsbewußtsein zu entwickeln und die Tabuisierung aufzuheben. Aufklärungsarbeit durch Informationen und Stellungnahmen können hierzu einen wichtigen Beitrag leisten, z.B. Broschüren, Faltblätter, Artikel und Kommentare in den betriebs- bzw. verbandsinternen Medien. Betriebliche Verantwortliche sollten deutlich machen, daß frauenfeindliche Poster und Kalender in den Räumen nicht geduldet werden und auf ebensolche Werbegeschenke und Präsentationen verzichtet wird.

Als zentrale Maßnahme zur Sensibilisierung sowie zur Erweiterung der Beratungs-

und Handlungskompetenz werden Schulungen für betriebliche Verantwortliche und Entscheidungsträger empfohlen. Zusätzliche Fortbildungsangebote für interessierte und betroffene Frauen und Schulungen im Ausbildungsbereich und in der Nachwuchsförderung sind notwendig, um Frauen den Mut zu einem offensiveren Verhalten zu geben.

Sexuelle Belästigung ist keine Privatangelegenheit "überempfindlicher" Frauen, sondern stellt einen Verstoß gegen Firmeninteressen dar. Der Betrieb muß hier zur Entlastung der Betroffenen verstärkt als Kläger auftreten. Kommt er seiner Verpflichtung nicht nach, so kann die Frau Schadensersatzansprüche wegen unterlassener Hilfeleistung geltend machen. In den USA ist dies ein übliches Vorgehen.

Die Rechtsanwältin Barbara Degen aus Bonn hat eine Musterbetriebsvereinbarung verfaßt, in der Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam die Verantwortung zum Abbau des Problems übernehmen und sich zu festgelegten Maßnahmen verpflichten.

Eine solche Maßnahme besteht beispielsweise darin, eine Beschwerdekommision einzuberufen, die als Anlaufstelle für Belästigungsoffer dient, sich sachkundig macht und für eine konstruktive Lösung einsetzt.

Belästigungsoffer brauchen zusätzlich weibliche Vertrauenspersonen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeit ist jedoch, daß diese Frauen mehr als bisher üblich in ihrer Arbeit unterstützt werden. Betroffene Frauen, die sich ratsuchend an Gleichstellungsbeauftragte wenden, erhalten nicht selten den Vorwurf, sich die falschen Bündnispartnerinnen gesucht zu haben und mit ihrem Schritt den zuständigen Vorgesetzten in den Rücken zu fallen.

Auf gesetzlicher Ebene gilt es, die vorhandenen rechtlichen Möglichkeiten besser als bisher zu nutzen. Sexualdelikte werden, trotz erkennbarer Fortschritte, immer noch verharmlost und zu gering sanktioniert. Sexuelle Belästigung wird rechtlich nicht präzise und

eindeutig definiert, die vorhandenen Auslegungsspielräume führen zu uneinheitlichen Regelungen und häufiger Benachteiligung der Frau. Eine Gesetzeserweiterung oder Veränderung würde hier zu einer deutlichen Verbesserung führen.

Die EG-Kommission hat einen Verhaltenskodex entwickelt, der eine klare Definition sexueller Belästigung enthält und Sanktionen gegen Belästiger fordert. Die Verabschiedung dieser Vorlage verpflichtet die Länder, sich der Problematik zu stellen, Schritte zum Abbau einzuleiten und nachzuweisen.

Dies sind erste vielversprechende Schritte auf dem Weg zu einem gleichberechtigten Miteinander der Geschlechter. Doch jenseits aller Vorschriften und offiziellen Regelungen müssen sich die Bilder und Wertvorstellungen ändern, die wir vom Mann- und Frauensein in uns tragen, um zu einem wirklichen Miteinander zu gelangen. Die aktive Auseinandersetzung über Diskussionen und öffentliche Veranstaltungen kann dazu wesentlich beitragen.

Anmerkung:

1) Die Ergebnisse der Untersuchung sind in der Schriftenreihe des BMJFFG dokumentiert (Bd. 260): Monika Holzbecher, Anna Braszeit, Ursula Müller, Sibylle Plogstedt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1990

MÄNNERLOGIK AM ARBEITSPLATZ

- Alberto Godenzi, Zürich -

“Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz” ist aus männlicher Perspektive inexistent. Die Handlungsabläufe, welche von Frauen mit diesem Begriff versehen werden, sind für die allermeisten Männer alltägliche Rituale der Expression, Annäherung, Kommunikation, Bewertung. Frauen am Arbeitsplatz haben durch ihre Geschlechtszugehörigkeit für Männer Aufforderungs- und Einladungsscharakter. Sie motivieren sie zu im weiteren oder engeren Sinne sexuellen Reaktionen. Die

männlichen Verhaltensweisen sind Kontroll- und Disziplinierungsmaßnahmen, obschon sie von den einzelnen Akteuren nicht unbedingt bewußt als solche wahrgenommen oder intendiert sind. Die Aufhebung der Normalität der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz würde die Arbeitsverhältnisse in bisher nie gesehene Maße auf den Kopf stellen.

“Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz” ist aus männlicher Perspektive inexistent

Anlässlich von Seminaren über “Frauen und Männer am Arbeitsplatz” stehen Themen wie Konflikte, Diskriminierungen, Barrieren häufig im Zentrum der Diskussionen. Selten wird das Thema “sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz” von den Teilnehmenden (Frauen und Männern) selber aufgegriffen. Schon gar nicht, wenn Männer unter sich sind. Wenn Männer auf sexuelle Belästigung angesprochen werden, sind Abwehr, Wut, Indifferenz, Fremdbeschuldigung häufige Reaktionsweisen. Gängig sind u.a. folgende Kommentare:

- Falls so etwas überhaupt vorkommt, gehen Provokationen der Frau voran (Kleidung, Blicke, Worte, Gesten etc.).
- Frauen wollen einen Vorteil erzielen. Wenn Männer sie zu explizit beim Wort nehmen, tut es manchen von ihnen nachher leid und sie schieben die Schuld dem Mann zu.
- Ohne das bißchen Feuer zwischen den Geschlechtern ist das Leben fad. Frauen hätten es ganz gerne, wenn Männer sie verbal oder auch physisch anmachten (das männliche Wissen über die Wünsche der Frau)
- Da Frauen über weniger Sachkompetenz verfügen, setzen sie ihre Geschlechtlichkeit als Karrieremittel ein.

Solche Erklärungsstrategien können als kognitive Restrukturierungstechniken bezeichnet werden. Sie werden eingesetzt, wenn verbindliche Normen verletzt werden. Einmal angenommen, es gäbe die Norm, daß Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit nicht uner-

wünschtem sexuellem oder sonstigem Verhalten ausgesetzt werden dürfen (Definition sexueller Belästigung am Arbeitsplatz), dann würden Männer, die Frauen in dieser Form behandeln, gegen diese Regel verstoßen. Wer aber Normen verletzt, versucht den negativen Wirkungen auf das eigene Verhalten zu begegnen. Im Vordergrund stehen folgende Techniken (abgeleitet aus anderen Gewaltkontexten, siehe: Godenzi, 1989):

- Ereignis wird geleugnet
- Ereignis wird umgedeutet, verharmlost, relativiert, moralisch gerechtfertigt
- Folgen der Handlung werden verleugnet oder minimiert
- Verantwortung wird abgelehnt
- Opfer wird beschuldigt oder diskreditiert
- negative Implikationen bzgl. eigener Person werden minimiert

Legitimationen haben für abweichendes (von den supponierten Normen) Verhalten eine doppelte Funktion: Sie bereiten vor der Handlung den Boden für die Tat vor und schützen den Akteur nach der Tat vor negativen Evaluationen. Von welchen Handlungen spreche ich eigentlich? Ich werde jetzt nicht versuchen, eine erschöpfende Liste derjenigen Verhaltensweisen zu entwickeln, die als sexuelle Belästigung gelten, sondern schildere, wieso eben diese Handlungen zum Normalinventar männlichen Verhaltens gehören und zumeist ungebrochen in dieser Weise gelebt werden.

Wenn Männer "Pin-up-girls" (das sind laut Fremdwörter-Duden "Anheftmädchen: Bild eines hübschen, erotisch anziehenden, meist leichter bekleideten Mädchens, das ausgeschnitten und an die Wand geheftet wird", die patriarchale Perspektive in einem sog. Sachbuch) oder ähnliche pornografische Erzeugnisse in Büroräumen aufhängen, dann als Ausdruck ihrer Virilität, ihrer sexuellen Präferenz, ihrer ästhetischen Vorlieben, ihrer Freiheit, ihrer Wertschätzung des anderen Geschlechts, ihrer Lust, oder besser ihrer Lustverstärkerinnen. Mit anderen Frauen,

die diese Bilder wahrnehmen müssen, hat die Exposition primär nichts zu tun (immer aus der Sicht der Akteure).

- Wenn Männer ihr verbales Urteil über körperliche Merkmale einer Arbeitskollegin, Chefin, Untergebenen abgeben, dann im Sinne von Preisrichtern, welche Noten verteilen über spezifische Eigenschaften oder Attribute. Da sie sich als Kenner, als Experten wahrnehmen, entspricht diese Handlung einer normalen Amtshandlung.
- Wenn Männer eine Frau am Arbeitsplatz verbal oder physisch berühren, dann sehen sie darin einen fortgeschrittenen Kommunikationsakt, eine besondere Behandlung des weiblichen Gegenübers. Das Überschreiten der Berührungsgrenze soll eine neue Stufe der Vertraulichkeit symbolisieren.
- Wenn Männer Frauen am Arbeitsplatz zu sexuellen Handlungen einladen, auffordern, drängen, zwingen, dann sehen sie sich als den aktiven Teil innerhalb eines dynamischen Interaktionsprozesses. Da sie nicht erwarten können, daß die Frau den nächsten (ersten, zweiten etc.) Schritt macht, übernehmen sie die Initiative. Männer müssen manchmal etwas riskieren, sonst läuft nichts (wer riskiert, gewinnt; eine der Hauptlektionen männlicher Sozialisation; mit Geduld, Zurückhaltung bleiben Männer im Hahnenkampf, im freien Wettbewerb auf der Strecke)
- Wenn Männer Frauen benachteiligen, bedrohen, diskriminieren, einfach aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit, oder weil sie ihnen eine Abfuhr erteilten (d.h. sich wehrten oder Nein sagten), dann handeln sie als Agenten einer von Männern bestimmten sozialen Ordnung, die dem Geschlecht des Mannes Privilegien, Rechte einräumt gegenüber dem Geschlecht der Frau. Sie können sich in den allermeisten Fällen der stillschweigenden oder aktiven Unterstützung ihrer Genossen sicher sein.

Zusammengefaßt sind also solche Handlungsabläufe, die mit dem Label sexuelle Belästi-

gung versehen sind, für die allermeisten Männer Rituale der Expression, Annäherung, Kommunikation, Bewertung, insgesamt tradierte Verhaltensmuster in einer von Männern bestimmten Welt. Die Erkenntnis der Selbstverständlichkeit und Unbelastetheit dieser Handlungen für Männer ist von großer Bedeutung für die Diskussion vorbeugender Maßnahmen.

Frauen am Arbeitsplatz haben durch ihre Geschlechtszugehörigkeit für Männer Aufforderungs- und Einladungscharakter. Sie motivieren sie zu im weiteren oder engeren Sinne sexuellen Reaktionen.

Ich kenne mich in den Strukturen weiblicher Perzeptions- und Aufmerksamkeitsprozesse nicht aus und kann deshalb nicht einschätzen, was passiert, wenn ein Mann eine von Frauen dominierte Szene betritt. In den Gründen der Männer bin ich einigermmaßen zu Hause. Ich neige zur vereinfachenden These, daß die destruktiven Wirbel, die Männer auf diesem Planeten veranstalten, auch und vor allem Ausdruck von Imponiergehabe für Frauen sind. Zumindest was die heterosexuellen Männer betrifft. Probe aufs Exempel: Nehmen Sie einmal die applaudierenden, zuhörenden, bewundernden Zuschauerinnen und Zuhörerinnen weg, da fallen die Mächtigen dieser Welt saft- und kraftlos in sich zusammen (Kissinger ist nach eigenen Aussagen ein Paradebeispiel dafür, der Joschka Fischer sicher auch).

Ein Mann kann es sich kaum leisten, auf die Gegenwart einer Frau nicht sexuell zu reagieren. Verhält er sich gleichgültig und zeigt demnach kein sexuelles Interesse, ist dies auch eine Reaktion. Empfindet er kein sexuelles Interesse (zumeist abhängig von optischen Signalen), so tut er sich schwer, mit der Frau zu kommunizieren. Auf den Arbeitsplatz übertragen, bedeutet dies folgendes: Sogenannt "uninteressante" Frauen sind nicht der männlichen Rede wert (allenfalls im ne-

gativen Sinn), brauchen nicht gefördert, beachtet oder geachtet zu werden. Sogenannt "interessanten" Frauen gehört die Aufmerksamkeit, zu Beginn eingepackt in neutrale Themen, später umso expliziter sexuell gefärbt (es gibt noch die zahlenmässig kleine Kategorie der "mächtigen" Frauen, welche für Männer wegen ihrer Ressourcen interessant sein können, auch diese können Zielscheibe sexueller Belästigung sein). Beide Frauenkategorien, "uninteressante" und "interessante" werden von Männern sexuell belästigt, d.h. aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit so oder so behandelt.

**Die männlichen Verhaltensweisen sind Kontroll- und Disziplinierungsmaßnahmen, ob-
schon sie von den einzelnen Akteuren nicht unbedingt bewußt als solche wahrgenommen werden oder intendiert sind.**

Sexuelle Belästigungen sind Gewaltakte in dem Sinne, daß es von den Frauen nicht erwünschte Handlungen sind, solche also, die ihre Persönlichkeitsgrenzen, ihre Selbstbestimmung mißachten, übertreten, solche, die ihr Lebensgefühl beeinträchtigen. Da sie sich am Arbeitsplatz ereignen, haben sie für Frauen die zusätzlich schwerwiegende Konsequenz, daß ihnen der Zugang zur Ressource "Arbeitskontext" erschwert, behindert, verunmöglicht wird. Dieser immense soziale Effekt verweist auf Zwecke von sexueller Belästigung:

- 1) Frauen sind auch in der Arbeitswelt Objekte männlicher Lust und Willkür.
- 2) Frauen werden an 1) erinnert, d.h. sie werden diszipliniert, sich so zu verhalten, wenn sie in der Arbeitswelt bleiben wollen.
- 3) Das Verhalten von Frauen in der Arbeitswelt wird von Männern kontrolliert und eingeschränkt. Verstöße gegen die Regeln werden mit Buße oder Ausschluß geahndet.
- 4) Hauptziel: Die lukrativen Arbeitszusammenhänge sollen ein von Männern diri-

giertes und exploitiertes Kommunikationsfeld bleiben.

Diese vier Ziele der sexuellen Belästigung werden von Männern (die Mehrzahl von ihnen sind oder waren einst Belästiger, welcher verharmlosender Begriff je nach Kontext), kaum als solche erkannt oder beschrieben. Im Vordergrund männlicher Diagnosen stehen die vorhin referierten Muster, also v.a. Sexualität, Kommunikation, Geschlechterspiel, Bewertung. Ein Professor, der seiner potentiellen Assistentin sexuelles Eintrittsgeld abverlangt, sieht sich als Förderer, der ein faires Tauschgeschäft vorschlägt: Prestige gegen Intimität (der Fall Clarence Thomas vs. Anita Hill scheint mir beispielhaft, Prozeßbeobachter/-innen waren der Meinung, Thomas habe möglicherweise deshalb so überzeugend gewirkt, weil er die verbalen Belästigungen gar nicht als solche wahrgenommen und memoriert hat).

Ein Arbeitskollege sieht in einem schlüpfriegen Witz nur Unterhaltung. Ein Personalchef, der die Probleme einer Ratsuchenden in seinen Umarmungen zu lösen versucht, begreift sich als Trostspender. Männer können sich kaum in Frauen einfühlen. Sie erwarten, daß sie am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Fähigkeiten beurteilt werden und nicht aufgrund ihres Brustumfangs. Unsere Kultur (Massen-, Bildungs-, Elitekultur) betet uns täglich tausendfach vor: Männer sind Geist, Frauen Körper.

Die Aufhebung der Normalität der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz würde die Arbeitsverhältnisse in bisher nie gesehene Maße auf den Kopf stellen.

Überlegungen zur Prävention.

Als ich mir - gewiss nicht gründlich genug - die Empfehlungen zur Prävention anschaute, d.h. dazu, wie sexueller Belästigung vorgebeugt werden soll, wie solche Verhaltensweisen verhindert werden sollen, schien mir dieselbe Politik zu überwiegen, die auch bezüglich

anderer Gewaltformen gegen Frauen vorherrscht. Diese impliziert:

- Glaube an die Einsicht der Männer
- Glaube an die Wirksamkeit von Information und Aufklärung
- Zurückhaltung gegenüber Strafe und Kriminalisierung.

Vielleicht ist hier nur an tertiäre, allenfalls sekundäre Prävention gedacht, also an Notstandsmaßnahmen. Diese sind wichtig, doch entbinden sie nicht von grundlegenden Strategien. Oft werden kriseninterventionistische Maßnahmen als Deckmäntelchen gebraucht: sie zeigen, daß etwas getan wird und verhindern, daß mehr getan wird.

Die Einbindung der Arbeitgeber in die Verantwortlichkeit scheint mir eine adäquate Strategie zu sein. Trotzdem diese sowohl Männer sind als auch Täter sein können, besteht die Chance, sie via bedrohtem Geldbeutel und angedrohter Gerichtsbarkeit zum Vorschreiben gewisser Normen bezüglich ihrer männlichen Angestellten (und sich selber) anzuhalten. Ähnliches könnte in Bezug auf die männlich dominierten Gewerkschaften gelten.

Aber: Machen wir uns nichts vor. Die Herren der Schöpfung werden bei sexueller Belästigung vor allem an die andern Herren und an augenfällige oder extreme Verhaltensweisen denken und die vielen subtilen und strukturellen Varianten nicht als Verfehlungen erkennen oder anerkennen wollen, denn das hieße, die Männerordnung in Gefahr bringen.

Präventionsstrategien sollen aus der Vergegenwärtigung der Ursachen gefolgert werden. Wie ich darzustellen versuchte, sind diese Ursachen in die Normalität unserer Verhältnisse eingewoben, oft unmerklich, sodaß wir uns andere Verhältnisse kaum vorstellen können noch wollen. Hier würden wir tatsächlich an den Wurzeln rütteln. Welches wären effektive, langfristige, primäre Präventionsstrategien (vgl. Godenzi, 1991):

- Gleichstellung der Geschlechter (Macht-

und Führungspositionen, Arbeitsteilung, Einbindung der Männer in Reproduktionspflichten etc.)

- Ökonomischer Ausgleich (Lohn, Renten, Versicherungen)
- Auflösung von Gewaltnormen (incl. Gesetzesvorschriften gegen Gewaltanwendungen)
- Stärkung des sozialen Netzwerks (u.a. weibliche Arbeitszusammenhänge fördern, nicht nur in schlecht bezahlten Bereichen).

Zur Rolle wissenschaftlicher Untersuchungen an dieser Stelle nur soviel: Prävalenzforschung allein kann nicht länger genügen. Wer kann schon ernsthaft bezweifeln, daß sexuelle Belästigung Alltagsphänomene in den allermeisten gemischten Arbeitszusammenhängen sind? Wir müssen über das Feststellen des Ausmaßes und das Bestimmen der verschiedenen Formen hinwegkommen. Die naheliegende Frage: Warum und unter welchen Bedingungen tun sie es? Sollte ergänzt werden durch das Pendant: Warum und unter welchen Bedingungen tun sie es nicht? Die meiner Ansicht nach für die Zukunft zentrale Frage im Kontext von Prävention und Intervention lautet deshalb: Innerhalb welcher Arbeitsverhältnisse sind sexuelle Belästigungen inexistent? Wie müssen Kultur und Struktur beschaffen sein, daß Männer sich davor scheuen oder nicht motiviert sind, Frauen sexuell zu belästigen? Wenn die heute verfügbaren Männer (und von denen müssen wir ausgehen) gefragt würden, welche Situation sie in der Arbeitswelt präferieren: Privilegiert und mit dem Recht auf sexuelle Belästigung vs. gleichgestellt und ohne Recht auf sexuelle Belästigung, dann würden - so vermute ich - die allermeisten das erste wählen. Dies sollten wir nicht vergessen, trotz verbalen Versprechungen, denn dies ist die Ausgangssituation. Und sie verweist, wenn sexuelle Belästigungen reduziert werden sollen, auf Druck, Zwang und strukturelle Veränderungen. Wenn die Männer bei diesem Prozeß auch noch teilweise Einsicht signali-

sieren oder gar freiwillig mitmachen oder solidarisch sind, desto besser, aber darauf verlassen sollten wir uns nicht.

Literatur:

Godenzi, A. (1989). Bieder, brutal. Frauen und Männer sprechen über sexuelle Gewalt. Zürich: Unions-Verlag. ders.: (1992) Gewalt im sozialen Nahraum. Basel: Helbing & Lichtenhahn.

DER KAMPF GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Beratungsleitfaden und Aktionsformen eines autonomen Pariser Frauenprojekts

- *Christine Rammrath, Utrecht* -
- *Sylvie Cromer, Paris* -

Seit 1985 führt die Association Européenne Contre les Violences Faites aux Femmes au Travail, kurz AVFT, ihren Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Beratung und Unterstützung von Betroffenen, sowie durch öffentliche Aufklärungsarbeit. Unsere Rolle ist, Betroffene in ihrem Widerstand nicht alleine zu lassen, Bewußtsein zu schaffen und die größtmögliche persönliche und kollektive Unterstützung für sie zu erwirken. Wir gehen bei unserer Arbeit vom Recht zur Wahrung der Würde am Arbeitsplatz und von der Verurteilung von Rechtsmißbrauch innerhalb und außerhalb des Betriebs aus, da Firmenmauern nicht vor dem Gesetz schützen dürfen.

Unsere Strategien zielen darauf ab,

- die Betroffene zu unterstützen, aus ihrem Einzelkampf, aus ihrem Widerstand in der Isolation herauszukommen
- die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers klar zu unterstreichen
- und das Machtverhältnis zwischen der Betroffenen und dem Arbeitgeber umzukehren.

Wenn eine belästigte Frau mit uns Kontakt aufnimmt, beraten wir sie zunächst telefonisch (zwischen 40 - 60 Minuten) und danach,

wenn sie es wünscht, persönlich (1-3 Stunden) mit zwei AVFT-Mitarbeiterinnen. Sowohl in dem telefonischen als auch dem persönlichen Gespräch gibt es drei Phasen und gelten folgende Beratungsgrundsätze:

- Parteiliches Anhören der Betroffenen, wir gehen von ihrer Glaubwürdigkeit aus, versuchen uns in sie hineinzusetzen und ermutigen sie in ihrem Widerstand. Es handelt sich nicht um ein psychoanalytisches Gespräch !
 - Benennung der Belästigung und Suchen der Verantwortlichen
Durch genaueres Fragen nach dem Verlauf bzw. den verschiedenen Aspekten der Gewalt gegen die Betroffene wird die Belästigung genau benannt und versucht, die Verantwortlichen in der Betriebshierarchie zu ermitteln.
 - Gemeinsames Ausarbeiten von Strategien
Zusammen mit der belästigten Frau werden Aktionsstrategien entwickelt, die sich je nach Fall individuell unterscheiden. Hierbei sind u.a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:
 - der Handlungsspielraum jeder Betroffenen, ihre subjektiven Möglichkeiten, persönlichen Grenzen, Bezugspunkte etc;
 - ist sie noch an der Arbeitsstelle oder schon entlassen ?
 - Art der Belästigung (ohne eine Rangliste von Gewaltformen aufzustellen);
 - ihre persönliche und berufliche Umgebung (arbeitet sie als Bedienung mit vielen KundInnen, allein mit dem Vorgesetzten im Büro oder in einem Großraumbüro etc.).
- Beim Ausarbeiten von Strategien stehen immer zwei Fragen im Mittelpunkt:
- Was möchte die Frau tun?
 - Welche Form von Unterstützung will sie von der AVFT ?

Der Abschluß eines Gesprächs mit Betroffenen sollte stets positiv sein und noch einmal zusammenfassen, welche Aufgaben für beide Seiten (für die Betroffene selbst und die AVFT) beschlossen wurden.

Handlungsstrategien für Betroffene

Der Betroffenen können folgende Handlungsstrategien vorgeschlagen werden, die sich in unserer Arbeit als nützlich erwiesen haben:

1.) *Persönlicher Widerstand am Arbeitsplatz:*

- Sie sollte vor allem nicht schweigen sondern das von ihr als Belästigung empfundene Verhalten benennen, dem Belästiger gegenüber klar aussprechen oder/und schriftlich mitteilen;
- versuchen, nicht mit dem Belästiger allein in einem geschlossenen Raum zu bleiben, Türen geöffnet zu halten, KollegInnen zu rufen, sich zu bewegen, nicht sitzen zu bleiben etc.;
- ein Tagebuch (Logbuch) über die einzelnen Vorfälle führen, Details etc. Dies kann bei einem rechtlichen Vorgehen gegen den Belästiger und/oder für die Unterstützungsarbeit der AVFT oder anderen von großem Nutzen sein. Außerdem erlaubt es der Betroffenen, sich mit der gegen sie gerichteten Gewalt auseinanderzusetzen und kann ihr helfen zu erkennen, daß die Schuld nicht bei ihr liegt. Hilfreich ist auch ein einmalig verfaßter "Erlebnis-/Erfahrungsbericht", der den Unterstützenden vorgelegt werden kann.
- versuchen, eine Belästigungssituation auf Kasette aufzunehmen.

2.) *Solidarität von KollegInnen*

Die Betroffene kann von ihnen Unterstützung bekommen, wenn sie z.B. einschlägige Situationen klarstellt. Dabei sollte versucht werden, an Kolleginnen wie auch an Kollegen zu appellieren, da unserer Meinung nach Männer dazu gezwungen werden sollten, zur Situation der Belästigung auch Stellung zu nehmen. Von äußerster Wichtigkeit ist es, so früh wie möglich schriftliche ZeugInnenaussagen (mit Kopie des Personalausweises) von KollegInnen zu bekommen, da bei fortgeschrittenem Vorgehen gegen den Belästiger und die Vorgesetzten, KollegInnen häufig

aus Furcht vor Sanktionen ihre Unterstützung verweigern. Ferner sollte die Betroffene versuchen in Erfahrung zu bringen, ob andere Frauen im selben Arbeitsfeld auch belästigt werden/wurden. So hat die Mobilisierung von KollegInnen z.B. zu einer Flugblattaktion oder einer Unterschriftensammlung unter KundInnen des Unternehmens geführt.

3.) Zusammenstellen eines Dossiers

Da der Widerstand gegen sexuelle Belästigung meist ein langer Prozeß sein kann, ist es ratsam, frühzeitig "Indizien" zu sammeln und sich eine Akte, zusammenzustellen:

- Arbeitsvertrag, Gehaltsauszüge, betriebliche Beurteilungen, eventueller Briefwechsel mit dem Arbeitgeber,
- ihren "Erlebnis-/Erfahrungsbericht",
- schriftliche ZeugInnenaussagen,
- ärztliche Bescheinigungen (z.B. über Depressionen, Verletzungen etc.),
- falls vorhanden, sämtliche Beweisstücke der Belästigung (wenn auch noch so klein) wie Notizzettel, Briefe des Belästigers, Kalendernotizen, sexistische Abbildungen, Kassettenaufnahmen der Belästigungssituationen etc.,
- Kopien von ihrer Suche nach Unterstützung und eventuelle Reaktionen (z.B. schriftliche Aussage einer FreundIn, eines Familienmitglieds etc., dem die Betroffene von der Belästigung erzählt hat, Briefe an BetriebsrätIn, Arbeitsinspektion, Gleichstellungsstelle etc.).

Dieses Dossier, das je nach Fall ein paar Blätter oder aber auch 10 cm dick sein kann, ist die Basis für eine Aktion der AVFT und kann auch für eine AnwältIn von großem Nutzen sein. Dabei ist jedoch zu unterstreichen, daß die betroffene Frau das Original dieses Dossiers nie aus ihren Händen geben sollte, sondern immer nur Photokopien, was oft zu beträchtlichem Kosten- und Arbeitsaufwand für sie führt. Es muß der Betroffenen deutlich gemacht werden, daß es sich um

ihr Dossier handelt und daß sie die Kontrolle darüber behält. Sie gibt ihren "Fall" nicht an andere ab, sondern wird von ihnen beraten und unterstützt. Die Betroffene soll wissen, daß sie auch gegenüber einer AnwältIn ein Mitsprache-, Entscheidungs- und Kontrollrecht hat und sich nicht scheuen muß, es auch auszuüben.

4.) Bestehende Mittel nutzen

- innerhalb des Betriebs kann die BetriebsrätIn, BetriebsärztIn oder die Geschäftsführung benachrichtigt werden;
- außerhalb des Betriebs kann Kontakt mit der Arbeitsinspektion aufgenommen werden. Sie ist eine dem französischen Arbeitsministerium unterstehende Behörde, für die in der BRD kein direktes Pendant besteht. Ihr Aufgabenbereich, die privatwirtschaftlichen Betriebe auf arbeitsrechtlicher Basis zu kontrollieren, ist in den letzten 10 Jahren aus politischem Interesse immer mehr begrenzt worden (früher hatte die Arbeitsinspektion z.B. bei Entlassungen ihr Einverständnis zu geben). Die Betroffene kann dort über ihre Rechte als Arbeitnehmerin beraten werden. Darüber hinaus kann eine ArbeitsinspektorIn eine Untersuchung im Betrieb durchführen (Einblick in Geschäftsbücher, Gespräche mit ArbeitnehmerInnen etc.) auf Grund eines Verdachts auf Arbeitsrechtsverletzung z.B. bei widerrechtlicher Entlassung, und/oder durch Finden anderer arbeitsrechtlicher Fehler auf den Arbeitgeber Druck ausüben. Die Arbeitsinspektion auf den Fersen zu haben, gefällt Arbeitgebern natürlich in den seltensten Fällen....
- Außerdem kann die Betroffene ein polizeiliches Protokoll aufnehmen lassen (später vielleicht als Beweismittel nützlich), oder den Fall öffentlich zur Anzeige bringen.¹

Aktionsformen der AVFT

Parallel zu diesen Handlungsstrategien wird gemeinsam mit der Betroffenen überlegt, welche Schritte die AVFT unternehmen kann, wobei wir uns ausnahmslos nach den Wünschen der Frauen richten und nicht weitergehen, als sie es möchten:

1.) *Solidaritätsnetzwerk aufbauen*

Vor allem wenn die Betroffene in einer anderen Region wohnt, versuchen wir ihr Kontaktadressen von uns bekannten Frauengruppen/-organisationen, evtl. auch von AnwältInnen zu vermitteln, die sie vor Ort unterstützen können. Unter anderem benachrichtigen wir die Arbeitsinspektion, falls die Betroffene es ausdrücklich wünscht oder rufen bei der Polizeidienststelle an, um ihrer Anzeige mehr Gewicht zu verleihen, da sonst viele Klagen sofort eingestellt werden.

2.) *Brief an den Arbeitgeber mit Kopien an Behörden*

Dieser Brief wird von mehreren Mitarbeiterinnen der AVFT gemeinsam verfaßt. Falls die Betroffene dabei nicht anwesend sein kann, wird ihr der Brief telefonisch vorgelesen und ihre eventuelle Kritik berücksichtigt. Je nach Fall wird ihr Name im Brief erwähnt oder auch nicht, um sie ggf. zu schützen. Dieser Brief sollte an die höchst mögliche Führungsebene des Betriebs (Internationaler Konzern etc.) gerichtet sein und folgende Punkte beinhalten:

- genaue, wörtliche Benennung der verbalen Belästigung(en) ohne Beschönigung von vielleicht vulgären oder obszönen Wörtern oder Handlungen.
- Forderungen, die je nach der einzelnen Frau verschieden sein können, z.B. Versetzung des Belästigers an eine andere Arbeitsstelle, wo er andere Frauen nicht belästigen kann; ihre eigene Versetzung; Aufhebung eventueller Sanktionen gegen die Betroffene; Gesprächstermin der AVFT mit dem Ar-

beitgeber;

- Verweis auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Angestellten und die Aufforderung, zur sexuellen Belästigung Stellung zu nehmen.
- Vermerk, daß Kopien dieses Briefes an das Arbeitsministerium (nationale und regionale Ebene), das Staatssekretariat für Frauenrechte, die regionale Gleichstellungsbeauftragte (vom nationalen Staatssekretariat beauftragt unterstehen sie jedoch dem regionalen Präfekten), das Gesundheitsministerium und - nach genauer Absprache mit der Betroffenen - an die Presse von der AVFT weitergeleitet werden.

Die Kopie des Briefes an das Arbeitsministerium kann dazu beitragen, daß die lokale Arbeitsinspektion von ihren Vorgesetzten aufgefordert wird, eine Untersuchung im Betrieb durchzuführen und einen schriftlichen Bericht für das Ministerium anzufertigen. Dabei darf nicht vergessen werden, daß die Untersuchungsarbeit einer Inspektorin im Vergleich zu der eines männlichen Inspektors durch die Geschlechterhierarchie beeinträchtigt werden kann. Ferner kann solch ein Brief zur Einladung von MitarbeiterInnen der AVFT als "Sachverständige/Expertinnen" führen, zu einer Art Gegenüberstellung zwischen der Betroffenen, dem Belästiger, Vorgesetzten und Personalverantwortlichen, die von der zuständigen Arbeitsinspektion organisiert wird. Zu dieser Art von Konfrontation sind wir nur bereit, wenn eine positive Grundeinstellung der Inspektorin oder des Inspektors bereits ersichtlich geworden ist und eine zahlenmäßig ausgeglichene Beteiligung von Frauen und Männern gewährleistet ist. Bei diesem Zusammentreffen kann die Strategie der Männer, nämlich ihre Solidarität auf allen Ebenen auszuspielen, äußerst gut beobachtet werden. Durch das Einschreiten einer Frauenorganisation wie der AVFT, werden sie damit konfrontiert, auch mit Frauen über Lösungen diskutieren zu müssen. Interessant sind auch die Rechtfertigungsversuche der

Belästiger: der Ehefrau immer treu geblieben zu sein, Kinder gezeugt zu haben, sich in ihrer Männerehre angegriffen zu fühlen. Die AVFT geht auf diese Art von Erklärungs/Entschuldigungsversuche ganz bewußt nicht ein, sondern greift die Übergriffe gegenüber der Betroffenen explizit an. Diese Konfrontationen können sehr hilfreich sein, das Machtverhältnis zwischen der Belästigten und dem Arbeitgeber umzudrehen. Dennoch ist es bisher nicht gelungen, einen Fall nur auf Grund des Einschreitens der Arbeitsinspektion zu lösen. Erreicht wurde jedoch, daß einige ArbeitsinspektorInnen ein Problembewußtsein entwickelt haben und bei der Lösung von einzelnen Fällen mitgeholfen haben.

3.) *Presse informieren*

Auf Wunsch der Frau wird insbesondere die lokale und regionale Presse von den Übergriffen am Arbeitsplatz benachrichtigt.

4.) *Recherchen vor Ort*

In manchen Fällen besuchen zwei Mitarbeiterinnen der AVFT die Betroffene vor Ort. Außer Begegnungen mit ihr, ihrer Familie und KollegInnen, versucht die AVFT, Gespräche mit der ArbeitsinspektorIn, GewerkschaftsvertreterInnen, der Gleichstellungsbeauftragten, JournalistInnen und in Kleinstädten eventuell mit der BürgermeisterIn und dem Arbeitgeber (falls er nicht selbst der Belästiger ist) zu führen. Ein Gespräch mit dem Arbeitgeber hat nicht zum Ziel, mit ihm zu verhandeln, sondern das Machtverhältnis zwischen ihm und der Betroffenen umzukehren, um ihren Arbeitsplatz zu sichern. Es ist vorgekommen, daß ein Arbeitgeber, der mit der Forderung, den Belästiger zu versetzen einverstanden war, die AVFT bat, dem Belästiger diese Entscheidung persönlich mitzuteilen. Was allerdings die Versetzung des Belästigers und die Sicherung des Arbeitsplatzes der Frau betrifft, ist die Erfolgsquote relativ gering: im allgemeinen konnten nur

10% der mit uns in Kontakt getretenen Frauen ihren Arbeitsplatz trotz ihres Widerstandes behalten.

Die Folgen der Enttabuisierung des Themas sind für unser Projekt spürbar geworden: auf Grund des enormen Anstiegs an telefonischen Anfragen - zwischen 20 und 30 neue Betroffene jeden Monat - und finanzieller Schwierigkeiten des Projekts, mußten wir unsere Arbeitsweise in letzter Zeit leider verändern. Immer seltener ist es möglich, mit einem Brief an den Arbeitgeber zu intervenieren oder vor Ort zu recherchieren.

Anmerkungen:

1) In der BRD sind ggf. Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter und Berufskammern, wie z.B. Anwalts-, Ärzte-, Handwerkskammer, zu informieren und zum Tätigwerden aufzufordern (Anm. d. Redaktion)

Literatur:

- Cette violence dont nous ne voulons plus, Zeitschrift der AVFT, Nr. 1 bis 12.

- De l'abus du pouvoir sexuel, Sammlung von Texten der Internationalen Konferenz über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in Paris im März 1989, Hrsg. AVFT, La Découverte, Paris, 1990.

- Cromer, Sylvie & Ramrath, Christine: "Der Kampf gegen sexuelle Belästigung" in: Ulrike Gerhart, Anita Heiliger, Annette Stehr (Hg.) "Tatort Arbeitsplatz", Frauenoffensive, 1992.

Adresse: Association Européenne contre les Violences Faites aux Femmes au Travail, Siège social: 71, rue Saint-Jacques - 75005 Paris, tel. 00331-45842424

ARBEITSRECHTLICHE MÖGLICHKEITEN UND STRATEGIEN

- RAin Irene Schmitt, München-

Rechtlich ist ein Arbeitsverhältnis geprägt durch die gegenseitige Obhut-, Rücksichts- und Informationspflicht von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn. Zu den besonderen arbeitsvertraglichen Pflichten gehört es daher, den Betriebsfrieden zu wahren und alles

zu unterlassen, was den Arbeitsablauf und das friedliche Zusammenarbeiten der ArbeitnehmerInnen untereinander stören könnte.

Dies ergibt sich aus den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundgedanken, sowie aus § 618 BGB und den weiteren Einzelschutzgesetzen für bestimmte Gruppen wie § 28 JArbSchg, 120a,b GewO u.a.

Auch § 611a BGB, der ausdrücklich die mittelbare und unmittelbare Benachteiligung des Geschlechtes anspricht, kann bei sexueller Belästigung anwendbar sein, z.B. wenn eine Frau eine neue Arbeitsstelle nicht erhält, weil sie sich bereits beim Anstellungsgespräch gegen anzügliche Bemerkungen wehrt.

Im einzelnen sind folgende Möglichkeiten gegeben:

- Entfernung von Pornobildern u.ä. aus den Arbeitsräumen

Im Rahmen der Verpflichtung zur Wahrung des Betriebsfriedens muß der/die ArbeitgeberIn darauf hinwirken, daß derartige den Betriebsfrieden störende (weil die Frauen beleidigende) Plakate, Kalender u.ä. entfernt werden. Im Rahmen der Weisungspflicht ist der/die ArbeitgeberIn berechtigt, dies im Interesse der Mitarbeiterinnen zu fordern.

Um dies zu erreichen, sind zunächst konkrete Forderungen mit dem Hinweis darauf, daß sich die Frauen belästigt und gestört fühlen und dadurch der Betriebsfrieden gestört ist, gegenüber der/dem ArbeitgeberIn notwendig.

- Kündigung oder Versetzung des Belästigers

Der/die ArbeitgeberIn muß auch gegen den Belästiger selbst vorgehen und zwar zunächst mit den Mitteln der Abmahnung und evtl. der Versetzung und als letzte Maßnahme mit einer Kündigung. Die erhebliche Störung des Betriebsfriedens und die Beleidigung von Mitarbeiterinnen ist in der Regel ausreichend Grund für eine fristlose Kündigung.

In diesen Verfahren ist die belästigte Frau nicht selbst Partei, sondern kann als Zeugin

vor Gericht aussagen.

Trotz dieser relativ guten Beweismöglichkeit machen von der Kündigungsmöglichkeit die wenigsten ArbeitgeberInnen Gebrauch, allenfalls bei ohnehin mißliebigen Mitarbeitern, z.B. Betriebsräten, die sonst nicht kündbar sind, wird eine (fristlose) Kündigung ausgesprochen.

- eigene Kündigung der Belästigten

Meistens wählen die belästigten Frauen jedoch den Weg, selbst das Arbeitsverhältnis zu beenden, was um so mehr zutrifft, als bei kleineren Betrieben häufig die Kündigung des Belästigers wegen der Identität von Belästiger und Arbeitgeber nicht in Betracht kommt. Unter Einhaltung der Kündigungsfrist kann jede Frau ihr Arbeitsverhältnis ohne Begründung beenden.

Eine sexuelle Belästigung rechtfertigt jedoch in nahezu allen Fällen auch eine fristlose Kündigung. Wichtig ist für diese jedoch, daß innerhalb von zwei Wochen nach dem Vorfall fristlos gekündigt werden muß, da sonst eine fristlose Kündigung nicht mehr zulässig ist. Bei einer unberechtigten fristlosen Kündigung durch eine Arbeitnehmerin gäbe es prinzipiell Schadensersatzansprüche der/des ArbeitgeberIn, was jedoch praktisch so gut wie nie durchgesetzt werden kann. Andererseits haben auch Frauen Anspruch auf die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen, wenn sie durch das Verhalten des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters zur fristlosen Kündigung veranlaßt worden sind. Hierzu ist aber zwingend erforderlich, daß vor der fristlosen Kündigung der/die ArbeitgeberIn ausdrücklich und eindringlich auf die Situation hingewiesen und erklärt wurde, daß sonst eine fristlose Kündigung in Betracht kommt. Zum Schadensersatzanspruch kann z.B. ein geringer Verdienst bei der neuen Arbeitsstelle oder ein Verdienstaustausch wegen Arbeitslosigkeit führen. Die Ansprüche verjähren nach 3 Jahren.

- öffentliche Dienstverhältnisse (Beamtinnen)
Hier gelten im Prinzip die gleichen Grundsätze

ze, aufgrund des stark abgestuften und weitreichenden Disziplinarrechtes gibt es für die "Dienstherren" eine reiche Bandbreite von möglichen Sanktionen gegen den Belästiger.

Strategien gegen sexuelle Belästigung aus rechtlicher Sicht

- Rolle der Betriebs- und Personalräte

Wenn Betriebs- und Personalräte vorhanden sind, sollten diese möglichst eingeschaltet werden. Aufgrund ihrer Aufgabenstellung aus dem Betriebsverfassungsgesetz sind diese verpflichtet, Geschlechtsdiskriminierungen zu verhindern und die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte zu schützen und zu fördern (G 75 BetrVg). Allerdings muß frau den Betriebsrat nicht selten darauf erst hinweisen. Ist ein Betriebsrat nicht vorhanden, so sollte sich frau überlegen, ob (ab 5 ArbeitnehmerInnen im Betrieb möglich) nicht einer initiiert werden soll (bei Gewerkschaften Hilfe erfragen). Frau sollte sich somit in jedem Fall an den Betriebsrat (möglichst an ein weibliches Betriebsratsmitglied) wenden und zwar durchaus nach persönlicher Vorsprache auch schriftlich.

Der wichtigste Punkt für jedes Vorgehen ist jedoch das **Sichern von Beweisen**. In nahezu allen Fällen muß die belästigte Frau lückenlos das Vorgefallene nachweisen. Auch in den Fällen, in denen frau selbst als Zeugin auftritt, empfiehlt es sich, die nachfolgenden Punkte zu beachten, um z.B. zusätzliches Beweismaterial zu erhalten:

- frau sollte sich alle Vorkommnisse tagebuchartig genau mit Datumsangaben so schnell wie möglich notieren (auch wenn sie als Zeugin auftritt, sind widerspruchsfreie genaue Angaben wichtig)
- mit anderen Frauen im Betrieb sprechen und Zeuginnen sowie andere Belästigte suchen. Ehemalige MitarbeiterInnen sind eher bereit, gegen den früheren Arbeitgeber auszusagen!
- von ZeugInnen **sofort** einen schriftlichen Zeugenbericht mit Datum und Unterschrift

fertigen lassen, da im Laufe der Zeit oft sowohl das Gedächtnis, als auch die Bereitschaft zur ZeugInnenaussage schwinden

- Tonbandaufnahmen sind gemäß § 201 StGB strafbar, dennoch neigt die Rechtsprechung dazu, diese gelegentlich als Beweismittel zuzulassen, wenn diese die einzige Möglichkeit sind, die Behauptungen zu beweisen.

- Verfahrenskosten

In arbeitsgerichtlichen Verfahren muß jede Partei ihre Kosten (also Anwältin) in erster Instanz (dort enden die meisten Verfahren) selbst tragen, auch wenn sie den Prozeß gewinnt. Da auch die Gewerkschaften (Vertretung nur durch meist männliche Gewerkschaftssekretäre) nicht immer ausreichend Schutz bieten, empfiehlt es sich dringend eine Rechtsschutzversicherung mit Arbeitsschutz abzuschließen. Diese muß frühzeitig abgeschlossen werden, der "Rechtsschutzfall" darf noch nicht eingetreten sein und darf auch erst drei Monate nach Abschluß des Vertrages eintreten - daher sollte frau möglichst bevor etwas passiert, abschließen.

Die bestehenden arbeitsrechtlichen Möglichkeiten dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, daß es dringend notwendig ist, ausdrücklich straf-, zivil- und arbeitsrechtliche Gesetze gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verabschieden, damit klare Regelungen bestehen und nicht mehr auf allgemeine Grundsätze zurückgegriffen werden muß. Wegen der ständigen Probleme der Beweisbarkeit wäre es dringend notwendig, eine Beweislastumkehr für solche Verfahren einzuführen. Es würde dann genügen, daß die Betroffenen glaubwürdig und substantiiert darlegen, was vorgefallen ist und die Gegenseite beweisen müßte, daß dies nicht vorgefallen ist. Diese auch in anderen zivil- und arbeitsrechtlichen (im Strafrecht nicht möglich) Rechtsgebieten vorkommende Regelung findet bereits in § 611a I S.3 BGB ihren positiven Anklang:

"Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tat-

sachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzungen für die auszuübende Tätigkeit ist.

STRAFRECHTLICHE MÖGLICHKEITEN

- Rain Jutta Bartling, München -

Sexuelle Beeinträchtigungen sind durch das Strafrecht nur sanktioniert, wenn sie eine gewisse Intensität erreichen.

In Betracht kommen **Beleidigungsdelikte** nach §§ 185 ff StGB, **Körperverletzungsdelikte** nach §§ 223 ff StGB, **Nötigung** nach § 240 StGB sowie **Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung** nach § 174 ff StGB, wobei nach der Begriffsbestimmung im § 184 c StGB sexuelle Handlungen nur solche sind, die im Hinblick auf das jeweils geschützte Rechtsgut von einiger Erheblichkeit sind.

Zu beachten ist ferner, daß die Beleidigung sowie die fahrlässige und vorsätzliche Körperverletzung nur auf Antrag der Betroffenen strafrechtlich verfolgt werden und ein entsprechender Strafantrag innerhalb von drei Monaten nach der Tat gestellt werden muß, wobei es sich empfiehlt, vorsorglich Strafantrag wegen aller in Betracht kommender Delikte zu stellen.

Strafanzeige und **Strafantrag** können bei jeder Polizeidienststelle, bei der Staatsanwaltschaft und dem Amtsgericht erstattet werden. Die Betroffene kann auch durch ihre Rechtsanwältin Strafanzeige erstatten und Strafantrag stellen, wodurch jedoch Kosten entstehen, die die Frau auf jeden Fall selbst zu tragen hat.

Im **Strafverfahren** kann sich die betroffene Frau durch eine Rechtsanwältin vertreten

lassen, die dann auch bei den Vernehmungen dabeisein und insbesondere auch Akteneinsicht nehmen kann.

Da die eingangs vorgestellten Straftatbestände mit Ausnahme der Nötigung sogenannte nebenklagefähige Delikte sind, kann sich die betroffene Frau bereits vor Erhebung der Anklage des Beistands einer Rechtsanwältin bedienen, die die Anschlußklärung als **Nebenklägerin** für den Fall der Anklageerhebung ankündigen sollte. Mit Anklageerhebung wird dann die Anschlußklärung als Nebenklägerin wirksam. Als Nebenklägerin hat die Frau bzw. ihre Anwältin das Recht, Einsicht in die Akten zu nehmen, während des ganzen Strafverfahrens im Gerichtssaal anwesend zu sein (auch während des Ausschlusses der Öffentlichkeit), Fragen abzulehnen, ein Plädoyer zu halten und im Strafprozeß Anträge oder Forderungen zu stellen. Wenn weder die Nebenklage noch die Beiordnung eines Beistandes beantragt wird, wird die Frau vor Gericht lediglich als Zeugin vernommen und hat keinerlei Möglichkeiten, auf das Verfahren Einfluß zu nehmen.

Der betroffenen Frau ist bei Vorliegen der finanziellen Voraussetzungen (die Einkommensgrenze für **Prozeßkostenhilfe** ohne Ratenzahlungen liegt derzeit bei Alleinstehenden bei einem Monatseinkommen von DM 850.-) auf Antrag Prozeßkostenhilfe zu bewilligen, wenn die Sach- und Rechtslage schwierig ist oder der Verletzten die eigene Interessenvertretung nicht zumutbar ist, was bei Opfern einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung im Regelfall gegeben ist. Außergerichtlich besteht noch die Möglichkeit, Beratungshilfe in Anspruch zu nehmen. Ein Berechtigungsschein kann bei Vorliegen der finanziellen Voraussetzungen bei der Rechtsantragsstelle des Amtsgerichts besorgt werden. Mit diesem Berechtigungsschein kann die Frau dann eine Rechtsanwältin ihrer Wahl aufsuchen. Die Eigenbeteiligung liegt dann noch bei DM 20.-.

In diesem Zusammenhang muß noch darauf hingewiesen werden, daß jedoch rüde sexuelle Angriffe und Handgreiflichkeiten von Männern häufig nicht unter den Tatbestand der eingangs geschilderten Delikte subsumiert werden.

Unrühmlich ist in diesem Zusammenhang eine Entscheidung des OLG Zweibrücken aus dem Jahre 1985 zu erwähnen (abgedruckt in NJW 1986, 2960, 2961), das in zweiter Instanz eine erstinstanzliche Verurteilung des Angeklagten wegen Nötigung, Körperverletzung, Beleidigung und falscher Verdächtigung aufhob und den Täter, der Besitzer eines Altenheimes war und sich eines nachts während des Nachtdienstes in den Aufenthaltsraum einer Angestellten schlich, sich dort auszog und sich nur mit einem T-shirt bekleidet, neben sie legte und sie unter ihrem BH, an den Brüsten und den Oberschenkeln in der Nähe des Genitalbereiches streichelte, freisprach. In dieser Vorgehensweise konnten die Richter und die Richterin des OLG Zweibrücken kein strafrechtlich relevantes Tun erblicken, da sie die Handlungen des Angeklagten als Werbung werteten, um mit der Zeugin geschlechtlich zu verkehren. Dies soll aber nur dann eine Beleidigung darstellen, wenn der Angeklagte die Zeugin zu einem reinen Sexualobjekt herabgewürdigt und zum Ausdruck gebracht hätte, daß ihr ein Anspruch auf Selbstgestaltung, auf aktive Beteiligung ihrer eigenen persönlichen Empfindung im Sexualbereich nicht zukomme oder ein solcher für gleichgültig erachtet werden könne. Dies hielt das Gericht nicht für gegeben, da das Verhalten des Mannes gedeutet wurde als "Äußerungen, mit denen er der Zeugin seine Zuneigung versichert, wie durch Liebkosungen als Werbender, der eine Frau gewinnen will und hofft, von ihr erhört zu werden".

Dieses Urteil wurde in der strafrechtlichen Kommentarliteratur sogar begrüßt (vgl. Schöнке/Schröder, Kommentar zum StGB, 23. Auflage, § 185 Randziffer 4 mit weiteren

Nachweisen).

Differenzierter wird es jedoch bereits bei Dreher/Tröndle, (Kommentar zum StGB, 45. Auflage, § 185 Randziffer 9a mit weiteren Nachweisen) kommentiert, der in diesem Zusammenhang wenigstens von einem dreisten sexuellen Übergriff spricht, wobei dem Täter "- wie oft in solchen Fällen - lediglich nicht nachgewiesen werden konnte, daß er sich der Kundgabe einer Mißachtung bewußt war". Einigkeit besteht jedoch noch immer, daß sexuelle oder sexualbezogene Handlungen, da die Beleidigung kein "Auffangtatbestand" ist, nur dann unter die Vorschrift des § 185 StGB fallen, wenn sog. besondere Umstände einen eigenständigen beleidigenden Charakter erkennen lassen.

Abschließend darf auch nicht unerwähnt bleiben, daß eine Frau, die einen Mann der sexuellen Beeinträchtigung beschuldigt u.U. dann, wenn sich das Tun des Beschuldigten nicht beweisen läßt, selbst eventuell strafrechtlich belangt werden kann unter dem Gesichtspunkt der üblen Nachrede. Es ist insbesondere nicht auszuschließen, daß der beschuldigte Mann nach dem Motto "Angriff ist die beste Verteidigung" sich mit dieser Vorgehensweise zu rehabilitieren versucht.

Literatur:

Bertelsmann: Frauendiskriminierung, sexuelle Beeinträchtigungen im Betrieb, in: Arbeitsrecht im Betrieb 1987, 123ff

Plogstedt/Bertelsmann: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Frauen wehren sich. DGB-Bundesvorstand (Hg.), Düsseldorf

Kofra Info Nr. 48: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Gleichstellungsstelle Erlangen: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Information, Dokumentation, Rat für Frauen.

Alexandra Goy in Streit, Heft 1/87, S.24ff und Heft 3/89, S 102ff.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM BAYERISCHEN LANDTAG

Elisabeth Köhler, MdL DIE GRÜNEN Bayern

Daß unsere Parlamente wahre Biotope männlichen Sexismus sind, dürfte allgemein bekannt sein. Davon ist ganz bestimmt der Bayerische Landtag nicht ausgeschlossen - im Gegenteil.

Mir ist es bereits mehrmals widerfahren, daß das Gröhlen, Schimpfen beginnt, abfällige Bemerkungen fallen und der Lärmpegel ansteigt, wenn ich mich zu Wort melde.

Frau spürt in diesen Parlamenten, daß es sich hier um eine absolute Männerdomäne handelt. Meiner Ansicht nach sind zwei Faktoren dafür ausschlaggebend: Erstens, daß der Frauenanteil z.B. in Bayern erschreckend niedrig ist; seit 1986 (mit dem Einzug der Grünen) sind es 12 und davor lag der Anteil konstant bei 6 bis 7%. Zweitens: die politische Streitkultur ist auf die Diffamierung des politischen Gegners ausgerichtet und nicht auf den Austausch von Sachargumenten.

Ein beliebter Ausspruch der männlichen Abgeordneten, wenn es beispielsweise um die Beschneidung von eigenen Rechten geht, ist: Wir lassen uns doch nicht "entmannen". Bei einer solchen Gelegenheit passierte es mir, daß mir ein männlicher Kollege zurief: "Denken Sie sich nichts Frau Kollegin, das (die Entmannung) haben Sie bereits längst hinter sich". Mich macht dieser Sexismus, diese Anmache, oftmals sprachlos und wütend. Als das Thema sexuelle Belästigung im Oktober dieses Jahres, anlässlich der Diskussion um die Ernennung von Clarence Thomas zum Bundesverfassungsrichter in den USA eine breite Öffentlichkeit beschäftigte, wurde auch hier ein Skandal aufgedeckt: Ein Nachrichtenmagazin und zwei Boulevardzeitungen verbreiteten zum gleichen Zeitpunkt: "Kultusminister Zehetmaier - ein Busengrapscher?". Als Herr Zehetmaier daraufhin mit

gerichtlichen Schritten drohte, meldeten sich auch die betroffenen Frauen - zwei SPD-Landtagsabgeordnete - und machten deutlich, daß sie bei einem evtl. Gerichtsverfahren aussagen würden. Daraufhin ließ der Herr Minister verlautbaren, eine Klage sei unter seinem "Niveau". Auch die betroffenen Frauen ließen die Sache auf sich beruhen. Interessant ist auch die Reaktion der CSU-Frauen. Sie empfingen ihn, den Minister, im Landtag mit einem Blumenstrauß - "als solidarische Geste" wie es hieß. Hierzulande reagierte die Presse eher peinlich berührt und versuchte, bis auf eine Tagesschlagzeile, den eigentlichen Skandal möglichst schnell wieder unter den Teppich zu kehren. Eine Debatte über sexuelle Belästigung findet hier zumindest im Bayer. Landtag (noch) nicht statt. Dabei macht der Fall Zehetmaier sehr deutlich, daß es kaum ein Problembewußtsein in den Parteien gibt. Es gab keine Forderung nach Aufklärung, sondern eine Allparteienallianz in dem Sinne, daß man das Thema als peinlich und unappetitlich ansah und es schnell vom Tisch haben wollte. Für mich stellt sich die Frage: Ist der Fall Zehetmaier die berühmte Spitze des Eisberges oder wie es in der Presse hieß, "ein Ausrutscher auf dem Tanzparkett?". Vielleicht könnte es aber auch symptomatisch sein für das, was sich in den Büros der Behörden und an sonstigen Arbeitsplätzen abspielt.

Für die parlamentarische Arbeit in Bayern sehe ich folgende Ansatzpunkte:

1. Über eine Anfrage im Bayer. Landtag, das Problembewußtsein und die Sensibilität ausloten. Grundlage für diese Anfrage werden die Studien und Handlungsanweisungen des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit sein. Desweiteren werde ich versuchen, daß dieser Themenkomplex in die vom Bayer. Arbeit- und Sozialministerium herausgegebenen Daten und Fakten zur Frauenpolitik in Bayern eingang findet. In einem ersten Schritt wird es also um eine Sichtbarma-

chung des Problems gehen.

2. Es ist ein unglaublicher Skandal, daß in Bayern, in den Ministerien des Inneren, der Finanzen, für Landesentwicklung und Umweltfragen sowie in der bayer. Staatskanzlei jeweils Männer Leiter der Gleichstellungsstellen sind. Wenn die Gleichstellungsstellen in den Behörden als Anlaufstelle für die betroffenen Frauen fungieren sollen, dann ist es eine unglaubliche Zumutung für Frauen, sich an Männer wenden zu müssen. Deshalb habe ich bereits eine Anfrage gestellt, die 5 Leiter der Gleichstellungsstellen angeschrieben und sie um einen Tätigkeitsbericht gebeten.
3. Als dritte Möglichkeit sehe ich die Erarbeitung eines Gesetzesentwurfs, der das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zum Inhalt hat.

Abschließend möchte ich meiner Hoffnung Ausdruck geben, daß über dieses totgeschwiegene Thema eine "weitere große und aggressive Diskussion" - nach der Quotendebatte - entstehen wird.

ENTWURF FÜR EINE EMPFEHLUNG DER KOMMISSION ZUR BEKÄMPFUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ der Europäischen Gemeinschaft/ Europäisches Parlament. Sitzungsdokument vom 10.10.1991

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) der Umstand, daß die betroffene Person ein solches Verhalten seitens Arbeitgebern oder Arbeitnehmern (einschließlich Vorgesetzten und Kollegen) zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung oder Beschäftigung oder auf die Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage irgendeiner anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird, und/oder

- c) ein derartiges Verhalten eine einschüchternde, feindliche oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft; ein derartiges Verhalten kann unter Umständen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne Artikel 3, 4 und 5 der Richtlinie des Rates 76/207/EWG vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen verstoßen.

Artikel 2

Es wird den Mitgliedsstaaten empfohlen, im öffentlichen Bereich Maßnahmen zur Anwendung der in der Anlage enthaltenen praktischen Verhaltensregeln der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu treffen. Die Maßnahmen der Mitgliedsstaaten zur Initiierung und Verfolgung positiver Maßnahmen, mit denen am Arbeitsplatz ein Klima geschaffen werden soll, in dem Frauen und Männer gegenseitig die Unverletzlichkeit ihrer Person respektieren, sollen der Privatwirtschaft als Beispiel dienen.

Artikel 3

Es wird den Mitgliedsstaaten empfohlen,

Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter dazu anzuregen, Maßnahmen zur Anwendung der praktischen Verhaltensregeln der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu treffen.

3a) Es wird den Mitgliedsstaaten empfohlen, eine Untersuchung über die derzeit geltenden Rechtsvorschriften durchzuführen und zur Durchsetzung der in den praktischen Verhaltensregeln enthaltenen Empfehlungen erforderlichenfalls neue Gesetze zu verabschieden.

Artikel 4

Die Mitgliedsstaaten informieren die Kommission innerhalb von drei Jahren nach Annahme der vorliegenden Empfehlung über die Maßnahmen, die zu ihrer Ausführung getroffen wurden, damit sie einen Bericht über sämtliche derartigen Maßnahmen ausarbeiten kann. Die Kommission stellt innerhalb dieses Zeitraums die weitestmögliche Verbreitung der praktischen Verhaltensregeln sicher. In dem Bericht soll geprüft werden, wie bekannt die praktischen Verhaltensregeln sind, für wie effizient sie erachtet werden, in welchem Umfang sie angewendet werden und inwieweit diese Verhaltensregeln bei Tarifvertragsverhandlungen zwischen Sozialpartnern berücksichtigt werden.

Artikel 5

Diese Empfehlung richtet sich an die Mitgliedsstaaten

LITERATUR

Barth, Ariane: "Haben Sie gut geschlafen?", in Spiegel 46/91

Bäuerlein, Monika: Das "Schätzchen" wehrt sich. In: taz 26.5.89

Benard, Chevy: Immer nur lächeln. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in Emma 12/1980

Bertelsmann, Klaus/Sybille Plogstedt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Frauen wehren sich. Broschüre des DGB Bundesvorstands, Abteilung Frauen. Düsseldorf 1987

Bertelsmann, Klaus: Sexuelle Beeinträchtigung im Betrieb. In: Arbeitswelt im Betrieb 6/87

Brownmiller, Susan/Dolores Alexander: He said - she said, in Emma 12/91

Burghardt, Angelika: Glaubwürdigkeitsbegutachtung als Frauendiskriminierung, in Streit 4/85

Burgsmüller, Claudia: Gerichtsbericht: Impressionen aus dem Berliner Gynäkologenprozeß. In: Conrad, Judith/Ursula Konnertz: Weiblichkeit in der Moderne. Tübingen 1986

DAG: Frauen wehren sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz! - Die geheime Diskriminierung.

Degen, Barbara: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In: Der Personalrat 7/88

Die belästigte Frau. Titelgeschichte des Spiegel 33/83

Domsch, Michel/Andrea Schneble: Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. München/Mering 1990

Düperthal, Gitta: "Mach meine Kollegin nicht an". In: taz 17.7.90

Eliminating Sexual Harassment: Guidelines for Sexual Harassment Contact Officers and Personal Officers, Australien Government Publishing Service, Canberra, 1986.

Feldhoff, D.: Der Mann, der arme Dampfdrucktopf. In: Ausblick 10/87, S.10-13

Fischer, Andrea: Hände weg, Kollege. Gewerkschaftsfrauen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In: taz v. 12.4.85

Frommel, Monika: Das klägliche Ende der Reform der sexuellen Gewaltdelikte, ZRP 1988, 233

Füssel, Ulrike: "Werbung mit brutaler Gewalt?" Zu einem Urteil des OLG Zweibrücken. In: FR 4.4.87

Gerhart, Ulrike/Anita Heiliger/Annette Stehr (Hg.): Tatort Arbeitsplatz. Sexuelle Belästi-

gung von Frauen. München 1992

Gerhart, Ulrike/Anita Heiliger: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in: Kofra 48/1990

Gerste, Margit: Selbstherrliche Machtspielchen. Auch in Deutschland wehren sich Frauen gegen sexuelle Belästigungen, in: Die Zeit Nr. 43/91

Glöß, Petra: Sexismus am Arbeitsplatz - ein Bestandteil berufl. Erfahrungen von Frauen. In: Frauenforschung, hrsg von der Sektion Frauenforschung in den Sozialwissenschaften in der DSG, Frankfurt 1984

Goy, Alexandra: Der Vorsitzende sah rot und mußte gehen. Nachtrag zum Gynäkologenprozeß, in: Streit 1/1987, 26

Hadjifotiou, Nathalie: Women and Harassment taz Work, London 1983

Hentschel, Gitti: Der Täter und sein normales Defizit. In: taz 30.11.85

Hentschel, Gitti: Wenn der Herr Professor grabst. In: taz 3.5.86

Hentschel, Gitti: Die Geschichte von Filz, Sumpf und Männerkumpanei. In: taz 22.12.87

Holzbecher, Monika, Anna Braszeit, Ursula Müller, Sibylle Plogstedt: Sexuelle Belsätigung am Arbeitsplatz, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1990

Högbacke, Riitta: Sexual Harassment in the Workplace, Ministry of Social Affairs and Health, Finland, Equality Publications Series E. Abstracts 2, 1987

Janshen, Doris (Hg.): Sexuelle Gewalt. Die allgegenwärtige Menschenrechtsverletzung, Verlag 2001, 1991

Kevl, Anja: Der Büro-Knigge für Männer, in: AZ v. 26./27.10.91

Kevl, Angelika: Wenn sich der Chef für den großen Platzhirsch hält.. Alltäglicher Terror: Sexuelle Angriffe im Büro, in: AZ v. 18.10.91

Kramer, Helgard: Läßt sich sexistisches Verhalten verbieten? Überlegungen zum Gesetz gegen sexuelle Belästigung der Frauen am Arbeitsplatz in den USA. In: Feministische Studien, Mai 1983

Langguth, Frauke: "Ganz private" Profes-

sorenHerrlichkeit. Sexuelle Belästigung an der Universität. In: taz 20.7.88

Leicht, Robert: Zwei schworen, einer log. Wie aus einer Richter-Ernennung ein Dramader Geschlechter wurde, in: Die Zeit Nr. 43/91

Mädel küß mich: in Spiegel 45/91

McKinnon, Catherine A.: Sexual Harassment of Working women. The Case of Sex. Discrimination. New Haven and London 1979

Morgenthal, Luise: Beobachtungen im Berliner Gynäkologenprozeß. In: Sexuelle Gewalt. Erfahrungen, Analysen, Forderungen. Hrsg. vom AK "Sexuelle Gewalt" beim Komitee für Grundrechte und Demokratie, Sensbachtal 1985

Paasch, Rolf: Politik zwischen Puritanismus und Pornographie, in: taz 14.10.91

Paasch, Rolf: Schicksal der Frauen in Thomas' Händen, in: taz v. 17.10.91

Pfarr, Heide M./Klaus Bertelsmann: Diskriminierung im Erwerbsleben, Baden-Baden 1989

Platen, Heide: Der Platzhirsch und seine 'Damen', in: taz 19.5.89

Plogstedt, Sybille: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In: "Gewaltverhältnisse" - eine Streitschrift für die Kampagne gegen sexuelle Gewalt. Hrsg. vom AK 'Sexuelle Gewalt' beim Komitee für Grundrechte und Demokratie, Sensbachtal 1987

Plogstedt, Sybille, Kathleen Bode: Übergriffe - Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben. Reinbek bei Hamburg 1984

Plogstedt, Sybille: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. In: Lucke, Doris/Sabine Berg-hahn (Hg): Rechtsratgeber Frauen. Reinbek b. Hbg. 1990

Prigge, Marlies: Sex am Arbeitsplatz. Was Männer reizt und Frauen beleidigt. In: Stern 10/87

Reicherzer, Judith: Das Schweigen der Männer. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist für die Unternehmen noch ein Tabu, in: Die Zeit Nr. 44/1991

v. Roques, Valeska: Ich möchte mich gerne

wehren, aber wie? In: Spiegel 33/88

Russel, Diane: Sexual exploitation. Rape, Child Sexual Abuse and Workplace Harassment. Beverly Hills 1984

Sadrozinski, Renate: "Wer muß sich denn nun ändern...?" Fortbildung zum Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", Leitstelle Gleichstellung der Frau Hamburg, 1991

Schnebele, Andrea/Domsch, Michel: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Bestandsaufnahme zur Problematik bezogen auf den Hamburger öffentlichen Dienst, 1990

Schnorrenberg, Krista: Der Prozeß über Sexuelle Belästigung am Klinikum Steglitz, in: Blattgolg 8/88

Schultz, Dagmar: Sexismus an der Hochschule. In: Frauenforschung...a.a.O.(Petra Glöß)

Schultz, Dagmar/Angela Müller: Sexualität zwischen Lehrenden und Lernenden an der Hochschule - sexuelle Belästigung oder sexuelle Befreiung? In: Frauenpolitik zwischen Traum und Trauma. Dokumentation der 7. Sommeruniversität für Frauen Berlin, Berlin 1984

Sexismus am Arbeitsplatz. Dokumentation einer Ausstellung der ÖTV Berlin 1986

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Broschüre hrsg. von der Gleichstellungsstelle für Frauenfragen der Stadt Erlangen 1989

Sexuelle Übergriffe im Betrieb. Maßnahmen zur Sicherung der sexuellen Selbstbestimmung von bei der

LHSt. München beschäftigten Frauen. Empfehlung der Stadtratskommission zur Gleichstellung von Frauen v. 26.9.1991

Stadt Solingen, Frauenbüro: Mach mich nicht an! Vorschläge zum konstruktiven Umgang mit alltäglichen Diskriminierungen. Solingen, 1988

Trades Union Congress: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. TUC - Leitfaden und Arbeitsprogramm für Gewerkschafter, London 1983

Strobl, Ingrid: Mach mich nicht an! In: EMMA

5/86

Till, Frank J: Sexual Harassment. A Report on the Sexual Harassment of Students. US-Department of Education, 1980

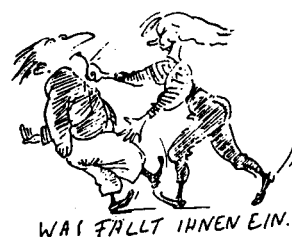
Turner, Diane: Der Tugend Lohn. Sexualisierte Arbeitsbeziehungen, in: Das Argument 164/1987

US Meriet Systems Protection Board: Sexual Harassment in the Federal Government: An Update, Washington D.C., 1988

Williams, Marjorie: Die gute alte Wut, in: taz v. 15.10.91

Wolf, Klaus-Peter: Gegen die Anmache im Büro und Betrieb, in: metall 19/86

Zabel, Uwe: Betriebliche Regelungen gegen sexuelle Beeinträchtigung und Belästigung. In: Arbeitsrecht im Betrieb 11/88



WAS IST KOFRA

Die Initiative KOFRA gibt es seit Ende 1981, seit November 1983 haben wir eigene Räume in der Baldestr.8. KOFRA ist ein autonomes Selbsthilfeprojekt von Frauen zu ihrer beruflichen Situation. Wir sind ein gemeinnütziger Verein, dem jede Frau beitreten sollte, die unsere Initiative unterstützen möchte. Durch die Vereinsbeiträge unterhalten wir das Zentrum. Drei bezahlte Arbeitskräfte werden über einen Zuschuß vom Sozialreferat der Stadt München finanziert. KOFRA versteht sich als Rahmen, der Frauen zur Verfügung steht, um ihre Interessen selbst in die Hand zu nehmen. Die Räume stehen für Treffen zur Verfügung. Wir geben Hilfestellung zur Bildung von Selbsthilfegruppen und nehmen jede Anregung für Veranstaltungen, Diskussionen und Aktionen gerne auf und geben organisatorische Unterstützung und Beratung, wenn Frauen oder Gruppen zur Thematik Frauen und Arbeit aktiv werden wollen.

UNSERE ZIELE: Die Ziele von KOFRA sind im Konzeptpapier folgendermaßen formuliert:

“Das Zentrum soll das Bewußtsein über die vielfältigen offenen und verborgenen Formen der Diskriminierung von Frauen im Arbeitsbereich sowohl in uns selbst als auch in der Öffentlichkeit fördern und dazu beitragen, diese Situation zu verändern, indem wir handlungsfähiger werden, unsere Interessen gemeinsam zu vertreten und durchzusetzen.

Es soll ein Ort sein, an dem wir unsere Arbeitssituation diskutieren können, uns Probleme mitteilen und versuchen, sie gemeinsam zu lösen. Mit dem Zentrum wollen wir die Isolation in der Arbeit aufheben und uns gegenseitig unterstützen, wenn wir diskriminiert, ausgebeutet, benachteiligt und gezwungen werden, Inhalte und Arbeitsformen zu vertreten, die unsere eigenen Interessen und unserer Identität entgegenlaufen”.

UNSERE PRAXIS: Seit der Eröffnung hat KOFRA eine kontinuierliche Entwicklung gemacht:

Frauen aus verschiedensten Berufs- und Lebensbereichen haben begonnen, sich der Verwirklichung vielfältiger und spezifischer Ziele zu organisieren - manche haben bereits ihr eigenes Projekt gegründet wie z.B. I.M.M.A., die “Initiative Münchner Mädchenarbeit”, mit dem MÄDCHENTREFF “Mädchenpower”, einer Kontakt- und Informationsstelle für Pädagoginnen und der Zufluchtstelle für Mädchen in Not- und Krisensituationen, ferner ERGO - Frauen aktiv im Alter und die Amazonen - Sportfrauen.

Durchschnittlich 10 Gruppen arbeiten regelmäßig an ihren Zielen in wöchentlichen, 14-tägigen oder monatlichen Treffen. Daneben beraten Fachfrauen in Rechts- und Sozialfragen, führen wir öffentliche Diskussionen und größere Veranstaltungen durch und bieten von Zeit zu Zeit Kurse an, wie z.B. Durchsetzungstraining oder Berufsentwicklungstraining. Die KOFRA-Organisationsfrauen gewährleisten den strukturellen Rahmen für die inhaltliche Arbeit durch eine Menge Hausarbeit, durch die gesamte Büroabwicklung mit Finanzen, Anfragebeantwortung, Anträgen, Öffentlichkeitsarbeit, Institutionenkontakte sowie durch eine Reihe von Serviceleistungen: Das KOFRA-Cafe, der Fachbibliothek, die Zeitschriften und das Archiv, individuelle Gespräche und Telefondienst sowie unsere Frauensauna, die wir als eigenständiges Projekt, das unsere Kopfarbeit ergänzt, im Keller unseres Hauses mit allem Komfort ausgebaut haben.

Alle 2 Monate bringen wir unsere eigene Zeitschrift heraus: ZEITSCHRIFT FÜR FEMINISMUS UND ARBEIT, die im Abonnement von uns bundesweit vertrieben wird und Nachrichten sowie Termine zum Thema Feminismus und Arbeit - jedes Heft steht unter einem Schwerpunkt mit ausführlichen Artikeln.

ABONNEMENT

Jahresabonnement 6 Ausgaben in ca. 2-monatiger Folge: DM 26.- (incl. Mwst. und Porto). Es verlängert sich automatisch um das folgende Jahr, wenn es nicht 2 Monate vor Ablauf des Bezugsjahres gekündigt wird. Diese Bestellung kann innerhalb von 2 Wochen bei Kofra widerrufen werden:

Name _____

Adresse _____

Bitte überweise das Geld entweder auf das Konto Nr. 78 055 00 bei der Bank für Sozialwirtschaft, Bankleitzahl 700 205 00 oder gib Kofra eine Einzugsermächtigung, die Du dann an: KOFRA e.V., Baldestr.8, 8000 München sendest. Vielen Dank! Von den bisherigen Ausgaben (s. letzte Seite) möchte ich noch folgende bestellen:

Einzugsermächtigung

Ich beauftrage das "Kommunikationszentrum für Frauen zur Arbeitssituation e.V.", DM 26.- für ein Jahresabonnement ihrer Zeitschrift von meinem Konto:

Nr. _____

bei _____

Bankleitzahl _____

abzubuchen.

Unterschrift _____

BISHERIGE SCHWERPUNKTE:

- Nr. 10/84 Arbeitslosigkeit (vergriffen)
- Nr. 11/84 Frauennetzwerk zur Arbeitssituation I (vergriffen)
- Nr. 12/84 Neue Technologien und Widerstand (vergriffen)
- Nr. 13/84 Feministische Mädchenarbeit (vergriffen)
- Nr. 14/85 Gleichstellungsstelle (vergriffen)
- Nr. 15/85 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (vergriffen)
- Nr. 16/85 Alternativen zur Arbeitslosigkeit (vergriffen)
- Nr. 17/85 Arbeitsplätze selber schaffen (vergriffen)
- Nr. 18/85 Feministische Wissenschaft
- Nr. 19/85 Frauen - Geld -Feminismus
- Nr. 20/86 Feministische Mädchenarbeit II (vergriffen)
- Nr. 21/86 Kofra über Kofra - 2 Jahre Projektarbeit
- Nr. 22/86 Frauennetzwerk zur Arbeitssituation II
- Nr. 23/86 Arbeitssituation von Lesben
- Nr. 24/86 Frauen und Karriere
- Nr. 25/86 Frauenprojekte
- Nr. 26/87 Autonomie gegen Integration
- Nr. 27/87 Finanzierung von selbstorganisierten Projekten
- Nr. 28/87 Staatsknete für Frauenprojekte
- Nr. 29/87 Dokumentation Kongreß zur autonomen Frauenpolitik
- Nr. 30/87 Zur feministischen Kritik an der Koedukation
- Nr. 31/87 Institutionalisierte Frauenpolitik - Eine Politik für Frauen?
- Nr. 32/88 Frauenförderung und Quotierung als Befriedungsstrategie?
- Nr. 33/88 Frauenförderung an den Hochschulen
- Nr. 34/88 Frauen und Handwerk
- Nr. 35/88 Subsistenzwirtschaft
- Nr. 36/88 Ein Mädchenhaus in München - Dokumentation
- Nr. 37/88 Feministische Strategien in Naturwissenschaft und Technik
- Nr. 38/88 Südkorea, IWF und Frauenarbeit
- Nr. 39/89 5 Jahre Kofra
- Nr. 40/89 Frauensport - als selbstbestimmte Bewegung
- Nr. 41/89 Gynäkologie und Selbsthilfe
- Nr. 42/89 Frauenreisen (vergriffen)
- Nr. 43/89 Gemeinnützigkeit - als politische Kontrolle
- Nr. 44/89 Frauen und Musik
- Nr. 45/90 Frauen in der Architektur und Planung
- Nr. 46/90 Instrument Frau - die politischen Machtverhältnisse um den § 218
- Nr. 47/90 Weg mit dem § 218
- Nr. 48/90 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Nr. 49/90 Frauenforschung und Feminismus
- Nr. 50/91 Feministische Mädchenpolitik
- Nr. 51/91 Rassismus von Frauen
- Nr. 52/91 Autonomie
- Nr. 53/91 Prostitution als Beruf
- Nr. 54/91 Rückschlag oder Zunder für die Frauenbewegung - Zur Vereinigung Deutschlands aus der Sicht der autonomen Frauenbewegung

Kofra

Kommunikationszentrum für Frauen zur Arbeitssituation e.V.