

Universität Hannover
Institut für Rechtssoziologie und Rechtsdidaktik
Sommersemester 2000
Seminar: „Rechtliche Aspekte der Gleichstellung
von Frauen im Erwerbsleben“
(Seminar zum Erhalt eines Nebenfachscheines
im Fachbereich Rechtswissenschaften)
Leitung: Heike Dieball, Dr. Barbara Willenbacher
Referentin: Stephanie Riechelmann

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz : Die Vorgaben der EG und die anschließende nationale Regelung in der Bundesrepublik Deutschland

Inhaltsverzeichnis

Seite 3.....	Einleitung
Seite 3.....	Studien zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“
Seite 4.....	Die Vorarbeiten und Erlasse auf europäischer Ebene
Seite 6.....	Das Beschäftigtenschutzgesetz und sein Inhalt
Seite 7.....	Welchen Weg kann eine Person, die sich belästigt fühlt, gehen ?
Seite 9.....	Die sprachlichen Unebenheiten des Beschäftigtenschutzgesetzes
Seite 10.....	§ 2 (Schutz vor sexueller Belästigung) des Beschäftigtenschutzgesetzes und seine Auslegung
Seite 15.....	Abschließende Bemerkungen
Seite 17.....	Verwendete Literatur

Einleitung

Im Seminar „Rechtliche Aspekte der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben“ setzten wir uns während des Sommersemesters 2000 mit verschiedenen europäischen Vorgaben auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter auseinander. Neben einer allgemeinen Einführung in das System der heutigen europäischen Gemeinschaft und einer genaueren Betrachtung des Vertrages von Amsterdam wurden Referate zu verschiedenen, die Gleichstellungsfrage auf europäischer Ebene betreffenden, Themen vergeben. In meinem Referat, gehalten am 16. Juni 2000, setzte ich mich mit der Regelung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf europäischer und auf nationaler Ebene (in bezug auf die Bundesrepublik) auseinander. Hier nun die schriftliche Ausarbeitung des Referates.

Studien zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist schon seit langem ein Thema im Bereich der Arbeitswelt, daß es nicht erst seit 20 oder 30 Jahren gibt. Bereits im 19. Jahrhundert gab es in der Tabaks - und Konfektionsindustrie erste Fälle von Belästigung von Frauen durch ihre Kollegen und Vorgesetzten. Meist waren sie die Mätressen der männlichen Kollegen. Der damalige Reichstag reagierte mit der Einführung des noch heute gültigen § 120 b in die Gewerbeordnung, in dem stand, daß das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb so geregelt werden mußte, daß „die Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes“ gewahrt blieben. Auch in der heutigen Zeit ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, betrachtet auf europäischer Ebene, so aktuell wie nie.

Zu Beginn der 80er Jahre beschäftigten sich die Gremien der Europäischen Gemeinschaften das erste Mal bewußt mit dem Thema. Erste Grunderkenntnisse verschaffte ihnen 1980 die Studie „European Woman in Paid Employment“ von Hélène Riffault. Riffaults Ergebnisse sprachen eine eindeutige Sprache. Mehr als die Hälfte der befragten Frauen gab an, bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt zu haben, die meisten von ihnen sogar mehrfach. 1987 legte Michael Rubenstein eine weitere, später weitaus bekanntere EG - Studie über das Thema der sexuellen Belästigung vor, die mit „The Dignity of Woman at Work“ betitelt war. In dieser Studie wurden die Ergebnisse von Hélène Riffault mit noch erschreckenderen Zahlen bestätigt. Nach dem Erscheinen dieser Studie sahen sich die Gremien der EG endgültig gezwungen, zu handeln.

Ähnliche Umfragen und regionale Studien in den verschiedenen Mitgliedsstaaten der EG verzeichneten gleiche Ergebnisse, wenn auch auf kleinerer Ebene. 1991 ergab beispielsweise eine Studie des Bundesministeriums für Frauen, Familie, Jugend und Gesundheit, in der

insgesamt 4200 Frauen zu dem Thema befragt worden waren, daß zwei Drittel von ihnen bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren hatten. Jede der Frauen gab dabei vier bis fünf Erlebnisse aus ihrem beruflichen Alltag an. Also auch im deutschen Rechtsstaat mußte dringend etwas gegen diese Herabwürdigung von vor allem weiblichen Arbeitnehmern getan werden, ähnlich wie in den übrigen Staaten der EG.

Die Vorarbeiten und Erlasse auf europäischer Ebene

Auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaften hatte es bereits 1976 erste Vorarbeiten zur Thematik gegeben. Am 9. Februar dieses Jahres war die „**Richtlinie** des Rates der Europäischen Gemeinschaften **zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76 / 207 / EWG)**“ in Kraft getreten. Die darin enthaltenen Artikel 3, 4 und 5 zielten auf den sogenannten „Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der Beschäftigung“ ab, der durch das Vergehen der sexuellen Belästigung eine Verletzung erfährt (erfuhr).

Weitere Schritte bestanden in den folgenden Jahren z.B. aus der „Empfehlung des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen“, der „Entschließung des Europäischen Parlamentes vom 11. Juni 1986 über Gewalt gegen Frauen“, in der die einzelstaatlichen Behörden aufgefordert wurden, sich um eine rechtliche Definition des Tatbestandes der sexuellen Belästigung zu bemühen, und der am 20. Juni 1988 erfolgten Stellungnahme des beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Männern und Frauen, in der empfohlen wurde, eine Empfehlung seitens der Kommission sowie einen Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in bezug auf beide Geschlechter zu erstellen.

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften griff in seiner „**Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (90 / C 157 / 02)**“ vom 29. Mai 1990 alle vorangegangenen Stellungnahmen sowie die Ergebnisse der Studie von Rubenstein auf, und erklärte sexuelle Belästigung zu einer nicht hinnehmbaren Verletzung der Würde von Arbeiterinnen und Arbeitern, sowie weiblichen und männlichen Auszubildenden im Arbeitsalltag. Er forderte daraufhin die Mitgliedsstaaten auf, Informations - und Sensibilisierungskampagnen zu starten, um der Problematik damit entgegenzutreten. Desweiteren setzte er sich dafür ein, Arbeitgeber daran zu erinnern, daß sie dazu verpflichtet

seien, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor sexueller Belästigung zu schützen. Im öffentlichen Sektor sollten positive Maßnahmen getroffen werden, die als Vorbild für die Privatwirtschaft dienen sollten. Die Sozialpartner sollten die tariflichen Verträge um solche Klauseln erweitern, die die Arbeitsumwelt freihielten von der Möglichkeit der Belästigung. Die Kommission wurde im letzten Teil der Entschließung aufgefordert, weitere Anstrengungen auf der Informationsebene für alle betroffenen Parteien zu unternehmen, immer mit Hinweis auf die mögliche Verletzung der Artikel 3, 4 und 5 („Grundsatz der Gleichbehandlung“) als Umstand bei erfolgter Nichtbeachtung. Schließlich sollte sie einen Verhaltenskodex mit Richtlinien für alle Mitgliedsstaaten verfassen, der ein Jahr später dem Rat vorgelegt werden sollte.

Diese Forderung erfüllte die Kommission ein halbes Jahr später mit der Vorlage des 3. Aktionsprogrammes zur Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Nachdem das Europäische Parlament am 22. Oktober 1991 eine „Entschließung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ verabschiedet und der Wirtschafts- und Sozialausschuß am 30. Oktober 1991 eine „Stellungnahme zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ angenommen hatte, verabschiedete die Kommission am 27. November 1991 ihre **„Empfehlung zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (92 / 131 / EWG)“**.

In der Empfehlung weist sie die Mitgliedsstaaten an, Maßnahmen zur Förderung des Bewußtseins zu treffen, daß sexuell abwertendes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt und ein solches Verhalten deshalb unannehmbar ist (Art. 1). Die Mitgliedsstaaten sollten aus diesem Grunde Maßnahmen im öffentlichen Sektor zur Anwendung der als Anhang beigefügten „praktischen Verhaltensregeln“ der Kommission „zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ treffen. Diese positiven Maßnahmen sollten als Beispiel für Ähnliche im privatwirtschaftlichen Bereich dienen (Art. 2). Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter sollten angeregt werden, Maßnahmen zur Anwendung der „praktischen Verhaltensregeln“ zu treffen (Art. 3) und die Mitgliedsstaaten sollten nach Ablauf von drei Jahren die Kommission über die im einzelnen Staat getroffenen Maßnahmen unterrichten. Die Bekanntheit und die Effizienz der „praktischen Verhaltensregeln“ sollte ebenfalls nach Ablauf dieser Frist geprüft werden.

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften unterstützte die Kommission anschließend am 19. Dezember 1991 in seiner „Erklärung zur Durchführung der Empfehlung der Kommission zum

Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, einschließlich des Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigung.“

Damit war auf europäischer Ebene ein Grundstein gelegt, der zur Entstehung von neuen Gesetzen und Verordnungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beitragen sollte. Auch in der Bundesrepublik Deutschland wurde in den nächsten drei Jahren an einem neuen Gesetz gearbeitet, daß dieses heikle Thema zum Inhalt haben sollte.

Das Beschäftigtenschutzgesetz und sein Inhalt

Das nach den Vorgaben der EG - Kommission neu erarbeitete und am 1. September 1994 in der Bundesrepublik verabschiedete Gesetz zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist das **Beschäftigtenschutzgesetz (BeschSchG)**, bestehend aus sieben Paragraphen.

Diese beinhalten neben der Zielvorstellung des Gesetzes in § 1 den Grundsatz des generellen Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 2 - dieser wird im späteren Verlauf dieser Arbeit noch einmal gesondert angesprochen), sowie das grundsätzliche Beschwerderecht aller Beschäftigten beim Arbeitgeber oder (im öffentlichen Sektor) beim Dienstvorgesetzten

(§ 3). Außerdem werden Maßnahmen angegeben, die der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte im Beschwerdefall zu ergreifen hat; sowie die Möglichkeit für den Betroffenen, vom sogenannten Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch zu machen, wenn der Arbeitgeber trotz Beschwerde keine Notwendigkeit zum Eingreifen sieht (§ 4). Desweiteren sieht das Beschäftigtenschutzgesetz vor, Fortbildungen für alle Arbeitnehmer zur Problematik der sexuellen Belästigung zu ermöglichen. Besonders bedacht werden hier die Beschäftigten von Personalverwaltungen, Personen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben, Ausbilder sowie Mitglieder der Personalräte und Frauenbeauftragte (§ 5). In § 6 werden Sonderregelungen für Soldaten angesprochen und § 7 sagt schließlich aus, daß das Gesetz für jedermann zugänglich an einer geeigneten Stelle in den Betrieben oder Dienststellen auszuhängen ist.

Aufgrund des Gesetzes wurden in vielen öffentlichen Institutionen aufbauend auf das Gesetz und die Vorgaben der EG sogenannte „Dienstvereinbarungen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ getroffen, immer leicht variierend nach dem jeweiligen Dienort und den dortigen Arbeitsbedingungen. Diese waren zum Teil sogar konkreter und viel umfangreicher gefaßt als das Gesetz selbst. Auch auf privatwirtschaftlicher und

gewerkschaftlicher Ebene wurden solche Dienst - oder Betriebsvereinbarungen getroffen und in die arbeitsrechtlichen Bestimmungen übernommen.

Welchen Weg kann eine Person, die sich belästigt fühlt, gehen?

Was für Möglichkeiten sollten in einem Betrieb gegeben sein, damit sich eine Person, die sich sexuell belästigt fühlt, z.B. eine Sekretärin oder eine weibliche Auszubildende, gegen diese Belästigung auf der betrieblichen Ebene zur Wehr setzen kann ?

1. Wichtig ist zu allererst, daß die betroffene Person in Kenntnis der betriebseigenen Dienstvereinbarung und des im Betrieb ausliegenden Beschäftigtenschutzgesetzes ist. Dies gibt ihr die Sicherheit, daß sie nach ihrem „guten Recht“ handelt und nicht etwa einfach nur „zimperlich reagiert“. (Gute Fortbildungsmaßnahmen in diesem Bereich ziehen eine solche Kenntnis meist schon nach sich.)
2. Sie sollte dann den im Betrieb für solche Belästigungsfälle zuständigen Ansprechpartner bzw. die Ansprechpartnerin aufsuchen, und mit ihm / ihr ein Gespräch unter vier Augen über das Vorgefallene führen.
3. Wichtig ist hierbei von Seiten des Ansprechpartners die Wahrnehmung folgender Verhaltensregeln: 1.) Die Betroffene alleine definiert, was sie als belästigend empfindet. 2.) Jede Aussage, mag sie auch noch so banal klingen, muß ernst genommen werden. 3.) Alles, was der Ansprechpartner von der Betroffenen erzählt bekommt, fällt unter den Mantel der Schweigepflicht, d.h. er darf darüber gegenüber den Kollegen kein Wort verlieren, vor allem, um die Belästigte vor weiteren peinlichen Situationen im Betrieb zu bewahren.
4. Die unter 3. angesprochenen Regeln sind vor allem deshalb so wichtig, weil zumeist bei Frauen zunächst eine Vertrauensebene geschaffen werden muß, damit diese überhaupt so eine Schritt wie eine Beschwerde von sich aus wagen, anstatt das Erlebte für sich zu behalten.
5. Bei der folgenden Aufklärung des Tatherganges sollte weder das Vorleben der Betroffenen, noch ihr Liebesleben oder die bevorzugte Kleidung zur Diskussion stehen. Sie unterliegen in bezug auf das Geschehene keinerlei Beurteilungsgrad.
6. Soweit es der Betroffenen möglich ist, kann sie auch Zeugen benennen, die zur Aufklärung des Geschehenen einen Beitrag leisten können. Die Zeugenaussagen sollten per Tonbandaufnahme protokolliert werden. Auch andere Beweisgegenstände wie Mitschnitte

von Telefongesprächen oder Tagebuchaufzeichnungen der Betroffenen können als Beweismaterial mit einbezogen werden.

7. Nach der Vernehmung der Zeugen muß der Betriebsansprechpartner auch ein Gespräch mit dem Beschuldigten führen, um auch seine Version des Tatherganges zu hören. Ihm muß dabei die Möglichkeit zur Rechtfertigung und zur Vorbringung von Gegenbeweisen gegeben werden.
8. Auch wenn per Zeugenaussagen und Beweismaterialsammlung nicht vollständig die Schuld des Beschuldigten bewiesen werden konnte, gilt er von dem Moment an als schuldig, in dem die Betroffene eine eidesstattliche Erklärung über die Korrektheit ihrer Aussage abgibt und genügende begründete Verdachtsmomente gegen den Beschuldigten vorliegen. Als „Bestrafung“ können dann in leichteren Fällen die Versetzung in eine andere Abteilung oder an einen anderen Dienort, in härteren Fällen eine Entlassung oder ein Disziplinarverfahren die Folge für den Beschuldigten sein.
9. Behauptet der Beschuldigte vehement, das vermeintliche Opfer ‘hätte sich die ganze Sache nur ausgedacht, um Aufmerksamkeit zu erlangen’, so bleibt er trotzdem so lange der Tat verdächtig, bis er seine Behauptung durch stichhaltige Beweise als rechtmäßig darlegen und damit die Betroffene der Lüge überführen kann.
10. Hat wiederum ein Arbeitgeber als Konsequenz einer Anschuldigung eine Betroffene mit dem Argument der Wahrheitswidrigkeit entlassen, ohne dem Tatbestand vorher nachzugehen, so kann sich die Betroffene gegen diese Maßnahme so lange zur Wehr setzen, bis ihr der Arbeitgeber ihre Lüge bewiesen hat. Der Arbeitgeber trägt hier also die Beweislast gegenüber der Betroffenen, die, solange nicht bewiesen ist, daß sie gelogen hat, auch nicht entlassen werden kann.

Nachdem ein Verfahren mit all seinen Konsequenzen abgeschlossen ist, sollte es von Seiten der Betroffenen keine Gründe zur Beanstandung mehr geben, da sonst davon ausgegangen werden kann, daß in irgendeiner Art und Weise dem Täter gegenüber mehr Rücksicht genommen wurde, als ihr gegenüber. Ein solches Verfahrensende würde dann womöglich in bezug auf weitere Vorkommnisse in diesem Betrieb zur Folge haben, daß der betriebseigene Ansprechpartner in Zukunft nicht mehr aufgesucht wird, und die erneuten Vorkommnisse lieber unter den Tisch gekehrt werden. Ein nicht gerade wünschenswerter Zustand nach einer endlich erfolgten gesetzlicher Regelung für den Bereich der Arbeitswelt.

Die sprachlichen Unebenheiten des Beschäftigtenschutzgesetzes

Schwere Vergehen sexueller Belästigung wie Nötigung oder Vergewaltigung, die auch durch das Sexualstrafrecht geahndet werden, stellen, nach Ansicht vieler Kritiker, nicht nur eine beachtliche Verletzung der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz dar, sondern auch eine Verletzung der gesellschaftlichen Wirklichkeit eher entsprechenden Gleichheitsgrundsatzes. Imke Sommer formuliert dazu in ihrer **„Definition der sexuellen Belästigung“**: (Zitat) „Da die Menschenwürde des Art. 1, Abs. 1 GG eine individuelle Blickrichtung verfolgt, nimmt auch die erste Konzeption (*Anm. d. A.: Gemeint ist der „Verstoß gegen die Menschenwürde“.*) eine Individualisierung des Belästigten und damit auch des Täters vor. Sie stellt auf den jeweiligen Einzelfall des sexuell belästigenden Verhaltens und die entsprechende Wirkung bei der Belästigten ab. Damit gerät die gesellschaftliche Dimension des Phänomens ‘Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz’ aus dem Blick. Das Ausmaß der gesellschaftlichen Akzeptanz und die Häufigkeit von sexuellen Belästigungen vermag diese Definition (*Anm. d. A.: Verstoß gegen die ‘Würde’*) nicht zu berücksichtigen.

Die Studie (*Anm. d. A. : Die anfangs erwähnte bundesdeutsche Studie von 1991.*) hatte gezeigt, daß sexuelle Belästigung das geschlechtsspezifische Machtgefälle in der Arbeitswelt aufrecht erhält. Sie reproduziert damit die Ungleichheit der Geschlechter. Eine Definition von sexueller Belästigung, die diese als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz ansieht erfäßt damit auch das kollektive Moment des gesellschaftlichen Phänomens sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.“

An diesem Beispiel zeigt sich bereits deutlich, daß auch ein Gesetz wie das Beschäftigtenschutzgesetz mit der Tücke von (deutscher) Sprache und deren allgemeiner Verwendung zu kämpfen hat. Kornelia Buhr und Sabine Klein - Schonnefeld weisen in ihren **„Vorbemerkungen zum Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschSchG)“** ebenfalls darauf hin. In Abschnitt 2517 heißt es: (Zitat) „Die deutsche Sprache selbst stellt einen nicht unwesentlichen Faktor bei der Verschleierung des Problembereiches dar und trägt zur Vermeidung einer angemessenen Thematisierung bei.“ Im Folgenden führen die beiden Autorinnen auch die Möglichkeiten an, die beispielsweise die englische, französische oder die dänische Sprache in diesem Bereich bieten. (Zitat) „Andere Sprachen verfügen bezüglich derselben Tatbestände über andere und angemessenere Begrifflichkeiten (...).“

Auch der Begriff der „Sexuellen Belästigung“ wird von ihnen als „undifferenziert und sachlich unangemessen“ kritisiert. Sie warnen in diesem Zusammenhang vor unangemessenen Handlungen und der Bagatellisierung des Gesamtproblems.

In Anbetracht der möglichen Folgen für die Opfer sei der gesamte Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht auf die leichte Schulter zu nehmen (vor allem im Hinblick auf psychische, gesundheitliche und schließlich auch berufliche Folgen).

§ 2 (Schutz vor sexueller Belästigung) des Beschäftigtenschutzgesetzes und seine Auslegung

Obwohl, wie im vorherigen Abschnitt erkennbar wurde, innerhalb des Beschäftigtenschutzgesetzes die eine oder andere sprachliche Ungenauigkeit, bzw. Unsicherheit vorliegt, sagt der vorliegende Inhalt des Gesetzes trotzdem auf einer weiten Bandbreite etwas über die Rechte der Beschäftigten und die Pflichten der Arbeitgeber aus. Jeder einzelne Paragraph läßt sich in verschiedene Bestandteile aufgliedern, die sich wiederum in weit ausgedehnter Weise interpretieren lassen. Bezogen auf den § 2, der mit „Schutz vor sexueller Belästigung“ betitelt ist, möchte ich kurz dessen Inhalt und die möglichen Auslegungsvarianten, sowie die Kritik an diesen vorstellen.

Hier zunächst der Originaltext:

§ 2 (Schutz vor sexueller Belästigung) des Beschäftigtenschutzgesetzes (BeschSchG)

- (1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfaßt auch vorbeugende Maßnahmen.**
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.**
Dazu gehören
 3. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
 2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.**

§ 2, Abs. 1, Satz 1 des Beschäftigtenschutzgesetzes legt fest, daß die Umsetzung dieses Gesetzes in die alleinige Verantwortung der Arbeitgeber und der Dienstvorgesetzten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst fällt. Ihre Aufgabe ist die umfassende Wahrnehmung der besonderen Schutzpflicht vor sexueller Belästigung. Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz stellen demnach keine Privatangelegenheit zwischen den Beschäftigten untereinander dar. Die Schutzpflicht umfaßt neben der allgemeinen Prävention von Belästigung auch die Verpflichtung der Aufrechterhaltung der guten Sitten und des Anstandes. Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte macht sich schadenersatzpflichtig, wenn er seiner Verpflichtung nicht nachkommt. Auch Einzelfälle dürfen nicht von ihm ignoriert werden. Die allgemeine Schutzpflicht umfaßt neben den Arbeitern oder Angestellten eines Betriebes auch Dritte, die z.B. als Zulieferer oder Gäste des Betriebes betroffen sein können. In der beamtenrechtlichen Regelung wird der Dienstherr verpflichtet, Maßnahmen für den Schutz der Beamtin bzw. des Beamten zu treffen.

Die in **§ 2, Abs. 1, Satz 2** genannten vorbeugenden Maßnahmen sind, z.B.

- die Bekanntgabe des Gesetzes im Betrieb;
- Fortbildungsmaßnahmen für verantwortliche und leitungsbefugte Personen;
- die Aufnahme des Verbotes der sexuellen Belästigung in den Arbeitsverträgen;
- die Verabschiedung einer das Gesetz ergänzenden Betriebs - oder Dienstvereinbarung;
- die Regelung der Beschwerdeverfahren durch den Arbeitgeber;
- die Verteilung von Informationsmaterial zum Thema und
- die Einrichtung von zuständigen Stellen bzw. die Benennung von Vertrauenspersonen.

Auch die Arbeitsbedingungen müssen so gestaltet werden, daß sexuelle Belästigung vermieden werden kann. Folgende Maßnahmen sollten dabei in Erwägung gezogen werden:

- die Herrentoiletten sollten nur dann zur Benutzung freigegeben sein, wenn dort nicht gerade von Frauen geputzt wird;
- schwer zugängliche Stellen im Betrieb sollten beleuchtet und zusätzlich gesichert werden;
- Zufahrtswege und Parkplätze sollten so gestaltet werden, daß Frauen dort vor Übergriffen sicher sind;
- die bauliche Gestaltung der Räumlichkeiten sollte so vorgenommen werden, daß sexuelle Übergriffe erschwert sind;

- zusätzliche Maßnahmen bei Nacharbeit (z.B. Nachttaxis) sollten ebenfalls eingerichtet werden.

Bei allen Entscheidungen bezüglich der Arbeitsbedingungen hat auch der Betriebsrat ein Mitspracherecht.

Während die Festlegung der allgemeinen Schutzpflicht und die Bestimmung der dazu beitragenden Maßnahmen relativ konkret ausfällt, ergeben sich aus der Definition des dazugehörigen Bereiches und der dazugehörigen Merkmale in **§ 2, Abs. 2, Satz 1 und 2** die im Voraus bereits angesprochenen sprachlichen Schwierigkeiten.

In **§ 2, Abs. 2, Satz 1** des Gesetzes wird der Tatbestand der sogenannten sexuellen Belästigung für alle Beschäftigten, sowohl im öffentlichen Dienst der Länder und des Bundes als auch in der Privatwirtschaft definiert. Sexuelle Belästigung ist bezogen auf den Rechtsbegriff im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt.

Imke Sommer kritisiert im Abschnitt „**Definition in § 2, Abs. 2, Satz 1 BeschSchG**“ die Festlegung des Satzes, daß zunächst zwei Anforderungen erfüllt werden müssen, damit das dargebrachte Verhalten als sexuell belästigend eingestuft werden kann. Zum einen müsse die Würde des Opfers verletzt werden, zum anderen müsse die Tat vorsätzlich verübt werden. Bisher gefundene Bestimmungen der Menschenwürde seien allerdings als sehr abstrakt einzuschätzen und auf das Problem der sexuellen Belästigung schwer zu übertragen. Auch die Versuche, eine die Lebenswirklichkeit von Frauen einbeziehende Definition von Menschenwürde zu finden, seien sehr allgemein gehalten. Der Satz, der nicht auf das subjektive Empfinden des Opfers, sondern auf den vermeintlich klar umrissenen Wert der Menschenwürde abstellt, biete daher wenig Definitionshilfe.

Auch der Begriff der Vorsätzlichkeit biete Probleme. So gehöre doch zu einigen Formen des sexuell belästigend empfundenen Verhaltens gerade die Merkmalsausprägung des scheinbar unabsichtlich verübt werdens.

Auch Kornelia Buhr und Sabine Klein - Schonfeld sehen in der sehr breit und objektiv gefaßten Tatbestandsmerkmalsdarstellung Probleme. (Zitat) „Die relative Interpretationsbedürftigkeit dieser Tatbestandsmerkmale kann rechtliche Probleme aufwerfen. Nach rechtsstaatlichen Anforderungen muß ein Gesetz grundsätzlich so formuliert sein, daß diejenigen, die sich danach richten sollen bzw. wollen, die Rechtslage erkennen und ihr Verhalten danach ausrichten können (...). Dieses Gebot der Normenklarheit ist für alle in eine

Normenverletzung involvierten bzw. Infolge einer Normenverletzung betroffenen Personen von prinzipieller Bedeutung.“ Allerdings räumen Buhr und Klein - Schonnefeld bereits im nächsten Abschnitt ihrer Auslegung des § 2 folgendes ein: (Zitat) „Die Auslegungsbedürftigkeit von Tatbestandsmerkmalen nimmt einer gesetzlichen Vorschrift jedoch nicht a priori die gebotene Bestimmtheit. Wichtig ist, daß eine hinreichend deutliche Umschreibung der Begriffe im Wege einer Auslegung möglich ist (...).“ Die von Sommer dargebrachte Kritik wird damit zumindest von Ansatz her relativiert.

§ 2, Abs. 2, Satz 2, Nummer 1 und 2 zeigen exemplarische Beispiele für die in **Abs. 1** definierte sexuelle Belästigung auf.

Nummer 1 gibt an, daß „sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt werden“ in die Definition der sexuellen Belästigung miteinbezogen werden. Sowohl Sommer als auch Buhr und Klein -Schonnefeld geben in ihrer Analyse zu bedenken, daß dies eigentlich als selbstverständlich anzusehen sein müßte. Denn die Feststellung, daß das bestehende (Sexual -) Strafrecht auch neben dem Beschäftigtenschutzgesetz fortbesteht, bräuchte eigentlich nicht noch zusätzlich betont werden. Allerdings, so klären Buhr und Klein - Schonnefeld anschließend, erkläre die Bundesregierung hierzu, daß (Zitat) „solche Handlungen - ‘sogenannte sexuelle Belästigungen’- zwar durch eine Reihe von Vorschriften aus dem Arbeits - und Dienstrecht sowie dem Zivil - und Strafrecht erfaßt werden, die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedoch nirgendwo ausdrücklich geregelt sei. Wesentlich sei hier also die ausdrückliche Feststellung, daß die in **§ 2, Abs. 2, Satz 2, Nummer 1** benannten Straftatbestände zugleich arbeits - und beamtenrechtliche Pflichtverletzungen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes darstellen und die Einleitung von innerbetrieblichen und innerbehördlichen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen und gegen den Belästiger erforderlich machen. Bei Vorliegen eines Verdachtes auf einen Verstoß gegen das Strafrecht müssen für dessen Überprüfung die zuständigen Strafverfolgungs - und Justizbehörden zu Rate gezogen werden.“ Dies wird nun aber wiederum durch das Strafrecht und nicht durch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Beschäftigtenschutzgesetzes geregelt. Die vor **Nummer 1** gesetzte Formulierung „dazu gehören“ macht deutlich, daß es sich bei den im Folgenden aufgeführten Tatbeständen lediglich um Beispiele aus einer viel breiter gefaßten Palette von im Betrieb vorkommenden Übergriffen handelt, die an dieser Stelle nicht weiter aufgezählt werden können (und somit auch keinen Anspruch auf Vollständigkeit besitzen).

Nach der Aufzählung sonstiger Tatbestände in **§ 2, Abs. 2, Satz 2, Nummer 2** wird im letzten Teilsatz klar formuliert, wann die vorangegangenen Ereignisse als Belästigung gedeutet werden können, nämlich dann, wenn sie „von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.“ („Erkennbar“ bedeutet in diesem Fall auch, daß die Belästigung unterlassen werden muß, wenn die oder der Betroffene höflich und leise darum bittet.) Mit dieser Formulierung betont und schützt das Gesetz ausdrücklich den Anspruch von Beschäftigten auf die Achtung auch subjektiver Einstellungen und Grenzen; und entsprechend respektvolle und rücksichtsvolle Umgangsformen am Arbeitsplatz. Betont also eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich durch ein gewisses Verhalten eines oder mehrerer Kollegen belästigt zu fühlen, muß dieses respektiert werden und die als Anstoß vorhergegangene Tat muß in Zukunft unterbleiben.

§ 2, Abs. 3 stellt abschließend ausdrücklich fest, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen ist und schafft so die Voraussetzungen zum Ergreifen von arbeits - oder dienstrechtlichen Maßnahmen, die dazu geeignet erscheinen, der Pflichtverletzung in angemessener Art und Weise zu begegnen und sie zu unterbinden. Im Fall des belästigenden Arbeitnehmers ist, je nach Schwere des Vergehens, eine Verwarnung, Versetzung oder Entlassung auszusprechen. Handelt es sich bei dem Täter um einen Beamten, ist gegen ihn ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

Abschließende Bemerkungen

Soweit die genaue Erläuterung des **§ 2**. Wie zu erkennen war, beinhaltet das Gesetz, trotz kleinerer Schwächen, durchaus einen breiten Rahmen von Auslegungsmöglichkeiten, die in entsprechenden Beschwerdefällen hilfreich sein können. Abschließend läßt sich noch folgendes feststellen: Es war ein guter Schritt der Gremien der Europäischen Gemeinschaften in die richtige Richtung, mit den genannten Vorlagen auf das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufmerksam zu machen und Gesetze dagegen zu erwirken. In der Bundesrepublik wie auch in den anderen Mitgliedsstaaten existiert allerdings nach wie vor ein anderes Problem: Frauen verschaffen sich immer noch viel zu wenig Kenntnis über ihre Rechte am Arbeitsplatz, und setzen sich darum immer noch viel zu selten gegen jegliche Art von Belästigung zur Wehr. Hier sollte es in Zukunft das Ziel bleiben, weiterhin Aufklärungsarbeit zu leisten, um die Zahl der Belästigungen und deren Auswirkungen in einigen Jahren tatsächlich zu senken. Auf diesem Gebiet wird sich auch weiterhin zeigen, wie es mit der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und auch

sonst in der Gesellschaft bestellt ist. Hier endlich bessere Gegebenheiten für Frauen zu erreichen ist mit Sicherheit ein Ziel, das es wert ist, auch weiterhin verfolgt zu werden.

Verwendete Literatur

Bücher:

1. Helga Appel, Andreas Fisan u.a., Handbuch zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsrecht, Stuttgart 1998

2. Barbara Degen, Cornelia Brandt, DAG - Handbuch „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Die geheime Diskriminierung“, DAG - Hausdruck 1996
3. Dagmar Schiek, Kornelia Buhr, Heike Dieball u.a., Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Köln 1996
4. Texte aus dem Gemeinschaftsrecht, herausgegeben von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziale Angelegenheiten, Brüssel 1998

Zusatztext aus dem Internet:

5.) Erklärung des Rates vom 19. Dezember 1991 zur Durchführung der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, einschließlich des Verhaltenskodex gegen sexuelle Belästigung, in: Geltendes Gemeinschaftsrecht im Eur - Lex, zu finden unter http://www.europa.eu.int/eur-lex/de/lif/dat/1992/de_392Y0204_01.html