

STREIT

Feministische Rechtszeitschrift

Anna Sporrer: Europäische Grundrechte für Frauen?
Sabine Gleß: Rechtliche Konsequenzen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den USA
ArbG Neumünster: Bei Frauendiskriminierung – Betriebsratswiderspruch zur Einstellung eines Mannes
ArbG Essen: Widerspruch des Betriebsrats bei Beförderung eines Mannes
Einigungsstelle Schleswig-Holstein: Frauenförderung durch den Personalrat
VG Berlin: Freistellung für Frauenbeauftragte
Astrid Mattijsen: Das Clara-Wichmann-Institut, das feministische Rechtsinstitut in den Niederlanden
Barbara Degen: Die Initiative für ein feministisches Rechtsinstitut in der BRD

12. Jahrgang Heft 1

1/94

voraussetzungen für die Schaffung eines auch in diesem Sinne universellen Rechtes wäre allerdings zunächst die adäquate Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen der politischen Entscheidungsfindung und des Gesetzgebungsprozesses.

Wie auch der gesellschaftliche Befund in den europäischen Staaten zeigt, ist das in den Erklärungen, Rechtsvorschriften und Entscheidungen wiederholt hervorgehobene *Ziel der Gleichberechtigung der Geschlechter* noch lange nicht erreicht. Es stellt sich daher die Frage, in welcher Form diesem Postulat durch europarechtliche Maßnahmen entsprochen werden kann. Zur Herstellung der rechtlichen und faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern erscheint die Schaffung einer grundrechtlichen Garantie angemessen, die für die hierzu notwendigen Maßnahmen auf nationaler und internationaler Ebene *Basis* und *Impuls* darstellen könnte.

Die EG als hauptsächlich wirtschaftsorientiertes Rechtssystem bietet zur Durchsetzung allgemeiner

in der BRD; Catherine A. MacKinnon, Für eine „neue Gleichheit“.

gesellschaftspolitischer Anforderungen (bisher) nicht den geeigneten Rahmen. Der ER wäre jedoch gemäß der in den Statuten verankerten Ziele und Aufgaben dazu berufen, hier Lösungen zu erarbeiten. Er hat diese Herausforderung auch schon angenommen: Als erster Schritt wurde vom *Komitee zur Gleichstellung von Frauen und Männern* eine Expertinnengruppe⁹⁹ mit der Erarbeitung eines Vorschlages zu einem umfassenden *Grundrecht auf Gleichbehandlung von Frauen und Männern* betraut, das u.U. zur Aufnahme in ein ZP zur EMRK in Betracht gezogen wird. Ein derartiges Grundrecht würde erstmals den Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter für alle Unterzeichnerstaaten rechtsverbindlich festlegen. Ob der von der Arbeitsgruppe erstellte Entwurf von den Organen des Europarates angenommen werden wird, bleibt abzuwarten. Jedenfalls wird dies ein Gradmesser dafür sein, ob und wieweit Geschlechterdemokratie in dem sich als „demokratisches Gewissen Europas“ verstehenden Gremium auch wirklich ernst genommen wird.

99 Die Autorin dieses Beitrages wurde vom BM f. Frauenangelegenheiten in diese Arbeitsgruppe entsendet.

Sabine Gleß

„Ist doch nur Spaß...!“ – Nicht mehr.

Rechtliche Konsequenzen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den USA.¹

Kurz vor Ende der Senatsanhörung des für den U.S. Supreme Court nominierten Richters Clarence Thomas erfährt ein Reporter, daß Anita Hill, mittlerweile Professorin der Rechtswissenschaften, nur im Vorfeld über Jahre zurückliegende sexuelle Belästigungen im Rahmen ihres damaligen Arbeitsverhältnisses interviewt worden war. Das Senatskomitee hatte beschlossen, diese Vorwürfe nicht zum Gegenstand der Anhörungen zu machen. Es sah sich jedoch durch den öffentlichen Druck gezwungen, Anita Hill zur Aussage zu laden. Amerika sah und hörte zwei sich widersprechende Zeugenaussagen, widerstreitende Reaktionen aufstrebender – eine Schlacht um Wahrheit, Glaubwürdigkeit, Wichtigkeit der Anschuldigungen.

In Deutschland wurden die Vorgänge um Thomas' Nominierung mit einer Mischung aus Interesse und Befremden berichtet: Neoamerikanischer Puritanismus der neunziger Jahre, völlig übergeschnappt oder Aufarbeiten dringender, lang tabuisierter Probleme? Obwohl die deutsche Presse die Bedeutung anzugänglichen Verhaltens am Arbeitsplatz für die amerikanische Öffentlichkeit hinreichend vermittelt hat,

1 Der vorliegende Artikel entstand im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes am Center of International Studies der Princeton University. Ich danke Professor Helene Silverberg für ihre unermüdliche Unterstützung während dieser Zeit sowie Rechtsanwältin Barbara Degen für die hilfreichen Hinweise bezüglich der deutschen Rechtslage.

wurde die rechtliche Tragweite solchen Verhaltens nur am Rande gestreift – trotz bekannter deutscher Problematik.²

I. Rechtsgrundlagen

Daß sich amerikanische Arbeitnehmerinnen gegen „Sexual Harassment“ anders wehren können als deutsche, ist allgemein bekannt. Doch die für europäische Gesetzesvorschläge interessanten Details und Erfahrungen können bei Rechtsvergleichen³ oft nur gestreift und oberflächlich dargestellt werden. Das amerikanische Recht ist „Case Law“, d.h. – auf (englischem) Gewohnheitsrecht basierendes – durch richterliche Entscheidungen fortentwickeltes „Fall-Recht“; demgemäß gibt es entgegen kontinentaler

2 Bspw. LG Berlin, Urt. v. 12.9.1984 – 522 – 12/84 („Berliner Gynäkologenprozeß“); OLG Zweibrücken NJW 1986, 2960 („Altersheimfall“); LG Hannover STREIT 1989, 74f.; LG Dortmund Urt.v. 3.11.1986, 14 (V) S2/86 unveröffentlicht; AG Frankfurt/M., Urt.v.28.4.1989, unveröffentlicht; ausführlicher zu diesen Fällen: Goy STREIT 1987, 24ff.

3 Vgl. bspw. in: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, 1990, S. 418 ff.

Erwartung im amerikanischen Recht keine ausdrücklich auf Beseitigung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz definierten Normen. Die Möglichkeit, solche Störungen vor Gericht zu rügen, beruht auf der in richterlicher Rechtsfindung geschaffenen Abhilfe gegen „Sexual Harassment“. Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz wird als besondere Form der Diskriminierung von Frauen verstanden. Rechtsgrundlagen und Konzeption werden deshalb am besten durch einen kurzen Blick auf das amerikanische Antidiskriminierungsrecht, Herberge der Klagen gegen sexuelle Belästigung, verständlich.

Die Vereinigten Staaten haben, obwohl hierzulande allgemeinhin mit freiem Markt und Individualismus assoziiert, ein komplexes Antidiskriminierungsrecht, das Einzelpersonen vor Benachteiligung durch Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe bewahren soll. Kombiniert mit anderen Besonderheiten des U.S. Rechts – insbesondere die zivilrechtliche Anbindung solcher Bürgerrechte (bspw. durch Drittirkung der für den Arbeitgeber) und streng nach Anreizschema konzipierte Sanktionen, – birgt das amerikanische Recht gute Voraussetzungen, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen.

Gemäß den Gesetzen des „Case Law“ wurde das Antidiskriminierungsrecht in über zwei Jahrhunderen in Rechtsprechung gebildet. Die in diesem Zusammenhang entwickelte Dogmatik klassifiziert die Differenzierungskriterien als „suspect“ oder erlaubt. Aufgrund von „suspect classes“ darf eine unterschiedliche Behandlung von Individuen nur bei besonderer Rechtfertigung der Diskriminierung erfolgen. Neben der traditionellen „suspect class“, Rasse und Abstammung, ist heute auch das Geschlecht als eine Differenzierungskategorie, die besonderer Rechtfertigung bedarf, anerkannt.⁴ Die Einordnung der Klagemöglichkeit wegen sexueller Belästigung in diesen Zusammenhang ist deshalb wichtig, weil sie das Problem von Anfang an nicht nur als strafrechtlich zu ahndende Rechtsgüterverletzung zwischen Privaten – wie dies zumeist in Deutschland geschieht –, sondern als Beschäftigungsproblem, das es tatsächlich ist, benennt.

Das – mehr oder weniger erfolgreiche, bzw. erfreuliche richterliche – Ringen um die erwünschte formale Gleichheit vor dem amerikanischen Traum, hat schließlich auch den Gesetzgeber zum Handeln veranlaßt: Verschiedene „Civil Right Acts“, Gesetzeswerke zur Garantie staatsbürgerlicher Rechte, sollen besonders schutzbedürftige Klassen vor staatlicher

4 Allerdings ist eine Diskriminierung gegen Frauen nicht nur – wie im Falle der Rassendiskriminierung – unter „strict scrutiny“, dringendem öffentlichen Interesse [s. Korematsu v. United States, 323 U.S. 214 (1944)], sondern schon unter „heightened scrutiny“, wichtigem öffentlichen Interesse [s. Craig v. Boren 429 U.S. 190 (1976)] gerechtfertigt.

und privater Diskriminierung bewahren. Tragweite, Inhalt etc. dieser allgemein gehaltenen Gesetze wurden und werden wiederum durch richterliches Case Law definiert.

1. Civil Rights Acts

Titel VII des Civil Rights Act von 1964 verbietet dem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer aufgrund von Rasse, Geschlecht, Herkunft oder Religionszugehörigkeit nicht zu beschäftigen, zu entlassen oder anderweitig zu diskriminieren (...).⁵ Die Aufnahme des Geschlechts in den Katalog unerlaubter Diskriminierungskriterien erfolgte erst in letzter Minute durch einen Vorschlag aus den Reihen der Abgeordneten.⁶

Die Regelungen des Titel VII gelten für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber, mit mehr als 15 Beschäftigten.⁷ Die Rechtsfolgen einer Verletzung des Titel VII sind vielfältig: Aufgrund der ursprünglichen Fassung (Civil Rights Act von 1964) konnte das negative Interesse, evtl. auch unrechtmäßig unterlassene Beförderung, Versetzung etc. erstritten werden.⁸ Nach einer 1991 durchgeführten Reform (Titel IX des Civil Rights Act von 1991) kann die Frau stets das positive Interesse, Kompensation für psychische und andere immaterielle Schäden sowie „punitive damages“, einen selbständigen Schadensersatz mit Straffunktion, der sich bis auf die dreifache Höhe des an sich zuerkannten Schadensersatzes belaufen kann, u.a. verlangen.⁹ Sie hat außerdem das Recht auf eine Laienbeteiligung, den sog. „Jury trial“ – eine Option, die insbesondere dann wertvoll ist, wenn die Klägerin hoffen kann, daß „Volkes Stimme“ für ihr Anliegen ein offeneres Ohr haben wird, als Juristen.

2. Weitere Rechtschutzmöglichkeiten

Weitere Rechtschutzmöglichkeiten bestehen noch im Rahmen nationaler Gesetze, in „Gewerkschaftsverträgen“ (in ihrer Form deutschen Tarifverträgen ähnlichen Regelungswerken) oder in für einzelne Berufsgruppen geltenden Regelungen.¹⁰

5 Civil Rights Act von 1964, Pub.L.No. 88-352 @ 703, 38 Stat. 241, 255 (1964), 42 U.S.C. @20003-2(a) (1982).

6 110 Cong. Rec. 2577 – 2584 (1964).

7 Angestellte in kleineren Firmen können einen Weg über landes- oder bundesstaatliche Antidiskriminierungsbüros beschreiten. Vgl. Ellen Bravo / Ellen Cassedy, Sexual Harassment, New York u.a. 1992, S.112.

8 Civil Rights Act of 1964 @ 706 (g); vgl. im Überblick: Joseph M. Pellicciotti, Title VII Liability for Sexual Harassment in the Workplace, Alexandria, Va. 1988, S.17f.

9 Civil Rights Act of 1991, @ 1977A; im Überblick siehe: Margaret E. Johnson, Comment, A Unified Approach to Causation in Disparate Treatment Cases, 1993, Wis.L.Rev. 231, 244f.

10 Z.B.: Title IX des Education Amendments von 1972; persönliche Haftbarkeit des Belästigers unter Section 1983 des Civil Rights Act; etc.. Einen ausführlichen Überblick gibt: Barbara Harvey in: Stoping Sexual Harassment, Detroit 1992, S.68ff.

3. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) – Richtlinien

Für die Durchsetzung der in Titel VII des Civil Rights Acts von 1964 niedergelegten Ziele sorgt die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC).¹¹ Sie wurde durch Artikel VII gegründet und ist eine Bundesbehörde, die die jeweilige politische Couleur der Regierung widerspiegelt. In arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gibt die Kommission ihre Interpretation der einschlägigen Rechtsmaterie in Form von Richtlinien ab. Diese Richtlinien sind nicht unmittelbar verpflichtend für die Gerichte. Der U.S. Supreme Court gibt ihre Bedeutung für die Rechtsprechung aber deutlich zu verstehen: ein Expertenurteil, das die Gerichte prinzipiell als Grundlage für ihre Entscheidungen heranziehen müssen.¹²

4. Beschwerde- und Rechtsweg

Will eine Frau sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wehren, ist der formale Rechtsweg nicht unmittelbar eröffnet:

Zunächst ist die Frau, obwohl nicht rechtlich verpflichtet, so doch gehalten, eine innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeit in Anspruch zu nehmen, so weit der Arbeitgeber eine solche eingerichtet hat.¹³ In diesem Rahmen werden die Frau und ihr(e) Belästiger befragt und innerbetriebliche Abhilfemöglichkeiten gesucht. Wird dadurch keine zufriedenstellende Abhilfe geschaffen, kann die Frau den offiziellen Weg mit einer Eingabe an das zuständige EEOC-Büro oder eine Civil-Rights-Agency beschreiten.¹⁴ Diese Stellen prüfen das Begehren der Frau aufgrund der eingegebenen Schriftstücke, setzen sich mit dem Arbeitgeber in Verbindung; etc. Das zuständige EEOC-Büro kann, wenn es dies im jeweiligen Fall für notwendig oder zweckmäßig erachtet, im Namen der Frau Klage erheben. Eine Möglichkeit, die für die Frau viele Vorteile hat, da sie nicht als Einzelperson, sondern an ihrer Stelle eine starke Institution streitet, die ihr das Prozeßrisiko abnimmt und große Ressourcen mobilisiert. Die EEOC macht von dieser Möglichkeit aber nur selten Gebrauch.¹⁵ Führen diese

informellen Anstrengungen des EEOC auch zu keiner Lösung, hat die Frau das Recht, den formalen Rechtsweg zu beschreiten.

Das Vorgesetztenverhältnis, das Clarence Thomas zur Beschreibung pornographischer Filme, anderer sexueller Themen und seiner eigenen Potenz ausgenutzt hat oder haben sollen, war das des EEOC-Vorsitzenden zu der im Angestelltenverhältnis stehenden Anwältin, Anita Hill.

II. Entwicklung

Anita Hills Aussagen, in voller Länge live in amerikanische Büros und Wohnzimmer übertragen, sind der Auftakt für eine Welle von Berichten vieler Frauen über ihnen zugestößene sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz¹⁶. Die nach den Anhörungen in Amerika durchgeführten Statistiken variieren um 50 % der Frauen¹⁷, die von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz berichten.¹⁸ Formen und Ausmaß unwillkommener Aufmerksamkeit am Arbeitsplatz gehen von eindeutigen Aufforderungen zum Geschlechtsverkehr, Bemerkungen über die Größe geschlechtsspezifischer Körperteile, provokativen Fragen nach dem Sexualleben, bis zum Reiben von Penissen an den Körpern der Betroffenen und Griffen unter deren Kleidung.¹⁹

Der Weg der Rechtsprechung zur Klagemöglichkeit gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz spielt auch heute noch in der Argumentation und Weiterentwicklung eine wichtige Rolle:

Diskriminierungsklagen wegen sexueller Belästigung auf der Basis von Titel VII des Civil Rights Acts von 1964 wurden von den Gerichten zunächst abgewehrt. Sexuelle Annäherungen von Vorgesetzten wurden als „Befriedigung eines persönlichen Bedürfnisses“, nicht als Diskriminierung am Arbeitsplatz beurteilt.²⁰ Die Richter wollten sich nicht in das, was sie als die natürliche Ordnung des Arbeitsplatzes ansahen, einmischen. Die Klage einer Frau, die glaubhaft vorgetragen hatte, daß sie gekündigt worden war, weil sie sexuelle Annäherungen ihres Chefs nicht erwidert hatte, wies das Gericht ab. Rechtliche Abhilfe sei nicht möglich, ansonsten würden auch harmlose Flirts Haftung nach sich ziehen. Nach Dafürhalten der Gerichte war die Anziehung, die Männer für Frauen und Frauen für Männer empfinden ein natürliches Phänomen menschlicher Sexualität,

11 Siehe dazu: Joseph M. Pellicciotti, *Title VII Liability for Sexual Harassment in the Workplace*, Alexandria, Va. 1988, S.12.

12 General Electric Co. V. Gilbert, 429 U.S. 125, 141-42 (1976), quoting *Skidmore v. Swith & Co.*, 323 U.S. 134, 140 (1940).

13 Barbara Harvey, *Using the Law*, in: Camille Colasti / Elissa Karg (Hrsg.): *Stopping Sexual Harassment*. Detroit 1992 S.65.

14 Diese Eingabe muß innerhalb von 180 Tagen nach dem (letzten) Vorfall erfolgen. Das EEOC Büro hat 180 Tage Zeit zu reagieren.

15 Vgl. Barbara Harvey, *Using the Law*, in: Camille Colasti / Elissa Karg (Hrsg.): *Stopping Sexual Harassment*. Detroit 1992 S.70.

16 Ellen Bravo / Ellen Cassedy, *Sexual Harassment*, New York u.a. 1992, S.100.

17 Von dieser Zahlengewalt überzeugt, wird die Wortwahl im folgenden dem Stereotyp des männlichen Belästigers und der weiblichen Belästigten folgen. Diese Sprachlösung stellt nicht in Abrede, daß auch Frauen Männern, Frauen Frauen und Männern Männern unwillkommene sexuelle Aufmerksamkeit widmen können.

18 Für alle: James E. Redeker / Jonathan A. Segal, *Preventing Sexual Harassment in the Workplace*, in: BNA Communications Inc., *Sexual Harassment. Addressing the New Realities of the 1990s*. Rockland, MA: 1992, S.19. Ausführliches anderes Zahlenmaterial id. S.5f.

19 Den ausführlichsten Überblick gibt Catherine MacKinnon, *Sexual Harassment of Working Women*, Yale University 1979.

20 *Corne v. Bausch & Lomb, Inc.*, 390 F.Supp.161 (D.Ariz. 1975).

das unvermeidlich, eine – zumindest subtile – Rolle, in den meisten personellen Entscheidungen spielte.²¹

1. „Quid pro quo“

1975 klagte eine Frau, der gekündigt worden war, weil sie sich geweigert hatte, mit ihrem Vorgesetzten Geschlechtsverkehr zu haben, aus Titel VII.²² Die erste Instanz wies die Klage ab, obwohl es die Schilderungen der Frau als bewiesen ansah. Titel VII sei nicht einschlägig, da die Frau „nicht deshalb diskriminiert worden sei, weil sie eine Frau sei, sondern weil sie sich geweigert habe, mit ihrem Vorgesetzten eine sexuelle Beziehung zu unterhalten“.

Die Berufungsinstanz hob das Urteil auf. Begründung: Die Klägerin sei überhaupt nur Objekt des sexuellen Begehrns ihres Vorgesetzten geworden, weil sie eine Frau sei. Damit wurde eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zum ersten Mal als Geschlechterdiskriminierung im Sinne von Titel VII des Civil Rights Acts von 1964 anerkannt.²³ Doch die Argumentation blieb nicht unangefochten: Denn nach dieser Logik, so der Einwand anderer Gerichte, könne jedenfalls der Bisexuelle, der Männer und Frauen gleichermaßen belästigte, nicht verantwortlich gemacht werden.²⁴

Trotzdem legte das Urteil den Grundstein für die kommende Dogmatik zur Diskriminierung durch sexuelle Belästigung: Erlitt eine Frau materielle Nachteile im Arbeitsleben²⁵, weil sie den Austausch sexueller Dienste gegen dienstliche Vorteile, das sog. „quid pro quo“, verweigerte, konnte sie nach ständiger Rechtsprechung wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz klagen.²⁶

Diese rechtliche Handhabe eröffnete die Möglichkeit gegen Vorgesetzte, die ihr Tauschpotential für sexuelle Vorteile nutzen wollten, vorzugehen. Ein Vorfall genügte.²⁷

2. EEOC-Richtlinien

1980 veröffentlichte das EEOC seine Richtlinie: „Sexuelle Belästigung liegt vor bei unerwünschten sexuellen Annäherungen, Aufforderung zu sexuellen

21 Miller v. Bank of America, 418 F.Supp. 654 D.C.Cir. 1976.
22 Barnes v. Castle, 561 F.2d 983 (D.C. Cir. 1977).

23 Eine Frau, die die sexuellen Annäherungen ihres Vorgesetzten zurückgewiesen hatte, wehrte sich vor Gericht gegen dessen Schikanen. Williams v. Saxbe, 14 F.Supp.654 (D.C.C. 1976); rev'd on other grounds, Williams v. Bell, 587 F.2d 1240 (D.C.Cir.1978).

24 Barnez v. Costle 561 I.2d 938, 990 n.55 (1977).

25 Ein Erfordernis, das bei der Verknüpfung sexueller Dienste mit dienstlichen Vorteilen stets gegeben war. Vgl. Wagner, Sexual Harassment, S.22f

26 Tomkins v. Public Serv. Elec.& Gas Co., 568 F.2d 1044 (3d Cir. 1977); Corne v. Bauch & Lomb, Inc. 562 F.2d 55 (8th Cir. 1977); Miller v. Bank of America, 600 F.2d 211 (9th Cir. 1979). Garber v. Saxon Business Products, Inc. 552 F.2d 1032 (4th Cir. 1977).

27 Wagner, Sexual Harassment, S.23.

Gefälligkeiten oder anderen verbalen oder körperlichen Verhaltensweisen sexueller Art, wenn (1) Gehorsam zu dieser Aufforderung ausdrücklich oder implizit zur Bedingung der Beschäftigung der aufgeforderten Person gemacht wird, (2) die Annahme oder Verweigerung eines solchen Anliegens zur Grundlage einer Entscheidung im Beschäftigungsverhältnis gemacht wird oder (3) Verhaltensweisen dieser Art den Zweck oder Effekt einer ungerechtferigten Störung der Arbeitsleistung der Person haben oder zu einer einschüchternden, feindseligen oder anstößigen Arbeitsatmosphäre führen.²⁸

3. Feindselige Arbeitsatmosphäre [„Hostile Environment“]

In der EEOC-Richtlinie schon enthalten, mehrten sich, nachdem die „quid pro quo“-Fälle gefestigte Rechtsprechung waren, gerichtliche Klagen über subtilere Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Diese zweite Form sexueller Belästigung, die sogenannte „feindselige Arbeitsatmosphäre“, umfaßte Arbeitsräume geschmückt mit Pornos, zweideutige Komplimente an oder zotige Pausenunterhaltung mit Bezügen zu Mitarbeiterinnen etc.

1981 klagte eine Frau, deren innerbetriebliche Beschwerde darüber, daß Vorgesetzte sie fortgesetzt nach ihren sexuellen Neigungen fragten und sie aufforderten, „Schäferstündchen“ mit ihnen zu verbringen, mit der Bemerkung des Betriebsleiters „Jeder normale Mann wollte Dich vergewaltigen“ und seinen Avancen geendet hatte.²⁹ Das Tatgericht stellte fest, daß diese Umgangsweise mit Frauen ständige Praxis in dem Betrieb war. Es wies die Klage – der gefestigten Rechtsprechung gemäß – jedoch ab, da die Frau keine wirtschaftlichen Nachteile erlitten hatte.³⁰

Das Berufungsgericht hob die Entscheidung auf. Es befand, daß ein Anspruch aus Titel VII auch bestehe, wenn der Arbeitgeber eine Arbeitsatmosphäre schaffe oder dulde, die Frauen in Art und Ausmaß solch gravierenden Belästigungen aussetze, daß für diese ein normaler Arbeitsalltag nicht mehr möglich sei. Unerheblich sei dann, ob betroffene Arbeitnehmerinnen tatsächlich auch materielle Nachteile erlitten.³¹ Begründung: Arbeitgeber würden diese Form der sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz erst ernst nehmen und dagegen einschreiten, wenn sie dafür rechtlich verantwortlich seien.³² Diese Rechtsfindung setzte sich als ständige Rechtsprechung durch.³³

28 29 C.F.R. @1604.11(a).

29 Bundy v. Jackson, 641 F.2d 934 (D.C.Cir. 1981).

30 Bundy v. Jackson, 641 F.2d 940 (D.C.Cir. 1981).

31 Bundy v. Jackson, 641 F.2d 943-44 (D.C.Cir. 1981).

32 Bundy v. Jackson, 641 F.2d 945 (D.C.Cir. 1981).

33 Henson v. City of Dundee 682 F.2d 897 (11th Cir. 1982); Katz v. Dole 709, F.2d 251 (4th Cir. 1983).

1986 bestätigte auch der U.S. Supreme Court in seinem auf dem Gebiet der sexuellen Belästigung bisher einzigen Urteil, daß nicht nur „quid pro quo“, sondern auch eine „feindliche Arbeitsatmosphäre Diskriminierung im Sinne des Titel VII sei.³⁴ Das höchste Gericht der U.S.A. führte in dem Urteil aus, daß von keinem Arbeitnehmer und von keiner Arbeitnehmerin verlangt werden könne, sich, für das Privileg ihren Lebensunterhalt durch Arbeit verdieben zu dürfen, einem Spießrutenlaufen sexueller Anzüglichkeiten auszusetzen.

Der seitherigen Rechtsprechung folgend³⁵, betonte auch der Supreme Court, daß eine feindselige Arbeitsatmosphäre nur dann gegeben sei, wenn die sexuelle Belästigung, absichtlich oder faktisch, den Arbeitsablauf anderer Personen *massiv* störe.³⁶ Einzelne „Mißgriffe“ genügten nicht. Ein Anspruch aus Titel VII sei nur gegeben, wenn ein planmäßiges Muster sexueller Belästigung nachgewiesen werden könne.³⁷

Nunmehr hatten Frauen auch die Möglichkeit, sich gerichtlich gegen das Verhalten von Kollegen oder Kunden wehren. Ohne den Nachweis wirtschaftlichen Schadens führen zu müssen, konnten sie allein gegen ein unzumutbares Arbeitsklima vorgehen.³⁸

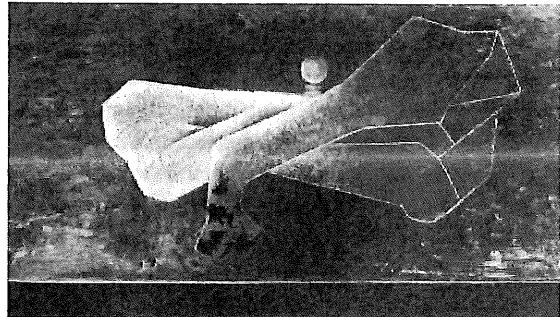
III. Aktuelle Lage

1. Klagevoraussetzungen

a) Allgemeines

Eine Diskriminierungsklage aus Titel VII wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz setzt heute, neben den allgemeinen Klagevoraussetzungen, unerwünschte sexuelle Avancen bzw. Verhalten mit sexuellem Bezug, das in einem „quid-pro-quo“-Fall maßgeblich für eine berufliche Entscheidung war oder in einem Fall feindlicher Arbeitsatmosphäre solche gravierenden Ausmaße annahm, daß ein normaler Arbeitsablauf für die Frau nicht mehr möglich war, voraus.

Das Erfordernis des „unerwünschten Verhaltens“, und die Frage nach der Grenze der feindlichen



Meret Oppenheim, *Das Tragikkomische*, 1944

Arbeitsatmosphäre, Form und Ausmaß eines gravierenden Verhaltens, bedürfen noch näherer Betrachtung.

b) „Unerwünschtes Verhalten“

Eine Klage wegen sexueller Belästigung impliziert, daß das gerügte Verhalten lästig, sprich: unerwünscht, ist. Die Voraussetzung des „unerwünschten Verhaltens“ ist in Fällen feindlicher Arbeitsatmosphäre relativ einfach zu bestimmen, nämlich dann, wenn Art und Ausmaß der Anzüglichkeiten der betroffenen Person unwillkommen waren.

Schwieriger könnte dies in den „quid-pro-quo“-Fällen werden, da hier die sexuellen Handlungen regelmäßig mit der mit Einwilligung der Frau, aber nur des versprochenen Vorteils wegen, vorgenommen wird. Der Supreme Court-Fall ist auch hier ein Lehrstück: Die Frau hatte zu dem Beklagten eine jahrelange sexuelle Beziehung unterhalten – nach Ansicht des Beklagten freiwillig, nach Darstellung der Frau aus Angst, ihre Arbeit zu verlieren. Das Urteil stellte klar, daß es für die Haftung aus Titel VII nicht auf die formale Einwilligung in sexuelle Handlungen ankomme, sondern darauf, ob die sexuellen Avancen als solche erwünscht seien.³⁹ Da der Vorgesetzte die Durchführung des Geschlechtsverkehrs zur Bedingung der Beschäftigung gemacht habe, könne von einer beachtlichen Einwilligung der Frau keine Rede sein.

In beiden Fällen stellen die Richter vorrangig auf das Verhalten der Frau gegenüber den angeschuldigten Belästigern und auf ihre Kundgabe des Mißfallens ab.

Die Gerichte unterscheiden zwischen provozierten, nicht-provozierten-aber-willkommenen, anstößigen-aber-tolerierten und klar zurückgewiesenen Annäherungen.⁴⁰ Um festzustellen, in welche dieser Kategorien das gerügte Verhalten fällt, erheben Richter Beweis über Länge und Art der Kleider, Umgangs-

34 Meritor Savings Bank v. Vinson, 91 L.Ed. 2d, 46ff. (1986).

35 Henson v. City of Dundee, 682 F.2d 897, 904 (11th Circ. 1982); Katz v. Dole 709 F.2d, 251, 254 (4th Circ. 1983).

36 Meritor Savings v. Vinson, 477 U.S.-, 91, L Ed 2d 49, 59 (1986). Siehe dazu auch: Joseph M. Pellicciotti, Title VII Liability for Sexual Harassment in the Workplace, Alexandria, Va. 1988, S.20. EEOC 29 C.F.R. Sec 1604.11(a) (1986).

37 Downes v. F.A.A. 775 F.2d 288 (1985).

38 Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß eine Klage gegen eine solche Arbeitsatmosphäre auch vorher möglich gewesen wäre, wenn die Frau nachweisen konnte, daß sie durch die „feindselige Arbeitsatmosphäre zur Kündigung gezwungen worden wäre“ („Constructive discharge“).

39 Meritor Savings v. Vinson, 91 L Ed 2d 49, 60.

40 Vgl. statt vieler: Barnes v. Costle, 561 F.2d 983, 999 (D.C.Cir. 1977)

ton etc. der Klägerin. Eine Praxis, die vom Supreme Court gebilligt wurde, da solche Umstände durchaus wichtig seien für die Beurteilung, ob Zudringlichkeiten unerwünscht seien.⁴¹

Andere Gerichte haben die Tatsache, daß eine Frau sich selbst „vulgärer“ Sprache bediente, mit Mitarbeitern über deren und ihr eigenes Intimleben sprach, nicht nur zum Anlaß genommen, die Klage der Frau abzuweisen, sondern ihr mitzuteilen, daß alle sexuellen Annäherungen durch ihre sexuelle Aggressivität und ihren anständigen Unterhaltungen provoziert worden seien.⁴²

Es obliegt der Frau, glaubhaft zu machen, daß ihr das gerügte Verhalten zu jenem Zeitpunkt unerwünscht war. Angesichts der Grauzonen in Belästigungsfällen tut sie dies am besten durch direkte Mitteilung an den oder die Belästiger sowie eine schriftliche Anzeige an übergeordnete Stellen zum frühstmöglichen Zeitpunkt. Gerichte haben bis zur Supreme Court-Entscheidung bei Einrichtung eines innerbetrieblichen Schiedsweges eine solche Anzeige kategorisch verlangt. Das Urteil⁴³ hat diese starre Regelung aufgelöst und verlangt eine Einzelfallbetrachtung, inwieweit die Frau ihr zur Verfügung stehende, zumutbare Möglichkeiten zur Abhilfe genutzt hat. Rein rechtlich genügt daher jede Demonstration der Ablehnung.

c) Belästigungsgrenze

Die Erweiterung des Anwendungsbereiches von Titel VII auf Fälle feindlicher Arbeitsumgebung barg neuen Problemstoff: Wo, fragten sich die Gerichte, sollte die Grenze zwischen einem Kompliment und der anständigen Bemerkung über die Kleidung der Kollegin, zwischen Witz und Zote, zwischen Kunst- und Pornopostern gezogen werden?⁴⁴ Zwei Konflikte kristallisierten sich heraus: Erstens: Sollte die individuelle Schmerzgrenze oder eine standardisierte Durchschnittsbetrachtung maßgeblich sein? Zweitens: Wenn eine Durchschnittsbetrachtung zugrundegelegt würde, könnte bzw. müßte diese auf einem spezifischen Frauenstandpunkt beruhen?

Obwohl einzelne Gerichte ihren Urteilen individuelle Gürtellinien zugrunde gelegt haben⁴⁵, hat die überwiegende Rechtsprechung, der Supreme Court⁴⁶, und die EEOC-Richtlinien, den Standpunkt eines „vernünftigen“ repräsentativen durchschnittlichen Beobachters favorisiert.⁴⁷ Entscheiden-

41 Meritor Savings v. Vinson, 91 L.Ed. 2d 49, 54.

42 Gan v. Kepro Circuit Systems, 27 EPD @ 23, 684 (E.D.Mo.1982).

43 Meritor Savings v. Vinson 91 L.Ed.2d. 49, 54, 63ff.

44 Wagner, Sexual Harassment, S.24f.

45 Vgl. Ellison v. Nicholas 924 F.2d 872, 879, n.11 (9th cir. 1991); Wagner, a.a.O., S. 25f.

46 Meritor Savings Bank v. Vinson, 91 L.Ed. 2d. 49 (1986).

de Frage ist für sie: Würde ein vernünftiger Betrachter aus dem Verkehrskreis der Beteiligten das gerügte Verhalten auch als anständig empfinden?

Das EEOC propagiert eine Gesamtbetrachtung der Umstände, auf einer Fall-zu-Fall-Basis.⁴⁸ Beachtet werden sollten dabei folgende Anhaltspunkte: (1) das Ausmaß, in dem das anständige Verhalten den Arbeitsplatz der Betroffenen beeinflusst hat; (2) ob das anständige Verhalten einmal oder wiederholt auftrat; (3) ob das Verhalten spaß- oder ernsthaft angelegt oder aufgenommen wurde; und (4) das Ausmaß, in welchem das Verhalten von üblichen Verhaltensweisen in diesem Arbeitsbereich abweicht.⁴⁹

Folgt man dieser Durchschnittsbetrachtung, bleibt die Frage kann, bzw. soll der durchschnittliche Betrachter weiblichen, männlichen oder neutralen Geschlechts sein?

Niemand hat sich für einen allein maskulinen Standpunkt stark gemacht. Einzelne Gerichte und andere Juristen und Juristinnen haben jedoch herausgehoben, daß der traditionell neutrale Standpunkt nur ein Deckmantel für eine typisch männliche Sichtweise sei.⁵⁰ In den Entscheidungen vor dem Supreme Court-Fall hatten die Gerichte oft auf eine Betrachtung aus der Perspektive der Betroffenen zurückgegriffen.⁵¹

Der Supreme Court und – zu diesem Zeitpunkt – auch das EEOC haben den neutralen „persons“-Standpunkt gewählt. Das EEOC hat dem 1992 durch die Herausgabe einer neuen Richtlinie Rechnung getragen. Dabei betont es aber, daß ein geschlechtsneutraler Standpunkt nicht traditionelle Stereotypen noch akzeptables Verhalten, sondern eine aus der Perspektive der Betroffenen objektivierte Belästigungsgrenze festlegen solle.⁵²

Seit 1991 sind einzelne Gerichte (in den Staaten Michigan, Florida und Kalifornien) wieder dazu übergegangen, das Kriterium des durchschnittlichen vernünftigen Betrachters mit dem der durchschnitt-

47 Ein Ratgeber für Arbeitgeber beschreibt diese Person folgendermaßen:

„The mythical judicial construct of an individual who thinks and responds the way an ordinary, logical, and careful person/woman would under the same conditions; a standard for behavior.“ Wagner, Sexual Harassment, S.141.

48 29 C.F.R. Sec. 1604.11(b) (1986).

49 29 C.F.R. @ 1604.11 (1988).

50 Ellison v. Nicholas 924 F.2d 872, 879 (9th cir. 1991); Nancy S. Ehrenreich, Pluralist Myths and Powerless Man: The Ideology of Reasonableness in Sexual Harassment Law, 99 Yale L.J.1177, 1180 (1990); ausführlicher Überblick in: Robert N. Strassfeld, If ...: Counterfactuals in Law, 60 Geo.Wash.L.Rev.339, 412 m.w.N.

51 Howard University v. Best, 484 A.2d 958, 981; vgl. Wagner a.a.O. S.25f.

52 EEOC Compliance Manual (CCH) @ 614, P 3114 (C) (1), at 3274 (1990).

lichen vernünftigen Frau zu ersetzen.⁵³ Sie wollen damit der Tatsache Rechnung tragen, daß Männer und Frauen sexuelle Anspielungen am Arbeitsplatz verschieden beurteilen.⁵⁴ Was trivial für den durchschnittlichen Mann sei, könne die durchschnittliche, vernünftige Frau durchaus als störend empfinden: „Männer tendieren dazu, einige Formen von sexueller Belästigung als harmlose, soziale Interaktion zu betrachten, gegen die sich nur überempfindliche Frauen wehren ... ein repräsentativer männlicher Standpunkt sieht sexuelle Belästigung als vergleichsweise harmloses Amusement.“⁵⁵

Das Zugrundelegen des Maßstabes einer vernünftigen Person, mißachte daher den anderen Standpunkt der durch die ratio des Gesetzes zu schützenden Frau prinzipiell. Diese Ansicht wird auch in der Rechtslehre unterstützt.⁵⁶

2. Haftungsmaßstab

Titel VII des Civil Rights Acts von 1964 konstituiert, wie andere amerikanische Rechtsinstitute, eine zivilrechtliche Haftung für die Person, die – aus der Perspektive des Gesetzgebers – dem unerwünschten Phänomen am effektivsten beikommen kann.⁵⁷ Wird dem Arbeitgeber die Verantwortung und Haftung für Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgegeben, so wird er sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz am bestmöglichsten verhindern.⁵⁸ Da der Arbeitgeber aber andererseits nicht prinzipiell für außer seiner Wahrnehmung und Kontrolle liegende Vorkommnisse verantwortlich gehalten werden soll, variiert der im Detail anzulegende Haftungsmaßstab zwischen Personen in Vorgesetztenpositionen und anderen.

a) Personen in Vorgesetztenpositionen

Für die Haftung von Personen in Vorgesetztenpositionen ist zunächst zu berücksichtigen, daß über

die Reichweite dieser Gruppe noch Uneinigkeit herrscht.

Die herrschende Meinung, inclusive des EEOC, vertritt einen weiten „Vorgesetztenbegriff“: Alle Personen, die autorisiert sind – oder scheinen –, wichtige Entscheidungen im Arbeitsbereich der betroffenen Person zu treffen.⁵⁹ Einzelne Gerichte haben diesen Begriff jedoch restriktiv ausgelegt, indem sie als Vorgesetzten nur eine Person mit Entscheidungsbefugnis in Personalsachen oder anderen grundlegenden Bereichen angesehen haben.⁶⁰

Hauptsächlich ist die Haftung des Arbeitgebers aber hinsichtlich der Wissenseite umstritten: Die Rechtsprechung folgte zunächst mehrheitlich den damaligen offiziellen EEOC-Richtlinien⁶¹, die den Arbeitgeber in „quid pro quo“-Fällen nach dem Prinzip der „strict liability“ für verantwortlich hielt. Dies bedeutet, daß die Firma – Wissen, Nichtwissen oder Wissen müssen dahingestellt – für das Tun der Angestellten haftet.⁶²

Andere Gerichte beschränkten die Verantwortlichkeit auf Fälle, in denen der Arbeitgeber von der sexuellen Belästigung wußte oder hätte wissen müssen.⁶³ Dies stand im Einklang mit der Argumentation der Arbeitgeberseite, daß innerbetriebliche Kampagnen gegen sexuelle Belästigung und die Einrichtung effektiver Beschwerdemöglichkeiten ausreichen müßten, eine Haftung auszuschließen.⁶⁴

In dem Supreme Court-Fall hatte die Klägerin die angeschuldigte, jahrelange Belästigung der Geschäftsleitung nicht angezeigt. Während des Prozesses hat die EEOC in einer offiziellen Verlautbarung an der „strict liability“ nur für die „quid pro quo“-Fälle festgehalten. Für Fälle feindlichen Arbeitsklimas seien die Einzelfallvoraussetzungen, wie bspw. ein effektiver Beschwerdeweg, innerbetriebliche Hilfe etc., relevant. Sei die Firma trotz solcher Einrichtungen nicht von der Belästigung in Kenntnis gesetzt, könne der Arbeitgeber nicht haftbar gemacht werden. Die Richter des Supreme Courts waren – trotz Übereinstimmung im Ergebnis – in diesem Punkte geteilter Meinung:

Die fünf Richter der Mehrheitsmeinung lehnten es in ihrer Entscheidung ausdrücklich ab, eine feste Regel zur Wissenseite in der Arbeitgeberhaftung

53 Radtke v. Everett, 189 Mich.App. 346, 353-354 (1991); McCallum v. State of Michigan, 197 Mich. App. 589; Robinson v. Jacksonville Shipyards, 86-927-CIV-J-12 (M.D.Fla. Jan. 18, 1991); Ellison v. Brady, 924 F.2d 871, 879 (9th Cir. 1991). Vgl. a. State of New Mexico v. City of Albuquerque 824, P2d 349, 354 (1991).

54 Vgl. Ellison v. Brady 924 F.2d 872, 879 (9th Cir. 1991).

55 Ellison v. Brady, 924 F.2d 871 (9th Cir. 1991).

56 Bonnie B. Westman, Note, The reasonable Women Standard: Preventing Sexual Harassment in the Workplace, 18 Wm. Mitchell L. Rev. 795; Bureau of National Affairs, Sexual Harassment, Addressing the New Realities of the 1990s, Washington, D.C. 1992, S.13.

57 Solche auf Anreiz und Abschreckung konzipierten Schemata des amerikanischen Rechtssystems ergeben dem deutschen Recht fremde Zivilrechtsinstitute mit Strafcharakter. Bekannteste Beispiele sind die – bereits erwähnten – „punitive damages“, ebenso wie das amerikanische Produkthaftungsrecht.

58 Joseph M. Pellicciotti, Title VII Liability for Sexual Harassment in the Workplace, Alexandria, Va. 1988, S.22f.

59 Einen guten Überblick gibt: Ronald Turner, 33 How. L.J. 1, 26; Kathleen Butler, Note: Sexual Harassment in Rental Housing, 1989 U.Ill.L.Rev.175, 207.

60 Horn v. Duke Homes, 755 F.2d 599, 605 (7th Cir. 1985).

61 29 C.F.R. Sec. 1604.11(c) (1986).

62 Zur „strict liability“ siehe: Fresno Air Service v. Wood, 43 Cal.Rpt. 276, 279; Black's Law Dictionnary (1966) S.1591.

63 Siehe z.B. Vinson v. Taylor, 753 F.2d 141 (D.C. Cir. 1985).

64 Richard Lawlor, Anwalt der Union Carbide Co. in: Bureau of National Affairs, Sexual Harassment and Labor Relations, Washington, D.C. 1981, S.21f.

aufzustellen.⁶⁵ Ihre Ausführungen stellten klar, daß sie sowohl eine kategorische Anzeigepflicht als auch eine starre Haftung ablehnten, sondern wie die EEOC eine Einzelfallbetrachtung unter den dort genannten Kriterien bevorzugten.⁶⁶ Die vier „konkurrierenden“ Richter plädierten für den gleichen strengen Haftungsmaßstab in „quid pro quo“- und „hostile-environment“-Fällen.⁶⁷

In der Rechtslehre wird für die „quid pro quo“-Fälle weiterhin der Haftungsmaßstab der „strict liability“ propagiert: Der Machtmißbrauch eines Angestellten müsse dem die Macht übertragenden Arbeitgeber zugerechnet werden.⁶⁸ Lediglich im Haftungsumfang solle berücksichtigt werden, ob der Klägerin eine Abhilfe durch eine effektive innerbetriebliche Beschwerdemöglichkeit möglich gewesen wäre.⁶⁹

Bei durch einen leitenden Angestellten geschaffener feindseliger Arbeitsatmosphäre tendiert die herrschende Meinung zu einer Limitierung der Haftbarkeit auf die Fälle, in denen der Arbeitgeber von den Mißgriffen seiner Angestellten gewußt hat oder hätte wissen müssen. Die Einzelheiten sind noch umstritten.⁷⁰

b) Andere Personen

In Fällen von durch Kollegen geschaffener feindseliger Arbeitsumgebung ist der Arbeitgeber nach allgemeiner Meinung nur haftbar, wenn er von den Belästigungen gewußt hat oder hätte wissen müssen.⁷¹ Egal, ob durch ausdrückliche Anzeige – der Frau oder des EEOC – oder durch Gespräche mit zufälligen Beobachtern, aufgrund unübersehbar plazierter Poster aus Sex-Magazinen oder unüberhörbar erzählten Zoten oder auch aufgrund wohlbekannten Klatsches.

Die Haftung des Unternehmens kann variieren, abhängig von innerbetrieblichen Maßnahmen, die er zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorgenommen hat (z.B. Schulungen, innerbetrieblicher Beschwerdeweg).⁷² Die Haftbarkeit kann auch entfallen oder gemildert werden, wenn er nach-

weisen kann, daß er sofort nach Bekanntwerden entsprechende Maßnahmen ergriffen hat.⁷³

Nach diesen Maßstäben ist der Arbeitgeber selbst für das Verhalten Nichtangestellter (z.B. Kunden) verantwortlich.⁷⁴

3. Anzeigebereitschaft

Nach Anita Hills Aussage zeichneten die Senatoren und ein Großteil der Presse das Bild einer labilen, von Wahnsinnvorstellungen geplagten, möglicherweise schizoprenen Frau. Zweifel an der Wahrheit von Hills Anschuldigungen wurden vor allem damit begründet, daß sie nach den ersten Vorfällen ihre vielversprechende Stelle bei der EEOC nicht gekündigt hatte, um den beschriebenen Vorstellungen Thomas' zu entgehen. Da andere Motive der – wie Thomas – konservativen Juristin fehlten, mutmaßten Thomas und die öffentliche Meinung, daß Motivation der schwarzen Anita Hill gegen ihren ebenfalls schwarzen, aber mit einer Weißen verheirateten Kollegen Rach- und Eifersucht war. Daß Anita Hill sich nicht freiwillig zur Aussage gemeldet hatte, interessierte nicht. In ihre heimatliche Universitätsstadt zurückgekehrt, gibt sie der Hoffnung Ausdruck, daß ihre Erfahrung andere Frauen nicht von einem öffentlichen Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz abhalten möge.

Linke und Konservative, Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind sich einig, daß die vor Gericht gebrachten Klagen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nur die Spitze eines Eisberges zeigen, trotz der unbestrittenen Prozeßleidenschaft amerikanischer Bürger und Bürgerinnen.⁷⁵ Nach der auf die Anhörungen folgenden Welle der Enthüllungen und Veröffentlichungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fragten sich viele, warum die Betroffenen sich nicht schon früher gegen das unrechtmäßige Verhalten ihrer Vorgesetzten und Mitarbeiter gewehrt hatten. Den nachfolgenden Untersuchungen zufolge, weil sie nicht wußten, daß gegen sexuelle Belästigung vor Gericht vorgegangen werden konnte⁷⁶, aus Konfliktscheu⁷⁷, aus Scham⁷⁸. Vor allen Dingen aber aus Angst vor beruflichen Nachteilen⁷⁹ und wegen der Befürchtung, ihr Privatleben in der Öffentlichkeit preisgegeben zu müssen.⁸⁰ Die gleichen Gründe, aus denen sich viele heute, trotz der

73 29 C.F.R. Sec. 1604.11(d) (1986); siehe auch: BNA Communications Inc., Sexual Harassment. Adressing the New Realities of the 1990s. Rockland, MA: 1992, S.12.

74 29 C.F.R. Sec. 1604.11(e) (1986); vgl. dazu: Joseph M. Pellicciotti, Title VII Liability for Sexual Harassment in the Workplace, Alexandria, Va. 1988, S.22.

75 Ellen J. Wagner, Sexual Harassment in the Workplace, New York: Creative Solutions 1992, S.2; Barbara Harvey, Using the Law, in: Camille Colasti / Elissa Karg (Hrsg.): Stopping Sexual Harassment. Detroit 1992 S.61ff; Ellen Bravo / Ellen Cassedy, Sexual Harassment, New York u.a. 1992, S.52f.

76 Ellen Bravo / Ellen Cassedy, Sexual Harassment, New York u.a. 1992, S.53.

77 Ellen Bravo / Ellen Cassedy, Sexual Harassment, New York u.a. 1992, S.53f.

78 BNA Communications Inc., Sexual Harassment. Adressing the New Realities of the 1990s. Rockland, MA: 1992, S.8.

79 Ellen Bravo / Ellen Cassedy, Sexual Harassment, New York u.a. 1992, S.53.

80 BNA Communications Inc., Sexual Harassment. Adressing the New Realities of the 1990s. Rockland, MA: 1992, S.3

65 Meritor Savings v. Vinson 91 L Ed 2d 49, 63.

66 Meritor Savings v. Vinson 91 L Ed 2d 49, 63.

67 Justices Marshall, Brennan, Blackmun, Stevens in: Meritor Savings v. Vinson 477 U.S.57, 73, 74, 77.

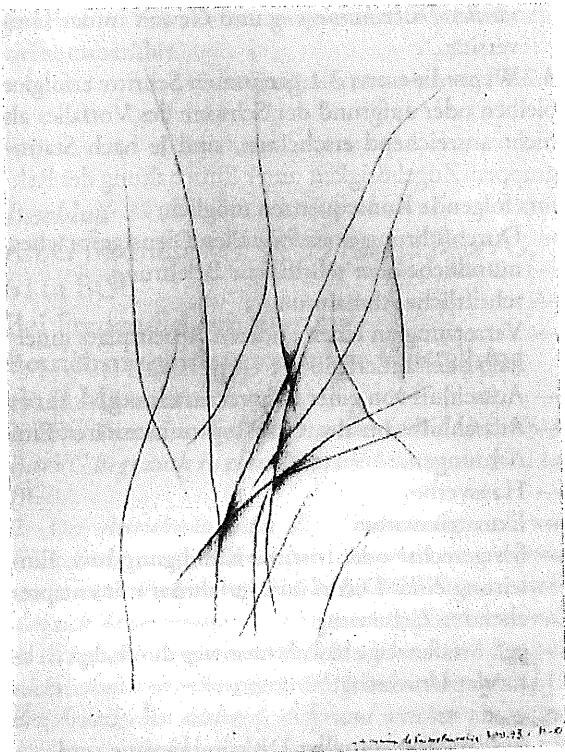
68 Wagner, Sexual Harassment, S.23; Joseph M. Pellicciotti, Title VII Liability for Sexual Harassment in the Workplace, S.26f; James E. Redeker / Jonathan A. Segal, Preventing Sexual Harassment in the Workplace, in: BNA Communications Inc., Sexual Harassment. Adressing the New Realities of the 1990s. Rockland, MA: 1992, S.19.

69 EEOC Policy Guideline 405:6685.

70 Z.B. Henson v. City of Dundee, 682 F.2d 897 (11th Cir. 1982).

71 29 C.F.R. Sec. 1604.11(d) (1986).

72 Für alle: BNA Communications Inc., Sexual Harassment. Adressing the New Realities of the 1990s. Rockland, MA: 1992, S.11.



Meret Oppenheim, *Die Hand der Melancholie*, 1943

Behebung des Informationsdefizits scheuen, sexuelle Belästigung anzuzeigen.

Daß in einem Prozeß wegen sexueller Belästigung durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen über das Privatleben der betroffenen Frauen zu Gericht gesessen wird, liegt an der Beweisführung über die Un- oder Willkommenheit sexueller Avancen. Eine Arbeitsrechtsanwältin aus Detroit kommentiert ihre Erfahrungen folgendermaßen: Zu beweisen, daß einer Frau eine sexuelle Annäherung unerwünscht war, bedeutet über die Frau zu Gericht zu sitzen.⁸¹ Dementsprechend ermuntert ein einschlägiger Ratgeber für Arbeitgeber, sich von Anfang der Untersuchung darauf zu konzentrieren, ob die Annäherung nicht vielleicht doch – zu irgend einem Zeitpunkt – erwünscht war.⁸² Ein solches Vorgehen wird mit der Mißbrauchsgefahr einer solchen Klage gerechtfertigt. Ein Schreckensgespenst, das, zumindest solange die Unannehmlichkeiten der Prozedur und das Risiko persönlicher und beruflicher Nachteile die möglichen Vorteile überwiegen, noch in der Flasche vermutet werden dürfte.⁸³

81 Barbara Harvey, *Using the Law*, in: Camille Colasti/Elissa Karg (Hrsg.): *Stopping Sexual Harassment*. Detroit 1992 S.64.

82 Wagner, *Sexual Harassment*, S.56f.

83 Selbst Informationsschriften von Frauenverbänden und Gewerkschaften weisen Frauen auf die Gefahr einer solchen Klage hin. Siehe: Barbara Harvey, *Using the Law*, in: Camille Colasti / Elissa Karg (Hrsg.): *Stopping Sexual Harassment*. Detroit 1992 S.71.

Richtlinie der Universität Bremen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt (März 1992)

1. Präambel

1.1 Die Universität Bremen fordert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern auf allen Funktionsebenen in Dienstleistung, Studium, Lehre und Forschung.

Sie baut Benachteiligungen von Frauen im Studium und im Berufsleben ab und trägt mit Frauen-gleichstellungsmaßnahmen dazu bei, Chancengleichheit zu verwirklichen.

Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute Arbeitsatmosphäre.

1.2 Die Universität Bremen übernimmt Verantwortung dafür, daß die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine massive Beeinträchtigung dieser Persönlichkeitsrechte dar. Sexuelle Diskriminierungen schaffen ein einschüchterndes, streßbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld und begründen nicht zuletzt gesundheitliche Risiken.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung arbeitsvertraglicher, dienstlicher, beamten- und hochschulrechtlicher Pflichten dar, weil sie eine erhebliche Störung des Universitätsbetriebes sind.

1.3 Sexuelle Diskriminierungen und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Alle Angehörigen der Universität gem. § 5 I, II und V BremHG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, daß sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

1.4 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt richten sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen nach Maßgabe dieser Richtlinie der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist.

2. Verständnis von sexueller Diskriminierung und Gewalt

2.1 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgedrückt und dies sowohl in verbalem als auch in non-verbalem Verhalten/Handlungen. Nach Maßgabe dieser Richtlinie gelten Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle

Diskriminierung und Gewalt, die allgemein als sexuell herabwürdigend, beleidigend oder nötigend wahrgenommen werden oder die durch Betroffene als unerwünscht und herabwürdigend gekennzeichnet werden.

Da der Gesamtbereich der sexuellen Diskriminierung und Gewalt u.a. gekennzeichnet ist durch geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Kommunikationsdifferenzen, soll an Beispielen im folgenden verdeutlicht werden, welche Verhaltensweisen oder Handlungen im Sinne dieser Richtlinie unerwünscht bzw. verboten sind:

- entwürdigende und entpersonalisierende, sexuelle Bemerkungen über Frauen und deren Körperlichkeit,
- sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen, auf konkrete Individuen bezogene, sexuell herabwürdigende Kommentare über deren Intimleben und deren Körperlichkeit,
- die verbale oder bildliche, konfrontative oder provozierende Präsentation pornographischer/sexistischer Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungs-Zusammenhang,
- das Kopieren, die Anwendung oder Nutzung pornographischer, sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen,
- Nötigungen zu sexualisiertem oder sexuellem Verhalten oder
- z.B. körperliche Übergriffe.

Als sexuell diskriminierend in universitären Auseinandersetzungen und Verfahren gelten ebenso Verhaltensweisen/Handlungen, die von Frauen als sexuell diskriminierend empfunden werden und die deshalb ausdrücklich und begründet als sexuell diskriminierend zurückgewiesen worden sind.

2.2 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.

3. Folgen aufgedeckter sexueller Diskriminierung und Gewalt

3.1 In der Folge von Vorfällen *sexueller Diskriminierung* sind – je nach Einzelfall – z.B. nachstehende Schritte zu erwägen, wobei auf die Wahrung der Anonymität zu achten ist:

- persönliches Gespräch der betroffenen Frau oder einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten;
- persönliches Gespräch einer oder eines Vorgesetzten, eines Mitglieds des Personalrats bzw. einer FunktionsträgerIn der Selbstverwaltung mit dem Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot se-

sexueller Diskriminierung und Gewalt in der Universität.

3.2 Wenn die unter 3.1 genannten Schritte erfolglos bleiben oder aufgrund der Schwere des Vorfalles als nicht ausreichend erscheinen, sind je nach Statusgruppen-Zugehörigkeit unter Einschaltung des Rektors folgende Konsequenzen möglich:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs,
- mündliche oder schriftliche Belehrung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität,
- Ausschluß von einer Lehrveranstaltung,
- Ausschluß von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Exmatrikulation,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit entsprechender Zielsetzung,
- ggf. Strafanzeige bzw. Strafantrag durch den Rektor der Universität.

4. Aufdeckung sexueller Diskriminierung und Gewalt

4.1 Frauen werden ausdrücklich auf ihr Recht hingewiesen, über sexuelle Diskriminierung und Gewalt zu berichten und Beschwerde zu führen. Sie können dies zur Wahrung ihrer Anonymität auch unter Einschaltung einer dritten Person ihres Vertrauens tun.

In Erfüllung ihrer Aufgabe, sichere und angemessene Arbeits- und Studienbedingungen auch für Frauen zu schaffen, hat die Universität eine Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt eingerichtet. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Betroffenen und sichert ihnen Anonymität der Beratungsarbeit zu.

4.2 Frauen können sich selbstverständlich ebenso an Selbstverwaltungsinstanzen, den Personalrat oder eine Verwaltungsinstanz mit Leitungsaufgaben wenden.

4.3 Universitäre FunktionsträgerInnen und VertreterInnen in der Selbstverwaltung, die Kenntnis von Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt erhalten, sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und dafür Sorge zu tragen, daß künftig derartiges Verhalten unterbleibt.

4.4 Es ist sicherzustellen, daß berichtenden oder beschwerdeführenden Frauen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte sollen deshalb im Einvernehmen mit der Betroffenen bzw. ihrer Vertrauensperson erfolgen.

Die Arbeitsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt ist möglichst frühzeitig einzuschalten.

4.5 Das Recht, sexuell diskriminierendes Verhalten ohne Beteiligung universitärer Instanzen allein oder

gemeinsam mit Vertrauenspersonen abzuwehren, bleibt unberührt.

Mitgeteilt von Manuela Malt, Bremen

Beschluß

ArbG Neumünster, §§ 99 Abs. 2 BetrVG,
611a BGB

Bei Frauendiskriminierung – Betriebsratswiderspruch zur Einstellung eines Mannes

1. Ein Gesetzesverstoß im Sinne des § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG liegt auch in einer Normverletzung des § 611a BGB.

2. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zu einer Einstellung eines männlichen Bewerbers verweigern, wenn unter Verletzung des § 611a BGB Frauen unter den sich Bewerbenden nicht berücksichtigt worden sind.

3. Rügt der Betriebsrat, daß Bewerberinnen erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch geladen wurden, muß der Arbeitgeber darlegen, aufgrund welcher generellen und welcher konkreten Auswahlentscheidungen dies geschehen ist.

Beschluß des ArbG Neumünster vom 30.9.1992 – 3a BV 11/92 -

Aus den Gründen:

I. Die Beteiligten (*Arbeitgeberin und Betriebsrat, Anm. d. Red.*) streiten um die Zustimmung des Antragsgegners zur Einstellung eines Arbeitnehmers und dessen vorläufiger Einstellung.

Mit der innerbetrieblichen Stellenausschreibung bot die Antragstellerin die Stelle eines Entwicklungsingenieurs bzw. einer Entwicklungsingenieurin für den Bereich „Entwicklung und Konstruktion von E-Anlagen und elektr. Komponenten für batteriebetriebene Flurförderfahrzeuge“ an. Die in diesem Bereich tätigen Mitarbeiter werden unter der Kostenstelle T. geführt. Die Antragstellerin beschäftigt in diesem Bereich insgesamt fünfzehn Ingenieure. Ein weiblicher Ingenieur ist nicht darunter. Ein Arbeitsplatz dieser Abteilung ist seit spätestens Dezember 1991 nicht besetzt. Der innerbetrieblichen Stellenausschreibung folgte eine externe Ausschreibung. Auf diese Ausschreibung meldeten sich ungefähr 120 Bewerber. Unter den Bewerbern waren zwei Frauen, eine davon war Frau S. Unter den männlichen Bewerbern befand sich D. Der Bewerber D. hatte bereits ein Praktikum bei der Antragstellerin absolviert. Seit dem 1. November 1991 war Bewerber D. bei der Antragstellerin als Diplomand tätig. Die Bewerberin S. erhielt auf ihre Bewerbung vom 10. Februar 1992 ihre Unterlagen mit Schreiben vom 19. Februar 1992 zurück. Der Fachvorgesetzte T. entschied sich dafür, mit sechs männlichen Bewerbern Vorstellungsgespräche zu führen. Darunter befand sich auch der Bewerber D., für den sich der Fachvorgesetzte letztlich entschied.

Mit Schreiben vom 26. Februar 1992 bat die Antragstellerin den Antragsgegner um Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers D. zum 1.3. oder 1.4.1992. Das Schreiben ging am 3. März 1992 beim Antragsgegner ein. Dem Schreiben waren die Bewerbungsunterlagen des Bewerbers D. sowie die Bewerbungsschreiben der anderen Bewerber und Bewerberinnen sowie deren Lebensläufe beigefügt. Nicht beigefügt waren die Zeugnisse. Der Betriebsrat ließ sich von der Bewerberin S. ihre Bewerbungsunterlagen zuleiten. Mit Schreiben vom 5. März 1992 verweigerte der Personalausschuß des Antragsgegners die Zustimmung zur Einstellung unter Hinweis auf § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG.

Mit Schreiben vom 9. März 1992 bat die Antragstellerin nochmals um Zustimmung zur Einstellung des Bewerbers D., diesmal zum 1. April 1992. Der Personalausschuß des Antragsgegners nahm mit Schreiben vom 13. März 1992 folgendermaßen Stellung:

„Der Betriebsrat verweigert erneut seine Zustimmung zu der von Ihnen wieder vorgelegten personellen Maßnahme vom 10.03.1992 nach § 99 Abs. 2 Ziffer 1 BetrVG.“

Auf der BR-Sitzung am 12.3.1992 bleibt der Betriebsrat weiterhin bei seiner Begründung, daß die geplante Einstellung von Herrn D. gegen den Artikel 3 Abs. 2 und 3 des GG verstößt.

In der Abteilung T. Elektrik-Entwicklung, in der Herr D. tätig werden soll, arbeiten zur Zeit 14 männliche und keine weiblichen Ingenieure.

Unter den Bewerbungen befanden sich auch 2 Bewerbungen von Frauen, deren Qualifikation nach den dem Personalausschuß vorliegenden Unterlagen mindestens gleichwertig waren. Daß durch die Einstellung von Herrn D. die weiblichen Bewerberinnen diskriminiert werden und gegen den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern verstößen wird, ergibt sich daraus, daß in der Abteilung T. keine weiblichen Ingenieure beschäftigt werden.“

Mit Schreiben vom 23. März 1992 teilte die Antragstellerin dem Antragsgegner mit, daß sie Herrn D. gemäß § 100 Abs. 1 BetrVG mit Wirkung zum 1. April 1992 als Entwicklungs-Ingenieur für T. einstellen werde. Mit Schreiben vom 27. März 1992 bestritt der Antragsgegner, daß die Maßnahme dringend erforderlich im Sinne des § 100 BetrVG sei.

Die Antragstellerin trägt vor, in der Einstellung des Bewerbers D. sei kein Verstoß gegen die Vorschriften der §§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG sowie 611a BGB zu sehen. Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz könne nicht bereits dann gegeben sein, wenn eine aus Sicht des Antragsgegners ebenso qualifizierte Frau abgelehnt worden sei. Allein entscheidend sei vielmehr, ob es sachliche Gründe für die Einstellung des Bewerbers D. gebe. Solche Gründe lägen vor.