

# Sexismus als Merkmal struktureller Diskriminierung oder die „Krise der Männlichkeit“?

Die Vorfälle in Amerika und das übergriffige Verhalten mächtiger Männer hat eine weltweite Diskussionswelle über das Thema sexuelle Belästigung ausgelöst. Auch in Deutschland wurde und wird dieses Thema bereits seit dem Jahr 2014 – nach den Äußerungen eines Politikers gegenüber einer Journalistin – heftig diskutiert und führte 2016 im Zusammenhang mit den Vorfällen am Silvesterabend 2015/16 sogar zu einer Novellierung unseres Strafrechtes. Immer geht es um die selbstverständliche verbale oder auch körperliche Übergriffigkeit, der sich Frauen im Alltagsleben und am Arbeitsplatz ausgesetzt sehen. Millionenfach haben Frauen ihre Erlebnisse unter #metoo gepostet. Darunter Ministerinnen und weibliche Parlamentsmitglieder ebenso, wie Studentinnen und Arbeitnehmerinnen aller Branchen und Bereiche von Erwerbstätigkeit. Beispielhaft dafür ist die Filmbranche in den Blickpunkt geraten.

Es wäre allerdings fatal, das Thema nur exemplarisch darauf zu beziehen. Vielmehr gehört Machtmissbrauch von Männern gegenüber Frauen zur Struktur unseres gesellschaftlich gelebten Geschlechterverhältnisses, denn sonst wären die Erfahrungen, die Frauen im alltäglichen Umgang damit machen, nicht in der Häufigkeit abgebildet, in der sie jetzt öffentlich werden. Personalisierungen mit reißerischem Unterton zur „Entlarvung“ einzelner Täter sind dabei zwar Auslöser für öffentliche Diskussionen, aber nicht



*Silke Martini,  
Rechtsanwältin,  
Genderconsultings Hamburg*

ganz unproblematisch, denn durch die Fokussierung auf den Einzelfall wird die politische Dimension des Themas häufig verkannt.

Dessen Bedeutung für das Geschlechterverhältnis deutlich zu machen, ist nun lohnende Aufgabe von Gleichstellungsarbeit, denn es geht um das Auflösen der gesellschaftlichen Diskriminierung von Frauen.

## 1. Was hat sexuelle Belästigung mit Diskriminierung zu tun?

Das Wort Diskriminierung kommt aus dem Lateinischen und bedeutet zunächst nur trennen, absondern oder unterscheiden. Ab dem 16. bis in das 19. Jahrhundert hinein wurde es in diesem Kontext auch verwendet. Erst ab dem frühen 20. Jhd. wird das Wort negativ belegt und in der Bedeutung „herabsetzen, benachteiligen, verunglimpfen“ verwendet. Spätestens seit dem Inkrafttreten des allgemeinen **Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** bezeichnet das Wort juristisch auch eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes (§ 1 AGG), die es zu verhindern, oder soweit sie denn eingetreten ist, zu beseitigen gilt.

In § 3 Abs. 4 AGG ist **sexuelle Belästigung** als expliziter Tatbestand der Benachteiligung wegen des Geschlechtes aufgenommen<sup>1</sup>. Ein solches Verhalten kann im Arbeitsverhältnis mit Schadensersatz und Schmerzensgeld geahndet werden. § 14 AGG enthält sogar ein Leistungsverweigerungsrecht der betroffenen Person, bei Untätigkeit des Arbeitgebers oder ungeeigneten Maßnahmen zur Abhilfe.

Allerdings bleibt das **Risiko** – wie mehrere Untersuchungen zeigen – bei den Opfern. Immerhin handelt es sich bei dem Arbeitsverhältnis um einen existenziellen Bereich des sozialen Miteinanders, den keine Person unnötig schnell belastet. Häufig entscheiden sich Betroffene entsprechend dafür, die Vorkommnisse nicht beim Arbeitgeber anzuzeigen, um nicht in den Fokus des Interesses zu geraten, oder das Betriebsklima nicht zu belasten. Da es sich bei einer sexuellen Belästigung um eine Würdeverletzung han-

delt, ist das erste Gefühl, das sich bei den Opfern einstellt, die Scham – und damit geht keine Person gerne in die Öffentlichkeit. Dazu kommt, dass je nachdem, wie das Verhältnis zum Belästiger von außen wahrgenommen wird und welche Vorstellung von „angemessenem“ Verhalten zwischen den Geschlechtern im Betrieb vorherrscht, nicht selten **Täter und Opfer** vertauscht werden (...ja, wenn sie auch so einen kurzen Rock an hat...).

Beweisprobleme der häufig ohne Zeugen erlebten Situation und verinnerlichte Rollenbilder, die zu Selbstbeschuldigungen führen, sind weiterhin dafür verantwortlich, dass viele Fälle im Dunkeln bleiben. Durch #metoo wird diese Dunkelziffer jetzt erhellt und das Ausmaß des Problems für Frauen auch in unserer Gesellschaft deutlich. Trotzdem bleibt es ein hartnäckiger Mythos, dass Frauen sich durch die Behauptung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz einen betrieblichen Vorteil verschaffen könnten. Dadurch liegt die Aufmerksamkeit häufig eher auf etwas, das kaum vorkommt, nämlich Missbrauch des Vorwurfes einer sexuellen Belästigung, als auf der Vertretung der Interessen der Opfer. Es sind vielmehr die überwiegend weiblichen Belästigungsoffer, die nach den dazu durchgeführten empirischen Erhebungen einen betrieblichen Nachteil erleiden, wenn sie einen Fall von sexueller Belästigung betriebsoffentlich machen. Nicht der Täter wird häufig als Störer wahrgenommen, sondern die Frau stört den „Betriebsfrieden“, die ihn als solchen benennt. Viele haben aufgrund des belasteten Betriebsklimas danach selbst gekündigt, oder sich versetzen lassen.<sup>2</sup>

Es handelt sich bei dem Thema sexuelle Belästigung also eindeutig um eine verbotene Diskriminierung im Sinne einer Benachteiligung wegen des Geschlechtes und zwar weit überwiegend um die Benachteiligung von Frauen. Leider ist dieser Tatsache nicht allein mit Paragraphen entgegenzuwirken. Im Gegenteil, eine Verkürzung auf juristische Tatbestände und Beweisbarkeiten lässt die **geschlechterpolitischen Zusammenhänge** außen vor. Genau hier aber liegt die Brisanz des Themas, denn es offenbart eine Menge Ungleichheit in der Wertigkeit und im Sozialverhalten der Geschlechter. Dies kommt zunächst in der Betroffenenstruktur zum Ausdruck.



## 2. Vornehmlich Frauen sind betroffen

Betroffene von sexueller Belästigung sind nachweisbar in erster Linie Frauen, und zwar von Belästigungen durch Männer. Auch Männer sind Betroffene – allerdings lange nicht in gleicher Häufigkeit wie Frauen – und vor allem nicht überwiegend durch Frauen, sondern durch andere Männer. 81 Prozent der Belästigung von Männern werden durch andere Männer ausgeübt.<sup>3</sup>

Das gesetzliche Verbot für belästigendes Verhalten gilt zwar sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern aber wir haben es seit jeher mit einem starken **Ungleichgewicht bezüglich der Geschlechterverteilung** hinsichtlich der Täter und der Opfer zu tun. Frauen sind mehr als doppelt so häufig Opfer von Belästigungen wie Männer<sup>4</sup>. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verteilung von Täter zu Opfer nicht 1 zu 1 vorgenommen werden kann, sondern es im Verhältnis wenige Männer sind, die sich im Betrieb belästigend verhalten. Allerdings werden diese daran über Jahre hinweg nicht gehindert, da es nach wie vor eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz für übergriffiges Verhalten von Männern zu Frauen gibt und betriebliche Akteurinnen und Akteure sich dafür bisher nicht verantwortlich fühlten. Häufig wurde ein solches Verhalten als „nicht ernst gemeint“ auch noch belächelt oder als sog. „Kavaliersdelikt“ eingeordnet und die Brisanz in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter nicht erkannt. Dass es sich dabei um Machtmissbrauch und nicht um Beziehungsverhältnisse auf Augenhöhe handelt, wird deutlich, wenn genauer auf die Täter/Opferstruktur geschaut wird.

## 3. Sexuelle Belästigung ist Machtmissbrauch

Grundsätzlich kann **jede** Frau in unserer Gesellschaft jederzeit in jedwedem Zusammenhang Opfer sexueller Belästigung durch Männer werden, völlig unabhängig von ihrem Aussehen, ihrem Alter oder ihrer beruflichen Qualifikation. Es reicht ganz einfach aus, dass sie eine Frau ist. Allerdings gibt es drei Gruppen von Frauen, die besonders häufig Opfer von Belästigungssituationen werden, und das sind – entgegen landläufiger Auffassung – nicht die mit den besonders kurzen Röcken und den weiten Ausschnitten, sondern:

1. **Ganz junge Frauen** um die 20, die sich noch nicht wehren können oder deren Glaubwürdigkeit auf-

grund geringer Betriebszugehörigkeit angezweifelt wird und die aufgrund ihrer Stellung in der Hierarchie kaum durchsetzungsfähig sind.

2. **Alleinstehende Frauen**, denen der soziale Background abgesprochen wird, um sich Hilfestellung zu holen oder gar „verteidigt“ zu werden. Auch wird in diesem Zusammenhang gerne angenommen, dass eine grundsätzliche Bereitschaft bestehe, sich auf männliches „Balzverhalten“ einzulassen. Damit werden gleich mehrere schwere Fehler in der Beurteilung einer Situation gemacht. Es geht bei sexueller Belästigung nämlich nicht um die Anbahnung einer Beziehung, sondern um Machtmissbrauch, und Frauen sind auch als Einzelpersonen zu schützen und nicht nur als „Eigentum eines Besitzers“.
3. Die letzte Gruppe der besonders häufig von sexueller Belästigung betroffenen Frauen verwundert zunächst am meisten – erklärt sich aber bei genauerem Hinsehen aus dem gleichen Grund. Es handelt sich nämlich um die Gruppe der **behinderten Frauen**. Dass wir es hier mit schwachen Opfern zu tun haben, ist auf den ersten Blick ersichtlich – zumal damit auch noch alle Geschlechterklischees auf den Kopf gestellt werden, die im Alltagsbewusstsein vieler Menschen verankert sind. Welcher Anstrengung es bedarf, im Einzelfall dagegen anzugehen, ist unschwer zu erkennen.

Auf der Seite der Täter sieht es dagegen ganz anders aus. Hier ergibt sich aus dem Datenmaterial, dass es sich überwiegend um Männer handelt, die eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen können und über mehr oder weniger **betriebliche Macht** verfügen. Wenn diese Männer dann in ihrem Verhalten von der Betriebsöffentlichkeit toleriert werden, erlangen sie eine große „Reichweite“, wie an den prominenten Fällen aus der Filmbranche deutlich wird. Das Gleiche gilt allerdings auch für jeden betriebsbekannten Belästiger z. B. in der Bauindustrie oder im Finanzamt – letztlich werden sie in ihrem Verhalten bestätigt und gestützt, indem keine/r etwas dagegen unternimmt.

Was sind also die Begründungszusammenhänge dafür, dass ein solches Verhalten so lange toleriert wurde?

## 4. Sexismus als Ausdruck von Geschlechterhierarchie

Unsere Rechtsordnung garantiert zwar den **Schutz vor Benachteiligung** wegen des Geschlechtes (Art. 1

u. 3 Abs. 2 GG, i. V. m. § 1 AGG) und postuliert, dass die Geschlechter gleichwertig und gleichermaßen in ihrer Würde zu schützen sind.<sup>5</sup> Bei näherer Betrachtung offenbart sich aber ein eklatanter Unterschied in der gesellschaftlichen Wahrnehmung der Wertigkeit des männlichen und weiblichen Geschlechts und in der zwischengeschlechtlichen Interaktion.

Wenn Männer wie *Trump* oder *Berlusconi* sich über Frauen äußern als wenn sie eine **jederzeit verfügbare Ware** wären – „du kannst alles mit ihnen machen“<sup>6</sup> – oder sich in benevolenter (wohlwollender, positiver) Weise sexistisch äußern, indem sie etwa die Ehefrau des französischen Präsidenten als „großartig in Form“<sup>7</sup> bezeichnen oder sich in der Aussage ergehen, dass Vergewaltigungen in Italien gar nicht zu vermeiden sind, weil die Italienerinnen dafür „viel zu schön“ wären<sup>8</sup>, dann offenbart sich darin eine hierarchische Betrachtung des Geschlechterverhältnisses, die nicht nur diesen Herren vorbehalten ist.

Männern generell wird im sexistischen Sinne die **Definitions-macht über Frauen** zugesprochen und die Möglichkeit sie jederzeit bewerten, einordnen und „benutzen“ zu dürfen. Wenn diese Macht sich dann auch noch mit Machtpositionen in Abhängigkeitsverhältnissen paart, ist das System geschlossen, aus dem es für die Opfer häufig kein Entrinnen mehr gibt.

Deshalb die späten Bekenntnisse inzwischen erfolgreicher Schauspielerinnen, die ihren Bekanntheitsgrad sicherlich nicht erreicht hätten, wenn sie die Belästigungssituationen vor 15 oder 20 Jahren veröffentlicht hätten.

Das ein solches Verhalten aber nicht nur einzelne Potentaten in Machtpositionen zuzuschreiben ist, sondern den alltäglichen Umgang im Geschlechterverhältnis prägt, zeigt sich in sexistischer Werbung oder dem sog. „cat calling“, also dem Hinterherpfeifen oder den bewertenden Bemerkungen, denen Frauen im alltäglichen Leben ausgesetzt sind ebenso, wie in der großen Nachsichtigkeit gegenüber Männern, die sich sexistisch verhalten. In gleicher Weise, in der Frauen durch Sexismus zur „Ware“ werden, profitieren Männer als Gruppe nämlich von der sog. **patriarchalen Dividende**, indem ihnen die „Auswahl“ zusteht.

## 5. Krise der Männlichkeit?

Eine solche Betrachtung des Geschlechterverhältnisses offenbart die **unterschiedliche Wertigkeit**, die den Geschlechtergruppen gesellschaftlich zugeordnet wird. Dies wird als Sexismus<sup>9</sup> bezeichnet, der auf

der Vorstellung beruht, das männliche Geschlecht sei dem weiblichen von Natur aus überlegen. Damit wird bis heute die Benachteiligung von Frauen gerechtfertigt bzw. die „Krise der Männlichkeit“ begründet, die sog. „Maskulisten“ durch Gleichstellungspolitik erkennen wollen. Dies drückt sich z. B. in Parteiprogrammen rechter Organisationen aus und bildet auch die Grundlage dafür, dass Geschlechterforschung oder gleichstellungspolitische Maßnahmen als „Gender-Wahnsinn“ gebrandmarkt werden.<sup>10</sup>

Eine Gefährdung der **jahrtausendalten Privilegien** des weißen, heterosexuellen Mannes erscheint ihnen quasi als Untergang der Welt. Allerdings handelt es sich dabei nur um ihre *Ansicht der Welt* und wenn diese untergeht, wäre es ein Gewinn und kein Verlust für die Gesellschaft.

Gleichstellungspolitik bedeutet nämlich auch im Zusammenhang mit sexueller Belästigung oder Sexismus nichts anderes, als das **Eintreten für die Gleichwertigkeit der Geschlechter unter ausdrücklicher Anerkennung der Andersartigkeit**. Es geht also nicht um Gleichmacherei von Unterschieden. Dies muss leider immer wieder neu transportiert werden, weil gerne behauptet wird, Gleichstellungspolitik wolle die Geschlechterunterschiede abschaffen. Niemand will die Unterschiede zwischen Männern und Frauen leugnen oder gar die Anziehungskraft, die sie gerade aus diesem Grunde aufeinander ausüben können. Es geht lediglich um ein angemessenes Sozialverhalten auf „Augenhöhe“. Dass dies überhaupt eingefordert werden muss, liegt allein an der o.g. hierarchischen Struktur im Geschlechterverhältnis. aus der sich sexistisches, also **abwertendes** Verhalten von Männern gegenüber Frauen herleitet<sup>11</sup>.

### 6. Stereotype und Leitbilder in der Interaktion der Geschlechter

Aus der **hierarchischen Struktur** dieser Geschlechterbeziehung ergibt sich dann folgerichtig auch die überwiegende Betroffenheit von Frauen als Opfer sexueller Übergriffe durch Männer. Diese begründet sich nämlich

1. aus der unterschiedlich zugeschriebenen Wertigkeit der Geschlechter,
2. den typisierenden Leitbildern in der Interaktion,
3. den daraus resultierenden Vorurteilen durch stereotype Schuldzuweisungen.

Diese **Leitbilder und Verhaltenszuordnungen** sind in unterschiedlichsten Zusammenhängen und bei

unterschiedlichen Altersgruppen unschwer abzurufen<sup>12</sup>.

- Männer sind *aktiv* und *erobern* Frauen, dafür muss im Zweifel auch *Widerstand* überwunden werden.
- Frauen *zieren* sich, um nicht als *Schlampe* zu gelten.
- Frauen sind *passiv* und warten, bis der *Richtige* kommt.
- Viele Sexualkontakte *werten Männer auf* und *Frauen ab*.
- Frauen *provizieren* Männer zu übergriffigem Verhalten.
- Frauen wird aus der Wahrnehmung *durch Männer* Wert zugesprochen.

Diese **geschlechterstereotypen Zuordnungen** führen dann dazu, dass den Frauen die Verantwortung für männliches Verhalten zugeschrieben wird, und die weibliche „Provokation“ zur Entschuldigung für übergriffiges Verhalten von Männern wird.

Männern wird gleichzeitig abgesprochen, sich selbstbestimmt verhalten zu können, und zugestanden, das „Nein“ einer Frau nicht ernst nehmen zu müssen.

Auch wird Frauen dadurch verweigert, ihre sexuellen Kontakte **selbst bestimmen** zu können. Vielmehr sollen sie warten, bis ein Mann sie wahrnimmt und damit aufwertet. Eine Ablehnung männlicher Avancen kann also in diesem Kontext gar nicht ernst gemeint sein, denn das würde ja gleichzeitig eine Ablehnung von Wertsteigerung bedeuten und wäre in diesem Selbstverständnis absurd. Entsprechend wird ein „Nein“ uminterpretiert in den *notwendigen* Widerstand, den ein *anständiges* Mädchen dem *Eroberer* entgegensetzen muss, um nicht als *Schlampe* zu gelten.

Dass sich daraus keine stimmige Kommunikation auf Augenhöhe und im gegenseitigen Respekt ergeben kann, ist offensichtlich.

### 7. Veränderung männlichen Sozialverhaltens

Solange wir diese Muster also nicht bearbeitet und durch neue, gleichwertige ersetzt haben, nützt uns auch keine Verankerung des Grundsatzes „nein heißt nein“ für sexuelle Belästigungen im öffentlichen Raum im neuen § 184i StGB. Dabei bleibt nämlich dem Gericht ein **Interpretationsspielraum** für die Frage, was für einen Mann in diesem Zusammenhang eine erkennbare Ablehnung kennzeichnet. Wenn diese Interpretation wieder auf dem Hintergrund der alten Muster stattfindet, haben wir wenig gewonnen.

Gegen strukturelle Diskriminierung nützen auch keine **Seminare** der Marke: „Wie wehre ich mich erfolgreich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Viele Vorkommnisse, die als belästigend erlebt werden, ergeben sich nämlich aus dem täglichen Sexismus, dem Frauen auch am Arbeitsplatz immer noch ausgesetzt sind. Dieser ist in so vielfältigen Formen in der Gesellschaft präsent, dass er den meisten Menschen **gar nicht mehr auffällt**. Daraus ergeben sich dann aber Verhaltensweisen, die sich im Einzelfall zum Tatbestand der sexuellen Belästigung verdichten können. *Wann* das allerdings durch *wen* der Fall sein wird, ist nicht vorhersehbar. Ebenso wenig wie die eigene Reaktion darauf, da diese von so vielen Faktoren – insbesondere von Gefühlen – beeinflusst wird, dass sie gar nicht planbar ist. Entsprechend geht es nicht um das Einüben von Reaktionen der Frauen auf eine sexuelle Belästigung durch Männer, sondern um das Verändern männlichen Sozialverhaltens. Dies wird aber gesamtgesellschaftlich nur gelingen, wenn wir die Strukturen des Geschlechterverhältnisses verändern und den Sexismus überwinden.

## 8. Männer als Verbündete gewinnen

Bleibt die Auseinandersetzung mit der Frage: Wie sollen sich Männer denn nun **konkret verhalten**, um sich nicht dem Vorwurf der sexuellen Belästigung auszusetzen? Können sie jetzt zu keiner Frau mehr in den Fahrstuhl steigen, wie Herr Kubicki es vor hat<sup>13</sup>? Müssen sie Strafanzeigen befürchten, wenn sie einer Frau die Tür aufhalten oder etwa ein Kompliment machen? Darf man jetzt nicht mehr flirten oder findet eine „Hexenjagd“ auf alle Männer statt?

Bei näherer Betrachtung sind dies alles **populistische Märchen**, um sich nicht mit den wahren Begründungszusammenhängen des Themas auseinandersetzen zu müssen. Die Verunsicherung bezieht sich nämlich bei näherem Hingucken lediglich auf das Loslassen von stereotypen, geschlechterhierarchischen Mustern in der Interaktion mit Frauen. Die meisten Männer sind darauf aber gar nicht mehr angewiesen und können sich als denkende Menschen in einer modernen Gesellschaft selbstbestimmt im Geschlechterverhältnis bewegen.

## 9. Verunsicherung nutzen und aufheben

Zur allgemeinen Beruhigung können wir feststellen, dass die meisten Männer sich einfach weiter so verhalten können wie bisher – denn auffällig durch se-

xuelle Belästigung von Frauen werden ja nur verhältnismäßig wenige von Ihnen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist aber noch einmal die Unterscheidung von *Beziehung* im gegenseitigen Einvernehmen und *Belästigung*.

Wir stehen immer und überall miteinander in **Beziehungen**, auch am Arbeitsplatz. Daraus können sich Freundschaften oder sogar Liebesbeziehungen ergeben. Das soll bitte auch so bleiben und ist in diesem Zusammenhang nicht zu bewerten. Solange alle einverstanden sind, können Beziehungen gestaltet werden wie immer sie wollen. Auch ein Flirt am Arbeitsplatz ist nicht verboten und kann sogar als sog. „Arbeitseros“ beflügelnd für das Arbeitsergebnis wirken.

Im Zusammenhang mit sexueller Belästigung geht es aber nicht um gegenseitige Beziehungen, sondern um die **Belästigung** einer Person durch das einseitige Sozialverhalten einer anderen Person. Den Unterschied dazwischen herauszufinden, ist jeder Person unschwer erkennbar.

Jeder Mensch – ob männlich oder weiblich – hat ein gesundes Empfinden dafür, wann eine andere Person durch das eigene Verhalten belastet ist und **Grenzen** überschritten werden. Männern war es nur bisher erlaubt, den geschützten Bereich von Frauen nicht zu wahren, ohne dafür in die Verantwortung genommen zu werden.

Lediglich das soll sich in Zukunft ändern. Da dies den meisten Männern bereits jetzt schon gelingt, sollte es auch in Zukunft kein Problem sein. Es geht ja im Betrieb bei sexueller Belästigung eher um das Sozialverhalten einer Minderheit der männlichen Geschlechtergruppe. Dieses Verhalten wurde aber bisher von der Mehrheit (insbesondere) der Männer **toleriert** – und auch daran soll sich etwas ändern.

Deshalb ist es gut, wenn Männer jetzt verunsichert sind, weil sie sich mit dem Sozialverhalten ihrer Geschlechtergruppe **auseinandersetzen** müssen, um neue, angemessene Sicherheit im Umgang mit Frauen zu erlangen. Auch hier gilt die alte Erkenntnis von *Lenin*, dass Stagnation Rückschritt bedeuten würde.

## 10. Männer in die Verantwortung nehmen

Dabei ist die wichtigste Botschaft, die es zu vermitteln gilt, dass auch Männer für ihr Verhalten **selbst verantwortlich** sind und allein daran gemessen werden und nicht an dem Verhalten von Frauen, die sie „provozieren“.

Sollte dann immer noch die These vertreten werden, dass Männer eben auf weibliche Reize reagieren *müssen* und ihr Verhalten nicht selbst steuern können, werden sie damit selbst ins Abseits gedrängt. Menschen, die ihre Sinne nicht beherrschen können, sind nach unserer Rechtsordnung nämlich als geschäftsunfähig einzustufen. Männer würden dann in relevanten gesellschaftlichen Zusammenhängen sowieso keine Rolle mehr spielen dürfen. Es findet also keine „Hexenjagd“ – schon der Begriff ist diskriminierend – gegen Männer statt, sondern im Gegenteil, sie werden als **selbstbestimmte Wesen** ernst und in die Verantwortung genommen.

Männer sollten dafür sorgen, diejenigen ihrer Geschlechtsgenossen, die die Zeichen der Zeit noch nicht erkannt haben, auf ihr sexistisches Verhalten **hinzuweisen**, und damit sicherzustellen, dass dieses auch keine Anerkennung in der Männergruppe mehr genießt. Diese informelle Anerkennung als „toller Hecht, der sich was traut bei den Frauen“, war bisher nämlich häufig sogar Motor für Belästigungen von Frauen durch einzelne Männer. Es ist also besonders an den Männern, sich verantwortlich in die Diskussion um das Thema einzubringen und sich deutlich von ihren Geschlechtsgenossen **abzugrenzen**, die sich sexistisch verhalten.

Entsprechend kann weiterhin jeder Mensch – ob weiblich oder männlich – einer anderen Person ein **Kompliment** machen. Wenn die Aussage ehrlich gemeint ist, wird sie auch als das ankommen, was ausgedrückt werden soll – nämlich Wertschätzung und darüber freut sich jeder Mensch. Ebenso sind Höflichkeitsgesten im täglichen Miteinander als „Schmierseife“ der sozialen Beziehung weiterhin wünschenswert und nicht zu beanstanden. Ein höfliches und wertschätzendes Umgehen miteinander hat noch keiner Betriebskultur geschadet.

Entsprechend hat die metoo-Bewegung in Amerika eine Ergänzung durch #time's up und #heforshe er-

fahren, die wir uns auch für unsere betriebliche Wirklichkeit wünschen sollten.

### 11. Fazit

Das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und die metoo-Bewegung machen deutlich, dass der Sexismus nach wie vor noch tief in den Strukturen unserer Gesellschaft verankert ist. Hier für Veränderung zu sorgen, bleibt ein lohnendes **Ziel von Gleichstellungsarbeit**. Betriebliche Organisationen müssen sich dafür insbesondere dem präventiven Auftrag des AGG öffnen – denn was verhindert wird, muss nicht beseitigt werden!

### Anmerkungen

- 1 Dieser wurde modifiziert aus dem bis dahin geltenden „Beschäftigtenschutzgesetz“ übernommen.
- 2 Vgl. Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015.
- 3 Mobbingreport der Bundesregierung von 2002.
- 4 Vgl. Untersuchung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2015.
- 5 Das betrifft insbesondere die Angehörigen der größten biologisch zu unterscheidenden Geschlechtergruppen – nämlich Frauen und Männer, schließt aber selbstverständlich alle Geschlechtergruppen mit ein.
- 6 Äußerungen von *Donald Trump* im amerikanischen Wahlkampf 2016.
- 7 Ebenda.
- 8 *Berlusconi* 2009.
- 9 Dieser Begriff war erst 1980 das erste Mal im Duden vertreten.
- 10 „Das größte Problem ist, dass Deutschland, dass Europa ihre Männlichkeit verloren haben ... nur wenn wir unsere Männlichkeit wieder entdecken, werden wir mannhaft und nur wenn wir mannhaft werden, werden wir wehrhaft ... und wir müssen wehrhaft werden ...“ *Björn Höcke* (AfD) 2015.
- 11 Strukturen entstehen nach *Niklas Luhmann* aus der Gesamtheit der Beziehungen zwischen den Elementen eines Systems.
- 12 Dies konnte ich in der langjährigen Arbeit mit unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten aller Altersgruppen feststellen.
- 13 Äußerungen des FDP Politikers *Wolfgang Kubicki* im Rahmen eines Spiegel Interviews 2014.