



Seminar im Arbeitsrecht

im Wintersemester 2023/2024

»Liebschaften am Arbeitsplatz«

Professor Dr. Volker Rieble

Seminar:

Die wahren oder vermeintlichen Umstände in der Bild-Redaktion unter dem damaligen Chefredakteur Reichelt haben eine publizistische, aber keine (arbeits-)rechtliche Aufarbeitung erfahren. Deshalb biete ich im kommenden Semester ein Seminar zu »Liebschaften am Arbeitsplatz« an. Die Ausschreibung lautete ursprünglich:

»Liebschaften am Arbeitsplatz sind gang und gäbe. Das Arbeitsleben ist auch Kontaktbörse. Generelle Beziehungsverbote im Unternehmen lässt das deutsche Recht nicht zu (anders in den USA). Gleichwohl bleiben harte Rechtsprobleme: Darf frau sich »hochschlafen«, also eine Einstellung oder Beförderung mit Sex erkaufen? Was ist »Machtmißbrauch« rechtlich (Fall Reichelt, jedenfalls in der Skandalisierungs-Wahrnehmung)? Müssen bestimmte Funktionen im Unternehmen vor Befangenheit in der Entscheidung oder Kontrolle gegenüber einer Liebschaft oder einer befreundeten Person eingehegt werden (rbb)? Wie müssen sich Arbeitgeber aufstellen? Meldepflichten oder doch punktuelle Beziehungsverbote? Wie ist mit falschen Verdächtigungen umzugehen?«

An dem unterstrichenen Satz hat sich die Fachschaft abgearbeitet und wirft mir öffentlich »diskriminierende und frauenverachtende Formulierungen« vor. Die Fakultätsleitung habe mich nach einem Treffen mit Fachschaftsvertretern aufgefordert, »den Wortlaut des Seminars dahingehend zu ändern, dass dieser nicht diskriminierend und frauenverachtend ist«.

Das trifft so nicht zu. Dekanin, Studiendekan und Frauenbeauftragte haben in ihrer Mail an mich (ohne vorherige Anhörung) geltend gemacht:

Diese Formulierungen seien »diskriminierend, deshalb unangemessen und lassen den wechselseitigen Respekt vermissen, der nach unserer Überzeugung das Miteinander an unserer Fakultät prägen sollte«. Es werde »impliziert, allein Frauen würden versuchen, sich über sexuelle Beziehungen Vorteile zu verschaffen« und »nahegelegt, Frauen würden »skandalisieren«, wenn sie sich gegen sexuelle Übergriffe zur Wehr setzen«.

»Wir möchten Sie/Dich ... dringend bitten und auffordern, diese Formulierungen so zu ändern, dass von ihnen keine geschlechterdiskriminierende Wirkung mehr ausgeht.«

Dazu halte ich fest:

1. Ich »verachte« niemanden. Arbeitnehmer setzen in der realen Arbeitswelt neben ihrer Leistung Sex, Intrigen, Geld oder Gefälligkeiten für berufliche Vorteile ein. Die studentischen Aktivisten mögen sich fragen, ob sie eigene Vorurteile und Emotionen projizieren. Der Wissenschaftler begegnet seinem Erkenntnisgegenstand mit fachlichem Interesse und nicht mit Gefühlen. Sapere aude!
2. Die angegriffene Formulierung bezieht sich auf die Verteidigung durch jenen Chefredakteur, der geltend macht, die Beischlafinitiative sei ausweislich eines Chatverlaufes von der Journalistin ausgegangen. Mithin insinuiert die Formulierung nicht, allein Frauen setzten sexuelle Handlungen ein; das wäre erkennbar abseitig. Der spätere Fürst Potemkin als Geliebter von Katharina der Großen ist hübsches Gegenbeispiel.
3. Auch wenn es mir auf die Geschlechterverteilung nicht ankommt, weil die Rechtsfragen unabhängig vom Geschlecht zu beantworten sind: Personalverantwortliche in Unternehmen sehen den Aufstiegsbeischlaf deutlich überwiegend als Waffe der Frau, wie ich aus fast 35 Jahren Praxiskontakt und der Befassung mit konkreten Compliancefällen weiß. Insbesondere Personalleiterinnen haben feine Wahrnehmungsantennen. Die wenigen Gerichtsverfahren beschäftigen sich mit übergriffigen Männern in Führungspositionen. Betriebssoziologische Forschung hierzu ist mir nicht bekannt. Soziologisch gut belegt ist der Geschlechtsunterschied in der Partnerwahl: Frauen orientieren sich nach »oben«, Männer nach »unten« (was zu dem bekannten Mismatch für hochstehende Frauen und niedrigstehende Männer führt). Führungspositionen in Unternehmen sind nach wie vor überwiegend von Männern besetzt, worauf die Rechtsordnung mit Frauenquoten reagiert. Neigung und Gelegenheit passen zueinander. Machtmissbrauch mit sexuellem Ziel wird als vorwiegend männliches Phänomen eingeordnet.
4. Die Skandalisierung erfolgte im Fall Reichelt, auf den sich die Ankündigung durchweg bezieht, durch einen reißerischen Spiegel-Artikel »Bumsen, belügen, wegwerfen«. Kontext ist wichtig. An keiner Stelle deutet meine Ankündigung an, die Beschuldigung als solche sei Skandalisierung. Selbst die Falschbeschuldigung ist vor allem Straftat; skandalfähig wird eine Beschuldigung erst durch öffentliche, insbesondere publizistische Verbreitung.
5. Antidiskriminierungsrecht (AGG) gilt nach herrschender Meinung nicht für Meinungs- oder wissenschaftliche Äußerungen. Abstrakte Äußerungen haben keine geschlechter-diskriminierende Wirkung i.S.d. AGG. Nur die direkte verbale sexuelle Belästigung ist als Wortunrecht verboten. Diskriminierend wirken Handlungen und Anweisungen zu Handlungen; beanstandungsfähig sind sie nur im Geltungsbereich des AGG.
6. Professoren unterliegen keiner Fachaufsicht, insbesondere keiner Sprachaufsicht, erst recht nicht auf unangemessene Wortwahl, Sinnfreiheit oder Langeweile. Die Lehre ist frei. Zur Wissenschaft gehört innovatorische Unruhe; Irritation und Provokation sind zulässige Stilmittel. Nur ein Verstoß gegen Rechtspflichten kann in der Rechtsaufsicht und im Disziplinarverfahren geltend gemacht werden.

Organisation:

Das Seminar findet am Ende des Semesters geblockt voraussichtlich auf der Fraueninsel im Chiemsee »ohne Fluchtmöglichkeit« statt. Der Eigenkostenanteil beträgt 60,- €. Alternativ wird die Veranstaltung im ZAAR stattfinden. Seminarzusagen sind für beide Seiten verbindlich.

Der Bearbeitungszeitraum umfasst einheitlich sechs Wochen und beginnt mit der Themenausgabe. Umfang: max. 55.000 Zeichen.

Die Vorbesprechung mit Themenausgabe findet am 18.9.2023 um 10:00 Uhr s.t. via ZOOM statt. Einwahldaten finden Sie auf der ZAAR-Homepage.

Anmeldung:

Die Anmeldung erfolgt ausschließlich zentral über das Studienbüro. Schwerpunktseminaristen müssen sich nach verbindlicher Zusage unsererseits zusätzlich beim Universitätsprüfungsamt für diese Examensleistung anmelden (*beachten Sie hierzu bitte die Ankündigungen und **Fristen des Prüfungsamtes***).