Wenn mein Chef mit mir schlafen will

Daß manche Chefs mit ihren Sekretärinnen schlafen wollen, ist wahrlich nicht neu. Daß sich eine Frau offen und auf Betriebsebene dagegen wehrt, ist neu. Annelie Runge, auch als Sprecherin ihrer Kolleginnen, stellte sich in einem Offenen Brief die Frage: Was sagen Sie Ihrem Chef, wenn er Ihnen offen zu verstehen gibt, daß er mit Ihnen schlafen will, (vorausgesetzt Sie wollen es nicht) – und vorausgesetzt – Sie wollen die Stelle behalten?

Der „Offene Brief an einen Chef" wurde im Beisein des Vorsitzenden, des Stellvertretenden Vorsitzenden unseres Verbandes und natürlich auch im Beisein des Chefs, den dieser Brief betraf, verlesen. Bevor ich begann, machte der Vorsitzende meinen Chef darauf aufmerksam, daß er mich wegen „Verleumdung" und „Übler Nachrede" anzeigen könne, wenn der Wortlaut des Briefes nicht mit der Wahrheit übereinstimme.
Ich las:

„Herr Y., Herr Dr. Z.,
(das ‚Sehr geehrte' ließ ich bewußt weg. Ich wollte nicht ironisch, sondern sachlich sein.)
den Grund, warum ich mich heute entschlossen habe, für die weiblichen Angestellten dieses Verbandes zu sprechen, kennen Sie. Ich möchte diesen Grund aber noch etwas detaillierter besprechen, um Ihnen klar zu machen, warum das Betriebsklima in diesem Verband so schlecht ist. Es geht dabei in der Hauptsache um folgenden Punkt:

Die Zusammenarbeit mit Herrn X. wird für die weiblichen Angestellten dieses Verbandes – durch seine nicht endenwollenden Annäherungsversuche – zu einer Tortur. Gleichzeitig hat Herr X. den Angestellten klar gemacht, daß die Kündigung erfolge, sobald etwas über seine Annäherungsversuche nach außen dringe. Er hat bei jeder Neueinstellung betont, daß es in seiner Macht liege, was die einzelne Angestellte verdiene, es komme ganz darauf an, wie er mit ihr zurecht komme. Lehnten die Angestellten sein Angebot ab (seit meiner Einstellung vor 18 Monaten taten das alle Neueinstellungen), brach ein gleichmäßiger Psychoterror los, der sich so äußerte, daß Herr X. derjenigen Angestellten, die gerade sein Anerbieten abgelehnt hatte, konstant Fehler nachzuweisen versuchte (die dann auch prompt passierten), sie vor den anderen Angestellten in der übelsten Weise diffamierte und sie schließlich so verunsicherte, daß sie von selbst kündigten. Innerhalb von 18 Monaten kündigten vier Sekretärinnen, zwei Sachbearbeiterinnen.

Herr X. gab mir zu Beginn meiner Tätigkeit offen zu verstehen, daß er gerne mit mir sexuellen Kontakt aufnehmen möchte. Ich lehnte das ab. Aber auch nach der Ablehnung fehlte es nicht an anzüglichen Bemerkungen.

Sie werden mich jetzt nach Beweisen fragen, nach dem konkreten Wortlaut meiner Aussage. Ich müßte lügen, wenn ich den Wortlaut nach so langer Zeit noch wüßte. Ich weiß nur noch, daß Herr X. immer wieder das Gespräch auf das Thema ‚Treue' brachte (in der letzten Zeit tarnte er seine Frage: ‚Was halten Sie von ehelicher Treue?' als zu einem psychologischen Test dazugehörig und in Personalfragen erlaubt.), sich nach meinem Privatleben erkundigte. Er wollte wissen, ob ich bei meinem Freund schlafe und mit wievielen anderen ich es sonst noch täte, ob ich für ihn nicht auch einmal Zeit aufbringen könne, ich hätte eine so schöne Stimme und sei so reif. Ich solle in ihm doch einmal die Privatperson sehen, nicht nur den Chef. Ich versuchte Herrn X. höflich, aber unmißverständlich klarzumachen, daß ich kein Interesse hätte, weder solche Gespräche zu führen, noch mich mit ihm persönlich einzulassen.

Es ergriff Herr X. das Wort: Er entschuldigte sich in aller Form für die „Annäherungsversuche", die er von seiner Person her gesehen anders verstanden haben will. Seine „mißverständliche Wortwahl", er gebe ja zu, daß er sich nicht sehr fein ausgedrückt habe, er sei eben ein „grober Klotz", aber „im Herzen weich", habe er als Flachserei gemeint, um das Betriebsklima aufzulokkern. Er hätte nie daran gedacht, mit einer von uns sexuellen Kontakt aufzunehmen. Wir seien alle viel zu sensibel veranlagt. Als ich noch einmal auf einen konkreten Annäherungsversuch hinwies, leugnete er ab. Als ich ihm sagte, dann könne er uns ja wegen „Übler Nachrede" anzeigen, erklärte er, die Sache nicht so aufbauschen zu wollen.

Er werde vielmehr ab sofort jeglichen kollegialen Ton unterbinden.

Kuchen von der Ehefrau

Hier mußte ich ihn unterbrechen und ihm sagen, daß ich unter Kollegialität nicht Intimität verstünde, nicht Intrige und Diffamierung, sondern Offenheit, Information und unter Umständen sogar eine Atmosphäre von Vertrauen und Freundlichkeit. Herr X. wurde daraufhin ausfällig. Er habe des öfteren durch seine Frau Kuchen für uns alle bringen lassen, bei Geburtstagen von Angestellten habe man während der Dienstzeit sogar zusammensitzen können, aber eine gemeinsame Geselligkeit wäre ja nur bis zum Dienstschluß möglich gewesen.

X. redete und versprach. Und versprach zuviel. Er wehrte sich lange und ausdauernd und gewann immer mehr an Oberwasser. Zum Ende der Verhandlung wirkte er fast glücklich. Der Vorsitzende ließ ihn gewähren. Der Vorsitzende war bereit, die Sache unter den Teppich zu kehren. Und mir wurde auch langsam klar warum: Der Vorsitzende spricht von peinlichen Vorfällen und denkt: Kavaliersdelikt.

Die Diskussion um das innerbetriebliche Vertrauensverhältnis begann. Ist es gestört oder nicht? Ich sagte: von meiner Seite, Ja. X. sagte: von seiner Seite nicht. Er könne ohne weiteres mit mir zusammenarbeiten. Und die Chefsekretärin? Ja, das sei abzuwarten, von seiner Seite würde er sich die größte Mühe geben. Leider sei diese Dame, das müsse gesagt werden, fachlich nicht besonders qualifiziert. X. gewann immer mehr Oberwasser. Der Vorsitzende dankte mir mit den Worten: Sie haben durch Ihre sachliche, intellektuelle Aufarbeitung sowie Aufzeichnung der Problematik die Diskussion versachlicht. Durch Ihren persönlichen Mut – dazu muß ich sagen, daß es diesen in der heutigen Zeit kaum noch gibt – haben Sie sich um das Betriebsklima im Verband verdient gemacht. Sie haben Aufklärung in eine mir schon längst unverständliche und schon immer etwas suspekte falsche Personalpolitik gebracht. Wir danken Ihnen.

Kündigung?

Solche Danksagungen machten mich sprachlos. Hatte ich etwa unsere Sache verwässert, entschärft? Hatte ich mich etwa einfangen lassen von einer akademischen Sprache? Hatte ich mich etwa zu einem Kompromiß überreden lassen? Nein, ich konnte mir nichts vorwerfen. Ich wäre zwar alleine fast zu einem Kompromiß bereit gewesen, aber jetzt, wo wir fünf Frauen sind, darf ich nicht nachgeben. Ich habe für uns gesprochen. Ein Betriebsrat ist sowieso nicht vorhan-

den. Und außerdem fällt mir immer wieder ein, daß die nicht endenwollenden Versuche von Herrn X. bei uns Magengeschwüre, Gürtelrosen, Nervosität, Angst und Verunsicherung hervorgerufen haben. Die Methoden von Herrn X. dürfen nicht unter den Teppich gekehrt werden, denn wenn er uns raus geekelt hat, kann er bei einem neuen Team von vorne beginnen.

Unser nächster Schritt: Wir haben heute alle fünf gekündigt. Ein Anwalt hat sich mit uns solidarisiert. Jetzt sind wir sechs, die auf die Entscheidung des Vorstandes warten.

14 Tage später...

Der Vorstand hat beraten. Er tagte zwei Tage. Für unsere Sache beraumte er vier Stunden an. Gehört wurde nur der Vorsitzende, der über die erfolgten Kündigungen berichtete, zwei Minuten ließ man auch den Anwalt zu Wort kommen.

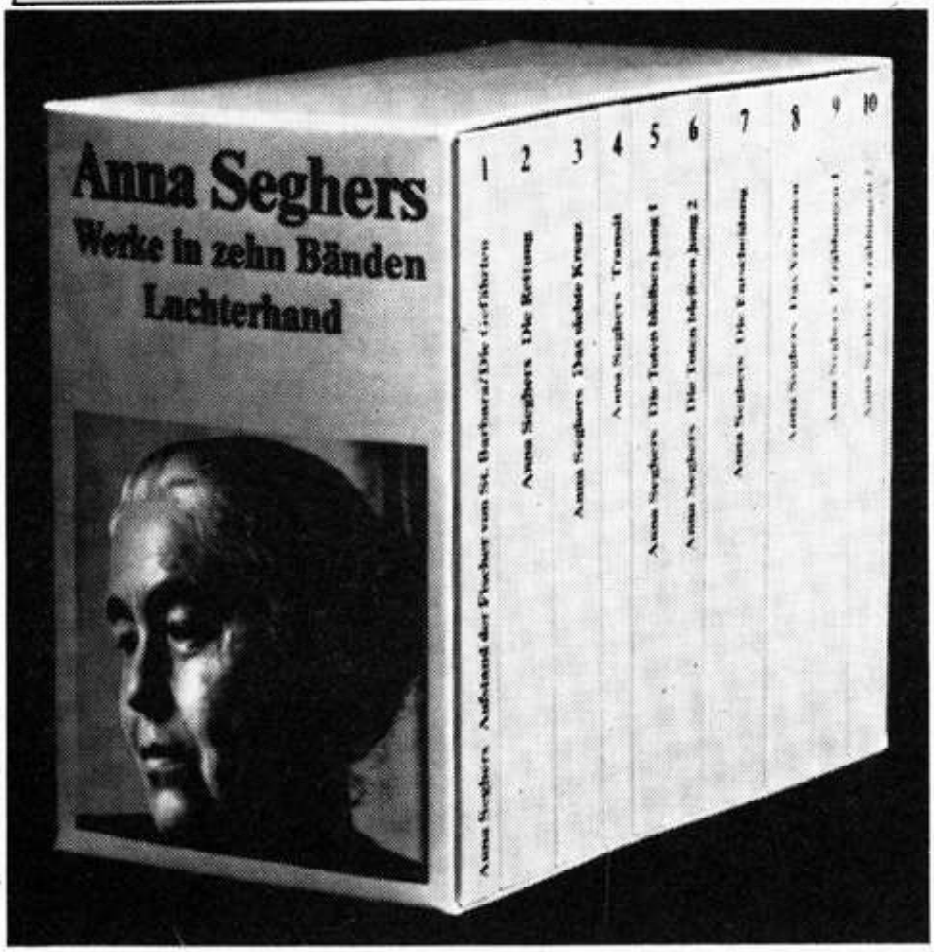
Die Kündigungen der weiblichen Angestellten wurden als „freie Willensentscheidungen Einzelner" deklariert, die aufgrund des schlechten Betriebsklimas erfolgt seien. Da alle Frauen mit Begründung gekündigt hatten, war der Grund für das schlechte Betriebsklima bekannt, doch man setzte sich, laut Aussage des Vorsitzenden, nicht damit auseinander, da von vorneherein feststand, daß der Geschäftsführer seinen Posten behalten solle. Das hatte der Vorstand bald entschieden und deshalb wurde auch keine der Frauen gehört, konsequenterweise.

Woher ich das alles weiß? Vom Vorsitzenden selber. Ich bat ihn, nachdem ich beiliegendes Rundschreiben erhalten hatte, uns doch mitzuteilen, warum der Vorstand kaltlächelnd/stillschweigend über unsere Kündigungen hinweggeht. Er betonte noch einmal: Es habe keine Alternative gegeben als die – entweder der Geschäftsführer geht oder wir. Man habe sich natürlich für den Geschäftsführer entschieden. Warum? Darauf brauche er mir nicht zu antworten, das seien Interna, die Außenstehende nichts angingen.

Was wir nun tun? Wir wollten den Geschäftsführer wegen Nötigung anzeigen. Zwei Rechtsanwälte, die wir befragt haben, erklärten uns, daß unsere Aussagen für eine Nötigungsklage nicht ausreichten. – Wir sind jetzt alle auf Stellensuche und können nur hoffen, daß unsere neuen Chefs unter Kollegialität tatsächlich Kollegialität verstehen...

Annelie Runge

HEXENGEFLÜSTER: in Buchläden u. beim Frauenbuchvertrieb für 10 DM erhältlich
CLIO: Abo's beim FFGZ gegen Vorauszahlung von 11 DM auf das Konto der FFGZ Sparkasse d. Std. Berlin-W. Kontonr. 064000733, Einzelausgaben beim Frauenbuchvertrieb.



Broschiert in Kassette. Insgesamt 2.700 Seiten. Subskriptionspreis bis 31.12.1977 DM 120,–. Ab 1.1.1978 DM 150,–. Diese Ausgabe wird nur geschlossen abgegeben. ISBN 3-472-86444-3

„Bisher einzig dastehender Versuch, das Schicksal der Deutschen seit dem Ende des Ersten Weltkrieges in einem umfassenden epischen Werk darzustellen."
Christa Wolf

Bd. 1: Aufstand der Fischer von St. Barbara/Die Gefährten / Bd. 2: Die Rettung / Bd. 3: Das siebte Kreuz / Bd. 4: Transit / Bd. 5: Die Toten bleiben jung (I) / Bd. 6: Die Toten bleiben jung (II) / Bd. 7: Die Entscheidung / Bd. 8: Das Vertrauen / Bd. 9: Erzählungen (I) / Bd. 10: Erzählungen (II)

Luchterhand