

Dieser Artikel erschien in:

Brennpunkt Frau am Bau

2003 vdf Hochschulverlag AG ISBN 3 7281 2853 8, S. 62 ff.

## **Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz**

von Gabriella Matefi\*

### **Katja, Hochbauzeichnerin**

Letzten Sommer habe ich meine Lehre als Hochbauzeichnerin abgeschlossen. Ich fand eine Stelle in einem Architekturbüro. Mein Vorgesetzter war von Anfang an immer sehr nett zu mir. Trotzdem fühle ich mich nicht mehr behaglich. Ich habe mit einer Freundin über meine Situation gesprochen und herausgefunden, dass mein Vorgesetzter ein Verhalten zeigt, das mich verunsichert und wütend macht, gegen das ich mich aber nicht wehren kann. Wenn er mir etwas zeigt oder meine Arbeit anschaut, kommt er mir immer wieder nahe und streift wie zufällig meine Hand oder meinen Arm. Ich habe angefangen, bewusst auf diese Situationen zu achten. Wenn ich etwas wegrücke, rückt er mir nach, aber immer so, dass es wie zufällig aussieht. Ich getraue mich nicht, ihn darauf anzusprechen. Er könnte einfach behaupten, er merke das alles gar nicht und ich würde mir alles nur einbilden. Was soll ich tun?

### **Herr Müller, Projektleiter**

Vor fünf Jahren hatte ich eine sehr fröhliche Sekretärin. Einmal beobachtete ich, wie sie mit einem Ingenieur über etwas lachte. Dabei schlug er ihr im Vorbeigehen mit der flachen Hand auf den Hintern, worauf sie noch mehr lachte. Ich rief den Ingenieur diskret zu mir und erklärte ihm, dass ich einen guten Teamgeist sehr schätzen würde und es mich auch freue, wenn meine Mitarbeitenden zusammen lachen könnten. Aber es gebe gewisse Grenzen und diese habe er mit seinem Handschlag auf den Hinterteil der Sekretärin überschritten. Solches Verhalten würde ich in meinem Team nicht dulden. Einen Tag später kam die Sekretärin zu mir und machte mir schwere Vorwürfe, dass ich den Ingenieur so herabgeputzt hätte. Sie habe überhaupt nichts bei diesem „Klapps„ gefunden, sie sei nicht so prüde. Sie wolle nicht, dass er wegen ihr gerügt werde.

### **Wie wird sexuelle Belästigung definiert?**

Es handelt sich um eine Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die allgemein oder individuell unerwünscht ist. Der Täter (die Täterin) weiss dies oder kann es wissen. Sexuelle Belästigung beeinträchtigt die Würde als Frau bzw. als Mann. Die häufigsten Formen sind:

- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen
- Vorzeigen von pornographischen Bildern
- anzügliche herabwürdigende Blicke und Gesten
- unerwünschte Berührungen
- wiederholte unerwünschte Einladungen

- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle und körperliche Übergriffe
- Nötigung
- Vergewaltigung

### **Was sagt das Gesetz zur sexuellen Belästigung?**

Seit 1996 verbietet das Gleichstellungsgesetz ausdrücklich die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

**Das Gesetz richtet sich dabei nicht an den Belästiger, sondern an die ArbeitgeberInnen.** Im Falle einer nachgewiesenen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz kann die Arbeitgeberin zu einer Geldzahlung von maximal sechs durchschnittlichen Monatslöhnen an das Opfer verurteilt werden, wenn sie nicht beweist, dass sie alle Massnahmen getroffen hat, die nach der Erfahrung zur Verhinderung sexueller Belästigungen notwendig und angemessen sind und die ihr billigerweise zugemutet werden können (Art. 5 Abs. 3 und 4 Gleichstellungsgesetz). Vorausgesetzt ist somit nicht, dass der Arbeitgeber von der Belästigung weiss oder diese gar verschuldet hat. Massgebend ist einzig die Tatsache, dass der Arbeitgeber nicht präventiv tätig geworden ist.

### **Was führt zu sexueller Belästigung?**

Wie die beiden obigen Beispiele zeigen, wird diese Form der Diskriminierung in der Regel von statushöheren Männern gegenüber statusniedrigeren Frauen ausgeübt. Dadurch wird es für das Opfer besonders schwierig, sich gegen die Belästigung zu wehren, da sie damit ihren Arbeitsplatz gefährdet. Bei der Häufigkeit sexueller Belästigung spielen Alter, Beruf, Aussehen oder Familienstatus weder bei den Belästigern noch bei den Belästigten eine Rolle. Es kann jedoch beobachtet werden, dass Frauen in ungesicherten Arbeits- und Lebensverhältnissen gehäuft Opfer sexueller Belästigung werden. Zudem begünstigt ein Umfeld, in welchem Frauen auch in anderer Form (Lohn, Arbeitszuteilung, Weiterbildung usw.) diskriminiert werden, sexuelle Belästigungen. Auch in einem stark männergeprägten Umfeld sowie in Betrieben ohne weibliche Vorgesetzte besteht ein erhöhtes Risiko sexueller Übergriffe.

### **Was kann ich als Arbeitgeber tun gegen sexuelle Belästigung?**

Das Gesetz sagt nicht konkret, welche Präventionsmassnahmen es als ausreichend betrachtet. Diese hängen von den Besonderheiten des Betriebes ab. Die Vorstellungen über ausreichende Präventionsmassnahmen unterliegen auch einem gewissen zeitlichen und gesellschaftlichen Wandel. Fanden es die meisten Frauen und Männer noch vor 10 Jahren „normal“, wenn in einem öffentlich zugänglichen Werkraum pornografische Bilder aufgehängt waren, so hat sich die allgemeine Haltung hierzu sicher gewandelt. Die Anforderungen an Präventionsmassnahmen hängen auch von früheren Ereignissen im Betrieb ab. Von einer Arbeitgeberin, die weiss - oder wissen sollte -, dass in ihrem Betrieb oder in einer bestimmten Abteilung Belästigungen vorgekommen sind, wird mehr Aufmerksamkeit und Intervention erwartet, als wo dies nicht der Fall ist.

Die wichtigsten Instrumente aus der Praxis:

Sexuelle Belästigung lebt stark von ihrer Tabuisierung. Deshalb ist die **unmissverständliche Botschaft** der Arbeitgeberin „Sexuelle Belästigung wird bei uns nicht toleriert“, und „wir schützen die

Opfer, sehr wichtig. Damit diese Botschaft auch aufgenommen wird, muss sie regelmässig wiederholt werden.

**Reagieren Sie immer, wenn Ihnen ein Vorfall gemeldet wird.** Passen Sie die Form der Reaktion der Situation an. Besonders wichtig ist es, auch bei anonymen Meldungen oder bei nicht bewiesenen Vorfällen zu handeln. In diesem Fall jedoch nicht mit polizei-ähnlichen Untersuchungen, sondern mit verstärkter allgemeiner Schulung und Präventionsarbeit. Werden Ihnen beispielsweise immer wieder von der gleichen Abteilung Meldungen zugetragen, die jedoch nie sehr konkret sind, kann auch die Einleitung eines Teamentwicklungsprozesses zum Thema Respekt und Offenheit das geeignete Mittel sein.

Als Form für die Botschaft eignen sich **Broschüren und Reglemente**. Sie können auch auf bestehende Broschüren zurückgreifen (s. Literaturliste). Mit einem Reglement können Sie Ihre betriebspezifische Haltung, die Angebote an Opfer und die drohenden Sanktionen für Täter konkretisieren. Auch hierzu gibt es Vorlagen.

Wichtig ist auch das **persönliche Engagement**. Vorgesetzte und Betriebsinhaberinnen müssen in der Lage sein, das Thema von sich aus anzusprechen und Widerstände, die sich häufig in Form des „Herunterspielens“, zeigen (s. Beispiel Herr Müller), auszuhalten. Deshalb empfiehlt es sich, Vorgesetzte zum Thema zu sensibilisieren und zu schulen. Solche **Schulungen** müssen nicht aufwendig sein. Es gibt immer wieder externe Kursangebote zum Thema.

Mit der **Ausgestaltung der Infrastruktur** kann auch ein wichtiger Präventionsbeitrag geleistet werden (Garderoben, WC-Anlagen usw.).

**Frauen in exponierten Situationen** (z.B. erster Baustellenbesuch, einzige Frau in einem Team von Männern o.ä.) sollten speziell betreut werden. Dabei ist darauf zu achten, dass Frauen, die sich in solche Situationen wagen, nicht als Opfer angesprochen werden möchten. Die Unterstützung darf deshalb keinesfalls bevormundend angelegt sein. Hilfreich ist Transparenz: Sprechen Sie das Thema an, fragen Sie nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmerin, machen Sie Angebote, die in Anspruch genommen werden können, fragen Sie nach, wie es geht.

Die meisten Belästiger sind Wiederholungstäter. Das Umfeld und auch die Vorgesetzten können wechseln. Es ist deshalb wichtig, dass Sie **Vorfälle schriftlich festhalten**. Allerdings ist der Datenschutz zu beachten. Im schriftlichen Dokument müssen die Vorfälle vor allem bezüglich ihrer Beweisbarkeit sorgfältig dokumentiert werden. Konnte ein Vorwurf weder bewiesen noch widerlegt werden, ist dies ausdrücklich festzuhalten.

Opfer haben häufig das Bedürfnis, sich zuerst über ihre Wahrnehmungen auszusprechen, ohne dass etwas unternommen wird. Bezeichnen Sie neutrale, von der Linie unabhängige Stellen (sog. **Vertrauenspersonen**), an die sich Angestellte wenden können. Sie können auch an bestehende Beratungsstellen (z.B. Nottelefon, Gleichstellungsbüros) verweisen oder an eine freischaffende Person

(Anwältin, Psychologe o.ä.), die nach Aufwand unter Wahrung der Anonymität der Ratsuchenden entschädigt wird.

Respektieren Sie die **Wünsche des Opfers**. Entfernen Sie nach Möglichkeit nicht das Opfer vom Arbeitsplatz, sondern suchen Sie andere Änderungen, die neuerliche Übergriffe erschweren. Solche Massnahmen können auch ergriffen werden, wenn ein Vorwurf nicht restlos geklärt ist.

**Ich fühle mich belästigt, was soll ich tun?**

**Sprechen** Sie mit einer Person Ihres Vertrauens (Freundin, Familienangehörige, Beratungsstelle, ArbeitskollegInnen) über Ihre Wahrnehmungen und darüber, was Sie erreichen möchten.

**Notieren** Sie sich schriftlich alle Vorfälle.

Versuchen Sie herauszufinden, ob Sie das einzige Opfer sind, suchen Sie **Verbündete**.

Klären Sie ab, ob es in Ihrem Betrieb eine (offizielle) **Ansprechperson** gibt. Überprüfen Sie Ihr Vertrauen in diese Person, bevor Sie sie ansprechen.

Wenn Sie **Massnahmen des Betriebes** wünschen, wenden Sie sich an eine möglichst ranghohe Stelle. Überprüfen Sie vorher die Vertrauenswürdigkeit dieser Person. Oder suchen Sie sich eine Fürsprecherin für diese Aufgabe.

**Vermeiden Sie eine Freistellung**, auch wenn dies im Moment Ihrer Verletztheit / Scham entgegen kommt. Sie überlassen damit das Feld dem Belästiger.

Lassen Sie sich nur mit **Zurückhaltung** auf eine Konfrontation mit dem Täter ein. Überlegen Sie sich gut, wie stark Sie sich fühlen. Täter leugnen in den meisten Fällen das Vorgefallene und versuchen das Opfer zur Täterin zu machen. Nehmen Sie unbedingt eine Person Ihres Vertrauens zu einer allfälligen Konfrontation mit.

Suchen Sie sich **persönliche Unterstützung** bei der Verarbeitung des Vorgefallenen (Psychologe, Anwältin).

\* Gabriella Matefi, Basel, Advokatin und Mediatorin, Mitglied des Frauenrates Basel-Stadt, ehemalige Mitarbeiterin der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann Basel-Landschaft.

### **Literaturliste zur sexuellen Belästigung**

Untersuchungen, Studien zum Ausmass sexueller Belästigung

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Worüber Frauen schweigen – Untersuchung in Genf – ein Bericht, 1993, EDMZ, Bern

Priska Gisler

Belästigung, - sexuelle; Geschlechterpolitik im öffentlichen Diskurs der Schweiz 2001 Leske + Budrich, Opladen

Monique Dupuis, Barbara Emmenegger, Priska Gisler

anmachen platzanweisen

Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung in der höheren Ausbildung

Holzbecher Monika, Braszeit Anne, Müller Ursula, Plogstedt Sibylle

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 260, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart/Berlin/Köln, 1990

Rechtliches

Nicole C. Vögeli

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Verlag Rüegger, Chur/Zürich, 1996

Markus Iberg

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Mögliche Auswirkungen – Betriebliche Massnahmen – Rechtliche Regelungen (vor dem GIG)

Basel WWZ Studie, Basel 1993

Ellen Kuhlmann

Gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Juristische Praxis und Handlungsperspektiven Verlag Centaurus, Pfaffenweiler 1996

Susanne Baer

Würde oder Gleichheit? - Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA

Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden, 1995

Handlungshilfen, Ratgeberinnen

Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)

Genug ist genug – Ein Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

EDMZ, 1998, Art.-Nr. 301-922 d

Bärbel Meschkutat, Monika Holzbecher, Gudrun Richter

Strategien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Konzeption – Materialien – Handlungshilfen

Bund Verlag, Köln, 1993 (vergriffen)

Nicole Küssing

Mach mich nicht an! Ein Trainingsprogramm gegen sexuelle Belästigung

Lambertus-Verlag, Freiburg i.Br. 1997

Bernische Kantonsverwaltung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Handbuch für Vorgesetzte und Personaldienste

Staatskanzlei des Kantons Bern, Postgasse 68, 3000 Bern 8

VPOD büro (Hrsg.)

gemeinsam gegen sexuelle belästigung, mobbing und diskriminierung

FrauenMusikForum Schweiz FMF

Sexuelle Belästigung im Musikunterricht

Konsumstr. 6, 3007 Bern

Reformierte Kirchen Bern-Jura

Sexuelle Belästigung und sexuelle Ausbeutung am Arbeitsplatz Kirche

Schwarztorstr. 20, Postfach 6051, 3001 Bern

Hintergründe, gesellschaftliche Analysen des Phänomens

Komitee Feministische Soziologie (Hrsg.)

Sexualität Macht Organisationen – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule

Verlag Rüegger, Chur/Zürich, 1996

Frigga Haug, Silke Wittich-Neven (Hrsg.)

Lustmolche und Köderfrauen, Politik um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Argument-Sonderband

Neue Folge AS 252, 1997

Ulrike Gerhart, Anita Heiliger, Annette Stehr (Hrsg.)

Tatort Arbeitsplatz, Sexuelle Belästigung von Frauen

Verlag Frauenoffensive München, 1992

Renate Sadrozinski (Hrsg.)  
Grenzverletzungen – Sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag  
Fischer, Frankfurt a.M., 1993

*Und nachträglich zu dieser Publikation im Jahre 2004 erschienen:*  
*Véronique Ducret, Sexuelle Belästigung - was tun? Ein Leitfaden für Betriebe*  
*2004, vdf Hochschulverlag AG*