

format



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Editorial

Kürzlich las ich folgende Notiz in der Zeitung: Ein australischer TV-Moderator hat als Experiment ein Jahr lang denselben Anzug im Fernsehen getragen. Niemandem sei das aufgefallen, niemand habe deswegen nachgefragt. Der Moderator hatte sich darüber aufgeregt, dass seine weiblichen Kolleginnen von den Zuschauern ständig wegen ihres Aussehens kritisiert und auf ihre Kleidung reduziert werden und hatte deswegen dieses Experiment gestartet. Er resümierte: «Bei mir beurteilt man meine Arbeit, bei den Frauen die Kleider.»

Diese Reduktion von Frauen auf ihr Äusseres ist bekannt als beliebtes Mittel im Kampf um die Wahl in ein wichtiges Amt. Plötzlich ist die Frisur oder Figur ein entscheidendes Argument, um die fachliche Kompetenz in Frage zu stellen. Aber auch im normalen Berufsalltag sind solche Äusserlichkeiten ein Thema und manch eine Frau sieht sich unvermittelt in eine Rolle gedrängt, die sie nicht suchte. «Belohnungen» welcher Art auch immer aufgrund des Aussehens sind von kurzer Dauer und schaden dem beruflichen Fortkommen mehr, als dass sie nützen. Die «Belohnten» werden zu Objekten und sind dadurch kontrollierbar. Frauen und Männer verdienen jedoch wegen ihrer Leistung, wegen ihrer Kompetenz Anerkennung, nicht wegen ihres Aussehens. Dieser Forderung steht die gesellschaftliche Entwicklung gegenüber, die den Körperkult auch aus kommerziellen Gründen pflegt.

Fakt ist, dass unsere Gesellschaft heute einen freizügigen Umgang mit der Darstellung von Körpern pflegt, auch mit der Selbstdarstellung. Ein unbedeckter Busen weckt Aufmerksamkeit, die benützt wird, um politische Inhalte weiter zu verbreiten oder sich selber in die Schlagzeilen zu katapultieren ganz nach dem Motto: Ich sehe mich in der Zeitung, also bin ich. In welchem Masse beeinflusst dieses Bewusstsein das Körpergefühl von jungen Frauen und Männern? Körperbetonte Kleider, tiefe Ausschnitte, kurze Röcke, hautenge Jeans lassen kaum mehr Raum für Spekulationen, wie der Körper wohl aussehen mag. Viele pflegen diese Offenheit und Transparenz ganz selbstverständlich. Dem gegenüber steht das völlige Verhüllen des Körpers, das nicht viele Sympathien geniesst, was allerdings nichts mit dem Verhüllen an und für sich zu tun hat, sondern mit der Kultur und Religion, die damit in Verbindung gebracht werden. Beide Extreme können in unserer Kul-

tur Zeichen der Selbstbestimmung sein: Mein Körper gehört mir und ich mache damit, was ich möchte. Ich füge hinzu: Und niemand hat das Recht, meinen Körper zu berühren, wenn ich nicht damit einverstanden bin.

Das führt uns zum Thema unserer neuesten Ausgabe: «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz». Das Thema ist kein sexy Thema, wenn ich das mal so salopp ausdrücken darf. Die gemischten Gefühle, die beim Begriff «sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» aufkommen, manifestieren sich an den immer wieder kehrenden Bemerkungen oder Sprüchen bei Schulungen oder nach Referaten: «Darf man denn jetzt nicht einmal mehr Witze machen?» «Jetzt muss ich aufpassen, wie ich dich das nächste Mal begrüsse!» oder «Eine Frau könnte ja einen unliebsamen Kollegen einfach beschuldigen, sie belästigt zu haben und schon ist sie ihn los!» Angst schwingt mit, falsch interpretiert zu werden oder fälschlicherweise beschuldigt zu werden. Der eigene Ruf steht auf dem Spiel und der eigene Arbeitsplatz. Verharmlosung, Umkehr der Rollen («Opfer» werden zu «Tätern»), die Frage nach der Provokation: all dies sind Anzeichen von Ratlosigkeit und Unbehagen angesichts dieses Themas, was sich nicht selten in Polemik wandelt. Da meistens Frauen sexuell belästigt werden, lastet auf den Männern quasi ein Generalverdacht. Frauen sehen sich mit dem Vorwurf konfrontiert, dass sie die Belästigung provoziert hätten, oder sie hätten sich zu wenig klar gewehrt. Wie also ein Thema bearbeiten, in welchem sich Fettnäpfchen, Tretminen und Vorurteile nur so tummeln?

Der Gesetzgeber gibt uns vor, wie das Thema anzugehen ist: Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, für ein belästigungsfreies Arbeitsklima und Arbeitsumfeld zu sorgen. Diese Verpflichtung steht im Zentrum und dient als Angelpunkt, um verschiedene Aspekte rundherum zu beleuchten. Ob sexuelle Belästigungen Raum finden, hängt auch davon ab, welche Werte einem Unternehmen wichtig sind und wie diese Werte von den Vorgesetzten gelebt werden. Anerkennung der fachlichen Kompetenzen ohne Ansehen der Person wäre ein guter Leitspruch. Gegenseitiger Respekt anerkennt die Grenzen, auch wenn diese nicht ausdrücklich gesetzt werden. Gegenseitiger Respekt anerkennt die Selbstbestimmung der anderen. Wir alle, ob Mann oder Frau, haben grundsätzlich ein feines Gespür für

Situationen und erkennen in der Regel, «wenn etwas nicht so ist, wie es sein sollte». Haben wir den Mut, das anzusprechen, auch wenn es sich um eine Vorgesetzte handelt? Haben wir den Mut, unseren Freund auf sein grenzwürdiges Benehmen anzusprechen? Wir hoffen, Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe weitere gute Gründe zu liefern, um sich für ein belästigungsfreies Arbeitsklima einzusetzen.

Antonella Bizzini, Stellenleiterin

Bei uns zu Gast



Susanne Lorenz ist Beraterin bei der Fachstelle Opferhilfe TG. Die Fachstelle bietet als Teil der Benefo-Stiftung (Beratungsnetz Frauenorganisationen) Information, Beratung und Unterstützung für Frauen und Männer, die von Gewalt betroffen sind.

Drei- bis viermal im Monat melden sich Frauen bei der Fachstelle, weil sie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt haben oder erleben. Sie kommen entweder von sich aus oder werden – bei bereits erfolgter Strafanzeige – von der Polizei übermittelt. Laut Opferhilfegesetz haben sie Anspruch auf eine kostenfreie Beratung und auf Information durch eine fachlich ausgebildete Person. Voraussetzung für die Beratung ist, dass das Opfer subjektiv beeinträchtigt ist und eine Straftat im Sinne des Strafgesetzbuchs und des Opferhilfegesetzes vorliegt. Das Unterstützungsangebot der Opferhilfe umfasst fünf Säulen: medizinische, psychologische, juristische, materielle und soziale Hilfe.

Das Gesetz unterscheidet bei Straftaten generell zwischen Antrags- und Officialdelikt. Bei einem Antragsdelikt wie sexuelle Belästigung (Art. 198 StGB) muss das Opfer selbst



Alles was recht ist

Sexuelle Belästigung gilt gemäss Gleichstellungsgesetz als Diskriminierung. Frauen und Männer können sich gegen Diskriminierung wehren. Sprüche oder Witze über die sexuelle Orientierung fallen übrigens auch unter den Begriff der sexuellen Belästigung.

Im Falle einer sexuellen Belästigung kann eine Strafanzeige gegen den Täter und/oder eine Klage nach Gleichstellungsgesetz gegen die Arbeitgeberin eingereicht werden. Die Klage gegen die Arbeitgeberin ist ein privatrechtliches Verfahren und wird bei der Schlichtungsstelle nach Gleichstellungsgesetz eingereicht.

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet die Arbeitgeberin, notwendige und angemessene Massnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu verhindern. Dazu gehört, dass die Mitarbeitenden wissen, dass die Unternehmensleitung sexuelle Belästigungen nicht toleriert. Dazu gehört, dass die Mitarbeitenden wissen, wohin sie sich wenden können, wenn sie sich belästigt fühlen. Dazu gehört, dass die Mitarbeitenden ernst genommen werden, wenn sie sich wegen des Verhaltens einer anderen Person beschweren. Dazu gehört, dass die Mitarbeitenden geschützt werden vor weiteren Belästigungen, auch vor Belästigungen durch Kunden oder Kundinnen.

Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sexuell belästigt und kann die Arbeitgeberin nicht nachweisen, dass sie solche Massnahmen getroffen hat, kann sie zu einer Entschädigungszahlung verpflichtet werden.

Im Falle einer sexuellen Belästigung kann von der Arbeitgeberin verlangt werden, dass sie dafür sorgt, dass der Arbeitsplatz belästigungsfrei bleibt. Die Arbeitgeberin muss zunächst abklären, ob die erhobenen Vorwürfe glaubwürdig sind respektive nachgewiesen werden können. Ohne diese Abklärungen darf sie keine Massnahmen zum Nachteil einer Person treffen, da sie allen Mitarbeitenden gegenüber eine Fürsorgepflicht hat.

Wird eine sexuelle Belästigung nachgewiesen, müssen die Massnahmen der Arbeitgeberin den Belästiger treffen, die belästigte Mitarbeiterin darf keine Nachteile erfahren. Solche Massnahmen können je nach Ausmass der Belästigung von einer Verwarnung mit Versetzung bis zu einer fristlosen Entlassung reichen.

Unter «Arbeitsplatz» fallen auch Geschäftsessen oder Geschäftsausflüge, mithin alle Örtlichkeiten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.

Die Arbeitgeberin hat gegenüber ihren Mitarbeitenden ein Weisungsrecht, das sich auch auf die Kleider bezieht. So kann sie anweisen, was die Mitarbeitenden tragen müssen und was sie während der Arbeitszeit nicht tragen dürfen (Dresscode). Das Weisungsrecht hat jedoch seine Grenzen. Die Weisung, einen kürzeren Rock oder eine grosszügigeren Ausschnitt zu tragen, ist nicht erlaubt und rechtswidrig.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz darf im Arbeitszeugnis nicht verschwiegen werden, wenn es um krasses und wiederholtes belästigendes Verhalten geht. Es sollte also konkret und klar von «Belästigung von Mitarbeiterinnen» gesprochen werden. (ab)

Beispiel aus der Praxis

Bewerbungsfoto

Das Foto auf den Bewerbungsunterlagen hat an Bedeutung gewonnen. Es repräsentiert die Tatsache, dass es bei Anstellungen um ein «Personengeschäft» geht und der Anspruch der Rekrutierenden besteht, eine Bewerberin / einen Bewerber im Voraus betrachten zu können.

Hier einige Anregungen

Das Foto muss in guter Qualität gemacht und in digitaler Form erhältlich sein. So lässt es sich unkompliziert in die Bewerbung einfügen und hat eine Auflösung, die auch beim Ausdruck der Unterlagen eine gute Qualität liefert.

Ein gutes Bewerbungsfoto zeigt Sie in neutraler Umgebung und lässt keine Rückschlüsse auf Freizeit oder Privatleben zu. Sie sind so angezogen, wie Sie auch zur Arbeit erscheinen werden. Zu exzentrische Kleider und zu auffälliger Schmuck sind der Situation nicht angemessen.

Verwenden Sie keine Passfotos und lassen Sie das Bewerbungsporträt von einer geschulten Fachperson erstellen. Diese wird alles daran setzen, von Ihnen ein Porträt zu erstellen, mit dem Sie sich identifizieren können. (vw)

Strafanzeige bei der Polizei erstatten und kann diese gegebenenfalls wieder zurückziehen. Schwere Straftaten wie z.B. Vergewaltigungen müssen von Polizei und Staatsanwaltschaft von Amtes wegen geahndet werden und haben bei einer Verurteilung hohe Strafen zur Folge. Wegen der schwierigen Beweislage werden solche Verfahren jedoch häufig wieder eingestellt, ohne dass es zu einer Verurteilung kommt.

Wer von sexueller Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz betroffen ist, benötigt von den fünf genannten Unterstützungsmassnahmen vor allem psychologische und juristische Soforthilfe, so Susanne Lorenz. Die Fachstelle triagierte den erstgenannten Bereich an Psychologen und Therapeuten und letzteren an die Juristin der Infostelle Frau+Arbeit, Antonella Bizzini.

Tatort Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterscheidet sich von Gewalt im privaten Bereich, weil man sich ihr kaum entziehen kann und weil die betrieblichen Beschwerdestrukturen in der Regel unbekannt oder inexistent sind. Die Betroffenen erleben sich als recht- und wehrlos. Die Belästigung ist existenziell und löst grosse Irritation und Zweifel an der eigenen Wahrnehmung aus, begleitet von Ekel- und Schamgefühlen. In einem schleichenden Prozess dehnt sich der Selbstwertverlust auf die ganze Person und auf das Privatleben aus. Je nachdem, wie lange dieser Zustand andauert und wie stabil oder instabil das private Umfeld der betroffenen Person ist, führen die Ohnmachtsgefühle und der Kontrollverlust zu schweren psychosomatischen Erkrankungen.

Weil eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses bei sexueller Belästigung undenkbar ist und sexuelle Belästigung vor Gericht bewiesen werden muss, verzichten Frauen oft auf eine Klage oder einen Strafantrag. Es überrascht auch nicht, dass Berufseinsteigerinnen, Auszubildende und Praktikantinnen und Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen oder solche vor dem Karrieresprung sexueller Belästigung häufiger ausgesetzt sind als andere, weil sie abhängiger sind als andere oder ausgenutzt werden.

Nicht mit mir!

Obwohl sie keinerlei Schuld trifft, sind Frauen oft bereit, die Verantwortung für sexuelle Belästigung zu übernehmen und schweigen zu dem was vorgefallen ist. Susanne Lorenz führt dies auf drei Faktoren zurück: Sozialisation, drohender Arbeitsplatzverlust und fehlende Beweislastentlastung.

Wer als Mädchen immer lächeln und ja sagen muss, alleine für die Beziehung und die Gefühle verantwortlich ist und als dumme Zicke gilt, wenn sie sich wehrt, hat auch als erwachsene Frau Mühe damit, Grenzen zu setzen. Susanne Lorenz betont denn auch, wie wichtig es ist, sich früh zu wehren, klar Stellung zu nehmen und das Kind beim Namen zu nennen. In ihre Beratung baut sie deshalb je nachdem auch Übungen zur Selbstwahrnehmung ein. Selbstverteidigungskurse bei *Wege ohne Angst* oder *Impact* empfiehlt sie auch präventiv zur Stärkung des Selbstbewusstseins und zur Selbststeuerung.

Auf Seite Arbeitgeber wünscht sich Susanne Lorenz mehr Interesse und Engagement dem Thema gegenüber und dass «das Kind nicht zuerst in den Brunnen fallen und sich verletzen muss», bevor Vorkehrungen auf betrieblicher Ebene getroffen werden. Als besonders subtile Art der Gewaltanwendung und Diskriminierung müsste sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit ihren schwer wiegenden Folgen ganz vermieden werden können. (sg)

Wir stellen vor I

Fachstelle Opferhilfe Thurgau

Die Fachstelle Opferhilfe ist eine von vier Beratungsstellen der BENEFO-STIFTUNG mit Sitz in Frauenfeld. Die rechtliche Grundlage unserer Arbeit ist das Opferhilfegesetz. Aufgrund der Leistungsvereinbarung mit dem Kanton Thurgau können wir kostenfreie Beratung anbieten für:

- Menschen, die Opfer einer Straftat wurden und dabei körperliche, sexuelle oder seelische Gewalt erlebt haben,
- deren Angehörige und andere Vertrauenspersonen.

Das Beratungs- und Hilfeangebot umfasst fünf Bereiche: psychologische, juristische, medizinische soziale und materielle Hilfe. Wir unterliegen der Schweigepflicht. Mit Zustimmung der Betroffenen kann eine Vernetzung mit spezialisierten Fachstellen und -personen erfolgen, wo es sinnvoll und notwendig ist.

Wir beraten auch Menschen, die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind. Manchmal wenden sich in diesem Zusammenhang Personalverantwortliche an uns.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Als sexuelle Belästigung gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. Sie ist eine Form von Machtmissbrauch, mit welcher Betroffene abgewertet werden und die sie in eine unterlegene Position drängen. Sexuelle Belästigung kann viele Gesichter haben. Die Palette reicht von anzügliche Bemerkungen, sexistische Sprüche und Witze, Vorzeigen oder Aufhängen von pornographischem Material über unerwünschte Körperkontakte, Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen. Auch schwere Straftaten wie sexuelle Nötigung und Vergewaltigung können stattfinden.

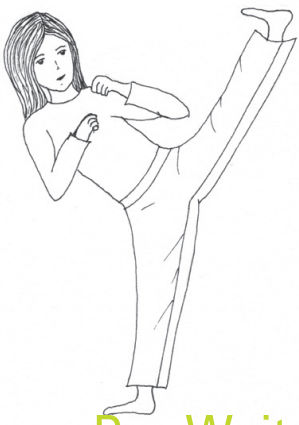
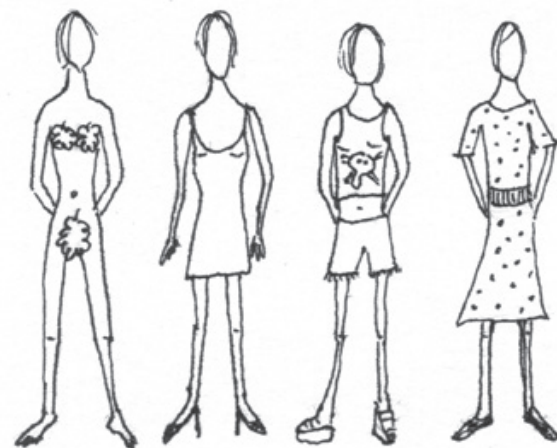
Was sind die Auswirkungen von sexueller Belästigung?

Nach dem ersten Schreck fühlen sich die Betroffenen zumeist hilflos und ohnmächtig. Peinlichkeits- und Ekelgefühle kommen auf, oft lösen die Übergriffe Angst aus. Langfristig können Betroffene den Spaß an der Arbeit verlieren, sie empfinden die Atmosphäre am Arbeitsplatz als belastend und bedrückend. Angst, Scham und das Gefühl des Unvermögens können bei Betroffenen einen so grossen Druck verursachen, dass sie schliesslich ihren Arbeitsplatz aufgeben und in existenzielle Not geraten.

Was können die Betroffenen tun?

Es lohnt sich, sich zur Wehr zu setzen und den Mut zu haben, Hilfe in Anspruch zu nehmen und Rechte einzufordern. Die Sensibilität für dieses Thema ist in den vergangenen Jahren gewachsen und zeigt sich auch in der betrieblichen Praxis. Möglichkeiten der Gegenwehr für Betroffene sind, bevor es juristisch wird: die eigenen Wahrnehmungen und Gefühle ernstnehmen! Sich klar machen, dass man das Recht hat auf einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz hat. Die Sprachlosigkeit überwinden und dem Belästiger so schnell wie möglich Grenzen setzen («Stopp»; «Ich will das nicht»). Die Vorfälle dokumentieren und sich Hilfe suchen (Kolleginnen, vertraute Personen, betriebliche Ansprechstellen, Beratungsstellen wie Opferberatungsstellen, Infostelle Frau+Arbeit, ...).

Es gibt auch Möglichkeiten für Unterstützungspersonen im Betrieb. Sie sollten Betroffenen zuhören, ohne zu bewerten und ihnen Vertraulichkeit garantieren. Sie sollten die Betroffenen nicht zu übereilten Schritten überreden. Sie sollten einen eigenen Standpunkt finden und diskriminierende Äusserungen von Belästigern nicht unwidersprochen lassen. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau Mann (GIG) bestimmt die Rechte und Pflichten betroffener Beschäftigter sowie der zuständigen Personalverantwortlichen. Für die spezialisierte arbeitsrechtliche Beratung verweisen wir weibliche Beschäftigte an die Infostelle Frau+Arbeit in Frauenfeld. Bei Fragen zu Strafanzeige, Strafverfahren, Schutz und Traumabewältigung können sich Betroffene an die Fachstelle Opferhilfe Thurgau wenden. (Susanne Lorenz)



Der Weiterbildungstipp

Stopp sagen lässt sich üben

Selbstverteidigung ist ein wirksames Mittel, auf Grenzüberschreitungen wie z.B. sexuelle Belästigungen zu reagieren. Nehmen Sie an einem Training teil und frischen Sie Ihre Kenntnisse stets wieder auf. Unsere Empfehlungen: www.selbstsicherheit.ch und www.wegohneangst.ch

Weiterbildung für Vorgesetzte

Gleichstellungsbüros und Fachstellen für Gleichstellung bieten regelmässig Weiterbildungskurse an zur Gleichstellung am Arbeitsplatz. Ein Teil davon widmet sich der sexuellen Belästigung als spezifische Form der Diskriminierung.

Wir stellen vor II

Die Opferhilfe SG, AR und AI

Erlebte Gewalt hat vielfach nebst körperlichen vor allem auch seelische Verletzungen zur Folge. Frauen fühlen sich erniedrigt, sie leiden unter Scham und Schuldgefühlen. Die Wunden sind manchmal auch nach Jahren noch nicht verheilt. Es braucht Kraft und Mut um in dieser Lebenssituation nach aussen zu treten und sich Hilfe zu holen. Frauen, die Gewalt erleben, schweigen oft sehr lange. Die Tatsache, dass Frauen zu einem grossen Teil Gewalt (sei es sexuelle Gewalt, häusliche Gewalt, oder Stalking) durch Menschen erfahren, die ihnen nahe stehen, erschwert es den Betroffenen zusätzlich, sich jemandem anzuvertrauen. Denn oftmals ist die gewaltausübende Person der Ehemann, ein Bekannter, ein Arbeitskollege oder eine weitere nahestehende Person.

Männer erleben Gewalt z.B. im Ausgang. Sie werden Opfer von Raub, Körperverletzung, Drohung, etc. Über diese Gewalt wird oftmals in den Medien berichtet. Männer sind aber auch betroffen von sexueller und häuslicher Gewalt. Männer die z.B. als Kind sexuelle Gewalt erlebt haben, oder Männer die von ihrer Frau gedemütigt und geschlagen werden, trauen sich oft nicht, darüber zu sprechen. Sie haben Angst, nicht ernst genommen zu werden, sie schämen sich und fühlen sich schuldig. Zusätzlich erschwerend ist die Tatsache, dass «Opfer sein» grundsätzlich dem männlichen Selbstverständnis widersprechen kann. Wir MitarbeiterInnen der Opferhilfe SG – AR – AI beraten Betroffene darin, die Folgen von erlebter Gewalt zu bewältigen und neue Perspektiven zu entwickeln. Wir informieren über rechtliche Möglichkeiten und unterstützen im Einleiten weiterer Schritte. In Gefährdungssituationen informieren wir über Möglichkeiten, die zum Schutz der Betroffenen bestehen. Bei Bedarf stellen wir den Kontakt mit Polizei und Justiz oder anderen Fachstellen und Behörden her.

Wenn Frauen sich bei uns melden, die von sexueller Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind, versuchen wir gemeinsam die nächsten Schritte zu besprechen und Lösungsmöglichkeiten zu erörtern. Je nachdem, wer der Täter ist (Vorgesetzter, Mitarbeiter, Kollege usw.) kann dies unterschiedlich aussehen. Es kann sein, dass eine Meldung oder ein Gespräch mit der vorgesetzten Stelle ausreicht. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Angestellten ihre Arbeit erledigen können, ohne sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein. Je nach Situation oder Schwere der Gewalt können wir auch Anwältinnen für ein mögliches Strafverfahren oder Psychotherapeutinnen beiziehen, wenn dies erforderlich ist. Grundsätzlich gilt aber, dass wir BeraterInnen nichts unternehmen, ohne Einverständnis und Wissen der betroffenen Frau.

Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Erfahrung von sexueller Gewalt ist einschneidend und oftmals traumatisch. Sie bedeutet einen Angriff auf die Persönlichkeit und die Würde und kann zu Einschränkungen in verschiedenen Lebensbereichen führen. Oft scheint vieles nicht mehr so zu sein wie vorher. Häufig kann es lange Zeit dauern, bis vorhandene Symptome abklingen und es den Betroffenen gelingt, wieder stabiler zu werden und die Gewalterfahrung zu integrieren.

Mögliche typische Folgen sind:

- Angst- und Panikzustände
- Ekel-, Scham- und Schuldgefühle
- Schreckhaftigkeit
- Schlafstörungen
- Konzentrationsprobleme
- Verzweiflung und Ohnmacht
- Stimmungsschwankungen und Depressionen
- Psychosomatische Beschwerden

(Silvia Vetsch)

Definition von sexueller Belästigung

Unter den Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens. Sexuelle Belästigung kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden. Sie kann von Einzelpersonen oder von Gruppen ausgehen.

Konkret heisst das beispielsweise:

- Es werden anzügliche und zweideutige Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen oder Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material vorgezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Fall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als erwünscht oder unerwünscht empfindet.

Quelle: Seco.admin.ch

Beispiele aus der Praxis

Frau A. ist Verkäuferin. Sie ist verheiratet, hat ein Kind. Eines Tages, als sie mit ihrem Chef alleine in einem Raum ist, umarmt er sie aus heiterem Himmel, drückt sie an sich und möchte sie küssen. Sie wendet den Kopf ab und versucht, sich aus seiner Umarmung zu lösen. Er lässt sie los und verlässt den Raum. Seither hat sie grosse Angst, sich wieder alleine mit ihm in einem Raum zu befinden. Als sie eines Tages den Lift nimmt, springt er noch rasch hinein. Als sich die Türe schliesst, drückt er sie gegen die Wand, fasst ihr an den Busen und versucht erneut, sie zu küssen. Als der Lift unten ankommt und die Tür aufgeht, verlässt er den Lift und tut, als ob nichts gewesen wäre. Sie arbeitet noch den ganzen Tag. Am Abend bricht sie zusammen und muss ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen. Sie beendet das Arbeitsverhältnis, erreicht, dass der Arbeitgeber ihr eine Entschädigung zahlt. Frau A. war nicht die einzige Mitarbeiterin, die er im Verlaufe der Jahre belästigte.

Frau B. ist Mitarbeiterin in einem grossen Dienstleistungsunternehmen. Sie hat einen älteren Vorgesetzten. Er beginnt, sie bei der Begrüssung auf die Wangen zu küssen, obwohl sie das gar nicht will. Sie ist wesentlich jünger als er und weiss nicht, wie sie sich verhalten soll. Er schaut öfters in ihr Büro und ihr wird zunehmend unwohler. Sie muss ihn hin und wieder auf Fahrten zu Sitzungen begleiten. Bei einer dieser Fahrten greift er ihr ans Knie. Sie erstarrt und weiss nicht, was sie tun soll. Sie schiebt seine Hand von ihrem Knie. Sie unternimmt alles, um sein Interesse von ihr abzulenken. Sie hört auf, sich zu schminken. Obwohl ihr Kleiderstil bereits zuvor nicht sehr auffällig war, versucht sie, sich noch dezenter und farbloser zu kleiden in der Hoffnung, dass er sie nicht mehr beachtet. Sie wird immer stiller und zieht sich zurück. Sie lässt ihre Türe weit offen, wenn der Vorgesetzte in der Nähe ist und versucht, ihm aus dem Weg zu gehen. Einem Kollegen fällt ihr Verhalten auf und er spricht sie darauf an. Das bewirkt, dass sie sich bei ihrem Arzt meldet, der ihr schliesslich rät, sich fachliche Unterstützung zu holen. Sie beendet das Arbeitsverhältnis und einigt sich mit ihrer Arbeitgeberin auf eine Freistellung und eine Entschädigungszahlung.

Frau C. war lange Zeit arbeitslos und hat, kurz bevor sie angestellt wird, endlich wieder eine Stelle als Assistentin gefunden. Sie ist 48, verheiratet und hat zwei Kinder. Die Probezeit verläuft gut. Nach der Probezeit beginnt ihr Chef, sie zu belästigen. Er versucht, sie zu küssen, er versucht, sie an sich zu ziehen, er kommt ihr immer wieder sehr nah. Sie hat Angst, die Stelle zu verlieren und versucht sich gegen ihn zu wappnen. Der Job gefällt ihr sehr gut und sie hofft, dass wenn sie ihn immer wieder abweist, er irgendwann Ruhe gibt. Auf einer Geschäftsreise vergewaltigt er sie. Sie arbeitet danach noch einige Wochen weiter, bis sie schliesslich zusammenbricht und zum Arzt geht. Dort wird sie ermutigt, sich Hilfe zu holen. Sie reicht eine Strafanzeige ein und wird, nach Ablauf der Sperrfrist, entlassen. Die Schlichtungsstelle möchte keinen Vergleich anbieten, weil sie sich nicht innerhalb des Unternehmens gegen die sexuelle Belästigung gewehrt hat. Im Strafverfahren wird der Vorgesetzte in erster und in zweiter Instanz wegen sexueller Belästigung und wegen Vergewaltigung verurteilt. Während der Strafuntersuchung meldete sich eine zweite Frau, der es ähnlich ergangen ist wie Frau C..

Frau D. ist die einzige Frau in einem Männerteam in einem Produktionsbetrieb. Der Vorarbeiter hatte vor einigen Monaten versucht, mit ihr anzubandeln, doch hatte sie ihn abblitzen lassen. Seither schikaniert er sie, indem er ihr Fragen stellt über ihre Unterwäsche oder über ihr «Nachtleben», indem er Penisse aufzeichnet, wo sie sie sieht, indem er ihr gegenüber eindeutige Gesten und Gebärden macht. Frau D. hatte sich an ihre Vorgesetzte gewendet und ihr davon erzählt, daraufhin war das Verhalten des Vorarbeiters einige Zeit besser, dann

ging er wieder an. Eines Tages hat sie genug und möchte ihn erschrecken. Sie wirft ein grosses Plastikstück, sodass es knapp neben ihm auf den Boden aufschlägt. Er erschrickt und meldet den Vorfall den Vorgesetzten. Daraufhin wird ihr gekündigt. Sie erkrankt und wird von Dritten ermuntert, sich externe Hilfe zu holen. Ihr drohen von der Arbeitslosenkasse Einstelltage wegen selbstverschuldeter Kündigung. Frau D. einigt sich mit ihrer Arbeitgeberin auf die Zahlung einer Entschädigung. Die Arbeitslosenversicherung anerkennt diese Entschädigung als Zugeständnis, dass die Kündigung nicht selbstverschuldet war.

Kommentar: Warum lassen sich Frauen zum Teil über Wochen, Monate oder gar Jahre so behandeln?

Einige Gründe für das Schweigen sind:

- Scham vor dem, was ihnen angetan wurde.
- Scham, weil sie den Fehler bei sich suchen.
- Die Angst vor dem Verlust der Arbeitsstelle, Existenzängste.
- Die Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird.
- Die Angst, verantwortlich gemacht zu werden für das, was ihnen geschieht.
- Die Angst, dass der Partner davon erfährt und Angst vor seiner Reaktion.

Angst lähmt und lässt nicht mehr klar denken. Umso wichtiger ist, dass das Unternehmen seine Haltung klar und deutlich bekannt gibt und handelt, wenn der Vorwurf einer sexuellen Belästigung erhoben wird. Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt! (ab)



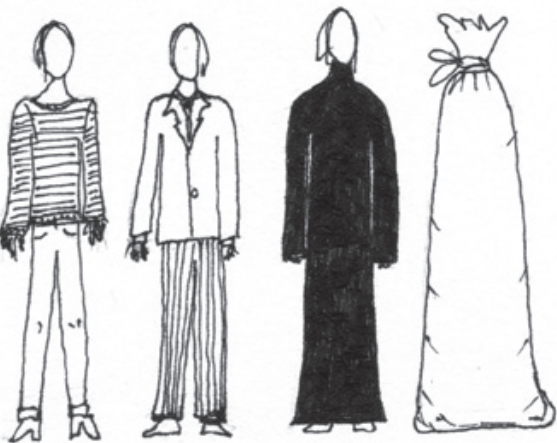
Gut zu wissen

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Liebe zu tun, weil die Person zum Objekt degradiert wird. Liebe achtet und respektiert die Grenzen, ist also das genaue Gegenteil von sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung hat nichts mit Liebe zu tun. Sexuelle Belästigung diskriminiert. Wer sexuell belästigt, weiss, was er oder sie tut. Macht wird ausgespielt und nicht selten geht es nur darum, Kontrolle auszuüben. Eine ungeliebte Kollegin oder einen ungeliebten Kollegen auf diese Weise fertig zu machen mit dem Ziel, dass die Person ihre Stelle kündigt. Sexuelle Belästigung geschieht nicht nur dann, wenn Sie jemand «begrapscht». Auch Sprüche oder Bilder oder Handzeichen können die sexuelle Integrität verletzen.

Für die Betroffenen ist es schwierig, über die Belästigungen zu sprechen. Sie schämen sich dafür, was ihnen geschieht. Für einen Mann kommt die soziale Unmöglichkeit hinzu, als Mann Opfer einer sexuellen Belästigung zu werden. Die Scham und das daraus folgende Schweigen dürfen nicht zum Vorwurf gemacht werden. Die belästigende Person trägt die Verantwortung. Sie verletzt die Grenzen. Sie diskriminiert. Sie muss die Folgen tragen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein unzumutbares Arbeitsverhältnis. Eine Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gilt bei der Arbeitslosenversicherung nicht als selbst verschuldete Kündigung. Allerdings muss nachgewiesen werden, dass die Arbeitgeberin über die sexuelle Belästigung informiert wurde und keine Massnahmen zum Schutz getroffen wurden oder keine Massnahmen zum Schutz möglich waren. (ab)



Stilfrage

Wir haben der Stilberaterin Bettina Weber vom Tages Anzeiger folgende Frage geschickt:

Schützen züchtige Kleider vor sexueller Belästigung?

Frage: Meine Freundin ist von ihrem Chef sexuell belästigt worden. Sie hat sich immer sehr modisch angezogen. Müssen wir Frauen tatsächlich auf modische Kleidung verzichten, um uns am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung zu schützen?

Antwort: Liebe Frau W.

Ohne Ihnen zu nahe treten zu wollen: Gibt es wirklich noch Frauen, die meinen, es liege an ihnen beziehungsweise an ihrer Kleidung, wenn sich einer daneben benimmt? Herrgott, haben wir die Diskussion um den kurzen Rock, den das Vergewaltigungsoffer getragen haben soll, nicht längst hinter uns? Das macht mich jetzt doch ein wenig fassungslos.

Allerdings: Als unlängst in dieser unserer kleinen Rubrik die Frage behandelt wurde, weshalb Frauen in der hiesigen Geschäftswelt so wenig Röcke tragen, reagierten nicht wenige Leserinnen und mailten, es liege schlicht und einfach daran, dass sie in Jupes eine Aufmerksamkeit hervorrufen würden, die ihnen unangenehm sei. Die Anzahl dieser Reaktionen von weiblicher Seite hat mich ebenfalls etwas fassungslos gemacht. So gesehen scheint ihre Frage sehr wohl berechtigt, auch wenn sie mich erschüttert.

Wir wollen jetzt an dieser Stelle auch gar kein Psychogramm von Männern erstellen, die angesichts eines Décolletés oder einer Frauenwade in Erregung geraten, sondern uns dem Sujet aus modischer Sicht nähern. Und da ist folgendes zu sagen: Es herrscht ja das weitverbreitete Missverständnis vor, wegen der gelockerten Etikette gelte bezüglich Kleidung das elende „anything goes“. Dem ist nicht so. Genauso, wie man nicht in ausgelatschten Turnschuhen an eine Hochzeit geht, so geht man auch nicht mit dem Bikinioberteil unter dem T-Shirt ins Büro, der Rahmen passt einfach nicht. Soviel Gespür sollte man von Erwachsenen erwarten können. Das ist selbstverständlich und eine Frage des Respekts.

Dann ist da noch der Punkt mit dem guten und schlechten Geschmack: Plateauschuhe, lange Fingernägel und viel Schminke mögen nicht sehr stilsicher und meist auch unpassend für die geschäftliche Umgebung sein. Aber vor allem sind sie nicht mehr als das: ein Ausdruck von schlechtem Geschmack. Sicher sind sie keine Aufforderung an die maskuline Umgebung, denn Frauen interessieren sich wesentlich weniger für Männer, als diese das gern hätten (beziehungsweise: Frauen interessieren sich, wenn überhaupt, für attraktive Männer – was insofern ein Problem ist, als dass die meisten Männer just dies aus objektiv nicht nachvollziehbaren Gründen für sich in Anspruch nehmen). Deshalb: Selbst wenn Ihre Freundin in den aller kürzesten Minis und auf Stiletos zur Arbeit erscheint – Ihr Chef hat sich zu benehmen. Punkt. (Publikation im Tages Anzeiger vom 14. Oktober 2014. Mit freundlicher Genehmigung der Autorin.)

Belästigungsfreiheit garantieren

Sexuelle Belästigung ist nach wie vor ein Thema, das sehr kontrovers und vor allem ideologisch geprägte Reaktionen auslöst. Fundierte Fakten sind wichtig, damit die Diskussion sachlich geführt werden kann. Tatsache ist, dass gut jede zweite Person – Frauen wie auch Männer – in ihrem Erwerbsleben unerwünscht mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert ist. Ein Teil fühlt sich dadurch sexuell belästigt – Frauen häufiger als Männer. Potenziell belästigende Verhaltensweisen können von Frauen und Männern ausgehen. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende erachten sie als schädlich, und zwar sowohl verbale Verhaltensweisen wie sexistische oder sexuell konnotierte Sprüche als auch körperbezogene wie Berührungen bis hin zu strafrechtlich relevanten Übergriffen.

Diese negative Einschätzung ist korrekt: Die Folgen für Betroffene sind oft schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich. Trotz der Erkenntnis, dass potenziell belästigendes Verhalten im Arbeitskontext schädlich ist, zeigen sich hohe Verbreitungswerte. Häufig wird durch Betroffene, aber auch durch Verantwortliche in Unternehmen, der Grund für Belästigungen in der Persönlichkeit der Verursachenden gesehen. Der Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen erweist sich allerdings als begrenzt, es gibt weder Opfer- noch Täterpersönlichkeiten. Es lässt sich indessen klar belegen, dass organisationale Faktoren eine entscheidende Rolle spielen. Sie prägen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von und den Umgang mit sexueller Belästigung sowie potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Hier ist an erster Stelle ein sexualisiertes Arbeitsklima zu nennen. Je sexualisierter das Arbeitsklima, wo sexuell konnotierte Sprüche als normal gelten, desto höher das Risiko.

Die Existenz eines Reglements zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – eine der bislang am häufigsten empfohlenen Massnahmen – spielt eine untergeordnete Rolle. Häufig sind

Reglemente nicht bekannt oder nicht implementiert und entfalten so kaum präventive Wirkung.

Gemischtgeschlechtliche Teams, ein von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägtes Arbeitsklima und ein hoher Stand der Chancengleichheit der Geschlechter im Unternehmen können sich als wichtige Schutzfaktoren erweisen. Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet Unternehmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Vieles weist darauf hin, dass Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung dann wirksam wird, wenn sie im Kontext von Respekt, Unternehmensethik, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung und Diversität eingebunden ist. Die Etablierung eines Reglements und die Bezeichnung von Vertrauenspersonen sind notwendige, aber nicht hinreichende Teile dieser Politik. Vorgesetzte aller Hierarchiestufen spielen eine Schlüsselrolle bezüglich Prävention und sollten dementsprechend vorbereitet und geschult werden.

Nationales Forschungsprogramm NFP 60 zur Gleichstellung der Geschlechter, Bern 2014



Das Notfall-Rezept: Der Doppel-Stopp

Belästigungen kommen oft ohne Vorwarnung und können jede Person treffen. Belästigungen sind Grenzverletzungen und lösen heftige Gefühle aus: Wut, Hilflosigkeit, Verstummen... Wenn man gestresst oder verletzt ist, fällt einem oft überhaupt keine passende Reaktion ein. Suchen Sie nicht lange nach einem passenden Satz, reagieren Sie direkt und einfach, wie es Ihnen gerade über die Lippen kommt. Verwenden Sie den «Doppel-Stopp»!

1. Schritt: Sie setzen die Grenze mit einer ganz einfachen Aussage

Stopp!
Halt!
Schluss damit!
Hallo?!!

2. Schritt: Sie sagen, was Sie wollen / nicht wollen

Ich will das nicht!
Ich dulde das nicht!
Nehmen Sie die Hände weg!
Hören Sie mit diesen Witzen auf!
Das will ich nie wieder hören!

Sprechen Sie ruhig und bestimmt. Atmen Sie. Halten Sie Augenkontakt. Ziehen Sie mit einer Geste eine deutliche Grenze. Bleiben Sie ruhig und aufrecht stehen. Sehr hilfreich ist, den Doppel-Stopp zu üben. Wählen Sie die Aussagen so, dass diese in Ihren Mund passen. Wiederholen Sie die Aussagen laut und deutlich vor Ihrem Spiegel. Vergewöhnen Sie sich, wo Ihre Grenzen sind und wie Sie diese wahrnehmen. Auch wenn Sie im Moment keinen Anlass haben, Belästigungen zu befürchten, lohnt es sich, für den Notfall gerüstet zu sein.

Nachdoppeln und Klären: Die Dreier-Regel

Die Dreier-Regel hat drei Schritte. Jeder Schritt besteht aus einem einzigen Satz.

1. Sie benennen die Situation
2. Sie stellen klar
3. Sie sagen, was sie erwarten.

Ein Beispiel: Eine Sachbearbeiterin Innendienst hat die Aufgabe, einen wichtigen Schlüssel-Kunden zu empfangen und diesem den Betrieb zu zeigen. Der Kunde, der schon einmal für einen kurzen Besuch in den Betrieb gekommen war, wartet am Empfang und eilt, kaum sieht er die Sachbearbeiterin kommen, begeistert auf sie zu und umarmt sie heftig, in dem er sie äusserst fest und lange an sich drückt.

Der Sachbearbeiterin ist das ausgesprochen unangenehm. Sie setzt den Doppel-Stopp ein und sagt: «Nein! So nicht!» Sie ist so aufgebracht, dass sie im Moment nichts sagen kann, deshalb verlässt sie den Empfangsraum. Nachdem sie sich beruhigt hat, kommt sie wieder zurück und erklärt dem Schlüssel-Kunden:

1. Ich wollte Sie vorher begrüssen und Sie haben mich mit Ihrer Umarmung völlig überrumpelt.
 2. Ich will nicht umarmt werden.
 3. Ich erwarte von Ihnen, dass Sie diese Bitte respektieren.
- Dabei hält sie Augenkontakt. Die ruhige und sachliche Klärung ist wirkungsvoll und erlaubt dem Gegenüber, sein

Gesicht zu wahren. Vielleicht wollte der Kunde die Sachbearbeiterin gar nicht belästigen sondern einfach seine Begeisterung für die gute Zusammenarbeit ausdrücken...?

Quelle: Biedermann, M., Kaiser, M. & Wagner, P.-A. (2009) «Verstehen Sie keinen Spass, Schwester?» Ein Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung für Pflegefachpersonen und andere Erwerbstätige im Gesundheitswesen. Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK-ASI: Bern

Nützliche Links

www.gleichstellung.ch
www.sexuellebelastigung.ch
www.lilli.ch
www.selbstsicherheit.ch
www.wegohneangst.ch

Zahlen und Fakten

Rund 31% der Frauen in der Deutschschweiz fühlten sich am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt, in der französischen und italienischen Schweiz je rund 18%.

Quelle: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum? Forschungsprogramm NFP 60 des Schweizerischen Nationalfonds, Dezember 2013

Laut Datenbank des Gleichstellungsgesetzes wurden im Kanton Thurgau seit Einführung des Gleichstellungsgesetzes acht Schlichtungsklagen wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz eingereicht; im Kanton St.Gallen deren elf; im Kanton AR bisher noch keine. Zu beachten ist einerseits, dass das Schlichtungsverfahren nur privatrechtlichen Angestellten zur Verfügung steht und andererseits, dass ein Teil der Betroffenen gar nicht auf sexuelle Belästigung reagiert, weil sie sich nicht trauen oder resigniert haben.

Quelle: www.gleichstellungsgesetz.ch



Vorstand gesucht!!

In der Einladung zur DV 2014 haben wir darauf hingewiesen, dass der jetzige Vorstand auf 2016 zurücktreten wird. Gabi Fust und Christine Steiger sind seit 2007 für die Frauenzentrale tätig, Marietta Wiederkehr seit 2009 und Ursula Aeberli seit 2012. Es gab und gibt schöne und anstrengende Zeiten. 2016 wollen wir als dann doch ältere Damen etwas kürzer treten und neuen Kräften Platz machen. Damit ist die Suche nach einem neuen Vorstand lanciert.

Falls Sie oder Ihre Freundin oder Kollegin sich für eine Mitarbeit in einem Vorstand interessieren und auch die dafür nötige Zeit übrig haben, melden Sie sich bitte bei uns (info@frauenzentrale-tg.ch). Wir hoffen, dass sich bis zur nächsten DV herauskristallisiert, ob ein neues Vorstandsteam gefunden werden kann. (Christine Steiger, Präsidentin)

infostelle frau+arbeit

Impressum

Herausgeberin Infostelle Frau+Arbeit
Frauenfelderstrasse 4
8570 Weinfelden

T 071 626 58 48, F 071 626 58 49
info@frauundarbeit.ch
www.frauundarbeit.ch

Redaktion Silvia Gysi (sg), Antonella Bizzini (ab)
Verena Wüthrich-Peter (vw)

Illustrationen Isa Fuchs

Satz Typografie Metzger GmbH, Frauenfeld
Druck Genius Media AG, Frauenfeld

Die Infostelle Frau+Arbeit wird unterstützt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann im Rahmen der Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz und durch die Kantone AR, SG und TG.