Schweizer Fachzeitschrift für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Nr. 1 | Februar 2016

SAFETY-PLUS

www.sicherheit-online.ch

10 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz:
Wo liegen die Grenzen?

16 Neue Guidelines Reanimation

27 Alleinarbeit:
Was gibt es zu beachten?

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wo liegen die Grenzen?

Sexuelle Belästigung gehört für viele zum Arbeitsalltag. Genauso wie Mobbing kann ein Fall schwere Auswirkungen für die betroffene Person haben. Ein Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist für Betriebe dabei keineswegs freiwillig.

Sexistische Witze, pornografische Bilder oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen: Diese Dinge gehören nicht in den Arbeitskontext.

© depositphotos

Eine Frau ist seit mehr als einem Jahr bei einem Gärtnereibetrieb angestellt. Der Inhaber des Betriebs teilt ihr am Arbeitsplatz mit, er sei in sie verliebt und mit seiner (ebenfalls im Betrieb tätigen) Frau laufe schon länger nichts mehr. Diese Äusserungen schockieren die Angestellte und sie sagt ihrem Chef, dass sie vergeben sei. Anderntags erwartet sie eine Entschuldigung, stellt aber nur eine unangenehme Beobachtung durch ihren Vorgesetzten fest. Dieses Verhalten ist ihr unheimlich, umso mehr, als sie den Chef schon früher aggressiv erlebt hat. Die Angestellte fühlt sich so bedroht, dass sie krank wird. Nachdem der Chef ihr wiederholt und auch nachts SMS schickt und sie anzurufen versucht, kündigt sie das Arbeitsverhältnis fristlos. Der Inhaber bestreitet in der späteren Verhandlung, dass eine sexuelle Belästigung vorgefallen sei. [1]

Ein Beispiel, das so oder ähnlich vermutlich schon viele im Arbeitskontext erlebt haben. Ist das nun sexuelle Belästigung oder nicht? Schliesslich hat der Arbeitgeber seine Angestellte weder unsittlich berührt noch mit pornografischen Bildern oder sexuell aufgeladenen Sprüchen konfrontiert. Und doch: Auch ein solches Verhalten ist nicht erlaubt.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist oft subtil – und in der Schweiz in vielen Unternehmen Alltag. Genauso wie Mobbing oder Bossing – darunter versteht man psychische Aggression eines Vorgesetzten gegen eine bestimmte Person im Betrieb – kann sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag gravierende Folgen für die betroffene Person nach sich ziehen.

Wer ist Opfer, wer ist Täter?

Das klassische Schema – Mann als Täter, Frau als Opfer – entspricht dabei nicht immer der Realität. Eine Studie im Auftrag des Schweizerischen Nationalfonds NFP 60 aus dem Jahr 2013 zeigt dies auch in Zahlen: In der Deutschschweiz gaben 31,4 % der befragten Frauen an, im Erwerbsleben schon einmal von sexueller Belästigung persönlich betroffen gewesen zu sein – bei den Männern waren es 10,9 %. Auch bei den Tätern befinden sich die Männer zwar in der klaren Mehrheit, doch immerhin rund ein Sechstel von potenziell als belästigend definiertem Verhalten ging von Frauen aus.

Tabuthema

Anders als bei Mobbingfällen ist das Thema sexuelle Belästigung ein Tabu. Oft, wenn in der Schweiz ein grösserer Fall ans Tageslicht kommt, wie etwa die Entlassung des Vizedirektors der Zürcher

WEITERFÜHRENDE LINKS

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG): www.ebg.admin.ch

Nationales Forschungsprogramm NFP 60, Gleichstellung der Geschlechter: www.nfp60.ch

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz: www.gleichstellungsgesetz.ch

Liste mit Beratungsstellen für betroffene Männer und Frauen: tinyurl.com/sb-beratungsstellen

Elektrizitätswerke (EWZ) im Jahr 2013, explodierten die Kommentarspalten der Zeitungen mit besorgten bis empörten Leserbriefen. Von «darf man denn nicht mal mehr ein Kompliment machen?» und «wollen die uns das Flirten verbieten?» bis hin zu «die Frauen sind zu zimperlich und sowieso, bei diesen Ausschnitten ...» und «ich spreche künftig lieber gar nicht mehr mit Frauen, sonst hat man ja grad eine Anklage am Hals».

Doch die Realität sieht anders aus: Was sexuelle Belästigung von einem netten Kompliment oder einem harmlosen Flirt abgrenzt, darüber herrscht eigentlich ein weiter Konsens – und dies unabhängig vom Geschlecht der befragten Person. So haben in der Studie des Nationalfonds gleich viele Männer wie Frauen angegeben, schon einmal potenziell sexuell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz beobachtet zu haben, nämlich jeweils um die 50 %. Dies zeigt: Es ist eigentlich Männern wie Frauen klar, was unangebracht ist und was nicht. Um beim Beispiel Kompliment zu bleiben: Jemandem zu sagen, dass das neue Kleid gefällt, stellt sicher kein Problem dar – den Spruch, dass darin der Hintern besonders gut zur Geltung kommt, ist hingegen eine Grenzüberschreitung, die nicht in den Arbeitskontext gehört.

Schutz ist nicht freiwillig

Gegen solche und heftigere Übergriffe muss der Arbeitgeber seine Mitarbeiter schützen (siehe Kasten). Tut er dies nicht, kann es vor Gericht teuer kommen. So bei einem Fall im Kanton Zürich:

Eine Konditorin-Confiseurin tritt die Stelle in der Confiserie nach Abschluss ihrer Berufslehre an. Nach einigen Monaten wird sie vom Inhaber in seinem Büro belästigt. Er habe sie plötzlich umarmt und danach versucht, sie zu küssen. Während eines Nachtessens, zu dem er sie «zwecks besserem Kennenlernen» eingeladen hatte, hatte er sie zu ihrem Privatleben befragt. Nach dem Vorfall im Büro geht sie schockiert nach Hause und muss ärztliche Hilfe in Anspruch nehmen. Sie wird vorläufig krankgeschrieben. Dem Arbeitgeber teilt sie mit, dass sie nicht mehr bei ihm arbeiten könne. Darauf erhält sie die schriftliche Kündigung. Während des Schlichtungsverfahrens bestreitet der Arbeitgeber die sexuelle Belästigung. Er habe der Klägerin im Büro die Kündigung eröffnet und diese danach noch schriftlich bestätigt.

Die Confiserie-Angestellte klagt beim Arbeitsgericht. Das Arbeitsgericht spricht der Klägerin wegen unterlassener Prävention eine Entschädigung von 12 000 Franken zu.[1]

Doch viele Angestellte kennen ihre Rechte in diesem Bereich gar nicht. Warum das so sein könnte, darauf weist eine Studie aus Deutschland vom März 2015 hin: Dort wusste nur gerade knapp ein Fünftel der Befragten überhaupt, dass der Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet ist, sie aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen. Zudem wussten über 70 % nicht, an wen sie sich in einem solchen Fall wenden könnten – eine präsente Ansprechperson war in diesen Fällen nicht gegeben.

Oft sind auch die Betriebe nicht besonders aktiv: Bei einer Befragung des SECO aus dem Jahr 2009 gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, keine Massnahmen gegen sexuelle Belästigung getroffen zu haben – und dies, obwohl 97 % eigentlich wissen, dass der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, seine Arbeitnehmer zu schützen.

WAS IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Im Gleichstellungsgesetz (GIG) wird in Art. 4 definiert: «Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.»

Rechtlich relevant sind also alle im Arbeitskontext vorkommenden Verhalten sexueller und sexistischer Natur, die von einer Seite aus als unerwünscht oder die persönliche Integrität verletzend empfunden werden.

Insbesondere gehören dazu:
- Vorzeigen, Aufhängen, Auflegen und Verschicken von pornografischem Material (auch elektronisch)
- anzügliche Bemerkungen und sexistische «Witze»
- unerwünschte Körperkontakte und Berührungen
- die explizite, unerwünschte Aufforderung sexueller Handlungen

Reglemente klären auf

Ein erster Schritt, um diesen Schutz umzusetzen, sind verbindliche Reglemente als Teil des Arbeitsvertrags. Damit werden die Arbeitnehmer nicht nur über ihre Rechte informiert, sondern es ist auch klar, wie Betroffene sich wehren können, Vorgesetzte reagieren müssen und welche Prozesse in Gang gesetzt werden können.

Wie solche aussehen können, zeigen Beispiele verschiedener Unternehmen und Institutionen auf der Website des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau EBG (www.ebg.admin.ch). Diese sind Teil des Arbeitsvertrags. Sie listen unter anderem auf, welches Verhalten konkret nicht toleriert wird, legt fest, an wen sich Betroffene wenden können, welche Prozesse bei einer Meldung in Gang gesetzt werden und welche Sanktionen möglich sind.

Doch auch Reglemente und Ansprechpersonen helfen nicht viel, wenn der tägliche Umgang im Unternehmen nicht stimmt: Die beste Prävention ist, eine respektvolle Unternehmenskultur zu leben. ■

© depositphotos

Eine neutrale Ansprechperson zu kontaktieren, ist bei einem Fall oft ein guter erster Schritt. Diese kann Betroffene über ihre Rechte und Möglichkeiten aufklären.

[1] Quelle: www.gleichstellungsgesetz.ch

«Der Vorgesetzte ist verpflichtet, zu reagieren»

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – bei diesem Thema gehen oft die Wogen hoch. Gerade deshalb sollten die Unternehmen davor nicht die Augen verschliessen. Was Betroffene und Vorgesetzte in einem solchen Fall tun müssen, erklärt Marianne Schär Moser.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist als Thema oft emotional sehr aufgeladen.

Ja, das ist so. Viele nehmen an, man will ihnen Beziehungen verbieten oder dass alle prüde sind. Auch das Argument, man will keine schlafende Hunde wecken, es sei ja eigentlich alles gut, gibt es oft. Aber es ist ein unangenehmes Thema, klar.

Belästigung ist ein vager Begriff. Macht das die Diskussion um das Thema so schwierig?

Das Problem ist eher, dass man das Gefühl hat, es sei so vage. Dabei ist es das rechtlich gesehen eigentlich gar nicht. Dort ist zwar der persönliche Aspekt drin: das Verhalten sexistischer oder sexueller Natur, das die persönliche Integrität gefährdet und unerwünscht ist. Aber der Gesetzgeber sagt, man vergleicht es mit dem Durchschnittsempfinden einer gleichgeschlechtlichen Person. Die Frage ist also: Würde in dieser Situation eine durchschnittliche Frau so empfinden oder reagieren? Dadurch ist es natürlich nicht so subjektiv, wie man meinen könnte. Es ist also nicht so, dass man sagen kann, man hat Pech gehabt, wenn man auf eine dünnhäutige Person trifft.

Die Unterscheidung ist also klarer, als man denkt.

Genau. Was mich in diesem Zusammenhang immer beeindruckt: Es gibt Studien, bei denen potenziell belästigende Situationen sowohl Männern als auch Frauen zur Beurteilung vorgelegt werden. Diese zeigen sehr deutlich, dass es eine grosse Übereinstimmung darüber gibt, was man als Flirt, als akzeptables Verhalten sieht, und was eine Grenzüberschreitung darstellt.

Das heisst, den meisten Belästigern ist es eigentlich bewusst, dass sie mit ihrem Verhalten Grenzen überschreiten?

Sie empfinden sich natürlich nicht selber als Belästiger oder Belästigerinnen, doch sie überschreiten bewusst Grenzen, die in dem Arbeitskontext unangebracht sind. Aber unsere Ergebnisse haben gezeigt, dass die Organisation, die das zulässt, das eigentliche Problem ist. Es gibt nicht die belästigende Person. Auch wenn eine Person alle die Persönlichkeitsmerkmale hat, die man mit Gewalt in Verbindung bringt – etwa Narzissmus oder übersteigertes Selbstwertgefühl – zeigt sich kein klarer Zusammenhang. Das heisst, das Verhalten tritt vor allem auf, wenn es eine Organisation nicht verhindert.

Welche Faktoren spielen hier eine Rolle?

Einer der Hauptfaktoren ist, wenn eine Organisation ein sexuell konnotiertes Klima zulässt. Das heisst zum Beispiel, dass Witze, die an oder knapp unter die Gürtellinie zielen, akzeptiert sind und zum Alltag gehören. Dies fördert die Gefahr, dass es tatsächlich zu einer sexuellen Belästigung kommt.

Männer zeigen dann eher potenziell belästigendes Verhalten, wenn ihnen ihre Männlichkeit sehr wichtig ist und sie gleichzeitig das Gefühl haben, Frauen nähmen ihnen am Arbeitsplatz Macht weg. Frauen werden häufiger zu Verursachenden, wenn sie in Männerdomänen arbeiten.

Organisationen hingegen, die ein Klima des Respekts fordern – und das gilt ausserhalb des sexuellen Themas, etwa im Zusammenhang mit Diversität, – haben ein sehr geringes Risiko einer sexuellen Belästigung, da sie die Entstehung schon gar nicht zulassen. Sie verhindern Grenzüberschreitungen.

ZUR PERSON

Marianne Schär Moser ist Psychologin mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie. Seit 2005 ist sie als selbständige Forscherin und Beraterin mit Schwerpunkt Gleichstellung von Mann und Frau tätig. Sie war Co-Leiterin des Nationalfonds-Projekts «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum» (NFP 60) www.schaermoser.ch

Was riskieren Unternehmen, die ein negatives Klima zulassen?

Sie riskieren natürlich, dass sie nicht das ganze Potenzial des Arbeitsmarktes nutzen können. Es darf keine Rolle spielen, wo jemand die persönlichen Grenzen zieht. Auch wenn alle in einem Unternehmen anzügliche Witze lustig finden, werden damit automatisch Personen ausgeschlossen, die dies nicht so sehen. Wenn dann doch jemand im Unternehmen arbeitet, der sich gestört fühlt, kann es dann zu einem Belästigungsfall führen.

Hinzu kommt das finanzielle Risiko: Man schätzt, dass die Kosten ähnlich sind wie bei einem Mobbingfall. Diese liegen bei einem Jahressalär. Und nicht zuletzt riskieren solche Unternehmen einen Imageschaden, der enorm sein kann.

Beim Thema sexuelle Belästigung denkt man fast automatisch an Mann als Täter, Frau als Opfer – interessant war bei Ihrer Studie, dass der Anteil an Fällen, bei denen Männer betroffen waren, doch recht gross ist. Hat Sie das überrascht?

Quelle: zVg

«Wir brauchen eine Respektkultur im Arbeitsalltag», sagt Marianne Schär Moser.

Ja, am Anfang hat dies die Fachwelt ein Stück weit überrascht. Die meisten früheren Studien haben die Männer schon gar nicht erst in die Stichprobe mit einbezogen. Es wurde schlicht angenommen, dass es irrelevant ist. In unserer Studie hat sich zum Beispiel gezeigt, dass sich in der Deutschschweiz jeder zehnte Mann am Arbeitsplatz schon mindestens einmal belästigt gefühlt hat. Das sind hohe Zahlen, die uns schon etwas erstaunt haben.

Darum sagen wir auch, es ist wichtig, die Prävention von sexueller Belästigung in einem grösseren Kontext anzusiedeln – etwa in der Gesundheitsförderung – als im engen Rahmen, da diese doch oft reflexartig mit Frauen und Klischeebildern der aufreizend gekleideten Sekretärin in Verbindung gebracht wird. Um das geht es aber gar nicht. Wenn man es in einen breiteren Kontext stellt, kann man diese Reaktion etwas umgehen. Aber die sexuelle Belästigung von Männern ist noch kaum erforscht. Wir wissen nicht, wie Männer damit umgehen, wie sie es verarbeiten.

Sie wollten in Ihrer Studie betroffene Männer dazu befragen.

Ja, aber wir haben keinen einzigen gefunden, der etwas aussagen wollte.

Warum ist das so? Haben Sie Vermutungen?

Wir haben das lang und breit diskutiert. Eine Theorie ist, dass es Männer weniger im Kern trifft, darum finden sie es nicht wertvoll, darüber zu sprechen. Ich denke aber, es ist nicht das, sondern eher, dass es nach wie vor ein Tabuthema ist. Es kratzt zwei Aspekte der traditionellen männlichen Identität an: Der erste ist, dass alles, was sexuell konnotiert ist, für einen Mann positiv besetzt sein muss, der zweite, dass man in der beruflichen Identität keine Schwächen zeigen will. Frauen ziehen ihre Identität eher aus verschiedenen Lebensbereichen, während es für Männer nach wie vor oft der Beruf ist. Wenn man da eine Schwäche zugibt, fühlt man sich in der Identität gefährdet.

Ich war persönlich erstaunt, dass wir niemanden gefunden haben. Ich habe auch in meinem persönlichen Umfeld betroffene Männer, doch auch die wollten nicht darüber sprechen. Wenn man das Thema im Kollegenkreis privat anspricht, kommen häufig Geschichten von Männern, die etwa als Lehrling etwas erlebt haben, – doch öffentlich wollen sie es nicht zum Thema machen.

Wie grenzt sich sexuelle Belästigung ab? Muss immer eine sexuelle Konnotation vorhanden sein?

Auch wiederholte abwertende Bemerkungen aufgrund des Geschlechts können je nach Situation eine sexuelle Belästigung sein – etwa «Frauen gehören an den Herd» oder aber auch «Männer können nicht anders, als Frauen anzubaggern». Häufig ist nicht ganz klar, was eine sexistische Belästigung ist und was eine sexuelle – entscheidend ist bei beiden die Beeinträchtigung der Würde als Mann oder Frau.

Wichtig ist es deshalb, als Unternehmen rechtzeitig zu reagieren und diese Dinge gar nicht erst entstehen zu lassen. Mit dem Risiko, dass man in die Privatsphäre der Mitarbeitenden eingreift – etwa, dass Kalender mit Aktfotos im Büro nicht erlaubt sind. Aber ich denke, dieses Risiko hält sich in Grenzen, verglichen mit der Alternative.

Was ist Ihre Erfahrung, agieren Unternehmen?

Die grossen, internationalen Unternehmen sind alle aktiv in diesem Bereich. Insbesondere, wer in den USA tätig ist, weiss, was dort ein einzelner Fall kosten kann. Das sind auch die Unternehmen, die das Thema überhaupt in die Schweiz getragen haben. Sie haben alle Reglemente und Vorgehensweisen; auch bei den Schulungen von Führungskräften ist das stets ein Thema.

Wie sieht es bei kleineren und lokalen Unternehmen aus?

KMU unterscheiden sich in diesem Bereich stark. Die einen sagen, es ist bei uns kein Thema und unternehmen nichts. Dann gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder es passiert tatsächlich nichts – oder aber es gibt einen Vorfall und dann haben diese Unternehmen ein Problem, da sie keine Prozesse haben, um damit umzugehen. In diesen Situationen sind alle Beteiligten überfordert, und meistens gibt es keine Möglichkeit, eine gute Lösung zu finden. Es eskaliert dann oft und kann bis zu einem IV-Fall führen.

Andere Unternehmen, die auch sonst eine Kultur des Respekts haben oder durch familiäre Strukturen Rücksicht aufeinander nehmen, machen vielleicht nicht bewusst Prävention – aber diese Unternehmenskultur hat eine präventive Wirkung. Andere haben Reglemente implementiert, zum Beispiel in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, damit sie etwas haben, falls etwas geschieht. Nur, und das hat auch unsere Studie gezeigt, so lange diese Reglemente primär auf Papier sind, nützen sie nicht viel – das ist eher Pseudoprävention.

Die Unternehmen sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu schützen. Kommt es zu einem Gerichtsfall, so schützt die-

«Früh eingreifen lohnt sich.»

se Pseudoprävention das Unternehmen nicht.

Was müssten die Unternehmen neben den Reglementen tun?
Reglemente sind gut. Aber wichtiger ist, dass die Führungskräfte in einem Fall richtig reagieren. Eine Kultur des Respekts heisst, dass man eingreift, sobald eine Grenze überschritten wird. Und dies, auch wenn die betroffene Person noch gar nicht reagiert hat. Das gilt im Übrigen für alle Übergriffe, auch in Bezug auf Rasse, Religion und so weiter. Wenn Führungskräfte sensibel reagieren, können sie die Entstehung verhindern – im besten Fall – oder zumindest frühzeitig erkennen, dass es aus dem Ruder läuft.

Was geschieht sonst?
Es erschüttert mich immer wieder, zu sehen, wie lange sich gewisse Fälle hinziehen. Das kann über viele Jahre sein. Diese Fälle ziehen oft schwerwiegende Folgen für die Gesundheit der Betroffenen nach sich. Wenn man hingegen früh eingreift, kann sogar ein relativ gravierender Vorfall gut gelöst werden, ohne dass grosse Schäden entstehen – weder dem Opfer noch dem Unternehmen noch der verursachenden Person. Dann kann es sogar sein, dass die betroffenen Personen wieder «normal» miteinander weiterarbeiten können. Ist der Fall erst einmal eskaliert, ist dies kaum mehr möglich. Dies ist aber leider immer noch die Norm.

Ihre Studie zeigte auf, dass solche Vorfälle für die Opfer oft gravierende Folgen haben: Ihre Karriere leidet, die Gesundheit ebenso. Die Verursacher hingegen tragen keine Konsequenzen – oft bleiben sie im Unternehmen, als wäre nichts geschehen.
Das ist wirklich bedenklich. Bei den Grossunternehmen ändert sich das zum Glück langsam. Aber den Verursachern passiert tatsächlich oft nichts. Bei den Opfern hingegen verschlechtert sich natürlich mit der Zeit die Arbeitsleistung, das Sozialverhalten wird vielleicht etwas seltsam – und irgendwann ist es schwierig zu unterscheiden, was nun das Huhn und was das Ei war. Früh reagieren ist also ungemein wichtig. Damit kann man zum einen die Folgen für die betroffene Person, aber auch für das Unternehmen selbst abschwächen. Nicht zuletzt ist es auch im Interesse der Gesellschaft. Wenn jemand

Auch Männer sind betroffen von sexueller Belästigung – doch darüber zu sprechen, fällt ihnen oft schwerer als Frauen.

© depositphotos

durch einen solchen Vorfall so krank wird, dass er nicht mehr arbeiten kann, zahlt letztlich die IV – also die Allgemeinheit.

Was kann jemand tun, der so einen Vorfall erlebt? Gibt es Stellen, an die er sich wenden kann?
Je nach Situation kann es sinnvoll sein, zum Vorgesetzten zu gehen. Etwa, um zu sagen: «Diese Sprüche finde ich nicht lustig, und ich möchte, dass das aufhört.»

In anderen Situationen kann es auch besser sein, sich erst einmal beraten zu lassen, zum Beispiel, wenn man sich nicht sicher ist, ob nun ein Vorfall wirklich sexuelle Belästigung sein könnte oder ob man nur dünnhäutig ist. Auch bei einem Einzelfall kann eine neutrale Person die richtige Ansprechperson sein. Denn: Der Vorgesetzte ist verpflichtet, zu reagieren, wenn jemand einen solchen Vorfall meldet. Eine externe Fachstelle oder eine Vertrauensperson im Unternehmen hört erst einmal zu, kann beraten, die Situation einschätzen – ist aber zum Schweigen verpflichtet. Damit kann man sich erst einmal absichern. Oder aber, wenn man es schafft und das Klima genug respektvoll ist im Unternehmen, kann man auch versuchen, direkt zu sagen: «Es stört mich, hör bitte auf damit!»

Was machen Betroffene falsch?
Häufig reagieren sie zu spät. Man will ja nicht die Zicke sein. Beim ersten selt-

samen SMS traut sich kaum jemand, gleich rauszuposaunen: «Hör auf damit!». Oft ist es ja auch nicht ganz klar. Man hat das Gefühl, ein Kollege schaue einen seltsam an und taucht immer genau da auf, wo man selber ist – am Kopierapparat, bei der Kaffeemaschine. Ist das Zufall? Einbildung? Oder steckt da was dahinter? Wenn man hier unsicher ist, reagiert man vielleicht erstmal nicht, bis es zu etwas Grösserem kommt. Frühzeitig Reagieren ist daher eine wichtige Strategie für Betroffene.

Was auch wichtig ist: Alle Vorfälle protokollieren, mit Zeit und Ort. Wenn es Mails oder SMS gibt, diese unbedingt aufbewahren. Und letztlich eben doch zum Vorgesetzten gehen, um den internen Prozess in Gang zu setzen. Aber gerade viele Frauen machen das nicht – sie wechseln lieber die Stelle, räumen quasi das Feld.

Es kann ja auch durchaus negative Konsequenzen für die Opfer haben, wenn sie damit rauskommen.

Ja, das fürchten viele Frauen. Auch, dass es dann umgedreht wird, sie als Lügner gebrandmarkt werden. Das ist ein grosses Problem. Oft stehen die Kollegen und Kolleginnen hinter dem Verursacher – sogar, wenn sie das Verhalten beobachtet haben. Das ist natürlich sehr verletzend.

Welche Rolle spielt das Machtgefälle?

Das spielt oft eine Rolle. Vom Kunden zum Dienstleister, vom Vorgesetzten zum Angestellten. Oftmals sind es aber auch nicht ganz so deutliche Machtgefälle. Es kann sich auch einfach um jemanden mit Beziehungen zu jemandem mit Einfluss handeln. Oder man ist eine wichtige Fachkraft, auf die das Unternehmen nicht verzichten kann – da wird häufig mehr toleriert.

Was raten Sie Vorgesetzten, die sehen, dass ihre Mitarbeiter durch Kunden belästigt werden?

Speziell im Verkauf ist es natürlich heikel. Muss man das erdulden, weil man sonst den Kunden verlieren könnte? Die Antwort ist natürlich ein klares Nein: Das Unternehmen ist verpflichtet, seine Angestellten zu schützen. Aber wenn es um Geld, um Kunden geht, wird es natürlich in der Praxis oft schwierig. Es gibt gerade im Dienstleistungsbereich viele gesellschaftliche Bilder, zum Beispiel im Verkauf oder im Restaurant. Da denken viele, es gehört halt dazu, es ist ein Teil des Services.

Wie wirkt sich ein Fall von Belästigung auf das Leben der Betroffenen aus?

Ich muss hier wieder einschränken: Bei Frauen gibt es in diesem Bereich viel Forschung. Bei Männern hingegen ist dies immer noch ein dunkles Feld. Aber was sicher für beide Geschlechter gilt, ist, dass es einen negativen Einfluss auf die Arbeitsleistung hat, weil die Konzentration leidet. Bei anderen Sachen weiss man es nicht so genau. Bei Frauen kann man sicher sagen, dass kurzfristig psychosomatische Beschwerden wie etwa Schlafstörungen auftreten. Oft gibt es auch längerfristige gesundheitliche Folgen, die zu ernsten psychischen Problemen führen können. Es gibt auch Folgen im Privatleben, auf die persönlichen Beziehungen. Zum einen natürlich zum Partner, aber auch auf Beziehungen zu Arbeitskollegen, weil man etwa zu übervorsichtig wird und gar nichts Persönliches mehr zulässt. Man wird ausgeschlossen, sozial isoliert. Und es gibt die beruflichen Folgen, die eine negative Auswirkung auf die ganze Laufbahn mit sich ziehen können. Zum Beispiel bricht eine Doktorandin ihre Dissertation ab und verzichtet auf die Qualifikation. Oder man kündigt und findet nicht gleich eine neue Stelle und hat dann eine Lücke im Lebenslauf. Diese Folgen können auch sehr weitreichend sein.

Die Folgen sind schliesslich ähnlich wie bei Mobbing und anderen Ausschlusssituationen. Es gibt viele Parallelen und auch fliessende Übergänge.

Ist die Schweiz auf einem guten Weg betreffend sexueller Belästigung?

Grundsätzlich haben wir gute Grundlagen. Es gäbe aber natürlich noch mehr Möglichkeiten. Der Bund, der ja die Einhaltung verschiedener Arbeitsbedingungen kontrolliert, könnte auch im psychosozialen Bereich aktiver werden – zu diesem gehört die sexuelle Belästigung ja auch. Zum einen ist es sinnvoll, zu prüfen, ob Reglemente und Ansprechpersonen da sind. Weitergehen könnte man aber auch mit Befragungen. Hier könnte der Staat seine Aufgabe meiner Meinung nach etwas stärker wahrnehmen.

Das Zweite sind Präventionskampagnen zu Themen wie Gesundheitsförderung, Work-Life-Balance, Diversität. Hier könnte man das Thema gut mit reinnehmen. Es braucht ja nicht viel, aber es muss einfach wieder einmal ins Bewusstsein der Öffentlichkeit gebracht werden. Auch in die Vorgesetztenschulung sollte das Thema einfliessen – seien dies bei internen Schulungen oder bei kleineren Unternehmen Angebote von externen Anbietern von Lehrgängen. Um keine Widerstände zu wecken, besser nicht explizit, sondern als Teil des Themas Respektkultur.

Wie kann man sich eine Respektkultur vorstellen?

Ein respektvolles Arbeitsklima beschränkt sich nicht auf das Thema sexuelle Belästigung, sondern ist viel weiter gefasst. Aber es schliesst praktisch aus, dass Überschreitungen geschehen und nimmt die Vorgesetzten in die Verantwortung, Respekt einzufordern. Das gibt manchmal unangenehme Situationen. Wenn jemand beispielsweise aus einem anderen Kulturkreis kommt, in dem Berührungen zum Alltag gehören. Wie reagiere ich nun als Vorgesetzter, wenn ich merke, die Lehrtochter fühlt sich überfordert damit, dass sie von dieser Person umarmt wird? Der Umarmer meint es vielleicht von Herzen gut, aber sie fühlt sich offensichtlich unwohl damit. Das gibt natürlich ein sehr unangenehmes Gespräch, sagen zu müssen: «Bitte halte dich zurück!» Aber:Es ist nötig. Denn genau da kann ein Fall anfangen – auch wenn gar keine Belästigungsabsicht dahinterliegt.

Es ist natürlich nicht so, dass in einer Respektkultur Berührungen generell verboten sein müssen; das Schlagwort ist: Grenzen respektieren. Wenn es jemandem zu viel wird und er eine Grenze zieht, so gilt es, diese einzuhalten. Das ist der zentrale Punkt.

Das Thema sollte also einfach Grenzüberschreitungen sein?

Damit hätte man sicher weniger Widerstand und viel bessere Erfolgschancen im Unternehmen. Ich würde keinem Unternehmen raten: Macht doch eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung! Das weckt mehr Widerstände. Das Kampagnenziel sollte eher sein: mehr Respekt am Arbeitsplatz. Oder: «Stopp heisst Stopp».

Interview: Karin Weinmann