

# Ein Fall wie viele andere...

Autor(en): **Thévenat-Christen, Thérèse / Gurny, Ruth**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1989)**

Heft 7: **Frauen im Arbeitnehmer Patriarchat**

PDF erstellt am: **11.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584125>

## **Nutzungsbedingungen**

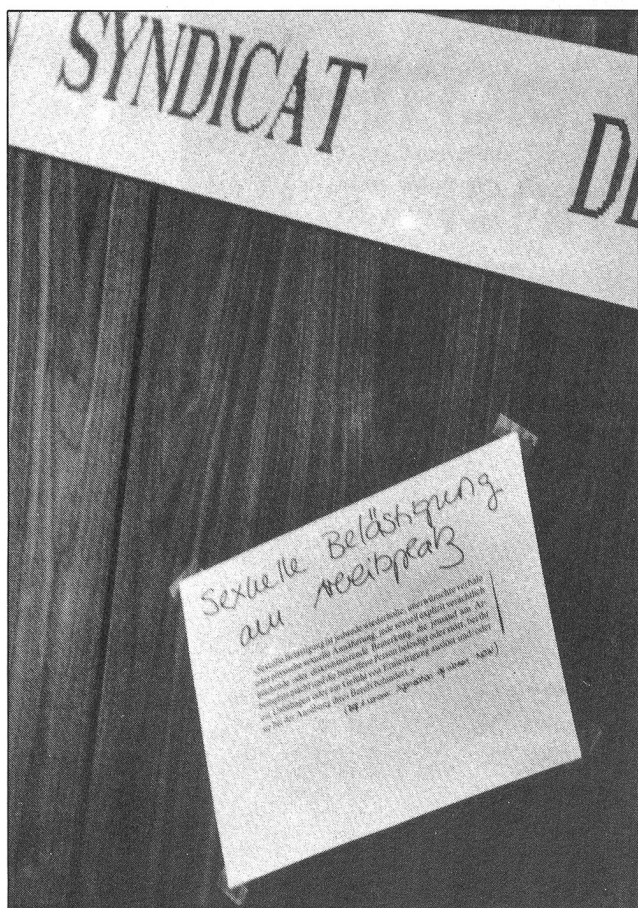
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# EIN FALL WIE VIELE ANDERE ...

*Während sieben Jahren arbeitete Frau X, alleinerziehende Mutter, bei der Genfer Uhrenarmbänder-Firma Gay Frères. Während all dieser sieben Jahre erhielt Frau X in schöner Regelmässigkeit Briefe, in der sie für die Qualität ihrer Arbeit gelobt wurde, sowie Gratifikationen, wie dies halt in Unternehmen mit paternalistischer Führungsstruktur so üblich ist. Die Firma schätzte sie als tüchtige Arbeitskraft.*



*Thérèse Thévenat-Christen  
Übersetzung: Ruth Gurny*

## EIN NEUER CHEF

Im Zusammenhang mit einem Werkstattwechsel findet sich Frau X nun plötzlich unter einem neuen Chef, der sie sexuell belästigt. Dabei ist sie nicht die erste. Mit anderen Frauen ging er ähnlich um. Eine dieser Kolleginnen von Frau X bezeugt denn auch später vor Gericht, dass dieser Mann auch sie zu umarmen versuchte und sie bis nach Hause verfolgte. Diese Zeugin wird heute verleumdet, selbst eine «leichte» Frau zu sein, womit offenbar auch das Verhalten des Chefs gerechtfertigt werden soll.

## WER SICH WEHRT ...

Frau X wehrt sich, schreibt, verteidigt sich. Als sich nichts ändert, verlangt sie eine Unterredung mit dem Firmendirektor, der allerdings auf diese Bitte nicht eingeht.

## ...DIE WIRD GEKÜNDIGT

Der Werkstattchef macht Frau X weiterhin das Leben schwer. Er fängt nun auch an, ihre Arbeit zu kritisieren. Die kleinste Verspätung wird ihr unter die Nase gerieben, und schlussendlich wird ihr gekündigt.

## KLAGE VOR ARBEITSGERICHT

Frau X reicht daraufhin – auf Anraten von Viol Secours – Klage beim Arbeitsgericht (Tribunal des Prud'hommes) ein und bezieht sich dabei auf Artikel 328 OR (Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers, siehe Dokumente). Das Genfer Nottelefon Viol-Secours, ruft auch zur Bildung eines Unterstützungskomitees für Frau X auf, dem bald zehn Organisationen angehören, darunter SOS Femmes, die Frauenkommissionen des Genfer Gewerkschaftsbundes, des Genfer VPOD und der GDP. Das Komitee macht eine Pressekonferenz, Strassenstände und mobilisiert im Hinblick auf die Gerichtsverhandlungen. Anlässlich der ersten Gerichtsverhandlung war ein kleiner Saal vorgesehen, und

viele SympathisantInnen fanden keinen Platz mehr. – Auf den ausdrücklichen Wunsch des Unterstützungskomitees wird für die zweite Verhandlung ein grosser Saal vorgesehen. Aber am 29. November, dem Tag der zweiten Gerichtsverhandlung, war der Saal bereits eine Stunde vor Verhandlungsbeginn voll. Allerdings voll von männlichen Angestellten der Gay Frères, die durch ein internes Flugblatt zum Erscheinen aufgefordert worden waren

## DAS URTEIL

Anders, als dies bei Frau X der Fall war, werden die Personalchefin und der Werkstattchef hinter geschlossenen Türen verhört. Um 21.30 Uhr ist das Urteil gefällt: Beide werden «natürlich» freigesprochen. Die vier Richter und der Präsident beschliessen einstimmig, die Klage von Frau X sei als haltlos zurückzuweisen ...

Interessantes Detail: zwei der Richter sind SMUV-Vertreter, zwei Arbeitgebervertreter, der Präsident ist Direktor der ROLEX, einer Genfer Uhrenfirma, die enge geschäftliche Verbindungen mit der Gay Frères unterhält ...

Für die Herren Richter war es offensichtlich so, dass sexuelle Belästigungen die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerin nicht in Frage stellen. Offenbar muss es bis zum erzwungenen Beischlaf kommen ... Frau X lässt die Sache nicht auf sich beruhen, sondern appelliert. Auch das Unterstützungskomitee wird nicht untätig bleiben. Es geht also weiter.

Thérèse Thévenaz-Christen, Mutter zweier Kinder, seit über 15 Jahren aktives Mitglied des VPOD Genf, Mitbegründerin der VPOD-Frauenkommission Genf. Primarlehrerin, zurzeit in der LehrerInnenfortbildung tätig.

# ... UND DIE GEWERKSCHAFT SCHWEIGT ...

## WAS DER SMUV TUT UND WAS ER NICHT TUT

Nachdem Frau X die Kündigung erhielt, wandte sie sich an den SMUV. Der SMUV gewährte Rechtshilfe, um am Arbeitsgericht gegen ihre Kündigung vorzugehen. Was der SMUV aber nicht wollte, war eine öffentliche Kampagne gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Wenn wir aber endlich aus dem Mittelalter herauskommen wollen, bleibt uns nur die Waffe, öffentlich darüber zu reden und die Mauer des Schweigens endlich zu brechen!

Die sexuelle Demütigung der Arbeitnehmerinnen durch ihre Vorgesetzten ist eine Form von Machtausübung, die die Arbeitgeber durchaus schützen. Die Arbeiterinnen und Arbeiter haben zu gehorchen und den Anweisungen Folge zu leisten. Wohin kämen wir, wenn wir anfangen, über das Verhalten und die Anweisungen der Vorgesetzten zu diskutieren?! Deren Machtstellung würde dadurch ja untergraben. . .

## WIE WICHTIG SIND DIE ANLIEGEN DER WEIBLICHEN MITGLIEDER?

Einmal mehr müssen wir feststellen, dass die Anliegen der Arbeitnehmerinnen nicht richtig zur Kenntnis genommen werden. Natürlich ist es nicht

das erste Mal, dass sich der SMUV weigert, zusammen mit anderen fortschrittlichen Kreisen eine öffentliche Aktion durchzuführen, um gegen eine Entlassung zu protestieren. Die traditionelle Gewerkschaftspolitik findet halt nach wie vor am grünen Tisch statt, ohne Mobilisierung der Basis. . .

Zusätzlich ist es auch so, dass ein offenes Engagement gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine tiefgehende Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis darstellen würde.

## BEREITS 1979. . .

Hören wir, was die Genfer SMUV-Sektion Uhren bereits 1979 diesbezüglich schrieb:

*«Warum fühlen sich die Frauen nicht frei genug, um das auszudrücken, was sie bewegt? Vielleicht ist dies darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaft hauptsächlich aus Männern besteht und dazu noch aus Kadermitgliedern, Werkstattchefs zum Beispiel, die halt doch eher die Arbeitgeberseite repräsentieren. Wir müssen auch feststellen, dass die Frauen, obwohl sie die Mehrheit der Arbeitnehmerenschaft in der Uhrenbranche darstellen, am schlechtesten bezahlt, am schlechtesten qualifiziert und am schlechtesten organisiert sind. Aber haben wir*

*wirklich auch genug getan, um diesen Sachverhalt zu verändern?» (Le travail des femmes dans l'horlogerie genevoise, éd. Grounauer, Genf, 1979, S. 113–114).*

Offenbar hat aber diese beinahe 10 Jahre alte Bilanz keine Auswirkung gehabt, wenn wir den Fall von Frau X anschauen. Der SMUV hat nur gerade das getan, was er musste, um sich nicht allzu starker Kritik auszusetzen.

## SMUV-FRAUEN: DAMALS PIONIERINNEN

Als die Kommission «Frau und Arbeit» des SMUV noch sehr aktiv war, wurde die Frage der sexuellen Belästigung diskutiert. Die Frauen dieser Kommission waren diesbezüglich Pionierinnen auf der Ebene der Gewerkschaften. Es war diese Kommission, die bereits damals vorschlug, dass ein entsprechender Punkt in das Arbeitsprogramm 1981 der SGB-Frauen aufgenommen würde. Hier der Wortlaut: «Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass die Frau an ihrem Arbeitsplatz respektiert wird. Die Frau muss das Recht haben, sich über sexuelle Belästigung beklagen zu können, ohne dass ihr daraus Nachteile erwachsen.»

Sicher, aus heutiger Sicht erscheint eine solche Formulierung ängstlich, sicher auch der dazu gehörige Kommentar: «Bezüglich dieses Punktes haben wir eine lange Diskussion geführt. Das Tabu-Thema der sexuellen Belästigung, der die Frauen an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind, wurde diskutiert. Es ist dies ein Thema, das üblicherweise mit dem Mantel des Schweigens verhüllt wird. Die Frauen wagen, nicht darüber zu reden. Es ist fast wie bei der Vergewaltigung. Wer belästigt oder vergewaltigt wird, ist am Ende noch selbst schuld daran. Die Realität sieht natürlich anders aus: Die Vorgesetzten schildern den Frauen in glänzenden Farben,

wie sie befördert würden, wenn sie sich den Wünschen ihrer Vorgesetzten fügen. Die Frauen wagen aus Angst vor der Entlassung nicht zu reagieren. Diese Entlassung passiert dann aber trotzdem, sobald «monsieur» seine Interessen anderswo befriedigen kann. Die Frauen, die sich nicht beugen, werden Opfer unerträglicher Kränkungen, und das Arbeitsklima wird oft unerträglich.

Wir sind uns bewusst, dass es überall Frauen gibt, die flirteten. Aber wir alle haben in verschieden starkem Mass immer wieder sexuelle Belästigung seitens der Männer erlebt. Aus allen diesen Gründen möchten wir, dass dieses Problem im Rahmen dieses Arbeitsdokumentes behandelt wird.»

Vor allem der Schluss dieses Kommentars ist erstaunlich. Sogar die Frauen unterscheiden nicht zwischen einem Flirt und sexueller Belästigung. Wenn ein Mann einen kleinen Flirt macht, wird das kaum zur Kenntnis genommen. So «normal» erscheint dies. Wenn aber eine Frau sich über sexuelle Belästigung beschwert, wird oft gesagt, sie habe diese Belästigung ja selbst mit ihrem Benehmen provoziert. Um so wichtiger erscheint es uns, klar und deutlich zwischen Flirt und Belästigung zu unterscheiden.

## NUR ÖFFENTLICHE KAMPAGNEN HELFEN

Wenn wir Frauen in den Gewerkschaften erfolgreich gegen sexuelle Belästigung angehen und nicht mehr länger schweigen wollen, müssen wir zusammen mit allen anderen interessierten Frauen zusammenarbeiten. Mittels öffentlicher Kampagnen wollen wir uns einsetzen für Veränderungen auf der Gesetzesebene, der Ebene der Gesamtarbeitsverträge und Reglemente sowie auf der Ebene des täglichen Verhaltens. Nur so werden wir uns endlich Respekt verschaffen auf der Strasse, zu Hause und am Arbeitsplatz.