

Das Dokument

Objektyp: **Group**

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

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

Heft 7: **Frauen im Arbeitnehmer Patriarchat**

PDF erstellt am: **10.07.2024**

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.

WELCHE JURISTISCHEN WAFFEN HABEN WIR?

Der Text von Anne-Marie Barone geht der Frage nach, welche juristischen Mittel das geltende schweizerische Recht zur Verfügung stellt, um gegen sexuelle Belästigung anzugehen. Diese Frage ist um so wichtiger, als sich immer mehr Frauen vor die Entscheidung gestellt sehen, ob sie Klage gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erheben wollen. Siehe auch den Artikel von Thérèse Thévenat-Christen auf Seite 20)

Übersetzung Ruth Gurny

GRUNDSÄTZLICHES

Das Recht ist nicht neutral. Es drückt die herrschenden Machtverhältnisse einer Gesellschaft aus. Das bedeutet, dass das geltende Recht die zentrale Funktion hat, die bürgerlich-patriarchalen Herrschaftsverhältnisse zu rechtfertigen und ihre Existenz zu sichern.

Aber das Recht ist auch wandelbar. Die Forderungen der Arbeiterbewegung zum Beispiel führten zu einigen Errungenschaften auf gesetzlichem Niveau. Zwar bedeuten diese punktuellen Siege noch nicht die Überwindung der kapitalistischen Ausbeutung, aber diese Ausbeutung konnte doch etwas begrenzt werden (Arbeitszeitverkürzung zum Beispiel). Wenn wir Frauen nun gesetzlich

Massnahmen gegen sexuelle Gewalt und Gewalt in der Ehe fordern, tun wir dies natürlich nicht in der Illusion, damit könne die patriarchalische Gewalt aus der Welt geschafft werden. Wir tun dies viel eher deshalb, weil wir überzeugt sind, dass damit den Frauen kollektiv wie auch individuell zusätzliche Waffen in die Hand gegeben werden in ihrem Kampf gegen diese spezifische Form der Unterdrückung von Frauen.

Der Kampf um gesetzliche Massnahmen gegen die sexuelle Belästigung hat vor allem auch zum Ziel, den gesellschaftlichen Aspekt dieses Problems sichtbar zu machen. Nur allzuoft wird sexuelle Belästigung als individuelles Problem gesehen! Daneben wol-

len wir aber auch einen bestimmten Bewusstwerdungsprozess fördern. Nur allzuoft werden bestimmte Einstellungen und Verhaltensweisen als «natürlich» angesehen, statt sie als das Produkt bestimmter Herrschaftsverhältnisse zu identifizieren.

Bei den Frauen wollen wir das Bewusstsein stärken, dass es legitim und möglich ist, sich gegen diese Form der Unterdrückung zu wehren.

DIE SCHWEIZERISCHE GESETZGEBUNG

Das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz kommt in der schweizerischen Rechtsprechung nicht vor. Wenn man gut sucht, kann man zwar gewisse Artikel in den Gesetzessammlungen finden, die sich der Frage der sexuellen Belästigung nähern. Sie werden aber in der Praxis kaum angewendet. Es ist vielleicht trotzdem interessant, diese wenigen Paragraphen zu kennen:

Strafrecht

Art. 197 des schweizerischen Strafgesetzbuches besagt: «Wer von einer Frau durch Missbrauch ihrer Notlage oder ihrer durch ein Amts- oder Dienstverhältnis oder auf ähnliche Weise begründeten Abhängigkeit den Beischlaf erlangt, wird mit Gefängnis bestraft.»

Dieser Artikel unterstellt also, dass die sexuelle Belästigung in der Erzwungung des Beischlafs besteht und ist also nicht anwendbar auf alle Formen sexueller Belästigung, die «weniger weit» gehen.

Übrigens sieht die Revision des Strafrechts vor, diesen Artikel vollständig zu streichen. . .

Art. 205 sagt: «Wer jemanden, der ihm keinen Anlass dazu gegeben hat, öffentlich in unzüchtiger Absicht belästigt,

wird, auf Antrag, mit Haft oder Busse bestraft.»

In der Praxis bewährt sich dieser Paragraph kaum, denn die Erfahrung zeigt, dass sich die Belästigung kaum je öffentlich abspielt, sondern eben im abgeschirmten Raum, privat, ohne Zeugen.

Im Revisionsprojekt ist dieser Artikel noch restriktiver formuliert. Die Anwendung wird auf jene Fälle limitiert, wo eine Person durch Körperkontakt sexuell belästigt wird. Einmal mehr werden sexuelle Belästigungen, die sich verbal oder über Gesten realisieren, nicht in Betracht gezogen.

Zivilrecht

Im schweizerischen Zivilgesetzbuch finden wir unter Artikel 28ff. Formulierungen, die in sehr genereller Art den Persönlichkeitsschutz beinhalten. Obwohl dies nicht ausdrücklich gesagt wird, ist es klar, dass sexuelle Belästigung einen Angriff auf die Persönlichkeitsrechte darstellt. Eine zivilrechtliche Klage vor einem ordentlichen Gericht ist aber mit ausserordentlich vielen Schwierigkeiten verbunden (Länge des Verfahrens, Kosten usw.).

Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht ist das Prinzip des Persönlichkeitsschutzes der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Art. 328 OR geregelt. Dieser Artikel besagt, dass der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen hat, auf dessen Gesundheit gebührende Rücksicht nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen hat.

Im öffentlichen Recht präzisiert Art. 33 des Arbeitsrechtes, dass der Arbeitgeber Rücksicht zu nehmen hat auf

die Gesundheit der Frauen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen hat.

Auf der Grundlage dieser arbeitsrechtlichen Paragraphen kann sich die betroffene Arbeitnehmerin ans Arbeitsgericht wenden, was von Vorteil ist, weil die Prozedur einfach, schnell und gratis ist. Die Tragweite der Entscheide ist allerdings reduziert, weil in den meisten Fällen das Gericht lediglich feststellen kann, dass der Arbeitgeber seine Verpflichtung, für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen, nicht wahrgenommen hat. Die konkrete Möglichkeit, einen materiellen oder moralischen Schadenersatz zu erwirken, ist sehr beschränkt. Weiter erlaubt es die Gesetzgebung nicht, die Wiedereinstellung einer Frau zu erwirken, die im Zusammenhang mit ihrer Klage gegen sexuelle Belästigung entlassen wurde.

Man darf sich auch keine Illusionen über die Wirksamkeit der neu formulierten Bestimmung zum Kündigungsschutz im OR machen, die seit 1. Januar 1989 in Kraft ist. Immerhin enthält diese neue Formulierung die Bestimmung, dass eine Kündigung dann missbräuchlich ist, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Ansprüche geltend machen können, die aus dem Arbeitsvertrag resultieren. Wenn nun also im Arbeitsvertrag der Schutz vor sexueller Belästigung enthalten ist, kann eine Frau, die sich gegen sexuelle Belästigung wehrt, nicht mehr so leicht entlassen werden, denn eine solche Kündigung müsste als missbräuchlich betrachtet werden. Dieser letzte Punkt zeigt einmal mehr die Wichtigkeit auf, den Schutz vor sexueller Belästigung in die Gesamtarbeitsverträge mitaufzunehmen.

FRAUEN ALS ANGESTELLTE DER VERBÄNDE UND DES SGB

Der nachstehende Text ist dem Papier «Positive Aktionen für Frauen – eine gewerkschaftliche Notwendigkeit entnommen, das dem SGB-Frauenkongress vom 9./10. März 1989 als Grundlage dienen soll. Er stammt aus dem Kapitel «Positive Aktionen in den Gewerkschaften». Das andere Hauptkapitel widmet sich der Frage der «Positiven Aktionen in Betrieben und Verwaltungen». Der Text dokumentiert den aktuellen Diskussionsstand innerhalb der SGB-Frauenkommission.

Funktionäre und Funktionärinnen müssen sehr vielfältige Aufgaben gewältigen. Sie müssen nicht nur gegen aussen handlungsfähig sein, sie prägen auch wesentlich den innergewerkschaftlichen Stil, die Art der Auseinandersetzungen – die innergewerkschaftliche Kultur. Durch die vielfältigen an sie gestellten Anforderungen sind sie meist derart überbelastet, dass sie kaum noch Zeit finden, sich weiterzubilden. Eine gute Grundausbildung und permanente Weiterbildung sind jedoch Voraussetzung für eine aktuelle und frauenfreundliche Arbeit der haupt- und nebenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre.

Viele Funktionäre können die grosse Arbeit nur bewältigen, weil eine Ehefrau oder Partnerin im Hintergrund ist, die ihnen den Rücken stärkt und die häuslichen Pflichten und Aufgaben abnimmt. Dieser Hintergrund fehlt den Frauen praktisch immer.

reagieren die Frauen offenbar empfindlicher als die Männer. Sie wollen trotz ihres Berufes ihre eigenen Interessen, ihre Freundschaften, ihre Familie nicht aufgeben. Es ist deshalb bei den Gewerkschaften ein Umdenken nötig, um den Beruf für Frauen (und damit auch für Männer) attraktiver zu machen.

VERWALTUNGSANGESTELLTE
In allen 15 dem SGB angeschlossenen Verbänden werden 313 Frauen und 287 Männer als Verwaltungsangestellte beschäftigt.

Viele in den Gewerkschaftssekretariaten beschäftigten Frauen nehmen sich tagtäglich der Betreuung der Mitglieder an. Der tägliche Umgang mit Ratsuchenden, der Umgang mit den Mitgliedern allgemein

Bestandesaufnahme	Gewählte Sekretariatsfunktionen			Anteil org. Frauen 1987
	Funktionäre 1988	davon Frauen 1988	in Prozent 1988	
SGB ¹	9	1	11,0	12,3
GBH	37	0	—	1,1
VBLA	5	0	—	68,9
(Unt. Verb. SCPV)	(1)	(0)	—	(ca. 90)
GDP	14	4	28,0	17,5
SEV	12	0	—	15,3
VHTL	29	1	3,4	26,3
SLB	10	1	10,0	8,5
SSM	5	3	60,0	29,7
SMUV	70	2	3,0	11,2
VPOD	40	10	25,0	21,6
PTTU	7	0	—	6,4
VSPB	4	0	—	32,1
VSTTB	5	0	—	67,0
SVSW	0	0	—	36,3
GTCP	15	2	13,0	18,8

¹ Namensverzeichnis der SGB-Verbände siehe Seite 32