

Sexuelle Belästigung : Grenzen klar setzen

Autor(en): **Fischer, Annemarie / Spring, Kathrin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände
Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.
Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2006)**

Heft 1

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822481>

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.

Sexuelle Belästigung: Grenzen klar setzen

«Es fängt harmlos an...» – so lautete der Titel eines Referates zu sexueller Belästigung, das Udo Rauchfleisch, Professor für Klinische Psychologie an der Universität Basel, an einer Tagung des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann hielt. Nachfolgend eine Zusammenfassung seiner Ausführungen.

(FL/s) In der Einleitung verwies Udo Rauchfleisch auf Studien, die zeigen, dass zahlreiche Frauen im Verlauf ihres Berufslebens sexuell belästigt werden. Aus den zahlreichen Definitionen, die es für den Tatbestand der sexuellen Belästigung gibt, wählte er die folgende aus: «Ein Verhalten mit sexuellem Bezug, das individuell und/oder generell unerwünscht ist und das als die persönliche Integrität verletzend empfunden wird.» Dazu gehören alle Verhaltensweisen, aber auch Äusserungen, mit denen Menschen in ihrer sexuellen Identität nicht respektiert werden. Das Spektrum reicht von anzüglichen Bemerkungen, Hinterherpfeifen und sexistischen «Witzen» über unerwünschte Annäherungen und Körperkontakte bis zu sexueller Nötigung und, im Extremfall, Vergewaltigung, oder andere Formen körperlicher Gewalt. Sexuelle Belästigung richtet sich in den allermeisten Fällen gegen Frauen, kann sich aber auch gegen Männer wenden, und sie betrifft – was häufig nicht erwähnt wird – heterosexuelle wie auch homosexuelle Menschen.

Gefühle als Kriterium

Geht man – wie Udo Rauchfleisch – von einer breiten Definition der sexuellen Belästigung aus, gibt es eine Grauzone, in der sich von aussen her schwer sagen lässt, ob sexuelle Belästigung vorliegt oder nicht. Was in einem Fall als

nicht anstössig erlebt wird (z. B. eine Einladung zum Nachessen), kann in einem andern Fall eine sexuelle Belästigung darstellen. Kriterium für den Entscheid, ob es sich um sexuelle Belästigung handelt oder nicht, sind hier die Gefühle der Person, auf die sich das betreffende Verhalten richtet.

Neben dem Merkmal der individuellen Unerwünschtheit des Verhaltens ist auch das der kollektiven Unerwünschtheit zu berücksichtigen. Darunter werden Verhaltensweisen mit sexuellem Bezug verstanden, die vom Betrieb oder von der Gesamtgesellschaft her unerwünscht sind, weil sie Menschen in ihrer sexuellen Integrität verletzen – und dies selbst dann, wenn die Betroffenen selber dies (noch) nicht so empfinden oder es (noch) nicht wagen, sich zu wehren.

Opfer am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist – wie Udo Rauchfleisch

Wirksame Lösung

Die Rechtsanwältin Judith Wissmann Lubesch forderte an der Tagung des Gleichstellungsbüros von Betrieben und Verwaltungen ein 5-Punkte-Programm zur Prävention von sexueller Belästigung:

- Verantwortung wahrnehmen
 - Thema in die Unternehmenspolitik integrieren
 - Reglement erstellen
 - Verbreitung der internen Politik
 - Personalschulung
- Das Muster einer entsprechenden Richtlinie für Spitex-Organisationen ist z. B. im Handbuch «Arbeitsicherheit und Gesundheitschutz» des Spitex Verbandes Kanton Zürich enthalten. Schulungs- und Beratungsangebote werden in vielen Kantonen von Fachstellen für Gleichstellung, Beratungsstellen für gewaltbetroffene Frauen, Nottelefonen usw. angeboten. Die Geschäftsstellen der Spitex Kantonalverbände helfen gerne weiter.

anhand von Untersuchungen belegte – keineswegs ein marginales Thema. Besonders gefährdet sind generell jüngere Frauen, aber auch ältere Frauen mit folgenden Merkmalen: Eher geringe berufliche Qualifikation, erst kurze Zeit im Betrieb, in untergeordneter Position, alleinerziehende Frauen und Frauen fremder Staatsangehörigkeit. Opfer sind also häufig Frauen, die sozial verwundbar sind, weil sie über eine wenig gesicherte berufliche Position verfügen und damit in einem besonders starken Abhängigkeitsverhältnis zum Täter stehen und/oder ein geringes Selbstwertgefühl besitzen.

Eine zweite Gruppe von Frauen stammt aus der mittleren Hierarchieebene. Sie erfahren sexuelle Belästigung vor allem dann, wenn sie versuchen, sich gegenüber männlichen Konkurrenten zu behaupten (z. B. durch Weiterbildung). Sexuelle Belästigung richtet sich aber auch relativ häufig gegen Frauen, die in typischen Männerdomänen tätig sind.

Auf der andern Seite zeigt sich gemäss Udo Rauchfleisch, dass die Täter meist «ganz normale» Männer sind. Ein typisches Profil zeigt Männer zwischen 40 und 50 Jahren, verheiratet, Kinder, im allgemeinen schon mehr als 10 Jahre im Betrieb und dort beliebt und bekannt. Oft handelt es sich um Kollegen auf der gleichen Hierarchiestufe, gefolgt von Vorgesetzten, nur in wenigen Fällen um Kunden oder Untergebene.

Aus der Beschreibung von Opfern und Tätern ergibt sich auch das Hauptmotiv, das hinter sexueller Belästigung steht. Es geht in erster Linie um die Durchsetzung und Zementierung männlicher Macht. Der Bereich Sexualität bietet sich insofern an, als die Opfer in diesem Bereich besonders verletzlich sind. Bei der Dis-



Zahlreiche Auswirkungen

Bei der Untersuchung der individuellen und betrieblichen Auswirkungen muss zwischen kurzfristigen und längerfristigen Konsequenzen unterschieden werden. Bei vielen Frauen dominieren Gefühle der Verletzung, der Wut, der Ohnmacht und Hilflosigkeit, zum Teil aber auch Schuldgefühle (ich habe mich nicht deutlich genug ablehnend geäussert resp. gewehrt). Selber schuldhaft am Vorfall beteiligt zu sein, werde den Frauen oft auch noch von der Umgebung vorgeworfen, zum Beispiel von Vorgesetzten, stellte Udo Rauchfleisch fest, womit eine perfide Umdeutung der Opferrolle in die Rolle einer (Mit-)Täterin stattfindet.

Als Langzeitfolgen sind seelische und körperliche Beeinträchtigungen wie Schlafstörungen, Alpträume, Angst, Verlust an Konzentrations- und Belastungsfähigkeit feststellbar. Ausserdem zeigen sich bei Opfern Störungen in sozialen Beziehungen sowohl im beruflichen wie auch im privaten Bereich. Die Situation kann sich so zuspitzen, dass Opfer die Arbeitsstelle verlassen, obwohl ihnen ihre berufliche Tätigkeit dort gefällt. Grundsätzlich zeigt sich, dass sexuelle Belästigung weitreichende Auswirkungen auf den Betrieb haben kann, indem sich das Betriebsklima verschlechtert. Das wirkt sich auf die Leistungen aus und führt sogar zu Kündigungen. Ausserdem werden patriarchale Machtstrukturen verfestigt, welche die Gleichstellung von Frau und Mann verhindern.

Wichtig ist, dass Frauen (möglichen) Tätern gegenüber unverzüglich mit einem unmissverständlichen «Nein» reagieren – und nicht mit Passivität und dem

Versuch, den Belästiger zu ignorieren oder ihm auszuweichen. Wie dezidiert Frauen sich wehren können, hänge aber neben persönlichen Merkmalen auch von ihrer beruflichen und privaten Situation, ihrer Lebenserfahrung und ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit resp. Unabhängigkeit ab, hielt der Psychologe fest. Er verwies auf die grosse Bedeutung der Beratung und Unterstützung von Opfern, insbesondere durch Vertrauenspersonen, die sich für diese Aufgabe weitergebildet haben.

Präventive Massnahmen

Sowohl in staatlichen wie auch in privaten Betrieben seien die Mitarbeitenden in Kampagnen über den Sachverhalt der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufzuklären, forderte Udo Rauchfleisch, und es sei klar zu machen, dass ein solches Verhalten unerwünscht sei. Solche Informations- und Schulungskampagnen seien auch deshalb wichtig, weil sich Täter dann nicht mehr auf Unwissenheit berufen könnten. Dazu gehört, dass Vorgesetzte dahinge-

hend instruiert werden, dass sie die Verantwortung für ein Betriebsklima tragen, in dem sexuelle Belästigung keinen Platz hat. □

Gesetzesgrundlagen

Rechtliche Bestimmungen zum Thema «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» finden sich in folgenden Gesetzeswerken:

- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, Art. 4 und 5; Definition, Rechtsansprüche
- Obligationenrecht, Art. 328; Persönlichkeitschutz und Färsorgepflicht
- Personalrecht im öffentlichen Arbeitsverhältnis
- Arbeitsgesetz, Art. 6
- Strafrecht, Art. 198 (sexuelle Belästigung)

Zahlreiche Verordnungen (Kantone, Gemeinden), aber auch Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Kirchen haben Massnahmen zum Schutz von Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung ergriffen, z. T. in Form von Richtlinien.

Literatur

Genug ist Genug, Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bezug: www.bb.admin.ch/bundespublikationen. Auf der Website des Gleichstellungsbüros finden sich weitere wertvolle Informationen zu sexueller Belästigung: www.equality-office.ch.

Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe von Véronique Ducret, erschienen im rdf Hochschulverlag, ETH Zürich (Fr. 36.-)

Gemeinsam gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung, herausgegeben von den epid Frauen, Postfach, 8030 Zürich, www.epod.ch.

Ausschnitt aus dem Wettbewerbsbeitrag von Susanna Zoppi im Rahmen des Projektes gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, initiiert von den Fachstellen für Gleichberechtigung Stadt und Kanton Zürich (www.gleichstellung-zuerich.ch).

kussion um die Hintergründe von sexueller Belästigung werde oft immer noch versucht, die persönliche Verantwortung für das eigene Verhalten zu leugnen, erklärte der Referent, indem mit dem «normalen» männlichen Sexualtrieb oder dem «normalen» zueinander Hingezogensein von Männern und Frauen argumentiert werde.

Direkte Reaktionen

Wichtig ist, dass Frauen (möglichen) Tätern gegenüber unverzüglich mit einem unmissverständlichen «Nein» reagieren – und nicht mit Passivität und dem

In Kürze

Spitex Stiftung: Neuer Präsident

Der frühere Solothurner Regierungsrat Rolf Ritschard ist neuer Präsident des Stiftungsrates der Interkantonalen Spitex Stiftung mit Sitz in Sarnen (OW). Er löst

Klaus Fellmann ab, unter dessen Präsidium erstmals der in Spitex-Kreisen viel beachtete Spitex-Förderpreis verliehen wurde (siehe Seite 12). □

Stipendien für Ausbildung in Altersarbeit

Die Age Stiftung investiert nicht nur in innovative Wohnformen im Alter, sie engagiert sich auch für die Qualität und Professionalität in der Altersarbeit. Dafür werden pro Jahr Stipendien in der Höhe von rund 300'000 Franken ausbezahlt. Neben den Einzelstipendien für Personen ab 40, die im

Altersbereich eine Aus- oder Weiterbildung machen wollen, unterstützt die Age Stiftung mit den Stipendien auch Institutionen, die eine Weiterbildung für Teams organisieren wollen. Informationen: www.age-stiftung.ch oder Telefon 044 234 31 67 (Nathalie Meier). □