Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1987)
Heft: 3: Frauen : Gleichberechtigung und mehr

Artikel: Die Mauer des Schweigens durchbrechen
Autor: Goll, Christine
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-584210

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 08.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ IST IN DER SCHWEIZ EIN TABU, DAS HEISST EIN PROBLEM UM DAS FRAU WEISS, ÜBER DAS ABER NICHT GESPROCHEN WIRD. UNTERSUCHUNGEN UND ZUM TEIL GESETZGEBUNGEN WIE SIE IN ANDERN LÄNDERN BESTEHEN, FEHLEN BEI UNS. DER SCHUTZ VOR SEXUELLEM ÜBERGRIFFEN VON MÄNNERN IST DIE GEMEINSCHAFT VON FRAUEN UND WICHTIGSTE ANSPRECHPARTNERIN FÜR FRAUEN, DIE SICH BEI IHRER ARBEIT BELÄSTIGT, ERNIEDRIGT ODER BEDROHT FÜHLEN, WÄRE DIE GEWERKSCHAFT.

DIE MAUER DES SCHWEIGENS DURCHBRECHEN

*Christine Goll**

Sich selber ernst nehmen

«Diese Geschichte machte nachher im Betrieb die Runde», erzählt Rita, 30 Jahre, Angestellte in einem mittelgrossen Betrieb des öffentlichen Dienstes, der bis vor wenigen Jahren noch eine reine Männerdomäne war. Damals, beim Einzug der Frauen in diesen Beruf, haben sich peinlicherweise die gewerkschaftlich organisierten Männer gesträubt und heute noch kursieren Gerüchte von den Frauen als Lohndrückerinnen und der Abwertung dieses Berufsstandes. Angst vor Repressionen hindern Rita daran, für diesen Artikel Genaueres über ihre Arbeitssituation preiszugeben und lösen zuerst Bedenken aus, über ihre Erfahrungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu berichten. Dass dieses Tabu endlich durchbrochen werden muss, damit ist sie voll und ganz einverstanden: «Wir nehmen uns doch selber nicht ernst genug, wenn wir dauernd schweigen.» Ritas Ängste sind nicht unberechtigt, hindert doch der fehlende Kündigungsschutz in der Schweiz viele Frauen daran, öffentlich anzuklagen.

Bilder, Poster, Kalender mit Darstellungen von nackten oder teilweise entblössten Frauen zieren manche kahle Wand von Diensträumen, Werkstätten oder auch Innentüren von Garderoben- und Materialkästen; das ist kein Geheimnis. Je mehr Männer in einem Betrieb, desto mehr aufgehängte Bilder: Jedem seine unerreichbare Traumfrau! Schon mehrmals hatte Rita verärgert, angewidert und verständnislos diese «versteckt» platzierten Fotos zur Kenntnis nehmen müssen. Eines Tages hing ein Bild an einer Stelle, an der sie jeden Tag auf ihrem Weg zur Arbeit vorbeikommen musste. «Männer können sich gar nicht vorstellen, dass eine solche Situation eine Beleidigung und Demütigung für Frauen darstellt», erklärt Rita, welche nun endgültig genug hatte und sich in ihrer Wut entschloss, die empfundene Provokation zu entfernen. Klar, dass diese Selbsthilfeaktion nicht ohne Folgen blieb. Der Arbeitskollege konnte sich fast nicht erholen und fühlte sich zum lautstarken Protest herausgefordert. Umgeben von mehreren Arbeitskollegen entbrannte zwischen Rita und dem verletzten Belästiger ein heftiger Streit, in deren Verlauf sich der Kollege die Bemerkung nicht verkneifen konnte: «Du wärst den Film ja nicht wert.»

Sich unbeliebt machen

Rita erhielt aus der umstehenden Runde keine aktive Unterstützung. Sie machte nach dieser Szene den versöhnenden Versuch, dem Arbeitskollegen ihre Motivation für ihr Vorgehen sachlich auseinanderzusetzen,

** Christine Goll, Erwachsenenbildnerin und freie Journalistin, Mitglied im VPOD und in der Zürcher Volksuni tätig.*

Die Situation in andern Ländern

In einigen Ländern gibt es bereits gesetzliche Bestimmungen zum Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als Form der Diskriminierung. So sind zum Beispiel die Arbeitgeber in den USA für das Verhalten ihrer Mitarbeiter verantwortlich und können gerichtlich belangt werden. Ende der 70er Jahre ermittelte eine amerikanische Frauenzeitschrift, dass sich 89 Prozent (!) ihrer Leserinnen im Beruf sexuell belästigt fühlen. Der Protest vieler Frauenorganisationen führte zur Hearings vor dem amerikanischen Repräsentantenhauses und damit zu gesetzlichen Erlassen.

Eine betriebsinterne Befragung der UNO brachte zum Vorschein, dass 49 Prozent der weiblichen Beschäftigten sexuelle Belästigungen ausgesetzt sind und die INFAS-Studie der Grünen aus der BRD belegt, dass jede vierte Frau am Arbeitsplatz belästigt wird.

Der britische Gewerkschaftsbund (TUC) hat Richtlinien erlassen, um seine Mitglieder in dieser Frage zu sensibilisieren und aufzuklären. Ebenfalls einen Leitfaden für Gewerkschaften hat das Frauensekretariat des IBFG erarbeitet.

Und in der Schweiz? Vorläufig bestehen Ansätze im Vorfeld zur Revision des Sexualstrafrechts. Eine Gruppe von Basler Rechtsanwältinnen und Juristinnen hat einen Entwurf zum Sexualstrafrecht aus feministischer Sicht entworfen. Ausgangspunkt ist die sexuelle Integrität der Frau, ihr Wille und ihr Selbstbestimmungsrecht. Demnach soll auch bestraft werden, wer ein Abhängigkeitsverhältnis, z.B. am Arbeitsplatz, in der Familie oder einer Erziehungssituation ausnützt. Nötig wird es auf alle Fälle auch sein, dass Frauen (Gewerkschafterinnen) bei der bevorstehenden Revision des Arbeitsgesetzes ihren Finger auf das Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz legen.

FOTO: GERTRUD VOGLER

was den unangenehmen Zwist zwar zu entspannen vermochte, aber den Belästiger nicht zur Einsicht brachte. So musste sie sich dem Vorwurf aussetzen, sie sei prüde und erhielt den Ratschlag, doch einen Männerporno an die Wand zu heften. Die Freundin eines anderen Arbeitskollegen konnte Rita zwar verstehen, fand jedoch, sie hätte «zu extrem» gehandelt. «Warum hängen Männer am Arbeitsplatz solche Bilder auf?» fragt sich Rita und liefert auch gleich eine Erklärung: «Ich kann mir nur vorstellen, dass dies Potenzbeweise gegenüber den Arbeitskollegen sind oder auch Provokationen und Machtdemonstrationen, wenn im selben Betrieb auch Frauen arbeiten. Es ist übrigens so, dass diese Fotografien sich auch zuhauf in den Räumlichkeiten des männlichen Kaderpersonals finden lassen.»

In anschliessenden Diskussionen mit Arbeitskollegen, musste Rita immer wieder feststellen, dass Männer sich der Beleidigung von Frauen nicht bewusst sind und mehrheitlich dasselbe dumme Argument, «das ist doch schön zum Anschauen», auf Lager haben. Rita hat sich mehrmals vorgenommen, diese Geschichte in ihrer Gewerkschaft zur Sprache zu bringen, aber dann doch nie den Mut dazu aufgebracht. Auf meine Frage, was die Gewerkschaften denn gegen diese und andere Formen der sexuellen Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz unternehmen könnten, gesteht sich Rita ihre Resignation ein: «Ich erwarte keine Unterstützung von Gewerkschaftern, die den Sexismus in den eigenen Reihen praktizieren.» Noch mehr Angst, hat Rita vor der mangelnden Rückendeckung durch Frauen: «Viele Frauen haben resigniert. Die Kolleginnen finden diese Erlebnisse zu wenig wichtig und du gewöhnst dich an die alltäglichen Beleidigungen. Wenn du dich wehrst, verstärken sich die persönlichen Angriffe und Schikanen bei der Arbeit. Ich denke, dass ich bezüglich Frauenrechten ein Bewusstsein entwickelt habe und muss trotzdem zugeben, dass ich mich zu wenig zur Wehr setze. Von Arbeitskolleginnen habe ich keine ähnlichen Vorkommnisse erzählt bekommen, – wenn du fragst, stösst du auf eine Mauer des Schweigens. Die Kolleginnen finden das einfach zu wenig wichtig oder stellen dich eben als zu extrem hin. Zudem machst du dich mit solcher Kritik sehr unbeliebt und gibst den Trumpf der Attraktivität aus der Hand. Ich merke immer wieder, dass ich als Frau und nicht als Arbeiterin definiert werden. Wenn du dich wehrst, giltst du sofort als Lesbe. Eigentlich könnte uns das ja egal sein. Dazu kommt, dass viele Belästigungen kaum wahrnehmbar ablaufen; es handelt sich um eine versteckte Form von Macht. Wenn du mehr Unterstützung hättest, würdest du auch massiver dahinter. Ich weiss, dass es vor allem an uns Frauen liegt. Solange wir uns nicht ernst nehmen, selber ein negatives Frauenbild haben, werden wir auch kaum etwas verändert.»

Ansprechpartnerin Gewerkschaft

Auf der Suche nach konkreten Beispielen für diesen Beitrag, habe ich einige Geschichten gehört. Wenn ich jedoch erklärte, dass ich über Belästigungen am Arbeitsplatz in einem Artikel schreiben wollte, krebsten die Frauen zurück. Die häufigsten Argumente waren: «Das ist nicht so wichtig» oder «es gibt schlimmere Beispiele» oder «das liegt schon so lange zurück». Rita findet zwar, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema für die Gewerkschaften ist, erwartet jedoch keine grosse Unterstützung. Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dieses Problem isoliert im betrieblichen Bereich anzusehen. Sexismus am Arbeitsplatz ist die Fortsetzung von Frauenverachtung und Gewalt gegen Frauen als allgemeine Herrschaftssicherung in allen Lebensbereichen. Die Frauenhausbewegung hat die Gewalt in den eigenen vier Wänden enttabuisiert und damit diese Frage politisiert. Wenn das Private in der Wohnung aufgedeckt werden kann, sollte auch die Privatheit der öffentlichen Arbeitsbereiche in Büros, Spitälern, Schulen und Betrieben durchbrochen werden, damit die Opfer nicht länger die Schuld bei sich selber suchen. Eine auch auf Frauen ausgerichtete Gewerkschaftspolitik muss diese Thematik aufgreifen und wirkungsvolle Gegenstrategien entwickeln können.

Oft richten Frauen ihre Wut gegen sich selber, weil sie sich schämen, die Schuld zuerst bei sich suchen und sich mit den Vorwürfen kon-

FOTO: GERTRUD VOGLER

frontiert sehen, ihre «Interpretationen» seien «übertrieben» und «überempfindlich». Im Laufe des Gesprächs erzählt Rita beiläufig weitere Muster von tätlichen Belästigungen: «Zweimal hat mich ein Mitarbeiter im Betrieb in eine Ecke gedrängt und geküsst. Natürlich habe ich mich zuerst gefragt, ob ich mich falsch verhalten habe, dass es dazu kommen konnte. Jetzt achte ich einfach darauf, dass ich mich nie mehr alleine mit einem Typen an einem Ort aufhalte.» Die individuelle Einstellung auf diese Art von «Kriegszustand» kann keine Lösung sein. Gewerkschafterinnen haben somit die Aufgabe, in ihrer Organisation ein Bewusstsein für diese Problematik zu schaffen. Die beste Gegenwehr ist immer noch das Zusammentun von Frauen, im Betrieb und in der Gewerkschaft.

Solange Gewerkschaftsmänner sich so verhalten, wie kürzlich jener Vorstandskollege, der einer stark erkälteten Kollegin das Halstuch mit der Bemerkung, «zeig mal, was du letzte Nacht gemacht hast», beiseite schob, erstaunt es nicht, wenn Gewerkschafterinnen nicht den Mut finden, ihre Erfahrungen von sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz an den Versammlungen zu thematisieren. Bisher haben es die Frauen vorgezogen, zuerst die Kündigung einzureichen, sofern sie sich dies aus wirtschaftlichen Gründen erlauben können. So erzählt mir Rita fast am Schluss unseres Gespräches – wie von einer unbedeutenden Nebensächlichkeit – vom Abbruch ihrer Lehre, weil der Lehrmeister sie handgreiflich sexuell belästigte.

Literaturhinweise

IBFG: **Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beseitigen.** Ein Leitfaden für die Gewerkschaften. Brüssel 1986.

B. Fischer u.a.: **Was heisst hier Vergewaltigung?** Sexualstrafrecht aus feministischer Sicht. Demokratische Juristinnen Basel, 1987.

I. Strobel: **Mach mich nicht an!** In: Emma Nr. 5, 1986.

Anita Fetz: **Ich möchte so schnell wie möglich vergessen.** In: Beobachter Nr. 7, 1987.

Edith Zumbühl: **Frauen, es ist Zeit das Schweigen zu brechen!** In: Der Öffentliche Dienst Nr. 38, 1987.

Gegenstrategien

Der erste Schritt, um sich zu wehren, bedeutet zuerst mit Arbeitskolleginnen über sexuelle Belästigungen zu sprechen. Belästiger handeln wiederholt und richten ihre Angriffe meist auch gegen andere Frauen im Betrieb. Ein gemeinsames zur Rede stellen des entsprechenden Mannes ist wirkungsvoller als ein mühsamer «Zweikampf». Wenn die Übergriffe oder weitere Schikanen bei der Arbeit weitergehen, sollten die Vorfälle protokolliert werden. Obwohl bisher in den Gewerkschaften keine Rechtsfälle bekannt sind, sollten Frauen sich nicht scheuen, sich an eine Gewerkschaftssekretärin oder -kollegin zu wenden und konkret den Rechtsschutz der Gewerkschaft in Anspruch zu nehmen.

Sexuelle Belästigung ist ein Thema, das die Gewerkschaften angeht und diese verpflichtet, bei ihren Mitgliedern ein Bewusstsein zu schaffen, denn Übergriffe am Arbeitsplatz kann die Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Arbeitsplatzsicherheit einer Arbeitnehmerin beeinträchtigen und eine gespannte und feindliche Arbeitsumwelt schaffen, welche Gesundheit und Sicherheit der Betroffenen gefährdet. Zur Aufklärungsarbeit der Gewerkschaften gehört ebenso das Aushandeln von Verfahrensregeln bei Beschwerden.

Das Frauensekretariat des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) schlägt eine Klausel vor, die in Tarifverträge aufgenommen werden müsste und folgendermassen lauten könnte:

«Gewerkschaft und Arbeitgeber erkennen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Problem an und verpflichten sich, darauf hinzuwirken, dass dem ein Ende gesetzt wird. Als sexuelle Belästigung ist folgendes anzusehen:

– unnötiger körperlicher Kontakt, Berühren oder Betätscheln;
– anzügliche und unangenehme Bemerkungen, Witze, Kommentare über das Aussehen und vorsätzlich beleidigende Äusserungen;
– obszöne und kompromittirende Aufforderungen;
– zeigen pornografischer Bilder am Arbeitsplatz;
– Aufforderung zu sexuellen Handlungen;
– tätliche Bedrohung.

Beschwerden gemäss dieser Klausel sind rasch und vertraulich zu behandeln. Im Zuge des Beschwerdeverfahrens sind gegen Beschäftigte und Vorgesetzte, die irgendeine oder gemäss dieser Klausel verbotene Handlung ausgeführt haben, Disziplinarmassnahmen einzuleiten. Es muss alles daran gesetzt werden, dass erforderlichenfalls der Belästiger und nicht das Opfer versetzt wird.»