Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 19 (1993)
Heft: 5

Artikel: Das Recht hilft mehr schlecht als recht
Autor: Wyss, Esther / Stauffer, Anna
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-361463

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: 11.12.2025

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

DAS RECHT HILFT MEHR SCHLECHT ALS RECHT

Bis jetzt gibt es für das rechtliche Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Einzig das Strafrecht enthält bestimmte Straftatbestände, die sich speziell auf sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz beziehen. Dass es keine ausdrückliche gesetzliche Regelung gibt, heisst aber nicht, dass die betroffene Frau rechtlich keine Handlungsmöglichkeiten hat. Vielmehr lassen sich aus allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts und aus den Bestimmungen zum Schutz der Persönlichkeit nach dem Zivilgesetzbuch Ansprüche ableiten. Diese Möglichkeiten zeigt die Anwältin Esther Wyss im folgenden 2. Teil der losen Folge über sexuelle Belästigung auf (Teil 1 vgl. EMI 3/93).

VON ESTHER WYSS

Die von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffene Frau hat drei verschiedene Handlungsmöglichkeiten, rechtlich vorzugehen. Bei diesen drei Möglichkeiten ist der/die AdressatIn einer Klage jeweils verschieden, zum Teil können auch unterschiedliche Sanktionen verlangt werden:

- Strafrechtliche Möglichkeit: Es wird eine Anzeige beim Staat eingereicht und verlangt, dass der Täter bestraft wird.
- Schutz der Persönlichkeit: Gegen den Täter wird auf dem Weg des Zivilrechts vorgegangen, wobei verlangt werden kann, dass der Täter mit den Belästigungen aufhört; dass festgestellt wird, dass er sexuell belästigt hat; dass der Täter Schadenersatz oder Genugtuung zu bezahlen hat.
- Arbeitsrechtliche Möglichkeit: Hier wird gegen den Arbeitgeber geklagt, auch wenn er nicht der Belästiger ist. Dabei wird verlangt, dass gerichtlich festgestellt werde, dass der Arbeitgeber nichts gegen den Täter unternommen hat und deswegen einen Schadenersatz bezahlen muss. Selbstverständlich kann auf diesem Weg auch ein Arbeitgeber belangt werden, der selbst den Übergriff begangen hat. Die Klage aus Arbeitsrecht ist ein guter Weg bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, d.h. wenn der Arbeitgeber eine Privatperson ist. Ist der Arbeitgeber der Staat, so wird in der Regel durch eine Beschwerde an den Vorgesetzten ein Disziplinarverfahren ausgelöst. Generell kann man sagen, dass die rechtliche Situation für betroffene Frauen, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, schlechter ist als für die Frauen in der Privatwirtschaft.

Die detaillierten Ausführungen beginnen mit der letztgenannten Handlungsmöglichkeit, da sich diese in den meisten Fällen am ehesten anbietet.

KLAGE GEGEN DEN ARBEITGEBER

In diesem Rechtsbereich gibt es bereits Gerichtsfälle, wenn auch nur sehr wenige. Vor allem in der Westschweiz regte sich Widerstand gegen sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz und wurde von dieser Möglichkeit des rechtlichen Vorgehens Gebrauch gemacht. So lief bereits 1989 ein gerichtliches Verfahren: Die betroffene Frau hatte als Klägerin verlangt, das Gericht solle feststellen, dass der Arbeitgeber seine vertraglichen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag verletzt habe, weil er nichts gegen die von seinem Arbeitnehmer begangenen sexuellen Belästigung unternommen hat.

Die Klage gegen einen Arbeitgeber setzt zunächst einmal voraus, dass sich die betroffene Person beschwert und die Umstände der Belästigung darlegt. Oft ist es nicht möglich, einen überzeugenden Beweis der erlittenen Demütigungen zu liefern, weil den betroffenen Frauen meist nicht geglaubt wird. Es ist deshalb in jedem Fall wichtig, mit Arbeitskolleginnen zu sprechen, Erfahrungen und Beobachtungen zu sammeln und so vielleicht Zeuginnen zu gewinnen. Selbstverständlich gibt es auch grosse Interpretationsprobleme darüber, wo die rechtlich relevante sexuelle Belästigung beginnt und welche Massnahmen vom Arbeitgeber ergriffen werden müssten. Es ist schwierig, hier eine

allgemeine Antwort zu geben. Grundsätzlich gilt es festzuhalten, dass auch verbale sexuelle Uebergriffe eine Verletzung der Persönlichkeit darstellen und dass demzufolge dagegengehandelt werden muss. Ausgangspunkt müsste das subjektive Empfinden der betroffenen bzw. belästigten Frau sein.
In dem vorgenannten Verfahren hatte ein Angestellter der betroffenen Frau wiederholt Fragen nach der Farbe ihres Slip gestellt; sie gefragt, ob sie nackt schlafe; sie aufgefordert, mit ihm pornographische Zeitschriften anzuschauen. Das Gericht stellte in erster Instanz fest, dass die Vorfälle zu wenig gravierend seien, noch keine Verletzung der Persönlichkeit der Frau bedeuten und demzufolge der Arbeitgeber gar nichts unternehmen musste. Das Urteil wurde weitergezogen, und die zweite Instanz hat der Frau recht gab: Sie stellte fest, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag verletzt habe, indem er nichts unternahm. Ein Arbeitgeber hat namentlich die Pflicht, die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf die Gesundheit Rücksicht zu nehmen und für die "Wahrung der Sittlichkeit" in seinem Betrieb zu sorgen. Wird die Klage gegen den Arbeitgeber gutgeheissen, so kann er u.a. zu einer finanziellen Entschädigung verpflichtet werden.
Frauen, die sich wehren, müssen z.T. mit ungerechtfertigten Handlungen gegen sie rechnen. Eine Kündigung gegen die betroffene Frau wäre allerdings rechtsmissbräuchlich und berechtigt zu einer Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen. Mit weiteren Schwierigkeiten müssen die Frauen eventuell auch rechnen, weil gegen sie eine Ehrverletzungsklage eingereicht werden könnte.
Es muss betont werden, dass die arbeitsrechtlichen Handlungsmöglichkeiten zwar theoretisch bestehen, dass aber, wie bei anderen Verfahren in Sachen sexuelle Gewalt gegen Frauen, die Umsetzung und insbesondere die Frage der Beweise grosse Schwierigkeiten bieten.
Ein jüngstes Beispiel ist ebenfalls aus der Westschweiz bekannt und zeigt die Schwierigkeiten, mit denen Frauen, die sich zur Wehr setzen, konfrontiert sind: Vier Mitarbeiterinnen des Service de Sante du Personel de l'état de Genève haben sich über den Chefarzt beschwert, weil er sie sexuell belästigt hat. Der Genfer Regierungsrat eröffnete daraufhin ein Disziplinarverfahren. Wer die Berichterstattung in den Medien verfolgte, gewann den Eindruck, als sei nicht der Chefarzt auf der Anklagebank sondern die vier Frauen (eine Ausnahme machte die WochenZeitung in einem ausführlichen Dossier zum Thema, vgl. WoZ Nr. 49/92, und im Bericht über den Ausgang des Verfahrens, vgl. WoZ Nr. 7/93). An einer Pressekonferenz wurden diese vier Frauen öffentlich und auf sexistische Weise diskreditiert. Die Frauen hatten im Verfahren so gut wie keine Rechte. Sie wurden zwar angehört, aber nicht informiert, was im Rahmen der Untersuchung unternommen wurde. Sie erhielten kein Akteneinsichtsrecht und konnten daher ihre Positionen auch nicht angemessen einbringen. Dies ist die Schwierigkeit bei Disziplinarverfahren, die innerhalb der Verwaltung ablaufen. Ausserdem hat die betroffene Frau im Gegensatz zu einem arbeitsrechtlichen Verfahren kaum die Möglichkeit, finanzielle Entschädigungen vom Staat zu verlangen, wenn dieser nichts gegen den Belästiger unternommen hat.

KLAGE AUS DEM SCHUTZ DER PERSÖNLICHKEIT

Die betroffene Frau muss nicht unbedingt den Umweg über die Klage gegen den Arbeitgeber nehmen, sie kann ihre Ansprüche auch unmittelbar gegen den Täter geltend machen. In diesem Fall kommen die gesetzlichen Bestimmungen des Persönlichkeitsrecht des ZGB zur Anwendung. Hier klagt die betroffene Person die Verletzung in ihrer Persönlichkeit ein und kann verlangen, dass diese Verletzung verboten werde oder dass die bestehende Verletzung, sofern sie andauert, zu beseitigen sei. Es kann aber auch eine Feststellungsklage eingereicht werden, wonach das Gericht festzustellen hat, dass eine widerrechtliche Persönlichkeitsverletzung erfolgt sei.
Mit diesen Klagen kann auch eine Klage auf Schadenersatz oder Genugtuung verbunden werden, wobei vorausgesetzt wird, dass ein materieller oder immaterieller Schaden nachweisbar ist (OR 41, 49). Dieses Verfahren ist allerdings mit einem erheblichen Kostenrisiko für die klagende Frau verbunden. Dies führt unter anderem dazu, dass, soweit bekannt, von dieser Handlungsmöglichkeit kaum Gebrauch gemacht wird.

STRAFRECHTLICHE KLAGE

Die betroffene Frau kann gegen den Täter eine Anzeige bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft einreichen und die Bestrafung des Täters verlangen.
Das Strafgesetzbuch sieht in den Artikeln 188, 193 und 198 eine entsprechende gesetzliche Grundlage vor. Natürlich gibt es auch weitergehende gesetzliche Bestimmungen, wie die Vergewaltigung oder die Nötigung zu einer anderen sexuellen Handlung, die zur Anwendung kommen können.
Gemäss Art. 198 macht sich strafbar, wer tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt. Wenn es zu körperlichen Handlungen kommt, so dürfte allenfalls Art. 193 in Frage kommen.
Zum Schutz junger Menschen sieht Art. 188 vor, dass strafbar ist, wer mit einer Person zwischen 16 und 20 Jahren eine sexuelle Handlung vornimmt, sofern diese Person durch ein Arbeitsverhältnis oder sonstwie vom Täter abhängig ist. Dieser Artikel kommt z.B. bei Jugendlichen in Ausbildung, die dadurch in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehen, zur Anwendung.
Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass mit dem neuen Opferhilfegesetz, das seit dem 1.1.93 in Kraft ist, die Opfer im Strafverfahren bessergestellt werden sollen. Das Opferhilfegesetz enthält unter anderem folgende prozessualen Garantien:
- die Persönlichkeit des Opfers soll durch grösstmögliche Wahrung seiner Anonymität und durch Verzicht auf direkte Konfrontation, wann immer möglich, geschützt werden;
- das Opfer hat das Recht, sich bei der Befragung als Zeugin oder Aus-

INSERAT

SHIATSU FÜR FRAUEN
Möchtest DU deine eigenen Widerstands- und Heilkräfte anregen, deine Lebenskraft stärken und Energiestauungen lösen? Im Shiatsu arbeiten wir mit den Händen auf Erdebene – zu zweit und allein. Einführungskurse 8./9. Mai und 12./13. Juni 1993 in Basel.
Information: Christine Stalder, Shiatsupädagogin, Neuensteinerstr. 23, 4053 Basel (tel. 0049-7626-7868).

kunftsperson durch eine Vertrauensperson begleiten zu lassen;
- es besteht ein Anspruch auf Behandlung der Zivilansprüche durch das Strafgericht;
- das Opfer hat das Recht, einen Entscheid des Gerichts zu verlangen, wenn das Verfahren gegen den Täter eingestellt oder gar nicht erst eröffnet wird;
- das Opfer kann Fragen, die seine Intimsphäre betreffen verweigern;
- das Opfer kann verlangen, dass es von einer weiblichen Person einvernommen wird.

AUSSERGERICHTLICHE MÖGLICHKEITEN?

In jedem Fall wäre es ratsam, vor der Einleitung einer Klage den aussergerichtlichen Weg einzuschlagen (z.B. mittels einer innerbetrieblichen Beschwerde), da ein Gerichtsverfahren ebenso wie das verwaltungsinterne Disziplinarverfahren für die betroffene Frau sehr demütigende Befragungen mit sich bringt. Dieser aussergerichtliche Weg setzt aber voraus, dass in den Betrieben und bei den Gemeinwesen gerade im Personalsektor eigens geschulte Ansprechpartnerinnen mit ausdrücklichem Pflichtenheft zur Verfügung stehen. Zudem muss verlangt werden, dass in den Standesorganisationen oder Berufsverbänden wie auch in der Ausbildung das Thema einbezogen wird und eine ausdrückliche Regelung in allfällige Statuten oder Standesregeln aufgenommen wird.

ZUKUNFTSAUSSICHTEN: DAS GLEICHSTELLUNGSGESETZ

Mittlerweile liegt die Botschaft des Bundesrates für ein Gleichstellungsgesetz vor, das u.a. einen besseren Schutz vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz bieten soll. Art. 7 Abs. 1 des Entwurfs hat folgenden Wortlaut: "Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis nicht sexuell belästigt werden und den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile entstehen." Die vorgeschlagene Regelung soll sowohl für privatrechtliche als auch öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden gelten. Die betroffene Frau soll denmnach verlangen können, dass eine sexuelle Belästigung verboten wird, zu unterlassen oder zu beseitigen ist. In jedem Fall sollen private wie auch öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen entschädigungspflichtig werden.
Mit dieser vorgeschlagenen Regelung ist sicherlich ein erster Schritt in die richtige Richtung getan. Es bleiben aber viele Fragen, die mit der konkreten Umsetzung der vorgeschlagenen Bestimmungen und dem Gerichts- oder Verwaltungsverfahren zusammenhängen, noch offen. Die Diskussion zum vorgeschlagenen Gleichstellungsgesetz ist erst eröffnet!

Diesem Artikel liegt ein Referat zugrunde, gehalten an einer Veranstaltung der Vereinigung für Frauenrechte am 11.1.93 in Basel.

Redaktionelle Bearbeitung: Gabi Mächler

Esther Wyss
Rechtsanwältin, lebt in Basel

ANNA STAUFFER
geb. 1953, arbeitet als Sozialarbeiterin und freie Journalistin und lebt in Winterthur.

VERGEWAL

"Sexuelle Gewalt gegen Frauen und Mädchen hat eine wichtige Funktion in einem frauenunterdrückenden System. Sie dient zur Disziplinierung und Erniedrigung der Frau. Frauen müssen befürchten, zu Opfern sexueller Gewalt zu werden, wenn sie sich unabhängig und frei bewegen. Hiedurch sind sie in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt." Mit diesen ungewöhnlich deutlichen Worten führt eine von der Familienplanungs- und Beratungsstelle der kantonalen Universitäts-Frauenklinik Bern herausgegebene Broschüre in die Thematik ein.

VON SUSANNE WENGER

Ein Ziel der Broschüre ist es explizit, gegen die weitverbreitete Ansicht zu kämpfen, dass Frauen an der ihnen zugefügten Gewalttat selbst schuld seien. Konsequent werden deshalb die Täter benannt (sexuelle Gewalt ist eine Gewalt, "die - mit wenigen Ausnahmen - Männer Frauen antun"), wird die gesellschaftliche Ebene einbezogen: "Sexuelle Gewalt reicht über die individuelle Betroffenheit von Frauen und Mädchen hinaus und muss in ihrem System und Ausmass als öffentlich-gesellschaftliche Problematik diskutiert und analysiert werden. Nebst der direkten Hilfe an Frauen und Mädchen ist daher - auch im Sinne präventiver Massnahmen - die Information der Öffentlichkeit zentral."
Die vorliegende Broschüre ist dazu ein kompetenter, ganzheitlicher Beitrag. Neben der gesellschaftlichen Ebene thematisieren die AutorInnen Ernestine Kiener (Sozialarbeiterin/Team der Familienplanungsstelle Bern) und Ekkehard Dreher (Arzt Kantonales Frauenspital) auch die individualpsychologische Seite. Mit schonungslosen Worten wird beschrieben, welche psychischen Folgen eine Vergewaltigung hat: (Todes-)Ängste; Angst, verrückt zu wer-