

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ; ein Thema, das die Gewerkschaften angeht

Autor(en): **Stäuble, Erika**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **81 (1989)**

Heft 5

PDF erstellt am: **19.03.2021**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-355316>

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 am Arbeitsplatz – ein Thema, das die Gewerkschaften angeht

*Erika Stäuble**

Stellvertretend für zahllose Beispiele täglicher sexueller Übergriffe am Arbeitsplatz soll die Schilderung einer technischen Zeichnerin stehen: «Ich musste am Zeichenbrett arbeiten. Eine Hand am Kopf mit den Winkeln, die andere zum Zeichnen. Im Rücken hatte ich die Männer. Es waren fünf. Die Bemerkungen waren das wenigste. Die haben sich richtig rangequetscht an mich. Meistens unter einem Vorwand, dass etwas so oder so gemacht werden soll. Ich bekam einen roten Kopf und wurde ganz hilflos. Es ist so schlimm geworden – die hörten nicht auf –, dass ich nach drei Monaten gekündigt habe.» ⁽¹⁾ Solche Erfahrungen, wenn auch in unterschiedlichsten Ausprägungen, kennen viele erwerbstätige Frauen. Die amerikanische Rechtswissenschaftlerin Catherine McKinnon hat dafür den Begriff «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» geprägt.

Erste alarmierende Meldungen über das Ausmass sexueller Belästigungen in der Arbeitswelt kamen in den siebziger Jahren aus den Vereinigten Staaten. Die amerikanische Frauenzeitschrift «Redbook Magazine» ermittelte in einer Umfrage bei 9000 Leserinnen, dass sich 88 Prozent der Befragten im Beruf belästigt fühlen. Bei einer betriebsinternen Befragung in der UNO gaben 49 Prozent der weiblichen Beschäftigten an, dass sie sexuellen Belästigungen ausgesetzt waren.⁽²⁾

Keine individuelle Angelegenheit weniger Frauen

Studien über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt es seither in vielen europäischen Ländern. Für die Schweiz fehlen allerdings umfassendere Untersuchungen, so dass über das Ausmass sexueller Belästigung in der Arbeitswelt nur Vermutungen angestellt werden können. Bei einer Umfrage, die das Genfer Nottelefon «Viol secours» bei hundert erwerbstätigen Frauen durchführte, gaben lediglich 25 Prozent der Frauen an, bei der Arbeit noch nie sexuell belästigt worden zu sein. Auch wenn diese Befragung nicht repräsentativen Charakter hat, so muss doch angenommen werden, dass sexuelle Belästigungen in der Schweiz ebenso verbreitet sind wie in Nachbarländern. Von besonderem Interesse – da sie auch Schlüsse für die Schweiz ziehen lässt – ist die INFAS-Studie⁽³⁾. Es ist eine repräsentative Untersuchung, die 1983 vom Institut für angewandte Sozialwissenschaft (INFAS) in der Bundesrepublik

*Erika Stäuble ist Sekretärin der SABZ

Deutschland durchgeführt wurde. Befragt wurden 903 Frauen und Männer mit dem Ziel, das Ausmass, die Formen und die Auswirkungen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu untersuchen. Jede vierte Frau wurde gemäss dieser Studie einmal oder mehrfach am Arbeitsplatz sexuell belästigt, das heisst sie wurde unerwünscht körperlich berührt, geküsst, ihr wurde auf den Po geklatscht oder an die Brust gefasst. Was frühere amerikanische Studien aufzeigten, bestätigte sich damit auch für die Bundesrepublik Deutschland: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist keine individuelle Angelegenheit einiger weniger Frauen, sondern eine stark verbreitete, verdeckte Form der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt.

Was ist sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Sexuelle Belästigung meint nicht einen Flirt am Arbeitsplatz, der auf gegenseitigem Einverständnis beruht, sondern jede Annäherung, die von einer Seite unerwünscht ist, ebenso zum Beispiel anzügliche und unangenehme Bemerkungen. Witze oder das Zeigen pornographischer Bilder. Der Internationale Bund freier Gewerkschaften (IBFG) hat in einer Entschliessung vom Dezember 1986 die Belästigung wie folgt definiert: «Sexuelle Belästigung – das sind sexuelle Annäherungsversuche jeder Art in Form von Gesten und Äusserungen, jeder unerwünschte körperliche Kontakt, explizit sexuelle abfällige Anspielungen oder sexistische Bemerkungen, die wiederholt von jemanden am Arbeitsplatz vorgebracht und von der Person, an die sie sich richten, als beleidigend empfunden werden und zur Folge haben, dass diese sich bedroht, erniedrigt oder belästigt fühlt, oder die sie in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigen, ihre Anstellung gefährden oder am Arbeitsplatz eine unangenehme oder einschüchternde Atmosphäre schaffen.»⁽⁴⁾

Die verschiedenen Definitionen von sexueller Belästigung gehen davon aus, dass es unerwünschte und der Adressatin gegenüber offensive Handlungen sexueller Natur sind, die sowohl physische wie auch psychische Angriffe umfassen. Sexuelle Belästigungen sind nicht nur körperliche Übergriffe, sie haben oftmals auch subtilere Formen. Den Massstab, wann eine Frau sich belästigt fühlt, kann jedenfalls nur sie selber setzen.

Wer wird belästigt? Wer belästigt?

Die Opfer der sexuellen Belästigungen sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – ausschliesslich Frauen jeden Alters, unabhängig vom Zivilstand oder von ihrem Äusseren. Allerdings gibt es solche unter ihnen, die besonders gefährdet sind: Frauen in unsicheren Arbeitsverhältnissen sowie ganz junge Frauen, die die Stelle erst frisch angetreten haben und somit noch nicht voll integriert sind. Aber auch Frauen, die bereits zu alt sind, um den Arbeitsplatz ohne weiteres wechseln zu können, werden

besonders häufig sexuell belästigt. Ebenso trifft es vermehrt alleinstehende Frauen, die auf ihren Verdienst dringend angewiesen sind. In all diesen Fällen nutzt der Belästiger dies aus und kann darauf hoffen, dass die Frau in ihrer prekären Situation schweigen wird. Sexuelle Belästigung trifft Frauen auch unabhängig von ihrer Berufstätigkeit. Nicht nur in Sekretärinnenberufen werden Frauen belästigt, wie es das Klischee behauptet, sondern Frauen in allen Branchen und Berufen sind betroffen: im Büro, an Universitäten, in Werkhallen, in Spitälern sind sie Belästigungen ausgesetzt. Vermutlich variieren je nach sozialem und beruflichem Milieu nur die Belästigungsformen. Doch auch wenn an einer Universität nicht gleich belästigt wird wie in einer Werkhalle: Verletzung, Missachtung und Erniedrigung der Frau ist allen Formen gemeinsam.

90 Prozent aller Fälle von sexuellen Belästigungen sind heterosexueller Art, wobei Männer als Belästiger von Frauen auftreten. Nur ein kleiner Prozentsatz der Beschwerden über Belästigungen sind homosexueller Art und in noch weniger Fällen treten Frauen als Belästigerinnen von Männern auf⁽⁵⁾.

Die Belästiger sind Männer jeden Alters und Zivilstands, es sind Vorgesetzte, Arbeitskollegen, Patienten, Kunden usw. Gemäss der bereits zitierten INFAS-Studie gehen in 52 Prozent der Fälle die Belästigungen von einem Kollegen aus, in 35 Prozent von einem Vorgesetzten, 11 Prozent der Frauen wurden von einem Kunden belästigt und 6 Prozent von Unterstellten⁽⁶⁾. Belästigt wird in der Hierarchie von oben nach unten, aber auch quer zur Hierarchie. Aus der Studie geht hervor, dass Vorgesetzte dieselbe Frau mehrmals belästigen, während der Anteil der Frauen, die von einem Kollegen einmal oder mehrmals belästigt wurden, gleich ist. Vorgesetzte und Arbeitgeber missbrauchen ihre Macht und Position, sich mehrfach derselben Frau gegen ihren Willen aufzudrängen⁽⁷⁾. Sie haben häufig auch mehr Möglichkeiten, unbemerkt und ohne Zeuginnen und Zeugen zu belästigen und Druckmittel einzusetzen, um zu verhindern, dass die Belästigte sich wehrt.

Schwerwiegende Folgen

Eine Textilarbeiterin, die an ihrem Arbeitsplatz belästigt wurde, erzählt später: «Es fällt mir schwer, darüber zu reden, weil ich finde, das stellt meine Person in den Schatten. Das schmeisst meine Persönlichkeit weg. (...) Obwohl ich selber von mir meine, dass ich eine Frau bin, die sich wehren kann, die schon viel erlebt hat und Situationen gewachsen ist. Aber diese Situation, die hat mir vollkommen meine Persönlichkeit gebrochen. Ich bin nicht zum Betriebsrat gegangen, weil ich Angst hatte. (...) Ich möchte nicht mehr daran erinnert werden. Ich habe auch nie wieder in dieser Firma gearbeitet und würde da nie wieder hingehen. Wenn ich daran vorbeigehe, wenn ich abends nach Hause komme, nach

der Spätschicht, dann habe ich Vorstellungen davon. Das sind Angstzustände. Mir hat diese Belästigung sehr geschadet.» ⁽⁸⁾

Sexuelle Belästigungen sind Angriffe auf die physische und psychische Gesundheit der Frau. Die beiden Wissenschaftlerinnen Plogstedt und Bode fassen die Erfahrungsberichte zu den Folgen sexueller Belästigung der INFAS-Studie wie folgt zusammen: «Es war von Nervenschocks die Rede, von Angst- und Schweissausbrüchen, von Zittern, Depressionen, vom Wunsch sich das Leben zu nehmen. Jede der Nachwirkungen allein dürfte für die Frau eine derartige Beeinträchtigung ihrer Arbeitsfähigkeit bedeuten, dass allein schon aus diesem Grunde eine Benachteiligung am Arbeitsplatz zu befürchten ist. In mehreren Fällen berichten die Frauen, dass sie von sich aus kündigten oder dass ihnen auf Grund ihrer Krankheitssymptome gekündigt wurde.»

Frauen, die sich in ihrem Betrieb offen gegen die Belästigungen wehren, müssen oft erleben, dass der Tatbestand plötzlich umgekehrt und gegen sie gerichtet wird. Sie wird nun zur Täterin, zur Provokateurin, oder ihre Glaubwürdigkeit wird in Frage gestellt. Den Belästigern ihre Tat nachzuweisen, ist ja meist sehr schwierig. «Die Belästigung findet in der Regel in einer Art statt, dass andere sie nicht mitbekommen. Es ist also eine Art von Privatheit, für die es – ausser bei Witzen – keine Zeugen gibt. So hat die Frau, die sich wehrt, wenige, die sie unterstützen.» ⁽⁹⁾. Sich über Belästigungen beschweren, kann bedeuten, sich Anfeindungen auszusetzen. Gegen die Frau wird eine Konspiration des Schweigens wirksam. Es ist ein Schweigen, gegen das sie wie gegen Wände angeht, das möglicherweise die Firma schützen soll und vor allem den Täter schützt ⁽¹⁰⁾. Ist der Belästiger ihr Vorgesetzter muss die Frau, die sich wehrt, damit rechnen, dass sie ihre Ausbildungs- und Aufstiegschancen aufs Spiel setzt. Häufig werden sie an einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt, oder sogar zur Kündigung gezwungen oder entlassen.

Unter all diesen Umständen ist es nicht erstaunlich, dass viele Frauen schweigen (laut INFAS-Studie 26 Prozent der belästigten Frauen) und früher oder später ihren Arbeitsplatz selber verlassen, um den Belästigungen zu entgehen. Nur gerade 1 Prozent der Betroffenen verklagen ihren Belästiger ⁽¹¹⁾. Viele Frauen schweigen auch im Wissen um den eingeschränkten rechtlichen Schutz in der schweizerischen Gesetzgebung bei diesem Tatbestand. Die Rechtsanwältin Elisabeth Freivogel stellt fest, dass in Fällen, in denen die Frau nicht massiv tätlich angegriffen wurde, die Chancen bei einem gerichtlichen Verfahren gering sind. Denn die subtileren und weit häufigeren Formen sexueller Belästigungen sind strafrechtlich kaum erfasst ⁽¹²⁾.

Sexuelle Belästigungen bedeuten also für die betroffenen Frauen neben psychischen Belastungen oft auch gravierende berufliche Nachteile. Die zitierte Untersuchung ergab, dass nach einer sexuellen Belästigung 2 Prozent der Frauen gekündigt wurde und 5 Prozent der Frauen selber kündigten, insgesamt verlieren also 7 Prozent ihren Arbeitsplatz. Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland mussten demnach von den

im Jahre 1982 erwerbstätigen Frauen 45 000 wegen sexueller Belästigung eine Kündigung hinnehmen und weitere 160 000 Frauen haben aus demselben Grund ihre Stelle aufgegeben (¹³). Umgerechnet auf die Schweiz hätten rund 20 000 Frauen den Arbeitsplatz verloren, wovon 2 Prozent, also 5600 Frauen, durch Kündigung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – ein Machtmissbrauch

Hinter sexuellen Belästigungen steckt in den meisten Fällen nicht ein wirkliches Interesse an Kontakten. Die häufigsten Formen (anzügliche Bemerkungen, ordinäre Witze, anfassen) drücken nicht den Wunsch nach einer sexuellen Beziehung aus. «Sexuelle Belästigung ist häufig ein Ausspielen von Macht, das darauf abzielt, eine Arbeitskollegin oder – was seltener ist – einen Arbeitskollegen einzuschüchtern, zu nötigen oder zu erniedrigen» (¹⁴).

Die Ursachen und Motive der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz müssen auf dem Hintergrund der gesellschaftlichen Stellung der Frauen und ihrer Situation in der Arbeitswelt gesehen werden. Trotz formaler Gleichstellung sind Frauen im Arbeitsbereich in verschiedener Hinsicht noch immer deutlich benachteiligt. Die offenen Diskriminierungen der Arbeitnehmerinnen sind in Lohnstatistiken, an den geringen Beschäftigungsanteilen in hochqualifizierten Berufen und Vorgesetztenfunktionen ablesbar. Auch heute noch sind Frauen hauptsächlich in wenig qualifizierten Berufspositionen und in den tiefsten Lohnklassen beschäftigt. Die besser bezahlten, höher qualifizierten Tätigkeiten oder die Leitungsfunktionen werden in erster Linie von Männern eingenommen. Dieses Machtgefälle wird in der sexuellen Belästigung ausgenutzt. Das heisst, Belästiger nutzen ihre Stellung und ihre Machtposition aus, um Arbeitnehmerinnen einzuschüchtern, unter Druck zu setzen und sie «in Schranken zu weisen». Dies gilt etwa in Fällen wo ein deutlicher Statusunterschied zwischen männlicher Betriebsleitung und weiblichem Personal besteht. Ein Ausspielen von Macht liegt auch vor, wenn die Belästiger Arbeitskollegen sind. In Verhaltensweisen, wie obszönen Bemerkungen und sexuellen Übergriffen, wird die Kollegin, die um ihre berufliche Anerkennung kämpft, immer wieder auf den Status als Sexualobjekt reduziert. Diese Verhaltensweisen sind ein Ausdruck von Verachtung gegenüber Frauen und ihren beruflichen Leistungen. In diesen Zusammenhang gehört auch die besonders verbreitete sexuelle Belästigungen von Frauen in sogenannten Männerdomänen, in Branchen und Beschäftigungsbereichen, die üblicherweise den Männern vorbehalten sind (¹⁵). Vermutlich gelten hier die sexuellen Übergriffe als Einschüchterungstaktik, um Frauen davon abzuhalten, sich um traditionell männliche Arbeitsplätze zu bewerben und in derartigen Berufen tätig zu sein.

Gewerkschaften müssen handeln – politisch, durch Schulung, im Vertrag

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine verdeckte, tabuisierte Form der Diskriminierung der Arbeitnehmerinnen untergräbt in der aufgezeigten Weise alle Bemühungen um Chancengleichheit und Gleichstellung der Frauen im Arbeitsleben. Sexuelle Belästigung beeinträchtigt die Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Arbeitssicherheit der Arbeitnehmerin. Sie verursacht im weiteren eine gespannte und feindliche Arbeitsumwelt, die eine Gefährdung für Gesundheit und Sicherheit der Betroffenen darstellt (¹⁶). Aus diesen Gründen müssen die Gewerkschaften sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu einem Thema ihrer Interessenpolitik machen. «Der erste Schritt besteht für die Gewerkschaften darin, eine politische Linie zur Bekämpfung sexueller Belästigungen zu entwickeln und unmissverständlich deutlich zu machen, dass es sich dabei um ein Thema handelt, das die Gewerkschaften angeht, das sehr ernst zu nehmen ist und ebenso behandelt werden muss wie andere Problemfälle» (¹⁷).

Seit einiger Zeit hat die Auseinandersetzung mit dem Problem der sexuellen Belästigung in den europäischen Gewerkschaften eingesetzt. Der britische Gewerkschaftsbund TUC, der sich schon seit längerer Zeit mit diesem Problem beschäftigt, hat einen ausführlichen «Leitfaden für Gewerkschafter» ausgearbeitet. Alle dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften werden darin aufgefordert, sich gründlich mit dem Thema zu beschäftigen, es zu diskutieren und in den Betrieben Öffentlichkeit über das Problem herzustellen. «Die Frauen müssen sich darauf verlassen können, dass das Problem von den Gewerkschaften sowohl auf lokaler als auch nationaler Ebene ernst genommen und erfolgreich angegangen wird. Wenn diese Vertrauensbasis geschaffen ist, können die Gewerkschaften ihren Teil dazu beitragen, diese Form der Schikanie aus der Welt zu schaffen» (18).

Auch in der Bundesrepublik Deutschland haben Gewerkschafterinnen das Problem der sexuellen Belästigung zu einem gewerkschaftlichen Thema gemacht. Auf der 11. Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) 1985 forderten die Gewerkschafterinnen den DGB-Bundesvorstand auf, «für Aufklärung der Mitglieder durch Einbeziehung des Themas in Gewerkschaftsseminarien, in öffentlichen Versammlungen und Konferenzen und durch die Veröffentlichung in Gewerkschaftszeitungen Sorge (zu) tragen.» Am DGB-Bundeskongress 1986 wurde folgender Antrag angenommen: «Der 13. Bundeskongress wendet sich mit Entschiedenheit gegen jede Form der sexuellen Belästigung in Büros und Betrieben, das heisst gegen sexuelle Annäherungsversuche in Wort und Tat, gegen eindeutig anzügliche Bemerkungen, durch die sich der oder die Betroffene bedroht, gedemütigt, schikaniert oder belästigt fühlt. Sexuell Belästigte sind mit wenigen Ausnahmen Frauen» (¹⁹). In der Broschüre des DGB zur sexuellen Belästigung am

Arbeitsplatz wird festgehalten, dass die Gewerkschaften gegenwärtig selbst noch einen Schulungsbedarf haben. «Angesichts der Komplexität des Themas, der zahlreichen arbeits-, straf-, disziplinar- und zivilrechtlichen Aspekte des Themas muss dieses betriebliche Problem auch zum regulären Bestandteil der Schulung und Weiterbildung von Betriebsrät(inn)en, Personalrät(inn)en, Vertrauensleuten und der Jugendvertretung werden» (²⁰). Angeregt werden u. a. auch Untersuchungen über Arbeitsplätze und Arbeitsplatzgestaltungen, die sexuelle Belästigungen begünstigen. Aus solchen Studien sollten konkrete Forderungen für gewerkschaftliche Interessenvertretung abgeleitet werden. Beispielsweise beschreiben Arbeiterinnen in der Automobilindustrie, die die Rückscheiben der Wagen von Fett säubern müssen, dass sie für diese Reinigungsarbeiten auf den Polstern liegen müssen, weil sie diese nicht mit den Schuhen berühren dürfen. Da der Wagen auf dem Band währenddessen an verschiedenen Arbeitern vorbei weiterläuft, greift der eine oder andere Kollege einfach zu. Aber auch dunkle unübersichtliche Lagerräume werden von Frauen immer wieder als Orte der Belästigung genannt (²¹).

Eine weitere wichtige Voraussetzung für die Bekämpfung sexueller Belästigung ist die Verankerung von Massnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den Gesamtarbeitsverträgen. Der Internationale Bund freier Gewerkschaften schlägt folgende Musterklausel für Tarifverträge vor: «Gewerkschaften 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 vorsätzliche beleidigende Äusserungen; obszöne und kompromittierende Aufforderungen; Zeigen pornographischer 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 der gemäss dieser Klausel verbotenen Handlung ausgeführt haben, Disziplinar massnahmen einzuleiten. Es muss alles darangesetzt werden, dass erforderlichenfalls der Belästiger und nicht das Opfer versetzt wird» (²²). Solch eine Übereinkunft in den Tarifverträgen würde beide Seiten – Gewerkschaften wie Arbeitgeber – verpflichten, dem Tatbestand einer sexuellen Belästigung gleichermassen nachzugehen.

In einigen Ländern existieren bereits gesetzliche Bestimmungen zum Verbot sexueller Belästigung als Form der Diskriminierung; in einigen anderen liegen sie zur Beschlussfassung vor. In den Vereinigten Staaten beispielsweise gilt bereits seit einigen Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verstösst gegen Artikel 7 des Bürgerrechtsgesetzes von 1964. Damit ist sexuelle

Belästigung vor Gericht ein anerkannter Klagegrund. Die Richtlinien der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) bestimmen auch, dass der Arbeitgeber für derartige Verstösse in seinem Unternehmen juristisch verantwortlich ist und dass er auf Schadenersatz verklagt werden kann. Ausdrückliche gesetzliche und arbeitsrechtliche Bestimmungen bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind auch in Kanada festgelegt. Im kanadischen Arbeitsrecht wird von den Arbeitgebern verlangt, dass sie Richtlinien gegen sexuelle Belästigung aufstellen. In diesen muss festgehalten werden, dass die Beschäftigten ein Recht auf einen Arbeitsplatz frei von sexueller Belästigung haben. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung dafür, dass in seinem Betrieb ein Arbeitsklima frei von sexuellen Übergriffen garantiert ist. In gewissen kanadischen Gesamtarbeitsverträgen sind solche Vereinbarungen bezüglich sexueller Belästigung bereits durchgesetzt. So zum Beispiel in Gesamtarbeitsverträgen von Beamtinnen und Beamten in Québec. Darin ist u.a. festgehalten: «L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. (...) Lorsque le sous ministre reçoit une plainte de harcèlement sexuel, il doit procéder à une enquête... (23).»*

Darin enthalten sind u.a. auch die Festlegung des Beschwerdeverfahrens und die Zusammensetzung der Beschwerdeinstanz (eine paritätisch zusammengesetzte Kommission).

In der Schweiz stehen wir noch ganz am Anfang der Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Das Thema ist noch weitgehend tabuisiert und eine ernsthafte, fundierte Auseinandersetzung mit dieser verdeckten Form der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt hat bis anhin kaum stattgefunden. Bis vor kurzem war dies auch in den Gewerkschaften ein wenig beachtetes Thema, obwohl sich Gewerkschafterinnen immer wieder mit dem Problem auseinandersetzten. So hatten beispielsweise Gewerkschafterinnen der Kommission «Frau und Arbeit» des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes (SMUV) das Thema aufgegriffen und 1982 wurde auf Antrag der Sektion Genf des SMUV folgender Passus zur sexuellen Belästigung ins Arbeitsprogramm der Frauen des Gewerkschaftsbundes aufgenommen: «Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass der Frau die jedem Menschen zustehende Würde auch am Arbeitsplatz zukommt. Die Frau muss das Recht haben, sich gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beschweren zu können, ohne dass ihr dadurch Nachteile erwachsen.»

Am SGB-Frauenkongress im März 1989 ist eine Resolution zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet worden, aus der einige Kernsätze hier in Erinnerung gerufen seien:

* Arbeitgeber und Gewerkschaft kommen überein, angemessene Massnahmen zu ergreifen, um ein Arbeitsklima frei von sexueller Belästigung zu schaffen. (...) Wenn der Vizeminister (zuständige Behörde) eine Klage wegen sexueller Belästigung erhält, muss er eine Untersuchung einleiten.

«Sexuelle Belästigung ist ein äusserst verletzender Ausdruck der Missachtung von Frauen und kann nicht getrennt werden von der zweitklassigen Stellung, die Frauen in der Lohnarbeitswelt einnehmen. Männliche Übergriffe sind Versuche, Frauen 'in die Schranken' zu verweisen, sie einzuschüchtern und zu erniedrigen...

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist immer noch ein Tabu-Thema par excellence. Der Frauenkongress des SGB ruft alle Betroffenen auf, das Schweigen zu brechen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz muss zum Thema gemacht werden – am Arbeitsplatz, in den Gewerkschaften, in der Öffentlichkeit.

Der Frauenkongress des SGB fordert, dass der Schutz der persönlichen Integrität der Frauen sowohl in der schweizerischen Arbeitsschutzgesetzgebung als auch in den Gesamtarbeitsverträgen und Personalreglementen verankert wird. Zudem müssen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz frauenfreundliche Beschwerdeverfahren eingerichtet werden, sei es innerhalb der Betriebe oder vor den Gerichten.»

Mit der aktuellen Kampagne des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) «Wenn Frau nein sagt, meint sie nein!» informiert der VPOD nun gezielt im Organisationsbereich und in einer weiteren Öffentlichkeit über diese verdeckte Form der Gewalt in der Arbeitswelt. Die Nationale Frauenkommission des VPOD hat an der 5. Verbandskonferenz Frauen im November 1987 das Problem aufgegriffen und am Verbandstag 1988 erfolgreich eine Statutenrevision beantragt. Die VPOD-Statuten garantieren nun jedem Mitglied die Wahrung ihrer Würde und Integrität. Als konkrete Massnahmen zur wirksamen Bekämpfung sexueller Belästigung schlägt der VPOD folgende Massnahmen vor: Schutzklauseln in Gesamtarbeitsverträgen und Personalreglementen aufzunehmen, frauenfreundliche Beschwerdeverfahren einzurichten, Vertrauensfrauen in den Gewerkschaften, die für aktive Aufklärung und Beratung zuständig sind, einzusetzen, einen umfassenderen Kündigungsschutz und Aufnahme von griffigen Rechtsnormen in der schweizerischen Arbeitsschutzgesetzgebung (²⁴). Es ist zu hoffen, dass diese Kampagne Anstösse liefert – zu offenen Diskussionen in den Gewerkschaften, zum Nachdenken und entschiedenen Handeln.

¹ Plogstedt, S./Bode, K: Übergriffe: sexuelle Belästigung in Büro und Betrieben. Reinbek b. Hamburg: 1984, Seite 35

² Ebenda: 12, 84

³ Darstellung der Resultate in Plogstedt/Bode: Übergriffe: sexuelle Belästigung in Büro und Betrieben. Reinbek b. Hamburg 1984

⁴ Internationaler Bund freier Gewerkschaften (IBFG): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beseitigen. Ein Leitfaden für Gewerkschaften. Brüssel 1986, 1

⁵ Internationale Union der Lebens- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL): frau und arbeit (Sonderausgabe). Genf 1988: 1

⁶ Plogstedt/Bode 1984: 92

⁷ Ebenda: 92

⁸ Ebenda: 33

⁹ Ebenda: 14

- ¹⁰ Ebenda: 94
¹² «Ich möchte so schnell wie möglich vergessen». In: Der Beobachter, Heft 7, 1987, 44.
¹³ Plogstedt/Bode 1984: 100,101
¹⁴ IBFG 1986: 1
¹⁵ Glöss, P.: Sexismus am Arbeitsplatz. In: Däubler – Gmelin, H. u.a. (Hrsg.): «Mehr als nur gleicher Lohn!». Hamburg 1985: 108–113
¹⁶ IBFG 1986: 5
¹⁷ Ebenda: 6
¹⁸ Britischer Gewerkschaftsbund (TUC): Leitfaden für Gewerkschafter. In: Plogstedt/Bode 1984: 149
¹⁹ DGB – Bundesvorstand; Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Frauen wehren sich, Düsseldorf 1988: 8
²⁰ Ebenda: 55
²¹ DGB 1988: 57
²² IBFG 1986: 8
²³ Rosette Cote: Le harcèlement sexuel au travail. Paris 1989
²⁴ VPOD: Merkblatt «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz». Dossier «Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» 1989

Sexuelle Belästigung im Betrieb – die rechtliche Seite des Problems

*Werner Gloor**

Erstmals in der Schweiz hatte im vergangenen Herbst ein Arbeitsgericht einen Fall «sexueller Belästigung im Betrieb» zu beurteilen¹. Der mit grossem Interesse verfolgte Prozess warf ein krudes Schlaglicht auf ein bislang auch in der Rechtslehre tabu gebliebenes Thema.

Trotzdem: das Problem «erfreut sich» seit Jahrzehnten konstanter Aktualität, wenn nicht in der Öffentlichkeit, so doch in den Fabriken, im Betrieb, am Arbeitsplatz. Eine rechtliche Aufarbeitung des Stoffes drängt sich auf. Nachstehend eine kurze Skizze dazu.

I. Tatbestände, Täter, Opfer

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung im Betrieb (*harcèlement sexuel*, *sexual harassment*) lässt sich in etwa wie folgt definieren:

Sexuell belästigt, wer

A)

als Arbeitgeber, Vorgesetzter oder Mitarbeiter seine Stellung bzw. seinen Einfluss im Betrieb ausnützend, eine angestellte bzw. stellenbewerbende Person des gleichen oder anderen Geschlechts, mit unwillkommenen Anträgen, unsittlichen Äusserungen, Bildern, Gegenständen, Gesten oder körperlichen Zudringlichkeiten, direkt oder indirekt,

a) zum Sexualverkehr drängt, wobei Einlenken oder Verweigerung in erkennbarer Weise über Abschluss, Inhalt, Erfüllungsmodalität, Fortsetzung des Arbeitsvertrags entscheiden soll bzw. könnte, oder

* Werner Gloor ist Anwalt in Genf und Assistent für Arbeitsrecht an der Universität Genf.