

Zeitschrift: Emanzipation : feministische Zeitschrift für kritische Frauen
Herausgeber: Emanzipation
Band: 19 (1993)
Heft: 3

Artikel: Tatort Arbeitsplatz
Autor: Panchaud, Corinne
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-361440>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 05.05.2025

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

TATORT ARBEITSPLATZ

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist keine individuelle Angelegenheit einiger weniger Frauen, die es mit ihrem Verhalten womöglich selber provoziert hätten. Sexuelle Belästigung ist im Gegenteil eine verdeckte Form der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt, die sehr verbreitet ist. Frauen wagen es oft nicht, sexuelle Belästigung als solche zu nennen. Wir ziehen oft vor, sie zu bagatellisieren, sie als Einzelereignis zu betrachten, dessen Lösung unser persönliches Problem ist. Darum ist es wichtig, das Problem beim Namen zu nennen und die Diskriminierung am Arbeitsplatz sichtbar zu machen.

VON CORINNE PANCHAUD

Bei der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz geht es weniger um die Frage der sexuellen Bedürfnisse zweier Menschen, die sich begegnen, sondern um eine Frage der Macht resp. des Machtverhältnisses zwischen Mann und Frau schlechthin.

Männer haben oft die Macht, in ihren Arbeitsbereichen das kollegiale Arbeitsklima zu definieren. Sexuelle Belästigung ist ein Mittel, das zur Bestimmung des jeweiligen Verhältnisses wirkungsvoll eingesetzt werden kann. Damit können auch konkurrenzfähige Arbeitskolleginnen ausgeschaltet werden. Sexuelle Belästigungen sind keine Bagatellfälle, worauf die Frauen mit Gelassenheit oder mit Humor reagieren sollten, obwohl gerade dies von ihnen oft erwartet wird. Sexuelle Belästigungen sind Angriffe auf unsere persönliche Würde, die zusätzlich gesundheitliche Folgen und negative Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben können.

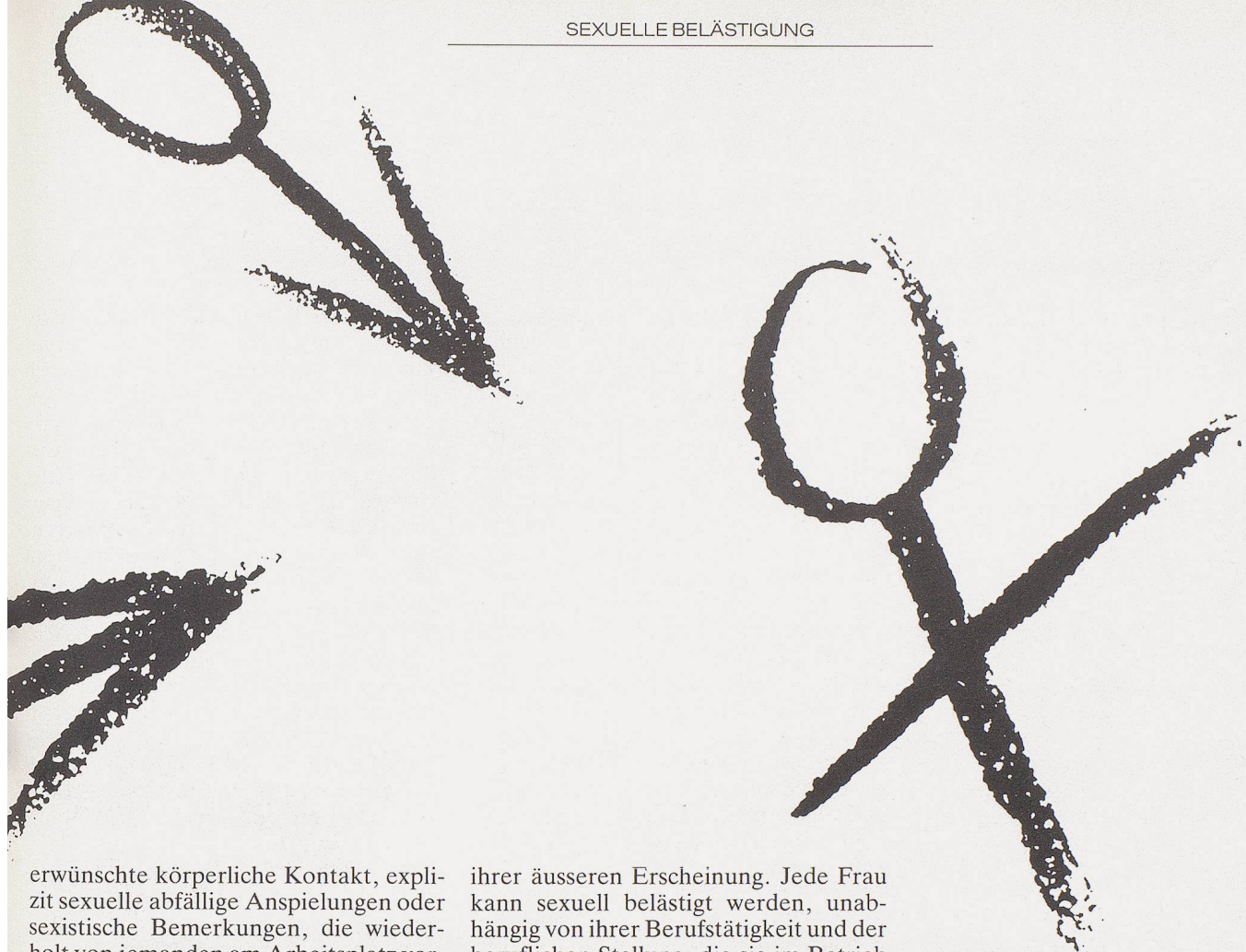
VIELFÄLTIGE FORMEN DER BELÄSTIGUNG

Sexuelle Belästigungen sind in ihrer Ausdrucksform vielfältig. Es reicht von: Anstarren, Hinterherpfeifen, taxierenden Blicken, anzüglichen Witzen bis zu scheinbar zufälligen Körperberührungen, aufgedrängten Küssen, Telefongesprächen oder Briefen mit sexuellen Anspielungen. Oder: Aufforderung zu sexuellem Verkehr, Versprechen beruflicher Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, Zurschaustellen des Genitals, Erzwingen sexueller Handlungen und Vergewaltigung.

„Sexuelle Belästigung sind sexuelle Annäherungsversuche jeder Art in Form von Gesten und Äusserungen, jeder un-



CORINNE PANCHAUD,
37 Jahre alt, Sekretärin des
Basler Gewerkschaftsbundes
und Mutter.



erwünschte 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.“¹

Durch sexuelle Belästigung entstehen für Frauen Situationen, in denen sie peinlich berührt sind, sich unwohl, gedemütigt und ausgeliefert fühlen. Oft können sie vor Schreck, Überraschung oder mangels adäquater Reaktionsmuster nicht oder schlecht reagieren, was ein Gefühl von persönlichem Versagen und Niederlage zurücklässt. Solche Gefühle zeigen deutlich, dass sexuelle Belästigung nicht mit einem Flirt oder mit Liebe am Arbeitsplatz verwechselt werden kann, im Gegenteil: Sexuelle Belästigung ist eine von der Frau unerwünschte Verhaltensweise des Mannes, durch die sie sich abgewertet fühlt und die sie in eine unterlegene Position zwingt, in der sie bei einer Ablehnung oder kritisierenden Äusserung negative Folgereaktionen riskiert.²

WER WIRD BELÄSTIGT?

Wer belästigt? Belästigt werden fast ausschliesslich Frauen, unabhängig von ihrem Alter, ihrem Zivilstand und/oder

ihrer äusseren Erscheinung. Jede Frau kann sexuell belästigt werden, unabhängig von ihrer Berufstätigkeit und der beruflichen Stellung, die sie im Betrieb innehat. Besonders gefährdet sind jedoch:

- Frauen in unsicheren Arbeitsverhältnissen
- ganz junge Frauen, die die Stelle erst neu angetreten haben und mit den bestehenden Strukturen am Arbeitsplatz wenig vertraut sind
- Frauen, die bereits zu alt sind, um den Arbeitsplatz ohne weiteres wechseln zu können
- alleinstehende und geschiedene Frauen, die auf ihren Verdienst dringend angewiesen sind
- Lesben

Die Täter sind Männer jeden Alters und Zivilstands. Es sind Vorgesetzte (in rund 35% der Fällen), Arbeitskollegen (50%), Patienten/Kunden (11%), Untergebene (6%). Es sind häufig Männer in gesicherter beruflicher und privater Stellung. Belästigt wird in der Hierarchie von oben nach unten, aber auch quer in der Hierarchie. Ist es ein Vorgesetzter oder ein Arbeitgeber, so verfügen die Belästiger über zusätzliche Druckmittel, um die betroffene Frau zum Schweigen zu bringen. In vielen Fällen wird dieselbe Frau mehrmals belästigt, und die Belästigung erfolgt meist ohne ZeugInnen, ausser wenn es sich um zweideutige Witze handelt.

Die negativen Folgen sexueller Belästigungen auf die berufliche und pri-

WIE HÄUFIG IST SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Erste alarmierende Meldungen über das Ausmass sexueller Belästigungen von Frauen am Arbeitsplatz sind in den 70er Jahren aus den USA gekommen. Spätere Untersuchungen haben das erschreckende Ausmass dieses Problems auch für Europa bestätigt. So zeigte eine Untersuchung zu Beginn der 80er Jahre in Deutschland⁴, dass jede 4. Frau einmal oder mehrmals Opfer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist. Rund 7% haben deswegen ihren Arbeitsplatz verloren, 2% wurden gekündigt, 5% kündigten ihre Arbeitsstelle selber. Bezogen auf die damalige Bundesrepublik Deutschland mussten 1982 demnach 45'000 Frauen eine Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hinnehmen. Weitere 160'000 haben ihre Stelle aus demselben Grund selber aufgegeben. Wenn diese Zahlen auf die Schweiz umgerechnet werden, so haben zu Beginn der 80er Jahre rund 20'000 Frauen den Arbeitsplatz infolge sexueller Belästigung verloren, 5'600 davon durch Kündigung.⁵

vate Situation der betroffenen Frauen sind inzwischen unbestritten. Der Spass an der Arbeit nimmt ab, ebenso die Konzentrationsfähigkeit. Typische Stresssymptome treten auf, Verunsicherung, Ängste, Depression, Aggressionen, psychosomatische Beschwerden bis hin zur Krankmeldung. Die betroffenen Frauen selbst haben oft Mühe, diese Symptome in einen direkten Zusammenhang mit den von ihnen erlebten sexuellen Belästigungen zu setzen. Damit würden sie sich zugestehen müssen, dass sie von ihren Kollegen verunsichert werden, und dies könnte ihre Stellung am Arbeitsplatz in Frage stellen. Typischerweise nehmen daher Frauen, die in sog. Männerdomänen tätig sind, Belästigungen oft weniger als solche wahr, obwohl sie häufiger davon betroffen sind.

Jene Frauen, die sich wehren, müssen oft erleben, dass der Tatbestand plötzlich umgekehrt und gegen sie gerichtet wird. Die Frau gilt dann als Täterin, denn sie hat es provoziert. Sie wird oft als unglaublich hingestellt. Weitverbreitete Vorurteile wie "jede Krankenschwester will einen Arzt heiraten" oder "jede Sekretärin hat es auf ihren Chef abgesehen" machen solches Vorgehen einfacher. Die Tat des Belästigers nachzuweisen ist meist schwierig, weil sie in der Regel in einer Art stattfindet, die andere nicht mitbekommen. Es ist also eine Art von Privatheit, für die es – ausser bei Witzen – keine ZeugInnen gibt. So hat die Frau, die sich wehrt, wenige, die sie unterstützen. Beschwerde kann bedeuten, sich Schikanen auszusetzen oder sich im Sinne eines Bumerangeffektes damit selbst zu disqualifizieren, was Folgen auf die Aufstiegschancen hat. Für den Täter wird hingegen leider in den meisten Fällen Verständnis aufgebracht, man macht ihm höchstens den Vorwurf, dass er "in seinem durchaus verständlichen Verhalten" wohl "etwas zu weit gegangen ist"⁴

WAS KANN FRAU TUN?

Handlungsmöglichkeiten gibt es auf verschiedenen Ebenen. Zum einen ist es wichtig, dass im Betrieb selbst ein Beschwerdeweg vorhanden ist, den die betroffenen Frauen beanspruchen können

und der ihre Würde schützt. Grundsätzlich sind die ArbeitgeberInnen und somit jedeR FunktionsträgerIn im Betrieb dazu verpflichtet, die Würde ihrer Angestellten zu wahren. Bei den Massnahmen, die betriebsintern getroffen werden, muss in jedem Fall berücksichtigt werden, dass Betroffene häufig davor zurückschrecken, sich zu beschweren. Sexuelle Belästigung muss deshalb im Betrieb deutlich verurteilt werden (z.B. in Form einer Grundsatzerklärung als Bestandteil des Arbeitsvertrages). Zusammen mit einer Informationspolitik im Betrieb, die jede Frau über ihre Rechte und Ansprechpartnerin orientiert, muss der Frau klar und glaubhaft gemacht werden können, dass sie sich mit Unterstützung der Betriebsverantwortlichen gegen sexuelle Belästigungen wehren kann.

Um dies zu erreichen, müssen Anlaufstellen bezeichnet und sexuelle Belästigung zum Thema gemacht werden. Dies erfolgt nicht nur durch Interventionen von der Betriebsleitung, sondern durch Aktivitäten der Frauen selbst. Frauen müssen miteinander darüber sprechen. Sexuelle Belästigung darf nicht länger das Problem einer einzelnen Frau bleiben. Gegen die Täter muss gemeinsam vorgegangen werden. Jede Frau, die weiss, dass sie bei den anderen einen Rückhalt findet, wird den Mut haben, sich gegen den Täter zu behaupten und nötigenfalls gegen ihn vorzugehen. (Neben der betriebsinternen gibt es auch juristische Möglichkeiten, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen. In einer der nächsten Nummern der EMI wird ein Beitrag zur sexuellen Belästigung aus juristischer Sicht erscheinen.)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist Machtdemonstration. Sie schafft ein einschüchterndes, feindseliges und demütigendes Arbeitsklima für die betroffene Frau und verstösst gegen den Grundsatz der Chancengleichheit. Sexuelle Belästigung gibt es solange, wie Frauen nicht als gleichberechtigte Kolleginnen am Arbeitsplatz anerkannt werden. Frauenförderungsmassnahmen gehören deshalb zu den wichtigen Massnahmen, um sexuelle Belästigungen zu eliminieren.

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

ANMERKUNGEN

- (1) Internationaler Bund freier Gewerkschaften: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz beseitigen: Ein Leitfaden für Gewerkschaften*, Frauensekretariat Brüssel, Dezember 1986
- (2) Gerhart Ulrike/Heiliger Anita/Stehr Annette (Hg.): *Tatort Arbeitsplatz – Sexuelle Belästigung von Frauen*, München 1992, S. 23ff.
- (3) ebenda, S. 27
- (4) Bode Kathleen/Plofarwsr Sibylle: *Übergriffe – Sexuelle Belästigung in Büros und Betrieben*, Reinbek 1984 (INFAS-Studie)
- (5) Erika Stäuble: *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, in: *Gewerkschaftliche Rundschau* Heft 5/1989, S. 174

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

- Plogstedt Sibylle/Degen Barbara: *Nein heisst nein! DGB-Ratgeber gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*, Serie Piper Frauen, München 1992
- Ducret & Fehlmann: *Untersuchung in Genf zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz im Auftrag des Eidg. Gleichstellungsbüros* (noch nicht erschienen, später erhältlich bei EDMZ, Bundeshaus, Bern)
- Zusammenfassung der ersten Ergebnisse dieser Untersuchung in: *Frauenfragen/Question au féminin/Probleme ai femmine* 2/92, hrsg. von der Eidg. Kommission für Frauenfragen.