



Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt

Zentraler Personaldienst



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Häufig gestellte Fragen

Merkblatt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
von BASEL-STADT

Wer wird belästigt?

Sexuell belästigt werden überwiegend Frauen, unabhängig von Alter, Aussehen, Zivilstand und beruflicher Position.

Eine Übersicht über 74 Studien in EU-Ländern zeigte 1998, dass etwa 40-50% aller beschäftigten Frauen mindestens einmal von sexueller Belästigung betroffen sind, jedoch nur zwischen 5-10% der erwerbstätigen Männer.

Gewisse strukturelle Faktoren gefährden bestimmte Gruppen von Frauen besonders:

- Junge Frauen und Frauen in Ausbildungssituationen generell,
- Frauen ohne oder mit niedriger Ausbildung,
- Frauen mit temporären, sozial ungesicherten Arbeitsverträgen,
- Ausländerinnen mit prekärem Aufenthaltsstatus,
- Frauen in traditionellen Männerbetrieben (z.B. Bau, Polizei, Militär, Technik, Informatik).

Wer belästigt?

Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass sexuelle Belästigung in den meisten Fällen von Männern ausgeht, unabhängig von Alter, Aussehen, Zivilstand oder beruflicher Position.

Je nach Studie waren die Belästigenden:

50%	Kollegen,
20-30%	Vorgesetzte,
15%	Kunden, Klienten, Besucher, Patienten,
weniger als 5%	Untergebene.

Warum kommt es zu Fällen von sexueller Belästigung?

Alle Untersuchungen zum Thema zeigen, dass es in Fällen von sexueller Belästigung nicht um Sexualität, Erotik oder gar Liebe geht, sondern um Macht und Gefühle von Überlegenheit. Die Macht besteht darin, dass man jemanden zu einer Verabredung oder zu Sex zwingen kann. Gefühle der Überlegenheit entstehen offenbar dadurch, dass eine andere Person beschämt, gedemütigt oder bis zu einem gewissen Punkt entnervt werden kann, sodass sie ihren Job nicht mehr richtig ausfüllen kann oder keine ernstzunehmende Konkurrenz mehr darstellt.

Einzelne Studien verweisen auch darauf, dass einige Männer, die sich in ihrer Rolle oder in ihrem Status verunsichert fühlen, Minderwertigkeitsgefühle mit Hilfe sexueller Belästigung zu kompensieren versuchen, indem sie Macht und Überlegenheit gegenüber Frauen in der Betriebsöffentlichkeit demonstrieren. Sexuelle Belästigung dient als Instrument zur Verfestigung geschlechtsspezifischer Machtverhältnisse und ist oft erfolgreich, weil die Opfer sich schämen oder gar schuldig fühlen. Der Bezug auf Sexualität ist nur ein Vehikel für den Transport nicht-sexueller Inhalte.

Sexuelle Belästigung ist ausserdem eine Strategie, die innerhalb einer Mobbing-situation eingesetzt werden kann, bzw. eingesetzt wird. Umgekehrt kann

ein Fall von sexueller Belästigung aber auch auf eine Mobbing-Situation hinweisen.

Welches sind die Reaktionen der Umgebung auf Fälle sexueller Belästigung?

Bestimmte Formen sexueller Belästigung werden häufig **toleriert**, z.B.:

- Vorzeigen pornographischer Materialien (z.B. Kalender, Bildschirmschoner, etc.),
- Witzchen und anzügliche Sprüche,
- Kommentare über das Aussehen,
- Abwertungen auf Grund des Geschlechts.

Bestimmte Formen werden **banalisiert**, z.B.:

- Vorzeigen pornographischer Materialien (z.B. Kalender, Bildschirmschoner, etc.),
- Witzchen und anzügliche Sprüche,
- zweideutige Aufforderungen,
- nicht wahren eines für alle Seiten angenehmen körperlichen Abstands,
- unerwünschte körperliche Berührungen.

Verurteilt werden fast nur schwere, strafrechtlich relevante Formen der Belästigung

- sexuelle Übergriffe,
- sexuelle Nötigung,
- Vergewaltigung.

Allgemein gilt

- Je sozial akzeptierter eine Verhaltensweise ist, desto häufiger kommt sie vor.
- Tolerierte Verhaltensweisen kommen in der Regel in der Öffentlichkeit vor, ja sie haben den Sinn, den Opfern zu zeigen, „wo ihr Platz“ ist.
- Schwerere Formen sexueller Belästigung wie körperliche Übergriffe kommen häufig ohne Zeugen und Zeuginnen vor. Sie können darum banalisiert werden: Es sei wohl nicht so schlimm gewesen, oder das Opfer habe die Reaktion provoziert.
- Je höher die Stellung der belästigenden Person in der betrieblichen Hierarchie ist, desto eher kommen auch schwere Formen sexueller Belästigung vor.

Was sind die Folgen sexueller Belästigung?

Die Folgen sexueller Belästigung sind auf verschiedenen Ebenen gravierend. Einerseits für die Betroffenen, aber auch für den Betrieb:

Für die Betroffenen

Persönlich

- psychosomatische Beschwerden,
- schwindendes Selbstbewusstsein,
- Depressionen,
- Negative Auswirkungen auf das Privatleben.

Beruflich

- Geringere Arbeitszufriedenheit und Motivation,
- Abnahme der Leistungsfähigkeit bis hin zur Leistungsunfähigkeit,
- Ausgrenzung im Team,
- Innere Kündigung, bzw. Kündigung,
- Abbruch der Ausbildung.

Für den Betrieb

Geahndete und nicht geahndete Fälle von sexueller Belästigung verursachen für den Betrieb hohe Kosten durch Produktivitätsverluste. Ungeahndete Fälle von sexueller Belästigung ermuntern ausserdem zur Nachahmung. Sie zeugen von einem Betriebsklima, welches auch andere unerwünschte Verhaltensweisen wie Mobbing und Machtmissbrauch toleriert.

Was begünstigt sexuelle Belästigung, resp. was verhindert sie?

Der wichtigste Erklärungsfaktor für das Vorkommen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist das Organisationsklima. Dazu gehören:

- ein Arbeitsklima, in welchem Sexualität unterschwellig in zweideutigen Witzen und Sprüchen eine Rolle spielt,
- eine sexuelle Belästigung tolerierendes Arbeitsklima,
- ein Betriebsklima, in welchem Abläufe und Entscheidungen wenig transparent sind
- ein hoher Männeranteil in einem Betrieb, in welchem zudem die Arbeit durch traditionelle Männlichkeitsvorstellungen geprägt ist (häufig z.B. in Bau, Militär, Polizei, Technik, Informatik),
- deutliche Hierarchien im Betrieb und ein grosses Machtungleichgewicht zwischen den Geschlechtern,
- Organisationen, in denen ein bestehendes Machtungleichgewicht in Bewegung geraten ist, wo z.B. plötzlich Frauen in bisher reine Männerdomänen kommen,
- Konkurrenzsituationen zwischen Frauen und Männern.

Seltener kommt sexuelle Belästigung in Betrieben vor,

- die sich durch ein positives Betriebsklima auszeichnen,
- in denen es Verständnis gibt für die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie,

- in denen relativ geringe Ungleichheiten und Hierarchien zwischen den Geschlechtern bestehen,
- mit einem Frauenanteil von über 70%.

Was können Führungskräfte belästigten Personen raten?

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass bestimmte Strategien im Fall von sexueller Belästigung erfolgreicher sind als andere:

Defensive Strategien stoppen Belästigung kaum

Ignorieren und So-tun-als-sei-nichts-gewesen-Strategien, auch aus Angst vor Eskalation, bringen wenig. Auch das Vermeiden von Kontakten mit der belästigenden Person oder von ihr aufgesuchten Orten schränkt in erster Linie das Opfer in seiner Bewegungsfreiheit ein. Der belästigenden Person, der es ja um Macht geht, wird damit signalisiert, dass ihre Strategie Erfolg hat. Selbstredend sind solche Strategien wenig erfolgreich. Das Gleiche gilt für besonders diskrete Kleidung oder Sprechen vom Freund, Verlobten oder Ehemann.

Sich jemandem anzuvertrauen kann eine riskante Strategie sein

Sich informell Kolleginnen und Vorgesetzten anzuvertrauen, kann zwar riskant sein, da die Reaktionen von Verständnis oder Unterstützung bis zu Ablehnung oder Schuldzuweisung an die belästigte Person gehen können. Noch riskanter ist es jedoch, nichts zu sagen, weil dann allfällige physische und emotionale Auswirkungen der Belästigung von der Umgebung nicht darauf zurückgeführt werden.

Selbstbewusste Strategien haben die grössten Erfolgsaussichten

Dazu gehört es laut und deutlich "nein" zu sagen, sich die unerwünschten Verhaltensweisen zu verbitten und die belästigende Person zur Rede zu stellen, auch vor Zeugen. Offenbar ist auch die Androhung einer offiziellen Beschwerde oder die Androhung, Kolleg/innen von der Belästigung zu erzählen, wirksam. Allerdings kommt es dabei auch auf das Organisationsklima an!

Wo finde ich vertiefte Informationen?

Ducret, Véronique, Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich, Zürich 2004. (ISBN 3 7281 2858 9)

Sexuelle Belästigung Häufig gestellte Fragen 24.02.2009 FD/ZPD/CM

Zuletzt aktualisiert: 18.02.2011