

In allen Branchen gibt es Fälle sexueller Belästigung

«Die Beschuldigten streiten meist alles ab»

Die Juristin und Anwältin Judith Wissmann Lukesch hat täglich mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu tun. Sie unterstützt Unternehmen mit Schulungen und bei konkreten Fällen. Es gehe bei sexueller Belästigung immer um Machtmissbrauch.



Judith Wissmann Lukesch:
«Wenn Privates und Berufliches am Arbeitsplatz stark vermischt werden ist das ein guter Nährboden für sexuelle Belästigung.»

Arbeitswelt Aargau: Jede dritte Frau und jeder zehnte Mann wurden laut Nationalfonds-Studie von 2013 schon einmal am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Gleichzeitig geben in Umfragen die meisten Betriebe an, bei ihnen sei sexuelle Belästigung kein Thema. Wie ist diese Diskrepanz zu erklären?

Judith Wissmann Lukesch: Viele Betriebe haben das Thema der sexuellen Belästigung erkannt und ins betriebliche Gesundheits- oder Risikomanagement integriert. In diesen Unternehmen tauchen auch Fälle von sexueller Belästigung auf. Wo keine zum Vorschein kommen, wollen die Unternehmen meiner Erfahrung nach meist nicht hinschauen. Studien haben gezeigt, dass sexuelle Belästigung in allen Branchen vorkommt. Entscheidend ist, ob Unternehmen sich darum kümmern oder nicht. Die Gesundheit und persönliche Integrität der Mitarbeitenden müssen laut Arbeitsgesetz geschützt werden. Das gilt für alle Unternehmen.

Wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz so häufig vorkommt, muss Ihre Agenda ja proppenvoll sein.

Ja, das ist so. Ich gebe sehr viele Schulungen in Unternehmen, vor allem Führungskräften. Ihnen kommt eine Schlüsselrolle bei der Früherkennung zu. Auch in Branchen, in denen die Arbeitgeberverbände aktiv sind, laufen viele Schulungen und Beratungen.

Betreuen Sie auch betroffene Personen?

Ja, im Moment betreue ich zwei Fälle. In der Logistikbranche geht es um einen klassischen Fall: Ein Mann in gefestigter Stellung belästigte eine junge attraktive Frau sexuell. Das Ganze spielte sich im Untergrund in Lagerräumen ab, was auch öfters vorkommt. Der andere Fall: Ein Vorgesetzter in der Reisebranche nähert sich einer Praktikantin wiederholt an, sie kann sich nicht wirksam abgrenzen. In drei Kantonen schule ich zudem Chauffeure zum Thema Arbeitsklima,

das in dieser Branche eher rau ist. Die Verkehrsbetriebe wollen einen Kulturwandel herbeiführen, um mehr Frauen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Dies gelingt nur, wenn die Frauen sich wohlfühlen können.

Soll oder muss eine belästigte Person die belästigende Person mit Ihrem Verhalten konfrontieren?

Ja, wenn sie die Kraft dazu hat auf jeden Fall. Es ist die allerbeste Strategie, die belästigende Person darauf anzusprechen, zu stoppen und nein zu sagen.

«Sexuelle Belästigung geht ins Innerste und macht handlungsunfähig.»

Oft haben die Belästigten jedoch nicht mehr die Kraft dazu, gerade wenn die Belästigung schon länger andauert und das Machtgefälle gross ist. Sexuelle Belästigung geht ins Innerste und macht handlungsunfähig. Die Betroffenen fragen sich, was sie falsch machen und warten zu lange, bis sie sich wehren. Darum ist es wichtig, dass im Betrieb geschulte Ansprechpersonen kontaktiert werden können. Die Vertraulichkeit muss gewährleistet sein und nicht gleich die grosse Mühle losgetreten werden, wenn ein Vorfall gemeldet wird. Die belästigte Person kann dann zum Beispiel im Rollenspiel üben, wie sie die belästigende Person konfrontieren kann.

Weshalb muss meistens das Opfer den Betrieb verlassen und nicht der Täter oder die Täterin?

Das ist tatsächlich so. Gemäss der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes von 2006 blieben im öffentlichen Sektor nur 20 Prozent der Belästigten, die in einem Verfahren waren, an ihrem Arbeitsplatz. In der Privatwirtschaft blieben noch viel weniger Betroffene an ihrer Arbeitsstelle. Auch ich rate ihnen meistens, das Unternehmen zu verlassen. Für die Selbstheilung ist das besser als am Ort der Belästigung zu bleiben. Denn dort wurde die Integrität verletzt. Wenn Betroffene ihren Arbeitsplatz behalten wollen, rate ich aber davon ab, sich für längere Zeit krankschreiben zu lassen. Denn dann wird eine Rückkehr fast unmöglich. Heutzutage stelle ich fest, dass auch Täter und Täterinnen vermehrt gehen müssen.

Wie gehen Sie vor, wenn Sie mit einem Fall von sexueller Belästigung betraut werden?

Ich befrage einerseits die betroffene Person zum Fall. Danach konfrontiere ich die beschuldigte Person mit deren Aussagen.

Wie oft streitet die beschuldigte Person die Anschuldigungen ab?

Das ist fast immer der Fall, die Wahrnehmungen sind sehr unterschiedlich. Ich muss dann herausfinden, ob sich die Person verstellt oder ob tatsächlich aus einer Mücke ein Elefant gemacht wurde.

Wie oft kommt das vor?

Manchmal gibt es das. Wenn zum Beispiel eine Liebesbeziehung am Arbeitsplatz auseinander gegangen ist: Die eine Person hat Mühe, sich zu lösen und beschuldigt die andere Person, sie sexuell belästigt zu haben, auch wenn es nicht stimmt. Darum erachte ich es als wichtig, dass Unternehmen die Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz regeln. Kommen zwei zusammen, sollten sie zum Beispiel nicht mehr im gleichen Team arbeiten.

Wie geht es weiter, wenn Sie beide Seiten befragt haben?

Ich leite den Zwischenstand der Befragungen an den Betrieb und erstelle einen Bericht mit Empfehlungen. Wenn ich sexuelle Belästigung festgestellt habe, sollte das Opfer nicht mehr mit der belästigenden Person zusammen arbeiten müssen. Dann müssen beispielsweise andere Dienstpläne erstellt werden. Eventuell muss die belästigende Person sanktioniert werden. Dann gebe ich auch immer Empfehlungen, mit was für betrieblichen Massnahmen solche Fälle in Zukunft verhindert werden könnten.

Was sind die häufigsten Arten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

In meiner Praxis widerspiegeln sich die Studienergebnisse des Jahres 2013: An erster Stelle stehen verbale Verhaltensweisen wie anzügliche Bemerkungen oder sexistische Witze. An zweiter Stelle folgen nonverbale wie Gesten, Blicke oder Bilder. An dritter Stelle geht es um Grabschen und «zufällige» Körperberührungen. Am seltensten kommen strafbare Handlungen wie sexuelle Nötigung oder Erpressungen vor.

Wann verletzt ein Spruch oder Kompliment die Integrität der anderen Person?

Das ist abhängig davon, wie das Verhalten einer

Person beim Gegenüber ankommt. Wenn sie die Komplimente schätzt, ist das alles kein Problem. Es braucht schliesslich auch zwei Personen zum Flirten. Hat eine Person aber Mühe mit Sprüchen oder Komplimenten, dann fühlt sie sich belästigt und sollte es dem Gegenüber kundtun. Wenn Komplimente an eine Untergebene nie fachlich sondern immer nur aufs Aussehen bezogen sind, kommt das mit der Zeit merkwürdig beim Gegenüber an.

Was für Motive können dahinter stecken, wenn jemand eine andere Person sexuell belästigt?

Machtmissbrauch, Konkurrenzkampf oder schlicht Unachtsamkeit. Die belästigende Person möchte ihr «Opfer» herabsetzen und klein machen. Eine wirkliche Beziehung strebt sie nie an.

Welche Risikofaktoren begünstigen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?

Wenn Privates und Berufliches stark vermischt werden ist das ein guter Nährboden für sexuelle Belästigung. Auch ein tiefer Frauenanteil oder ein sexualisiertes Arbeitsklima begünstigen sie. Überforderte Führungskräfte sind ein weiterer Risikofaktor.

«In Unternehmen muss klar sein, dass gegenseitiger Respekt die Basis der Zusammenarbeit ist.»

Was für eine Rolle spielt die Unternehmenskultur?

Eine sehr grosse Rolle. Jedes Unternehmen soll sich klar dazu bekennen, dass Belästigung keinen Platz hat und gegenseitiger Respekt die Basis der Zusammenarbeit ist. Die Gesundheit der Mitarbeitenden hat höchste Priorität. Das Unternehmen soll bei Vorwürfen sofort reagieren und wissen, wie vorzugehen ist. Für kleine Unternehmen gibt es kompetente externe Ansprechpersonen und Organisationen, die helfen können. Führungskräfte sollten zum Thema geschult werden.

Wie kann ein Unternehmen einen Fall sexueller Belästigung konstruktiv lösen?

Es sollte den Fall vor allem nicht als lästig empfinden, sondern als Herausforderung, bei der viel

gelernt werden kann (lacht). Dann schaffen es die Unternehmen in der Regel mit Bravour.

Welcher Fall aus Ihrer Praxis ist Ihnen in besonderer Erinnerung geblieben?

Da muss ich nicht lange überlegen. Es ist der Fall einer Polizistin, die sexuell belästigt wurde. Es wurde von ihr erwartet, dass sie eine Strafanzeige macht, was sie jedoch nicht tun wollte. Leider ist der Fall nicht gut gelaufen. Sie konnte zwar an ihrem Arbeitsplatz bleiben, hatte aber die Zwei am Rücken und gesundheitlich stark gelitten. Der Belästiger verschwand zwar von ihrer Bildfläche, ihr wurde aber nicht einmal mitgeteilt, was mit ihm passiert ist. Das konnte ich durch glückliche Umstände für sie herausfinden.

Wie häufig ist es, dass ein Unternehmen zwar ein Dokument zum Thema sexuelle Belästigung hat, dies bei den Mitarbeitenden aber nicht bekannt ist?

Das treffe ich häufig an. Es gibt zwar Reglemente, aber die Botschaften sind nicht angekommen. Unternehmen sollten immer mal wieder auf das Thema aufmerksam machen.

Wie viele Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz enden vor Gericht?

10 Prozent der bekannten Verfahrensfälle landen vor Gericht. Betroffenen rate ich von einem Prozess ab, sie müssen den Vollbeweis erbringen und können fast nur verlieren. Die meisten Fälle können vor der Schlichtungsstelle gelöst werden, was für alle Beteiligten am besten ist.

Interview: Maria-Monika Ender, Öffentlichkeitsarbeit AWA

Zur Person

Judith Wissmann Lukesch führt eine Anwaltskanzlei in Zürich und Schöfflisdorf und ist ausgebildete Erwachsenenbildnerin. Sie ist Fachfrau im Bereich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und unterstützt Unternehmen bei der Präventionsarbeit und beim Klären von Fällen, mit dem Ziel diese aussergerichtlich zu lösen. Sie ist Mitbegründerin des Netzwerks Arbeit und Konflikt:

www.arbeitundkonflikt.ch