



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Rechtsanwältin Monika Hirzel rät:

«Nach aussen sollte möglichst nichts gehen»

Die Privatsphäre von Mitarbeitenden muss unbedingt geschützt werden. Wenn sie Opfer sexueller Belästigungen sind, umso mehr, sagt Monika Hirzel von der Konfliktberatungsfirma BeTrieb, die auch den «Fall Burger» untersucht hat.

SABINE REBER

work: Monika Hirzel, was ist eigentlich sexuelle Belästigung?

Monika Hirzel: Die Definition steht im Artikel 4 des Gleichstellungsgesetzes: jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von der betroffenen Person unerwünscht ist. Diese kann mit Worten, Gesten oder Taten ausgeübt werden.

Wie sind die Sanktionen für welche Übergriffe am Arbeitsplatz?

Sie können je nach Schwere des Vergehens bei einer simplen Entschuldigung beginnen und bis hin zur fristlosen Kündigung reichen. Man muss jeden Fall konkret anschauen. Es kommt nicht nur auf die Art der Belästigung an, sondern auf den Kontext. Da spielt es eine Rolle, ob Kollegen, Vorgesetzte oder Unbekannte involviert sind. Die Frage ist letztlich, wie etwas bei der betroffenen Person ankommt. Schon ein



MONIKA HIRZEL: «Punkto Kommunikation raten wir, so viel wie nötig, so wenig wie möglich.» FOTO: ZVG

an sich harmloses Kompliment kann jemandem unangenehm sein.

Darf man denn im Arbeitsleben überhaupt noch Komplimente machen?

Klar, die meisten Leute freuen sich darüber. Aber wenn einer Person Komplimente unangenehm sind, dann hat sie

das Recht und auch die Pflicht, sich abzugrenzen. Was für die einen eine harmlose Bemerkung ist, kann für andere schon sehr störend sein. Bei Belästigungsfällen zählt das individuelle Empfinden. Im Umgang miteinander sind etwas Gespür und gesunder Menschenverstand gefragt.

Wie häufig kommt es zu Belästigungen?

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) hat in einer Studie festgestellt, dass sich jede dritte Frau und jeder zehnte Mann im Verlauf ihres Erwerbslebens einmal sexuell belästigt

Landet ein Fall in den Medien, bekommt er eine Eigendynamik.

fühlen. Belästigung kann aus missverstandenen Interessen entstehen, oder es kann bewusster Machtmissbrauch sein. Manchmal sind solche Grenzüberschreitungen klare Machtdemonstrationen, und das kann sowohl bei Frauen wie bei Männern vorkommen. Wir prüfen auch immer die Möglichkeit einer Falschanschuldigung, befragen die Gegenseite und konfrontieren alle Beteiligten mit den Vorwürfen. Im Verlauf einer Untersuchung kommen wir falschen Anschuldigungen auf dem Grund.

Welche Schwierigkeiten stellen sich Ihnen bei einer Untersuchung?

Über sexuelle Belästigung zu reden ist mit Scham verbunden. Für die Betroffenen ist das sehr schwierig. Bis jemand so weit ist, einen Fall zu melden, braucht es in einigen Fällen viel. Am Anfang sind Betroffene oft zurückhaltend, weil es ihnen peinlich ist. Da fragen wir dann achtsam weiter, bis wir ein klares Bild der ganzen Situation haben.

Was raten Sie Angestellten, damit es gar nicht erst zu Missverständnissen kommt?

Wenn einem eine Bemerkung oder eine Berührung unangenehm ist, dann soll man das umgehend sagen. Eine Sekretärin kann zum Beispiel den Chef bitten, dass er nicht ihr Aussehen lobe, sondern ihre Arbeit. Solche klar formulierten Grenzen müssen dann natürlich respektiert werden.

Und was können die Arbeitgeber und die Vorgesetzten tun, um Belästigung und Missbrauch zu verhindern?

Prävention ist sehr wichtig. Dazu gehört ein Reglement über Mobbing und sexuelle Belästigung. Dazu gehören interne und/oder externe Anlaufstellen für Betroffene. Dazu gehört auch die Schulung der Vorgesetzten, damit sie wissen, wie sie mit einer Meldung umzugehen haben. Und natürlich sollen die Mitarbeitenden sensibilisiert werden. Allen muss klar sein: Belästigung wird nicht toleriert. Falls doch etwas passiert, müssen alle wissen, an wen sie sich wenden können.

Wenn tatsächlich etwas passiert: Wie soll man in einem solchen Fall kommunizieren? Soll man überhaupt?

Man muss unterscheiden: Was wird intern kommuniziert? Und was geht an die Öffentlichkeit? Die Antwort ist ganz klar: Nach aussen sollte möglichst gar nichts gehen, um die Privatsphäre der Betroffenen zu schützen. Sobald ein Fall in den Medien landet, meint jeder, er müsse auch noch seinen Kommentar dazu abgeben, und die Geschichte bekommt eine Eigendynamik, die niemand mehr stoppen kann. Das liegt wohl im Wesen der Menschen, dass dann immer neue Geschichten entstehen, die mit den eigentlichen Vorfällen gar nichts mehr zu tun haben. Für die Betroffenen ist das furchtbar belastend.

Aber intern sollte man kommunizieren?

Punkto Kommunikation raten wir immer: so viel wie nötig und so wenig wie möglich, je nach Wissensstand der Mitarbeitenden. Wenn schon viele Gerüchte kursieren, ist es angebracht, mal hinzustehen und klar zu kommunizieren. Wenn aber nur der Vorgesetzte und die Betroffenen Bescheid wissen, sollte das auch so bleiben. Wenn es nicht unbedingt nötig ist, dann kommuniziert man nicht. Und es ist enorm wichtig, dass sich alle Beteiligten absolut an die Vertraulichkeit halten. Nur so kann die Privatsphäre der Betroffenen geschützt und weiteres Leid verhindert werden.

Jetzt schaltet sich die Basis ein: «Hexenjagd muss aufhören!»

Im «Fall Burger» alimentieren Unia-Mitarbeitende die Medien regelmässig mit internen Informationen. «Das muss aufhören», fordert jetzt die Basis der Unia.

Die Basis der Unia sind nicht ihre Mitarbeitenden, es sind ihre Mitglieder. Und die von ihnen demokratisch gewählten Delegierten.

An ihrer Sitzung vom 1. Oktober haben die Unia-Präsidentinnen und -Präsidenten der Regionen und die Präsidentin der nationalen Delegiertenversammlung einstimmig einen Appell verabschiedet. work bringt ihn hier in einer leicht gekürzten Fassung:

«Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

Wir sind in grosser Sorge. Seit Tagen läuft eine Kampagne in den Medien gegen unsere Gewerkschaft, ausgehend von den Vorwürfen von sexueller Belästigung durch Roman Burger, den ehemaligen Leiter der Region Zürich-Schaffhausen. Als die Unia-Geschäftsleitung im April von diesen Vorwürfen erfuhr, hat sie darauf reagiert und eine neutrale, externe Untersuchung durch Spezialisten/-innen veranlasst. Der Untersuchungsbericht hat in einem Fall eine sexuelle Belästigung festgestellt und Massnahmen empfohlen. Die Geschäftsleitung hat diese Massnahmen umgesetzt. **Unser Mitgefühl gilt den betroffenen Frauen – so etwas darf bei uns nicht vorkommen.** (...) Roman Burger hat sich für seine Fehler entschuldigt. Er ist

von all seinen Ämtern zurückgetreten und arbeitet nicht mehr für die Unia. Aber den Medien, vor allem in der Deutschschweiz, reicht dies nicht. Die Medienkampagne geht weiter. (...) Was stimmt und was nicht stimmt, scheint

«Wir stehen voll und ganz hinter der nationalen Leitung.»

keine Rolle zu spielen. Es sieht so aus, als sollten noch mehr Unia-Köpfe rollen.

Das alles schadet unserer Bewegung enorm, und unsere Gegner freuen sich. Viele Mitglieder wollen nicht immer neue Anschuldigungen in der Presse lesen, schon gar nicht von anonymen Unia-Mitarbeitenden oder von Mitgliedern der Personalkommissionen. (...) Wenn diese Hexenjagd gegen die Unia

weitergeht, können sie ihre Aufgaben gar nicht mehr erfüllen.

Wir finden, das muss jetzt endlich aufhören. Es geht nicht an, dass interne Informationen – oft auch noch verfälscht – durch Mitarbeitende an die Medien getragen werden. Wenn es Probleme gibt, so können und müssen diese intern gelöst werden.

Als Vertrauensleute und Repräsentanten/-innen der Basis unserer Gewerkschaft erwarten wir, dass jetzt alle gemeinsam konstruktive Lösungen für das ganze Personal und die ganze Organisation suchen. (...) Statt Konflikte über die Medien auszutragen, müssen die Probleme im konstruktiven Dialog angegangen werden. (...)

Wir, die Vertreter/-innen der Basis, gewählt von den Arbeitnehmenden, um sie direkt in allen Gremien zu vertreten, sagen unmissverständlich, dass wir voll



Ursula Mattmann, Präsidentin nationale Delegiertenversammlung. FOTO: UNIA

und ganz hinter der nationalen Leitung und hinter den Regiosekreten/-innen stehen.»

Ursula Mattmann Alberto, Präsidentin der nationalen Delegiertenversammlung

Präsidenten und Präsidentinnen der Unia-Regionen