

APRIL 2014  
DAS VPOD-MAGAZIN ERSCHEINT 10-MAL PRO JAHR

# vpod

*Die Gewerkschaft*

SCHWEIZERISCHER VERBAND DES PERSONALS ÖFFENTLICHER DIENSTE



***Sexuelle  
Belästigung***

Fakten statt Meinungen zur Versachlichung der Diskussion über sexuelle Belästigung

## Respektvolles Arbeitsklima schützt

**Es sind vor allem Faktoren der Organisation und nicht die Personen von Täter oder Opfer, welche sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bedingen. Ein respektvolles Arbeitsklima trägt zur Verhinderung von sexueller Belästigung bei. Zu diesem Schluss kommt eine Studie der Universität Lausanne, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 60 «Gleichstellung der Geschlechter» realisiert wurde.**

Von Marianne Schär Moser

In der Deutschschweiz fühlte sich jede dritte Frau am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt, in der Romandie und im Tessin ungefähr jede Fünfte. Bei den Männern liegen die Werte deutlich tiefer, aber höher als gemeinhin angenommen (Deutschschweiz: 11 Prozent, Romandie: 7 Prozent, Tessin: 6 Prozent). Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen – Frauen und Männer in ähnlichem Ausmass – waren am Arbeitsplatz unerwünscht mit potenziell belästigenden Verhaltensweisen konfrontiert; dabei sind vor allem verbale Entgleisungen wie obszöne oder abwertende Sprüche besonders häufig. Die Verursachenden sind etwa in der Hälfte der berichteten Situationen Männer, in der andern gemischtgeschlechtliche Gruppen oder Frauen. Diese Zahlen zu Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stammen aus einer repräsentativen Telefonbefragung von 2420 Arbeitnehmenden in allen drei Landesteilen.

Dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein ernst zu nehmendes Problem ist, belegen auch die anderen drei Bausteine des

umfassenden Forschungsprojekts, dessen Ziel es war, Fakten zum Thema bereitzustellen und damit Grundlagen für eine wirkungsvolle Präventionsarbeit zu schaffen.

### Was Unternehmen (nicht) tun

Neun Unternehmen aus der ganzen Schweiz gewährten Einblick in ihren Umgang mit dem Thema in Strategie und Arbeitsalltag, dazu wurden HR-

Verantwortliche, Mitarbeitende und Kader befragt. Die Unternehmen lassen sich bezüglich Umgang mit sexueller Belästigung in vier Gruppen aufteilen:

**Gewappnet für das Unwahrscheinliche:** Es gibt kaum potenziell belästigende Verhaltensweisen, das Risiko wird einhellig als minim erachtet, man wäre aber auf Fälle vorbereitet.

**Von dringenderen Problemen verdrängt:** Das Bewusstsein des Risikos ist vorhanden, das Thema wird aber hintangestellt, weil Wichtigeres ansteht.

**Kann leider vorkommen – und wird angegangen:** Es liegen Erfahrungen mit konkreten Fällen vor, man ist sich der Problematik im Unternehmen bewusst und arbeitet pro-aktiv daran.

**Kein Problem – und wenn doch, wird sich eine Lösung finden:** Im HR geht man davon aus, dass das Risiko minim ist und ein proaktives Vorgehen deshalb unnötig. Dem widersprechen Berichte über potenziell belästigende Verhaltensweisen von andern Befragten. Die Existenz eines Reglements gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat kaum Bedeutung für die Art des Umgangs mit dem Thema. Hingegen zeigt sich ein deutlicher Effekt der Unternehmenskultur: Je

mehr Gerechtigkeit in den Unternehmensprozessen wahrgenommen wird, je mehr dem Unternehmen eine ethische Führung und ein ethisches Organisationsklima zuge-

standen werden, umso weniger potenziell belästigende Verhaltensweisen werden beobachtet.

### Weitreichende Folgen

Die Perspektive der Betroffenen wurde in Tiefeninter-

views mit 38 Frauen erfasst. Das Ziel, auch betroffene Männer zu Wort kommen zu lassen, wurde nicht erreicht; trotz vielfältiger Bemühungen war es nicht möglich, männliche Gesprächspartner zu gewinnen. Bei vielen Frauen prägten die Vorfälle das Leben nachhaltig, sie haben berufliche, ge-

**«Plötzlich ist ein Fenster aufgegangen mit einem Mann und einer Frau, nackt, und ein pornografischer Film lief ab. Und das kriege ich auf meinen Geschäftscomputer geschickt von seinem Geschäftscomputer.»**

sundheitliche und private Folgen zu tragen. Den meisten Verursachern hingegen erwachsen keine negativen Folgen. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Täter nach den Vorfällen in gewohnter Weise im Unternehmen weiterarbeitet, ist um ein Vielfaches grösser als jene, dass dies das Opfer tut.

Es lassen sich aus den Gesprächen drei Strategien erkennen, wie die Betroffenen mit den Ereignissen umgehen:

**Durchhalten und durchstehen:** Man geht nicht gegen die Belästigungen vor, lässt sie geschehen. Die Strategie kann dann erfolgreich sein, wenn ein

Ende der Situation absehbar ist. Sie kann aber auch in eine Eskalation führen.

**Sich selber helfen:** Hier wird versucht, aktiv selber eine Lösung zu suchen, ohne sich an andere zu wenden. Diese Strategie ist dann

**«Er hat Post-Its an die Wand geklebt mit sexuellen Scherzen mit «ficken» und «bumsen.»**

**«Ich hatte immer eine Hand am Hals, am Nacken, am Hintern, auf der Hüfte.»**

erfolgreich, wenn der Täter das Fehlverhalten einsieht. Sonst bleibt nur die sofortige Kündigung mit entsprechenden Folgen für die Laufbahn.

**Unterstützung suchen:** Man sucht im Unternehmen selber oder ausserhalb nach Unterstützung zur Lösung der Situation. Dies ist dann erfolgreich, wenn das Unternehmen gut reagiert oder kompetente externe Stellen involviert sind. Ist dies nicht der Fall, kann es zur Eskalation führen.

Als hilfreich für eine konstruktive Lösung der Situation erweisen sich unter anderem kompetente Ansprechpersonen in der Organisation und ein direktes und rasches Reagieren. Ein erhöhtes Risiko für problematische Verläufe gibt es bei überforderten Vorgesetzten, einem schlechten oder sexualisierten Arbeitsklima mit unklaren Strukturen, tiefem Frauenanteil und hoher Vermischung von Privatem und Beruflichem im Arbeitsalltag.

### Erstaunliches Bewusstsein

Unter dem Titel «Klima und Flirt am Arbeitsplatz» wurde ein anonymer Fragebogen per Post und als Online-Link verteilt. Die Fragebogen von 823 Arbeitnehmenden aus allen drei Landesteilen konnten ausgewertet werden.

68 Prozent der Befragten geben an, dass sie in den vergangenen 12 Monaten mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten gezeigt haben, Männer leicht häufiger als Frauen. Alle Befragten erachteten diese Verhaltensweisen als schädlich für das Arbeitsklima – auch jene, die sie selber gezeigt haben. Dies lässt den Schluss zu, dass sich die Verursachenden bewusst sind, dass ihr Verhalten im beruflichen Kontext unangebracht ist.

**«Er kam mir oft nahe beim Arbeiten, aber ich habe mir nichts dabei gedacht. Eines Tages sagte er mir, er habe viele Fachbücher bei sich zu Hause. Ich bin zu ihm nach Hause gegangen. Er ging dann ziemlich heftig auf mich los.»**

Potenziell belästigendes Verhalten ist umso häufiger, je sexualisierter das Klima am Arbeitsplatz ist. Der Einfluss von Persönlichkeitsfaktoren, die oft mit aggressivem Verhalten in Zusammenhang gebracht werden (Narzissmus, überhöhtes Selbstwertgefühl), erweist sich demgegenüber als gering. Männer, die sich besonders stark mit der Gruppe der Männer identifizieren und gleichzeitig das Gefühl haben, Frauen nähmen den Männern am Arbeitsplatz Macht weg, zeigen eher potenziell belästigendes Verhalten. Bei den Frauen ist es bei

jenen häufiger, die vermehrt mit Männern arbeiten. Die Existenz eines Reglements gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hat keinen Einfluss.

**Und was nun?** Die Ergebnisse belegen deutlich, dass es primär organisationale Faktoren sind, welche die Entstehung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedingen. Demnach ist vor allem auf dieser Ebene anzusetzen: Ein entscheidender Risikofaktor ist ein sexualisiertes Arbeitsklima, als Schutzfaktor erweist sich insbesondere ein Klima des Respekts. Generell gilt, dass Toleranzschwellen eher zu hoch gesetzt werden und dementsprechend zu spät reagiert wird. Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden gemeinsam mit einer Begleitgruppe aus der Praxis Empfehlungen für verschiedene Handlungsfelder erarbeitet. Als Kernpunkt für alle Handlungsfelder lässt sich festhalten, dass die Präventionsarbeit einfacher wird, wenn sexuelle Belästigung in einen breiteren Kontext gestellt und gemeinsam mit andern Themen behandelt wird (z.B. Respekt, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung). Die Förderung von Diversity ist in sich ein Beitrag zur Prävention (gemischt-geschlechtliche Teams, Respektierung der Verschiedenheit). Die Etablierung eines von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägten Arbeitsklimas ist eng damit verbunden. Vorgesetzte aller Hierarchiestufen haben eine Schlüsselrolle bezüglich Prävention. Sie sind es, die im konkreten Fall frühzeitig reagieren – oder eben nicht. Sie auf ihre Rolle gut vorzubereiten und entsprechend in die Verantwortung zu nehmen, ist zwingender Bestandteil einer erfolgreichen Prävention.

**«Er wurde sehr aufdringlich – war überall, wo ich war. – Er kam immer zu mir, wenn ich alleine war. – Ich fühlte mich überall beobachtet.»**

**«Er hat sich in die Hose gefasst und meinte: «Maus, du musst jetzt, sonst muss ich dir den Lohn kürzen.» – Er hat mir ein offenes Kondom auf die Tastatur gelegt mit einem Zettel, auf dem stand: «Hast du Angst davor?»»**



**Marianne Schär Moser ist Arbeits- und Organisationspsychologin und forscht und berät als Selbständige zum Thema Gleichstellung von Frau und Mann. Einer der Schwerpunkte ist die Arbeitswelt, ein anderer die häusliche Gewalt.** (Foto: Christoph Schlatter)

Die eingestreuten Zitate stammen aus verschiedenen von Betroffenen berichteten Belästigungsfällen. Die meisten Geschichten umfassen mehrere Ereignisse und zogen sich über längere Zeit hin.

Interview mit Marianne Schär Moser, Arbeitspsychologin, Mitverfasserin von Studien über sexuelle Belästigung

# «Im Job gelten andere Regeln als in der Disco»

**Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Obwohl das Thema schon seit ein paar Jahrzehnten diskutiert wird, hat es an Emotionalität nichts eingebüsst. Das VPOD-Magazin sprach mit Marianne Schär Moser (siehe Seiten 11/12) über die jüngsten Erkenntnisse und über die Reaktion der Männer.**

Interview: Christoph Schlatter

**VPOD-Magazin:** Marianne Schär Moser, in eurer Studie spricht ihr nicht nur von sexueller Belästigung, sondern auch von «potenziell belästigendem Verhalten». Ihr weitet die Definition aus, damit ihr auf höhere Zahlen kommt?

**Marianne Schär Moser:** «Sind Sie sexuell belästigt worden?» Wer diese Frage stellt, erhält sehr wenige Treffer, weil viele da nur an massivste Grenzüberschreitungen denken. Wir



**Mai**

			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

oder seien besonders dünnhäutig. Jener Teil unserer Studie, der sich mit den Verursachenden auseinandersetzt, kommt zu einem anderen Schluss: Die narzisstische Persönlichkeit oder was da sonst als Ursache vermutet wird, spielt praktisch keine Rolle. Massgeblich ist, ob das Arbeitsklima von Respekt geprägt ist oder nicht. Ein Beispiel: Zwei vergleichbare Unternehmen. Das eine verbietet das Aufhängen von Bikini-Kalendern, was zu einem gewissen Murren in der männlichen Belegschaft führt, aber letztlich geschluckt wird. Die andere Firma toleriert solche Fotos – bloss wenn die Presse vorbeischaud, müssen die Bilder zur Wand gedreht werden. Mit derart ambivalenten Signalen lässt sich natürlich keine Prävention betreiben.

*Zum Untersuchungsrahmen: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft zum allergrössten Teil Beschäftigte. Kommen als Täter oder Opfer auch Kunden, Klientinnen, Patienten in Frage?* Sie tauchen bei uns lediglich als Belästiger auf; als Opfer werden sie vom Gleichstellungsgesetz nicht erfasst. Aus dem Gesundheitsbereich wurde uns überproportional von potenziell belästigendem Verhalten berichtet, das von Patienten ausgeht. In den Gesprächen mit den Betroffenen hat sich aber gezeigt, dass der Umgang damit einfacher ist als jener mit Belästigung von Kollegen- oder Vorgesetzenseite. Warum? Schon in der Ausbildung wird das Problem thematisiert. Es gibt Anlaufstellen im Spital. Zudem hilft die Überlegung, dass es sich um Leute in Sondersituationen handelt. Und schliesslich wird



**April**

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

haben daher ausserdem gefragt: «Haben Sie Geschichten, Sprüche, Witze mit sexuellem Inhalt erzählt bekommen, ohne dass Sie das wollten, und hat Sie das gestört?» Solche Dinge, aber auch unerwünschten Körperkontakt, nicht

willkommene Einladungen hat die Hälfte der Arbeitnehmenden erlebt. Es sind deutlich weniger, die sich dadurch belästigt fühlen. Aber dort, wo potenziell belästigendes Verhalten häufig ist, ist – das hat unsere Untersuchung erwiesen – das Arbeitsklima schlechter, und der Schritt zur eigentlichen Belästigung ist kleiner.

*Laut Studie war immerhin jeder zehnte Deutschschweizer Mann Objekt von sexueller Belästigung im engeren Sinn. Trotzdem hat sich kein einziges Opfer bei euch gemeldet.*

Ich habe dieses Schweigen der Männer nicht erwartet. Bei Studien über häusliche Gewalt habe ich andere Erfahrungen gemacht: Dort haben sich betroffene Männer zu erkennen gegeben. Vielleicht ist die Hemmschwelle im Arbeitskontext tatsächlich höher. Oder aber: Männer werden durch derartige Erfahrungen – im Gegensatz zu vielen Frauen – tatsächlich nicht so massiv aus der Bahn geworfen. Beides bleibt Vermutung; persönlich tendiere ich eher zur ersten Erklärung.

*Eine weitere Quintessenz der Arbeit: Bei sexueller Belästigung geht es weniger darum, dass charakterlich Verirrte böstigerweise ihre Kolleginnen befangern.*

Unser Ergebnis steht in einem gewissen Widerspruch dazu, wie die Unternehmen und die Betroffenen selbst die Sache wahrnehmen. In Einzelgesprächen war die Meinung sehr häufig, es handle sich bei den Belästigern halt um gestörte Typen, gegen deren Treiben man wenig unternehmen könne. Oder: Die Opfer hätten das Verhalten herausgefordert



**Juni**

						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Der Bikini-Kalender im Büro ist der Klassiker... Allerdings zeigt – Thema: Respekt – unsere Zusammenstellung, dass auch Tierbilder Anstoss erregen können. Was, wenn sich der Chef, die Kollegin gespiegelt sieht oder beschimpft fühlt? (Faultier: Dave Pape; Geiss: denboma\*; Gans: 3268zauber; Schnepfe: Mdf; (Angst-)Hase: 3268zauber; Brillenschlange: galeksag\*; Affe: Ltshears; Esel: Alexander Wurditsch\*; Schwein: karepa\*/alle Wikimedia Commons ausser \*= Fotolia)

der Patient – ausser im Langzeitbereich – die Einrichtung auch wieder verlassen.

*An diesem Beispiel wird klar: Wir sprechen auch über Macht, über Machtgefälle. Für viele dürfte allerdings überraschend sein, dass gemäss euren Feststellungen Frauen nicht immer Opfer, sondern zuweilen auch Täterinnen sind.*

Manchmal allein, vor allem aber als Teil gemischtgeschlechtlicher Gruppen finden wir Frauen als Täterinnen. Auf den ersten Blick mag das erstaunen. Auf den zweiten nicht so sehr: An gewissen Orten herrscht ein stark sexualisiertes Arbeitsklima. Da entstehen Gruppendynamiken, an denen sich auch Frauen wacker beteiligen. Oder aber: Ein Mann arbeitet in einem weiblich geprägten Umfeld. Der kann sich auch getroffen fühlen, wenn unentwegt Sprüche à la «Alle Männer sind Schweine» fallen.

*Die Unterschiede zwischen den Landesteilen sind ebenfalls frappant. Haben sich Deutschschweizer Männer schlechter unter Kontrolle, oder sind die Deutschschweizerinnen einfach empfindlicher?*

Offensichtlich ist es so, dass ein grösserer Teil der Leute in der lateinischen Schweiz



### Juli

	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

gegenüber potenziell belästigenden Verhaltensweisen weniger empfindlich ist, obwohl diese dort in ähnlicher Weise vorkommen. Eine andere Kultur? Geringere Sensibilisierung? Einen Hinweis könnte der öffentliche Dienst geben, wo die subjektive Betroffenheit relativ hoch ist, obwohl man diesen Bereich nicht unbedingt mit rüden Umgangsformen in Verbindung bringt. Es lässt sich vermuten, dass sich dort auch eine jahrelange Sensibilisierung gegenüber dem Thema spiegelt.

*Zur juristischen Seite: Ist eine vollkommen subjektive Definition von Belästigung, wie sie etwa*



### August

				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

*in den Broschüren des Bundes gegeben wird, nicht problematisch? Belästigung ist das, was das Opfer als Belästigung empfindet? Wenn es sich belästigt fühlt, ist der Tatbestand erfüllt, wo nicht, eben nicht? Die Handlung und die Absicht des Täters spielen keine Rolle? Sein Pech, wenn er auf eine Übersensible trifft?*

Ganz so ist es natürlich nicht. Von den Gerichten wird zum Vergleich auch das Durchschnittsempfinden einer Person gleichen Geschlechts herangezogen. Das subjektive Kriterium ist aber nötig, weil der Gesetzgeber bei einvernehmlichen Schlüpfigkeiten nicht intervenieren will – obwohl aus unserer Sicht ein solches Klima nicht wünschbar ist. Erstens, weil es Ausschluss generiert: Einem Teil der Arbeitnehmenden bleiben so gewisse Arbeitsplätze versperrt. Und zweitens, weil es die Chance für einen Belästigungsfall erhöht. Ein Beispiel aus der Männerdomäne Baustelle: Eine Bauarbeiterin fand es vollkommen normal, dass der Alltag geprägt war von sexuellen Anspielungen und teilweise groben Witzen. Erst als es zu körperlichen Übergriffen kam, fühlte sie sich belästigt. Übrigens bleibt die Beweislast bei Belästigungsklagen bei der Klägerin, die es daher sehr schwer hat, vor Gericht zu gewinnen.

*Es ist ja bekannt, dass es auf einer Baustelle anders zugeht als auf der Bank. Kann man sagen, dass Schwierigkeiten vor allem dort auftreten, wo Frauen in bisher männlich geprägte Domänen vordringen?*

Das ist ein Risikofaktor, aber nur einer unter anderen. Wie gesagt weist auch die öffentliche Verwaltung überproportionale Belästigungsquoten auf. Und: Wenn man von respektvollem Arbeitsklima spricht, müsste man eigentlich fordern, dass Zoten und Derbheiten auch auf Baustellen nicht mehr die Normalität sind.

*Oder man kommt auf die Idee, dass geschlechtliche Monokulturen doch einfacher zu handhaben wären...*

Die gegenteilige Forderung ist nötig: Durchmischung! Denn was passiert sonst zum Beispiel mit den Homosexuellen? Die kämen voll unter die Räder. Zudem können sich auch Männer durch sexistische Sprüche über Frauen gestört fühlen.

*Das Gesetz subsummiert zwei durchaus verschiedene Dinge unter «sexuelle Belästigung», nämlich einerseits unerwünschte sexuelle Angebote, pornografische Bilder, Versprechen von beruflichen Vorteilen für sexuelles Entgegenkommen usw. Und andererseits sexistisches Verhalten, also die Herabwürdigung einer Person oder Gruppe aufgrund des Geschlechts.*

Es gibt beides, und die Abgrenzung fällt nicht immer leicht. Nochmals ein Bericht von einer Baustelle: Männer urinieren in die Trinkflaschen der Frauen. In welche Kategorie gehört dieses Verhalten? Ich würde sagen, es enthält beide Aspekte, den sexuellen, aber auch die fast nicht perfider zu übermittelnde Botschaft: «Du bist hier unerwünscht.» Ein anderes Beispiel aus einem jungdynamischen Unternehmen zeigt aus meiner Sicht, dass es eben nicht nur um sexuell Konnotiertes geht, sondern allgemein um Respekt: Eine Mitarbeiterin fühlte sich gestört durch die andauernde Verwendung der Unmutsbezeugung «Fuck» durch die Kollegen. Das Unternehmen stellt sich auf den Standpunkt, junge Leute bräuchten das als Kraftausdruck ohne jede sexuelle Konnotation. Was soll die Schlichterin hier entscheiden? Ich würde dem Unternehmen sagen: Egal, ob hier Sexuelles mitschwingt oder nicht – ihr habt Handlungsbedarf. Wenn jemand an einer Situation leidet, muss Abhilfe geschaffen werden, auch im Interesse der Leistungsfähigkeit.



### September

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Treffen wir hier nicht eine ähnlich unklare Situation an wie bei der Rassismustrafnorm? Die Intention der Gesetzgebung ist ja schön. Aber im Einzelfall bleibt es schwierig zu entscheiden, wo ein Witz in die Hosen ging und wo das Gesetz verletzt wurde.

Meiner Erfahrung nach wird eher zu spät als zu früh reagiert. Was bei der Schlichtungsstelle landet oder gar vor Gericht kommt, ist häufig schon so stark eskaliert und verhärtet, dass ein Verbleib an der Arbeitsstelle nicht mehr zumutbar ist. Dann wird es teuer fürs Unternehmen, aber auch – wo ein IV-Fall draus wird – für die Gesellschaft. Darum lautet unsere Hauptbotschaft: Prävention ist



### Oktober

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

wichtig. Sie liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Sie kann sehr viel Leid vermeiden und sehr viel Geld sparen.

Ich möchte dich auch noch mit einigen Argumenten konfrontieren, die in Männerrunden genannt werden. Ich beziehe mich auf eine Forumdiskussion bei Spiegel online, die fast 200 Beiträge umfasst, die mehrheitlich von Männern stammen. Ein häufig genannter Einwand gegen rigide Regeln lässt sich unter dem Stichwort «Balzritual» zusammenfassen: «Wie viele Beziehungen, Ehen, Verhältnisse werden auf Arbeit geboren. Und wie? Sicher nicht dadurch, dass der Traumprinz oder die Traumprinzessin scheu und ängstlich auf ihre Schuhe starren.»

«Darf man denn nicht mal mehr ein Kompliment machen?», heisst es. Selbstverständlich darf man. Interessant ist ja, dass Männer und Frauen Beispielsituationen in seltener Einmütigkeit beurteilen und übereinstimmend einschätzen, wo Belästigung vorliegt und wo nicht, wo etwas ein Flirt ist und wo es einen Schritt zu weit geht. Natürlich darf er zu ihrer neuen Frisur eine nette Bemerkung machen.

Natürlich darf sie ihn zu einem Kaffee einladen. Wenn aber ein Nein kommt, muss die Sache ein Ende haben. Die Verursachenden wissen selber, dass sie etwas tun, was im Arbeitskontext unangebracht ist und dem Arbeitsklima schadet.

Häufig wird Frauen geraten: Wehrt euch doch! Ich zitiere wieder aus dem Forum: «Macht 'ne klare Ansage! Wenn euch die dummen Sprüche nicht gefallen: Drückt auch einen dummen Spruch! Wenn euch Kalender nicht gefallen: Hängt sie ab!»

Es wird zu spät reagiert, in der Tat. Lieber beim ersten blöden SMS etwas sagen als erst beim zwanzigsten. Aber es gibt eben auch die Erfahrung jener, die sich zu wehren versucht haben. Die zum Beispiel mit dem Vorgesetzten gesprochen haben. Noch immer sind falsche Reaktionen viel zu häufig: Der Chef, der bagatellisiert und beschwichtigt. Der andere, der gleich ein Riesendrama entfesselt. Sogar externe Fachstellen beraten zum Teil falsch. Daher ist es wichtig, das Thema immer wieder anzusprechen. Im Unternehmen soll bei Grenzüberschreitungen rasch reagiert werden. Vor allem die Vorgesetzten stehen in der Verantwortung. Da gibt es Handlungsbedarf, während eure gewerkschaftlichen Stellen oft schon gut sensibilisiert sind.

Ein Grossteil der Forumsdebatte bezieht sich auf den lüsternen Blick, aufs In-den-Ausschnitt-Starren. Männer, aber auch einige Frauen finden, ein tiefes Décolleté sei halt auch ein Signal, und frau dürfe sich dann nicht wundern, wenn die Männer hinschauen. Auch besteht der Verdacht, dass sich nur beklagt wird, wenn es der Falsche ist, der



### November

					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

guckt, nämlich der kleine dicke Glatzkopf vom Büro nebenan statt das Hugh-Jackman-Double vom dritten Stock ...



### Dezember

1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Bei der Bekleidung sind wir zugegeben in einem heiklen Bereich. Es gibt Arbeitgeber, die Kleiderreglemente erlassen, und in bestimmten Situationen kann es tatsächlich nötig sein, die maximale Absatzhöhe oder Ausschnitttiefe vorzuschreiben. Natürlich ist das ein Eingriff ins Selbstbestimmungsrecht. Aber in der Arbeitswelt gelten andere Regeln als in der Disco.

Nicht nur bei den Kleidern – Stichwort: Minirock vs. kurze Hosen – besteht allerdings ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Darauf wird auch in der Forumsdebatte hingewiesen. Es wird geklagt, dass «einige Damen auf ihre Rechte pochen und gleichzeitig trotzdem das kleine Prinzesschen bleiben wollen». Ich zitiere Simone de Beauvoir: «Viele Frauen spielen ein doppeltes Spiel, indem sie gleichzeitig traditionelle Rücksichtnahme und neue Anerkennung verlangen, indem sie auf ihre alte Magie und auf ihre jungen Rechte setzen.» Der Pirelli-Kalender wird verboten, aber Frauen wählen ungerührt knackige Kerle als Bildschirmhintergrund.

Schade nur, dass sich solche Männer, die sich darüber beklagen, nicht bei uns gemeldet haben! Über das Empfinden der Männer wissen wir fast nichts. Natürlich: Der Fotokalender ist der Klassiker. Ob nackte Männer oder nackte Frauen: So etwas hat im Arbeitsumfeld nichts verloren. Dass jemand zuhause solchen Wanderschmuck aufhängt, dagegen hat niemand etwas...

... ausser vielleicht die Ehefrau.

Wir müssen klar trennen: Was in der Freizeit geht, geht noch lange nicht im Arbeitskontext. Eine Gewerkschafterin aus der Begleitgruppe der Studie hat es schön gesagt: Am Arbeitsplatz ist man zuerst Mensch, und erst dann Mann oder Frau.