

Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

«Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden»

Soziale Institutionen sind nicht ausgenommen von Übergriffen am Arbeitsplatz. Claudia Stam* von der Fachstelle Mobbing und sexuelle Belästigung appelliert an die Verantwortung der Arbeitgeber – und stellt eine erhöhte Sensibilität bei ihnen fest.

Interview: Elisabeth Seifert

Die Sexismus-Debatte hat jüngst einen neuen Höhepunkt erreicht. Welche Relevanz hat das Thema in den Heimen und sozialen Institutionen?

Claudia Stam: Sexuelle Belästigung kommt auch in Heimen und sozialen Institutionen vor. In den letzten ein oder zwei Jahren stelle ich von den Verantwortlichen in den Heimen eine erhöhte Sensibilität für das Thema sexuelle Belästigung fest. Sie gelangen an uns, weil sie etwa ein entsprechendes Reglement ausarbeiten wollen oder eine Schulung für ihre Mitarbeitenden planen. Es gibt aber auch Betroffene, die sich an uns wenden.



* Claudia Stam ist Psychologin und Geschäftsleiterin der Fachstelle Mobbing und Belästigung mit Sitz in Zürich und Bern. Die Fachstelle ist die grösste Anbieterin in diesem Bereich in der Deutschschweiz. Die Dienstleistungen richten sich an Arbeitgeber und an Mitarbeitende für die Themen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Wie erklären Sie sich diese erhöhte Sensibilität?

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden und können es sich je länger, desto mehr einfach nicht mehr erlauben, in diesem Bereich auf präventive Massnahmen zu verzichten. Wenn es zu einem Fall von sexueller Belästigung kommt und man als Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass man in seinem Betrieb präventive Vorkehrungen getroffen hat, kann man zur Verantwortung gezogen werden. Ein Heim zum Beispiel, in dem wir jetzt gerade eine Schulung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchführen, hat vom Arbeitsinspektorat die Auflage bekommen, in der Prävention aktiv zu werden.

In der Öffentlichkeit werden gerade auch sexuelle Übergriffe durch Autoritätspersonen und Vorgesetzte thematisiert. Wie steht es damit in den sozialen Institutionen?

Ich habe kaum von Heimleitern gehört, die Mitarbeiterinnen belästigen. Es sind vor allem männliche Arbeitskollegen, die sich nicht immer richtig verhalten. Manchmal handelt es sich dabei um Mitarbeiter aus anderen Kulturen, die beim Thema Sexualität andere Ansichten vertreten. Dabei kann es dann auch zu massiven Grenzüberschreitungen kommen. Das Problem mancher Heimleiter oder auch von Teamkollegen besteht oft vor allem darin, dass sie ein solches Fehlverhalten verharmlosen.

Wann ist ein bestimmtes Verhalten nicht mehr harmlos?

Ausschlaggebend dafür ist das Empfinden der betroffenen Person. Von einer eindeutigen Belästigung spricht man dann, wenn jemand mit Anzüglichkeiten oder einer Handlung fortfährt, obwohl die Betroffene klar zu verstehen gegeben hat, dass sie das nicht will. Es gibt natürlich körperliche Handlungen, die als sexuelle Belästigung zu werten sind, ohne dass jemand Stopp sagen muss.

Man liest von Fällen, in denen Bewohner weibliche Pflegefachpersonen sexuell belästigen. Ist das bei Ihnen ein Thema?

Vonseiten der Arbeitgeber stelle ich gerade auch in diesem Bereich eine erhöhte Sensibilität fest. Und zwar sowohl in den Heimen als auch in den Spitälern. Lange Zeit war das eher ein Tabuthema. Das hat auch damit zu tun, dass die Arbeitgeber nicht so recht wissen, inwieweit sie beim Verhalten von Klienten gegenüber ihren Angestellten Verantwortung übernehmen müssen. Arbeitgeber haben aber auch hier eine Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden. Auch von Bewohnern und Patienten müssen sich Mitarbeitende nicht alles gefallen lassen.

Geht man gerade mit Bewohnern zu nachsichtig um?

Ich kann mich an eine Praktikantin einer Behinderteninstitution erinnern, die sich bei uns auf der Fachstelle gemeldet hat. Sie ist mehrfach von einem Bewohner sexuell belästigt worden. Die Heimleitung hat dieses Verhalten aber immer wieder zu erklären versucht. Auch die Praktikantin selber hatte längere Zeit das Gefühl, dass ein solches Verhalten gerade bei einem behinderten Mann nicht so ernst zu nehmen sei. Die junge Frau hat aber stark darunter gelitten. Sexuelle Belästigung durch Bewohner und Patienten ist ein sehr wichtiges Thema, bei dem noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten ist.

Was raten Sie Betroffenen und Arbeitgebern, wenn es zu sexueller Belästigung kommt?

Zuerst sollte die Betroffene versuchen die sexuelle Belästigung zu stoppen, indem sie klare Grenzen setzt. Wenn das nicht zum Ziel führt, ist eine Meldung an die vorgesetzte Person angezeigt. Der Arbeitgeber steht dann in der Pflicht, der Sache nachzugehen, Gespräche mit beiden Seiten zu führen und die nötigen Massnahmen zu ergreifen.

Steht bei solchen Gesprächen nicht auch häufig Aussage gegen Aussage?

Das kommt immer wieder vor. Arbeitgeber machen es sich in solchen Situationen aber oft zu einfach und kommen damit ihrer Fürsorgepflicht nicht nach. Ich weiss von einem Fall, wo es sogar zu einem körperlichen Übergriff gekommen ist. Der Beschuldigte redete sich gegenüber dem Arbeitgeber heraus, indem er der betroffenen Frau den Vorwurf machte, ihn mit ihrem Verhalten provoziert zu haben. Der Arbeitgeber begnügte sich daraufhin mit einer mündlichen Verwarnung, und die betroffene Frau muss weiterhin mit diesem Kollegen zusammenarbeiten.

Wie müsste man in einem solchen Fall vorgehen?

Wenn sich der Arbeitgeber kein klares Bild verschaffen kann, dann macht es Sinn, eine externe Fachstelle mit der Untersuchung zu beauftragen. Auch unsere Fachstelle bietet unter anderem diese Dienstleistung an. In Einzelgesprächen prüfen wir die Glaubwürdigkeit von beiden Seiten, und meistens gelingt es dann aufgrund des Aussageverhaltens, den Sachverhalt zu klären und dem Arbeitgeber dann entsprechende Massnahmen vorzuschlagen.

Welche Massnahmen muss die Prävention umfassen?

In einem Reglement muss das Vorgehen bei sexueller Belästigung genau festgelegt werden. Dazu gehört etwa auch, dass

man interne oder auch externe Ansprechpersonen benennt, an die sich die betroffenen Mitarbeiter wenden können. Meiner Ansicht nach genügt es hier aber nicht, einfach den Vorgesetzten oder die Personalabteilung als Ansprechperson anzugeben. Diese müssen nämlich auf eine solche Meldung hin handeln, auch wenn der Betroffene sich vielleicht einfach nur mit jemandem austauschen möchte. Statt eine interne Vertrauensperson zu benennen, erachte ich es grundsätzlich für sinnvoller, eine externe Vertrauensstelle zu beauftragen, weil diese viel mehr Erfahrung mit solchen Fällen hat. Wichtig scheint mir schliesslich die Schulung der Mitarbeitenden.

Neben Hilfe bei sexueller Belästigung bietet Ihre Fachstelle Betrieben auch Unterstützung bei Mobbing-Fällen: Welches der beiden Themen beschäftigt Sie mehr?

Mobbing-Fälle beschäftigen uns rein zahlenmässig bedeutend mehr. Es fühlen sich deutlich mehr Mitarbeitende von Kollegen oder Vorgesetzten gemobbt als sexuell belästigt. Das hat aber auch damit zu tun, dass sexuelle Belästigung immer noch ein grosses Tabuthema ist. Gemäss Studien wird jede dritte Frau in ihrem Leben auf irgendeine Art sexuell belastet. Es gibt immer noch sehr viele, die sich nicht wehren. Es ist auch ein mit Scham behaftetes Thema.

... Mobbing hingegen ist weniger ein Tabu?

In den letzten Jahren ist Mobbing fast so etwas wie ein Modethema geworden. Im Unterschied zur sexuellen Belästigung meinen recht viele, dass sie gemobbt werden, obwohl dies gar nicht der Fall ist. Andererseits gibt es auch eine recht hohe Dunkelziffer von tatsächlichen Mobbingbetroffenen, die das gar nicht merken oder nicht wahrhaben wollen.

Gemäss einer Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft kommt es im Gesundheitswesen zu besonders vielen Mobbingfällen – wie erklären Sie sich das?

Gerade im Gesundheitswesen, besonders in Spitälern und Heimen, stehen die einzelnen Mitarbeitenden und die Teams in einem engen Austausch miteinander. Ein guter Informationsfluss ist eine notwendige Bedingung für eine gute Pflege. Soziale Beziehungen aber sind immer konflikthanfällig.

Je besser also die Teams zusammenarbeiten, desto seltener kommt er zu Mobbing-Fällen?

Wenn man einen sich anbahnenden Konflikt lösen kann, bevor er eskaliert, lassen sich Mobbing-Fälle tatsächlich vermeiden. Und bei der Lösung von Konflikten stehen besonders die Vorgesetzten in der Pflicht. Eine Hauptursache für Mobbing sind gemäss meiner Erfahrung Führungspersonen, die in solchen Situationen nicht richtig reagieren.

Welche Erfahrungen machen Sie mit Führungspersonen, die ihre Mitarbeitenden mobben?

In über 50 Prozent der Fälle ist es tatsächlich der oder die Vorgesetzte, die einen Mitarbeiter mobbt. Oft spielt Neid als Motiv eine Rolle. Wenn Vorgesetzte Mobbing betreiben, wird es sehr schwierig, etwas dagegen zu unternehmen. ●

«Lange Zeit war sexuelle Belästigung durch Bewohner und Patienten eher ein Tabuthema.»
