

Merkblatt für Mitarbeitende und Vorgesetzte

MACHTMISSBRAUCH AM ARBEITSPLATZ

Machtmissbrauch ist so alt wie die Menschheit und kommt überall dort vor, wo Menschen zusammenleben und arbeiten. Als Ursache kommen zum Beispiel Neid, Eifersucht, Konkurrenzangst, Überforderung oder Angst vor Arbeitsplatzverlust in Frage. Die Auswirkungen sind sowohl für Betroffene wie für Unternehmen gravierend. Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Präventionsmassnahmen gegen sexuelle Belästigung zu ergreifen.

WAS IST MACHTMISSBRAUCH?

Machtmissbrauch entsteht, wenn eine Person von einer anderen Person oder einer Gruppe in unzulässiger Abhängigkeit gehalten wird. Mobbing und sexuelle Belästigung sind unterschiedliche Formen von Machtmissbrauch und betreffen Frauen und Männer gleichermaßen.

Mobbing

*Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die **sehr oft und über einen längeren Zeitraum** (mind. 6 Monate) hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter/in und Opfer kennzeichnen.*

Heute greifen Frauen und Männer schnell zum Begriff Mobbing, wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen. Eine Gemeinheit oder Ungerechtigkeit, die ein- oder zweimal einem anderen Menschen zugefügt wird, ist zwar schmerzhaft, aber noch kein Mobbing. Es ist Aufgabe der Vorgesetzten, sämtliche Hinweise auf Mobbing ernst zu nehmen und abzuklären.

Sexuelle Belästigung

Als sexuelle oder sexistische Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Handlung mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist und die eine Person aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.

Was für die eine Person nur Spass oder Flirt ist, bedeutet für die andere einen Angriff auf ihre persönliche Integrität. Wo sexuelle Belästigung anfängt, ist abhängig von persönlichen Empfindungen. Sexuelle Belästigung hat nichts mit Kollegialität, Freundschaft oder Liebe zu tun. Frauen werden häufiger sexuell belästigt als Männer, und zwar unabhängig von Alter, Aussehen, Zivilstand, Bildung und beruflicher Stellung.

WAS SAGT DAS GESETZ?

Das Gleichstellungsgesetz (Artikel 4) bezeichnet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich als Diskriminierung. Im Obligationenrecht (Art. 328, Absatz 1) werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende nicht sexuell belästigt werden und allfälligen Opfern keine weiteren Nachteile entstehen. Präventionsmassnahmen sind eine wichtige Voraussetzung, um diesem Gesetzesauftrag nachzukommen.

WAS GILT ALS SEXUELLE BELÄSTIGUNG?

Ob eine Person sich belästigt fühlt oder nicht, ist individuell verschieden – sie allein bestimmt die Grenzen. Als Formen der sexuellen Belästigungen gelten:

- abwertende Sprüche und Witze, die sich auf Geschlecht oder Aussehen beziehen
- unerwünschte Körperkontakte und Einladungen mit eindeutiger Absicht
- aufdringliche Blicke
- Vorzeigen, Aufhängen und Versenden (auch e-mail) von pornographischem Material
- Annäherungsversuche unter Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen
- Erpressung, Nötigung, Erzwingen von sexuellen Handlungen, Vergewaltigung

Erpressung, Nötigung, Erzwingen von sexuellen Handlungen und Vergewaltigung werden strafrechtlich verfolgt. Gleichzeitig sind innerbetrieblich Sanktionen zu ergreifen.

WAS SIND FOLGEN VON MACHTMISSBRAUCH?

Ob Mobbing, sexuelle Belästigung oder sonstige Formen von Machtmissbrauch, die Auswirkungen sind ähnlich und gleichermaßen schwerwiegend:

- Gefühle der Verunsicherung, Wertminderung,
- Entwürdigung und Suche nach der Schuld bei sich selber
- Wut und Ohnmacht
- Beeinträchtigung der Arbeitsleistung
- psychosomatische Beschwerden (z.B. Kopf- oder Magenschmerzen, Schlafstörungen)
- Demotivation, Depression bis hin zu Suizid

Machtmissbrauch wirkt sich auch auf das Unternehmen gravierend aus. Störungen des Betriebsklimas, sinkende Wirtschaftlichkeit, (z.B. Krankheitsabsenzen) und Imageschäden sind die Folge.

WAS KÖNNEN OPFER TUN?

Von Machtmissbrauch betroffene Menschen können sich zur Wehr setzen, indem sie:

- sofort und bestimmt auf unerwünschtes Verhalten reagieren und so Grenzen setzen
- die Schuld nicht bei sich selber suchen
- mit einer Vertrauensperson sprechen
- ein Tagebuch führen, in dem sie alle Vorfälle notieren
- sich an Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzte oder Ansprechstellen wenden
- Aussagen von Zeugen/Zeuginnen sichern

Sexuelle Belästigung, Mobbing und andere Formen des Machtmissbrauchs sind eine Verletzung der persönlichen Integrität und dürfen nicht geduldet werden.

Es braucht Zivilcourage, um gegen Diskriminierung und Ungerechtigkeit anzugehen. Falls in Ihrem Umfeld eine andere Person belästigt oder schikaniert wird: fassen Sie Ihren Mut zusammen, sprechen Sie die betroffene Person an, ermuntern Sie sie zum Sprechen, solidarisieren Sie sich mit ihr, suchen Sie eine Ansprechperson auf.