



Auszüge aus der neuen SECO-Broschüre: „Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz“.

Was ist mit Verletzungen der persönlichen Integrität gemeint?

Mit Verletzungen der persönlichen Integrität sind Angriffe von aussen auf die Person als Ganzes gemeint. Es geht um Verhaltensweisen, die Grenzen verletzen und den Selbstwert schädigen¹. Solche Verletzungen durch Grenzüberschreitung oder soziale Ausgrenzung können bewusst aber auch unbeabsichtigt erfolgen, denn im Alltag ist es nicht immer eindeutig und erkennbar, ob man jemandem zu nahe getreten ist.

Formen der Verletzung der persönlichen Integrität

Unterscheidung

Die Bezeichnungen Mobbing, Belästigung und psychische Gewalt werden manchmal synonym verwendet. Bei allen Begriffen steht im Vordergrund die Verletzung der persönlichen Integrität. Um die verschiedenen Begriffe richtig unterscheiden zu können werden sie im Folgenden kurz erklärt:

Was ist eine Belästigung?

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit definiert den Begriff folgendermassen:

«Belästigung bedeutet wiederholtes, unangemessenes Verhalten gegenüber einem Arbeitnehmer oder einer Gruppe von Arbeitnehmern mit dem Ziel, die belästigte Person zu schikanieren, zu demütigen, zu bedrohen oder ihre Würde zu unterminieren. Belästigung kann sowohl verbale als auch körperliche Angriffe beinhalten, aber auch subtilere Formen wie soziale Ausgrenzung haben. Belästigungen können sich auf die Würde, die beruflichen Fähigkeiten, das Privatleben, körperliche Eigenschaften, die Rasse, das Geschlecht oder die sexuelle Ausrichtung einer Person richten.»

Die Europäische Agentur weist explizit darauf hin, dass «jede Person in jedem Unternehmen Opfer von Belästigungen werden kann». Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass es nicht eine Frage von Persönlichkeitsmerkmalen ist, ob man von Belästigungen betroffen ist, sondern meist situationsbedingt ist.

Nicht jeder Konflikt ist eine Belästigung und eine Verletzung der persönlichen Integrität. Konflikte gehören zum Leben und treten auch am Arbeitsplatz auf. Entscheidend ist aber,

¹ Weiterführende Information dazu auch in Sabine Steiger-Sackmann (2013), S. 76f

wie damit umgegangen wird. Es geht somit beim Schutz der persönlichen Integrität nicht um das Negieren oder «unter den Teppich wischen» von Konflikten. Ungelöste Probleme können sogar die Ursache von Mobbing sein und die zwischenmenschlichen Beziehungen andauernd beeinträchtigen. Erstrebenswert ist daher eine Betriebskultur, in der konstruktiv mit auftretenden Differenzen umgegangen wird. Denn nicht selten sind Missverständnisse und falsch interpretierte Aussagen die Ursache von massiven Spannungen, die mit einer rechtzeitigen Klärung vermieden werden könnten.

Was ist Mobbing?

Eine einheitliche international durchgängig anerkannte Definition von Mobbing gibt es nicht. Heinz Leymann, ein deutsch-schwedischer Arbeitspsychologe, führte diesen Begriff in der Wissenschaft für Vorgänge in der Arbeitswelt ein, bei denen Mitarbeitende systematisch schikaniert werden mit dem Ziel, diese fertig zu machen und mit der Zeit aus dem Job zu drängen. In der Mobbingforschung hat sich basierend auf den Arbeiten von Leymann die Unterscheidung von 45 Mobbinghandlungen, die fünf Bereichen zugeteilt werden können, durchgesetzt.

Fünf Formen von Mobbinghandlungen

- Angriff auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen: Nicht ausreden lassen, unterbrechen, anschreien, Informationen vorenthalten
- Angriff auf die sozialen Beziehungen: allgemein Kontaktverweigerung, ignorieren, ausgrenzen, isolieren
- Angriff auf das soziale Ansehen: Lächerlich machen, Gerüchte streuen, Sticheleien, Beleidigungen, abschätziges Bemerkungen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation: Schikanöse und erniedrigende Arbeiten zuweisen, ungerechtfertigte Kritik, Entziehen von wichtigen Aufgaben
- Angriffe auf die Gesundheit: Androhung von körperlicher Gewalt, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung

Um zu entscheiden, ob es sich gemäss der wissenschaftlichen Definition und aus rechtlicher Sicht um Mobbing handelt, ist eine gesamthafte Betrachtung der Situation im zeitlichen Verlauf erforderlich. Es genügt nicht, einzelne Ereignisse isoliert zu betrachten, weil es sich oft bei den einzelnen Vorfällen um scheinbare Bagatellen handelt. Das macht es zu Beginn mitunter schwierig zu entscheiden, ob es sich um ein Versehen oder um eine gezielte Attacke handelt. Wiederholen sich die Vorkommnisse jedoch oft, und dauern sie über einen längeren Zeitraum an (mehr als sechs Monate), so dass einzelne Personen systematisch feindseligen Handlungen ausgesetzt sind, spricht man von Mobbing. Dies heisst aber keineswegs, dass, wenn man von solchen Vorkommnissen Kenntnis bekommt, ein halbes Jahr abwarten soll, bis man interveniert, Gesundheitsstörungen können viel früher auftreten.

Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit es sich gemäss der wissenschaftlichen Definition und aus rechtlicher Sicht um Mobbing handelt:

- Systematische, konfliktbelastete Kommunikation bzw. Kommunikationsverweigerung oder schikanöse Handlungen, mit der eine oder mehrere Personen direkt oder indirekt angegriffen werden.
- Über einen längeren Zeitraum (ca. 6 Monate, was nicht heisst, dass nicht bereits früher eingeschritten werden soll.)
- Durch Kollegen und/oder Vorgesetzte
- Die Handlungen werden von der betroffenen Person subjektiv als feindselig interpretiert. Es ist möglich, dass dies anfangs noch nicht der Fall ist, sondern erst mit der Zeit und rückblickend die negative Absicht gesehen wird.
- Das Ziel und/oder den Effekt des Ausstossens der angegriffenen Person/-en haben.
- Die angegriffene Person dadurch in eine unterlegene Position gerät.

Was fällt unter den Begriff „Sexuelle Belästigung“?²

Unter den Begriff Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fällt jedes Verhalten mit sexuellem Bezug oder auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit³, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt (Gleichstellungsgesetz Art. 4). Das Gleichstellungsgesetz (Art. 5) sieht besondere Haftungsvorschriften des Arbeitgebers bei sexueller Belästigung vor.

Sexuelle Belästigung kann verschiedene Formen annehmen:

- Es werden sexuelle Anspielungen oder abwertende Bemerkungen über das Äussere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht.
- Es fallen sexistische Bemerkungen und Witze über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung von einzelnen Frauen und Männern.
- Am Arbeitsplatz wird pornografisches Material gezeigt, aufgehängt oder aufgelegt.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht.
- Es kommt zu unerwünschten Körperkontakten.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden innerhalb oder ausserhalb des Betriebs verfolgt.
- Es werden Annäherungsversuche gemacht, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen.
- Es kommt zu sexuellen Übergriffen, Nötigung oder Vergewaltigung.

Harmloser Flirt oder sexuelle Belästigung?

Für die Beurteilung, ob es sich bei einem beobachteten Verhalten um einen harmlosen Flirt, eine sich anbahnende Beziehung unter Arbeitskolleginnen und -kollegen oder um einen Vorfall von sexueller Belästigung handelt, gibt es eine einfache Regel: Ausschlaggebend ist nicht die Absicht der belästigenden Person, sondern wie ihr Verhalten bei der betroffenen Person ankommt, ob diese es als unerwünscht empfindet. Jede Person ist daher selber dafür verantwortlich, sich unmissverständlich und korrekt zu verhalten. Die Belästigung kann sich während der Arbeit ereignen oder bei Betriebsanlässen. Sie kann von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ausgehen, aber auch von Angehörigen von Partnerbetrieben oder von der Kundschaft des Unternehmens.

² Zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gibt es spezifische Broschüren für Arbeitnehmende und für Arbeitgeber (Möglichkeit zur Bestellung als Druckausgaben und zum Download auf der Website des SECO www.seco.admin.ch). Weitere Informationen finden Sie zudem auf www.sexuellebelaestigung.ch.

³ z.B. diskriminierende sexistische Bemerkungen in Bezug auf Männer oder Frauen

Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Wenn man Männer und Frauen befragt wie häufig Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die als belästigend empfunden werden können, vorkommen, gibt es interessanterweise keine bedeutsamen Geschlechtsunterschiede.

30% der Schweizer Erwerbstätigen erlebten in den letzten 12 Monaten potentiell sexuell belästigendes Verhalten am Arbeitsplatz.

Frauen und Männer **empfinden** dieses Verhalten **aber** unterschiedlich und werden mit unterschiedlichen Verhaltensweisen konfrontiert:

10 % der Frauen fühlten sich dadurch belästigt oder gestört.

4 % der Männer fühlten sich dadurch belästigt oder gestört.

2.4 % der Frauen fühlten sich explizit sexuell belästigt.

0.2 % der Männer fühlten sich explizit sexuell belästigt