

Fass mich nicht an!

Die Opferperspektive von sexueller Belästigung ist seit der #MeToo-Debatte bekannt. Doch wie erleben eigentlich die, die solche Konflikte wieder entwirren müssen, diese Debatte? Ein Gespräch mit Rechtsanwältin Monika Hirzel-Karolak, Geschäftsführerin eines Konfliktberatungsunternehmens, das Firmen in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing berät.

Interview: Christine Schnapp



Monika Hirzel-Karolak, Sie haben selbst schon eine Frau vor Gericht vertreten, die sexuell belästigt wurde. Was haben Sie dabei erlebt?

Das war eine gute Erfahrung. Zwar ist es einige Zeit her, aber die Gerichte waren damals schon sensibilisiert für das Thema und haben es sehr ernst genommen. Meines Erachtens hat man damals das richtige Urteil gefällt und die richtigen Konsequenzen daraus gezogen.

Und wie war es für die betroffene Frau?

Sie hat ein positives Urteil bekommen und eine Entschädigung. Zudem musste der Mann, der sie belästigt hatte, die Firma verlassen. Das war für sie das Wichtigste, nicht das Geld, sondern dass das Vergehen Konsequenzen am Arbeitsplatz nach sich zog.

Zur Person

Monika Hirzel-Karolak ist Rechtsanwältin mit Spezialgebiet Arbeitsrecht. Sie ist Geschäftsführerin und Inhaberin von BeTrieb, einem Konfliktberatungsunternehmen, das Unternehmen und Institutionen auf Mandatsbasis bei Mobbing und sexueller Belästigung berät.



Als externe Vertrauensstelle machen Sie Beratungen bei Firmen, in denen es zu sexuellen Belästigungen gekommen ist. Wie gross ist die Nachfrage?

Das ist sehr unterschiedlich. Bei der einen Firma gibt es zwei Beratungen pro Jahr, bei der anderen zwei pro Woche. Das kommt aufs Klima am Arbeitsplatz an und auf die Einstellung der Mitarbeiter: Wollen sie ein Beratungsangebot wahrnehmen oder gibt es eine Hemmschwelle?

Was sind das für Firmen, in denen es jede Woche Vorfälle gibt?

Das sind vor allem Firmen, in denen es viel Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden gibt. Wo es viel Kontakt gibt, gibt es auch viel Reibungsfläche.

Konnten Sie eine Zunahme feststellen in den vergangenen Monaten?

Über die letzten Jahre haben wir eine starke Zunahme bei konkreten Meldungen, die eingehen, und die wir dann untersuchen müssen.

Was ist Ihre Erklärung dafür?

Einerseits haben die Medien das Thema präsenter gemacht in den letzten Jahren. Ich denke, die Leute sind sensibilisierter, lassen sich nicht mehr so schnell etwas gefallen. Wenn man weiss, dass das ein Thema ist, und man ist betroffen, dann wendet man sich eher an einen Vorgesetzten, als wenn man das Gefühl hat, man sei völlig alleine mit diesem Thema, und man nicht recht weiss, ist es überhaupt schon eine Belästigung oder nicht, darf man sich wehren oder nicht.



Was läuft alles ab unter dem Titel sexuelle Belästigung?

Die Betroffenen sind etwa zu 90 Prozent Frauen und zu zehn Prozent Männer. In die Beratung kommen beide Geschlechter. Auch die Vorgehensweise ist bei beiden ähnlich: Anspielungen, Angebote, zwei- und eindeutige Bemerkungen, Berührungen. Vereinzelt gibt es Männer, die Männer belästigen, Frau/Frau habe ich noch nie erlebt. Geschehen tut es auf allen Hierarchiestufen, also von oben nach unten, auf derselben Ebene und vereinzelt von unten nach oben. Eine Frau, die ihren Vorgesetzten belästigt hat, habe ich schon erlebt, das Umgekehrte nicht.

Wenn es der Vorgesetzte ist, der eine Angestellte belästigt, dann ist es vermutlich nicht so einfach, den Übergriff zu melden?

Ja, klar. Trotzdem sollte sie es tun. Auch wenn es der Vorgesetzte ist, bringt Schweigen nichts, denn dann geht die Belästigung weiter, wenn man sie selber nicht stoppen kann. Und eine Zusammenarbeit ist unter solchen Bedingung ja nicht mehr möglich. Deshalb hat man nicht viel zu verlieren, wenn man es meldet. Im Gegenteil, dann hat man die Chance, dass der Belästigung nachgegangen wird, und wenn sie bestätigt wird, dass es zu Konsequenzen kommt. Ich würde sagen, vor allem wenn es ein Vorgesetzter ist, sollte man es melden, denn eine solche Situation ist nicht haltbar.

Und wenn eine Frau Angst hat, die Arbeitsstelle zu verlieren?

Das verstehe ich. Das ist immer der Fall bei einer Konfliktsituation, weil man nicht weiss, wie es ausgehen wird. Aber die Alternative, die Belästigung über sich ergehen zu lassen, ist keine Alternative. Ich kann gut nachvollziehen, dass jemand Angst um den Job haben kann oder befürchtet, die Karriere könnte zerstört werden. Am besten ist es in solchen Fällen, wenn man jemanden von der Geschäftsleitung einbezieht, denn diese ist verpflichtet, zu reagieren. Oder man lässt sich in einer Fachstelle beraten, um nicht alleine zu sein mit dem Thema und um zu hören, was man selber tun kann in einem solchen Fall.

Wie oft haben Sie es schon erlebt, dass es zu falschen Anschuldigungen gekommen ist?

Das haben wir natürlich auch schon erlebt, zum Glück ist es ein kleiner Teil. Das muss man immer prüfen, und der Arbeitgeber hat die Fürsorgepflicht gegenüber allen Mitarbeitenden, auch gegenüber Beschuldigten, solange nicht erwiesen ist, dass diese schuldig sind.

Sind Ihnen in der letzten Zeit viele verunsicherte Männer begegnet, die nicht mehr wissen, was sie sagen dürfen und was nicht?

Ja, klar, die Frage kommt im Moment dauernd, weil Männer das Gefühl haben, sie dürften gar nichts mehr sagen. Aber das ist nicht der Fall. Wenn jemand sich so verhält, dass es eine klare Belästigung ist, dann weiss er das auch, das geschieht nicht zufällig. Bei einer subjektiven Belästigung kann es hingegen schon sein, dass ein Mann die Situation anders einschätzt als die Frau. Dann kann er aber erwarten, dass sie etwas sagt. Niemand muss denken, dass man am Arbeitsplatz gar keine Komplimente oder Witze mehr machen darf. Sie dürfen bloss keine sexuellen Hintergründe haben oder sexistisch sein.

Dann finden Sie die gegenwärtige Aufregung ein bisschen übertrieben?

Die ist wahrscheinlich auch ein Stück weit den Medien zu verdanken. Aber wenn man schaut, wie die #MeToo-Debatte entstanden ist, dann ging es dabei nicht einfach nur um unangebrachte Bemerkungen, sondern um körperliche Übergriffe, Androhung von Nachteilen, Versprechen von Vorteilen bei einer Gegenleistung. Da ist jedem klar, dass es sich um eine Belästigung handelt.

Sind Sie aus professioneller Sicht froh, dass es die Debatte gegeben hat?

Wünschenswert wäre, wenn es diese Vorfälle nicht gäbe. Aber eine Sensibilisierung, wenn es trotzdem dazu kommt, ist sicher gut, weil man wissen muss, dass man sich wehren darf und nicht alles über sich ergehen lassen muss. ■

