

# **pihs**

S P E Z I A L

J A :

*Chancen-  
gleichheit*

N E I N :

*Sexuelle  
Belästigung*



## EDITORIAL

Liebe Mitarbeiterinnen  
Liebe Mitarbeiter



Im August '96 hat sich der Regierungsrat ausführlich mit dem Thema Chancengleichheit für Frau und Mann bei BASEL-STADT auseinandergesetzt.

Basierend darauf haben wir im Dezember '96 Zielsetzungen und ein Massnahmenpaket verabschiedet, um im Laufe dieser Legislaturperiode messbare Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Gleichzeitig hat der Regierungsrat Anpassungen beim Beamtenengesetz vorbereitet und eine neue Verordnung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschaffen, wo sexuelle Belästigung einheitlich definiert, das System der Vertrauenspersonen zur Unterstützung von betroffenen Personen eingeführt und das formelle Beschwerdeverfahren geregelt wird. Mit diesen Massnahmen erfüllen wir auch die Vorgaben des neuen Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes.

**Chancengleichheit** für Frau und Mann ist sowohl ein Gebot der Gerechtigkeit, als auch eine betriebliche Notwendigkeit. Es ist uns ernst damit, dass wir in Zukunft das Potential von Frauen am Arbeitsplatz besser nutzen und gleichzeitig offener werden wollen für neue Formen der Teilung von Berufs- und Familienarbeit für beide Geschlechter. Wir alle – in besonderer Weise aber die Linienvorgesetzten – sind aufgefordert, uns mit Phantasie, Offenheit und Lernbereitschaft auf diesen Prozess der Organisationsentwicklung einzulassen. In den kommenden Wochen werden in allen De-

partementen spezielle Projektgruppen ihre Aufgabe zur Umsetzung des Chancengleichheitskonzeptes beginnen. Die Linienverantwortlichen werden sich vertieft damit auseinandersetzen, wie sie, besser als bisher, Frauen für alle Aufgabenbereiche, insbesondere auch für Führungsfunktionen gewinnen können. Besondere Bedeutung wird dabei die Nachwuchsförderung gewinnen. Für die Mitarbeiterinnen ihrerseits gilt es nun, die Chancen, die BASEL-STADT bietet, in Anspruch zu nehmen und zu nutzen.

**Sexuelle Belästigung** – ein schwieriger Begriff. Er weckt Unsicherheit, Abwehr, Ängste und er verärgert und polarisiert. Vielfach wird bezweifelt, dass sexuelle Belästigung überhaupt ein Problem darstellt. Doch zahlreiche Untersuchungen und Erfahrungen, auch in der kantonalen Verwaltung, zeigen, dass ein Handlungsbedarf besteht. Sexuelle Belästigung kann – aus Arbeitgebersicht – teuer sein. Denn sie kann Leistungsbeeinträchtigungen, Verlust der Arbeitsfreude, Krankheitsausfälle und sogar unerwünschte Kündigungen zur Folge haben. Der Regierungsrat will mit den neuen Bestimmungen nicht einseitige Verbote und Schuldzuweisungen aussprechen, sondern dazu beitragen, dass am Arbeitsplatz gegenseitig faire Spielregeln festgelegt werden.

Voraussetzung zur Chancennutzung ist ein Arbeitsklima, in dem selbstverständlich ist, dass die persönliche Integrität, die

auch die Sexualität umfasst, geachtet und respektiert wird. Aus diesem Grunde behandelt *pibs* Spezial die beiden Themen gemeinsam.

Hindernisse, die einer echten Chancengleichheit entgegenstehen, ernsthaft abzubauen und die Mitarbeitenden wirksam vor sexueller Belästigung zu schützen, gehört zur Entwicklung von BASEL-STADT hin zu einem modernen, offenen und leistungsfähigen Dienstleistungsunternehmen genauso wie New Public Management oder Globalbudgets. Wenn Sie sich mit den Themen von *pibs*-Spezial auseinandersetzen, helfen Sie mit, unser Arbeitsumfeld zu verbessern.

Davon profitieren alle!

Ueli Vischer  
Regierungspräsident



Foto: Niggi Bräuning

## BEISPIELE

### «Das git's jo nit!»

**S**exuelle Belästigung, ein heikles Thema. Wohl kaum ein Mann – es kann, kommt aber in der Praxis eher selten vor, auch eine Frau sein – wird ein solches Fehlverhalten zugeben wollen. Aber auch die Belästigten schweigen oft aus Scham oder Angst vor Nachteilen. Trotzdem sind solche Fälle nicht selten. Wie aber spielt sich sexuelle Belästigung überhaupt ab? Hier ein paar Beispiele:

Zudem stellt er ihr Fragen über ihre sexuelle Erfahrung und lädt sie zu einer abendlichen «Beizentour» ein, um «zusammen ein bisschen Spass» zu haben. Claudia R. lehnt ab und erklärt ihm, sie habe einen festen Freund. Dadurch lässt er sich aber nicht beirren. Bei einer andern Gelegenheit greift er ihr an die Brust. Sie wehrt ab, worauf er meint: «Stell Dich nicht so an!» Die Szene wird unterbrochen durch das Erscheinen der Bürokollegin. Im anschliessenden Gespräch mit ihr zeigt sich, dass sich Erwin A. früher schon an andere Frauen am Arbeitsplatz auf diese Weise herangemacht hat. Schliesslich trifft Claudia R. allein mit Erwin A. im Lift zusammen. Er hält sie fest und küsst sie. Sie stösst ihn zurück und sagt, er solle sie ihn Ruhe lassen. Er nennt sie eine «blöde Zicke» und meint, wenn sie das nicht wolle oder jemandem etwas erzähle, dann könne sie sich gleich eine neue Stelle suchen.

#### «Stell Dich nicht so an!»

Claudia R., 22 Jahre, kaufmännische Angestellte, beginnt nach mehreren Monaten Arbeitslosigkeit eine neue Tätigkeit als Sachbearbeiterin in einem staatlichen Betrieb. Während der Ferienabwesenheit ihrer Bürokollegin tritt einer der Vorgesetzten, Erwin A., ein 46 Jahre alter Mann mit Familie, von hinten an sie heran. Er stellt ihr eine Frage über das gerade von ihr bearbeitete Dossier. Beim Einblick in die Akten beugt er sich so nahe über die auf ihrem Stuhl Sitzende herab, dass er sie berührt. In der Folge kommt es jedesmal, wenn Erwin A. sie in ihrem Büro allein antrifft, zu weiteren Annäherungen.

Claudia R. überlegt sich, den Vorgesetzten von Erwin A. zu orientieren. Da jedoch ihre Kolleginnen aus Angst vor möglichen Sanktionen nicht bereit sind, dort über das Verhalten von Erwin A. zu berichten, verlässt sie der Mut. Sie kündigt das Arbeitsverhältnis, ohne etwas unternommen zu haben. Sie ist nun erneut arbeitslos und hat Mühe bei der Stellensuche, weil ihr bei Vorstellungsgesprächen – meist mit Männern im mittleren Alter in Kaderposition – das Geschehene in den Sinn kommt und sie Angst davor hat, dass ihr dies wieder passieren könnte.

#### «Hat's nicht geklappt im Bett?»

Brigitte P. und Peter S., beide 36 Jahre alt und in festen Beziehungen lebend, sind Kollegen in einem staatlichen Betrieb. Sie hat jedoch eine bessere Ausbildung. Er befürchtet daher, sie werde ihm bei der Neubesetzung der im nächsten Jahr freiwerdenden Stelle ihres Chefs vorgezogen. Seit einiger Zeit häufen sich bissige Bemerkungen von Peter S., die Brigitte P. das Konkurrenzverhältnis spüren lassen. Schliesslich beginnt er, sich anzüglich über ihr Aussehen, vor allem ihre Figur, zu äussern. Wenn sie ihn nicht mehr so freundlich grüsst wie früher, fragt er: «So, hat's nicht geklappt im Bett am Wochenende, dass Du so sauer dreinschaust?» Sie erwidert, das gehe ihn nichts an. Er lässt sich jedoch nicht von solchen Bemerkungen abhalten, die er noch zusätzlich mit vielsagenden Blicken begleitet, indem er seine Kollegin von oben nach unten und zurück mit betontem Verweilen auf Brust und Schenkeln mustert. Als er sie einmal bei

## Daten, Facts und Zahlen

**G**emäss repräsentativen Befragungen in der BRD (Studie Holzbrecher 90; 4000 Befragungen) und der Schweiz (Gleichstellungsbüro Genf 93, 558 Befragungen) haben 72% der befragten Frauen in ihrem Arbeitsleben Vorkommnisse erlebt, die von der Mehrheit der Befragten als Belästigung taxiert wurden.

Nur 2,5% der betroffenen Frauen reichen Beschwerde bei den vorgesetzten Stellen oder in einem offiziellen Verfahren ein.

Die geschätzten finanziellen Verluste infolge von sexueller Belästigung (Krankheitsausfälle, Kündigungen) für den öffentlichen Arbeitgeber betragen 1981 (Befragung von 24'000 Staatsangestellten USA) 189 Mio \$.

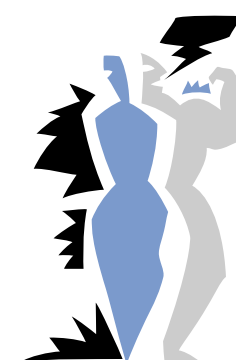
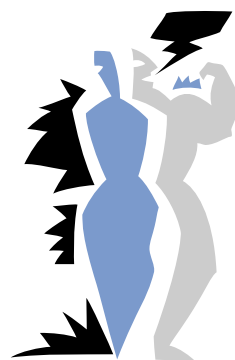
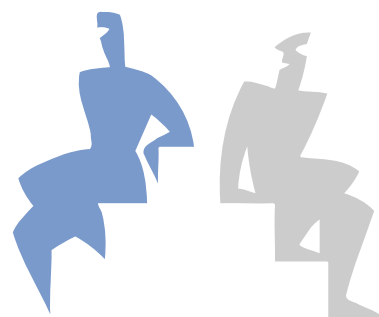






Foto: Niggi Bräuning

**Nicht nur betroffene Frauen, sondern auch Politikerinnen und Politiker und Personalverantwortliche haben das Thema aufgegriffen. Hier zwei Stimmen dazu:**



■ Eine Führungs- und Personalpolitik, die ernsthaft ein offenes, auf gegenseitiger Achtung und Toleranz beruhendes Betriebsklima anstrebt und dem Schutz der persönlichen Integrität und der Selbstentfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter prioritäre Bedeutung beimisst, wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht zulassen.

Im Kantonsspital wollen wir Frauen und Männer die gleichen Chancen geben, sich beruflich und persönlich zu entwickeln. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wegen ihrer Sexualität, wegen ihres Geschlechts diskriminiert fühlen, sind nicht fähig und bereit, ihr Leistungspotential voll einzusetzen und werden ihre Energie nicht mehr unbelastet für die berufliche Entwicklung einsetzen können. Weil wir im KBS echte Chancengleichheit realisieren wollen, dulden wir auch keine sexuelle Belästigung.

Mario Da Rugna, Leiter Personal/Schulung/Recht KBS



■ Ich engagiere mich als Politikerin zum Thema «Schutz vor sexueller Belästigung in der Verwaltung», weil dies kein Kavaliersdelikt bleiben soll. Der Kanton Basel-Stadt ist ein grosser Arbeitgeber und das Parlament als gesetzgebende Behörde muss seine Möglichkeit ausschöpfen, in diesem Bereich per Gesetzestext heikle Situationen allgemeingültig zu benennen, zu ordnen und klar zu regeln, indem differenzierte Richtlinien und klare Regelungen ausformuliert werden. Dazu gehört ganz sicher die genaue Definition, was unter sexueller

Belästigung zu verstehen ist und was nicht. Die Präzision der vorliegenden Formulierung ist wahrscheinlich einmalig in der Schweiz!

Susanne Haller, Grossrätin SP

Arbeitsbeginn antrifft, als sie gerade mit einem Herrenvelo heranradelt, meint er: «Das brauchst Du wohl, auf einer solchen Stange zu sitzen.» Brigitte P. platzt der Kragen. Sie erklärt ihm klar und deutlich, dass sie solche Bemerkungen stören und sie droht ihm, sich deswegen an den gemeinsamen Vorgesetzten zu wenden. Sie unterlässt dies aber, weil sie fürchtet, auch von ihr selbst werde dadurch ein negativer Eindruck entstehen. Immerhin hat sich Peter S. durch die Drohung von weiteren solchen Äusserungen abhalten lassen. Seither ist Ruhe, das gegenseitige Verhältnis ist von Distanz geprägt.

**«Prüde alte Jungfer»**

Vera R., 43 Jahre alt und alleinstehend, arbeitet in einem sogenannten «Männerberuf»,

bei dem vor allem handwerkliche Fähigkeiten gefragt sind. Sie ist aber durchsetzungsfähig und fühlt sich von ihren männlichen Kollegen akzeptiert. An ihrem Arbeitsplatz in einer staatlichen Werkstätte stört sie jedoch, dass im Pausenraum ein grosses Poster einer nackten, vollbusigen Frau in sexuell aufreizender Pose aufgehängt ist. Während längerer Zeit hat sie sich nicht getraut, ihr Missbehagen zu äussern. Schliesslich spricht sie ihre Kollegen doch darauf an und meint, es sei nicht in Ordnung, Frauen als blosses Sexualobjekt darzustellen. Damit trifft sie auf Unverständnis. Die Männer im Betrieb sind mehrheitlich der Meinung, sie reagiere völlig übertrieben auf ein harmloses Bild. Ein Kollege meint, er könne ja auch nichts dafür, wenn sie eben nicht so aussehe wie das Mädchen auf dem Poster. Die einzige Frau im

Betrieb nebst Vera R. erklärt ihr, der Anblick des Pin-ups im Pausenraum berühre sie selbst zwar auch eher peinlich, doch getraue sie sich nicht, bei den Männern darüber etwas zu sagen. Die Äusserung von Vera R. führt schliesslich dazu, dass sich einige der männlichen Mitarbeiter über sie als «prüde alte Jungfer» lustig machen. Einige Male findet sie am Arbeitsplatz aufgeschlagene Pornohefte vor. Als Vera R. die Situation nicht mehr aushält, wendet sie sich an ihren Chef.

Dieser zeigt entgegen ihren Befürchtungen Verständnis und spricht mit den beteiligten Männern. Er erklärt ihnen, dass am Arbeitsplatz die Leistungen und persönlichen Qualitäten jeder einzelnen Person – der weiblichen wie der männlichen Arbeitskräfte – im Vordergrund stehen müssten und daher eine solche Reduzierung von Frauen auf das Äusserliche, Sexuelle, wie sie durch das Poster zum Ausdruck komme, dort nichts zu suchen habe. Das fragliche Pin-up-Poster verschwindet daraufhin aus dem Pausenraum, und mit der Zeit stellen die Kollegen auch ihre Provokationen gegenüber Vera R. ein.

**Formen sexueller Belästigung:**

- anzügliche und peinliche Bemerkungen
- Sprüche und Witze, die Personen aufgrund ihres Geschlechtes herabwürdigen
- pornographische Bilder
- anzügliche, herabwürdigende Blicke und Gesten
- unerwünschte Berührungen
- wiederholte unerwünschte Einladungen
- Annäherungsversuche, die mit Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen einhergehen
- sexuelle und körperliche Übergriffe
- Nötigung
- Vergewaltigung

**Definition**

Die regierungsrätliche Verordnung über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, welche für die kantonale Verwaltung nach der entsprechenden Änderung des Beamtengesetzes zur Anwendung kommen wird, enthält folgende Definition:

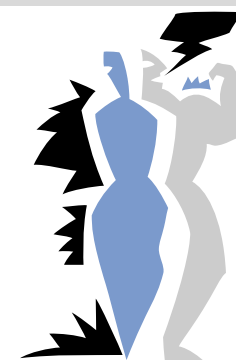
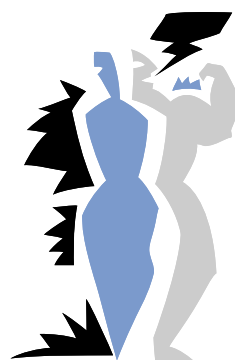
**Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt jede Verhaltensweise wie Gesten, Äusserungen, körperliche Kontakte, Darstellungen mit sexuellem Bezug,**

- die generell oder im Einzelfall seitens der betroffenen Person unerwünscht ist und
- von der die verursachende Person weiss oder wissen müsste, dass diese Verhaltensweise unerwünscht ist.

Schwierig zu entscheiden ist im Einzelfall vor allem, ob die betreffende Verhaltensweise als Belästigung gilt, d.h. unerwünscht ist und der oder die Handelnde dies weiss oder wissen müsste. Es soll ja, nachdem schon viele Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz ihren Anfang genommen haben, nicht jedes Verhalten mit sexuellem Bezug gleichsam «kriminalisiert» werden. Nach der Verordnung ist für diese heiklen Fragen massgeblich, ob das fragliche Verhalten bereits durch entsprechende Anordnungen von Vorgesetzten als unerwünschte Belästigung bezeichnet worden ist, ob es aufgrund von Schulungs- oder Präventivmassnahmen als solche erkennbar ist oder ob die betroffene Person zuvor schon auf den belästigenden Charakter der Handlung hingewiesen hat. Auch die Betroffenen müssen demnach klar machen, wenn sie sich durch ein bestimmtes Verhalten sexuell belästigt fühlen. Dies kann zwar unter Umständen – vor allem im Verhältnis zu Vorgesetzten – unangenehm sein, doch ist auch in solchen Fällen zu empfehlen, schon im Anfangsstadium eine deutliche Ablehnung zu äussern.

Abgesehen von der juristischen Beurteilung ist jedoch auch an den gesunden Menschenverstand der Beteiligten zu appellieren. Dabei ist davon auszugehen, dass die oft gehörten Einwände, die betroffene Frau habe sich nicht eindeutig negativ geäussert oder sie habe das bemängelte Verhalten doch selbst – z.B. durch ihre aufreizende Kleidung – provoziert, häufig vorgeschoben sind. Den meisten «Belästigern» ist gefühlsmässig wohl klar, dass ihr Vorgehen nicht in Ordnung ist. Als Entscheidungshilfe, falls wirklich Unklarheit besteht, kann die Überlegung dienen, wie man reagieren würde, wenn eine nahestehende Person (z.B. die Schwester, Mutter, eine gute Kollegin) von einem Dritten so behandelt würde. In vielen Fällen müssen die Betroffenen, wenn sie ehrlich sind, zugeben, dass sie empört darüber wären. Dann ist die Sache klar und es liegt an ihnen selbst, entsprechende Konsequenzen zu ziehen.

Gabrielle Kremo



INTERVIEW

# ...nur so eine aufgebauchte Sache?



Boris Treyer im Gespräch mit Yvonne Bollag und Udo Rauchfleisch

**W**ohl eher ein ernst zu nehmendes Problem missbrauchter Macht und verdrängter Sexualität. Das meinen zumindest Yvonne Bollag vom Gleichstellungsbüro Basel-Stadt und Prof. Udo Rauchfleisch, Psychologe an der Psychiatrischen Poliklinik des Kantonsspitals, zu den gesellschaftlichen Hintergründen der individuellen sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

**Findet soziale Interaktion zwischen Mann und Frau statt, wird latent Sexualität spürbar. Wie soll in der Arbeitswelt mit dieser natürlichen Energie umgegangen werden?**

Yvonne Bollag (YB): Indem die Sexualität als solche benannt wird! Über die Thematisierung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz soll ja nicht eine neue Prüderie eingeführt oder gesagt werden: Sexualität kommt hier nicht vor. Es geht im Gegenteil darum, Sexualität zu enttabuisieren, bewusst mit ihr umzugehen lernen und sich der eigenen Rolle darin bewusst zu werden, das heisst auch herkömmliche Klischees zu hinterfragen.

Udo Rauchfleisch (UR): Eins ist klar: Mann und Frau können die Sexualität morgens nicht einfach zu Hause lassen. Ein beiderseits er-

wünschter Flirt am Arbeitsplatz ist so keineswegs verboten. Hingegen darf nicht sein, dass aufgrund der Geschlechterspannung Grenzen verletzt werden.

**Wo liegt denn die Grenze zwischen Flirt und sexueller Belästigung?**

YB: Eine Grenzverletzung liegt dann vor, wenn eine betroffene Person etwas nicht will und Unerwünschtheit signalisiert, diese Grenze aber nicht respektiert wird.

**Kommt es zu sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz, heisst es oft entschuldigend, Männer seien einfach triebhafter veranlagt – und Frauen wüssten halt, wie diese Triebe wecken. Was sagen Sie zu solchen Behauptungen?**

YB: Darin liegt eine Paradoxie: Traditionel-

erweise beansprucht doch gerade der Mann, das rationale Wesen zu sein, das die Natur – also auch seine natürlichen Triebe – zu beherrschen weiss, während die Frau als Naturwesen dargestellt wird. Würden die Behauptungen stimmen, wäre nicht mehr von der gängigen Männerrolle des Herrschenden, sich selbst Beherrschenden, auszugehen.

UR: Die Behauptungen sind unannehmbare Klischees. Dass sich die Männer nun plötzlich selbst als «Triebbündel» definieren, scheint mir schon peinlich genug. Dass sie die Schuld dafür noch den Frauen zuschieben, ist perfid: So werden die Opfer – wie meist bei der Gewaltproblematik – zu Täterinnen gemacht.

YB: Die Behauptung überzeugt auch darum nicht, weil wir aus Untersuchungen wissen, dass Frauen und Männer eigentlich dieselben Situationen als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erkennen.

**Weshalb wird die Schuld praktisch dennoch oft dem Opfer, der belästigten Frau, zugewiesen?**

YB: Eine Schwierigkeit liegt darin, dass es um die Intimsphäre geht. Leider haben wir am Arbeitsplatz wenig Übung, mit persönlichen, emotionalen Fragen umzugehen.

Aus betrieblicher Sicht ist es dann einfach, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu einem Individualproblem der betroffenen Frauen zu erklären – was im Grunde auf die traditionelle, von Männern bestimmte Betriebs-hierarchie zurückzuführen ist. Oft sind die Belästiger langjährige, anerkannte, «wertvolle» Vorgesetzte, die Belästigten hingegen «ersetz-bare» und dadurch verletzbar Frauen. Eigentlich kann das aber nicht im Interesse eines Betriebes liegen – schon nur, weil negative wirtschaftliche Folgen und Prestigeprobleme zu befürchten sind.

**Gibt es weitere gesellschaftliche Gründe für die individuelle sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz?**

UR: An den Spitzen der Hierarchien sitzen nach wie vor überwiegend Männer. Dieses Machtgefälle in der Arbeitswelt erleichtert es

den Tätern, sich zu entlasten, indem sie die Schuld auf die Opfer schieben – was eigentlich ein klarer Missbrauch von Macht ist.

YB: Zugleich geht es um verdrängte Sexualität in Organisationen. Alles, was vordergründig tabuisiert wird, kommt hintergründig wieder in pervertierter Form zum Ausdruck.

UR: Und genau über diese Schiene verdrängter Sexualität wird dann wieder Macht ausgeübt...

**Geschieht die Belästigung nun aus Genuss an der Ausübung organisatorischer Macht – oder aus Angst, diese Macht an die Frauen zu verlieren?**

YB: Wohl aus beiden Gründen. In der zweiten, oft subtileren Form sexueller Belästigung geht es darum, unliebsame Konkurrenz abzuwehren; aufstrebende Frauen auf ihre traditionelle Rolle als Sexualobjekt, als Natur per se zu verweisen.

UR: Männer haben durch die Infragestellung ihrer traditionellen Rolle fatalerweise nicht den Eindruck, Erfahrungen gewinnen zu können. Sie sehen sich meist nur als Verlierer – und klammern sich um so krampfhafter an die Macht; Sexualität wird zum letzten Mittel männlicher Machtausübung. Indem die Täter freilich an überkommenen Verhaltensmustern festhalten, machen sie sich ein Stück weit selbst zu Opfern.

YB: Ist das überhaupt noch Sexualität, wenn Lustgewinn auf der Erniedrigung des einen Geschlechtes beruht?

**Setzen Frauen ihre Sexualität in der Arbeitswelt nicht auch bewusst ein, um Macht zu erlangen?**

YB: Aber sicher! Frauen wissen sehr wohl um dieses eine Ohnmachtsmittel. Nur führt das letztlich ebenfalls wieder zur Abwertung ihrer Person und Arbeit.

Im übrigen können Männer sich gegenüber sexuellen Grenzverletzungen erfolgreicher wehren als Frauen, da sie sowohl in ihrer beruflichen Position als auch im Bewusstsein ihrer eigenen Sexualität gefestigter sind. Frauen sind darin störungsanfälliger. Wenn Frauen



Fotos: Niggi Bräuning



Sexualität am Arbeitsplatz einsetzen, kommt es dabei sehr selten zu einem Machtmissbrauch. Umgekehrt aber schon.

UR: Ausserdem liegt der Unterschied darin, dass Männer sich im allgemeinen nicht belästigt, sondern sogar in ihrem Status bestätigt fühlen.

**Frauen haben so allgemein mehr Mühe, sich gegen sexuelle Belästigungen zu wehren.**

UR: Genau. Die Angst vor Repressalien ist einfach zu gross.

YB: Wagt es eine Frau, sich zu wehren, darf sie auf keinen Fall zum Opfer dieses Sich-Wehrens werden. Immens viel Vertrauen geht sonst

verloren. Deshalb ist es wichtig, das Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz äusserst sorgfältig anzugehen.

**Wie kann Mann lernen, sich auf gleichberechtigte Formen der Zusammenarbeit einzulassen?**

YB: Mann kann die eigene Rolle, das eigene Verhalten überdenken. Und den Frauen einmal genau zuhören! Das hilft, die eigene Verunsicherung abzubauen.

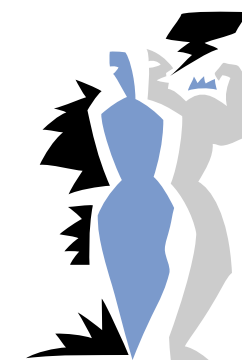
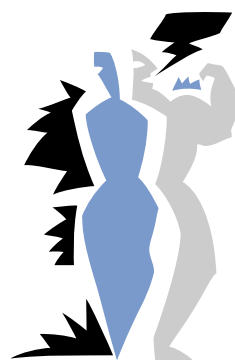
UR: Die eigene Rolle kritisch zu hinterfragen, kann eine enorme Bereicherung sein. Für beide Geschlechter. Dann gilt es, neue Formen des Umgangs miteinander einzuüben.

YB: Für Männer könnte es doch durchaus lustvoll sein, Macht zu teilen!

UR: Männer, welche diesen Schritt gewagt haben, erleben in der Tat oft einen immensen Gewinn an Lebensqualität.

YB: Fangen wir an, uns mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu beschäftigen, bedingt das auch, die traditionellen Rollen der Geschlechter in Frage zu stellen!

Interview: Boris Treyer





## MEINUNGEN **Wie würden Sie reagieren, wenn...**



Foto: Niggi Bräuning

### Fragen zur VERBALEN sexuellen Belästigung

**...ein Arbeitskollege Sie nach Ihren Ski-Ferien ständig als «Schneehäsl» bezeichnet?**

Ich sage: Das vertrage ich nicht; ich bin nicht Ihr Schneehäsl, nennen Sie mich bei meinem Namen!

Irene Zimmer, Sekretärin, ED

**...Ihr Vorgesetzter Sie am kommenden Montag fragte, ob Sie deshalb frustriert dreinblickten, «weil es am Wochenende mit dem Freund nicht geklappt hat»?**

Ich würde unmissverständlich erwidern: Das geht Sie sicher überhaupt nichts an! Das sollte genügen.

Angela Pace, Polizistin

**...Ihre Vorgesetzte Sie in der Freizeit zu Hause oft mit seltsam unbestimmten Telefonanrufen störte?**

Ich würde sie direkt auf Ihr «Problem» ansprechen und sie um eine klärende Aussprache bitten. Offenheit und klare Verhältnisse sind Garant für die Lösung solcher Situationen.

Techn. Experte, BD

**...eine Arbeitskollegin Sie auffällig oft «mein Schätzli» nannte?**

Ich erkläre ihr: Ich bin nicht Ihr Schätzli. Ich möchte selbst bestimmen, wer mich so nennen darf.

Sekretärin, ED

**...Sie in der Pause mit einigen Männern zusammensässen, die befänden, «diese Emanzen sind doch alle frustrierte Frauen, die keinen Mann bekommen haben»?**

Man kann nicht alle emanzipierten Frauen in den gleichen Topf werfen. Übertreibungen sind mir zuwider; ich bevorzuge die goldene Mitte.

Kaufm. Angestellte, BD

**...Sie in der Pause mit einigen Frauen zusammensässen, die befänden, «die Männer wollen doch immer nur das Eine»?**

Da muss ich einfach lachen. Es stimmt in dieser Form nicht. Es gibt auch Frauen, die immer nur das Eine wollen. Es ist eine Frage des geistigen Niveaus. Ich finde, dass dieses Thema künstlich aufgebauscht wird, um von anderen, wichtigeren Themen abzulenken.

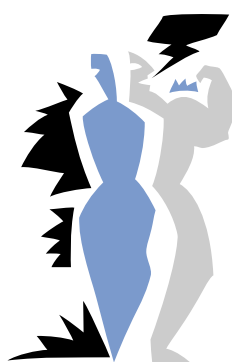
Mitarbeiter WSD

**...ein Spitalbesucher Ihnen zuflüsterte, er liesse es sich auch gerne gefallen, «von einer so hübschen Frau überall gepflegt zu werden»?**

Ich würde ihn fragen: Wollen Sie wirklich krank werden...?

Krankenpflegerin, Kantonsspital

**...ein untergegebener Arbeitskollege sich damit brüstete, wie gut Sie im Bett seien, obwohl Sie ihn nur beruflich kennen?**



Ich würde ihn zur Rede stellen. Dann müsste er die Behauptung vor allen Arbeitskollegen und vor mir dementieren.

Daniela Mutschlechner, Direktionssekretärin, Uni

**...Sie an einen betrunkenen Fahrgast gerieten, der ausrief: «Du bist so hässlich – dich würde nicht einmal ein Aussätziger vergewaltigen»?**

In Ausübung meines Berufes – also in Uniform – weise ich den Betrunkenen höflich aus dem Wagen und überhöre geflissentlich die Beleidigung. Es tut aber trotzdem weh.

Sonja Stamm, Wagenführerin BVB

### Fragen zur OPTISCHEN sexuellen Belästigung

**...Sie sich in Ihrer Arbeitsumgebung mit einem Wandkalender pornographischen Inhalts konfrontiert sähen?**

Im eigenen Büro nehme ich den Kalender ohne Kommentar von der Wand. In der Werkstatt nebenan stört es mich nicht. Die Männer verhalten sich mir gegenüber sehr anständig und das ist die Hauptsache.

Betriebssekretärin, BD

**...die Wände der Damentoilette plötzlich mit obszönen Sprüchen und Zeichnungen vollgekritzelt wären?**

Humorvolle Kritzeleien amüsieren mich – im Gegensatz zu primitiven. In diesem Fall könnte ich mir eine entsprechende Bemerkung nicht verknäufen.

Doris Fiamingo, BD

**...Sie in Ihrem e-mail-Briefkasten anonyme Briefe perversen Inhalts vorfänden?**

Was soll das? Was ist das für ein «Perversling» und wie kann ich das löschen? Ist das

jetzt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Ein Thema für das nächste Pausengespräch. Danach würde ich zur Tagesordnung übergehen.

Beamter, FD

**...ein Arbeitskollege im Gespräch seinen Blick ständig auf Ihren Busen lenkte?**

Ich sage zu ihm: Jetzt muss ich kontrollieren, ob ich einen Fleck auf der Bluse habe, weil Sie immer hier hinschauen!

Buchhalterin, Uni

**...Ihre Sekretärin sich in einer Art kleidete, die Sie persönlich als unangenehm aufreizend empfänden?**

Ich würde mit ihr darüber sprechen und sie deutlich darauf hinweisen, dass die äussere Erscheinung, Kleidung, Aufmachung auf mich und auf alle Leute eine Wirkung haben. Wenn man bewusst sexuell reizt, dann darf man als Frau nicht überrascht sein, wenn der Mann als Mann reagiert und den Sexappeal aufnimmt.

Chefbeamter, WSD

**...ein Arbeitskollege Sie im Sommer auffällig oft auf Ihre Shorts respektive Beinansprüche?**

Du, ich kenne einen guten Optiker in der Stadt...

Lehrer, ED

### Fragen zur KÖRPERLICHEN sexuellen Belästigung

**...sich Ihr Vorgesetzter mit Blick auf den PC-Bildschirm von hinten über Sie beugte, seine Hand wie zufällig auf Ihre Schultern legte und langsam in Richtung Ausschnitt gleiten liesse?**

Ich würde kurzerhand dreinschlagen.

Beamtin, FD

**...ein von Ihnen betreuter Mann Sie scheinbar scherzhaft umarmte, Sie aber spürten, dass ihn das sexuell erregte?**

Ich würde mir überlegen, wie es dazu kam. Zuerst sende ich ihm Abwehrsignale und im Wiederholungsfall würde ich mit ihm darüber reden.

Monika Pfister, Ergotherapeutin, Felix Platter-Spital

**...ein Arbeitskollege im Lift mehrmals ganz nahe an Sie heranstünde, obwohl noch viel Platz wäre?**

Ich frage ihn: Wo nehmen Sie sich die Frechheit her? Unterlassen Sie dies bitte, sonst werde ich die Konsequenzen ziehen.

Bibliothekarin, Uni

**...Ihr Lehrmeister Sie mit der Bemerkung in die Wange kniffe: «Du bisch wirggli e Hätzigs...»?**

Ich würde mich abwenden und ihm sagen: Was soll das eigentlich? Ich möchte nicht, dass Sie mich kneifen oder berühren. Schliesslich haben wir nur beruflich miteinander zu tun.

Lehrtochter, Kantonsspital

**...ein Arbeitskollege die Enge des Operationssaals dazu ausnutzte, Sie unsittlich zu berühren?**

Ich würde ihm eine knallen!

Stephanie Lorentz, Operationssaal Felix Platter-Spital

### Fragen zur BEZIEHUNGS-KONZENTRIERTEN sexuellen Belästigung

**...Ihr Vorgesetzter Sie – trotz Ihrer mehrmaligen Ablehnung – weiter zu einem «kleinen Käffeli» einlud?**

Wenn ich eine sexuelle Absicht dahinter vermute, erkläre ich nochmals, dass ich wirklich kein Interesse habe an seiner Einladung, weil ich in besten Händen bin und die Zeit lieber mit meinem Freund verbringe. Ich frage vielleicht, ob ich meinen Freund mitbringen kann.

Polizistin

**...Sie in einer Kadersitzung Kritik an einem gerade zur Diskussion stehenden Konzept äusserten – was die Bemerkung**

**hervorriefe, man habe es sich ja gedacht, Sie seien «gegen Männer»?**

Meine Antwort ist: So wie Sie reagieren, muss ich mich fragen, ob Sie an einem Komplex leiden.

Rechnungsführerin, ED

**...Ihre Arbeitskollegen Sie als Mann sichtbar mieden, nur weil Sie Ihr Schwulsein offen auslebten?**

Ich würde «den Stier bei den Hörnern packen» und meinen Arbeitskollegen zu einer Aussprache einladen, was ich übrigens schon einmal in dieser Form praktiziert habe. Meine Erfahrung zeigt mir, dass sogenannte Gegner plötzlich zu verlässlichen und kollegialen Mitarbeitern werden.

Kadernmitarbeiter, ED

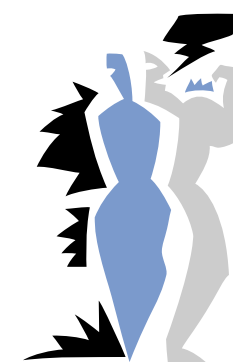
**...Ihr Vorgesetzter eine Weiterbeschäftigung davon abhängig machte, «wieweit Sie mir entgegenkommen»?**

Meine Antwort: Ich komme Ihnen nicht entgegen. Sehr gerne würde ich weiterarbeiten, aber nicht zu diesen Bedingungen.

Nicole Beer, Wagenführerin BVB

Alle Fragen greifen typische Formen oder Vorstufen sexueller Belästigung auf. Die angefragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedoch nicht die tatsächlichen Opfer – sondern zufällig ausgewählte Personen. Auf Wunsch wurde Anonymität gewährt. Alle Namen sind der Redaktion bekannt.

Umfrage: Silvio Bui/Ursula Meyer/Boris Treyer



RATGEBER

# Schutz vor Belästigungen: Handeln können alle!

**S**exuelle Belästigung spielt sich in mitten unseres Arbeitsalltages ab. Sie ist nicht nur eine Einzelercheinung, sondern hängt vom Arbeitsklima und den Umgangsformen in einer Abteilung ab. Sich selber wirksam schützen und zum Schutz für andere beitragen kann deshalb jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter.

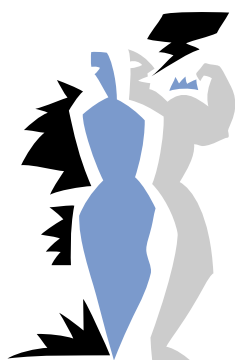
**Ich fühle mich belästigt:  
Wie soll ich reagieren?**

Wer sexuelle Belästigung erlebt hat, weiss, es kann sehr schwierig sein, darauf zu reagieren. Plötzlich ist eine spontane Abgrenzung, die im Testlauf (vgl. vorherige Seiten) so einfach scheint nicht mehr möglich. Überraschung, Unsicherheit, hierarchische Abhängigkeitsgefühle, Ekel und Angst oder die Erfolglosigkeit von Abwehrversuchen können zu einer Art innerer Lähmung führen.

Haben Sie also zunächst den Mut, klar «nein» zu sagen, wenn Sie sich belästigt fühlen. Zeigen Sie Ihr Unbehagen! Egal ob Sie dies gegenüber Kolleginnen, Kollegen, Vorgesetzten oder Dritten\* tun – Sie haben das Recht dazu. Ihre persönliche Integrität am Arbeitsplatz ist geschützt, es geht um Ihr Wohlbefinden. Statt eines Gespräches kann es einfacher sein, Sie schreiben der belästigenden Person einen Brief. Beschreiben Sie darin sachlich, was vorgefallen ist, wie Sie es erlebt haben und dass Sie keine Wiederholung dulden werden. Wenn Sie befürchten, dass Ihre Abgrenzung erfolglos sein wird, ist es hilfreich, wenn Sie sich Notizen machen über die Begleitumstän-

de der Belästigung (Datum, Ort, Zeuginnen etc.).

Machen Sie sich keine Selbstvorwürfe. Sie sind nicht verantwortlich für das Fehlverhalten anderer. Warten Sie nicht ab. Sexuelle Belästigung hört selten einfach folgenlos wieder auf. Je länger Sie zuwarten, desto verfahrenere kann die Situation werden. Schweigen Sie nicht. Schweigen über sexuelle Belästigung ermöglicht deren Fortsetzung. Vielleicht sind Sie nicht die einzige betroffene Person. Ihr Handeln kann andere vor Verletzung schützen. Holen Sie sich Beratung und Unterstützung bei einer Vertrauensperson.



**Besondere Arbeitsgebiete**

**S**exuelle Belästigung kommt in vielen verschiedenen Formen vor. Für zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Beispiel im Spital, in Schulen oder der Universität, bei der Polizei, stellen sich besondere Fragen und Probleme, wenn es um die Beziehungen zu Drittpersonen, z.B. Patienten, Schülerinnen, Inhaftierte, geht. Die Information und Schulung zu diesen Spezialfragen erfolgt dezentral. Als Pilotbetrieb hat das Kantonsspital (KBS) bereits eine eigene Informationsbroschüre «Out» verfasst. Diese wird im Laufe des Jahres im Rahmen von Schulungsveranstaltungen in allen Bereichen des KBS verteilt.

**Wie hilft eine Vertrauensperson?**

In allen Bereichen bei BASEL-STADT sind Vertrauenspersonen eingesetzt (siehe Adressen auf der letzten Seite). Sie können frei wählen, an welche Vertrauensperson Sie sich wenden. Die Vertrauenspersonen arbeiten in einem informellen Verfahren, bei welchem Sie mit allen Beteiligten nach konstruktiven Lösungen suchen. Im Zentrum steht, sich gegenseitig auf neue Verhaltensformen zu einigen. Dies im Gegensatz zum formellen, disziplinarrechtlichen Verfahren vor der Disziplinarkommission, wo – falls die sexuelle Belästigung erwiesen ist – Sanktionen vom Verweis bis zur Kündigung verhängt werden.

Es ist in jedem Fall empfehlenswert, zuerst eine Lösung im informellen Verfahren zu suchen. Dort entwickelt die Vertrauensperson mit Ihnen zusammen das geeignete Vorgehen. Dies kann z.B. sein: Sie selbst zu stärken durch Beratungsgespräche, eine Unterredung mit der belästigenden Person, Gespräche mit den Führungsbeauftragten, die Einleitung von



werden, mit denen Sie weder Ihre Tochter noch Ihre Partnerin oder eine andere Ihnen nahestehende Person konfrontieren möchten. Seien Sie sich selbst gegenüber kritisch, wie Sie mit dem Thema umgehen.

**Ich bin zu Unrecht der sexuellen Belästigung beschuldigt worden? Wie kann ich mich schützen?**

Selbstverständlich dürfen die Massnahmen zum Schutz vor Belästigung nicht missbraucht werden, um anderen Schaden zuzufügen. Die Verordnung sieht denn auch vor, dass die genau gleichen Sanktionen bei einer wissentlichen und willentlichen Falschanschuldigung zur Anwendung kommen, wie in Belästigungsfällen. Sie können also Ihrerseits ein Disziplinarverfahren in die Wege leiten. Dringend ratsam ist aber auch hier, zuerst im Rahmen des informellen Verfahrens eine Lösung des Konfliktes zu suchen.

Massnahmen oder der Beizug von externen Fachpersonen.

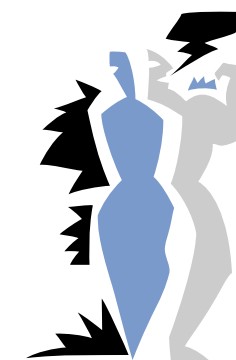
Die Vertrauensperson unternimmt keine Schritte ohne Ihre ausdrückliche Einwilligung. Sie untersteht der Schweigepflicht. Wenn Sie anonym bleiben wollen, können Sie sich auch telefonisch beraten lassen. Die Vertrauenspersonen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für alle Fragen zum Thema zur Verfügung. Sie brauchen nicht direkt betroffen zu sein.

**Wo liegt meine Verantwortung als Vorgesetzte oder als Vorgesetzter?**

Das Gleichstellungsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, sein Personal aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen. Mit zu Ihrer Führungsaufgabe gehört es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sexuelle Belästigung in Ihrer Abteilung verhindern.

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die geltenden Bestimmungen informiert sind. Geben Sie neuzutretenden Personen diese Ausgabe von pibs-Spezial zur Information ab. Bilden Sie sich selbst weiter zum Thema, die Vertrauensperson in Ihrem Bereich verfügt über Literatur und hilft Ihnen bei der Organisation einer Schulungsveranstaltung.

Nehmen Sie Hinweise auf sexuelle Belästigung wahr und ernst. Fragen Sie im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräch nach, wie das Arbeitsklima empfunden wird. Diskutieren Sie die Umgangsformen mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wenn Sprüche und Witze gemacht werden oder Bilder aufgehängt



Falschanschuldigungen sind gemäss allen vorliegenden Untersuchungen und Gerichtsurteilen sehr selten; die Umkehr der Täter-/Opferrolle hingegen ein sehr häufiges Reaktionsmuster. Versuchen Sie, die Person, die Sie beschuldigt, als gleichberechtigt anzuerkennen, ihr offen zu begegnen und sich auf die Problemsituation mit dem Willen zu einer konstruktiven Lösung einzulassen. Entweder liegt ein gravierender Arbeitskonflikt vor, den Sie so oder so angehen müssen, oder aber Sie sind das Opfer eines Missverständnisses, und ein Missverständnis lässt sich in der Haltung gegenseitiger Achtung angehen und aufklären.

*Yvonne Bollag*

\* Sie sind am Arbeitsplatz auch vor sexuellen Belästigungen durch Drittpersonen, mit denen Sie beruflich zu tun haben, geschützt.

**Broschüre Sexuelle Gewalt**

**S**exuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Teilbereich des Problems Sexuelle Gewalt. Sexuelle Gewalt reicht von Anmache und Belästigung bis zu Kindsausbeutung, Ausbeutung in Therapiesituationen, Vergewaltigung – auch in der Ehe. Das Gleichstellungsbüro Basel-Stadt hat zusammen mit anderen Fachstellen eine Broschüre und ein Falblatt in acht Sprachen zum Thema herausgegeben. Diese richten sich an Betroffene und Personen in deren Vertrauen. Schwerpunktmässig wird die sexuelle Gewalt gegen Frauen und sexuelle Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen thematisiert.

Broschüre und Falblatt wollen Betroffenen von sexueller Gewalt den entscheidenden ersten Schritt erleichtern, sich professionelle Hilfe zu holen. Sie können gratis beim Gleichstellungsbüro, Grenzacherstrasse 1, 4058 Basel, Tel.: 267 66 81, Fax 267 66 80 bezogen werden.



Fotos: Niggi Bräuning



## STRATEGIEN

# Chancengleichheit: Jetzt gilt's!

**Seit 1981 ist sie einfordersames Recht in der Bundesverfassung, seit Mitte 1996 ist sie Verpflichtung mit dem Gleichstellungsgesetz: die Chancengleichheit für Frau und Mann am Arbeitsplatz. In seiner Sitzung vom 10. Dezember 1996 verabschiedete der Regierungsrat ein fortschrittliches und umfassendes Konzept, das konkrete Umsetzungsstrategien für die Chancengleichheit in der baselstädtischen Verwaltung vorsieht.**

## Die Schwerpunkte

Das Konzept, das sich auf eine breite Datenbasis stützen kann (siehe Februar-pibs), hat drei Schwerpunkte:

- Es will die Frauen im Entscheidungsprozess in der Verwaltung vermehrt integrieren. So kann das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll genutzt, der Diskriminierung ein Riegel geschoben und der Output des gesamten Personals optimiert werden.
- Es will die Teilzeit-Arbeitsverteilung bewusst gestalten. So kann Frau UND Mann Beruf und Familie ermöglicht werden, die Situation für Frau UND Mann in Teilzeitstellen verbessert und die Erwerbs- und Sozialarbeit chancengleich verteilt werden.
- Es will dezentrale Organisationsstrukturen und eine neue Organisationskultur schaffen. So ist die Umsetzung des Konzepts, die Erfüllung des geltenden Gleichstellungsrechts und der Beginn des verwaltungsinternen Veränderungsprozesses gewährleistet.

## Die Zielsetzungen

Für fünf ausgewählte Bereiche hat der Regierungsrat insgesamt 19 Ziele gesetzt, die im Laufe dieser Legislatur anhand konkreter Mass-

nahmen realisiert werden. Dieses detaillierte Massnahmenpaket, das nebst den Aufgaben, auch Zuständigkeiten und Zeitpläne beinhaltet, bildet die Grundlage damit nun in den Departementen die Umsetzung der Ziele und Worte in Taten stattfinden kann.

## Die Massnahmen: einige Beispiele

Zum Beispiel:  
*Bezifferbare Steigerung des Frauenanteils im unteren, mittleren und oberen Kader.*

Hinter diesem Ziel steckt die klare Absicht, sichtbare Verbesserungen bei der Vertretung der Frauen im Kaderbereich auszuweisen. Dies lässt sich nur erreichen durch vorausschauende verbindliche Planung, gezielte Nachwuchsförderung und innovative, neue Wege bei der Personalsuche. Vorgesetzte und Personalverantwortliche werden geschult über direkte und indirekte Benachteiligungen von Frauen. Frauen werden motiviert, auf allen Kaderstufen Verantwortung und Führung zu übernehmen. Die Führungseigenschaften und -erfahrungen der Frauen sind dabei als gleichwertig zu den männlichen anzuerkennen. Nur so gelingt die Integration der Frauen auf den verschiedenen Führungsebenen.

In allen Departementen wird bis zum 30. Juni 97 eigenverbindlich bestimmt, wie hoch der Frauenanteil im Kader bis Ende 1997, 1999, 2001 und 2005 sein soll. Der effektive Frauenanteil wird jeweils im Verwaltungsbericht ausgewiesen.

Zum Beispiel:  
*Erhöhung des Männeranteils bei Teilzeitstellen, Weiterentwicklung der Teilzeitstellen.*

Teilzeitarbeit für Männer soll von den Linienvorgesetzten ernsthaft gefördert werden; nur so wird die Vision von der Aufteilung der Erwerbs- und Sozialarbeit umsetzbar, realitätsnäher. Teilzeitarbeitende Männer sollen von den Vorgesetzten vermittelt bekommen, dass Teilzeitarbeit nicht länger als Desinteresse an

## PG 99: Auskunft, Ombudsstelle

Die PG 99 sind auch Ombudsstelle für Sie. Bei Fragen oder Problemen punkto Chancengleichheit können Sie sich also an ein Mitglied der bereichseigenen PG 99 wenden. Wer in der PG Ihres Departementes oder Ihres Bereiches ist, erfahren Sie auf dem üblichen Informationsweg Ihres Departementes oder Bereiches. Bei der PG 99, bei Ihrer Personalabteilung, bei der Frauenbeauftragten des Personalamtes oder beim Gleichstellungsbüro Basel-Stadt kann auch das detaillierte Massnahmenpaket bestellt werden.

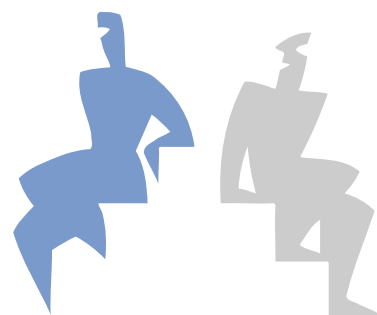


Foto: Niggli-Bräuning



## Die Zielsetzungen:

### Personalauswahl und Personalentwicklung

- Gewährleistung echter Chancengleichheit bei Stellenbesetzungen und Beförderungen
- Bezifferbare Steigerung des Frauenanteils im unteren, mittleren und oberen Kader
- Finden und Gewinnen geeigneter externer Frauen für neue/freiwerdende Stellen (alle Stufen)
- Optimales Erkennen und Einsetzen des Personalpotentials bei BASEL-STADT
- Einbringen von Frauensichten in die Arbeit von Arbeitsgruppen, Kommissionen, Projektgruppen

### Teilzeitstellen/Flexible Arbeitszeiten

- Signifikante Erhöhung der Teilzeitstellen im Kader
- Erhöhung des Männeranteils bei Teilzeitstellen resp. Förderung der Teilzeitbeschäftigung
- Weiterentwicklung einer optimalen, transparenten Ausgestaltung der Rechte und Pflichten von Teilzeit-Beschäftigten
- Einführung flexibler Arbeitszeiten und vielfältiger Arbeitszeitmodelle

### Organisationskultur und Organisationsstruktur

- Sicherstellung qualifizierter und verbindlicher Umsetzung beschlossener Chancengleichheitsmassnahmen
- Aktive Beteiligung und Information des Personals gewährleisten
- Förderung der gemeinsamen Unternehmenskultur für Frauen und Männer
- Regelmässig objektivierbaren Kenntnisstand über die Chancengleichheit bei BASEL-STADT besitzen
- Chancengleichheit bei BASEL-STADT für die Öffentlichkeitsarbeit nutzen

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

*(Beschluss über Massnahmen Herbst '97)*

- Berufswelt und Familienwelt kompatibler machen
- Steigerung der innerbetrieblichen Solidarität für Kosten von Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub und Kinder-/Unterhaltszulagen bei Teilzeitbeschäftigten
- Weitere Ziele im 98/99 betreffend Kinderbetreuungsangebot, Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub und weitere

### Entlohnung

- Gewährleistung/Weiterentwicklung der Lohngleichheit für Frau und Mann
- Weitere Ziele und Massnahmen im 98/99 aufgrund der regelmässigen statistischen Auswertungen

der Berufswelt interpretiert wird, sich Laufbahnplanung und Teilzeitarbeit nicht ausschliessen. Auch Kaderstellen sollen in Job-Sharing oder mit bis auf 70% reduziertem Beschäftigungsgrad besetzt werden können. Freiwerdende Kaderstellen werden daher genau auf Möglichkeiten neuer Arbeitszeitgestaltung hin überprüft. Teilzeitwünsche der Mitarbeitenden müssen seriös geprüft werden.

Zum Beispiel:  
*Sicherstellung qualifizierter und verbindlicher Umsetzung von Chancengleichheitsmassnahmen.*

Wer sorgt in den Departementen, in der Linie dafür, dass die vielen «sollen und werden» auch tatsächlich gelebter Alltag werden? Grundsätzlich ist Chancengleichheit eine Führungsaufgabe und zudem eine persönliche Herausforderung für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter. Als Veränderungsaufgabe braucht sie für eine gewisse Zeit aber auch besondere Strukturen, die den Prozess voranbringen. In jedem Departement und zusätzlich

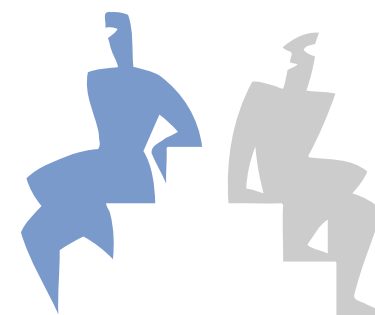
überall dort, wo ein Bereich so gross oder selbständig ist, dass er über eine eigene Personalchefin oder einen eigenen Personalchef verfügt, werden darum bereichsspezifische Projektgruppen (PG), die sogenannten PG 99\*, eingesetzt. Sie sind die zentralen Träger der Umsetzung der Chancengleichheit und beraten und unterstützen die Linienvorgesetzten zum Beispiel bei der Festlegung der Zielvorgaben, bei Stellenausschreibung, bei der Überprüfung der Teilbarkeit von Stellen.

Die Aufgaben der PG 99 sind vielfältig: Sie sind Motor für Veränderungen und müssen über qualifiziertes Know-how, wie Chancen-

gleichheit konkret zu verwirklichen ist, verfügen. Sie koordinieren die geplanten Aktivitäten und Massnahmen und entwickeln diese weiter. Die PG 99 werden einheitlich geschult und auf ihre Aufgabe vorbereitet, so dass sie schrittweise in diese hineinwachsen können.

Yvonne Bollag  
Yvonne Knechtl-Thomann

\* Die erste Konzeptphase (Projektauftrag, Studie, erste Umsetzungsschritte) umfasst die Zeit 1994 - 1999. Daher der Name PG 99.



## Eine Stimme aus dem Justizdepartement

### STATEMENTS

# Was bringt das Chancengleichheitskonzept?



Fotos: Niggi Bräuning

Mit der Chancengleichheit geht es vorwärts. Ich freue mich darüber. Die im Massnahmenpaket vorgesehenen konkreten Umsetzungsschritte geben uns die Möglichkeit, wirkliche Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu praktizieren. Wir liegen damit im Trend der Zeit. Auffällig ist ja, wie gerade bei jüngeren Generationen der Wunsch besteht, die Erwerbs- und Familienarbeit mit den Partnern teilen zu können. Derartige Möglichkeiten sollten wir vermehrt schaffen und auch dafür sorgen, dass die Karrierechancen selbst bei familienbedingten Erwerbsunterbrüchen intact bleiben.



Wir setzen uns deshalb ein für mehr Teilzeitstellen für Frauen und Männer auf allen Ebenen, insbesondere auch im Kaderbereich, was bei zunehmender Arbeitslosigkeit ja auch aus beschäftigungspolitischer Sicht sinnvoll ist. Dabei sind aber betriebliche Gegebenheiten zu berücksichtigen. Und als Folge dieses Prozesses wünsche ich mir, dass inskünftig noch mehr Frauen in Führungspositionen anzutreffen sind. Wir sind auf dem richtigen Weg!

Dr. Hans Martin Tschudi,  
Regierungsrat



**Unsere kantonale Verwaltung ist im Umbruch.** Zahlreiche Projekte, die zum Teil über Jahrzehnte

gewachsene Strukturen und Haltungen in Frage stellen, sind vom Regierungsrat in Auftrag gegeben worden, um den aktuellen Bedürfnissen besser zu entsprechen: New Public Management (PuMa), Strategische Neuausrichtung der Personalarbeit, Revision des Beamtengesetzes, des Pensionskassengesetzes, um nur einige zu nennen.

Die Genehmigung des Chancengleichheitskonzeptes gibt uns die Möglichkeit, in sämtlichen Projekten und Revisionen die Grundsätze der Chancengleichheit direkt zu berücksichtigen, um damit gleichsam flächendeckend die Basis für deren baldige Verwirklichung zu schaffen. Dazu braucht es die Mitwirkung von uns allen. Die Gelegenheit, Chancen-

gleichheit nicht nur auf Papier zu formulieren, sondern auch tatsächlich im Alltag zu leben, bietet sich uns fortwährend. Nutzen wir die vielfältigen Möglichkeiten an unserem Arbeitsplatz und in unserer täglichen Zusammenarbeit!

F. Hänggi,  
Leiter des Personalamtes a.i.



**Als Beauftragte für Frauenfragen** bin ich auch, zusammen mit dem Gleichstellungsbüro, zugleich

Fachstelle für Chancengleichheit innerhalb der kantonalen Verwaltung. Es wird meine Aufgabe sein, die einzelnen Gleichstellungsprozesse in den Departementen und Bereichen zu koordinieren und auf allen Ebenen zu begleiten. Es gilt, die mit dem vorliegenden Konzept und den dazugehörigen Massnahmen erreichte Dynamik in der Umsetzung hochzuhalten. Vor allem ist es mir ein Anliegen, dass Frauen, aber auch Männer, auf allen Stufen im Arbeitsleben den Gewinn einer solchen Veränderung erkennen und nutzen können.

Liselotte Weiss,  
Beauftragte für Frauenfragen,  
Personalamt



**...gewünschte Veränderungen**, z.B. ist es dringend, dass unsere veralteten Stellenbeschriebe den

heutigen Anforderungen angepasst werden. In meinem Beruf hat sich ein (noch nicht von allen erkannt) Wandel von der «zudienenden Gehilfin» zur vollwertigen, selbständigen Organisatorin vollzogen. Dieses vorhandene, brachliegende Frauenpotential muss in Zukunft gefördert und genutzt werden. Die Regelungen zu den kommenden Globalbudgets sollten mit Forderungen zur tatsächlichen Gleichstellung verbunden werden. Chancengleichheit zu fordern und umzusetzen ist mit viel Mut und Ausdauer verbunden. Ich freue mich auf die kommenden Herausforderungen.

Elisabeth Abd'Rabbou,  
Zahnmedizinische Assistentin, Zentrum für Zahnmedizin



**Der Staat** in seiner Rolle als Arbeitgeber zeigt mit der Verabschiedung des Chancengleichheitskonzeptes, dass Chancengleichheitsmassnahmen Bestandteil eines innovativen, zukunftsgerichteten Personalmanagements sind und dass sich Chancengleichheit auch in Zeiten knapper Finanzen lohnt, weil das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser genutzt werden kann. Auf der praktischen Ebene steckt das Konzept voller konkreter Ideen für Massnahmen, die die Gleichstellung im Arbeitsleben fördern. Einige dieser Ideen können auch von privaten Arbeitgebern, an ihre spezifische Situation angepasst, umgesetzt werden.

Alice Mäder,  
Gleichstellungsbeauftragte,  
Coop Schweiz



**...einen wichtigen Schritt** in der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes, und mein Dank geht an die

Initiantinnen. Persönlich gibt es mir Energie, mich weiter in meiner Arbeit einzusetzen. Verantwortung übernehmen und teilweise arbeiten ist in Zukunft kein Widerspruch mehr. Für die Mitarbeiterinnen in meiner Gruppe, die fast ausschliesslich in einem Teilpensum arbeiten, erwarte ich ihren Fähigkeiten entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten.

Aufgrund der wachsenden Arbeitsbelastung in unserer anspruchsvollen Arbeit setzt das Chancengleichheitskonzept ein wichtiges Signal, damit Teilzeitpensen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dies wünschen, offen stehen.

Ursula Vogt,  
Sozialarbeiterin/Gruppenleiterin, Jugendamt



**Es bringt** Bewegung in die Diskussion um neue Arbeitszeitmodelle. Dies ist für uns wichtig, denn mit

diesen wollen wir die Dienstleistungen des Spitals kundenfreundlicher und effizienter machen. Künftig werden die Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte wohl auch transparenter und sachgerechter werden. Besonders begrüsse ich, dass Mehrkosten von Mutterschafts- und Stillur-

laub zentral finanziert werden sollen. Dies entlastet «frauenstarke» Betriebe wie den unsrigen. Angesichts des finanziellen Druckes der auf allen Betrieben lastet, ein wichtiges Stück «Solidarität». Damit garantieren wir, dass sich Kostenanreize – die ich grundsätzlich richtig finde – nicht diskriminierend zu Lasten von Frauen auswirken.

Robert Völker,  
Verwaltungsdirektor,  
Felix-Platter-Spital Basel

**Wer Macht hat**, muss weniger lernen!

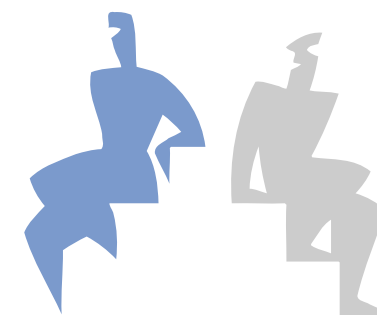
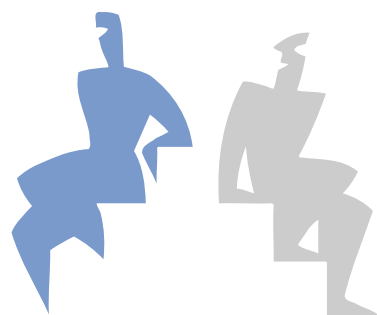


Die Beschäftigung mit dem Thema Frauenförderung – nachdenkend, zuhörend, mit

Fachfrauen diskutierend – war und ist für mich eine spannende und wirkungsvolle Art, den Amtsvorsteherhorizont zu erweitern. Es ist wesentlicher Beitrag zur Organisationsentwicklung. Ein Betrieb profitiert, wenn er Personen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen und mit unterschiedlichen Vorstellungen von der Rolle der Erwerbsarbeit im Leben beschäftigt; dass sowohl die vermehrte Beschäftigung von Frauen (quantitative horizontale Entwicklung) wie auch die vertikale Erhöhung des Frauenanteils (im Kader) darum einen Gewinn bedeuten, liegt auf der Hand.

Vorrangig jedoch vor betriebswirtschaftlichen Aspekten verbinde ich die Chancengleichheit für Frau und Mann und den Abbau von informellen Machtstrukturen mit der Vorstellung von einer gerechteren Gesellschaft.

Dr. Josef Zwicker,  
Staatsarchivar





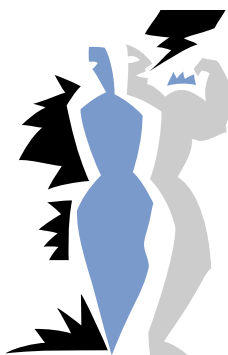


## Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Vertrauenspersonen

Die folgenden Personen stehen Ihnen bei Fragen und Problemen zur Verfügung. Sie können aus-suchen, ob Sie sich an die Vertrauenspersonen in Ihrem Bereich oder an eine andere Vertrauensperson Ihrer Wahl wenden.

Departement	Vertrauensperson	Arbeitsort/Funktion	Telefon
Baudepartement Münsterplatz 11/Postfach 4001 Basel	Pia Schelble	Stadtgärtnerei + Friedhof Rittergasse 4 4001 Basel	605 21 65
Industrielle Werke (IWB) Margrethenstr. 40/Postfach 4008 Basel	Liselotte Weiss	Personalamt Rebgasse 14/Postfach 4005 Basel	267 99 49
	Hansrudolf Stolz	IWB Basel	275 53 23
Erziehungsdepartement Münsterplatz 2/Postfach 4001 Basel	Fatima Wenger	Leiterin Abteilung Recht	267 84 03
	Ernst Davatz	Rektorat Kleinklassen Kohlenberg 25-27	267 54 75
Finanzdepartement Fischmarkt 10/Postfach 4001 Basel	Liselotte Weiss	Personalamt Rebgasse 14, 4005 BS	267 99 49
	Dr. Felix Escher	Finanzdepartement Departementssekretär	267 95 60
Justizdepartement Rheinsprung 16/18/Postfach 4001 Basel	Judith Melzl	Staatsanwaltschaft Binnerstr. 21, 4001 BS	267 74 66
	Peter Moser	Vormundschaftsbehörde	267 80 90
Polizei- und Militärdepartement Spiegelhof/Postfach 4001 Basel	Franziska Schwitler	Polizei-psychologin	267 71 32
	Werner Dietz	Feuerwehr, Kornhaus- gasse 18, 4003 Basel Ausbildungs-offizier	268 16 05
Sanitätsdepartement St. Alban-Vorstadt 25/Postfach 4006 Basel	Dr. Monika Gamma Willi	Gesundheitsamt	267 95 43
	Dr. Christine Gerber Rihs	St. Alban-Vorstadt 12	267 95 43
	Dr. Paul Vogt		267 95 37
Kantonsspital Basel Universitätskliniken Postfach 4031 Basel	Edith Trachsel	Medizin I	265 27 19
	Elisabeth Schick	Medizin II	265 51 31
	Dr. Franziska Bernet	Operative Medizin	Piepser 181-3065
	Marlies Ratavaara	Universitäts-Frauenklinik	265 92 02
	Dr. Alexander Von Weymann	Medizinische Querschnittsfunktion	Piepser 181-2213
	Markus Jegge	Betrieb	265 30 59
	Eleonora Riz à Porta	Departement Forschung Zentrale Dienste/Stäbe	265 23 47
Psychiatrische Universitätsklinik Wilhelm Klein-Str. 27/Postfach 4025 Basel	Linda Gotsmann	Planungsbeauftragte	325 54 84
	Paulus Karsten	Leiter Med. therapeut. Dienste	325 54 75
	Valerie Keller	Stv. Abt.-Leiterin Pflege	325 55 75
Felix Platter-Spital Burgfelderstr. 101/Postfach 4012 Basel	Christine Hendriksen	Psychologin	326 47 05
	Katharina Remund Weger Hermann Seemann	Krankenschwester Krankenpfleger	326 48 33 326 56 05
Kinderspital Römergasse 8/Postfach 4005 Basel	Hildegard Schär	Personal-Krankenschwester	691 26 26
	Dr. Alain Di Gallo	Psych. Poliklinik Oberarzt	691 26 26
Wirtschafts- und Sozialdepartement Rathaus/Marktplatz 9/Postfach 4001 Basel	Adelheid Meyer	Staatskanzlei	267 85 65
	Jörg Walter Vögtli	Eidg. AHV, Martinsgasse 6 Postfach 4001 Basel	267 88 53
Basler Verkehrsbetriebe	werden noch benannt		
Universität* Petersplatz 1 4051 Basel	Elsa Sutter a.i.	Leitung Studierende	267 30 23
	Daniel Fischer-Ahr a.i.	Personalchef	267 30 43

\* Die Universität orientiert sich am kantonalen Verfahren.  
Bis zur definitiven internen Regelung nehmen die beiden Personen ihre Funktion ad interim wahr.



## Nottelefon

Wenn Sie sich an eine Stelle ausserhalb der Verwaltung wenden wollen, steht Ihnen das Nottelefon der Fachstelle gegen sexuelle Gewalt an Frauen,  
**Tel. 261 89 89/261 88 90,**  
während 24 Stunden zur Verfügung.

### Impressum

*pibs* (Personal-Informationen Basel-Stadt) ist das Personal-magazin für alle Mitarbeite-rinnen, Mitarbeiter und Pen-sionierten von BASEL-STADT.

**Redaktion:** Silvio Bui,  
Personalamt, Leitung; Peter  
Holstein, Erziehungsdeparte-  
ment; Gabrielle Kremö,  
Appellationsgericht.

**Konzept und Gestaltung:**  
Max Thalmann,  
Basler Zeitung.

**Fotos:** Niggi Bräuning.

**Illustrationen:**  
S&C, Basel.

**Adresse:** Redaktion *pibs*,  
Postfach, 4005 Basel,  
Tel. 267 99 50, Fax 267 99 47.

**Internet:** <http://www.uni-bas.ch/pibs>.

**Herausgeber:** Personalamt.  
**Techn. Herstellung:**  
Basler Zeitung.

**Papier:** Chlorfrei gebleicht.  
**Auflage:** 32'200 Expl., Nach-  
druck mit Quellenangaben er-  
wünscht.