



Gleichstellung der Geschlechter
Nationales Forschungsprogramm NFP 60
Egalité entre hommes et femmes
Programme national de recherche PNR 60
Gender Equality
National Research Programme NRP 60

www.snf.ch

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention

Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion

Projektteam:

Prof. Franciska Krings, Marianne Schär Moser und Audrey Mouton

unter Mitarbeit von Anita Testa Mader, Silvia Strub und Sabrina Guidotti

Kontakt:

Prof. Franciska Krings
Faculté des Hautes Etudes Commerciales (HEC)
Universität Lausanne
Quartier UNIL-Dorigny
Bâtiment Internef
1015 Lausanne
Tel: 021 692 20 48
E-Mail: franciska.krings@unil.ch

Marianne Schär Moser
Forschung und Beratung
Wasserwerksgasse 2
3011 Bern
Tel : 031 311 56 54 / 079 717 14 72
E-Mail: schaer@schaermoser.ch

November 2013

Hintergrund, Ausgangslage und methodisches Vorgehen

Trotz jahrzehntelanger Thematisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (SB) in Wissenschaft und Praxis gibt es immer noch wesentliche Forschungslücken. Ziel des Forschungsprojekts war es, Lücken zu schliessen und zu einem besseren, wissenschaftlich abgesicherten Verständnis von SB beizutragen. Ein weiteres Ziel war, auf Basis dieser Erkenntnisse praxisnahe Grundlagen für nachhaltige Präventionsarbeit abzuleiten.

Den theoretischen Rahmen des Projekts bilden sogenannte interaktionale Erklärungsmodelle, welche SB und seine Folgen als Zusammenwirken von mehreren Faktoren, insbesondere von Faktoren aus Umgebung sowie persönlichen Faktoren verstehen. Aus diesem Grund werden im Projekt systematisch Organisationsfaktoren (z.B. Arbeitsklima, Unternehmenspolitik in Bezug auf SB) sowie Faktoren der Persönlichkeit (z.B. Biographie der Betroffenen, Persönlichkeitsdimensionen und Motive der Urhebenden) erhoben und ihr Zusammenspiel analysiert.

Eine weitere wichtige Grundlage des Projekts ist die Definition von SB. Das Projekt bezieht sich auf die in der Schweiz geltende, rechtliche Definition (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GlG, Artikel 4). Rechtlich relevant sind demnach alle im Arbeitskontext vorkommenden Verhalten sexueller und sexistischer Natur, die von einer Seite aus als unerwünscht oder die persönliche Integrität verletzend empfunden werden. Die Orientierung an Schweizer Recht ist unabdinglich, um die Relevanz der Ergebnisse für die Praxis zu garantieren.

Das Projekt besteht aus vier Modulen:

- *Modul 1* erfasst Risiko und Verbreitung. Es baut auf den bereits vorliegenden Daten aus der Deutschschweiz und Romandie auf (Strub & Schär Moser, 2008) und ergänzt diese mit der Erhebung von Risiko und Verbreitung in einer repräsentativen Stichprobe im Tessin.
- *Modul 2* erfasst den Umgang mit SB in Organisationen mit Hilfe von umfassenden multimethodischen Fallstudien in neun Unternehmen
- *Modul 3* erfasst Ursachen- und Wirkungszusammenhänge von sexueller Belästigung aus Sicht von Betroffenen mit Hilfe von Tiefeninterviews.
- *Modul 4* erfasst die Dynamik der Entstehung von potentiell belästigendem Verhalten und die wahrgenommenen Auswirkungen dieses Verhaltens auf das Arbeitsklima, aus Sicht der Urhebenden auf der Basis einer breit angelegten Fragebogenerhebung mit Arbeitnehmenden.

Das Projekt wurde von einer Gruppe aus 12 Vertretern und Vertreterinnen aus der Praxis (Bund, Gleichstellungsfachstellen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverband, Frauenorganisationen, spezialisierte Fachpersonen) begleitet. Diese Begleitgruppe war ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Projekts sowie für seine Verankerung in der Praxis.

Alle Datenerhebungen wurden in den drei Landesteilen realisiert. Dank der Projektpartnerschaft mit dem Kaufmännischen Verband Tessin SIC Ticino konnte die Projektumsetzung in der italienischen Schweiz durch lokal gut vernetzte Personen vorgenommen werden, die auch den Transfer der Ergebnisse ins Tessin ermöglichen.

Übersicht über die Ergebnisse der einzelnen Module

Modul 1: Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In der Studie Strub und Schär Moser (2008) wurden Risiko und Verbreitung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz für die Deutschschweiz und Romandie in einer Telefonbefragung von 2'020 Beschäftigten erfasst. Modul 1 des Forschungsprojekts ergänzt diese Studie mit einer Zusatzbefragung einer repräsentativen Stichprobe von 400 Arbeitnehmenden im Tessin.

Risiko: Potenziell belästigende Verhaltensweisen

Potenziell belästigende Verhaltensweisen sind in allen drei Landesteilen verbreitet. Insgesamt geben fast drei Fünftel der Erwerbstätigen im Tessin an, in ihrem bisherigen Erwerbsleben mindestens eine potenziell belästigende Verhaltensweise erlebt zu haben; in der Romandie und Deutschschweiz sind es rund die Hälfte (vgl. Abbildung 1). Tessiner Männer haben in ihrem

Erwerbsleben etwas mehr Vorfälle erlebt, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind aber nicht statistisch signifikant. In der Deutschschweiz und Romandie hingegen berichten Frauen signifikant häufiger von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Die höhere Verbreitung von potenziell belästigenden Verhaltensweisen im Tessin ist auf die (überall am stärksten, aber im Tessin deutlich ausgeprägter) verbreitete Konfrontation mit allgemeinen abwertenden Sprüchen über Frauen, Männer oder Homosexuelle oder obszönen Witzen und Sprüchen zurückzuführen. Bei den anderen Verhaltensweisen liegen die Werte in allen Landesteilen in einem ähnlichen Bereich.

Etwas über die Hälfte der berichteten Verhaltensweisen gingen von einem Mann bzw. mehreren Männern aus. In gut einem Viertel der Fälle waren beide Geschlechter und in weniger als einem Sechstel ausschliesslich Frauen als Urhebende beteiligt. Insgesamt betrachtet gingen die potentiell belästigenden Verhaltensweisen in allen Landesteilen am häufigsten von Arbeitskolleg/innen aus. Kund/innen waren für Frauen die zweithäufigsten Urhebenden, und dies vor allem im Tessin.

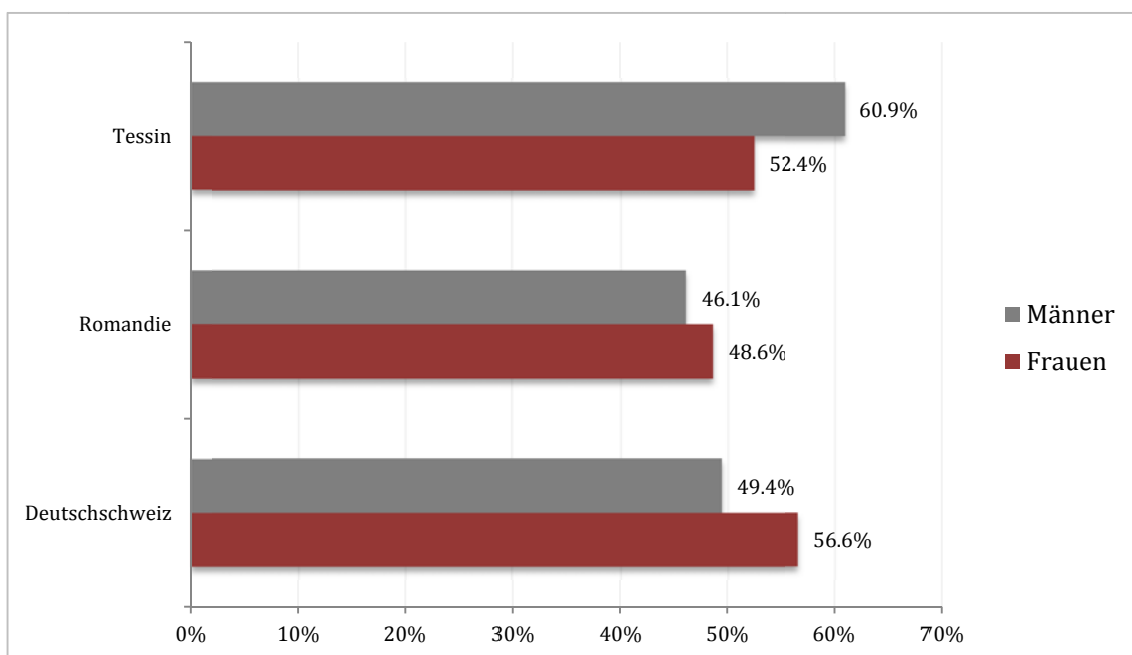


Abbildung 1: Potenziell belästigende Verhaltensweisen in den drei Landesteilen. Anteil Beschäftigte, die jemals Vorfall erlebt haben, in %. Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Verbreitung: Subjektive Betroffenheit

Die subjektive Perspektive, d.h. die subjektive Betroffenheit, ist rechtlich relevant. Unter den Frauen geben 31 Prozent der Beschäftigten in der Deutschschweiz und rund 18 Prozent der Beschäftigten in der lateinischen Schweiz an, im Verlauf ihres Erwerbslebens sexuell belästigt worden zu sein. Bei den Männern sind es 11 Prozent in der Deutschschweiz, 7 Prozent in der Romandie und 6 Prozent im Tessin, die sich mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben sexuell belästigt gefühlt haben. (vgl. Abbildung 2).

Für alle Landesteile gilt, dass deutlich mehr Befragte ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt haben, als sich subjektiv betroffen fühlen. Das heisst, dass ein beachtliches Ausmass von erlebten potenziell belästigenden Verhaltensweisen nicht als sexuelle Belästigung wahrgenommen wird. Dies trifft in ganz besonderem Masse auf die Tessiner Männer zu, welche am häufigsten von potenziell belästigenden Verhaltensweisen berichten, sich aber am wenigsten subjektiv von SB betroffen fühlen.

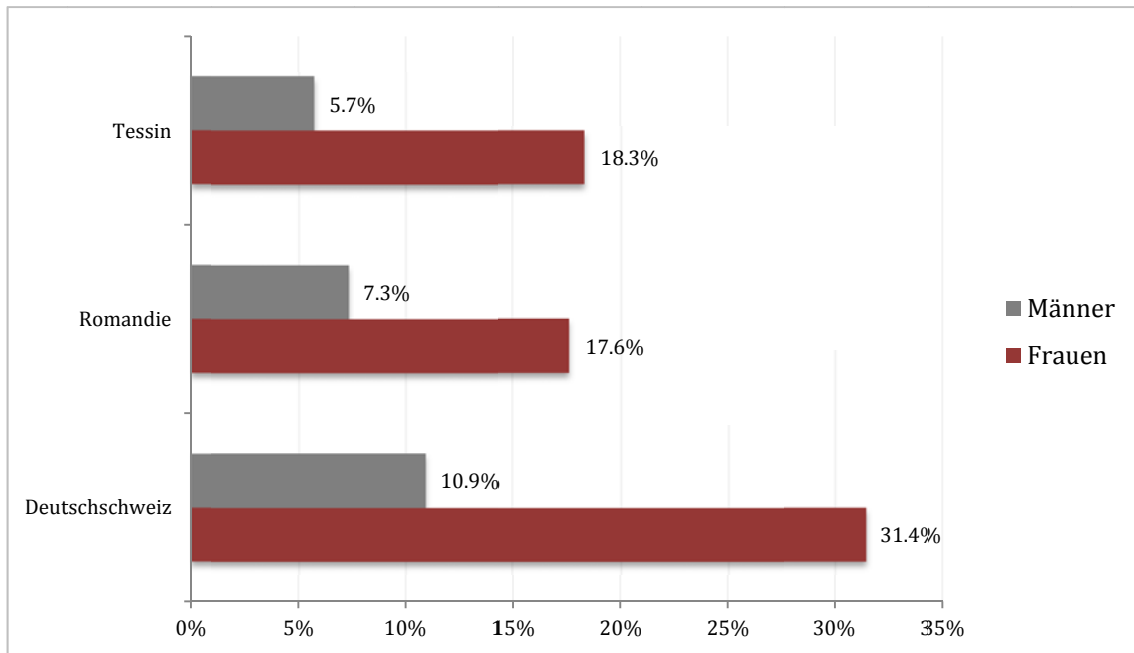


Abbildung 1: Subjektive Betroffenheit im Erwerbsleben - Anteil Beschäftigte, die jemals subjektiv betroffen waren, in %. Quelle: Erhebungen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 2007 und 2010; eigene Berechnungen.

Modul 2: Fallstudien in Unternehmen

Mit Fallstudien in neun Unternehmen (5 D-CH, je 2 F-CH und I-CH) wurde der Umgang mit der Thematik SB in Strategie und Arbeitsalltag untersucht. Dabei wurde ein multimethodisches Vorgehen gewählt: Interviews mit HR Verantwortlichen (n=9), Gruppengespräche mit Mitarbeitenden (n=116) und Onlinebefragungen der Kader (n=348).

Die Fallstudien erlauben einen detaillierten Einblick in die Art und Weise, wie Unternehmen in den drei Landesteilen mit dem Thema SB umgehen. Hier lassen sich vier Typen ausmachen, zu denen sich die Unternehmen zuordnen lassen, wobei Typ B und D als riskante Strategien zu bezeichnen sind.

- *Typ A: Gewappnet für das Unwahrscheinliche:* Risiko und Verbreitung werden von allen befragten Akteur/innen als äusserst gering erachtet. Es gibt kaum Berichte von potenziell belästigenden Verhaltensweisen. Dennoch sind alle Akteur/innen der Ansicht, bereit zu sein, wenn etwas passieren würde.
- *Typ B: Von dringenderen Problemen verdrängt:* Das Bewusstsein ist vorhanden, dass potenziell belästigende Verhaltensweisen und Belästigungen vorkommen können. Aufgrund von dringenderen Problemen hofft man aber darauf, dass Probleme individuell gelöst werden und nicht mehr passiert.
- *Typ C: Kann leider vorkommen – und wird angegangen:* Es liegen Erfahrungen mit Fällen von SB vor. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass Vorfälle passieren können und ist aktiv am Thema dran, was zumindest von einem Teil der Mitarbeitenden oder Kader wahrgenommen wird.
- *Typ D: Kein Problem – und wenn doch, wird sich eine Lösung finden:* Die Personalleitung geht davon aus, dass Risiko und Verbreitung minim sind, während von Seiten der anderen Akteur/innen durchaus potenziell belästigende Verhaltensweisen berichtet werden. Die Personalleitung geht davon aus, alle nötigen Vorkehrungen getroffen zu haben, ein proaktives Vorgehen scheint ihr somit unnötig.

Was sich im konkreten Fall als Risiko- oder Schutzfaktor bezüglich SB erweist, ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Festgehalten werden kann, dass die Existenz eines Reglements kaum Bedeutung hat. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder nicht

implementiert und können so kaum präventive Wirkung entfalten. Wirkungsvoll hingegen ist sofortiges Reagieren. Alle Personalleitungen sind der Ansicht, dass sie sofort reagieren würden. In den Unternehmen, wo der Tatbeweis erbracht wurde oder wo Mitarbeitende aus anderen Gründen darauf vertrauen, dass wirklich rasch reagiert würde, ist dies ein sehr starker und vertrauensbildender Schutzfaktor.

Die untersuchten Unternehmen haben alle einen mittleren bis hohen Stand der Chancengleichheit der Geschlechter. Die Unternehmen, bei denen der Stand mittel (und nicht hoch) eingeschätzt wird, sind eher der riskanten Strategie des Typs D zuzuordnen. Riskant verhalten sich auch die Unternehmen, die die Grenzen von tolerierbarem Verhalten hoch setzen. Damit wird einerseits das Risiko von Vorfällen erhöht, weil sich die Nulltoleranz nicht klar kommunizieren lässt. Andererseits werden Personen, deren individuelle Grenzen tiefer liegen, ausgeschlossen. Das hat zur Folge, dass das Unternehmen nicht das ganze, auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Humankapital nutzen kann.

Die Unternehmenskultur ist in vielen Unternehmen stark lokal geprägt, d.h. in den unterschiedlichen Einheiten herrschen unerschiedliche Kulturen. Damit kommt auch den Vorgesetzten vor Ort eine zentrale Stellung zu. Sie sind es, die bei potenziell belästigenden Verhaltensweisen sofort reagieren – oder eben nicht. Dies vor Ort zu realisieren, ist eine grosse Herausforderung für die zentralen Stellen eines Unternehmens, das für die Prävention verantwortlich ist. Umso schwieriger wird es, wenn stark dezentrale Strukturen vorherrschen oder historisch gewachsene unterschiedliche Einheiten im Unternehmen sind.

Die Auswertung der Befragung der Kader in allen 9 Unternehmen zeigt, dass die Kader potenziell belästigende Verhaltensweisen regelmässig am Arbeitsplatz beobachten. Zudem erachten sie diese beobachteten Verhaltensweisen als potenziell belästigend. Die Kader sind sich somit der Problematik bewusst und betrachten derartiges Verhalten nicht als Witze, die die Stimmung auflockern oder als harmlose Handlungen ohne Folgen. Trotz all dem sehen insbesondere die männlichen Kader keinen Handlungsbedarf, was SB angeht. Häufig schätzen sie ihr eigenes Unternehmen als weniger von der Problematik betroffen ein als vergleichbare Unternehmen in ihrer Branche. Diese Einschätzungen stellen eine weitere Herausforderung für die Präventionsarbeit dar.

Ein vielversprechender Ansatzpunkt für die Prävention ist die Unternehmenskultur: Je mehr die Kultur im Unternehmen von gegenseitigem Respekt und ethischen Grund- und Führungsprinzipien geprägt war, desto weniger wurden potenziell belästigende Verhalten und SB beobachtet.

Modul 3: Die Perspektive der Betroffenen

Durch halbstrukturierte Interviews mit von sexueller Belästigung betroffenen Personen wurde der Frage nachgegangen, wie – aus Sicht der Betroffenen - SB entsteht, welche verschiedenen Verläufe von Belästigungssituationen es gibt und welche Reaktionen und Folgen sich feststellen lassen. Zur Gewinnung von Auskunftspersonen wurde ein Aufruf über verschiedene Kanäle veröffentlicht. Der Aufruf berücksichtigte, dass viele Personen Erlebnisse nicht als SB bezeichnen, das heisst, es wurde auf potenziell belästigende, störende Verhaltensweisen fokussiert. Es wurden 38 Frauen aus allen Landesteilen (D-CH: 19, F-CH: 10, I-CH: 9) befragt. Trotz zahlreichen und intensiven Aufrufen und Bemühungen fand sich kein männlicher Betroffener als Auskunftsperson.

Die Gespräche mit den von sexueller Belästigung betroffenen Frauen erlauben einen Einblick in sehr unterschiedliche Vorfälle und Lebenssituationen und belegen, wie vielfältig und vernetzt die Situationen sind. Deutlich zeigt sich der Einfluss der Organisation: Eine gute Unterstützung von Seiten des Unternehmens verbessert den Verlauf von Situationen sexueller Belästigung ganz entschieden, während eine mangelnde oder inkompetente Unterstützung zu sehr destruktiven Entwicklungen führen kann. Die Frauen selber erklären sich die Vorkommnisse allerdings vor allem mit dem Täter selber und zeichnen das Bild von gestörten, machtgerigen, einsamen oder schlichtweg sehr abenteuerlustigen Männern.

Fokussiert auf die Frauen lassen sich aus den Gesprächen drei Arten oder Typen ausmachen, was die Haltung und den Umgang mit den Erlebnissen betrifft:

- *Typ A: Durchhalten und Durchstehen.* Man geht nicht gegen die Belästigungen vor, lässt sie geschehen und versucht, es durchzustehen. Dabei kommt es zu einem sehr unterschiedlichen Verlauf der Ereignisse. Die Strategie kann dann erfolgreich sein, wenn ein Ende der Situation absehbar ist. Sie kann aber auch in eine Eskalation führen.
- *Typ B: Sich selber helfen:* Das charakteristische hier ist, dass versucht wird, aktiv selber eine Lösung zu suchen, ohne sich an andere zu wenden. Diese Strategie ist dann erfolgreich, wenn der Täter das Fehlverhalten einsieht. Sonst bleibt nur die sofortige Kündigung mit entsprechenden Folgen für die Laufbahn.
- *Typ C: Unterstützung suchen:* Das gemeinsame hier ist, dass die Frauen nach den Belästigungen im Unternehmen selber oder teilweise ausserhalb nach Unterstützung zur Lösung der Situation suchen. Diese Strategie ist dann erfolgreich, wenn das Unternehmen gut reagiert oder kompetente externe Stellen involviert sind.

Viele Frauen zeigen überdauernde berufliche, private und gesundheitliche Folgen. Im Gegensatz dazu erwachsen der grossen Mehrheit der Verursacher keine negativen Folgen aus ihrem Verhalten. Die Wahrscheinlichkeit, dass nach den Vorfällen die Verursacher in gewohnter Weise im Unternehmen weiterarbeiten, ist um ein Vielfaches höher als jene, dass dies die Betroffene tut: Die Vorfälle hatten bei den Verursachern nur in sechs Fällen eine Aufgabe der Stelle zur Folge, wogegen mehr als drei Fünftel der Opfer aufgrund der Vorfälle nicht mehr im Unternehmen arbeitete.

Die Gesamtbetrachtung der Ergebnisse erlaubt es, Faktoren zu beschreiben, die sich als besonders hilfreich für eine konstruktive Lösung der Situation erweisen und umgekehrt solche Faktoren, die ein hohes Risiko bergen, dass es zu einem problematischen Verlauf kommt:

- Als hilfreich zeigen sich unter anderem kompetente Ansprechpersonen in der Organisation, die die Betroffenen ernst nehmen, unterstützende Menschen im beruflichen und privaten Umfeld und eine gestärkte, selbstsichere Persönlichkeit der Betroffenen. Gerade in kleinen Unternehmen oder bei sehr gravierenden Fällen kommt kompetenten, externen Fachstellen eine ganz besondere Rolle zu. Als hilfreich für eine konstruktive Lösung erweist sich weiter das direkte und rasche Reagieren, einerseits gegenüber dem Verursacher, andererseits auch, indem rasch Unterstützung gesucht wird.
- Als Risikofaktoren erwiesen sich unter anderem übeforderte Vorgesetzte, fehlende oder inkompetente Fachstellen, ein sexualisiertes Arbeitsklima mit einer hohen Vermischung von Privatem und Beruflichen, ein tiefer Frauenanteil in der Belegschaft, ranghohe Belästiger oder Belästigte in einer beruflichen Konkurrenzsituation.

Modul 4: Die Perspektive der Verursachenden

Um zu verstehen, was mögliche Hintergründe für das Zeigen von potentiell belästigendem Verhalten am Arbeitsplatz sind, wurde in allen drei Landesteilen eine anonyme Fragebogenerhebung durchgeführt. Die Personen wurden gefragt, wie oft sie bestimmte Verhaltensweisen (welche als potenziell belästigendes Verhalten gelten) im vergangenen Jahr am Arbeitsplatz selbst gezeigt haben. Darüberhinaus fokussierte die Untersuchung auf folgende Fragen:

- a) *Der organisationale Kontext:* Welche Rolle spielen der organisationale Kontext und Aspekte des Arbeitsverhältnisses für das Zeigen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz? Hier ging es v.a. um Wahrnehmungen des Arbeitsklimas sowie der Firmen- und Führungskultur.
- b) *Die Persönlichkeit:* Welche Rolle spielt die Persönlichkeit für das Zeigen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz? Hier ging es v.a. um Persönlichkeitsfaktoren wie Narzissmus oder überhöhter Selbstwert, welche häufig mit aggressivem Verhalten zusammenhängen
- c) *Die soziale Identität:* Welche Rolle spielen Geschlechteridentität sowie Einstellungen gegenüber dem anderen Geschlecht für das Zeigen von potenziell belästigenden Verhaltensweisen am Arbeitsplatz? Hier ging es v.a. um die Wichtigkeit, die dem eigenen sowie dem anderen Geschlecht beigemessen wird sowohl um Gefühle von Statusverlust.

821 (58% Frauen) Beschäftigte haben den Fragebogen ausgefüllt. Die Mehrheit stammt aus der Deutschschweiz (60%), gefolgt von der Romandie (30%) und dem Tessin (9.1%).

Insgesamt gesehen gaben 68 Prozent der Teilnehmenden an, dass sie in den vergangenen 12 Monaten mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten gezeigt haben. Frauen (66%) gaben etwas seltener an, derartige Verhaltensweisen gezeigt zu haben als Männer (71%). Die Häufigkeiten für die einzelnen Verhaltensweisen sind in Abbildung 3 dargestellt.

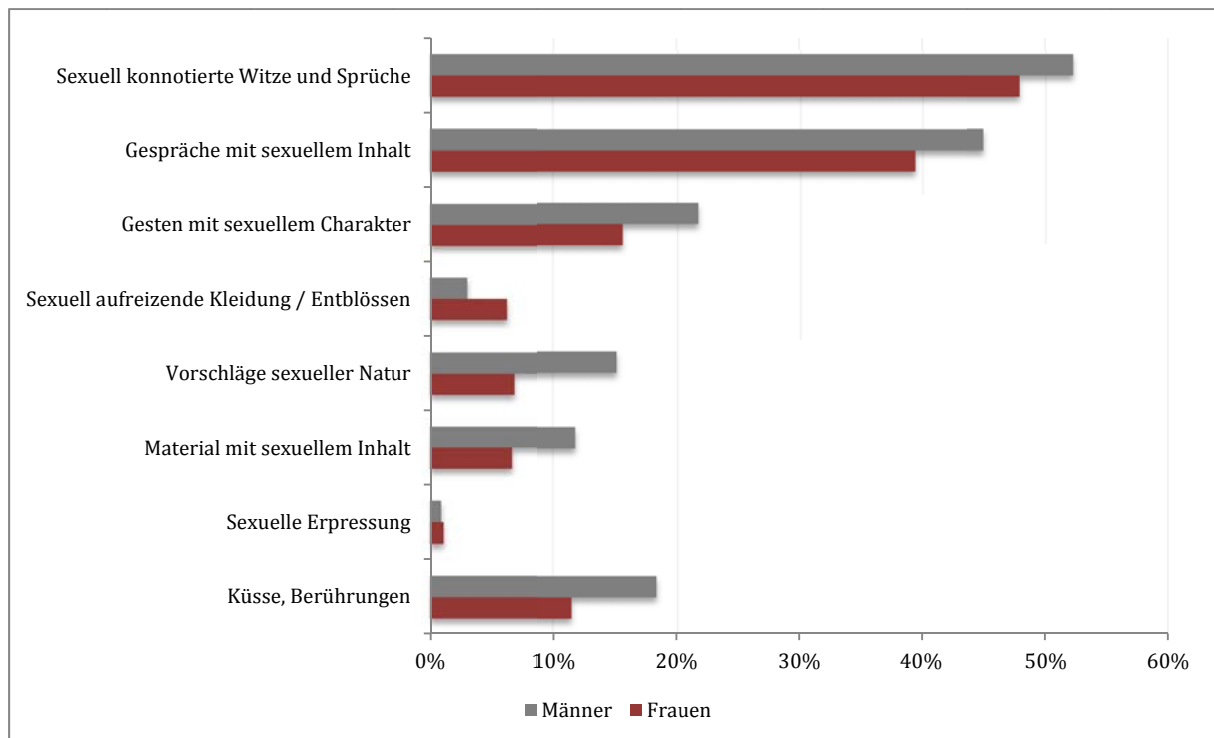


Abbildung 3: Anteil (in %) Männer und Frauen, die in den vergangenen 12 Monaten potenziell belästigende Verhaltensweisen gezeigt haben

Die Teilnehmenden wurden auch aufgefordert, die Auswirkung der in Abbildung 3 genannten Verhaltensweisen auf das Arbeitsklima einzuschätzen. Die Resultate zeigen, dass alle Teilnehmenden die Verhaltensweisen als schädlich für das Arbeitsklima erachten. Personen, welche die Verhaltensweisen in den letzten 12 Monaten gezeigt haben, schätzen die Verhaltensweisen als etwas weniger schädlich ein - aber immer noch als negativ. Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass sich die Verursachenden bewusst sind, dass ihr Verhalten im beruflichen Kontext unangebracht ist.

Mit Hilfe einer Reihe multivariater statistischer Verfahren wurden unterschiedliche Erklärungsmodelle getestet, um herauszufinden, welche Faktoren am stärksten mit der Wahrscheinlichkeit, potenziell belästigendes Verhalten zu zeigen, zusammenhängen. Zusammenfassend lässt sich aufgrund der Ergebnisse sagen, dass Persönlichkeit (Narzissmus, erhöhter Selbstwert) eine untergeordnete Rolle spielt. Das gleiche trifft auf das Reglement zu: Die Existenz oder nicht eines spezifischen Reglements gegen SB hängt kaum mit der Wahrscheinlichkeit, potenziell belästigendes Verhalten zu zeigen, zusammen. Folgende Faktoren waren hingegen wichtige Prädiktoren:

- *Sexualisiertes Arbeitsklima*: Männer und Frauen, die in einem beruflichen Kontext arbeiten, wo die Atmosphäre stark sexualisiert ist (wo z.B. sexuell konnotierte Sprüche als zum Alltag gehörend und normal gelten), zeigen mehr potenziell belästigende Verhaltensweisen.

- *Für Frauen – Vermehrter Umgang mit Männern im Arbeitsalltag:* Frauen, die in ihrem Arbeitsalltag mehrheitlich mit Männern arbeiten, zeigen häufiger potenziell belästigendes Verhalten.
- *Für Männer – Geschlechtsidentität und Einstellung gegenüber Frauen und Männern am Arbeitsplatz:* Männer, die sich besonders stark mit der Gruppe der Männer identifizieren und gleichzeitig das Gefühl haben, Frauen nehmen Männern am Arbeitsplatz Macht weg, zeigen häufiger potenziell belästigendes Verhalten.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Gesamtbetrachtung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der einzelnen Module konvergieren in vielerlei Hinsicht. Sie zeigen, dass SB verbreitet ist (Modul 1; Modul 2 und Modul 4), dass SB sowohl Frauen als auch Männer, Frauen jedoch in einem grösseren Ausmass, betrifft (Modul 1) und dass potentiell belästigendes Verhalten von Frauen und von Männern ausgehen kann, in einem vergleichbaren Ausmass (Modul 1, Modul 4). Des weiteren zeigen die Ergebnisse, dass SB von Führungskräften und Unternehmen (Modul 2) sowie Mitarbeitenden (Modul 2, Modul 3 und Modul 4) als schädlich erachtet wird – und dass diese Einschätzung korrekt ist: Die Folgen für Betroffene sind schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch privaten Bereich (Modul 3).

Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen fanden sich vor allem in den subjektiven Betroffenheitsraten, wobei Frauen mehr von SB betroffen waren als Männer (Module 1 und 3). Bezieht man jedoch das Erleben von potentiell belästigendem Verhalten mit ein, so fielen die Geschlechtsunterschiede deutlich geringer aus: Circa die Hälfte aller Männer und Frauen waren mindestens einmal in ihrem Berufsleben Ziel von potentiell belästigendem Verhalten (Modul 1). Auch bezüglich der Klassifikation von potentiell belästigenden Verhaltensweisen als SB oder nicht waren sich Frauen und Männer einig (Modul 2): Jede Verhaltensweise, von sexistischen Witzen über Berührungen bis hin zu Versprechen von Vorteilen im Austausch für sexuelles Entgegenkommen, wurden von weiblichen und männlichen Kader als belästigend eingestuft. Das gleiche zeigt sich für die wahrgenommenen Auswirkungen von diesem Verhalten auf das Arbeitsklima: Alle Verhaltensweisen wurden von Frauen und Männern als schädlich für das Arbeitsklima eingeschätzt (Modul 4). In den Gruppengesprächen in den Unternehmen (Modul 2) zeigt sich klar, dass Frauen und Männer die Situation in ihrem Unternehmen nicht systematisch anders einschätzen, vielmehr sind die Wahrnehmungen erstaunlich ähnlich.

Spätestens jetzt drängt sich die Frage auf, warum Frauen und Männer derartiges Verhalten zeigen, obwohl sie es – richtigerweise – als schädlich erachten. Die Erkenntnis, dass das Verhalten im Arbeitskontext schädlich ist, scheint also nicht ausreichend, um es einzudämmen. Welche Faktoren können dann derartiges Verhalten eindämmen? Die Ergebnisse der Module 2, 3 und 4 konvergieren, indem sie auf die zentrale Rolle von Faktoren im organisationellen Umfeld für die Entstehung von SB hinweisen. Hier ist an erster Stelle ein sexualisiertes Arbeitsklima zu nennen. Je sexualisierter das Arbeitsklima, wo häufige Flirts unter Arbeitskollegen zum Alltag gehören und sexuell konnotierte Sprüche als normal gelten, desto höher das Risiko von SB. Eine Dominanz von Männern im Arbeitsalltag begünstigt ebenfalls das Auftreten von SB. Schützend hingegen wirkt ein von gegenseitigem Respekt und ethischen Grundsätzen geleitete Unternehmenskultur. Die Existenz eines Reglements zu SB spielt eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Häufig sind Reglemente nicht bekannt oder zumindest nicht implementiert und können so kaum präventive Wirkung entfalten.

Interessanterweise stehen diese Ergebnisse im Kontrast zur Wahrnehmung der Ursachen durch die Betroffenen, die sich das Verhalten vor allem durch die mehr oder weniger gestörte Persönlichkeit des Verursachers erklärten (Modul 3). Ähnlich waren die Wahrnehmungen der Akteur/innen im Unternehmen (Modul 2). Der Einfluss von Persönlichkeitsfaktoren (Narzissmus, stark erhöhter Selbstwert), die oft mit aggressivem Verhalten in Zusammenhang gebracht werden, erwies sich als relativ gering (Modul 4). Es scheinen weniger diese stabilen Merkmale der Persönlichkeit mit potentiell belästigendem Verhalten zusammen zu hängen, sondern eher eine bestimmte Kombination von Einstellungen und Wahrnehmungen gegenüber

dem eigenen und dem anderen Geschlecht am Arbeitsplatz.

Die Fallstudien (Modul 2) zeigen, dass SB (und Gleichstellung) in den Unternehmen durchaus ein präsenteres Thema ist – wohl eine Grundbedingung für eine Teilnahme an unserer Studie. Ein Teil der Unternehmen zeigt eine proaktive Haltung – dies unabhängig von der Einschätzung von Risiko und Verhalten. Dazu gehören die Unternehmen, die bezüglich Chancengleichheit allgemein als weit fortgeschritten zu bezeichnen sind. Riskanter verhalten sich die Unternehmen, welche in einer abwartenden Haltung davon ausgehen, im unwahrscheinlichen Ernstfall gewappnet zu sein oder darauf hoffen, dass nichts passiert. Vorgesetzten vor Ort kommt eine zentrale Stellung beim Umgang mit dem Thema SB zu. Die Kader sehen mehrheitlich keinen grossen Handlungsbedarf, obwohl sie potenziell belästigendes Verhalten regelmässig beobachten und dieses auch als schädlich bezeichnen. Dies ist eine grosse Herausforderung, denn ohne die Kader vor Ort ist keine Prävention möglich.

Empfehlungen für Politik und Praxis

Die Ergebnisse dieses Projekts sind dazu geeignet, zu einer Entideologisierung der Diskussion um SB beizutragen, indem fundierte Fakten statt Meinungen präsentiert werden und indem gezeigt wird, dass Belästigungen auch von Frauen ausgehen können und auch Männer betroffen sind. Sie zeigen weiter, dass es – entgegen weit verbreiteter Meinungen – weder Opfer- noch Täterpersönlichkeiten gibt, sondern dass vielmehr organisationale Faktoren die Entstehung von und den Umgang mit SB entscheidend prägen. Dies soll für die Praxis nutzbar gemacht werden. Aus den Resultaten lassen sich im Hinblick auf eine bessere Prävention von SB eine Reihe konkreter Empfehlungen für die Politik und Praxis ableiten. Die folgenden Empfehlungen wurden in Zusammenarbeit mit den Mitgliedern der Begleitgruppe des Projekts erarbeitet. Damit können sie als breit abgestützte und praxisnah erachtet werden. Als Kernpunkte erweisen sich folgende Feststellungen:

- Das Thema SB kann Widerstände wecken, denn es ist nach wie vor ein Thema, das sehr kontrovers und vor allem ideologisch geprägte Reaktionen auslöst. Die Präventionsarbeit wird einfacher, wenn SB in einen breiteren Kontext gestellt und gemeinsam mit anderen Themen behandelt wird (z.B. Respekt, Förderung von Diversity, Gesundheitsförderung).
- Potenziell belästigendes Verhalten birgt Risiken – was von allen Beteiligten richtig erkannt wird. Trotzdem werden Toleranzgrenzen eher zu hoch gesetzt und es wird häufig zu spät reagiert. Dies muss Mitarbeitenden und Unternehmensverantwortlichen klar aufgezeigt werden.
- Vorgesetzte aller Hierarchiestufen haben eine Schlüsselrolle bezüglich Prävention. Sie sollten auf ihre Rolle entsprechend vorbereitet werden (z.B. durch Schulung) und somit auch in die Verantwortung genommen werden.