



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 – [Kurzversion](#)

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
CH-1015 Lausanne
Tel: +41 021 692 2048
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

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 Grundlagen für die Präventionsarbeit abzuleiten. Den theoretischen Rahmen des Projekts bilden Erklärungsmodelle, welche SB und seine Folgen als Zusammenwirken von mehreren Faktoren, insbesondere von Faktoren aus Umgebung (Organisationsfaktoren wie Arbeitsklima oder Unternehmenspolitik bezüglich SB) sowie persönlichen Faktoren (z.B. Biographie der Betroffenen, Persönlichkeitsdimensionen und Motive der Urhebenden) verstehen.

Das Projekt bezieht sich in erster Linie auf die in der Schweiz geltende, rechtliche Definition (Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann GIG, 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. In vier Modulen wurden (1) Risiko und Verbreitung in der Schweiz aus der Perspektive der Arbeitnehmenden (Ergänzung zu Strub und Schär Moser (2008) mit einer repräsentativen Telefonbefragung mit 2'420 Personen), (2) der konkrete Umgang mit dem Thema in Unternehmen (umfassende Fallstudien in 9 Unternehmen), (3) die Perspektive von Betroffenen (Tiefeninterviews mit 38 Frauen) und (4) von Verursachenden (Fragebogenstudie mit 821 Arbeitnehmenden) erhoben. Alle Datenerhebungen fanden in den drei Landesteilen D-CH, F-CH und I-CH statt.

Die Resultate zeigen, dass SB, vor allem potenzielles SB, vielerorts zum Arbeitsalltag gehört, wobei sowohl Frauen als auch Männer betroffen sind, und dass potenziell belästigendes Verhalten von Frauen und Männern ausgeht. Rund die Hälfte aller Arbeitnehmenden – Frauen und Männer – war im Erwerbsleben mindestens einmal mit potenziell belästigendem Verhalten konfrontiert. Bei Frauen ist die subjektive Betroffenheit, die nach Gleichstellungsgesetz das Mass für SB ist, jedoch höher: In der D-CH fühlten sich rund 31 Prozent der Frauen am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt, in der F-CH und I-CH je rund 18 Prozent. Bei den Männern liegen die Werte deutlich tiefer, aber höher als gemeinhin angenommen (D-CH: 11%, F-CH 7%, I-CH 6%).

Führungskräfte, Unternehmen und Arbeitnehmende sowie Männer und Frauen sind sich einig, welche Verhaltensweisen belästigend sein können. Sie beurteilen solche Verhaltensweisen auch einhellig als schädlich für das Arbeitsklima. Diese Einschätzung ist korrekt: Die Folgen für Betroffene von SB sind schwerwiegend, sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich.

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 nicht ausreichend, um es einzudämmen. Welche Faktoren können dann potenziell belästigende Verhaltensweisen eindämmen? Die Ergebnisse weisen auf die zentrale Rolle von Faktoren im organisationellen Umfeld für die Entstehung von SB hin. Hier ist an erster Stelle ein sexualisiertes Arbeitsklima zu nennen. Je sexualisierter das Arbeitsklima, wo sexuell konnotierte Sprüche als normal gelten, desto höher das Risiko von SB. Ein von Respekt und ethischen Grundsätzen geprägtes Arbeitsklima hingegen erweist sich als zentraler Schutzfaktor. Die Existenz eines Reglements zu SB spielt hingegen eine untergeordnete Rolle.

Die Relevanz von organisationalen Faktoren wie z.B. Arbeitsklima verweist auf die hohe Verantwortung der Vorgesetzten vor Ort. Die Kader sehen aber mehrheitlich keinen grossen Handlungsbedarf, obwohl sie potenziell belästigendes Verhalten beobachten und dieses auch als schädlich bezeichnen.

Die Tatsache, dass es vor allem organisationale Faktoren sind, welche SB verhindern oder begünstigen, steht im Kontrast zur Wahrnehmung von Betroffenen und Unternehmen. Meistens führen diese SB auf die mehr oder weniger gestörte Persönlichkeit der Verursachenden zurück. Der Einfluss der Persönlichkeit (Narzissmus, stark erhöhter Selbstwert), welcher oft mit aggressivem Verhalten in Zusammenhang gebracht wird, erweist sich aber als relativ limitiert.

Aus den Resultaten lassen sich für die Prävention eine Reihe konkreter Empfehlungen ableiten. Dazu gehört, dass die Präventionsarbeit einfacher wird, wenn SB in einen breiteren Kontext gestellt und gemeinsam mit anderen Themen behandelt wird (z.B. Respekt, Belästigungsfreiheit, Gesundheitsförderung, Förderung von Diversity). Insgesamt zeigt sich, dass Vorgesetzte aller Hierarchiestufen eine Schlüsselrolle für die Prävention haben. Sie müssen auf diese Rolle entsprechend vorbereitet und somit auch in die Verantwortung genommen werden.