

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

**Ein Beratungsbereich der internen Betrieblichen
Sozialarbeit**

Eingereicht von: Sabrina Schädler

Matrikelnummer: 17-528-563

Eingereicht bei: Prof. Dr. Olaf Geramanis

Bachelor-Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule
Nordwestschweiz, Olten

Vorgelegt im Juni/2020 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Abstract

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein aktuelles Thema, das Unternehmen und Professionelle der Betrieblichen Sozialarbeit [BSA] vor vielschichtige Herausforderungen stellt. Gemäss einer Studie wurden bereits 31 Prozent der Frauen sowie 11 Prozent der Männer am Arbeitsplatz sexuell belästigt (vgl. Krings et al. 2013: 2f).

Diese Arbeit untersucht, welchen Stellenwert die interne BSA hinsichtlich der sexuellen Belästigung in Grossunternehmen einnimmt. Weiterführend werden die Grundsatzdokumente der drei ausgewählten Grossunternehmen Novartis, ABB und SRG SSR bezogen auf die Organisation der internen BSA sowie dem Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz analysiert.

Es zeigt sich, dass die drei Unternehmen bereits viele der Empfehlungen des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] befolgen und grossen Wert auf den Schutz der Mitarbeitenden legen, jedoch das Potential der internen BSA nicht vollständig ausschöpfen. Grossen Handlungsbedarf ortet die Autorin in einer allgemeinen Schärfung des Professionsprofils und einem grösseren Bewusstsein über den Mehrwert der internen BSA. Dies ist die Basis für die optimale Nutzung ihrer Profession hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	II
Inhaltsverzeichnis.....	III
Abbildungsverzeichnis.....	V
Abkürzungsverzeichnis.....	V
1 Einleitung	1
1.1 Herleitung der Fragestellung und des Erkenntnisinteressens	1
1.2 Fragestellung und methodisches Vorgehen	4
2 Theorieteil	5
2.1 Ein Einblick in die Theorie der internen BSA	5
2.1.1 Was die interne BSA ausmacht.....	5
2.1.2 Welche Ziele die interne BSA verfolgt	6
2.1.3 Welchen Aufgaben die interne BSA nachkommt	7
2.2 Ein Einblick in die Theorie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.....	9
2.2.1 Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.....	9
2.2.2 Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	10
2.3 Geschichtlicher und rechtlicher Hintergrund der internen BSA sowie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz.....	12
2.3.1 Geschichtlicher Hintergrund der internen BSA	12
2.3.2 Das aktuelle Aufgabenprofil der internen BSA.....	14
2.3.3 Rechtlicher Hintergrund der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz	15
3 Praxisbezug	18
3.1 Fallvignetten.....	18
3.2 Positionierung der internen BSA in den Grossunternehmen.....	19
3.3 Organisatorische Einbindung der internen BSA in den Grossunternehmen	21
3.3.1 Konkurrenz zum HR	22
3.3.2 Widerstand gegenüber der internen BSA	23
3.4 Empirische Zahlen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz	23
3.4.1 Vorurteile gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	24
3.4.2 Folgen für das Unternehmen.....	25

3.4.3	Handlungsmöglichkeiten	26
3.4.4	Präventionsmöglichkeiten	31
3.5	Analyse ausgewählter Grossunternehmen	34
3.5.1	Novartis International AG	34
3.5.2	ABB.....	35
3.5.3	SRG SSR.....	37
3.5.4	Vergleich und Fazit	39
4	Diskussion.....	41
4.1	Beantwortung der Fragestellungen.....	41
4.2	Empfehlungen für Politik und Praxis.....	47
4.3	Bedeutung der Erkenntnisse für die Soziale Arbeit.....	48
4.4	Lücken im Forschungsstand.....	48
5	Quellenverzeichnis	50
6	Anhang.....	54
6.1	Ehrenwörtliche Erklärung	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Inventory of Sexual Harassment – ISH» (eigene Darstellung, in Anlehnung an: Szeny 2004: 132f.).

Abkürzungsverzeichnis

ABB	Asea Brown Boveri
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11)
Art.	Artikel
BSA	Betriebliche Sozialarbeit
bzw.	beziehungsweise
Dr.	Doktor
ebd.	ebenda
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
et al.	et alii
f./ff.	und folgende (Seite/Seiten)
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GIG	Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1)
HR	Human Resource
Hrsg.	Herausgeber/Herausgeberin
ISH	Inventory of Sexual Harassment
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 über das Schweizerische Zivilgesetzbuch (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (SR 220)
o. S.	ohne Seitenzahl
Prof.	Professor/Professorin
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SRG	Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft
SR/RS	Systematische Sammlung des Bundesrechts
SSR	Société suisse de radiodiffusion et télévision
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937 (SR 312.0)
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
zit.	zitiert

1 Einleitung

Die Soziale Arbeit findet ihre Tätigkeiten überall dort wieder, «wo Menschen und ihre sozialen Umfelder aufeinander einwirken» (vgl. AvenirSocial 2010b: 8). Ein spezifischer Arbeitsbereich der Sozialen Arbeit ist die Rolle der Betrieblichen Sozialarbeit [BSA] in den Unternehmen, welche die BSA entweder unternehmensintern organisieren oder extern auslagern (vgl. AvenirSocial 2010a, Laubscher 2006). Dabei wird vor allem in den Grossunternehmen aus ökonomischen Gründen die interne Lösung realisiert (vgl. Baumgartner et al. 2004: 108). Ein zentraler und sehr aktueller Aufgabenbereich der internen BSA stellt die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz dar (vgl. Bremmer 2006: 19-20 zit. in Baumgartner/Sommerfeld 2016: 23). Dieses Phänomen wird im Zusammenhang mit der internen BSA im Rahmen dieser Arbeit von der theoretischen als auch der praktischen Seite beleuchtet. Die Soziale Arbeit hat sich durch ihren Berufskodex dazu verpflichtet, die Würde jedes Menschen sowie deren Rechte zu achten und ihr Handeln danach auszurichten (vgl. AvenirSocial 2010b: 8). Sie haben die Aufgabe ihre Klientel «vor Gewalt, sexuellen Übergriffen, Machtmissbrauch, Bedrohung, Beschämung (...) und ungerechtfertigten Strafanzeigen» zu schützen (vgl. ebd.: 10). Diese Verpflichtung sowie die aktuellen Herausforderungen für die Professionellen der internen BSA unterstreichen die Relevanz dieser Thematik für die Soziale Arbeit als Ganzes. In dieser Arbeit werden konkrete Handlungsempfehlungen zur Verhinderung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sowie deren Umgang und Sensibilisierung ausgearbeitet. Durch die Auseinandersetzung mit dieser Thematik wird ersichtlich, dass durch eine optimale Nutzung der internen BSA Vorgesetzte beziehungsweise [bzw.] Arbeitgebende entlastet, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz reduziert und Kosten gespart werden können. Durch einen solchen Argumentationsstrang wird in dieser Arbeit der Mehrwert und das innewohnende Potential der internen BSA ersichtlich.

1.1 Herleitung der Fragestellung und des Erkenntnisinteresses

Das einleitende Kapitel dieser Arbeit widmet sich der Theorie der internen BSA sowie der Theorie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und vermittelt der Leserschaft eine Vorstellung der Profession der internen BSA. Dabei werden die Ziele der internen BSA und deren Aufgaben dargelegt. Das Arbeitsfeld der internen BSA wird nur soweit erläutert wie es für die Bearbeitung der Fragestellungen notwendig ist. Beispielweise verzichtet die Autorin darauf, die einzelnen Aufgabenfelder der internen BSA zu beschreiben. Stattdessen wird ein Fokus dieser Arbeit auf den rechtlichen und geschichtlichen Hintergrund der internen BSA gelegt. Der rechtliche Hintergrund der internen BSA ist insofern zentral, als dass die Professionellen hinsichtlich Schweigepflicht, Datenschutz sowie Berichterstattung informiert

sein müssen, um sich der heiklen Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz widmen zu können. In der Erläuterung der historischen Entwicklung der internen BSA wird auf zentrale Problematiken und Spannungsfelder verwiesen, mit welchen die Profession noch immer zu kämpfen hat.

Diese Arbeit bezieht sich ausschliesslich auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und erläutert nicht die sexuelle Belästigung im Allgemeinen. Obwohl die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bereits seit Jahrzehnten diskutiert wird, bestehen noch immer zentrale Forschungslücken im Hinblick auf deren Verbreitung, Entstehung, Prävention und Handlungsempfehlungen (vgl. Krings et. al. 2013: 2-9). Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verstanden, welche das Gleichstellungsgesetz (GIG) gemäss Art. 4 verbietet (vgl. GIG 2017: o.S.). Im Theorieteil zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird diese Definition weiter ausgeführt und die verschiedenen Formen werden beschrieben. Des Weiteren wird der rechtliche Kontext anhand der relevanten Gesetze thematisiert, namentlich das GIG, das Arbeitsgesetz (ArG), das Obligationenrecht (OR) und das Strafgesetzbuch (StGB). Nicht Teil dieser Arbeit sind die Beweggründe der Täter und Täterinnen für eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder deren emotionalen, körperlichen und psychischen Auswirkungen für die Opfer.

Die Aktualität und Relevanz der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als Aufgabenbereich der internen BSA wird durch eine in Deutschland durchgeführte Untersuchung aus dem Jahr 2006 unterstrichen: Die Studie führt die Problematiken am Arbeitsplatz, wozu auch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehört, als einen dominierenden Beratungsbereich der Professionellen der internen BSA auf (vgl. Bremmer 2006: 19-20 zit. in Baumgartner/Sommerfeld 2016: 23). Die Professionellen der internen BSA haben die Aufgabe ihr Klientel vor sexueller Belästigung, Machtmissbrauch und ungerechtfertigten Strafanzeigen zu schützen (vgl. AvenirSocial 2010b: 10).

Nach der theoretischen Einführung in das Thema folgt anschliessend die praktische Analyse der internen BSA im Hinblick auf Vorfälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Grossunternehmen. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden, da bei der internen BSA eine gewisse «Economy of scale» zu beobachten ist (vgl. Laubscher 2006: 25). Dies bedeutet konkret, dass sich die Implementierung einer Stelle der internen BSA erst ab einer gewissen Unternehmensgrösse rechnet. Dieser Umstand wird durch eine repräsentative Befragung bestätigt, wonach vor allem Grossunternehmen über eine interne BSA verfügen (vgl. Baumgartner et al. 2004: 108). So ist bei 34 Prozent aller Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden eine interne BSA engagiert, während der Anteil bei Kleinunternehmen lediglich bei 4 Prozent liegt (vgl. ebd.: 23f). Diese Grossunternehmen profitieren in der Wahrung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden von der Unterstützung der internen BSA. In einem ersten Schritt der praktischen Analyse wird die

Positionierung der internen BSA in den Grossunternehmen thematisiert. Dabei wird der ökonomische Nutzen der internen BSA für die Grossunternehmen sowie die Wirksamkeit ihrer Dienstleistung für alle Mitarbeitenden erläutert. In einem zweiten Schritt wird die organisatorische Einbindung der internen BSA in Grossunternehmen beleuchtet. Es werden zwei verschiedene Formen der organisatorischen Einbindung vorgestellt, wobei deren Vor- und Nachteile dargelegt werden. Auch wird die interne BSA im Hinblick auf die Wahrnehmung einer möglichen Konkurrenz für das Human Resources sowie möglichem Widerstand der Mitarbeitenden behandelt. In einem dritten Schritt widmet sich dieses Kapitel den empirischen Zahlen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Anhand einer Studie von 2013 und einer Untersuchung von 2007 wird die Wichtigkeit dieses Phänomens verdeutlicht (vgl. Krings et al. 2013, Strub/Schär Moser 2008). Diese Studien zeigten auf, dass fast ein Drittel der in der Deutschschweiz beschäftigten Frauen bereits sexuell belästigt wurden (vgl. ebd.). Es ist jedoch nicht nur eine Problematik, welche Frauen beschäftigt, auch 10 Prozent der Männer waren bereits davon betroffen (vgl. ebd.). Ergänzend zu den empirischen Zahlen werden auch die herrschenden Vorurteile gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erläutert. Weiter werden die Auswirkungen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz für die Grossunternehmen im Sinne von finanziellen Einbussen, Qualitätsminderung sowie Imageverlust thematisiert. Dabei werden auch innerbetriebliche Handlungsmöglichkeiten in Form von informellen und formellen Verfahren sowie Präventionsmöglichkeiten dargelegt, um das Auftreten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu reduzieren und die Auswirkungen gering zu halten. Zum Abschluss des Kapitels wird eine Analyse von drei ausgewählten Grossunternehmen durchgeführt, welche alle über eine Stelle der internen BSA verfügen. Für diese Analyse werden die Grundsatzdokumente der ABB, der SRG SSR und der Novartis International AG hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz unter die Lupe genommen. Dies mit dem Ziel herauszufinden, auf welche Anlauf- und Kontaktstellen diese drei Grossunternehmen in ihren Grundsatzdokumenten verweisen und welche Bedeutung dabei der internen BSA zukommt.

Das dritte Kapitel widmet sich der Diskussion und der Beantwortung der Fragestellung. Weiter geht es darum die Leserschaft auf Lücken zum Forschungsstand der internen BSA und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hinzuweisen. Als Abschluss gibt die Autorin Empfehlungen an die Professionellen der internen BSA im Hinblick auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ab. Die vorliegende Arbeit vermittelt den Professionellen der internen BSA praxisnahe Hinweise, wie mit Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aktuell umgegangen wird und welche Bedeutung ihnen dabei zukommt. Nicht zuletzt soll diese Arbeit zu einer Sensibilisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen.

1.2 Fragestellung und methodisches Vorgehen

Diese Bachelorarbeit hat zum Ziel, folgende Hauptfrage sowie Unterfragen zu beantworten:

Welchen Stellenwert und welche Bedeutung hat aktuell die interne Betriebliche Sozialarbeit in Grossunternehmen unter der besonderen Berücksichtigung des Phänomens der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?

Unterfragen

- *Welche Formen von standardisiertem innerbetrieblichen Vorgehen existieren im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?*
- *Auf welche Kontaktstellen verweisen Grossunternehmen (Novartis International AG/ABB/SRG SSR) im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz? Welche Bedeutung hat bzw. welche Rolle nimmt dabei die interne Betriebliche Sozialarbeit wahr?*

Zur Beantwortung dieser Fragestellungen wählt die Autorin ein zweistufiges methodisches Vorgehen: In einem ersten Schritt sichtet sie die relevante Literatur zur internen BSA und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und versucht, diese Themen miteinander in einen Kontext zu bringen. Basierend auf den theoretischen Grundlagen wird in einem zweiten Schritt ein Praxisbezug zu den drei ausgewählten Grossunternehmen hergestellt um zu untersuchen, inwiefern die Empfehlungen des Staatssekretariats für Wirtschaft [SECO] in den einzelnen Grossunternehmen umgesetzt werden und inwiefern die interne BSA als Ressource der Arbeitgebenden im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz genutzt wird.

2 Theorieteil

In diesem Kapitel werden in einem ersten Schritt die relevanten theoretischen Grundlagen zur internen BSA und der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz thematisiert. In einem zweiten Schritt erläutert dieses Kapitel durch das Beiziehen geschichtlicher und rechtlicher Fakten Problematiken, mit welchen die interne BSA noch heute zu kämpfen hat. Weiter bringt dieses Kapitel die Vulnerabilität der Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zum Tragen. Dieses Kapitel hat zum Ziel anhand der Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Literatur der Leserschaft die hier zugrundeliegende Thematik näher zu bringen und aufzuzeigen, inwiefern die Professionellen der internen BSA mit dem Phänomen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in Berührung kommen.

2.1 Ein Einblick in die Theorie der internen BSA

Dieses Kapitel dient dazu den Begriff der internen BSA zu definieren, ihre Ziele hervorzuheben und einen Einblick in ihre Aufgabenfelder zu gewähren. Dabei verfolgt dieses Kapitel nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Vielmehr soll es darum gehen, die wesentlichen Aspekte aufzugreifen und zu erläutern, sodass bei der Leserschaft ein Grundverständnis der Profession der internen BSA entstehen kann.

2.1.1 Was die interne BSA ausmacht

Der Schweizerische Berufsverband der Professionellen der Sozialen Arbeit hat in seinem Leitbild die BSA als einen spezialisierten Bereich der Sozialen Arbeit definiert (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). Die BSA kann sowohl unternehmensintern wie auch durch externe Anbieter organisiert sein (vgl. Laubscher 2006: 30). Die Dienstleistung der internen wie auch externen BSA liegt in der Unterstützung der Problembewältigung von Mitarbeitenden eines oder mehrerer Unternehmen (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). Diese Problemstellungen können sowohl das Arbeitsumfeld als auch die individuelle Lebenssituation der Mitarbeitenden betreffen (vgl. ebd.). Dabei orientieren sich die Professionellen der BSA an den Zielen und Prinzipien der Sozialen Arbeit unter Berücksichtigung der Erwartungen des Unternehmens und der ratsuchenden Mitarbeitenden sowie der gesamtwirtschaftlichen Lage (vgl. ebd.). Das Vorhandensein einer internen oder externen BSA stellt eine freiwillige soziale Leistung von Unternehmen dar. Die BSA unterstützt die Unternehmen in der Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht und leistet dabei aus betriebswirtschaftlicher Perspektive einen Beitrag zur Förderung der Mitarbeiterpotentiale (vgl. Stoll 2001: 20). Durch diese Definition ergibt sich die Allparteilichkeit der BSA, welche sowohl aus der Verantwortung gegenüber der hilfeschuchenden Mitarbeitenden als auch gegenüber den Arbeitgebenden besteht (vgl. Laubscher 2006: 17). Dies stellt eine fundamentale Basis für eine gelingende Arbeitsbeziehung dar, wodurch auch der längerfristige Erfolg der Arbeit der Professionellen der BSA abhängt (vgl. ebd.). Zudem

besticht die BSA mit einer zweiten Perspektive bzw. Sichtweise, welche sie den Unternehmen zur Verfügung stellt und dadurch entlastend sowie bereichernd auf diese einwirkt (vgl. ebd.).

Die Autorin erkennt, dass sowohl die interne als auch die externe BSA grundsätzlich dieselben Dienstleistungen erbringen. Trotzdem sind spezifische Vor- und Nachteile der internen BSA vorhanden, welche im Folgenden erläutert werden:

Die wesentlichen Vorteile der internen gegenüber der externen BSA (vgl. Laubscher 2006: 25):

- Leichter Zugang zu unternehmensspezifischen und informellen Informationen
- Integration und Führung durch den Personalbereich
- Identifikation mit dem Unternehmen

Gemäss Laubscher (2006: 25) ist bei der internen BSA eine gewisse «Economy of scale» erkennbar. Dies bedeutet, dass vor allem Grossunternehmen mit über 10'000 Angestellten über eine unternehmensinterne BSA verfügen. Dies weil die Auslagerung der BSA durch externe Anbieter eine höhere Flexibilität hinsichtlich Volumen und Organisationsformen aufweist, auf welche kleinere Unternehmen vermehrt angewiesen sind (vgl. ebd.: 26).

Im Falle einer internen Lösung der BSA haben sich folgende zwei relevanten Nachteile herauskristallisiert (vgl. ebd.: 26):

- Die gewünschte Allparteilichkeit gegenüber Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ist nur bedingt möglich
- Es können Rollenkonflikte auftreten

Um diesen beiden Nachteile der internen BSA bestmöglich entgegenzuwirken, spielt deren Einbindung in die Unternehmung eine wesentliche Rolle. Die Einbindung der internen BSA wird im Kapitel 3.3 – *Organisatorische Einbindung der internen BSA in den Grossunternehmen* – differenziert behandelt.

2.1.2 Welche Ziele die interne BSA verfolgt

Die Ziele der internen BSA ergeben sich aus dem in Kapitel 2.1.1 – *Was die interne BSA ausmacht* - beschriebenen sozialen Engagement eines Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitenden (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.).

Die interne BSA leistet mit ihrem Instrument der Beratung einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden in einem Unternehmen, wodurch diese in ihrer Leistungsfähigkeit gestärkt werden (vgl. ebd.). Die interne BSA hat zum Ziel, unstimmmige Strukturen und Prozessabläufe zu erkennen und sich dabei in Form von Verbesserungsvorschlägen mit ihrem fachlichen Wissen einzubringen, wobei diese auch einen präventiven Charakter aufweisen können (vgl. ebd.). Die interne BSA bedient sich bei ihrer Arbeit sowohl an den internen als auch den externen Hilfsquellen und nutzt in der Unterstützung von Mitarbeitenden auch stets deren Ressourcen (vgl. ebd.).

Ziel- und Anspruchsgruppen der internen BSA

Die interne BSA hat in ihrer Tätigkeit folgenden Ziel- und Anspruchsgruppen gerecht zu werden (vgl. ebd.):

- Mitarbeitende aller Hierarchiestufen
- Vorgesetzte und Personalverantwortliche
- Pensionierte

Diese Aufzählung lässt erahnen, dass die gleichen Mitarbeitenden von Fall zu Fall abhängig von ihrer Rolle und Funktion in einer anderen Beziehung zur internen BSA stehen können und die Professionellen sehr bedacht vorgehen müssen.

2.1.3 Welchen Aufgaben die interne BSA nachkommt

In diesem Kapitel werden der Leserschaft die Tätigkeitsbereiche der internen BSA näher gebracht. Das Aufgabenfeld der internen BSA wird durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und unternehmensspezifische Faktoren beeinflusst (vgl. Stoll 2001: 94). Durch das Verständnis der Aufgabenbereiche der internen BSA wird auch Klarheit darüber geschaffen, inwiefern die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein relevantes Thema für die interne BSA darstellt. Weiter geht es in diesem Kapitel darum die heutige Verbreitung der internen BSA in den Grossunternehmen aufzuzeigen. Auch wenn sich die Ergebnisse auf eine in Deutschland durchgeführte Studie stützen, ist die Autorin davon überzeugt, dass diese Angaben denen in der Schweiz ähnlich sind.

Die interne BSA hat zum Ziel eine persönliche Beratung der Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen sowie eine konsultative Beratung für Vorgesetzte zu bieten (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). Die Beratung der Mitarbeitenden umfasst sowohl persönliche und familiäre als auch gesundheitliche, finanzielle und betriebliche Problemstellungen (vgl. ebd.). Meist weisen die ratsuchenden Personen jedoch nicht ein Einzelproblem auf (vgl. Meier 2012: o. S.). So tangiert beispielsweise eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz die betroffene Person auch in ihrem familiären und privaten Umfeld und führt zu gesundheitlichen Beschwerden. Zudem bietet die interne BSA das Case Management von Langzeitkranken (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). Im Durchschnitt werden drei bis fünf Gespräche mit der Professionellen der internen BSA benötigt um zu einer Zielerreichung zu gelangen (vgl. Meier 2012: o. S.).

Die konsultative Beratung der Vorgesetzten widmet sich der Führung von Mitarbeitenden, welche aufgrund von sozialen oder persönlichen Schwierigkeiten in ihrer Arbeitsleistung am Arbeitsplatz eingeschränkt sind (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). Somit stellt das Beratungsangebot der internen BSA ein wichtiges Gefäss für Führungskräfte und Personalverantwortliche dar, um sich in Situationen, in welchen die Fachkenntnis der Profession der Sozialen Arbeit gefragt ist, beraten zu lassen (vgl. ebd.). Die Professionellen der internen BSA verfügen über ein gutes Netzwerk, sodass sie in ihrer Lösungsfindung, der an sie herangetragenen Problemstellungen gezielt mit internen sowie externen Stellen

zusammenarbeiten können (vgl. ebd.). Neben dieser zentralen Beratungsaufgabe haben die Professionellen der internen BSA auch einen Beitrag zur Lösungsfindung der sozial relevanten Themen im Betrieb zu leisten (vgl. ebd.). In diesem Bereich lässt sich die interne BSA in der Schulung der Kadermitglieder zum Beispiel im Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz, das Vorgehen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie das Moderieren komplexer Gespräche wiederfinden (vgl. ebd.). Ein weiterer Aufgabenzweig der internen BSA findet sich in der aktiven Beteiligung in Arbeits- und Projektgruppen wieder, welche sich für Präventionsmassnahmen im Sinne der Gesundheitsförderung, der Früherkennung oder der Stressbewältigung stark machen (vgl. ebd.). Die Fachkenntnis der internen BSA ist zudem bei der Bewältigung von tiefgreifenden Veränderungen der Unternehmen gefragt (vgl. ebd.). Um das gesamte Aufgabengebiet der internen BSA in einem Unternehmen bestmöglich zu nutzen, ist eine regelmässige Bekanntmachung ihrer Dienstleistungen vor allen Mitarbeitenden aller Hierarchiestufe unerlässlich (vgl. ebd.).

Gemäss einer repräsentativen Befragung verfügen lediglich 5 Prozent aller Unternehmen über eine Stelle der internen BSA (vgl. Baumgartner et al. 2004: 108). Vor allem die Grösse eines Unternehmens spielt dabei eine zentrale Rolle. Rund 34 Prozent aller Betriebe, welche mehr als 250 Mitarbeitende haben, verfügen über eine interne BSA. In mittelgrossen Betrieben sind es noch 14 Prozent und in den kleinen Unternehmen lediglich 4 Prozent (vgl. ebd.: 23f). Die Erkenntnis, je grösser ein Unternehmen ist, desto eher existiert eine institutionalisierte interne BSA, wurde bereits im Kapitel 2.1.1. – *Was die interne BSA ausmacht* - durch die «Economy of scale» erläutert (vgl. Laubscher 2006: 25). Eine in Deutschland durchgeführte Untersuchung von Bremmer (2006: 19-20 zit. in Baumgartner/Sommerfeld 2016: 23) zeigte, dass eine erhebliche Variation in der personellen Besetzung besteht, wobei der grösste Anteil der Fachkräfte der internen BSA für rund 1500 bis 3000 Mitarbeitende zuständig ist (vgl. ebd.). Im Zentrum ihrer Tätigkeit stehen die Mitarbeitenden, wobei der Fokus auf der persönlichen Beratung der Mitarbeitenden aller Hierarchiestufen liegt (vgl. ebd.). Lediglich 20 Prozent des Tätigkeitsbereiches der internen BSA werden durch konsultative Beratungen der Führungskräfte in Anspruch genommen (vgl. ebd.). Zu den dominierenden Beratungsthemen der Professionellen der internen BSA gehören Problematiken am Arbeitsplatz (vgl. ebd.). Aus der Untersuchung lässt sich die Vielfältigkeit des Angebots- und Aufgabenprofils der internen BSA erkennen, welche je nach Unternehmen unterschiedlich geregelt ist (vgl. ebd.).

2.2 Ein Einblick in die Theorie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Dieses Kapitel verhilft der Leserschaft, das Phänomen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und zu verstehen. Dazu wird die Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausgeführt und verschiedene Formen dieses Phänomens erläutert.

2.2.1 Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzunehmen ist zentral, um bei diesem Phänomen die notwendige gesellschaftliche Anerkennung zu erreichen (vgl. Ducret 2004: 23). Eine klar abgegrenzte und abschliessende Definition vorzunehmen scheint jedoch in der Diskussion zu diesem Phänomen das zentrale Problem zu sein (vgl. Meschkutat/Holzbecher 2011: 455). Gründe dafür liegen in den enthaltenen objektiven und subjektiven Elementen, welche dieses Phänomen in sich trägt (vgl. Ducret 2004: 19). Objektiv betrachtet ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der «physischen und psychischen Integrität einer Person» (vgl. ebd.). Zudem stellt es ein Verhalten sexueller Natur dar, welches durch ihre Einseitigkeit geprägt und dazu geeignet ist, die andere Person in ihrer Persönlichkeit und Würde zu verletzen (vgl. Meschkutat/Holzbecher 2011: 455). Die sexuelle Belästigung kann von unterschiedlichen Ausdrucksformen geprägt sein, wobei diese während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen von Einzelpersonen oder Gruppen verübt werden (vgl. EBG 2008: o. S.). Die Subjektivität ist der Aspekt, welcher diesem Phänomen ihre Komplexität verleiht (vgl. Ducret 2004: 20). Eine Person kann eine andere belästigen, ohne sich deren Auswirkung bewusst zu sein (vgl. ebd.). Durch die unterschiedlichen Perspektiven verschiedener Personen ist dieses Phänomen einem Spannungsfeld ausgeliefert (vgl. ebd.). Die Variation verschiedener Komponenten, wie «den Merkmalen der beteiligten Personen und der Situation sowie den Merkmalen der beurteilenden Personen» lässt in dem Phänomen ein soziales Konstrukt erkennen (vgl. ebd.). Um dieser Komplexität entgegenzuwirken herrscht eine klare Regel, welche besagt, dass nicht die Absicht des Täters entscheidend ist, sondern wie das Verhalten vom Opfer interpretiert wird und ob es unerwünscht ist (vgl. EBG 2008: o. S.). Die Schwierigkeit einer Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird auch im internationalen Vergleich der Länder ersichtlich (vgl. Ducret 2004: 21). Jedes Land, welches ein gesetzliches Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlassen hat, verfügt über eine eigene Definition (vgl. ebd.). So ist zum Beispiel in gewissen Ländern, darunter auch Frankreich, die vom Täter innewohnende höhere Hierarchiestufe ein Kriterium dafür, dass eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gegeben ist (vgl. ebd.). In der Schweiz hingegen werden sexuelle Belästigungen unter Kollegen auf derselben Hierarchiestufe ebenso als solche anerkannt (vgl. ebd.).

Zusammenfassend lässt sich sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz folgendermassen definieren: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz umfasst jede Handlung sexueller Natur, welche sich während der Arbeit oder bei Betriebsanlässen vollzieht und sowohl von Einzelpersonen als auch von Gruppen verübt wird, wobei dieses Verhalten von der betroffenen Person als unerwünscht empfunden wird und zur Verletzung ihrer Persönlichkeit und Würde führt (vgl. ebd.).

2.2.2 Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Anschliessend an die Definition des Phänomens werden in diesem Kapitel die verschiedenen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beschrieben. Diese Aufzählung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, vielmehr soll dadurch die Breite dieses Phänomens verdeutlicht werden.

Es gibt zahlreiche Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, welche bereits in unterschiedlichen Kategorisierungsversuchen zusammengefasst wurden (vgl. Szeny 2004: 132-133). «Sexual Experiences Questionnaire» verwendete beispielsweise in ihrer empirischen Untersuchung 32 vorgegebene Verhaltensweisen, welche die Befragten als sexuell belästigend oder nicht belästigend einordnen mussten. Diese 32 Verhaltensweisen lassen sich fünf verschiedenen Formen von sexueller Belästigung zuordnen (vgl. ebd.):

- Diskriminierung des Geschlechts
- Verführerisches Verhalten
- Sexuelle Bestechung
- Sexueller Zwang/Bedrohung
- Sexuelles Aufdrängen

Eine Erweiterung dieses Kategorisierungsversuches lieferte Gruber 1992 mit dem «Inventory of Sexual Harassment – ISH», welches auf drei Grundkategorien und 11 spezifischen Kategorien basiert. Dabei kann es in jeder Kategorie unterschiedliche Schweregrade der Belästigungen geben.

Grundkategorien	Spezifische Kategorien
Unerwünschte verbale Forderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sexuelle Bestechung: Aufforderung zu sexueller Aktivität durch Bedrohung oder Versprechen einer Belohnung z.B. Geld- oder Beförderungsangebot • Sexuelle Annäherungsversuche: z.B. Angebot von oder Frage nach Geschlechtsverkehr • Soziale Annäherungsversuche: Versuche der Kontakt- oder Beziehungsaufnahme, z.B. Einladungen, Fragen nach persönlichen Informationen • Subtiler Druck: z.B. doppeldeutige Aussagen und Fragen
Unerwünschte verbale Bemerkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Bemerkung zur Person: z.B. Fragen nach Körpergrössen • Objektifizierung einer Person: eine anwesende Person zum Gegenstand machen, z.B. über sexuelle Eigenschaften einer Frau in ihrer Anwesenheit sprechen, als sei sie abwesend • Generelle Bemerkung zur Sexualität: z.B. generalisierende Bemerkungen über (eine bestimmte Gruppe von) Frauen
Nonverbale Übergriffe	<ul style="list-style-type: none"> • Körperlicher Angriff: z.B. Vergewaltigung, versuchte Vergewaltigung • Sexuelle bzw. sexualisierte Berührungen: z.B. «Grabschen», Kneifen etc. • Positur: z.B. eine herausfordernde Haltung einnehmen, den persönlichen Raum verletzen • Material mit sexuellen Hinweisen aufdrängen: z.B. Pornographie

(Abb. 1: Inventory of Sexual Harassment – ISH» (in Anlehnung an: Sczeny 2004)

Neben solch komplexen Kategorisierungsversuchen, welche die Art der Handlungen fokussieren, lassen sich in der aktuellen Fachliteratur grundlegend zwei Formen voneinander unterscheiden (vgl. Ducret 2004: 21). Einerseits die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit erpresserischem Charakter und andererseits die sexuelle Belästigung, welche ein feindseliges Arbeitsklima schafft. Eine sexuelle Belästigung mit erpresserischem Charakter meint, dass das Opfer zu sexuellen Annäherungsversuchen gezwungen wird, wobei der Täter oder die Täterin der betroffenen Person Vorteile verspricht oder ihr/ihm Vergeltungsmassnahmen androht (vgl. ebd.: 21). Zu Vergeltungsmassnahmen zählen z.B. eine Kündigung, eine Versetzung, eine Blockierung der Beförderung oder dem Verschlechtern der Arbeitsbedingungen (vgl. ebd.). Im Gegensatz dazu ist die sexuelle Belästigung, welche ein feindseliges Arbeitsklima schafft, davon geprägt, dass die betroffene Person einer Schikane in Form von «einem Witz, einer

Anspielung, einer Beleidigung oder einem Annäherungsversuch sexueller oder sexistischer Natur» ausgeliefert ist. Diese Schikane verfolgt das Ziel, beim Opfer ein Gefühl von Unbehagen, Demütigung oder Unsicherheit auszulösen (vgl. ebd.). Solche wiederkehrenden Verhaltensweisen können das Arbeitsklima vergiften und dazu führen, dass sich der/die Betroffene an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr sicher fühlt (vgl. ebd.: 22-23).

Bei der Beurteilung einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gilt es stets den gegebenen Rahmen, in welchem die Belästigung stattfindet, den Schweregrad eines anstössigen Verhaltens und deren Zurückweisung sowie möglicherweise vollzogene Konsequenzen, im Sinne von Vergeltungsmassnahmen oder Bevorzugung, zu berücksichtigen (vgl. ebd.).

2.3 Geschichtlicher und rechtlicher Hintergrund der internen BSA sowie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Dieses Kapitel hat zum Ziel, die wesentlichen geschichtlichen und rechtlichen Elemente der internen BSA sowie der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu erläutern. Es geht darum das heutige Aufgabenprofil, geprägt von diversen Spannungsfeldern, darzulegen. Der Ursprung dieser Spannungsfelder lässt sich nur durch den geschichtlichen Hintergrund der internen BSA erkennen. Weiter greift dieses Kapitel das rechtliche Fundament der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auf. Das Wissen über die gesetzliche Grundlage ist für den professionellen Umgang mit diesem Phänomen unerlässlich.

2.3.1 Geschichtlicher Hintergrund der internen BSA

Die interne BSA hat sich in den vergangenen rund 100 Jahren einem enormen Wandel unterzogen (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 12). Auch künftig ist im Aufgabenfeld der internen BSA ein stetiger Wandel zu erwarten, da dieses massgeblich durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und unternehmensspezifische Faktoren beeinflusst wird (vgl. Stoll 2001: 94). Der Blick zurück auf die historische Entwicklung der internen BSA seit Beginn des 20. Jahrhunderts führt zu einem besseren Verständnis des heutigen Aufgabenprofils der internen BSA und deren Einbettung in den Unternehmen. Auch wird der Legitimations- und Anpassungsdruck der internen BSA, welchem sie stetig ausgesetzt ist, verdeutlicht.

Die Entstehung der internen BSA hat ihren Ursprung in der Fabrikpflege aus dem Jahr 1900 (vgl. Stoll 2001: 26). Die Fabrikpflegenden dieser Zeit nahmen eine «erzieherische» Funktion – sowohl auf technischer als auch auf sozialer Ebene - wahr (vgl. ebd.: 27). Während des ersten Weltkrieges erfuhr die Fabrikpflege einen regelrechten Boom (vgl. ebd.: 26). Ein Kriegsministerialerlass von 1917 verlangte eine Einstellung von Fabrikpflegenden in allen kriegswichtigen Betrieben (vgl. ebd.: 27). Somit war eine gesetzliche Verankerung der Fabrikpflegenden in den Unternehmen gegeben (vgl. ebd.). Dies befürworteten weder die Betriebsleitungen noch die organisierten Arbeiterschaften (vgl. ebd.). Die Betriebsleitungen

nahmen die Fabrikpflegenden als Kontrolle wahr und die organisierten Arbeiterschaften schrieben ihnen aufgrund ihrer finanziellen Abhängigkeit Parteilichkeit zu (vgl. ebd.). Nach dem ersten Weltkrieg erfolgte unmittelbar auch die Entlassung vieler Fabrikpflegenden (vgl. ebd.: 28). Die Bestrebung zur Wiederbelegung und Weiterentwicklung der Fabrikpflege blieb dennoch bestehen (vgl. ebd.: 29). Verschiedene Berufsverbände gründeten Fachgruppen für Fabrikpflegende mit dem Ziel, gesündere Arbeitsbedingungen zu schaffen, um höhere Leistung und mehr Produktivität zu generieren (vgl. ebd.). Die Herausforderung war, die Interessen der Mitarbeitenden mit denen des Unternehmens in Einklang zu bringen. Dies war bereits zu diesem Zeitpunkt ein reger Diskussions- und Streitpunkt (vgl. ebd.). Auch nach dem zweiten Weltkrieg blieb das negativ geprägte Image der Fabrikpflegenden, welche nun als Betriebspflegende bezeichnet wurden, bestehen (vgl. ebd.). Dies führte zu einer Neuorientierung der Betriebspflegenden (vgl. ebd.: 30). Sie verfolgten nicht mehr das Ziel soziale Gefälle auszugleichen, sondern wendeten sich mit Zusatzleistungen an die Arbeitnehmenden (vgl. ebd.). Finanzielle Anreize und soziale Vergünstigungen sollten den Unternehmen ein positives Image verschaffen (vgl. ebd.: 31). Dadurch wird auch die zunehmende Einbettung der internen BSA in der Personalabteilung klar (vgl. ebd.). Erst in den 70er Jahren wurden wieder vermehrt Betriebspflegende, welche neu als Betriebssozialarbeitende definiert wurden, eingestellt (vgl. ebd.). Die Humanisierung der Arbeitswelt rückte in den Fokus (vgl. ebd.). Neben den materiellen Hilfen gewann die immaterielle Hilfe zunehmend an Bedeutung (vgl. ebd.: 32). Auch kamen zu diesem Zeitpunkt die Methoden aus dem Bereich der Sozialen Arbeit zum Einsatz (vgl. ebd.). In den 80er Jahren wurde der Betriebssozialarbeit bzw. der internen BSA neben der individuellen Beratung auch eine bildende Funktion zugeschrieben, indem sie Schulungen und Aufklärungsarbeiten durchführten (vgl. ebd.). Seit den 90er Jahren wird die interne BSA zudem für die Optimierung der Unternehmensprozesse nutzbar gemacht, wobei ihr präventiver Charakter zum Zuge kommt (vgl. ebd.). Die interne BSA hat die Rolle der Experten für die Zusammenarbeit einzunehmen, wodurch sie einen Beitrag zur Qualitätssicherung des Unternehmens leistet (vgl. ebd.).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die interne BSA von einer dienenden Fürsorge hin zu einer leistungs- und lösungsorientierten Dienstleistung entwickelt hat (vgl. Klinger 2001 zit. in Baumgartner/Sommerfeld 2016: 13). Die Bemühungen nach einer gesetzlichen Verankerung reichen bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts zurück. Lediglich während der Weltkriege bzw. des Nationalsozialismus waren die Unternehmen zur Bereitstellung der sozialen Betriebsarbeit verpflichtet (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 13). Unter dieser Voraussetzung erlebt die interne BSA auch heute noch eine fragile Positionierung in den Unternehmen, was den Anpassungs- und Legitimationsdruck massiv erhöht (vgl. Gehlenborg 1994 zit. in Baumgartner/Sommerfeld 2016: 13). Zudem hat sich die Art der Probleme in den

letzten 100 Jahren durch die gesellschaftliche, sozialstaatliche und ökonomische Entwicklung stark verändert (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 13). Diese Veränderung hat eine Umstrukturierung des Angebots der internen BSA von einer materiellen zu einer immateriellen Unterstützung ausgelöst (vgl. ebd.). Die interne BSA wird sich auch künftig den stetig wechselnden Anforderungen der Modernisierung durch die «Internationalisierung, Globalisierung oder den demographischen Wandel» fügen, was einschneidende strukturelle Anpassungen nach sich zieht (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 12).

2.3.2 Das aktuelle Aufgabenprofil der internen BSA

Die interne BSA sieht sich stets mit vulnerablen Thematiken konfrontiert, insbesondere auch der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Im Umgang mit einer solchen Vulnerabilität ist die Einhaltung der Schweigepflicht und des Datenschutzes unerlässlich (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). Unter Einhaltung dieser zentralen Aspekte ist die interne BSA zur Berichterstattung an die Unternehmensleitung, z.B. im Sinne von anonymisierten Jahresberichten und Statistiken verpflichtet (vgl. ebd.). Für die optimale Nutzung der internen BSA muss deren Zugang klar definiert in den Unternehmen vorliegen (vgl. ebd.). Weiter sind die Arbeitsmethoden sowie regelmässige Fort- und Weiterbildungen unerlässliche Elemente für die interne BSA, um ihrer Profession fachgerecht nachzugehen und beim Vorliegen eines Falles von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz korrekt handeln zu können (vgl. ebd.). Diese Anforderungen und Rahmenbedingungen werden nachfolgend genauer erläutert.

Arbeitsmethode

Die Professionellen der internen BSA richten ihr methodisches Handeln nach den Grundsätzen des Berufskodex der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.). Dabei achten sie darauf, in ihrem Handeln die berufsethischen Grundsätze zu achten und sich stets mit den neuesten Erkenntnissen der Sozialen Arbeit auseinander zu setzen (vgl. ebd.).

Fort- und Weiterbildung

Die Professionellen der internen BSA bilden sich sowohl zu sozialen Themen und dem herrschenden Hilfsangebot als auch zu methodischen Belangen stets weiter (vgl. ebd.). Die Fachkräfte nutzen die Gefässe der Supervisionen und Interventionen, um ihr Handeln methodisch zu überprüfen, wodurch die Qualität ihrer Arbeit gesichert wird (vgl. ebd.).

Schweigepflicht und Datenschutz

Die Professionellen der internen BSA haben die berufliche Schweigepflicht zu gewähren (vgl. AvenirSocial 2010: o. S.). Dies bedeutet im konkreten Fall, dass die SozialarbeiterInnen nur Auskunft an Dritte geben dürfen, wenn die direkt betroffene Person dafür ihr Einverständnis

gegeben hat (vgl. ebd.). «Sozialarbeiterische Akten gelten im Sinne des Datenschutzgesetzes als besonders schützenswerte Daten und sind streng vertraulich.» (ebd.)

Zugang

Die Dienstleistungen der internen BSA können die Klientinnen und Klienten entweder freiwillig oder im Auftrag des Unternehmens in Anspruch nehmen, wobei die Kosten dafür vom Unternehmen getragen werden (vgl. ebd.).

Berichterstattung

Die Professionellen der internen BSA haben die Pflicht, die Geschäftsleitung durch regelmässige Berichterstattungen über grundsätzliche Problemstellungen zu orientieren, wofür sie anonymisierte Statistiken und Jahresberichte ihrer Tätigkeiten nutzen können (vgl. ebd.).

2.3.3 Rechtlicher Hintergrund der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Schweizer Gesetzesbestimmungen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorgestellt. Dabei wird auf verschiedene Gesetze wie das Gleichstellungsgesetz (GIG), das Arbeitsgesetz (ArG), das Obligationenrecht (OR) und das Strafgesetzbuch (StGB) verwiesen. Im Zentrum steht jeweils der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. EBG/SECO 2008a: 8).

Gleichstellungsgesetz

Zur gesetzlichen Verankerung dieses Phänomens in der Schweiz dient das am 1. Juli 1996 in Kraft getretene Bundesgesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann [GIG], welches sexuelle Belästigung als diskriminierendes Verhalten, das ausdrücklich verboten ist, definiert (vgl. Ducret 2004: 45).

«Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.» (Art. 4 GIG)

Des Weiteren widmet sich der Art. 5 Abs. 3 des Gleichstellungsgesetzes der Entschädigung der Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

«Bei einer Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgebenden nicht beweisen, dass sie Massnahmen getroffen haben, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung

notwendig und angemessen sind und die ihnen billigerweise zugemutet werden können. Die Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des schweizerischen Durchschnittslohnes errechnet.» (Art. 5 Abs. 3 GIG)

Zudem ist in Art. 10 des Gleichstellungsgesetzes das Verbot von Rachekündigung enthalten. Gemäss dieses Artikels ist eine nach einer Beschwerde der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ausgesprochene Kündigung nichtig, wenn kein berechtigter Kündigungsgrund vorliegt. Dieser Kündigungsschutz erstreckt sich über die gesamte Zeit des betrieblichen Beschwerdeverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus (vgl. Ducret 2004: 49).

Arbeitsgesetz

Art. 6 Abs. 1 des ArG basiert auf den Verpflichtungen der Arbeitgebenden gegenüber ihren Arbeitnehmenden, wobei sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine Verletzung der persönlichen Integrität definiert wird (vgl. Ducret 2004: 53).

«Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.» (Art. 6 Abs. 1 ArG)

Um dies zu erreichen hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin wirksame Massnahmen wie Verwarnung, Versetzung, Beurlaubung oder fristlose Kündigung zu ergreifen (vgl. Ducret 2004: 47).

Obligationenrecht

In Art. 328 Abs. 1 des OR wird ersichtlich, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dazu verpflichtet ist die Persönlichkeit seiner Angestellten aktiv zu schützen:

«Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.» (Art. 328 Abs. 1 OR)

Die Bestimmung, dass das Opfer «keine weiteren Nachteile» erfahren darf, meint auch, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die belästigte Person nicht versetzen darf, wenn dies mit Nachteilen, wie «weniger interessante Aufgaben, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, (..) Isolation» verbunden ist (vgl. Ducret 2004: 51). Dies ist leider eine in der Praxis häufig

anzutreffende Massnahme des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, welche aus praktischen Gründen getroffen wird, jedoch rechtmässig nicht legitim ist (vgl. ebd.).

Strafgesetzbuch

«Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft.» (Art. 198 StGB)

Auch im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz liegt die volle Beweislast bei der belästigten Person, wenn diese eine Klage erhebt (vgl. Ducret 2004: 49). Für den Nachweis einer solchen Diskriminierung sind auch Aussagen von Drittpersonen zulässig, wenn diese zum Beispiel von einer ehemaligen Arbeitnehmerin/einem ehemaligen Arbeitnehmer stammt, welche/welcher Ähnliches erlebt hat oder die des Hausarztes/der Hausärztin, wenn dieser/diese Veränderungen des Opfers benennen kann (vgl. Ducret 2004: 49).

Zu diesen gesamtschweizerischen Gesetzesartikeln kommen in allen welschen sowie einigen Deutschschweizer Kantonen noch spezifische Bestimmungen und Verfahren für die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz hinzu (vgl. Ducret 2004: 55). Eine Ausführung dieser Bestimmungen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, weshalb die Autorin darauf verzichtet. Jedoch kam in diesem Kapitel zum Ausdruck, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eines jeden Unternehmens Pflichten zu erfüllen hat, welche er/sie präventiv sowie im gegebenen Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wahrzunehmen hat.

3 Praxisbezug

Zu Beginn dieses Kapitels wird der Leserschaft mittels realitätsnahen Beispielen ein konkreter Bezug zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz übermittelt. Anschliessend werden zwei Möglichkeiten der organisatorischen Einbindung der internen BSA in Grossunternehmen erläutert, wobei die Vor- und Nachteile der jeweiligen Positionierung sowie der Mehrwert der internen BSA generell ausgeführt werden. Des Weiteren werden zur Verdeutlichung der Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz empirische Zahlen genannt sowie die verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz behandelt. Abschliessend werden in diesem Kapitel mögliche Handlungs- wie auch Präventionsmöglichkeiten im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz aufgeführt und die drei ausgewählten Grossunternehmen hinsichtlich ihrer Grundsatzdokumente in Bezug auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz untersucht.

3.1 Fallvignetten

Die nachfolgenden Ausschnitte von Interviews einer aus Deutschland stammenden empirischen Studie ermöglichen der Leserschaft, eine Vorstellung und ein Gefühl für konkrete Situationen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu entwickeln und deren Tragweite zu verstehen. Diese Studie wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom Juni 2018 bis Mai 2019 durchgeführt (vgl. Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019: 11).

Verbale sexuelle Belästigung

„[...] das hat halt im Sommer angefangen, wo es ein bisschen wärmer geworden ist und ich mich ein bisschen offener angezogen habe. Und dann bin ich immer [...] bei uns ins Büro. Und da muss ich eigentlich gleich durch das Lager durch, und da war einfach der Lagermeister. Und wenn ich da eben immer vorbei gelaufen bin hat er mir hinterhergepiffen und hat gemeint: ‚Heute wunderhübsch!‘ und und und [...]. Und dann hat er immer gesagt, er beneidet meinen Freund. Er würde gerne mein Freund sein und und und [...] solche Sprüche waren das immer und die wurden halt immer, immer härter. Immer aufdringlicher [...].“ (Schröttle/Meshkova/Lehmann 2019: 95)

Körperliche Belästigung

„[...] Wenn er mir etwas erklären wollte oder zeigen wollte und ich hatte meine Hand auf der PC-Maus, dann hat er seine Hand auf meine draufgelegt, um mir etwas zu erklären und die Maus zu führen. Also das fand ich sehr unangenehm und unpassend. Und er kam mir da auch immer körperlich sehr nahe, er hat sich von hinten über mich drüber gebeugt dabei [...].“ (ebd.)

Sexualisierte Bilder oder Darstellungen am Arbeitsplatz

„[...] Der hat genau mir gegenüber einen Kalender mit pornografischen Darstellungen aufgehängt (...) wie soll man denn erklären, wie man sich von Bildern einfach nicht gut fühlt? Wie soll ich das erklären? Ich meine, ich habe es als lästig empfunden eben, wenn mir gegenüber mehr oder weniger nackte Damen hängen und ich jedes Mal, wenn ich den Blick hebe, die nackten Damen sehe [...].“ (ebd.)

Versuch, eine Affäre anzubahnen

„Ganz konkret kam es halt immer mehr zu körperlichen Annäherungen, dass einfach diese übliche Distanz unterschritten wurde. Das heißt, wenn mir was in die Hand gedrückt wurde oder was erklärt wurde, es war dann halt immer ein bisschen ZU dicht, sag ich mal [...]. War dann halt ein Moment, wo er in mein Büro kam, sagte er möchte mir als Information da was zukommen lassen. Ich soll das nur als Information verstehen und stellte sich halt wirklich ganz, ganz dicht neben mich von der Seite und zeigte halt auf ein Blatt, wo ich auch hingucken musste. Und legte dann halt so seine Hand auf meinen Oberarm und stand wirklich eng an mich gepresst und jetzt könnte man sagen, das ist nicht so schlimm, aber ich war in diesem Moment einfach so/Ich weiß gar nicht was ich sagen soll. Fassungslos und hilflos [...]. Im Nachhinein würde ich sagen, es ging wohl mehr darum eine Affäre auszutesten und ob ich darauf eingehe oder nicht [...].“ (ebd.: 96).

Die aufgeführten Interviewausschnitte zeigen die grosse Spannbreite verschiedener Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf. Neben der grossen Spannbreite werden auch die ganz verschiedenen Konstellationen von Personen ersichtlich. Die Zitate generieren bei der Leserschaft ein konkretes und auch reales Bild im Hinblick auf dieses Phänomen. In den kommenden Kapiteln geht die Autorin der Bedeutung und Rolle der internen BSA in Bezug auf solche Fälle der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nach.

3.2 Positionierung der internen BSA in den Grossunternehmen

Das folgende Kapitel widmet sich der Positionierung der internen BSA in den Grossunternehmen und bringt dabei ihren ökonomischen Nutzen, wie auch die Wirksamkeit ihrer Dienstleistung zum Tragen.

Das Kapitel 2.3.1 – *Geschichtlicher Hintergrund der internen BSA* - hat aufgezeigt, dass die interne BSA durch die fehlende gesetzliche Verankerung eine fragile Position in den Unternehmen erlebt (vgl. Gehlenborg 1994: 19 zit. in Baumgartner/Sommerfeld 2016: 16). Diese Ausgangssituation führt dazu, dass die interne BSA innerhalb der Unternehmen einer stetigen Legitimation ausgesetzt ist (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2012: 15). Der Blick in die Geschichte der internen BSA zeigt, dass die Positionierung der internen BSA nicht nur eine

aktuelle, sondern eine schon seit längerer Zeit bestehende Thematik darstellt (vgl. ebd.). In der Schweiz wurde eine Befragung von Leitenden der BSA in 130 Unternehmen durchgeführt (vgl. ebd.). Die Befragung ergab, dass lediglich 40 Prozent der Auffassung waren, dass in ihrem Unternehmen die Nutzung der BSA selbstverständlich sei (vgl. ebd.). Des Weiteren waren nur 53 Prozent der Befragten der Meinung, dass der Stellenwert der BSA im Unternehmen ausreichend erkannt wird (vgl. ebd.). 75 Prozent aller Befragten waren der Überzeugung, dass erst konkrete Erfahrungen dazu führen, den Nutzen der BSA zu erkennen (vgl. ebd.). Diese Untersuchung deutet auf eine zentrale Problematik der internen BSA hin: In den Unternehmen herrscht ein mangelndes Verständnis darüber, welche Aufgaben und Funktion die interne BSA in den Unternehmen wahrnimmt (vgl. ebd.). Baumgartner/Sommerfeld (2016: 26) sind der Auffassung, dass eine erhebliche Variation in Bezug auf die Positionierung der internen BSA in den Unternehmen besteht. Diese Variation lässt sich in erster Linie dem Fokus der internen BSA entnehmen, welcher entweder auf den Unternehmen oder auf den Mitarbeitenden verweilt (vgl. ebd.). Dem Kapitel 2.2.1 – *Was die interne BSA ausmacht* - ist zu entnehmen, dass die Zielsetzung der internen BSA, welche auf der Steigerung der Mitarbeiterpotentiale durch die Befähigung der persönlichen und sozialen Ressourcen sowie der Förderung ihres Wohlbefindens beruht, hauptsächlich mitarbeiterbezogen ist (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S.). In den Unternehmen ist dies jedoch nur insofern gegeben, als dass diese Aspekte einen Mehrwert für die Unternehmen, im Sinne einer besseren Verwertung der Mitarbeitenden, hervorbringen (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 25). Somit ist folgerichtig die interne BSA in erster Linie ökonomisch begründet (vgl. ebd.). Ob nun diese unternehmensbezogene Bestimmung der internen BSA ein variabel angelegtes Angebot je nach Bedarf des Unternehmens darstellt oder doch ein Angebot, welches an der Tradition der Sozialen Arbeit festgebunden ist, wird rege diskutiert (vgl. ebd.). Die ökonomische Begründung der internen BSA kann durch die in der Schweiz durchgeführte empirische Studie zweier Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen belegt werden (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2012: o. S.). «Für das Industrieunternehmen resultiert bei jährlichen Kosten von rund 200 000 Franken ein Nettonutzen von 435 000 Franken. Der Nutzen macht also mehr als 210 Prozent der eingesetzten Gelder aus.» (ebd.) Das Fazit dieser Studie beruht darauf, dass durch die Dienstleistungen der internen BSA negative Folgekosten, verursacht durch Absenzen und eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden, eingespart werden und dass diese die Kosten der Inanspruchnahme der internen BSA übersteigen (vgl. ebd.). Somit ist zum einen der Beitrag der internen BSA zum unternehmerischen Erfolg aufgezeigt und zum anderen die Wirksamkeit ihrer Dienstleistungen belegt (vgl. ebd.). Die Wirksamkeit ihrer Dienstleistung ist insofern belegt, als dass die Dienstleistung der internen BSA die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sowie deren Absenzen positiv beeinflusst, was sich wiederum entlastend für die Personalabteilung sowie Vorgesetzte auswirkt (vgl. ebd.).

Wie in diesem Kapitel beschrieben, wird die Position der internen BSA trotz ihres ökonomischen Nutzens und der Wirksamkeit ihrer Dienstleistung unterschiedlich aufgefasst, was sich wiederum auf ein mangelndes Verständnis ihrer Aufgaben und Funktionen auswirkt und ihre fragile Position in den Unternehmen fördert. Im folgenden Abschnitt wird auf die von Baumgartner/Sommerfeld (2012: o. S.) stammende Positionierung der internen BSA eingegangen. Diese Studie ordnet der internen BSA einen Zuständigkeitsbereich zu, welche eine Basis einer sinnstiftenden Zusammenarbeit zwischen den Grossunternehmen mit der Sozialen Arbeit darstellt. Baumgartner/Sommerfeld (2012: o. S.) definieren die interne BSA als Schnittstelle «zwischen privater Lebenswelt und beruflicher Leistungserbringung» (vgl. ebd.). Im Fokus der internen BSA steht jeweils die Beeinträchtigung oder Gefährdung der Integration der Mitarbeitenden in das Unternehmen und den damit verbundenen ursächlichen sozialen Problemen (vgl. ebd.). Solche sozialen Probleme können ihren Ursprung sowohl ausserhalb (Beispiel: Schulden des Mitarbeitenden) als auch innerhalb (Beispiel: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) des Unternehmens haben (vgl. ebd.). Durch diese eindeutige Positionierung der internen BSA an genannter Schnittstelle, ist es ihr möglich ihrem Auftrag nachzukommen und ihren Nutzen für die Unternehmen sichtbar zu machen (vgl. ebd.).

3.3 Organisatorische Einbindung der internen BSA in den Grossunternehmen

Die hierarchische und organisatorische Einbindung der internen BSA in ein Grossunternehmen sagt viel über den Stellenwert und die Eigenverantwortung der internen BSA in dem jeweiligen Betrieb aus (vgl. Laubscher 2006: 25f). Es bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten die interne BSA in ein Grossunternehmen zu integrieren (vgl. ebd.): Entweder kann die interne BSA dem Personalwesen oder als Stabstelle direkt unter der Betriebsleitung angegliedert werden (vgl. ebd.). Die Vor- und Nachteile beider Varianten der organisatorischen Einbindung der internen BSA in ein Grossunternehmen werden im folgenden Kapitel erläutert. In der Praxis ist die interne BSA meist dem Personalwesen angegliedert, das heutzutage zumeist Human Resource [HR] genannt wird (vgl. Stoll 2001: 22). Auch wenn dies strukturell und aufgabenbedingt als sinnvoll erachtet wird, ist diese Lösung mit Vorsicht zu geniessen (vgl. Laubscher 2006: 26). Durch eine Anbindung an das Personalwesen, welches disziplinarisch gegen die Mitarbeitenden vorgehen kann, entsteht die Befürchtung, dass die interne BSA lediglich als «verlängerter Arm der Geschäftsleitung» betrachtet wird (vgl. ebd.). Auch wenn die interne BSA der «Neutralität, Weisungsungebundenheit, Handlungsautonomie und Schweigepflicht» verpflichtet ist, wird die interne BSA durch eine solche Anbindung stets mit dem Misstrauen der Mitarbeitenden zu kämpfen haben (vgl. ebd.). Um diesem Misstrauen entgegenzuwirken kann die Integrierung der internen BSA als Stabstelle direkt unter der Betriebsleitung erfolgen (vgl. Stoll 2001: 22). Eine solche organisatorische Einbindung in ein

Unternehmen fördert die gewünschte Allparteilichkeit und Neutralität der internen BSA (vgl. ebd.). Dabei ist der Aspekt, dass die interne BSA direkt unter der Betriebsleitung angesiedelt ist, ein wesentliches Element. Eine solch hohe hierarchische organisatorische Eingliederung ermöglicht es der internen BSA schneller, direkter und eigenständiger Empfehlungen an die Unternehmensleitung abzugeben (vgl. Laubscher 2006: 25).

3.3.1 Konkurrenz zum HR

Wie im vorangegangenen Kapitel 3.3 – *Organisatorische Einbindung der internen BSA in den Grossunternehmen* – erläutert, ist die interne BSA in den meisten Fällen dem HR angegliedert (vgl. Stoll 2001: 22). Dies verdeutlicht die struktur- und arbeitsbedingte enge Zusammenarbeit dieser beiden Professionen (vgl. Laubscher 2006: 25). Dieses Kapitel soll der Leserschaft aufzeigen, wie die interne BSA dem HR unterstützend und beratend zur Seite stehen kann.

Gemäss Meier (2012: o. S.) herrscht der Mythos, dass die interne BSA eine Konkurrenz für das HR darstellt. Die Fachkräfte des HR sind Ansprechpersonen für die Mitarbeitenden (vgl. ebd.). Die herrschenden Probleme in einem Grossunternehmen sind in erster Linie mit den Vorgesetzten und dem HR zu klären (vgl. ebd.). Für das HR ist es fundamental, dass sie erkennen, an welchem Punkt die interne BSA subsidiär zum Einsatz kommen kann (vgl. ebd.). Nur so kann die gewünschte Entlastung und Unterstützung der internen BSA für das HR erzielt werden. In folgenden Beispielen sollte das HR auf die Unterstützung der internen BSA zurückgreifen:

- «Problemsituationen von Mitarbeitenden mit unklarem Hintergrund (Unausgesprochenes; undurchsichtige Situation)» (Laubscher 2006: 27)
- «Problemsituationen von Mitarbeitenden, die trotz wiederholten Bemühungen keine Verbesserung zeigen» (ebd.)
- «Private und persönliche Themen von Mitarbeitenden, wo spezifisches Beratungs- und Sachwissen erforderlich ist» (ebd.)
- «Rollenkonflikte für HR-Stelle: mehrere Mitarbeitende aus dem gleichen Team; verschiedene Parteien; Probleme in der Führung einer Organisationseinheit» (ebd.)
- «Aufwändige und sehr komplexe Fälle» (ebd.)

Kommt es bei Mitarbeitenden zu Leistungsabbrüchen, längeren Absenzen, Verhaltensauffälligkeiten oder disziplinarischen Massnahmen muss das HR immer involviert sein (vgl. Meier 2012: o. S.). Dies weil die interne BSA weder weisungs- noch entscheidungsbefugt ist und auch keine Kontrollfunktionen einnimmt (vgl. Laubscher 2006: 27). In solchen Fällen geht es darum, gemeinsam mit dem HR und der internen BSA zwischen den Mitarbeitenden und der Firma Interventionen zu finden, welche eine Besserung herbeiführen (vgl. Meier 2012: o. S.).

Daraus lässt sich ableiten, dass Überschneidungen zwischen den Zuständigkeitsbereichen der internen BSA und dem HR bestehen (vgl. Laubscher 2006: 27). Dies kann zu Zuständigkeits- und Kompetenzkonflikten führen (vgl. ebd.). Erschwerend kommt hinzu, dass gemäss Meier (2012: o. S.) die Fachkräfte des HR zu lange warten, bis sie Mitarbeitende an die interne BSA vermitteln. Dies wirkt sich wiederum kontraproduktiv auf die Arbeit der internen BSA aus, welche darauf angewiesen ist, möglich frühzeitig involviert zu werden, um ihrem präventiven Charakter gerecht zu werden (vgl. ebd.). Um diesen Problematiken entgegenzuwirken sollte ein Unternehmen darin bestrebt sein, die Aufgabenbereiche der internen BSA und des HR klar und transparent zu definieren, sachlich voneinander abzugrenzen sowie persönliche und fachliche Grenzen der jeweiligen Professionen festzulegen (vgl. ebd.). Eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den beiden Professionen soll durch eine gegenseitige Akzeptanz sowie durch gemeinsame Zielsetzungen und Handlungsstrategien erreicht werden (vgl. ebd.).

3.3.2 Widerstand gegenüber der internen BSA

Im Kapitel 2.3.1 – *Geschichtlicher Hintergrund der internen BSA* – konnte aufgezeigt werden, dass die interne BSA bereits in der Vergangenheit mit einem negativ geprägten Image zu kämpfen hatte (vgl. Stoll 2001: 29). Das Kapitel 3.3. – *Organisatorische Einbindung der internen BSA in den Grossunternehmen* – erläuterte, dass dies vor allem durch die häufige Angliederung der internen BSA an das Personalwesen eine noch immer aktuelle Problematik darstellt (vgl. Laubscher 2006: 26).

Ein HR-Verantwortlicher berichtet, dass die Aufforderung die Beratung der internen BSA in Anspruch zu nehmen, den eigenen Stolz verletze und zu Sorgen führe hinsichtlich der eigenen Karriere sowie der Beeinflussung des nächsten Bonus (vgl. Meier 2012: o. S.). Dieses negativ behaftete Bild einer Beratung der internen BSA kann meist nach dem ersten Gespräch überwunden werden (vgl. ebd.). Im Endeffekt sind die meisten Mitarbeitenden dankbar um die Beratung und betrachten die Vermittlung an die interne BSA nicht mehr als Bestrafung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sondern als Chance zur Besserung (vgl. ebd.).

Dennoch erkennt die Autorin einen erneuten Hinweis darauf, dass die Positionierung in den Unternehmen ein wesentlicher Beitrag darstellt, um solche Vorbehalte bereits im vornherein zu lösen.

3.4 Empirische Zahlen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz

Um dem Ausmass und der Aktualität des Phänomens Deutlichkeit zu verleihen, ist es notwendig konkrete Zahlen, bezogen auf die Schweiz, darzulegen. Genau dieser Aspekt erweist sich jedoch als grosse Herausforderung. Dies weil nicht selten die Opfer aus Angst vor

negativen Konsequenzen oder aus Angst vor Ausgrenzung der Teamkollegen schweigen (vgl. Ducret 2004: 20).

Zwei durchgeführte Studien belegen, dass ein Drittel der beschäftigten Frauen sowie ein Zehntel der beschäftigten Männer in der Deutschschweiz bereits sexuell belästigt wurden (vgl. Krings et al. 2013, Strub/Schär Moser 2008). Die in der Schweiz durchgeführte Untersuchung vom Jahr 2007 zeigte, dass «sich bezogen auf das gesamte Erwerbsleben mehr als jede vierte Frau (28.3%) und jeder zehnte Mann (10%) am Arbeitsplatz sexuell belästigt und/oder gestört gefühlt» hat (vgl. Strub/Schär Moser 2008: 73). Es zeigte sich, dass die Frauen in drei Viertel der Fälle von Männern belästigt wurden, wobei dies vor allem von einzelnen, teilweise aber auch von Gruppen von Männern ausging (vgl. ebd.: 80). Des Weiteren wurden die betroffenen Frauen von gemischten Gruppen (Männer und Frauen) und in seltenem Fall auch von Frauen belästigt (vgl. ebd.). Im Vergleich dazu gingen die sexuellen Belästigungen, welche an die Männer gerichtet wurden zur Hälfte von Männern aus, ebenfalls von einzelnen oder Gruppen (vgl. ebd.). Jeweils ein Viertel der sexuellen Belästigungen an Männern wurde von Frauen sowie von gemischten Gruppen verübt (vgl. ebd.). Zudem zeigte die Untersuchung, dass die sexuellen Belästigungen in erster Linie von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen, in zweiter Linie von der Kundschaft und in dritter Linie von Vorgesetzten vergangen wurde, wobei Männer ein herrschendes Machtverhältnis häufiger ausnutzten als Frauen (vgl. ebd.: 80f). Eine schweizweite Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wurde im Jahr 2013 an der Universität Lausanne durchgeführt. Die Untersuchung erfasste die Verbreitung sexueller Belästigung in der Deutschschweiz, der Romandie und dem Tessin (vgl. Krings et al. 2013: 2f). Die Autoren gelangten zur Erkenntnis, dass potenzielle sexuelle Belästigungen bereits dem Arbeitsalltag angehören (vgl. ebd.). 31 Prozent der in der Deutschschweiz beschäftigten Frauen sowie 11 Prozent der Männer waren bereits einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ausgeliefert (vgl. ebd.). Die Autorin erkennt im Vergleich zur Untersuchung aus dem Jahr 2007 eine leicht zunehmende Tendenz. Die Studie vom Jahr 2013 ergab wie die Untersuchung vom Jahr 2007, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sowohl von Frauen als auch von Männern verübt werden (vgl. Krings et al. 2013: 8). Auch haben verschiedene Studien der staatlichen Gleichstellungsbüros erwiesen, dass dieses Phänomen in allen Berufsgruppen anzutreffen ist (vgl. Novartis International AG 2001 :8). Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann unabhängig vom Alter, Aussehen, Zivilstand, Bildung und beruflicher Position jeden treffen (vgl. ebd.).

3.4.1 Vorurteile gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Dieses Kapitel dient dazu, die Leserschaft auf zentrale Vorurteile gegenüber der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Weiter soll die bestehende Regel verdeutlicht

werden, wonach einzig das Empfinden der belästigten Person zur Einordnung einer sexuellen Belästigung zählt.

Ein Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führt meist zu einem schlechten Arbeitsklima. Die Mitarbeitenden ergreifen nicht selten Partei, sei es nun für oder gegen die belästigenden und belästigten Personen (vgl. EBG/SECO 2008b: 14). Ein solches Arbeitsklima stellt eine fruchtbare Basis für Vorurteile dar, welche die Vorkommnisse verharmlosen oder zu pauschalen Schuldzuweisungen führen (vgl. ebd.).

Im Folgenden werden einige Beispiele solcher Vorurteile erläutert:

- «Frauen provozieren durch ihr Verhalten oder durch ihre Kleidung.» (ebd.) Durch ein solches Vorurteil wird der belästigten Person Verantwortung für das unangemessene Verhalten zugeschrieben (vgl. ebd.). Die Praxis hingegen zeigt, dass Frauen mit einem zurückhaltenden Verhalten und einem unauffälligen Kleidungsstil häufiger von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind (vgl. ebd.).
- «Frauen – übrigens auch Männer – mögen es, wenn sie auf ihr Aussehen, ihre Kleidung, auf ihre (sexuelle) Anziehungskraft angesprochen werden.» (ebd.: 15) Auch wenn dies möglich ist, ist stets darauf zu achten, wie die Aussage bei der jeweiligen Person ankommt (vgl. ebd.). Wenn eine solche Aussage explizit oder implizit als unerwünscht aufgefasst wird, ist diese zu unterlassen (vgl. ebd.).
- «Andere Länder, andere Sitten.» (ebd.) Im Falle einer sexuellen Belästigung spielt es keine Rolle, dass in anderen Kulturen die Grenzen «in der Beziehung zwischen den Geschlechtern» nicht gleich verlaufen (vgl. ebd.). Das einzige was zählt, ist das Empfinden der betroffenen Person, ob sie/er sich belästigt und in ihrer/seiner sexuellen Integrität beeinträchtigt fühlt oder nicht (vgl. ebd.). Diese individuellen Grenzen sind stets zu achten (vgl. ebd.).

Diese drei Beispiele zeigen gängige Vorurteile auf, welche in der Praxis anzutreffen sind und dem Opfer eine gewisse Mitschuld zuweisen. Das Opfer trägt jedoch niemals die Schuld für das Verhalten eines Täters. Eine Sensibilisierung dieser Thematik hilft, um bei konkret vorhandenen Situationen, solche Vorurteile widerlegen und somit klären zu können. Dies wiederum schafft Raum für eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre.

3.4.2 Folgen für das Unternehmen

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist mit negativen Folgen für den Betrieb verbunden (vgl. EBG/SECO 2008b: 8). Zum einen wird durch einen Vorfall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein Arbeitsklima der Verunsicherung und des Misstrauens geschaffen, welches die Zusammenarbeit im Team beeinträchtigt. Dadurch wird die Produktivität verringert sowie Fehlzeiten und Krankheitsabwesenheiten gefördert (vgl. ebd.). Zum anderen können sich dadurch Kündigungen und Entlassungen häufen, wobei dieser Personalwechsel Kosten sowie

einen Erfahrungsverlust verursacht (vgl. ebd.). Die Kosten beschränken sich teilweise nicht nur auf den Personalwechsel, da durch die Feststellung des Gerichts, dass eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt, weitere Kosten erhoben werden (vgl. ebd.). Zum einen durch Anwaltshonorare und Gerichtskosten und zum anderen durch Entschädigungskosten, Genugtuungs- sowie Schadenersatzforderungen (vgl. ebd.). Des Weiteren darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass Vorfälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von den Medien gerne aufgenommen werden, wodurch das Unternehmen einen Imageverlust erleidet (vgl. ebd.).

Um die Folgen einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz für das Unternehmen möglichst gering zu halten, ist es zentral, dass für die Klärung eines solchen Vorfalls das richtige Vorgehen gewählt und korrekt durchgeführt wird. Dieser Thematik wird im folgenden Kapitel nachgegangen.

3.4.3 Handlungsmöglichkeiten

Der Umgang mit einem Fall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine heikle Thematik dar, welche «Fingerspitzengefühl und diplomatisches Geschick» verlangt (vgl. Ducret 2004: 97). Für den Umgang mit diesem Phänomen stehen im Wesentlichen zwei verschiedene Vorgehensweisen – die informelle und die formelle Lösung - zur Verfügung, welche nachfolgend vorgestellt werden.

Informelle Lösungen

Für die Führung eines informellen Verfahrens einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist die Bestimmung einer Vertrauensperson/Ansprechperson notwendig (vgl. EBG/SECO 2008b: 21). Die Vertrauensperson kann sowohl eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter des Unternehmens als auch eine Person aus einer externen Kommission sowie einer Instanz sein, welche vom Unternehmen beauftragt wird (vgl. Ducret 2004: 93f). Die Bestimmung einer Vertrauensperson erfolgt einerseits über die Unternehmensleitung und andererseits über die Gewerkschaft, «sofern diese vom Unternehmen als Partner anerkannt wird» (vgl. ebd.). Die Vertrauensperson hat die Aufgabe mit allen Beteiligten Gespräche durchzuführen (vgl. ebd.). Das Ziel des informellen Verfahrens ist die Findung einer einvernehmlichen Lösung beider Parteien (vgl. ebd.).

In den Gesprächsführungen des informellen Verfahrens geht es in erster Linie darum, die beteiligten Personen anzuhören, ohne dabei voreilige Massnahmen zu ergreifen (vgl. Ducret 2004: 97). Die ratsuchende Person muss nicht das Opfer einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sein, auch Drittpersonen können die Unterstützungsmöglichkeit in Anspruch nehmen (vgl. ebd.). In jedem Fall müssen die Aussagen und Beschwerden hinsichtlich einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ernst genommen werden (vgl. ebd.). Die Vertrauensperson ist der Schweigepflicht unterstellt, weshalb der Arbeitgeber/die

Arbeitgeberin sowie die Führungspersonen nur mit dem Einverständnis der belästigten Person zu informieren sind (vgl. EBG/SECO 2008b: 21).

Die Findung einer einvernehmlichen Lösung kann in Form einer schriftlichen Entschuldigung und dem Verfassen eines Dokuments, welches die Interventionen zu der Konfliktentschärfung sowie den eindeutigen Verzicht auf sexuell belästigendes Verhalten festhält, erfolgen (vgl. Ducret 2004: 98). Dieses Dokument ist von der belästigenden Person sowie der Vertrauensperson zu unterzeichnen, wodurch sich die Vertrauensperson verpflichtet die Rechte der belästigten Person zu wahren und darüber zu wachen, dass die geplanten Massnahmen durchgeführt werden (vgl. ebd. 99). Die betroffene Person hat dieses Formular nicht zu unterzeichnen, denn «der Täter schuldet dem Opfer Wiedergutmachung, das Opfer schuldet dem Täter nichts» (vgl. ebd.).

Es ist Aufgabe der Vertrauensperson die belästigte Person über das informelle und formelle Verfahren aufzuklären (vgl. Ducret 2004: 97-98). Die betroffene Person muss nicht erst das informelle Verfahren bestreiten. Sie hat von Anfang an und jeder Zeit das Recht ein formelles Beschwerdeverfahren einzureichen (vgl. ebd.). Auch hat die Vertrauensperson die beteiligten Personen über ihre generellen Rechte aufzuklären (vgl. ebd.: 99). Aus diesem Grund hat sich die Vertrauensperson mit der rechtlichen Grundlage zur Thematik sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, wie sie im Kapitel 2.3.3 - *Rechtlicher Hintergrund der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz* - dargelegt wurde, auszukennen.

Die Rolle der Vertrauensperson im informellen Verfahren

Das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] verweist auf die Notwendigkeit einer Ausbildung, welche die Vertrauenspersonen auf ihre Tätigkeit vorbereiten (vgl. SECO 2014: 32). Jedoch bleibt ungeklärt, was das SECO unter einer solchen Ausbildung versteht. Genauso wenig nimmt das SECO Bezug auf berufliche Qualifikationen, welche vorhanden sein sollen. Dies sei – gemäss SECO – abhängig von den jeweiligen Aufgaben und Kompetenzen, welche der Vertrauensperson zugesprochen werden (vgl. ebd.). Auch Ducret (2004: 97) gibt lediglich den Hinweis, dass die Vertrauenspersonen eine angemessene Einführung in die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erhalten sollten. Des Weiteren ist eine Vertrauensperson zu bestimmen, die in keiner Linienposition steht (vgl. SECO 2014: 32). Dies ermöglicht der Vertrauensperson «eine eigenständige Position einzunehmen und diese gegenüber allen Beteiligten zu vertreten» (vgl. ebd.). Die Vertrauensperson ist einem Doppelmandat verpflichtet, sie hat sowohl die Bedürfnisse des Unternehmens als auch die der Mitarbeitenden zu berücksichtigen (vgl. Ducret 2004: 93). Des Weiteren stellt die Berücksichtigung des Geschlechts der Vertrauensperson ein wichtiger Aspekt dar (vgl. ebd.: 96). Der belästigten Person sollte die Möglichkeit geboten werden, sich an eine gleichgeschlechtliche Person wenden zu können (vgl. ebd.). Wie bereits im Kapitel 3.4 –

Empirische Zahlen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz - erläutert, stellt die Mehrheit der Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Frauen dar. Wird in einem Unternehmen nur eine Person zur Vertrauensperson erkoren, sollte diese dem weiblichen Geschlecht angehören (vgl. Ducret 2004: 93). Wendet sich eine männliche belästigte Person an diese weibliche Vertrauensperson, sollte die belästigte Person die Möglichkeit haben, eine Drittperson mit männlichem Geschlecht als Präsenz verlangen zu können (vgl. ebd.).

Weiter hebt das SECO (2004: 32) die Vorteile einer externen Beratungsstelle hervor, da diese Fachkräfte über eine fundierte Ausbildung im Umgang mit Konflikten und Verletzungen der persönlichen Integrität vorweisen. Ein weiterer Vorteil sieht das SECO in der Unabhängigkeit zum Unternehmen, welche die nötige Distanz sowie Neutralität erlauben (vgl. ebd.). Externe Beratungsstellen verfügen hingegen über keine direkten Kenntnisse des Unternehmens im Hinblick auf Gepflogenheiten und interne Abläufe. Die Kenntnisse der Politik des Unternehmens stellt jedoch ein wichtiges Element für die Vertrauenspersonen dar (vgl. Ducret 2004: 97). Auch ist der Beizug von externen Beratungsstellen mit Kosten verbunden (vgl. SECO 2014: 32).

Lässt sich durch das informelle Verfahren keine Einigung zwischen den Parteien finden, sollte die belästigte Person die Möglichkeit eines formellen Beschwerdeverfahrens in Erwägung ziehen, um der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ein Ende zu setzen (vgl. EBG/SECO 2008b: 21).

Das betriebsinterne formelle Verfahren

Durch das Einreichen einer schriftlichen oder mündlichen Beschwerde gibt die belästigte Person ihr/sein Einverständnis dafür, dass ein formelles Verfahren eingeleitet werden darf (vgl. SECO 2014: 34). Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin kommt dadurch unmittelbar eine Führungsposition zu (vgl. ebd.). Er/sie steht in der Verantwortung gemäss seiner/ihrer Fürsorgepflicht zu handeln und dafür zu sorgen, dass die Situation geklärt wird (vgl. ebd.: 34). Dabei hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die Möglichkeit einer «sofortigen Klärung» oder einer «Internen Abklärung» (vgl. ebd.).

Sofortige Klärung

Ist die Sachlage eindeutig, liegt es in der Verantwortung der Unternehmensleitung persönlichkeitsverletzende Handlungen sofort zu unterbinden und mit entsprechenden Sanktionen wie Verwarnung, Versetzung oder Entlassung zu reagieren (vgl. ebd.).

Interne Abklärung

Die interne Abklärung kommt zum Zuge, wenn die Faktenlage nicht eindeutig vorliegt und die Situation dementsprechend untersucht werden muss (vgl. ebd.: 35). Die Untersuchung zur

Ermittlung des Sachverhalts hat zeitnah zu erfolgen (vgl. Ducret 2004: 100). In dieser Untersuchung hat die zuständige Person Gespräche mit der beschwerdeführenden sowie der beschuldigten Person zu führen (vgl. EBG/SECO 2008b: 22). Auch wird nach Zeugen/Zeuginnen gesucht, mit welchen ebenfalls eine Befragung erfolgt (vgl. ebd.). Resultierend aus diesen Gesprächen verfassen die untersuchenden Fachpersonen einen Bericht an die Unternehmensleitung, in welchem die protokollierten Gespräche, Schlussfolgerungen sowie Empfehlungen enthalten sind (vgl. ebd.). Die interne Untersuchung beinhaltet eine Involviertheit verschiedener Personen (vgl. ebd.). Durch die Involviertheit verschiedener Personen wird ein solcher Vorfall rasch zum Gesprächsthema unter den Mitarbeitenden, welche zu Gerüchten und Vorverurteilungen gegenüber der beschuldigten und belästigten Person sowie gegenüber Zeugen/Zeuginnen führen (vgl. ebd.). Um dem entgegenzuwirken ist eine sachliche und knappe Informationsabgabe der zuständigen Person gegenüber den Mitarbeitenden empfehlenswert (vgl. ebd.). Nach Abschluss der internen Untersuchung folgen die Konsequenzen (vgl. ebd.). Wurde ein Vorfall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bestätigt, ist die belästigende Person sofort zu stoppen (vgl. ebd.). Je nach Schweregrad kommen Massnahmen wie Verwarnung, Versetzung oder Entlassung zum Zuge (vgl. ebd.). Zudem hat die beschwerdeführende Person Anspruch auf Wiedergutmachung (vgl. ebd.). Weiter müssen die Präventionsmassnahmen gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgebaut werden (vgl. ebd.). Auch müssen alle Massnahmen den Mitarbeitenden wiederum in angepasster Form mitgeteilt werden (vgl. ebd.). Wurde die beschuldigte Person zu Unrecht belastet, gilt dasselbe Prozedere in umgekehrter Weise für die beschwerdeführende Person (vgl. ebd.).

Die Rolle des Untersuchungsgremiums im formellen Verfahren

Grundsätzlich müssen die zuständigen Fachpersonen mindestens eine angemessene Einführung in die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz sowie dem Führen einer Untersuchung erhalten haben (vgl. Ducret 2004: 106). Eine interne Untersuchung ist mit einer hohen Arbeitsbelastung wie auch Zeitaufwand verbunden (vgl. ebd.). Die Benennung einer Einzelperson für die Durchführung der internen Untersuchung ist nicht ausreichend (vgl. ebd.). Auch in der internen Untersuchung stellt das Geschlecht der zuständigen Fachpersonen einen zu berücksichtigenden Aspekt dar (vgl. ebd.). Es empfiehlt sich, dass zwei Drittel der Mitglieder dem weiblichen Geschlecht angehören, da wie bereits erwähnt, die Mehrheit aller Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Frauen betreffen (vgl. ebd.).

Das SECO (2014: 35) empfiehlt eine interne Untersuchung mittels qualifizierten externen Fachpersonen durchzuführen. Auch wenn externe Fachpersonen mit Kosten verbunden sind, sieht das SECO in deren Verwendung einen Mehrwert hinsichtlich ihrer Qualifikation sowie ihrer Objektivität (vgl. ebd.).

Als weitere Unterstützung können Beratungs- und Coachingangebote von Personalverbänden und Gleichstellungsbüros sowie von Juristen und Psychologen in Anspruch genommen werden (vgl. SECO 2014: 38). Auch kantonale Arbeitsinspektionen sowie ein Betriebsbesuch durch Arbeitsinspektoren können genutzt werden (vgl. ebd.). Deren Funktion besteht darin den Handlungsbedarf der Unternehmen zu erkennen und dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin geeignete Interventionen zur Lösung der konkreten Situation und zur Prävention findet (vgl. ebd.).

Das Schlichtungsverfahren

Kann durch die beiden innerbetrieblichen Verfahren keine geeignete Lösung gefunden werden, kann die kantonale Schlichtungsstelle beigezogen werden (vgl. EBG/SECO 2008b: 23). Beide Parteien haben somit das Recht bei Verdacht einer Verletzung des GIG vor die kostenlose kantonale Schlichtungsstelle zu treten (vgl. ebd.). Die Schlichtungsstelle hat das Ziel, durch eine vermittelnde Funktion zu einer Einigung zwischen den Parteien zu gelangen (vgl. ebd.). Bleibt dies erfolglos, kann die beschwerdeführende Person innerhalb von drei Monaten bei Gericht eine Klage einreichen (vgl. ebd.).

Rechtliche Schritte

Die beschwerdeführende Person hat die Möglichkeit durch Art. 5 des GIG eine Strafanzeige gegen den Täter/die Täterin sowie eine Klage gegen das Unternehmen einzureichen (vgl. SECO 2014: 39). Entschädigungszahlungen und Leistungen zu Schadenersatz sowie Genugtuung können auf den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zukommen (vgl. EBG/SECO 2008b: 23). Zudem hat sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin an den von Art. 10 des GIG verfassten Kündigungsschutz zu halten. Dieser gilt während eines internen und externen Verfahrens sowie über sechs Monate nach Abschluss des Verfahrens (vgl. ebd.).

3.4.4 Präventionsmöglichkeiten

Das Ziel eines jeden Arbeitgebers/einer jeden Arbeitgeberin ist es, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz verhindert werden, wozu es Präventionsmassnahmen bedarf. Dieses Kapitel zielt darauf ab, der Leserschaft solche Möglichkeiten zur Prävention aufzuzeigen. Die Förderung eines guten Arbeitsklimas, die Sensibilisierung und Schulung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden sowie ein schriftlich vorhandenes Grundsatzdokument in den Unternehmen stellen dabei wichtige Pfeiler im Kampf gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz dar.

Arbeitsklima

Ein gutes Arbeitsklima in welchem «die physische, psychische und sexuelle Integrität» aller Mitarbeitenden geschützt wird, ist ein fundamentales Element zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. Ducret 2004: 63). Um ein gutes Arbeitsklima bestmöglich herzustellen sowie aufrechtzuerhalten sind gut qualifizierte Kaderleute sowie eine ausgewogene Geschlechterdurchmischung und die berufliche Anerkennung der Frauen unerlässlich (vgl. ebd.: 75f). Gut qualifizierte Kaderleute meint bezogen auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, dass die Kadermitglieder das Verhindern dieses Phänomens als eine ihrer Aufgabe sehen und diese Verantwortung ernst nehmen (vgl. ebd.). Die Komponente der Geschlechterdurchmischung und der beruflichen Anerkennung der Frauen beinhaltet die Tatsache, dass Frauen immer noch die Minderheit in höheren Positionen darstellen (vgl. ebd.). Die Erkenntnisse aus dem Kapitel 3.4 - *Empirische Zahlen zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz* – beruhen darauf, dass die Frauen fast dreimal so häufig von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als Männer (vgl. SECO, EBG 2008b: 6). Zudem werden Frauen in erster Linie von Männern sexuell belästigt, wobei diese häufiger das Machtverhältnis ausnutzen (vgl. ebd.: 7). Somit kann das Risiko von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Frauenförderung in Form von weiblicher Beförderung in Kaderpositionen sowie allgemein deren beruflichen Anerkennung gemindert werden (vgl. Ducret 2004: 63). Das Ziel eines Unternehmens sollte auf einer möglichst gemischten Organisationseinheit basieren, welche nur dann gegeben ist, wenn sich die Qualifikationen der angestellten Männer und Frauen einer Abteilung die Waage halten (vgl. ebd.). Des Weiteren sollte besondere Vorsicht der Temporärarbeit sowie der Arbeit auf Abruf entgegengebracht werden, da diese Arbeitsformen anfälliger für sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind (vgl. ebd.: 75-77). Dies liegt daran, dass die temporären Mitarbeitenden die Unternehmungskultur meist nicht gleich gut kennen wie Langzeitangestellte (vgl. ebd.). Für solche Mitarbeitenden ist es deshalb schwieriger, bei Bedarf Unterstützung einzuholen und sie laufen daher eher Gefahr isoliert zu werden (vgl. ebd.). Mitarbeitende welche auf Abruf arbeiten stellen die vulnerabelste

Arbeitsform dar, da die Anstellung der Mitarbeitenden kaum gesichert ist, wodurch schnell ein Abhängigkeitsverhältnis entstehen kann (vgl. ebd.: 77).

Sensibilisierung, Schulung und Kampagnen

Die Sensibilisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sollte in den Unternehmen ein wichtiges Thema sein (vgl. Ducret 2004: 78). Unerwünschte Verhaltensweisen sexueller Natur müssen sofort unterbunden werden (vgl. ebd.). Die Mitarbeitenden sollen ermutigt werden, frühzeitig zu reagieren und nicht abzuwarten (vgl. ebd.). Eine solche Situation legt sich meist nicht, sondern spitzt sich weiter zu (vgl. ebd.). Deshalb ist es wichtig, die belästigten Personen darin zu unterstützen eine klare Stellung zu beziehen (vgl. ebd.). Die Unternehmen können dies fördern, indem sie z. B. Selbstbehauptungskurse anbieten (vgl. ebd.). In diesen Kursen lernen die Mitarbeitenden, die ersten Anzeichen sexueller Belästigungen zu erkennen sowie Strategien zu erwerben, um eine klare Ablehnung zum Ausdruck zu bringen (vgl. ebd.). Genauso wichtig ist es Sensibilisierungskurse für die Mitarbeitenden im Sinne der Erkennung von grenzüberschreitenden Situationen durchzuführen (vgl. ebd.). Dabei soll es darum gehen dem Gegenüber mehr Beachtung zu schenken, um festzustellen, ab wann sich eine Person bedrängt und eingeengt fühlt (vgl. ebd.). Des Weiteren stellen Kampagnen ein wichtiges Instrument zur Sensibilisierung dar (vgl. ebd.). Dabei verfolgen sie das Ziel mit Vorurteilen aufzuräumen (vgl. ebd.). Herrschende Vorurteile stellen ein Hindernis dar, dass Mitarbeitende offen miteinander über das Phänomen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sprechen (vgl. ebd.). Die Kampagnen sollen die Möglichkeit und den Anlass für einen Austausch geben, wobei gleichzeitig eine Enttabuisierung stattfindet (vgl. ebd.). Auch wenn solche Kampagnen Kosten verursachen, sollten sich Unternehmen nicht davor scheuen, da sie eine gute Investitionsmöglichkeit darstellen (vgl. ebd.). Denn die Kosten, welche eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz mit sich bringen, sind deutlich höher (vgl. ebd.). Die Personalschulung stellt neben der Sensibilisierung der Mitarbeitenden eine weitere wichtige Präventionsmassnahme dar (vgl. ebd.: 79). Sie ist eine wichtige Voraussetzung in der Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. ebd.). Dabei gilt es sowohl die Unternehmensleitung, die Kadermitglieder, die Vertrauens- und die Ansprechpersonen zu schulen (vgl. ebd.). In dieser Schulung soll die Definition sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, deren Erscheinungsformen und Vorboten sowie die innenwohnende Verantwortung, Handlungsmöglichkeiten und Ermöglichung eines guten Arbeitsklimas thematisiert werden (vgl. ebd.). Gerade die Vertrauensperson sollte über ein differenziertes Wissen hinsichtlich dieses Phänomens sowie über Instrumente zur Unterstützung und Beratung der Opfer verfügen (vgl. ebd.).

Grundsatzdokumente

Das SECO empfiehlt jedem Unternehmen als Basis zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz über ein Grundsatzdokument zu verfügen (vgl. SECO 2014: 28). Ein solches Grundsatzdokument erläutert die Basis einer gemeinsam gelingenden Zusammenarbeit (vgl. ebd.). In diesem Grundsatzdokument muss mindestens die Positionierung der Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, eine Definition dieses Phänomens sowie die Unterstützung der belästigten Personen und die möglichen Konsequenzen eines grenzüberschreitenden Verhaltens enthalten sein (vgl. EBG/SECO 2008b: 11). Die Positionierung eines Unternehmens gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz basiert ausdrücklich darauf, dass ein solches Verhalten vom Unternehmen nicht geduldet wird (vgl. ebd.). In der Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es wichtig, dass dieser abstrakte Begriff konkretisiert wird (vgl. ebd.). Dies kann mit einigen Beispielen, die in Zusammenhang mit dem Arbeitsalltag des Betriebs stehen und für alle Mitarbeitenden verständlich sind, verdeutlicht werden (vgl. ebd.). Die Unterstützung der belästigten Personen meint die Aufforderung der Mitarbeitenden sich selbst aktiv gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu wehren (vgl. ebd.). Das Dokument muss zwingend aufzeigen, welche Unterstützung die Opfer von sexueller Belästigung durch den Betrieb erhalten (vgl. ebd.). Zudem muss aus diesem Dokument klar hervorgehen, an wen sich die Opfer wenden können, um Rat und Hilfe zu erhalten (vgl. ebd.). In der Erläuterung der Sanktionen geht es darum, das Verbot von sexueller Belästigung hervorzuheben und zu verdeutlichen (vgl. ebd.). Das Grundsatzdokument soll durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin oder die Führungspersonen regelmässig persönlich präsentiert werden, um Klarheit und Verbindlichkeit zu schaffen (vgl. ebd.). Des Weiteren sollte das Grundsatzdokument für alle Mitarbeitenden einfach zugänglich vorhanden sein sowie neuen Mitarbeitenden ausgehändigt werden (vgl. ebd.).

3.5 Analyse ausgewählter Grossunternehmen

Dieses Kapitel hat zum Ziel die Grossunternehmen Novartis International AG, ABB und SRG SSR, welche über eine interne BSA verfügen, hinsichtlich ihrer Strategien im Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu untersuchen. Dabei wird der Fokus auf ihre Reglemente und Merkblätter hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gerichtet. Diese drei Grossunternehmen der Privatwirtschaft wurden ausgesucht, um sowohl durch die unterschiedlichen Branchen (Biotechnologie und Pharmazie, Energie- und Automatisierungstechnik, Medienbranche) als auch durch die Konstellation der Mitarbeitenden ein breites Spektrum in der Analyse abzudecken. Zudem werden die Reglemente und Merkblätter dieser drei Grossunternehmen vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] auf ihrer Homepage als Referenz angegeben. Daraus schliesst die Autorin, dass das EBG diese Dokumente als geeignet erachtet.

3.5.1 Novartis International AG

Novartis International AG hat eine Broschüre unter anderem zur Thematik von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Dieses Projekt wurde unter dem Head of Diversity unter Einbezug der internen Personalvertretung entwickelt (vgl. Novartis International AG 2001: 20). Die Novartis International AG nimmt eine klare Stellung zur Intoleranz von Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz vor und fordert alle Mitarbeitenden dazu auf, sich dementsprechend zu verhalten (vgl. ebd.: o. S.).

In der Broschüre sind die gesetzlichen Bestimmungen zur Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz niedergeschrieben. Es wird Bezug zum Diskriminierungsverbot, der Schweizerischen Bundesverfassung und dem OR genommen (vgl. ebd.: 4f). Einen besonderen Fokus wird auf die Führungspersonen gerichtet, welche dazu verpflichtet sind Belästigungen und Machtmissbrauch ernst zu nehmen sowie entsprechende Massnahmen zu ergreifen (vgl. ebd.: 6). Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, wird auf geschulte Kontaktstellen verwiesen, welche sie dabei unterstützen (vgl. ebd.). Des Weiteren dient diese Broschüre dazu, das Phänomen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz anhand von Beispielen zu definieren (vgl. ebd.: 7). Auch Mobbing, Diskriminierung und andere Formen von Machtmissbrauch werden in dieser Broschüre erläutert (vgl. ebd.: 8-15). Ein weiteres Thema dieser Broschüre liegt in der Verdeutlichung möglicher Folgen von Belästigung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz für das Opfer und den Täter, aber auch das betroffene Team sowie die Novartis International AG als Arbeitgeberin (vgl. ebd.: 15f). Ein weiterer Fokus wird auf die Präventionsmassnahmen gerichtet und darauf was Betroffene im bestehenden Fall konkret tun können, beziehungsweise an welche Kontaktstellen sie sich wenden können (vgl. ebd.: 16-18).

Diese Kontaktstellen stehen sowohl zur Unterstützung von Führungspersonen zur Verfügung, wie auch als Ansprechpersonen für Opfer von Belästigung und Machtmissbrauch, an welche sie sich wenden können (vgl. ebd.: 18).

Unter diesen Kontaktstellen werden folgende Personen/Anspruchsgruppen aufgelistet:

- Personaldienst (Human Resource)
- Beratungs- und Sozialdienst
- Interne Personalvertretungen (PV-A und PV_GAV)
- Die/der Gleichstellungsbeauftragte (Head of Diversity)
- Werkärztlicher Dienst
- Compliance Officer
- Externe Beratungsstellen
- Vorgesetzte
- Andere Person Ihres Vertrauens

3.5.2 ABB

Das Personalmanagement der ABB verfügt ebenfalls über ein Reglement zum Schutz der sexuellen Integrität der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz (ABB Schweiz 2002: 1-9). Dieses Dokument bezieht sich explizit und ausschliesslich auf das Phänomen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz (vgl. ebd.: 4). Das Reglement der ABB enthält zum einen allgemeine Verhaltensregeln und zum anderen ein konkretes Prozedere des formellen Beschwerdeverfahrens (vgl. ebd.: 4-7). Die allgemeinen Verhaltensregeln richten sich an alle Mitarbeitenden und fordern sie zur Wahrnehmung der Eigenverantwortung auf (vgl. ebd.: 4). Zudem werden die Pflichten des/der Vorgesetzten erläutert (vgl. ebd.: 5). Sie tragen die Verantwortung für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre und haben Beschwerden ernst zu nehmen (vgl. ebd.). Gemeinsam mit den betroffenen Personen und der Anlaufstelle für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben die Vorgesetzten geeignete Massnahmen zu treffen (vgl. ebd.).

Die ABB definiert folgende Personen als mögliche Anlaufstellen:

- Die/der Beauftragte für Chancengleichheit
- Angestelltenrat
- Sozialberatung
- Personalabteilung

Die Aufgaben der Anlaufstelle liegen gemäss der ABB in der Beratung und Unterstützung der betroffenen Mitarbeitenden, wobei geeignete Massnahmen getroffen werden müssen, um die Belästigung erfolgreich zu unterbinden (vgl. ebd.). Auch liegt es in ihrer Verantwortung die betroffene Person über die rechtlichen Möglichkeiten sowie das formelle Beschwerdeverfahren aufzuklären (vgl. ebd.).

Das formelle Beschwerdeverfahren der ABB ist wie folgt aufgebaut: Die ABB verfügt über eine Beschwerdekommision (vgl. ebd.). Die Beschwerdekommision bestehend aus «der Beauftragten für Chancengleichheit der Firma, einem Vertreter oder einer Vertreterin des Angestelltenrates und der Personalabteilung», trägt die Verantwortung sich für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einzusetzen (vgl. ebd.). «Die Firma und der Angestelltenrat bestimmen je ein Mitglied. Das dritte Mitglied bestimmen die Firma und der Angestelltenrat gemeinsam.» (ebd.) Es wird darauf geachtet, dass in der Beschwerdekommision jeweils zwei Frauen und ein Mann vertreten sind, wobei jeweils eine Frau den Vorsitz der Kommission einnimmt (vgl. ebd.). Jede belästigte Person hat das Recht ein formelles Beschwerdeverfahren bei einem Mitglied der Kommission einzureichen (vgl. ebd.: 6). Dieses Mitglied hat unmittelbar eine Sitzung einzuberufen, bei welchem das konkrete Prozedere festgelegt wird (vgl. ebd.). Die beschuldigte Person wird über die Beschwerdeerhebung in Kenntnis gesetzt (vgl. ebd.). Dies erfolgt auch bei der Geschäftsleitung, jedoch ohne Bekanntgabe der Namen der beteiligten Personen (vgl. ebd.). «Die Beschwerdekommision und alle informierten Personen sind gegenüber Dritten zu absoluter Diskretion und zur Verschwiegenheit verpflichtet.» (ebd.) Die Beschwerdekommision hat die betroffene Person sowie allfällige Zeuginnen und Zeugen anzuhören und die beschuldigte Person mit dieser Beschwerde zu konfrontieren (vgl. ebd.). Bei dieser internen Untersuchung werden alle Gespräche protokolliert und mögliches Beweismaterial sichergestellt (vgl. ebd.). «Die Beschwerdekommision kann einen rechtlich ausgebildeten Protokollführer oder eine rechtlich ausgebildete Protokollführerin einsetzen.» (ebd.) Die Beschwerdekommision entscheidet über zu vollziehende Massnahmen gegenüber der belästigenden Person (vgl. ebd.). Je nach Schwere des Vorfalls erfolgt dies in Form von einem mündlichen oder schriftlichen Verweis, einer Versetzung, einer Verwarnung unter Androhung der Kündigung, einer ordentlichen oder fristlosen Kündigung (vgl. ebd.: 7). Die Geschäftsleitung der Firma wird über die getroffene Massnahme unverzüglich informiert (vgl. ebd.: 6). Die interne Untersuchung ist prioritär zu behandeln, wobei sie auf jeden Fall innerhalb von vier Wochen abzuschliessen ist (vgl. ebd.). Die Kommission ist dazu verpflichtet, die zu vollziehenden Massnahmen zu überwachen (vgl. ebd.). Während des formellen Beschwerdeverfahrens hat sowohl die betroffene als auch die beschuldigte Person das Recht auf eine Begleitung durch «eine Person ihrer Wahl aus der Firma» (vgl. ebd.: 7). «Sie können bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen sowie der Gegenpartei anwesend sein und Ergänzungsfragen stellen.» (ebd.) Die betroffene Person hat jedoch die Möglichkeit, dass ihr Gespräch mit der Beschwerdekommision ohne Anwesenheit der beschuldigten Person erfolgt (vgl. ebd.). In diesem Fall wird die beschuldigte Person durch ihren Beistand vertreten (vgl. ebd.).

Des Weiteren nimmt das Reglement der ABB Bezug auf den rechtlichen Kündigungsschutz (vgl. ebd.). Dieses Reglement wird jährlich durch die Geschäftsleitung und den Angestelltenrat der ABB überprüft, ergänzt bzw. angepasst und unterzeichnet (vgl. ebd.: 7f).

3.5.3 SRG SSR

Genauso wie die anderen beiden Grossunternehmen verfügt auch das SRG SSR über ein Reglement zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing (vgl. SRG SSR 2004: 1-5). Dieses Reglement enthält die Wahrung des Schutzes der persönlichen Integrität sowie eine Grundsatzklärung, welche sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz verbietet (vgl. ebd.: 1). In diesem Reglement erfolgt, wie auch bei der Novartis International AG und der ABB, eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Mobbing, welche anhand von Beispielen verdeutlicht wird (vgl. ebd.: 1f). Ein weiterer Fokus des Reglements liegt auf der Verantwortung der Betroffenen, im Sinne einer klaren Positionierung gegenüber der belästigenden Person, dass ihr/sein Verhalten unerwünscht ist (vgl. ebd.: 2). Die Verantwortung der/des Vorgesetzten gegenüber seinen Mitarbeitenden liegt darin für eine mobbing- und belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu sorgen sowie Hinweisen nachzugehen, welche eine solche Atmosphäre verletzen (vgl. ebd.). Auch appelliert das Reglement an die Verantwortung aller Mitarbeitenden, sich bei beobachtendem grenzüberschreitendem Verhalten entsprechend zu positionieren (vgl. ebd.). Das Reglement legt fest, dass die Thematik Mobbing und sexuelle Belästigung im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsangeboten thematisiert wird (vgl. ebd.). Zudem erhalten Führungspersonen eine spezifische Weiterbildung hinsichtlich Präventions- sowie Interventionsmöglichkeiten (vgl. ebd.).

Auch verweist das SRG SSR in ihrem Reglement auf Vertrauens- und Kontaktpersonen (vgl. ebd.):

- Interne Vertrauensperson
- Leiter/Leiterin Personal und Ausbildung
- Vorgesetzte
- Externe Vertrauensstelle: Konfliktberatung für Unternehmen und Institutionen

Das Reglement erläutert, dass die interne Vertrauensperson sowie die externe Vertrauensstelle der Schweigepflicht unterstehen (vgl. ebd.: 3). Leiter/Leiterin Personal und Ausbildung sowie Vorgesetzter/Vorgesetzte können von dieser entbunden werden, «um ihrer Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber sowie der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gerecht zu werden» (vgl. ebd.). «Die Vertrauenspersonen werden von der Geschäftsleitung ernannt. Die Kommission Chancengleichheit ist vorschlagsberechtigt.» (ebd.)

Die interne Vertrauensperson sowie die externen Vertrauensstellen haben folgenden Aufgaben nachzukommen (vgl. ebd.):

- Gesprächsführung mit der betroffenen Person
- Beratung, Unterstützung und bei Bedarf Einbezug externer Fachpersonen
- Orientierung über die Möglichkeit eines Beschwerdeverfahrens
- Aufzeigen von straf- und zivilrechtlichen Möglichkeiten und deren Konsequenzen

Des Weiteren konkretisiert die SRG SSR wie auch die ABB das formelle Beschwerdeverfahren:

«Die Mitglieder der Beschwerdekommision werden von der Geschäftsleitung SRG SSR ernannt.» (ebd.) Sie besteht aus mindestens fünf Mitgliedern, wobei zwei Frauen sowie zwei Männer vorhanden sein müssen (vgl. ebd.: 4). Eines der Mitglieder wird zum Präsidenten/zur Präsidentin erkoren, bei welcher die Beschwerde eingereicht wird (vgl. ebd.). In einem ersten Schritt informiert der Präsident/die Präsidentin die beschuldige Person, die zuständige Abteilungsleitung, Leiter/Leiterin Personal und Ausbildung sowie den Radiodirektor/die Radiodirektorin über den Eingang der Beschwerde, nicht aber über deren Inhalt (vgl. ebd.). Als zweiter Schritt lädt er/sie die Beschwerdekommision zu einer Sitzung ein, an welcher zwei Mitglieder bestimmt werden, welche die Untersuchung durchführen (vgl. ebd.). Dabei muss beachtet werden, dass die untersuchende Person dem gleichen Geschlecht angehören, wie dem der beschwerdeeinreichenden Person (vgl. ebd.). Zusätzlich wird eine externe Fachperson beigezogen (vgl. ebd.). Die untersuchenden Personen führen Gespräche mit beiden Parteien durch und hören sich allfällige Zeugen/Zeuginnen an (vgl. ebd.). All diese Gespräche werden protokolliert und allfälliges Beweismaterial wird sichergestellt (vgl. ebd.). Aufgrund der durchgeführten Gespräche wird ein Bericht sowie dazu empfohlene Massnahmen verfasst, welcher der Radiodirektorin/dem Radiodirektor zugestellt werden (vgl. ebd.). Der Radiodirektor/die Radiodirektorin entscheidet nach Absprache mit dem Leiter/der Leiterin Personal und Ausbildung über die empfohlenen Massnahmen und setzt die nötigen Sanktionen durch (vgl. ebd.). Sanktionen können je nach Schwere des Vorfalls von Entschuldigung bei der belästigenden Person, über Aktenvermerk in die Personalakte, Verweis, schriftliche Mahnung, Versetzung, bis hin zur fristlosen Kündigung verhängt werden (vgl. ebd.: 5). Die Konfrontation der beschuldigten Person mit den Vorwürfen und deren Hinweis auf die Grundsätze von SRG SSR bezüglich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird als Sanktion definiert (vgl. ebd.). Alle an diesem Verfahren beteiligten Personen unterstehen der Schweigepflicht (vgl. ebd.: 4). Die interne Untersuchung ist innert einem Monat, beziehungsweise das gesamte Beschwerdeverfahren innert zwei Monaten, abzuschliessen (vgl. ebd.). «Die Beschwerdekommision hat die Kompetenz, in Zusammenarbeit mit den Vertrauenspersonen Massnahmen für die Verbesserung des Arbeitsklimas, der Information und Prävention vorzuschlagen» (ebd.)

Des Weiteren sind im Reglement des SRG SSR allgemeine Verfahrensgrundsätze enthalten, welche die Rechte beider Parteien wie Akteneinsicht, Kündigungsschutz und «Begleitung durch eine Person ihrer Wahl sowie Anwesenheit bei der Befragung von Zeuginnen und Zeugen» regelt (vgl. ebd.).

Zudem hält die SRG SSR in diesem Reglement auch die missbräuchliche Anschuldigung fest, welche ebenfalls mit Sanktionen verhängt wird (vgl. ebd.: 5).

3.5.4 Vergleich und Fazit

Es handelt sich bei den hier zugrundeliegenden Reglementen der Novartis International AG, ABB und SRG SSR um die aktuellsten Versionen, welche im Jahr 2017 das letzte Mal überarbeitet wurden. Unklar bleibt, ob diese Reglemente die einzig bestehenden Dokumente hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in den jeweiligen Unternehmen darstellen oder ob es weitere interne Dokumente gibt.

Alle drei Unternehmen verfügen, wie es das SECO zur Prävention empfiehlt, über ein Grundsatzdokument (vgl. ABB 2002, Novartis International AG 2001, SECO 2014, SRG SSR 2004). Wie vom SECO empfohlen enthalten diese Grundsatzdokumente alle eine Definition von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und verdeutlichen diese mit Beispielen (vgl. ebd.). Auch geht aus allen Grundsatzdokumenten eine klare Stellung der Intoleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hervor (vgl. ebd.). Alle drei Unternehmen werden der Empfehlung vom SECO gerecht, die Unterstützungsmöglichkeiten des Unternehmens in dem Grundsatzdokument zu deklarieren (vgl. ebd.). Ebenfalls weisen die Grundsatzdokumente der ABB und der SRG SSR auf die Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden hin, wie es vom SECO empfohlen wird (vgl. ABB 2002, SRG SSR 2004). Die Novartis International AG (2001: o. S.) nimmt hierzu keine klare Stellung. Die Unterstützungsmöglichkeiten der drei Grossunternehmen werden in den vorliegenden Grundsatzdokumenten unterschiedlich differenziert dargelegt (vgl. ABB 2002, Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). Die ABB wie auch die SRG SSR verfügen im Gegensatz zur Novartis International AG in ihren Grundsatzdokumenten nicht nur über den Verweis auf ein informelles Verfahren, sondern erläutern auch das formelle Beschwerdeverfahren und dessen Ablauf (vgl. ebd.). Diese interne Untersuchung erfolgt sowohl bei der ABB wie auch der SRG SSR über eine Beschwerdekommision (vgl. ABB 2002, SRG SSR 2004). Der Beschwerdekommision der ABB kommt eine hohe Entscheidungs- und Kontrollgewalt zu, da sie über zu vollziehende Massnahmen gegenüber der belästigenden Person entscheiden (vgl. ABB Schweiz 2002: 6). Bei der SRG SSR entscheidet der Radiodirektor/die Radiodirektorin gemeinsam mit dem Leiter/der Leiterin Personal und Ausbildung über die nötigen Sanktionen (vgl. SRG SSR 2004: 4). Welche Kompetenzfähigkeiten die Mitglieder der Beschwerdekommision mitzubringen haben, wird in den Grundsatzdokumenten der Unternehmen nicht spezifiziert. Dies steht entgegen der Empfehlung des SECO (2014: 35), wonach die interne Untersuchung mittels

qualifizierten externen Fachpersonen erfolgen soll. Weiter stellt gemäss Ducret (2004: 96-106) die Berücksichtigung der Geschlechter bei der Auswahl der Vertrauenspersonen wie auch der Mitglieder der Beschwerdekommision ein wichtiger Aspekt dar. Zum Geschlecht der Vertrauenspersonen nimmt weder die ABB, noch die SRG SSR oder die Novartis International AG Bezug (vgl. ABB 2002, Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). Bei den Mitgliedern der Beschwerdekommision erwähnt jedoch sowohl die ABB wie auf die SRG SSR, dass die Geschlechter bei der Auswahl der Mitglieder berücksichtigt werden müssen, sodass die beschwerdeführenden Personen jeweils von einem gleichgeschlechtlichen Mitglied der Beschwerdekommision begleitet werden können (vgl. ABB 2002, SRG SSR 2004).

Abschliessend lässt sich sagen, dass die Ausgestaltung der drei Grundsatzdokumente sehr unterschiedlich ausfällt. Alle Dokumente verfügen über gute Ansätze, wobei viele Empfehlungen des SECO abgedeckt werden. Das Grundsatzdokument der Novartis International AG enthält keine Informationen zu einem formellen Beschwerdeverfahren. Dadurch lassen sich im Vergleich zu den anderen beiden Grossunternehmen weniger Schlussfolgerungen aus diesem Grundsatzdokument ziehen. Diese drei Reglemente zeigen auf, wie unterschiedlich die Handhabung von Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erfolgt.

4 Diskussion

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengetragen und es erfolgt die Beantwortung der Fragestellungen dieser Arbeit. Die Autorin zeigt die Relevanz der Fragestellungen für die Soziale Arbeit im Allgemeinen auf und gibt Empfehlungen für die Professionellen der internen BSA im Hinblick auf Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ab. Zum Abschluss bietet die Autorin einen Ausblick indem aktuelle Forschungslücken sowie weiterführende Fragestellungen aufgezeigt werden.

4.1 Beantwortung der Fragestellungen

Um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit präsent zu haben, wird sie an dieser Stelle nochmals genannt:

Welchen Stellenwert und welche Bedeutung hat aktuell die interne Betriebliche Sozialarbeit in Grossunternehmen unter der besonderen Berücksichtigung des Phänomens der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?

Die Autorin ist der Überzeugung, dass die interne BSA ein Gewinn für jedes Grossunternehmen darstellt. Dies weil anhand mehrerer Studien der ökonomische Mehrwert der internen BSA aufgezeigt werden konnte (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016, vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2012). Durch den Einbezug dieser Studien konnte diese Arbeit aufzeigen, dass die interne BSA die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden fördert, wodurch negative Folgekosten für die Grossunternehmen eingespart werden (vgl. ebd.). Dadurch trägt die interne BSA massgeblich zum unternehmerischen Erfolg eines jeden Grossunternehmens bei (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 25). Trotz dieser Eindeutigkeit, dass die interne BSA einen Mehrwert für die Grossunternehmen darstellt, verfügen lediglich 34 Prozent aller Grossunternehmen über eine interne BSA (vgl. Baumgartner et al. 2004: 23f). Dies bringt die Autorin in Zusammenhang mit der zentralen Problematik der internen BSA, welche darin besteht, dass in den Grossunternehmen ein mangelndes Verständnis darüber herrscht, welche Funktionen und Aufgaben die interne BSA wahrnimmt und welchen finanziellen Mehrwert sie erbringt (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2012: 15). Erschwerend zu dieser Problematik kommt hinzu, dass die Aufgabenfelder der internen BSA nicht statisch sind, sondern durch den Wandel der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und unternehmensspezifischen Faktoren beeinflusst werden (vgl. Stoll 2001: 94). Diese Dynamik der Aufgabenfelder der internen BSA erachtet die Autorin als fundamental, da es der internen BSA nur dadurch möglich ist, auf aktuell sozial relevante Themen im Unternehmen reagieren und Lösungsvorschläge bringen zu können. Umso wichtiger ist es jedoch, dass in den Unternehmen eine klare Vorstellung der Funktion und Aufgaben der internen BSA herrscht. Um dies zu erreichen, müsste an Strategien zur Schärfung des Professionsprofils der internen BSA gearbeitet werden. Dies geht mit einer einheitlichen Definition ihrer Profession, ihrer

Funktionen und Aufgaben einher. Die in der Schweiz durchgeführte Untersuchung zeigte, dass 75 Prozent der Befragten den Nutzen der internen BSA erst durch konkrete Erfahrungen erkennen (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2012: 15). Die Autorin ist jedoch der Meinung, dass nicht erst konkrete Erfahrungen dazu führen sollen, den Nutzen der internen BSA zu erkennen. Vielmehr sollen Strategien erarbeitet werden, die Präsenz und Funktion der internen BSA für alle Mitarbeitenden hervorzuheben. Die Autorin empfiehlt für die Selbstverständlichkeit der Nutzung der internen BSA eine gesetzliche Verankerung ihrer Profession in allen Grossunternehmen. Dies im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber der arbeitenden Bevölkerung. Dieser Verantwortung kann die interne BSA gerecht werden, weil sie den Fokus auf das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden legt, so wie es keine andere Stelle tut. Dadurch schöpfen die Professionellen der internen BSA die Potentiale der Mitarbeitenden aus und streben nach nachhaltigen Lösungen.

Diese Unklarheit der Funktionen und Aufgabenfelder der internen BSA zeigt sich bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besonders deutlich. Die wissenschaftliche Recherche im Hinblick auf die Grundsatzdokumente der drei Grossunternehmen Novartis International AG, ABB und SRG SSR zeigte, dass das Vorgehen bei Vorfällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz unterschiedlich gehandhabt wird. Die Autorin erachtet es als sinnvoll, hier einen einheitlichen Prozess zu definieren. Durch die Recherche und die praktische Analyse kommt die Autorin zur Erkenntnis, dass die interne BSA im Hinblick auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in den Grossunternehmen einen niedrigen Stellenwert erlebt. Dies weil die Grossunternehmen Novartis International AG, ABB und SRG SSR die interne BSA lediglich als Anlauf-/Kontaktstelle nutzen und ihr keine Verantwortung im formellen Verfahren zukommen lassen (vgl. ABB 2002, Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). Die Autorin sieht einen möglichen Grund darin, dass der internen BSA Parteilichkeit vorgeworfen wird, da sie zu eng mit der Linienorganisation verbunden ist. Dies sieht die Autorin auch als Grund, weshalb das SECO im formellen Verfahren stets auf externe Beratungsstellen verweist (vgl. SECO 2004: 32). Die Wahrung des Prinzips der Allparteilichkeit stellt jedoch ein unabdingbares Element ihrer Profession dar. Die interne BSA hat sich der Allparteilichkeit verschrieben und nur so ist ihr beruflicher Erfolg gesichert (vgl. Laubscher 2006: 17). Aus eigener beruflicher Erfahrung weiss die Autorin, dass die Allparteilichkeit der internen BSA nicht nur in der Abklärung von Fällen von sexueller Belästigung benötigt wird, sondern jegliche Tätigkeit der internen BSA eine Allparteilichkeit verlangt. Wird nun der internen BSA aufgrund möglicher Parteilichkeit der Zugang als Mitglied der internen Untersuchung verwehrt, sollte die interne BSA grundsätzlich in Frage gestellt werden. Die Autorin sieht die Problematik eines Rollenkonfliktes der internen BSA bei der Abklärung von Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durchaus. Jedoch sollten gemäss der Autorin andere Lösungswege in Betracht gezogen werden, wie die interne BSA die Allparteilichkeit in

solchen Fällen wahren kann. Ein erster Schritt dazu sieht die Autorin darin, dass sich die Professionellen der internen BSA ihrer Allparteilichkeit sowie der höchst vulnerablen Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz bewusst sein müssen. Weiter sollte die interne BSA organisatorisch als Stabstelle unter der Unternehmensleitung und nicht dem Personalwesen angegliedert sein, um eine mögliche organisatorische Verbundenheit von vornherein auszuschliessen. Dies weil die interne BSA eine unabhängige Stelle ist und so auch von allen Mitarbeitenden wahrgenommen werden soll. Für die Wahrung der Allparteilichkeit betrachtet es die Autorin als fundamental, dass die interne BSA über keine Entscheidungsmacht verfügt. Jedoch sollten Strategien ausgearbeitet werden, welche die Unternehmensleitung dazu verpflichtet, die Empfehlungen der internen BSA zu berücksichtigen. Werden die massgeblichen Empfehlungen der internen BSA nicht berücksichtigt und kommt es dadurch zu ethischen Konflikten, sollten die Professionellen der internen BSA die Möglichkeit haben, sich an eine dritte Stelle zu wenden. Weiter müssen die Professionellen der internen BSA im Rahmen ihres Vertrages geschützt werden, falls diese aufgrund ihrer Empfehlungen Nachteile erfahren sollten. Die Autorin ist der Überzeugung, dass die optimale Nutzung der internen BSA bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einen grossen Mehrwert für die Grossunternehmen darstellt. Dies weil die interne BSA gemäss Stoll (2001: 32) die Expertin für eine gelingende Zusammenarbeit ist. Sie verfügen über ein gutes Netzwerk und sind geübt Beratungen durchzuführen (vgl. AvenirSocial 2010a: o. S). Auch wird der Auftrag der internen BSA als eine Stelle definiert, welche die Unternehmen in ihrer Fürsorgepflicht unterstützt (vgl. Stoll 2001: 20). Durch diesen Auftrag sollte es unmittelbar auch in der Verantwortung der internen BSA liegen, die Mitarbeitenden des Unternehmens vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen.

Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass die interne BSA für die Grossunternehmen einen ökonomischen Mehrwert erbringt, indem sie Mitarbeiterpotentiale fördert und negative Folgekosten verhindert. Aufgrund der bestehenden Unklarheiten des Nutzens, der Aufgaben und des finanziellen Mehrwerts der internen BSA in den Grossunternehmen wird die interne BSA nicht ausreichend genutzt. Die Schwierigkeit besteht darin, dass die Aufgabenfelder der internen BSA dynamisch sind, da sie durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und unternehmensspezifische Faktoren beeinflusst werden. Diese Unklarheit der Funktion der internen BSA zeigt sich bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besonders deutlich, da ihr Potential für die Bearbeitung solcher Vorfälle nicht optimal genutzt wird. Um der bestehenden Unklarheit entgegenzuwirken, soll ihr Professionsprofil geschärft werden. In den Grossunternehmen soll ein Bewusstsein über die Präsenz der internen BSA geschaffen werden, sodass sich deren Nutzen als selbstverständlich erweist. Für die Wahrung der Allparteilichkeit und der Vermeidung von Rollenkonflikte, soll die interne BSA keine Entscheidungsmacht tragen und als Stabstelle direkt unter der Unternehmensleitung

eingebettet sein. Abschliessend lässt sich aus Sicht der Autorin sagen, dass Grossunternehmen künftig vermehrt in die optimale Nutzung der internen BSA insbesondere im Hinblick auf Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz investieren sollten.

Welche Formen von standardisiertem innerbetrieblichen Vorgehen existieren im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz?

Aus dieser Arbeit geht hervor, dass es im Wesentlichen zwei verschiedene innerbetriebliche Vorgehensweisen im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gibt. Zum einen ist dies die informelle Lösungsfindung und zum anderen das formelle Beschwerdeverfahren (vgl. EBG/SECO 2008b: 20-23).

Das informelle Prozedere ist aus Sicht der Autorin im Gegensatz zum formellen Beschwerdeverfahren weniger standardisiert. Das Ziel des informellen Vorgehens beruht auf einer einvernehmlichen Lösungsfindung (vgl. ebd.: 21f). Die Handlungsmöglichkeiten der zuständigen Fachperson sind durch ihre Schweigepflicht eingeschränkter als im formellen Verfahren (vgl. ebd.). Im informellen Verfahren geht es hauptsächlich darum, die ratsuchende Person anzuhören und ihr die Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen (vgl. ebd.). Aus Sicht der Autorin stellt eine solche informelle Lösungsfindung eine gute Möglichkeit dar, um die Dunkelziffer der Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu senken. Dies weil dadurch den betroffenen Personen die Möglichkeit geboten wird, ihre Erlebnisse und Ängste zu äussern, ohne dass dabei voreilige Massnahmen getroffen werden. Durch eine professionelle Beratung sowie der Schaffung von Vertrauen können die Opfer dahingehend bestärkt werden, gegen den Täter/die Täterin vorzugehen. Bestünde diese unverbindliche Anlaufstelle für die betroffenen Personen nicht, geht die Autorin davon aus, dass einige betroffene Personen den Mut für eine Meldung nicht aufbringen würden.

Das formelle Beschwerdeverfahren, welches gemäss der Autorin eine höhere Standardisierung aufweist, ist im Ablauf eines Vorfalls von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von klaren Schritten geprägt (vgl. ebd.: 21f). Diese Schritte basieren auf Empfehlungen des EBG/SECO und weisen keine Verbindlichkeit auf. Diese Empfehlungen beruhen darauf, ein Gespräch mit der beschwerdeführenden sowie anschliessend mit der beschuldigten Person durchzuführen (vgl. ebd.). In einem zweiten Schritt wird nach allfälligen Zeugen/Zeuginnen gesucht, wobei diese ebenfalls angehört werden (vgl. ebd.). Aufgrund dieser Gespräche wird ein Bericht verfasst (vgl. ebd.). Dieser Bericht enthält eine Schlussfolgerung sowie Empfehlungen zuhanden der Unternehmensleitung (vgl. ebd.). Ausgehend von diesem Bericht erfolgen Konsequenzen in Form von Sanktionen (vgl. ebd.). Die konkrete Umsetzung dieses Ablaufes liegt im Ermessen eines jeden Unternehmens. Diese Unverbindlichkeit führt dazu, dass jedes Unternehmen über einen grossen Spielraum hinsichtlich ihrer Vorgehensweisen in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz verfügt. Dies lässt sich auch an den drei verschiedenen Grundsatzdokumenten der jeweiligen

Grossunternehmen Novartis International AG, ABB und SRG SSR erkennen. So verfügt die Novartis International AG beispielsweise nicht über eine konkrete Definition des formellen Verfahrens. Die Autorin erachtet dies als eine heikle Angelegenheit. Viele Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz melden sich nicht, aus Angst, dass sie unzureichende Hilfeleistungen erhalten. Die Autorin geht davon aus, dass diese Ängste der Mitarbeitenden durch das Fehlen konkreter Verfahrensschritte in einem Unternehmen weiter geschürt werden. Dies weil dadurch den Mitarbeitenden verunmöglicht wird, sich im Vornherein mit dem Prozess auseinander zu setzen. Die Autorin befürchtet, dass durch diese fehlende Sicherheit die Dunkelziffer der Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz weiter ansteigen wird. Aus diesem Grund empfiehlt die Autorin, dass das Grundsatzdokument der Novartis International AG durch das formelle Beschwerdeverfahren und dessen Ablauf ergänzt wird. Dies verschafft Klarheit, Transparenz, Verbindlichkeit und Sicherheit. Weiter wurde ersichtlich, dass in der Praxis sowohl die Untersuchungskommissionen als auch die Unternehmungsleitung über die alleinige Entscheidungsgewalt verfügen können. So sieht es die Autorin als kritisch, dass der Beschwerdekommision der ABB eine solch grosse Verantwortung und Entscheidungs- sowie Kontrollgewalt zukommt, ohne dass dabei klare Kompetenzanforderungen an die Mitglieder der Beschwerdekommision hervorgehen (vgl. ABB 2002: 6f). In diesem Grundsatzdokument wäre es nach Meinung der Autorin sinnvoll, konkreten Bezug zu den Kompetenzanforderungen der Vertreterin/des Vertreters des Angestelltenrats und der Personalabteilung der Beschwerdekommision zu nehmen. Kritisch am Grundsatzdokument der SRG SSR erkennt die Autorin die Entscheidungsgewalt der Unternehmungsleitung, welche nicht nur die Entscheidung über Sanktionen trifft, sondern auch alle Mitglieder der Beschwerdekommision sowie die Vertrauensperson wählt. Beide Vorgehensweisen bringen gemäss der Autorin Vorteile wie auch Gefahren mit sich. Zum einen ist die Unternehmungsleitung weder verstrickt noch in den jeweiligen Fall involviert, was ihr eine objektivere Entscheidungsbasis gewährt. Im Gegenzug dazu liegt die Entscheidungsgewalt in den Händen nur weniger Personen, was wiederum Gefahren birgt.

Die Autorin erhofft sich, dass sich die Wissenschaft mit solchen Fragestellungen auseinandersetzt und an einem einheitlichen formellen Verfahren arbeitet. Ein solches einheitliches Verfahren würde aus Sicht der Autorin Verbindlichkeit und Transparenz schaffen sowie den Schutz aller Mitarbeitenden fördern. Das EBG/SECO (2008c: 1-4) verfügt über eine «Checkliste sexuelle Belästigung», welche sich an die Arbeitgebenden richtet. Diese Checkliste legt den Fokus nicht auf das formelle Beschwerdeverfahren, sondern auf Präventionsmöglichkeiten. Die Checkliste verfügt über zehn konkrete präventive Massnahmen im Kampf gegen die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Präsenz dieser Checkliste in allen Unternehmen, sowie die Befolgung dieser Ratschläge könnte ein erster Schritt hinsichtlich einheitlicher Präventionsmassnahmen darstellen. Die Autorin sieht eine

Möglichkeit darin eine solche Checkliste auch für das formelle Beschwerdeverfahren auszuarbeiten. Weiter sollte in den Grossunternehmen eine Verbindlichkeit dieser Checklisten angestrebt werden.

Auf welche Kontaktstellen verweisen Grossunternehmen (Novartis International AG/ABB/SRG SSR) im Falle einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz? Welche Bedeutung hat bzw. welche Rolle nimmt dabei die interne Betriebliche Sozialarbeit wahr?

Alle drei genannten Grossunternehmen verweisen auf geschulte Kontaktstellen, welche sowohl die Führungspersonen im Umgang mit sexueller Belästigung unterstützen, als auch den Opfern beratend zur Seite stehen (vgl. ABB 2002, Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). Die interne BSA wird bei allen drei Grossunternehmen, neben anderen Fachpersonen, unter den Kontaktpersonen namentlich erwähnt (vgl. ebd.). Des Weiteren verweisen die Novartis International AG und die SRG SSR explizit auf die Möglichkeit externe Beratungsstellen nutzen zu können (vgl. Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). Die ABB bietet eine solche Möglichkeit nicht an (vgl. ABB 2002 1-9). Das SECO (2014: 32) empfiehlt, dass die Vertrauensperson in den Unternehmen in keiner Linienposition stehen sollte. Sowohl die Novartis International AG als auch die SRG SSR haben jedoch unter anderem Vorgesetzte als eine mögliche Vertrauensperson ernannt (Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). Auf den ersten Blick erscheint dies als unproblematisch, da die ratsuchenden Personen auch die Möglichkeit haben auf andere Vertrauenspersonen zurückzugreifen. Bei einer vertieften Auseinandersetzung stellt sich für die Autorin jedoch die Frage, ob Vorgesetzte dadurch in einen Rollenkonflikt geraten. Auch stellt sich die Frage, ob die Vorgesetzten über die notwendigen Kompetenzen verfügen, Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu beraten. Dem steht die Autorin kritisch gegenüber. Dies weil die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz eine hohe Vulnerabilität aufweist, welches eine hohe Beratungskompetenz sowie Fachwissen zu diesem Phänomen erfordert. Aus diesem Grund betrachtet die Autorin die interne BSA als die geeignetste Anlaufstelle. Sie verfügt über ein gutes Netzwerk, ist darin geübt ihre Klienten/Klientinnen kompetent zu beraten und ist der Allparteilichkeit verpflichtet. Für die Autorin wird dem keine andere interne Stelle gleichermassen gerecht. Die Autorin erachtet es jedoch als wichtig, dass den betroffenen Personen die Möglichkeit geboten wird, externe Stellen in Anspruch zu nehmen. Ob dies nun auf Kosten des Unternehmens oder auf eigene Kosten erfolgt, müsste in einer differenzierten Auseinandersetzung unter Berücksichtigung ethischer Prinzipien diskutiert werden. Die Autorin vertritt jedoch den Standpunkt, dass es sich um Kosten der Mitarbeitenden handeln sollte. Dies weil die betroffene Person die Möglichkeit hat, sich intern professionell auf Kosten des Unternehmens durch die interne BSA beraten zu lassen.

Abschliessend lässt sich sagen, dass die Rolle der internen BSA in den Grossunternehmen Novartis International AG, ABB und SRG SSR lediglich in der Funktion als Kontaktstelle/Vertrauensperson festgemacht wird (vgl. ABB 2002, Novartis International AG 2001, SRG SSR 2004). In keinem der Grossunternehmen ist die interne BSA Bestandteil der Beschwerdekommision, weshalb die interne BSA keine tragende Rolle in der internen Untersuchung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einnimmt (vgl. ebd.).

4.2 Empfehlungen für Politik und Praxis

Die interne BSA steht vor der grossen Herausforderung ihr Professionsprofil zu schärfen. Dies ist ein erster unabdingbarer Schritt, um den Grossunternehmen ihre Aufgaben, Funktionen und Nutzen klar aufzuzeigen. Um ihr Professionsprofil zu schärfen erachtet es die Autorin als fundamental, dass in den mangelnden Forschungsstand der internen BSA investiert wird. Eine einheitliche Definition darüber, welchen Zuständigkeitsbereich die interne BSA einnimmt, würde verhindern, dass es im jeweiligen Ermessen und individuellen Auslegen der Unternehmen liegt, welche Aufgaben der internen BSA zukommen. Dies würde die interne BSA wiederum vor Rollenkonflikten schützen und ihre Allparteilichkeit fördern. Die Professionellen der internen BSA sollten darin bestrebt sein in den Grossunternehmen ein Bewusstsein aller Mitarbeitenden über deren Präsenz zu verschaffen. Um dies in der Praxis konkret voranzutreiben eignen sich Informationstage neuer Mitarbeitenden, an welchen die Professionellen der internen BSA ihre Profession sowie deren Funktion und Aufgabe vorstellen. Um ihre Profession, deren Funktion, Aufgabenfelder und Nutzen omnipräsent zu halten, könnte gemäss der Autorin im Intranet der jeweiligen Grossunternehmen in eine eigene Homepage der internen BSA investiert werden. Für die Autorin stellen diese Aspekte wichtige Voraussetzungen dafür dar, die interne BSA in ihrer Zuständigkeit bei Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hervorzuheben. Erst wenn ihr Zuständigkeitsbereich definiert und ihr Professionsprofil geschärft ist, können weitere Strategien für explizite Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgearbeitet werden. Um eine Sensibilisierung und Enttabuisierung dieses Phänomens vorzunehmen sollten die Professionellen der internen BSA darin bestrebt sein Kampagnen, regelmässige Präsentationen und Schulungen für Kadermitglieder zu dieser Thematik zu organisieren. Dadurch wird das Selbstmarketing der internen BSA gefördert und gleichzeitig Präventionsarbeit im Hinblick auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz geleistet.

Die Autorin erachtet eine Investition in die interne BSA als grossen Mehrwert für alle Grossunternehmen. Die Tatsache, dass lediglich 34 Prozent aller Grossunternehmen über eine interne BSA verfügen, zeigt auf, dass deren Präsenz noch lange nicht selbstverständlich ist. Eine gesetzliche Verankerung der internen BSA in den Grossunternehmen könnte eine weitere mögliche Lösung darstellen. Die interne BSA sollte jedoch nicht als Kontrollinstanz betrachtet werden. Eine gute Kooperation zwischen der internen BSA und der

Unternehmensleitung ist fundamental. Mit einem gesetzlichen Durchdringen könnte dies jedoch geschädigt werden. Es gilt vorsichtig abzuwägen, welche Lösungsstrategien in Betracht gezogen werden. Klar ist, dass etwas getan werden muss. Die Autorin weist hiermit auf eine Forschungslücke hin, welche es zu schliessen gilt.

4.3 Bedeutung der Erkenntnisse für die Soziale Arbeit

Aus der Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz zeichnen sich relevante Aspekte für die Soziale Arbeit und ihre Professionellen heraus. Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist ein Phänomen, welches als soziales Konstrukt zu bezeichnen ist. Die Professionellen der internen BSA haben die Möglichkeit mittels geeigneten Präventionsmassnahmen einen Beitrag für ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu leisten. Solche Präventionsmassnahmen können im Sinne von Kampagnen, regelmässigen Präsentationen der Grundsatzdokumente der Unternehmen sowie Schulungen realisiert werden.

Durch die interne BSA wird eine Möglichkeit der Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Sozialer Arbeit geschaffen. Diese Arbeit konnte aufzeigen, dass durch das bestehende Leitbild Orientierung für die interne BSA besteht. Auch wenn die interne BSA zu gleichen Massen mitarbeiter- wie auch arbeitgeberbezogen handeln soll, ist die interne BSA in erster Linie ökonomisch begründet. Die Professionellen der internen BSA verfügen über keine Entscheidungsmacht. Sie haben unter der abschliessenden Verantwortung der Unternehmen zu handeln. In diesem Aspekt sieht die Autorin einen möglichen Rollenkonflikt in der Wahrung der Allparteilichkeit. Um dieser Problematik entgegenzuwirken sieht die Autorin Handlungsbedarf in ihrer Positionierung in den Unternehmen und der Schärfung ihres Professionsprofils.

4.4 Lücken im Forschungsstand

In der Fachliteratur finden sich diverse Studien, welche den finanziellen Mehrwert der internen BSA belegen (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 27). Abgesehen von diesem finanziellen Mehrwert weist die interne BSA einen rudimentären Forschungsstand auf (vgl. ebd.). Kaum empirisches Wissen besteht in Bezug auf ihr Aufgabenprofil, ihre Organisationsformen oder den zu bearbeiteten Problemlagen (vgl. ebd.). Die Definition der Rolle wie auch die Ausrichtung der internen BSA lässt sich auf praktisch keine empirische Grundlage stützen (vgl. ebd.). Wie im Kapitel 2.1.1 – *Was die interne BSA ausmacht* - erläutert, stellt die interne BSA eine freiwillige Dienstleistung der Grossunternehmen dar, welche mit ihrer Unterstützung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden nachkommen wollen (vgl. Stoll 2001: 20). Diese Freiwilligkeit und damit das Fehlen einer gesetzlichen Verankerung der internen BSA führt zu einem hohen Legitimations- und Anpassungsdruck ihrer Profession (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2016: 27). Nun steht die interne BSA vor der Herausforderung, ihr

Profil zu schärfen und dieses in den Unternehmen so zu kommunizieren und zu positionieren, dass eine gute Zusammenarbeit entstehen kann (vgl. Baumgartner/Sommerfeld 2012: o. S.). Es soll Klarheit über die Art der Probleme, welche die interne BSA bearbeitet sowie deren ökonomischen Nutzen für die Unternehmen geschaffen werden (vgl. ebd.). In einer weiterführenden Arbeit würde die Autorin nach Strategien suchen, wie die interne BSA diese Herausforderung bestreiten könnte.

In Bezug auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz konnte diese Arbeit aufzeigen, dass diese Thematik ein präsentenes Beratungsfeld für die interne BSA darstellt. In den drei untersuchten Grossunternehmen wird die interne BSA als Anlauf- und Kontaktstelle genutzt. Offen bleibt hingegen, wieso die interne BSA nicht explizit als Mitglied der internen Untersuchung genannt wird. Das EBG/SECO verwies stets auf die Nutzung von externen Beratungsstellen. Dies aufgrund der dadurch gewährten Objektivität und Neutralität der zuständigen Fachkräfte. In einer weiterführenden Arbeit würde die Autorin der Frage nachgehen, inwiefern die interne BSA ein geeignetes Mittel der internen Untersuchung von Fällen von sexueller Belästigung darstellt und ob sie dabei in einen Rollenkonflikt gerät.

5 Quellenverzeichnis

ABB (2002). Reglement zum Schutz der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz. Personalmanagement ABB Schweiz. Überarbeite Version. URL: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/beispiele-von-reglementen-und-merkblaettern-zu-sexueller-belaest/unternehmen-der-privatwirtschaft.html> [Zugriffsdatum: 13.03.2020].

Arbeitsgesetz ArG (2018). Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel. URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19640049/index.html> [Zugriffsdatum: 13.03.2020].

AvenirSocial - Soziale Arbeit Schweiz (2010a). Leitbild Betriebliche Sozialarbeit. Soziale Arbeit Schweiz. URL: https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AS_DE_BSA_def_17-1-14_1.pdf [Zugriffsdatum: 07.12.2019].

AvenirSocial - Soziale Arbeit Schweiz (2010b). Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. URL: https://www.hilfswerkuri.ch/fileadmin/user_upload/documents/ueber-uns/Berufskodex_Soziale-Arbeit-Schweiz.pdf [Zugriffsdatum: 07.12.2019].

Baumgartner, Edgar/Greiwe, Stephanie/Schwarb, Thomas (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. Beiträge zur sozialen Sicherheit. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Baumgartner, Edgar/Sommerfeld, Peter (2016). Betriebliche Soziale Arbeit. Empirische Analyse und theoretische Verortung. Unter Mitarbeit von Daniela Berger und Roland Baur. Wiesbaden: Springer Verlag.

Baumgartner, Edgar/Sommerfeld, Peter (2012). Positive Kosten-Nutzen-Bilanz für die Betriebliche Sozialberatung. In: HR Today. Know-how for tomorrow. URL: <https://www.hrtdaily.ch/de/article/positive-kosten-nutzen-bilanz-fuer-%E2%80%A8die-betriebliche-sozialberatung> [Zugriffsdatum: 07.12.2019].

Bremmer, Michael (2006). In: Baumgartner, Edgar/Sommerfeld, Peter (2016). Betriebliche Soziale Arbeit. Empirische Analyse und theoretische Verortung. Unter Mitarbeit von Daniela Berger und Roland Baur. Wiesbaden: Springer Verlag.

Bundesamt für Statistik (2017). Unternehmen und Beschäftigte. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industrie-dienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen/kmu.html> [Zugriffsdatum: 17.04.2020].

Ducret, Véronique (2004). Sexuelle Belästigung – was tun? Ein Leitfaden für Betriebe. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2008). Definition sexuelle Belästigung. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Was ist sexuelle Belästigung? URL: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html> [Zugriffsdatum: 14.12.2019].

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2008a). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2008b). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Bern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2008c). Checkliste Sexuelle Belästigung. Gegenseitiger Respekt fördert das Arbeitsklima. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen.

Fitzgerald, Louise F./Hesson-McInnis, Matthew (1989). The dimensions of sexual harassment: A structural analysis. Journal of Vocational Behavior S. 309-326.

Gehlenborg, Holger (1994). In: Baumgartner, Edgar/Sommerfeld, Peter (2016). Betriebliche Soziale Arbeit. Empirische Analyse und theoretische Verortung. Unter Mitarbeit von Daniela Berger und Roland Baur. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 13-16.

Gleichstellungsgesetz GIG (2017). Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html> [Zugriffsdatum: 14.12.2019].

Klinger, Inis-Janine (2001). In: Baumgartner, Edgar/Sommerfeld, Peter (2016). Betriebliche Soziale Arbeit. Empirische Analyse und theoretische Verortung. Unter Mitarbeit von Daniela Berger und Roland Baur. Wiesbaden: Springer Verlag. S. 13.

Krings, Franzisca/Schär Moser, Marianne/Mouton, Audrey (2013). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention. Faculté des Hautes Etudes Commerciales (HEC). Universität Lausanne. URL : http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_projekte_krings_zusammenfassung_projektergebnisse_lang.pdf [Zugriffsdatum: 7.12.2019].

Laubscher, Raphael (2006). Betriebliche Sozialberatung. Unterstützung in sozialen Fragen. Zürich: SpektraAmedia.

Meier, Franziska (2012). Mit einer betrieblichen Sozialberatung ist jede Firma gut beraten. In: HR Today. Know-how for tomorrow. URL: <https://www.hrtoday.ch/de/article/mit-einer-betrieblichen-sozialberatung-ist-jede-firma-gut-beraten> [Zugriffsdatum: 7.12.2019].

Meschkat, Bärbel/Holzbecher, Monika (2011). Sexuelle Belästigung und Gewalt: (K)ein Thema für die Personalverantwortliche?. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.) (2011). Chancengleichheit durch Personalpolitik. 6. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag S. 455.

Novartis International AG (2001). Sexuelle Belästigung und Machtmissbrauch am Arbeitsplatz. Überarbeitete Version 2017. URL: http://www.equality-office.ch/d2/erwerbsleben_reglemente/Novartis%20d.pdf [Zugriffsdatum: 7.12.2019].

Obligationenrecht (2020). Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches. URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19110009/index.html> [Zugriffsdatum: 7.12.2019].

Schröttle, Monika/Meshkova, Ksenia/Lehmann, Clara (2019) Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Strub, Silvia/Schär Moser, Marianne (2008). Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. Bern: BBL, Vertrieb Bundespublikationen

Schweizerisches Strafgesetzbuch (2020). URL: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19370083/index.html> [Zugriffsdatum: 7.12.2019].

Schweizer Radio SRG SSR (2004). Reglement Mobbing und Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz URL: http://www.equality-office.ch/d2/erwerbsleben_reglemente/DRS.PDF [Zugriffsdatum: 14.12.2019].

Sczeny, Sabine. In: Steffgen, Georges (Hrsg.). (2004). Betriebliche Gesundheitsförderung. Problembezogene psychologische Interventionen. Psychologie für das Personalmanagement. Band 23. Göttingen/Bern/Toronto/Seattle/Oxford/Prag: Hogrefe Verlag GmbH S. 132-133.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2014). Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html [Zugriffsdatum: 7.1.2020].

Stoll, Bettina (2001). Betriebliche Sozialarbeit. Aufgaben und Bedeutung. Praktische Umsetzung. Regensburg/Berlin: Walhalla-Fachverlag.

Unia (2009). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Leitfaden für Frauen, die sich sexuell belästigt fühlen. URL: https://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Sexuelle-Belaestigung/Sexuelle-Belaestigung-am-Arbeitsplatz-Ratgeber.pdf [Zugriffsdatum 22.02.2020].