

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Bachelorarbeit

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit durch Adressat:innen

Eine empirische Untersuchung zur Wahrnehmung und
Betroffenheit aus Perspektive von Studierenden an drei
Deutschschweizer Fachhochschulen für Soziale Arbeit

Verfasserinnen:

Meret Elisabeth Zeindler

Dorothee Maria Schmid

Bachelor-Arbeit

Ausbildungsgänge: Bachelor of Science in Social Work
in
Sozialpädagogik

Meret Elisabeth Zeindler, TZ-19-2, TZSP 2019-2023
Dorothee Maria Schmid VZ-20-1 VZSP 2020-2024

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit durch Adressat:innen

Eine empirische Untersuchung zur Wahrnehmung und Betroffenheit aus Perspektive von Studierenden an drei Deutschschweizer Fachhochschulen für Soziale Arbeit

Diese Arbeit wurde am **11.08.2023** an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

**Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern**



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im August 2023

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

In der Arbeit «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit durch Adressat:innen», einer empirischen Untersuchung von Meret Zeindler und Dorothee Schmid, wird anhand eines Mixed Method Designs erforscht, ob und wie sexuelle Belästigung ausgehend von Adressat:innen von Studierenden der Sozialen Arbeit erlebt wird.

Aufgrund verschiedener Studienergebnisse wird davon ausgegangen, dass Studierende, welche in der Praxis tätig, aus verschiedenen Gründen einem Risiko zum Erleben von sexueller Belästigung ausgesetzt sind. Als Grundlage zur Untersuchung dieser Hypothese dienen folgende Forschungsfragen: Wird sexuelle Belästigung von Studierenden Sozialer Arbeit durch Adressat:innen am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit erlebt? Wie häufig und in welchen Formen wird die sexuelle Belästigung erlebt? Gibt es Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und sexueller Belästigung? Wie werden die Erlebnisse der sexuellen Belästigung von den Betroffenen erlebt? 112 Bachelorstudierende der Sozialen Arbeit dreier Deutschweizer Fachhochschulen nahmen an der freiwilligen Befragung mittels eines teilstandardisierten Online-Fragebogens teil.

88.4% der Befragten gaben an, in den letzten fünf Jahren mindestens einmal sexuelle Belästigung durch Adressat:innen erlebt zu haben, am häufigsten in Form von verbaler sexueller Belästigung. Statistisch signifikante Zusammenhänge konnten für die Arbeitsplatzfaktoren allein arbeiten, Arbeit in Privaträumen, Wohlbefinden und Sensibilität im Team nachgewiesen werden. Persönliche Beschreibungen der Befragten unterstreichen diese quantitativen Ergebnisse.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	I
Inhaltsverzeichnis	II –IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis & Abkürzungsverzeichnis	VI
Danksagung	VII

1 Ausgangslage **1**

1.1	Relevanz für die Soziale Arbeit	2
1.2	Herleitung der Fragestellung	3
1.3	Persönliche Motivation	4
1.4	Aufbau der Arbeit	4

2 Sexuelle Belästigung **5**

2.1	Begriffsannäherung sexuelle Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	5
2.2	Forschungsstand	7
2.3	Formen von sexueller Belästigung	8
2.4	Ökologisches Modell zum Verständnis von Gewalt	9
2.5	Risikofaktoren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	11
2.6	Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	13
2.6.1	Makro-Ebene: Gesellschaft	13
2.6.2	Meso-Ebene: Gemeinschaft/Organisation und Beziehung	14
2.6.3	Mikro-Ebene: Individuum	16
2.7	Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	17
2.7.1	Makro-Ebene: Gesellschaft	18
2.7.2	Meso-Ebene: Gemeinschaft/Organisation und Beziehung	18
2.7.3	Mikro-Ebene: Individuum	19

2.8	Synthese und Abgrenzung	21
3	Soziale Arbeit	22
3.1	Arbeitsverständnis der Sozialen Arbeit	22
3.2	Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit nach Husi & Villiger	23
3.3	Studierendenschaft der Sozialen Arbeit	24
4	Soziale Arbeit und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	25
4.1	Berufsspezifische Risikofaktoren	25
4.2	Personenbezogene Risikofaktoren	26
4.3	Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit	27
5	Methodisches Vorgehen	29
5.1	Herleitung der Fragestellungen	29
5.2	Stichprobe	30
5.3	Forschungsinstrument	31
5.4	Auswertung / Datenaufbereitung	35
5.5	Methodenkritik	38
6	Darstellung der Ergebnisse	39
6.1	Deskriptivstatistik	39
6.1.1	Stichprobe	39
6.1.2	Sexuelle Belästigung	40
6.1.3	Formen und Häufigkeiten der sexuellen Belästigung	40
6.1.4	Arbeitsbedingungen	45
6.2	Arbeitsbedingungen und sexuelle Belästigung	50

6.2.1	Risikofaktoren und protektive Faktoren	50
6.3	Erleben der sexuellen Belästigung	57
6.3.1	Meldung des Vorfalls	58
6.3.2	Darstellung der Ergebnisse aus den persönlichen Schilderungen	58
7	Diskussion der Ergebnisse	65
7.1	Allgemein	65
7.2	Formen und Häufigkeiten	66
7.3	Zusammenhänge in Kontext mit Arbeitsbedingungen	67
7.4	Erleben der Vorfälle der sexuellen Belästigung	69
8	Fazit	72
8.1	Beantwortung der Forschungsfragen	72
8.2	Limitationen	73
8.3	Bedeutung für die Soziale Arbeit	74
8.4	Persönliches Resümee	76
9	Ausblick	78
10	Quellenverzeichnis	80
11	Anhang	89
A)	Zusätzliche Darstellungen	89
B)	Fragebogen	98
C)	Qualitative Auswertung	106

Die gesamte Arbeit wurde von beiden Autorinnen gemeinsam verfasst

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ökologisches Modell zum Verständnis von Gewalt	9
Abbildung 2: Angepasste Version des Ökologische Modells zum Verständnis von Gewalt.....	10
Abbildung 3: Integriertes Modell der sexuellen Belästigung in Organisationen	17
Abbildung 4: Arbeits- und Berufsfelder Sozialer Arbeit.....	23
Abbildung 5: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Belästigung nach Geschlecht	40
Abbildung 6: Items zu nonverbaler sexueller Belästigung	41
Abbildung 7: Betroffenheit (absolut und relativ) von nonverbaler sexueller Belästigung nach Geschlecht	41
Abbildung 8: Items zu verbaler sexueller Belästigung	42
Abbildung 9: Betroffenheit (absolut und relativ) von verbaler sexueller Belästigung nach Geschlecht	42
Abbildung 10: Items zu physischer sexueller Belästigung	43
Abbildung 11: Betroffenheit (absolut und relativ) von physischer sexueller Belästigung nach Geschlecht.....	43
Abbildung 12: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Nötigung nach Geschlecht.....	44
Abbildung 13: Häufigkeitsverteilung Schichtarbeit nach Geschlecht	45
Abbildung 14: Häufigkeitsverteilung Allein arbeiten nach Geschlecht.....	46
Abbildung 15: Häufigkeitsverteilung Arbeit in Privaträumen nach Geschlecht	46
Abbildung 16: Häufigkeitsverteilung Wohlbefinden am Arbeitsplatz nach Geschlecht	48
Abbildung 17: Häufigkeitsverteilung Sensibilität im Team nach Geschlecht	48
Abbildung 18: Schichtarbeit und sexuelle Belästigung.....	54
Abbildung 19: Allein arbeiten und sexuelle Belästigung.....	55
Abbildung 20: Arbeit in Privaträumen und sexuelle Belästigung	55
Abbildung 21: Wohlbefinden und sexuelle Belästigung	56
Abbildung 22: Teamsensibilität und sexuelle Belästigung	56
Abbildung 23: Ökologisches Erklärungsmodell der Erstehung von Gewalt	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Formen von sexuell belästigendem Verhalten.....	8
Tabelle 2: Die drei Säulen eines Präventionskonzept.....	15
Tabelle 3: Fragebogenitems zu sexueller Belästigung	32
Tabelle 4: Antwortmöglichkeiten Meldung des Vorfalls.....	33
Tabelle 5: Antwortmöglichkeiten Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz.....	34
Tabelle 6: Soziodemographische Angaben zur Stichprobe.....	39
Tabelle 7: Vorhandene Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz	49
Tabelle 8: Ergebnisse Risikofaktoren aus dem Mann-Whitney-U Test.....	52
Tabelle 9: Ergebnisse protektive Faktoren aus dem Mann-Whitney-U Test	52
Tabelle 10: Analyse Kategorien der qualitativen Auswertung	59

Abkürzungsverzeichnis

EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
GIG	Gleichstellungsgesetz
OR	Obligationenrecht
SD	standard deviation (Standardabweichung)
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
WHO	World Health Organization

Danksagung

Unser herzlichster Dank gilt all jenen, welche uns während dieser intensiven Zeit begleitet und in unterschiedlichsten Formen unterstützt haben:

Paula Krüger

Irène Müller

Stephania Calabrese

Gregor Husi

Alexander Born

Louise Frey

Alex Johny

Sindy Rebmann

Franziska Schmid

Andrea Figge Zeindler

Matthias Zeindler

Sowie alle beteiligten Hochschulen

1 Ausgangslage

Nicht zuletzt seit der Lancierung von #metoo im Jahr 2017 ist das Phänomen der sexuellen Belästigung in den Medien stark präsent. Zuletzt wurden Hinweise auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in verschiedensten Berufsgruppen wie zum Beispiel der Unterhaltungsbranche und im Journalismus publik gemacht (Bühler & Ruh, 2023; King & Burkhalter, 2022). Bereits in den 1970er Jahren wurde das Problem der sexuellen Belästigung in den USA durch feministische gewerkschaftliche Gruppierungen erkennbar gemacht (Gamsjäger, 2010, S. 106). In Zuge dessen wurde sexuelle Belästigung 1980 in den USA zu einem gerichtlich einklagbaren Tatbestand erklärt (ebd.). Weiter wurde sexuelle Belästigung als soziales Problem anerkannt (Baker, 2005; zit. in Gamsjäger, 2010, S. 106). Als soziale Probleme definiert Schmocker (ohne Datum) «praktische Aufgaben, die das sich Einbinden und `Einrichten` in soziale Strukturen und soziale Systeme, und deren partizipative und kooperative Mit-Gestaltung und Veränderung, betreffen» (S. 18). Wie die Soziale Arbeit soziale Probleme verortet, ist unter Kapitel 4.3 ersichtlich.

Trotz rechtlicher Fortschritte, gesellschaftlicher Veränderungen und Sensibilisierung durch die mediale Präsenz wird sexuelle Belästigung auch heute noch durch Frauen in der Schweiz als Problem wahrgenommen (Golder et al., 2019, S. 7). Auch weitere aktuelle Studien weisen auf diese vorherrschende Problematik hin: So legen beispielsweise Schröttle et al. (2019) nahe, dass in Deutschland 9% der Arbeitnehmenden in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war (S.58). Am häufigsten betroffen waren Personen, die im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt waren (Schröttle et al., 2019, S. 67-68). Mit dieser Tatsache im Kopf und dem Ziel, spezifisch die sexuelle Belästigung ausgehend von Patient:innen und Klient:innen in Pflegeberufen zu untersuchen, haben Vincent-Höper et al. (2020) ein Verfahren zur Bewertung von sexuell belästigendem Verhalten von Patient:innen entwickelt und validiert. Mit dem Fokus, die sexuelle Belästigung von Sozialarbeitenden und medizinischem Fachpersonal durch Patient:innen, Klient:innen und Bewohner:innen zu untersuchen, haben Adler et al. (2021) mit Hilfe des Verfahrens von Vincent-Höper et al. (2020) ein gehäuftes Auftreten derselben bestätigt (Adler et al., 2021, S. 15). Bruschini et al. (2023) konnten in ihrer Studie sexuelle Belästigung von Pflegefachpersonal und Pflegefachpersonal in Ausbildung durch Patienten:innen in Schweizer Krankenhäusern feststellen. Die Studienlage ist zwar knapp, jedoch ist erkennbar, dass der enge Kontakt zu Adressat:innen ein verstärkender Faktor sein kann, um am Arbeitsplatz sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein. Auch die Praxis der Sozialen Arbeit ist oft durch engen Kontakt zu Adressat:innen geprägt. Es ist daher anzunehmen, dass ähnliche Vorkommnisse von sexueller Belästigung, wie in den zuvor untersuchten pflegerischen Berufen, auch in der Sozialen Arbeit vorkommen.

Für diese Annahme fehlt jedoch bisher eine genügend aussagekräftige Datengrundlage. In der irischen Studie von O'Reilly und Garrett (2019) befassten sich die Autor:innen mit den verschiedenen Arten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit. Mithilfe einer kleinen Stichprobe an interviewten Professionellen der Sozialen Arbeit wurde die Häufigkeit der sexuellen Belästigung ausgehend von Patienten und Klienten am Arbeitsplatz der sozialen Arbeit belegt (O'Reilly & Garrett, 2019, S. 110-114). Ein weiteres Studienergebnis, welches auf das bestehende Problem von sexueller Belästigung im Rahmen der sozialen Arbeit hindeutet, ist die Studie von Wood & Moylan (2017). Mit ihrer Studie legen die Autorinnen nahe, dass sexuelle Belästigung ausgehend von Klient:innen in praktischen Ausbildungssettings «field placements» von Studierenden der Sozialen Arbeit in den USA vorkommt (Wood & Moylan, 2017, S. 718). Diese Studie verstärkt zudem die Annahme der besonderen Vulnerabilität gegenüber sexueller Belästigung von Studierenden in der Praxis der Sozialen Arbeit.

Für die Schweiz liegen keine Daten zur sexuellen Belästigung im Berufsfeld vor. Dass eine Erhebung und Analyse von Daten rund um die sexuelle Belästigung von Professionellen der Sozialen Arbeit durch Adressat:innen von grosser Wichtigkeit ist, wird in der obigen Einführung ebenfalls verdeutlicht. Die Daten zur Prävalenz sexueller Belästigung sind notwendig, um falls nötig evidenzbasierte Interventionen gegen sexuelle Belästigung im Arbeitsalltag der Sozialen Arbeit lancieren zu können. Die Empirie ist für die Soziale Arbeit genauso wichtig, um die Problematik benennen zu können und im Sinne des Berufskodexes der Sozialen Arbeit Massnahmen zu entwickeln (AvenirSocial, 2010). Anhand des Berufskodexes wird im nächsten Abschnitt die sexuelle Belästigung in der Sozialen Arbeit eingeordnet und die persönliche Motivation der Verfasserinnen dargelegt. Schliesslich folgt die Herleitung der Fragestellungen.

1.1 Relevanz für die Soziale Arbeit

Die sexuelle Belästigung ist ein soziales Problem (Baker, 2005 zit. in Gamsjäger, 2010, S. 106), für welches die soziale Arbeit entsprechend dem Berufskodex Absatz 5.4: «Lösungen zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln hat» (AvenirSocial, 2010, S.7). Die Professionellen der Sozialen Arbeit stehen für Gleichberechtigung und Gleichbehandlung aller Menschen und gegen Diskriminierung in der Gesellschaft ein, so besagt es der Berufskodex unter Absatz 14.3 (AvenirSocial, 2010, S.14). Innerhalb ihrer Organisation haben sich die Professionellen der Sozialen Arbeit nach Absatz 13.3 des Berufskodexes für «Integrität und Gesundheit schützende Arbeitsverhältnisse und befriedigende Arbeitsbedingungen» einzusetzen (AvenirSocial, 2010, S. 14). Weiter wird im Berufskodex unter Absatz 15.2 die Wichtigkeit der Forschung und der wiederholten kritischen Auseinandersetzung mit der aktuellen Praxis betont (AvenirSocial, 2010, S. 14-15). Herausgehend

aus diesen vielfältigen normativen Grundlagen wird klar, dass die Soziale Arbeit angehalten ist, sich mit dem Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.

1.2 Herleitung der Fragestellung

Die fehlende Datengrundlage zur sexuellen Belästigung im Alltag der Professionellen der Sozialen Arbeit in der Schweiz wurde im Kapitel 1.1 verdeutlicht. Bruschini et al. (2023) konnten eine Jahresprävalenz von 95.6% für das Erleben von sexueller Belästigung ausgehend von Patient:innen gegenüber Pflegefachpersonen feststellen (S. 6). Diese Zahlen unterstreichen die Dringlichkeit einer Untersuchung von sexueller Belästigung durch Adressat:innen im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit. Denn die Berufsfelder sind nicht nur durch den ähnlich hohen Frauenanteil der Beschäftigten vergleichbar, sondern auch durch den engen Kontakt zu Menschen im Arbeitsalltag (Adressat:innen / Patient:innen) (Bruschini et al., 2023, S. 1; Keller, 2018, S. 23). Bruschini et al. (2023) trennten sexuelle Belästigung ausgehend von Arbeitskolleg:innen von der sexuellen Belästigung ausgehend von Patient:innen im Arbeitsalltag der Pflege. Dies ist ganz im Sinne des Vorgehens von Vincent-Höper et al. (2020) und Adler et al. (2021). Es ist genau diese Eingrenzung auf die von Adressat:innen der Sozialen Arbeit ausgehende sexuelle Belästigung gegenüber den Professionellen der Sozialen Arbeit, welche nötig ist, um dieses Phänomen eindeutig zu untersuchen. Denn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Arbeitskolleg:innen wurde in verschiedenen Arbeitsfeldern bereits vertieft untersucht (vgl. Schröttle et al., 2019, S. 67).

Weiter zeigen Studien, dass die vulnerabelsten Personen für sexuelle Belästigung oft jung und mit wenig Arbeitserfahrung sind (Schröttle et al., 2019, S. 72). Deshalb wird der Fokus dieser Arbeit auf die Erfahrung der Studierenden der Sozialen Arbeit gelegt. So wird in der vorliegenden Arbeit die Untersuchung der Erfahrungen von sexueller Belästigung der Studierenden der Sozialen Arbeit ausgehend von Adressat:innen der Sozialen Arbeit verfolgt. Mit der Beantwortung der folgenden vier Fragestellungen:

- I. Wird sexuelle Belästigung von Studierenden Sozialer Arbeit durch Adressat:innen am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit erlebt?
- II. Wie häufig und in welchen Formen wird die sexuelle Belästigung erlebt?
- III. Ist ein Zusammenhang erkennbar zwischen risikoreichen und protektiven Arbeitsbedingungen in Bezug auf sexuelle Belästigung und dem Vorkommen von sexueller Belästigung?
- IV. Wie erleben Studierende der Sozialen Arbeit sexuelle Belästigung durch die Adressat:innen?

1.3 Persönliche Motivation

Die Autorinnen haben sich aus mehreren Gründen für die Untersuchung des Themas der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit entschieden. Im Rahmen des Bachelorstudiums waren beide Autorinnen mit zahlreichen Erfahrungen von Mitstudierenden, welche in ihrem Arbeitsalltag sexuelle Belästigung erlebten, konfrontiert. In ihrem eigenen Praktikumsalltag erlebten sie sowohl in der Praxis wie auch in Supervisionen die Präsenz und Dringlichkeit des Themas. Auch in Fallbearbeitungsmodulen an der Hochschule war sexuelle Belästigung oft ein Thema, welches aus Sicht der Verfasserinnen zu wenig diskutiert wurde, obwohl es viele Leute zu bewegen schien. Als Teil des Studiums wurde die Kernkompetenz der Selbstreflexion als integraler Teil des Professionellen Handelns in der Sozialen Arbeit stets betont. So motivierte die Thematik die Verfasserinnen, im eigenen Berufsfeld genauer hinzuschauen, potenzielle Missstände aufzudecken und diese «besprechbar» zu machen. Schliesslich handelt es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz nach wie vor um ein Tabuthema, welches ein globales Problem darstellt (Adler et al., 2021, S. 1). Es ist den Verfasserinnen ein Anliegen, dem Thema der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz Sichtbarkeit zu verschaffen, um dadurch einen Beitrag zum schrittweisen Aufbrechen des Tabuthemas zu leisten.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Forschungsarbeit gliedert sich in drei Teile. Der Theorieteil verschafft eine Übersicht zum Thema der sexuellen Belästigung allgemein sowie am Arbeitsplatz. In diesem Teil erfolgt anschliessend eine Zusammenführung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und der Sozialen Arbeit. Der zweite Teil ist der Forschungsteil, welcher aus dem methodischen Vorgehen, der Darstellung der Ergebnisse sowie deren Diskussion besteht. Schliesslich wird das Fazit mit der Beantwortung der Forschungsfragen sowie deren Bedeutung für die Soziale Arbeit mit dem anschliessenden Ausblick diese Arbeit abschliessen.

2 Sexuelle Belästigung

Die Komplexität des Begriffs der sexuellen Belästigung wird in diesem Abschnitt durch eine Annäherung an den Begriff dargelegt. In diesem Kapitel sollen die rechtlichen Grundlagen, die Formen, Risiko- und protektive Faktoren in Bezug auf die Entstehung von sexueller Belästigung, sowie die Folgen von sexueller Belästigung auf verschiedenen Ebenen aufgezeigt werden.

2.1 Begriffsannäherung sexuelle Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sozialwissenschaftlich wird der Begriff der sexuellen Belästigung unterschiedlich aufgegriffen (Strub & Schär, 2008, S. 12). Dabei unterscheiden sich die Bedeutungen in deren Gewichtung der objektiv bestimm- baren und der subjektiv bestimm- baren Faktoren. Unter objektiven Faktoren wird das objektiv beobachtbare Verhalten verstanden (ebd.). Die Unerwünschtheit eines Verhaltens ist das subjektive Grundmerkmal, welches belästigendes Verhalten von anderen erwünschten Verhaltensweisen wie zum Beispiel einem Flirt unterscheidet (Ducret et al., 2004, S. 20). Biberstein et al. (2022) definieren den Begriff der sexuellen Belästigung folgendermassen: «Ein Verhalten, das unerwünscht ist, einen sexuellen Bezug hat oder einen Bezug auf das Geschlecht respektive die Geschlechtszugehörigkeit aufweist und das von der belästigten Person als solches empfunden wird, sowie das eine Person in ihrer Würde verletzt» (S. 45). Oft wird die sexuelle Belästigung mit sexualisierter Gewalt, sexueller Grenzverletzungen, sexueller Viktimisierung sowie sexuellen Übergriffen begrifflich synonym eingesetzt (Biberstein et al., 2022, S. 15). Die begriffliche Komplexität verdeutlicht sich weiter durch die breite Fassung sozialwissenschaftlicher Begriffsdefinitionen sexueller Belästigung, diese inkludiert Verhalten von nicht körperlicher verbaler Belästigung, über Viktimisierung, bis hin zu sexuellen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt (Biberstein et al., 2022, S. 7, 45).

Die Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern (2022) benennt die sexuelle Belästigung als eines von vielen Beispielen für sexualisierte Gewalt. Die Verwendung des Gewalt Begriffes soll betonen, dass die sexuellen Handlungen nichts mit einvernehmlicher Sexualität zu tun haben. « (...) sondern dass es dabei um Macht und Gewalt geht» (ebd.). Die Anerkennung von sexueller Belästigung als Gewaltform ist auch im Sinne der World Health Organization [WHO] (Krug et al., 2002, S. 18). Und zwar definiert die WHO (Krug et al., 2002) Gewalt folgendermassen:

Die absichtliche, angedrohte oder tatsächliche Anwendung von körperlicher Gewalt oder Macht gegen sich selbst, eine andere Person oder gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, die entweder zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklungen oder Entbehrungen führt oder mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu führen wird (Krug et al., 2002, S. 5 /eigene Übersetzung).

Auch hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz existieren verschiedene Definitionen. Nach Nienhaus et al. (2016) handelt es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um eine Form von Gewalt (S. 89). Laut der WHO kann Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur physische Gebaren, sondern auch psychologische Verhaltensweisen umfassen (Krug et al., 2002, S. 18). Arbeitnehmer:innen sind dabei psychischer Gewalt wie Mobbing, sexueller Belästigung, Drohungen, Einschüchterungen und anderen Formen ausgesetzt (ebd.). Auch hinsichtlich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz existieren verschiedene Definitionen. Nach Nienhaus et al. (2016) handelt es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um eine Form von Gewalt (S. 89). Laut der WHO kann Gewalt am Arbeitsplatz nicht nur physische Gebaren, sondern auch psychologische Verhaltensweisen umfassen (Krug et al., 2002, S. 18). Arbeitnehmer:innen sind dabei psychischer Gewalt wie Mobbing, sexuelle Belästigung, Drohungen, Einschüchterungen und anderen Formen ausgesetzt (ebd.).

Rechtlich gesehen wird unter sexueller Belästigung das sexuell bestimmte Verhalten, bei welchem sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, welche durch das Strafrecht unter Strafe gestellt werden, sowie weitere sexuelle Handlungen, welche von Betroffenen abgelehnt werden, verstanden. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022, S. 8). Der Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann [GIG] definiert: «jedes belästigende Verhalten sexueller Natur» sowie jegliches «Verhalten aufgrund Geschlechterzugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt», als diskriminierend (Gleichstellungsgesetz, GIG, 2020). Dabei schliesst der Artikel Handlungen wie «Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang sowie das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art» mit ein (ebd.). Des Weiteren wird abwertendes Verhalten bezogen auf das Geschlecht, auch wenn kein ausdrücklicher sexueller Bezug vorliegt, als diskriminierend verstanden (Strub & Schär, 2008, S. 11). Strafrechtlich wird sexuelle Belästigung nach Artikel 198 des Strafgesetzbuches (2023) folgendermassen definiert: «Wer vor jemandem, der dies nicht erwartet, eine sexuelle Handlung vornimmt und dadurch Ärgernis erregt, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt, wird, auf Antrag, mit Busse bestraft» (Schweizerisches Strafgesetzbuch, 2023, S. 93). Arbeitsrechtlich haben Arbeitgeber:innen nach dem Obligationenrecht [OR] Artikel 328 Absatz 1 folgendes zu beachten: «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» (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches Fünfter Teil: Obligationenrecht, 2021, S. 103-104). Weiter haben Arbeitgeber:innen nach Artikel 328 Absatz 1 im OR die Pflicht, «... dafür (zu) sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den

Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.» (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches Fünfter Teil: Obligationenrecht, 2021, S. 103-104).

2.2 Forschungsstand

Aktuell liegen in der Schweiz mehrere Studien zu sexueller Belästigung vor. Bei einer Befragung im Auftrag von Amnesty International Schweiz zur sexuellen Belästigung von Frauen, stellte sich heraus, dass je nach Form der sexuellen Belästigung 21%-59% der befragten Frauen ab 16 Jahren schon sexuelle Belästigung in ihrem Leben erlebt hatten (Golder et al., 2019, S. 11). Die Studie von Baier aus dem Jahr 2019 legt nahe, dass die Jahresprävalenz für sexuelle Belästigung bei Frauen signifikant höher ausfällt als bei Männern (Baier, 2019, S. 30). Zusätzlich dazu weisen die Daten darauf hin, dass die Mehrheit der von sexueller Belästigung Betroffenen zwischen 18-40 Jahren alt sind. Analog zu Baier (2019, S. 30) wurden junge Frauen in einer dänischen Studie als speziell vulnerable Gruppe identifiziert, denn in der Altersgruppe der 18-24-Jährigen waren 10% der Frauen von sexueller Belästigung betroffen, im Vergleich zu den nur 1% der Männer in der gleichen Altersgruppe (Hansen, 2012; zit. in Nielsen et al., 2017, S. 123). Dies zeigen auch Schröttle et al. (2019) und beschreiben sowohl weibliches Geschlecht als auch jüngeres Alter als individuelle Risikofaktoren für das Erleben von sexueller Belästigung (S. 32). Neben Frauen und jungen Menschen gelten Angehörige von Minderheiten in Bezug auf Geschlecht und sexueller Orientierung zu einer stark betroffenen Gruppe von sexueller Belästigung. Dies legt das jährlich publizierte «Swiss LGBTIQ+ Panel» nahe (Hässler & Eisner, 2019, S. 13).

Weiter setzen sich einige Untersuchungen spezifisch mit der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz auseinander. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie zeigte, dass 10.3% der befragten Frauen und 3.5% der befragten Männer in den vorangehenden 12 Monaten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren (Strub & Schär, 2008, S. 87). Wie bereits in Kapitel 1 beschrieben, gibt es keine Untersuchungen aus der Schweiz, welche sich ausschliesslich mit der sexuellen Belästigung im Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit beschäftigen. Vereinzelt Studien aus Bezugsdisziplinen wie medizinischen Berufen, weisen darauf hin, dass sexuelle Belästigung auch in der Sozialen Arbeit präsent sein könnte (Adler et al., 2021; Baier, 2019; Bruschini et al., 2023).

Besonders die Untersuchungen von Bruschini et al. (2023) erscheinen für die Soziale Arbeit relevant, da die befragten Pflegefachpersonen zu 88% weiblich waren (Bruschini et al. 2023, S. 1), was vergleichbar ist mit dem Frauenanteil von 79% unter Sozialarbeitenden (Keller, 2018, S. 23). Auch der Einbezug von Auszubildenden als mögliche Betroffene von sexueller Belästigung durch Patient:innen ist für die vorliegende Studie von Interesse (Bruschini et al. 2023). Obwohl in der Sozialen Arbeit nicht primär pflegerische

Tätigkeiten verrichtet werden, besteht häufig enger Kontakt zu Adressat:innen. Dies lässt vermuten, dass ähnliche Beobachtungen und vergleichbare Häufigkeiten von sexueller Belästigung im Arbeitsalltag der Sozialarbeitenden vorkommen.

2.3 Formen von sexueller Belästigung

Vincent-Höper et al. (2020) unterteilten die Formen von sexueller Belästigung in drei Kategorien: Nonverbale sexuelle Belästigung, verbale sexuelle Belästigung und physische sexuelle Belästigung (S. 7) (siehe Tabelle 1).

Nonverbale sexuelle Belästigung	Verbale sexuelle Belästigung	Physische sexuelle Belästigung
Zeuge/ Zeugin sexueller Handlungen (z.B. Selbstbefriedigung)	Anzügliche Komplimente erhalten	Auf unangenehme, sexualisierte Art und Weise umarmt werden
Sexuelle Gesten beobachten	Sexuell anzügliche Witze oder Geschichten erzählt bekommen	Auf unangenehme, sexuelle Art und Weise gestreichelt oder getätschelt werden
Person entblösst sich in der Gegenwart anderer Person mit einer sexualisierten Absicht	Verbalen sexuellen Anspielungen ausgesetzt sein	An Stellen berührt werden, an denen es unangenehm ist
Zeuge/Zeugin sexueller Belästigung/Gewalt von Patienten, Klienten, Bewohnern untereinander	Aufdringliche und intime Fragen gestellt bekommen (z.B. zu Körpermassen, Beziehungsstatus, sexuellen Vorlieben)	Ungewollt geküsst werden (oder ein Versuch wurde unternommen)

Tabelle 1: Formen von sexuell belästigendem Verhalten (Eigene Darstellung auf der Basis von Vincent-Höper et al., 2020, S. 7)

Durch das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] sowie im GIG werden die Arten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als verbal, als Gestik und als physisch benannt (SECO Direktion für Arbeit, 2014, S. 13; EBG Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, ohne Datum). Ergänzend zu den in Tabelle 1 erläuterten Formen von sexueller Belästigung nennt das SECO sowie das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] pornografisches Material, welches am Arbeitsplatz verwendet wird, sowie Annäherungsversuche mit Druckausübung oder Androhung von Nachteilen oder Vorteilsversprechungen als Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (SECO Direktion für Arbeit, 2014, S. 13; EBG Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, ohne Datum). Das Staatssekretariat für Wirtschaft bezeichnet zusätzlich unerwünschte Einladungen mit sexueller Absicht, das Verfolgen der Zielperson im Betrieb und/oder ausserhalb des Betriebes, sowie sexuelle Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung als Formen von sexueller Belästigung (SECO Direktion für Arbeit, 2014, S. 13).

Die vorliegenden Studien zu sexueller Belästigung im Gesundheits- und Sozialwesen ausgehend von Patient:innen und Klient:innen von Bruschini et al. (2023) und Adler et al (2021) beschreiben, dass verbale sexuelle Belästigung als häufigste Form von sexueller Belästigung auftrat (S. 6; S. 8). Gefolgt von nonverbaler und physischer sexueller Belästigung (ebd.). Besonders häufig waren dabei in der Untersuchung von Bruschini et al (2023) «Anzügliche Komplimente» (S. 6; vgl. Vincent-Höper et al., 2020, S. 7)

2.4 Ökologisches Modell zum Verständnis von Gewalt

Wie bereits unter Kapitel 2.1 erläutert, handelt es sich bei sexueller Belästigung um eine Form von Gewalt. Da Gewalt komplex ist und ein Zusammenspiel von Individuum, Beziehung, Sozialem, Kulturellem und Umweltfaktoren ist, können Risikofaktoren sowie die Vielschichtigkeit der Entstehung von Gewalt anhand des ökologischen Modells aus dem «World report on violence and health» Aufschluss bieten (Krug et al., 2002, S. 12) (siehe Abbildung 1). Das Modell hatte Ende der 1970er Jahre Einzug in die Forschung zu sexuellem Missbrauch und Belästigung von Kindern gefunden. Es wurde danach von der Gewaltforschung übernommen und wird bis heute beständig weiterentwickelt (ebd.).



Abbildung 1: Ökologisches Modell zum Verständnis von Gewalt (Eigene Darstellung auf der Basis von Krug et al. 2002, S. 12)

Im Modell werden vier Ebenen unterschieden. Die Ebenen Individuum, Beziehung, Gemeinschaft und Gesellschaft sind in der Abbildung 1 dargestellt. Diese Ebenen ermöglichen es, verschiedene Faktoren, welche Gewalt begünstigen, einzuordnen und zu unterscheiden. Dies wiederum hilft, die Komplexität von Gewalt und die Entstehung von Gewalt zu vereinfachen (Krug et al., 2002, S. 12). Die Ebene Individuum umfasst die biologischen Faktoren und hält die persönlichen Entwicklungsfaktoren fest, welche Einfluss darauf haben, wie sich der einzelne Mensch verhält und ihn mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zur gewaltausübenden Person werden lässt (Krug et. al, 2002, S. 12-13). Auf der Ebene Beziehung wird auf die engen zwischenmenschlichen Beziehungen zu Familie, Freunden, Intimpartner:innen, Gleichaltrigen und Kolleg:innen fokussiert (Krug et al., 2002, S. 13). Die verschiedenen zwischenmenschlichen Beziehungen können die Wahrscheinlichkeit, dass jemand zu einer Gewalttäterin, zu einem Gewalttäter oder zu einer von Gewalt betroffenen Person wird, beeinflussen (Krug et al., 2002, S. 13). Die Gemeinschaftsebene betrifft soziale

Beziehungen in Umfeldern der Gemeinschaft wie Schulen, Arbeitsplätzen, Nachbarschaften, sowie die gewaltfördernden charakteristischen Risikofaktoren in den entsprechenden Settings (Krug et al., 2002, S. 13). Ein solcher Risikofaktor kann die Toleranz gegenüber sexuellen Übergriffen darstellen. Wird eine Toleranz gegenüber sexuellen Übergriffen innerhalb der Gemeinschaft gelebt, sowie schwache gemeinschaftliche Sanktionen gegen Täter:innen von sexueller Gewalt ausgeübt, sind dies gemeinschaftliche Risikofaktoren für die Entstehung von Gewalt. (Krug et al., 2002, S. 13). Die grosse, alles umgebende Ebene der Gesellschaft umfasst die gesellschaftlichen Faktoren im weiteren Sinne, welche ein gewaltförderndes Klima gestalten (ebd.).

Basierend auf dem ökologischen Modell zum Verständnis von Gewalt der WHO wird für die folgenden Ausführungen zu den Risikofaktoren von sexueller Belästigung, den Arbeitsplatzbedingungen, sowie den Folgen von sexueller Belästigung eine Anpassung am Modell vorgenommen (Krug et al., 2002, S. 12). Die Ebene Individuum steht nicht im Fokus dieser Arbeit und wird daher nicht zusätzlich beleuchtet. Ebenfalls nicht im Zentrum stehen Täter:innenorientierte Erklärungsansätze. Das Modell wird passend zur vorliegenden Untersuchung wie folgt in drei Ebenen umstrukturiert, siehe Abbildung 2. Fokussiert wird einerseits auf die alles umfassende Makro-Ebene *Gesellschaft* und andererseits auf die Meso-Ebene *Gemeinschaft, Organisation und Beziehung*, worin auch der Arbeitsplatz zu verorten ist. Die Mikro-Ebene Individuum wird in der folgenden Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung bewusst vernachlässigt, wie zuvor erklärt.

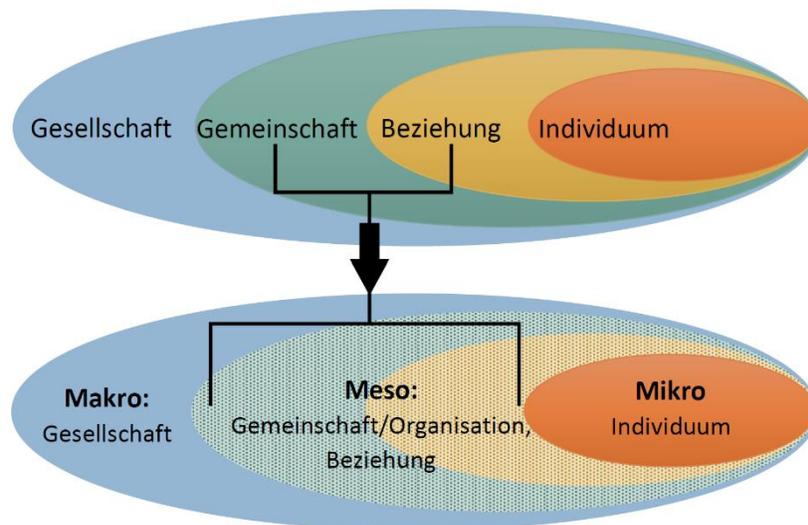


Abbildung 2: Angepasste Version des Ökologische Modells zum Verständnis von Gewalt (Eigene Darstellung auf der Basis von Krug et al., 2002, S. 12)

2.5 Risikofaktoren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Risikofaktoren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden hier mit dem vorgestellten angepassten ökologischen Modell zum Verständnis von Gewalt der WHO eingeordnet (Krug et al., 2002, S. 12). Im Vordergrund soll die umfassende Makro-Ebene: Gesellschaft stehen. Auf der Meso-Ebene sollen die Beziehungen, Gemeinschaft und Organisation, welche speziell am Arbeitsplatz eine Rolle spielen, betrachtet werden. Die individuelle Ebene wird ausgeklammert, da diese Forschungsarbeit die systemischen Ursachen von sexueller Belästigung untersucht und nicht die individuellen Merkmale, welche Personen zu Täter:innen oder Opfer werden lassen.

Zu den gesellschaftlichen Faktoren auf der Makro-Ebene, welche ein gewaltförderndes Klima gestalten, können zum Beispiel soziale und kulturelle Normen gezählt werden (Krug et al., 2002, S. 13). Dazu gehören starre Rollenbilder, Stereotypen von Männlichkeit und Weiblichkeit, sowie die fehlende Gleichstellung von Frau und Mann in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, 2020, S. 3). Auch eine Gesundheits-, Wirtschafts- und Bildungspolitik, welche die wirtschaftlichen und sozialen Verteilungsungerechtigkeiten in der Gesellschaft festschreibt, ist ein gesellschaftlicher Faktor (Krug et al., 2002, S. 13). Gesellschaftliche Normen, welche männliche Überlegenheit und sexuelle Ansprüche unterstützen sowie sexualisierte Gewalt normalisieren, sind weitere gesellschaftliche Risikofaktoren. Schliesslich zählen auch schwache Gesetze und Richtlinien in Bezug auf sexualisierte Gewalt und die Gleichstellung der Geschlechter als Risiken für die Entstehung von Gewalt (Krug et al., 2002, S. 159). Die Geschlechterhierarchie im patriarchalen System, welche auch heute fortbesteht, ist eine grundlegende gesellschaftliche Norm, welche die Machtverhältnisse auch am Arbeitsplatz beeinflusst (Ott, 2000, S. 183; Gamsjäger, 2010, S. 110). Das heisst, so Gamsjäger, das hierarchische System, welches sich im Geschlechterverhältnis begründet, schafft strukturell vorgegebene ungleiche Machtverhältnisse (Gamsjäger, 2010). Diese Ungleichheit der Geschlechter beschreibt Gamsjäger (2010) folgendermassen:

Frauen erfahren in einer männerbezogenen und -orientierten Welt ihre Körper und sich selbst als defizitär, sind traditionellerweise Objekte des Zurschaustellens und ihnen werden andere Aufgaben/Positionen zugeschrieben als Männern. Frauen werden dadurch mit ihren Körpern zu Objekten der Sicht und nicht Subjekte des Sprechens (S. 111).

Mit sexueller Belästigung wird von diesen schon bestehenden hierarchischen Strukturen Gebrauch gemacht, so Gamsjäger (2010) weiter (S.110). Millett (1971) sieht die hegemoniale Ideologie und Praxis einer maskulinen, gewalttätigen Sexualität als die Praktizierung der Unterdrückung aller Frauen an (S. 121). Die

Sexualität sei es, die als Fundament der männlichen Herrschaft fungiert (Millet, 1971, S. 121). Dieser soziologische Exkurs ist nötig, um ein Verständnis der patriarchalen Strukturen unserer Gesellschaft und deren heute nach wie vor bestehenden Auswirkungen zu verstehen. Die Makro-Ebene der gesellschaftlichen Struktur rund um Geschlechterungleichheit beeinflusst auch die Gemeinschaft, Organisation und Beziehungen auf der Meso-Ebene, wie nun erläutert wird. Und zwar werden die Strukturen oder gesellschaftlichen Normen des Patriarchats am Arbeitsplatz reproduziert. So sind in den Organisationen von Arbeitgebenden die Männer häufiger den Frauen überordnet (Gamsjäger, 2010, S. 110). Die Meso-Ebene der Organisation am Arbeitsplatz ist somit klar von der gesellschaftlichen Norm geformt und die Geschlechterrollen werden auch da repliziert. Dem stimmt auch das eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann zu und schreibt in ihrem Ratgeber zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dass hinter der sexuellen Belästigung als Hauptmotiv die Ausübung von Macht und Dominanz stehe (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG & Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2008a, S. 4). Folglich soll die sexuelle Belästigung unter anderem dazu dienen, die Betroffenen in ihren untergeordneten Positionen zu halten oder an einer beruflichen Weiterentwicklung und Karriere zu hindern (ebd.). Gamsjäger (2010) bezeichnet dieses Phänomen als «Platzverweis», und zwar werde die sexuelle Belästigung oft als unfaires Konkurrenzmittel und Abwehrstrategie eingesetzt, welches dazu dienen soll, Frauen und Männer von ihrem Arbeitsplatz zu verdrängen oder sie daran zu hindern, beruflich aufzusteigen (S. 111).

Trotz dieser arbeitsplatzspezifischen Funktionen darf sexuelle Belästigung nicht auf ein reines Berufsrisiko reduziert werden, sondern muss als «männliche» Machtproblematik vor dem Hintergrund der Geschlechtergleichstellung betrachtet werden (Hoel & Vartia, 2018, S. 9). Auch ist das Verständnis der ungleichen Machtverhältnisse in den Organisationsstrukturen der Arbeitsplätze, welche aus der zu Grunde liegenden patriarchalen Gesellschaft hervorgehen, unumgänglich, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verstehen (Hoel & Vartia, 2018, 23).

Kurz wird an dieser Stelle die Rolle des betroffenen Individuums angesprochen. Und zwar existiert das gesellschaftliche Phänomen des «Victim-Blaming». Dabei wird der von sexueller Belästigung betroffenen Person die Schuld für die Vorkommnisse zugeschrieben wird (Burt, 1980, S. 217). Die Forschung zeigt, dass «Victim-Blaming» von Seiten der Strafverfolgungsbehörden, Rechtsbeistände oder Gesundheitsdienstleistende üblich ist (Bollingmo et al., 2008, S. 29). Die Schuldzuschreibungen beziehen sich öfters auf die Bekleidung, den Aufenthaltsort und Alkoholeinfluss zum Tatzeitpunkt (Aronowitz et al., 2012, S. 179). Den Betroffenen von sexueller Belästigung mit Schuldzuweisungen zu begegnen, kann das Trauma

der Belästigung noch zusätzlich intensivieren (Orchowski et al., 2013, S. 2012-2015). Siehe hierzu auch Kapitel 2.7.3.

Abschliessend kann gesagt werden, dass in der Literatur als Ursache der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hauptsächlich von einer geschlechterspezifischen Diskriminierungsform ausgegangen wird, welcher Machtverhältnisse zugrunde liegen. Durch erschwerte Zugänge zu persönlicher und rechtlicher Unterstützung für die Betroffenen wird diese strukturelle Diskriminierung weiter unterstützt.

2.6 Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Auch die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz soll mit der Logik des ökologischen Modells zum Verständnis von Gewalt der WHO strukturiert werden (Krug et al., 2002, S. 12). Aus dem Kapitel 2.5 geht hervor, dass auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig gehandelt werden muss, um eine wirksame Gewaltprävention betreiben zu können (Krug et al., 2002, S. 14-15). Da der Fokus auf den Ursachen für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz auf Makro-Ebene Gesellschaft sowie der Meso-Ebene Gemeinschaft, Organisation und Beziehungen liegt, wird die Prävention hauptsächlich entsprechend dieser Ebenen diskutiert. Kurz wird an dieser Stelle auch auf die Mikro-Ebene des Individuums eingegangen.

2.6.1 Makro-Ebene: Gesellschaft

Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist nach der Untersuchung der deutschen Antidiskriminierungsstelle gesamtgesellschaftlich anzugehen und insbesondere die «Öffentlichkeits-, Bildungs- und Informationsarbeit» voranzutreiben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019, S. 14). So sollen gesellschaftliche Veränderungen mit dem Abbau von Sexismus und ungleichen Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern herbeigeführt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz soll durch verschiedene Akteur:innen wie Fachverbände und Fachberatungsstellen, Gewerkschaften, Arbeitgeber:innenverbände, öffentliche Verwaltung, Berufsverbände sowie die Politik «sachlich und zielgruppengerecht intensiviert» werden. Die Präventions- und Aufklärungsarbeit soll im Bildungsbereich mittels fester Verankerung in den Bildungsplänen vorangetrieben werden, sowie in der Hochschulrektorenkonferenz (ebd.).

Dazu gehört das Beobachten von Situationen im öffentlichen Lebensumfeld wie zum Beispiel am Arbeitsplatz. Des Weiteren ist, laut WHO, die Auseinandersetzung zum einen mit der fehlenden

Gleichberechtigung von Geschlechtern und zum anderen mit schädlichen Einstellungen, auch im Arbeitsumfeld, nötig. Kulturelle, soziale und wirtschaftliche Faktoren, welche Gewalt begünstigen, sind zu beeinflussen und Massnahmen einzuleiten, um die Chancengleichheit sicherzustellen (Krug et al., 2002, S. 16).

2.6.2 Meso-Ebene: Gemeinschaft/Organisation und Beziehung

Nach Fitzgerald et al. (1997) können organisatorische Bedingungen das Phänomen der sexuellen Belästigung fördern (S. 586). Daher seien zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Gesetze, Unternehmensrichtlinien sowie Schulungen zu diesen Gesetzen und Richtlinien wirksam (Quick & McFadyen, 2017, S. 293). Grundsätzlich spiele das allgemeine Arbeitsklima die wichtigste Rolle bei der Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, so besagen es mehrere Studien (Krings et al., 2013, S. 38; McLaughlin et al., 2017, S. 351).

Zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat Krings (2019) ein Präventionskonzept aufgestellt (S. 26-28). Die drei Säulen des Präventionskonzeptes umfassen Organisations- und Personalentwicklung, Infrastruktur sowie Sensibilisierung (ebd.). Laut Krings (2019) ist der Umgang mit sexuellen Grenzverletzungen ein Ausdruck von Kultur und Werten einer Organisation (S. 26-28). Im Unternehmen sollten Führungskräfte bei der Ausübung ihrer Aufgaben, in Bezug auf das Vorleben der Werte der Organisation, als Vorbilder auftreten (Krings, 2019, S. 31). Besonders beim Thema der sexuellen Grenzverletzung ist das Arbeitsklima, welches durch Führungskräfte gestaltet wird, entscheidend (ebd.). Jedoch lässt sich ein Kulturwandel nicht anordnen, sondern muss Teil eines Organisations- und Personalentwicklungsprozesses sein (siehe Tabelle 2). Die drei Säulen und die jeweiligen Massnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von Krings (2019) werden in der folgenden Tabelle 2 auf der nächsten Seite zusammengefasst (S. 31).

Organisations- und Personalentwicklung
<ul style="list-style-type: none">• Verhaltensregeln definieren, welche auf Unternehmenswerten sowie dem zugrunde liegenden Menschenbild basieren. Diese Dokumente, welche auch «Workplace Policy» genannt werden, müssen vorgelebt und durchgesetzt werden.• Werte müssen von Führungskräften vorgelebt werden und Grenzüberschreitungen dürfen nicht geduldet werden• Werthaltungen und soziale Kompetenzen müssen bei der Auswahl von Mitarbeitern, insbesondere von Führungskräften berücksichtigt werden• Führungskräfte und Mitarbeitende müssen themenbezogen verpflichtende Fortbildungen durchführen Gerade für Führungskräfte können Coaching oder der Austausch mit anderen Führungskräften wichtige Elemente sein• Verpflichtende Einführung in die Inhalte des Schutzkonzepts für neu eingestellte Mitarbeitende und Führungskräfte
Infrastruktur
<ul style="list-style-type: none">• Räumliche und technische Bedingungen schaffen für transparente Atmosphäre Beispiel: Frauenparkplätze, angemessene Beleuchtung• Massnahmen gegen den Besuch von Websites pornografischen Inhalts und der elektronischen Verbreitung von obszönen Inhalten
Sensibilisierung
<ul style="list-style-type: none">• Publikationen (Broschüren, Flyer, Plakate)à für Informationen zum Thema und kritische Auseinandersetzung• Kommunikation der Prozesse und Ansprechpartner:innen• Workshops oder Inforunden, in denen Mitarbeitende über ihre Rechte aufgeklärt werden und auch untereinander in den Dialog darüber treten können, welches Verhalten sie als angemessen betrachten und welches nicht• Kursangebote zur Vermeidung von sexuellen Grenzverletzungen oder Selbstverteidigung

Table 2: Die drei Säulen eines Präventionskonzept (Eigene Darstellung auf der Basis von Krings, 2019, S. 26)

An dieser Stelle soll noch erwähnt werden, dass die Wirksamkeit von Schulungen zur Verhinderung sexueller Belästigung umstritten ist (Quick & McFadyen, 2017, S. 293). Eine Umfrage zeigte, dass Schulungen zu sexueller Belästigung nicht von Nutzen waren, insofern dass sie nicht mit einer darauffolgenden Verminderung der Anzahl Fälle sexueller Belästigung in Verbindung gebracht werden konnten (Feldblum & Lipnic, 2016, S. 46). Interessanterweise konnte aber nach Schulungen ein Effekt von Übersensibilisierung wahrgenommen werden, welcher zu einer höheren Anzahl positiver Identifikationen von Vorkommnissen sexueller Belästigung führte (ebd.). Dadurch kann also der Anschein erweckt werden, dass nach einer Schulung zu sexueller Belästigung vermehrt Fälle auftreten. Auch betonen Feldblum und Lipnic (2016), dass sich eine Schulung spezifisch auf die Kultur und die Bedürfnisse des Arbeitsplatzes beziehen muss und ganzheitlich

und fokussiert auf die Bekämpfung von sexueller Belästigung abzielen soll, damit das sexuelle Belästigungs-Training effektiv sei (S. v). Eine ganzheitliche Kultur der Nichtbelästigung soll gelebt werden, was ganz oben im Unternehmen beginne. Führungskräfte und Vorgesetzte können für Arbeitgeber:innen, bei richtiger Schulung, die wertvollste Ressource zur Verhinderung von Belästigung sein (ebd.). Interventionen wie die Änderung von organisatorischen Merkmalen, die Struktur, Richtlinien, Aufklärung darüber, was sexuelle Belästigung ausmacht und wie sich sexuelle Belästigung auf die Mitarbeiter:innen auswirkt, können bildend und präventiv wirken (Claybourn, 2019; zit. in Quick & McFadyen, 2017, S. 293). Eine von Feldblum und Lipnic (2016) positiv hervorgehobene Schulungsmethode, bei der die Beobachtung und aktive Wahrnehmung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschult wurde, führte zu einem Bewusstsein von kollektiver Verantwortung am Arbeitsplatz (S. 54). Es gibt durchaus verschiedene Ansätze, welche auf der Meso-Ebene zu Veränderung führen können, jedoch scheint es nicht die eine richtige Lösung zu geben. Auf den Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit und deren spezifischen Risiken rund um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird unter Kapitel 4 «Soziale Arbeit und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» eingegangen.

2.6.3 Mikro-Ebene: Individuum

Das Arbeitsklima auf der Meso-Ebene ist äusserst essenziell zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, wie im oberen Abschnitt ausgeführt wurde. Es zeigt, dass die Meso-Ebene, wie auch die Mikro-Ebene zum Schutz des Individuums von sexueller Belästigung entscheidend sind. Ein mögliches Unterstützungsangebot von Seiten des Arbeitgebers kann ein Selbstverteidigungskurs sein, welcher die Selbstermächtigung der Individuen unterstützt (Haller, 2017, S. 106). Der Beitrag des Individuums ist die Unterstützung eines Arbeitsklimas, welches respektvoll, enttabuisiert von Sexualität, antidiskriminierend und geschlechtergleichbehandelnd ist. Vor allem Individuen in Führungspositionen haben eine grosse Verantwortung, dieses Arbeitsklima herzustellen und zu erhalten (ebd.). Die Meso-Ebene, womit die Arbeitsorganisation gemeint ist, wird von Individuen in Führungspositionen geprägt, und daher sind schlussendlich auch die Individuen und deren Verantwortung von grosser Wichtigkeit (siehe Meso-Ebene oben).

2.7 Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

In der Literatur werden verschiedene Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz diskutiert. Das «integrierte Modell der Ursachen und Folgen von sexueller Belästigung in Organisationen» wurde von Fitzgerald et al. (1997) beschrieben und empirisch überprüft (S. 583-585). Es wurden organisationale und individuelle Ursachen und Folgen identifiziert, welche in der folgenden Darstellung abgebildet sind (siehe Abbildung 3).

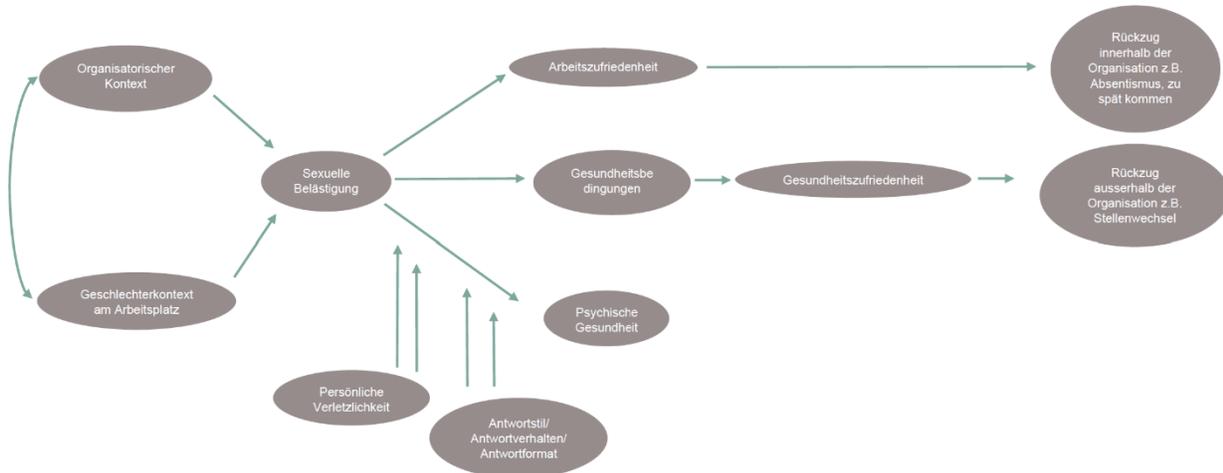


Abbildung 3: Integriertes Modell der sexuellen Belästigung in Organisationen (Eigene Darstellung auf der Basis von Fitzgerald et al., 1997, S. 579)

Das Modell wurde ebenfalls an indirekt betroffenen Arbeitnehmerinnen überprüft (Glomb et al., 1997, S. 322-323). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie deuten darauf hin, dass die Auswirkungen von sexueller Belästigung weitreichender sind als bisher angenommen. Chan et al. (2008) führten eine grossangelegte Metaanalyse zu den Folgen von sexueller Belästigung durch und bestätigten die im Modell beschriebenen negativen Folgen von sexueller Belästigung auf die Arbeitszufriedenheit sowie auf die physische und psychische Gesundheit (S. 362).

Da die Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vielseitig sind, werden diese wie beim ökologischen Modell zum Verständnis von Gewalt unter Kapitel 2.4, anhand der Makro-Ebene Gesellschaft, der Meso-Ebene Gemeinschaft/Organisation und Beziehung und der Mikro-Ebene Individuum dargestellt.

2.7.1 Makro-Ebene: Gesellschaft

McLaughlin et al. (2017) untersuchten in den USA den Zusammenhang zwischen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und dem beruflichen Erfolg von Frauen (S.334). Dabei kam heraus, dass betroffene Frauen kündigen, um einerseits der Belästigung am Arbeitsplatz aus dem Weg zu gehen und andererseits auf Grund der fehlenden Unterstützung seitens der Arbeitgeber:innen (McLaughlin et al., 2017, S. 351). Der Weggang aus belästigendem Arbeitsumfeld hat Auswirkungen auf die Karriere von Frauen, wenn diese firmenspezifische Anstellungsaussichten und Humankapital opfern, soziale Netzwerke verlieren, Beschäftigungslücken erleben, sowie möglicherweise keine ähnliche Arbeit mehr finden (McLaughlin et al., 2017, S. 339). Um vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu fliehen, haben Frauen oft den Job oder die Branche gewechselt oder kürzere Arbeitszeiten gearbeitet, wodurch die Einkünfte einiger Frauen stark sanken (McLaughlin et al., 2017, S. 346). Die Belästigung führt bei den Frauen zu finanzieller Belastung, welche einhergeht mit der Arbeitslosigkeit, Karriereunsicherheit, kürzeren Arbeitszeiten, oder auch zu Angst vor einem Neuanfang in einer neuen Position (ebd.). Mit dem Verweis auf Dwyer, Hodson, und McCloud (2012) wird festgestellt, dass Unterbrechungen in der beruflichen Laufbahn von Männern keine solche negativen Effekte aufwiesen (zit. in McLaughlin et al., 2017, S. 345). Folglich stabilisieren diese geschlechtsspezifischen Auswirkungen die patriarchale Struktur der Gesellschaft und schwächen die Rolle der Frauen. So folgert auch MacKinnon (1979), dass die wirtschaftliche Abhängigkeit der Frauen von Männern durch sexuelle Belästigung verstärkt wird (zit. in McLaughlin et al., 2017, S. 351). Dies zeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz den beruflichen Aufstieg von Frauen behindern kann und die bestehenden gesellschaftlichen Rollenbilder dadurch stabilisiert (ebd.). Unter Kapitel 2.5 wurde die patriarchale Struktur und die gesellschaftliche Organisation von Sexualität als Nährboden für die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erörtert. Nun zeigen die Ausführungen von MacKinnon (1979, S. 4, 216) und McLaughlin et al. (2017, S. 351), dass auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oft eine Schwächung der Rolle der Frau folgt, was somit eine Reproduktion und Verstärkung der Unterdrückung des weiblichen Geschlechts bedeutet. Durch die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kann also eine Reproduktion der patriarchalen Rollenverteilung stattfinden.

2.7.2 Meso-Ebene: Gemeinschaft/Organisation und Beziehung

Auf der Beziehungsebene können Beziehungen zu den Arbeitskolleg:innen negativ beeinflusst werden sowie negative Veränderungen des Privatlebens bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als Folgen auftreten. Am Arbeitsplatz können Ausfälle auf Grund von Krankheit, schlechtem Betriebsklima, Kündigungen oder tiefere Firmenbindung der Mitarbeitenden als Folgen von sexueller Belästigung am Ar-

beitsplatz auftreten (Schröttle et al., 2019, S. 40). Das Staatssekretariat für Wirtschaft sagt, dass am Arbeitsplatz Qualitätseinbussen, Minderleistungen sowie eine erhöhte Fluktuation als Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auftreten können (SECO Direktion für Arbeit, 2014, S. 16). Fitzgerald et al. (1997) nennen nebst der Fluktuation, allgemeinen Arbeitsplatzrückzug mit Ruhestandsabsichten als weitere Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (S. 579).

2.7.3 Mikro-Ebene: Individuum

Eine Verletzung der persönlichen Intimsphäre, mit oder ohne strafrechtlich relevante Handlungen, kann für Betroffene traumatisierend sein und zu erheblichen gesundheitlichen Problemen führen (Nienhaus et al., 2016, S. 90). Aber auch verbale Belästigungen können zu Beeinträchtigungen führen (ebd.). Persönlich können das Gefühl von Angst, Unsicherheit, Angespanntheit sowie lang andauernde physische und psychische Beeinträchtigungen mit medizinischer oder therapeutischer Behandlung Auswirkungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sein. Spezifisch können Angstzustände, Depressionen, Schlafstörungen, Essstörungen, Schamgefühle, Albträume, abnehmende Arbeitsmotivation auftreten und bis zur Arbeitsunfähigkeit führen (Haakon Dammann, 2021, S. 51). Fitzgerald et al. (1997) ergänzt Beschwerden wie stressbedingte Reaktionen, beispielsweise Kopfschmerzen und Magen-Darmstörungen (S. 579). McLaughlin et al. (2017) hat hinsichtlich Frauen herausgefunden, dass diese häufiger die Arbeitsstelle wechseln und somit finanziell schlechter gestellt sind und dies folglich zu finanziellem Stress führt (S. 344).

Fitzgerald et al. (1997) ergänzt, dass Fehlzeiten am Arbeitsplatz zunehmen können und Fluktuationsabsicht sowie das Nachdenken über einen Arbeitsplatzwechsel zunehmen können (S. 586). Auch können durch die langfristigen körperlichen und psychischen Beschwerden die Bewältigungsstrategien negativ beeinträchtigt werden wie zum Beispiel vermehrter Alkohol- und Nikotinkonsum (ebd.).

Eine wichtige Thematik, welche zeitlich oft auf ein Vorkommnis der sexuellen Belästigung folgt, ist die Frage nach rechtlicher Unterstützung und möglicher Strafverfolgung. Dies ist oft ein komplizierter Prozess, welcher einerseits eine gesellschaftliche Problematik darstellt, andererseits für die involvierten Individuen ein sehr schmerzhafter und möglicherweise gar ergebnisloser Prozess sein kann.

Nach Biberstein et al. (2022) besteht eine Definitionsunsicherheit von sexueller Belästigung bezüglich der Formen, den Verhaltensweisen und den Handlungen von sexueller Belästigung (S. 41). Biberstein et al. (2022) konnten durch Expert:innen der Strafverfolgung sowie zivilgesellschaftliche Expert:innen feststellen, dass die Definitionsunsicherheit von sexueller Belästigung Verfahrenseinstellungen und Hürden für die Betroffenen bedeutet (S. 40). Angesichts des Mangels an Beweisen oder aufgrund der Herausforderung der

Abgrenzung zu anderen Deliktformen sowie der Bestimmung des Schweregrades bestehen Schwierigkeiten von Seiten der Strafverfolgung, das Delikt strafrechtlich zu verfolgen (Biberstein et al., 2022, S. 41). Für Expert:innen besteht die Herausforderung, das Delikt und das Erleben der Betroffenen nicht zu bagatellisieren und gleichzeitig auch immer im Kontext und in Abgrenzung zu weniger niederschweligen Übergriffen anzuschauen. Auf Grund der schnellen Ausschöpfung von Beweismitteln sei es herausfordernd, die Schuld nachzuweisen. Die Definitionsunsicherheit ist auch bei den Betroffenen spürbar. Die Nachfragen nach Beratungen und schnellen niederschweligen Einschätzungen, ob die erfahrene Form von sexueller Belästigung strafrechtlich verfolgt werden kann, nehmen zu. Für Expert:innen ist es zum Beispiel schwierig einzuschätzen, ob ein Flirtversuch am Arbeitsplatz beidseitig gewollt war oder nicht. Herausfordernd sei auch, so die Expert:innen, dass die Betroffenen oft die Arbeitsstelle schon gekündigt haben oder auf Grund der Belastung durch die sexuelle Belästigung krankgeschrieben seien und so der Vorfall rekonstruiert werden müsse (ebd.). Für Betroffene bestehen laut Expert:innen Hürden des Zugangs, zum Beispiel die fehlende Zugänglichkeit von Informationen, das mangelnde Wissen von Betroffenen über die strafrechtliche Relevanz des Erlebten, oder auch die mögliche Bagatellisierung der erlebten sexuellen Belästigung durch das Umfeld oder die Polizei, was die Betroffenen erst recht davon abhält, zur Polizei zu gehen. Dazu gehört auch das «Victim-Blaming». Die Forschung zeigt, dass «Victim-Blaming» auch von Seiten der Polizeibeamten üblich ist (Bollingmo et al., 2008, S. 29). Dies hat nicht nur Traumata verstärkende Folgen für die Betroffenen von sexueller Belästigung, sondern lässt Betroffene auch von der Polizei fernbleiben (Orchowski et al., 2013, S. 2012-2015). Die große Dunkelziffer bezüglich der Vorfälle von sexueller Gewalt in der Schweiz bestätigt die Existenz verschiedenster weiterer Hürden, die Unterstützung durch die Polizei in Anspruch zu nehmen (Golder et al., 2019, S. 4). Im Falle, dass weibliche Betroffene zur Polizei gehen, müsste die Möglichkeit bestehen, mit einer Beamtin zu sprechen. Die Polizei ist sich dessen bewusst, was aber für die Polizeistellen eine grosse Herausforderung auf Grund der Ressourcen und Planung darstellt. So kann dies nicht immer gewährleistet werden (ebd.). Auch Transpersonen haben im Unterschied zur restlichen LGBTQ+-Community eine weitere Hürde, sie werden zum Beispiel beim Betreten der Dienststelle oft nicht ernstgenommen oder falsch angesprochen (Biberstein et al., 2022, S. 41-42). So kommt die Angst vor Transfeindlichkeit noch zur Belastung, die erlebte sexuelle Belästigung anzeigen zu wollen, dazu. Auch Menschen mit Beeinträchtigungen erleben eine Hürde durch nicht barrierefreie Kommunikation. So zeigt sich, dass Betroffene auf Grund verschiedener Hürden die widerfahrene sexuelle Belästigung nicht anzeigen (ebd.).

2.8 Synthese und Abgrenzung

Das ökologische Modell zum Verständnis von Gewalt hat die Zusammenhänge rund um sexuelle Belästigung auf den Ebenen der Gesellschaft, der Beziehungen, in Organisationen und Arbeitsverhältnissen sowie auch auf der Ebene des Individuums einzuordnen geholfen. Die Komplexität der Thematik hat jedoch nicht erlaubt, auf jegliche Aspekte einzugehen. Die Faktoren, welche auf der Ebene des Individuums (Mikro-Ebene) eine Rolle spielen, mussten fast gänzlich ausgeschlossen werden. Jedoch konnte der Blickwinkel mit dem Ebenen-Modell dazu verhelfen, dass die sexuelle Belästigung als inhärente Gewaltform in einem System verschiedenster beeinflussender Faktoren betrachtet werden kann. Diese Betrachtungsweise wurde mit der Einteilung in Risikofaktoren, Verhinderungsmassnahmen und Folgen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in eine heruntergebrochene und vereinfachte Logik modelliert, welche zur Beantwortung der Fragestellung nützlich ist.

Im folgenden Kapitel 3 werden nun die Eigenschaften des Arbeitsfeldes der Sozialen Arbeit dargelegt. Nachfolgend kommt in Kapitel 4 die Verknüpfung zu den Risikofaktoren der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit zur Sprache.

3 Soziale Arbeit

In den vorangehenden Kapiteln wurde aufgezeigt, dass der Arbeitsplatz und das Arbeitsverständnis in Bezug auf die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Nun sollen unter dem Abschnitt 3.1 das Arbeitsverständnis und die Rolle der Sozialen Arbeit spezifisch eingeführt werden. Unter 3.2 werden die Arbeitsfelder der sozialen Arbeit vorgestellt und unter 3.3 wird auf die Studierendenschaft der sozialen Arbeit eingegangen.

3.1 Arbeitsverständnis der Sozialen Arbeit

Ein Teil der Internationalen Definition der Sozialen Arbeit nach der International Federation of Social Workers (2023/2015) lautet: «Die Soziale Arbeit fördert als Profession und wissenschaftliche Disziplin gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen, den sozialen Zusammenhalt und die Ermächtigung und Befreiung von Menschen» (/S. 1). Dabei stützt sich die Soziale Arbeit als Profession auf Theorien der eigenen Disziplin, der Human- und Sozialwissenschaften sowie auf wissenschaftlich reflektiertes Wissen (Schmocker, ohne Datum, S. 3). Wie in der Definition erwähnt, hat die Soziale Arbeit zur Aufgabe, Menschen zu ermächtigen und befreien. Die Soziale Arbeit hat insofern mit Menschen zu tun. Der Gegenstand der Professionellen der Sozialen Arbeit, welcher im Mittelpunkt steht, ist der Mensch (Husi & Villiger, 2012, S. 67). Nebst den einzelnen Menschen befasst sich die soziale Arbeit mit Familien und Gruppen, welche sich in Problemsituationen und erschwerten Lebenslagen befinden, mit Organisationen und komplexen sozialen Systemen sowie politischen, rechtlichen und ökonomischen Bedingungen (Husi & Villiger, 2012, S. 179). Dabei befinden sich die Professionellen der Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Individuum und Gesellschaft (ebd.).

Die Professionellen der sozialen Arbeit verfügen über Methoden-, Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen (Husi & Villiger, 2012, S. 80). In Bezug auf die Sozial- und Selbstkompetenzen wird von den Professionellen der Sozialen Arbeit in allen Arbeitsbereichen gegenüber der Klientel der «gekonnte Umgang mit Nähe und Distanz» erwartet (Husi & Villiger, 2012, S. 100). Die Soziale Arbeit unterstützt als professionelle menschliche Praxis einzelne Menschen und Gruppen in unterschiedlichen Lebenssituationen in der Alltagsbewältigung, in ihrer Entwicklung und bezieht dabei die wichtigen Lebensbereiche mit ein (Husi & Villiger, 2012, S. 25-26). Sie sorgt zwischen gesellschaftlichen Gruppierungen für Ausgleich und trägt zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei und kommt möglichen Problemen diesbezüglich zuvor (ebd.). Dabei befinden sich die Menschen in latenten oder manifesten Krisen, haben Mühe ihr Leben zu meistern oder befinden sich in

Übergangssituationen, zum Beispiel im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt (Husi & Villiger, 2012, S. 90). Sie sind zuständig, die Inklusion zu fördern, soziale Ungleichheit zu vermindern, soziale Probleme zu lösen und für soziale Gerechtigkeit einzustehen sowie Teilhabe zu ermöglichen (ebd.).

3.2 Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit nach Husi & Villiger

Die Profession der Sozialen Arbeit findet in verschiedenen Bereichen und Arbeitsfeldern statt (Husi & Villiger, 2012, S. 45). Husi und Villiger (2012) zählen die vielfältigen Tätigkeiten der Sozialen Arbeit folgendermassen auf: Mit Finanzen und Materiellem verbundene Tätigkeiten, rechtliche Aufgaben, berufliche und soziale Integration, Begleitung und Betreuung insbesondere im Wohnbereich, Alltagsbewältigung, Schaffen von Strukturen und Umfeld, die Entwicklung ermöglichen, Bildung und Erziehung, Förderung insbesondere in Freizeit- und Quartierangeboten, im Kinder- und Jugendbereich und noch viele Tätigkeiten mehr (Husi & Villiger, 2012, S. 73). Husi und Villiger (2012) definieren unter den Berufsfelder der Sozialen Arbeit die Sozialarbeit, die Sozialpädagogik und die Soziokulturelle Animation (S. 46). Unter diesen Berufsfelder sind kleinere Einheiten als Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit definiert (ebd.). (siehe Abbildung 4).

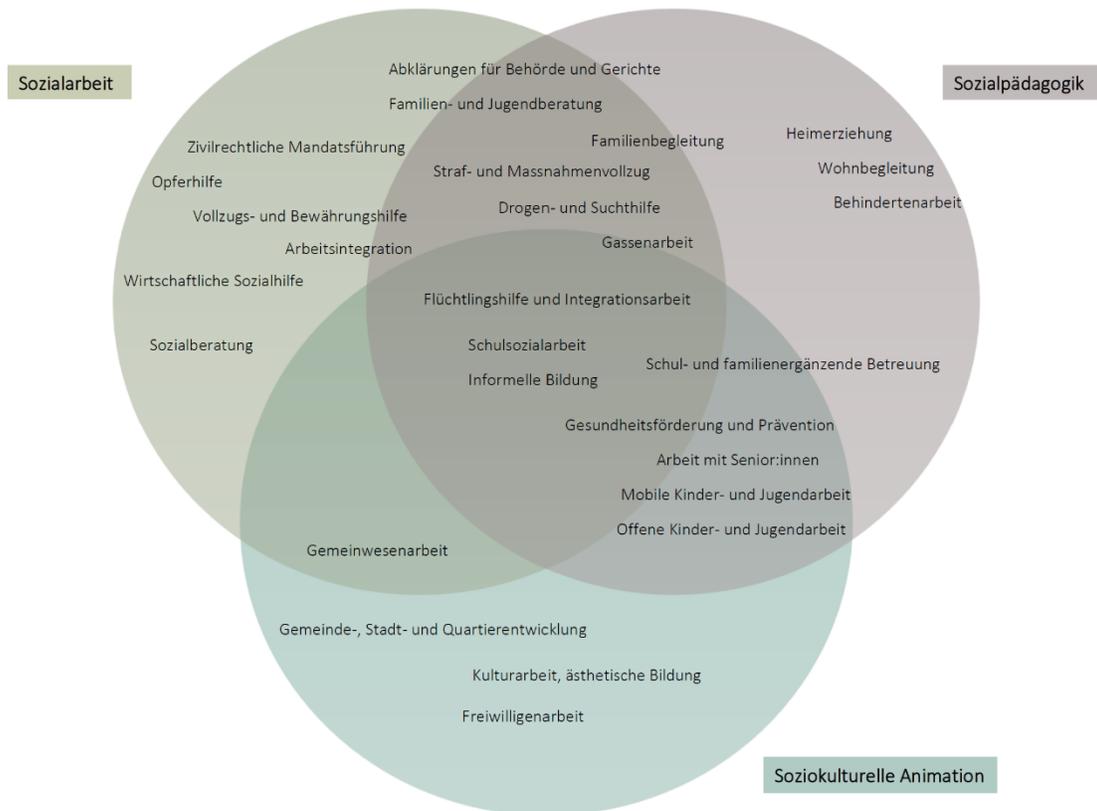


Abbildung 4: Arbeits- und Berufsfelder Sozialer Arbeit (Eigene Darstellung auf der Basis von Husi & Villiger, 2012, S. 46)

3.3 Studierendenschaft der Sozialen Arbeit

Im Jahr 2022/2023 studierten 8'166 Personen im Bachelor Soziale Arbeit an einer Fachhochschule in der Schweiz (Bundesamt für Statistik, 2023). 72,3% der Studierenden sind Frauen (ebd.). Der Bachelor in Sozialer Arbeit beinhaltet nach der Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz eine begleitete Praxisausbildung in Organisationen der Sozialen Arbeit, welche in etwa ein Drittel des Studiums ausmacht (SASSA. Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz., 2017, S. 9). Es ist also eine Voraussetzung, eine Praxisausbildung während des Studiengangs Bachelor in Sozialer Arbeit zu absolvieren (ebd).

4 Soziale Arbeit und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Kapitel 1 und 2 ist legen nahe, dass sexuelle Belästigung ausgehend von Adressat:innen gegenüber Mitarbeitenden auch in der Sozialen Arbeit ein Problem sein könnte. Bisher wurden jedoch kaum Daten dazu erhoben. Es ist davon auszugehen, dass es Parallelen zu vergleichbaren Arbeitsfeldern wie pflegerischen Berufen gibt. An dieser Stelle wird die Hypothese aufgestellt, dass die Professionellen der Sozialen Arbeit in ihrem Arbeitsumfeld von Seiten der Adressat:innen sexueller Belästigung ausgesetzt sind und dies ähnliche Formen aufzeigt, wie es Bruschini et al. (2023) bei der Untersuchung des Schweizer Pflegesektors festgestellt haben.

Unter dem Kapitel 2.4 wurden die verschiedenen Risikofaktoren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beleuchtet, nun wird an dieser Stelle spezifisch auf die Risikofaktoren am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit eingegangen. Die berufsspezifischen Risikofaktoren und auch die personenbezogenen Risikofaktoren für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit werden unter 4.1 und 4.2 analysiert. Daraus wird schliesslich ein empirisch und normativ begründeter Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit abgeleitet.

4.1 Berufsspezifische Risikofaktoren

Grundlegender Risikofaktor für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im Sozial- und Gesundheitswesen ist der enge Kontakt mit Adressat:innen (Schröttle et al., 2019, S. 195). Diese Nähe zu Menschen ist in der Art und Weise wie die Soziale Arbeit arbeitet, unumgänglich, siehe Kapitel 3.1. Von den Professionellen der Sozialen Arbeit wird insofern die Kompetenz vom gekonnten Umgang mit Nähe und Distanz erwartet (Husi & Villiger, 2012, S. 100). Jedoch gibt es zusätzliche arbeitsplatztechnische Risikofaktoren, welche das Risiko für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit zusätzlich erhöhen, wie es verschiedene Untersuchungen zeigen. So ist die Praxis der Sozialen Arbeit oft durch drei Merkmale gekennzeichnet, welche arbeitsspezifische Einflussfaktoren für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sein können. Ein Risikofaktor ist die Schichtarbeit, welche das Arbeiten mit regelmässig wechselnden Arbeitszeiten in der Nacht und / oder am Wochenende meint (Strub & Schär, 2008, S. 33). Weiter ist die Alleinarbeit, welche das Arbeiten ohne andere Mitarbeitende bedingt, ein berufsspezifischer Risikofaktor (Adler et al., 2021, S. 13). Das dritte Merkmal ist das Arbeiten in Privaträumen, womit nicht berufliche, geschäftliche oder dienstlich genutzte Räume gemeint sind, wie zum Beispiel Zimmer von Adressat:innen in Institutionen oder bei Hausbesuchen (O'Reilly & Garrett, 2019, S. 113). Das Dilemma der Nähe und Distanz, welches die Soziale Arbeit im Arbeitsalltag beschäftigt, ist durch die Schichtarbeit, häufige Arbeit alleine und dem Arbeiten in Privaträumen erschwert

und schützt nicht vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. So nennt Adler et al. (2021) die Vermeidung von Alleinarbeit als ein Beispiel einer Schutzmassnahme gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der sozialen Arbeit (S. 13).

Adler et al. (2021) stellen Unterschiede in der Häufigkeit des Vorkommens von nonverbaler, verbaler und physischer sexueller Belästigung in der Sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen fest (S. 12). Dabei stellen sie die unterschiedlichen Situationsfaktoren, unterschiedliche Arbeitsbedingungen in den einzelnen Branchen, unterschiedliche Einschränkungen der Patient:innen, wie zum Beispiel Demenz oder kognitive Beeinträchtigungen etc., sowie andere Herausforderungen der Adressat:innen als Gründe der Unterschiede dar (ebd.). Das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit ist wie in der Abbildung 4 ersichtlich, sehr divers. So ist davon auszugehen, dass auch die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Arbeitsfeldern unterschiedlich sind.

4.2 Personenbezogene Risikofaktoren

Da Frauen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz signifikant häufiger betroffen sind als Männer (siehe Abschnitt 1.1), ist in der Praxis der Sozialen Arbeit mit mehrheitlich weiblichen Studierenden (siehe Abschnitt 3.2) grundsätzlich von einem erhöhten Risiko von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auszugehen. Die Studierendenschaft ist in der Regel jung und im Allgemeinen weisen sie meist geringe Arbeitserfahrung auf, folglich haben sie einen niedrigeren Status in der Organisation (Schröttle et al., 2019, S. 99-100). Wie unter Abschnitt 3.3 erläutert, ist ein Praktikumseinsatz in der Praxis der Sozialen Arbeit in der Schweiz ein obligatorischer Bestandteil des Fachhochschulstudiums. Zusätzlich zur geringen Arbeitserfahrung, sind Studierende oft nur für kurze Zeit in einer Organisation tätig (Schröttle et al., 2019, S. 99-100). Studierende haben in Situationen von sexueller Belästigung in Betrieben oft zu wenig Wissen oder trauen sich nicht zu reagieren (ebd.). Folglich gelten Studierende als besonders vulnerable Personengruppe, um sexuelle Belästigung in der Praxis zu erleben, auf Grund der erläuterten Risikofaktoren: Alter, geringe Arbeitserfahrung, niedriger Status in der Organisation und dem zeitlich begrenzten Arbeitsverhältnis (Schröttle et al., 2019, S. 99-100).

Wood und Moylan (2017) untersuchten die Betroffenheit von sexueller Belästigung von Studierenden der Sozialen Arbeit während Praktika (S. 714). Auch diese Studie legt nahe, dass ein erhöhtes Risiko von sexueller Belästigung unter Menschen im Hochschulalter besteht und so Studierende der Sozialen Arbeit in ihren Praktika einem zusätzlichen Risiko, sexuelle Belästigung zu erfahren, ausgesetzt sein können (Wood & Moylan, 2017, S. 716).

Da kaum weitere Studienergebnisse vorliegen bezüglich der Risikofaktoren für sexuelle Belästigung in der sozialen Arbeit, wie Alter und Geschlecht, ist die Dringlichkeit umso höher, Daten in diesem Bereich zu erheben.

4.3 Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit

In Kapitel 1 wurde darauf hingewiesen, dass es sich bei sexueller Belästigung um ein soziales Problem handelt. Im gleichen Kapitel wurden soziale Probleme durch Schmocker als «praktische Aufgaben, die das sich Einbinden und Einrichten in sozialen Strukturen und sozialen Systeme und deren partizipative und kooperative Mit-Gestaltung und Veränderung betreffen», definiert (ohne Datum, S. 18).

Wie bereits beschrieben, sind die Professionellen der Sozialen Arbeit entsprechend des Berufskodex dazu angehalten, «Lösungen für soziale Probleme zu erfinden, zu entwickeln und zu vermitteln» (AvenirSocial, 2010, S. 7). Wie in Kapitel 2 ausgeführt, handelt es sich bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um ein komplexes Problem mit verschiedensten Folgen. Diese bewegen sich von gesundheitlichen Folgen für die betroffenen Individuen, über die Verschlechterung des Betriebsklimas bis hin zur Aufrechterhaltung von strukturellen Geschlechterungleichheiten durch Karriereeinbußen von Frauen (Fitzgerald et al., 1997, S. 579; McLaughlin et al., 2017, S. 344; Schröttle et al., 2019, S. 40).

Inwiefern dies Handlungsimplicationen für die Soziale Arbeit hat, soll folgend mit berufsethischen Prinzipien diskutiert werden, um den Handlungsbedarf auf den verschiedenen Ebenen (Mikro, Meso, Makro) zu verdeutlichen.

Auf Mikroebene¹ scheinen folgende Handlungsprinzipien aus dem Berufskodex der Sozialen Arbeit besonders relevant: «Professionelle der Sozialen Arbeit [...] schützen vor Gewalt, sexuellen Übergriffen [...]» (AvenirSocial, 2010, S. 12). In diesem Fall ist die Rede primär von Adressat:innen der Sozialen Arbeit, es scheint jedoch keinen Grund zu geben, wieso diese Prinzipien nicht auch für die Professionellen der Sozialen Arbeit gelten sollten. Denn der Schutz der persönlichen Integrität stellt in Bezug auf die eigene Person eine der leitenden Prinzipien dar (AvenirSocial, 2010, S. 12-13). Da sexuelle Belästigung einen schweren Eingriff in die persönliche, psychologische, sexuelle und physische Integrität von Betroffenen bedeuten kann, scheint eine sorgfältige Auseinandersetzung notwendig, um diesem berufsmoralischen Anspruch gerecht zu werden (Haakon Dammann, 2021, S. 51; Nienhaus et al., 2016, S. 90).

¹ Ebene des Individuums

Nebst diesen persönlichen Folgen ist auf der Mesoebene³ die Frage der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden ausschlaggebend (AvenirSocial, 2010, S.14). Absatz 13.3 Berufskodex: «Die Professionellen der Sozialen Arbeit setzen sich innerhalb ihrer Organisation für Integrität und Gesundheit schützende Arbeitsverhältnisse, für befriedigende Arbeitsbedingungen [...] ein» (ebd.). Zusätzlich dazu handelt es sich bei Betrieben der Sozialen Arbeit um Arbeitgebende, welche nach Art. 328 Abs. 1 OR rechtlich dazu verpflichtet sind, ihren Arbeitnehmenden einen sicheren Arbeitsplatz, frei von sexueller Belästigung zu gewährleisten (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches Fünfter Teil: Obligationenrecht, 2021, S. 103–104). Eine weitere interessante Komponente bringt schliesslich der Berufsverband AvenirSocial in seinem Positionierungsschreiben zum Thema Praktika im Bereich der Sozialen Arbeit ein. Sie werten die teilweise prekären Arbeitsverhältnisse in Praktika generell auch als Genderfrage, da vor allem «Frauen»-Berufe von diesen betroffen sind (AvenirSocial, 2020, S. 5).

Auf der Makro-Ebene⁴ ist nebst der Einhaltung und Umsetzung der Menschenrechte, die «Förderung (bestimmter Aspekte) sozialen Wandels» eine Verpflichtung der Sozialen Arbeit (Schmocker, 2021, S. 8). In Bezug auf die Problematik der sexuellen Belästigung, welche auch durch die patriarchale Strukturierung der Gesellschaft begünstigt wird, scheint der Handlungsbedarf in der Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter zu liegen (Krug et al., 2002, S. 159).

Hinsichtlich der Studienlage aus dem Ausland (Adler et al., 2021) sowie aus Bezugsdisziplinen (Bruschini et al., 2023) ist es durchaus möglich, dass Studierende der Sozialen Arbeit von sexueller Belästigung durch Adressat:innen betroffen sind. Diese Hypothese gilt es, aufgrund des Handlungsbedarfes auf allen Ebenen, zu prüfen. Sollte sich herausstellen, dass Studierende Sozialer Arbeit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind, ist die Soziale Arbeit verpflichtet, passende Massnahmen zu ergreifen, um dies zu verhindern.

³ Ebene der Organisation / Zwischenmenschlichen Beziehungen vgl. ökologisches Modell zum Verständnis von Gewalt, S.10

⁴ Ebene der Gesellschaft

5 Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird die in der vorliegenden Arbeit verwendete Forschungsmethodik genauer beschrieben und kritisch reflektiert.

5.1 Herleitung der Fragestellungen

Vier Forschungsfragen wurden formuliert, welche mit der nachfolgend beschriebenen Methodik zu beantworten versucht werden.

- I. Wird sexuelle Belästigung von Studierenden Sozialer Arbeit durch Adressat:innen am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit erlebt?
- II. Wie häufig und in welchen Formen wird die sexuelle Belästigung erlebt?
- III. Ist ein Zusammenhang erkennbar zwischen risikoreichen und protektiven Arbeitsbedingungen in Bezug auf sexuelle Belästigung und dem Vorkommen von sexueller Belästigung?
- IV. Wie erleben Studierende der Sozialen Arbeit sexuelle Belästigung durch die Adressat:innen?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine Untersuchung mit explorativem Charakter angestrebt (Blanz, 2021, S. 36). Das heisst: Bei der Befragung stehen neben der Beschreibung der Merkmale der Stichprobe auch das Aufstellen von neuen Hypothesen über die Zusammenhänge zwischen den untersuchten Charakteristiken im Zentrum (ebd.). Was in diesem Fall die Arbeitsbedingungen und das Erleben der sexuellen Belästigung meint.

Ausgehend von der Literatur wurden in Kapitel 2.5 und 2.6 drei Risikofaktoren und drei protektive Faktoren für das Auftreten von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen identifiziert, welche in der Umfrage betrachtet werden sollten. Zu Risikofaktoren wurden Schichtarbeit, allein arbeiten und die Arbeit in Privaträumen gezählt. Als protektive Faktoren wurden vorliegende Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz, das generelle Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie die Sensibilität im Team gegenüber der Thematik der sexuellen Belästigung durch Adressat:innen, definiert.

Die Fragestellungen I – III sollten mit Ergebnissen aus einer quantitativen Befragung bearbeitet werden. Ergänzt wurde dieser quantitative Teil mit einer freiwilligen offenen Frage zur Schilderung des Vorfalles. Dieser Teil sollte genützt werden, um die Frage IV zu beantworten.

Das Forschungsdesign, welches qualitative und quantitative Methoden verwendet, entspricht demnach einem Mixed Method Design. Für die Bearbeitung, beziehungsweise Beantwortung der vorliegenden Forschungsfragen scheint ein solches Design besonders geeignet, da der explorative Charakter der Untersuchung (Erhebung über die Häufigkeit und Formen der Belästigung) unterstrichen wird. Einerseits werden den quantitativen Daten mit den persönlichen Schilderungen Detail und Kontext hinzugefügt (Kuckartz, 2014, S. 54). Andererseits können die qualitativen Beschreibungen mittels der quantitativ erhobenen Daten in ihrer Aussagekraft verstärkt werden (ebd.).

5.2 Stichprobe

Wie in Kapitel 3.3 herausgearbeitet, handelt es sich bei der Studierendenschaft der Sozialen Arbeit um eine potenzielle Risikogruppe in Bezug auf das Erleben von sexueller Belästigung durch Adressat:innen am Arbeitsplatz. Eingeschlossen in die Untersuchung wurden dementsprechend Bachelorstudierende der Sozialen Arbeit an Schweizer Fachhochschulen. Eine weitere Eingrenzung wurde anhand der Sprache getätigt, damit das Forschungsinstrument nicht übersetzt werden musste.

In einem nächsten Schritt wurden folgende Deutschschweizer Fachhochschulen angeschrieben, welche einen Bachelor in Sozialer Arbeit anbieten: Berner Fachhochschule (BFH), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Hochschule Luzern (HSLU), Ostschweizer Fachhochschule (OST), Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW), mit der Bitte, den Fragebogen an die aktuellen Bachelorstudierenden zu verschicken. Drei Hochschulen erklärten sich bereit zur Teilnahme, von zwei Hochschulen wurde ein ablehnender Entscheid erteilt, eine Hochschule reagierte nicht auf das Anschreiben.

Die Personen in der Stichprobe unterlagen keiner Zufallsauswahl, sondern einer Selbstselektion. Alle Studierenden, welche den Fragebogen vollständig ausgefüllt hatten, wurden in die Untersuchung eingeschlossen. Hiermit handelt es sich um eine willkürliche Stichprobe, da die Teilnahme an der Befragung massgeblich vom Interesse und der Motivation gegenüber der Thematik der Umfrage abhing (Döring, 2023, S. 307; Schaffer, 2014, S. 193–194). Sie ist dementsprechend nicht repräsentativ für die gesamte Studierendenschaft der Sozialen Arbeit. Dies wird insbesondere in Bezug auf die Einordnung der Daten noch weiter diskutiert.

5.3 Forschungsinstrument

Wie in Kapitel 5.1 beschrieben, wurde ein Mixed-Methods Design gewählt. Dementsprechend wurde ein Forschungsinstrument entwickelt, mit welchem quantitative und qualitative Daten erhoben werden konnten. Die Wahl fiel auf einen teilstandardisierten Online-Fragebogen. Dieser bietet einen hohen Anonymisierungsgrad, welcher für das sensible Thema der sexuellen Belästigung wichtig war. Zusätzlich dazu sollte die online Durchführung eine möglichst grosse Stichprobe generieren (Blanz, 2021, S. 79).

Bei der Fragebogenkonstruktion wurden die in Kapitel 2.2 erläuterten Formen der sexuellen Belästigung berücksichtigt und verschiedene bestehende Fragebogen herangezogen. Primär diente der von Vincent-Höper et al. (2020) entworfene und geprüfte Fragebogen «SHBQ-X» als Anhaltspunkt (S. 7). Da nonverbale und verbale Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz als die häufigsten Formen identifiziert wurden (Bruschini et al., 2023, S. 5–6), wurde der Fragebogen mit einem zusätzlichen nonverbalen Item ergänzt. Das zusätzliche Item «Zeigen von sexualisierten Bildern / Filmen», sowie drei Items zu physischer sexueller Belästigung wurden in Anlehnung an Schröttle et al. (2019) ausgewählt (S. 57).

Daraus wurde ein Fragebogen entwickelt, welcher im Ganzen 29 Items umfasste und in drei Teile aufgeteilt war. Anfänglich wurden allgemeine demografische Angaben erhoben: Alter, Geschlecht, Semester, Hochschule, Arbeitspensum, Arbeitserfahrung (Jahre im Sozialbereich), zusätzlich konnte das Arbeitsfeld nach Husi & Villiger (2012) gewählt werden (S. 46).

In einem zweiten Teil wurden Beispiele zur sexuellen Belästigung genannt, zu welchen angegeben werden musste, wie häufig diese in den letzten fünf Jahren erlebt wurden. Dafür wurde eine sechsstufige Likert-Skala verwendet, 1 = Nie bis 6 = (fast) jeden Tag (Döring, 2023, S. 270–272; Vincent-Höper et al., 2020, S. 6).

Die Fragen in Bezug auf sexuelle Belästigung wurden wie folgt eingeleitet: «Klicke an wie oft du folgende Formen von sexueller Belästigung durch die Adressat:innen / Klient:innen *in den letzten 5 Jahren* an deinem letzten Arbeitsplatz erlebt hast».

<i>Item</i>	<i>Frage</i>
<i>Nonverbal</i>	
1	Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen
2	Unerwünschtes Entblößen
3	Beobachten von sexueller Belästigung zwischen Klient:innen oder Adressat:innen
4	Unerwünschte sexuelle Gesten
5	Beobachten von sexuellen Handlungen (Bsp. Masturbation)
<i>Verbal</i>	
6	Unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze
7	Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen (zB. Zu Ihrem Privatleben)
8	Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen
9	Unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen
10	Unerwünschte belästigende Blicke, Nachpfeifen
11	Unerwünschte sexuelle Anspielungen
<i>Physisch</i>	
12	Unerwünschtes Berühren, Bedrängen oder körperliche Annäherung
13	Erpressung zu sexuellen Handlungen
14	Körperliche Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen

Tabelle 3: Fragebogenitems zu sexueller Belästigung

Zusätzlich dazu wurden zwei geschlossene Fragen zu schweren Formen der sexuellen Belästigung gestellt:

- I. Hast du sexuelle Nötigung an deinem Arbeitsplatz durch Adressat:innen / Klient:innen erlebt? (zu sexuellen Handlungen gezwungen worden)
- II. Hast du einen Vergewaltigungsversuch durch Adressat:innen / Klient:innen an deinem letzten Arbeitsplatz erlebt? (ungewollte Penetration des Körpers)

Diese konnten jeweils mit «ja» oder «nein» beantwortet werden.

Anschliessend wurde eine Frage gestellt zum Umgang mit dem Vorfall. Dabei wurde erfragt, ob die Betroffenen den Vorfall gemeldet hatten und wenn ja, ob sie sich unterstützt oder nicht unterstützt gefühlt hatten. Wurde die Belästigung nicht gemeldet, standen 15 Begründungen zur Wahl, diese wurden in übersetzter Form von Wood & Moylan (2017) übernommen (S. 719).

Folgende Antwortkategorien standen zur Verfügung:

...nicht informiert, da ich keine sexuelle Belästigung durch Klient:innen am Arbeitsplatz erlebt habe
...informiert und ich habe Unterstützung erhalten
...informiert und keine Unterstützung erhalten
...nicht informiert, da das zu meinem Arbeitsalltag dazugehört
...nicht informiert, da ich das Vertrauensverhältnis zu den Klient:innen nicht gefährden wollte
...nicht informiert, da ich den Vorfall nicht nennenswert fand
...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir die Schuld für den Vorfall gegeben wird
...nicht informiert, da ich Angst hatte nicht ernst genommen zu werden
...nicht informiert, da ich Angst hatte die professionelle Beziehung zu den Klient:innen so zu gefährden
...nicht informiert, da ich keine Zeit hatte auf Grund meines grossen Arbeitspensums (Ausbildung, Arbeit, etc.)
...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir nicht geglaubt wird
...nicht informiert, da ich gedacht hatte, es nütze sowieso nichts und werde auch nicht gehandelt
...nicht informiert, da ich den Vorfall vergessen will
...nicht informiert, da ich Angst vor Vergeltung durch Klient:innen hatte
...nicht informiert, da der Vorfall meine Privatangelegenheit ist und ich alleine damit klar kommen wollte
...nicht informiert, da ich mich geschämt habe
...nicht informiert, da ich nicht wusste, wo ich mein Anliegen deponieren sollte
...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass andere mein professionelles Handeln in Frage stellen würden
...nicht informiert, da ich die Klient:innen nicht in Schwierigkeiten bringen wollte
...nicht informiert, da ich nächstens aufhöre zu arbeiten

Tabelle 4: Antwortmöglichkeiten Meldung des Vorfalls (eigene Darstellung in Anlehnung an Wood & Moylan, 2017, S. 719)

Der dritte Teil des Fragebogens erhob Daten zu den Arbeitsbedingungen der Studierenden. Diese waren *Schichtarbeit*, das Arbeiten mit regelmässig wechselnden Arbeitszeiten in der Nacht und / oder am Wochenende. *Allein arbeiten*, ohne andere Mitarbeitende und *Arbeit in Privaträumen*, nicht beruflich, geschäftlich oder dienstlich genutzter Raum zum Beispiel Zimmer der Adressat:innen in Institution, Hausbesuche, das generelle *Wohlbefinden am Arbeitsplatz*, *Sensibilität im Team* gegenüber der Thematik sexueller Belästigung an meinem Arbeitsplatz durch die Adressat:innen / Klient:innen, sowie *vorliegende Unterstützungsangebote* am Arbeitsplatz wie beispielsweise Guidelines, Schutzkonzepte oder ein Verhaltenskodex. Die Items betreffend der Unterstützungsangebote wurden von Adler et al. (2021) übernommen und übersetzt (S. 11), Mehrfachnennungen waren möglich.

Keine
Guidelines / Schutzkonzept / Verhaltenskodex
Beschwerdesystem
Instruktion / Erklärung (Haltung, Umgang)
Supervision / Falldiskussion zum Thema
Ombudsstelle
Sensibilisierung / Behandlung in der Ausbildung
Weiterbildung
Informationsmaterial
Arbeitsplatz interne Beratungsgespräche / Soziale Dienste / Seelsorge
Deeskalationstraining bezüglich sexueller Übergriffe/Aspekte

Tabelle 5: Antwortmöglichkeiten Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz (Eigene Darstellung in Anlehnung an Adler et al., 2021, S. 11)

In einer freiwilligen qualitativen Abschlussfrage wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten, das Erlebte zu beschreiben. Ebenfalls konnte hier angegeben werden, ob die Beschreibung in anonymisierter Form in der vorliegenden Bachelorarbeit zitiert werden darf.

Grundlegende ethische Überlegungen wurden in der Fragebogenkonzipierung berücksichtigt, um die ethische Unbedenklichkeit der Befragung sicherzustellen (Eid et al., 2015, S. 45). Einleitend zum Fragebogen wurden die Teilnehmenden aufgeklärt über die Freiwilligkeit der Teilnahme, den Zweck der Befragung, die Verwendung und Speicherung der erhobenen Daten sowie die Anonymität der Befragten (Eid et al., 2015, S. 46–47). Die Aufklärung wurde abgeschlossen mit einer Einverständniserklärung zur Teilnahme an der Befragung. Weiter wurde zu Beginn auf die potenziell belastenden Inhalte durch die explizite Beschreibung von sexueller Belästigung und sexuellen Übergriffen hingewiesen. Am Ende des Fragebogens sollte eine offene Rückmeldungsfrage die Möglichkeit zu Anmerkungen bieten. Zusätzlich dazu wurde ein Link zur Website «<https://belaestigt.ch/>» eingefügt, welche auf die Thematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz spezialisiert ist. Über die Website können Betroffene Beratung und Unterstützung in Anspruch nehmen.

Des Weiteren wurden allgemeine Qualitätsmerkmale wie Länge, Verständlichkeit, Abfolge der Fragen, Adressat:innen – Gerechtigkeit und Zumutbarkeit berücksichtigt (Moosbrugger & Kelava, 2020, S. 24–26).

Es wurden im Fragebogen keine persönlichen Daten erhoben, welche einen Rückschluss auf die Beteiligten erlauben würde. Der komplette Fragebogen ist im Anhang zu finden.

Für die Erstellung des Online-Fragebogens wurde das gratis Programm «SoSci Survey» (SoSci Survey GmbH, ohne Datum) in der Programm-Version 3.4.16 verwendet. Die Entscheidung für dieses Instrument fiel aus verschiedenen Gründen: Einerseits bietet das Programm einen hohen Grad an Verschlüsselung, welcher für die Umfrage notwendig war, andererseits waren komplexe Fragemöglichkeiten wie Filterfragen (Gewisse Antworten führen zu weiteren Fragen, andere nicht) möglich. Schliesslich überzeugten auch die praktischen Übertragungsmöglichkeiten in weitere Programme (Excel und R) sowie das ansprechende Design. Nach der Fertigstellung des Fragebogens wurde ein Pretest mit 18 Personen durchgeführt. Die Testpersonen setzten sich zusammen aus Studierenden sowie Dozierenden der Hochschule Luzern und Angehörigen der Autorinnen. Damit wurde eine möglichst heterogene Rückmeldung zu Verständlichkeit, Methodik und Funktionalität des Fragebogens angestrebt.

Der Zeitrahmen der Befragung betrug 25 Tage und war vom 22.05.23-15.06.23 angelegt.

An zwei Hochschulen wurden der Zugangslink an die Studierenden durch die Bachelorstudiengangsleitung in einer E-Mail verschickt. An der dritten Hochschule wurde der Link auf der Studierendenplattform aufgeschaltet. An einer der drei Hochschulen wurde nach zwei Wochen eine Erinnerungsmail an die Studierendenschaft verschickt.

5.4 Auswertung / Datenaufbereitung

Für die Auswertung wurden nur vollständige Datensätze verwendet. Als vollständig wurden die Umfragen gewertet, in welchen alle Fragen beantwortet wurden, ausgenommen der qualitativen Beschreibungen.

Das Programm SoSci stellt einen solchen Datensatz in gewünschtem XLSX - Format aus. Der Datensatz wurde anschliessend im Programm Excel gesichtet, bereinigt und in die Form gebracht, welche in das Statistikprogramm R importiert werden kann. Die persönlichen Beschreibungen wurden separiert.

Quantitative Auswertung

Für die statistische Auswertung und Darstellung der Ergebnisse wurde mit der Statistiksoftware R (Version 4.3.0 , R Core Team & R Foundation for Statistical Computing, 2021) und der R Studio (Version 2023.03.1+446 , Posit team & Posit Software, PBC, 2023) gearbeitet.

Das explorative Untersuchungsdesign, sowie die Zusammenstellung der Stichprobe hatten massgeblichen Einfluss auf die Auswertungsmöglichkeiten der Daten (Blanz, 2021, S. 42; Döring, 2023, S. 612; Schaffer, 2014, S. 144). Aufgrund der *nichtrepräsentativen* Stichprobe konnten zwar Korrelationen zwischen den verschiedenen erhobenen Variablen berechnet und beschrieben werden, jedoch konnten keine Aussagen über die kausalen Zusammenhänge zwischen diesen Variablen getätigt werden (Blanz, 2021, S. 42; Döring, 2023, S. 612; Schaffer, 2014, S. 144).

Im Rahmen der deskriptivstatistischen Auswertung wurden die Häufigkeiten, Lage- und Streuungsmasse (Blanz, 2021, S. 113–130; Luhmann, 2010, 93-109) entsprechend der Variabelskalierung berechnet und visuell dargestellt.

Um die Formen der sexuellen Belästigung zu betrachten, wurden die 14 Fragen zu Belästigungen in die drei Gruppen nonverbal (Item 1-5), verbal (Item 6-11) und physisch (Item 12-14) unterteilt. Die genauen Wortlaute der Items sind der Tabelle 3 auf Seite 32 zu entnehmen. Die Antworten der Items wurden jeweils auf ihre absolute und relative Häufigkeit angeschaut. Die Verteilungen entlang der Formen und verschiedener demografischer Merkmale wurde betrachtet.

Korrelationen zwischen den Arbeitsplatzfaktoren und dem Auftreten von sexueller Belästigung wurden entsprechend der für die Variabel Skalierung zulässigen Tests durchgeführt. Dies waren konkret der Mann-Whitney-U Test und der exakte Fisher-Yates Test (Eid et al., 2015, S. 218, S. 343–344; Walther, 2023). Dabei wurden im Fall des Mann-Whitney-U Test die Mittelwerte der einzelnen Risikofaktoren und protektiven Faktoren für die beiden Gruppen «sexuelle Belästigung erlebt» und «sexuelle Belästigung nicht erlebt» verglichen. Als abhängige Variablen wurden die Risikofaktoren *Schicht*, *allein arbeiten*, *Arbeit in Privaträumen* mit folgenden Antwortkategorien verwendet:

1 / «Trifft nicht zu», 2 / «Trifft selten zu», 3 / «Trifft teilweise zu», 4 / «Trifft meistens zu», 5 / «Trifft (fast) immer zu» aufgenommen.

Für die protektiven Arbeitsplatzfaktoren wurden die abhängigen Variablen *Wohlbefinden* und *Sensibilität im Team* in folgende fünf Levels strukturiert: "gar nicht wohl", "nicht wohl", "teils/teils", "wohl", "sehr wohl" und "stimme überhaupt nicht zu", "stimme nicht zu", "stimme weder zu noch lehne ab", "stimme zu", "stimme voll und ganz zu", strukturiert.

P-Werte galten als signifikant, wenn $p < 0.05$. Die entsprechenden Effektgrößen r wurden berechnet und auf ihre Stärke interpretiert. Der Mann-Whitney-U Test wurde mit dem stats package (R Core Team & R Foundation for Statistical Computing, 2021) erstellt.

Für den exakten Fisher-Yates-Test wurden die Variablen «Sexuelle Belästigung» / «Unterstützungsangebote» mit in den Ausprägungen «Ja» / «Nein», verwendet. Der Fisher-Yates Test wurde mit dem stats package (R Core Team & R Foundation for Statistical Computing, 2021) erstellt.

Für die statistische Auswertung in RStudio (Posit team & Posit Software, PBC, 2023) wurden folgende packages benützt: base (R Core Team & R Foundation for Statistical Computing, 2021), data.table (Dowle & Srinivasan, 2023), dplyr (Wickham et al., 2022), DHARMA (Hartig, 2017), forcats (Wickham, 2023), psych (Revelle, 2023), pwr (Champely, 2020), stats (R Core Team & R Foundation for Statistical Computing, 2021), tibble (Müller & Wickham, 2023), tidyr (Wickham et al., 2023), tidyverse (Wickham et al., 2019).

Die Visualisierungen wurden mit ggplot2 (Wickham, 2016), gtsummary (Sjoberg et al., 2021), htmlTable (Gordon et al., 2022) und graphics (R Core Team & R Foundation for Statistical Computing, 2021) erstellt.

Qualitative Auswertung

Beim qualitativen Teil des Fragebogens handelt es sich um die letzte Frage, auf welche die Befragten freiwillig von ihren Erlebnissen berichten konnten. Die Frage war folgendermassen formuliert: «Wenn du möchtest, kannst du hier noch von deinen Erlebnissen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen bzw. Klient:innen berichten.» Die Antworten wurden in Anlehnung an Kuckartz (2016) Methode der induktiven Kategorienbildung in thematische Kategorien eingeteilt (S. 77). Bei der Kategorienbildung diente die Forschungsfrage: «Wie erleben Studierende der Sozialen Arbeit sexuelle Belästigung durch die Adressat:innen?» als Orientierung zur Selektion (ebd.). Eine Kategoriendefinition wurde in Anlehnung an Kuckartz (2016) erstellt und ist mit Beispielen in Abschnitt «C» im Anhang zu finden (S. 40). Eine Analyse dieser verschiedenen einzelnen Kommentare ist nicht repräsentativ, die Sammlung von Erlebnissen ermöglicht jedoch einen detaillierteren Blickwinkel. Einerseits sollen sie ergänzend wirken zu den Ergebnissen der quantitativen Erhebung, andererseits können aus den persönlichen Beschreibungen neue Hypothesen für zukünftige Forschung gebildet werden.

5.5 Methodenkritik

Betreffend des Studiendesigns stellten sich zu Beginn einige Schwierigkeiten, welche nun diskutiert und der entsprechende Umgang damit beschrieben werden soll. Dabei boten sich drei Problembereiche: Repräsentativität der Stichprobe, der Rücklauf der Fragebögen sowie die Subjektivität des Erlebens von sexueller Belästigung.

Da es sich beim Sampling um eine willkürliche Stichprobe handelt, ist diese nicht repräsentativ (Döring, 2023, S. 307). Dies ist insofern problematisch, als dass keine allgemeingültigen Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen der Umfrage gezogen werden können. Da es sich um die erste Befragung dieser Art handelt und mit den Forschungsfragen auf ein allgemeines, erstes Stimmungsbild abgezielt wird, erscheint diese erste Problematik vertretbar. Des Weiteren ist es trotz der fehlenden Möglichkeit zu Aussagen über die Gesamtpopulation (in diesem Fall die Bachelorstudierenden Sozialer Arbeit von Deutschschweizer Fachhochschulen, zulässig zu sei, Hypothesen auf Basis der erhobenen Daten zu bilden (Döring, 2023, S. 308). Diese Hypothesen gilt es dann weiter empirisch zu überprüfen. Eine zweite Unsicherheit ergab sich aus der Unvorhersehbarkeit des Rücklaufes der Fragebögen. Zum einen, weil davon auszugehen war, dass aufgrund des freiwilligen Designs mehrheitlich Betroffene teilnehmen würden (Döring, 2023, S. 307). Diese Tendenz wird als «selection bias» (Wirtz, 2022) bezeichnet. In Konsequenz kann dieser Bias die Aussagen der Umfrage in Bezug auf die Betroffenheit verfälschen. Hinsichtlich dieser Schwierigkeit wurde ein Banner (siehe Anhang) für die Anschreibungen entworfen, welcher sowohl Betroffene wie nicht-Betroffene ansprechen sollte. Zum anderen fiel die Lancierung der Fragebögen in die Prüfungswochen am Ende des Frühlingsemesters, die Erinnerungsemails wurden entsprechend nach diesen Wochen versandt, um mehr Teilnehmende zu gewinnen. Die dritte Kritik betraf die Subjektivität des Forschungsgegenstandes. Da es sich bei sexueller Belästigung um ein subjektiv erlebtes, ungewolltes Verhalten handelt (Ducret et al., 2004, S. 20), welches auch persönlich mit Situationen oder Personen differieren kann, ist eine Quantifizierung grundsätzlich anspruchsvoll. Es wurde deshalb ein standardisierter Fragebogen zusammengestellt, welcher mit konkreten Beispielen arbeitet und damit den Interpretationsspielraum minimiert. Im Rahmen der Diskussion (siehe Kapitel 7) werden allfällige Schwächen der Methode aufgegriffen. Schliesslich ist jedoch festzuhalten, dass solche Einflüsse meist nicht abschliessend ausgeschlossen werden können.

6 Darstellung der Ergebnisse

Der Fragebogen wurde im Befragungszeitraum 408-mal aufgerufen und in 115 Fällen abgeschlossen. Was zu einer Rücklaufquote von 4.65%⁵ führt. 3 Datensätze wurden im Nachhinein ausgeschlossen, da keine Einverständniserklärung vorlag (n=1) oder diese keine Bachelorstudierenden waren (n=2). Für die Auswertung wurden 112 Datensätze verwendet.

6.1 Deskriptivstatistik

In einem ersten Teil werden nun die Ergebnisse der Befragung unter deskriptiven Gesichtspunkten dargestellt. Die entsprechenden statistischen Verfahren sowie die Fragen aus dem Fragebogen werden in den jeweiligen Unterkapitel beschrieben und mit ausgewählten Darstellungen ergänzt. Der Fragebogen, weitere Resultate sowie zusätzliche Darstellungen sind im Anhang zu finden.

6.1.1 Stichprobe

Die Stichprobe setzte sich aus 112 Studierenden zusammen ($N=112$). Ein Überblick über die demographischen Angaben bietet die folgende Tabelle 6 *Soziodemographische Angaben zur Stichprobe*. In der Stichprobe definierten sich 83.04% ($n=93$) als Frauen, 14.29% ($n=16$) waren Männer und 2.68% ($n=3$) gaben weder eine weibliche noch eine männliche Geschlechtsidentität an. Die Teilnehmenden waren zwischen 21 und 49 Jahre alt. 67% studierten in Fachhochschule A. Im Median hatten die Teilnehmenden 4.29 (SD 3.30) Jahre Arbeitserfahrung und arbeiteten in einem Pensum von 62.77% (SD: 21.58).

Soziodemographische Angaben zur Stichprobe				
	Weiblich $n = 93^1$	Männlich $n = 16^1$	Anders $n = 3^1$	Total $N = 112^1$
Alter (in Jahren)	28.78 ±6.45	28.69 ±3.03	29.00 ±10.39	28.78 ±6.14
Semester	5.67 ±2.37	6.00 ±2.34	3.67 ±0.58	5.66 ±2.35
Fachhochschule				
A	63 (68%)	11 (69%)	1 (33%)	75 (67%)
B	28 (30%)	4 (25%)	1 (33%)	33 (29%)
C	2 (2.2%)	1 (6.3%)	1 (33%)	4 (3.6%)
Arbeitserfahrung (Jahre im Sozialbereich)	4.26 ±3.47	4.41 ±2.23	4.67 ±3.79	4.29 ±3.30
Pensum (in Stellenprozent)	61.51 ±22.08	70.00 ±18.97	63.33 ±15.28	62.77 ±21.58

¹ n(%); Mittelwert ±Standardabweichung

Tabelle 6: Soziodemographische Angaben zur Stichprobe

⁵ Da von den Fachhochschulen keine Studierendenzahlen für das Frühjahrssemester 2023 zur Verfügung gestellt wurden, wurde die Rücklaufquote basierend auf den Studierendenzahlen der Jahresberichte 2022 berechnet.

6.1.2 Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung allgemein

88.4% ($n=99$) der Studierenden war mindestens einmal von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen betroffen. 11.6% ($n=13$) Studierende gaben an, von keiner sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz betroffen gewesen zu sein in den letzten fünf Jahren. Als mindestens einmal betroffen wurden alle Studierenden gewertet, welche in mindestens einer Frage eine Antwort mit Wert über «Nie» angegeben hatten.

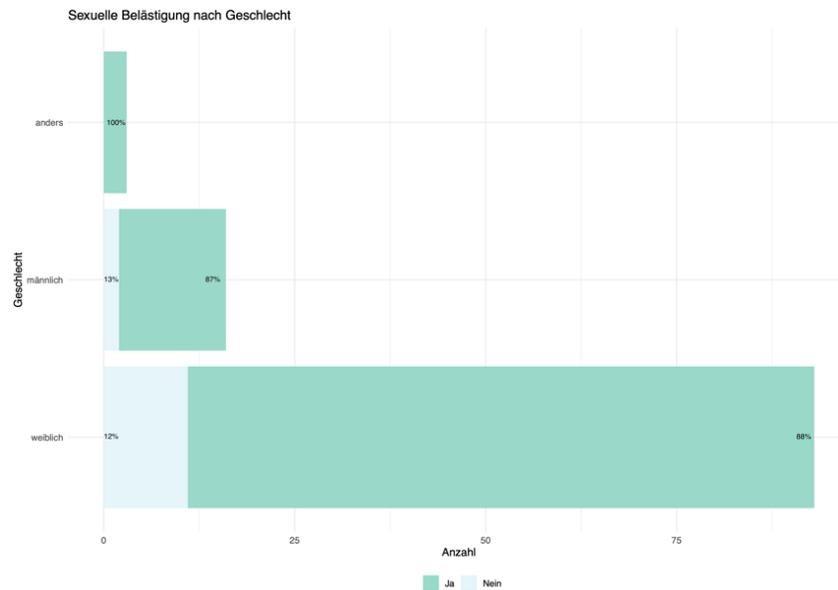


Abbildung 5: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Belästigung nach Geschlecht

Es ist zu erkennen, dass alle Geschlechter stark von sexueller Belästigung betroffen waren. Besonders stark betroffen ist die Gruppe der Studierenden, welche sich weder als weiblich noch als männlich identifizieren.

6.1.3 Formen und Häufigkeiten der sexuellen Belästigung

Die Häufigkeiten der verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung werden anhand der Fragebogen Items sowie deren Unterteilung in nonverbal, verbal und physisch dargestellt.

Nonverbal

Die totale Betroffenheit über alle Geschlechter der nonverbalen sexuellen Belästigung lag bei 69.6%.

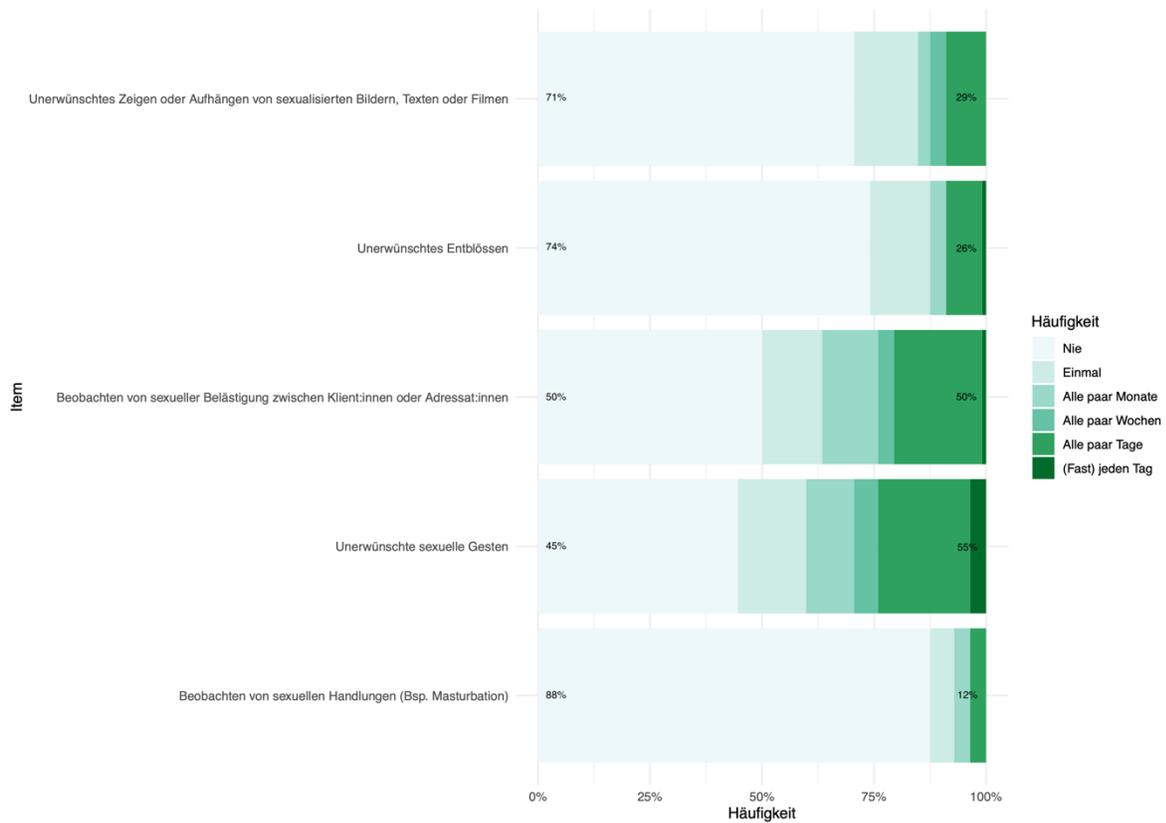


Abbildung 6: Items zu nonverbaler sexueller Belästigung (% links = nie betroffen, % rechts = mind. Einmal betroffen)

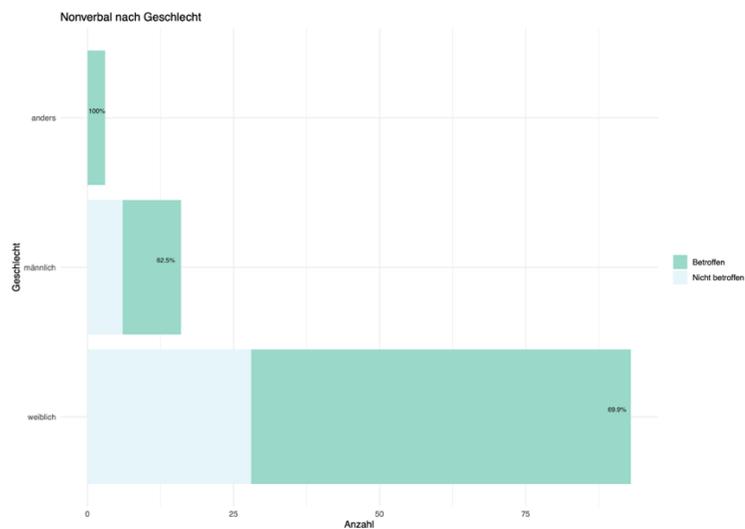


Abbildung 7: Betroffenheit (absolut und relativ) von nonverbaler sexueller Belästigung nach Geschlecht

Verbal

Die häufigste Form der sexuellen Belästigung stellte die verbale Belästigung dar. Total waren 84.8% der Studierenden mindestens einmal in den letzten fünf Jahren von verbaler sexueller Belästigung durch Adressat:innen betroffen.

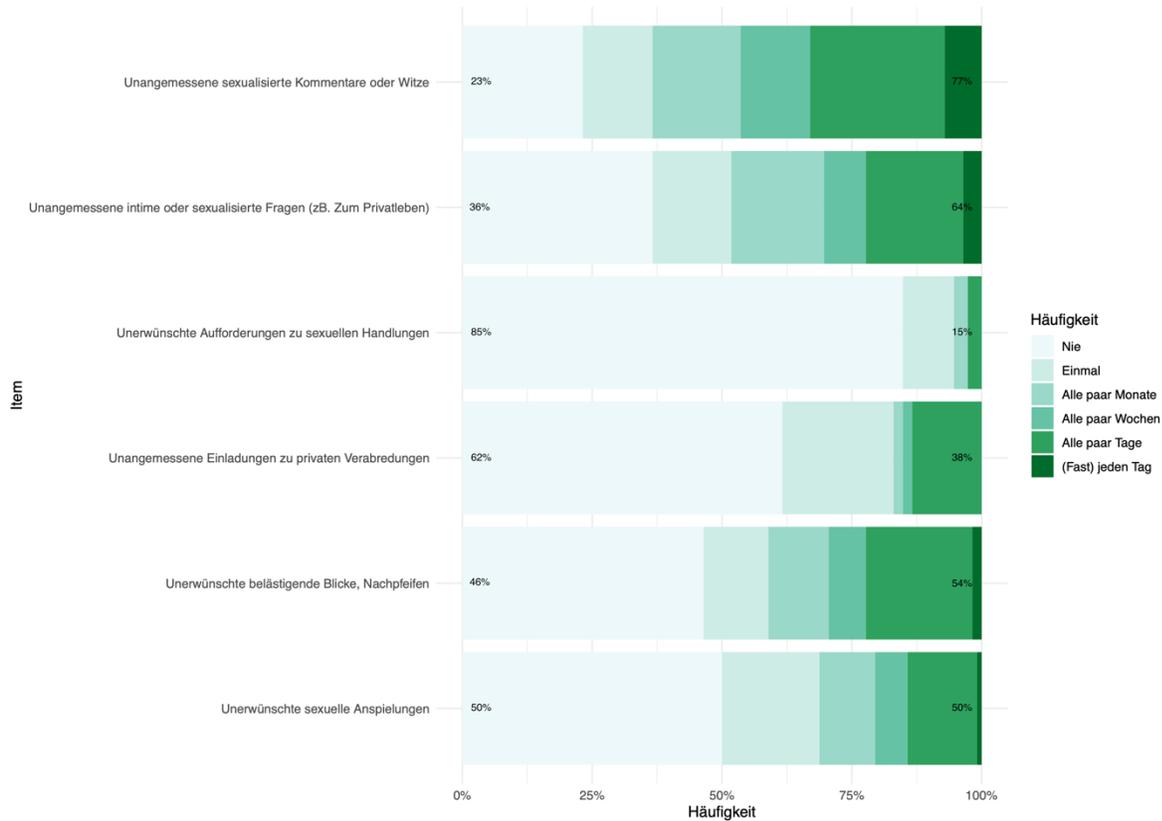


Abbildung 8: Items zu verbaler sexueller Belästigung (% links = nie betroffen, % rechts = mind. Einmal betroffen)

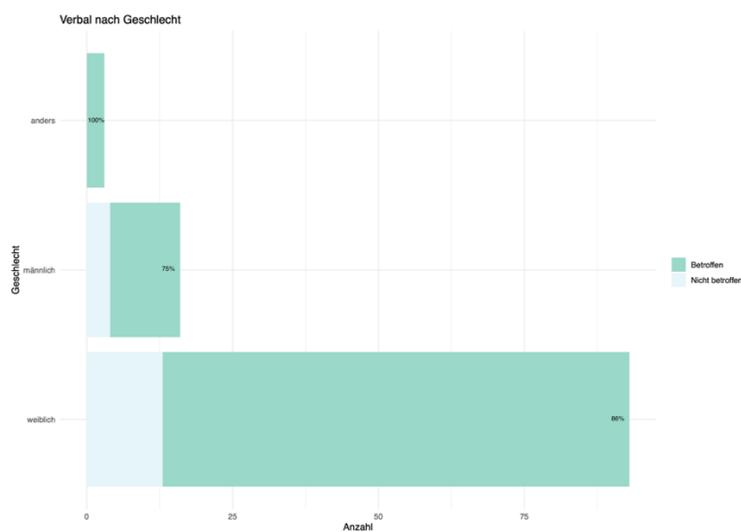


Abbildung 9: Betroffenheit (absolut und relativ) von verbaler sexueller Belästigung nach Geschlecht

Physisch

Mit 39.3 % totaler Betroffenheit, war die physische sexuelle Belästigung die seltenste Form der sexuellen Belästigung, welche Studierende an ihrem Arbeitsplatz erlebt hatten.

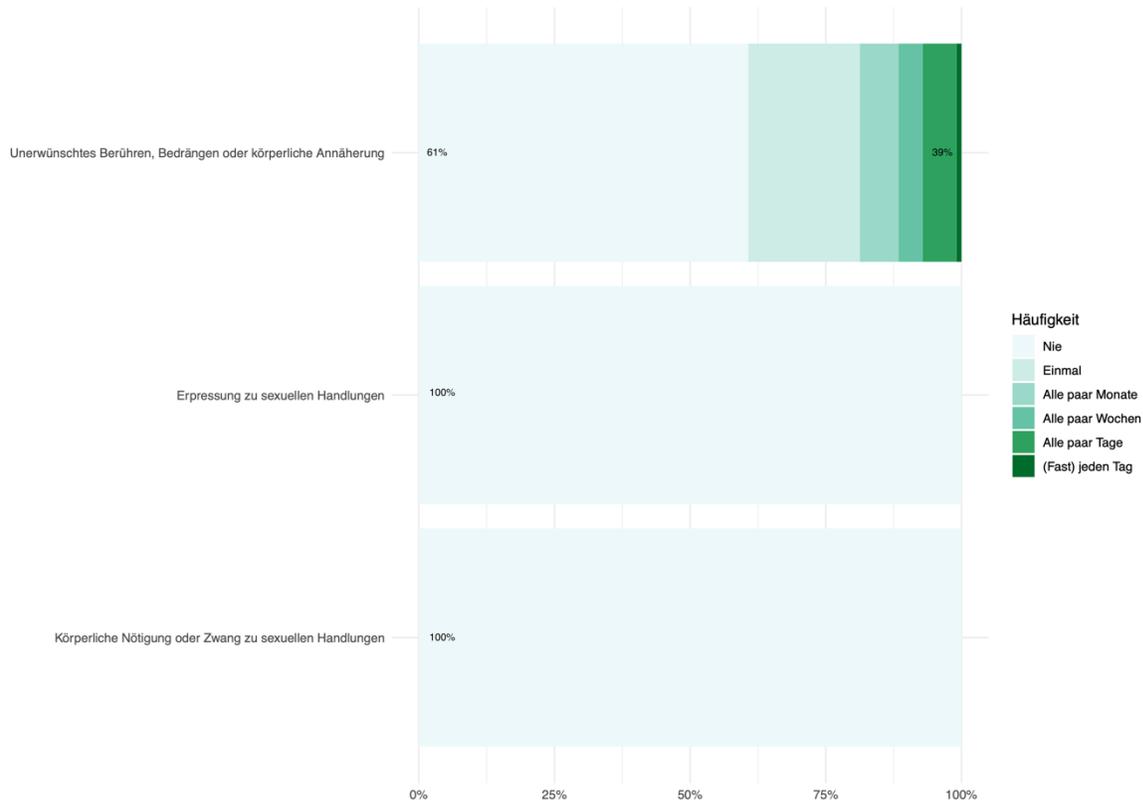


Abbildung 10: Items zu physischer sexueller Belästigung (% links = nie betroffen, % rechts = mind. Einmal betroffen)

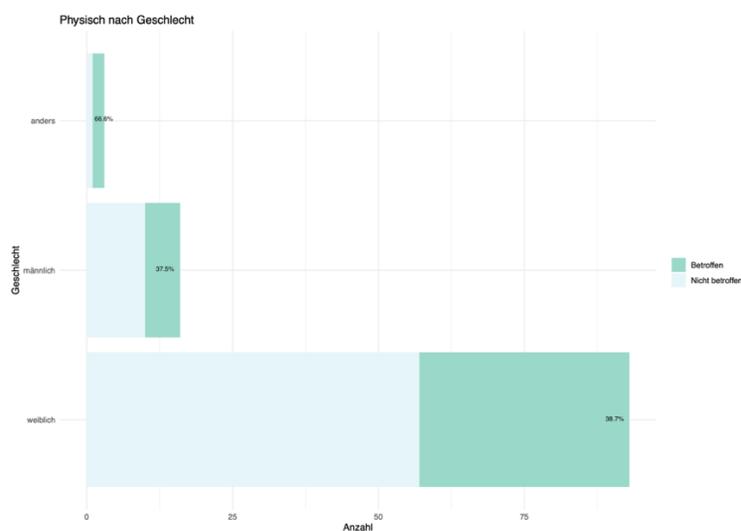


Abbildung 11: Betroffenheit (absolut und relativ) von physischer sexueller Belästigung nach Geschlecht

Am häufigsten waren die Studierenden von *unangemessenen sexualisierten Kommentaren oder Witzen* betroffen, nämlich in 76.79% der Fälle. Gar nicht erlebt wurden *Erpressung zu sexuellen Handlungen* sowie *körperliche Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen*.

Die beiden stärksten Form der Belästigung «versuchte Nötigung» und «versuchte Vergewaltigung», welche im Fragebogen mit ja oder nein gewählt werden konnten, wurden von 7.14% ($n=8$) beziehungsweise 0% ($n=0$) erlebt. Es waren ausschliesslich Frauen und Personen, welche sich weder als weiblich oder männlich identifizierten, betroffen.

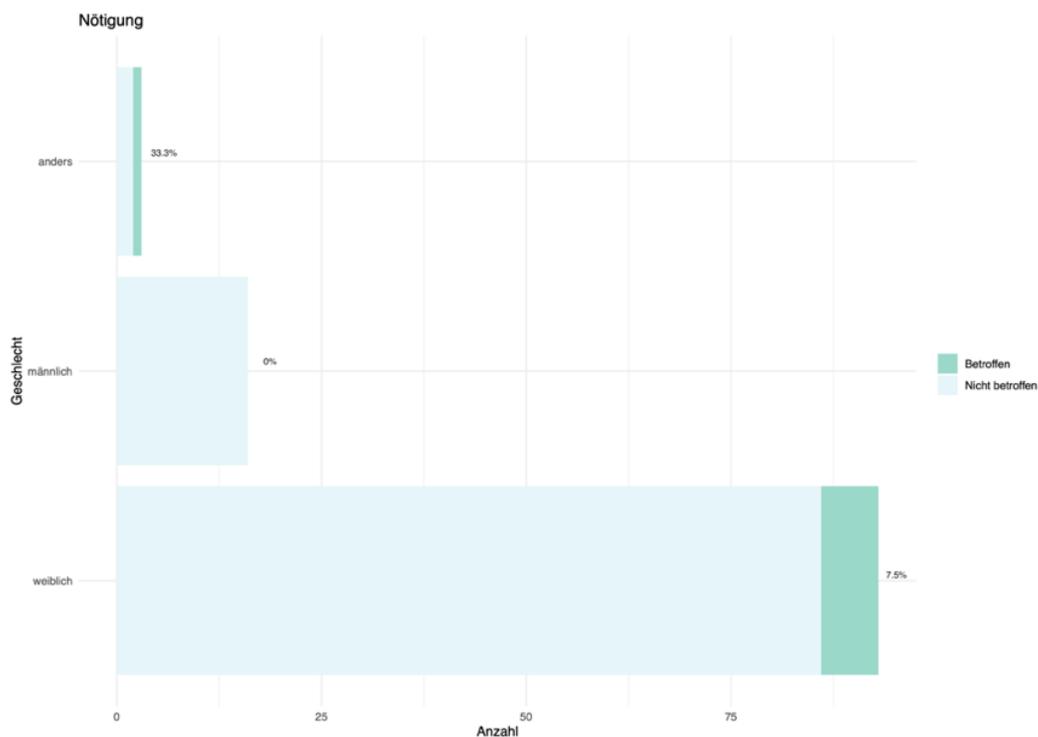


Abbildung 12: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Nötigung nach Geschlecht

6.1.4 Arbeitsbedingungen

Im Fragebogen wurden Angaben zu Risiko- und protektiven Faktoren am Arbeitsplatz erhoben. Im Fragebogen wurde dafür die Zustimmung der Studierenden zu gewissen Arbeitsumständen erfragt. Die Antwortmöglichkeiten der Risikofaktoren waren in einer fünf-Stufigen Likert-Skala (Borg, 2019) angelegt von trifft nicht zu bis trifft (fast) immer zu. Für die protektiven Faktoren von stimme gar nicht zu bis stimme voll und ganz zu, beziehungsweise gar nicht wohl bis sehr wohl. Um die Eigenschaften der Verteilungen zu veranschaulichen, wurde für jede der Arbeitsbedingung der Modus (Lagemass) sowie der relative Informationsgehalt (Dispersion) (Eid et al., 2015, S. 140) berechnet.

Die Ergebnisse sind im Folgenden nach Geschlecht aufgeteilt dargestellt.

Häufigkeit Risikofaktoren

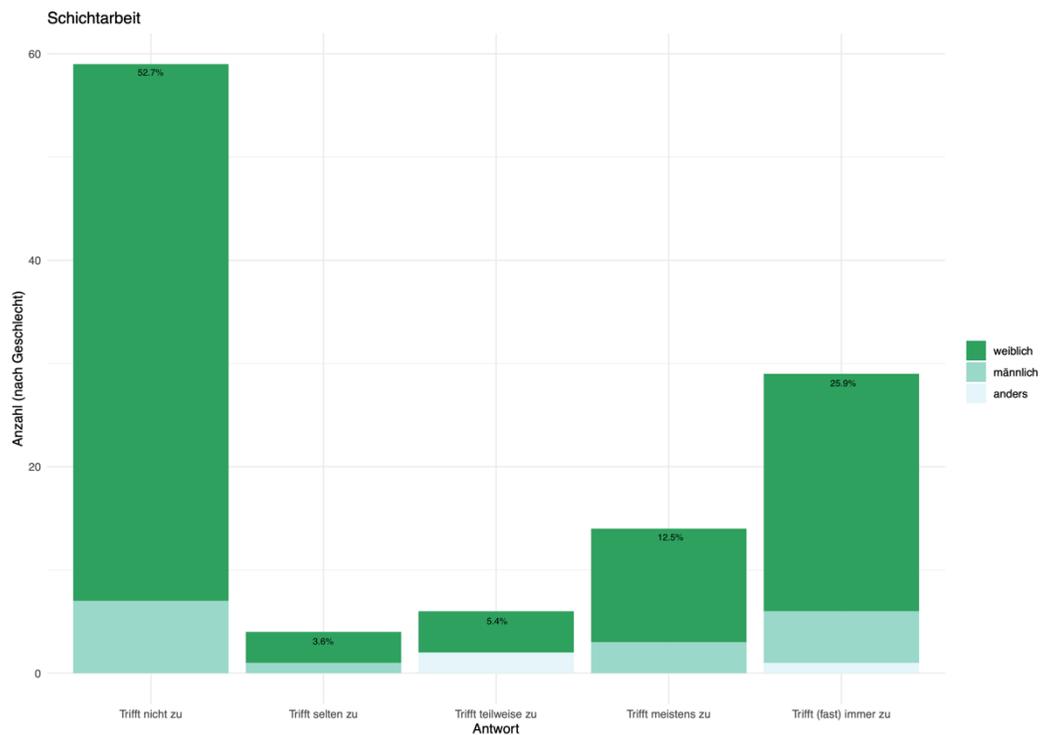


Abbildung 13: Häufigkeitsverteilung Schichtarbeit nach Geschlecht

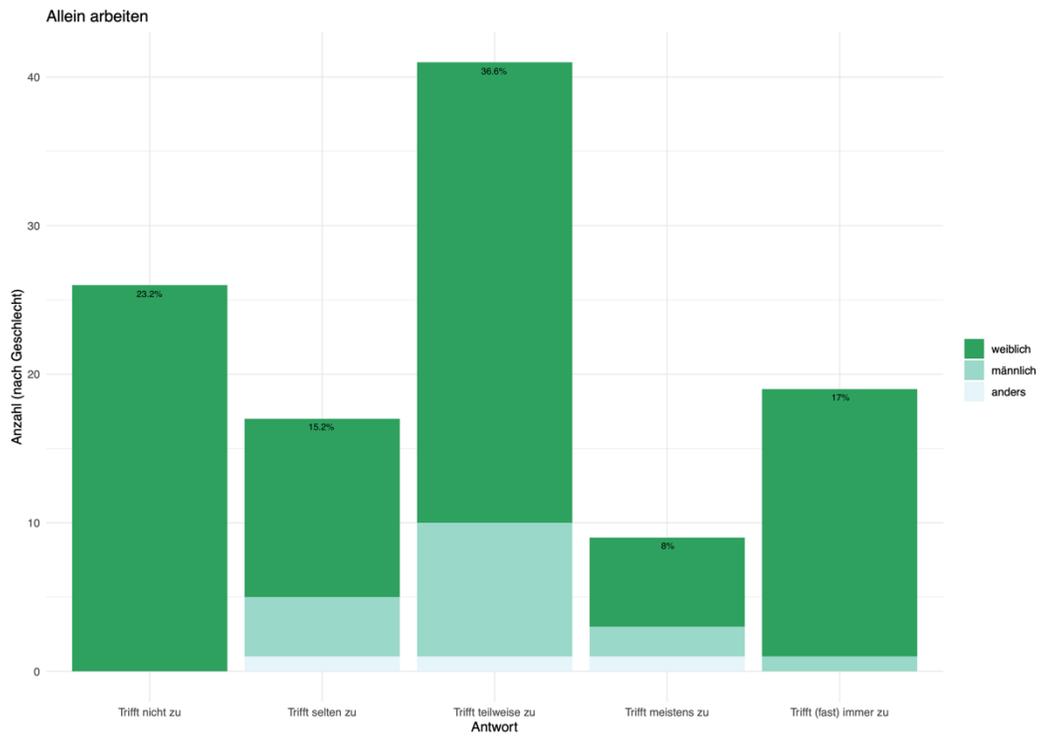


Abbildung 14: Häufigkeitsverteilung Allein arbeiten nach Geschlecht

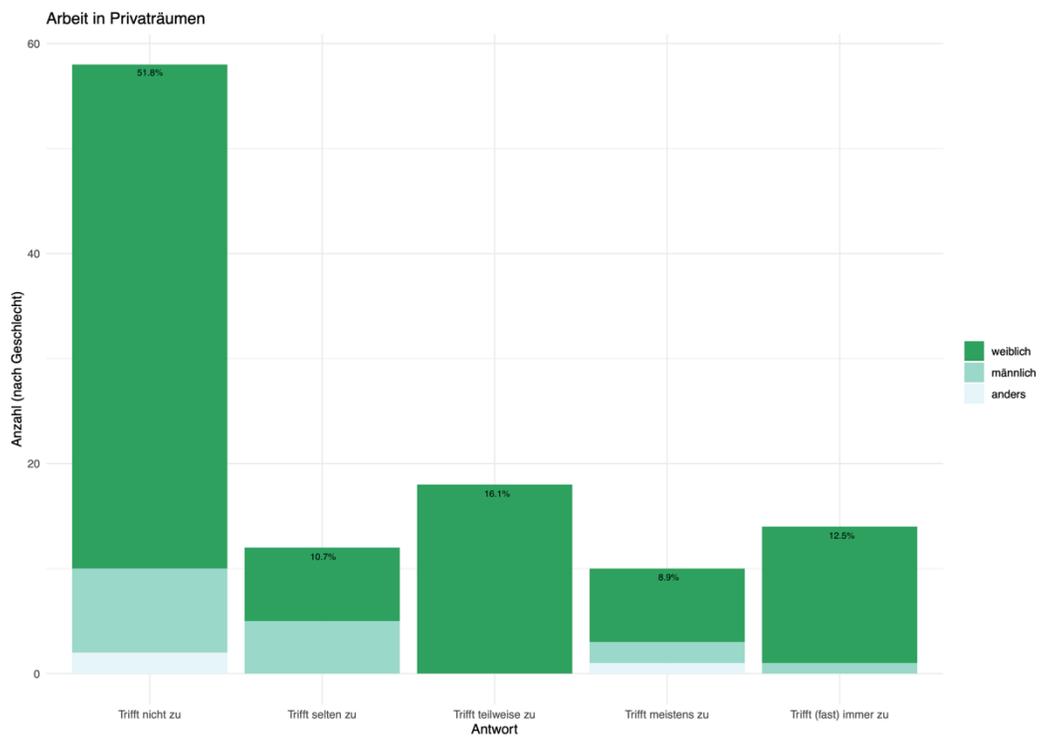


Abbildung 15: Häufigkeitsverteilung Arbeit in Privaträumen nach Geschlecht

Werden die Risikofaktoren gesamthaft betrachtet, lässt sich feststellen, dass 18.47% der Arbeitsverhältnisse «(fast) immer» zutrafen. «Teilweise» und «Nicht» waren mit 19.37% beziehungsweise 42.57% zutreffend. Eine Mehrheit der Befragten war mindestens von einem Faktor selten (86.6%) bis teilweise (69.4%) betroffen.

Häufigkeit protektive Arbeitsbedingungen

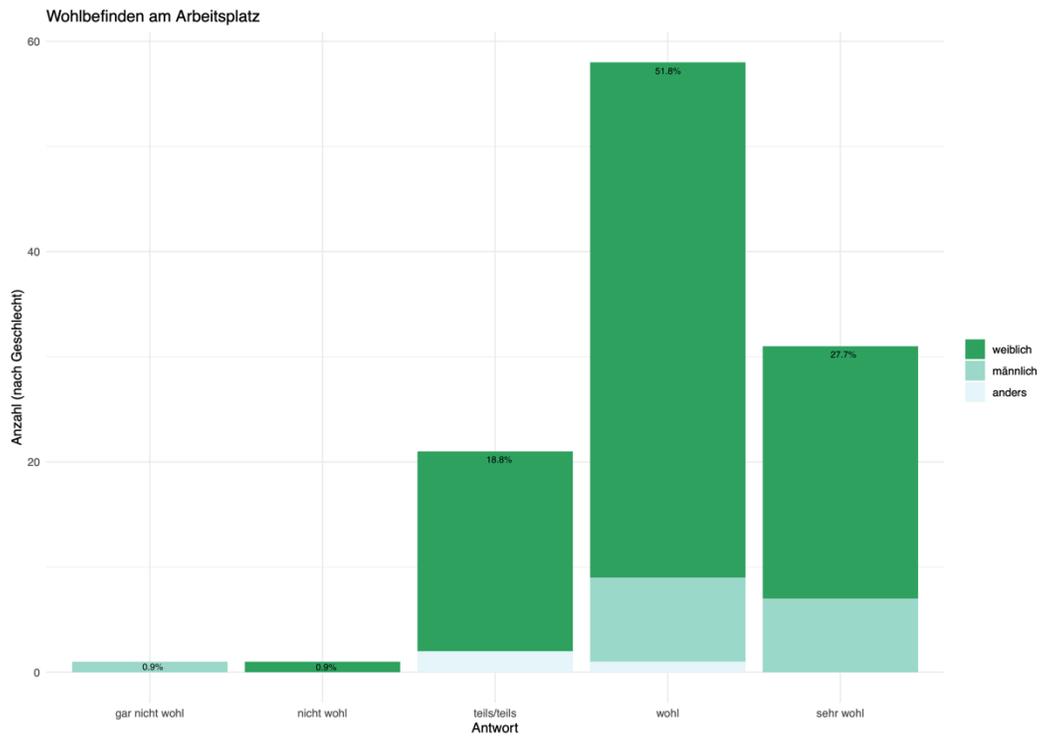


Abbildung 16: Häufigkeitsverteilung Wohlbefinden am Arbeitsplatz nach Geschlecht

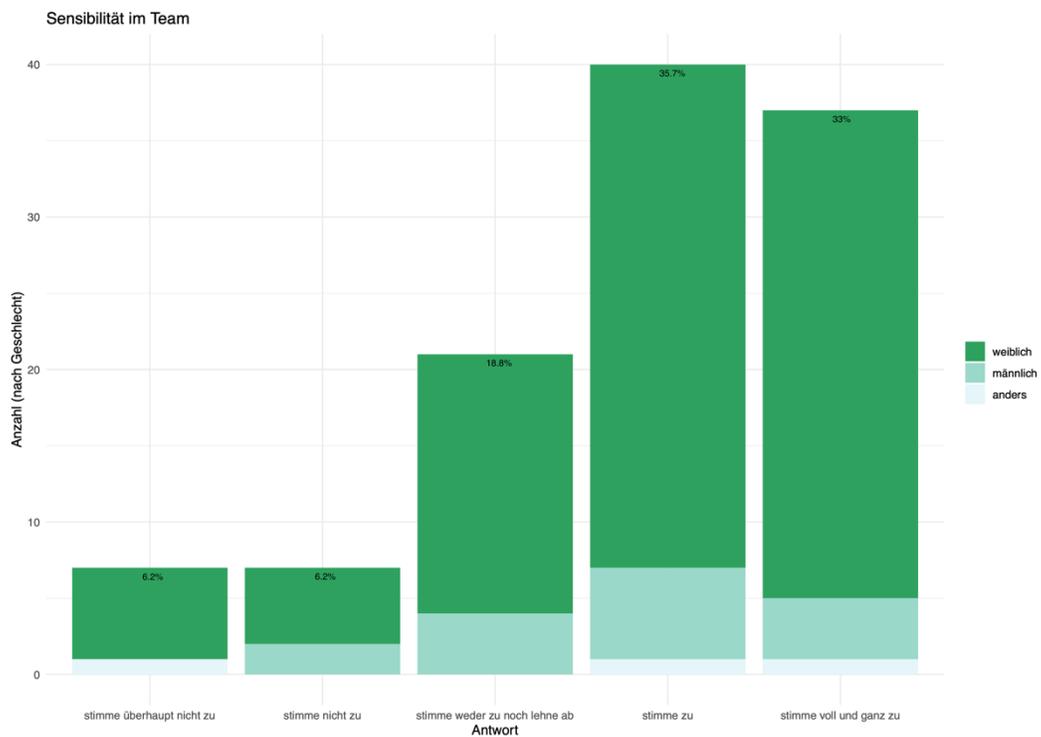


Abbildung 17: Häufigkeitsverteilung Sensibilität im Team nach Geschlecht

Hinsichtlich der Darstellungen kann bemerkt werden, dass sich die Studierenden grösstenteils «*wohl*» 51.8% bis «*sehr wohl*»/ 27.7% an ihrem Arbeitsplatz fühlten. Des Weiteren schätzten 68.7% der Befragten ihr Team als sensibel gegenüber der Thematik der sexuellen Belästigung durch Adressat: innen ein.

Als dritte protektive Arbeitsplatzbedingung wurde das Vorliegen von Unterstützungsangeboten und deren Anzahl erfragt. In Bezug auf die Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz ist festzustellen, dass an 79% der Arbeitsplätze der Studierenden mindestens ein Unterstützungsangebot vorhanden war. Durchschnittlich lagen zwei Unterstützungsangebote vor. 21% der Studierenden verfügten über keine Unterstützungsangebote an ihrem Arbeitsplatz. Die verschiedenen Unterstützungsformen sowie deren Häufigkeit ist der folgenden Tabelle 7 zu entnehmen.

Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz

Unterstützungsangebote	N = 112
Keine	23 (21%)
<hr/>	
Guidelines / Schutzkonzept / Verhaltenskodex	60 (54%)
Beschwerdesystem	40 (36%)
Instruktion / Erklärung (Haltung, Umgang)	36 (32%)
Supervision / Falldiskussion zum Thema	31 (28%)
Ombudsstelle	20 (18%)
Sensibilisierung / Behandlung in der Ausbildung	19 (17%)
Weiterbildung	17 (15%)
Informationsmaterial	16 (14%)
Arbeitsplatz interne Beratungsgespräche / Soziale Dienste / Seelsorge	15 (13%)
Deeskalationstraining bezüglich sexueller Übergriffe/Aspekte	6 (5.4%)

Tabelle 7: Vorhandene Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz

6.2 Arbeitsbedingungen und sexuelle Belästigung

In den vorgängigen Kapiteln wurden die Häufigkeiten und Formen der sexuellen Belästigung diskutiert, welche Studierende in den letzten fünf Jahren durch die Adressat:innen erlebt hatten. Zusätzlich wurde aufgezeigt, inwiefern die Studierenden von Risiko- und protektiven Faktoren in Bezug auf die Entstehung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen waren. Um potentielle Korrelationen zwischen den Arbeitsbedingungen und dem Auftreten von sexueller Belästigung und deren Richtung zu untersuchen, wurden Zusammenhangstests durchgeführt (vgl. Eid et al., 2015, S. 569). Die Ergebnisse aus diesen Korrelationsanalysen sollen nun präsentiert werden.

Bevor die einzelnen Arbeitsplatzbedingungen auf ihren Zusammenhang mit dem Auftreten von sexueller Belästigung geprüft werden, noch einige Worte zu den Arbeitsfeldern im Allgemeinen und deren Betroffenheit von sexueller Belästigung.

Die häufigsten Items sind demnach Drogen- und Suchthilfe (n=17), Flüchtlingshilfe und Integrationsarbeit (n=15), sowie Gassenarbeit (n=14). Die Dispersion der Werte liegt bei 0.82, was auf eine eher hohe Streuung der Werte über die verschiedenen Kategorien (Arbeitsfelder) hinweist (Eid et al., 2015, S. 133). Da sich die Stichprobe ungleich auf die 24 gewählten Arbeitsfelder verteilt, werden in den einzelnen Kategorien teils sehr kleine absolute Werte erreicht. An dieser Stelle kann zu den Arbeitsfeldern angemerkt werden, dass aufgrund der Stichprobengrösse, der hohen Dispersion und der damit einhergehenden kleinen Untergruppen innerhalb der Arbeitsfelder, nur eingeschränkt Erkenntnisse aus den Ergebnissen der einzelnen Arbeitsfelder gezogen werden können. Es wird deshalb davon abgesehen, genauer auf die Betroffenheit von sexueller Belästigung entlang der verschiedenen Arbeitsfelder einzugehen. Eine entsprechende zusätzliche Darstellung ist im Anhang zu finden.

6.2.1 Risikofaktoren und protektive Faktoren

Schliesslich wurde überprüft, ob es Zusammenhänge zwischen den erfragten Arbeitsplatzfaktoren und der vorliegenden sexuellen Belästigung gab. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass all diese Ergebnisse aufgrund der Stichprobenziehung nicht repräsentativ sind, sondern lediglich Aussagen über die vorliegende Stichprobe gemacht werden können.

Für die Überprüfung der Zusammenhänge in der Stichprobe wurden folgende Hypothese aufgestellt:

Risikofaktoren:

- a. Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Schichtarbeit
- b. Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung allein arbeiten
- c. Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Arbeit in Privaträumen

Protektive Faktoren:

- i. Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Wohlbefinden
- ii. Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Sensibilität es Teams gegenüber der Thematik der sexuellen Belästigung durch Adressat:innen
- iii. Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung keine Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz

Bezüglich der Risikofaktoren zeigte sich, dass die befragten Studierenden, welche sexuelle Belästigung erlebt hatten, im Median mehr Schichtarbeit verrichteten, als die welche keine sexuelle Belästigung erlebt hatten. Ja-Median=2.58, Nein-Median= 2.38, $p= 0.64$ und statistisch signifikant häufiger allein arbeiteten. Ja-Median= 2.9, Nein-Median= 2.08, $p= 0.04$. Mit einer Effektstärke von 0.19 lag ein schwacher Effekt vor (Gignac & Szodorai, 2016, S. 77) . Interessanterweise erlebten Personen, die in Privaträumen arbeiteten, statistisch signifikant weniger sexuelle Belästigung. Ja- Median= 2.13, Nein-Median= 2.69, $p<0.001$, dabei zeigte sich ein starker Effekt mit $r= 0.62$.

Bezüglich der protektiven Faktoren zeigten sich generell ein sehr hohes Wohlbefinden im Team sowohl bei Personen, die keine sexuelle Belästigung erfahren haben, sowie bei jenen, die sexuelle Belästigung durch Adressat:innen erfahren haben. Ja-Median= 4.04, Nein-Median= 4.08, $p <0.001$, $r= 0.78$.

Ebenfalls gab ein Grossteil der Befragten an, in einem Team zu arbeiten, das sensibilisiert auf sexuelle Belästigung durch Adressat:innen ist. Es zeigte sich ein statistisch signifikanter positiver Zusammenhang zwischen sensibilisierten Teams und weniger Erfahrung von sexueller Belästigung. Ja-Median= 3.76, Nein-

Median = 4.38, $p < 0.001$, $r = 0.78$. Bei der Analyse einer Korrelation zwischen Unterstützungsangeboten am Arbeitsplatz spezifisch für sexuelle Belästigung, mittels einem exakten Fisher-Yates-Tests, zeigte sich keine statistisch signifikante Tendenz mit Unterstützungsangeboten (Odds-Ratio 0.68, $p = 1$).

Risikofaktor	Sexuelle Belästigung	Median⁶	p-Wert⁷	r-Wert⁸
<i>Schicht</i>	Ja	2.58	0.6367	0.044
	Nein	2.38		
<i>Allein</i>	Ja	2.90	0.037	0.19
	Nein	2.08		
<i>Privaträume</i>	Ja	2.13	p < 0.001	0.62
	Nein	2.69		

Tabelle 8: Ergebnisse Risikofaktoren aus dem Mann-Whitney-U Test

Protektiver Faktor	Sexuelle Belästigung	Median⁹	p-Wert¹⁰	r-Wert¹¹
<i>Wohlbefinden</i>	Ja	4.04	p < 0.001	0.78
	Nein	4.08		
<i>Sensibilität</i>	Ja	3.76	p < 0.001	0.78
	Nein	4.38		

Tabelle 9: Ergebnisse protektive Faktoren aus dem Mann-Whitney-U Test

⁶ Median Risikofaktor (min.=1, max.=5)

⁷ $\alpha = 0.05$

⁸ Entsprechend Gignac & Szodorai (2016, S.77)

⁹ Median protektiver Faktor (min.=1, max.=5)

¹⁰ $\alpha = 0.05$

¹¹ Entsprechend Gignac & Szodorai (2016, S.77)

Bezüglich der aufgestellten Hypothesen bedeutet dies:

Risikofaktoren:

- a. *Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Schichtarbeit:* Nein, es liegt kein signifikanter Zusammenhang vor. Personen, welche von sexueller Belästigung betroffen waren, arbeiteten zwar häufiger Schicht als nicht Betroffene, der Unterschied war aber nicht signifikant.
- b. *Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung allein arbeiten:* Ja, es lag ein signifikanter Zusammenhang zwischen allein arbeiten und dem Auftreten von sexueller Belästigung vor. Der Effekt war mit $r = 0.19$ klein.
- c. *Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Arbeit in Privaträumen:* Ja, es lag ein statistisch signifikanter Zusammenhang vor. Mit einem starken Effekt von 0.62 arbeiteten nicht-Betroffene häufiger in Privaträumen als Studierende, welche von sexueller Belästigung betroffen waren.

Protektive Faktoren:

- i. *Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Wohlbefinden:* Ja, es lag ein signifikanter Zusammenhang vor. Studierende, welche nicht von sexueller Belästigung betroffen waren, fühlten sich wohler an ihrem Arbeitsplatz als die Studierenden, welche von sexueller Belästigung betroffen waren. Dieser Effekt war mit $r = 0.78$ gross.
- ii. *Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung Sensibilität es Teams gegenüber der Thematik der sexuellen Belästigung durch Adressat:innen:* Ja, es lag ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Sensibilität des Teams und dem Auftreten von sexueller Belästigung vor. Die Studierenden, welche nicht von sexueller Belästigung betroffen waren, schätzten ihr Team im Mittel als sensibler ein als die Studierenden, welche sexuelle Belästigung erlebt hatten.
- iii. *Es liegt ein Zusammenhang vor zwischen dem Auftreten von sexueller Belästigung und der Arbeitsbedingung keine Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz:* Nein, es liegt kein signifikanter Zusammenhang vor.

In den folgenden Abbildungen 15-17 sind die Verteilung der Häufigkeit der Risikofaktoren, sowie die Häufigkeit der sexuellen Belästigung pro Intensitätslevel dargestellt. Es ist festzustellen, dass sowohl Schichtarbeit wie Arbeit in Privaträumen in der Stichprobe grundsätzlich wenig vertreten ist. Die Implikationen dieser Wertehomogenität wird in Kapitel 7.3 vertieft diskutiert.

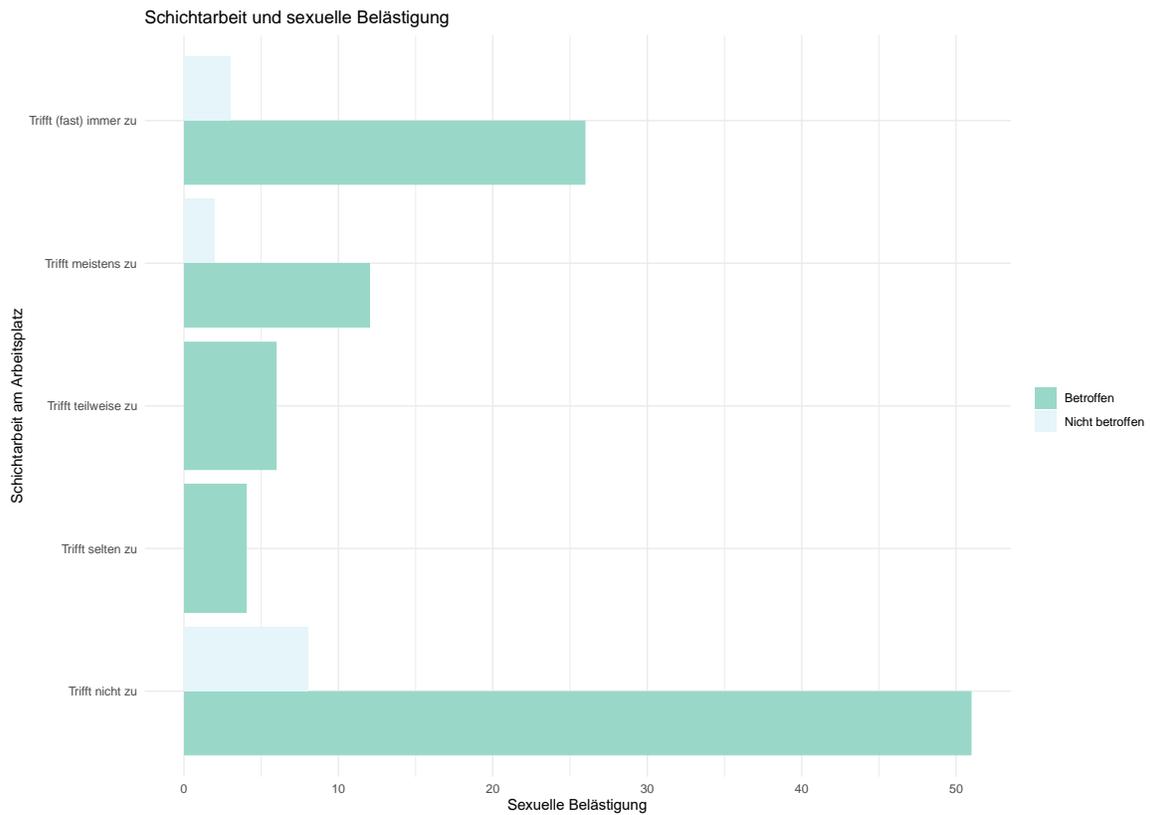


Abbildung 18: Schichtarbeit und sexuelle Belästigung

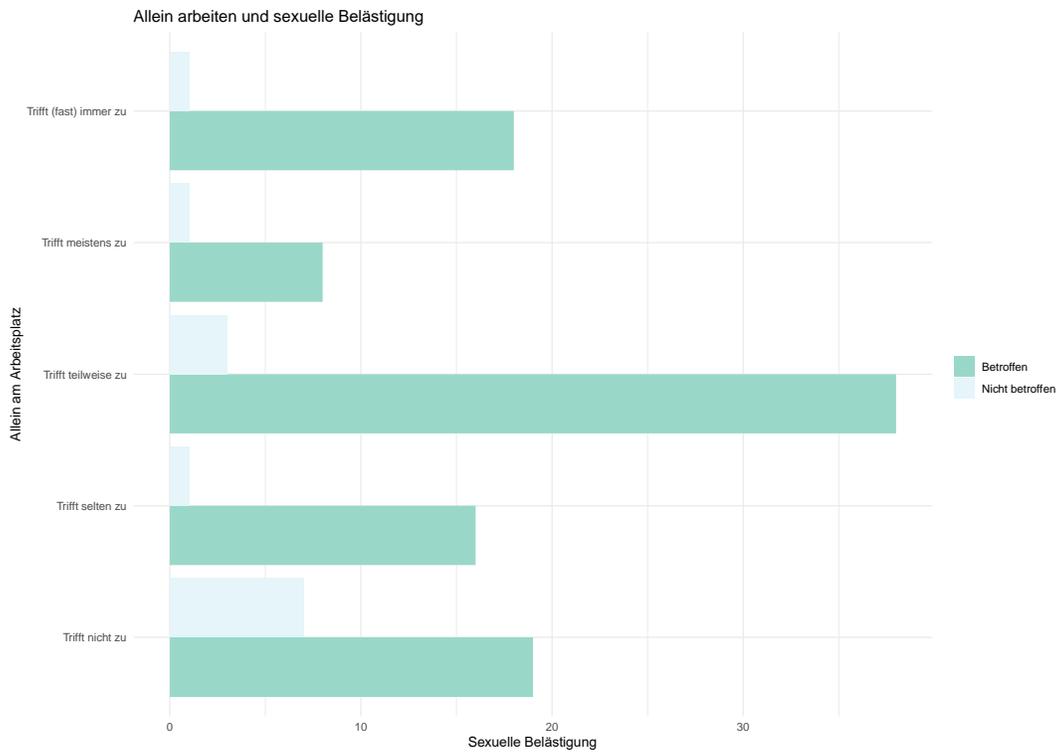


Abbildung 19: Allein arbeiten und sexuelle Belästigung

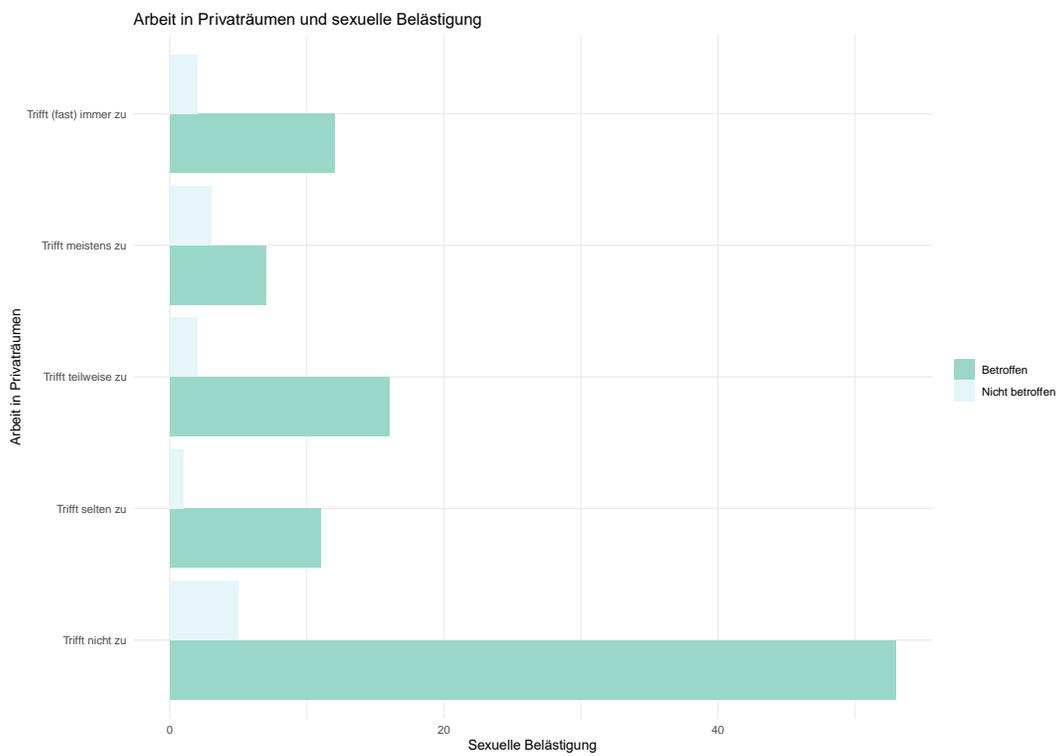


Abbildung 20: Arbeit in Privaträumen und sexuelle Belästigung

Zur Veranschaulichung wurden die folgenden Abbildungen 18 und 19 erstellt, welche die Verteilung der Häufigkeit protektive Arbeitsplatzfaktoren, sowie die Häufigkeit der sexuellen Belästigung pro Intensitätslevel. Es ist festzustellen, dass sowohl das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wie die Teamsensibilität in der Stichprobe grundsätzlich hoch waren.

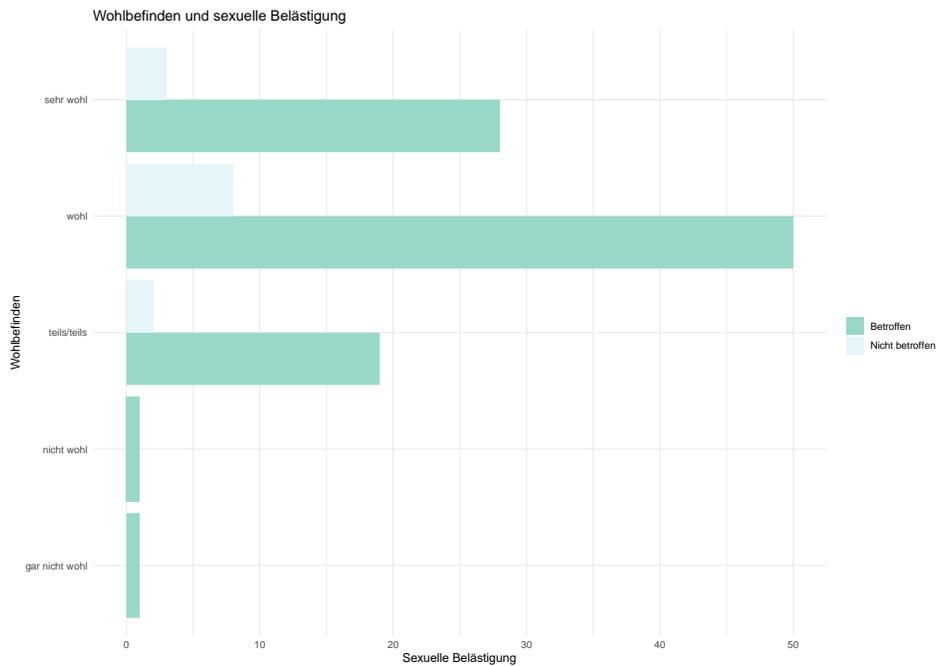


Abbildung 21: Wohlbefinden und sexuelle Belästigung

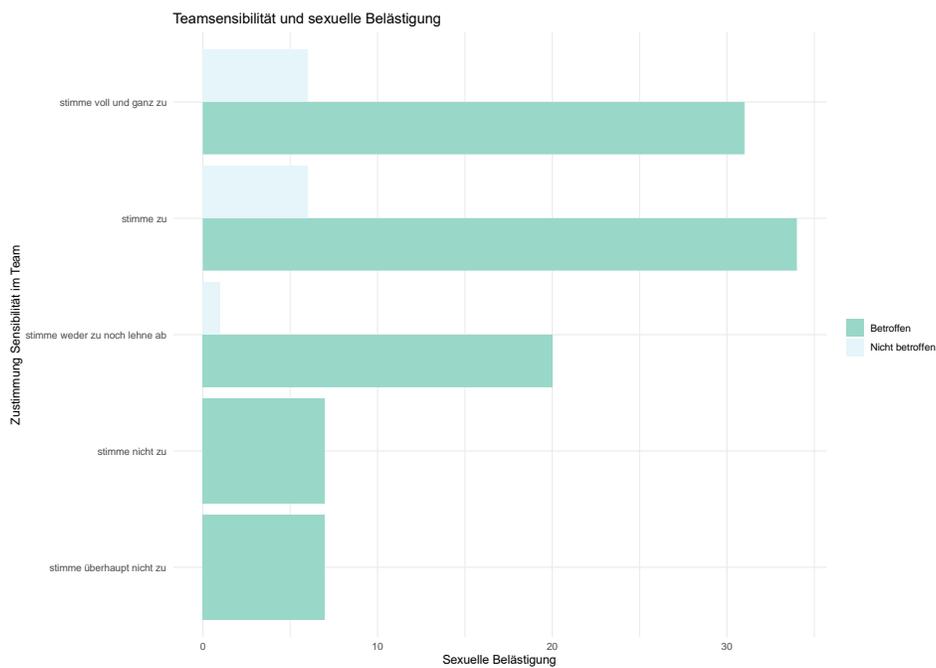


Abbildung 22: Teamsensibilität und sexuelle Belästigung

Abschliessend lässt sich also feststellen, dass verschiedene Arbeitsplatzfaktoren in Zusammenhang mit dem Auftreten von sexueller Belästigung durch Adressat:innen gebracht werden konnten. In Kapitel 7.3 werden die vorliegenden Ergebnisse vertieft diskutiert.

6.3 Erleben der sexuellen Belästigung

In zwei Befragungsschritten wurde erhoben, wie die Befragten auf Erlebnisse der sexuellen Belästigung reagierten, respektive wie sie davon berichteten:

Mittels eines ersten Schrittes (S1) wurde das Melden der Vorfälle der sexuellen Belästigung in Form einer geschlossenen Frage erfragt: Alle Befragten wurden gebeten, die Aussage «Ich habe den Arbeitsplatz über den Vorfall der sexuellen Belästigung... (Mehrfachauswahl möglich)» mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zu ergänzen (Siehe Tabelle 6). In diesem Schritt wurde spezifisch danach gefragt, aus welchen Beweggründen die Befragten einen Vorfall von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gemeldet hatten oder nicht. Mittels eines zweiten Erhebungsschrittes (S2) wurden die Befragten gebeten, grundsätzliche Gedanken zu Erlebnissen der sexuellen Belästigung zu beschreiben. Dies wurde wiederum mittels der offenen Frage: «Wenn du möchtest, kannst du hier noch von deinen Erlebnissen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen bzw. Klient:innen berichten.» erhoben. Beide Fragen gingen an *alle* Studierenden, wobei die offene Frage freiwillig zu beantworten war.

Im Anschluss an die Erhebung wurde S1 mittels quantitativer Datenanalyse ausgewertet (siehe Kapitel 5.4), S2 wurde wiederum mittels qualitativer Datenanalyse bearbeitet. Im Zuge der Letzteren wurden die für die offene Frage eingegangenen Beschreibungen der Befragten anhand der induktiven Kategorienbildungsmethode in Anlehnung an Kuckartz in thematische Kategorien unterteilt (Kuckartz, 2016, S. 77).

Im Folgenden werden entlang der oben beschriebenen Erhebungsschritte Reaktionen auf sexuelle Belästigung näher beleuchtet. Die Befragungsergebnisse werden zunächst gemäss Erhebungsschritt und Methode, S1 respektive S2, getrennt präsentiert und anschliessend miteinander verknüpft respektive in Beziehung zueinander gesetzt. Dabei werden die Häufigkeiten beziehungsweise die Anzahl der Studierenden, welche die Frage beantwortet haben, in den jeweiligen Teile einzeln ausgewiesen.

6.3.1 Meldung des Vorfalls

Mit der Frage und zum Umgang der Studierenden (N=112) mit dem Vorfall wurden zwei Antworten angestrebt. Einerseits, ob die Studierenden den Vorfall gemeldet hatten und wenn ja, ob sie sich unterstützt fühlten. Andererseits sollte im Fall von *keiner* Meldung herausgefunden werden, wieso die Fälle nicht gemeldet wurden.

Im Ganzen meldeten mit 43% fast die Hälfte der Befragten den Vorfall, die meisten fühlten sich in diesem Fall unterstützt. Jedoch bedeutet dies, dass rund 57% der Befragten keine Meldung vornahmen. Als Hauptgrund, mit 32% wurde dabei die Antwort «nicht informiert, da ich keine sexuelle Belästigung durch Klient:innen am Arbeitsplatz erlebt habe» angewählt. Dies erscheint besonders interessant, da sich diese Antwort nicht deckt mit den Ergebnissen zur Betroffenheit von sexueller Belästigung, welche vorangehend beschrieben wurden. Zur Erinnerung: Aus diesen ging eine Betroffenheit von sexueller Belästigung von 88.4% hervor (vgl. Kapitel 6.1.2).

Weitere häufig genannte Gründe für den Verzicht auf eine Meldung waren: Dass der Vorfall als nicht nennenswert empfunden wurde und die Begründung, dass sexuelle Belästigung zum Arbeitsalltag dazugehöre. An dritter Stelle wurde der Zweifel geäußert «es nütze sowieso nichts und werde auch nicht gehandelt».

Eine Tabelle mit den entsprechenden Häufigkeiten aller Antworten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, ist als zusätzliche Darstellung im Anhang zu finden.

6.3.2 Darstellung der Ergebnisse aus den persönlichen Schilderungen

Wie einführend beschrieben konnten die Befragungsteilnehmenden freiwillig im Rahmen einer offenen Abschlussfrage ihre Gedanken zu den Erlebnissen mit sexueller Belästigung beschreiben. Mit der Formulierung «Wenn du möchtest, kannst du hier noch von deinen Erlebnissen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen bzw. Klient:innen berichten» richtete sich die Frage implizit an Betroffene sexueller Belästigung, weshalb sie auch ausnahmslos nur von Betroffenen beantwortet wurde. Dabei gingen aus der Gruppe der Betroffenen ($n=99$) 26 Beschreibungen ein, was bedeutet, dass von 26.26% der statistisch erhobenen Betroffenen eine zusätzliche qualitative Erfahrungsbeschreibung vorliegt.

Für die qualitative Inhaltsanalyse wurden besagte Beschreibungen der Befragungsteilnehmenden anhand der induktiven Kategorienbildung in Anlehnung an Kuckartz (2016) gesichtet, wobei basierend auf den eingegangenen Rückmeldungen verschiedene Kategorien erzeugt wurden (S.77). Mit dieser Methode

wurden Überthemen definiert, die in den Rückmeldungen auffällig häufig auftauchten. So wurde beispielsweise eine Kategorie zum Thema «Normalisieren» erzeugt, womit alle Aussagen einem Themencenter zugeordnet wurden, welche in irgendeiner Form sexuelle Belästigung als «normalen» oder «selbstverständlichen» Bestandteil des Arbeitsalltags von Sozialarbeitenden beschrieben. In der untenstehenden Tabelle findet sich eine Übersicht jener Kategorien, denen Aussagen (respektive Teile von Aussagen) auffällig häufig zugeordnet werden konnten. Auf eine Nennung der quantitativen Häufung besagter Kategorien wird verzichtet, da diese keine Verhältnismässigkeit abbilden würde: Erstens, weil die Beschreibungen der Teilnehmenden unterschiedlich lang waren und daher mit unterschiedlich vielen Kategorien versehen werden konnten und zweitens, weil Aussagen respektive Aussageteile beliebig vielen Kategorien gleichzeitig zugeordnet werden konnten.

Kategorien Qualitative Auswertung

1	Bagatellisieren ¹²
2	Normalisieren
3	Schwierigkeit in der Einordnung des Vorfalles der sexuellen Belästigung
4	Patriarchale Struktur
5	Verantwortungszuschreibung für den Vorfall der sexuellen Belästigung (Durch Mitarbeitende)
6	Rollen- und Platzzuschreibung
7	Fehlende Richtlinien am Arbeitsplatz
8	Ratlosigkeit in Bezug auf das weitere Vorgehen
9	Einfluss von Substanzen

Tabelle 10: Analyse Kategorien der qualitativen Auswertung

In den folgenden Unterkapiteln werden einige inhaltliche Auffälligkeiten näher beleuchtet, thematisch eingebettet und mithilfe ausgewählter Auszüge verdeutlicht. Dabei handelt es sich weder um eine abgeschlossene Aufzählung der kategoriell zugeordneten Aussagen noch um eine abgeschlossene Liste der relevanten Themenbereiche und Auffälligkeiten. Die Auswahl der Themen begründet sich vielmehr damit, dass besagte Aspekte in einem darauffolgenden Schritt mit den quantitativen Erhebungsergebnissen in Verbindung gesetzt und diskutiert werden können.

¹² Hier ist wichtig anzumerken, dass mit der Einteilung in diese Kategorie, den Betroffenen keines Falles abgesprochen werden soll, dass diese die Erlebnisse als nicht schlimm erachteten. Inhalt der Kategorie mit Beispielen ist der zusätzliche Darstellung 6 im Anhang zu entnehmen

Selbstverständlichkeit

In verschiedenen Beschreibungen wurden die erlebten Vorfälle in irgendeiner Weise verharmlost oder als Normalität im Berufsalltag bezeichnet. Zum Teil wurden dabei auf weitere Faktoren verwiesen, welche die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zur Selbstverständlichkeit machten:

So beschrieb etwa ein Studierender, welcher in einem Jugendheim für junge Frauen zwischen 13-18 Jahren arbeitete, dass er häufig am «Arsch» oder an den «Nippeln» angefasst wurde. Er habe sich jeweils klar positioniert, dass solche ungewollten Berührungen nicht akzeptabel seien und sich auch ans Team gewendet. Er fügte an, dass man sich bewusst sein sollte, wenn man als junger Mann an einem «solchen Ort» arbeitet, dass es zu solchen Dingen kommen könne, man aber dabei klare Grenzen aufzeigen müsse (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 22.05.23).

Eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 01.06.23) arbeitete mit männlichen Jugendlichen, bei welchen vor allem verbale sexuelle Äusserungen wie Schilderungen von Wünschen, Fantasien und Erlebnissen geäussert wurden. Weiter bezeichnet sie Beleidigungen mit sexuellen Wörtern als alltäglich. Diese Studierende ergänzte, dass sie sich dadurch aber weder persönlich angegriffen noch direkt belästigt fühlte.

Eine weitere Studierende berichtet:

(...) Weiter wurde mir angeraten, einen Hüftschal zu tragen und mich abzdrehen, wenn ich den Raum verlasse, damit man mir nicht mehr auf den Hintern schauen kann. Verbale Übergriffe in Form von: «du häsch es knackigs Fudi» und «Müsli» fanden statt. Es wurde nicht gebilligt, dass ich mich wehre, mit der Begründung, dass das Klientel davon zu sehr aufgewühlt werde. (...) (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 07.06.23).

Hier wird sowohl der Arbeitsort als auch das Geschlecht und die Adressat:innen-Gruppe als Begründung für die Entstehung der sexuellen Belästigung angegeben.

Schliesslich merkte eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 22.05.23) an, dass sie bei der Umfrage mitgemacht habe, im Gedanken, noch nie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz im sozialen Bereich erfahren zu haben. Ihr sei jedoch beim Ausfüllen bewusst geworden, dass sie sexuelle Belästigung erlebt hatte, es aber für sie als Frau zum selbstverständlichen Alltag gehöre.

Es wird klar, dass verschiedenste Formen der Verharmlosung des Erlebten geschehen. Den Studierenden zufolge handelt es sich bei sexueller Belästigung teilweise um Normalität oder «dazugehörig» im ihrem Berufsalltag, mit welcher gerechnet werden muss.

Beschämung

An verschiedenen Stellen in den Beschreibungen wurde das Thema Scham aufgegriffen. Dies in unterschiedlichen Zusammenhängen: Einerseits in der Funktion der sexuellen Belästigung als Mittel zur Beschämung von Betroffenen. Andererseits wurde Scham einhergehend mit dem Erleben von sexueller Belästigung beschrieben, mit Beispielen wird auf diese Form im nächsten Abschnitt «Schuld» eingegangen.

Eine Person, welche weder eine weibliche noch eine männliche Geschlechterzugehörigkeit angab, merkte an:

Ein Klient hat mich auf meine Kleidung angesprochen. Er meinte, er hätte aufgrund meiner "schönen Formen, welche in der Hose, die ich anhatte, gut zu sehen waren" nach Hause gehen müssen. Er wollte mir daraufhin verbieten, solche Hosen anzuziehen zur Arbeit, da das störend für die männlichen Besucher sei (Zitat von ihm) (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 25.05.23).

Weiter beschreibt eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 06.06.23), welche in einer Institution mit männlicher Klientel zwischen 20-35 Jahre gearbeitet hat, dass es immer wieder zu verbalen Grenzüberschreitungen gegenüber jungen, weiblichen Mitarbeiterinnen kam, mit dem Ziel diese aus der Fassung zu bringen oder zu beschämen.

Ferner beschreibt eine Studierende: «(...) Jugendlicher versperrt den Ausgang, draussen befindet sich eine grössere Jugendgruppe. Nach der Aufforderung, den Eingang frei zu machen, geschieht dies nicht. Mit der Bemerkung «Dich stossi scho no wäg» und einer sexualisierten Hüftbewegung lässt er sich von der Peer feiern.» (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 24.05.23).

Auch an dieser Stelle ist wichtig anzumerken, dass hiermit nicht um eine Beschuldigung der genannten Personengruppen als generell «Sexuellbelästigende» gehen soll. Wie in Kapitel 2.4 ausgeführt, unterliegt sexuelle Belästigung als Gewaltform zahlreichen Einflussfaktoren. Eine Reduktion auf einen einzelnen Faktor als Ursache ist demnach nicht zulässig.

Schuld

Wie bereits im vorangehenden Abschnitt angedeutet, wurde in verschiedenen Schilderungen die Ursache für das Auftreten der sexuellen Belästigung bei den Betroffenen gesucht. Dies einerseits von den Betroffenen selbst, aber auch durch die Mitarbeitenden der Betroffenen.

Eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 23.05.23) erwähnt, dass sie sich für den Vorfall geschämt habe und die Schuld dafür auf sich genommen habe, da sie noch in der Ausbildung sei. Die Studierende begründet weiter, dass sie sich auf Grund der Ausbildung deshalb nicht genügend abgrenzen konnte, um den Vorfall zu verhindern. Sie habe sich dafür geschämt und ging davon aus, dass dies einer ausgebildeten Fachperson nicht passieren würde.

Eine weitere Studierende beschreibt: «Ich fühlte mich allein gelassen und wurde nicht ernst genommen. Das Problem wurde bei mir gesucht und mir wurde mitgeteilt, dass dies vielleicht nicht die richtige Arbeitsstelle für mich sei, wenn ich nicht damit klarkäme.» (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 07.06.23).

In diesen Fällen ist eine Tendenz zu «Victim-Blaming» (Anderson & Overby, 2021, S. 1394) zu beobachten, das meint, dass die Ursache beim betroffenen Individuum gesehen wurde. Mit den Bemerkungen über die vermeintlich notwendige Fähigkeit des Aushaltens von sexueller Belästigung, wird auch hier wieder auf die Inhärenz dieser im Berufsalltag angespielt.

Unsicherheit

Schliesslich wurden in zahlreichen Schilderungen Unsicherheiten ausgedrückt. Diese in Bezug auf verschiedene Bereiche: Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, die persönliche Einordnung des Erlebten oder den Umgang mit dem Vorfall.

So arbeitete eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 22.05.23) in einem polyvalenten Sozialdienst, wo weder Richtlinien noch definierte Ansprechperson vorhanden waren. Allein im Einzelbüro fühlte sich diese oft unwohl und unsicher. Ein Klient sei ihr auf dem Nachhauseweg gefolgt/habe ihr aufgelauert. Bei Hausbesuchen nehme diese Studierende immer eine Teamkollegin mit, da sie dabei bereits sexuelle Bedrängung erlebt habe.

Eine weitere Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 22.05.23) erlebte sexuelle Belästigung ausgehend von immer denselben zwei Personen, welche kognitive Einschränkungen hatten und selbst sexuelle Traumata erlebt haben. So fand es die Studierende schwierig, einen adäquaten Umgang mit der Thematik zu finden, da sie dies auch nachvollziehen konnte, es aber trotzdem nicht akzeptabel fand.

Eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 24.05.23) wurde von einem 8-jährigen Jungen auf den «Po» gehauen, sie meldete den Vorfall nicht, da sie nicht wusste, ob die Geste bewusst sexuell war oder «einfach nur spielerisch».

Weiter merkte eine Studierende (Persönliches Zitat aus Fragebogen, 06.06.23) an, dass männliche Jugendliche ihre Grenzen ausprobierten. Dies mit sexualisierten Fragen über das Privatleben, sowie mit unangebrachten sexualisierten Aussagen. Da die betroffene Studierende mit den Situationen überfordert und gleichzeitig relativ neu in der Jugendarbeit war, reagierte sie mit Humor. Erst im Nachhinein wurde ihr klar, dass mit den Vorfällen ihre persönliche Grenze überschritten wurde.

Eine letzte augenfällige Beschreibung in Bezug auf Unsicherheiten wurde von einer Studierenden wie folgt getätigt:

Eine Erkenntnis ist, dass "Subtile" von sexueller Belästigung in meiner persönlichen Wahrnehmung nicht erwähnenswert sind. Ich wurde von einem Klienten wiederholt "Tussi" genannt und habe ihm gegenüber klargestellt, dass dies nicht i.O. ist und es hat sich dann auch schnell verbessert. Rückblickend hätte ich dies im Team/Vorgesetzten ansprechen sollte und klar als sexuelle Belästigung benennen. Ich selbst redete mir aber ein, dass es doch gar nicht so schlimm sei, und was würde sich schon ändern, wenn ich es jetzt anspreche. Der Klient hat ja schliesslich damit aufgehört...(Persönliches Zitat aus Fragebogen, 25.05.23).

Aus diesen Erzählungen geht hervor, dass an verschiedenen Arbeitsplätzen Richtlinien oder Bestimmungen im Umgang mit sexueller Belästigung durch Adressat:innen fehlten. Dies führte dazu, dass sich die Studierenden unwohl und unsicher fühlten und daher Schwierigkeiten hatten, einen adäquaten Umgang mit der Situation zu finden.

Weiter führten Situationen der Unsicherheit dazu, dass Vorfälle nicht gemeldet oder mit den Ausführenden thematisiert wurden.

Es ist deutlich zu erkennen, dass die individuellen Ausführungen die Ergebnisse der Meldungen der Vorfälle unterstreichen und auf verschiedenste Arten vertieft beleuchten. Des Weiteren verdeutlichen die Aussagen, dass verschiedenste Einflüsse die Meldungen beeinflussen können. Faktoren, welche die Meldungen beeinflussen, sind beispielsweise erwartete oder bereits erlebte Reaktionen des Teams, mit der Folge, dass sich die Studierenden nicht angehört fühlten. Eindrücklich sind auch die beschriebenen persönlichen Überlegungen im Vorfeld einer Meldung: Viele Studierende drücken Unsicherheiten aus bei der Bewertung der Vorfälle. Handelt es sich bei gewissen Vorfällen wirklich um sexuelle Belästigung? Sind diese nennenswert oder gehören solch unklare und anspruchsvolle Situationen zum Arbeitsalltag in der Sozialen Arbeit dazu? Schliesslich lässt sich festhalten, dass es sich bei vielen der persönlichen Rückmeldungen um Erklärungsansätze, wieso es zur sexuellen Belästigung kam, handelte. Die Einordnung dieser Erkenntnisse wird im folgenden Diskussionsteil vorgenommen.

7 Diskussion der Ergebnisse

Entlang der Forschungsfragen und mit Rückbezug auf die theoretische Rahmung sollen nun die vorgestellten Ergebnisse aus der Befragung diskutiert und eingeordnet werden.

7.1 Allgemein

Wie unter Kapitel 6.1.2 dargestellt, haben 88.4% der Studierenden ($N=112$) mindestens einmal in den letzten fünf Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen erfahren. Nur 11.6% ($n=13$) gaben an, keine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen erlebt zu haben. Allgemein ist also eine hohe Betroffenheit der Befragungsteilnehmenden festzustellen. Es ist davon auszugehen, dass sich viele Betroffene von der Umfrage angesprochen fühlten und deshalb auch mitmachten (Döring, , S. 307). Strub & Schär (2008) beschreiben: «Insgesamt hat knapp jede dritte Person in den vergangenen 12 Monaten und gut jede zweite Person bezogen auf ihr gesamtes Erwerbsleben mindestens ein potenziell belästigendes Verhalten erlebt (...)» (S.5). Im Vergleich mit dieser repräsentativen Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz sind die Betroffenheitswerte der vorliegenden Untersuchung hoch. Wie bereits erwähnt, ist dies einerseits auf die nicht-repräsentative Stichprobe zurückzuführen. Zusätzlich dazu ist auf aktuellere Studien zu verweisen, welche mit einem ähnlichen Design durchgeführt wurden (Adler et al., 2021; Bruschini et al., 2023). Adler et al. (2021) wiesen, je nach Form der sexuellen Belästigung, eine 12-Monatsprävalenz von 48.9% - 67.1% nach (S.8), bei Bruschini et al. (2023) lag die 12-Monatsprävalenz bei 95.6% (S.6).

Geschlechterbetreffend ist zu erwähnen, dass die Betroffenheit geschlechterübergreifend hoch war. Alle drei Studierenden, welche eine andere Geschlechtsidentität angegeben haben, haben sexuelle Belästigung erlebt. Somit deutet dies auf die im «Swiss LGBTQ+ Panel» dargelegte starke Betroffenheit von sexueller Belästigung von Minderheiten in Bezug auf Geschlecht und sexueller Orientierung hin (Hässler & Eisner, 2019, S. 13). Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Tendenz aufgrund der kleinen Gruppe ($n=3$) mit Zurückhaltung einzuordnen ist.

Die Studierenden in der Stichprobe wiesen ein durchschnittliches Alter von 28.78 Jahren ($SD 6.14$) auf. Die am stärksten vertretene Altersgruppe waren Studierende zwischen 20 und 30. Es kann gesagt werden, dass die von sexueller Belästigung betroffenen Studierenden insgesamt eher ein junges Alter aufwiesen, welches

als begünstigender Faktor für das Auftreten von sexueller Belästigung unter Kapitel 4.2 genannt wurde (Schröttle et al., 2019, S. 72-100). Dies ist im Kontext mit der generell hohen Betroffenheit von sexueller Belästigung in der Stichprobe, sowie der starken Vertretung der Altersgruppe der 20–30-Jährigen nicht überraschend.

Die Ergebnisse aus der vorliegenden Untersuchung decken sich somit in weiten Teilen mit den Ergebnissen aus vergleichbaren Studien (Adler et al., 2021; Bruschini et al., 2023; Strub & Schär, 2008).

7.2 Formen und Häufigkeiten

Wie aufgrund der in Kapitel 2.2 betrachteten Forschung angenommen, waren die Studierenden in der vorliegenden Untersuchung unterschiedlich stark von den verschiedenen Formen der sexuellen Belästigung betroffen. So traten auch in den Studien von Adler et al. (2021, S. 12), Bruschini et al. (2023, S. 5) und Vincent-Höper et al. (2020, S. 8) beispielsweise verbale sexuelle Belästigung am häufigsten auf. Gefolgt von nonverbaler und physischer sexueller Belästigung, dieselbe Reihenfolge konnte in der vorliegenden Untersuchung beobachtet werden.

Bemerkenswert erscheint die Übereinstimmung der häufigsten Items zwischen den verschiedenen Untersuchungen: So wurde in der vorliegenden Erhebung die verbale sexuelle Belästigung am häufigsten in der Form von unangemessenen sexualisierten Kommentaren oder Witze erfahren. Auch in der Studie von Schröttle et al., (2019) wurde die verbale Belästigung am häufigsten in dieser Form erlebt (S. 63).

Da die Items in Überschneidung mit den Studien von Schröttle et al. (2019) und Vincent-Höper et al. (2020) ausgewählt wurden, erstaunen diese ähnlichen Ergebnisse nicht. Sie deuten viel mehr auf eine hohe externe Validität der Untersuchungsdesigns hin, da diese in unterschiedlicher Ausführung, an unterschiedlichen Orten und im Kontext unterschiedlicher Stichproben, ähnliche Ergebnisse produzierten (Döring, 2023, S. 94).

Des Weiteren waren die Zahlen zur versuchten sexuellen Nötigung erstaunlich. In der vorliegenden Stichprobe gaben 7.14% ($n=8$) Studierende an, diese erlebt zu haben. Es waren ausschliesslich Frauen oder Personen, welche sich weder einer weiblichen noch einer männlichen Geschlechtsidentität zuordneten, betroffen. Dazu sollen zwei Beobachtungen hervorgehoben werden:

Einerseits ist die relative Häufigkeit der Betroffenheit somit deutlich höher als in den vergleichbaren Untersuchungen: Bei Adler et al., (2021, S.9) gaben 0.9% von $N=901$ Betroffenheit an, in der Untersuchung von Bruschini et al., (2023, S.6) 0.4% von $N=251$. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass in den eben

erwähnten Studien jeweils die 12-Monatsprävalenz betrachtet wurde. Doch selbst in diesem Kontext erscheint die vorliegende fünf-Jahresprävalenz von 7.14% vergleichsweise hoch. Eine breiter angelegte empirische Überprüfung dieses Sachverhaltes scheint jedoch notwendig. Dies um zu klären, ob Studierende der Sozialen Arbeit in der Praxis sexueller Nötigung durch Adressat:innen ausgesetzt sind.

Andererseits wurde in den Fragebogenitems zur physischen sexuellen Belästigung ebenfalls nach sexueller Nötigung gefragt. Die Frage, welche wie folgt lautete: «Klicke an wie oft du folgende Formen von sexueller Belästigung durch die Adressat:innen / Klient:innen *in den letzten 5 Jahren* an deinem letzten Arbeitsplatz erlebt hast» mit der Antwortkategorie: «Körperliche Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen» (vgl. Kapitel 5.3), wurde in der vorliegenden Stichprobe nie erlebt. Ein Erklärungsansatz für diese Diskrepanz könnte in der unterschiedlichen Frageform liegen. «Hast du sexuelle Nötigung an deinem Arbeitsplatz durch Adressat:innen / Klient:innen erlebt? (zu sexuellen Handlungen gezwungen worden)». Ohne die wiederholte zeitliche Eingrenzung, wurde die Frage eventuell auch auf die gesamte bisherige Arbeitszeit angewandt verstanden. Im Allgemeinen wurde mit dem standardisierten Fragebogen probiert, das Problem der subjektiven Wahrnehmung von, in diesem Fall, der sexuellen Nötigung, zu begrenzen (vgl. Kapitel 5.5). Die Unterschiede in den Antworten können als Hinweis darauf gelesen werden, dass dies nicht abschliessend gelungen ist.

7.3 Zusammenhänge in Kontext mit Arbeitsbedingungen

In Abschnitt 6.2 wurden ausgewählte Risikofaktoren und protektive Faktoren am Arbeitsplatz auf ihren Zusammenhang mit dem Vorliegen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geprüft. Es konnten statistisch signifikante Zusammenhänge für die Faktoren allein arbeiten, Arbeit in Privaträumen, Wohlbefinden und Sensibilität im Team nachgewiesen werden. Die Faktoren Schichtarbeit und Unterstützungsangebote standen in keinem signifikanten Zusammenhang mit sexueller Belästigung. An dieser Stelle sollen ausgewählte Ergebnisse zuerst der Risiko-, dann der protektiven Faktoren diskutiert werden.

Der Risikofaktor allein arbeiten wies einen schwachen Zusammenhang mit der Betroffenheit von sexueller Belästigung auf. Auch in der qualitativen Auswertung wurde die Thematik des allein Arbeitens mehrfach aufgegriffen. Dabei wurde beispielsweise beschrieben, dass das allein arbeiten in diesen Fällen zu einem Unsicherheitsgefühl führte. Eine weitere Studierende beschrieb, dass sie, um sexuelle Belästigung zu vermeiden, auch vermeidet, allein auf Hausbesuche zu gehen. Diese qualitative Ergebniserweiterung legt nahe, dass der Faktor allein arbeiten auch durch die Studierenden subjektiv als Risikofaktor wahrgenommen wird.

Die Ergebnisse zum Risikofaktor «Arbeit in Privaträumen» sind auffallend, da ein positiver Zusammenhang mit dem Auftreten von sexueller Belästigung vorlag. Die Betroffenen von sexueller Belästigung arbeiteten also im Mittel weniger in Privaträumen als die nicht-Betroffenen. Dies könnte zum Schluss verleiten, dass sich Arbeit in Privaträumen protektiv auf die Entstehung von sexueller Belästigung auswirkt. Dies ist hinsichtlich zweier Tatsachen jedoch kritisch zu sehen: Erstens ist die Gruppe der nicht-Betroffenen mit $n=13$ klein. Zweitens gaben mit 51.79% der Studierenden an, dass der Risikofaktor «Arbeit in Privaträumen» in ihrem Fall nicht zutreffe. Die Werte, mit welchen gearbeitet wurde $n=8$ für nicht-Betroffene, welche in Privaträumen arbeiteten, ist entsprechend noch kleiner. Um zuverlässige Aussagen über den Zusammenhang zwischen dem Risikofaktor Arbeit in Privaträumen und dem Zusammenhang mit sexueller Belästigung machen zu können, bedürfte es einer Überprüfung mit einer grösseren Stichprobe.

Eine weitere interessante Beobachtung ist die hohe Zustimmung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Sensibilität des Arbeitsteams gegenüber der Thematik der sexuellen Belästigung durch die Adressat:innen. Beide protektiven Arbeitsplatzfaktoren wiesen einen Median von 4¹³ auf. Hier bieten sich verschiedene Erklärungsansätze: Einerseits waren beide Fragen sehr offen gestellt und liessen dementsprechend viel Interpretationsspielraum. Wohlbefinden ist eine subjektive Empfindung und durch viele verschiedene Faktoren bestimmt, sexuelle Belästigung durch Adressat:innen stellt dabei lediglich einen von vielen Einflüssen dar. Obwohl in Studien wie beispielsweise der von Fitzgerald et al. (1997) ein vermindertes Wohlbefinden am Arbeitsplatz aufgrund von sexueller Belästigung beobachtet werden konnte, scheint dies hier nicht der Fall zu sein (S. 579). Andererseits können sexuelle Belästigung durch die Adressat:innen auch an sensibilisierten Arbeitsorten auftreten und müssen nicht per se das Wohlbefinden der Mitarbeitenden einschränken. Jedoch scheint ein sensibles Arbeitsumfeld nicht vor sexueller Belästigung zu schützen.

In Bezug auf die Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz und deren Wirksamkeit in der Verhinderung von sexueller Belästigung können keine abschliessenden Aussagen getätigt werden, da lediglich das Vorliegen und nicht-Vorliegen von Angeboten betrachtet wurde. Zusätzlich konnte kein signifikanter Zusammenhang zwischen den Faktoren Unterstützungsangebot und sexueller Belästigung festgestellt werden. Die Tatsache, dass rund ein Fünftel der Befragten über keine Unterstützungsangebote verfügten, erscheint jedoch

¹³ Min.=1, max.=5

bedenklich. Dies wird beispielsweise durch eine Beschreibung einer Befragten, welche keine Unterstützungsangebote am Arbeitsplatz vorfand, ergänzt: «Auch bei Hausbesuchen nehme ich seit einer sexuellen Belästigung (unerwünschte Berührung/Näherkommen und sexualisierte Kommentare) immer eine Teamkollegin mit und gehe nicht mehr allein zu jemanden Fremdes nach Hause.». Hier ist zu beobachten, dass sich die Studierende aufgrund der fehlenden Unterstützungsangebote selbst organisierte, um sexuelle Belästigung künftig zu verhindern.

Schliesslich ist es auch möglich, dass die erfragten Unterstützungsangebote wenig wirksam sind in der Verhinderung von sexueller Belästigung (vgl. Kapitel 2.6). Um dies zu überprüfen, wären zusätzliche Untersuchungen notwendig. Hinsichtlich der signifikanten Ergebnisse in Bezug auf allein arbeiten und sexueller Belästigung, müssten auch Unterstützungsangebote in diese Richtung überprüft und erweitert werden.

7.4 Erleben der Vorfälle der sexuellen Belästigung

Viele der persönlichen Schilderungen der Betroffenen enthielten Erklärungsversuche für die vorgefallene sexuelle Belästigung. Wie in Kapitel 6.3 vertieft gezeigt wurde, wurden hierbei wiederholt Vorgänge der Normalisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vorgänge der individualisierenden Schuldzuschreibung für das Entstehen der Belästigung deutlich. So wurde in den persönlichen Ausführungen hauptsächlich über die individuellen Anteile an der sexuellen Belästigung reflektiert.

Wie in Kapitel 2.3 ausgeführt, handelt es sich bei der Entstehung von Gewalt und sexueller Belästigung als Gewaltform jedoch um einen komplexen Prozess mit verschiedenen involvierten Akteur:innen, welche den individuellen Anteil von Betroffenen bedeutend übersteigen; das zeigte etwa das bereits in Kapitel 2.4 eingeführte «ökologische Erklärungsmodell der Entstehung von Gewalt» (Krug et al., 2002, S. 12).

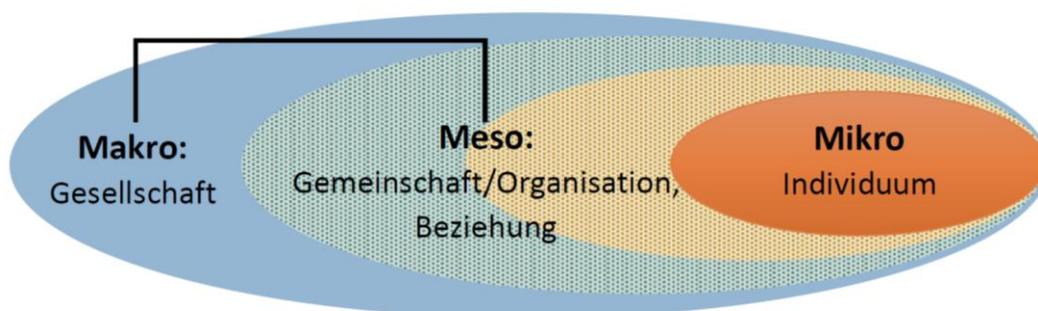


Abbildung 23: Ökologisches Erklärungsmodell der Entstehung von Gewalt (Eigene Darstellung auf der Basis von Krug et al., 2002, S. 12)

Vor dem Hintergrund besagten Modells muss demnach angenommen werden: Wenngleich die Betroffenen ihre Erfahrungen persönlicher Grenzüberschreitung oftmals bei sich selbst verorteten und auf individueller Ebene nach Erklärungsansätzen suchten, gilt es, Erklärungsansätze von Betroffenen in der vorliegenden Untersuchung zusätzlich auf der Meso- resp. auf der Makroebene einzuordnen (siehe Abbildung 23). Dieser Schritt soll untenstehend vorgenommen werden: Mit Blick auf die persönlichen und oftmals individualisierenden Erklärungen der Betroffenen hinsichtlich der Entstehung von sexueller Belästigung soll diskutiert werden, inwiefern nicht nur persönliche Gewalterfahrungen, sondern auch darauffolgende persönliche Erklärungen davon im komplexen Zusammenspiel zwischen der Mikro-, der Meso- und der Makroebene verortet werden sollten.

Auffällig ist, dass in den persönlichen Beschreibungen oft über individuelle Schuld und deren Zuschreibung gesprochen wurde. In mehreren Fällen wurde die Schuld für das Erfahren sexueller Belästigung bei den Betroffenen gesehen. Wie in Kapitel 2.5 hergeleitet, wird eine solche Schuldzuschreibung für die sexuelle Belästigung an das betroffene Individuum als «Victim-Blaming» bezeichnet. Dabei spielt es keine Rolle, ob diese Zuschreibung durch die Betroffenen selbst oder auch durch Aussenstehende getätigt wird. Laut De Judicibus & McCabe (2001) verstärken dabei insbesondere sexistische Haltungen Victim-Blaming (S. 413–414). Oftmals folgt daraus, dass Betroffene von Victim Blaming sich beispielsweise weniger trauen, Hilfe in Anspruch zu nehmen (Anderson & Overby, 2021, S. 1394). Wie die genannten Autor:innen ebenfalls zeigen, wäre es jedoch integral, im Fall von sexueller Belästigung Unterstützung zu erhalten und hierfür die Belästigung ohne Angst vor Schuldzuschreibungen, beispielsweise bei Vorgesetzten, ansprechen zu können. Vor diesem Hintergrund erscheint es zudem bemerkenswert, dass in der vorliegenden Befragung lediglich 17% der Befragten angaben, eine «Sensibilisierung / Behandlung in der Ausbildung» in Bezug auf sexuelle Belästigung erhalten zu haben (vgl. Kapitel 6.1.4). Hinsichtlich der komplexen Kombination aus Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen, welche für den Umgang mit sexueller Belästigung benötigt wären, sei darum in Frage zu stellen, ob aktuelle Ausbildungslehrpläne besagte Kompetenzen – praktisch wie auch theoretisch – genügend fördern.

Mit Bezug zum Obengenannten erscheinen auch gewisse Normalisierungstendenzen im Kontext des Professionsverständnisses der Sozialen Arbeit interessant: Diese zeigen sich in der vorliegenden Untersuchung besonders stark in Aussagen, in denen betont wird, dass «so etwas» (in diesem Fall sexuelle Belästigung) «zur Arbeit dazugehört» oder dass professionelles Handeln solche Erfahrungen mitbedinge (vgl. Kapitel 6.3.2). Wenngleich die sexuelle Belästigung zwar in der grossen Mehrheit von den Betroffenen nicht goutiert wurde, wurde sie demnach aufgrund von gewissen Faktoren zum Beispiels Geschlecht der Betroffenen,

Art der Klientel oder Arbeitsfeld, im selbstgewählten Berufsfeld als schwer vermeidbar angesehen. Generell konnte Verständnis für das sexuell belästigende Verhalten der Adressat:innen beobachtet werden.

Diese Normalisierungstendenz konfligiert in gewisser Weise mit dem in Kapitel 3.1 eingeführten Thema «Nähe-Distanz», dessen Bewältigung als wichtiger Kompetenzerwerb in der Ausbildung und in der anschließenden Praxis der Sozialen Arbeit gilt. Hierbei wird Studierenden vermittelt, dass zwar aufgrund von Arbeitsumständen (etwa Alltagsbegleitung, pflegerische Tätigkeiten oder Besuche bei Adressat:innen zuhause) eine arbeitsbedingte Nähe notwendig sei (vgl. Büthe, 2019, S. 38). Gleichzeitig wird ebenfalls vermittelt: Sobald eine ungewünschte Nähe herbeigeführt werde, unabhängig davon, ob dies Adressat:innen oder Professionelle der Sozialen Arbeit betrifft, sei dies als Grenzverletzung zu werten. Die Anerkennung von unerwünschtem sexualisiertem Verhalten als sexuelle Belästigung sei daher bedeutend, um Grenzverletzung als solche wahrzunehmen und entsprechende professionelle «Distanz» einzufordern. Dies nicht nur, um eine adäquate Nähe – Distanz zu vermitteln, sondern auch zum Schutz der persönlichen Integrität der Betroffenen. Vor diesem Hintergrund erscheint der Umstand, dass viele Befragte Erlebnisse der sexuellen Belästigung als «normal» empfanden, als bedenklich: Im Abgleich mit normativen Ansprüchen an die eigene Person, scheint es nämlich klar, dass der Anspruch an Professionelles Handeln nicht mit der persönlichen Integrität der Mitarbeitenden in Konflikt stehen sollte. Besonders wenn durch dieses «Missverständnis» gesellschaftliche Geschlechterungleichheiten reproduziert und dadurch aufrechterhalten werden.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass ein Zusammenspiel aus unterschiedlichsten Faktoren das Erleben der sexuellen Belästigung der Studierenden beeinflusst. Besonders anspruchsvoll scheint das Zusammenspiel zwischen dem Anspruch professionell zu handeln (vgl. Husi & Villiger, 2012, S. 100) und den gesellschaftlichen Vorstellungen über Schuld im Fall von sexueller Belästigung. So ist etwa zu erkennen, dass Faktoren des Arbeitsplatzes (etwa berufsbedingte Nähe oder gewisse Adressat:innengruppen) gemeinsam mit dem Anspruch nach vermeintlich professionellem Handeln und auch mit gesellschaftlich populären Erklärungsmustern¹⁴ die Erklärung von Betroffenen sexueller Belästigung bedeutend prägen.

Die daraus entstehenden normativen Implikationen für die Soziale Arbeit, sowie konkrete Handlungsansätze werden im Kapitel 8.3 vorgestellt.

¹⁴ «Vergewaltigungsmythen sind deskriptive und präskriptive Überzeugungen über Vergewaltigung (d.h. über Ursachen, Kontext, Folgen, Täter, Opfer und deren Interaktion), die dazu dienen sexuelle Gewalt von Männern gegen Frauen zu leugnen, zu verharmlosen oder zu rechtfertigen» (Bohner, 1998, S. 12).

8 Fazit

Anschliessend an Präsentation und Diskussion der Ergebnisse aus der Befragung, soll nun eine Bilanz über die Forschungsarbeit gezogen werden.

8.1 Beantwortung der Forschungsfragen

I. **Wird sexuelle Belästigung von Studierenden Sozialer Arbeit durch Adressat:innen am Arbeitsplatz (der Sozialen Arbeit) erlebt?**

Ja, es wird sexuelle Belästigung von Studierenden Sozialer Arbeit durch Adressat:innen am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit erlebt. 88.4% ($n=99$) der insgesamt Befragten 112 Personen haben in den letzten fünf Jahren mindestens einmal sexuelle Belästigung durch Adressat:innen erlebt. (siehe Kapitel 6.1.2 & 7.1).

II. **Wie häufig und in welchen Formen wird die sexuelle Belästigung erlebt?**

Davon wird am meisten verbale sexuelle Belästigung gefolgt von nonverbaler sexueller Belästigung sowie physischer sexueller Belästigung erlebt (siehe Kapitel 6.1.3 & 7.2).

III. **Ist ein Zusammenhang erkennbar zwischen risikoreichen und protektiven Arbeitsbedingungen in Bezug auf sexuelle Belästigung und dem Vorkommen von sexueller Belästigung?**

Es konnten statistisch signifikante Zusammenhänge für die Faktoren allein arbeiten, Arbeit in Privaträumen, Wohlbefinden und Sensibilität im Team nachgewiesen werden. Die Faktoren Schichtarbeit und Unterstützungsangebote standen in keinem signifikanten Zusammenhang mit sexueller Belästigung. (Siehe Kapitel 6.2 & 7.3)

IV. **Wie werden die Erlebnisse der sexuellen Belästigung von den Betroffenen erlebt?**

Viele der Studierenden suchten in verschiedenen Faktoren wie dem eigenen Geschlecht, den Arbeitsplatzbedingungen und fehlenden Unterstützungsangeboten nach Erklärungen für das Auftreten der sexuellen Belästigung. Weiter wurden die Belästigungen als unerwünscht, aber teils schwer vermeidbar erlebt. Die Erlebnisse waren häufig schambehaftet und deshalb wurde zum Teil keine Hilfe in Anspruch genommen. (siehe Kapitel 6.3 & 7.4).

8.2 Limitationen

Wie bereits im Kapitel 5.5 Methodenkritik angedeutet, unterlag die Befragung einiger potenzieller Limitationen. Aufgrund der Stichprobenziehung war von Beginn weg klar, dass keine repräsentativen Aussagen aus den Umfrageergebnissen gezogen werden können. Diese Schwierigkeit wurde durch den geringen Rücklauf¹⁵ von knapp 5% der Studierenden weiter akzentuiert. Der geringe Rücklauf könnte verschiedene Gründe haben: Bei den Aufrufen zur Beteiligung an der Umfrage konnte kein einheitliches Vorgehen gewählt werden, da dieser von den jeweiligen Hochschulen selbst verschickt wurde. Teilweise wurde die Befragung in eine allgemeine Informationsemail der Hochschule integriert, was Grund für eine Beteiligungseinbusse sein könnte, da diese nicht gelesen wurde. Die Hochschule, welche die Befragung auf der Plattform der Studierenden abgelegt hatte, verzeichnete den tiefsten Rücklauf, was ebenfalls auf fehlende Präsenz hindeuten könnte. Angesichts dieser Beteiligungszahlen kann in Frage gestellt werden, ob die gewählte Kontaktaufnahme zielgruppengerecht ausgewählt war. Denkbare Alternativen wären Einzelemails, Mobilisierung über Social-Media-Kanäle oder die persönliche Aufforderung an den Fachhochschulen zur Teilnahme, von diesen wurde aus Gründen der Zugänglichkeit (Emailadressen) und der begrenzten Ressourcen (Zeit aufwändige persönliche Mobilisierung) abgesehen.

Wie in Kapitel 5.2 beschrieben, bestand die Vermutung, dass hauptsächlich Personen an der freiwilligen Umfrage teilnehmen würden, welche ein Interesse an der Thematik hatten. In der Stichprobe waren, im Vergleich mit den Zahlen des Bundesamtes für Statistik, Frauen überrepräsentiert. Die vorliegende Stichprobe wies einen Anteil von gut 83% Frauen auf, im Vergleich mit den Geschlechterverteilungen an den Hochschulen ist dieser um Anteil 10% höher (Bundesamt für Statistik, 2023). Dieser Anteil zeigt eine Limitation des Selbstsamplings auf, welche mit einer Zufallsstichprobe behoben werden kann.

Es konnte festgestellt werden, dass der Fragebogen besonders häufig auf der Seite der demografischen Angaben abgebrochen wurde. Hauptsächlich war die Frage zu den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit betroffen. Da für eine Fortsetzung des Fragebogens bei jeder Frage eine Antwort gewählt werden musste und es lediglich vorgegebene Antwortkategorien gab, kann die Hypothese aufgestellt werden, dass es für die Studierenden schwierig war, sich in die vorgegebenen Kategorien einzuordnen. Hinzu kam die starke Ungleichverteilung auf die verschiedenen Arbeitsfelder. Einige Felder wie beispielsweise Drogen- und Suchthilfe, Flüchtlings- und Integrationsarbeit, sowie Gassenarbeit waren in der Stichprobe stark vertreten.

¹⁵ Der Rücklauf in vergleichbaren Untersuchungen liegt um die 20% (Kraft, 2019, S. 122)

Andere wurden gar nicht gewählt (Behindertenarbeit). Interessanterweise wurden in den persönlichen Schilderungen wiederum die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung beschrieben. Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass sich die Studierenden nicht mit den vorgegebenen Arbeitsfeldern identifizieren konnten.

Wie bereits im Abschnitt 7.2 besprochen, war die starke Form der sexuellen Belästigung, die sexuelle Nötigung, im Verhältnis zu vergleichbaren Studien (Adler et al., 2021; Bruschini et al., 2023) häufiger vertreten. Bei der Frage zu Formen und Häufigkeit von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen, gaben jedoch alle Befragten an nie von «Körperlicher Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen» betroffen gewesen zu sein. Auch hier könnte eine Schwierigkeit mit den Begrifflichkeiten vorliegen.

Mit besonderer Berücksichtigung dieser vorliegenden Limitationen, scheint die gewählte Methode zur Bearbeitung und Beantwortung der Forschungsfragen adäquat.

8.3 Bedeutung für die Soziale Arbeit

Die Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass Studierende Sozialer Arbeit durch Adressat:innen am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit sexuelle Belästigung erfahren. Dies unterstreicht den in Kapitel 4.3 dargelegten Handlungsbedarf für die Soziale Arbeit. Die konkrete Bedeutung der vorliegenden Forschungsergebnisse für die Soziale Arbeit sollen nun entsprechend der Mikro-, Meso- und Makroebene aufgezeigt werden. Insbesondere soll dabei der Fokus auf Handlungsimplicationen für die Profession der Sozialen Arbeit gelegt werden.

Mikroebene

Um alle Mitarbeitenden adäquat vor sexueller Belästigung zu schützen, sollten konkrete standardisierte Präventionskonzepte für die Arbeitnehmenden der Sozialen Arbeit erstellt werden (AvenirSocial, 2010, S. 14). Mitarbeitende sollten mittels Ausbildung, Schulungen oder Weiterbildungen die Möglichkeit erhalten, ihre eigenen Grenzen wahrnehmen zu können. Diese sollten gegenüber den Adressat:innen klar vertreten werden können. Weiter kann durch die Aufklärung der Arbeitnehmenden über arbeitsplatzspezifische Risiko- und protektive Faktoren Sensibilität für die Thematik geschaffen werden und den Mitarbeitenden ermöglicht, sich selbst besser zu schützen. Dies um ihre persönliche Integrität sichern zu können und dadurch glaubwürdig in Bezug auf die Ansprüche an die eigene Person auftreten zu können (AvenirSocial, 2010, S. 12-13).

Mesoebene

Weiter wurde unter Abschnitt 4.3 darauf hingewiesen, dass auch in der Sozialen Arbeit die Arbeitgebenden rechtlich dazu verpflichtet sind, ihren Arbeitnehmenden einen sicheren Arbeitsplatz, welcher frei von sexueller Belästigung ist, zu gewährleisten. Konkret sollten deshalb Betriebe der Sozialen Arbeit Richtlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz definieren. Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann verweist beispielhaft auf die Reglemente der Caritas und des Altersheims Aussersihl, welche klare interne Richtlinien in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz formulieren (Bereich Personal und Qualitätsmanagement, 2017; Quartieraltersheim Aussersihl, 2017). Verbindliche Bestimmungen geben Basis für eine gelingende Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG & Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2008b, S. 11). Auch hinsichtlich der Professionalisierungsbestrebungen der Sozialen Arbeit erscheinen solche Massnahmen dringlich zur Sicherstellung der Umsetzung des Arbeitsrechtes und der Gewährleistung eines sicheren Arbeitsplatzes. Weiter gilt es bereichsspezifische Unterstützungsangebote wie beispielsweise Verhaltensrichtlinien auch für Adressat:innen auszuarbeiten. Damit ist gemeint, dass nicht nur Mitarbeitenden, sondern auch den Adressat:innen in adäquater Weise erklärt wird, was für Verhaltensgrundsätze innerhalb der betreffenden Organisation gelten. Normativ werden diese Forderungen mit Abschnitt 13.3 des Berufskodex begründet (AvenirSocial, 2010, S. 14).

Makroebene

In Kapitel 7.4 ausgeführt, wurden Fälle von «Victim-Blaming» im Rahmen des Auftretens von sexueller Belästigung beschrieben. Weiter wurde erklärt, dass die Schuldzuschreibung zu einer Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheit in Bezug auf die Geschlechterungleichheit führen kann. Laut Berufskodex ist die Soziale Arbeit verpflichtet zur Förderung des sozialen Wandels (AvenirSocial, 2010, S. 9). Der im Kapitel 4.3 angesprochene Handlungsbedarf der Unterstützung der Gleichstellung der Geschlechter, der durch patriarchale Strukturierung der Gesellschaft begünstigten Problematik der sexuellen Belästigung, kann in Form von Sensibilisierung entgegengewirkt werden. Die Soziale Arbeit kann den sozialen Wandel nicht steuern, aber sie kann konkrete Veränderungen in der Gesellschaft vornehmen (Schmocker, 2015, S. 7) Dadurch kann die Soziale Arbeit mit Sensibilisierung und dem Schutz von besonders verletzlichen Menschen konkrete Veränderungen in der Gesellschaft bewirken (Schmocker, 2021, S. 16). Das Zurückweisen von unrechtmässiger und machtmisbräuchlicher Praxis gehört dabei verpflichtend dazu (ebd.).

Soziale Gerechtigkeit wird fortlaufend errungen (Schmocker, 2015, S. 8). Um diese fortlaufend zu erringen, braucht soziale Gerechtigkeit günstige Rahmenbedingungen, nämlich verwirklichte Menschenrechte (Schmocker, ohne Datum).

Politische Positionierungen könnten die Öffentlichkeitsarbeit weiter intensivieren. Nebst Sensibilisierung für die Thematik auf gesellschaftlicher Ebene, ist diese auch konsequent in die Aus- und Weiterbildung der Professionellen der Sozialen Arbeit zu integrieren. Schliesslich könnte die Vernetzung mit Bezugsdisziplinen wie dem medizinischen Bereich Austausch ermöglichen und weitere Präventionsmassnahmen aufzeigen.

Schliesslich hat die Soziale Arbeit auch ein Interesse, die Forschung im Bereich der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz weiterzuführen. Denn nach dem Berufskodex Absatz 10.5 haben die Professionellen der Sozialen Arbeit der Gesellschaft Wissen über soziale Probleme, in diesem Fall sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit, sowie deren Ursachen und Wirkungen auf individueller und struktureller Ebene zu vermitteln (AvenirSocial, 2010, S. 12). Soziale Probleme sind nach Staub-Bernasconi (2018) Gegenstand der Profession und um ein Bild des Wünschbaren entwerfen und diesen erstrebenswerte Ziele zu formulieren zu können, müssen diese einer kritischen ethischen Bewertung unterzogen werden (S. 195). Wie soziale Probleme entstanden sind, vorkommen, sich verändern oder auch welche Folgen sie für wen haben, soll die Disziplin der Sozialen Arbeit erklären (Staub-Bernasconi, 2018, S. 19). Demzufolge ist es in einem ersten Schritt also unabdingbar, aufgrund der vorliegenden Untersuchungsergebnisse weiter Forschung zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit zu betreiben.

Schmocker (2021) merkt an: «Für eine Profession und Disziplin bietet sich im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderung in Richtung der Ziele der Sozialen Arbeit ebenfalls an, sich diagnostisch, analytisch, ethisch und berufsmoralisch sowie methodisch konsequent auf wissenschaftliches Fachwissen zu beziehen» (S. 16). So unterstreicht dieses Zitat, dass gesellschaftliche Fortschritte durch vorantreibende Forschung dazu verhelfen, dass die Soziale Arbeit fachlich korrekt auf soziale Problemlagen reagieren kann. Konkret heisst dies, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit mit einer grösseren Gesamtstichprobe durchgeführt werden sollte, um noch mehr und vertiefte Ergebnisse zu generieren, und dadurch weitere, konkretere Handlungsmassnahmen zu erschliessen.

8.4 Persönliches Resümee

Die Autorinnen möchten hier eine persönliche Reflexion bezüglich des Arbeitsprozesses der Forschungsarbeit vornehmen. Wie bei Adler et al. (2021) suggeriert, wurde das Thema der sexuellen Belästigung auch während der Umsetzung der vorliegenden Forschungsarbeit als Tabuthema erlebt (S.1). Dies zeigte sich

zum Beispiel in den teils zögerlichen Reaktionen der angefragten Hochschulen. Es wurde darauf hingewiesen, dass ein sensibler Umgang mit der Thematik essenziell sei. Weiter verspürten die Autorinnen eine gewisse Müdigkeit der Thematik der sexuellen Belästigung gegenüber, indem erklärt wurde, dass bereits viel gegen sexuelle Belästigung unternommen werde, gerade im Hochschulkontext. Die Aushandlungsprozesse benötigten Zeit, welche zu einer Verzögerung im geplanten Forschungsablauf führten.

Weiter konnten die Autorinnen in persönlichen Gesprächen mit verschiedensten Personen feststellen, dass zum Teil die Existenz der sexuellen Belästigung durch Adressat:innen grundsätzlich angezweifelt wurde. Dies vor allem mit der Begründung, dass sich die Mitarbeitenden in einer machtvollen Position gegenüber den Adressat:innen befinden. Die entsprechende Hypothese war, dass sich diese, aus Angst vor Sanktionen, deshalb nicht «trauen» würden, sexuell zu belästigen.

Weiter stellen die Autorinnen fest, dass eine starke individuelle Orientierung bei den Erklärungsansätzen von den Vorfällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Sozialen Arbeit kommt. Abschliessend blicken die Autorinnen auf einen gelungenen Arbeitsprozess, ein gelungenes Endprodukt sowie einem Wissenszuwachs in einem Thema, welches ihnen sehr am Herzen liegt.

9 Ausblick

Mit Blick auf die Ergebnisse der Umfrage und deren Diskussion, lässt sich knapp resümieren: Es gibt noch viel zu tun! Die vielschichtige Betrachtung des Phänomens der sexuellen Belästigung durch Adressat:innen in der Sozialen Arbeit verdeutlicht die Unmöglichkeit einer einfachen Lösung.

Entsprechend der verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen, welche in der vorliegenden Arbeit betrachtet wurden, gilt es in folgenden Bereichen weiteren Bedarf zur Forschung:

Mikroebene

Welche Auswirkungen hat die sexuelle Belästigung durch Adressat:innen auf die Betroffenen? Sind ähnliche Effekte auszumachen wie bei sexueller Belästigung durch Mitarbeitende / Vorgesetzte? In diesem Rahmen könnte das integrierte Modell der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz nach Fitzgerald (vgl. Kapitel 2.7) bereichsspezifisch überprüft und gegeben falls erweitert werden. Mit Blick auf die hohen Werte der schweren Formen von sexueller Belästigung (sexueller Nötigung) gilt es ein besonderes Augenmerk auf die Entstehung und den Folgen dieser zu legen. Dies einerseits auf individueller, aber auch auf organisationaler und gesellschaftlicher Ebene.

Mesoebene

Gibt es Unterschiede in der Meldung der Vorfälle, wenn diese durch Adressat:innen / Mitarbeitende geschehen? Wie kann auf organisationaler Ebene wirksame Prävention von sexueller Belästigung betrieben werden? Inwiefern wissen Studierende Bescheid über ihre Rechte / werden diese im Studium sensibilisiert, besprochen, unterstützt? Des Weiteren könnte die Wirksamkeit verschiedener Unterstützungsmassnahmen am Arbeitsplatz differenzierter betrachtet werden. Ein möglicher Fokus könnte hier auf der subjektiv erlebten Unterstützung der Mitarbeitenden liegen.

Makroebene

Um ein breites Abbild der Situation von sexueller Belästigung durch Adressat:innen zu erhalten, wäre eine grössere quantitative Untersuchung wünschenswert. Eine repräsentative Erfassung, besonders auch in Bezug auf alle Professionellen der Sozialen Arbeit, also auch die, welche nicht mehr in der Ausbildung sind.

Somit würden nicht nur die Daten für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit erhoben, sondern auch die generell dünne Erkenntnislage zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz erweitert.

Die in dieser Arbeit untersuchten Hypothesen bezüglich der Korrelation von Arbeitsbedingungen und dem Auftreten von sexueller Belästigung gilt es mit einer grösseren Stichprobe (bestenfalls zufällig ausgewählter Partizipierender) zu untersuchen, um aussagekräftigere Ergebnisse zu erhalten. Zusätzlich könnten die Einflussfaktoren des Arbeitsplatzes erweitert und verfeinert werden.

Das grosse Interesse am qualitativen Teil der Befragung, weist darauf hin, dass ein Bedürfnis zur Mitteilung der Ereignisse besteht. Eine qualitative Untersuchung mit dem Fokus auf dem Erleben der Betroffenen würde sich anbieten, um weitere Risiko- und protektive Faktoren am Arbeitsplatz zu identifizieren. Ausgehend von der qualitativen Inhaltsanalyse in dieser Arbeit, wäre die Ausarbeitung von bereichsspezifischen Erklärungsmodellen für das Auftreten von sexueller Belästigung interessant, da diese mehrfach verhandelt wurden.

Mit Blick auf diese zahlreichen wichtigen und interessanten Forschungsfragen, welche es noch zu beantworten gilt, wird deutlich, dass eine weitere Bearbeitung der sexuellen Belästigung im Rahmen von Forschung und Praxis der Sozialen Arbeit dringend notwendig ist. Nicht nur für die Gesundheit der Mitarbeitenden und sichere Arbeitsverhältnissen, sondern auch um eine qualitativ hochwertige Sozialen Arbeit zu gewährleisten, und schliesslich um sich dem eigenen berufsmoralischen Anspruch der sozialen Gerechtigkeit in einer täglichen Praxis schrittweise anzunähern.

10 Quellenverzeichnis

- Adler, M., Vincent-Höper, S., Vaupel, C., Gregersen, S., Schablon, A., & Nienhaus, A. (2021). Sexual Harassment by Patients, Clients, and Residents: Investigating Its Prevalence, Frequency and Associations with Impaired Well-Being among Social and Healthcare Workers in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105198>
- Anderson, G. D., & Overby, R. (2021). The Impact of Rape Myths and Current Events on the Well-Being of Sexual Violence Survivors. *Violence Against Women*, 27(9), 1379–1401. <https://doi.org/10.1177/1077801220937782>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). (2019). *Studie «Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz- Lösungsstrategien und Massnahmen zur Intervention»*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz_kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2022). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
- Aronowitz, T., Lambert, C. A., & Davidoff, S. (2012). The Role of Rape Myth Acceptance in the Social Norms Regarding Sexual Behavior Among College Students. *Journal of Community Health Nursing*, 29(3), 173–182. <https://doi.org/10.1080/07370016.2012.697852>
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen*. http://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf
- AvenirSocial. (2020). *Positionierung zu Praktika im Bereich der Sozialen Arbeit*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2020/09/20200922_Positionierung-zu-Praktika-im-Bereich-der-sozialen-Arbeit.pdf
- Baier, D. (2019). Kriminalitätsoffererfahrungen und Kriminalitätswahrnehmungen in der Schweiz: Ergebnisse einer Befragung. *zhaw-zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften*. <https://doi.org/10.21256/zhaw-18193>
- Bereich Personal und Qualitätsmanagement. (2017). *Sexuelle und sexistische Belästigung am Arbeitsplatz. Reglement der Caritas Schweiz*. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/beispiele-von-reglementen-und-merkblaettern-zu-sexueller-belaest/soziale-institutionen--gesundheitswesen--kirchen.html>

- Biberstein, L., Nef, S., Baier, D., & Markwalder, N. (2022). *Sexuelle Belästigung in der Schweiz. Studie*. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/24910/1/2022_Biberstein-et-al_Bericht-sexuelle-Belaestigung_EBG-SECO.pdf
- Blanz, M. (2021). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit. Grundlagen und Anwendungen* (2. Auflage). Kohlhammer.
- Bohner, G. (1998). *Vergewaltigungsmythen [Rape myths]*. https://www.researchgate.net/publication/236331106_Vergewaltigungsmythen_Rape_myths#fullTextFileContent
- Bollingmo, G. C., Wessel, E. O., Eilertsen, D. E., & Magnussen, S. (2008). Credibility of the emotional witness: A study of ratings by police investigators. *Psychology, Crime & Law*, 14(1), 29–40. <https://doi.org/10.1080/10683160701368412>
- Borg, I. (2019). *Likert-Skala im Dorsch Lexikon der Psychologie*. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/likert-skala>
- Bruschini, M. M., Hediger, H., & Busch, A.-K. (2023). Patients' sexual harassment of nurses and nursing students: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100121. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100121>
- Bühler, D., & Ruh, B. (2023, Februar 18). «Damit sie nicht sagen können: Herrgott, wenn wir das gewusst hätten!» *Republik*. <https://www.republik.ch/2023/02/18/damit-sie-nicht-sagen-koennen-herrgott-haetten-wir-das-gewusst>
- Bundesamt für Statistik. (2023). *Fachhochschulen*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hochschulen/fachhochschulen.html>
- Burt, M. R. (1980). Cultural myths and supports for rape. *Journal of personality and social psychology*, 38(2), 217–230.
- Büthe, K. (2019). Prävention sexualisierter Gewalt durch und an Patienten. *Pflegezeitschrift*, 72(12), 38–41. <https://doi.org/10.1007/s41906-019-0204-2>
- Champely, S. (2020). *pwr: Basic Functions for Power Analysis* (R package version 1.3-0) [Software]. <https://CRAN.R-project.org/package=pwr>
- Chan, D. K.-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362–376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>

- De Judicibus, M., & McCabe, M. P. (2001). Blaming the Target of Sexual Harassment: Impact of Gender Role, Sexist Attitudes, and Work Role. *Sex Roles*, 44(7), 401–417. <https://doi.org/10.1023/A:1011926027920>
- Döring, N. (2023). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. https://doi.org/10.1007/978-3-662-64762-2_9
- Dowle, M., & Srinivasan, A. (2023). *data.table—Extension of `data.frame`* [Software]. <https://r-datatable.com>
- Ducret, V., Barone, A.-M., & Kurz, B. (2004). *Sexuelle Belästigung - was tun? Ein Leitfaden für Betriebe*. vdf, Hochsch.-Verl. an der ETH.
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2015). *Statistik und Forschungsmethoden* (4., überarbeitete und erweiterte Auflage). Beltz.
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. (2020). *Ursachen, Risiko- und Schutzfaktoren von Gewalt in Paarbeziehungen*. https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/haeusliche_gewalt/infoblaetter/a2.pdf.download.pdf/a2_ursachen-risiko-und-schutzfaktoren-von-gewalt-in-paarbeziehungen.pdf
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG. (ohne Datum). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz*. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/Themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html>
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, & Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.). (2008a). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. BBL Vertrieb Bundespublikationen. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Ratgeber_d.pdf.download.pdf/Ratgeber_d.pdf
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG, & Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Hrsg.). (2008b). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber*. BBL Vertrieb Bundespublikationen. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/Informationen_Arbeitgeber_d.pdf.download.pdf/Informationen_Arbeitgeber_d.pdf
- Feldblum, C. R., & Lipnic, V. A. (2016). *SELECT TASK FORCE ON THE STUDY OF HARASSMENT IN THE WORKPLACE*. https://www.eeoc.gov/sites/default/files/migrated_files/eeoc/task_force/harassment/report.pdf

- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*(4), 578–589. APA PsycArticles®. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Gamsjäger, M. (2010). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Gewalt im Geschlechterverhältnis. *GENDER, 2*(2), 19–20.
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences, 102*, 74–78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Glomb, T., Richman, W., Hulin, C., Drasgow, F., Schneider, K., & Fitzgerald, L. (1997). Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 71*(3), 309–328. <https://doi.org/10.1006/obhd.1997.2728>
- Golder, L., Jans, C., Venetz, A., Bohn, D., & Herzog, N. (2019). *Sexuelle Belästigung und sexuelle Gewalt an Frauen sind in der Schweiz verbreitet*. <https://cockpit.gfsbern.ch/download.php?id=2285>
- Gordon, M., Gragg, S., & Konings, P. (2022). *htmlTable: Advanced Tables for Markdown/HTML* [Software]. <https://CRAN.R-project.org/package=htmlTable>
- Haakon Dammann, U. (2021). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Diskriminierende Handlungen und Bemerkungen. 73*(4), 50–51.
- Haller, B. (2017). *Forschungsbericht Junge Frauen und Männer als Betroffene von sexueller Belästigung in Ausbildung und Beruf* (1; SWS-Rundschau (57.Jg.), S. 89–107).
- Hartig, F. (2017). Package ‘DHARMA’. *R package*. <https://cran.r-hub.io/web/packages/DHARMA/DHARMA.pdf>
- Hässler, T., & Eisner, L. (2019). *Schweizer LGBTIQ+ Umfrage 2019. Abschlussbericht*. https://swiss-lgbtqi-panel.ch/wp-content/uploads/2020/12/2019_Swiss_LGBTIQ_Report_Deutsch.pdf
- Hoel, H., & Vartia, M. (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Women’s Rights & Gender Equality*. [https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/Reg-Data/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)
- Husi, G., & Villiger, S. (2012). *Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation: Forschungsergebnisse und theoretische Reflexionen zur Differenzierung Sozialer Arbeit*. Interact Verlag für Soziales und Kulturelles.
- International Federation of Social Workers. (2023). *Global Definition of Social Work. Global Definition of the Social Work Profession*. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/#:~:text=Global%20Definition%20of%20the%20Social,empowerment%20and%20liberation%20of%20people>.

- Keller, V. (2018). *Ausbildung und Beschäftigung in der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Zusammenstellung von aktuellen Grundlageninformationen*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/Ausbildung_und_Beschaeftigung_in_der_Sozialen_Arbeit_in_der_Schweiz_2018.pdf
- King, J., & Burkhalter, M. (2022, September 29). Probenleiter von Bern Ballett bleibt trotz Belästigungsvorwürfen. *Der Bund*. <https://www.derbund.ch/jetzt-nehmen-die-buehnen-bern-stellung-994700922826>
- Kraft, A. (2019). Mobbing in der Sozialen Arbeit—Eine quantitative Analyse von sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. In P. Hammerschmidt, C. Janssen, & J. Sagebiel (Hrsg.), *Quantitative Forschung in der Sozialen Arbeit* (S. 114–128). Beltz Juventa.
- Krings, F., Moser, M. S., & Mouton, A. (2013). «Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention». https://www.buero-bass.ch/fileadmin/Files/2013/SNF_2013_NFP_60_SexBelaest_Ergebnisbericht_ohne_Anhang.pdf
- Krings, T. (2019). *Sexuelle Grenzverletzungen am Arbeitsplatz*. Springer Gabler. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-26030-9.pdf?pdf=button>
- Krug, E. G., Dahlberg, L. L., Mercy, J. A., Zwi, A. B., & Lozano, R. (2002). *World report on violence and health* (World Health Organization, Hrsg.). Organisation mondiale de la santé.
- Kuckartz, U. (2014). *Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93267-5>
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Auflage). Beltz Verlagsgruppe. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779943860
- Luhmann, M. (2010). *R für Einsteiger: Einführung in die Statistiksoftware für die Sozialwissenschaften: mit Online-Material* (1. Auflage). Beltz. https://content-select.com/media/moz_viewer/519cc0cb-ccb8-48aa-80ed-23ef5dbbeaba/language:de
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). THE ECONOMIC AND CAREER EFFECTS OF SEXUAL HARASSMENT ON WORKING WOMEN. *GENDER & SOCIETY*, 31(3), 333–358.
- Millett, K. (1971). Sexual Politics. *The Australian Quarterly*, 43(4), 121–125. <https://doi.org/10.2307/20634474>
- Moosbrugger, H., & Kelava, A. (2020). Qualitätsanforderungen an Tests und Fragebogen („Gütekriterien“). In H. Moosbrugger & A. Kelava (Hrsg.), *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion* (S. 13–38). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61532-4_2

- Müller, K., & Wickham, H. (2023). *tibble: Simple Data Frames* (R package version 3.2.1) [Software].
<https://CRAN.R-project.org/package=tibble>
- Nielsen, M. B. D., Kjær, S., Aldrich, P. T., Madsen, Ida. E. H., Friborg, M. K., Rugulies, R., & Folker, A. P. (2017). Sexual harassment in care work – Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. *International Journal of Nursing Studies*, *70*, 122–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.018>
- Nienhaus, A., Drechsel-Schlund, C., Schambortski, H., & Schablon, A. (2016). Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. *Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz*, *59*(1), 88–97.
<https://doi.org/10.1007/s00103-015-2263-x>
- Orchowski, L. M., Untied, A. S., & Gidycz, C. A. (2013). Social Reactions to Disclosure of Sexual Victimization and Adjustment Among Survivors of Sexual Assault. *Journal of Interpersonal Violence*, *28*(10), 2005–2023. <https://doi.org/10.1177/0886260512471085>
- O'Reilly, A., & Garrett, P. M. (2019). 'Playing the Game?': The sexual harassment of female social workers across professional workspaces. *International Social Work*, *62*(1), 105–118. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0020872817706410>
- Ott, C. (2000). Zum Verhältnis von Geschlecht und Sexualität unter machttheoretischen Gesichtspunkten. In *Sexuelle Szenen. Inszenierungen von Geschlecht und Sexualität in modernen Gesellschaften*. (S. 183–193). Leske + Budrich.
- Posit team & Posit Software, PBC. (2023). *RStudio: Integrated Development Environment for R* [Software].
<http://www.posit.co/>
- Quartialtersheim Aussersihl. (2017). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Reglement*.
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/beispiele-von-reglementen-und-merkblaettern-zu-sexueller-belaest/soziale-institutionen--gesundheitswesen--kirchen.html>
- Quick, J. C., & McFadyen, M. A. (2017). Sexual harassment: Have we made any progress? *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 286–298. APA PsycArticles®.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000054>
- R Core Team & R Foundation for Statistical Computing. (2021). *R: A Language and Environment for Statistical Computing* [Software]. <https://www.R-project.org/>
- Revelle, W. (2023). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research* (R package version 2.3.6) [Software]. Northwestern University. <https://CRAN.R-project.org/package=psych>

- SASSA. Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz. (2017). *Das Studium Soziale Arbeit. Für eine vielseitige Laufbahn*. https://sassa.ch/wp-content/uploads/2019/06/SASSA_Soziale_Arbeit_Broschuere_de.pdf
- Schaffer, H. (2014). *Empirische Sozialforschung für die Soziale Arbeit. Eine Einführung* (3. überarbeitete Auflage). Lambertus.
- Schmocker, B. (2015). *IFSW-Definition der Sozialen Arbeit von 2014 mit Kommentar* (AvenirSocial Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz, Hrsg.). <https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/IFSW-IASSW-Definition-2014-mit-Kommentar-dt.pdf>
- Schmocker, B. (2021). *Grundlagen für die berufsmoralische Argumentation in der Sozialen Arbeit*. https://www.beat-schmocker.ch/application/files/5616/1512/7874/2021_Grundlagen_fuer_die_berufsmoralische_Argumentation_in_der_Sozialen_Arbeit.pdf
- Schmocker, B. (ohne Datum). *Die internationale Definition der Sozialen Arbeit und ihre Sicht auf Profession und Disziplin der Sozialen Arbeit* (AvenirSocial Berufsverband Soziale Arbeit Schweiz, Hrsg.). <https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/Die-IFSW-Definition-und-ihre-Sicht-auf-die-Soziale-Arbeit-1.pdf>
- Schröttle, M., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz- Lösungsstrategien und Massnahmen zur Intervention* (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Hrsg.). https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), 151.1 (2020). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/de
- Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches Fünfter Teil: Obligationenrecht, (2021). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de
- Schweizerisches Strafgesetzbuch (2023).
- SECO Direktion für Arbeit, Arbeitsbedingungen (Hrsg.). (2014). *Mobbing und andere Belästigungen. Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz*. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_d_web.pdf
- Sjoberg, D., Whiting, K., Curry, M., Lavery, J. A., & Larmarange, J. (2021). Reproducible summary tables with the gtsurvey package. *The R Journal*, 13(1), 570–580.
- SoSci Survey GmbH. (ohne Datum). *SoSci Survey*. SoSci - der onlineFragebogen. <https://www.soscisurvey.de/>

- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2., vollständig überarbeitete u. aktualisierte Ausgabe). Barbara Budrich. <https://www.gbv.de/dms/zbw/873531272.pdf>
- Stiftung gegen Gewalt an Frauen und Kindern. (2022). *Sexualisierte Gewalt*. <https://stiftung-gegen-gewalt.ch/wsp/de/themen/hausliche-gewalt-in-zahlen/>
- Strub, S., & Schär, M. (2008). *Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie*. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/Risiko%20und%20Verbreitung%20sexueller%20Bel%C3%A4stigung%20am%20Arbeitsplatz%20-%20Eine%20repr%C3%A4sentative%20Erhebung%20in%20der%20Deutschschweiz%20und%20in%20der%20Romandie.pdf.download.pdf/Risiko%20und%20Verbreitung%20sexueller%20Bel%C3%A4stigung%20am%20Arbeitsplatz%20-%20Eine%20repr%C3%A4sentative%20Erhebung%20in%20der%20Deutschschweiz%20und%20in%20der%20Romandie.pdf
- Vincent-Höper, S., Adler, M., Stein, M., Vaupel, C., & Nienhaus, A. (2020). Sexually Harassing Behaviors from Patients or Clients and Care Workers' Mental Health: Development and Validation of a Measure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072570>
- Walther, B. (2023). *Mann-Whitney-U-Test/Wilcoxon-Test in R rechnen*. Björn Walther. <https://bjoernwalther.com/mann-whitney-u-test-wilcoxon-test-in-r-rechnen/>
- Wickham, H. (2016). *ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis*. Springer-Verlag. <https://ggplot2.tidyverse.org>
- Wickham, H. (2023). *forcats: Tools for Working with Categorical Variables (Factors)* [Software]. <https://forcats.tidyverse.org/>
- Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L., François, R., Grolemund, G., Hayes, A., Henry, L., Hester, J., Kuhn, M., Pedersen, T., Miller, E., Bache, S., Müller, K., Ooms, J., Robinson, D., Seidel, D., Spinu, V., ... Yutani, H. (2019). Welcome to the Tidyverse. *Journal of Open Source Software*, 4(43), 1686. <https://doi.org/10.21105/joss.01686>
- Wickham, H., Francois, R., Henry, L., & Müller, K. (2022). *dplyr: A grammar of data manipulation* <https://CRAN.R-project.org/package=dplyr>.
- Wickham, H., Vaughan, D., & Girlich, M. (2023). *tidyr: Tidy Messy Data* (R package version 1.3.0) [Software]. <https://CRAN.R-project.org/package=tidyr>

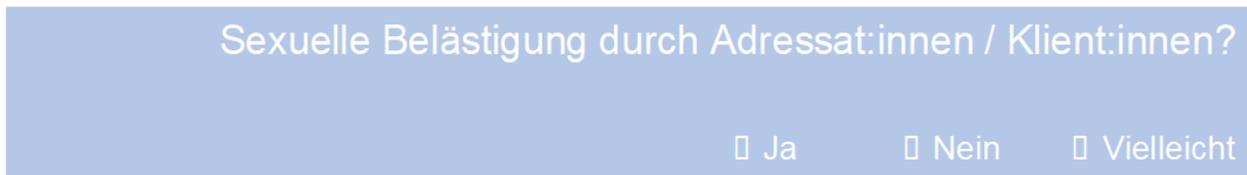
Wirtz, M. (2022). *Selection bias im Dorsch Lexikon der Psychologie*. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/selection-bias>

Wood, L., & Moylan, C. (2017). "No One Talked About It": Social Work Field Placements and Sexual Harassment. *Journal of Social Work Education*, 53(4), 714–726. <https://doi.org/10.1080/10437797.2017.1283270>

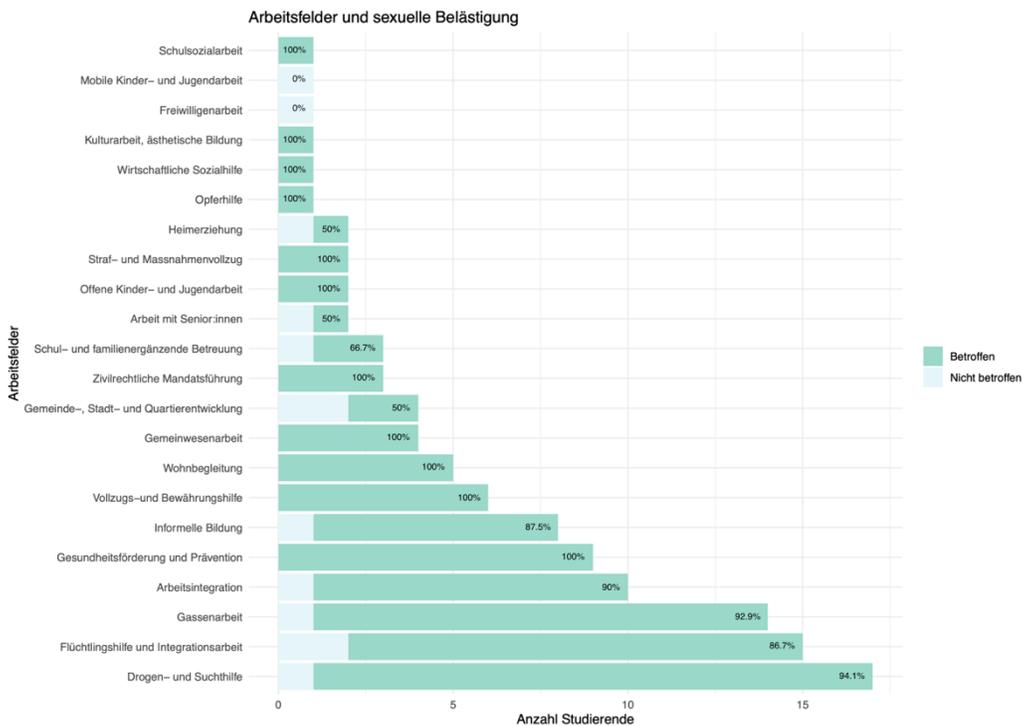
11 Anhang

Zusätzliche Darstellung 1: Banner Emailanschriften 89
 Zusätzliche Darstellung 2: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Belästigung nach Arbeitsfeld 89
 Zusätzliche Darstellung 3: Arbeitsfelder nach Geschlecht 90
 Zusätzliche Darstellung 4: Antworten Items sexuelle Belästigung (nach Geschlecht) 95
 Zusätzliche Darstellung 5: Antworten Items Meldung (nach Geschlecht) 97
 Zusätzliche Darstellung 6: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Belästigung nach Arbeitserfahrung 97
 Zusätzliche Darstellung 7: Kategorienbeschreibung 108

A) Zusätzliche Darstellungen



Zusätzliche Darstellung 1: Banner Emailanschriften



Zusätzliche Darstellung 2: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Belästigung nach Arbeitsfeld

Arbeitsfelder nach Geschlecht

	Weiblich	Männlich	Anders	Total
	n = 93	n = 16	n = 3	N = 112
Arbeitsfeld				
Drogen- und Suchthilfe	14 (15%)	3 (19%)	0 (0%)	17 (15%)
Flüchtlingshilfe und Integrationsarbeit	12 (13%)	3 (19%)	0 (0%)	15 (13%)
Gassenarbeit	12 (13%)	2 (13%)	0 (0%)	14 (13%)
Arbeitsintegration	10 (11%)	0 (0%)	0 (0%)	10 (8.9%)
Gesundheitsförderung und Prävention	6 (6.5%)	3 (19%)	0 (0%)	9 (8.0%)
Informelle Bildung	6 (6.5%)	0 (0%)	2 (67%)	8 (7.1%)
Vollzugs- und Bewährungshilfe	6 (6.5%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (5.4%)
Wohnbegleitung	5 (5.4%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (4.5%)
Gemeinwesenarbeit	4 (4.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.6%)
Gemeinde-, Stadt- und Quartierentwicklung	3 (3.2%)	0 (0%)	1 (33%)	4 (3.6%)
Zivilrechtliche Mandatsführung	2 (2.2%)	1 (6.3%)	0 (0%)	3 (2.7%)
Schul- und familienergänzende Betreuung	1 (1.1%)	2 (13%)	0 (0%)	3 (2.7%)
Arbeit mit Senior:innen	1 (1.1%)	1 (6.3%)	0 (0%)	2 (1.8%)
Offene Kinder- und Jugendarbeit	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)
Straf- und Massnahmenvollzug	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)
Heimerziehung	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)
Opferhilfe	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Wirtschaftliche Sozialhilfe	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Kulturarbeit, ästhetische Bildung	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Freiwilligenarbeit	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Mobile Kinder- und Jugendarbeit	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Schulsozialarbeit	0 (0%)	1 (6.3%)	0 (0%)	1 (0.9%)

Zusätzliche Darstellung 3: Arbeitsfelder nach Geschlecht

Häufigkeit sexueller Belästigung nach Item und Geschlecht

	Weiblich n = 93 ¹	Männlich n = 16 ¹	Anders n = 3 ¹	Total N = 112 ¹
Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen				
Nie	63 (68%)	15 (94%)	1 (33%)	79 (71%)
Einmal	14 (15%)	1 (6.3%)	1 (33%)	16 (14%)
Alle paar Monate	9 (9.7%)	0 (0%)	1 (33%)	10 (8.9%)
Alle paar Wochen	3 (3.2%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.7%)
Alle paar Tage	4 (4.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.6%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Unerwünschtes Entblößen				
Nie	69 (74%)	12 (75%)	2 (67%)	83 (74%)
Einmal	12 (13%)	2 (13%)	1 (33%)	15 (13%)
Alle paar Monate	7 (7.5%)	2 (13%)	0 (0%)	9 (8.0%)
Alle paar Wochen	4 (4.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.6%)
Alle paar Tage	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Beobachten von sexueller Belästigung zwischen Klient:innen oder Adressat:innen				
Nie	45 (48%)	11 (69%)	0 (0%)	56 (50%)
Einmal	15 (16%)	0 (0%)	0 (0%)	15 (13%)
Alle paar Monate	18 (19%)	2 (13%)	2 (67%)	22 (20%)
Alle paar Wochen	11 (12%)	2 (13%)	1 (33%)	14 (13%)
Alle paar Tage	3 (3.2%)	1 (6.3%)	0 (0%)	4 (3.6%)
(Fast) jeden Tag	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)

Häufigkeit sexueller Belästigung nach Item und Geschlecht

	Weiblich n = 93 ¹	Männlich n = 16 ²	Anders n = 3 ¹	Total N = 112 ¹
Unerwünschte sexuelle Gesten				
Nie	43 (46%)	7 (44%)	0 (0%)	50 (45%)
Einmal	12 (13%)	4 (25%)	1 (33%)	17 (15%)
Alle paar Monate	19 (20%)	3 (19%)	1 (33%)	23 (21%)
Alle paar Wochen	10 (11%)	1 (6.3%)	1 (33%)	12 (11%)
Alle paar Tage	5 (5.4%)	1 (6.3%)	0 (0%)	6 (5.4%)
(Fast) jeden Tag	4 (4.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.6%)
Beobachten von sexuellen Handlungen (Bsp. Masturbation)				
Nie	81 (87%)	15 (94%)	2 (67%)	98 (88%)
Einmal	5 (5.4%)	0 (0%)	1 (33%)	6 (5.4%)
Alle paar Monate	4 (4.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.6%)
Alle paar Wochen	3 (3.2%)	1 (6.3%)	0 (0%)	4 (3.6%)
Alle paar Tage	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze				
Nie	22 (24%)	4 (25%)	0 (0%)	26 (23%)
Einmal	12 (13%)	3 (19%)	0 (0%)	15 (13%)
Alle paar Monate	26 (28%)	3 (19%)	0 (0%)	29 (26%)
Alle paar Wochen	13 (14%)	4 (25%)	2 (67%)	19 (17%)
Alle paar Tage	13 (14%)	1 (6.3%)	1 (33%)	15 (13%)
(Fast) jeden Tag	7 (7.5%)	1 (6.3%)	0 (0%)	8 (7.1%)
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen (zB. Zu Ihrem Privatleben)				
Nie	30 (32%)	11 (69%)	0 (0%)	41 (37%)

Häufigkeit sexueller Belästigung nach Item und Geschlecht

	Weiblich n = 93 ¹	Männlich n = 16 ²	Anders n = 3 ¹	Total N = 112 ¹
Einmal	16 (17%)	0 (0%)	1 (33%)	17 (15%)
Alle paar Monate	19 (20%)	1 (6.3%)	1 (33%)	21 (19%)
Alle paar Wochen	17 (18%)	2 (13%)	1 (33%)	20 (18%)
Alle paar Tage	9 (9.7%)	0 (0%)	0 (0%)	9 (8.0%)
(Fast) jeden Tag	2 (2.2%)	2 (13%)	0 (0%)	4 (3.6%)
Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen				
Nie	79 (85%)	14 (88%)	2 (67%)	95 (85%)
Einmal	10 (11%)	1 (6.3%)	0 (0%)	11 (9.8%)
Alle paar Monate	1 (1.1%)	1 (6.3%)	1 (33%)	3 (2.7%)
Alle paar Wochen	3 (3.2%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.7%)
Alle paar Tage	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen				
Nie	60 (65%)	9 (56%)	0 (0%)	69 (62%)
Einmal	22 (24%)	2 (13%)	0 (0%)	24 (21%)
Alle paar Monate	9 (9.7%)	4 (25%)	2 (67%)	15 (13%)
Alle paar Wochen	1 (1.1%)	0 (0%)	1 (33%)	2 (1.8%)
Alle paar Tage	1 (1.1%)	1 (6.3%)	0 (0%)	2 (1.8%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Unerwünschte belästigende Blicke, Nachpfeifen				
Nie	42 (45%)	10 (63%)	0 (0%)	52 (46%)
Einmal	14 (15%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (13%)
Alle paar Monate	19 (20%)	4 (25%)	0 (0%)	23 (21%)
Alle paar Wochen	10 (11%)	2 (13%)	1 (33%)	13 (12%)

Häufigkeit sexueller Belästigung nach Item und Geschlecht

	Weiblich n = 93 ¹	Männlich n = 16 ²	Anders n = 3 ¹	Total N = 112 ¹
Alle paar Tage	6 (6.5%)	0 (0%)	2 (67%)	8 (7.1%)
(Fast) jeden Tag	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)
Unerwünschte sexuelle Anspielungen				
Nie	47 (51%)	9 (56%)	0 (0%)	56 (50%)
Einmal	17 (18%)	3 (19%)	1 (33%)	21 (19%)
Alle paar Monate	14 (15%)	1 (6.3%)	0 (0%)	15 (13%)
Alle paar Wochen	10 (11%)	1 (6.3%)	1 (33%)	12 (11%)
Alle paar Tage	4 (4.3%)	2 (13%)	1 (33%)	7 (6.3%)
(Fast) jeden Tag	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Unerwünschtes Berühren, Bedrängen oder körperliche Annäherung				
Nie	57 (61%)	10 (63%)	1 (33%)	68 (61%)
Einmal	20 (22%)	3 (19%)	0 (0%)	23 (21%)
Alle paar Monate	5 (5.4%)	1 (6.3%)	1 (33%)	7 (6.3%)
Alle paar Wochen	6 (6.5%)	1 (6.3%)	1 (33%)	8 (7.1%)
Alle paar Tage	4 (4.3%)	1 (6.3%)	0 (0%)	5 (4.5%)
(Fast) jeden Tag	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
Erpressung zu sexuellen Handlungen				
Nie	93 (100%)	16 (100%)	3 (100%)	112 (100%)
Einmal	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Alle paar Monate	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Alle paar Wochen	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Alle paar Tage	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

Häufigkeit sexueller Belästigung nach Item und Geschlecht

	Weiblich n = 93 ¹	Männlich n = 16 ¹	Anders n = 3 ¹	Total N = 112 ¹
Körperliche Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen				
Nie	93 (100%)	16 (100%)	3 (100%)	112 (100%)
Einmal	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Alle paar Monate	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Alle paar Wochen	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Alle paar Tage	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
(Fast) jeden Tag	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)

¹ n (%)

Zusätzliche Darstellung 4: Antworten Items sexuelle Belästigung (nach Geschlecht)

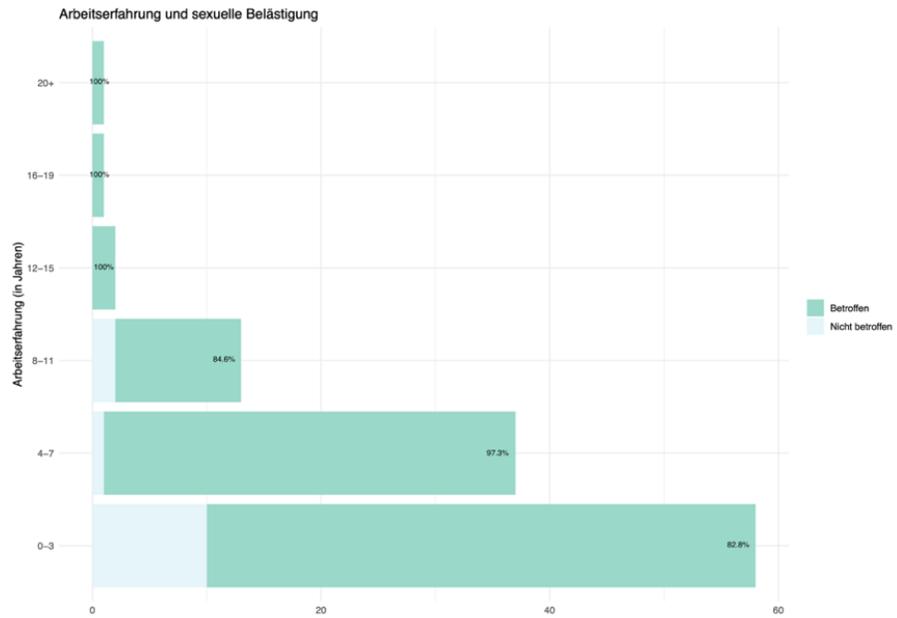
Meldung über den Vorfall von sexueller Belästigung

	weiblich 93	männlich 16	anders 3	Total 112
Nicht informiert, da ich keine sexuelle Belästigung erlebt habe	28 (30%)	8 (50%)	0 (0%)	36 (32%)
informiert und ich habe Unterstützung erhalten	34 (37%)	4 (25%)	1 (33%)	39 (35%)
informiert und keine Unterstützung erhalten	7 (7.5%)	1 (6.3%)	1 (33%)	9 (8.0%)
nicht informiert, da das zu meinem Arbeitsalltag dazugehört	9 (9.7%)	2 (13%)	1 (33%)	12 (11%)
nicht informiert, da ich das Vertrauensverhältnis zu den Klient:innen nicht gefährden wollte	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)

	weiblich	männlich	anders	Total
	93	16	3	112
nicht informiert, da ich den Vorfall nicht nennenswert fand	25 (27%)	4 (25%)	0 (0%)	29 (26%)
nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir die Schuld für den Vorfall gegeben wird	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
nicht informiert, da ich Angst hatte nicht ernst genommen zu werden	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)
nicht informiert, da ich Angst hatte die professionelle Beziehung zu den Klient:innen so zu gefährden	3 (3.2%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.7%)
nicht informiert, da ich keine Zeit hatte auf Grund meines grossen Arbeitspensums (Ausbildung, Arbeit, etc.)	7 (7.5%)	0 (0%)	0 (0%)	7 (6.3%)
nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir nicht geglaubt wird	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
nicht informiert, da ich gedacht hatte, es nütze sowieso nichts und werde auch nicht gehandelt	7 (7.5%)	1 (6.3%)	0 (0%)	8 (7.1%)
nicht informiert, da ich den Vorfall vergessen will	2 (2.2%)	0 (0%)	0 (0%)	2 (1.8%)
nicht informiert, da ich Angst vor Vergeltung durch Klient:innen hatte	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
nicht informiert, da der Vorfall meine Privatangelegenheit ist und ich alleine damit klarkommen wollte	1 (1.1%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.9%)
nicht informiert, da ich mich geschämt habe	5 (5.4%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (4.5%)
nicht informiert, da ich nicht wusste, wo ich mein Anliegen deponieren sollte	6 (6.5%)	1 (6.3%)	0 (0%)	7 (6.3%)
nicht informiert, da ich Angst hatte, dass andere mein professionelles Handeln in Frage stellen würden	6 (6.5%)	0 (0%)	0 (0%)	6 (5.4%)
nicht informiert, da ich die Klient:innen nicht in Schwierigkeiten bringen wollte	4 (4.3%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (3.6%)
nicht informiert, da ich nächstens aufhöre zu arbeiten	3 (3.2%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (2.7%)

Zusätzliche Darstellung 5: Antworten Items Meldung (nach Geschlecht)

Sexuelle Belästigung und Arbeitserfahrung



Zusätzliche Darstellung 6: Betroffenheit (absolut und relativ) von sexueller Belästigung nach Arbeitserfahrung

B) Fragebogen

20/07/2023, 14:46

Korrekturfahne qnr2 (sexuellebelastigungSA) 20.07.2023, 14:45



sexuellebelastigungSA → qnr2

20.07.2023, 14:45

Seite 01

1. Willkommen!

Vielen Dank, dass du an unserer Befragung teilnehmen möchtest.
Bitte lies zunächst die folgenden Informationen durch und bestätige anschliessend die Teilnahme.

Im Rahmen unserer Bachelorarbeit an der Hochschule Luzern Soziale Arbeit untersuchen wir die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, welche Studierende durch Adressat:innen / Klient:innen erfahren.

Die Befragung besteht aus drei Teilabschnitten zum Thema sexuelle Belästigung durch Adressat:innen / Klient:innen am Arbeitsplatz im Berufsfeld der Sozialen Arbeit.

1. Formen von sexueller Belästigung
2. Arbeitsbedingungen
3. Unterstützungsmöglichkeiten

Die Befragung dauert weniger als 10 Minuten.

Die Teilnahme ist freiwillig und kann jeder Zeit abgebrochen werden. Deine Angaben werden nicht an die Hochschulen weitergegeben, so entstehen für dich keine Nachteile.

Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben, nach Abschluss der Befragung ist keine Zuordnung zwischen den Daten aus dem Datensatz und deiner Person möglich- **der Datensatz ist anonym.**

Achtung in dieser Befragung geht es um sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz. Falls dich dieses Thema belastet, raten wir von einer Teilnahme ab.

2. Einverständniserklärung

Ich bestätige im Folgenden, dass ich die oben beschriebenen Informationen gelesen und verstanden habe und mit den genannten Teilnahmebedingungen einverstanden bin.

- Ich bin einverstanden und stimme somit der Teilnahme zu
- Ich bin nicht einverstanden und lehne somit die Teilnahme ab

Zu Beginn einige Fragen zu deiner Person

Wie alt bist du?

3. Geschlecht

- weiblich
- männlich
- divers

4. Ich studiere an der...

[Bitte auswählen] 

5. Semester

Gib an im wievielten Semester du studierst (Zahl)

6. Wie lange arbeitest du schon im Sozialbereich?

Gib an wie viele Jahre du schon im Sozialbereich (inkl. Vorpraktikum, Zivildienst usw.) tätig bist (Zahl)

7. Arbeitspensum

Am Arbeitsplatz wo ich die *letzte* sexuelle Belästigung durch Klient:innen erlebt habe, war ich zu... Stellenprozent angestellt (ansonsten gib die aktuellen Stellenprozente an) (Zahl)

8. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur (verbal, körperlich etc.), welches die Würde von Arbeitnehmenden beeinträchtigt.

In der folgenden Befragung geht es ausschliesslich um belästigendes Verhalten, welches du durch Adressat:innen / Klient:innen erlebt hast.

9. Arbeitsfeld

In welchem Arbeitsfeld hast du gearbeitet, als du die *letzte* sexuelle Belästigung durch Adressat:innen / Klient:innen am Arbeitsplatz erlebt hast, ansonsten wähle dein *aktuelles Tätigkeitsfeld*

- Zivilrechtliche Mandatsführung
- Opferhilfe
- Vollzugs- und Bewährungshilfe
- Arbeitsintegration
- Wirtschaftliche Sozialhilfe
- Gemeinwesenarbeit
- Gemeinde-, Stadt- und Quartierentwicklung
- Kulturarbeit, ästhetische Bildung
- Freiwilligenarbeit
- Gesundheitsförderung und Prävention
- Arbeit mit Senior:innen
- Mobile Kinder- und Jugendarbeit
- Offene Kinder- und Jugendarbeit
- Schulsozialarbeit
- Informelle Bildung
- Schul- und familienergänzende Betreuung
- Flüchtlingshilfe und Integrationsarbeit
- Gassenarbeit
- Drogen- und Suchthilfe
- Straf- und Massnahmenvollzug
- Heimerziehung
- Wohnbegleitung
- Behindertenarbeit
- Familien- und Jugendberatung
- Abklärungen für Behörden und Gerichte
- Sozialberatung
- Familienbegleitung

10. Form / Art

Klicke an wie oft du folgende Formen von sexueller Belästigung durch die Adressat:innen / Klient:innen *in den letzten 5 Jahren* an deinem letzten Arbeitsplatz erlebt hast

	Nie	Einmal	Alle paar Monate	Alle paar Wochen	Alle paar Tage	(fast) jeden Tag
Unerwünschtes Zeigen oder Aufhängen von sexualisierten Bildern, Texten oder Filmen	<input type="radio"/>					
Unerwünschtes Entblößen	<input type="radio"/>					
Beobachten von sexueller Belästigung zwischen Klient:innen oder Adressat:innen	<input type="radio"/>					
Unerwünschte sexuelle Gesten	<input type="radio"/>					
Unangemessene sexualisierte Kommentare oder Witze	<input type="radio"/>					
Unangemessene intime oder sexualisierte Fragen (zB. Zu Ihrem Privatleben)	<input type="radio"/>					
Unerwünschte Aufforderungen zu sexuellen Handlungen	<input type="radio"/>					
Unangemessene Einladungen zu privaten Verabredungen	<input type="radio"/>					
Unerwünschte belästigende Blicke, Nachpfeifen	<input type="radio"/>					
Unerwünschte sexuelle Anspielungen	<input type="radio"/>					
Unerwünschtes Berühren, Bedrängen oder körperliche Annäherung	<input type="radio"/>					
Erpressung zu sexueller Handlungen	<input type="radio"/>					
Körperliche Nötigung oder Zwang zu sexuellen Handlungen	<input type="radio"/>					
Beobachten von sexuellen Handlungen (Bsp. Masturbation)	<input type="radio"/>					

11. Hast du sexuelle Nötigung an deinem Arbeitsplatz durch Adressat:innen / Klient:innen erlebt? (zu sexuellen Handlungen gezwungen worden)

- Ja
 Nein

12. Hast du einen Vergewaltigungsversuch durch Adressat:innen / Klient:innen an deinem letzten Arbeitsplatz erlebt? (ungewollte Penetration des Körpers)

- Ja
 Nein

20/07/2023, 14:46

Korrekturfahrne qnr2 (sexuellebelastigungSA) 20.07.2023, 14:45

13. Ich habe den Arbeitsplatz über den Vorfall der sexuellen Belästigung...

(Mehrfachauswahl ist möglich)

- ...nicht informiert, da ich keine sexuelle Belästigung durch Klient:innen am Arbeitsplatz erlebt habe
- ...informiert und keine Unterstützung erhalten
- ...informiert und ich habe Unterstützung erhalten
- ...nicht informiert, da ich das Vertrauensverhältnis zu den Klient:innen nicht gefährden wollte
- ...nicht informiert, da ich den Vorfall nicht nennenswert fand
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir die Schuld für den Vorfall gegeben wird
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte nicht ernst genommen zu werden
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte die professionelle Beziehung zu den Klient:innen so zu gefährden
- ...nicht informiert, da ich keine Zeit hatte auf Grund meines grossen Arbeitspensums (Ausbildung, Arbeit, etc.)
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir nicht geglaubt wird
- ...nicht informiert, da ich gedacht hatte, es nütze sowieso nichts und werde auch nicht gehandelt
- ...nicht informiert, da ich den Vorfall vergessen will
- ...nicht informiert, da ich Angst vor Vergeltung durch Klient:innen hatte
- ...nicht informiert, da der Vorfall meine Privatangelegenheit ist und ich alleine damit klar kommen wollte
- ...nicht informiert, da ich mich geschämt habe
- ...nicht informiert, da ich nicht wusste, wo ich mein Anliegen deponieren sollte
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass andere mein professionelles Handeln in Frage stellen würden
- ...nicht informiert, da ich die Klient:innen nicht in Schwierigkeiten bringen wollte
- ...nicht informiert, da ich nächstens aufhöre zu arbeiten
- ...nicht informiert, da das zu meinem Arbeitsalltag dazugehört

14. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsstelle, wo ich die *letzte* sexuelle Belästigung durch Adressat:innen / Klient:innen erlebt habe, ansonsten dein *aktuelles Tätigkeitsfeld*

Diese Arbeitsstelle zeichnet(e) sich aus durch... Schichtarbeit (das Arbeiten mit regelmässig wechselnden Arbeitszeiten in der Nacht und / oder am Wochenende)

Trifft nicht zu	Trifft selten zu	Trifft teilweise zu	Trifft meistens zu	Trifft (fast) immer zu
-----------------	------------------	---------------------	--------------------	------------------------

Diese Arbeitsstelle zeichnet(e) sich aus durch... Alleine arbeiten (ohne andere Mitarbeitende)

Trifft nicht zu	Trifft selten zu	Trifft teilweise zu	Trifft meistens zu	Trifft (fast) immer zu
-----------------	------------------	---------------------	--------------------	------------------------

Diese Arbeitsstelle zeichnet(e) sich aus durch... Arbeit in Privaträumen (nicht beruflich, geschäftlich oder dienstlich genutzter Raum z.B. Zimmer der Klientel in Institution, Hausbesuche)

Trifft nicht zu	Trifft selten zu	Trifft teilweise zu	Trifft meistens zu	Trifft (fast) immer zu
-----------------	------------------	---------------------	--------------------	------------------------

15. Wie wohl fühlst du dich an deinem Arbeitsplatz?

gar nicht wohl	nicht wohl	teils/teils	wohl	sehr wohl
----------------	------------	-------------	------	-----------

16. Mein Team ist offen gegenüber der Thematik sexueller Belästigung an meinem Arbeitsplatz durch die Adressat:innen / Klient:innen (z.B. über sexuelle Belästigung kann gesprochen werden)

stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme weder zu noch lehne ab	stimme zu	stimme voll und ganz zu
---------------------------	-----------------	-------------------------------	-----------	-------------------------

17. Unterstützungsmöglichkeiten

(mehrfach Auswahl möglich)

Folgende Unterstützungsangebote waren an meinem Arbeitsplatz vorhanden...

- Guidelines / Schutzkonzept / Verhaltenskodex
- Weiterbildung
- Beschwerdesystem
- Informationsmaterial
- Sensibilisierung / Behandlung in der Ausbildung
- Supervision / Falldiskussion zum Thema
- Deeskalationstraining mit bzgl. Sexueller Übergriffe/Aspekte
- Arbeitsplatz interne Beratungsgespräche / Soziale Dienste / Seelsorge
- Instruktion / Erklärung (Haltung, Umgang)
- Ombudsstelle
- Es gab keine Unterstützungsangebote

20/07/2023, 14:46

Korrekturfahne qnr2 (sexuellebelaestigungSA) 20.07.2023, 14:45

Seite 08

18. Persönliche Schilderung

Wenn du möchtest, kannst du hier noch von deinen Erlebnissen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz durch Adressat:innen bzw. Klient:innen berichten.

19. Verwendung meiner Schilderung

Ich bin einverstanden, dass diese persönliche Schilderung oder Teile davon in anonymer Form in der Bachelorarbeit beschrieben werden

- ja
 nein

Seite 09

Hast du sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erfahren?

Unter folgendem Link findest du Unterstützungsangebote wie anonyme Online Beratungen und kantonale Anlaufstellen:

belaestigt.ch/

Letzte Seite

Herzlichen Dank für die Teilnahme an unserer Befragung und den wichtigen Beitrag zur Untersuchung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Sozialen Arbeit!

Es ist nach Abschluss der Datenerhebung keine gezielte Löschung ihres persönlichen Datensatzes möglich, da wir diesen nicht zuordnen können. Die Ergebnisse und Daten dieser Befragung werden als wissenschaftliche Publikation veröffentlicht und zwar in anonymisierter Form, ohne dass die Daten einer spezifischen Person zugeordnet werden können. Nach Abschluss der Forschungsarbeit werden die Daten gelöscht.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

[Meret Zeindler & Dorothee Schmid](#), Soziale Arbeit, Hochschule Luzern - HSLU

20/07/2023, 14:46

Korrekturfahne qnr2 (sexuellebelastigungSA) 20.07.2023, 14:45

13. Ich habe den Arbeitsplatz über den Vorfall der sexuellen Belästigung...

(Mehrfachauswahl ist möglich)

- ...nicht informiert, da ich keine sexuelle Belästigung durch Klient:innen am Arbeitsplatz erlebt habe
- ...informiert und keine Unterstützung erhalten
- ...informiert und ich habe Unterstützung erhalten
- ...nicht informiert, da ich das Vertrauensverhältnis zu den Klient:innen nicht gefährden wollte
- ...nicht informiert, da ich den Vorfall nicht nennenswert fand
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir die Schuld für den Vorfall gegeben wird
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte nicht ernst genommen zu werden
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte die professionelle Beziehung zu den Klient:innen so zu gefährden
- ...nicht informiert, da ich keine Zeit hatte auf Grund meines grossen Arbeitspensums (Ausbildung, Arbeit, etc.)
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass mir nicht geglaubt wird
- ...nicht informiert, da ich gedacht hatte, es nütze sowieso nichts und werde auch nicht gehandelt
- ...nicht informiert, da ich den Vorfall vergessen will
- ...nicht informiert, da ich Angst vor Vergeltung durch Klient:innen hatte
- ...nicht informiert, da der Vorfall meine Privatangelegenheit ist und ich alleine damit klar kommen wollte
- ...nicht informiert, da ich mich geschämt habe
- ...nicht informiert, da ich nicht wusste, wo ich mein Anliegen deponieren sollte
- ...nicht informiert, da ich Angst hatte, dass andere mein professionelles Handeln in Frage stellen würden
- ...nicht informiert, da ich die Klient:innen nicht in Schwierigkeiten bringen wollte
- ...nicht informiert, da ich nächstens aufhöre zu arbeiten
- ...nicht informiert, da das zu meinem Arbeitsalltag dazugehört

C) Qualitative Auswertung

Kategorien Qualitative Auswertung

1	Bagatellisieren
2	Normalisieren
3	Schwierigkeit in der Einordnung des Vorfalles der sexuellen Belästigung
4	Geschlechterspezifische Belästigung
5	Verantwortungszuschreibung für den Vorfall der sexuellen Belästigung (Durch Mitarbeitende)
6	Rollen- und Platzzuschreibung
7	Fehlende Richtlinien am Arbeitsplatz
8	Ratlosigkeit in Bezug auf das weitere Vorgehen
9	Einfluss von Substanzen

Kategorienbeschreibung

(Q = Nummer der Beschreibung)

<i>Kategorie</i>	<i>Inhalt</i>	<i>Beispiel</i>
1	Bagatellisierung der Vorfälle der sexuellen Belästigung, als «nicht so schlimm» einordnen, Zweifel ob es sich bei bestimmten Formen um sexuelle Belästigung handelt.	«Ich selbst redete mir aber ein, dass es doch gar nicht so schlimm sei» (Q18)
2	Sexuelle Belästigung wird als «normaler» Teil der Arbeit angesehen.	«In meinem Arbeitsalltag mit verhaltensauffälligen, männlichen Jugendlichen waren vor allem verbale, sexuelle Äusserungen alltäglich. Auch Schilderungen von Wünschen, Phantasien, Erlebnissen, etc. gehörten dazu. Beleidigungen, welche sexuelle Wörtern beinhalteten, waren ebenfalls alltäglich. Ich

		fühlte mich jedoch nicht persönlich angegriffen oder direkt belästigt» (Q21)
3	Es ist unklar für die Betroffenen, ob es sich bei gewissen Verhaltensweisen um sexuelle Belästigung handelt oder nicht. Wo genau persönliche Grenzen liegen und wie diese gezogen werden können.	«(...) ein Vorfall mit einem 8-jährigen Jungen, der mir auf den Po gehauen hat, ich weiss aber nicht wie bewusst sexuell das war oder einfach nur spielerisch (...)» (Q17)
4	Beschreibungen, in welchen das Geschlecht der Betroffenen Person Einfluss auf die sexuelle Belästigung hatte	«Ein Klient hat mich auf meine Kleidung angesprochen. Er meinte, er hätte aufgrund meiner "schönen Formen, welche in der Hose, die ich anhatte, gut zu sehen waren" nach Hause gehen müssen. Er wollte mir daraufhin verbieten, solche Hosen anzuziehen zur Arbeit, da das störend für die männlichen Besucher sei (Zitat von ihm).» (Q19)
5	Mitarbeitende oder Vorgesetzte sehen die Schuld für die sexuelle Belästigung bei den Betroffenen.	«Das Problem wurde bei mir gesucht und mir wurde mitgeteilt, dass dies vielleicht nicht die richtige Arbeitsstelle für mich sei, wenn ich nicht damit klar käme.» (Q26)
6	Sexuelle Belästigung als Mittel um die betroffene Person auf ihren Platz zum Beispiel als Praktikant:in zu verweisen. In diesem Fall wird angenommen, dass das Motiv Macht eine Rolle spielt.	Klient sagt, er würde es sexy finden, wenn er bei mir (Praktikantin) in die Beratung kommen könnte. (Q9)
7	Am Arbeitsplatz waren keine oder unklare Richtlinien in Bezug auf den Umgang mit sexueller Belästigung vorhanden.	«An meinem jetzigen Arbeitsort auf einem polyvalenten Sozialdienst gibt es keine Richtlinien und nicht einmal eine richtige Ansprechperson» (Q2)
8	Unklarheit wie persönlich mit der sexuellen Belästigung umgegangen werden soll / kann.	

9

Der Einfluss von Substanzen wird in Verbindung gebracht mit dem Auftreten von sexueller Belästigung.

«Mit wenigen Ausnahmen fanden die sexuellen Belästigungen dann statt, wenn der betroffene Klient alkoholisiert war oder unter Einfluss anderer psychoaktiven Substanzen stand.»
(Q23)

Zusätzliche Darstellung 7: Kategorienbeschreibung