

Zusammenfassung

Arbeitsklima und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am universitären Arbeitsplatz

Forschungsbericht zur Situation an vier ausgewählten Instituten
der Universität Bern

*Verfasst vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern
Im Auftrag der Abteilung für Gleichstellung der Universität Bern*

Diskriminierungen am Arbeitsplatz sind ein ernst zu nehmendes Phänomen, auch an Universitäten. Sie schaden den betroffenen Personen, verletzen sie in ihrer Würde und ihrer Persönlichkeit und beeinflussen das Arbeits- und Studienklima sowie die Beziehungen am Arbeitsplatz negativ. Sie wirken demotivierend, vermindern die Arbeitsleistung und gefährden die berufliche Entwicklung. Im schlimmsten Fall werden die betroffenen Personen krank.

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz ist im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG) ausdrücklich untersagt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind rechtlich verpflichtet, geeignete Massnahmen dagegen zu ergreifen.

Im Rahmen des Aktionsplans Gleichstellung 2013-16 hat die Abteilung für Gleichstellung in Zusammenarbeit mit weiteren Institutionen ein Pilotprojekt zur Erhebung und Analyse von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts lanciert. An vier ausgewählten Instituten der Universität Bern wurde in Zusammenarbeit mit dem Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung IZFG eine Online-Befragung zu den Themen Arbeitsklima, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und sexuelle Belästigung durchgeführt. An der Umfrage haben insgesamt 159 Personen des akademischen sowie des administrativen und technischen Personals teilgenommen (Rücklaufquote 24%).

Die Umfrage wurde vom IZFG qualitativ und quantitativ ausgewertet. Ein ausführlicher Forschungsbericht¹ präsentiert die Ergebnisse, bettet diese in aktuelle schweizweite Studien ein und zeigt Handlungsempfehlungen zuhanden der Universität Bern auf. Dieser umfassende Forschungsbericht wird aus Anonymitätsgründen nur verwaltungsintern verwendet. Die vorliegende Zusammenfassung beinhaltet Resultate der Pilot-Umfrage sowie Handlungsempfehlungen.

Allgemeines Arbeitsklima

Die Einstiegsfragen zum allgemeinen Arbeitsklima bzw. zu den Arbeitsbeziehungen wurden von der administrativen/technischen und der akademischen Berufsgruppe, wie auch von Frauen und Männern, grundsätzlich positiv beantwortet. Trotz der überwiegend positiven Bewertung des allgemeinen Arbeitsklimas, lässt sich aus der qualitativen Analyse der 44 offenen Kommentare schliessen, dass es auch Schwierigkeiten in diesem Bereich gibt. Diese lassen sich im **Führungsstil**, in den **Arbeitsbedingungen** und in den **strukturellen Begebenheiten** orten und wirken sich negativ auf das allgemeine Arbeitsklima und die Arbeitsbeziehungen aus. Diese Resultate reihen sich in die Erkenntnisse einer neuen, gesamtschweizerischen NFP60-Studie ein: Krings et al. führen an, dass dem Arbeitsklima, dem Führungsstil und den strukturellen Bedingungen eine wichtige Rolle zukommt und dass gewisse Ausprägungen in diesen drei Bereichen das Risiko für sexuelle Belästigung begünstigen (Krings et al. 2013:10ff).

Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts

Nach persönlich erlebter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der familiären Situation, einer Teilzeitanstellung sowie der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität befragt, gibt die Mehrheit der Frauen und Männer beider Personalgruppen an, keine Ungleichbehandlung oder Diskriminierung erlebt zu haben. Die Befragung zeigt aber auch auf, dass es über beide Personalgruppen hinweg in jedem Diskriminierungsaspekt Betroffene gibt. Während beim **administrativen/technischen Personal** am meisten Personen von **Teilzeitanstellungsdiskriminierung** betroffen sind, fühlt sich das **akademische Personal** am häufigsten **aufgrund des Geschlechts**, gefolgt von der **Teilzeitanstellung**, diskriminiert. Nach Geschlecht aufgeschlüsselt **fühlen sich eindeutig insgesamt mehr Frauen als Männer benachteiligt**, vor allem in den Aspekten Geschlecht, familiäre Situation und Teilzeitanstellung.

¹ Graf, Andrea/Mäder, Gwendolin/Amacker, Michèle (IZFG, 2014). Arbeitsklima und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am universitären Arbeitsplatz. Interner Forschungsbericht zur Situation an vier Instituten der Medizinischen Fakultät der Universität Bern.

Drittperspektive

Die Teilnehmenden beider Personalgruppen wurden nach ein- oder mehrmaligen Beobachtungen (Drittperspektive) von Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen in den verschiedenen Diskriminierungsaspekten befragt. Am häufigsten beobachteten die befragten Personen anzügliche Sprüche, gefolgt von Ungleichbehandlungen aufgrund der Teilzeitarbeit und aufgrund des Geschlechts.

Die Analyse der qualitativen Kommentare zu konkreten erlebten oder beobachteten Vorfällen zu diesen Diskriminierungsaspekten bestätigen die quantitativen Ergebnisse. Hauptsächlich Personen der akademischen Personalgruppe beschreiben teilweise **vorherrschende geschlechtsspezifische Vorstellungen und Erwartungen**, die sich darin äussern, dass Männern mehr zugetraut wird und sie verantwortungsvollere Aufgaben erhalten. Frauen der akademischen Personalgruppe äussern sich auch über Diskriminierungen **aufgrund der familiären Situation und der Teilzeitanstellung**. Es werden Vorfälle genannt, bei denen Teilzeitangestellte bei der Anstellung sowie in Fragen von Weiterbildungen, Mitsprachemöglichkeiten, Informationsverbreitung, Aufstiegschancen und Arbeitsbelastung ungleich behandelt werden. Auch werden konkrete **Diskriminierungen aufgrund von Schwangerschaft** genannt. So wird etwa beim Anstellungsgespräch verlangt, dass die zukünftige Stelleninhaberin nach Stellenantritt nicht schwanger wird.

Sexuelle Belästigung

Die Resultate der quantitativen Befragung zu sexueller Belästigung zeigen eine ähnliche Situation: Die Mehrheit der befragten Personen beider Personalgruppen gibt an, noch nie von sexueller Belästigung betroffen gewesen zu sein. Aber auch hier gibt es in beiden Personalgruppen betroffene Personen. 27 Personen schildern ein- oder mehrmalige verbale Übergriffe von abwertenden Bemerkungen, anzüglichen Sprüchen und sexuellen Anspielungen und 11 Personen ein- oder mehrmalige physische Übergriffe, wie unerwünschten Körperkontakt. Aus der Befragung kann geschlossen werden, dass es sich bei sexueller Belästigung meistens um ein **wiederkehrendes Verhalten** handelt. **Frauen** geben zudem an, **öfters sexuelle Belästigung** erlebt zu haben als Männer. Sie fühlen sich auch eher durch diese Vorkommnisse belästigt als Männer und geben auch häufiger an, sexuelle Belästigung beobachtet zu haben. Die Urhebenden von sexueller Belästigung sind hauptsächlich Einzelpersonen derselben Hierarchiestufe.

Auch die qualitative Analyse der Kommentare zu sexueller Belästigung bestätigen, **dass es konkrete Vorfälle von sexueller Belästigung gibt**. Deutlich wird auch, dass das Empfinden über die Belästigung unterschiedlich ausfällt.

Diese Ergebnisse decken sich mit den Resultaten der Studie zur sexuellen Belästigung von Krings et al. (2013). Frauen haben nach dieser schweizweiten Erhebung häufiger als Männer sexuelle Belästigung erlebt (abwertende Sprüche), fühlen sich subjektiv betroffener als männliche Kollegen und

beobachten aber auch häufiger sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auch bei den Urhebenden bestätigt die Studie von Krings et al (2013: 1-9) die Resultate der Online-Befragung. Es handelt sich dabei hauptsächlich um männliche Arbeitskollegen, die alleine handeln.

Andere Diskriminierungsformen

Die Analyse der offenen Kommentare zu konkret erlebten oder beobachteten Vorfällen hat nebst den oben genannten Diskriminierungsgründen auch ergeben, dass sich Personen beider Personalgruppen aufgrund **der sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, von Alter, Krankheit und Bildungsniveau** sowie **Herkunft** ungleichbehandelt fühlen oder, dass solche Diskriminierungen beobachtet wurden. Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen wirken sich zudem immer negativ auf das allgemeine Arbeitsklima aus.

Handlungsbedarf

1. Empfehlung: Klare Nulltoleranzpolitik und entsprechende Instrumente

Die Resultate dieser Studie zeigen auf, dass es nebst Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und geschlechtsspezifischen Aspekten, wie der sexuellen Belästigung, zu Diskriminierungen in anderen Dimensionen wie z. B. Alter und Herkunft (vgl. Egger/Bauer 2003) am Arbeitsplatz kommt. **Eine klare Politik der Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung und anderen Diskriminierungen ist erforderlich** und muss in einer klaren Haltung und Kommunikation der obersten Leitung umgesetzt werden. Ein Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung alleine genügt daher kaum. Auch weil dieses oft nicht bekannt oder nicht implementiert ist. Da die Autoren und Autorinnen der Studie von Krings et al. in ihrem Fazit empfehlen (Krings et. al. 2013: 37), die **Präventionsarbeit** zum Thema sexuelle Belästigung **in einen breiteren Kontext** zu stellen und gemeinsam mit anderen Themen zu behandeln, weil die Thematik oft Widerstände wecke, ist dies eine gute Gelegenheit, den thematischen Kontext zu erweitern und so gegen unterschiedliche Diskriminierungsformen vorzugehen. Denn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind nicht nur gesetzlich verpflichtet im Falle von sexueller Belästigung zu handeln, sondern auch in jeglichen anderen Fällen von Diskriminierung (vgl. OR Art. 328, SR 220). **Deshalb wird empfohlen, ein zusätzliches Leitbild zum gemeinsamen Umgang und Respekt am Arbeitsplatz zu erarbeiten, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an der Universität Bern Schutz vor jeglichen Diskriminierungen, entsprechend den gesetzlichen Grundlagen, bietet.**

2. Empfehlung: Förderung der Verantwortung von lokalen Kadern

Krings et al. (2013: 10ff) bezeichnen ein schlechtes oder sexualisiertes Arbeitsklima, überforderte Vorgesetzte und unklare Strukturen als Risikofaktoren für sexuelle Belästigung. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auch, dass nebst unklaren Strukturen der Führungsstil und die Arbeitsbedingungen relevant sind. Da die Universität Bern ein grosses Unternehmen ist, das zudem historisch gewachsen ist, wird davon ausgegangen, dass die Risikofaktoren divers und lokal verschieden ausgeprägt sind, was eine grosse Herausforderung für die Erarbeitung von Präventivmassnahmen darstellt. Daher kommt, wie in der Studie von Krings et al. (2013) erwähnt, den lokalen Kadern eine wichtige Rolle zu. Einerseits können sie Einfluss auf die Risikofaktoren wie Arbeitsklima, Arbeitsbedingungen, Strukturen und Führungsstil nehmen. Andererseits hängt der positive Verlauf bei Fällen von sexueller Belästigung wesentlich von ihrem Handeln ab. Gemäss der Studie von Krings et al. (2013:10 ff.) beobachten die lokalen Kader zwar oft potenziell belästigendes Verhalten, sehen aber mehrheitlich keinen Handlungsbedarf. Da davon ausgegangen werden kann, dass die Situation von sexueller Belästigung auf weitere Diskriminierungsdimensionen und -aspekte übertragen werden kann, werden **die lokalen Kader als wichtige Zielgruppe für Präventionsmassnahmen bezeichnet**, die Einfluss auf die Risikofaktoren nehmen können und die für Diskriminierungen im Allgemeinen sensibilisiert werden müssen.

3. Empfehlung: Geschlechtergerechte Verteilung von Führungspositionen

Als eine weitere Massnahme wird empfohlen, **Führungspositionen geschlechtergerechter zu verteilen**. Dies ist ein bekanntes gleichstellungspolitisches Anliegen, das an der Universität Bern bereits angegangen wird. Die Resultate dieser Studie zeigen erneut auf, dass Frauen sensibilisierter sind für diskriminierendes Verhalten, da sie dieses selber vermehrt erleben oder sich dadurch betroffen fühlen als Männer. Jedoch kann diese Massnahme nicht alleine stehen, da Diskriminierungen durchaus auch von Frauen ausgehen können, wie konkret erwähnte Vorfälle dieser Studie zeigen.

4. Empfehlung: Breite Sensibilisierung gegenüber jeglichen Diskriminierungen

Als weitere Präventionsmassnahme wird daher eine **allgemeine Sensibilisierung aller Mitarbeitenden** zu Diskriminierungen empfohlen. Die Ergebnisse dieser Studie haben gezeigt, dass Männer und Frauen unterschiedlich sensibilisiert sind und Diskriminierungen individuell unterschiedlich wahrgenommen werden.

Literatur

- *Egger, Theres/Bauer, Tobias/Künzi, Kilian (2003): Möglichkeiten von Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung in der Arbeitswelt. Eine Bestandesaufnahme von Problemlagen und Handlungsmöglichkeiten. Bern, Büro BASS.*
- *Krings, Franciska/Schär Moser, Marianne/Mouton, Audrey (2013): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – wer blästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksame Prävention. Université de Lausanne, NFP 60.*