

Petra J. Brzank*

Sexuelle Belästigung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz

Sexual harassment in formation and working settings

<https://doi.org/10.1515/pubhef-2018-0132>

Zusammenfassung: Sexuelle Belästigung am Ausbildungs- und Arbeitsplatz ist ein verbreitetes Phänomen, das vermehrt Frauen betrifft. Die Gesundheitsfolgen können die Betroffenen und ihre Karriereverläufe gravierend beeinträchtigen. Eine spezifische Arbeitsplatzkultur, ein entsprechendes Klima oder besonders abhängige Arbeitsverhältnisse gelten als Risikofaktoren. Mehrheitlich wird individuell mit den Vorfällen umgegangen. Eine geeignete Work Place Policy ermutigt zur Beschwerde und schafft Handlungssicherheit.

Schlüsselwörter: Arbeitsplatz; Geschlecht; Gewalt; Prävention; sexuelle Belästigung.

Abstract: Sexual harassment in formation and working settings is a widespread phenomenon which predominantly affects women. The health impacts can impair the victims and their career progress seriously. A specific workplace culture, a corresponding working atmosphere or particularly dependent work relations are regarded as risk factors. Mostly, the incident is approached individually. A sound workplace policy encourages formal complaints and provides action security.

Keywords: gender; prevention; sexual harassment; violence; work.

Definition und Ausmaß

Die Verbreitung des Phänomens sexuelle Belästigung (SB) in Ausbildung, Studium oder Erwerbsleben ist belegt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz versteht unter SB

ein „*unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten*“, das „*bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird*“ (§ 3 Abs. 4 AGG); das reicht von Blicken, Späßen, herabwürdigenden Bemerkungen oder cyber sexual harassment, ungewollten Berührungen, Küssen bis hin zu sexuellen Übergriffen oder physischer Gewalt.

Unterschiede in Definition, Operationalisierung oder Design führen in vorliegenden Studien zu variierenden Prävalenzen [1]. Mehrheitlich wurden Frauen, in jüngeren Studien auch Männer erfasst, demnach kann SB alle Geschlechter treffen, aber weitaus häufiger berichten Frauen von SB als Männer. Die Lebenszeitprävalenz liegt bei ca. 17–81% unter Frauen und 7–10% unter Männern [2–7]. Die höheren Zahlen für spezifische Bereiche (z.B. medizinische Versorgung) mit einer größeren Betroffenheit der weiblichen Beschäftigten verweisen auf die Bedeutung des beruflichen Kontextes (z.B. WPP-Studie der Charité Berlin [8]). Frauen erleben SB weitaus häufiger als Männer als bedrohlich (30% Frauen vs. 6% Männer) (9:16) und berichteten häufiger von negativen Folgen [5]. Unabhängig vom Geschlecht des Zielobjektes geht SB mehrheitlich von Männern aus [4, 7, 10].

Folgen

Die Auswirkungen sind vornehmlich für Frauen beschrieben. Individuelle Grenzen werden verletzt und Integrität, Wohlbefinden und Gesundheit der Betroffenen langfristig beeinträchtigt. Die Gesundheitsfolgen reichen von Verunsicherung und Angst zu Wut, Ohnmachtsgefühlen, vermindertem Selbstwertgefühl, Beschämung, Depression, sozialem Rückzug bis hin zu chronischem Stress und Posttraumatischen Belastungsstörungen (vgl. [1, 11–13]). Die psychischen Folgen wirken schwerer, wenn die Belästigung von einem Vorgesetzten ausgeht, mit sexueller Nötigung verbunden ist, lang andauert oder in männlich dominierten Settings stattfindet (vgl. [1, 14]). Langfristig können die beruflichen Karrieren insbesondere von Frauen beeinträchtigt werden, ihre Arbeitsplatzautorität wird verringert, sie werden zu Sexobjekten reduziert und

*Korrespondenz: Prof. Dr. Petra J. Brzank, MPH, Fachbereich Wirtschaft- und Sozialwissenschaften, ISRV Institut für Sozialmedizin, Rehabilitationswissenschaften und Versorgungsforschung, Hochschule Nordhausen, Weinberghof 4, Nordhausen 99734, E-mail: petra.brzank@hs-nordhausen.de

sexistische Stereotype über ein adäquates Geschlechterverhalten werden verstärkt [12].

Am Arbeitsplatz sind Absentismus, geringere Arbeitszufriedenheit, sinkendes Engagement und Produktivität sowie Kündigung belegt [1, 15]. SB beeinträchtigt das gesamte Arbeitsklima, das sich durch Konflikthaftigkeit, einen erhöhten Krankenstand, den Verlust von Entwicklungspotential und Identifikation der Mitarbeitenden sowie erhöhte Kündigungszahlen auszeichnen kann [10].

SB verursacht hohe direkte und indirekte Kosten für die Betroffenen, den Betrieb sowie die Gesellschaft (vgl. [1, 10, 12]). In den USA wurden 327,1 Mio. USD für SB von US-Regierungsmitarbeitenden im Zeitraum von 1992 bis 1994 berechnet [16]. Eine Meta-Analyse summiert die Kosten in den USA für Produktivitätsverlust pro SB-betroffene Person auf 22.500 USD [17]. Grundsätzlich ist von einer Unterschätzung auszugehen.

Kontextbedingungen, Täterschaft und Risikofaktoren

Als Risikofaktoren gelten eine spezifische Arbeitsplatzkultur oder ein entsprechendes Arbeitsklima, gekennzeichnet durch Toleranz gegenüber SB oder Sexismus als Norm, starke hierarchische oder männlich dominierte Strukturen (z.B. beim Militär) [10, 15, 18], eine hohe Anonymität am Arbeitsplatz, mangelnde Solidarität unter den Beschäftigten oder eine durch Körperlichkeit charakterisierte Arbeit, einem geringen Frauenanteil in der Arbeitsgruppe [19] oder ein als männlich geltender Beruf [17, 20]. Die Bedeutung des Faktors Macht zeigt sich darin, dass SB häufiger bei besonderen Abhängigkeitsverhältnissen stattfindet wie in prekären oder irregulären Beschäftigungsverhältnissen, in Familienbetrieben, in der beruflichen wie akademischen Ausbildung oder in Bewerbungssituationen [3]. Beschäftigte, die sich schlecht wehren können und schutzlos sind wie alleinstehende oder behinderte Frauen, Personen jüngeren Alters, homosexuelle Frauen und Männer, Frauen ethnischer Minderheiten und Beschäftigte mit einem niedrigeren Berufsstatus gelten als besonders vulnerabel [4, 16, 21, 22]. Belästigende Personen können sowohl hierarchisch höher, vorgesetzte als auch gleichgestellte Kolleg*innen oder Klient*innen sein [7, 23, 24].

Umgang mit sexueller Belästigung

Trotz entsprechender Gesetze und der Beschwerde- oder Anzeigemöglichkeit [10] führt nur ein Bruchteil der

Betroffenen ein formelles Beschwerdeverfahren und nur ein kleiner Teil geht einen rechtlichen Weg [3, 19]. Ein individueller Umgang mit Unterstützung des sozialen Umfelds ist die Regel, die Belästigung wird toleriert, der Arbeitsplatz verlassen oder sich anders widersetzt [1]. Ängste verhindern ein aktives, problemorientiertes Coping wie die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust (vor allem bei unsicheren Arbeitsverhältnissen), vor Strafe oder Vergeltung, vor der Stigmatisierung als Opfer oder als sensibel zu gelten. Auch Selbstzweifel oder die Überzeugung, dass die Beschwerdeführung folgenlos bleibt, mangelnde Informationen über die eigenen Rechte oder Zugangsbarrieren zu externer Unterstützung (Gewerkschaften, professionelle Beratungsstellen) werden als Barrieren erlebt (vgl. [1]). Eine Beschwerde verbessert zudem nicht die Situation, sondern bringt oft weitere Nachteile [25]. Betriebliche Kontextfaktoren und ein entsprechendes politisch-soziales Klima fördern ein aktives Coping [1].

Prävention

Eine workplace policy (WPP) ermutigt Betroffene zur Beschwerde und kann als Dienstvereinbarung einen verbindlichen Rahmen und Handlungssicherheit schaffen [14]. Sichtung und Analyse der bundesweit vorliegenden 120 entsprechenden Vereinbarungen brachten für Deutschland Erkenntnisse zur WPP-Gestaltung [27]. Die inkludierten 96 Vereinbarungen beinhalten mehrheitlich ein Handlungsschema und Verhaltenskodizes. Betriebe oder Organisationen können mit einer WPP sexueller Diskriminierung vorbeugen.

Autorenerklärung

Autorenbeteiligung: Die Autorin trage Verantwortung für den gesamten Inhalt dieses Artikels und haben der Einreichung des Manuskripts zugestimmt. **Finanzierung:** Die Autorin erklärt, dass sie keine finanzielle Förderung erhalten haben. **Interessenkonflikt:** Die Autorin erklärt, dass kein wirtschaftlicher oder persönlicher Interessenkonflikt vorliegt. **Ethisches Statement:** Für die Forschungsarbeit wurden weder von Menschen noch von Tieren Primärdaten erhoben.

Author Declaration

Author contributions: The author has accepted responsibility for the entire content of this submitted manuscript and approved submission. **Funding:** The author states no funding involved. **Conflict of interest:** The author states no conflict of interest. **Ethical statement:** Primary data for

Q1:
The default standard statement for no conflict of interest appeared in “Autoren-erklärung” paragraph, but we have still received this same related content “Interessenkonflikt: kein Interessenkonflikt” in manuscript, which we have now set before reference list. Please check and amend.

human nor for animals were not collected for this research work.

Interessenkonflikt: kein Interessenkonflikt

Literatur

1. McDonald P. Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. *Int J Manag Rev* 2012;14:1–17.
2. ILO. Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung. Genf: International Labour Organization, 2011.
3. Diehl A, Eckhardt A, Koch S, Krieger K, Ruschmeier S, Klapp M. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt: Recht und Realität. Ein Handbuch des bff: 2. Auflage ed. Berlin Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe, 2017.
4. EC. Sexual Harassment in the Workplace in the European Union. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, 1998.
5. Strub S, Schär Moser M. Risiko und Verbreitung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Eine repräsentative Erhebung in der Deutschschweiz und in der Romandie. Bern: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG), Staatssekretariat für die Wirtschaft (SECO), 2008.
6. Timmermann G, Bajema C. Incidence and methodology in sexual harassment research in northwest Europe. *Women Stud Int Forum* 1999;22:673–81.
7. ADS. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Fakten und Einschätzungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2015.
8. Oertelt-Prigione S, Jenner S, Kurmeyer C. Der sensible Umgang mit Grenzüberschreitungen im Krankenhaus – Entwicklung einer Workplace Policy zur Prävention sexueller Belästigung an der Charité. Abschlussbericht des WPP (Watch Protect Prevent) Projektes. Berlin Charité Universitätsmedizin, 2016.
9. ÖIF. Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zur Gewalt an Frauen und Männern. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend, 2011.
10. Hersch J. Sexual harassment in the workplace. *IZA World of Labor* 2015;188.
11. Nienhaus A, Drechsel-Schlund C, Schambortski H, Schablon A. Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. *Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz* 2016;59:88–97.
12. McLaughlin H, Uggen C, Blackstone A. The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society* 2017;31:333–58.
13. Chan DKS, Lam CB, Chow SY, Cheung SF. Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychol Women Q* 2008;32:362–76.
14. Collinworth LL, Fitzgerald LF, Drasgow F. In Harm’s way: factors related to psychological distress following sexual harassment. *Psychol Women Q* 2009;33:475–90.
15. Sojo VE, Wood RE, Genat AE. Harmful workplace experiences and women’s occupational well-being: a meta-analysis. *Psychol Women Q* 2016;40:10–40.
16. USMSPB. Sexual harassment in the federal workplace: trends, progress, and continuing challenges. Washington, DC: US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation, 1995.
17. Willness CR, Steel P, Lee K. A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Pers Psychol* 2007;60:127–62.
18. Ilies R, Hauserman N, Schwochau S, Stibal J. Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the united states: using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Pers Psychol* 2006;56:607–31.
19. Fitzgerald LF, Swan S, Fischer K. Why didn’t she just report him? The psychological and legal implications of women’s responses to sexual harassment. *J Soc Issues* 1995;51:117–38.
20. Fitzgerald LF, Drasgow F, Hulin CL, Gelfand MJ, Magley VJ. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model. *J Appl Psychol* 1997;82:578–89.
21. McCann D. Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series No. 2. Geneva: International Labour Office, 2005.
22. O’Neill D, Payne AM. Opening Pandora’s Box: “Lifting the lid” on sexual harassment and bullying, and attempting to affect cultural change at the University of Technology, Sydney 2007.
23. HREOC. A bad business: review of sexual harassment in employment complaints 2002. Sydney: Human Rights and Equal Opportunity Commission, 2003.
24. McDonald P, Backstrom S, Dear K. Reporting sexual harassment: claims and remedies. *Asia Pac J Hum Resour* 2008;46:173–95.
25. Bergman ME, Langhout RD, Palmieri PA, Cortina LM, Fitzgerald LF. The (un)reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *J Appl Psychol* 2002;87:230–42.
26. Benavides-Espinoza C, Cunningham GB. Observers’ reporting of sexual harassment: the influence of harassment type, organizational culture, and political orientation. *Public Organization Rev* 2010;10:303–21.
27. Oertelt-Prigione S, Jenner SC. Prävention Sexueller Belästigung. *Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Study* 2017;369.

Q2:
References 9, 26 are not cited in text. Please indicate where it should be mentioned

Q3:
Please supply Page number for Ref. 27