



„Stell Dich nicht so an, der meint das nicht so...“

Die Auswirkungen sexueller Belästigung auf die Arbeitsgesundheit und die
Bedeutung organisationaler Unterstützungsangebote

Masterarbeit

Methodik, Quellen

Fachbereich Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie

Verfasser: Stephan Bockting, Abschlussjahrgang 2021

Forschungsleitung: Prof. Dr. Andrea Fischbach, Nicolai Kleineidam (M.Sc. / Mag. Theol.)

Kontakt:

Polizei: Stephan.Bockting@gmx.de

DHPol: Andrea.Fischbach@dhpol.de , Nicolai.Kleineidam@dhpol.de

1. Internationaler Forschungsstand

- sexuelle Belästigung beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit des Unternehmens¹
- sexuelle Belästigung beeinflusst die Gesundheit und die die Karriereentwicklung der Geschädigten (PTBS, Burnout, Depressionen, Magen-Darm-Probleme, etc.)²
- der Umgang mit einer Beschwerde hat erheblichen Einfluss auf die Gesundheit und zukünftige Leistung der Geschädigten³
- streng hierarchisch geprägte Unternehmen mit maskuliner Überrepräsentanz sind besonders betroffen⁴
- 75% der Geschädigten sind Frauen, mehr als jede 10. Frau in Deutschland ist betroffen⁵
- großes Dunkelfeld, weniger als ein Viertel der Betroffenen beschweren sich offiziell⁶
- junge, beruflich leistungsstarke Frauen sind besonders gefährdet⁷
- Taten beruhen häufig auf Macht-/Abhängigkeitsverhältnissen⁸
- Täter handeln selten einmalig⁹
- Täter haben in der überwiegenden Zahl der Fälle keine Folgen zu befürchten, während Geschädigte den Arbeitsplatz wechseln¹⁰
- Belästigungen durch Vorgesetzte wiegen auf Grund des Abhängigkeitsverhältnisses besonders schwer und sind für Geschädigte kaum zu durchbrechen¹¹
- Bagatellisierung und Schuldumkehr sind an der Tagesordnung¹²
- „War nicht so gemeint“ ist ein Mythos: Täter wissen genau was sie tun¹³

¹ Au et al., 2019; Cortina & Areguin, 2012; Deloitte Access Economics, 2019

²; Cortina & Areguin 2019; Haas et al., 2009, Mc Laughlin et al., 2017; Nienhaus et al., 2016, Okechuwu et al., 2014, Thurston et al., 2019

³ Bell et al., 2014

⁴ Cortina & Areguin, 2021; Haas et al., 2009; Krümmel 2014; Schröttle et al., 2019; Taylor et al., 2019

⁵ Schröttle et al., 2019

⁶ Schröttle et al. 2019, Vanselow, 2009

⁷ Taylor et al., 2020

⁸ Cortina & Areguin, 2021

⁹ Schär Moser et al., 2013; Schröttle et al., 2019

¹⁰ Schär Moser et al., 2013

¹¹ Schär Moser et al., 2013; Schröttle et al., 2019, Taylor et al., 2020,

¹² Diehl, Rees & Bohner 2014

¹³ Diehl, Rees & Bohner, 2014

- falsche Anschuldigungen sind verschwindend gering – im Gegenteil: Opfern erdulden viel häufiger, als sich zur Wehr zu setzen¹⁴
- Eskalationsspirale: Worte und Bilder schaffen Klima für mehr¹⁵
- Führungskräften und Tätern sind die Folgen für Geschädigte oft nicht bewusst¹⁶
- konsequentes Einschreiten von Führungspersonen kann das Problem weitgehend verhindern¹⁷

2. Rechtslage

Betroffene Rechtsgebiete (Auszug)

- Strafgesetzbuch
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Beamtenstatusgesetz

Rechtsprechung

- Dimension der Würdeverletzung oder Täterintention ist unerheblich¹⁸
- Verhalten der Geschädigten, insbesondere Erdulden oder zur Wehr setzen, ist irrelevant; das rechtswidrige Handeln des Täters entfaltet seine Relevanz nicht erst durch Reaktion des Opfers¹⁹
- Belästigung unter Ausnutzen der Vorgesetzteneigenschaft geht mit der Frage der generellen Tragbarkeit im öffentlichen Dienst einher²⁰
- der Dienstherr ist im Rahmen der Amtshaftung verantwortlich für das Handeln seiner Beschäftigten²¹

¹⁴ Cortina & Areguin, 2021

¹⁵ J. Brown et al. 2018

¹⁶ J. Brown et al. 2018

¹⁷ Nienhaus et al., 2016; Schröttle et al. 2019

¹⁸ Schröttle et al. 2019; BAG 1 AZR 698/15

¹⁹ BAG 2 AZR 651/13, Lorenz & Oerder, 2018

²⁰ Honsa & Mauer, 2020; Keller, 2020

²¹ BGH III ZR 277/01

3. Befragung von Polizistinnen und Polizisten

Methodik

Anonyme Online-Befragung zu *selbst erlebter* sexueller Belästigung am Arbeitsplatz innerhalb der Polizei, quantitativ, nicht repräsentativ

Stichprobe: Studierende an der DHPol (N = 93)

- davon männlich: 51
- davon weiblich: 42
- arithmetischer Mittelwert Alter: 36 Jahre
- arithmetischer Mittelwert Dienstzeit: 12 Jahre

Messinstrumente

- Realisierung der Befragung im Rahmen eines Forschungsprojektes des Fachgebiets Sozial-, Arbeits- und Organisationspsychologie an der DHPol
- Nutzung quantitativer Messinstrumente bestehender standardisierter oder selbstentwickelter Fragen

Erfassung sexuelle Belästigung:

Fragebogen: Sexual Experiences Questionnaire²² (adaptiert, übersetzt)

- fünfstufige Antwortskala (0 = nie; 4 = sehr oft)
- 24 Items mit verschiedenen qualitativen Formen sexueller Belästigung (von Bemerkungen und herablassenden Kommentaren in Verbindung mit dem Geschlecht, anstößige Bilder/Gesten oder Bemerkungen über körperliche Attribute und Aussehen bis hin zu unerwünschten Annäherungsversuchen, aufgezwungenen Gesprächen mit sexuellem Inhalt und Berührungen)
- Einschätzung: wie häufig am Arbeitsplatz erlebt
- Tätergruppen (Kollegen:innen auf gleicher Hierarchieebene / Vorgesetzte)

²² Brassel, 2020; Stark et al., 2002

- bei Taten durch Vorgesetzte = „ja“: detailliertere Abfrage zur Anzahl der Täter und deren unmittelbarer Führungsverantwortung
- aus den jeweils 24 Einzelwerten wurden ein Summenwerte für die beiden Tätergruppen sowie ein Gesamtwert aus diesen beiden Werten pro Teilnehmenden berechnet.

Erfassung psychische Gesundheit/Arbeitsfähigkeit:

Fragebogen: Maslach Burnout Inventory²³ (MBI) in der deutschen Version²⁴

- 5 Items , siebenstufige Antwortskala (1 =nie; 7 = immer (jeden Tag))
- Arbeitsfähigkeit: „Work Ability Index“²⁵ (WAI), auch „Arbeitsfähigkeitsindex“ genannt
- 7 Items, fünfstufige Skala (1 = sehr schlecht; 5 = sehr gut) bzw. elfstufiger Skala (0 = völlig arbeitsunfähig; 10 = derzeit die beste Arbeitsfähigkeit).
 - Beispielim „Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die psychischen Arbeitsanforderungen ein?“.

Erfassung der Selbststigmatisierung

- 10-Item-Skala von Brown und Bruce (2016) (übersetzt, adaptiert)
- fünfstufige Antwortskala (1 = „stimme gar nicht zu“; 5 = „stimme völlig zu)
- Zustimmung zu Aussagen zu psychischen Störungen
- Beispielim: „Eine psychische Störung (z.B. eine Angststörung) ist keine richtige Krankheit.“.

²³ Schaufeli et al. (1996)

²⁴ Büssing & Glaser (1999)

Erfassung der Inanspruchnahme von Unterstützung

- neun selbst entwickelte Fragen zur Nutzung dienstlicher Unterstützungsangebote nach sexueller Belästigung (Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Polizeiseelsorge, Soziale Ansprechpartner, AGG-Beschwerdestelle, Polizeiärztlicher Dienst, Polizeiseelsorge, Psychosoziale Dienste der Polizei, Sonstige)
- Skala (1 = ja, 2 = nein, 3 = nicht bekannt)
- bei Inanspruchnahme zusätzlich Beurteilung ob erhaltene Unterstützung für sie insgesamt hilfreich empfunden wurde auf einer siebenstufigen Skala (1 = trifft gar nicht zu; 7 = trifft voll und ganz zu)

4. Ergebnisse

Signifikante Korrelationen

- sexuelle Belästigung und weibliches Geschlecht (positive Korrelation)
- sexuelle Belästigung und Abhängigkeitsverhältnis (positive Korrelation)
- sexuelle Belästigung durch Vorgesetzte und sexuelle Belästigung durch Kollegen (positive Korrelation)
- sexuelle Belästigung und konsequente Unterstützung durch Führung/Organisation (negative Korrelation)
- Arbeitsfähigkeit und sexuelle Belästigung (negative Korrelation)

Nachweisbare Wirkzusammenhänge (hierarchische Regressionsanalyse)

- sexuelle Belästigung und Burnout (+)
- sexuelle Belästigung und Arbeitsfähigkeit (-)
- sexuelle Belästigung i.V.m. Selbststigmatisierung und Burnout (+)

Bewertung der Ergebnisse

- internationaler Forschungsstand bestätigt sich orientierend für die eigene Organisation
- überraschende Deutlichkeit zur Prävalenz sexueller Belästigung und zur (Nicht-)Nutzung dienstlicher Unterstützungsangebote
- sexuelle Belästigung beeinträchtigt die Leistungsfähigkeit der Polizei, gesundheitliche Folgen sind auch hier nachweisbar
- erhebliche Bedeutung der Führungskräfte
(als Wertevermittler wie auch als Täter)

5. Literaturverzeichnis

Au, S.-Y., Dong, M. & Tremblay, A. (2019). Me Too: Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? SSRN Electronic Journal. Vorab-Onlinepublikation. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3437444>

Bell, M. E., Street, A. E. & Stafford, J. (2014). Victims' psychosocial well-being after reporting sexual harassment in the military. *Journal of trauma & dissociation: the official journal of the International Society for the Study of Dissociation* (ISSD), 15(2), 133–152. <https://doi.org/10.1080/15299732.2014.867563>

Brassel, S. (2020). *It's Not Just "Bad Apples" — It's Also About the Barrel: Critically Analyzing Organizational and Social Factors in Sexual Harassment Rates and Outcomes* [Dissertation]. University of Michigan. <https://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/155160>

Brown, J., Gouseti, I. & Fife-Schaw, C. (2018). Sexual harassment experienced by police staff serving in England, Wales and Scotland: A descriptive exploration of incidence, antecedents and harm. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 91(4), 356–374. <https://doi.org/10.1177/0032258X17750325>

Burgheim, J. & Friese, H. (2006). *Sexualdelinquenz und Falschbezeichnung: Ein empirischer Vergleich realer und vorgetäuschter Sexualdelikte*. Schriftenreihe Polizei & Wissenschaft. Verl. für Polizeiwiss.

Cortina, L. M. & Areguin, M. A. (2021). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 285–309. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606>

Deloitte Access Economics (Hrsg.). (2019). *The economic costs of sexual harassment in the workplace: Report for the Sexual Harassment National Inquiry*. <https://www2.deloitte.com/au/en/pages/economics/articles/economiccosts-sexual-harassment-workplace.html>

Diehl, C., Glaser, T. & Bohner, G. (2014). Face the consequences: learning about victim's suffering reduces sexual harassment myth acceptance and men's likelihood to sexually harass. *Aggressive behavior*, 40(6), 489–503. <https://doi.org/10.1002/ab.21553>

Diehl, C., Rees, J. & Bohner, G. (2012). Flirting with disaster: short-term mating orientation and hostile sexism predict different types of sexual harassment. *Aggressive behavior*, 38(6), 521–531. <https://doi.org/10.1002/ab.21444>

- Diehl, C., Rees, J. & Bohner, G. (2014). Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. *Aus Politik und Zeitgeschehen*, 64(8), 22–28.
- Haas, S. de, Timmerman, G. & Höing, M. (2009). Sexual harassment and health among male and female police officers. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 390–401. <https://doi.org/10.1037/a0017046>
- Honsa, H.-J. & Maurer, S. (2020). *Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst: Ursachen – Auswirkungen – Bekämpfungsstrategien* (3. neu bearbeitete Auflage). Erich Schmidt Verlag.
- Keller, C. (2020). *Disziplinarrecht: Für die polizeiliche Praxis* (4. Auflage). VDP, Deutsche Polizeiliteratur.
- Kobayashi, Y. (2018). Exploring Sexual Harassment in the Police Force in Japan: A Comparative Study between Japan and the United States. *Journal of AsiaPacific-Studies* (30), 255–269.
- Krings, F., Schär Moser, M. & Muoton, A. (2013). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - wer belästigt wen, wie und warum? Besseres Verständnis heisst wirksamere Prävention*. Schweizerischer Nationalfonds (SNF). Studie im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60.
- Krümmel, G. (2014). *Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr*. Potsdam. Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaft der Bundeswehr.
- Lincke, H.-J., Häberle, N., Lindner, A. & Nübling, M. (2021). Analyse sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71(4), 167–177. <https://doi.org/10.1007/s40664-021-00428-8>
- Lorenz, F. & Oerder, L. (2018). Da beginnt die Grenzüberschreitung. *Arbeitsrecht im Betrieb*(5), 39–41.
- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & society: official publication of Sociologists for Women in Society*, 31(3), 333–358. <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D. & Castro, A. B. de (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American journal of industrial medicine*, 57(5), 573–586. <https://doi.org/10.1002/ajim.22221>
- Schröttle, M., Meshkova, K. & Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Berlin.
- Stark, S., Chernyshenko, O. S., Lancaster, A. R., Drasgow, F. & Fitzgerald, L. F. (2002). Toward Standardized Measurement of Sexual Harassment: Shortening the SEQ-DoD Using Item Response Theory. *Military Psychology*, 14(1), 49–72. https://doi.org/10.1207/S15327876MP1401_03
- Taylor, B. G., Maitra, P., Mumford, E. & Liu, W. (2020). Sexual Harassment of Law Enforcement Officers: Findings From a Nationally Representative Survey. *Journal of interpersonal violence*, 886260520978180. <https://doi.org/10.1177/0886260520978180>
- Tenz, C. & Fischer, N. (2020). Der "Fall Weinstein": Chronik eines Skandals. <https://www.dw.com/de/der-fall-weinstein-chronik-eines-skandals/a-51881759>
- Thurston, R. C., Chang, Y., Matthews, K. A., Känel, R. von & Koenen, K. (2019). Association of Sexual Harassment and Sexual Assault With Midlife Women's Mental and Physical Health. *JAMA internal medicine*, 179(1), 48–53. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.4886>
- Vanselow, N. (2009). *Of Beauties, Beaus, and Beasts: Studying Women's and Men's Actual and Imagined Experiences of Sexual and Gender Harassment* [Dissertation]. Universität Bielefeld, Bielefeld.