

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Vergleich zwischen Bereichen der Öffentlichen Verwaltung

Gliederung

1. Einführend

- 1.1 Definition; Rechtliche Grundlagen
- 1.2 Verbreitung

2. Studie in zwei Bereichen des Öffentlichen Dienstes

- 2.1 Untersuchungsfeld
- 2.2. Stichproben
- 2.3 Methoden

3. Ergebnisse

4. Zusammenfassung, offene Fragen

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), 2006

Ziel

Benachteiligungen aus Gründen der *Rasse* oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1)

Begriffsbestimmung

Eine sexuelle Belästigung ist, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, ... und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird § 3 (4)

Pflichten des Arbeitgebers (geregelt in § 12)

Häufigkeit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz/im Arbeitskontext

- **EU - Survey** (2024) eurostat, FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) & EIGE (European Institute for Gender Equality)
31 % Frauen betroffen
altersassoziiert: 18-25 > 20-44 > 45-64 > 65+ Jahre
Verursachende: männl. Kollegen > männl. Vorgesetzte
> andere (z.B. Kunden)
- **Antidiskriminierungsstelle** des Bundes Befragung im ÖD 2018.
30 % betroffen (oder beobachtet); davon 26% Frauen, 6% Männer
- **Berufsfelder/Tätigkeitsbezug**
gehäuft berichtet aus Militär, medizinischen Diensten, Hochschulen

Studien im Öffentlichen Dienst

- Studie 1

n=2.535 davon

männlich

n= 1674 ca. 66 %

weiblich

n= 855 ca. 34 %

Respondenten

männlich

n= 1119 ca. 66 %

weiblich

n= 585 ca. 34 %

Hierarchisch strukturierte Organisation

- Studie 2

n= 772

Geschlechterverhältnis etwa ausgeglichen

Partizipative Unternehmenskultur

Studie 1 Fragen zur sex. Belästigung

- Welches Verhalten ist für Sie sex. belästigend?
- Waren Sie selbst am Arbeitsplatz betroffen?
- Wenn ja, was ist geschehen?
- Wer hat Sie belästigt?
- Haben Sie sich jemandem anvertraut? Wenn ja, mit wem haben Sie gesprochen?
- Wenn nein, warum nicht?
- Was ist danach passiert?
- Was wünschen Sie bez. Prävention?

Ergebnisse

Welches Verhalten belästigend (in %)?

Unerwünschte Körperkontakte	Beamte	Beamtinnen
Unerwünschte Körperkontakte, körperl. Übergriffe	92	97
Entblößung	92	97
Verfolgung, Stalking	79	85
Aufforderung zu sex. Handlungen	94	96
Sexualisierte Gesten	78	74
Beschreibung/Darstellung sex. Handlungen	74	73
Sexualisierte Kommentare	74	74
Sexistische Anreden „Kosenamen“	64	60
Sexistische Witze, sex. Mitteilungen	87	92

Waren Sie an Ihrem Arbeitsplatz schon betroffen?

weibliche Beschäftigte	ca. 28 %
männliche Beschäftigte	ca. 5 %

Häufigste Belästigungen (nur weibliche Beschäftigte)

Kommentare, anzügliche Bemerkungen	58 %
unerwünschte Körperkontakte	55 %
Sexualisierte „Witze“	46 %
„Kosenamen“	37 %
Beschreibung/Darstellung sex. Handlungen	29 %

Wer hat Sie belästigt? (nur weibliche Beschäftigte)

Überwiegend Belästigungen durch Kollegen

Belästigung durch Vorgesetzte relativ selten

Verursacher sowohl Vorgesetzte wie Kollegen selten

Mit wem gesprochen?

Unterstützung, Beratung)?
(nur Beamtinnen)

	Häufigkeit
Vorgesetzte	28
Kollegen/Kolleginnen	32
Personalrat	5
Gleichstellungsbeauftragte	8
Schwerbehindertenvertretung	1
Konfliktberater*in	2
Andere (Partner/Freundinnen)	überwiegend

Was ist nach dem Gespräch, der Beratung passiert?

- Gespräch mit Betroffener
- Personalgespräch mit Belästigenden
- Ermahnung des Belästigenden
- Umsetzung des Belästigenden
- Kündigung
- Sonstige (arbeitsrechtliche) Konsequenzen

Absteigende Häufigkeit der Antworten

- **Nichts**

Häufigste (Nicht-)Reaktion

Warum in der Dienststelle nicht angesprochen?

- Bagatellisierung der Belästigung durch die Betroffene
- Selbstunsicherheit, emotionale Barriere
- Angst vor beruflichen Nachteilen
- Angst vor übler Nachrede/Mobbing
- Angst vor Konflikten im Team
- Angst vor Ausgrenzung, Mobbing
- **Selbständig ohne fremde Hilfe geklärt**

Präventionsbedarfe

Weibliche und männliche Beschäftigte

- Sensibilisieren, Informieren, Grenzüberschreitungen benennen
- Ansprechpartner, Beratungsangebote
- Opferschutz
- Konsequenzen verdeutlichen
- Organisationskultur, Transparenz

Ausschließlich männliche Beschäftigte

- Zweifel bzgl. „echter“ Vorkommnisse
- Explizit keine Veränderung erforderlich

Studie 2

Zentrale Verwaltung + 5 angeschlossene Einrichtungen
n= 772 Geschlechterverhältnis etwa ausgeglichen

14 Zusatzfragen, davon 2 „Sondenfragen“

1. Die Führungskraft behandelt alle Geschlechter gleich
2. Haben Sie in Ihrem jetzigen beruflichen Umfeld eine Situation sexueller Belästigung erlebt oder sich schon einmal sexuell belästigt gefühlt?

Antwortmodus

Ja – Nein – keine Antwort

Führungskraft behandelt Geschlechter gleich?

Einrichtung	Anzahl Befragter	Ja / %	Nein / %
Zentrale	310	250/ 81	16/ 10
1	169	150/ 89	7/ 4
2	139	119/ 86	6/ 4
3	76	52/ 69	11/ 15
4	63	42/ 67	11/ 17
5	15	13/ 87	0

Sexuelle Belästigung erlebt?

Einrichtung	Anzahl Befragter	Ja / %	Nein / %
Zentrale	310	27 / 9	272 / 88
1	169	2 / 1	163 / 96
2	139	6 / 4	125 / 90
3	76	3 / 4	65 / 86
4	63	6 / 10	54 / 86
5	15	2 / 13	12 / 80

Zusammenfassung, offene Fragen

1. Sexuelle Belästigung betrifft überwiegend weibliche Beschäftigte
2. Häufiger betroffen sind Jüngere und Beschäftigte im mittleren Lebensalter
3. (quantitativ) männerdominierte, strikt hierarchisierte Einrichtungen sind stärker betroffen
4. Prävention sollte nicht nur auf strukturelle Veränderungen, sondern auch Information/Hinterfragen männlichen Rollenverständnisses sowie Empowerment weiblicher Beschäftigter zielen
5. Strategien, Maßnahmen, Methoden????

Danke für Ihr Interesse!