

Geschlechtsbezogene Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz: Prävalenz, Bewältigungsstrategien und Determinanten

*Masterarbeit von Mira M. Heegner (2019/2020),
Universität Wien*

Theorie, Ziele der Arbeit & praktischer Bezug

Im Laufe der vergangenen Jahrzehnte ist das Verständnis von sexueller Belästigung von Frauen umfassender geworden und schließt heute nicht nur die sexuelle Annäherung gegen ihren Willen und die sexuelle Nötigung ein, sondern auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen, die sexistische bzw. frauenfeindliche Botschaften vermitteln (geschlechtsbezogene Belästigung). Geschlechtsbezogene Belästigung wird somit als eine Form von sexueller Belästigung angesehen, unterscheidet sich allerdings qualitativ und quantitativ von den sexualisierten Formen: Betroffene fühlen sich zwar aufgrund des Geschlechts abgewertet, jedoch nicht persönlich sexuell bedrängt und, da es sich dabei um alltägliche Sexismen handelt, ist es die Form, die am häufigsten vorkommt.

Leskinen und Cortina (2014) unterscheiden 5 inhaltliche Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz gegenüber Frauen, welche von Männern ausgeht:

- (1) allgemeine sexistische Kommentare, Witze und Kommentare;
- (2) obszönes oder vulgäres Verhalten, welches die Objektifizierung oder sexuelle Abwertung von Frauen zum Ausdruck bringt (z.B. Verschicken von Nacktbildern, Äußern vulgärer Kommentare über oder zu Frauen);
- (3) Infantilisierung, also Frauen als dumm, inkompetent oder als Kind zu behandeln;
- (4) Family/Work Policing, also Mütter am Arbeitsplatz pauschal als unzuverlässig, unproduktiv oder unpassend im Arbeitskontext zu charakterisieren; und
- (5) Gender Policing, also Frauen in ihren Eigenschaften, ihrem Verhalten oder Aussehen als "zu wenig feminin" zu kritisieren.

In meiner Studie wurde also offen sexistisches Verhalten untersucht, in Abgrenzung zu verdecktem oder subtilem Sexismus.

Psychologisch und juristisch wird als konstitutiv für geschlechtsbezogene Belästigung angesehen, dass Betroffene die Erlebnisse auch als herabwürdigend ansehen und ihre Arbeitsumgebung als feindselig oder ausschließend wahrnehmen.

Bezüglich des Auftretens von den sexualisierten Formen und dem Umgang von Betroffenen damit gibt es verschiedenste Untersuchungen, jedoch gibt es solche kaum in Bezug auf geschlechtsbezogene Belästigung. Ein Grund dafür könnte unsere Annahme sein, dass Erlebnisse mit den sexualisierten Formen mehr psychischen Schaden anrichten. Empirisch zeigt sich aber, dass akzeptierte geschlechtsbezogene Belästigung im Alltag ein Nährboden für die sexualisierten Formen ist, weshalb in Fällen mit den sexualisierten Formen in der Regel auch geschlechtsbezogene Belästigung vorkommt.

Ziel meiner Forschung war es, die aktuelle Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz im deutschsprachigen Raum, ihre Bewältigungsstrategien im Umgang damit und die Rolle ihrer eigenen sexistischen Einstellungen genauer in den Blick zu nehmen, quasi als Ergänzung zur bisherigen Forschung über sexuelle Belästigung.

Außerdem habe ich versucht aus den Ergebnissen Interventions- und Präventionsmaßnahmen für Organisationen zur Reduktion von geschlechtsbezogener Belästigung und damit letztlich zur Prävention der sexualisierten Formen abzuleiten.

Die erhobenen Bewältigungsstrategien im Umgang mit geschlechtsbezogener Belästigung waren solche, die erfahrungsgemäß generell bei der Bewältigung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zum Einsatz kommen können:

- (1) Internale Strategien, die sich auf den kognitiven Umgang mit Emotionen fokussieren (z.B. Ignorieren, emotionale Distanzierung).

Und vier konkrete externale Strategien, mit denen die Betroffenen direkt mit ihrem Verhalten in die Situation eingreifen, nämlich

- (2) Vermeidungsverhalten gegenüber dem Initiator,
- (3) das Aufsuchen von sozialer Unterstützung,
- (4) die direkte Konfrontation des Initiators und
- (5) die formelle Beschwerde.

Zusätzlich wurde erfragt, ob die Betroffenen die verschiedenen Strategien als effektiv wahrgenommen haben, die Situation für sich positiv zu beeinflussen.

Einen maßgeblichen Einfluss auf die Wahrnehmung der Vorkommnisse als herabwürdigend oder der Arbeitsumgebung als feindselig, haben die eigenen sexistischen Einstellungen der Frauen bzw. der Betroffenen. Nach der Theorie des Ambivalenten Sexismus von Glick und Fiske (1996) wurden sowohl negative Einstellungen und Wertungen gegenüber Frauen (z.B. Frauen seien inkompetent im Umgang mit Technik und Finanzen), genannt hostilem Sexismus, als auch subjektiv als positiv empfundene Einstellungen gegenüber Frauen (z.B. Frauen seien zart und schutzbedürftig), genannt benevolentem Sexismus, erhoben. Personen können gleichzeitig benevolente und hostile Einstellungen gegenüber Frauen haben, nur eines verstärkt vertreten oder beides nicht vertreten. Es wurde erwartet, dass Frauen, die stärker sexistisch eingestellt sind (hostil sowie benevolent) sich selbst als weniger betroffen sehen und folglich auch externe Bewältigungsstrategien weniger häufig einsetzen im Vergleich zu Frauen, die selbst weniger sexistisch eingestellt sind.

Methode & Stichprobe

Für meine Masterarbeit wurde eine Online-Befragung von berufstätigen Frauen, die mit anderen Personen zusammenarbeiten, durchgeführt.

Als erstes wurden die demographischen Variablen (Alter, Ausmaß der Berufstätigkeit, Berufsbranche) erhoben, dann das Ausmaß der wahrgenommenen Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung (Gender Experiences Questionnaire; Leskinen & Cortina, 2014) und im Anschluss, als wie unangenehm die verschiedenen fünf Facetten, wenn erlebt, wahrgenommen wurden. Als nächstes wurden die Bewältigungsstrategien und ihre wahrgenommene Effektivität erhoben (Coping with Harassment Questionnaire; Fitzgerald, 1990) und an letzter Stelle die ambivalent-sexistischen Einstellungen der Teilnehmerinnen gegenüber Frauen (ASS; Eckes & Six-Materna, 1999).

Es wurde eine Gelegenheitsstichprobe per Schneeballsystem gezogen: Die Links zur Befragung wurden über meine familiären Kontakte teils gezielt per E-mail an gewerkschaftliche Kontakte gesendet, mit der Bitte den Link an ihrem Arbeitsplatz bekannt zu machen, sowie über Twitter und Facebook verbreitet. Es resultierte eine alters- und berufsbranchenheterogene Stichprobe aus 757 Teilnehmerinnen. Dadurch, dass die gezogene Stichprobe jedoch nicht repräsentativ für Frauen des deutschsprachigen Raums ist (eben nur eine Gelegenheitsstichprobe), kann die Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung unter- oder überschätzt worden sein.

Ergebnisse

Die meisten Frauen (~87 %) waren im Schnitt höchstens ein bis zwei Mal im Jahr vor der Befragung von geschlechtsbezogener Belästigung betroffen, jedoch haben fast alle in diesem Zeitraum Erfahrungen damit gemacht.

Immerhin waren ~27 % der Frauen von sexistischen Kommentaren und Witzen häufiger betroffen (im Schnitt manchmal, also mindestens 3 Mal im vorangegangenen Jahr).

~20 % waren häufiger von Infantilisierung betroffen, was auch als unangenehmste Facette wahrgenommen wurde, und ~13 % häufiger von Family/Work Policing.

Als Referenz dazu an dieser Stelle das Ergebnis einer repräsentativen deutschen Studie von 2019, dass 13 % der befragten Frauen in den drei Jahren vor der Befragung mindestens eine Erfahrung mit den sexualisierten Formen am Arbeitsplatz gemacht haben (Schröttle, Meshkova, & Lehmann, 2019).

In meiner Stichprobe bestätigte sich also die höhere Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung im Vergleich zu den sexualisierten Formen. Frauen, die in der Gesundheits- und Medizinbranche arbeiteten, waren im Vergleich zu einigen anderen Branchen stärker betroffen. Erklären lässt sich dieser Befund damit, dass diese Branche besonders stark

hierarchisiert ist und eine ausgeprägte vertikale geschlechterbezogene Segregation aufweist. Außerdem waren jüngere Frauen tendenziell stärker betroffen als ältere.

Die Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung zeigt ein ähnliches Muster wie das, was die Beforschung von sexueller Belästigung allgemein gezeigt hat: **Internale** Bewältigungsstrategien wurden im Schnitt etwas weniger als Externale angewendet, aber finden fast immer statt.

Als externale Strategien wurden vor allem **Vermeidung** und **Soziale Unterstützung** eingesetzt. Vermeidung wurde dabei als effektivste von allen Bewältigungsstrategien und internale Bewältigung als ineffektivste angesehen. Vermeidung scheint bei geringer Betroffenheit (wie bei meiner Stichprobe vorgefunden) also als verhältnismäßig effektives Bewältigungsmittel angesehen zu werden.

Es zeigte sich auch ein stark positiver Zusammenhang zwischen dem wahrgenommenen Betroffenheitsausmaß und dem Einsatz von externalen Strategien. Insgesamt lässt sich also daraus schließen, dass betroffene Frauen geschlechtsbezogene Belästigung nicht akzeptieren, dennoch größtenteils tolerieren, also hinnehmen (was sich im geringen Einsatz von Bewältigungsstrategien zeigt, die den Initiator mit einbeziehen).

Bezüglich der ambivalent-sexistischen Einstellungen der Frauen zeigte sich wie erwartet, dass stärker hostile-sexistisch eingestellte Frauen sich selbst als weniger betroffen wahrnehmen und folglich auch weniger externe Strategien einsetzen. Stärker benevolent-sexistisch eingestellte Frauen jedoch sahen sich tendenziell als stärker betroffen an und setzen folglich auch mehr externe Strategien ein.

Praktische Schlussfolgerungen

Für die Praxis lässt sich sagen, dass dadurch, dass Betroffene von geschlechtsbezogener Belästigung sowie von den sexualisierten Formen häufig mit ihrer Bewältigung im Hintergrund bleiben, aus psychologischer Sicht **präventive** Maßnahmen für Organisationen empfehlenswert sind. Denn die negativen Auswirkungen der Vorkommnisse erleben die Betroffenen schließlich trotzdem.

Beispielsweise lässt es sich im Rahmen der zyklischen Evaluation psychischer Belastungen in Österreich oder Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Deutschland leicht miterheben, ob geschlechtsbezogene Belästigung ein Problemfeld ist.

Intervenierend kann dagegen vorgegangen werden, in dem z.B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung einerseits ein formelles Beschwerdeprozedere festgelegt wird sowie andererseits parallel dazu eine geschulte Vertrauensperson zur informellen Beschwerdemöglichkeit eingesetzt wird.

Maßgeblichen Einfluss, ob Vorkommnisse schnell aufzulösen sind, hat das Betriebsklima und das Wissen und das Verhalten der Führungskraft.