



Schutz und Prävention von sexueller Belästigung

Pflegetag Rheinland Pfalz

30.11.2022

Dr. Sabine C. Jenner

**Charité Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragte (FGB)**

A photograph of a historic brick building with a prominent round tower. The tower has a dark, conical roof and a decorative facade with arched windows and intricate brickwork. The words 'CHARITÉ KRANKENHAUS' are visible in gold lettering on the brickwork of the tower.

**CHARITÉ
KRANKENHAUS**

Ablauf

Rechtliche Rahmenbedingungen

Definition sexuelle Belästigung / sexualisierte Diskriminierung

Studienergebnisse

Machtstrategien

Situation Betroffener

Schutz und Prävention

Handlungsoptionen im Pflege-Setting

Schutzmaßnahmen

Gesetzliche Regelungen



- Grundgesetz Art. 1 und 2: Schutz und Würde der Persönlichkeit,
- Art. 3 Abs. 2 und 3 GG: Gleichberechtigungsgebot
- Der Begriff „sexuelle Belästigung“ bezeichnet rechtlich eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist ausdrücklich verboten.
- Sexuelle Belästigung ist grundsätzlich als Geschlechterdiskriminierung zu werten
(EU-Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG: verbietet sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts)
- § 3 Abs. 4 AGG
- § 12 LGG
- § 184i StGB „Sexuelle Belästigung“ – „Nein heißt Nein“
- § 177 StGB „sexuelle Nötigung und Vergewaltigung“



AGG §3 Abs. 4 Sexuelle Belästigung



- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich:
 - „**unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, insbesondere unerwünschte sexuelle Handlungen** wie körperliche Berührungen und Bemerkungen, die bewirken oder bezwecken, dass die **Würde** der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (§3 Abs.4 AGG)
- Es geht nicht darum, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist, sondern um die **Auswirkung auf die betroffene Person**.
- Die Grenzen von Personen sind **subjektiv**, die Betroffenen bestimmen die Würdeverletzung
- Die individuelle Wahrnehmung, dass eine persönliche Grenze überschritten wird, ist bei betroffenen Personen subjektiv unterschiedlich.

Formen sexueller Belästigung



Bei sexueller Belästigung können 4 Kategorien unterschieden werden:

- **Physisch:** unerwünschte Berührungen, Umarmungen, Küsse
- **Verbal:** sexuell anzügliche Bemerkungen, Witze; aufdringliche, beleidigende Kommentare zum Aussehen bzw. Fragen zum Privatleben
- **Non-verbal:** unangemessenes, einschüchterndes Starren oder anzügliche Blicke; erzwungenes Ansehen von porno-graphischem Material, unsittliches Entblößen
- **Online-Belästigung/Cyberstalking:** unerwünschte, sexuell eindeutige E-Mails, SMS oder entsprechende Annäherungsversuche bei sozialen Netzwerken wie Twitter oder Instagram Facebook oder auf Chatapps (Telegram, WhatsApp)

Definition sexuelle Belästigung/sexualisierte Diskriminierung



Sexualisierte Handlungen am Arbeitsplatz sind ein Kontinuum mit überlappenden Grenzen

ANGENEHM

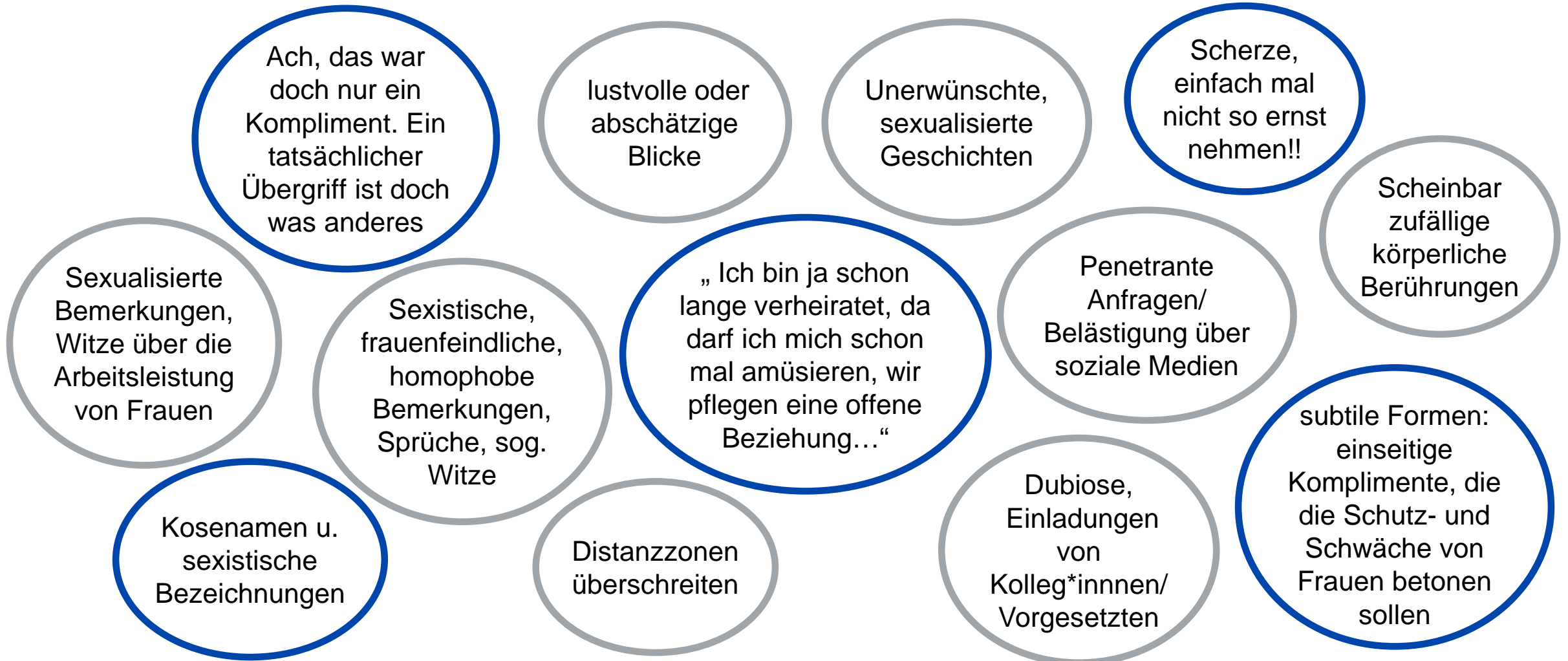
AKZEPTABEL

BELÄSTIGEND



Derselbe Spruch kann als Kompliment aufgefasst werden oder aber auch verletzen. Beim einen ist in Ordnung, was beim andern stört.

Formen sexueller Belästigung: Praxiserfahrung



Studien - Daten - Prävalenz



Gesundheits- und Sozialbereich (N=901)

- **62,5 %** der Teilnehmenden gab an, bereits nonverbale sexuelle Belästigung durch Patient*innen erlebt zu haben.
- 67,1 % wurden verbal belästigt,
- 48,9 % erlebten körperliche Übergriffe (BGW Hamburg 2021)

- Jede **4.-5. weibliche Beschäftigte** und jeder **12.-14. männliche Beschäftigte** war mindestens 1x während ihrer Arbeitskarriere von sexueller Belästigung betroffen
 - **3-fach** erhöhte Betroffenheit von Frauen (ADS, 2019)

Grenzüberschreitungen bei ärztlichen und pflegerischen Beschäftigten; WPP-Studie 2015



Grenzüberschreitung Ärzte*innen / Pflege <i>In den letzten 12 Monaten (n=210)</i>	Pflege
Irgendeine Form der Belästigung	126 (74,56 %)
Abwertende Sprache/Obszönitäten	99 (58,58 %)
Anzügliche Sprüche, sexuelle Anspielungen	46 (27,22 %)
Nachpfeifen, Anstarren	24 (14,2 %)
Geschichten mit sexuellem Inhalt	27 (15,98 %)
Sexuelle Angebote, unerwünschte Einladungen	12 (7,11 %)
Brief, Mail, SMS, Sprüche, Poster, Witze	11 (6,51 %)
Unerwünschter Körperkontakt	35 (20,71 %)
Vorteile bei sexuellem Entgegenkommen	1 (0,59 %)

Geschlecht und Rolle der Ausübenden

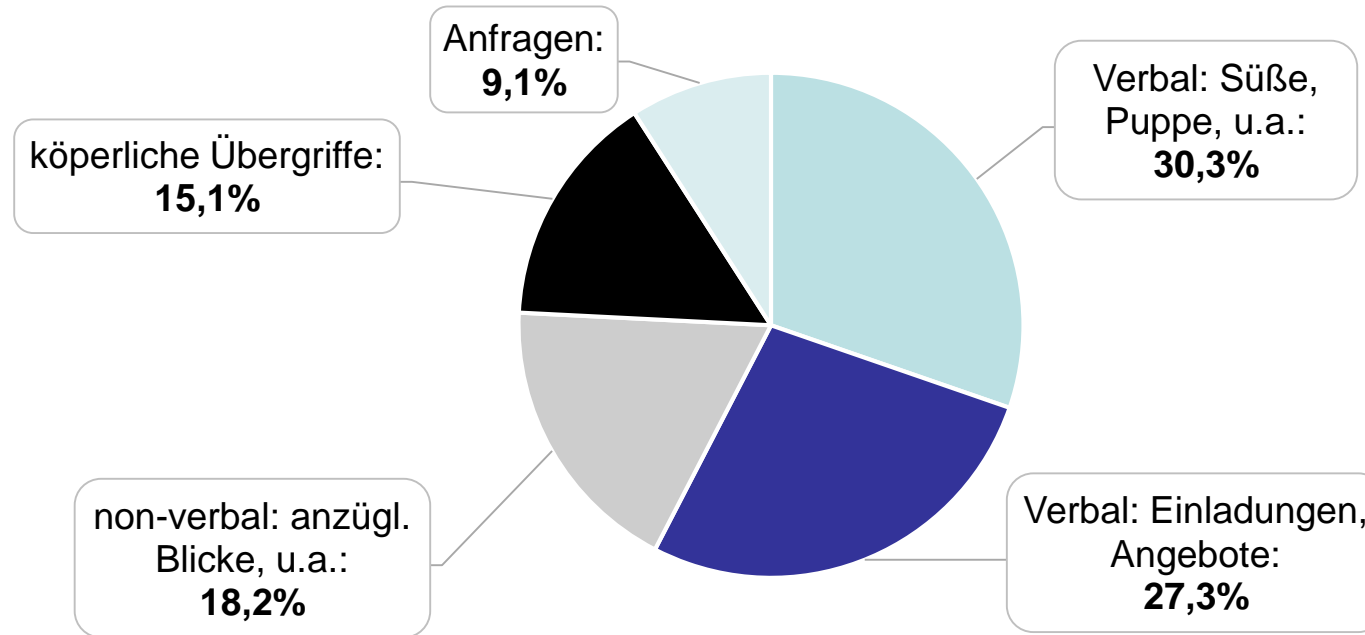


- Männer berichten häufiger von Belästigung durch beide Geschlechter
- Frauen signifikant häufiger von exklusiver Belästigung durch Männer
- Pflegekräfte berichten häufiger von Belästigung durch Patient*innen und Angehörige

Geschlecht	Frauen	Männer	p
Männer und Frauen	75 (13,9 %)	97 (39,4 %)	
Vor allem Männer	147 (27,22 %)	57 (23,2 %)	< 0.0001
Nur Männer	299 (55,4 %)	25 (10,2 %)	< 0.0001

Rolle	Ärzt*innen	Pflege	p
Patient*innen	158 (30 %)	101 (58,7 %)	< 0.0001
Kolleg*innen	391 (74,3 %)	101 (58,7 %)	< 0.0001
Angehörige von Patient*innen	52 (9,9 %)	39 (22,7 %)	< 0.0001
Vorgesetzte	160 (30,4 %)	22 (12,8 %)	< 0.0001
Sonstige	33 (6,3 %)	12 (7 %)	n. s.

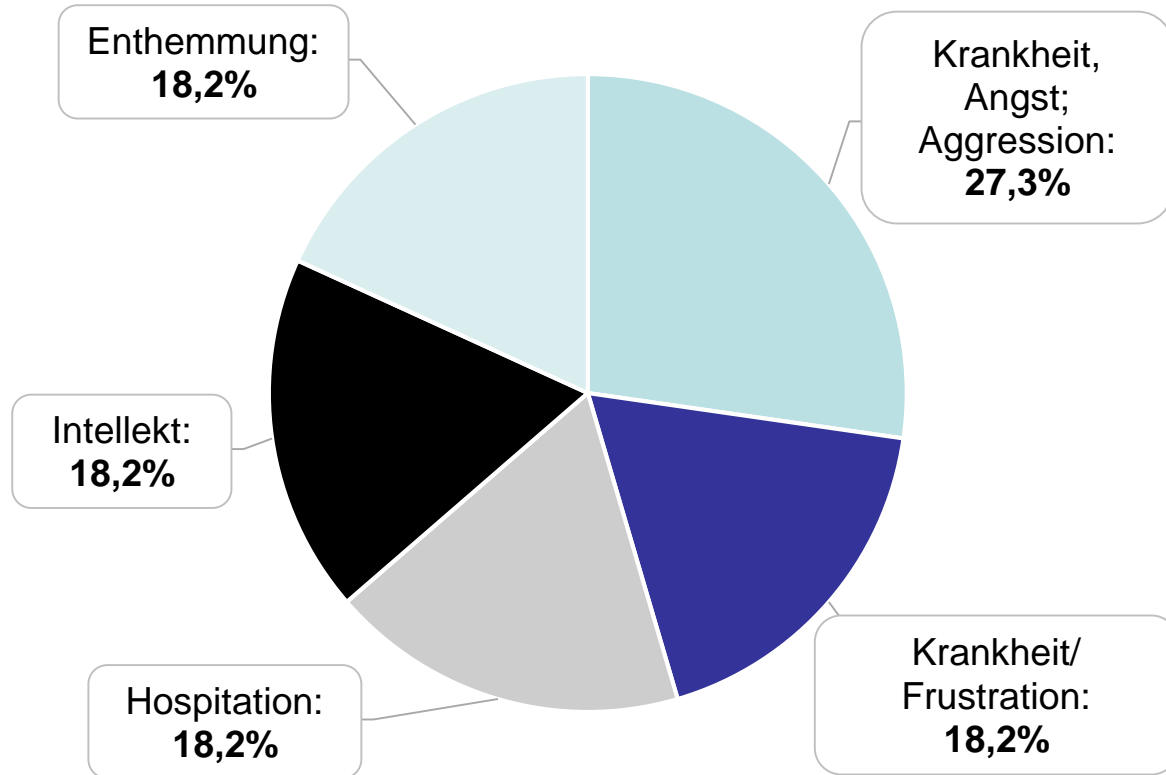
Sexuelle Belästigung WPP-Studie 2015: Pflege



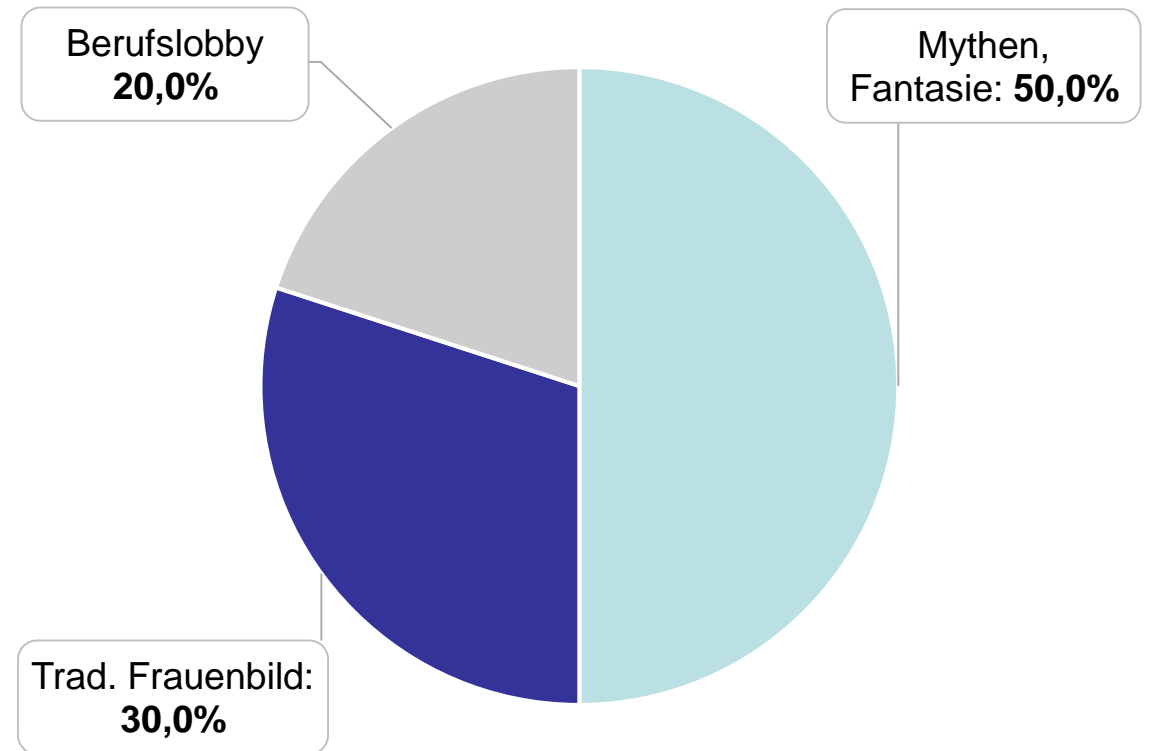
- „(...) ganz zielsicher greifen gerne mal ältere Herren beim Lagern an die Brust, Po, etc. trotz Verbotes, gehen die Tätscheleien häufig weiter.“ (Interview Pflege)
- „Als junge, hübsche und geschminkte Pflegekraft, besonders wenn ich dann noch gut gelaunt bin, werde ich ständig angezwinkert und/oder ich bekomme Küsse zugeworfen. Patienten stellen sich mir in den Weg und behindern mich bei der Arbeit und erkennen nicht an, dass ich professionelle Arbeit leiste.“ (Interview Pflege)

Motive Patient*innen: Interview Pflege

Situations-/Krankheitsbedingt



Berufsbild



Wer ist besonders gefährdet?

- In der überwiegenden Mehrheit der bekannten Fälle von sexueller Belästigung sind Frauen/weibliche Studierende von SDG/SB betroffen.
- Frauen in Führungspositionen
- Auch Männer erleben sexuelle Belästigung
- An der Schnittstelle zu anderen Merkmalen ist ebenfalls von einer überdurchschnittlichen Betroffenheit auszugehen: z. B. trans Personen, homo- und bisexuelle Menschen

Prädestinierter Typus, welcher sexuelle Belästigung erfährt:

- jüngeres Alter
- geringe Erfahrung (Auszubildende, Studierende etc.)
- introvertierte, schüchterne Persönlichkeitstypus
- hierarchisch niedrige Position



(Quelle: WPP-Studie 2015)

Machtstrategien der Ausübenden / Organisation



Merkmale

- Distanzgrenze, Autonomie, Selbstbestimmung
- und Persönlichkeitsrechte werden verletzt

Strategien

- Tabuisierung
- Definitionsmacht der Ausübenden durchzusetzen
- Verharmlosen, Leugnen, Bagatellisieren,
- Schuldumkehr und Abwertung
- Risiko von Beschwerden wird ausgeblendet
- Ignorieren, Verzögern von Beschwerden

- Sexuelle Belästigung/sexualisierte Diskriminierung als systemisches Phänomen
- Es handelt sich nicht um **isolierte Einzelfälle**, sondern um Grenzüberschreitungen, die innerhalb einer **förderlichen Kultur** geschehen:
 - Umfeld gekennzeichnet durch **Toleranz** gegenüber Sexismus, Diskriminierung jeglicher Dimension
 - Abhängigkeiten, hierarchische Strukturen, Machtwissen
 - Stark **autoritäre** bzw. unklare Leitungsstrukturen
 - **Männlich dominierte** Leitungs-Strukturen
 - **Tabuisierung** der Thematik: keine institutionalisierte Richtlinie/Beschwerdestrukturen
 - **Mangelnde Solidarität** unter den Studierenden/Beschäftigten
 - **Hohe Anonymität**
 - **Körperlichkeit** charakterisierte **Arbeit** (Pflege, Gesundheitsberufe, Medizin etc.)

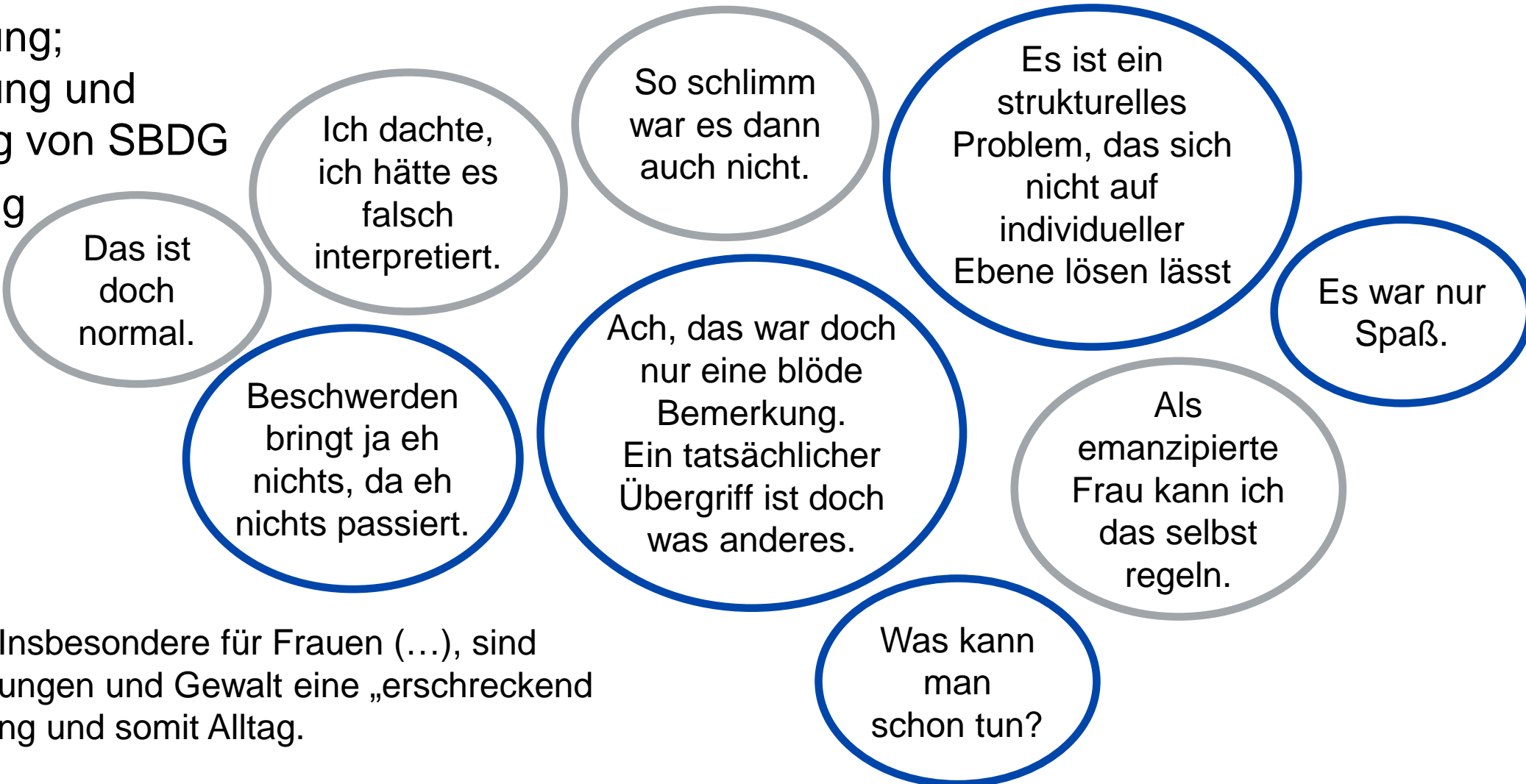
Situation der Betroffenen



- Sexuelle Belästigung zu ignorieren oder die belästigende Person zu meiden **verstärkt** häufig das Problem.
- Es stehen meistens **keine Verhaltensmuster** zur Verfügung, mit denen **adäquat reagiert** werden kann.
- Die Entscheidung, den Fall offiziell anzuzeigen, ist schwierig, da die **Konsequenzen** für die Betroffenen häufig nicht einzuschätzen sind.
- Aus der Belästigungssituation können sich Betroffene häufig nicht befreien, ohne **negative Folgereaktionen** im beruflichen Umfeld zu **riskieren**.
- Besondere Bedeutung gewinnt es in einem Arbeitsfeld, in dem gewisse „männliche Attribute“ wie z. B. eine „**Kultur der Standhaftigkeit**“ und extreme Belastbarkeit gepriesen werden.
- Die **Bewältigung** der Ereignisse dauert oft Monate und Jahre und verschlingt einen **großen Teil der Energie**.
- Betroffene „**sorgen**“ sich häufig um die **Konsequenzen** für die Ausübenden.

Warum ist das Meldeverhalten niedrig?

- Normalisierung;
Naturalisierung und
Relativierung von SBDG
- Self-Silencing



- ADS konstatiert: Insbesondere für Frauen (...), sind sexuelle Belästigungen und Gewalt eine „erschreckend normale“ Erfahrung und somit Alltag.

Prävention - Schutz - Handlungsoptionen



- Sexuelle Belästigung/Diskriminierung schafft ein stressbeladenes, entwürdigendes und einschüchterndes Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeld (toxisches Lern- und Arbeitsumfeld)
- Schutz etablieren
- Risiken minimieren
- Handlungsperspektiven eröffnen



Prävention: Information, Gebäude



- Öffentliches Null-Toleranz-Statement des Vorstandes/Geschäftsleitung
- Code of Conduct, Richtlinie/Beratungs-Beschwerdeablauf
- Flyer- und Plakatkampagnen zur Information und Sensibilisierung von Beschäftigten, Studierenden, etc.
- Fortbildungen / verpflichtend für FK
- Sichtbarkeit der FGB / Anlauf-/ Beschwerdestellen
- Wachschutz – ZNAs (Security sensibilisieren)
- Beleuchtung auf dem gesamten Gelände
- Einsehbare Räume

Prävention: Schutz – FK/Leitung/PAL



Ihre Funktion im Rahmen der Intervention/Prävention ist vielschichtig:

- Neben ihrer aktiven Rolle sollte stets auch die Vorbildfunktion von Vorgesetzten berücksichtigt werden
- Klare Haltung gegenüber SB-AGG-Diskriminierungsmerkmalen
- Vorgesetzte sind häufig die ersten Ansprechpartner*in für Betroffene.

Es wird erwartet, dass sie:

- sexuelle Belästigung erkennen
- die klare Haltung vertreten, dass sexuelle Belästigung nicht geduldet wird
- der Verpflichtung nachkommen, Vorwürfen gegenüber Beschäftigten unmittelbar nachzugehen und bei sexueller Belästigung umgehend zu intervenieren

Prävention-Intervention: Beschäftigte / Studierende



- Einhaltung eines respektvollen Lern-, Lehr- und Arbeitsumfeldes
- Verhalten zur Wahrung persönlicher Integrität u. Selbstachtung

Alle Beschäftigten sollen gegen SB eintreten

- Konfliktlösend und vermittelnd agieren
- Unterstützung zur Verteidigung/Hilfe anbieten
- Solidarität u. Kultur des Hinschauens (Drittperspektive)
- Mut und Zivilcourage
- Bystander/Drittperspektive: Aktiv intervenieren, deeskalieren und Betroffene unterstützen



Pflege-Setting: Mein Gefühl gilt!

- Meine Empörung ist berechtigt!
- Ich bleibe ganz bei mir!
- Auch Worte können zu viel sein!
- Ich kann Verständnis haben und mich trotzdem klar abgrenzen!
- Schuldgefühle helfen mir nicht!
- Weiteratmen!
- Ich übernehme die Führung!
- Ich benenne die Dinge und breche den Bann!
- Die Verantwortlichen müssen handeln!
- Das Gesetz schützt mich!



Pflege-Setting: Sie sagen, was Sie wollen



- Hören Sie mit diesen Witzen auf!
- Das will ich nie wieder hören!
- Nehmen Sie Ihre Hände weg!
- Schweigen Sie!
- Behalten Sie diese Sprüche für sich!
- Ich verbiete Ihnen, mich anzufassen!
- Das nächste Mal hole ich die Polizei!

Pflege-Setting: Grenzen setzen



- Stopp!
- Halt!
- Nein!
- Schluss jetzt!
- Hallo?!
- Geht's noch!

Durch ein **laut** und **klar** ausgesprochenes „**NEIN**, das will ich nicht“ wird der Situation die **Heimlichkeit** genommen.

Pflege-Setting: Die Dreier-Regel



Jeder Schritt besteht aus einem einzigen Satz

1. Sie benennen die Situation
 2. Sie stellen klar
 3. Sie sagen, was Sie erwarten
- Ich mache meinen Job und Sie nennen mich „Süße“, u.a.
 - Ich bin Pflegefachfrau und arbeite hier für Ihre Gesundheit.
 - Hören Sie mit diesen Sprüchen auf.

- *Ich mache meinen Job und Sie nennen mich „Süße“, u.a.*
- *Ich bin GuK und arbeite hier für Ihre Gesundheit.*
- *Hören Sie mit diesen Sprüchen auf.*

Beispiel

- Ich habe Ihnen gesagt, dass ich mir Ihre Hüfte anschauen will, und Sie haben sich völlig abgedeckt.
- Das ist für die Behandlung nicht nötig.
- Sie können das Abdecken mir überlassen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz



Rechte der Betroffenen Zeug*innen

- Recht, gegen sexuelle Belästigung vorzugehen
- Recht auf Beratung während der Arbeitszeit
- Freie Wahl der Vertrauensperson
- Externe Beratung
- Schutz von Zeug*innen

Beschäftigte

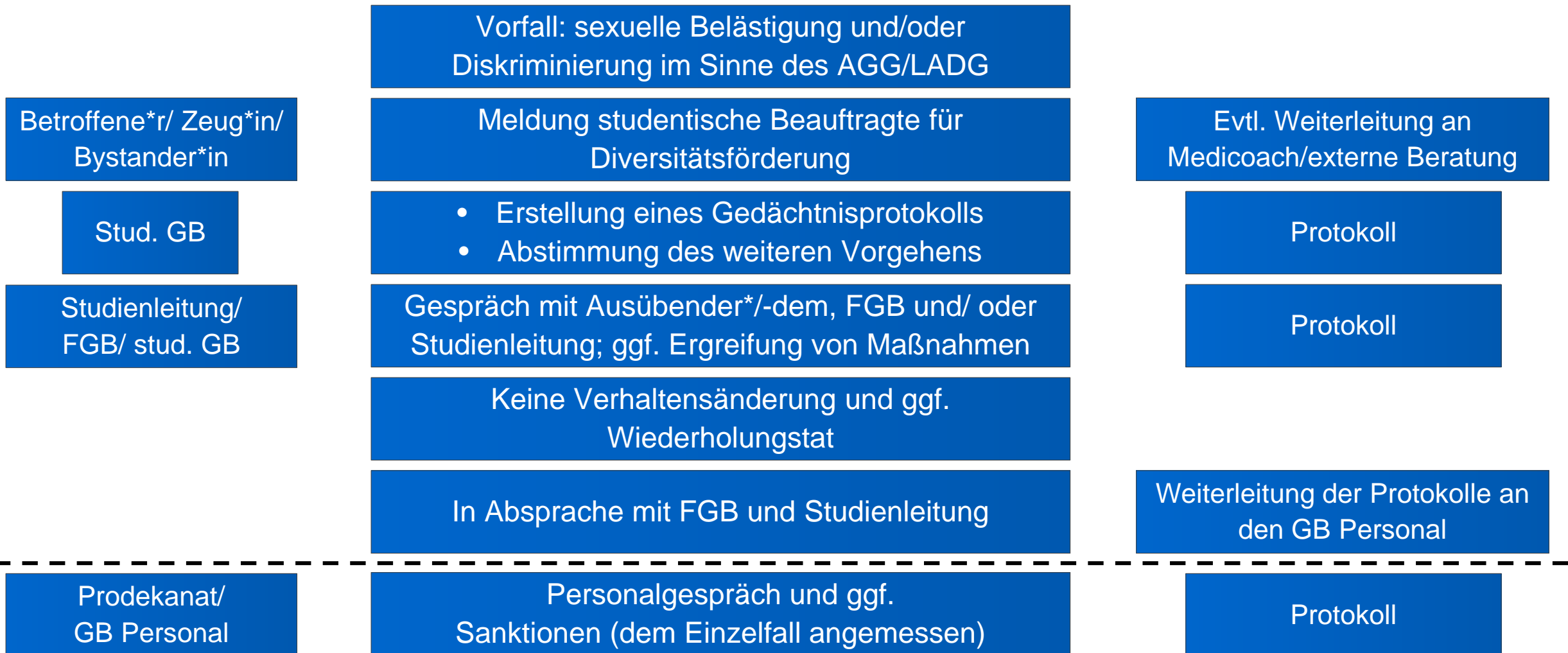
- § 14 Leistungsverweigerung
- § 15 Schadensersatz
- § 16 Maßregelungsverbot



Schutz und Prävention an der Charité



Charité Beratungs-Beschwerdeablauf (Stud.)



A large, solid red circle is positioned at the top left of the text area, partially overlapping the word "Prävention".

Prävention und Schutz vor Grenzverletzungen

Wir beraten Sie vertraulich und
anonym bei jeglicher Form von
Grenzverletzung
(sexuelle Belästigung und Gewalt)

T: 450 577 252

Frauen- u. Gleichstellungsbeauftragte
(alle Beschäftigten, Studierende)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Sabine Jenner
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
sabine.jenner@charite.de



RESEARCH LETTER

PHYSICIAN WORK ENVIRONMENT AND WELL-BEING

**Prevalence of Sexual Harassment
in Academic Medicine**

**Prevention Strategies
for Sexual Harassment
in Academic Medicine:
A Qualitative Study**

Journal of Interpersonal Violence
1–26
© The Author(s) 2020
Article reuse guidelines:
sagepub.com/journals-permissions
DOI: 10.1177/0886260520903130
journals.sagepub.com/home/jiv
The SAGE logo features the word "SAGE" in a bold, black, sans-serif font, with a stylized "S" inside a circle to its left.

**Hans Böckler
Stiftung**
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien



STIFTUNG CHARITÉ

Verbale, nonverbale sexuelle Belästigung



- Als sexuelle Belästigung gilt jedes unerwünschte Verhalten mit sexuellem Bezug auf:
- Sexistische Bemerkungen, die nicht nur **einzelne Personen**, sondern **Menschengruppen** entwürdigen fallen darunter, so etwa Mails mit sex. Inhalt, Witze, Bilder etc. (Frauen, Homosexuelle, trans Menschen)
- Bei aktiven körperlichen Übergriffen ist die Sache meistens klar
- **Verbale Anzüglichkeiten bewegen sich häufig im Graubereich**, d.h. subtile Aussagen mit ein-/zweideutigen Bemerkungen, diese sind vom Betroffenen schwierig einzuordnen, werden jedoch als belastend, verletzend empfunden.

SDG-Doppeltes Risiko Gesundheitsberufe



Das Phänomen der sexuellen Belästigung nimmt in Medizin, Pflege, Gesundheitsberufe eine Sonderstellung ein. Extreme körperliche Nähe in unterschiedlichen Arbeitssettings kann zu potenziellen Grenzübertretungen aller Beteiligten beitragen.

- Anamnese bspw. Befragung persönlicher/intimer Details zur Einschätzung von Erkrankungsrisiken.
- Für spezielle Anforderungs- und Arbeitsbedingungen und zur Sicherung von **Diagnostik, Therapie, Versorgung**, müssen häufig körperliche Grenzen überschritten werden.
- **extreme körperliche Nähe** ist in vielen Arbeitsabläufen notwendig.

Dies ist einerseits notwendig um den Beruf auszuüben, können aber zu potentiellen „Grenzverletzungen“ von Seiten aller Beteiligten – Ärzt*innen, Gesundheitsfachkräfte sowie Patient*innen – führen. Somit sind klare Abgrenzungen und Handlungsleitfäden in diesem Kontext potentiell sogar wichtiger und notwendiger als anderswo. (WPP-Studie, Charité 2015)

ELP-Studium: Doppelte Qualifikation, Doppeltes Risiko von SDG



- Im Hochschulkontext sind Studierende auf besondere Weise durch sexuelle Belästigung gefährdet, da **Abhängigkeiten** bestehen und/oder eine **enge Zusammenarbeit** nötig ist.
- Ein Öffentlichmachen der Belästigung kann sich negativ auf den Verlauf des Studiums auswirken.

Gesundheitsberufe

- „(...) zumal es längst kein Geheimnis mehr ist, dass insbesondere in Arbeitsfeldern der Betreuung, Therapie, Beratung und Pflege bedürftiger Menschen Gelegenheitsstrukturen vorherrschen, die Formen sexualisierter Gewalt begünstigen können.“ (Mechthild Wolff, 2007)

Prävention: Hochschul-Strukturen „Kultur des Hinschauens“



Awareness schaffen

- Für Prävention und Bekämpfung von SDG müssen Hochschulleitungen die Verantwortung übernehmen.
- **Öffentliches Null-Toleranz-Prinzip** bei SDG durch Hochschulleitung kommuniziert
- Regelmäßige Info-Tage, Veranstaltungen, Seminare für Studierende zu Diskriminierungsformen in Curricula integrieren → Pflichtveranstaltung
- Verpflichtenden gemeinsamen Code of Conduct erstellen für Lehrveranstaltungen und Körpernahe Übungen, auf den man sich vor Beginn einigt (präventiv)
- Eine intersektionale Perspektive, die Machtverhältnisse und Vulnerabilitäten jenseits des binären Geschlechterverhältnisses adressiert, ist hierfür unbedingt erforderlich.

Prävention: Hochschulstrukturen



- Personen, die Vorfälle von SDG melden, sollte zugesichert werden, dass sie ihre **Prüfungsleistungen** bei anderen Dozierenden ablegen können □ Dies würde ein großes Hindernis SDG zu melden, abbauen
- Sichtbarkeit von Regelungen und Anlaufstellen auf Flyer, Plakate
- Ansprechpartner*innen bspw. **Studierendenanlaufstelle**, die als **Mittler*innen** zwischen ausgebildeten Berater*innen und Studierenden, die von SDG betroffen sind, fungieren
- Sichtbare Bekanntmachung der FGB/**Beratungsstellen** und/oder der Beschwerdestelle

Prävention: Handlungsoptionen in der Lehre



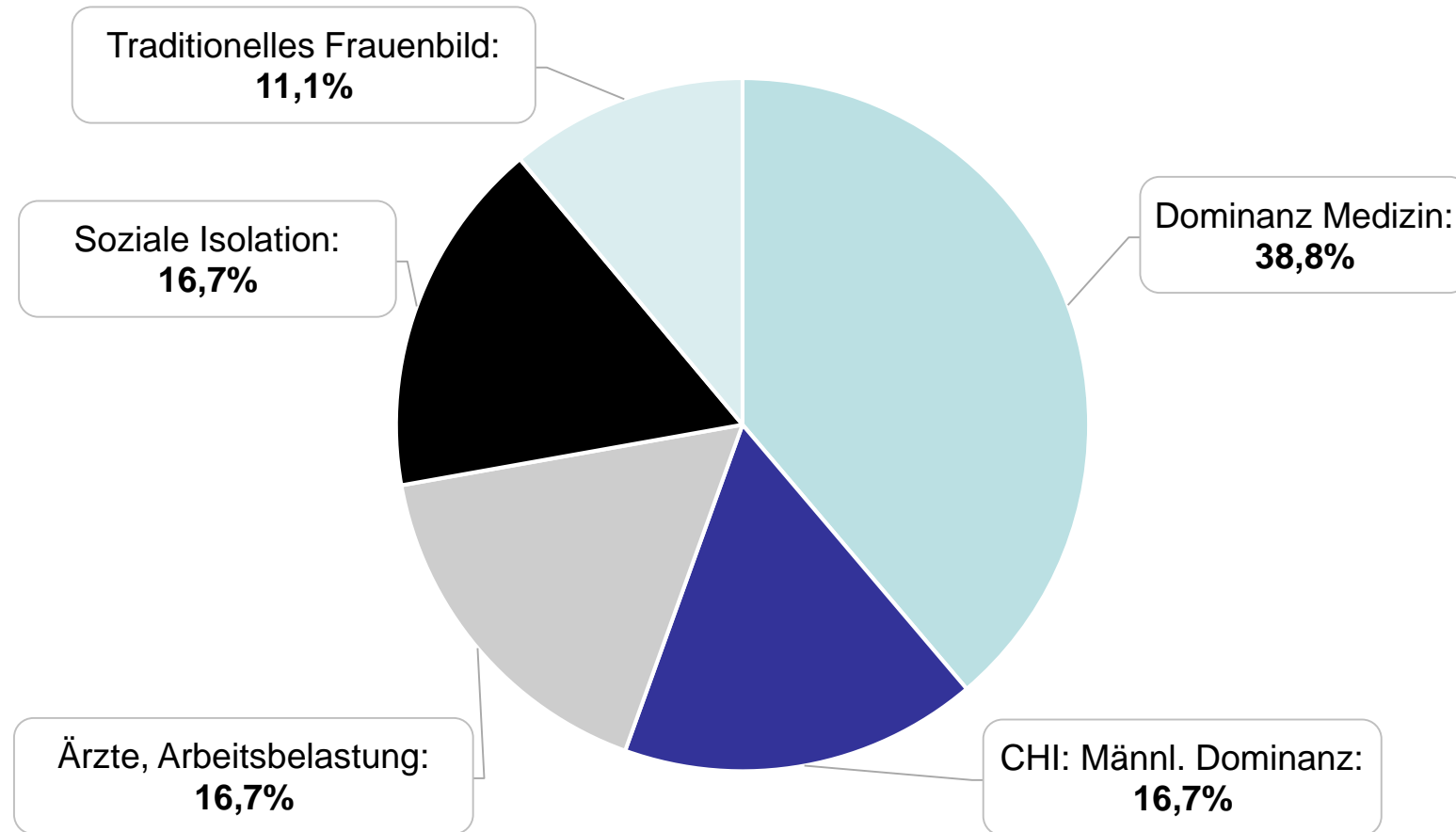
Lehrende

- Zu Beginn der Lehrveranstaltung **eine Vereinbarung über diskriminierungsfreies Studieren/Arbeiten** von der Lehrkraft mit den Teilnehmer*innen treffen, dabei ggf. auf **Verhaltenskodex/Vereinbarungen** der Hochschule verweisen;
- eigene Ansprechbarkeit beim Thema signalisieren und weitere (unabhängige) Anlaufstellen bei Verstößen/Vorkommnissen benennen.
- Lehrende: **Kritik von Studierenden reflektieren** und ernstnehmen → Aura der Unfehlbarkeit ablegen

Lehrtätige

- Pflichtfortbildung zum **AGG + §3 Abs. 4 AGG**
- **Geschlechtsneutrale Sprache** → Geschlechtersensible Sprache
- **Stereotype Inhalte/Folien/** Bilder/Beispiele meiden
- Bei Übungsfällen darauf achten, dass Parität bei den vorgestellten Personen herrscht
- Übungen, tradierte Rollenbilder aufbrechen
- Bei Übungen, respektvollen Umgang, einzelne **Schritte ansagen** und mit den Darsteller*innen die Übungen rückkoppeln

Motive Ausübende: Interview Pflege/Ärzte*innen



Prävention: Runder Tisch Studierende Charité



Strategie-Organisationsentwicklung SDG (2018-2020), Ziele:

- Integration von SDG in Dozierendenschulung
- Code of Conduct für die Lehre
- SBDG in **Curricula** aufnehmen
- Verankerung der Geschlechtersensiblen Ansprache
- **SBDG-/Queeraspekte** in Modul-Handbücher
- Items zu SBDG-Belästigung in Evaluation
- **Gender-Diversitygerechte Foliensätze** (Handreichung Dozierende)
- Beratungs-Beschwerdeablauf für Studierende
- Studentische Gleichstellungsperson

Prävention: Bestandsaufnahme Forschung



Sexuelle Belästigung/sexualisierte Diskriminierung sowie Machtmissbrauch ist in allen Disziplinen und Statusgruppen an den Hochschulen virulent

- Große Forschungslücken hinsichtlich des Hochschulraums sowie in spezifischen Fachrichtungen
- Prävention: Interventionsforschung verstärkt durch qualitative Methoden nutzen
- Digitaler Raum, Cyber-Stalking
- Daten für LGBTIQ*-Studierende
- Intersektionalität: Mehrfachbelästigung-Diskriminierung

- Geltungsbereich Studierende von § 3 Abs. 4 AGG - § 42 NHG
- Klarstellung der **allumfassenden Anwendbarkeit des AGG** im Bereich der Hochschulbildung
- Verankerung eines Diskriminierungsverbots (entsprechend § 3 Abs. 4 AGG) in den Landeshochschulgesetzen
- **Richtlinie präventive Schutzmaßnahmen**
- Grundlage des AGG gesetzlich verpflichtet, Beschäftigte hinsichtlich ihrer Rechte und Pflichten zu informieren, eine Beschwerdestelle
- Übergriffe die sich gegen nicht volljährig Studierende richten, sind Tatbestände des Strafrechts.
- Um auch schärfere Sanktionen wie Hausverbote, den Ausschluss von Veranstaltungen, Exmatrikulation rechtssicher einzusetzen, sind entsprechende Regelungen in den Landeshochschulgesetzen erforderlich.

Rechte der Betroffenen / Zeug*innen

Studierende NHG

§ 7 Benachteiligungsverbot

§ 12 Maßnahmen und Pflichten der Hochschule

§ 13 Beschwerderecht

Beschäftigte

§ 14 Leistungsverweigerung

§ 15 Schadensersatz

§ 16 Maßregelungsverbot



Psychische Folgen und Konsequenzen



Individuelle Grenzen werden verletzt und die Integrität, Autonomie und Gesundheit von Betroffenen werden beeinträchtigt

Situation von Betroffenen

- Stigmatisierung (sensibel, Störenfried etc.)
- Verunsicherung, Scham, Ärger, Schuld, Ekel,...
- Psychosomatische Beschwerdebilder (Stresssymptomatik Schlaflosigkeit, Alpträume, Retraumatisierung etc.)
- Einschränkung der Lern-, Arbeitsmotivation
- Berufliche Position/Professionalität der Betroffenen wird abgewertet
- Innere Kündigung
- Extreme psych. Belastung durch Schuldumkehr

Langfristige Folgen/Konsequenzen

- Erhöhter Krankenstand
- Geringere Karrierechancen
- (unfreiwilliger) Studienplatzwechsel
- Psychosomatische Chronifizierung
- Posttraumatische Belastungsstörungen (PTBS)
- Entwicklungspotential und Identifikation

Sexuelle Belästigung als Machtdemonstration



Sexuelle Belästigung wird als eine Form der Machtausübung beschrieben, die aus den strukturellen Machtverhältnissen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung hervorgeht

(vgl. Kocher/Porsche 2015)

Machtdemonstrationen durch sexualisierte Angriffe können im Arbeitskontext als teils bewusst, teils unbewusst gewählte Herabsetzungsstrategien gewertet werden, die die Betroffenen in ihrer Professionalität untergraben (Schrötte et al. 2019: 14).

Missbrauch von Abhängigkeitsverhältnissen

- SB ist besonders schwerwiegend, wenn sie von einem Vorgesetzten ausgeübt wird und/oder mit Versprechen von beruflichen Vorteilen/Nachteilen verbunden ist

„Durch sexuelle Belästigung wird Macht demonstriert, Konkurrenz ausgeübt oder Respektlosigkeit zum Ausdruck gebracht.“

„Dient als Instrument zur Machtausübung/ -sicherung, um Konkurrenz auszuschalten und kann als Platzverweis im beruflichen Umfeld eingesetzt werden.“

„Sexuelle Belästigung ist kein individuelles, sondern ein systemisches Problem“

Schutz- u. Beratungsfunktion Anlaufstellen (FGB, PR)



- Anonymitätswahrung
- Schweigepflicht
- Abstimmung von Vorgehensweisen
- Rasche und faire Bearbeitung der Beschwerde
- Fürsorgegedanke
- Je nach Intensität: GB-Personal
- Schutz der mutmaßlichen Täter*in, solange die Belästigung nicht bestätigt ist (Intensität des Vorfalls, Wiederholungstat, Zeugen)