



DIE PSYCHOANALYTISCHE HOCHSCHULE IN BERLIN

International Psychoanalytic University Berlin

Zusammenhänge zwischen sexueller Belästigung, Mobbing und der Rolle der Bystander in Arbeitskontexten

Bachelorarbeit von David Jelinek

Datum: 30.09.2013

Semester: SoSe 2013

Erstgutachter: Prof. Dr. Dr. Michael Buchholz

Zweitgutachter: Prof. Dr. Dr. Horst Kächele

Kurs: Zusammenhänge zwischen sexueller Belästigung,
Mobbing und der Rolle der Bystander in Arbeitskontexten

Verfasser: DavidJelinek
Danckelmannstraße 46
14059 Berlin
David.jelinek@ipu-berlin.de

Matrikelnummer 1332

Studiengang: B. A. Psychologie

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	4
1	Sexuelle Belästigung und Mobbing: Begriffsklärung.....	5
1.1	Mobbing.....	5
1.2	Der Bystander-Effekt.....	7
2	Sexuelle Belästigung.....	10
2.1	Sexuelle Belästigung in Unternehmen und die Abgrenzung von geschlechtsbedingter Diskriminierung.....	13
2.2	Sexuelle Belästigung an Universitäten	17
2.3	Kurzer Exkurs zur Pornografisierung der sexuellen Beziehungen und ihren möglichen Auswirkungen.....	17
2.4	Sexuelle Belästigung und die Wirkung der Bystander	20
3	Die Rolle der Täter.....	24
4	Zusammenfassung der Ergebnisse	27
5	Ausblicke und Weiterentwicklungen	29
6	Literaturverzeichnis.....	33
6.1	Zeitschriftenartikel	33
6.2	Bücher	34
6.3	Internetquellen	34
6.4	Abbildungsverzeichnis	35
7	Eidesstattliche Erklärung	37

1. Einleitung

In dieser Arbeit sollen Zusammenhänge zwischen sexueller Belästigung, Mobbing und der Rolle der Bystander in Arbeitskontexten untersucht werden. Was bedeutet sexuelle Belästigung für die beteiligten Personen? Inwiefern tragen Nebenstehende dazu bei? Welche Profile und Motivationen weisen die Täter auf? Gibt es Gemeinsamkeiten bei den Opfern? Wann, wo und wie wird belästigt?

Der Beantwortung dieser und weiterer Fragen werde ich in der vorliegenden Arbeit nachgehen. Es muss allerdings zuerst auf den Begriff des Mobbings eingegangen werden, da dieser eng mit dem der sexuellen Belästigung verbunden ist. Eingangs werden also zunächst die wesentlichen Begriffe definiert und durch Fallbeispiele illustriert

Im weiteren Verlauf der Arbeit werden diverse Studien über die verschiedenen Aspekte der beiden antisozialen Verhaltensweisen des Mobbings und der sexuellen Belästigung dargestellt und zudem wird näher auf die gruppenspezifischen Prozesse, speziell auf die Rolle der Zuschauer, eingegangen. Da die wissenschaftliche Literatur zu diesen Themen bislang sehr stark opferorientiert ist, wird in dieser Arbeit nicht auf die seelischen Beschädigungen von Opfern sexueller Belästigung und Mobbing eingegangen. Stattdessen wird der Fokus auf die Rolle der Täter gerichtet, da diese Perspektive durch Fernsehserien und aktuelle Presseartikel zurzeit stärker in den Vordergrund gerückt wird

Weiter soll in zwei Exkursen zunächst auf einen möglichen Zusammenhang mit einem Zeitphänomen, welches als „Pornografisierung der Sexualität“ bezeichnet wird, eingegangen werden.

In einem weiteren Exkurs werden Überlegungen dazu angestellt, ob eine mögliche Zunahme von sexueller Belästigung in einem Zusammenhang steht mit den Änderungen der Persönlichkeiten von Führungskräften in der Arbeitswelt, die vermehrt unter deutlichen psychischen Störungen leiden.

1 Sexuelle Belästigung und Mobbing: Begriffsklärung

Als Belästigung bezeichnet man gemeinhin das Einwirken einer Person auf eine andere, die sogenannte Zielperson, wobei letztere dieses Einwirken als beeinträchtigend oder schädigend wahrnimmt (sowohl "Täter" als auch "Opfer" können selbstverständlich jeweils mehrere Personen sein). Sexuelle Belästigung zielt speziell auf das Geschlecht der betroffenen Person ab, kann als eine Form von Gewaltausübung betrachtet werden und gehört deshalb ebenso wie Mobbing zu den antisozialen Phänomenen.

Weil sich diese beiden Typen von antisozialen Verhaltensweisen, nämlich das Mobbing einerseits und die sexuelle Belästigung andererseits, oft sehr stark mischen, wäre eine reine Betrachtung der sexuellen Belästigung weder vollständig noch gut nachvollziehbar. Deshalb sollen im Folgenden zunächst in einer komprimierten Form wichtige Aspekte des Mobbing dargestellt werden.

1.1 Mobbing

Der Begriff Mobbing wurde 1963 erstmals von dem Verhaltensforscher Konrad Lorenz eingeführt, danach vom dem Schweden Hein Leymann in seiner heutigen Bedeutung geprägt (Teuschel, 2010). Gerade in deutschen Publikationen wird noch vom Begriff des „Bullying“ unterschieden. Dieses Phänomen beschreibt das Mobben unter Kindern bzw. Jugendlichen. Eine erschöpfende Definition von Mobbing stammt von Esser und Wolmerath:

„Mobbing ist ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt, in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden, welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden und dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen, dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereiches endet.“ (Esser & Wolmerath (2005), S.22)

Die zeitüberdauernde Komponente gepaart mit dem stetigen Wegschauen der Arbeitskollegen macht Mobbing so belastend für die Opfer. Wie schnell eine Person zur

gemobbten werden kann und wie aggressiv aufgeladen die Handlungsweisen der Kollegen sein können, zeigt das folgende Fallbeispiel sehr gut:

Günther T., 36 Jahre alt, ist als Elektriker neu in der Firma beschäftigt. Da er in diesem Beruf bereits große Erfahrung hat, erhält er die Position des kürzlich aus Altersgründen ausgeschiedenen Vorgängers. Er merkt schnell, dass ihm vonseiten der Mitarbeiter ein kalter Wind entgegenweht. Der alte Chef war beliebt, auch deshalb, weil er viel durchgehen ließ. Bereits in den ersten zwei Wochen fallen Günther sehr viele Mängel auf – vor allem in der Arbeitsweise der Kollegen, aber auch bei anderen Abläufen. Von seinem Vorgesetzten wird er ermuntert, er solle durchaus seinen eigenen Stil einführen. Günther beginnt daher, seine Mitarbeiter auf Fehler hinzuweisen. Da er fachlich sehr gut ist, haben diese kaum Argumente gegen seine Einwände. Die Stimmung im Betrieb wird dadurch aber nicht besser. Im Laufe der Woche fällt ihm auf, dass kaum einer der Mitarbeiter zu ihm kommt, um etwas zu besprechen. Wenn er auf den Betriebshof kommt, sitzen die anderen oft zusammen und reden, sobald er die Szene betritt, verstummt das Gespräch. Man grüßt ihn nicht mehr, Günther will zunächst nicht kleinlich sein und denkt sich, dass die Umstellung für die anderen auch eine Belastung sei. Nachdem sich die Mitarbeiter aber immer direkter von ihm abwenden und sich gezielt weg drehen, wenn er beispielsweise das Zimmer betritt, wird es ihm doch zu bunt. Er ruft sie zu Ordnung und fordert mehr Respekt von ihnen ein. Für diese Forderung erntet er nur Schulterzucken. Die Stimmung wird noch eisiger. Als Günther seinem Vorgesetzten davon berichtet, runzelt der die Stirn und meint, vielleicht müsse Günther die ganze Sache doch etwas diplomatischer angehen. Er wolle nicht, dass der Betriebsfrieden leide. Jetzt sieht Günther sich in der Zwickmühle. Zu diesem Zeitpunkt begeht ein Mitarbeiter einen deutlichen Fehler, der die Firma viel Geld kostet. Günther kommt dahinter und stellt den Betroffenen zur Rede. Er kündigt auch an, ihn beim Vorgesetzten zu melden. Als er am nächsten Tag in die Firma kommt, hat jemand in seinem Papierkorb Exkremamente deponiert. In den nächsten Tagen passiert es häufig, dass, wenn er über den Hof geht, ihm einer seiner Kollegen etwas vor die Füße wirft, Kabelrollen, Werkzeug oder Ähnliches. Dies geschieht scheinbar versehentlich, der jeweilige Kollege entschuldigt sich dann immer grinsend bei ihm. Als er am Abend aus der Firma geht, wird er direkt vor seiner Tür von einem Kollegen angerempelt,

sodass er zu Boden stürzt. Wiederum erfolgt eine Entschuldigung mit einem Grinsen im Gesicht. In dieser Nacht schläft Günther sehr schlecht. Nachts um drei wacht er auf und ist schweißgebadet. Er beginnt zu überlegen. Er hätte nie gedacht, dass sich die Kollegen dermaßen unverhohlen gegen ihn wenden und ihm auch körperlich zusetzen würden. (Teuschel, 2010, S.10-11)

Interessant an diesem Fallbeispiel ist die sehr offen ausgetragene Aggression gegenüber dem Opfer. Es wird wenig verbal aber dafür sehr körperlich angegangen. Das soziale Gefüge aus „Mobbern“ und vor allem den Bystandern (Zuschauer oder Umstehende) spielt bei den gruppenspezifischen Prozessen des Mobbing oft eine sehr wichtige Rolle. Da der Vorgang des Mobbing meist keine im Geheimen ablaufende, sondern eine im Betrieb oder an der Universität für Außenstehende sichtbare Situation darstellt, muss der Vollständigkeit halber auf den Bystander-Effekt eingegangen werden. Das nachfolgende Unterkapitel befasst sich daher mit diesem Prozess.

1.2 Der Bystander-Effekt

Der Bystander-Effekt oder auch Zuschauereffekt lässt sich wie folgt definieren: Je mehr Personen der Ausübung einer Straftat bzw. einem antisozialen Verhalten beiwohnen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine dieser Personen versucht, zu helfen. Erforscht wurde dieser Effekt von Darley und Latané (1968). In ihrer Studie verglichen sie die individuelle Hilfsbereitschaft von Einzelpersonen, Kleingruppen und Großgruppen. Dabei entdeckten sie folgendes: Je größer die Gruppe, und dementsprechend die Anzahl der Bystander, desto länger dauert es, bis eine Person Hilfsmaßnahmen durchführt.

Dieser Umstand lässt sich auch auf das Mobbing und die sexuelle Belästigung übertragen. Bei einem frühzeitigen Protest der Kollegen wird es unter Umständen nicht zu einem zeitüberdauernden Problem. Denn die Person, die mobbt, benötigt für ihr Tun einen gewissen Rückhalt der Gruppe, auch wenn sich dieser nur im Wegschauen der Umstehenden vollzieht.

Wegen der oben erläuterten Wichtigkeit des Bystander-Effekts bei antisozialen Verhalten muss zunächst die Auswirkung der Bystander auf den Rest der Gruppe anhand von Studien dargestellt werden.

Auswirkung von Mobbing auf Bystander

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit der Studie von Vartia (2001), die zum einen untersucht hat, welche Wirkung Bystander auf Täter und Opfer in Mobbing-situationen haben und zum anderen, wie stark die Bystander selbst unter den antisozialen Verhaltensweisen des Mobbing leiden. Zudem untersucht die Studie, ob längere Mobbingepisoden auch zu mehr Stress beim Opfer führen als kürzere.

Zunächst ging Vartia jedoch der Frage nach, wie stark sich Mobbing auf das Opfer und auf die Bystander auswirkt, wobei die Autorin versuchte, sich auf die negativen Auswirkungen zu beschränken. Die Basis für die Datenerhebung stellte hierbei ein Fragebogen dar. Die Ergebnisse besagen, dass bei den Opfern wie auch bei den Bystandern ein erhöhter Stresspegel messbar war. Zudem ergab die Befragung, dass bei den beiden Gruppen einen erhöhten Konsum an Schlafmitteln und an Sedativa besaßen (Vartia, 2001). Diesen Umstand erklärt die Autorin mit dem erhöhten Stresslevel der Bystander. Durch die Unfähigkeit, in die Situation einzugreifen, entsteht ein großer Unmut bei den Bystandern, was bei ihnen in der Folge zu Schlafproblemen führen kann.

Die Studie ergab zudem, dass die Anzahl und die Intensität der Mobbingattacken nicht mit den negativen Folgen korrelieren. Ob es sich also um Tage oder um Wochen handelt, in denen es zu Mobbingvorfällen kommt, wirkt sich nicht sichtbar auf das Antwortverhalten der Probanden aus (Vartia, 2001).

Genau an dieser Zeitkomponente müsste nun weitergeforscht werden, da es nicht den Erwartungen zu entsprechen scheint, dass eine Person, die nur unter einer kurzen Episode von Mobbingattacken leidet, ein ähnliches Unwohlsein beschreibt wie eine Person, die womöglich seit Jahren das Opfer von regelmäßigen Attacken ist.

Einarsen, Zapf, Copper, & Hoehl (2010) versuchen diesen Umstand mit den unterschiedlichen Stressbewältigungsstrategien der einzelnen Individuen zu erklären. Vor allem ein Scheitern bei der gewählten Strategie führt dazu, dass die Mobbingattacke als traumatisches Erlebnis verinnerlicht wird. Dieser Umstand kann also schon bei kurz andauernden Mobbingepisoden einen sehr hohen Stresspegel auslösen. Auf diese Weise lässt sich zumindest teilweise das etwas fragwürdige Ergebnis der Studie von Vartia (2001) erklären.

Die Gemeinsamkeiten von sexueller Belästigung und Mobbing sind klar erkennbar. Es handelt sich in beiden Fällen meist um eine Unterdrückung einer Person im näheren Umfeld. Durch die vorangegangenen Abschnitte sollte ein Eindruck der di-

versen Auswirkungen und Handlungsweisen von Mobbing gegeben werden. Dadurch wird es möglich, die beiden von den Medien oft als sehr unterschiedlich betrachteten Vorgänge des Mobbings und der sexuellen Belästigung näher miteinander zu vergleichen.

2 Sexuelle Belästigung

Ebenso wie Mobbing ist auch die sexuelle Belästigung eine Form der Unterdrückung einer Person im näheren Umfeld. Im folgenden Abschnitt wird die sexuelle Belästigung mittels verschiedener Definitionen erklärt, es werden diverse Studien zur Illustration dargestellt, auch werden Zahlen aus deutschen Betrieben genannt, und die sexuelle Belästigung soll dem Mobbing gegenüber gestellt werden.

Zunächst soll geklärt werden, was mit sexueller Belästigung überhaupt gemeint ist und wie verbreitet sie stattfindet. Weiterhin soll dann folgenden Fragen nachgegangen werden: Was bedeutet sexuelle Belästigung für die beteiligten Personen? Inwiefern tragen Nebensachende dazu bei? Welche Profile und Motivationen weisen die Täter auf? Gibt es Gemeinsamkeiten bei den Opfern? Wann, wo und wie wird belästigt? In Beantwortung dieser und weiterer Fragen werde ich Definitionen aus Gesetzestexten und aus wissenschaftlichen Texten entnehmen.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §3, Abs. 4 wird sexuelle Belästigung in folgender Weise definiert:

Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen 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.

Diese Rechtsdefinition versucht erschöpfend, die einzelnen Komponenten der sexuellen Belästigung aufzulisten. Besser nachvollziehbar erscheint die Definition in der Senatsrichtlinie der Universität Tübingen (2004), der es gelingt, sehr genau die einzelnen möglichen Handlungen in einen verständlichen Kontext einzubinden:

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Personen herabzu-

würdigen. Die sexuelle Belästigung kann sich in Worten, Handlungen, Gesten oder sonstigem sexualisiertem Verhalten ausdrücken. Dies können z. B. sein:

- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen, gleichgültig in welcher Form (z. B. Kalender/Bildschirmschoner/Poster)
- optische Zeichen mit sexuellem Bezug
- unerwünschte Aufforderung oder/und Nötigung zu sexuellen Handlungen
- unerwünschter Körperkontakt und
- sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- und Ausbildungsplatz.

Durch die sehr ausführliche Auflistung der einzelnen möglichen Handlungsweisen entsteht ein unmittelbarer Bezug zu dieser Definition, da durch die Illustration anhand von Beispielen die einzelnen Komponenten wesentlich lebhafter werden. Außerdem wird spezifisch auf die sexuelle Nötigung am Arbeitsplatz eingegangen. Diesen Aspekt erfasst die Definition aus dem Gleichbehandlungsgesetz überhaupt nicht.

Peter Fiedlers Studien zum Thema sexueller Missbrauch und sexuelle Belästigung ergaben, dass etwa jede vierte Frau in den USA Opfer eines Übergriffes bzw. einer Nötigung geworden ist. Diese erschreckend hohen Zahlen lassen die Frage aufkommen, in welchen Kontexten und aus welchen Gründen es zu sexuellen Belästigungen kommt und ob sich Täter- und Opfertypen differenzieren lassen.. Die überwältigende und traumatische Gewalterfahrung einer Vergewaltigung löst sicherlich regelmäßig Todesangst aus. Doch in welcher Weise wirkt sich eine meist nur zum Teil verbal ausgeführte Belästigung aus?

Die folgenden Studien sollen einen Einblick in die doch sehr erschreckend hohen Zahlen von sexueller Belästigung und Mobbing in ihren verschiedenen Facetten geben. Es herrscht eine gewisse Unschlüssigkeit über die genaue Definition von sexueller Belästigung, zudem fällt die Trennung zwischen sexueller Belästigung, geschlechtsdiskriminierendem Verhalten und rassistischen Motiven oft sehr schwer, da in den meisten Studien die Opfer, aber nicht die Täter, Gegenstand der Untersuchungen sind. Das liegt in Teilen daran, dass die Täter aktiv versuchen, ihr Verhalten zu verstecken (Scott & Martin, 2006), somit die Offenlegung und damit die Erforschung der Beweggründe bislang im Dunkeln bleibt.

Settler et al. zählten die folgenden Handlungsweisen in ihrer 2012 veröffentlichten Studie zur sexuellen Belästigung: Abwertung aufgrund des Geschlechts, ungewolltes Berührt Werden und die Vergabe von Aufgaben im Arbeitskontext, welche nur zum Aufbau einer sexuellen Beziehung dienen. Settler (2012) untersuchte in seiner Studie, inwieweit sich sexuelle Belästigung innerhalb des U.S. Militärs auf die Hautfarbe zurückführen lässt. Die Ergebnisse dieser Studie besagen, dass schwarze Männer deutlich öfter belästigt wurden als weiße Männer. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um gleichgeschlechtliche Belästigung, die von den weißen hochrangigeren Offizieren ausgehend an den schwarzen Soldaten niederen Ranges geschieht, oft um diese zu unterdrücken (Settler et al. 2012).

Dieser Umstand lässt sich zum Teil damit erklären, dass schwarze Männer tendenziell seltener eine Offizierslaufbahn als weiße Männer einschlagen und somit des Öfteren einen der niederen Ränge im Militär beziehen. Dies könnte als Hinweis verstanden werden, dass gerade in staatlichen Institutionen wie Militär und Verwaltung auf antisoziale Verhaltensweisen wie Mobbing oder sexuelle Belästigung geachtet werden sollte, was bislang leider nur in Ansätzen geschieht.

Gerade beim Militär existiert in den meisten Ländern ein sehr unausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Die Auswirkungen dieses Umstandes auf antisoziale Verhaltensweisen wie Mobbing, sexuelle Belästigung und geschlechtsdiskriminierendes Verhalten zeigt die folgende Studie von Kabat-Farr (2013) sehr eindrücklich.

Dort wird empirisch anhand von Fragebögen ermittelt, in welchem Ausmaß sexuelle Belästigung bei Männern und bei Frauen beim Militär und im Justizbereich auftritt. Abbildung 1 zeigt sehr deutlich, dass gleichgeschlechtliche sexuelle Belästigung zwanzigmal häufiger unter Männern vorkommt als unter Frauen. Dieser Umstand lässt sich in Teilen mit der sehr strikten Hierarchie in militärischen Organisationen erklären. Durch die eindeutig festgelegten Ränge beim Militär kommt es nach Kabat-Farr (2013) zu einer erhöhten innergeschlechtlichen Belästigung.

Table 7
Study 2 (Court Employees) and Study 3 (U.S. Military): Sex of Perpetrator of Most Memorable Sex-Based Harassment Experience, Separately by Subtype and Gender

	Most memorable experience only involved GH		Most memorable experience only involved SAH	
	Court employees			
	Male target	Female target	Male target	Female target
Male perpetrator	14 (52%)	28 (60%)	60 (56%)	161 (50%)
Female perpetrator	11 (41%)	15 (32%)	45 (42%)	131 (41%)
Both sexes as perpetrators	2 (7%)	4 (9%)	3 (3%)	29 (9%)
Total	27	47	108	321
	Military employees			
	Male target	Female target	Male target	Female target
Male perpetrator	668 (54.4%)	2017 (82.6%)	9 (27.3%)	135 (97.1%)
Female perpetrator	188 (15.2%)	42 (1.7%)	24 (72.7%)	1 (0.7%)
Both sexes as perpetrators	332 (26.9%)	352 (14.4%)	0	2 (1.3%)
Perpetrator sex unknown	45 (3.6%)	31 (1.3%)	0	1 (0.7%)
Total	1,233	2,442	33	139

Note. GH = Gender harassment; SAH = Sexual-advance harassment.

Abbildung 1 Numerische und prozentuale Darstellung der sexuell Belästigenden. Getrennt nach Geschlecht und Profession (Gerichtsmitarbeiter und Soldaten), entnommen aus Kabat-Farr (2013)

Anzumerken ist hierbei, dass gerade im militärischen Bereich ein sehr hoher Prozentsatz der befragten Frauen angaben, dass sie schon diverse Male entweder geschlechtsbedingt (82,9%) oder sexuell belästigt wurden (97,1%). Geschlechtsbedingte Belästigung stellt hierbei die Abwertung oder Diskriminierung einer Person aufgrund ihres Geschlechtes dar.

Allerdings sollte die sehr hohe prozentuale Angabe der sexuell belästigten Frauen in Relation zur Stichprobengröße gesehen werden, die wesentlich kleiner ist als die bei geschlechtsbedingter Diskriminierung (3675 vs. 169). Die Autoren beschreiben, dass sich bei Arbeitsgruppen, in denen der Frauenanteil wesentlich höher ist als der Männeranteil, ein wesentlich geringeres Maß an geschlechtsbedingter Belästigung feststellen lässt. Das trifft allerdings nur zu, wenn alle Abteilungen eines Unternehmens ein ausgeglichenes Männer zu Frauen Verhältnis aufweisen (Kabat-Farr, 2013).

2.1 Sexuelle Belästigung in Unternehmen und die Abgrenzung von geschlechtsbedingter Diskriminierung

In einer Studie von 2002, die vom Bundesministerium für Familie, Kinder und Senioren durchgeführt wurde, kam zum Vorschein, dass, abhängig von der Größe des Betriebs, zwischen 6% und 12% der Personalverantwortlichen noch nie davon gehört

haben, dass sexuelle Belästigung einen Strafbestand darstellt. Selbst Präventivmaßnahmen wie das Einsetzen eines Gleichstellungsbeauftragten scheinen an dieser Tatsache nichts zu ändern. Erwähnenswert ist auch, dass sexuelle Belästigung für jeden etwas anderes bedeuten kann. Eine Umfrage innerhalb dieser Studie befasste sich mit der Frage, was sexuelle Belästigung ausmacht. Abbildung 2 verdeutlicht, wie unterschiedlich die einzelnen Handlungen zugeordnet werden.

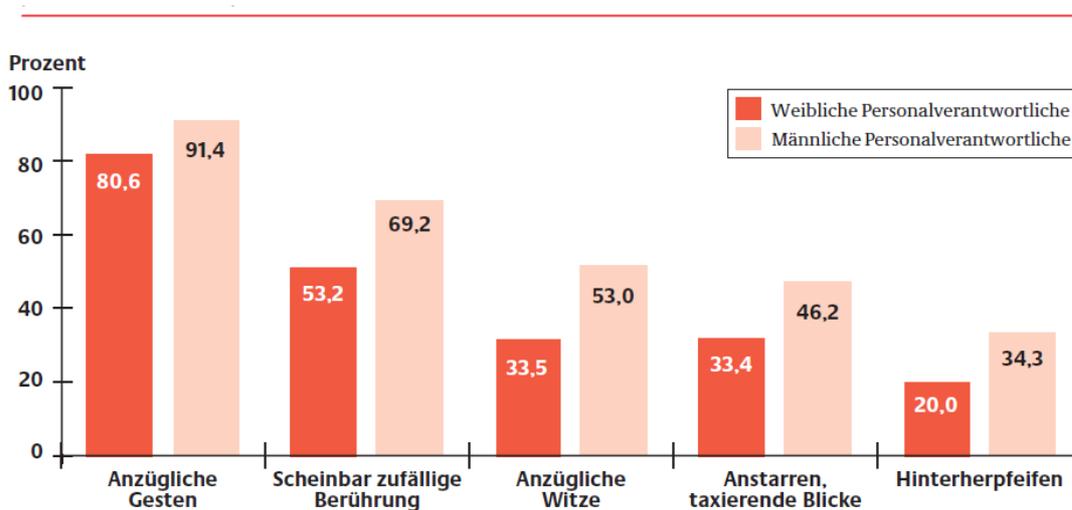


Abbildung 2: Die Bewertung von Handlungsweisen von sexueller Belästigung durch Personalverantwortliche getrennt nach Geschlecht (Pflüger & Baer, 2002)

Es lässt sich unschwer erkennen, dass in allen Kategorien die männlichen Personalverantwortlichen die einzelnen Handlungsweisen als gravierender angesehen haben als die weiblichen. Betreffend der Handlungsweise „Hinterherpfeifen“ beispielsweise beurteilten fast doppelt so viele männliche Personalverantwortliche diesen Tatbestand als Belästigung wie die weiblichen. Diese Abbildung verdeutlicht zudem, dass sich bei den gravierenden Kategorien „Anzügliche Gesten“ und „Scheinbar zufällige Berührungen“ beide Geschlechter über die Einordnung einig sind. Geht es jedoch um die drei subtileren Kategorien, entsteht eine größere Uneinigkeit, was die Komplexität von sexueller Belästigung und die Probleme der Bewertung verdeutlicht. Betrachtet man nun die Zahlen von gemeldeten Fällen anhand der Größe eines Betriebes, wie sie in Abbildung 3 dargestellt werden, wird deutlich, wie hoch die Dunkelziffer bei kleinen Unternehmen ist. Hierbei lässt sich sagen: je größer das Unternehmen, desto höher die Melderate von Belästigungsfällen. Die Autoren erklären dieses Phänomen mit einer besseren innerbetrieblichen Organisation in Großbetrieben als

bei kleinen Unternehmen sowie einer höheren Anonymität durch die höhere Anzahl der Beschäftigten (Pflüger & Baer, 2002).

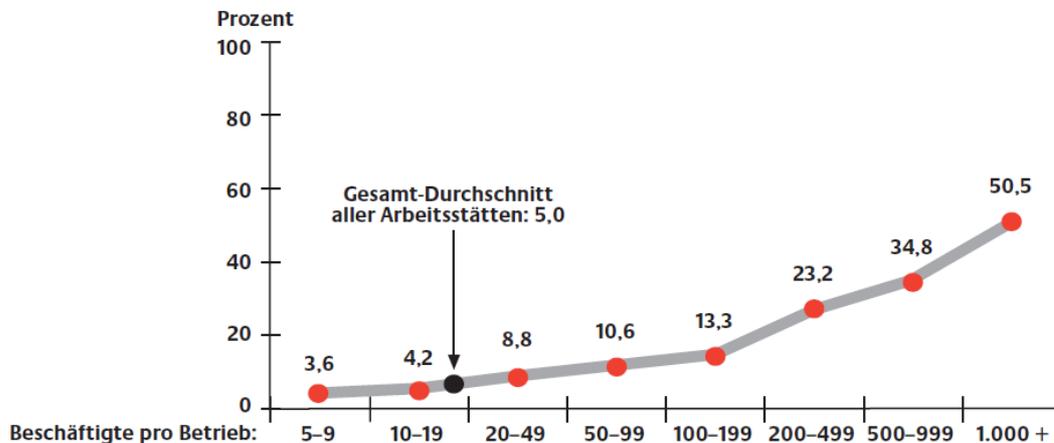


Abbildung 3: Darstellung der Häufigkeiten von Fällen sexueller Belästigung, von denen die zuständigen Personalverantwortlichen selbst berichten konnten (Pflüger & Baer, 2002)

Im Gegensatz zu der Studie von Kabat-Farr (2013) konnten Baer et al. (2002) in rein männlichen Betrieben keine Fälle von sexueller Belästigung ermitteln. Dieser Umstand könnte mit der Scham der Opfer zusammenhängen, was dazu führt, dass der Vorfall nicht gemeldet wird.

Sexuelle Belästigung spielt in vielen Unternehmen oft einen wichtigen, aber meist zu wenig betrachteten, Aspekt. In vielen Arbeitsfeldern werden Menschen aufgrund ihres Geschlechtes abgewertet bzw. diskriminiert. Dieser Tatbestand nennt sich „geschlechtsbedingte Diskriminierung“, die sich wie folgt definieren lässt: Wird eine Person ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes abgewertet oder erhält sie innerhalb ihres Betriebes weniger relevante Aufgaben, so handelt es sich um geschlechtsbedingte Diskriminierung.

Das trifft oft auf die Berufe zu, bei denen im klassischen Sinne ein festgelegtes Geschlechterbild herrscht. Nimmt eine Person einen für ihr Geschlecht ungewöhnlichen Beruf an, beispielsweise wenn ein Mann seine Ausbildung zum Krankenpfleger beginnt, wird von ihm erwartet, dass er seine eigenen klassischen männlichen Kompetenzen mit in die von ihm ausgeführte Position einbringt (Stärke und Führungsqualitäten). Durch diese sehr starke Stereotypisierung der einzelnen Geschlechterrollen wird die Abwertung aufgrund des Geschlechtes stark gefördert. Dieser Umstand wür-

de sich weniger als sexuelle Belästigung sondern mehr als geschlechtsbedingte Diskriminierung benennen lassen. Leider ist zu diesem Thema sehr einseitig geforscht worden, da sich die meisten Studien auf die Rolle der Frau als Opfer konzentrieren.

Doch wie kommt es zur sexuellen Belästigung unter Kollegen wie etwa in einer Arbeitsgruppe oder einem kleinen Team? Wie lassen sich die einzelnen Mechanismen dahinter erklären?

Einen Erklärungsansatz für die Hintergründe der sexuellen Belästigung liefert die SRST-Theorie von Gutek.

Die „Sex Role Spillover Theory (SRST)“ (Gutek, 1987) kann, wie im oberen Absatz schon angeschnitten, folgendermaßen beschrieben werden: Es werden dem Individuum aufgrund seines Geschlechtes Eigenschaften zugeschrieben, die in dem jeweiligen Arbeitsfeld keinerlei Relevanz haben. Hierbei ist es wichtig, anzumerken, dass das Männer-Frauen-Verhältnis sehr unausgeglichen sein muss, damit SRST überhaupt auftreten kann (Gutek, 1987).

Gutek (1987) versuchte anhand dieser Theorie, die Hintergründe von geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen mit sexuellem Hintergrund näher zu erforschen. Dazu befragte sie Frauen und Männer, die in traditionell geschlechtstypischen und geschlechtsuntypischen Arbeitsfeldern tätig waren. Die Ergebnisse ihrer Studie besagen folgendes: 18% der Frauen, die in klassischen männlichen Feldern tätig sind, erfuhren eine sexualisierte Arbeitsatmosphäre. Diese umfasste folgende Aspekte: zweideutige Blicke, Komplimente über das Aussehen und ungewollte Berührungen. Bei den Frauen, die in klassischen Frauenberufen tätig waren, gaben dies nur 3% an. Diese Zahlen bedeuten, dass Frauen, die nicht in klassisch weiblichen Berufsfeldern tätig sind, öfter mit den Problemen einer sexualisierten Arbeitsatmosphäre zu kämpfen haben als Frauen, die in weiblichen Berufsfeldern tätig sind.

Da sich für die Studie nur sehr wenige Männer in typisch weiblichen Berufen finden ließen, konnte ein direkter Vergleich nicht hergestellt werden. Allerdings wurde von Frauen, die in geschlechtsuntypischen Berufen tätig waren, erwartet, attraktiv zu sein und sich modisch zu kleiden, was von Männern in eher weiblichen Berufen nicht erwartet wurde (Gutek, 1987).

Nun muss diese Studie natürlich in Relation zu ihrer Zeit gesehen werden, da heute wesentlich mehr Männer und Frauen in Berufen tätig sind, die vor 25 Jahren noch als stark geschlechtsspezifisch galten.

2.2 Sexuelle Belästigung an Universitäten

Die Zahl der Frauen, die an Hochschulen bzw. Universitäten ein Studium beginnen, hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Eine erschreckende Begleiterscheinung stellt jedoch die hohe Anzahl von Belästigungsfällen bei jungen Männern und Frauen dar.

Das Ausmaß und die Wirkung von sexueller Belästigung im Universitätskontext hat die Studie von Lundy-Wagner et al. zu ermitteln versucht. In dieser Untersuchung werden die Zahlen einer Studie von Hoewing und Rumburg (2005) verwendet, die ergab, dass etwas zwei Drittel aller Hochschulteilnehmer eine der vielen Formen der sexuellen Belästigung an sich selbst erfahren haben, von diesen aber lediglich 10% diesen Vorfall gemeldet haben.

Hierbei muss angemerkt werden, dass sexuelle Belästigung ausgehend von Universitätsmitarbeitern in geringerem Maße auftritt als sexuelle Belästigung unter den Studenten. Meist sind es die Erst- oder Zweitsemester, die von höheren Semestern belästigt werden. Die Autorin beschreibt, dass die gängigen Folgen bei den Opfern soziale Isolation, Unzufriedenheit und abfallende Studienleistungen sind. Sie kommt zu dem Schluss, dass sexuelle Belästigung im Kern ein unvorteilhaftes aber nicht im Vorfeld zu verhinderndes Problem darstellt. Dieser Gedanke spiegelt den vieler Arbeitgeber und Universitätsdekane wieder. Das Problem wird also fast ausschließlich mit Nachsorgemethoden behandelt, präventive Arbeit gibt es in den meisten Firmen oder Universitäten dazu jedoch nicht.

2.3 Kurzer Exkurs zur Pornografisierung der sexuellen Beziehungen und ihren möglichen Auswirkungen

An dieser Stelle möchte ich näher auf die möglichen Ursachen für die hohe Anzahl an Fällen von sexueller Belästigung eingehen. Da eine eingehende Betrachtung dieses Themas den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen würde, wird es hier nur kurz umrissen und die in diesem Kapitel genannten Gedanken werden nicht in ihrer völligen Bandbreite dargestellt.

Die oben genannte Studie von Hoewing und Rumburg (2005) spricht davon, dass zwei Drittel aller Hochschulstudenten in den USA schon einmal Opfer von sexueller

Belästigung wurden, was daran liegen könnte, dass in der heutigen Gesellschaft eine zunehmende Sexualisierung aller Lebensbereiche stattfindet.

Der Sender 3sat brachte dazu am 27.09.2013 einen Bericht mit dem Titel „Vom Strampler zu den Strapsen“. Einige Aspekte, die in dieser Sendung diskutiert wurden, werden hier dargestellt:

In Nevada findet jedes Jahr der Schönheitswettbewerb „Little Miss Nevada“ statt, an dem Mädchen und Jungen im Alter von ein bis 18 Jahren teilnehmen können. Sie tragen dann meist sehr knappe Kleider und werden oft bis zur Unkenntlichkeit geschminkt. Ihre Kindlichkeit verleugnend, sollen diese Kinder dann Erwachsene darstellen – mit Föhnfrisuren, roten Lippen und High Heels. In den meisten Fällen haben die Kinder keinerlei Interesse an dem Wettbewerb, doch für die Eltern scheint die Teilnahme ihrer Kinder sehr prestigeträchtig zu sein.

Wenn schon Kinder darauf getrimmt werden, einen derart massiven Sexualisierungsprozess durchzumachen, wirkt es einleuchtend, dass es bei jungen Frauen und Männern zu einer noch viel stärker ausgeprägten sexuellen Objektifizierung seitens der Gesellschaft kommt.

Es erscheint angemessen, von einer Pornografisierung der sexuellen Beziehungen in der gegenwärtigen Situation zu sprechen. Nikulka äußert dazu: „Pornografie ist heute so präsent wie vielgestaltig. Sie begegnet uns in der Kunst wie im Alltag, im Kino und gedruckt auf Papier, im öffentlichen Raum und am Computer, auf dem Smartphone, am Laptop... Und sie hat viele Gesichter. Wenn im folgenden Text von Pornografie die Rede ist, dann geht es um die massenhaft verbreitete, heterosexuell codierte Internet-Pornografie, die auf Plattformen wie youporn oder pornhub gratis verfügbar ist.“ (Nikulka, 2013).

In dem genannten Beitrag des Senders 3sat wurde deutlich, dass Jugendliche heute pornografische Handlungsanweisungen für sexuelle Aktivitäten im Kopf haben. Aber welche Auswirkungen hat das für die Bemühungen der jungen Menschen, partnerschaftliche Beziehungen zu gestalten? Bleiben nicht möglicherweise solche Erfahrungen auf der Strecke, sich und den Anderen als Subjekt mit eigenen Wünschen und Ängsten zu sehen und über genau diese Wünsche und Ängste mit dem Anderen zu reden. Zudem die romantische Seite der Liebe zu erleben und ganz allmählich Beziehungskompetenz in der Liebe zu entwickeln? Stattdessen wird den Jugendlichen vorgetäuscht, durch die ständige Einflussnahme der Pornografie aus einer nicht

berechenbaren hoch emotionalen Situation eine scheinbar kontrollierbare zu machen.

Zudem vermitteln die populären Fernsehsender wie etwa MTV und VIVA ein Bild der Frau, deren primäres Ziel es ist, dem anderen Geschlecht zu gefallen. Man beachte dazu nur die Bühnenshows und Musikvideos der jungen Künstlerinnen der letzten Jahre. Die Devise lautet: wenig Kleidung und möglichst viele eindeutig sexuelle Gesten. Diese Sexualisierung der Medienwelt, welche den sexuellen Akt als etwas quasi-öffentliches verkauft, führt mit einer großen Wahrscheinlichkeit dazu, dass es nichts Ungewöhnliches mehr ist, Nacktfotos von sich selbst im Internet hoch zu laden. Viele junge Mädchen posieren dafür in eindeutigen sexuellen Haltungen, um positive Kommentare von den Nutzern zu erhalten. Betrachtet man beispielsweise die Facebook-Profile von jungen Frauen, die hauptsächlich Bikinifotos freigeben, haben diese wesentlich mehr Kommentare und „Freunde“ als diejenigen, die sich diskreter im Netzwerk bewegen. Hierbei scheint die Devise zu gelten: Nur wenn ich als „sexy“ angesehen werde, erhalte ich viele Profilaufrufe, sonst gehe ich in der Masse unter und bleibe somit unsichtbar. Es besteht hier aber nicht die Absicht, die Auswirkungen des Internets auf Jugendliche als rein negativ darzustellen. Denn ohne Zweifel ist es eine inzwischen überaus gewichtige Quelle der Informationsbeschaffung und dient zudem dem kommunikativen Austausch zwischen den Jugendlichen. Doch sollten die Jugendlichen kritisch reflektieren, welche Inhalte sie konsumieren und vor allem, welche sie für andere frei einsehbar hochladen.

Geraten bestimmte Bilder jedoch in falsche Hände, z.B. in die von Schulkameraden, werden die betroffenen Mädchen in vielen Fällen gemobbt. Auch hier wird der Zusammenhang von sexueller Belästigung und Mobbing deutlich. Die Grenze zwischen Mobbing und sexueller Belästigung zu ziehen fällt – wie schon erwähnt – oft nicht leicht.

Durch die sexualisierten Medien und den sehr einfachen Zugang zu harter Pornografie erhalten junge Männer ein falsches Bild von der sexuellen Beziehung. Die meist völlig herabsetzende Sprache und die sehr harten, oft Frauen diskriminierenden Bilder, führen bei jungen Männern und Frauen zu einem gestörten Verhältnis zur Sexualität. Die auf den vorangegangenen Seiten beschriebene Studie von Hoewing und Rumburg (2005) ist zwar älter, es werden aber wichtige Tendenzen aufgezeigt. Führt man die soeben beschriebenen Gedanken auf diese Studie zurück, so ergeben sich folgende Fragen, die zukünftig erforscht werden könnten:

- Hat die hohe Zahl der Belästigungsvorfälle unter Studenten mit der Pornografisierung der Sexualität zu tun?
- Werden eher Studentinnen und Studenten, die den gängigen Schönheitsidealen von „sexy sein“ entsprechen, belästigt oder jene, die diesem „sexy sein“ nicht entsprechen?
- Meldeten in der Studie nur 10% der belästigten Studentinnen den Vorfall, weil sie sich selbst als Objekt des sexuellen Interesses der Männer betrachteten und sich somit in Teilen mit der Situation zufrieden gaben?
- Werden auch zunehmend Männer von Frauen belästigt?
- Lässt sich eine Verbindung zwischen vermehrtem Konsum pornografischen Materials und antisozialen Verhaltensweisen wie Mobbing und sexueller Belästigung feststellen?

2.4 Sexuelle Belästigung und die Wirkung der Bystander

Die Auswirkung der Bystander auf Mobbing und sexuelle Belästigung ist nach aktuellem Forschungsstand nicht von der Hand zu weisen. Es wurden diverse Studien zu diesem Thema durchgeführt, die diesen Sachverhalt belegen. Eine 2012 von der Australian Humanrights Organisation veröffentlichte Studie untersucht die Rolle der Bystander bei sexuellen Belästigungsvorfällen genauer. Die Studie ergründet unter anderem, wann aus Bystandern Helfer werden. Im Folgenden werden wichtige Aspekte der Studie dargestellt.

Frauen tolerieren Fälle von sexueller Belästigung in ihrem Umfeld weniger als Männer es tun. Es existieren vier Grundannahmen, an denen sich erkennen lässt, wie Bystander auf einen akuten Fall von sexueller Belästigung in ihrem Umfeld reagieren. Diese beschreiben sehr deutlich, welchen Prozess der Bystander vor dem eventuellen Eingreifen in das Szenario einer sexuellen Belästigung durchläuft.

1. Fühlt der Bystander eine gewisse Ähnlichkeit zur belästigten Person, kann sich der Bystander besser mit dieser identifizieren.
2. Durch die Identifizierung mit dem Opfer erhöht sich die Chance, dass der Bystander die Situation als eine für das Opfer negative im vollen Umfang wahrnimmt.
3. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Bystander in die Situation eingreift oder den Vorfall seinem Vorgesetzten meldet, hängt stark von der Struktur und Organisation des Unternehmens ab.
4. Die Entscheidung, ob der Bystander eine individuelle Strategie (direktes Eingreifen) oder eine kollektive Strategie (Kollegen informieren) wählt, hängt vom Kosten-Nutzen-Faktor der einzelnen Strategien im gegebenen Fall ab (Goldberg, Clark & Henley, 2011, zitiert nach McDonald & Flood, 2012).

Der Bystander hilft zudem eher, wenn er damit rechnet, in Zukunft etwas Positives vom Opfer zurückzubekommen (McDonald & Flood, 2012). Dadurch steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Personen, die einen hohen Stellenwert innerhalb der Kollegenschaft genießen, eher geholfen wird als Personen, die schlechter sozial integriert sind.

Dieses Modell verdeutlicht sehr eindrucksvoll, wie schwer es den Bystandern fallen kann, in die Belästigungssituationen aktiv einzugreifen. Zudem nennen McDonald und Flood (2012) noch drei wichtige Aspekte, die die Motivation der Bystander zum Eingreifen beeinflussen können:

- Die Vor- und Nachteile eines direkten Eingreifens – vor allem bei männlichen Bystandern – bezogen auf die Angst, als schwach, homosexuell oder unmännlich bei ihren männlichen Kollegen zu gelten (Carlson, 2008, zitiert nach, McDonald & Flood 2012).
- In welcher Art und Weise die Bystander die Situation interpretieren: Wird sie als Belästigung oder als Art der Sozialisation wahrgenommen?
- In welcher Form der Arbeitgeber mit Beschwerden dieser Art umgeht und ob auf Beschwerden angemessen reagiert wird (Ambrose, Seabright & Schminke, 2008, zitiert nach McDonald & Flood 2012).

Einen interessanten Aspekt nennt die Studie von McDonald & Flood (2012). hinsichtlich der Angst der Beteiligten, negative Konsequenzen nach der Meldung eines Belästigungsfalles zu erfahren. Die Bystander entwickeln eine wesentlich geringere Angst vor Sanktionen durch Kollegen oder Vorgesetzte als die Opfer von Belästigung (McDonald & Flood 2012). Doch warnen die Autoren vor einer Verallgemeinerung dieser Tatsache, da es oft zu einer Dämonisierung der Kollegen kommt, die den Belästigungsvorfall melden.

Da das Eingreifen von Bystandern so eine zentrale Rolle bei der sexuellen Belästigung spielt, wird im folgenden Abschnitt ein zweites Erklärungsmodell für das Eingreifen der Bystander dargestellt.

1. Geringe Dringlichkeit – geringe Beteiligung: Wenn die umstehende Person dem Opfer dazu rät, etwas zu unternehmen, sie aber selber mit der Sache nichts zu tun haben möchte.
2. Hohe Dringlichkeit – geringe Beteiligung: Der Bystander lenkt die Aufmerksamkeit vom Opfer auf sich oder greift aktiv in die Situation ein.
3. Geringe Dringlichkeit – hohe Beteiligung: Der Bystander unterstützt das Opfer, wenn dieses den Vorfall gegenüber dem Vorgesetzten meldet.
4. Hohe Dringlichkeit – Hohe Beteiligung: Wenn die umstehende Person dem Täter öffentlich mitteilt, dass dieser seine Handlungen sofort einzustellen hat oder ihm öffentlich droht, den Vorfall seinem Vorgesetzten zu melden (Sperry & Kelly, 2005).

Dringlichkeit kennzeichnet in diesem Modell die von der Situation ausgehende Wichtigkeit, sofort einzuschreiten. Sie kann auch als Zeitfaktor gesehen werden. Bei geringer Dringlichkeit kann der Bystander versuchen, die Situation schon im Keim zu ersticken, damit in naher Zukunft kein größeres Problem daraus wird (Sperry & Kelly, 2005). Die Beteiligung steht hierbei für die Anteilnahme, die die umstehende Person im Fall der Belästigung dem Opfer gegenüber erbringt. Ein geringes Maß an Beteiligung steht für eine nicht vorhandene bzw. sehr geringe Anteilnahme. Ein hohes Level an Beteiligung resultiert z.B. darin, dass der Bystander den Vorfall seinem Vorgesetzten meldet oder den Täter direkt konfrontiert (Sperry & Kelly, 2005). Die folgende Abbildung 4 zeigt, welche unterschiedlichen Einflüsse auf den Bystander einwirken,

bis dieser zu einer Entscheidung über ein mögliches Eingreifen in einer direkten oder indirekten Art und Weise kommt.

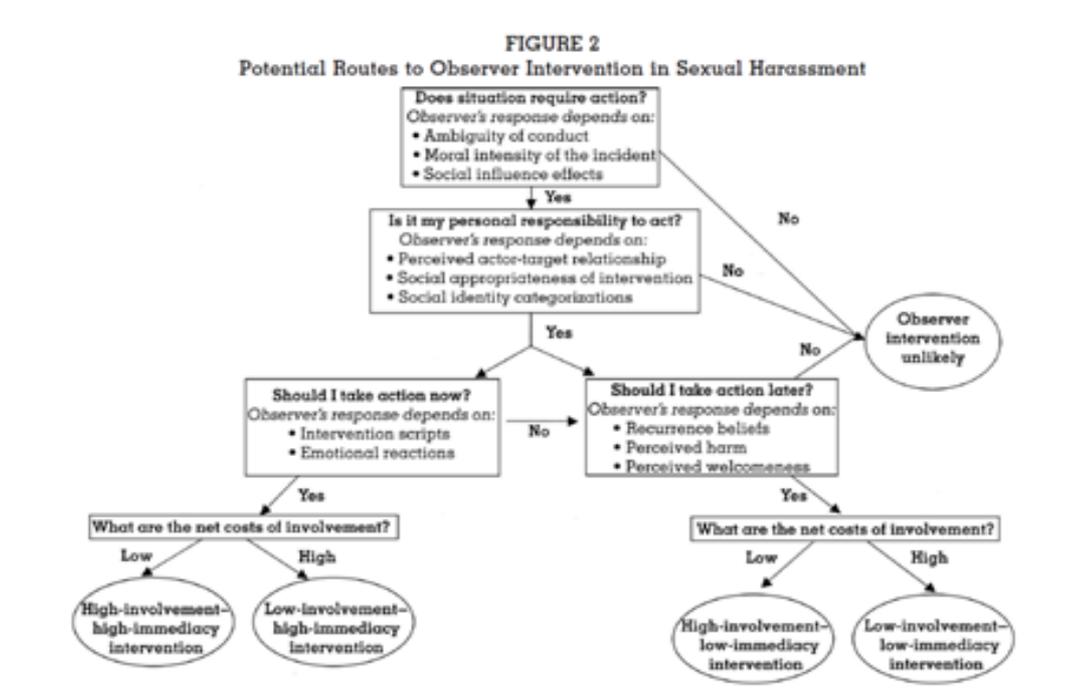


Abbildung 4: Der Entscheidungsprozess eines Bystanders über ein mögliches Eingreifen (Sperry & Kelly, 2005).

Abbildung 4 integriert zudem die auf den vorigen Seiten besprochenen Modelle zur Entscheidungsfindung der Bystander, einzugreifen oder nicht einzugreifen. Die Autoren (Sperry & Kelly, 2005) nennen zu dieser Abbildung die Wichtigkeit, dass von den Bystandern bei den einzelnen inneren Entscheidungsprozessen, die durchlaufen werden, eindeutige Entscheidungen getroffen werden. Geschieht das nicht, ist es nach Meinung der Autoren sehr unwahrscheinlich, dass Bystander aktiv in die Situation eingreifen.

Gerade die eigenen Bewertungen der folgenden Faktoren führen nach Meinung der Autoren zu einem Nichteingreifen:

- „Bedarf die Situation eines Eingreifens?“
- „Ist es überhaupt meine Aufgabe, einzugreifen?“
- „Kann ich nicht auch später eingreifen?“

Nach diesem Modell kommt es sehr oft dazu, dass Bystander aus reiner Fehleinschätzung heraus nicht versuchen, die Situation aktiv zu stoppen.

3 Die Rolle der Täter

Es gibt viele Untersuchungen, die sich mit den Opfern von sexueller Belästigung beschäftigen, jedoch wenig bis keine zu den Tätern. Ausgehend von der Annahme, dass die Arbeitswelt sich derzeit rapide entwickelt und verändert, sollen nun allgemeine Überlegungen angestellt werden hinsichtlich der Frage, welche Menschen mit welchen spezifischen Persönlichkeitseigenschaften heute für die Arbeitswelt gebraucht werden.

Sofern sie Führungspositionen innehaben, bestimmen diese Personen in besonderer Weise das soziale Klima und das Miteinander der Angestellten untereinander und sind von daher auch essentiell für die Frage, wer wen sexuell belästigt und/oder mobbt, und ob dieses Verhalten vom Einzelnen oder von der Gemeinschaft als „Fehlverhalten“ wahrgenommen und geahndet wird.

Im folgenden Artikel und in den aufgeführten Untersuchungen wird nun deutlich gemacht, dass heute vor allem Menschen erfolgreich und in leitenden Positionen tätig sind, die an psychischen Störungen leiden, welche einher gehen mit mangelnder Empathie, wie zum Beispiel der narzisstischen oder der dissozialen Persönlichkeitsstörung, dem Asperger Syndrom oder einer manischen Erkrankung.

Menschen mit autistischen Zügen wiederum werden offenbar außerhalb der Führungsetagen bevorzugt und gerne eingestellt für komplexe Computeraufgaben. Unlängst wurde in einem Artikel von Kerstin Bund und Markus Rohwetter in der Zeitung „Die Zeit“ („Wahnsinnstypen“, „Die Zeit“ Nr. 34 vom 14.8.2013) eine Studie von Konrath, O'Brien & Hsing (2010) angeführt, die zu dem Ergebnis gekommen ist, dass einerseits die Empathiewerte von Collegestudenten in den letzten Jahren stetig abgenommen haben und andererseits dementsprechend deren Narzissmuswerte gestiegen sind.

In dem genannten Artikel in „Die Zeit“ gehen die Autoren auch auf eine Untersuchung von Robert Hare ein, wonach sich in Führungsetagen dreieinhalb mal so viel Psychopathen finden wie im Durchschnitt der Bevölkerung. Diese Untersuchung wurde mit der von Hare entwickelten „Psychopathy Checklist“ durchgeführt, einem Testverfahren, welches u. a. Persönlichkeitseigenschaften wie Manipulationsfähigkeit, Impulsivität, Mangel an Empathie etc. misst. Diese Werte bilden einen Faktor, der nach Hare aussagt, wie stark die Psychopathie beim getesteten Individuum ausgeprägt ist (Hare, 1990).

Bund und Rohwetter schlussfolgern, dass sich die Arbeitswelt zu einem Ort für Sonderlinge mit mentalen Störungen entwickelt hat und beschreiben die Situation folgendermaßen: „Softwarefirmen umgarnen eigenbrötlerische Computerfreaks, Hedgefonds reißen sich um verschrobene Zahlennerds, Politiker reißen sich um exzentrische Firmengründer.“ (a.a.O.).

Diese Entwicklungen können nach Angaben der Autoren auch im Fernsehen beobachtet werden, wie z.B. in der US-Serie „Homeland“, in der die, an einer manisch-depressiven Störung erkrankte, CIA-Agentin Carrie Mathison wie besessen Terroristen jagt, oder in der Serie „Monk“, deren Protagonist Adrian Monk schwer zwanghaft ist

Weiter betonen die Autoren, dass in den Topetagen der Unternehmen häufig psychisch Auffällige sitzen, bei denen es nicht darum geht, wie ausgeprägt ihre sozialen und damit auch menschlichen Fähigkeiten für ein gutes Miteinander sind. Des Weiteren wird dort nicht nach Einfühlungsvermögen gefragt, sondern danach, ob jemand „gute“ Fähigkeiten mitbringt dergestalt, dass er andere gut ausstechen kann, wenig Selbstzweifel hat, unter Druck harte Entscheidungen treffen kann und jemand ist, der Machtstrukturen liebt und gerne manipuliert (Dutton, 2013, zitiert nach Bund und Rohwetter, 2013). Angeführt werden hier Menschen wie Mark Zuckerberg, ein sozialer Sonderling, und Richard Branson, Fluglinienbegründer, der die Selbstinszenierung liebt und vielleicht unter einer narzisstischen Störung leidet.

Der Psychologe Robert Hare nennt die psychisch Gestörten „Schlangen in Anzügen, die auf ihrem Weg an die Spitze erst die anderen, dann dem Unternehmen und letztlich sich selbst schaden“ (Bund und Rohwetter, 2013).

Der Vollständigkeit halber soll an dieser Stelle noch die Meta-Analyse von Konrath, O'Brien & Hsing (2010) genannt werden, die in einer großangelegten Studie mit 13000 Collegestudenten herausgefunden haben, dass die Empathiewerte von 1979 bis 2009 kontinuierlich abgenommen haben, wobei der Narzissmus in diesen Jahren zugenommen hat, und zwar mit dem stärksten Anstieg in den letzten zehn Jahren. Lässt sich die Tatsache der Abnahme von Empathie bei gleichzeitigem Anstieg von Narzissmuswerten mit den hohen Werten von sexueller Belästigung und Mobbing in Verbindung bringen? Eine Korrelationsstudie, beispielsweise an einer deutschen Hochschule durchgeführt, könnte diese Frage beantworten.

Zur weiteren Illustration verweise ich hier auf einen Artikel von??? aus der Bremer Tageszeitung Weser-Kurier vom 21.09.2013, in dem dargestellt wird, wie Auszubil-

dende von Vorgesetzten misshandelt werden, und dies im Wissen ihrer direkten Vorgesetzten. Auch hier wäre die Frage nach der Beteiligung der Bystander genauer zu betrachten.

4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Eingangs wurde eingegangen auf die Gemeinsamkeiten von Mobbing und sexueller Belästigung. Definitionen sowohl juristischer als auch wissenschaftlich-deskriptiver Natur wurden miteinander verglichen. Es wurde auf die Rolle der Bystander eingegangen, wie stark diese unter Mobbing bzw. sexueller Belästigung leiden und welche schwierigen Entscheidungen sie bei Überlegungen hinsichtlich möglicher Hilfeleistung durchmachen.

Die Frage kam auf, warum sich die Studien nicht ganz einig darüber sind, ob chronisches Mobbing gleichermaßen traumatisierend für die Opfer ist wie ein kurzzeitig stattfindendes Mobbing. Leider konnte diese Frage nicht endgültig geklärt werden, weil die Ergebnisse der einzelnen Studien zu dieser Frage sich eher widersprechen. Es kam zu einer Darstellung, die verdeutlichte, wie unterschiedlich Männer und Frauen einzelne Handlungsweisen der sexuellen Belästigung wahrnehmen und bewerten.

Man kann sicher sagen, dass beim Mobbing und auch bei der sexuellen Belästigung alle leiden, nicht nur die Opfer. Bedacht werden sollte z.B., dass auch jemand, der andere mobbt und/oder sexuell belästigt, sich in seinen Beziehungen nie ganz sicher sein kann, ob er überhaupt gemocht und geliebt wird. Wird so ein Mensch sich nicht die Frage stellen, ob jemand wirklich mit ihm befreundet sein will? Oder ob der Andere nur Angst hat vor ihm wegen seiner, wie auch immer gearteten, Machtausübung? Auch deshalb ist es für den Täter wichtig, Grenzen gesetzt zu bekommen. Insgesamt ist es wohl keine Frage, dass Arbeitsleistungen in einem Klima der Angst sich ständig verschlechtern.

Die Studie vom Bundesministerium für Familie, Kinder und Senioren besagt, dass, abhängig von der Größe des Betriebes, sechs bis zwölf Prozent der Personalverantwortlichen angeblich noch nie davon gehört haben, dass sexuelle Belästigung einen Strafbestand darstellt. Zudem fanden die Autoren heraus, dass männliche Personalverantwortliche verschiedene Handlungsweisen von sexueller Belästigung gravierender als Frauen bewerten (Baer & Pflüger 2002). Zudem wurde folgendes festgestellt: Je größer die Unternehmen, desto höher die Melderate von Belästigung. Dieser Umstand wird mit der besseren innerbetrieblichen Organisation der großen Unternehmen erklärt. Es wäre möglich, dass in kleineren Betrieben größere Abhängigkeitsverhältnisse herrschen und deshalb die dort beruflich tätigen Personen Belästi-

gungsfälle eher nicht melden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind inzwischen elf Jahre alt, hier wäre eine aktualisierte Datenerhebung dringend erforderlich.

Kritisch ist anzumerken, dass sich die Studien zur geschlechtsbedingten Diskriminierung primär mit Frauen als Opfer befassen, aber leider vernachlässigen, dass heute auch Männer in typischen Frauenberufen arbeiten und insbesondere dort zu Opfern der geschlechtsbedingten Diskriminierung werden können. Um dies grundsätzlich zu unterbinden, sollten die Betriebe stärker darauf achten, dass der Anteil von Männern und Frauen gleich ist. Geschlechtsdiskriminierungen finden erfahrungsgemäß eher statt, wenn Männer deutlich in der Mehrheit sind.

In der Studie der Australian Humanrights Organisation (Flood & McDonald 2012) wurde ergründet, wann aus Bystandern Helfer werden: Danach tolerieren Frauen sexuelle Belästigung in ihrem Umfeld weniger als Männer.

Ob ein Bystander in den Prozess eingreift, hängt von folgenden Faktoren ab: Identifizierung mit dem Opfer, Ähnlichkeiten mit dem Opfer sowie von der Struktur und Organisation des Unternehmens. Des Weiteren wird die Entscheidung des Bystanders vom Kosten-Nutzen-Faktor der einzelnen Strategie im gegebenen Fall beeinflusst (Goldberg, Clark & Haenley 2011, zitiert nach McDonald & Flood, 2012). Ferner beschreiben die Autoren, dass die Angst der männlichen Bystander vor dem Eingreifen damit zu tun hat, dass sie von den Kollegen als schwach oder homosexuell wahrgenommen werden könnten. Auch haben Bystander nach dieser Studie weniger Angst vor Sanktionen wegen ihres Eingreifens als die Opfer der Belästigung selbst. Auf einen weiteren wichtigen Aspekt gehen Sperry und Kelly (2005) ein, die die Entscheidungsprozesse eines Bystanders über ein mögliches Eingreifen genauer untersuchten, nämlich die Dringlichkeit. Gemeint ist hier die von der Situation ausgehende Wichtigkeit des Eingreifens.

5 Ausblicke und Weiterentwicklungen

Im Ratgeber der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Mittelfranken heißt es: „Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind Machtdemonstrationen. Sie sind Ausdruck der sozialen Ungleichheit und der Machtverhältnisse zwischen Männern und Frauen. Sexuelle Belästigungen verletzen die Würde der Betroffenen und schaffen ein negatives Arbeitsumfeld.“ Weiter heißt es dort: „Die Prävention von sexueller Belästigung und ein entschiedenes Vorgehen dagegen können Frauen besser schützen und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Gleichberechtigung.“ Schreibt das Internetportal Fraunmittelfranken.de.

Diese Formulierung betont den zweidimensionalen Ansatz hinsichtlich des Umgangs mit sexueller Belästigung: Präventionsmaßnahmen einerseits und Disziplinierungs- bzw. Strafmaßnahmen andererseits. Doch erwähnt sie nicht, dass auch Männer Opfer von sexueller Belästigung sein können, was die ganze Aussage etwas einseitig wirken lässt.

Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft Verdi hat im Jahr 2010 mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Notrufe Rheinland-Pfalz in einem gemeinsamen Projekt eine Mustervereinbarung für Betriebe und Dienststellen und zudem Handlungshilfen zu Unterstützung für Betroffene, Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen zum Thema sexuelle Belästigung entwickelt. „Klare betriebliche Regelungen in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung schrecken potentielle Täter ab, ermutigen die Betroffenen, sich Hilfe zu holen und geben nicht zuletzt auch den Führungskräften Handlungssicherheit im Konfliktfall (Diehl, 2011).“

In der Präambel der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz der Bremer Senatorin für Finanzen vom August 2012 heißt es: „In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene Frauen und Männer sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren. Belästigenden sollen die klaren Grenzen und die möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden.“

Weiter heißt es dort: „Die Dienstanweisung verfolgt das Ziel, Beschäftigte für die Themen der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren, um präventiv wirken zu kön-

nen. Darüber hinaus werden Abläufe und Strukturen dargestellt, die eine schnelle, faire und nachvollziehbare Lösung des Problems erlauben.“ (Mahlmann, 2012)

Es ergeben sich somit folgende Handlungsansätze für den innerbetrieblichen Umgang mit sexueller Belästigung:

Zunächst müssten die Betriebe, Firmen und Dienststellen eine Dienst- bzw. Betriebsanweisung erstellen, die zum einen als Informationsgrundlage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vorgesetzte und Interessenvertretungen dienen soll, zum anderen aber auch potenzielle Täter abschrecken und allen Betriebs- beziehungsweise Dienststellenangehörigen Handlungssicherheit im Umgang mit sexueller Belästigung vermitteln soll.

Zudem erscheint einerseits die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Vorgesetzte und Mitarbeitervertretungen zum Thema sexuelle Belästigung nötig, andererseits aber auch Informationsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wobei es sinnvoll sein könnte, diese nach Geschlechtern getrennt durchzuführen.

Es stellt sich mir nun die Frage, ob Konzepte, die die zunehmende Gleichgültigkeit der Gesellschaft beklagen und deshalb mehr Zivilcourage anmahnen, nicht zu kurz greifen. Wahrscheinlich sind Aufklärungsschritte durch Informationsveranstaltungen für potentielle Bystander nötig, damit ihnen die innerlich ablaufenden Entscheidungsprozesse (und die beschriebene Verantwortungsdiffusion in größeren Bystandergruppen) bewusst werden. Daraus sollte sich ein Umdenken ergeben, dass möglichst viele Beteiligte zu einem angemessenen Handeln motiviert. Gerade in Unternehmen muss den einzelnen Mitarbeitern klar gemacht werden, welche inneren Prozesse sie bei der Beobachtung von sexueller Belästigung und Mobbing durchmachen und wie diese Prozesse sich auf ihre Entscheidung für oder gegen aktives Handeln auswirken. Durch gezielte Coaching-Programme könnte an dieser Stelle Abhilfe geschaffen werden.

Die Bemühungen um die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes sind gesellschaftspolitisch dringend erforderlich, um Benachteiligungen von Menschen insbesondere am Arbeitsplatz aufgrund von Unterschiedlichkeit, von Anderssein, zu verhindern. Dabei muss dieses Gesetz, so wie sehr viele andere auch, davon ausgehen, dass es sich an weitgehend erwachsene Personen richtet, die zu einer souveränen Binnensteuerung ihres Handelns in der Lage sind.

Doch ist im Umgang zwischen Männern und Frauen die Grenze zwischen sexueller Belästigung einerseits und noch akzeptabler, von Sympathie und Interesse getra-

gener Annäherung andererseits oft nicht eindeutig ausmachbar. Zudem haben viele Männer aufgrund ihres männlichen Selbstverständnisses kein Problembewusstsein dafür, dass ihr Verhalten von Frauen als übergriffig und als Belästigung empfunden wird. Solche Männer scheinen davon auszugehen, dass sie ein urwüchsiges Recht haben, Frauen in irgendeiner Weise, aber recht eindeutig, zum Objekt ihrer Interessen zu machen. Nun gibt es sicherlich aber auch eine gewichtige Gruppe von Männern, die aufgrund einer psychischen Störung in dieser Hinsicht eben nicht über eine ausreichend solide souveräne Binnensteuerung verfügen, und die somit ihre Störung auch im Umgang mit Männern ungebremst und machtvoll demonstrieren.

Ganz aktuell ist in der Bremer Tageszeitung Weser-Kurier vom 21.9.2013 zu lesen: „Chef misshandelt Auszubildende. Skandal bei Deutschlands größtem Discounter.“ Ein Aldi-Manager soll zusammen mit anderen Mitarbeitern Auszubildende misshandelt haben. Der Discounter bestätigt gestern die Vorwürfe im Wesentlichen. Demnach wurden missliebige Nachwuchskräfte in einem Zentrallager im baden-württembergischen Mahlberg mit Frischhaltefolie an Pfosten gefesselt und von anderen Mitarbeitern im Gesicht mit Filzstiften beschmiert. Die Folie sei so stark gespannt gewesen, dass er kaum mehr habe atmen können, zitierte das Nachrichtenmagazin einen Auszubildenden. Vorgesetzte hätten diese Schikane verfolgt und gebilligt. „Zu unserer Bestürzung hat sich durch interne Recherchen gezeigt, dass das beschriebene Geschehen in seiner Kernaussage der Wahrheit entspricht“, erklärte Aldi. Das Unternehmen habe erst durch eine Anfrage des Magazins von den Vorfällen erfahren und sei darüber „entsetzt“ gewesen. Alle an der Tat beteiligten Mitarbeiter seien bereits zur Rechenschaft gezogen worden (Weser Kurier, 2013).

Was motiviert einen Vorgesetzten, zu solchen moralisch verwerflichen und völlig illegalen Bestrafungsmethoden zu greifen, und wie kann es sein, dass keiner der Mitarbeiter eingeschritten ist?

Einen Erklärungsversuch bietet Abbildung 4 auf Seite 16 dieser Arbeit. Das Modell stellt den Entscheidungsprozess der Bystander überschaubar dar. Der Artikel aus dem Weser-Kurier beschreibt eine Situation, die zweifellos ein akutes Eingreifen erfordert. Doch könnten die folgenden Komponenten eine wichtige Rolle gespielt haben:

- Es könnte zu einer Verantwortungsdiffusion gekommen sein, was dazu führte, dass alle umstehenden Personen angenommen haben, dass sie selbst nichts unternehmen müssten, da es bestimmt jemand anders tun würde.

- Die im Artikel genannte Zweigstelle wird eine strikte vertikale Hierarchieform besitzen, was dazu führen kann, dass Mitarbeiter die Verantwortung über ihr Tun völlig ihrem Vorgesetzten überlassen, ohne Sinn und Angemessenheit für sich selbst zu hinterfragen.
- Zudem könnte es zu einer Kosten-Nutzen-Abwägung einzelner Mitarbeiter gekommen sein nach dem Schema: Hilfe ich dieser Person, verliere ich eventuell meine Arbeit.
- Zu guter Letzt wäre es möglich, dass die gefesselten Personen eher eine Nebenrolle innerhalb des sozialen Gefüges gespielt haben, was die stille Duldung erheblich erleichtert¹.

Dieser Artikel kann in Verbindung gebracht werden mit dem auf Seite 18 erwähnten Artikel aus „Die Zeit“, in dem ausführlich beschrieben wird, dass diverse Forschergruppen der Meinung sind, dass einige Vorstandsvorsitzende und Firmenbesitzer ein sehr geringes Maß an Empathie besitzen.

Zudem wäre es sinnvoll, zu untersuchen, ob Männer, die durch die Emanzipation der Frauen in ihrer Männlichkeit sehr verunsichert sind, stärker zu Mobbing und sexueller Belästigung tendieren und damit ihr konservatives patriarchisch geprägtes Konzept von Männlichkeit in pervertierter Form ausdrücken.

¹ Siehe Seite 14 Punkt 2

6 Literaturverzeichnis

6.1 Zeitschriftenartikel

- Bowes-Sperry, L. & O'Leary-Kelly, M. (2005). TO ACT OR NOT TO ACT: THE DILEMMA FACED BY SEXUAL HARASSMENT OBSERVERS. *Academy of Management Review*, 30, 288-306.
- Bund, K. & Rohwetter, M. (2013). Wahnsinns-Typen: Wie gestört muss man sein, um Besonderes zu leisten? Erstaunlich viele Chefs sind psychisch auffällig. *Die Zeit*, 34, *Seitenzahl?*
- Darley, J. M. & Latané, B. (1968). Group Inhibition of Bystander Intervention in Emergencies, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 215-221.
- Gutek, A. & Groff Cohen, A. (1987). Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. *Human Relations*, 40, 97.
- Hare, R. D., Timothy, J., Hakistian, A. R. H., Forth, E. A. & Hart, D. S. (1990). The Revised Psychopathy Checklist: Reliability and Factor Structure. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2, 338-341.
- Kabat-Farr, D. (2013). Sex-Based Harassment in Employment: New Insights into Gender and Context. *Law and Human Behavior*. Advance online publication. Zugriff am 23.08.2013. Verfügbar unter <https://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=5&sid=43bd858911b24860b4809dd151dcd025%40sessionmgr14&hid=9&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=pdh&AN=2013-27981-001>
- Konrath, S., H., O'Brien E., H. & Hsing, C. (2010). Changes in Dispositional Empathy in American College Students Over Time: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 15, 180.
- Lundy-Wagner, A. & Winkle Wagner, R. (2013). A Harassing Climate? Sexual Harassment and Campus Racial Climate Research. *Journal of Diversity in Higher Education*, 6, 51-68.

[Pflüger, A., Baer, & S. \(2002\). *Beschäftigtenschutzgesetz in der Praxis*: Humboldt-Universität zu Berlin Juristische Fakultät, Professur für Öffentliches Recht & Geschlechterstudien.](#)

Salmivalli, C. (2010). Bullying and the peer group: A review. *Aggression and Violent Behavior, 15*, 112-120.

Scott, G. & Martin, B. (2006). Tactics against sexual harassment: the role of backfire. *Journal of International Women's Studies, 7*, 111-125.

Settles, I. H., Buchanan, T. & Colar, B. K. (2012). The Impact of Race and Rank on the Sexual Harassment of Black and White Men in the U.S. Military. *Psychology of Men & Masculinity, 13*, 256-263.

Vartia, M. (2001) Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 27*, 63-69.

6.2 Bücher

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. (2010). Bullying and Harassment in the Workplace.:*Developments in Theory, Research, and Practice, Second Edition*. Boca Raton: CRC Press.

Teuschel, P. (2010). *Mobbing: Dynamik – Verlauf – gesundheitliche und soziale Folgen*. Stuttgart: Schattauer Verlag

Wolmerath, W. & Esser, A. (2005) *Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, 6.Auflage*. Köln: Bund Verlag.

6.3 Internetquellen

3Sat. (2013). Vom Strampler zu den Strapsen. Zugriff am 28.09.2013. Verfügbar unter <http://www.3sat.de/mediathek/?mode=play&obj=38615>.

- Diehl, A. (2011). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz macht krank. Zugriff am 20.09.2013. Verfügbar unter <http://www.frauennotruf-mainz.de/lag-rlp/pm-belaestigung.php>
- Gleichstellungsbeauftragte Mittelfranken (2007). Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zugriff am 14.09.2013. Verfügbar unter http://www.frauenmittelfranken.de/broschueren/Schutz_vor_Belaestigung.pdf
- Mahlmann, H. (2012) Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zugriff am 19.12.2013. Verfügbar unter <http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/media.php/13/Dienstanweisung%20Sexuelle%20Diskriminierung.pdf>
- McDonald, P. & Flood, M. (2012) Encourage. Support. Act!: Bystander Approaches to Sexual Harassment in the Workplace 2012. *Australian Humanrights Organisation*, Zugriff am 29.08.2013. Verfügbar unter http://www.humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/bystander/bystander_june2012.pdf.
- Nikulka, I. (2013) Weibliche Sexualität in der Adoleszenz heute. In: Dammasch, F. und Teising, M. (Hrsg): Das modernisierte Kind, Frankfurt: Brandes und Apsel
- Sigusch. V. (2011). Auf den Markt geworfen. *der Freitag*. Zugriff am 12.09.2013. Verfügbar unter <http://www.freitag.de/autoren/der-freitag/auf-den-markt-geworfen>
- Universität Tübingen. (2004). Was ist sexuelle Belästigung? Zugriff am 11.09.2013. Verfügbar unter <http://www.uni-tuebingen.de/sexuelle-belaestigung/sb-01.html>

6.4 Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1 Numerische und Prozentuelle Darstellung der sexuell Belästigenden. Getrennt nach Geschlecht und Profession (Gerichtsmitarbeitern und Soldaten) entnommen aus Kabat-Farr (2013) 13
- Abbildung 2: Die Bewertung von Handlungsweisen von sexueller Belästigung durch Personalverantwortliche getrennt nach Geschlecht (Infratest, Pflüger, 2002) 14

Abbildung 3: Darstellung der Häufigkeiten von Fällen sexueller Belästigung von denen die zuständigen Personalverantwortlichen selbst berichten konnten (Quelle: Infratest Rechtsforschung) 15

Abbildung 4: Der Entscheidungsprozess eines Bystanders über ein mögliches Eingreifen (Sperry & Kelly, 2005). 23

7 Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Zuhilfenahme der ausgewiesenen Hilfsmittel angefertigt habe. Sämtliche Stellen der Arbeit, die im Wortlaut oder dem Sinn nach anderen gedruckten oder im Internet verfügbaren Werken entnommen sind, habe ich durch genaue Quellenangaben kenntlich gemacht.

.....
Ort, Datum David Jelinek