



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

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

verfasst von / submitted by

Mira Malin Heegner, BSc

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 840

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Psychologie UG2002

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober

Mitbetreut von / Co-Supervisor:

Mag. Dr. Marlene Kollmayer

Danksagung

Ich möchte meiner Co-Betreuerin Mag. Dr. Marlene Kollmayer danken für ihre wertvolle Hilfe bei der Erstellung meiner Masterarbeit. Sie hat mir mit der Zusage ihrer Co-Betreuung ermöglicht, mich in dieser Arbeit einem meiner Herzensthemen zu widmen. Außerdem hat sie mir geholfen pragmatisch zu bleiben, mich auf die wesentlichen Inhalte und Fragen zu fokussieren und mich mit ihrer direkten, pointierten Art der Rückmeldung immer wieder auf den Boden zurückgeholt. Mich mit ihr zu unterhalten, hat mir nicht nur fachlich geholfen, sondern auch motivational und emotional. Ich habe alles an Unterstützung bekommen, was ich gebraucht habe. Dafür und für ihre Zuversicht in mich, möchte ich ihr sehr stark danken.

Außerdem möchte ich meiner Betreuerin Univ.-Prof. Dipl.-Psych. Dr. Barbara Schober für die hilfreichen Inputs danken. Ich habe durch die Teilnahme an ihrem Masterseminar tatsächlich viel gelernt über das wissenschaftliche Arbeiten und den Ablauf der Masterprüfung. Ich möchte ihr danken für ihre fachliche Rückmeldung und die Teilhabe an meinem Prozess.

Vielen Dank auch an Dr. Takuya Yanagida, der mich bei der statistischen Auswertung unterstützt hat. Das war für mich sehr wertvoll.

Großen Dank möchte ich auch Sabine und Insa Heegner zollen. Sie haben mir massiv bei der Datensammlung geholfen und mir mit Rat und Tat beiseite gestanden. Ohne sie hätte ich keine so große Stichprobe zusammen bekommen und ohne die sachbezogenen Gespräche mit Sabine, wäre ich so manch ein Mal länger im Sumpf stecken geblieben.

Ein großer, großer Dank geht auch an Helmut, Helga und Hanna Geyer, für ihre großartige Unterstützung in Form von Babybetreuung, Kochen und Haushaltsunterstützung und vieles mehr. Sie haben es mir im Alltag ermöglicht zum Schreiben und Arbeiten zu kommen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	5
Einleitung	6
Theorie	7
Geschlechtsbezogene Belästigung	7
Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung bzw. sexueller Belästigung	12
Sexismus	17
Methode	21
Ergebnisse	27
Prävalenz geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz (F1 - F5)	27
Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung (F6 - F8)	32
Ambivalent-sexistische Einstellungen der Betroffenen (F9a, F9b)	35
Diskussion	38
Zusammenfassung und Ausblick	38
Limitationen	45
Praktische Implementation	46
Literaturverzeichnis	50
Abbildungsverzeichnis	57
Tabellenverzeichnis	57
Anhang A	58

Zusammenfassung

Geschlechtsbezogene Belästigung ist die Form von sexueller Belästigung mit der höchsten Prävalenz, dabei aber auch die empirisch am wenigsten untersuchte Form.

Arbeitsumgebungen, in denen geschlechtsbezogene Belästigung einen Platz hat, bieten den Nährboden für sexualisierte Formen von sexueller Belästigung. Die Beforschung von geschlechtsbezogener Belästigung kann dazu beitragen, dieser in der Praxis entgegenzuwirken und folglich anderen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz präventiv die Grundlage zu entziehen. Die vorliegende Studie untersucht deshalb die Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz im deutschsprachigen Raum, deren Bewältigung und die Rolle von ambivalent-sexistischen Einstellungen im Erleben und der Bewältigung des Phänomens. Hierfür wurde 757 berufstätigen Frauen eine Fragebogenbatterie online vorgegeben. Verwendet wurde eine deutsche Übersetzung des Gender Experiences Questionnaire (GEQ), eine deutsche Übersetzung und adaptierte Version des Coping with Harassment Questionnaire (CHQ) und die deutsche Version des Ambivalent Sexism Inventory (ASS). Im Schnitt waren Frauen gering und eher unregelmäßig von geschlechtsbezogener Belästigung betroffen, am stärksten von sexistischen Kommentaren und Infantilisierung. Es zeigten sich Branchen- und Altersunterschiede in der Betroffenheit und, dass Frauen die verschiedenen Facetten geschlechtsbezogener Belästigung als unterschiedlich unangenehm wahrnehmen. Die Bewältigung geschah mehrheitlich mittels internalen Bewältigungsstrategien und Vermeidungsverhalten, wobei erstere als am wenigsten effektiv und zweiteres als am effektivsten von allen untersuchten Bewältigungsstrategien wahrgenommen wurde. Während die hostile-sexistischen Einstellungen der Betroffenen gering negativ mit dem Ausmaß ihrer wahrgenommenen Betroffenheit und ihrem Einsatz von externalen Bewältigungsstrategien zusammenhingen, wurde für ihre benevolent-sexistischen Einstellungen ein gering positiver Zusammenhang mit beidem gefunden. Auf Basis der Ergebnisse werden Präventions- und Interventionsmaßnahmen für Organisationen diskutiert.

Keywords: geschlechtsbezogene Belästigung, sexuelle Belästigung, Sexismus, Arbeitsplatz, Bewältigung, ambivalent-sexistische Einstellungen

Abstract

Gender harassment is the subtype of sexual harassment with the highest prevalence, yet it is also the subtype that has been studied empirically the least. Work environments in which gender harassment happens are the basis for the occurrence of more severe, sexualized forms of sexual harassment. Research about gender harassment can be used to counteract its occurrence and consequently prevent the occurrence of the other forms of sexual harassment in the workplace. The present study therefore explores the prevalence of gender harassment targeting women at the workplace in German speaking countries, how women cope with such experiences, and the role of their own ambivalent sexist beliefs in their perception of gender harassment and in coping with it. Seven hundred fifty-seven working women were asked to fill out an online questionnaire, which included a German translation of the Gender Experiences Questionnaire (GEQ), an adapted version of the Coping with Harassment Questionnaire (CHQ), translated into German, and the German version of the Ambivalent Sexism Inventory (ASS). On average, women reported few and irregular experiences with gender harassment, with sexist comments and infantilization showing the highest prevalences. Further, differences in prevalence between various industries and between women of different age were found, as well as differences in how uncomfortable the different forms of gender harassment were perceived to be. Women used mainly internal coping strategies and avoidance behavior, the first being perceived to be the least and the second to be the most effective of all observed coping strategies. A low negative correlation between the women's hostile-sexist beliefs and their perception of being targeted with gender harassment and their use of external coping strategies was found, respectively. For women's benevolent-sexist beliefs, a low positive correlation with both variables was found. Finally, prevention and intervention measures for organizations are discussed.

Keywords: gender harassment, sexual harassment, sexism, workplace, coping, ambivalent-sexist beliefs

Einleitung

Öffentliche Debatten über Gewalt an Frauen gibt es dank feministischer Bewegungen in der westlichen Welt verstärkt seit gut fünfzig Jahren. Dabei hat sich der Gewaltbegriff im Laufe der Zeit und je nach Kontext gewandelt, z.B. „von der körperlichen Bedrohung und Verletzung bis hin zu strukturellen Einschränkungen von Lebens- und Freiheitsrechten“ (Thürmer-Rohr, 2003, S.17). Unser heutiges Verständnis von Gewalt beinhaltet folglich ebenso „alle zielgerichteten psychischen Schädigungen und verbalen Verletzungen von Menschen durch Menschen“ (Thürmer-Rohr, 2003, S.17).

Diese Erweiterung des Gewaltbegriffs lässt sich in der Auseinandersetzung mit sexueller Belästigung wiederfinden. In der Beforschung von sexueller Belästigung wurde diese anfangs primär als Nötigung oder Erpressung einer Frau zu sexuellen Handlungen durch einen hierarchisch übergeordneten Mann verstanden (Berdahl, 2007b). Heute wird sie globaler verstanden und schließt neben Formen der sexuellen Annäherung oder Nötigung, auch verbales und nonverbales Diskriminierungsverhalten aufgrund des Geschlechts (*gender harassment*) mit ein (Cortina & Berdahl, 2008; Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995a). Gender harassment – zu Deutsch *geschlechtsbezogene Belästigung* – unterscheidet sich insofern qualitativ von den sexualisierten Formen, als dass sich die betroffene Person zwar aufgrund des Geschlechts abgewertet, sich jedoch nicht persönlich sexuell bedrängt fühlt (Cortina & Berdahl, 2008; Fitzgerald et al., 1995a). Die psychologische Forschung identifizierte diese verschiedenen Formen sexueller Belästigung, welche in den meisten Fällen kombiniert vorliegen und hoch miteinander korrelieren (Cortina & Berdahl, 2008; Fiske & Glick, 1995; Fitzgerald et al., 1995a).

Eine Studie von Lim und Cortina (2005) untersuchte unter anderem den Zusammenhang von geschlechtsbezogener Belästigung und den sexualisierten Formen sexueller Belästigung und kam zu der Erkenntnis, dass das Vorkommen der sexualisierten Formen in der Regel mit geschlechtsbezogener Belästigung einhergeht, andersherum jedoch nicht unbedingt. Dies kann als Hinweis verstanden werden, dass eine sexistische Kultur und Denkweise den Nährboden für schwerwiegendere Formen von sexueller Belästigung darstellen (vgl. Sojo, Wood, & Genat, 2016). Die Beforschung von geschlechtsbezogener Belästigung und deren Bewältigung soll also genutzt werden, um effektive Präventions- und Interventionsmaßnahmen für Organisationen daraus abzuleiten und somit letztlich zur Prävention der sexualisierten Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beizutragen.

Theorie

Geschlechtsbezogene Belästigung

Geschlechtsbezogene Belästigung ist ein Ausdruck, der im österreichischen Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) unter dem Punkt „Belästigung“ festgeschrieben steht. Der Gesetzestext regelt die Gleichbehandlung u.a. von Frauen und Männern im Arbeitskontext für Personen der Privatwirtschaft und definiert geschlechtsbezogene Belästigung folgendermaßen:

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und (...) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. (§ 7 Absatz 2 Satz 1 GIBG)

Ein Pendant für Personen des öffentlichen Dienstes gibt es in § 8a (2) des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GIBG).

Wichtig festzuhalten sind drei Momente dieser Definition: (1) Es ist ein Verhalten, das sich auf das Geschlecht einer Person bezieht und dessen „Würde (...) beeinträchtigt oder dies bezweckt“. Ebenso spielt die subjektive Wahrnehmung der betroffenen Person eine wichtige Rolle für den Sachverhalt, ob etwas als geschlechtsbezogene Belästigung angesehen wird oder nicht, denn (2) das Verhalten muss von der betroffenen Person als „unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig“ bewertet werden und (3) es muss in der Konsequenz eine für die betroffene Person „einschüchternde, feindselige oder demütigende“ Arbeitsumgebung entstehen.

Wie oben angedeutet, wird in der psychologischen Forschung geschlechtsbezogene Belästigung als Subtyp von sexueller Belästigung konzipiert. Das geht zurück auf ein Modell von Gelfand, Fitzgerald und Drasgow (1995) aus dem amerikanischen Sprachraum, das versuchte, legale Definitionen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und psychologische Konzepte zu parallelisieren. Es wurden drei Formen von sexueller Belästigung faktorenanalytisch identifiziert und benannt: *Sexual coercion* als eine Form, bei der eine (meist ranghöhere) Person eine andere zu sexuellen Handlungen erpresst oder nötigt (Gelfand et al., 1995; Fitzgerald et al., 1995a). *Unwanted sexual attention* ist die Form, bei der eine Person eine andere Person sexuell oder romantisch bedrängt (Gelfand et al., 1995; Fitzgerald et al., 1995a), z.B. durch aufdringliches Starren, unerwünschte Berührungen oder wiederholtes Fragen nach Treffen trotz bereits erfolgten Ablehnungen. Zuletzt wird gender

harassment unterschieden, welches wie oben erwähnt nicht sexuelle Handlungen zum Ziel hat, sondern bei dem durch verschiedene verbale und nonverbale Verhaltensweisen sexistische und (im klassischen Fall) frauenfeindliche Botschaften vermittelt werden sollen (Gelfand et al., 1995; Fitzgerald et al., 1995a). Es ist dabei die Form von sexueller Belästigung mit der höchsten Prävalenz im Vergleich zu den anderen Formen (Berdahl, 2007a, 2007b; Cortina & Berdahl, 2008; Fitzgerald et al., 1995a), da hier hauptsächlich alltägliche Sexismen erfasst werden.

Für die Beforschung des Betroffenheitsausmaßes von sexueller Belästigung wurde mehrheitlich ein Messinstrument eingesetzt, welches zwar die Möglichkeit bietet, die drei Subtypen von sexueller Belästigung einzeln zu betrachten, doch wurden sie in fast allen Studien zusammengefasst beforscht (Leskinen & Cortina, 2014). Somit wurde geschlechtsbezogene Belästigung bisher kaum isoliert erforscht, obwohl sie sich qualitativ von den anderen beiden Formen von sexueller Belästigung unterscheidet (Leskinen & Cortina, 2014; Lim & Cortina, 2005). Auch faktorenanalytisch bestätigte sich die Trennung der sexualisierten Formen von geschlechtsbezogener Belästigung (Lim & Cortina, 2005), obwohl das Vorkommen der Formen hoch miteinander korreliert (Fitzgerald et al., 1995a; Lim & Cortina, 2005; McDonald, 2012).

Diesen Missstand griffen Leskinen und Cortina (2014) auf und entwickelten ein psychometrisch valides und reliables Messinstrument, um die Erhebung der Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz zu ermöglichen (*Gender Experiences Questionnaire*, GEQ). Die Forscherinnen identifizierten fünf inhaltliche Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung, ausgehend von Männern, die Frauen als Betroffene am Arbeitsplatz erleben können:

(1) *Sexistische Kommentare* sind frauenabwertende, auf geschlechtsstereotypen Zuschreibungen basierende Kommentare, Bezeichnungen oder Witze (Leskinen & Cortina, 2014). Geschlechtsstereotype Zuschreibungen wiederum sind Verallgemeinerungen, die individuellen Frauen und Männern alleine aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit zugeschrieben werden (Heilman, 2012). So wird Frauen im Allgemeinen mehr Wärme und Fürsorge (*communality*) zugeschrieben, während Männern mehr Leistungs- und Durchsetzungsstärke (*agency*) zugeschrieben wird (Ellemers, 2018). Sexistische Kommentare sind daher für Frauen in männlich konnotierten Arbeitskontexten (z.B. in Managerposition) oft abwertend, weil Frauen als unpassend charakterisiert werden (Heilman, 2012).

(2) *Obszönes/Vulgäres Verhalten* beschreibt unangenehmes Verhalten, welches die sexuelle Objektifizierung oder Abwertung von Frauen zum Ausdruck bringt oder die persönlichen

Grenzen der Frau überschreitet. Darunter fallen z.B. vulgäre Kommentare über Frauen oder zu Frauen, das Verschicken von beleidigenden sexuellen Witzen oder Nacktbildern oder das verwickeln in Diskussionen über sexuelle Dinge gegen den Willen der Frau. Diese ist von allen fünf Facetten diejenige, die am ehesten den sexualisierten Formen ähnelt und einen sexuellen Bezug hat (Leskinen & Cortina, 2014). (3) *Infantilisierung* drückt aus, dass Frauen aufgrund des Geschlechts als dumm, inkompetent oder wie Kinder behandelt werden (Leskinen & Cortina, 2014). (4) Mit *Family/Work Policing* sind Äußerungen gemeint, welche eine Grenzüberschreitung von Frauen aus der häuslichen Sphäre in die professionelle kritisieren und Mütter am Arbeitsplatz pauschal als unzuverlässig und weniger produktiv als andere charakterisieren (Leskinen & Cortina, 2014). Und (5) *Gender Policing* drückt das Kritisieren von Frauen aus, wenn diese in ihrem Verhalten, ihren Interessen oder Eigenschaften von geschlechtsstereotypen Femininitätsidealen abweichen (Leskinen & Cortina, 2014).

Aktuelle theoretische Konzeptualisierung von geschlechtsbezogener Belästigung. Jennifer Berdahl (2007a) entwickelte auf Basis der empirischen Daten über sexuelle Belästigung eine theoretische Konzeptualisierung von sexueller Belästigung. Bisherige Konzeptualisierungen erklärten die stärkere Betroffenheit von Frauen sowie die Mehrzahl an männlichen Initiatoren z.B. durch ein stärkeres sexuelles Verlangen von Männern gegenüber Frauen, ein inhärentes Verlangen von Männern, Frauen zu dominieren oder die präskriptive Wirkung von Geschlechterrollenvorstellungen (Berdahl 2007a, 2007b; Cortina & Berdahl, 2008). Berdahl hingegen postuliert, sexuelle Belästigung – folglich auch geschlechtsbezogene Belästigung – geschehe zur Aufrechterhaltung oder zur Verbesserung des eigenen sozialen Status oder des sozialen Status der eigenen Geschlechtergruppe (Berdahl, 2007a). Berdahl schreibt: „A social system that emphasizes sex differences and assigns higher status to one sex creates incentives to define and defend social status in terms of sex“ (Berdahl, 2007a; S.645). Sowohl Männer als auch Frauen seien als Individuen bestrebt den eigenen Status, und auch die Vorteile, die daraus resultieren, zu verteidigen (Berdahl, 2007a). Jedoch hätten Männer aufgrund ihres höheren Status mehr Anreiz, ihren Status zu verteidigen als Frauen (Cortina & Berdahl, 2008). Ein Mittel zur Verteidigung oder Verbesserung des eigenen Status kann sein, andere aufgrund des Geschlechts abzuwerten, ergo sexuelle oder geschlechtsbezogene Belästigung. Geschlechtsbezogene Belästigung sollte also insbesondere in Situationen geschehen, in denen geschlechtliche Machtgefälle bemerkbar sind, in denen die Rollenunterschiede zwischen den Geschlechtern infrage gestellt werden oder in denen die Rollenunterschiede zwischen den Geschlechtern betont werden (Berdahl, 2007a). Diese

Konzeptualisierung von Berdahl trägt insbesondere den empirischen Erkenntnissen Rechnung, dass Frauen und Männer, die in ihrem Verhalten oder ihren Eigenschaften von Femininitäts- bzw. Maskulinitätsidealen abweichen, stärker von sexueller Belästigung betroffen sind als genderkonformere Personen (Berdahl, 2007a, 2007b; Dall'Ara & Maass, 1999; Holland, Rabelo, Gustafson, Seabrook, & Cortina, 2016; Leskinen, Rabelo, & Cortina, 2015).

Empirische Forschung über sexuelle Belästigung. Da separate empirische Forschung über geschlechtsbezogene Belästigung und deren psychische Auswirkungen auf Betroffene nicht existiert, werden hier empirische Forschungsergebnisse über sexuelle Belästigung allgemein dargestellt.

Eine repräsentative deutsche Studie, beauftragt von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, berichtet, dass 9 Prozent der 1531 Befragten in den drei Jahren vor der Befragung mindestens ein Erlebnis mit sexueller Belästigung gemacht haben (Schröttle, Meshkova, & Lehmann, 2019). 76 Prozent unter den Betroffenen waren Frauen und 82 Prozent der Betroffenen gaben an, die Belästigung sei ausschließlich von Männern ausgegangen. In 83 Prozent der Fälle erlebten Betroffene mehr als einen Vorfall von sexueller Belästigung. Der Studie nach erleben Frauen sexuelle Belästigung „in erhöhtem Maße in Kontexten von ungleichen Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen“ (Schröttle et al., 2019, S.67), nämlich eher von Personen höheren Ranges oder Kunden, während Männer diese eher ausgehend von Personen gleichen oder niedrigeren Ranges erfuhren. Erfasst wurden jedoch nur die sexualisierten Formen von sexueller Belästigung.

Generell stellen Prävalenzstudien aus der psychologischen Forschung fest, dass Betroffene von sexueller Belästigung meist Frauen und die Initiatoren meist Männer sind (Cortina & Berdahl, 2008; McDonald, 2012). Außerdem sind Frauen in männerdominierten Arbeitsumgebungen stärker betroffen von sexueller Belästigung als Frauen in frauendominierten und geschlechterausgeglichene Arbeitsumgebungen (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997; McDonald, 2012). Dies gilt insbesondere für Frauen in *blue collar* Berufen, also in Arbeiterberufen wie z.B. in Industrie, Lagerarbeit oder Handwerk (Chamberlain, Crowley, Tope, & Hodson, 2008; McDonald, 2012). Jüngere Frauen sind tendenziell mehr betroffen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz als ältere Frauen (McDonald, 2012; O'Donohue, Downs, & Yeater, 1998; Schröttle et al., 2019). Die Gründe hierfür sind sicher mannigfaltig und die Literatur gibt darüber wenig Aufschluss. Jüngere Frauen werden als vulnerable Gruppe gesehen, die noch in Ausbildung oder als Berufseinsteigerinnen in Organisationen hierarchisch ganz unten stehen und stärker von ihren

Jobs abhängig sind (vgl. Blackstone, Houle, & Uggen, 2014; McDonald, 2012; O'Donohue et al., 1998). Insbesondere Frauen unter 30, verstärkt wenn ledig oder geschieden, werden in einer Studie im Auftrag des Europäischen Parlaments als besondere Risikogruppe für sexuelle Belästigung identifiziert (Hoel & Vartia, 2018).

Die negativen psychischen, physischen und arbeitsbezogenen Auswirkungen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind vielfach im Rahmen von Korrelationsstudien oder auch qualitativen Studien erforscht worden (für ein Review siehe z.B. Cortina & Berdahl, 2008; O'Donohue et al., 1998). Eine Metaanalyse von Chan, Chow, Lam und Cheung (2008) zum Beispiel wertete 49 Studien zu diesem Thema aus und fand eine durchschnittlich moderate negative Korrelation von Betroffenheit von sexueller Belästigung mit Arbeitszufriedenheit ($r = -.30$), allgemeinem psychischem Well-Being ($r = -.30$) und eine geringe negative Korrelation mit der Arbeitsleistung ($r = -.23$) – klassifiziert nach Cohen (1988). Ergänzend dazu stellten die Autorinnen und Autoren durchschnittlich eine geringe positive Korrelation zwischen der Betroffenheit von sexueller Belästigung und Stressempfinden ($r = .25$) sowie mit allgemeinen physischen Krankheitssymptomen ($r = .29$) und eine moderate positive Korrelation mit dem Rückzug vom Arbeitsplatz ($r = .31$) fest (Chan et al., 2008).

Magley und Kolleginnen bzw. Kollegen (1999) konnten außerdem zeigen, dass zwar die Häufigkeit von sexueller Belästigung positiv mit der Stärke der negativen Auswirkungen auf die Arbeit und die psychische und physische Gesundheit zusammenhängt, jedoch mache es keinen Unterschied für diese negativen Auswirkungen, ob diese Erlebnisse von Betroffenen als sexuelle Belästigung betitelt werden oder nicht. In ihren Studien gaben sie den Probandinnen eine Fragebogenbatterie mit Items vor, die die Häufigkeit verschiedener Szenarien der drei Subtypen von sexueller Belästigung abfragten, ohne, dass diese Szenarien als sexuelle Belästigung bezeichnet wurden. Zusätzlich beantworteten die Probandinnen eine explizite Frage, ob sie an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden, sowie Fragebögen u.a. über ihre Lebenszufriedenheit, ihren psychischen Stress, ihr Well-being oder auch posttraumatische Stresssymptome. Frauen, die ihre Erlebnisse als sexuelle Belästigung betitelten, zeigten ganz ähnlich starke Einbußen bei ihrer psychischen Gesundheit, wie Frauen, die ähnlich häufig betroffen waren und diese Erlebnisse nicht als sexuelle Belästigung betitelten (Magley, Hulin, Fitzgerald, & DeNardo, 1999). Dies bedeutet, dass als unangenehm oder auch bedrohlich wahrgenommene Erlebnisse auch unabhängig von der kognitiven Bewertung oder Klassifizierung eine negative Wirkung haben (Magley et al., 1999).

Eine weitere Metaanalyse von Sojo, Wood und Genat (2016) ergab außerdem, dass geschlechtsbezogene Belästigung genauso schädlich für „women’s occupational well-being“ (Sojo et al., 2016, S.30) ist, wie die sexualisierten Formen von sexueller Belästigung. Dies kann darin begründet liegen, dass Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung im Vergleich zu den sexualisierten Formen zwar als weniger intensiv, dafür aber wesentlich häufiger erlebt werden und somit einen kumulativen negativen Effekt haben (Sojo et al., 2016).

Fragestellungen zur Prävalenz geschlechtsbezogener Belästigung. Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist unter anderem eine Art Bestandsaufnahme zur Betroffenheit von Frauen von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz im deutschsprachigen Raum. Demnach stellen sich grundlegende Fragen: Wie stark fühlen sich Frauen von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz betroffen (F1)? Gibt es bei der Betroffenheit Unterschiede zwischen den fünf inhaltlichen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung (F2)? Außerdem soll erörtert werden, ob es einen qualitativen Unterschied zwischen den verschiedenen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz gibt: Werden die fünf inhaltlichen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung als unterschiedlich unangenehm wahrgenommen (F3)?

Vertiefend sollen folgende explorierende Fragen untersucht werden: Auf struktureller Ebene interessiert, ob es Unterschiede in der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen in verschiedenen Branchen gibt (F4). Auf Individualebene soll der Frage nachgegangen werden, ob ältere Frauen tendenziell weniger stark betroffen von geschlechtsbezogener Belästigung sind als jüngere Frauen, bzw. sie sich als weniger stark betroffen sehen (F5). Inspiriert durch den bereits vorliegenden empirischen Befund, dass ältere Frauen weniger stark von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als jüngere Frauen, wird angenommen, dass ältere Frauen weniger stark von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz betroffen sind als jüngere Frauen.

Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung bzw. sexueller Belästigung

Lazarus’ und Folkmans (1984) Definition von Bewältigung stammt aus dem Feld der Stressbewältigung. Sie definieren *Bewältigung* als „constantly changing cognitive and behavioral efforts to manage specific external and/or internal demands that are appraised as taxing or exceeding the resources of the person“ (Lazarus & Folkman, 1984, S.141), also als Versuche, Anforderungen gerecht zu werden, die als fordernd bzw. überfordernd wahrgenommen werden. Zu unterscheiden ist die Bewältigung von der unmittelbaren Reaktion in einer akuten Situation. Die Bewältigung einer problematischen Situation oder

wiederkehrender unangenehmer Erlebnisse kommt erst im Anschluss an die unmittelbare Reaktion (Farmer & Jordan, 2017) und ist ein Prozess (Lazarus & Folkman, 1984).

Bewältigungsstrategien sind demnach die kognitiven oder behavioralen Versuche, die externen und internen Anforderungen zu erfüllen (Malamut & Offermann, 2001). Lazarus und Folkman (1984) unterscheiden zwei Arten von Bewältigungsstrategien, die einander nicht ausschließen müssen, sondern ergänzen können: emotionsfokussierte und problemfokussierte Strategien.

Emotionsfokussierte Bewältigungsstrategien sind solche, die sich weniger in manifestem Verhalten zeigen, sondern mehr im kognitiven Umgang mit der unangenehmen Situation oder damit assoziierten Emotionen (Lazarus & Folkman, 1984). Diese Strategien haben also nicht das Ziel, die unangenehme Situation direkt zu verändern (Lazarus & Folkman, 1984). Im Kontext von geschlechtsbezogener Belästigung bzw. sexueller Belästigung gehören zu diesen Strategien etwa Versuche sich emotional zu distanzieren, Selbstbeschuldigung, Verleugnung oder das Ignorieren oder Aushalten (Magley, 2002). In der vorliegenden Arbeit sollen diese Strategien allgemeiner als *internale Bewältigungsstrategien* bezeichnet werden (nach Fitzgerald, 1990; Fitzgerald, Swan, & Fischer, 1995b).

Problemfokussierte Bewältigungsstrategien sind hingegen solche, bei denen eine Person mit dem Ziel, die Situation für sich zu verbessern, direkt in diese eingreift (Lazarus & Folkman, 1984). Im Umgang mit sexueller Belästigung sind hier zum Beispiel die Konfrontation der Initiatorin bzw. des Initiators, die formelle Beschwerde, das Suchen von sozialer Unterstützung oder auch vermeidendes Verhalten zu nennen (Magley, 2002). In der vorliegenden Arbeit sollen diese Strategien allgemeiner als *externale Bewältigungsstrategien* bezeichnet werden (nach Fitzgerald, 1990; Fitzgerald et al., 1995b).

Die Einschätzung, dass man wenig Kontrolle über die Situation hat, sollte zu mehr Einsatz von emotionsfokussierten, internalen Bewältigungsstrategien führen (Lazarus & Folkman, 1984). Für die Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz wäre es folglich plausibel, wenn von vielen Betroffenen vermehrt internale Bewältigungsstrategien eingesetzt werden, da Betroffene nicht erwarten können, alleine als Individuen eine sexistische Organisationskultur signifikant zu verändern.

Empirische Forschung über die Bewältigung von sexueller Belästigung. Da keine empirischen Studien über die Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung bestehen, werden hier Ergebnisse aus der Forschung zur Bewältigung von sexueller Belästigung berichtet. Knapp, Faley, Ekeberg und Dubois (1997) haben die erhobenen Bewältigungs-

strategien aus zahlreichen Studien über sexuelle Belästigung in ein Klassifikationsschema gebracht, siehe Abbildung 1.

		<i>mode of response</i>	
		self-response	supported response
<i>focus of response</i>	self-focus	avoidance/denial	social coping
	initiator focus	confrontation/negotiation	advocacy seeking

Abbildung 1. Zweidimensionales Klassifikationsschema der Bewältigungsstrategien von Betroffenen von sexueller Belästigung von Knapp, Faley, Ekeberg und Dubois (1997).

Knapp et al. (1997) unterscheiden Bewältigungsstrategien anhand von zwei Dimensionen, dem Fokus der Reaktion und dem Modus der Reaktion. Die Betroffenen reagieren entweder nur mit Selbstfokus (*self-focus*) oder beziehen die Initiatorin bzw. den Initiator in ihre Reaktion mit ein (*initiator focus*) und sie holen sich entweder soziale Unterstützung (*supported response*) oder reagieren alleine (*self-response*).

Als am wenigsten situationseingreifend werden in diesem Modell Vermeidung (*avoidance*) bzw. Verleugnung (*denial*) gesehen, da diese Strategien weder die Initiatorin bzw. den Initiator mit einbeziehen noch andere Mitmenschen. Cortina und Wasti (2005) betonen, dass diese zwei Strategien sich unterscheiden und voneinander unabhängige Faktoren sind. *Verleugnung* – das Abstreiten oder Nicht-Anerkennen eines Sachverhalts – ist eine innersubjektive, kognitive Strategie und gehört damit zu den internalen Bewältigungsstrategien. Sie wird in der vorliegenden Arbeit auch als solche kategorisiert. *Vermeidung* jedoch manifestiert sich im Verhalten und ist als Eingriff in die Situation zu betrachten. Im Kontext von sexueller Belästigung oder geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz wäre eine sehr leichte Form z.B. den Blickkontakt mit einer bestimmten Person zu vermeiden, während Vermeidung im schlimmsten Fall bis zur Kündigung reichen kann (Knapp et al., 1997). Eine Bewältigungsstrategie, die ebenfalls nicht die Initiatorin oder den Initiator mit einbezieht, ist die *soziale Unterstützung* (*social coping*). Hierunter zählt z.B. sich einer anderen Person anzuvertrauen (etwa einem Familienmitglied oder einer Arbeitskollegin bzw. einem Arbeitskollegen) oder jemand anderen um Rat zu fragen.

Unter die Bewältigungsstrategien, die die Initiatorin bzw. den Initiator mit einbeziehen, fällt die *Konfrontation* (*confrontation* oder *negotiation*). Konfrontation kann sich z.B. darin äußern, der Initiatorin bzw. dem Initiator zurückzumelden, dass man nicht mochte, was sie oder er getan hat oder auch, ihr oder ihm Konsequenzen anzukündigen. Und schlussendlich ist *Anwaltschaft suchen* (*advocacy seeking*) sicher die öffentlichkeitswirksamste Bewältigungsstrategie (Knapp et al., 1997). Sie bezieht sowohl die Initiatorin bzw. den Initiator ein wie auch dritte Parteien. Im organisationalen Kontext entspricht dieser Variante die *formelle Beschwerde*, also ein Ansuchen um eine Überprüfung und Sanktionierung durch eine ranghöhere Autorität. Im milderen Fall kann es aber auch z.B. eine informelle Bitte der betroffenen Person an eine andere Person (z.B. Führungskraft, Betriebsrätin bzw. Betriebsrat, Kollegin bzw. Kollege) sein, an ihrer Stelle zu intervenieren. Im äußersten Fall ist es z.B. eine juristische Anklage.

Generell ist festzuhalten, dass Betroffene meist mehrere Strategien anwenden, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu bewältigen (Knapp et al., 1997; Magley, 2002; Malamut & Offermann, 2001). Dabei kommen im Bewältigungsprozess in der Regel erst selbstfokussierte, wenig intervenierende Strategien zum Einsatz und erst zu einem späteren Zeitpunkt – wenn überhaupt – solche, die die Initiatorin bzw. den Initiator mit einbeziehen (Knapp et al., 1997; Malamut & Offermann, 2001; Scarduzio, Sheff, & Smith, 2018). Betroffene versuchen meist die Vorkommnisse so lange wie möglich zu ignorieren oder initiiierende Personen zu vermeiden (Fitzgerald et al., 1995b; Magley et al., 2002). Eine Studie von Kaiser und Miller (2004) bestätigte, dass Frauen diskriminierende Erlebnisse, inklusive sexuelle Belästigung, nur in wenigen Fällen mittels direkter Konfrontation der Initiatorin bzw. des Initiators bewältigen, selbst wenn sie diese Erlebnisse als diskriminierend erkannt haben.

Formelle Beschwerden gibt es selten (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, & Fitzgerald, 2002) und tendenziell nur dann, wenn alle anderen Alternativen ausgeschöpft sind (Cortina & Berdahl, 2008; McDonald, 2012). Das hat unterschiedliche Gründe: Der wahrscheinlich wichtigste Grund ist die Angst der Betroffenen z.B. vor Erniedrigung, Schuldzuweisung, dass ihnen nicht geglaubt wird, sie selbst Schaden davontragen oder ihre Beschwerde keine Konsequenzen hat (Cortina & Berdahl, 2008). Zusätzlich kommt es vor, dass in Betrieben kein formelles Beschwerdeprozedere vorhanden ist (Good & Cooper, 2016), da es z.B. keine klare Ansprechperson für solche Belange gibt. Laut Bergman et al. (2002) wird in vielen Fällen von Betroffenen die Erfahrung gemacht, dass ihre Beschwerde keine Konsequenzen hatte, die Initiatorin bzw. der Initiator also z.B. keine Bestrafung, Ermahnung oder Abmahnung erhalten hat. Innerhalb einer Organisation hat dies zur Folge, dass die

formelle Beschwerde von anderen Betroffenen immer seltener durchgeführt wird, da sie sich in der Organisation nicht vertreten oder geschützt fühlen. Empirische Bestätigung findet auch die Angst, dass konfrontative Bewältigungsstrategien, inklusive der formellen Beschwerde, für Betroffene negative Konsequenzen haben, z.B. für die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsfähigkeit, die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, und in Folge steigende Fehlzeiten (Stockdale, 1998). Für die Frage, ob eine formelle Beschwerde (oder auch andere konfrontative Bewältigungsstrategien) eine tatsächliche Option für Betroffene ist, ist das organisationale Klima, die gelebten Werte der Organisation und, ob die sexuelle Belästigung von einer ranghöheren Person ausging, ausschlaggebend (Bergman et al., 2002).

Die Rolle feministischer Einstellungen bei der Bewältigung geschlechtsbezogener Belästigung. Feministische Einstellungen sind egalitäre Einstellungen, die von der Gleichheit, Gleichwertigkeit und der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ausgehen. In Verbindung mit der Einstellung über die Gleichheit von Männern und Frauen steht das Hinterfragen von stereotypen Geschlechtsrollenvorstellungen sowie etablierten gesellschaftlichen Machtstrukturen. Die wenige Literatur über die Rolle von feministischen Einstellungen bei der Bewältigung von sexueller Belästigung liefert gemischte Ergebnisse. Allgemein legt sie nahe, dass diesen eine Doppelrolle zukommt. Einige Studien ergaben, dass Personen, die feministisch eingestellt sind bzw. feministischem Aktivismus nachgehen, stärker von sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung betroffen sind (Dall'Ara & Maass, 1999; Holland et al., 2016). Jedoch fungierten ihre feministischen Einstellungen auch protektiv gegen die negativen psychischen Konsequenzen von sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung, z.B. bezüglich ihrem psychischen Well-being (Holland et al., 2016).

Hollands und Cortinas (2013) Studienergebnisse weisen eher darauf hin, dass nicht per se feministischen Einstellungen diese Doppelrolle zukommt, sondern nur dem feministischen Aktivismus, also dann, wenn sich feministische Einstellungen im Verhalten zeigen (z.B. durch das Unterschreiben von Petitionen, Teilnehmen an Demonstrationen, Meetings, etc.). Die Autorinnen berichteten sogar, dass Frauen, die sich nur als Feministin identifizierten (und keinem Aktivismus nachgingen) *weniger* von geschlechtsbezogener Belästigung betroffen waren. Und, dass feministische Frauen bei stärkerer Betroffenheit von sexueller Belästigung stärkere negative Auswirkungen verzeichneten als nicht-feministische Frauen, zumindest, wenn sie nicht gleichzeitig auch feministischem Aktivismus nachgingen (Holland & Cortina, 2013).

In einer Studie von Leaper und Arias (2011) mit jungen College-Frauen war die „public self-identification as a feminist“ (Leaper & Arias, S.487), also sich vor anderen Menschen als Feministin zu bezeichnen, ein Prädiktor für den Einsatz von Konfrontationsstrategien als Reaktion auf sexistische Diskriminierungserfahrungen. Interessanterweise galt dies nur für die öffentliche Selbstbezeichnung als Feministin, nicht die private. Ebenso war für weiße Frauen die öffentliche Selbstbezeichnung als Feministin ein Prädiktor für das Suchen von sozialer Unterstützung, nicht jedoch für Frauen ethnischer Minderheiten, welche dies ohnehin schon taten (Leaper & Arias, 2011). Dies weist eventuell auch auf kulturelle Unterschiede in der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen für verschiedene Subpopulationen hin.

Fragestellungen zur Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung. Zuerst soll in der vorliegenden Arbeit eine grundlegende Frage zur Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz adressiert werden: Welche Strategien zur Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung werden von Betroffenen angewendet (F6)? Außerdem wird die Frage untersucht, ob die verschiedenen Bewältigungsstrategien als unterschiedlich effektiv wahrgenommen werden, die Situation für die Betroffenen positiv zu beeinflussen (F7). Und zuletzt interessiert noch, wie das Ausmaß der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Ausmaß externaler Bewältigungsstrategien zusammenhängt. Spezifischer wird hierzu die Frage untersucht, ob stärker Betroffene mehr dazu tendieren, externe Bewältigungsstrategien anzuwenden als weniger stark Betroffene (F8).

Sexismus

Da es bei der Beforschung von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz ebenfalls um Erfahrungen mit sexistischer Stigmatisierung am Arbeitsplatz geht, ist eine Begriffsklärung nötig. Außerdem spielen die sexistischen Einstellungen von Frauen eine maßgebliche Rolle für die Wahrnehmung ihrer eigenen Betroffenheit (Glick & Fiske, 1996, 2001; O'Connor, Gutek, Stockdale, Geer, & Melancon, 2004).

Sexismus bezeichnet eine Art von Vorurteil oder diskriminierendem Verhalten aufgrund des Geschlechts einer Person bzw. einer Personengruppe (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015). Das Wort „diskriminierend“ ist in diesem Kontext in seiner negativen Bedeutung als Herabwürdigung oder Benachteiligung einer Person bzw. Personengruppe zu verstehen. Diese Vorurteile oder das diskriminierende Verhalten basieren auf Geschlechtertheorien und Annahmen, die geschlechtsstereotype Zuschreibungen zum Inhalt haben. Auf Basis von

geschlechtsstereotypen Zuschreibungen kann Männern ein höherer Status als Frauen zugeschrieben werden (Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015).

Forscherinnen und Forscher gehen davon aus, dass nach den feministischen Bewegungen und Debatten der Vergangenheit offener, traditioneller Sexismus weniger häufig geworden ist, da die soziale Akzeptanz dafür gesunken ist (Lewis, 2018; Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015; Swim, Aikin, Hall, & Hunter, 1995). *Offener, traditioneller Sexismus* äußert sich durch explizite Unterstützung von traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen sowie stereotypen Vorurteilen und offen diskriminierenden Handlungen (Swim et al., 1995). *Moderner Sexismus* scheint dagegen vermehrt verdeckt oder in subtiler Weise zum Tragen zu kommen (Swim et al., 1995; Swim & Cohen, 1997). *Verdeckter Sexismus* liegt vor, wenn Personen z.B. angeben für Geschlechtergleichheit zu plädieren, jedoch trotzdem bewusst zum Nachteil von Frauen handeln oder Geschlechtergleichheit unterminieren (Swim & Cohen, 1997). *Subtiler Sexismus* bezeichnet Handlungen oder Äußerungen, die Frauen benachteiligen oder abwerten, aber von allen Beteiligten nicht als diskriminierend, sondern als normal wahrgenommen werden (Swim & Cohen, 1997). Dementsprechend wurden in den 1990er Jahren verschiedene Messinstrumente zur Erfassung von verdecktem oder subtilem Sexismus entwickelt, wie z.B. die *Modern Sexism Scale* von Swim, Aikin, Hall und Hunter (1995). Neben offenem, traditionellem Sexismus erfasst diese Skala drei Komponenten von modernem Sexismus: (1) den Glauben, dass es Sexismus und Diskriminierung nicht mehr gibt (angesichts der ökonomischen, politischen und legalen Errungenschaften von Frauen); (2) negative Einstellungen gegenüber Forderungen von Frauen; und (3) eine Abneigung gegen Frauenförderungsmaßnahmen bzw. Gleichstellungsmaßnahmen (Swim et al., 1995).

Ambivalenter Sexismus. Während der moderne Sexismus weiterhin negative Wertungen gegenüber Frauen, ihren Forderungen oder egalitären Praktiken in den Fokus nimmt, berücksichtigt die Theorie des *ambivalenten Sexismus* auch subjektiv positive Einstellungen gegenüber Frauen (Glick & Fiske, 1996). Ihre Theorie benennt zwei parallel existierende Seiten von Sexismus gegenüber Frauen. Neben *hostilem Sexismus*, also bestimmten offen abwertenden Einstellungen gegenüber Frauen, können Personen auch *benevolent sexistische* Einstellungen haben. Benevolenter Sexismus bezeichnet

a set of interrelated attitudes toward women that are sexist in terms of viewing women stereotypically and in restricted roles but are subjectively positive in feeling tone (for the perceiver) and also tend to elicit behaviors typically categorized as prosocial (e.g. helping) or intimacy seeking (e.g. self-disclosure). (Glick & Fiske, 1996, S.491)

Diese beiden Formen treten aufgrund der strukturellen Machtvorteile von Männern gegenüber Frauen sowie der dyadischen Macht von Frauen in heterosexuellen Liebesbeziehungen auf. Mit dyadischer Macht „sind Abhängigkeiten innerhalb von Paarbeziehungen gemeint (. . .) Frauen kommt dyadische Macht zu, da Männer auf sie gleich in mehrfacher Weise angewiesen sind: um Nachkommen zu haben, aber auch um sexuelle Bedürfnisse und Bedürfnisse nach Nähe und Intimität zu befriedigen“ (Eckes & Six-Materna, 1999, Das Konzept des ambivalenten Sexismus, Abs. 1). Die Theorie von Glick und Fiske (1996, 1997, 2001) beschreibt drei Subkomponenten des ambivalenten Sexismus: Paternalismus, Geschlechterdifferenzierung und Heterosexualität. Jede kommt sowohl in hostiler, wie auch in benevolenter Variante vor. Die hostile Variante ist im Folgenden immer die erstgenannte, die benevolente Variante immer die zweitgenannte.

Dominativer Paternalismus ist die Sichtweise, „daß Frauen aufgrund ihrer (vermeintlich) mangelnden Kompetenz in wichtigen Lebensbereichen (z.B. in finanziellen Fragen) von Männern kontrolliert werden sollten“ (Eckes & Six-Materna, 1999, Das Konzept des ambivalenten Sexismus, Abs. 4), ein Verhältnis wie ein Vater zu seinen Kindern (Glick & Fiske, 1996). *Protektiver Paternalismus* bezeichnet die Ansicht, Frauen seien zart und schutzbedürftig und Männer sollten diesen Schutz gewähren bzw. sich um sie kümmern (Eckes & Six-Materna, 1999; Glick & Fiske, 1996).

Kompetitive Geschlechterdifferenzierung ist die Zuschreibung von negativen, stereotypen Eigenschaften zu Frauen (z.B. als emotional, unsicher, etc.), um Männern als Gegenstück die positiven, stereotypen Zuschreibungen (z.B. als rational, selbstsicher, etc.) zuordnen zu können (Eckes & Six-Materna, 1999; Glick & Fiske, 1996). *Komplementäre Geschlechterdifferenzierung* meint positive, stereotype Zuschreibungen zu Frauen (z.B. ihre Fürsorglichkeit, Sanftheit, etc.), welche sie wie naturgegeben als fähiger für häusliche Tätigkeiten wirken lassen im Vergleich zu Männern. Diese positiven Wesenszüge von Frauen werden als komplementär zu denen von Männern (z.B. deren Dominanz, Durchsetzungsvermögen, etc.) und deren Schwächen (z.B. geringe Empathiefähigkeit) gesehen, weshalb die Frau als die perfekte Ergänzung zum Mann gilt (Eckes & Six-Materna, 1999; Glick & Fiske, 1996).

Hostile Heterosexualität bezeichnet die sexuelle Objektifizierung von Frauen sowie zugleich die Angst, Frauen könnten ihre sexuelle Anziehungskraft benutzen, um Männer letztlich zu dominieren (Eckes & Six-Materna, 1999; Glick & Fiske, 1996). Zuletzt ist *intime Heterosexualität* „eine romantisch verklärende Sichtweise von Frauen als Sexualpartnerinnen,

ohne deren Liebe Männer nicht wirklich glücklich werden könnten“ (Eckes & Six-Materna, 1999, Das Konzept des ambivalenten Sexismus, Abs. 6).

Geschlechtsbezogene Belästigung ist laut seiner legalen und psychologischen Definition somit als offener Sexismus einzustufen. Da es sich um Sexismus im Kontext der Arbeitsumgebung handelt und Frauen in der Logik der geschlechtsstereotypen Zuschreibungen als dorthin nicht passend assoziiert werden (Heilman, 2012), könnte es sein, dass insbesondere Männer unbewusst ihren höheren Status gegenüber Frauen durch geschlechtsbezogene Belästigung sichern wollen. Dies wäre die Erklärung im Sinne Berdahls (2007a).

Empirische Forschung über ambivalent-sexistische Einstellungen und sexuelle Belästigung. Einige Studien fanden einen negativen Zusammenhang zwischen hostile-sexistischen Einstellungen und der Wahrnehmung von sexueller Belästigung. Personen mit höheren hostile sexistischen Einstellungen betitelten Vignetten von Gerichtsfällen mit sexueller Belästigung weniger häufig als sexuelle Belästigung als Personen mit geringeren hostile-sexistischen Einstellungen (O'Connor et al., 2004; Ohse & Stockdale, 2008; Wiener, Hurt, Russell, Mannen, & Gasper, 1997). Auch geht Hostilität gegenüber Frauen mit höherer Toleranz gegenüber sexueller Belästigung von Frauen einher (Russell & Trigg, 2004). Der Zusammenhang mit benevolent-sexistischen Einstellungen ist weniger eindeutig. Einerseits scheinen Frauen mit stark benevolent-sexistischen Einstellungen toleranter gegenüber sexistischem Verhalten von Männern und sexueller Belästigung von Frauen zu sein (vgl. Glick & Fiske, 2001; Russell & Trigg, 2004). Andererseits z.B. ließen Wiener et al. (1997) Personen Fallvignetten von sexueller Belästigung lesen und fanden eine Art Pufferwirkung des benevolenten Sexismus: Personen mit stark hostile-sexistischen Einstellungen kategorisierten die Fälle weniger als sexuelle Belästigung und schätzten die negativen Auswirkungen der Erlebnisse für Betroffene als geringer ein. Hatten diese Personen jedoch gleichzeitig stark benevolent-sexistische Einstellungen, gab es diese Zusammenhänge nicht. Generell hing der benevolente Sexismus positiv mit der Wahrnehmung der negativen Auswirkungen der Erlebnisse zusammen (Wiener et al., 1997). Die Autorinnen und Autoren dieser Studie vermuteten, dass die protektive Komponente des benevolenten Sexismus hier Wirkung fand.

Fragestellungen zur Rolle der ambivalent-sexistischen Einstellungen. In der vorliegenden Arbeit soll die Frage untersucht werden, wie ambivalent-sexistische Einstellungen von Frauen mit ihrer wahrgenommenen Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zusammenhängen (F9a). Es wird angenommen, dass sexistischer eingestellte Frauen – hostile sowie benevolent – sich weniger betroffen fühlen als weniger sexistisch eingestellte Frauen. Dies liegt in der Vermutung

begründet, dass sexistischer eingestellte Frauen z.B. Kommentare von Männern, die auf Frauen bezogen sind, tendenziell als normal, richtig oder zumindest nicht als beleidigend bzw. herabwürdigend wahrnehmen (vgl. Glick & Fiske, 2001). Da benevolent-sexistische Einstellungen ebenso auf geschlechtsstereotypen Annahmen basieren, wird auch hierfür ein negativer Zusammenhang erwartet, auch wenn er vielleicht geringer sein könnte als der der hostile-sexistischen Einstellungen.

Ausgehend von Forschung über die Rolle von feministischen Einstellungen in der Bewältigung von sexueller Belästigung, soll außerdem die Frage untersucht werden, wie ambivalent-sexistische Einstellungen von Betroffenen mit ihren Bewältigungsstrategien zusammenhängen (F9b). Spezifischer ist hier von Interesse, ob stärker sexistisch eingestellte Frauen – hostile sowie benevolent – in geringerem Ausmaß externe Bewältigungsstrategien anwenden als weniger stark sexistisch eingestellte Frauen. Da die Forschung über die Bewältigung von sexueller Belästigung nahelegt, dass interne Bewältigungsstrategien (z.B. sich zu überlegen, dass das Vorkommnis nicht böse gemeint war) von allen Betroffenen in irgendeinem Ausmaß angewendet werden (Lazarus & Folkman, 1984; Magley, 2002), bezieht sich diese Untersuchung ausschließlich auf das Ausmaß von externen Bewältigungsstrategien. Außerdem scheint ein negativer Zusammenhang zwischen ambivalent-sexistischen Einstellungen und externen Bewältigungsstrategien insofern plausibel, da eine betroffene Person auch für solche Strategien, die sich nicht auf den Initiator oder die Initiatorin fokussieren (also z.B. Vermeidung oder soziale Unterstützung) ein Mindestmaß an unangenehmen Gefühlen haben muss. Solche unangenehmen Gefühle entstehen als Folge davon, dass eine Person etwas als eine Art Übergriff bewertet und Anspannung verspürt (in Anlehnung an Lazarus' und Folkmans *cognitive appraisal*, 1984). Diese Bewertungen und Gefühlsreaktionen sind eher bei weniger sexistisch eingestellten Personen zu erwarten.

Methode

Befragungsmethode und Einschlusskriterien

Mittels der Software *SoSci Survey* (Leiner, 2019) wurden weibliche Personen zu ihren Erfahrungen mit geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz, ihren Bewältigungsstrategien diesbezüglich und ihren ambivalent-sexistischen Einstellungen online befragt. Der Link wurde über die Social Media Plattformen Facebook und Twitter sowie per E-Mail verbreitet. Die E-Mails wurden gezielt an diverse betriebliche und gewerkschaftliche Kontakte verschickt und die Ansprechpersonen gebeten, den Link an ihrem Arbeitsplatz zu

verbreiten. Auch der Twitter-Beitrag wurde vielfach geretweetet, sodass die Verbreitung des Links per Schneeballsystem erfolgt ist. Die Teilnehmerinnen wurden informiert, dass es um „Ihre Erfahrungen mit geschlechtsbezogener Belästigung bzw. Sexismus am Arbeitsplatz“ und „wie Sie damit umgehen“ geht.

Die Befragung richtete sich erklärterweise ausschließlich an Frauen, die mindestens 10 Stunden in der Woche beschäftigt sind und mit anderen Menschen am Arbeitsplatz zusammenarbeiten. Da sich die Erfahrungen von Frauen und Männern mit geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz qualitativ unterscheiden (Berdahl, 2007a; Dionisi & Barling, 2018; Leskinen & Cortina, 2014) wurden Männer in dieser Befragung als Betroffene nicht berücksichtigt. Insgesamt wurden 1275 Datensätze in einem Zeitraum von circa vier Wochen (25.03.-19.04.2019) gesammelt, wovon 758 das Kriterium, dass keine Seite übersprungen wurde, erfüllten.

Stichprobe

Eine a priori Berechnung der Stichprobengröße wurde mittels *GPower* Software (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) durchgeführt. Diese ergab eine optimale Stichprobengröße von 240 Personen bei einer Power von .80, mittlerer Effektgröße ($f = 0.25$) und einem α von .05. Es wurde eine Person von den Analysen ausgeschlossen, da sie die Anforderung von mindestens 10 Stunden Beschäftigung pro Woche nicht erfüllte, weshalb die endgültige Stichprobe 757 Frauen umfasste. Die Teilnehmerinnen waren im Schnitt 35.6 Jahre alt ($SD = 8.78$, $Min = 20$, $Max = 65$) und arbeiteten 35.4 Stunden die Woche ($SD = 8.21$, $Min = 10$, $Max = 70$). Es waren Beschäftigte unterschiedlicher Branchen vertreten. Für die Erhebung der Branchen wurde die Einteilung des Arbeitsmarktservices (AMS) verwendet (www.berufslexikon.at) und durch die Branche „Beratung und Dienstleistungen“ ergänzt (auf Basis des Pre-Tests). Die acht am stärksten vertretenen Branchen waren *Büro*, *Wirtschaft*, *Finanzwesen und Recht* ($n = 111$), *Soziales*, *Kinderpädagogik und Bildung* ($n = 95$), *Beratung und Dienstleistungen* ($n = 91$), *Gesundheit und Medizin* ($n = 90$), *Informationstechnologie* ($n = 65$), *Medien, Kunst und Kultur* ($n = 56$), *Wissenschaft, Forschung und Entwicklung* ($n = 54$) und *Handel und Verkauf* ($n = 39$). Diese machten 79.4 Prozent der Gesamtstichprobe aus.

Aufbau des Fragebogens

Die Instruktion informierte die Teilnehmerinnen über das Thema der Befragung, die Dauer (circa 15 Minuten) und die Teilnahmebedingungen. Weiters wurde den Teilnehmerinnen Anonymität und Vertraulichkeit der Daten zugesagt, sie wurden informiert, dass sie

durch das Klicken auf „Weiter“ ihre Zustimmung zur Teilnahme an der Studie gäben und, dass sie jederzeit die Studie abbrechen könnten.

Im Anschluss wurden soziodemographische Variablen erfragt: Geschlecht (als Filterfrage), Alter in Jahren, das Ausmaß der Berufstätigkeit in Stunden pro Woche und die Berufsbranche. Als nächstes wurde die Häufigkeit von Erlebnissen mit geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz im vorangegangenen Jahr erfragt und als wie unangenehm diese Erlebnisse empfunden wurden. Dann wurden die Teilnehmerinnen befragt, welche Bewältigungsstrategien, bezogen auf ihre Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung, zur Anwendung kamen und ob sie diese als effektiv wahrgenommen haben, die Situationen für sich positiv zu beeinflussen. Der letzte Teil der Befragung erhob die ambivalent-sexistischen Einstellungen der Teilnehmerinnen.

Zum Abschluss der Befragung wurde den Teilnehmerinnen gedankt, sie bekamen die Möglichkeit, Kommentare zur abgeschlossenen Befragung zu äußern und sie wurden darüber informiert, wo sie eine Kurzzusammenfassung der Ergebnisse einsehen könnten. Der gesamte Fragebogen ist in Anhang A einzusehen.

Messinstrumente

Geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz. Das Ausmaß der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz wurde durch die 20 Items des *Gender Experiences Questionnaire* (GEQ; Leskinen & Cortina, 2014) erfasst. Da das Instrument aus dem amerikanischen Sprachraum stammt, wurde es für die vorliegende Studie von der Autorin übersetzt und in mehreren Feedbackschleifen optimiert. Das Instrument erhebt die wahrgenommene Häufigkeit von geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz innerhalb des vorangegangenen Jahres (Leskinen & Cortina, 2014). Erhoben wird ausschließlich die Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung ausgehend von Männern (Leskinen & Cortina, 2014). Es bildet die fünf inhaltlichen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz durch fünf Subskalen ab: Die Subskala *Sexistische Kommentare* erfasst frauenabwertende, auf geschlechtsstereotypen Zuschreibungen basierende Kommentare, Witze und Bezeichnungen durch vier Items (z.B. „Äußerte sexistische Kommentare oder Witze über Frauen in Ihrer Anwesenheit.“). Die Subskala *Obszönes/Vulgäres Verhalten* erfasst durch fünf Items unangenehmes Verhalten mit sexuellem Bezug, wie zum Beispiel das Verteilen von Pornographie oder sexuellen Witzen, oder das Äußern von vulgären Kommentaren (z.B. „Äußerte sich auf obszöne oder vulgäre Weise.“). Die Subskala *Infantilisierung* erfasst durch drei Items die Behandlung der Frau als dumm, inkompetent oder wie ein Kind (z.B. „Behandelte Sie, als ob Sie dumm oder

inkompetent seien.“). Die Subskala *Family/Work Policing* erfasst mit vier Items sexistische Äußerungen, die suggerieren, dass Frauen ins häusliche Umfeld besser passten als ins Arbeitsumfeld, oder, dass Mütter am Arbeitsplatz weniger produktiv und verlässlich seien als andere Beschäftigte (z.B. „Deutete an, dass Frauen für die Kindererziehung besser geeignet sind als für das Arbeitsleben.“). Und zuletzt erfasst die Subskala *Gender Policing* das Kritisieren von Frauen dafür, den Femininitätsidealen nicht genug zu entsprechen durch vier Items (z.B. „Veranlasste, dass Sie sich wie eine „schlechte Frau“ gefühlt haben, weil Sie eher traditionell maskuline Interessen haben.“). Die Items wurden den Teilnehmerinnen in randomisierter Reihenfolge vorgegeben. Auch wenn die Items des GEQ die Häufigkeit von scheinbar objektiven Szenarien abfragen, sind diese Szenarien (ähnlich wie die legale Definition des Gleichbehandlungsgesetzes) nicht unabhängig von der subjektiven Bewertung der Befragten (z.B. ihrer Einschätzung von Kommentaren als sexistisch oder vulgär).

Zu jedem der Items soll auf einer fünfstufigen Likertskala angegeben werden, wie häufig dieses Szenario im letzten Jahr erlebt wurde (1 = *nie*, 5 = *sehr oft*). Die Auswertung geschieht entweder mittels Personengesamtmittelwerten über alle 20 Items oder Personenmittelwerten für jede Subskala. Es resultieren folglich Werte zwischen 1 und 5, wobei höhere Werte häufigere Betroffenheit abbilden im Vergleich zu geringeren Werten. Das Cronbach α der Gesamtskala betrug 0.93 und auch die Subskalen wiesen zufriedenstellende Reliabilität auf (Sexistische Kommentare: Cronbach α = .88; Obszönes/Vulgäres Verhalten: Cronbach α = .80; Infantilisierung: Cronbach α = .83; Family/Work Policing: Cronbach α = .84; Gender Policing: Cronbach α = .78).

Empfinden von geschlechtsbezogener Belästigung als unangenehm. Als nächstes wurden die Teilnehmerinnen gefragt, als wie unangenehm sie die fünf Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz empfunden haben. Hierfür wurde von der Autorin der vorliegenden Arbeit jeweils ein Item erstellt, welches die jeweilige Subskala des GEQ abbilden sollte (z.B. „Äußerte sexistische Kommentare oder Witze.“; „Behandelte Sie wie ein Kind bzw. als inkompetent.“) und die Teilnehmerinnen wurden gebeten mit Schiebereglern anzugeben, als wie unangenehm sie diese Erlebnisse wahrgenommen haben. Der Regler konnte auf einem kontinuierlichen Balken zwischen den Polen „gar nicht unangenehm“ und „sehr unangenehm“ verschoben werden, oder er konnte auf „keine Antwort“ geschoben werden, falls eine Facette gar nicht erlebt wurde. Es resultieren Werte zwischen 1 und 101, wobei höhere Werte ein stärkeres Empfinden als unangenehm abbilden im Vergleich zu geringeren Werten. Der Cronbach α -Wert für die Gesamtskala lag bei 0.79.

Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung und deren

Effektivität. Die Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz wurden mittels einer Kurzform des *Coping with Harassment Questionnaire* (CHQ; Fitzgerald, 1990) erfragt. Dieses Messinstrument war online nicht in seiner Originalform verfügbar und eine persönliche Nachfrage bei der Autorin blieb erfolglos. Trotz fehlender nachvollziehbarer Validierung wurde es ausgewählt, da es derzeit, nach bestem Wissen der Autorin, das einzige Messinstrument zur Erhebung von Bewältigungsstrategien für sexuelle Belästigung ist. Außerdem wurde es in vier Studien verwendet, um Bewältigungsstrategien für sexuelle Belästigung zu erheben (vgl. Cortina & Wasti, 2005; Wasti & Cortina, 2002; Magley, 2002; Morganson & Major, 2014). Für die vorliegende Arbeit wurde die Kurzversion des CHQ, die bei Morganson und Major (2014) zum Einsatz kam, ins Deutsche übersetzt. Aufgrund der Rückmeldung von den Autorinnen, dass die Faktorstruktur dieser Kurzversion ungenügend war, wurden insgesamt sechs Items hinzugefügt. Diese wurden auf Basis anderer Studien zur Bewältigung sexueller Belästigung (Magley, 2002; Malamut & Offermann, 2001; Morganson & Major, 2014) erstellt und zu den bestehenden 21 Items hinzugefügt. Somit resultierte ein Fragebogen mit 27 Items.

Der Fragebogen erfasst zwei generelle Bewältigungsstile, die einander ergänzen können bzw. nicht ausschließen: die interne Bewältigung und die externe Bewältigung. Die Skala zur Erfassung interner Bewältigung erfasst mit acht Items solche Strategien, die sich weniger in manifestem Verhalten zeigen, sondern mehr im kognitiven Umgang mit der unangenehmen Situation oder damit assoziierten Emotionen (z.B. „Ich habe mir gesagt, dass es nicht so wichtig ist.“, „Ich habe angenommen die Person meinte es nicht böse.“). Hier wurden mehrere solcher Strategien zur internalen Bewältigung zusammengefasst, insbesondere das Ignorieren, Aushalten, die Verleugnung, die emotionale Distanzierung oder auch die Selbstbeschuldigung. Die Skala zur Erfassung externer Bewältigung (19 Items) ist unterteilt in vier Subskalen, die jeweils konkrete Strategien erfassen, durch die in die unangenehme Situation direkt eingegriffen wird. Die vier Subskalen der externen Bewältigung sind: Vermeidung (6 Items, z.B. „Ich bin der Person aus dem Weg gegangen.“), formelle Beschwerde (4 Items, z.B. „Ich habe mit einer Führungsperson gesprochen.“), soziale Unterstützung (5 Items, z.B. „Ich habe mit einer Kollegin/einem Kollegen darüber gesprochen“) und direkte Konfrontation (4 Items, z.B. „Ich habe die Person wissen lassen, dass ich nicht in Ordnung fand was passiert ist.“). Die Items wurden den Teilnehmerinnen in randomisierter Reihenfolge angezeigt.

Die Instruktion bat die Teilnehmerinnen an „ein oder zwei Erlebnisse [von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz], die Ihnen am meisten in Erinnerung

geblieben sind“ zu denken und für jede Strategie anzugeben, ob diese auf ihren Umgang mit der Situation zutrifft und inwiefern sie zur Veränderung der Situation beigetragen hat (*Trifft zu, und es hat zu einer Verschlechterung geführt; Trifft zu, und es hat keinen Unterschied gemacht; Trifft zu, und es hat zu einer Verbesserung geführt; Trifft nicht zu*). Zur Auswertung der Frage, welche Bewältigungsstrategien zur Anwendung kamen, ergibt sich folglich ein dichotomes Antwortformat („Trifft zu“ vs. „Trifft nicht zu (...“). Um die wahrgenommene Effektivität der Anwendung einer Strategie abzubilden, wurden die Zusätze in der „Trifft zu“-Antwortkategorie inkludiert. Es ergibt sich abermals ein dichotomes Antwortformat („(...) hat zu einer Verbesserung geführt“ vs. „(...) hat keinen Unterschied gemacht“/„(...) hat zu einer Verschlechterung geführt“). Für die Auswertung wurden Summenscores für jede Skala bzw. Subskala errechnet, so dass höhere Werte mehr Bewältigungsversuche mit der jeweiligen Strategie abbilden. Aufgrund des dichotomen Antwortformats wurden die Reliabilitäten auf Basis von tetrachorischen Korrelationen mit dem Software-Paket *R psych* (Revelle, 2018) errechnet. Das Cronbach α der Skala für interne Bewältigung lag bei 0.83, das Cronbach α der Skala für externe Bewältigung lag bei 0.92 und die Reliabilitäten der jeweiligen Subskalen waren ebenfalls zufriedenstellend (Vermeidung: Cronbach α = .86; formelle Beschwerde: Cronbach α = .91; soziale Unterstützung: Cronbach α = .78; direkte Konfrontation: Cronbach α = .79).

Ambivalent-sexistische Einstellungen gegenüber Frauen. Zuletzt wurden die ambivalent-sexistischen Einstellungen der Teilnehmerinnen erhoben mit Eckes' und Six-Maternas (1999) deutscher Übersetzung des *Ambivalent Sexism Inventory* (ASI; Glick & Fiske, 1996), genannt *Skala zur Erfassung des ambivalenten Sexismus* (ASS). Dieses Messinstrument erfasst die Ausprägung der zwei Komponenten von ambivalent-sexistischen Einstellungen gegenüber Frauen. Faktorenanalytisch ließen sich jedoch nur für den benevolent Sexismus die drei Subkomponenten (protektiver Paternalismus, komplementäre Geschlechterdifferenzierung, intime Heterosexualität) bestätigen (Glick & Fiske, 1996). Hostilität wird erhoben durch 11 Items (z.B. „Frauen sind zu schnell beleidigt.“, „Hat eine Frau erst mal einen Mann „rumgekriegt“, dann versucht sie, ihn an die kurze Leine zu legen.“). Benevolenz wird ebenfalls durch 11 Items erhoben (z.B. „Frauen sollten von Männern umsorgt und geschützt werden.“, „Verglichen mit Männern haben Frauen ein besseres moralisches Empfinden“). Dies resultiert in einer Gesamtanzahl von 22 Items, zu denen die Teilnehmerinnen den Grad ihrer Zustimmung oder Ablehnung auf einer 6-stufigen Likertskala angeben sollten (1 = *Stimme überhaupt nicht zu*, 6 = *Stimme voll und ganz zu*). Auch hier wurden die Items in randomisierter Reihenfolge vorgegeben. Die Teilnehmerinnen

wurden instruiert, dass es um ihre „persönlichen Ansichten zu Männern und Frauen und deren Verhältnis zueinander“ geht. Für die Auswertung werden Mittelwerte für die jeweiligen Subskalen Hostilität und Benevolenz errechnet, wobei höhere Werte eine stärkere Ausprägung der jeweiligen Komponente abbilden. Das Cronbach α für die Hostilitäts-Skala lag bei 0.92, der Wert für die Benevolenz-Skala bei 0.86.

Statistische Auswertung

Alle deskriptiven und inferenzstatistischen Analysen wurden mit *IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 24.0*, durchgeführt. Die Frage, ob es Branchengruppenunterschiede in der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung gibt, wurde mittels univariater Varianzanalyse (ANOVA) mit anschließenden post-hoc Tests überprüft. Die Fragen, ob die unterschiedlichen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung als unterschiedlich unangenehm wahrgenommen werden und, ob verschiedene Bewältigungsstrategien als unterschiedlich effektiv wahrgenommen werden, involvieren Messwerte, die innerhalb einer Person abhängig voneinander sind. Deshalb wurden zur Untersuchung dieser Fragestellungen univariate Varianzanalysen (ANOVAs) mit Messwiederholung und anschließenden post-hoc Tests durchgeführt. Fragestellungen, die bivariate Zusammenhänge thematisieren, wurden mit Bravais-Pearson-Korrelation überprüft, während solche mit zwei Prädiktoren (benevolentem und hostilem Sexismus) mittels multipler linearer Regression überprüft wurden.

Das α -Fehler-Niveau wurde für fast alle Verfahren bei .05 festgesetzt. Abweichungen vom gewählten α -Fehler-Niveau gibt es jedoch teilweise bei den explorativen Bravais-Pearson-Korrelationsanalysen. Hier wurden gegebenenfalls signifikante Zusammenhänge auf dem α -Fehler-Niveau von .01 festgestellt. Die Effektgrößen r und d wurden interpretiert nach den Einschätzungen Cohens (1988). Somit wird $.1 \leq r < .3$ als kleiner, $.3 \leq r < .5$ als mittlerer und $r \geq .5$ als großer Effekt kategorisiert, während $0.2 \leq d < 0.5$ als kleiner, $0.5 \leq d < 0.8$ als mittlerer und $d \geq 0.8$ als großer Effekt eingestuft werden. Für die Interpretation des η_p^2 der univariaten Varianzanalysen (ANOVAs) gilt ebenfalls nach Cohen (1988), dass $.01 \leq \eta_p^2 < .06$ einen kleinen Effekt, $.06 \leq \eta_p^2 < .14$ einen mittleren Effekt und $\geq .14$ einen großen Effekt beschreibt. Diese Richtwerte gelten normalerweise für η^2 , da aber bei einfaktoriellen Designs das η_p^2 dem η^2 gleich ist, wird für das η_p^2 diese Klassifizierung herangezogen.

Ergebnisse

Prävalenz geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz (F1 - F5)

Betroffenheitsausmaß von geschlechtsbezogener Belästigung (F1, F2). Die deskriptive Analyse der Daten ergab, dass sich 7.5 Prozent der Teilnehmerinnen im Zeitraum

des letzten Jahres nicht von geschlechtsbezogener Belästigung betroffen fühlten. Kaum betroffen (also im Schnitt weniger als „ein oder zwei Mal“ im letzten Jahr) fühlten sich 62.8 Prozent der Teilnehmerinnen und 23.8 Prozent fühlten sich „ein oder zwei Mal“ betroffen. 5.2 Prozent waren im Schnitt „manchmal“ betroffen (also mindestens 3 Mal im letzten Jahr), „oft“ waren 0.8 Prozent betroffen und „sehr oft“ niemand. Mindestens „manchmal“ betroffen, wenn nicht öfter – also eine gewisse Regelmäßigkeit implizierend – fühlten sich circa 6 Prozent der Teilnehmerinnen. Sie hatten im Schnitt einen Mittelwert von 1.78 ($SD = 0.66$) bei der allgemeinen Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung. Ein Blick auf die wahrgenommene Betroffenheit aufgeschlüsselt auf die fünf Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung (s. Tabelle 1), gibt Aufschluss über die inhaltliche Differenzierung der Betroffenheit. So gaben 27.1 Prozent der Teilnehmerinnen an von sexistischen Kommentaren mindestens „manchmal“ (oder häufiger) betroffen zu sein ($M = 2.29$; $SD = 1.01$) und 20.3 Prozent gaben an mindestens „manchmal“ von Infantilisierung betroffen zu sein ($M = 2.00$; $SD = 1.00$). Geringere Betroffenheit gaben die Teilnehmerinnen in Bezug auf obszönes/vulgäres Verhalten (4.4 % mindestens „manchmal“ betroffen; $M = 1.49$; $SD = 0.64$) und Gender Policing (5.8 % mindestens „manchmal“ betroffen; $M = 1.45$; $SD = 0.68$) an.

Tabelle 1

Deskriptive Statistiken: Betroffenheit von den Facetten geschlechtsbezogener Belästigung

Subskala GEQ	$M (SD)^a$	95% KI	Mdn	% nicht betroffen ^b	% mind. "manchmal" betroffen ^b
Sexistische Kommentare	2.29 (1.01)	[2.21, 2.36]	2.25	15.3	27.1
Infantilisierung	2.00 (1.00)	[1.93, 2.07]	1.67	26.8	20.3
Family/Work Policing	1.79 (0.88)	[1.73, 1.85]	1.50	32.9	13.3
Obszönes/Vulgäres Verhalten	1.49 (0.64)	[1.44, 1.53]	1.20	36.6	4.4
Gender Policing	1.45 (0.68)	[1.40, 1.50]	1.25	49	5.8

Anmerkungen. Die Subskalen des *Gender Experiences Questionnaire* (GEQ) wurden nach dem Mittelwert ranggereiht dargestellt (oben höchster, unten geringster). KI = Konfidenzintervall; Mdn = Median.

^aWerterange [1-5]

^bN = 757

Unterschiedliches Empfinden der Facetten geschlechtsbezogener Belästigung als unangenehm (F3). Um zu überprüfen, ob die unterschiedlichen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz von Betroffenen als unterschiedlich

unangenehm empfunden werden, wurde eine univariate Varianzanalyse (ANOVA) mit Messwiederholung und anschließenden post-hoc Vergleichen durchgeführt. Als Innersubjekt-faktor wurden die Skalen zur Erfassung des Empfindens der unterschiedlichen Facetten als unangenehm eingesetzt. Die Anwendungsvoraussetzungen wurden teilweise erfüllt: Die Variablen haben metrisches Skalenniveau und für Ausreißer wurde kontrolliert, jedoch sind die Empfindungsskalen nicht normalverteilt und Sphärizität war nicht gegeben.

Festgestellt wurde, dass die fünf verschiedenen Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung als unterschiedlich unangenehm wahrgenommen werden, $F(4, 1796) = 91.99$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .17$. Die Effektstärke η_p^2 entspricht einem großen Effekt dieser Mittelwertunterschiede. Abbildung 2 veranschaulicht diese Mittelwertunterschiede.

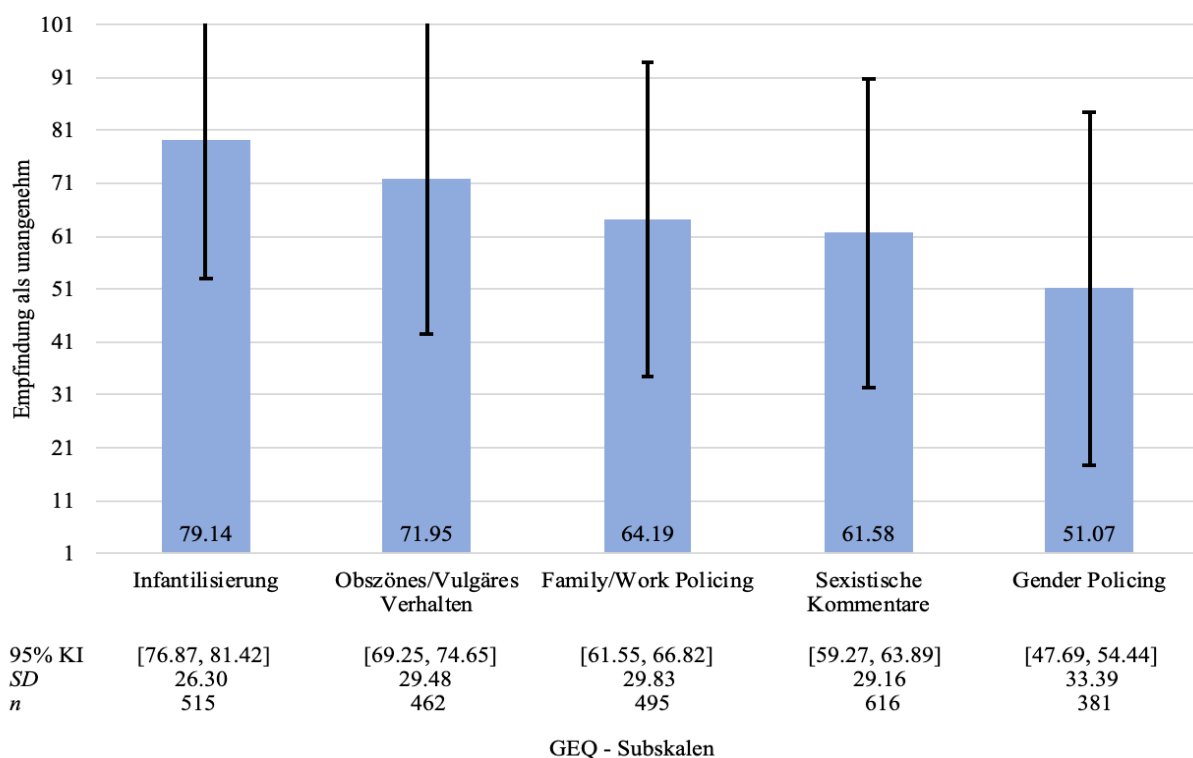


Abbildung 2. Mittelwerte und Standardabweichungen der Empfindungsskalen der fünf Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung (als unangenehm).

Anmerkung. Rangreihung der Facetten nach absteigenden Mittelwerten. Die exakten Standardabweichungen sind beim jeweiligen Balken eingezeichnet. Auch das dazugehörige n und 95-prozentige Konfidenzintervall ist unter der jeweiligen Subskala eingezeichnet.

Tukey-korrigierte post-hoc Vergleiche zeigen, dass Infantilisierung ($M = 79.14$, $SD = 26.30$) am unangenehmsten und signifikant unangenehmer wahrgenommen wird als alle anderen Facetten (alle $p < .001$). Obszönes/vulgäres Verhalten ($M = 71.95$, $SD = 29.48$) wird einerseits wie erwähnt als signifikant weniger unangenehm wahrgenommen als

Infantilisierung, jedoch als signifikant unangenehmer als alle übrigen Facetten (alle $p < .001$). Sexistische Kommentare ($M = 61.58$, $SD = 29.16$) und Family/Work Policing ($M = 64.19$; $SD = 29.83$) werden als ähnlich unangenehm empfunden ($p > .05$), wobei beides als signifikant unangenehmer wahrgenommen wird als Gender Policing ($M = 51.07$, $SD = 33.49$). Gender Policing wird als signifikant weniger unangenehm empfunden als alle anderen Facetten (alle $p < .001$) und ist somit die Facette, die als am wenigsten unangenehm wahrgenommen wird. Der Werterange der Effektstärken d für diese Mittelwertunterschiede liegt zwischen 0.26 (für den Unterschied zwischen Infantilisierung und obszönem/vulgärem Verhalten) und 0.95 (für den Unterschied zwischen Infantilisierung und Gender Policing). Somit wurden hier kleine bis große Effekte gefunden.

Branchenunterschiede in der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung (F4). Zur Prüfung der Unterschiede im Ausmaß der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zwischen den acht meistvertretenen Branchen, wurde eine univariate Varianzanalyse (ANOVA) mit post-hoc Vergleichen durchgeführt. Die acht Branchengruppen wurden als kategoriale unabhängige Variable eingesetzt, der GEQ-Gesamtmittelwert als intervallskalierte abhängige Variable. Die Anwendungsvoraussetzungen für dieses Verfahren wurden teilweise erfüllt: Einerseits sind die Faktorengruppen (also die acht Branchengruppen) unabhängig und für Ausreißer wurde kontrolliert, andererseits war der GEQ-Gesamtmittelwert in den Branchengruppen nicht normalverteilt und Varianzhomogenität war nicht gegeben.

Der Haupteffekt des Faktors „Branchen“ auf die Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung war signifikant, $F(7, 593) = 4.92$, $p < .001$ ($\eta_p^2 = .06$, $n = 601$). Es werden 4.4 % der Streuung der Betroffenheits-Werte um den Gesamtmittelwert der Stichprobe durch den Faktor „Branchen“ erklärt werden und die Effektstärke η_p^2 entspricht einem mittleren Effekt ($R^2 = .06$, korr. $R^2 = .04$). Tabelle 2 zeigt die Mittelwerte der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung in den verschiedenen Branchen.

Post-hoc Tests mit Bonferroni-Korrektur zeigten, dass Frauen in der Branche Gesundheit & Medizin ($M = 2.08$, $SD = 0.76$) im Vergleich zu allen Branchen, ausgenommen Handel & Verkauf ($M = 1.84$, $SD = 0.68$, $p > .05$) und Medien, Kunst & Kultur ($M = 1.77$, $SD = 0.64$, $p > .05$), signifikant stärker von geschlechtsbezogener Belästigung betroffen sind (alle übrigen $p < .05$). Der Werterange der Effektstärken d für diese Mittelwertunterschiede liegt zwischen 0.49 (für den Unterschied zur Informationstechnologie; $M = 1.73$, $SD = 0.63$) und 0.81 (für den Unterschied zur Wissenschaft, Forschung & Entwicklung; $M = 1.54$, $SD = 0.47$). Es wurden demnach kleine bis große Effekte gefunden.

Tabelle 2

Branchenunterschiede in der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung

Branchengruppen	<i>M (SD)</i>	95% KI	<i>n</i>
Gesundheit & Medizin	2.08 (0.76) ^a	[1.92, 2.24]	90
Handel & Verkauf	1.84 (0.68)	[1.62, 2.06]	39
Medien, Kunst & Kultur	1.77 (0.64)	[1.60, 1.94]	56
Informationstechnologie	1.73 (0.63)	[1.57, 1.88]	65
Soziales, Kinderpädagogik & Bildung	1.70 (0.67)	[1.56, 1.83]	95
Büro, Wirtschaft, Finanzwesen & Recht	1.69 (0.62)	[1.57, 1.80]	111
Beratung & Dienstleistungen	1.65 (0.57)	[1.53, 1.77]	91
Wissenschaft, Forschung & Entwicklung	1.54 (0.47)	[1.41, 1.67]	54

Anmerkungen. Die Branchen sind ranggereiht dargestellt nach Größe des allgemeinen Mittelwerts vom *Gender Experiences Questionnaire* (GEQ) (oben höchster, unten geringster). KI = Konfidenzintervall.

^aPost-hoc Vergleiche mit Bonferroni-Korrektur zeigen: Dieser Wert ist signifikant höher als die Werte aller anderen Branchen, ausgenommen *Handel & Verkauf* und *Medien, Kunst & Kultur* bei einem α -Fehler-Niveau von .05.

Zusammenhang zwischen Alter und Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung (F5). Im ersten Schritt wurde mittels Bravais-Pearson-Korrelation untersucht, wie das Alter von Frauen und das Ausmaß ihrer Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz (der GEQ-Gesamtmittelwert) linear zusammenhängen. Beide Variablen haben ein metrisches Skalenniveau, sind jedoch nicht normalverteilt. Hierzu wurde die Hypothese getestet, dass ältere Frauen weniger stark betroffen von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz sind als jüngere Frauen.

Im zweiten Schritt wurde mittels Bravais-Pearson-Korrelationen zwischen der Variable Alter und den jeweiligen Mittelwerte der Subskalen des GEQ überprüft, ob und wie die Betroffenheit von den verschiedenen Facetten geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Alter korreliert. Auch für die Mittelwerte der Subskalen des GEQ gilt, dass diese nicht normalverteilt sind.

Das Ausmaß der Betroffenheit und das Alter korrelieren mit $r = -.17$ gering negativ miteinander ($n = 757$, $\alpha = .01$, $p < .001$). Die differenziertere Analyse zeigt, dass vor allem die Betroffenheit von sexistischen Kommentaren ($r = -.21$, $n = 757$, $\alpha = .01$, $p < .001$), von

obszönem/vulgärem Verhalten ($r = -.16$, $n = 757$, $\alpha = .01$, $p < .001$) und von Infantilisierung ($r = -.16$, $n = 757$, $\alpha = .01$, $p < .001$) gering negativ mit dem Alter korrelieren. Family/Work Policing korreliert nicht signifikant mit dem Alter und Gender Policing korreliert sehr gering negativ mit dem Alter ($r = -.08$, $n = 757$, $\alpha = .05$, $p = .026$).

Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz (F6 - F8)

Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung (F6). Bei den Bewältigungsstrategien zum Umgang mit geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zeigt sich, dass internale ($M = 3.49$; $SD = 2.14$) etwas weniger als externale ($M = 5.23$; $SD = 3.46$) Bewältigungsstrategien angewendet werden. Tabelle 3 veranschaulicht u.a. die Summenscores der einzelnen Bewältigungsstrategien. Hier kann man herauslesen, dass im Bereich der externalen Bewältigungsstrategien, Vermeidung ($M = 1.71$; $SD = 1.61$) und soziale Unterstützung ($M = 1.63$; $SD = 1.15$) die am häufigsten angewendeten Strategien sind, gefolgt von der direkten Konfrontation ($M = 1.44$; $SD = 1.26$). Die Strategie, die am wenigsten angewendet wurde, war die formelle Beschwerde ($M = 0.46$; $SD = 0.87$).

Tabelle 3

Deskriptive Statistiken: Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung

Subskala CHQ	<i>M (SD)</i>	95% KI	Werterange	<i>Mdn</i>	% gar nicht angewendet	<i>n</i>
Internale Bewältigung	3.49 (2.14)	[3.34, 3.66]	[0, 8]	4	9.4	692
Externale Bewältigung	5.23 (3.46)	[5.00, 5.51]	[0, 19]	5	9.2	693
Vermeidung	1.71 (1.61)	[1.60, 1.84]	[0, 6]	2	36.2	693
Formelle Beschwerde	0.46 (0.87)	[0.40, 0.53]	[0, 4]	0	70.7	692
Soziale Unterstützung	1.63 (1.15)	[1.55, 1.72]	[0, 5]	2	19.8	691
Direkte Konfrontation	1.44 (1.26)	[1.34, 1.53]	[0, 4]	0	32.3	691

Anmerkungen. Dargestellt sind die Summenscores der jeweiligen Subskala des *Coping with Harassment Questionnaire* (CHQ). KI = Konfidenzintervall; *Mdn* = Median.

Unterschiede in der Effektivität der Bewältigungsstrategien (F7). Auch für die Frage, welche Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz als effektiver (bzw. ineffektiver) als andere wahrgenommen wurden, wurde eine univariate Varianzanalyse (ANOVA) mit Messwiederholung und anschließenden post-hoc Vergleichen

zur Überprüfung durchgeführt.

Zur Quantifizierung der eingeschätzten Effektivität einer Bewältigungsstrategie wurde das dichotome Antwortformat (effektiv/“(...) hat zu einer Verbesserung geführt“ vs. nicht effektiv/“(...) hat zu einer Verschlechterung geführt/ keinen Unterschied gemacht“) vorerst in einen Summenscore für jede Subskala des CHQ umgewandelt und anschließend in Mittelwerte mit Werten zwischen 0 (= *gar nicht effektiv*) und 1 (= *sehr effektiv*). Dies wurde berechnet, indem die Effektivitäts-Summenscores für jede Subskala des CHQ durch die Anzahl der als angewendet angegebenen Items („Trifft zu (...)“) der jeweiligen Subskala geteilt wurden. Die Berechnung dieser Effektivitäts-Mittelwerte ermöglicht die Vergleichbarkeit unter den Bewältigungsstrategien und somit die Beantwortung der Fragestellung.

Als Innersubjektfaktor wurden die Effektivitäts-Mittelwerte der Subskalen des CHQ eingesetzt. Wiederum wurden die Anwendungsvoraussetzungen teilweise erfüllt: Die Variablen haben metrisches Skalenniveau und für Ausreißer wurde kontrolliert, jedoch sind die Effektivitäts-Mittelwerte nicht normalverteilt und Sphärizität war nicht gegeben. Die Varianzanalyse ergab, dass die verschiedenen Strategien zur Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung als unterschiedlich effektiv eingeschätzt werden, $F(5, 2240) = 79.09, p < .001, \eta_p^2 = .15$. Die Effektstärke η_p^2 entspricht einem großen Effekt dieser Mittelwertunterschiede. In Abbildung 3 sind die Mittelwertunterschiede illustriert.

Tukey-korrigierte post-hoc Vergleiche zeigen, dass Internale Bewältigung ($M = .14, SD = .28$) als am ineffektivsten und signifikant weniger effektiv wahrgenommen wird als alle anderen Bewältigungsstrategien (alle $p < .001$). Vermeidung ($M = .48, SD = .43$) ist die Form von externaler Bewältigung, die als am effektivsten eingeschätzt wird und auch als signifikant effektiver als alle übrigen externalen Bewältigungsstrategien (alle $p < .05$). Formelle Beschwerde ($M = .40, SD = .47$), soziale Unterstützung ($M = .36, SD = .42$) und direkte Konfrontation ($M = .37, SD = .44$) werden als ähnlich effektiv eingeschätzt (alle $p > .05$), wobei sie wie erwähnt als signifikant weniger effektiv als Vermeidung und als signifikant effektiver als internale Bewältigung eingeschätzt werden (beide $p < .05$). Die Effektstärke d für den Unterschied zwischen Vermeidung und formeller Beschwerde liegt bei 0.18, weshalb hier noch kein bedeutsamer Effekt vorliegt. Für den Unterschied zwischen Vermeidung und direkter Konfrontation jedoch beträgt d 0.25 und beschreibt einen kleinen Effekt. Der Werterange von d reicht bis zu 0.97 (für den Unterschied zwischen Vermeidung und internaler Bewältigung) für den größten Effekt.

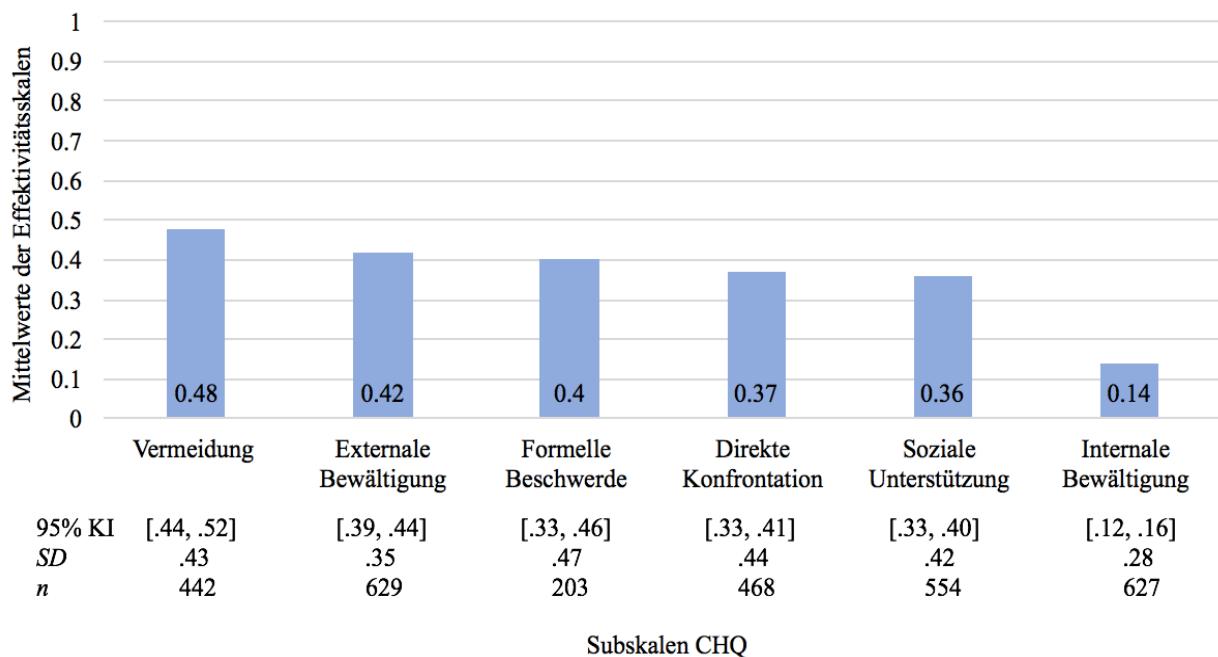


Abbildung 3. Mittelwerte der Effektivitätsskalen der verschiedenen Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung.

Anmerkung. Rangreihung der Subskalen des CHQ nach absteigendem Mittelwert. Vermerkt ist außerdem n , das 95-prozentige Konfidenzintervall und die Standardabweichung unter der jeweiligen Subskala des CHQ.

Zusammenhang von Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung und Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien (F8). Untersucht wurde die Frage, ob Frauen, die sich stärker betroffen sehen von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz in höherem Ausmaß externe Bewältigungsstrategien anwenden, im Vergleich zu Frauen, die geringere Betroffenheit angeben. Dazu wurden Bravais-Pearson-Korrelationen berechnet: Zuerst mit der Variable des GEQ-Gesamtmittelwerts und dem Summenscore der externalen Bewältigungsstrategien vom CHQ, und im Anschluss mit ersterem und den einzelnen Summenscores der vier Subskalen der externalen Bewältigung (Vermeidung, formelle Beschwerde, soziale Unterstützung und direkte Konfrontation). Alle Variablen haben ein metrisches Skalenniveau, sind jedoch nicht normalverteilt. Außerdem sind alle hier berichteten Korrelationen auf einem α -Fehler-Niveau von .01 signifikant.

Das Ausmaß der Betroffenheit und das Ausmaß der angewendeten externalen Bewältigungsstrategien korrelieren mit $r = .53$ ($n = 693$, $p < .001$) stark positiv miteinander. Die differenziertere Analyse zeigt, dass das Ausmaß der Betroffenheit und Vermeidung mittelstark positiv miteinander korrelieren ($r = .45$, $n = 693$, $p < .001$). Mit formeller

Beschwerde ($r = .33, n = 692, p < .001$), sozialer Unterstützung ($r = .31, n = 691, p < .001$) und direkter Konfrontation ($r = .36, n = 691, p < .001$) korreliert das Ausmaß der Betroffenheit in ähnlichem Ausmaß und geringer als mit Vermeidung, doch ebenfalls mittelstark positiv.

Ambivalent-sexistische Einstellungen der Betroffenen (F9a, F9b)

Ambivalent-sexistische Einstellungen der Stichprobe. Die Teilnehmerinnen hatten im Schnitt einen Wert von 2.05 auf der Hostilitäts-Skala ($SD = 0.88$) und einen Schnitt von 2.29 auf der Benevolenz-Skala ($SD = 0.83$). Die Ausprägung von benevolentem Sexismus und hostilem Sexismus ist außerdem stark positiv miteinander korreliert ($r = .51, n = 757, \alpha = .01, p < .001$).

Zusammenhang zwischen ambivalent-sexistischen Einstellungen von Frauen und ihrer wahrgenommenen Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung (F9a). Wie ambivalent-sexistische Einstellungen von Frauen mit deren wahrgenommenem Ausmaß an Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zusammenhängen, wurde mittels multipler linearer Regression überprüft. Als unabhängige Variablen wurden die Mittelwerte der beiden Subskalen des ASS (Benevolenz und Hostilität) eingesetzt, während der GEQ-Gesamtmittelwert als abhängige Variable fungierte. Die Anwendungsvoraussetzungen wurden größtenteils erfüllt: Für Ausreißer wurde kontrolliert, Homoskedastizität der Residuen lag vor und Multikollinearität und Autokorrelation lagen nicht vor. Nur die standardisierten Residuen waren nicht normalverteilt.

Es wurde die Hypothese getestet, dass sexistischer eingestellte Frauen – benevolent sowie hostile – sich weniger häufig von geschlechtsbezogener Belästigung betroffen fühlen, als weniger sexistisch eingestellte Frauen.

Die multiple lineare Regression ergab, dass benevolent und hostile sexistische Einstellungen signifikante Prädiktoren für das wahrgenommene Ausmaß der eigenen Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung sind, $F(2, 754) = 13.26, p < .001$. Die beiden Prädiktoren erklären 3 Prozent der Varianz des wahrgenommenen Ausmaßes der eigenen Betroffenheit ($R^2 = .03$, korr. $R^2 = .03$). Aus Tabelle 4 kann man entnehmen, dass benevolenter Sexismus gering positiv mit der wahrgenommenen eigenen Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung zusammenhängt ($B = 0.11, SE B = 0.03, \beta = 0.14, p = .001$). Erwartet wurde hier eine negative Korrelation mit der wahrgenommenen eigenen Betroffenheit. Konform mit der Hypothese jedoch, hängt hostiler Sexismus gering negativ mit der wahrgenommenen eigenen Betroffenheit zusammen ($B = -0.16, SE B = 0.03, \beta = -0.21, p < .001$). Die Hypothese konnte also nur teilweise bestätigt werden. Der Vergleich der

β -Werte der beiden Prädiktoren ergibt, dass hostiler Sexismus der gewichtigere Prädiktor von beiden für die wahrgenommene eigene Betroffenheit ist.

Zusammenhang von ambivalent-sexistischen Einstellungen von Frauen und ihren Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung (F9b). Auch die Frage, wie die ambivalent-sexistischen Einstellungen von Frauen mit deren Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz zusammenhängen, wurde mittels multipler linearer Regression überprüft. Genauer wurde hier die Hypothese getestet, dass sexistischer eingestellte Frauen – benevolent sowie hostile – in geringerem Ausmaß externe Bewältigungsstrategien anwenden, als weniger sexistisch eingestellte Frauen.

Als unabhängige Variablen wurden wiederum die Mittelwerte der beiden Subskalen des ASS (Benevolenz und Hostilität) eingesetzt, während der Summenscore für externe Bewältigung als abhängige Variable eingesetzt wurde. Die Anwendungsvoraussetzungen wurden teilweise erfüllt: Für Ausreißer wurde kontrolliert, Multikollinearität und Autokorrelation lagen nicht vor, doch weder die standardisierten Residuen waren normalverteilt, noch lag Homoskedastizität der Residuen vor.

Die multiple lineare Regression ergab, dass benevolent und hostile sexistische Einstellungen signifikante Prädiktoren für das Ausmaß der Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien sind, $F(2, 690) = 6.69, p = .001$. Die beiden Prädiktoren erklären 2 Prozent der Varianz des Ausmaßes der Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien ($R^2 = .02$, $\text{korr. } R^2 = .02$). Auch die Ergebnisse dieses Verfahrens sind in Tabelle 4 dargestellt. Benevolenter Sexismus hängt demnach gering positiv mit dem Ausmaß der Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogener Belästigung zusammen ($B = 0.56, SE B = 0.19, \beta = 0.14, p = .002$). Erwartet wurde hier abermals eine negative Korrelation mit dem Ausmaß der Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien. Doch im Einklang mit der Hypothese hängt hostiler Sexismus gering negativ mit dem Ausmaß der Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien zusammen ($B = -0.61, SE B = 0.18, \beta = -0.15, p = .001$). Die Hypothese konnte also ebenfalls nur teilweise bestätigt werden. Der Vergleich der β -Werte der beiden Prädiktoren ergibt, dass hostiler und benevolenter Sexismus ähnlich starke Prädiktoren für das Ausmaß der Anwendung externaler Bewältigungsstrategien sind.

Tabelle 4

Multiple lineare Regressionen für ambivalent-sexistische Einstellungen, wahrgenommene Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung und Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien

Variable	Modell 1: Wahrgenommene Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung					Modell 2: Anwendung externaler Bewältigungsstrategien				
	B	SE B	95 % KI	β	p	B	SE B	95 % KI	β	p
Konstante	1.84	0.07	[1.70, 1.99]		< .001	5.16	0.41	[4.37, 5.96]		< .001
Benevolenter Sexismus	0.11	0.03	[0.05, 0.18]	0.14	.001	0.56	0.19	[0.20, 0.93]	0.14	.002
Hostiler Sexismus	-0.16	0.03	[-0.22, -0.10]	-0.21	< .001	-0.61	0.18	[-0.97, -0.25]	-0.15	.001
R ²					.03					.02
Korr. R ²					.03					.02
F			13.26***					6.69**		

Anmerkungen. Modell 1: n = 757, Modell 2: n = 693. KI = Konfidenzintervall.

** p = .001 *** p < .001

Diskussion

Zusammenfassung und Ausblick

Geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz ist laut amerikanischer psychologischer Forschung die Form von sexueller Belästigung mit der höchsten Prävalenz (Berdahl, 2007a, 2007b; Cortina & Berdahl, 2008; Fitzgerald et al., 1995a). Sie ist jedoch auch die Form, die empirisch am wenigsten untersucht wurde (Leskinen & Cortina, 2014; Lim & Cortina, 2005). Dabei stellt sie den Nährboden für die schwerwiegenderen, sexualisierten Formen von sexueller Belästigung dar: Denn wo die sexualisierten Formen vorkommen, da findet in der Regel auch geschlechtsbezogene Belästigung statt (Lim & Cortina, 2005). Interventionen gegen geschlechtsbezogene Belästigung in Organisationen sind somit Ansatzpunkt zur Prävention der sexualisierten Formen von sexueller Belästigung. Die vorliegende Studie soll eine Art Bestandsaufnahme zur Betroffenheit von Frauen von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz im deutschsprachigen Raum sein. Ihre Erkenntnisse sollen außerdem zur Ableitung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen geschlechtsbezogene Belästigung für Organisationen genutzt werden. Untersucht wurden grundlegende Fragen zur Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz, zu ihrer Bewältigung und der Rolle der ambivalent-sexistischen Einstellungen der untersuchten Frauen.

Prävalenz geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz. Generell waren die meisten Frauen (86.6 %) im Jahr vor der Befragung maximal ein bis zwei Mal von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Jedoch gaben nur 7.5 Prozent der Teilnehmerinnen an, gar nicht betroffen gewesen zu sein. Eine gute Nachricht ist also, dass Frauen sich von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz selten und eher unregelmäßig betroffen sehen. Dennoch haben fast alle Frauen in ihrem Arbeitsleben Erfahrungen damit gemacht. Interessanterweise scheint die Betroffenheit der hiesigen Stichprobe in allen Facetten höher zu sein als die der amerikanischen Stichprobe aus berufstätigen Frauen von Leskinen und Cortina (2014), ebenso die Streuung der Daten. Dies könnte daran liegen, dass in der Stichprobe von Leskinen und Cortina (2014) – laut eigenen Angaben – frauendominierte Berufe stark vertreten waren und diese daher vergleichsweise geringer betroffen waren von geschlechtsbezogener Belästigung ausgehend von Männern.

Doch welche Formen nimmt geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz an und welche werden als besonders unangenehm wahrgenommen? Die am stärksten verbreitete Form von geschlechtsbezogener Belästigung sind sexistische Kommentare und Witze, wovon

sich circa eine von vier Frauen manchmal oder häufiger betroffen sieht (also mindestens drei Mal). Allerdings werden sexistische Kommentare und Witze als nicht so unangenehm wahrgenommen wie Infantilisierung oder obszönes/vulgäres Verhalten. Es könnte sein, dass sich Frauen durch sexistische Kommentare und Witze weniger persönlich angegriffen oder verletzt fühlen, da diese gegen Frauen generell gerichtet sind und nicht gegen sie als Individuen. Aus der Forschung ist bekannt, dass Frauen unterschiedliche emotionale Reaktionen gegenüber Sexismus haben: Von Ärger und Frustration über Depressionssymptome, Unsicherheit oder auch Überraschung (Lemonaki, Manstead, & Maio, 2015; Swim, Hyers, Cohen, & Ferguson, 2001). Nach bestem Wissen der Autorin gibt es jedoch bisher keine Forschung, ob diese emotionalen Reaktionen variieren je nachdem, ob sie persönlich Ziel der sexistischen Äußerung sind (z.B. im Fall von Infantilisierung) oder „nur“ die soziale Gruppe (z.B. bei sexistischen Witzen). Dies empirisch zu untersuchen wäre eine Aufgabe für die zukünftige Forschung.

Infantilisierung, die zweithäufigste Form von geschlechtsbezogener Belästigung, von der circa eine von fünf Frauen manchmal oder häufiger betroffen ist, wird als unangenehmste Facette wahrgenommen. Vielleicht ist dies dadurch zu erklären, dass die Behandlung als inkompetent, Kind oder dumm am eigenen Arbeitsplatz die Frauen unmittelbar als Individuen trifft. Zum Beispiel kann Infantilisierung anlässlich eines Fehlers in der Arbeit geschehen und ist an sie als Individuum und Frau gerichtet. Folglich könnten sich Frauen dadurch persönlich in ihrem Kompetenzerleben erschüttert sehen. Forschung über den *Stereotype Threat* im organisationalen Kontext bestätigt, dass die Gefahr des Stereotype Threat besonders in Feedback-Situationen hoch ist, nämlich „when people from majority groups give critical feedback to people from negatively stereotyped groups (e.g. men to women, Whites to people of color)“ (Walton, Murphy, & Ryan, 2015, S.532). Die Forschung weist also darauf hin, dass sich die Aktivierung von negativen Stereotypen über Frauen in Feedback-Situationen negativ auf ihr Selbstkonzept und ihre Leistung auswirkt.

Auch wenn obszönes oder vulgäres Verhalten Frauen am Arbeitsplatz nicht so häufig trifft wie Infantilisierung, wird es im Vergleich zu den übrigen Formen (sexistischen Kommentaren, Family/Work Policing, Gender Policing) als unangenehmer eingestuft. Da dies die Facette von geschlechtsbezogener Belästigung ist, die einen sexuellen Bezug hat (z.B. vulgäre Äußerungen, sexuelle Witze geschickt bekommen, Nacktbilder geschickt oder gezeigt bekommen) ist es nicht verwunderlich, dass diese Erlebnisse am Arbeitsplatz als persönliche Grenzüberschreitung und als unangenehmer empfunden werden. Der Richter des Falls Ellison vs. Brady von 1991 in den USA formulierte damals bezüglich der Wahrnehmung von

sexueller Belästigung: „Because women are disproportionately victims of rape and sexual assault, women have stronger incentive to be concerned with sexual behavior“ (Ellison vs. Brady, 1991, S.879, zitiert nach Fitzgerald et al., 1995b). Er sprach die strukturellen Geschlechtsunterschiede in der Betroffenheit von sexualisierter Gewalt an, nämlich die höhere Betroffenheit von Frauen im Vergleich zu Männern. Laut einer europaweiten Studie der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2014) mit 42000 befragten Frauen waren 55 Prozent seit ihrem 15. Lebensjahr mindestens ein Mal von sexueller Belästigung und 11 Prozent seit dem 15. Lebensjahr von Vergewaltigung oder versuchter Vergewaltigung betroffen (FRA, 2014). Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt im Laufe ihres Lebens sind also für Frauen weit verbreitet. Eventuell sind Frauen, die in der Vergangenheit bereits von sexualisierter Gewalt betroffen waren, sensibilisierter für geschlechtsbezogene Belästigung von Männern mit sexuellem Bezug im Vergleich zu solcher ohne sexuellen Bezug (genauer: sexistischen Kommentaren, Family/Work Policing, Gender Policing) und empfinden deshalb erstere als unangenehmer. Auch dies wäre ein Untersuchungsgegenstand zukünftiger Forschung.

Family/Work Policing tritt bei 13.3 Prozent der Frauen mindestens manchmal auf und ist damit die dritthäufigste Form von geschlechtsbezogener Belästigung. Sie wird als ähnlich unangenehm wahrgenommen wie sexistische Kommentare. Mutmaßlich fühlen sich kinderlose Frauen durch Vorurteile gegen Mütter am Arbeitsplatz (ähnlich wie durch sexistische Kommentare) persönlich weniger angegriffen. Interessant wäre also, ob Frauen, die Kinder haben das Family/Work Policing als unangenehmer empfinden als kinderlose Frauen. Auch das ist jedoch eine Frage für die zukünftige Forschung. Zu guter Letzt sind Frauen von Gender Policing am Arbeitsplatz am wenigsten betroffen und es wird ebenfalls als am wenigsten unangenehm wahrgenommen.

Die mehrheitlich geringe Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz kann als erfreulich und als Fortschritt für die Arbeitsbedingungen von Frauen gegenüber der Vergangenheit verbucht werden. Wie bereits oben erwähnt, ist die geschlechtsbezogene Belästigung als offener Sexismus zu klassifizieren und wir erleben seit den 70er Jahren einen Wandel im Sexismus in der Art, dass er aufgrund geringer gewordener sozialer Akzeptanz subtilere Formen annimmt (Lewis, 2018; Lorenzi-Cioldi & Kulich, 2015; Swim et al., 1995). Die vorliegenden Ergebnisse sind somit wahrscheinlich keine Irregularität und es wäre zu vermuten, dass Frauen und Männer Sexismus am Arbeitsplatz dennoch in subtileren, z.B. eher nonverbalen Formen, erfahren. Diese subtilen Erfahrungen mit Sexismus

am Arbeitsplatz wären ein weiteres lohnendes Forschungsfeld.

Auf struktureller Ebene wurden Branchenunterschiede in der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung untersucht, um festzuhalten, ob sich die Prävalenzen in Branchen mit unterschiedlichen Geschlechterverhältnissen (männerdominiert, frauendominiert, etc.) unterscheiden. Zwischen den acht am stärksten vertretenen Branchen der Stichprobe hebt sich Gesundheit & Medizin von einigen Branchen ab. In der Gesundheits- und Medizinbranche sind Frauen von geschlechtsbezogener Belästigung häufiger betroffen als in der Informationstechnologie; Soziales, Kinderpädagogik & Bildung; Büro, Wirtschaft, Finanzwesen & Recht; Beratung & Dienstleistungen und der Wissenschaft, Forschung & Entwicklung. Nur in den Branchen Handel & Verkauf und Medien, Kunst & Kultur ist die Betroffenheit nicht signifikant unterschiedlich zu Gesundheit & Medizin. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Studie von Schröttle, Meshkova und Lehmann (2019), in der jedoch nur die sexualisierten Formen von sexueller Belästigung erhoben wurden: Betroffene Frauen arbeiteten mehrheitlich im Gesundheits- und Sozialwesen (33 %), Handel (13 %), Erziehung und Unterricht (10 %) und im verarbeitenden Gewerbe (10 %).

Das stärkere Vorkommen im Gesundheits- und Medizinbereich könnte mit einer stark ausgeprägten vertikalen Segregation innerhalb dieser Branche zusammenhängen: Obwohl der Frauenanteil den Männeranteil in der Gesundheitsbranche stark überwiegt, sind Frauen in Führungspositionen und in Jobs mit hohen Qualifikationsvoraussetzungen unterrepräsentiert (Bergmann, Scheele, & Sorger, 2017). Diese Verteilung stellt vermutlich die Basis für sexistische Handlungs- und Denkweisen dar, in der sich geschlechtsstereotype Zuschreibungen als bestätigt sehen lassen. Die höheren Prävalenzen von sexueller Belästigung in organisationalen Kontexten mit starker hierarchischer Struktur sind empirisch bestätigt (McDonald, 2012). Jenner und Kolleginnen z.B. bringen die hohe Prävalenz von Erlebnissen mit sexueller Belästigung von Ärztinnen und Ärzten ebenfalls mit den starken institutionellen Hierarchien in Zusammenhang (Jenner, Djermeester, Prügl, Kurmeyer, & Oertelt-Prigione, 2019).

Es zeigte sich außerdem auf Individuumsebene, dass das Ausmaß der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz mit dem Alter abnimmt. Es bestätigt sich also für geschlechtsbezogene Belästigung, was für sexuelle Belästigung allgemein schon bekannt war: Jüngere Frauen sind häufiger betroffen als ältere. Eine Erklärung dafür könnte z.B. ein Kohorteneffekt sein. So erklären sich Schröttle et al. (2019), dass jüngere Frauen eventuell stärker sensibilisiert sind für das Thema sexuelle Belästigung. Diese höhere Sensibilisierung könnte am breiten medialen Diskurs rund um den Hashtag „*MeToo*“ im

Internet liegen (Hoel & Vartia, 2018). Dieses Argument hat implizit zur Annahme, dass ältere Frauen weniger involviert sind in den sozialen Medien des Internets und sich folglich der *#MeToo*-Debatte weniger stark ausgesetzt haben. Forschung zum Internetgebrauch belegt, dass ältere Personen soziale Medien weniger nutzen als jüngere Personen (Holt, Shehata, Strömbäck, Ljungberg, 2013; Perrin, 2015). Zwar ist die Nutzung der sozialen Medien von älteren Kohorten (30-49 Jahren, 50-64 Jahren, 65+ Jahre) seit dem Jahr 2005 stark angestiegen, doch sind noch immer die jüngeren Internetuserinnen und -user (18-29 Jahre) die Gruppe, die diese am meisten nutzt (Perrin, 2015). Ein theoretischer Grund dafür, dass der Zusammenhang nur ein geringer ist, könnte sein, dass auch ältere Frauen (z.B. Frauen ab 35 Jahren) prinzipiell weiterhin von Sexismen am Arbeitsplatz betroffen sein können. Schröttle et al. (2019) berichten z.B., dass weibliche Vorgesetzte (nicht aber männliche Vorgesetzte) relativ häufig von sexueller Belästigung betroffen waren. Nach Berdahl (2007a) können gerade weibliche Vorgesetzte in einem sexistischen Arbeitsklima Zielscheibe von Belästigungen von Männern werden, quasi zur Verteidigung des höheren Status als Mann. Die hierarchische Position der Teilnehmerinnen in ihrem Betrieb wurde in der vorliegenden Studie nicht erhoben, somit konnte diese These nicht überprüft werden.

Mehrere Teilnehmerinnen haben als Anmerkung zur Studie geschrieben, dass das frauenfeindlichste Benehmen von ihren weiblichen Vorgesetzten ausging. Auch diese Kombination von Frauen als Initiatorinnen und als Betroffene, sowie natürlich alle übrigen Kombinationen, sind es wert, weiter beforscht zu werden. Berdahl (2007a) nimmt an, dass geschlechtsbezogene Belästigung in den verschiedenen Geschlechterkombinationen jeweils typische und unterschiedliche Ausprägungen annimmt.

Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung. Die Bewältigungsstrategien der Betroffenen zeigen ein ganz ähnliches Muster, wie aus der Forschung zur Bewältigung von sexueller Belästigung bekannt (Fitzgerald et al., 1995b; Knapp et al., 1997; Magley, 2002; Malamut & Offermann, 2001). Internale, kognitive Bewältigungsstrategien kamen in etwas geringerem Ausmaß zum Einsatz als externale Bewältigungsstrategien, welche sich größtenteils in Vermeidungsverhalten und dem Ansuchen von sozialer Unterstützung zeigten. Die Daten zeigten außerdem, dass es einige wenige in ihrer Bewältigung stärker konfrontative Betroffene gab, die meisten jedoch keine konfrontativen Bewältigungsstrategien angewendet haben. Die formelle Beschwerde war die am wenigsten eingesetzte Bewältigungsstrategie.

Zudem zeigte sich, dass die Betroffenen Vermeidung (z.B. Vermeidung mit dem Initiator alleine zu sein; Ausreden erfinden, damit er sie in Ruhe lässt) als besonders effektiv betrachten, die Situation positiv für sich zu beeinflussen. Es scheint also so zu sein, dass die

Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung für die meisten Frauen durch Vermeidung der Initiatoren relativ gut zu bewältigen sind. Eventuell werden die Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung von gering Betroffenen als nicht sehr disruptiv für den Arbeitsalltag wahrgenommen. Schröttle und Kolleginnen (2019) gaben an, Betroffene der sexualisierten Formen von sexueller Belästigung hätten größtenteils keine oder nur leicht negative Folgen für ihr persönliches Wohlergehen wahrgenommen. Sie schreiben hierzu: „Die Handlungen wurden von den Betroffenen selbst häufig normalisiert oder bagatellisiert“ (Schröttle et al., 2019, S.107). Möglicherweise trifft dies noch stärker auf Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung zu, welche von vielen Personen als wesentlich harmloser als die sexualisierten Belästigungsformen wahrgenommen werden (Sojo et al., 2016). Die Tagebuchstudien von Swim et al. (2001) deuten außerdem darauf hin, dass Betroffene von alltäglichem Sexismus sich unmittelbar während der Erlebnisse zwar unwohl fühlen, sich ihr Gefühlszustand aber nach dem Erlebnis wieder normalisiert. Die Vermeidung ist somit wahrscheinlich bei geringer Betroffenheit ein effektives Mittel zur Bewältigung.

Internale Bewältigungsstrategien kommen zunächst wohl immer zum Einsatz (Lazarus & Folkman, 1984; Magley, 2002), z.B. weil Betroffene Vorkommnisse erst einmal versuchen zu ignorieren oder auszuhalten. Dennoch wird diese Form der Bewältigung von den Betroffenen als am wenigsten effektiv angesehen. Soziale Unterstützung, direkte Konfrontation und formelle Beschwerde werden als effektiver als internale Bewältigung und als zueinander ähnlich effektiv eingeschätzt.

Das Ausmaß der angewendeten externalen Bewältigungsstrategien hängt außerdem stark positiv mit dem Ausmaß der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zusammen. Frauen, die sich stärker von Sexismen am Arbeitsplatz belästigt sehen, scheinen diese Erlebnisse also tatsächlich auch in stärkerem Ausmaß mit Vermeidungsverhalten, sozialer Unterstützung, direkter Konfrontation und formeller Beschwerde zu bewältigen als weniger stark Betroffene. Das lässt darauf schließen, dass geschlechtsbezogene Belästigung nicht auf Akzeptanz bei den betroffenen Frauen stößt. Die häufige Bewältigung durch Vermeidungsverhalten indiziert jedoch, dass die Erlebnisse oftmals von Betroffenen toleriert werden.

Die vorliegende Studie untersuchte unter anderem, welche einzelnen Bewältigungsstrategien statistisch gesehen mehr zum Einsatz kamen und welche weniger. Während dies wichtige, elementare Informationen sind, betonen einige Autorinnen und Autoren, dass gerade für dieses Thema z.B. die zeitlich-sequentielle Abfolge der eingesetzten Bewältigungsstrategien von großem Interesse ist (Magley, 2002; Malamut & Offermann,

2001). Um solche Muster jedoch festzustellen, bräuchte es ein anderes Studiendesign, wie zum Beispiel eine Tagebuchstudie. Eine Tagebuchstudie hätte außerdem noch den Vorteil gehabt, spezifische Erlebnisse mit spezifischen Umgangsstrategien in Verbindung zu bringen. So könnte z.B. gezeigt werden, ob persönliche Angriffe der Kompetenz einer Betroffenen (wie bei Infantilisierung) mit mehr Vermeidungsverhalten einhergeht, als allgemeine sexistische Kommentare.

Rolle der ambivalent-sexistischen Einstellungen der Betroffenen. Die sexistischen Einstellungen von Frauen spielen eine maßgebliche Rolle für die Wahrnehmung ihrer eigenen Betroffenheit (Glick & Fiske, 1996, 2001; O'Connor et al., 2004). Die Forschung findet in Bezug auf den hostile Sexismus einen konsequent negativen Zusammenhang zwischen diesem und der Wahrnehmung von sexueller Belästigung (O'Connor et al., 2004; Ohse & Stockdale, 2008; Wiener et al., 1997). Dem benevolent Sexismus jedoch wird eine komplexere Rolle in Bezug auf die Wahrnehmung von sexueller Belästigung und Diskriminierung zugeschrieben. Einerseits scheinen stärker benevolent-sexistisch eingestellte Frauen toleranter gegenüber Sexismus von Männern zu sein (vgl. Glick & Fiske, 2001), andererseits kann der benevolente Sexismus z.B. auch eine Art Pufferwirkung gegenüber dem hostile Sexismus haben (Wiener et al., 1997).

Ein ähnliches Muster zeigt sich auch in der vorliegenden Studie: Die hostile-sexistischen Einstellungen der Betroffenen hingen jeweils gering negativ mit dem Ausmaß ihrer wahrgenommenen Betroffenheit und ihrem Einsatz von externalen Bewältigungsstrategien zusammen. Stärker hostile-sexistisch eingestellte Frauen fühlen sich also weniger betroffen und wenden demnach auch in geringerem Ausmaß externe Bewältigungsstrategien an, als weniger hostile-sexistisch eingestellte Frauen.

Da dem benevolent Sexismus eine weniger eindeutige Rolle in Bezug auf die Wahrnehmung von sexueller Belästigung zukommt (Glick & Fiske, 2001; Wiener et al., 1997), wurden in der vorliegenden Arbeit geringere negative Zusammenhänge mit dem wahrgenommenen eigenen Betroffenheitsausmaß und den externalen Bewältigungsstrategien erwartet als mit dem hostile Sexismus. Der benevolente Sexismus jedoch hing jeweils sogar gering positiv mit dem Betroffenheitsausmaß und dem Ausmaß der angewendeten externalen Bewältigungsstrategien zusammen. Stärker benevolent-sexistisch eingestellte Frauen fühlen sich also stärker betroffen und wenden externe Bewältigungsstrategien folglich auch mehr an, als weniger benevolent-sexistisch eingestellte Frauen. Das könnte darin begründet sein, dass die protektive Komponente des benevolent Sexismus beim Erkennen von offen frauenabwertenden Äußerungen eine Rolle spielt (Fischer, 2006). Fischer (2006) schrieb

hierzu, dass Frauen möglicherweise als Reaktion auf offen frauenabwertende Äußerungen stärker an die positiven stereotypen Zuschreibungen zu Frauen glauben, um ihren Selbstwert zu schützen:

adopting benevolent sexist attitudes may be, ironically, a self-protective strategy in response to negative attitudes about women as a group. Endorsing beliefs that women should be cherished and protected by men, are morally superior to men, and are needed by men may be the only options many women perceive as available for maintaining a sense of esteem as a member of the group “women”. (Fischer, 2006, S.415)

Einschränkend muss erwähnt werden, dass die ambivalent-sexistischen Einstellungen der Betroffenen als Prädiktoren wenig Varianz in dem Ausmaß der wahrgenommenen Betroffenheit und dem Ausmaß der angewendeten externalen Bewältigungsstrategien erklärt haben. Es gibt sicherlich noch gewichtigere Faktoren, die in der Praxis für beides Bedeutung haben, wie z.B. das organisationale Klima (Fitzgerald et al., 1997; Sojo et al., 2016).

Limitationen

Die Limitationen der Studie betreffen unter anderem die verwendeten Messinstrumente. Da es, nach bestem Wissen der Autorin, für die spezifischen Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz kein validiertes deutsches Befragungsinstrument gibt, musste die eigens ins Deutsche übersetzte Version des GEQ (Leskinen & Cortina, 2014) herangezogen werden. Auch gab es nicht die Kapazitäten, diese übersetzte Version im Vorab zu validieren und zu testen. Genauso geschah es auch mit der Kurzversion des CHQ (Fitzgerald, 1990), ein schon im Original nicht systematisch validiertes und eher wenig erprobtes Testinstrument zur Erhebung von Bewältigungsstrategien von sexueller Belästigung. Jedoch war dies das Instrument, welches am ehesten die Bewältigungsstrategien erhebt, die erwartungsgemäß im Kontext von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz zum Einsatz kommen. Betont werden soll allerdings, dass alle verwendeten Skalen zufriedenstellende Reliabilitäten aufwiesen und somit in die Analysen eingeschlossen werden konnten. Eine Aufgabe der zukünftigen Forschung ist es demnach, valide und reliable Messinstrumente für die Erfassung der Prävalenz von geschlechtsbezogener Belästigung und deren Bewältigung zu entwickeln, welche unterschiedliche kulturelle Kontexte berücksichtigen.

Eine Teilnehmerin gab im Kommentarfeld für Anmerkungen am Ende der Studie an, sich beim Antwortformat des CHQ betreffend der Effektivität der eingesetzten Bewältigungsstrategien unsicher zu sein, was mit den Antwortalternativen *Trifft zu, und es hat zu einer Verschlechterung geführt; Trifft zu, und es hat keinen Unterschied gemacht; Trifft zu,*

und es hat zu einer Verbesserung geführt genau gemeint ist: die Verbesserung bzw. Verschlechterung der Situation oder der eigenen Gefühlslage. Dies könnte bei manchen Teilnehmerinnen zu fehlenden Werten beim CHQ geführt haben. Hier hätte man noch spezifischer formulieren können, dass die Verbesserung bzw. die Verschlechterung der Situation gemeint ist. Allerdings schließt die Situation auch die Gefühlslage der Betroffenen ein und es ist anzunehmen, dass hier kein schwerwiegendes Verständnisproblem vorliegt.

Ein Problem bei der vorliegenden Stichprobe ist das der Selbstselektion: Es gibt Hinweise darauf, dass die befragte Stichprobe im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung relativ egalitär eingestellt ist. Einerseits sind die Mittelwerte des ASS (Eckes & Six-Materna, 1999) in der gezogenen Stichprobe geringer ausgeprägt als bei anderen Stichproben (vgl. Glick & Fiske, 1996, 2001). Andererseits gaben auch die Kommentare zahlreicher Teilnehmerinnen einen Hinweis. Zu den Items des ASS kritisierten die Teilnehmerinnen den ausschließlichen Bezug auf heterosexuelle Partnerschaftsverhältnisse. Dies könnte auch der Grund sein, weshalb die ambivalent-sexistischen Einstellungen so wenig Varianz im Ausmaß der Betroffenheit und im Ausmaß der eingesetzten externalen Bewältigungsstrategien erklärten.

Zur Methode der Stichprobenziehung ist hierbei anzumerken, dass die Verbreitung insbesondere über Twitter eher Frauen feministischer Gesinnung angezogen haben könnte. Zwar wurde der Beitrag auch von zahlreichen Followern und Followerinnen getweetet, was in einer relativ branchen- und altersdiversen Stichprobe resultierte, dennoch ist es plausibel, dass eben diese Follower bzw. Followerinnen ähnliche egalitäre Vorstellungen vertreten wie die Autorin der vorliegenden Arbeit. Auch die per Email kontaktierten gewerkschaftlichen Kontakte könnten eher egalitär eingestellt gewesen sein. Außerdem informierte der Rekrutierungstext des Online-Fragebogens über das Thema der Befragung (also geschlechtsbezogenen Belästigung bzw. Erfahrungen von Frauen mit Sexismus am Arbeitsplatz). Es kann sein, dass sich auch dadurch eher Frauen angesprochen fühlten, die an dem Thema interessiert waren oder meinten, dass sie Erfahrungen damit gemacht haben. Theoretisch könnten sich in der Allgemeinbevölkerung weniger Frauen als betroffen ansehen, als in der vorliegenden Stichprobe. Eine weitere Studie über dieses Thema müsste stärker versuchen, eine für die Bevölkerung repräsentative Stichprobe zu ziehen.

Praktische Implikationen

Im Rahmen der für alle Unternehmen in Österreich gesetzlich vorgeschriebenen Evaluierung psychischer Belastungen (§§ 4, 5, 7 ASchG) wäre es ein Leichtes, das Thema geschlechtsbezogene Belästigung mit zu berücksichtigen. Mit ein paar Items in einem Fragebogen könnte es miterhoben werden, um zu überprüfen, ob es ein Problemfeld in einem

Unternehmen ist. Das zirkuläre Modell der Evaluierung psychischer Belastungen bietet den idealen Rahmen, um präventiv und bei Bedarf intervenierend, gegen geschlechtsbezogene Belästigung vorzugehen.

Doch wie kann in Organisationen dagegen vorgegangen werden? Die formelle Beschwerde ist im organisationalen Kontext die Variante, um solch diskriminierendes Verhalten formell festzuhalten, offizielle Sanktionen folgen zu lassen und auch offiziell die Erfüllung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers einzufordern (Cortina & Berdahl, 2008). Die Forschung über die Bewältigung von sexueller Belästigung und nun auch die vorliegende Arbeit über geschlechtsbezogene Belästigung am Arbeitsplatz zeigen jedoch, dass Betroffene selten die formelle Beschwerde wählen, um mit geschlechtsbezogener Belästigung umzugehen. Ein Grund dafür könnte Unwissenheit über betriebliche Unterstützungsstrukturen sein. Schröttle et al. (2019) geben an, dass über 40 Prozent der deutschen Befragten von ihren Betrieben nicht wussten, ob es dort Anlaufstellen für Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt (z.B. bei Betriebs-/Personalräten, Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten, Beschwerdestellen bei Diskriminierung und Belästigung). Es könnte auch die allgemeine Wahrnehmung von geschlechtsbezogener Belästigung als harmlos diesbezüglich eine Rolle spielen (Sojo et al., 2016). Hurt, Maver und Hofmann (1999) berichten, dass Drittparteien (also nicht Betroffene oder Initiatorinnen bzw. Initiatoren) sexuelle Nötigung eher als sexuelle Belästigung betiteln und eindeutig als unangemessen wahrnehmen als die „more ambiguous, social-sexual behaviors and comments“ (Hurt et al., 1999, S.1396). Wenn also von Drittparteien Erlebnisse mit geschlechtsbezogener Belästigung vielfach weniger als unangemessen bewertet werden, kann das eine betroffene Person verunsichern in der Frage, ob die formelle Beschwerde eine angemessene oder erfolgversprechende Reaktion ist. Am Ende ist es natürlich an jeder betroffenen Person, selbst zu entscheiden was eine angemessene Reaktion ist.

Für die formelle Beschwerde gilt allgemein: Das betriebliche Beschwerdeprozedere sollte möglichst genau geregelt sein, z.B. in einer Betriebsvereinbarung, um im Falle einer Beschwerde durch klare Verantwortlichkeiten schnelles Reagieren zu ermöglichen und nicht Untätigkeit oder Vertröstungen zu riskieren. Außerdem sollte das Vorhandensein solcher Beschwerdeprozedere auch sichtbar und hörbar an die Belegschaft kommuniziert werden (vgl. Schröttle et al., 2019). Durch die Erstellung einer Betriebsvereinbarung bzw. betrieblichen Richtlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung, „entstehe im Unternehmen ein Auseinandersetzungsprozess, der für eine andere Öffentlichkeit in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sorgt und schon dadurch präventive Wirkung

entfalten [kann]“ (Schröttle et al., 2019, S.144).

Expertinnen und Experten aus der Forschung empfehlen, sowohl eine formelle, wie auch eine informelle Beschwerdemöglichkeit bereit zu stellen (Cortina & Berdahl, 2008). Ein Beispiel für eine informelle Beschwerdeprozedur wäre die Ernennung einer offiziellen, geschulten Vertrauensperson für solche Belange. Die Vertrauensperson kann sich dann im Einverständnis mit der betroffenen Person passende Maßnahmen überlegen. Diese Variante ist vielleicht für Betroffene noch wertvoller, wenn diese nicht die Aufmerksamkeit der Restbelegschaft auf sich ziehen wollen oder sie kein Interesse an einer Bestrafung der Initiatorin bzw. des Initiators haben. Die Vertrauensperson kann, wenn Betroffene keine formelle Beschwerde einbringen wollen, z.B. eine Mediatorin bzw. einen Mediator zur informellen Konfliktlösung einholen. Sollte es sich um mehrere Personen handeln, von denen die geschlechtsbezogene Belästigung ausgeht, kann die Vertrauensperson andere Maßnahmen (Gruppencoaching, Teambuilding, etc.) vorschlagen, um einen Kulturwandel anzustoßen. Eine experiential learning Intervention spezifisch zur Reduzierung von Sexismus ist z.B. die Workshop Activity for Gender Equity Simulation (WAGES; Zawadzki, Shields, Danube, & Swim, 2014). Sie ermöglicht eine spielerische Annäherung im Gruppensetting an das Thema Sexismus am Arbeitsplatz.

Ob Vorfälle schnell und unkompliziert gelöst werden können, hängt maßgeblich vom Verhalten der Führungsperson und dem Betriebsklima ab (Schröttle et al., 2019). Führungspersonen sollten sich klar gegen sexuelle Belästigung und Sexismus positionieren, vertrauenswürdig sein und bei der Enttabuisierung des Themas mitwirken (Schröttle et al., 2019). Ein offenes und kollegiales Betriebsklima schafft die Grundlage für respektvolle und offene Kommunikation innerhalb der Belegschaft (Schröttle et al., 2019). In einer solchen Arbeitsumgebung ist auch die Bystander-Intervention eine weitere Methode zur Prävention und Intervention gegen Sexismen in Organisationen (Bowes-Sperry & O’Leary-Kelly, 2005). Bei diesem Ansatz sind Kolleginnen und Kollegen, die nicht unmittelbar Zielscheibe von geschlechtsbezogener Belästigung sind, dazu aufgerufen zu intervenieren oder Betroffenen beizustehen. Der Vorteil ist, dass das Verantwortungsgefühl der Beschäftigten untereinander gestärkt wird und die unmittelbar Betroffenen nicht mit den Unannehmlichkeiten im Stillen zurechtkommen müssen. Dieser Ansatz kann in einem globaler angelegten Teambuilding, z.B. über wie man die Werte der Organisation (Respekt für einander, etc.) leben kann, eingebettet werden.

Die vorgestellten Interventions- und Präventionsansätze sind sicherlich nicht erschöpfend. Eine konsequente Geschlechter-Gleichstellungspolitik würde sexueller

Belästigung die strukturelle Basis entziehen und alternativ gibt es selbstverständlich noch diverse Schulungsansätze von Führungskräften und der Belegschaft zu dem Thema (Cortina & Berdahl, 2008). Die vorliegende Arbeit verdeutlicht den Zusammenhang zwischen sexistischer Kultur und Denkweise, geschlechtsbezogener Belästigung und den sexualisierten Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Zusätzlich wurden die Bewältigungsstrategien von weiblichen Betroffenen von geschlechtsbezogener Belästigung untersucht und aus diesem Wissen abgeleitet, welche betrieblichen Strukturen und Ansatzpunkte die Betroffenen in ihrem Umgang damit unterstützen können. Welcher Ansatz oder welche Kombination von Ansätzen für die jeweilige Organisation am erfolgversprechendsten ist, ist individuell zu entscheiden

Literaturverzeichnis

- Berdahl, J. L. (2007a). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *The Academy of Management Review*, 32(2), 641-658.
- Berdahl, J. L. (2007b). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 425-437. doi:10.1037/0021-9010.92.2.425
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 230-242. doi:10.1037//0021-9010.87.2.230
- Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2017). Variations of the same? A sectorial analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender Work Organ*, 26, 668-687. doi: 10.1111/gwao.12299
- Blackstone, A., Houle, J., & Uggen, C. (2014). "I didn't recognize it as a bad experience until I was much older": Age, experience, and workers' perceptions of sexual harassment. *Sociological Spectrum*, 34(4), 314-337. doi:10.1080/02732173.2014.917247
- Bowes-Sperry, L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *The Academy of Management Review*, 30(2), 288-306. doi:10.2307/20159120
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35(3), 262-295. doi:10.1177/0730888408322008
- Chan, D. K.-S., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 362-376. doi:10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In J. Barling, & C. L. Cooper (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Vol. 1. Micro Approaches* (S.469-497). London (u.a.): Sage Publications.
- Cortina, L. M., & Wasti, S. A. (2005). Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 182-192. doi:10.1037/0021-9010.90.1.182

- Dall'Ara, E. & Maass, A. (1999). Studying sexual harassment in the laboratory: Are egalitarian women at higher risk? *Sex Roles*, 41(9/10), 681-704.
doi:10.1023/a:1018816025988
- Dionisi, A. M., & Barling, J. (2018). It hurts me too: Examining the relationship between male gender harassment and observers' well-being, attitudes, and behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 303-319. doi:10.1037/ocp0000124
- Eckes, T., & Six-Materna, I. (1999). Hostilität und Benevolenz: Eine Skala zur Erfassung des ambivalenten Sexismus. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 30, 211-228.
doi:10.1024//0044-3514.30.4.211
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. In S. T. Fiske (Hrsg.), *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 69 (S.275-298). Annual Review. doi:10.1146/annurev-psych-122216-011719
- European Union Agency for Fundamental Rights - FRA (2014). *Violence Against Women: An EU-wide Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
doi:10.2811/981927
- Farmer, O., & Jordan, S. S. (2017). Experiences of women coping with catcalling experiences in New York City: A pilot study. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(4), 205-225.
doi:10.1080/08952833.2017.1373577
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191. doi:10.3758/BF03193146
- Fischer, A. R. (2006). Women's benevolent sexism as reaction to hostility. *Psychology of Women Quarterly*, 30(4), 410-416. doi:10.1111/j.1471-6402.2006.00316.x
- Fiske, S. T., & Glick, P. (1995). Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A theory with implications for organizational change. *Journal of Social Issues*, 51(1), 97-115. doi:10.1111/j.1540-4560.1995.tb01311.x
- Fitzgerald, L. F. (1990). *Assessing strategies for coping with harassment: A theoretical/empirical approach*. Paper presented at the midwinter conference of the Association of Women in Psychology, Tempe, AZ.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C.L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589. doi:10.1037/10165-004

- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995a). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. (1995b). Why didn't she just report him? The psychological and legal implications of women's responses to sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51(1), 117-138. doi:10.1111/j.1540-4560.1995.tb01312.x
- Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior* 47(2), 164-177. doi:10.1006/jvbe.1995.1033
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118. doi:10.1037/0022-3514.70.3.491
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119- 135. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.x
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. In M. P. Zanna (Hrsg.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 33 (S. 115-188). Academic Press, Inc.
- Good, L., & Cooper, R. (2016). 'But it's your job to be friendly': Employees coping with and contesting sexual harassment from customers in the service sector. *Gender, Work and Organization*, 23(5), 447-469. doi:10.1111/gwao.12117
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135. doi:10.1016/j.riob.2012.11.003
- Hoel, H., & Vartia, M. (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*. Brüssel: Europäisches Parlament. Verfügbar unter <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>
- Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2013). When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 192-208. doi:10.1177/0361684313482873
- Holland, K. J., Rabelo, V. C., Gustafson, A. M., Seabrook, R. C., & Cortina, L. M. (2016). Sexual harassment against men: Examining the roles feminist activism, sexuality, and organizational context. *Psychology of Men & Masculinity*, 17(1), 17-29. doi:10.1037/a0039151
- Holt, K., Shehata, A., Strömbäck, J., & Ljungberg, E. (2013). Age and the effects of news media attention and social media use on political interest and participation: Do social

- media function as leveller? *European Journal of Communication*, 28(1), 19-34.
doi:10.1177/0267323112465369
- Hurt, J. L., Maver, J. A., & Hofmann, D. (1999). Situational and individual influences on judgements on hostile environment sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(7), 1395-1415. doi:10.1111/j.1559-1816.1999.tb00145.x
- Jenner, S., Djermeester, P., Prügl, J., Kurmeyer, C., & Oertelt-Prigione, S. (2019). Prevalence of sexual harassment in academic medicine. *JAMA Internal Medicine*, 179(1), 108-111. doi:10.1001/jamainternmed.2018.4859
- Kaiser, C. R., & Miller, C.T. (2004). A stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 28(2), 168-178. doi:10.1111/j.1471-6402.2004.00133.x
- Knapp, D. E., Faley, R. H., Ekeberg, S. E., & Dubois, C. L. Z. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A conceptual framework. *The Academy of Management Review*, 22(3), 687-729. doi:10.2307/259410
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leaper, C. & Arias, D. M. (2011). College women's feminist identity: A multidimensional analysis with implications for coping with sexism. *Sex Roles*, 64, 475–490.
doi:10.1007/s11199-011-9936-1
- Leiner, D. J. (2019). SoSci Survey (Version 3.1.06) [Computer Software]. Verfügbar unter <https://www.soscisurvey.de>
- Lemonaki, E., Manstead, A. S. R., & Maio, G. R. (2015). Hostile sexism (de)motivates women's social competition intentions: The contradictory role of emotions. *British Journal of Social Psychology*, 54, 483-499. doi:10.1111/bjso.12100
- Leskinen, E. A., & Cortina, L. M. (2014). Dimensions of disrespect: Mapping and measuring gender harassment in organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 107-123. doi:10.1177/0361684313496549
- Leskinen, E. A., Rabelo, V. C., & Cortina, L. M. (2015). Gender stereotyping and harassment: A „catch-22“ for women in the workplace. *Psychology, Public Policy, and Law*, 21(2), 192-204.
- Lewis, J. A. (2018). From modern sexism to gender microaggressions: Understanding contemporary form of sexism and their influence on diverse women. In C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Hrsg.), *APA Handbook of the Psychology of Women: Vol. 1. History, Theory and Battlegrounds* (S. 381-397). American Psychological Association.

- Lim, S., & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483–496. doi:10.1037/0021-9010.90.3.483
- Lorenzi-Cioldi, F., & Kulich, C. (2015). Sexism. In J. D. Wright (Hrsg.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (S.693-699), 2. Auflage, Vol. 21. Oxford: Elsevier.
- Magley, V. J. (2002). Coping with sexual harassment: Reconceptualizing women's resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 930–946. doi:10.1037//0022-3514.83.4.930
- Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 390-402. doi:10.1037/0021-9010.84.3.390
- Malamut, A. B., & Offermann, L. R. (2001). Coping with sexual harassment: Personal, environmental, and cognitive determinants. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1152-1166. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1152
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14, 1–17. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- Morganson, V. J., & Major, D. A. (2014). Exploring retaliation as a coping strategy in response to customer sexual harassment. *Sex Roles*, 71, 83–94. doi:10.1007/s11199-014-0373-9
- O'Connor, M., Gutek, B. A., Stockdale, M., Geer, T. M., & Melancon, R. (2004). Explaining sexual harassment judgments: Looking beyond gender of the rater. *Law and Human Behavior*, 28(1), 69-95. doi:10.1023/b:lahu.0000015004.39462.6e
- O'Donohue, W., Downs, K., & Yeater, E. A. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 3(2), 111-128. doi:10.1016/s1359-1789(97)00011-6
- Ohse, D. M., & Stockdale, M. S. (2008). Age comparisons in workplace sexual harassment perceptions. *Sex Roles*, 59, 240-253. doi:10.1007/s11199-008-9438-y
- Perrin, A. (2015). *Social Media Usage: 2005-2015*. Pew Research Center. Verfügbar unter <http://www.pewinternet.org/2015/10/08/2015/Social-Networking-Usage-2005-2015/>
- Revelle, W. (2018). Psych: Procedures for personality and psychological research (Version 1.8.12) [Computer Software]. Verfügbar unter <https://CRAN.R-project.org/package=psych>

- Russell, B. L., & Trigg, K. Y. (2004). Tolerance of sexual harassment: An examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. *Sex Roles*, 50(7/8), 565-573. doi:10.1023/B:SERS.0000023075.32252.f0
- Scarduzio, J. A., Sheff, S. E., & Smith, M. (2018). Coping and sexual harassment: How victims cope across multiple settings. *Archives of Sexual Behavior*, 47, 327–340. doi:10.1007/s10508-017-1065-7
- Schrötte, M., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Forschung/abgeschlossene_Forschung_neu/2_Disk_Merk_4_Geschlecht.html
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10-40. doi:10.1177/0361684315599346
- Stockdale, M. S. (1998). The direct and moderating influences of sexual-harassment pervasiveness, coping strategies, and gender on work-related outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 22(4), 521-535.
- Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S., & Hunter, B. A. (1995). Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214. doi:10.1037/0022-3514.68.2.199
- Swim, J. K., & Cohen, L. L. (1997). Overt, covert, and subtle sexism: A comparison between the Attitudes Toward Women and Modern Sexism scales. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 103-118. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00103.x
- Swim, J. K., Hyers, L. L., Cohen, L. L., & Ferguson, M. J. (2001). Everyday sexism: Evidence for its incidence, nature, and psychological impact from three daily diary studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31-53. doi:10.1111/0022-4537.00200
- Thürmer-Rohr, C. (2003). Veränderungen der feministischen Gewaltdebatte in den letzten 30 Jahren. In A. Hilbig, C. Kajatin, & I. Miethe (Hrsg.), *Frauen und Gewalt: Interdisziplinäre Untersuchungen zu geschlechtsgebundener Gewalt in Theorie und Praxis* (S.17-29). Würzburg: Königshausen & Neumann.
- Walton, G. M., Murphy, M. C., & Ryan, A. M. (2015). Stereotype threat in organizations: Implications for equity and performance. In F. P. Morgeson (Hrsg.), *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 2 (S.523-550). Annual Review. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032414-111322

- Wasti, S. A., & Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(2), 394-405. doi:10.1037//0022-3514.83.2.394
- Wiener, R. L., Hurt, L., Russell, B., Mannen, K., & Gasper, C. (1997). Perceptions of sexual harassment: The effects of gender, legal standard, and ambivalent sexism. *Law and Human Behavior*, 21(1), 71-93. doi:10.1023/a:1024818110678
- Zawadzki, M. J., Shields, S. A., Danube, C. L., & Swim, J. K. (2014). Reducing the endorsement of sexism using experiential learning: The Workshop Activity for Gender Equity Simulations (WAGES). *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 75-92. doi:10.1177/0361684313498573

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Zweidimensionales Klassifikationsschema der Bewältigungsstrategien von Betroffenen von sexueller Belästigung von Knapp, Faley, Ekeberg und Dubois (1997).....	14
Abbildung 2. Mittelwerte und Standardabweichungen der Empfindungsskalen der fünf Facetten von geschlechtsbezogener Belästigung (als unangenehm)	29
Abbildung 3. Mittelwerte der Effektivitätsskalen der verschiedenen Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung	34

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Deskriptive Statistiken: Betroffenheit von den Facetten geschlechtsbezogener Belästigung	28
Tabelle 2. Branchenunterschiede in der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung	31
Tabelle 3. Deskriptive Statistiken: Bewältigungsstrategien für geschlechtsbezogene Belästigung	32
Tabelle 4. Multiple lineare Regression für ambivalent-sexistische Einstellungen, wahrgenommene Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung und Anwendung von externalen Bewältigungsstrategien	37

Anhang A

A.1 Instruktion des Fragebogens:

Liebe Teilnehmerinnen,
im Rahmen meiner Masterarbeit an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien führe ich eine Studie zu **geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz** durch.

Die Befragung richtet sich an **Frauen mit mindesten 10 Stunden Beschäftigung pro Woche**, die an ihrem Arbeitsplatz **mit anderen Menschen zusammenarbeiten** (also z.B. nicht ausschließlich Homeoffice-Arbeit verrichten).

Die Bearbeitung des Fragebogens wird circa **15 Minuten** dauern. Bitte beantworten Sie alle Fragen spontan und vollständig. Es gibt keine falschen Antworten, mich interessiert Ihre persönliche Sicht.

Ihre Daten werden selbstverständlich **streng vertraulich** behandelt und bleiben **anonym**! Sie werden ausschließlich zum Zwecke dieser Untersuchung verwendet und es sind keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich.

Durch das Klicken auf "Weiter" geben Sie Ihre Zustimmung zur Teilnahme an der Studie. Natürlich können Sie sich jederzeit umentscheiden und die Befragung abbrechen.

Vielen Dank für Ihr Interesse und Ihren Beitrag! Mira Heegner

Bei Fragen oder Anmerkungen kontaktieren Sie mich bitte unter:
a01205430@unet.univie.ac.at.

A.2 Geschlecht (Filterfrage):

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

- ☐ Weiblich
- ☐ Männlich
- ☐ Anderes

A.3 Demographische Variablen:

Bitte geben Sie mir noch ein paar Informationen über Ihre Person und Ihre Berufstätigkeit.

Alter: ____ Jahre

Ausmaß der Berufstätigkeit: ____ Std./Woche

Berufsbranche, in der Sie derzeit tätig sind: [Bitte auswählen]

Bau, Baunebengewerbe und Holz
Beratung und Dienstleistungen
Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht
Chemie, Kunststoffe, Rohstoffe und Bergbau
Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation 6 = Gesundheit und Medizin
Glas, Keramik und Stein
Grafik, Druck, Papier und Fotografie
Handel und Verkauf
Hilfsberufe und Aushilfskräfte
Hotel- und Gastgewerbe
Informationstechnologie
Körper- und Schönheitspflege
Landwirtschaft, Gartenbau und Forstwirtschaft 15 = Lebensmittel
Maschinen, Kfz und Metall
Medien, Kunst und Kultur
Reinigung und Hausbetreuung
Reise, Freizeit und Sport
Sicherheitsdienste
Soziales, Kinderpädagogik und Bildung
Textil, Mode und Leder
Umwelt
Verkehr, Transport und Zustelldienste
Wissenschaft, Forschung und Entwicklung
Andere

**A.4 Ausmaß der Betroffenheit von geschlechtsbezogener Belästigung (GEQ;
Leskinen & Cortina, 2014):**

Bitte geben Sie an, wie **häufig** Sie **im letzten Jahr** in Ihrem **Arbeitsumfeld** mit den folgenden Verhaltensweisen konfrontiert waren. Denken Sie dabei an Ihre Vorgesetzten, Ihre Kollegen, Kunden/Klienten, Patienten und sonstige männliche Kontaktpersonen. Für jede Verhaltensweise können Sie angeben, ob diese *nie*, *ein oder zwei Mal*, *manchmal*, *oft* oder *sehr oft* vorgefallen ist.

I. Nr	Item (randomisierte Vorgabe)	(1) nie	(2) ein oder zwei Mal	(3) manchmal	(4) oft	(5) sehr oft
<i>Subskala 1: Sexistische Kommentare</i>						
1	Äußerte sexistische Kommentare über Frauen.					
2	Sprach über Frauen mit beleidigenden Bezeichnungen (z.B. Schlampen, Huren, Fotzen, etc.).					

3	Äußerte sexistische Kommentare oder Witze über Frauen in Ihrer Anwesenheit.					
4	Äußerte sexistische Witze in Ihrer Anwesenheit.					
Subskala 2: Obszönes/Vulgäres Verhalten						
5	Äußerte sich auf obszöne oder vulgäre Weise.					
6	Sendete Ihnen beleidigende sexuelle Witze per Email, SMS oder Instant Messenger.					
7	Versuchte Sie mehrmals in eine Diskussion über sexuelle Angelegenheiten zu verwickeln, obwohl Sie das nicht wollten.					
8	Erzählte Ihnen Geschichten über sexuelle Errungenschaften, obwohl Sie es nicht hören wollten.					
9	Zeigte oder verschickte „schmutzige“ Bilder oder Geschichten (z.B. Nacktbilder).					
Subskala 3: Infantilisierung						
10	Redete mit Ihnen, als ob Sie ein kleines Kind wären, anstatt mit Ihnen wie mit einer Erwachsenen zu reden.					
11	Behandelte Sie, als ob sie dumm oder inkompetent seien.					
12	Sprach Sie öffentlich an, als ob Sie ein Kind wären (z.B. nannte Sie Kleines, Liebes, Kind, etc.).					
Subskala 4: Family/Work Policing						
13	Deutete an, dass Frauen für die Kindererziehung besser geeignet sind als für das Arbeitsleben.					

14	Legte nahe, dass Frauen besser zum Häuslichen passen als zum Arbeitsplatz.					
15	Sagte, dass berufstätige Mütter weniger produktiv sind als andere Beschäftigte.					
16	Sagte, dass berufstätige Mütter weniger verlässlich sind als andere Beschäftigte.					
Subskala 5: Gender Policing						
17	Sagte, der Arbeitsplatz sei „Männerterrain“ (z.B. Frauen gehörten da nicht hin).					
18	Veranlasste, dass Sie sich wie eine „schlechte Frau“ gefühlt haben, weil Sie eher traditionell maskuline Interessen haben.					
19	Kritisierte Sie dafür, sich nicht so zu verhalten „wie eine Frau es sollte“.					
20	Behandelte Sie schlecht, weil sie „nicht feminin genug“ seien.					

A.5 Empfinden der Facetten geschlechtsbezogener Belästigung als unangenehm:

Sie haben im vorigen Abschnitt angegeben welche Verhaltensweisen von geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz Sie schon einmal erlebt haben. Bitte geben Sie nun an, als **wie unangenehm** Sie diese empfunden haben. Dazu schieben Sie einfach den Regler an die Position zwischen den Enden *„gar nicht unangenehm“* und *„sehr unangenehm“*, die am meisten Ihrer Empfindung entspricht.

Wenn Sie eine der Verhaltensweisen bisher nicht erlebt haben, dann können Sie bei dieser "keine Antwort" angeben.

Als wie unangenehm haben Sie die jeweiligen Verhaltensweisen erlebt?	
Äußerte sexistische Kommentare oder Witze.	Horizontaler Schieberegler mit „gar nicht unangenehm“ und „sehr unangenehm“ an den Enden und separater
Zeigte obszönes oder vulgäres Verhalten.	

Behandelte Sie wie ein Kind bzw. als inkompetent.	Möglichkeit „keine Antwort“ zu geben.
Kritisierte Mütter am Arbeitsplatz.	
Kritisierte Sie dafür „nicht feminin genug“ zu sein.	

A.6 Bewältigung von geschlechtsbezogener Belästigung (CHQ; Fitzgerald, 1990):

Im Folgenden sind verschiedene **Strategien**, wie man mit **geschlechtsbezogener Belästigung umgehen** kann, aufgelistet.

Sie haben bereits angegeben, wie häufig die verschiedenen Verhaltensweisen an Ihrem Arbeitsplatz im letzten Jahr vorgekommen sind. Bitte denken Sie nun an **ein oder zwei Erlebnisse**, die Ihnen am meisten in Erinnerung geblieben sind, und geben Sie für **jede der aufgelisteten Strategien** an, inwiefern diese **auf Ihren Umgang mit den Erlebnissen zutrifft**.

I. Nr.	Item (randomisierte Vorgabe)	(1) Trifft nicht zu	(2) Trifft zu, und es hat zu einer Ver- schlechterung geführt	(3) Trifft zu, und es hat keinen Unterschied gemacht	(4) Trifft zu, und es hat zu einer Verbesserung geführt
Subskala 1: Internale Bewältigung					
1	Ich habe versucht die entsprechende Person zu beschwichtigen.				
2	Ich habe mir gesagt, dass es nicht so wichtig ist.				
3	Ich habe angenommen die Person meinte es nicht böse.				
4	Ich habe das Verhalten ignoriert.				
5	Ich habe versucht die Gefühle der Person nicht zu verletzen.				
6	Ich habe mich schuldig gefühlt (z.B. gedacht „Ich habe es ja praktisch provoziert“).				
7	Ich habe einfach versucht es zu vergessen.				

8	Ich habe es einfach ausgehalten.				
Subskala 2: Externale Bewältigung					
<i>Subskala 2.1: Vermeidung</i>					
9	Ich habe Ausreden erfunden, damit die Person mich in Ruhe lässt.				
10	Ich habe versucht mich von der Person fernzuhalten.				
11	Ich bin der Person aus dem Weg gegangen.				
12	Ich habe vermieden mit der Person alleine zu sein.				
13	Ich habe eine Versetzung verlangt.				
14	Ich habe gekündigt.				
<i>Subskala 2.2: Formelle Beschwerde</i>					
15	Ich habe mit einer Person vom Betriebsrat/Personalrat geredet.				
16	Ich habe mit einer Führungsperson gesprochen.				
17	Ich habe eine formelle Beschwerde eingereicht.				
18	Ich habe mit jemandem von der Personalabteilung geredet.				
<i>Subskala 2.3: Soziale Unterstützung</i>					
19	Ich habe mit einer Kollegin/einem Kollegen darüber gesprochen.				
20	Ich habe einen Freund/eine Freundin um Rat gefragt.				
21	Ich habe mit jemandem aus meiner Familie darüber gesprochen.				

22	Ich habe eine Beratungshotline angerufen.				
23	Ich habe mir psychologische oder sonstige professionelle Beratung geholt.				
<i>Subskala 2.4: Direkte Konfrontation</i>					
24	Ich habe die Person wissen lassen, dass ich nicht in Ordnung fand was passiert ist.				
25	Ich habe der Person gesagt, wie ich mich gefühlt habe.				
26	Ich habe die Person aufgefordert oder gebeten aufzuhören (mündlich oder schriftlich).				
27	Ich habe die Kooperation mit der Person explizit verweigert.				

A.7 Ambivalent-sexistische Einstellungen der Betroffenen (ASS; Eckes & Six-Materna, 1999)

Bei den nächsten Fragen geht es um Ihre **persönlichen Ansichten zu Männern und Frauen und deren Verhältnis zueinander**. Es gibt hier kein Richtig oder Falsch, kreuzen Sie einfach an, wie sehr Sie im Allgemeinen den Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen.

I. Nr.	Item (randomisierte Vorgabe)	(1) stimme überhaupt nicht zu	(2) stimme nicht zu	(3) stimme eher nicht zu	(4) stimme eher zu	(5) stimme zu	(6) stimme voll und ganz zu
1	Egal wie erfolgreich ein Mann auch sein mag, ohne eine Frau, die ihn liebt, fehlt ihm etwas ganz Wichtiges (B)						

2	Viele Frauen versuchen unter dem Deckmantel der Gleichberechtigung besondere Vergünstigungen zu erlangen, wie z.B. eine Bevorzugung bei der Besetzung von Arbeitsstellen (H)						
3	Bei einer Katastrophe sollten Frauen vor Männern gerettet werden (B)						
4	Die meisten Frauen interpretieren harmlose Äußerungen oder Handlungen als frauenfeindlich (H)						
5	Frauen sind zu schnell beleidigt (H)						
6	Man kann im Leben erst richtig glücklich sein, wenn man einen Partner hat, den man liebt (B)						
7	Was Feministinnen wirklich wollen, ist, dass Frauen mehr Macht bekommen als Männer (H)						
8	Viele Frauen haben eine Art von Ehrlichkeit, die nur wenige Männer besitzen (B)						
9	Frauen sollten von Männern umsorgt und beschützt werden (B)						
10	Die meisten Frauen sehen gar nicht, was Männer alles für sie tun (H)						
11	Frauen versuchen, Macht zu erlangen, indem sie Männer immer mehr beherrschen (H)						

12	Jeder Mann sollte eine Frau haben, die er wirklich liebt (B)						
13	Männer sind ohne Frauen unvollkommen (B)						
14	Frauen übertreiben Probleme, die sie am Arbeitsplatz haben (H)						
15	Hat eine Frau erst mal einen Mann „rumgekriegt“, dann versucht sie, ihn an die kurze Leine zu legen (H)						
16	Wenn Frauen in einem fairen Wettbewerb gegenüber Männern den Kürzeren ziehen, behaupten sie gerne, sie seien diskriminiert worden (H)						
17	Eine Frau sollte von ihrem Mann auf Händen getragen werden (B)						
18	Viele Frauen haben Spaß daran, mit Männern zu „spielen“, indem sie sich zuerst verführerisch geben, dann aber die Annäherungsversuche der Männer zurückweisen (H)						
19	Verglichen mit Männern haben Frauen ein besseres moralisches Empfinden (B)						
20	Ein Mann sollte bereit sein, sein eigenes Wohl zu opfern, um für seine Frau sorgen zu können (B)						
21	Feministinnen stellen Männern vollkommen berechtigte Forderungen (H)						

22	Verglichen mit Männern haben Frauen einen feineren Sinn für Kultur und einen besseren Geschmack (B)						
----	---	--	--	--	--	--	--

A.8 Schlussworte und Platz für Anmerkungen von Teilnehmerinnen

Zum Abschluss:

Ich veröffentliche eine Kurzzusammenfassung der Erkenntnisse im November 2019 auf der Website www.heegner.de unter dem Reiter „Mira Heegner“, falls Sie diese einsehen wollen.

Sollten Sie im Nachhinein noch Anmerkungen zu dieser Befragung haben, haben Sie hier noch einmal die Möglichkeit, diese zu äußern.

Ansonsten klicke Sie bitte auf „Weiter“, um die Befragung zu beenden.

[Kommentarfeld]

Vielen Dank für Ihren Beitrag und Ihr Vertrauen!

Ich möchte mich ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken.

Ihre Antworten wurden gespeichert, Sie können das Browser-Fenster nun schließen.