

Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

VDBW

Freitag, 30.10.20



Dipl.- Psych. Claudia Vaupel
Referentin Psychologie

Worum wird es gehen?

1

Einstieg

2

Vorstellung der Studienergebnisse

3

Maßnahmen

4

Arbeitsunfall & Reha-Leistungen der BGW

5

Angebote der BGW

Kommentare

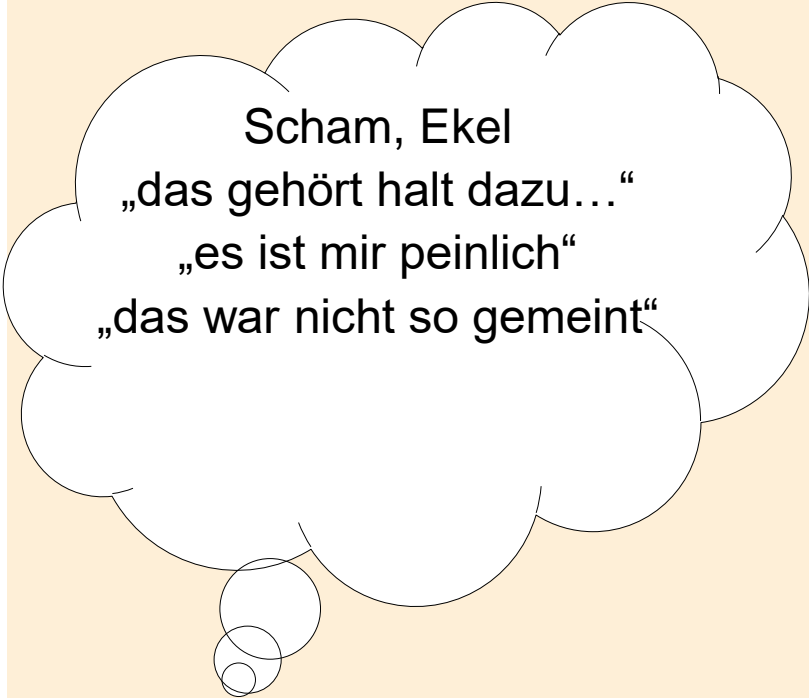
„Ich habe in mehr als 20 Jahren die Erfahrung gemacht, das ältere Heimbewohner meinen, dass Pflegekräfte ruhig angefasst werden dürfen. Sie betatschen dann z.B. die Brust und wenn man ihnen sagt, das man das nicht möchte versuchen sie es zu verharmlosen und machen Witze darüber. Den Angehörigen ist es meist peinlich wenn sie davon erfahren. In der Altenpflege ist sowas Alltag.“

Rückblickend auf 35 Jahre Krankenpflege kam es sehr wohl zu verbalen sexuellen Vorfällen von Patienten / Angehörigen und zu Annäherungen

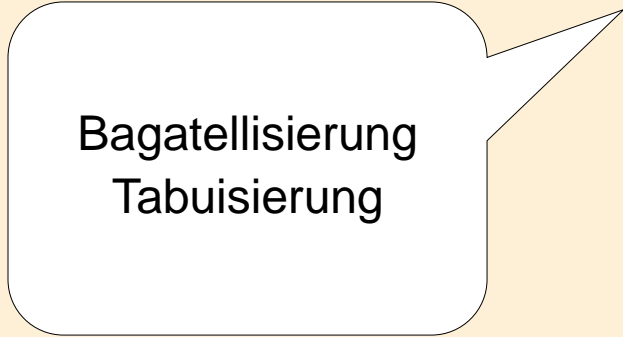
„der Fragebogen ist sehr interessant. In den Kliniken sollte es auch für das Personal anonyme Fragebögen geben, um die Klinikleitung über die Zustände, die seit einigen Jahren in den Häusern herrschen, ein klares Bild bekommen. Ich habe den Eindruck bei vielen Menschen, nicht nur Männer, ist das Personal Freiwild. Es gibt keine Grenzen mehr. Ich bin auf dem besten Weg, meine langjährige gute Ausbildung und meinen Beruf zu verlassen, da ich nicht mehr das Haus betreten kann ohne herzerzittern zu bekommen.“

- Beim Aufsetzen rutschen die Hände des Patienten *aus Versehen* ab und er streicht über die Brüste
 - Beim Baden fängt ein älterer Herr an, zu Onanieren
- Wie handhabt ihr solche Situationen und wie reagiert eure Einsatzleitung darauf?

Problem!



Scham, Ekel
„das gehört halt dazu...“
„es ist mir peinlich“
„das war nicht so gemeint“



Bagatellisierung
Tabuisierung

**Sexuelle Belästigung / Gewalt
bleibt oft unbemerkt,
undokumentiert, ohne Folgen
(außer für die Betroffenen)**

Warum eine Studie zur sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz?

- Prävalenzraten Studie Gewaltereignisse (Schablon et al, 2018)
 - Von körperlicher Gewalt von 51 % - 76 %
 - Von verbaler Gewalt von 90 % - 97 %
- Warum eine Studie sexuelle Belästigung und Gewalt ?
 - Hinweise auf eine „Problemlage“ zu sexueller Belästigung/ Gewalt
 - Wenig Forschung, nur wenige wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse
 - Keine branchenspezifischen Prävalenzraten für das Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland
 - Kein valides Messinstrument, das eine differenzierte und branchenspezifische Erfassung ermöglicht

Entwicklung eines Fragebogens zur Messung sexueller Belästigung und Gewalt im Gesundheitswesen

Sexually Harassing Behaviors from Patients or Clients and Care Workers' Mental Health: Development and Validation of a Measure

Sylvie Vincent-Höper ¹, Mareike Adler ², Maie Stein ¹, Claudia Vaupel ², Albert Nienhaus ^{2 3}

Affiliations

PMID: 32283641 PMID: [PMC7178022](#) DOI: [10.3390/ijerph17072570](#)

[Free PMC article](#)

Abstract

Although evidence reveals severe effects of sexual harassment on care workers' mental health, there is a scarcity of studies that investigate care workers' experiences of sexually inappropriate behavior from patients or clients. One reason for this lack of research is that validated measures that assess different types of sexual harassment experienced by employees working with patients or clients are lacking. In this study, we seek to establish a conceptual framework for investigating extraorganizational sexual harassment in healthcare work. Based on this theoretical framework, we developed and validated a measure for assessing sexually harassing behaviors from patients or clients. Data were gathered from heterogeneous samples of employees working in a variety of settings in healthcare. To evaluate the factorial structure of the measure, we conducted exploratory factor analysis (EFA) using a calibration sample ($N = 179$) and confirmatory factor analysis (CFA) using a cross-validation sample ($N = 305$). The construct validity of the measure was demonstrated by investigating relationships with indicators

Entwicklung eines Fragebogens zur Messung sexueller Belästigung und Gewalt im Gesundheitswesen - Vorstudien

1

Studie 1

1 Literatursichtung (1. Entwurf 34 Fragen)
2. Expertenrunde (Reduktion auf 20 Fragen) –
3 Kategorien: nonverbal, verbal und körperlich



2

Studie 2 (N=179)

Überprüfung der Kategorien, Reduktion auf 14 Fragen



3

Studie 3 (N=305)

Überprüfung der Kategorien und
Zusammenhänge mit Gesundheitsindikatoren

Instrumentenentwicklung: Messung von sexueller Belästigung/Gewalt ausgehend von KlientInnen/PatientInnen

Skala/Nr.	Item
Nonverbal 1	Ich war Zeugin sexueller Handlungen (z. B. Selbstbefriedigung).
Nonverbal 2	Ich habe sexuelle Gesten beobachtet.
Nonverbal 3	Jemand hat sich in meiner Gegenwart mit einer sexualisierten Absicht entblößt.
Nonverbal 4	Ich war Zeugin sexueller Belästigung/Gewalt von PatientInnen/KlientInnen/BewohnerInnen untereinander.
Verbal 1	Ich erhielt anzügliche Komplimente.
Verbal 2	Mir wurden sexuell anzügliche Witze oder Geschichten erzählt.
Verbal 3	Ich war verbalen sexuellen Anspielungen ausgesetzt.
Verbal 4	Mir wurden aufdringliche und intime Fragen gestellt (z. B. zu Körpermaßen, Beziehungsstatus, sexuellen Vorlieben).
Körperlich 1	Ich wurde auf eine unangenehme, sexualisierte Art und Weise umarmt.
Körperlich 2	Ich wurde auf eine unangenehme, sexuelle Art und Weise gestreichelt oder getätschelt.
Körperlich 3	Ich wurde an Stellen berührt, an denen es mir unangenehm war.
Körperlich 4	Ich wurde geküsst (oder es wurde der Versuch unternommen), ohne dass ich es wollte.

Sexuelle Belästigung und Gewalt im Gesundheitswesen

Studienziel

1. Aktuelle Zahlen zur Häufigkeit und Art von sexueller Belästigung und Gewaltereignissen
2. Auswirkungen auf psychische Gesundheitsindikatoren
3. Der Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt in den Einrichtungen

Studiendesign

Krankenhäuser

N = 245

Altenpflege

N = 369

Behinderten- einrichtungen

N = 315

61 Einrichtungen – 5970 Fragebögen

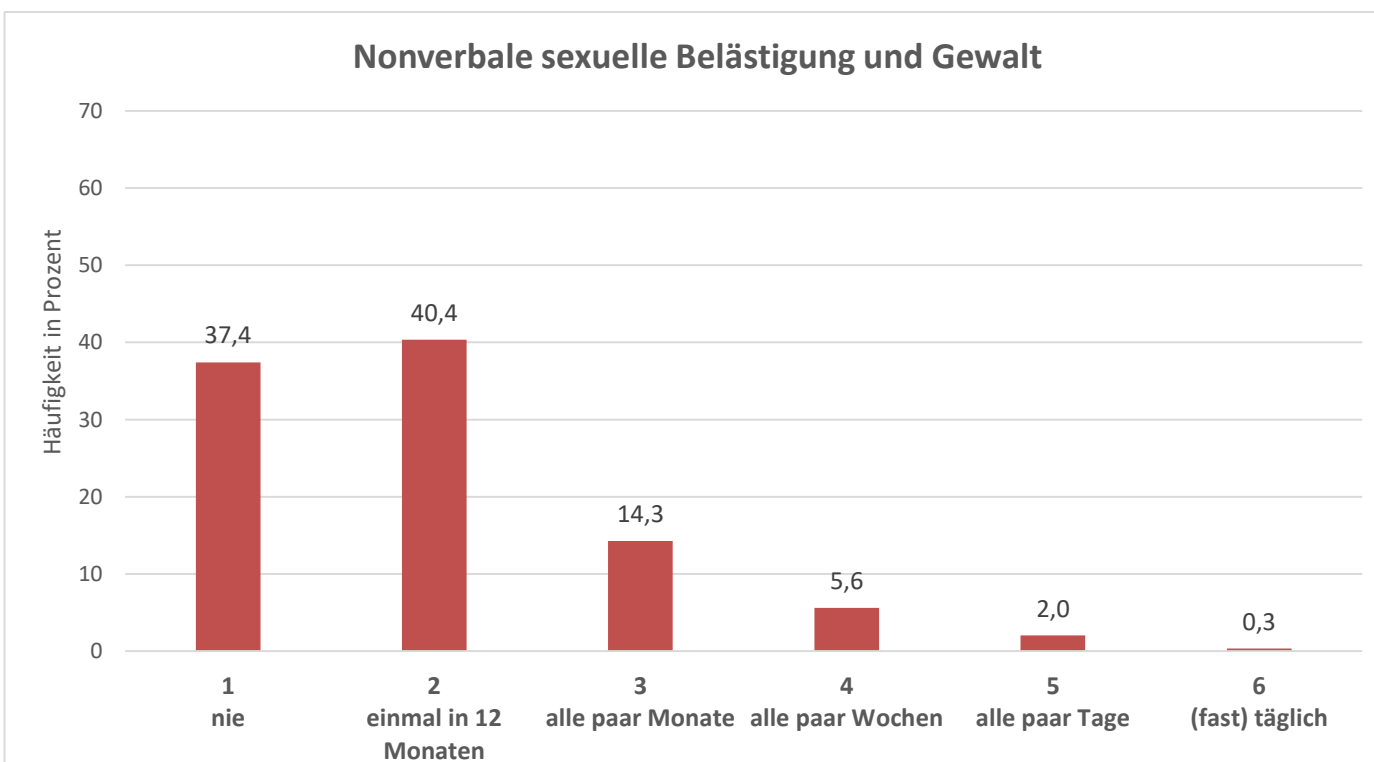
Responserate 16 % (n= 929/ 5.970)

20% Männer, 80 % Frauen; Alter 42,6; 21% Leitungsfunktion

Häufigkeiten: Nonverbale sexuelle Belästigung und Gewalt

(mind 1x in den letzten 12 Monaten)

Beispiel: „Ich wurde auf sexualisierte Art und Weise angestarrt/angegrinst.“



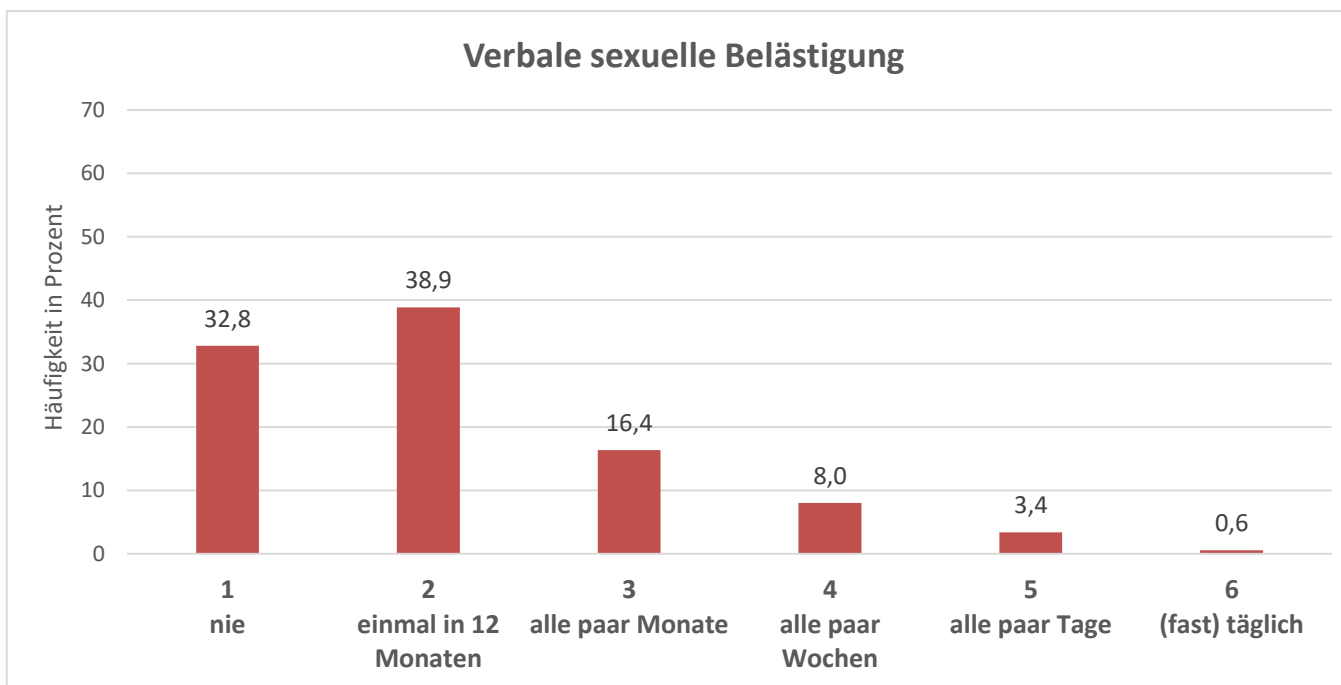
M = 1,79

Quelle: Adler, 2020 – BGW Publikation in Entstehung

Häufigkeiten: Verbale sexuelle Belästigung und Gewalt

(mind 1x in den letzten 12 Monaten)

Beispiel: „Ich war verbalen, sexuellen Anspielungen ausgesetzt.“



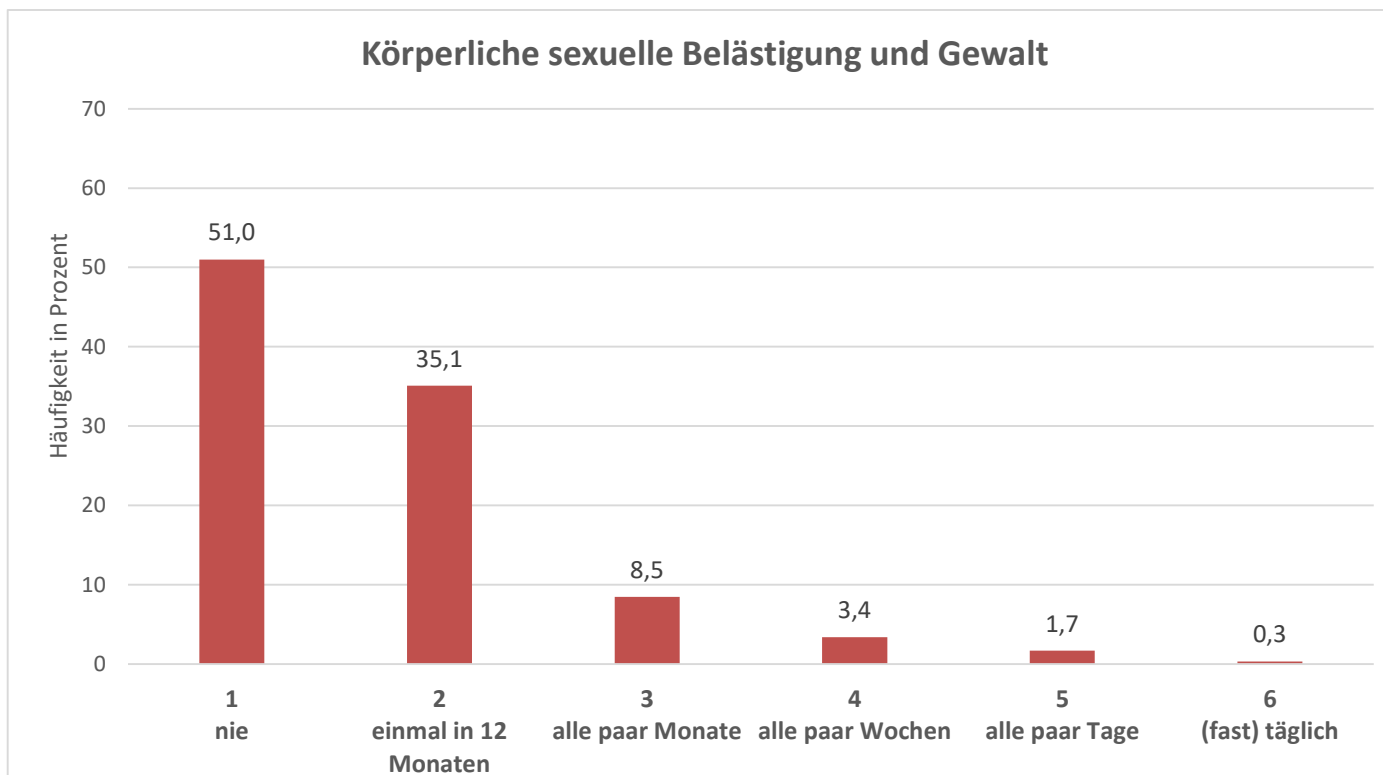
M = 1,97

Quelle: Adler, 2020 – BGW Publikation in Entstehung

Häufigkeiten: Körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt

(mind 1x in den letzten 12 Monaten)

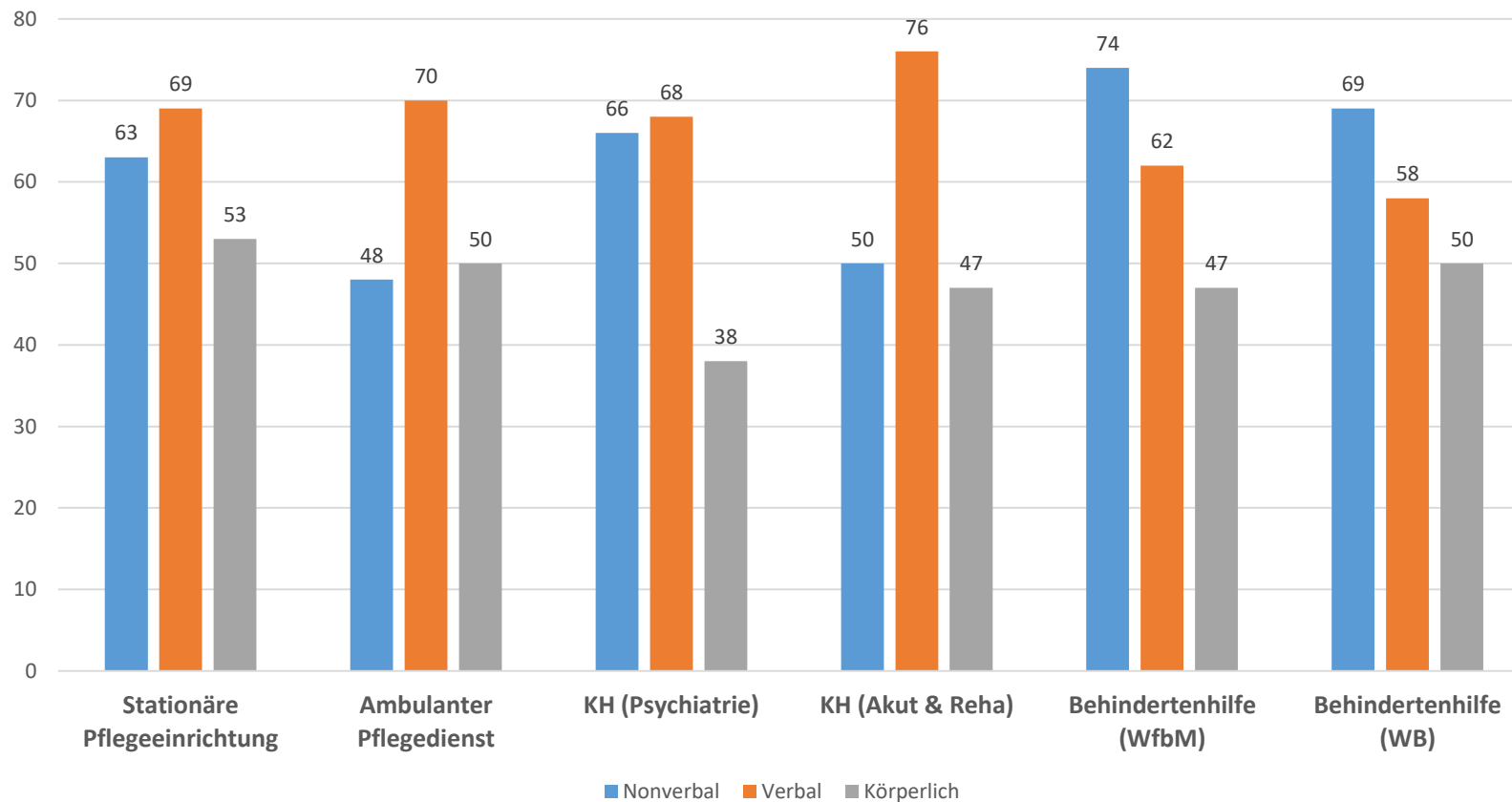
Beispiel: „Ich wurde an Stellen berührt, an denen es mir unangenehm war.“



Quelle: Adler, 2020 – BGW Publikation in Entstehung

Häufigkeiten: Sexuelle Belästigung und Gewalt nach Bereichen

Häufigkeiten (%): Sexuelle Belästigung und Gewalt nach Bereichen



Quelle: Adler, 2020 – BGW Publikation in Entstehung

Zusammenhangsanalysen mit psychischen Befindensindikatoren

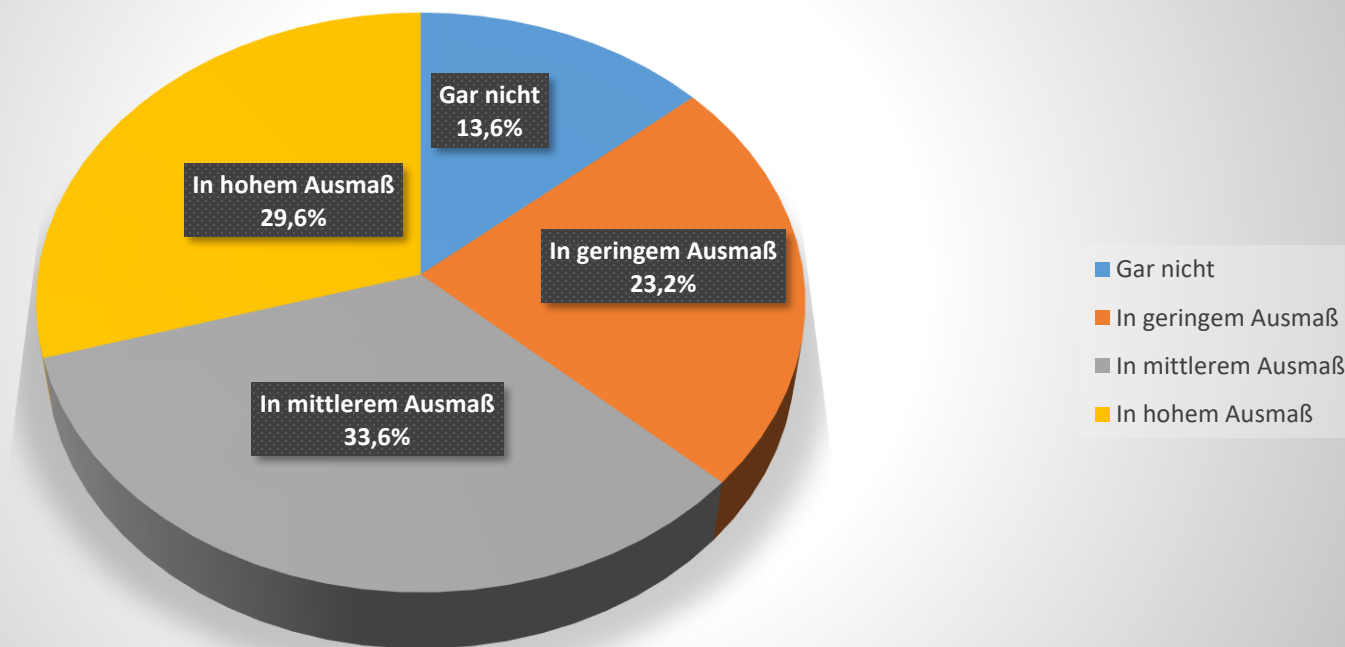
	Nonverbale sexuelle Belästigung/Gewalt	Verbale sexuelle Belästigung/Gewalt	Körperliche sexuelle Belästigung / Gewalt
Emotionale Erschöpfung	0,22	0,29	0,25
Depressivität	0,12	0,21	0,17
Psychosomatische Beschwerden	0,14	0,26	0,18
Positives Wohlbefinden	- 0,12	- 0,16	- 0,16
Kündigungsabsicht	- 0,15	<i>ns</i>	- 0,24

$N = 856$.

Wertebereich von Zusammenhängen: - 1,00 bis + 1,00.

Maßnahmen durch die Einrichtung

Ergreift Ihre Einrichtung ausreichend Maßnahmen, um Sie vor sexueller Belästigung / Gewalt zu schützen?



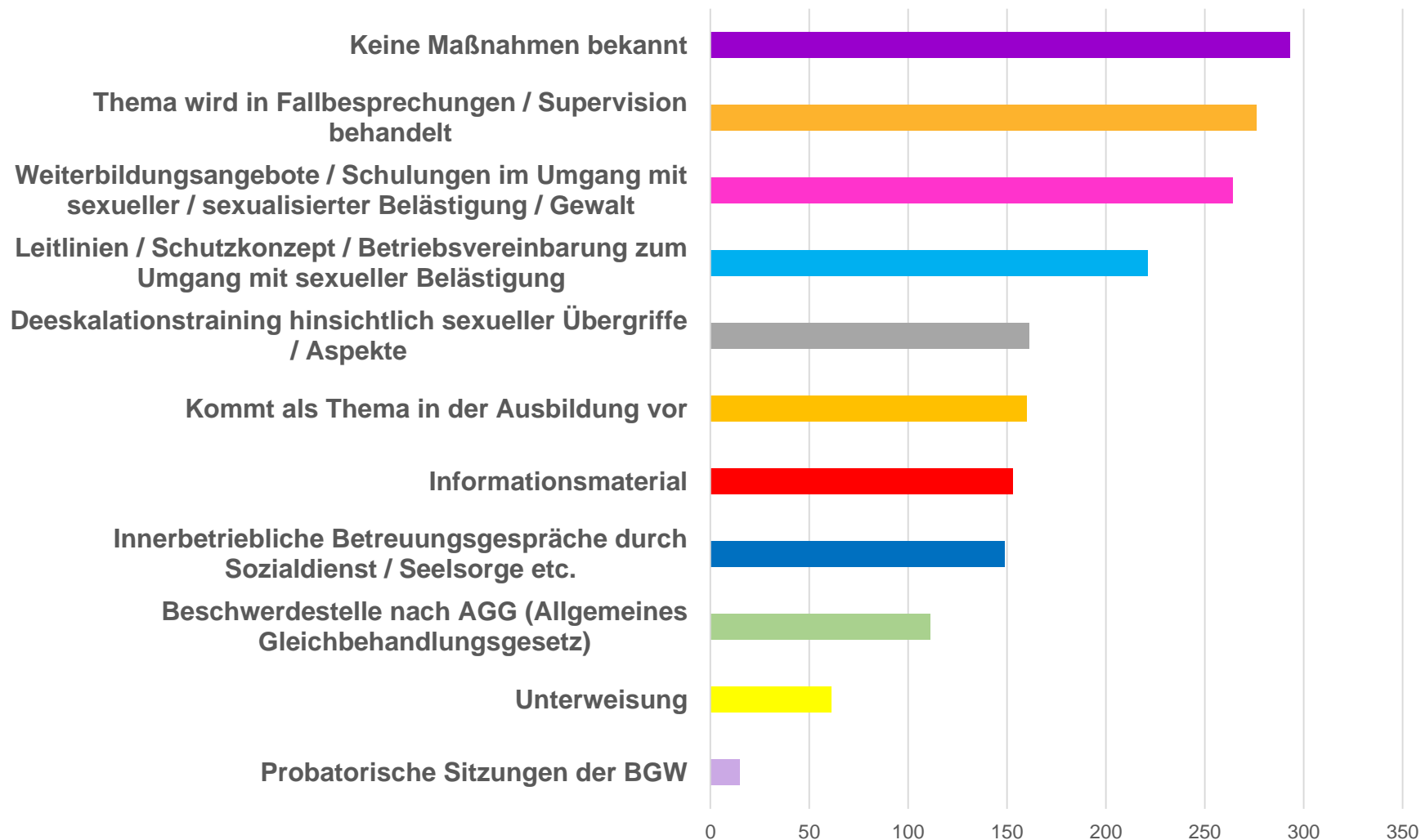
Quelle: Adler, 2020 – BGW Publikation in Entstehung

Blickwinkel im Gewaltmanagementkonzept



1. **Prävention**: Risikoabschätzung, Analyse von Vorfällen, Maßnahmen ableiten und umsetzen etc.
2. **Krisen- bzw. Notfallplan**: Was tun im Fall der Fälle?
3. **Nachsorge- und Wiedereingliederung**

Maßnahmen durch die Einrichtung

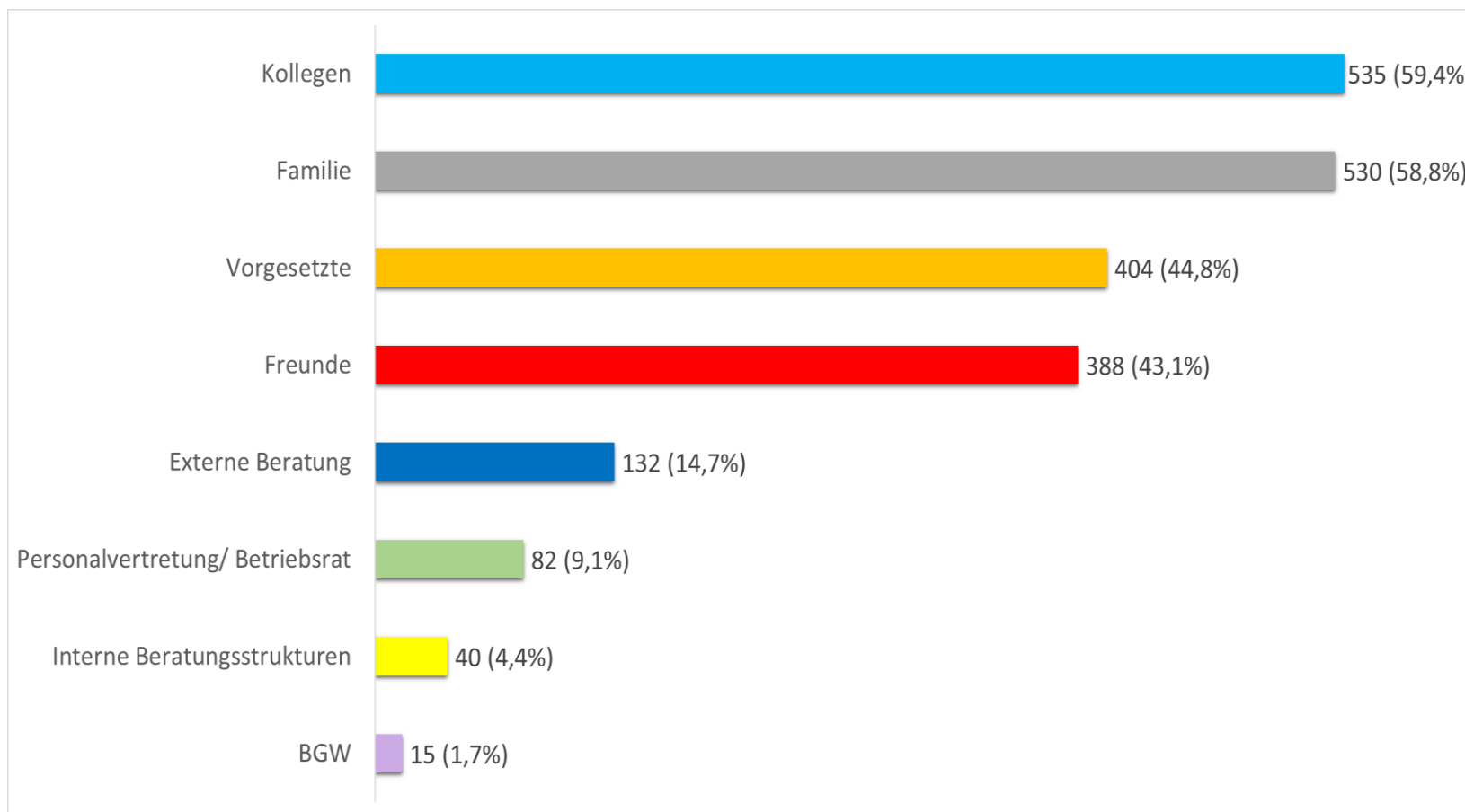
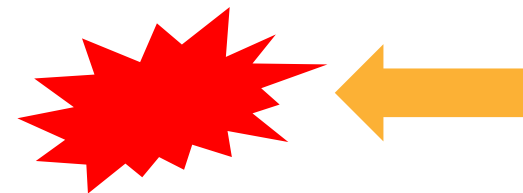


Kommentare

„Sexuelle Übergriffe müssen in **Fallbesprechungen** thematisiert werden. Kollegen brauchen Verständnis und **Informationen** darüber, wenn z. B. Ein Mann auf ein Parkinson Medikament umgestellt wird. Hier kann Aufklärung bereits im Vorfeld der Begegnung mit dem Pflegebedürftigen sexuelle Übergriffe vermeiden. Streicheln und tätschelnde Pflegebedürftige **müssen ihre Grenzen formuliert** bekommen. Hier ist immer die Leitung gefragt und eine klare Absprache im Team, dass alle Pflegekräfte klare Grenzen formulieren.“

„Ich arbeite im Krankenhaus in verschiedenen Abteilungen wie zum Beispiel Geriatrie, wo sich auch Menschen mit Alzheimer, Demenz und Parkinson befinden und dort kommt öfters vor, wenn man diese Leute (Männer) ins Bett lagern muss, dabei von ihnen zum Beispiel an der Brust betatscht zu werden. Hier kommt dann zum Tragen, **dass man dabei oft alleine** ist, da man diese Aufgaben alleine ohne Begleitung erledigen muss.“

Studie: Unterstützung nach einem Ereignis



Quelle: Adler, 2020 – BGW Publikation in Entstehung



Nachsorge und Wiedereingliederung

Auffanggespräche bis 48 Stunden

Innerbetriebliche
Maßnahme

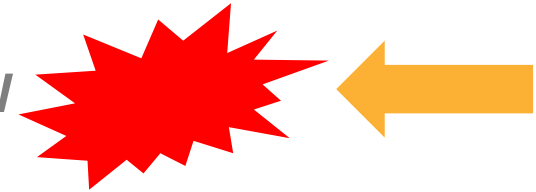
- Telefonisch-psychologische Beratung
- Psychotherapeutische probatorische Sitzungen
- Psychotherapeutische Weiterbehandlungen

BGW- PsychotherapeutInnen,
Tage und Wochen nach Vorfall

Wiedereingliederung, Wochen
bis Monate nach Vorfall

Innerbetriebliche Maßnahme,
Unterstützung durch BGW möglich

Empfehlungen: Meldung von Gewaltereignissen bei der BGW



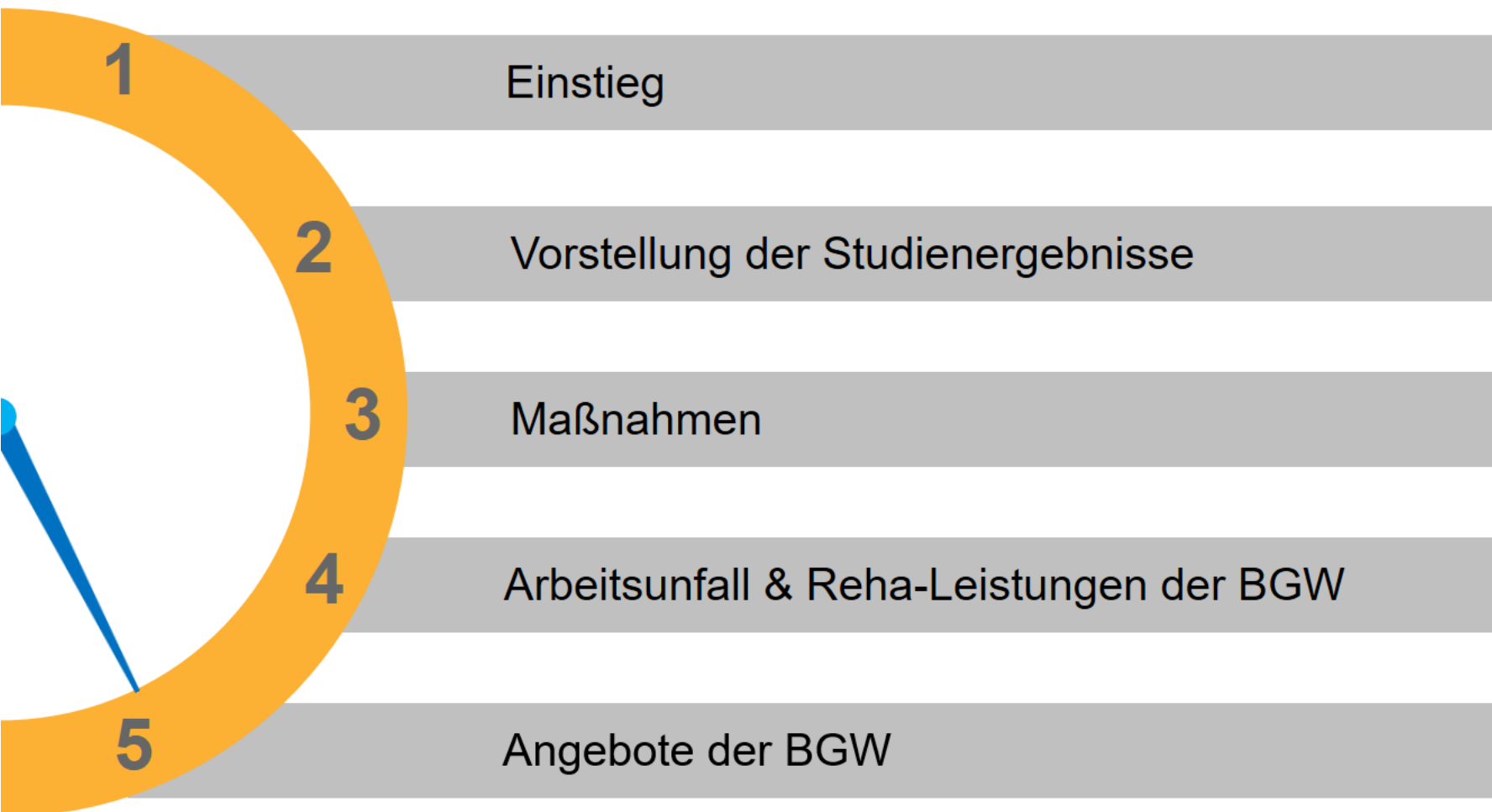
Extremereignisse immer melden:

- Sexualdelikte
- (Raub-) Überfälle, auch auf dem Arbeitsweg
- Schwere Körperverletzungen
- Tötungsdelikte


UNFALLANZEIGE	
1 Name und Anschrift des Unternehmens	2 Unternehmensnummer des Unfallversicherungsträgers
3 Empfänger-in Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege Bezirksverwaltung Postfach _____ Postleitzahl _____	
Tipp: Wenn Sie die Postleitzahl des Unternehmenssitzes eingeben, erscheint im Adressfeld direkt die zuständige Bezirksverwaltung.	
4 Name, Vorname der versicherten Person	5 Geburtsdatum Tag Monat Jahr
6 Straße, Hausnummer	Postleitzahl Ort
7 Geschlecht <input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich	8 Staatsangehörigkeit <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
9 Leiharbeiter/in <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	10 Auszubildende/-r <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
11 Die versicherte Person ist <input type="checkbox"/> Unternehmer/-in <input type="checkbox"/> mit der Unternehmerin/ dem Unternehmer: <input type="checkbox"/> Gesellschafter/-in <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> Geschäftsführer/-in <input type="checkbox"/> in eingetragener Partnerschaft lebend <input type="checkbox"/> verwandt	
12 Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für _____ Wochen	13 Krankenkasse (Name, PLZ, Ort)
14 Tödlicher Unfall? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	15 Unfallzeitpunkt Tag Monat Jahr Stunde Minute
16 Unfallort (genaue Orts- und Straßenangabe mit PLZ)	
17 Ausführliche Schilderung des Unfallherganges (Verlauf, Bezeichnung des Betriebszells, ggf. Beteiligung von Maschinen, Anlagen, Gefahrgütern)	

Alle (anderen) Gewaltereignisse immer dann melden, sobald **psychische Auffälligkeiten** bei direkt oder indirekt betroffenen Beschäftigten bemerkbar werden - „watchful waiting“

Worum wird es gehen?



www.bgw-online.de „Umgang mit Gewalt und Aggression“



BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Startseite [Presse](#) [Über uns](#) [Haut-Blog](#) [Leichte Sprache](#) [Gebärdensprache](#)

Suchen
Login

Leistungen & Beitrag
Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
Medien & Service
Kontakt

Branchen-Portal



Hier die Branche wählen

Jetzt online anmelden!




Neuanmeldung

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- Aktionen und Kampagnen
- Arbeitsschutzbetreuung
- Sichere Seiten
- Organisationsberatung
- Demografischer Wandel
- Gefährdungsbeurteilung
- Grundlagen und Forschung
- Gesunde Haut
- Hygiene und Infektionsschutz
- Gesunder Rücken
- Umgang mit Gewalt**

> Hintergrundinfos Gewalt

Sie sind hier: [Startseite](#) » [Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz](#) » [Umgang mit Gewalt](#)

Umgang mit Gewalt und Aggression

Herausforderndes Verhalten, Aggression, tätlicher Übergriff: Immer wieder werden Beschäftigte in Ihrem Arbeitsumfeld mit verschiedenen Ausprägungen von Gewalt konfrontiert. Häufiger betroffen sind beispielsweise Pflege- und Betreuungsberufe, Tätigkeiten in den Bereichen Jugendhilfe oder Psychiatrie sowie ganz allgemein Not- und Bereitschaftsdienste, Nachtschichten sowie Einzelarbeitsplätze. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, Gefährdungen vorzubeugen sowie Beschäftigten beizustehen. Unterstützung für Betriebe und Betroffene kommt von der BGW.

Alle Beschäftigten haben Anspruch auf einen Arbeitsplatz ohne Angst und ohne Gefährdungen. Doch was genau können Unternehmen tun, um Risiken zu minimieren? Und was müssen die verschiedenen Beteiligten wissen? Welche Hilfe können Betroffene erwarten?

In dieser Rubrik finden Sie:

- **Hintergrundinformationen für Unternehmen:** Was ist über die Entstehungsmechanismen von Gewalt und Aggression, Einflussfaktoren sowie die Häufigkeit von Übergriffen bekannt?
- **Geeignete Schutzmaßnahmen:** Mithilfe der Gefährdungsbeurteilung identifizieren Betriebe technische, organisatorische und personelle Maßnahmen, um Übergriffe zu verhindern. Eine besondere Bedeutung kommt zudem der Präventionskultur im Unternehmen zu. Auch das Notfallmanagement ist zu überprüfen: Was sollten Betriebe vorab regeln, um für den Ernstfall gewappnet zu sein? Hier finden Sie auch [Beispiele guter Praxis](#).
- **Hilfe für Betroffene:** Was ist im Unternehmen zu tun, wenn es tatsächlich zu einem Übergriff gekommen ist? Welche Leistungen bietet die BGW für betroffene Versicherte?
- **Qualifizierung und Beratung:** Mit Unterstützung der BGW können Betriebe geeignete Strukturen aufbauen und die Gewaltprävention fördern. Angebote werden Beratung, Seminare sowie die Ausbildung von innerbetrieblichen Deeskalationstrainern und -trainerinnen.



FAQ

Häufig gestellte Fragen zum Thema "Umgang mit Gewalt und Aggression".

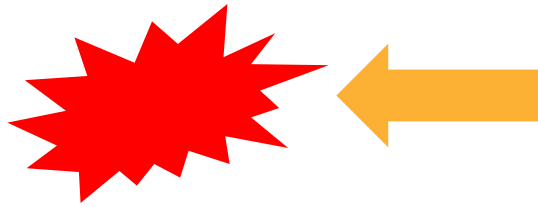


Ein Thema – viele Facetten: Gewalt

Ein Beitrag in den BGW mitteilungen nähert sich dem Thema Gewalt aus den verschiedenen Perspektiven der Beteiligten.

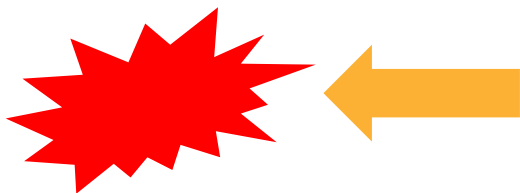


Ausbildung innerbetrieblicher Deeskalationstrainerinnen und -trainer



„Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte“,
Antidiskriminierungsstelle des Bundes,
2019





„Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte
Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen“ DGUV Information 207-025

Broschüre enthält unter anderem
Kontaktdaten für Unterstützung durch
die BGW



Weitere Handlungshilfen

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
 Mittelstraße 51
 10117 Berlin
 Telefon: 030 288763-400
 Fax: 030 288763-808

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung

Empfehlungen der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Prävention und Rehabilitation von psychischen Störungen nach Arbeitsunfällen

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband

112-139

DGUV Regel 112-139

Einsatz von Personen-Notsignal-Anlagen

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband

206-018

DGUV Information 206-018

Unfall Gedanken Belastung Erinnerung Angriff Trauer Aggression Tod Arbeit Panik intensives Helfen überfallen Rückzug psychische Störung messer Übergriff Blut psychische Störung bewältigen Normalität unter Verletzung Schock Psychotherapie Demütigung vorsorgen traumatisches Ereignis mit Bedrohung Unsicherheit Angst Trauma belastend erleben plötzlich Gewissen Entsetzen

Trauma – Psyche – Job
 Ein Leitfaden für Aufsichtspersonen

Juli 2015

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband

212-139

DGUV Information 212-139

Notrufmöglichkeiten für allein arbeitende Personen

August 2016

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband

206-017

DGUV Information 206-017

Gut vorbereitet für den Ernstfall!
 Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen.

Juli 2015

**Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!
Es sind Fragen offen geblieben?**

Claudia Vaupel

BGW / AGG

Gesundheitswissenschaften

Pappelallee 33/35/37

22089 Hamburg

Telefon 040-20207-3239

[E-Mail: claudia.vaupel@bgw-online.de](mailto:claudia.vaupel@bgw-online.de)



Literatur

Adler, Gregersen, Schablon, Vaupel, Vincent-Höper S (in Veröffentlichung)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): § 3 Begriffsbestimmungen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte“ 2019

DGUV: Information 206-017 „Gut vorbereitet für den Ernstfall! - Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen“.

DGUV: Information 207-025 „Prävention von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte Handlungshilfe für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen“.

Li Lu et al.: Worldwide prevalence of sexual harassment towards nurses: A comprehensive meta-analysis of observational studies. wileyonlinelibrary.com/journal/jan J Adv Nurs. 2020;76:980–990.

Stone L, Phillips C & Douglas KA: Sexual assault and harassment of doctors, by doctors: a qualitative study. *Medical Education* 2019; 53: 833–843 doi: 10.1111/medu.1391

Vincent-Höper S, Adler M, Stein M, Vaupel C, & Nienhaus A: Sexually Harassing Behaviors from Patients or Clients and Care Workers' Mental Health: Development and Validation of a Measure. 2020. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17, 2570. doi:10.3390/ijerph17072570

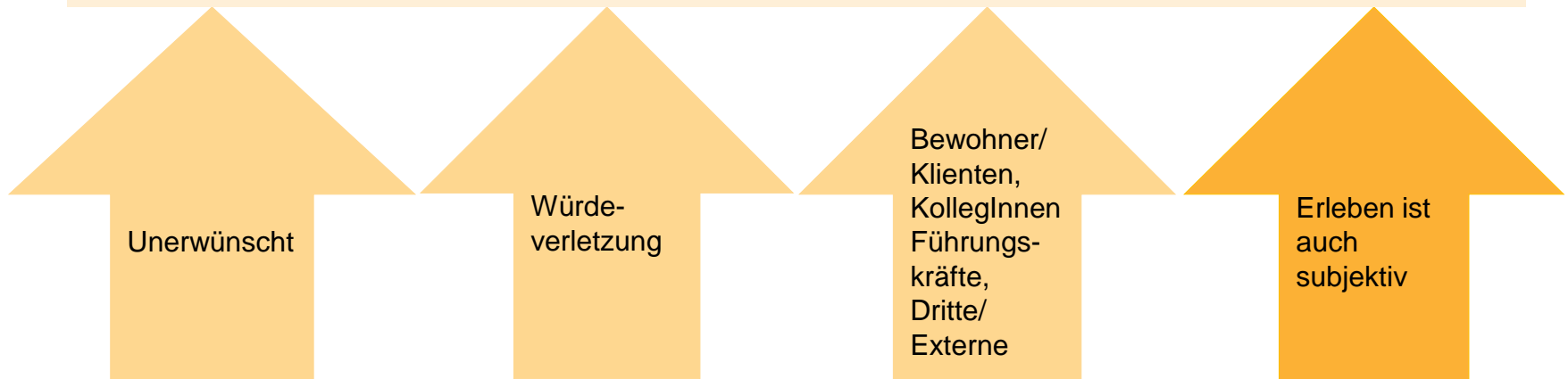
Definition sexuelle Belästigung § 3 Abs. 4 AGG

„... unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten,

wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören,

bezweckt oder bewirkt, dass die *Würde* der betreffenden Person *verletzt* wird,

insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“



Grundlage: Gefährdungsbeurteilung



Strukturelle / organisatorische Maßnahmen zur Prävention sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

- Klare Position des Unternehmens gegen sexuelle Belästigung:
 - Betriebsvereinbarungen / Dienstvereinbarungen
 - Leitbild
 - Personalversammlungen
 - Informationsschreiben
- **Beschwerdestelle** (§ 13 AGG) einrichten oder benennen
- **Beschwerdeverfahren** konkret regeln
- Schulungen zur Sensibilisierung für das Thema sexuelle Belästigung
- Informationsmaterial bereitstellen und aushändigen
- Beratungsstellen und Ansprechpersonen bekannt machen
(z. B. Frauennotrufe, Opferschutzorganisationen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

