



the global voice of
the legal profession

Us Too?

Mobbing und sexuelle Belästigung im Anwaltsberuf

**Die bisher weitreichendste Umfrage zum
Thema Mobbing und sexueller Belästigung
im Anwaltsberuf.**

6,980
Befragte

aus
135
Ländern

durchgeführt in
6 Sprachen

in Kanzleien, Firmen,
Anwaltskammern,
Gerichten und dem
öffentlichen Dienst



**Mobbing ist unter
Juristen weitverbreitet.
Es betrifft:**

**1 von 2 weiblichen Befragten und
1 von 3 männlichen Befragten.**



**Sexuelle Belästigung ist
ebenfalls verbreitet:**

**1 von 3 weiblichen Befragten und
1 von 14 männlichen Befragten**

wurden am Arbeitsplatz sexuell belästigt.

Die Befragten waren zu:



67% weiblich **32% männlich** **0.2% nicht-binär**

Und kamen aus allen Bereichen des Anwaltsberufs.



Wir müssen mehr tun! 53% der Arbeitsplätze der Befragten legen spezielle Richtlinien vor und 22% führten Schulungen zum

Thema Mobbing und sexueller Belästigung durch.

Auf dieses Verhalten wird von Betroffenen meist nicht aufmerksam gemacht.

57% der Mobbingvorfälle und 75% der sexuellen Belästigungsvorfälle

werden nicht gemeldet.



Leidtragende schweigen:

- auf Grund des Status des Täters
- aus Angst vor den Auswirkungen
- auf Grund der Normalisierung solcher Vorfälle am Arbeitsplatz



Richtlinien und Schulungen scheinen nicht den gewünschten Effekt zu haben. Denn Befragte an Arbeitsplätzen mit Richtlinien und Lehrgängen werden mit gleicher Wahrscheinlichkeit Opfer von Mobbing oder sexueller Belästigung als Befragte an Arbeitsplätzen ohne derartige Maßnahmen.

Betroffene verlassen Arbeitsstellen, die sie nicht genug unterstützen.

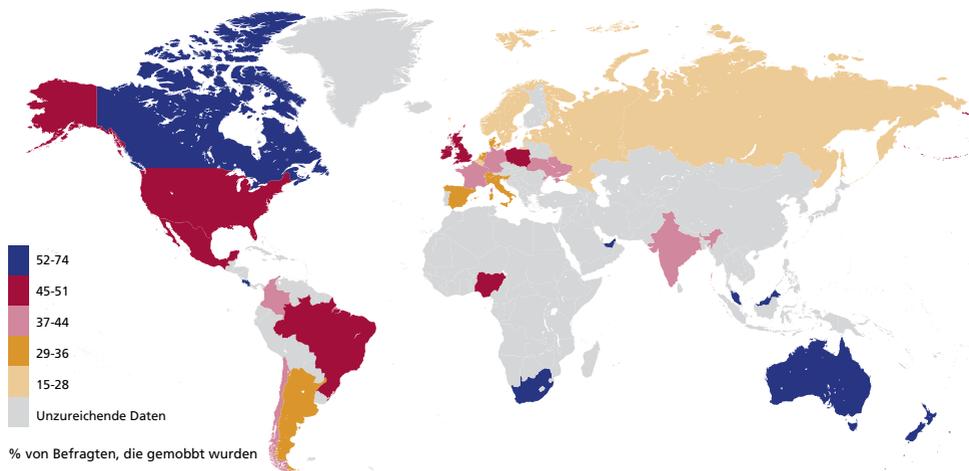
65% der Befragten, die gemobbt wurden und 37% der Befragten, die sexuell belästigt

wurden haben ihren Arbeitsplatz gewechselt oder ziehen es in Betracht.

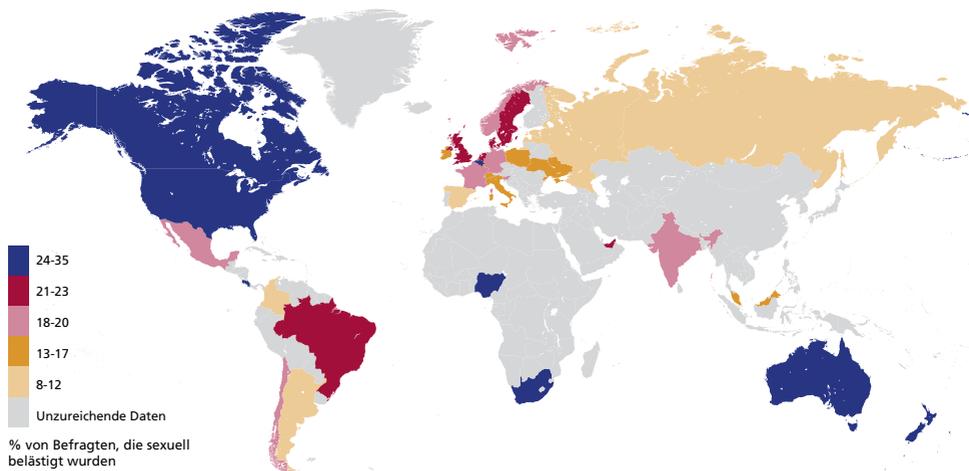


Mobbing und sexuelle Belästigung je nach Land*

Mobbing



Sexuelle Belästigung



*nach Geschlecht gewichtet

Empfehlungen

1. Bewusstsein schärfen

Das rechtswissenschaftliche Berufsfeld hat ein tief liegendes Problem. Dieses anzusprechen, ist der erste Schritt auf dem Weg zur Veränderung.

2. Richtlinien und Standards überarbeiten und umsetzen

Richtlinien bezüglich Mobbing und sexueller Belästigung werden weder ausreichend genutzt, noch sind sie derzeit wirkungsvoll. Wir brauchen effektivere Regeln und eine bessere Umsetzung.

3. Regelmäßiges, individualisiertes Training einführen

Wirkungsvolles Training kann Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reduzieren. Training muss die Norm, nicht die Ausnahme sein.

4. Dialog fördern und bewährte Praktiken teilen

Geteiltes Leid ist halbes Leid. Wir müssen Mobbing und sexuelle Belästigung gemeinsam konfrontieren und kommunizieren, welche Maßnahmen funktionieren.

5. Verantwortung übernehmen

Mobbing und sexuelle Belästigung gehen uns alle etwas an. Vom Chef zum Berufseinsteiger – jeder muss Verantwortung übernehmen, um ein besseres Arbeitsklima im Anwaltsberuf zu schaffen.

6. Daten sammeln und Transparenz verbessern

Es ist wichtig, Daten über die Art, das Ausmaß und den Effekt von Mobbing und sexueller Belästigung zu sammeln und offen zu präsentieren. Transparenz ist unverzichtbar, um diese Probleme langfristig zu lösen.

7. Flexible Beschwerdeprozesse erkunden

Mobbing und sexuelle Belästigung werden im Anwaltsberuf zu selten gemeldet. Bestehende Beschwerdeprozesse müssen somit verbessert und neue Wege gefunden werden, um Betroffenen den Vorgang zu erleichtern.

8. Jüngere Generationen aktiv miteinbeziehen

Jüngere Arbeitnehmer sind überdurchschnittlich von Mobbing und sexueller Belästigung betroffen. Sie spielen somit eine tragende Rolle in der Entwicklung und Umsetzung neuer Lösungsansätze. Es ist daher unerlässlich, dass sie aktiv am Dialog teilnehmen.

9. Kontext berücksichtigen

Mobbing und sexuelle Belästigung existieren nicht in einem Vakuum. Psychische Gesundheit, fehlende Arbeitszufriedenheit und ein Mangel an Diversität spielen alle eine Rolle. Diese Dynamiken müssen erfasst und angesprochen werden.

10. Momentum bewahren

Das Problem löst sich nicht von selbst. Um Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen, müssen Individuen, Arbeitgeber und Institutionen langfristig effektiv zusammenarbeiten.