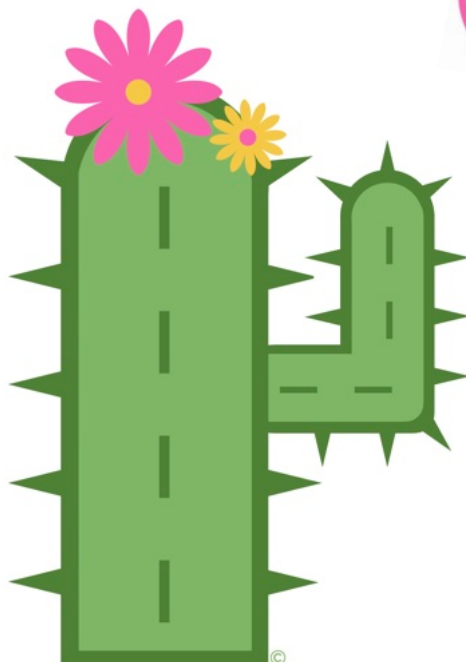


Verena Arps-Roelle & Sebastian Arps

BIS HIER UND NICHT WEITER

GEMEINSAM GEGEN
SEXUALISIERTE GEWALT
AM ARBEITSPLATZ

Neue
Auflage mit
noch mehr
Studien und
Wissen



IMPRESSUM

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte
bibliografische Daten sind im Internet über www.dnb.de
abrufbar. Alle Rechte der Verbreitung, auch die des
auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen
Wiedergabe und der Verwertung durch Datenbanken oder
ähnliche Einrichtungen vorbehalten.

Copyright©: Verena Arps-Roelle and Sebastian Arps, 2025
Cover Design: act & protect®

Publisher: BoD • Books on Demand GmbH, Überseering 33,
22297 Hamburg, bod@bod.de.
Print: Libri Plureos GmbH, Friedensallee 273, 22763 Hamburg

ISBN: 978-3-7597-8483-4
(4. Auflage)

Die vorliegende Ausgabe ist eine kostenfreie PDF-Version.
Es dient ausschließlich der persönlichen Nutzung.
Eine kommerzielle Verwertung, Vervielfältigung oder
Weitergabe in gedruckter oder digitaler Form ist nicht
gestattet. Alle Rechte verbleiben bei den Urheber*innen.

WIDMUNG

Für alle Überlebenden von Gewalt, die trotz der Dunkelheit das Licht in sich bewahren. Euer Mut und eure Stärke sind eine Inspiration für uns.



DIE AUTORIN

Verena Arps-Roelle ist die Gründerin der Initiative „act & protect® - GEGEN SEXUALISIERTE GEWALT“. Als

Aktivistin und Expertin setzt sie sich für die ganzheitliche Thematisierung

von sexualisierter Gewalt ein. Ihr besonderes Augenmerk liegt dabei auf (Unterhaltungs-)Sexismus, Stereotype und Schuldumkehr. Verena nutzt ihre persönliche Erfahrung als Betroffene und Überlebende sexueller Gewalt, um präventive und intervenierende Maßnahmen zu vermitteln, die umsetzbar sind und nachhaltig wirken. Denn sie kennt die Auswirkungen von verbaler, nonverbaler und körperlicher sexualisierter Gewalt. Darum widmet sie sich ehrenamtlich der Unterstützung anderer Aktivist*innen, Institutionen und Kampagnen für gesellschaftlichen und politischen Wandel. Als Consultant und Trainerin der von ihr initiierten „act & protect® Academy“ bringt sie gemeinsam mit Sebastian Arps ihre umfassende Expertise in die Begleitung von Unternehmen, Vereinen, Nichtregierungsorganisationen, Bildungseinrichtungen und individuellen Anliegen ein. Ihr Ziel ist es, Menschen zu stärken, sodass sie selbstbewusst und selbstwirksam für sich selbst und andere eintreten können. Zudem zertifiziert sie Organisationen mit dem „act & protect®-Siegel“. Als Speakerin begeistert Verena auf der Bühne - präzise, packend und konstruktiv.

Erfahren Sie mehr über Verena und ihre Arbeit auf:

www.actandprotect.de

www.elementartraining.de/actandprotect



DER CO-AUTOR

Sebastian Arps ist Experte für (Neuro-) Kommunikation, Soziologe und Wirtschaftspsychologe. Als Inhaber von Elementartraining begleitet er Unternehmen und Persönlichkeiten in

individuellen Prozessen. Seine Arbeit zeichnet sich durch eine kreative und konstruktive Herangehensweise aus, die nachhaltige Veränderungen auf geschäftlicher und persönlicher Ebene schafft. Mit seinem tiefen Verständnis für Strukturen und Bedürfnisse hinterfragt er kritisch bestehende Prozesse, um Unternehmen und Menschen dabei zu helfen, festgefahrene Muster zu erkennen und zu durchbrechen. Sebastians Arbeit basiert auf den vier Elementen der Persönlichkeit: Perzeption, Emotion, Kognition und Verhalten. Diese Elemente, vergleichbar mit den vier Grundelementen des Lebens auf der Erde, wirken nur im Zusammenspiel miteinander. Sie beantworten grundlegende Fragen: Was nehme ich wahr? Was fühle ich? Was erkenne ich? Wie verhalte ich mich? Viele der Methoden, die in diesem Buch vorgestellt werden, hat Sebastian für die act & protect® Academy (weiter-)entwickelt und in der Praxis erprobt. Im Jahr 2024 hat Sebastian gemeinsam mit Verena Arps-Roelle das Bündnis „Gemeinsam für Demokratie“ initiiert, mit dem er sich für demokratische Werte einsetzt - auch im Unternehmenskontext.

Lesen Sie mehr über Sebastian und seine Arbeit auf:

www.elementartraining.de
www.gemeinsamfuerdemokratie.com

AKTUELLE ANLIEGEN

Unsere gemeinnützige Arbeit beinhaltet auch das Verfassen und Veröffentlichen von Petitionen auf change.org und an den Deutschen Bundestag. Anbei erhalten Sie einen Überblick über unsere aktuellen Petitionen, Stand Januar 2025.

GESETZLICHE VERANKERUNG VON CATCALLING ALS STRAFBESTAND

In Deutschland wird „sexuelle Belästigung“ aktuell nur dann als solche anerkannt, wenn es zu Körperkontakt gekommen ist (Stand: November 2020). In vielen europäischen Ländern, wie Frankreich, Belgien, den Niederlanden, Spanien und Portugal, ist Catcalling, also das sexuell anzügliche Rufen, Reden, Pfeifen oder Gestikulieren gegenüber einer Person in der Öffentlichkeit, jedoch bereits strafbar. Unsere Forderung, Catcalling als eigenständigen strafrechtlich relevanten Tatbestand in die deutsche Gesetzgebung aufzunehmen, ist Teil der Leitpetition PET 4-20-07-49121-003699, die derzeit vom Deutschen Bundestag geprüft wird.

#MEHRSCHUTZINWERBUNG

Diese Petition setzt sich gegen sexualisierte Darstellungen in Werbung und Medien ein - sowohl online als auch offline, insbesondere in Bezug auf Werbung, die Kinder und Jugendliche betrifft. Ziel ist es, diskriminierende stereotype Vorurteile und Selbstbilder durch Aufklärung, Kompetenzentwicklung und interdisziplinäre Weiterbildung zu verhindern. Der Fokus liegt auf der Bekämpfung

sexualisierter Werbung und deren Missbrauch im Darknet durch Deepfakes (echt wirkende, mit Künstlicher Intelligenz manipulierte Bild-, Audio- oder auch Videoaufnahmen) und Non-Nudes (sexuell anzügliche Bilder von nicht nackten Menschen). Die Petition trägt die ID 139418 und wird aktuell durch die Petitionsausschüsse der Landtage abschließend geprüft.

KIND- UND BETROFFENENGERECHTE JUSTIZ

Für die Unterstützung von Betroffenen ist eine dem Alter und den Bedürfnissen angepasste Verfahrensgestaltung unerlässlich. Dazu gehören Videovernehmungen, qualifizierte Vertrauenspersonen und der interdisziplinäre Austausch aller beteiligten Akteur*innen, ergänzt durch verbindliche Qualitätsstandards. Das aus Skandinavien stammende Barnahus-Modell dient als Vorbild. Diese Petition, ID 139212, wird aktuell durch die Petitionsausschüsse der Landtage abschließend geprüft.

STOPPT UNTERHALTUNGSSEXISMUS UND SEXUALISIERTE GEWALT IM REALITY-TV

Der Schutz von Teilnehmenden und Zuschauenden vor sexistischen und übergriffigen Inhalten, insbesondere in Reality-TV-Formaten, erfordert sichere Rahmenbedingungen. Ziel der Petition ist es, grenzüberschreitendes Verhalten zu sanktionieren, den medialen Umgang mit sensiblen Themen zu verbessern und alle Mitwirkenden zu schützen. Diese Petition liegt dem Deutschen Bundestag sowie dem zuständigen Landtag Nordrhein-Westfalen unter der ID 167903 vor und wurde der Rundfunkkommission der Ministerpräsident*innen der Länder sowie den Landesmedienanstalten zur Prüfung übermittelt.

PROLOG

Sexualisierte Gewalt ist ein allgegenwärtiges Problem, das jedoch nicht alltäglich sein darf. Es tritt in sämtlichen soziokulturellen und strukturellen Kontexten auf: Familien, Vereinen, Sport, sozialen Netzwerken, Werbung, Medien, Schulen und Arbeitsumgebungen. Und genau hier betrifft es mehr Menschen, als zumeist angenommen. Dieses Buch widmet sich daher umfassend diesem Thema. Dabei folgen wir den drei Schritten auf dem Weg zu gewaltfreien Kulturen:

1. Sexualisierte Gewalt erkennen

Der erste Schritt umfasst das Wissen um Definition und die verschiedenen Formen sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz. Wir klären auf, welche Normen, Dynamiken und Motive es gibt, enthüllen durch Beispiele und Fakten die dunkle Realität und entlarven Mythen und Vorurteile. Wir erörtern, wann sexualisierte Gewalt beginnt und welche Auswirkungen sie hat - persönlich, gesellschaftlich und unternehmerisch.

2. Sexualisierte Gewalt benennen

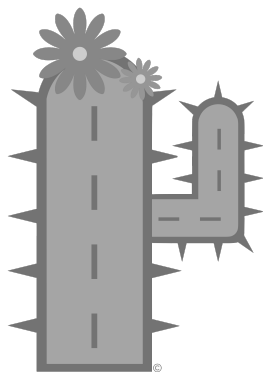
Der zweite Schritt beleuchtet mögliche Folgen, präventive Maßnahmen und angemessene Interventionen. Wir zeigen auf, wie Unternehmen, Politik, Gesellschaft und jede*r Einzelne Selbstwirksamkeit spüren, Selbstermächtigung erlangen und Verantwortung übernehmen kann. Dazu gehört auch, sich der eigenen Betroffenheit, Privilegien und Grenzverletzungen bewusst zu werden.

3. Sexualisierte Gewalt beenden

Der letzte Schritt vereint konkrete Tipps und Methoden zum Setzen von Grenzen in sensiblen Situationen. Und zwar klar, konstruktiv und - wenn notwendig oder gewünscht - beziehungserhaltend. Wir bieten Strategien für alle Beteiligten an, von Betroffenen, Zeug*innen und Allies bis zu Täter*innen. Denn wir alle gewinnen, wenn wir sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz erkennen, benennen und beenden.

Dabei halten wir uns an den Grundsatz, dass Gewaltfreiheit nicht mit Schubladendenken, Generalverdächtigungen oder Misstrauen verbunden sein darf. Vielmehr streben wir eine transparente, wertschätzende, inklusive und produktive Arbeitskultur an - eine Kultur, die klare und konstruktive Wege im Umgang mit sexualisierter Gewalt bietet.

Seien Sie ein Kaktus.



In diesem Buch werden Sie auf unser Kaktussymbol stoßen. Der Kaktus dient als Erinnerung, eigene Stärken zu erkennen und zu nutzen: Fahren Sie Ihre Stacheln aus, setzen Sie Grenzen und verteidigen Sie sich und andere selbstbewusst. Das Kaktussymbol signalisiert Methoden und Ansätze, die helfen, in schwierigen Situationen entschlossen und respektvoll zu handeln. Es soll Sie ermutigen, Ihre individuellen Stacheln auszufahren, zu piksen und sich zu behaupten. Und mehr Kaktus zu sein.

CONTENTHINWEIS

Dieses Buch bietet einen umfassenden Einblick in das sensible Thema "Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz". Es dient nicht als juristische Beratung oder therapeutische Unterstützung. Es dient als tief gehende Auseinandersetzung mit den verschiedenen Facetten sexualisierter Gewalttaten, ihren Auswirkungen sowie präventiven und intervenierenden Maßnahmen im Arbeitskontext.

Sie als Leser*innen erhalten ein Verständnis für die unterschiedlichen Formen sexualisierter Gewalt und wie Sie diese zuordnen können. Sie werden mit Wissen, Ermutigung und konkreten Handlungsoptionen ausgestattet. Die Inhalte decken ein breites Spektrum ab, von allgemeinen Informationen über rechtliche und ethische Aspekte bis hin zu detaillierten Zahlen und Fakten. Gleichzeitig bieten wir vielfältige Impulse zur Unterstützung und zum wirksamen Empowerment. Unser Ziel ist es, Sie mental, fachlich und kognitiv zu stärken, damit Sie Ihre Grenzen künftig sicher, bewusst und unmissverständlich setzen, verteidigen und bewahren können.

Dieses Buch enthält Informationen über sexualisierte Gewalt, die für Beteiligte möglicherweise retraumatisierend oder triggernd sein können. Sollten Sie persönlich betroffen sein und Unterstützung benötigen, wenden Sie sich bitte an eine fachliche Beratungsstelle in Ihrer Nähe oder an eine der am Ende des Buches unter „Wichtige Kontakte“ aufgeführten Hilfestellen.

Die verwendeten Begriffe, wie Täter*in, Tatausführende*r, Betroffene*r, Opfer, Beschuldigte*r und Tatperson, werden in

diesem Buch nicht im juristischen Kontext verwendet, sondern im Rahmen von sexualisierter Gewalt.

In Gesetzestexten und Leitlinien wird häufig der Begriff „sexuelle Belästigung“ verwendet, weil er präzise und rechtlich klar die verschiedenen Formen von Gewalt beschreibt, die durch sexuelle Handlungen oder Übergriffe charakterisiert sind. Dieser Begriff ist in der juristischen Praxis etabliert und ermöglicht eine spezifische Klassifizierung und Verfolgung von Straftaten, wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexuelle Gewalt. Die rechtlichen Definitionen von „sexueller Belästigung“ fokussieren sich auf die physischen und direkten sexuellen Übergriffe, um die Täter*innen zur Verantwortung zu ziehen und den Betroffenen Rechtsschutz zu bieten.

In diesem Buch verwenden wir jedoch den Begriff „sexualisierte Gewalt“ aus dem feministischen Sprachgebrauch, um den Betroffenen gerechter zu werden und ein umfassenderes Bild von Gewalt zu vermitteln. Der Begriff „sexualisierte Gewalt“ umfasst die physische Dimension von sexuellen Übergriffen und schließt ebenso emotionale und psychische Gewalt ein. Diese Form der Gewalt tritt häufig in subtileren, weniger offensichtlichen Erscheinungen auf, wie durch anzügliche Kommentare, diskriminierende Verhaltensweisen oder psychische Manipulationen - die jedoch ebenfalls erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beteiligten haben. Indem wir den Begriff „sexualisierte Gewalt“ verwenden, möchten wir die vielschichtigen Erfahrungen und die tiefgreifenden Auswirkungen anerkennen, die solche Gewalterfahrungen haben. Diese erweiterte Perspektive ermöglicht es, auch die emotionalen und psychologischen Dimensionen von Gewalt sichtbar zu machen und anzusprechen, die in vielen rechtlichen Definitionen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Unser Ziel ist es, durch eine präzisere und umfassendere Terminologie ein vollständigeres Bild von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz zu zeichnen. Wenn wir uns auf den Begriff „sexuelle

Belästigung“ im Kontext von Gesetzen beziehen, setzen wir diesen in Anführungszeichen.

In diesem Buch konzentrieren wir uns auf die Perspektiven von Menschen in psychisch stabilen Kontexten. Menschen mit psychischen Erkrankungen oder in herausfordernden psychischen Situationen haben spezifische Bedürfnisse als Betroffene und Tatpersonen, insbesondere wenn es um sexualisierte Gewalttaten und -erlebnisse geht. Diese Situationen erfordern besondere Überlegungen und Unterstützungen, die in diesem Werk nicht behandelt werden. Für umfassende Informationen und spezialisierte Unterstützung in solchen Fällen empfehlen wir, sich an entsprechende Fachliteratur oder Fachstellen zu wenden. Durch diese Fokussierung möchten wir sicherstellen, dass alle Menschen angemessen und respektvoll unterstützt werden, und dass wir den unterschiedlichen Anforderungen gerecht werden, um Stigmatisierung zu vermeiden und die Vielfalt menschlicher Erfahrungen und Lebensrealitäten zu berücksichtigen.

Wir beziehen uns inhaltlich primär auf bestehende allgemeine Gegebenheiten in Deutschland. Um die Diskussion zu bereichern und eine breitere Perspektive zu bieten, ziehen wir jedoch auch Vergleiche mit anderen Ländern weltweit heran.

Frauen* und Männer*

Im Sinne von Inklusivität und Sensibilität verwenden wir den Begriff „Frauen“ für alle Personen, die sich dem weiblichen Geschlecht oder non-binären Identitäten (also Menschen, die sich weder als Mann noch als Frau fühlen, deren Geschlechtsidentität männliche und/oder weibliche Anteile hat, irgendwo dazwischen liegt oder auch ganz außerhalb dieser Kategorien ist) zuordnen, und „Männer“ für alle Personen, die sich dem männlichen Geschlecht oder non-binären Identitäten zuordnen. Wir verzichten in diesem Buch

auf das Gendersternchen bei den Begriffen „Mann/Männer“ und „Frau/Frauen“, um einen Raum zu schaffen, der die Vielfalt der Menschen in unserer Gesellschaft und ihre individuellen Erfahrungen respektvoll und umfassend abbildet, während wir gleichzeitig den Lesefluss möglichst leicht halten.

Dieses Buch erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Das Thema der sexualisierten Gewalt ist ein sich ständig weiter entwickelndes Feld. Moralische Vorstellungen ändern sich, neue Forschungen werden durchgeführt, aktuelle Studien veröffentlicht und Gesetze fortlaufend angepasst. Auch deshalb ist das Buch so konzipiert, dass jedes Kapitel eigenständig gelesen werden kann. Diese Struktur ermöglicht es Ihnen, sich individuell und flexibel mit den verschiedenen Themenbereichen auseinanderzusetzen und diese nach eigenem Bedarf zu vertiefen. Durch diese modulare Herangehensweise wird eine maßgeschneiderte Leseerfahrung gefördert, die es Ihnen erlaubt, sich auf die für Sie relevanten Inhalte zu konzentrieren.

Als Selbstverlag bei Books on Demand (BoD) zu veröffentlichen, ist für uns eine bewusste Entscheidung. Unser Ziel ist es nicht, hohe Margen zu erzielen, sondern möglichst viele Menschen zu erreichen und unsere Methoden zu fairen Preisen anzubieten. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Bücher für ein breites Publikum zugänglich sind und mögliche Leser*innen nicht durch überhöhte Kosten abgeschreckt werden. Dabei ist es uns wichtig, die inhaltliche Kontrolle zu behalten, um sicherzustellen, dass unsere Botschaft unverfälscht bleibt.

Wir wünschen Ihnen dabei spannende Aha-Momente, eine interessante Wissensvertiefung und inspirierende Ermutigung!

Verena Arps-Roelle & Sebastian Arps

INHALT

EINLEITUNG

- 23** **DURCH DIE ZEIT - SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ**
- 24 Sexualisierte Gewalt gegen Frauen: Durch die Jahrhunderte
- 29 Sexualisierte Gewalt gegen Männer: Schon früher Tabuthema
- 31 Sexualisierte Gewalt gegen LGBTQIA+ Personen: Kaum zu ertragen
- 34 Sexualisierte Gewalt: Ein Alltagsphänomen

SEXUALISIERTE GEWALT ERKENNEN

- 39** **KAPITEL 1: HINTER DEM VORHANG**
SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ HEUTE
- 41 Die dunkle Realität: Definitionen und Formen
- 46 Der konkrete Fall: Drei Beispiele
- 50 Wann ist es genug: Wann beginnt sexualisierte Gewalt?
- 52 Facetten sexualisierter Gewalt: Am Arbeitsplatz
- 54 Gender Gaps: Ungerechtigkeit zwischen den Geschlechtern
- 66 Richtig oder Falsch: Die Krux mit den Wahrnehmungen

- 71** **KAPITEL 2: FAKTENCHECK**
EIN BLICK AUF STATISTIKEN UND FORSCHUNGEN
- 73 Eine nüchterne Betrachtung: Aktuelle Studien
- 83 Zahlen, die sprechen: Kosten, die Aufrütteln
- 84 Enttabuisierung: Die beste Prävention
- 86 Unterstützung: Geben und Nehmen
- 89 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Pflichten und Rechte
- 93 Letzter Ausweg Kündigung: Chef*innen als Täter*innen

97	KAPITEL 3: FEHLREAKTIONEN HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN
98	Die Wahrheit: Mythen und Vorurteile entlarven
104	Unsolidarische Haltung: Victim-Blaming und mehr
112	Die Rosa-Hellblau-Falle: Nicht nur für Kinder
120	Kognitive Dissonanz: Wenn wir anders Denken als Handeln
127	Stabile Werte: Denken und Handeln in Einklang
133	KAPITEL 4: DIE SCHMERZENDE REALITÄT FOLGEN FÜR ALLE
134	Sichtbare und unsichtbare Narben: Physisch, psychisch und sozial
137	Im Schatten der Angst: Die Sorge vor Stigmatisierung
140	Ich bin Täter*in: Und nun?
143	Sexualisierte Gewalt macht krank: Nicht nur die Betroffenen
147	KAPITEL 5: AUF DEM PRÜFSTAND DIE UNTERNEHMEN
148	Eine teure Last: Kosten für Unternehmen
154	Kultureller Wandel: Einfluss auf die Leistungsfreude
155	Verantwortung tragen: Aus Sicht der Unternehmen
157	Gemeinsam Handeln: Aus Sicht der Mitarbeiter*innen
159	KAPITEL 6: AUF DEM PRÜFSTAND DIE POLITIK
160	Im Fokus: Rechtliche Grundlagen
164	(Kein) Mut zur Lücke: Umsetzung und Durchsetzung von Gesetzen
167	Wo stehen wir: Deutschland im Vergleich
175	KAPITEL 7: AUF DEM PRÜFSTAND DIE GESELLSCHAFT
176	Die dunklen Konsequenzen: Spürbare Auswirkungen
177	Gefangen in Vorurteilen: (Un)Conscious Bias
180	Den Autopiloten ausschalten: Von Unbewusst zu Bewusst
784	Ein Wandel ist notwendig: Bedeutung von Transformation

SEXUALISIERTE GEWALT BENENNEN

- 191 **KAPITEL 8: TÄTER*INNEN**
192 **TYPISCHE TATMUSTER**
192 Tatsachen ins Auge sehen: Das Thema Falschbeschuldigung
197 Sachlichkeit statt Kriminalisierung: Objektiv statt subjektiv
201 Den Teufelskreis durchbrechen: Täter*innen identifizieren
203 Die DARVO-Taktik: Strategien von Täter*innen
- 207 **KAPITEL 9: DIE AKTIVEN UNTERNEHMEN**
207 **DIE MACHT DER KULTUR**
209 Von Vorbeugung bis Hilfe: Safe Work
211 Klare Richtlinien: Verbindliche Verhaltenskodizes
213 Sichere Räume: Architektonischer Schutz
- 217 **KAPITEL 10: DIE AKTIVE POLITIK**
217 **DIE MACHT DER GESETZE**
218 Politischer Handlungsbedarf: Mehr als Gesetze
226 Fakten als Waffe: Die Macht von Daten und Forschung
- 229 **KAPITEL 11: DIE AKTIVE GESELLSCHAFT**
229 **DIE MACHT DER VIELEN**
230 #MeToo: Du auch?
231 Neue Standards: Der gesellschaftliche Code of Conduct
233 Verbindend oder spaltend: Die Rolle der Medien
235 Zusammen Engagiert: Zielorientierte Kooperationen
237 Von Opfern zu Überlebenden: Was Worte bewirken
239 Echte Gleichberechtigung: Der kollektive Weg
240 #NotAllMen: Nicht alle Männer und doch zu viele

SEXUALISIERTE GEWALT BEENDEN

- 247 **KAPITEL 12: KOMPETENZEN**
247 **FÜR SICHERE HILFEN**
248 Von Null auf Held: Souveräne Ansprechpersonen
250 Die Methode AKTION®: Für empathische Reaktionen
255 Gespräche mit Beschuldigten: Klärung und Verantwortung

258	Ermächtigung statt Ohnmacht: #GemeinsamMehrBewegen
259	Null Toleranz, volle Wirkung: Führung als Vorbild
262	Safety First: Schutzkonzepte für Sicherheit
265	KAPITEL 13: KONKRET UND PRAXISERPROBT TIPPS UND METHODEN
266	Grenzen setzen: Was Sie tun können
270	Die W ³ © Methode: Effektives Feedback
274	Das Johari-Fenster: Von Unbewusst zu Bewusst
278	Ally sein: Jede*r zählt
283	KAPITEL 14: KOMMUNIKATION KLAR UND KONSTRUKTIV
284	Verbale Kommunikation: Ihre Worte
289	Nonverbale Kommunikation: Ihre Haltung
294	Paraverbale Kommunikation: Ihre Stimme
296	Schriftliche Kommunikation: Ihre Sätze
298	Dokumentation: Ihre Gedanken als Gedächtnisstütze
303	KAPITEL 15: RESSOURCEN WEGE ZUR HEILUNG
304	Therapeutische Ansätze: Trauma und Bewältigung
307	Selbsthilfe: Empowerment und Stärkung
308	Selfcare: Selbstfürsorge nach Erlebnissen
310	Rechtliche Optionen: Anlaufstellen
313	KAPITEL 16: DIE VISION EINE GEWALTFREIE ARBEITSWELT
314	Was verlieren wir, wenn wir sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz nicht beenden?
315	Was gewinnen wir, wenn wir sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz beenden?
317	FAZIT UND ERMUTIGUNG
320	WICHTIGE KONTAKTE
324	QUELLEN

EINLEITUNG

DURCH DIE ZEIT SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ

Die Geschichte der sexualisierten Gewalt am Arbeitsplatz in Deutschland und überall auf der Welt ist lang, vielschichtig und belastend. Über Jahrhunderte hinweg waren Menschen an ihren Arbeitsplätzen sexualisierter Gewalt in unterschiedlichsten Ausprägungen ausgesetzt. Dies betraf sowohl Männer als auch Frauen, sowie weiblich und männlich gelesene und nicht-binäre Personen.

Auf den folgenden Seiten beleuchten wir die letzten Jahrhunderte, um einen Eindruck von der Vielzahl und Schwere der Erfahrungen zu vermitteln. Sie bieten einen ersten Einblick in die Vielschichtigkeit des Themas, welches sich bei genauer Betrachtung in noch mehr Facetten und allen Epochen zeigt.

SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN FRAUEN: DURCH DIE JAHRHUNDERTE

Frauen waren und sind an ihren Arbeitsplätzen sexualisierter Gewalt ausgesetzt - ein Problem, das sich durch die Geschichte zieht. In vielen Kulturen und Epochen waren Frauen nicht nur dem Menschenhandel und der wirtschaftlichen Ausbeutung, sondern auch sexuellen Übergriffen ausgeliefert. Diese Gewalt diente der Kontrolle, Erniedrigung und Machtausübung.

Der Zugang zu Bildung und beruflichen Möglichkeiten war für Mädchen und Frauen über viele Epochen hinweg stark eingeschränkt. Sie wurden oft auf bestimmte Tätigkeiten beschränkt, die von geschlechtsspezifischen Normen und Hierarchien geprägt waren. Diese Benachteiligungen erhöhten ihre Anfälligkeit für sexualisierte Gewalt, die wiederum zu gesundheitlichen Problemen, Ausgrenzung, Arbeitsplatzverlust, Armut und sogar Suizid führte. In früheren Jahrhunderten, insbesondere in kleineren Stadt- und Dorfgemeinschaften, waren viele Frauen stark von dieser Gemeinschaft abhängig. Häufig herrschte eine Kultur des Schweigens oder die Auffassung, dass solche Übergriffe das unvermeidliche Los der Frauen seien.

Durch Armut, den Verlust des männlichen Familienoberhaupts oder fehlende Berufsmöglichkeiten sahen sich viele Frauen gezwungen, sich zu prostituieren. Oft wurden sie von Zuhälter*innen kontrolliert, die Gewalt anwandten, um sie zur Prostitution zu zwingen oder daran zu hindern, auszusteigen. Auch Kunden übten häufig Gewalt aus. Die gesellschaftliche Stigmatisierung verstärkte ihre Isolation und erschwerte es ihnen, Hilfe zu finden - eine Situation, die bis heute in bestimmten Aspekten andauert.

Bis ins 18. Jahrhundert wurden Frauen häufig unter dem

Vorwand der Hexerei verfolgt, gefoltert und getötet - zu Beginn insbesondere solche, die als Hebammen oder Heilerinnen arbeiteten und sich normierten Erwartungen entzogen.

Auch während der Industriellen Revolution im 19. Jahrhundert verbesserte sich die Lage der Frauen kaum. Trotz ihrer zunehmenden Präsenz in Fabriken und männerdominierten Berufen waren sie weiterhin nicht vor sexualisierter Gewalt geschützt. Stattdessen ging die zunehmende Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt mit einer Abspaltung dieser in schlecht bezahlte Jobs einher. Frauen galten als „billige Arbeitskräfte“, was wiederum sexualisierte Gewalt in jeder Form begünstigte.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts sah das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) in Deutschland vor, dass Frauen, insbesondere verheiratete Frauen, vielen rechtlichen Einschränkungen unterlagen. Sie benötigten die Zustimmung ihres Ehemannes, um eine bezahlte Arbeit aufzunehmen. Diese Regelung basierte auf der Vorstellung von Geschlechterrollen, die den Mann als Hauptverdiener und die Frau als Hausfrau und Mutter sahen. Die traditionelle männliche Kontrolle innerhalb der Familie wurde durch arbeitende Frauen bedroht, was häufig in Gewalt, Machtansprüchen und dominanten Verhaltensweisen endete.

Frauen standen vor dem sozialen Druck, zu Hause zu bleiben, während gleichzeitig der wirtschaftliche Druck, ihren Lebensunterhalt zu sichern, groß war. Besonders für Alleinstehende, Geschiedene und Witwen war dies eine schwierige Situation, in der sie vielfältige Risiken in Kauf nehmen mussten. Gerichtsdokumente hierzu zeigen, dass viele weibliche Angestellte von ihren männlichen Arbeitgebern missbraucht wurden.

In der frühen industriellen Zeit machte die Gesellschaft zudem keinen Unterschied zwischen arbeitenden Frauen, Prostituierten und kriminellen Gruppen. Dies lag an verschiedenen Faktoren: Frauen aus armen Familien mussten arbeiten, doch es war ungewöhnlich, dass Frauen außerhalb des Hauses arbeiteten. Sowohl Prostituierte als auch bezahlte Arbeiterinnen entzogen sich der damaligen patriarchalen Kontrolle, die durch sexualisierte Gewalt zurückgewonnen werden sollte. Dabei spielte es keine Rolle, ob Frauen ihre Arbeitskraft oder sexuelle Dienste verkauften.

In dieser Zeit lassen sich die Reaktionen von Frauen auf sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz in individuelle und kollektive Reaktionen unterteilen. Manche Frauen betrachteten sexuelle Gewalt und Belästigung als individuelles Problem oder als persönliches Pech. Andere sahen es als soziales Problem und reagierten kollektiv, indem sie sich in Gewerkschaften und anderen Organisationen zusammenschlossen, um rechtlichen Schutz zu erreichen.

Während des Ersten und Zweiten Weltkriegs arbeiteten Frauen, um die Lücken zu füllen, die durch den Einsatz der Männer an der Front entstanden waren. Sie übernahmen Jobs in Fabriken, in der Landwirtschaft und in vielen anderen Bereichen, die in den Jahrhunderten davor überwiegend von Männern besetzt waren. Neben ihrer Arbeit halfen sie beim Wiederaufbau der Gesellschaft und der Wirtschaft nach dem Krieg.

Mit dem Ende des Zweiten Weltkriegs, und der Rückkehr der Männer von den Fronten und aus Kriegsgefangenschaften, änderte sich jedoch die gesellschaftliche Einstellung gegenüber Frauen erneut. Der Fokus verschob sich zurück auf traditionelle Geschlechterrollen. Es wurde erwartet, dass Frauen wieder die Rolle der Hausfrau und Mutter übernehmen und sich auf Haushalt, Kindererziehung und Unterstützung

des Partners konzentrieren. Viele gesellschaftliche und politische Kräfte drängten darauf, dass Männer ihre Arbeitsplätze zurücknahmen und die „Normalität“ erlebten, die sie während des Krieges verloren hatten. Diese Rückkehr zu traditionellen Rollenbildern, die bestehenden gesellschaftlichen Normen und rechtlichen Rahmenbedingungen, hielten viele Frauen davon ab, ihren beruflichen Weg fortzusetzen oder neue berufliche Möglichkeiten zu verfolgen.

Bis 1957 regelte Paragraph § 1356 des BGB, dass Frauen grundsätzlich dem Mann im Haushalt und in der Kindererziehung untergeordnet waren und nur mit seiner Zustimmung arbeiten durften. Die entscheidende Veränderung kam erst mit der Reform des Ehe- und Familienrechts: Ab 1957 benötigten Frauen keine ausdrückliche Erlaubnis ihres Ehemannes mehr, um arbeiten zu dürfen. Trotzdem blieb die Vorstellung, dass Frauen hauptsächlich für den Haushalt und die Unterstützung ihrer Ehemänner zuständig waren, stark verankert.

Erst in den 1960er Jahren begannen sich diese Einstellungen allmählich zu ändern. Frauen erhielten zunehmend Zugang zu einer breiteren Palette von Berufsfeldern und beruflichen Chancen.

In den 1960er und 1970er Jahren kämpften Frauen weltweit für gleiche Rechte und gegen sexualisierte Gewalt, auch am Arbeitsplatz. Die feministische Bewegung trug dazu bei, das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Reformen zu schärfen. Viele Länder führten Gesetze ein, um verschiedene Formen sexualisierter Gewalt zu bekämpfen und Schutzmaßnahmen für Betroffene zu etablieren.

In den 1970er Jahren wurde das Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau gesetzlich stärker verankert, insbesondere durch Änderungen im Grundgesetz.

Artikel 3 garantierte nun die Gleichberechtigung von Männern und Frauen, die ab dann keine Zustimmung des Ehepartners mehr brauchten, um arbeiten gehen zu können.

Die #MeToo-Bewegung, die 2006 von der Aktivistin Tarana Burke initiiert und 2017 durch Schauspielerin Alyssa Milano global bekannt wurde, brachte das Thema erneut ins Rampenlicht. Unter dem Hashtag #MeToo teilten unzählige Frauen ihre Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt und „sexueller Belästigung“, was das Ausmaß dieses Problems offenbarte und zu Forderungen nach umfassenden Veränderungen führte.

Doch trotz dieser Fortschritte erleben Frauen bis heute sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz.

SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN MÄNNER: SCHON FRÜHER TABUTHEMA

Obwohl sexualisierte Gewalt gegen Männer am Arbeitsplatz weniger gut dokumentiert ist, existierte sie dennoch. Historische Beispiele zeigen, dass Männer in verschiedenen Kontexten zu Betroffenen wurden.

Männer wurden im Kontext von Menschenhandel Betroffene sexueller Gewalttaten, die als Mittel zur Befriedigung, Unterdrückung und Kontrolle dienten.

In früheren Jahrhunderten standen Männer als Leibeigene in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu einem Grundherrschaft oder einer Grundherrin. Und auch als Dienstboten oder Hausangestellte bestand eine Abhängigkeit von ihren Arbeitgebern, die durch das Machtungleichgewicht sexuelle Ausbeutung begünstigte.

Auch in klösterlichen oder anderen religiösen Institutionen waren männliche Novizen oder Mönche sexuellen Übergriffen durch höhergestellte Mitglieder der Gemeinschaft ausgesetzt. Diese Misshandlungen wurden häufig durch die Autorität der Täter innerhalb der Institution gefördert und noch häufiger vertuscht, um den Ruf der Institution und der eigenen Keuschheit zu wahren.

In der Seefahrt, insbesondere während langer Fahrten, waren Männer Übergriffen ausgesetzt. Die abgeschottete Umgebung und strengen Hierarchien erschwerten es, Übergriffen zu entkommen oder sich gegen diese zu wehren.

Besonders in männlich dominierten Arbeitsumgebungen traten Machtmissbrauch und Belästigung auf. In solchen Kontexten wurde sexualisierte Gewalt als Mittel der Einschüchterung oder Demonstration von Dominanz genutzt.

Geschlechterstereotype und soziale Normen führten dazu, dass Männer oft zögerten (und bis heute oft zögern), über ihre Erfahrungen zu sprechen oder Hilfe zu suchen - aus Angst, als schwach, unmännlich oder stigmatisiert wahrgenommen zu werden.

Im militärischen Kontext, insbesondere in Kriegszeiten, erfuhren und erfahren Soldaten oder Kriegsgefangene sexuelle Gewalt als Folter, zur Erniedrigung oder zur Machtdemonstration und um psychologische Schäden zuzufügen. Historische Aufzeichnungen, wie Berichte über Kriegsgefangene, enthalten oft Hinweise auf solche Misshandlungen.

Bis ins Jahr 2000 wurden schwule und bisexuelle Bundeswehrsoldaten ungerecht behandelt und dienstrechtlich benachteiligt, da sie als Sicherheitsrisiko galten. Studien, wie „Tabu und Toleranz“ des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr von 2019¹, zeigen, dass Männer in verschiedenen militärischen Kontexten von sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Was sich bis heute durch die Geschichte zieht, ist die Vorstellung, dass Männer stets stark, unerschütterlich und ehrenhaft sein müssen. Diese Stereotype sind eine subtile, jedoch tiefgreifende Form von sexualisierter Gewalt, die auch heute noch anhält.

SEXUALISIERTE GEWALT GEGEN LGBTQIA+ PERSONEN: KAUM ZU ERTRAGEN

Die LGBTQIA+ Community hat eine lange Geschichte der sexualisierten Gewalt am Arbeitsplatz. In vielen Gesellschaften wurden gleichgeschlechtliche Beziehungen und andere Formen von queerer Identität stark stigmatisiert und kriminalisiert. In Europa wurden homosexuelle Beziehungen oft mit harten Strafen wie Gefängnis, Zwangsarbeit oder sogar Todesstrafe geahndet. Personen der LGBTQIA+ Community lebten in ständiger Angst vor Verfolgung, verbargen ihre Identitäten und lebten im Geheimen - was ihre beruflichen Möglichkeiten massiv einschränkte. Offen queer zu leben bedeutete oft sozialen Ausschluss und den Verlust von Arbeitsplätzen.

Ende des 19. Jahrhunderts bis Mitte des 20. Jahrhunderts begannen einige westliche Länder, sich vorsichtig in Richtung Entkriminalisierung zu bewegen, während andere weiterhin strenge Gesetze durchsetzten. Diese führten nicht nur zu strafrechtlichen Konsequenzen, sondern hatten auch verheerende Auswirkungen auf die berufliche Existenz der Betroffenen. Viele verloren ihre Stellen oder sahen sich gezwungen, ihre sexuelle Orientierung geheim zu halten, um berufliche Nachteile zu vermeiden.

In Deutschland beispielsweise wurde Paragraf § 175², der sexuelle Handlungen zwischen Männern kriminalisierte, unter dem Kaiserreich und der Weimarer Republik angewendet und im nationalsozialistischen Deutschland verschärft. Menschen aus der LGBTQIA+ Community wurden verfolgt, stigmatisiert durch das Tragen des „rosa Wimpels“, in Konzentrationslager verschleppt und ermordet.

Erst nach dem Zweiten Weltkrieg kam es in vielen westlichen Ländern zu einer langsamen Liberalisierung. Trotz der

Vorgeschichte in der Zeit des Nationalsozialismus erlaubte das Bundesverfassungsgericht 1957 die weitere Anwendung des Paragraphen § 175 in der Bundesrepublik. In der Deutschen Demokratische Republik (DDR) fand die Vorschrift zwischen 1957 und 1968 nur in abgemilderter Form Anwendung und wurde anschließend aus dem Strafgesetzbuch gestrichen. In der Bundesrepublik Deutschland (BRD) wurde das Gesetz erst 1969 geändert: homosexuelle Handlungen zwischen erwachsenen Männern über 21 Jahren wurden straflos gestellt. Erst 1994 beschloss der Bundestag die endgültige Streichung des Paragraphen § 175. Im Jahr 2002 hob der Deutsche Bundestag die während der Zeit des Nationalsozialismus ergangenen Urteile auf. Erst am 22. Juli 2017 wurden jedoch auch alle Urteile nach 1945 aufgehoben. Seit März 2019 gibt es eine zusätzliche Richtlinie, die es allen Verfolgten der LGBTQIA+ Community ermöglicht, eine einmalige Entschädigung für die negativen Beeinträchtigungen, wie beispielsweise einen Jobverlust, zu beantragen.

Seitdem wurden national und international umfassende Antidiskriminierungsgesetze erlassen, die LGBTQIA+ Personen im Arbeitsleben schützen sollen. Diese beinhalten oft Bestimmungen, die Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität verbieten und gleichen Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten gewährleisten sollen. Darüber hinaus gibt es verstärkte Bemühungen um Gleichstellung und Inklusion. Weltweit variiert die Situation allerdings stark: in einigen Ländern gibt es weitreichende Schutzrechte und gesellschaftliche Akzeptanz, während in anderen Staaten LGBTQIA+ Personen weiterhin strafrechtlich verfolgt werden oder gesellschaftlicher Diskriminierung ausgesetzt sind. Diese unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflussen die beruflichen Möglichkeiten und das Arbeitsleben von LGBTQIA+ Personen erheblich.

Menschen aus dieser Community erfahren aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder ihres geschlechtlichen Ausdrucks weiterhin, auch in Deutschland, häufig Belästigung, Missbrauch und Diskriminierung. Diese Erfahrungen treten besonders in Berufsfeldern auf, die von traditionellen Geschlechterrollen und heteronormativen Vorstellungen geprägt sind. Ein markantes Beispiel ist „Lavender Scare“³ in den USA während der 1950er Jahre: homosexuelle Beamt*innen wurden verfolgt und entlassen, da ihre sexuelle Orientierung fälschlicherweise mit einer möglichen Verbindung zum Kommunismus in der Sowjetunion assoziiert wurde, wodurch sie als Sicherheitsrisiko galten. Diese gezielte Diskriminierung führte zu systematischer Verfolgung und öffentlicher Demütigung.

In der Kunst- und Unterhaltungsindustrie erlebten LGBTQIA+ Personen ebenfalls im Laufe der Zeit immer wieder erhebliche Diskriminierung und Missbrauch - sie wurden ausgebeutet, verfolgt und geächtet.

In vielen militärischen und polizeilichen Einrichtungen war die Diskriminierung von LGBTQIA+ Personen weit verbreitet. Diese Organisationen, die oft stark hierarchisch und traditionsgebunden sind, schlossen Personen aus der LGBTQIA+ Community aus oder schikanierten sie.

Es ist von besonderer Bedeutung, die spezifischen Herausforderungen anzuerkennen, denen sich die LGBTQIA+ Community in Bezug auf sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz stellen musste und weiterhin muss, und darauf angepasste Maßnahmen zur Prävention und Unterstützung zu ergreifen.

SEXUALISIERTE GEWALT: EIN ALLTAGSPHÄNOMEN

Trotz Fortschritten im Bewusstsein und verstärktem rechtlichen Schutz vor sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz sind weiterhin viele Menschen betroffen.

Skandale und Berichte haben das Ausmaß offengelegt, was zu einer breiteren Debatte und verstärkten Sensibilisierung geführt hat. Mittlerweile ist anerkannt, dass sexualisierte Gewalt in Arbeitsbeziehungen nicht nur von Vorgesetzten oder Kolleg*innen, sondern auch von Kund*innen, Klient*innen, Geschäftspartner*innen oder anderen Personen ausgeübt werden kann.

Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist demnach ein gesamtgesellschaftliches Problem, das unabhängig von Geschlecht oder geschlechtlicher Identität umfassend angegangen werden muss. Jede*r hat das Recht, in einer Arbeitsumgebung frei von Gewalt zu arbeiten.

Es liegt in der Verantwortung von Arbeitgeber*innen, Gewerkschaften, Regierungen und der gesamten Gesellschaft, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dieses Recht zu gewährleisten. Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist ein alltägliches Phänomen, das nicht länger alltäglich sein darf.

Zeit also, das endlich zu ändern!

SEXUALISIERTE GEWALT ERKENNEN

KAPITEL 1

HINTER DEM VORHANG SEXUALISIERTE GEWALT AM ARBEITSPLATZ HEUTE

Wenn Sie denken, dass Übergriffe nur in dunklen Gassen oder verrufenen Ecken stattfinden, liegen Sie leider falsch.

Die Realität ist vielmehr, dass sexualisierte Gewalt in allen soziokulturellen und strukturellen Milieus sowie Altersgruppen vorkommt. Sie kann in Familien, Vereinen, Sporteinrichtungen, sozialen Netzwerken, Werbung, Medien, Schulen und eben auch in Unternehmen und Organisationen auftreten. Ja, auch am Arbeitsplatz gibt es anzügliche Kommentare, sexuellen Missbrauch und strukturelle Diskriminierung.

Sexualisierte Gewalt ist eine Form der Machtausübung, die sich durch nicht-einvernehmliche sexuelle Handlungen, anzügliche Bemerkungen, Blicke, Beleidigungen oder Demütigungen, übergriffige Berührungen bis hin zu

Vergewaltigungen manifestiert. Es geht dabei nicht um konsensuelle (einvernehmliche) sexuelle Handlungen, sondern um Grenzüberschreitungen und Missbrauch, die eine gewalttätige Komponente beinhalten. Ebenso geht es um Diskriminierung in Form von struktureller Benachteiligung, normativen Rollenbildern und überholten Geschlechterklischees. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁴ spricht von „sexueller Belästigung“, wenn:

„[...] ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen 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.“

Solche Verhaltensweisen verletzen die Würde der betroffenen Person, indem sie sie beleidigen, erniedrigen oder beschämen. Es spielt keine Rolle, ob diese Beleidigung absichtlich erfolgt ist; entscheidend ist, wie die betroffene Person sich dadurch fühlt. Begünstigt wird sexualisierte Gewalt durch Abhängigkeiten, Machtstrukturen, Loyalitätsgefühle und Ungleichheiten. In einer Welt, in der Machtmissbrauch und Ungleichheit alltäglich sind, ist es also umso wichtiger, dass wir uns mit dem Thema der sexualisierten Gewalt auseinandersetzen. Nur so können wir lernen, wie wir uns und andere schützen, Taten stoppen, verhindern und im Idealfall ausmerzen können.

DIE DUNKLE REALITÄT: DEFINITIONEN UND FORMEN

Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein ernstzunehmendes Problem. Der Begriff bezeichnet jegliche Form von unerwünschtem sexuellen Verhalten, das eine Person am Arbeitsplatz belästigt, bedroht oder erniedrigt. Die Folgen können schwerwiegend sein und reichen von psychischen Belastungen und Stress bis hin zu langfristigen Auswirkungen auf die körperliche und emotionale Gesundheit. Nur durch eine genaue Definition und ein Bewusstsein für diese Problematik können wir effektiv gegen sexualisierte Gewalt in all ihren Ausprägungen vorgehen.

Sexuelle Belästigung

umfasst jedes sexualisierte und unerwünschte Verhalten. Dazu zählen nicht nur verbale und physische Belästigungen, wie sexualisierte Sprüche, sexuelle Anspielungen oder Drohungen, sexuelle Erpressung oder unerwünschte Berührungen, sondern ebenso non-verbale Formen in Form von anzüglichen Blicken oder dem Zeigen pornografischer Bilder sowie unangemessene Annäherungen.

Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2022⁵ erlebten 62% der Befragten Belästigungen in Form von sexualisierten Kommentaren, 44% berichteten von unerwünschten Blicken, Gesten oder Nachpfeifen, und 26% von unerwünschten Berührungen. 9% der Befragten, was etwa jeder elften erwerbstätigen Person entspricht, waren von „sexueller Belästigung“ am Arbeitsplatz

betroffen. Frauen haben mit einem Anteil von 13% deutlich häufiger als Männer (5%) „sexuelle Belästigung“ erlebt. In der Luftfahrtbranche sind die Ergebnisse noch eindringlicher. In einer Umfrage der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) in den Jahren 2018 und 2019 gaben rund 52% der weiblichen Befragten an, bereits Betroffene von „sexueller Belästigung“ am Arbeitsplatz geworden zu sein, ebenso wie 44% der befragten Männer und 75% der befragten nicht-binären Personen. In 45% der Fälle waren die Täter*innen Vorgesetzte.⁶

Sexuelle Nötigung

beinhaltet erzwungenen sexuellen Kontakt oder sexuelle Handlungen gegen den Willen einer Person, einschließlich Vergewaltigung oder versuchter Vergewaltigung.

Laut einer Umfrage des Bureau of Justice Statistics für Betroffene aus dem Jahr 2020⁷ haben 7,8% der befragten Frauen und 1,4% der befragten Männer am Arbeitsplatz schon sexuelle Nötigung erlebt. Beispiele hierfür sind Vorgesetzte, die Mitarbeitende bedrohen und zu sexuellen Handlungen zwingen, oder Kolleg*innen, die gegen den Willen von Betroffenen Küsse oder Berührungen erzwingen.

Sexuelle Diskriminierung

meint die verbale oder nonverbale Herabwürdigung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit und umfasst die unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität, insbesondere bei Einstellung, Beförderung, Gehalt, Arbeitsbedingungen

oder anderen beruflichen Aspekten.

Der Gender Equality Index der Europäischen Union aus dem Jahr 2022⁸ zeigt, dass Frauen in der EU im Durchschnitt immer noch 13% weniger verdienen als Männer. In Deutschland liegt der Gender Pay Gap (Abstand zwischen Entgelt von Männern und von Frauen) bei 18%, womit Deutschland im EU-Vergleich auf dem viertletzten Platz liegt. Dies zeigt eindringlich die geschlechtsspezifische Diskriminierung in Bezug auf das Gehalt als Form von struktureller sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz. Häufig werden Frauen systematisch schlechter bezahlt, bei Beförderungen übergangen oder als ungeeignet für traditionell männlich dominierte Berufe abgewertet.

Stalking

ist das wiederholte, unerwünschte Verfolgen, Belästigen oder Bedrohen einer Person, einschließlich Online-Stalking oder Cyber-Stalking. Mehr als jede zehnte Person ist im Laufe ihres Lebens von Stalking betroffen.

Im Jahr 2019 gab es in Deutschland laut Angaben des Bundeskriminalamts⁹ 16.432 polizeilich erfasste Taten mit weiblichen Betroffenen und 3.772 mit männlichen Betroffenen. Die Taten umfassten unerwünschtes Verfolgen, Bedrohen, Belästigen, analog oder online - auch am Arbeitsplatz. Die stalkende Person stammte in 9,1% der Fälle aus dem Arbeitsumfeld und in 4,5% der Fälle aus professionellen Kontakten¹⁰.

Geschlechterstereotype und Sexismus

Sexismus bezeichnet diskriminierende Haltungen oder Praktiken, bei denen Menschen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden. Während Sexismus grundsätzlich jede*n betreffen kann, richtet er sich insbesondere gegen Frauen.

Sexistische Annahmen über Frauen und Männer äußern sich in Geschlechterstereotypen, also Vorurteilen oder Überzeugungen, die davon ausgehen, dass ein Geschlecht bestimmte Eigenschaften oder Fähigkeiten besitzt, die es ihm im Vergleich zum anderen Geschlecht überlegen oder unterlegen machen. Diese Stereotype betreffen nicht nur berufliche Rollen, sondern auch Verhalten, Interessen und emotionale Ausdrucksformen. Beispielsweise können stereotype Annahmen vorschreiben, dass Frauen besser für Pflegeberufe geeignet sind, oder dass Männer weniger emotionale Unterstützung benötigen.

Dieses hierarchische Denken kann sowohl bewusst und feindselig als auch unbewusst auftreten, indem es sich in automatisierten Vorurteilen niederschlägt. Solche Annahmen beeinflussen, wie Menschen aufgrund ihres Geschlechts beurteilt und behandelt werden und führen häufig zu Diskriminierung. Sie benachteiligen Personen beim Zugang zu Chancen und Ressourcen und verstärken Ungleichheiten in den unterschiedlichsten Lebensbereichen.

Vulnerabilität

Menschen mit Behinderungen, physischen, psychischen und kognitiven Besonderheiten sowie ausgeprägter

sozialer und emotionaler Bedürftigkeit, sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Betroffene von sexualisierter Gewalt zu werden. Auch Personen, die intersektional diskriminiert werden, erfahren häufiger sexualisierte Gewalt als andere Menschen. Intersektionale Diskriminierung bezieht sich auf das Zusammenwirken von verschiedenen Formen der Diskriminierung, wie beispielsweise Rassismus, Sexismus, Ableismus, Altersdiskriminierung oder LGBTQIA+-Feindlichkeit.

Menschen, die aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, haben oft ein erhöhtes Risiko für sexualisierte Gewalttaten, da sie mit mehreren Dimensionen und Arten von Vorurteilen und Diskriminierung konfrontiert sind, die ihre Verletzlichkeit erhöhen. Sie sind aufgrund einer möglichen abhängigen oder schutzbedürftigen Position in der Gesellschaft möglicherweise weniger in der Lage, sich gegen sexualisierte Gewalt zu wehren oder darüber zu sprechen. Sie können auch von Täter*innen gezielt ausgewählt werden, da sie gegebenenfalls weniger Widerstand leisten können.

Darüber hinaus können Menschen mit ausgeprägter sozialer und emotionaler Bedürftigkeit, wie Menschen mit geringem Selbstwertgefühl oder starkem Abhängigkeitsverhalten, leichter in hierarchische Verhältnisse geraten, die sexualisierte Gewalt begünstigen. Täter*innen nutzen diese Bedürftigkeit aus, um Macht und Kontrolle auszuüben.

DER KONKRETE FALL: DREI BEISPIELE

#1

*Anna arbeitet in einem Büro als Grafikdesignerin. Sie ist eine leidenschaftliche und talentierte Mitarbeiterin, die sich gut mit ihren Kolleg*innen versteht. In letzter Zeit hat sie jedoch bemerkt, dass ein bestimmter Kollege, Peter, immer wieder anzügliche Witze und Kommentare über sie macht. Jeden Tag, wenn Anna den Raum betritt, sagt Peter Sätze wie: "Schau mal, hier kommt unser hübsches kleines Grafikgenie. Hoffentlich lenkst du uns nicht zu sehr ab!" Oder er macht Kommentare über ihr Aussehen und sagt: "Wow, du siehst heute besonders scharf aus. Ich kann verstehen, warum die Kunden am liebsten mit dir arbeiten!" Anna fühlt sich unwohl und belastigt durch diese Kommentare. Sie versucht, Peter aus dem Weg zu gehen und das Thema zu ignorieren. Doch es fällt ihr immer schwerer, damit umzugehen. Peters Verhalten beeinflusst ihre Konzentration und Produktivität negativ, da sie ständig Angst hat, was Peter als Nächstes sagen oder tun wird.*

#2

Christian arbeitet als Junior Manager in einem renommierten Konzern. Während eines informellen Meetings fasst ihm seine Chefin Lisa an den Po. Christian ist schockiert und fühlt sich benutzt durch diese Berührung. Er entschließt sich, mit Lisa zu sprechen, um sie freundlich und gleichzeitig bestimmt darum zu bitten, solche Berührungen zu unterlassen. Doch anstatt sein Anliegen ernst zu nehmen, weist Lisa ihn ab und stempelt ihn als einen Mann ab, der sich "nicht so anstellen" solle. Lisa macht sich über Christians Gefühle und seine Reaktion lustig, wodurch er sich noch

gedemütigter und zudem entmutigt fühlt. Entschlossen, die Situation zu lösen und das unangebrachte Verhalten nicht zu tolerieren, beschließt Christian, den Vorfall seinem direkten Vorgesetzten zu melden. Er schildert, was vorgefallen ist, und macht deutlich, dass er sich belästigt und unwohl fühlt. Sein Vorgesetzter spielt den Vorfall herunter und rät Christian sogar, sich über das vermeintliche Kompliment zu freuen und Lisas augenscheinliches Interesse für seine Karriere zu nutzen. Die Konsequenzen dieser Situation sind für Christian verheerend. Er fühlt sich sexuell belästigt, erniedrigt und im Stich gelassen.

#3

*Jaden arbeitet seit einigen Jahren als Verkäuferin in einem großen Einzelhandelsunternehmen. Sie ist eine engagierte und kompetente Mitarbeiterin, die eine tolle Beziehung zu ihren Kund*innen aufbaut. Jaden ist auch eine Transgender-Frau und befindet sich in der Transition. Jaden bemerkt, dass ihre Vorgesetzte ihr, seitdem sie dies in ihrem Team erzählt hat, außergewöhnlich oft Aufgaben in nicht kundenorientierten Bereichen, wie der Lagerhaltung, überträgt. Sie stellt fest, dass sie die einzige Person im Team ist, bei der sie diese Aufgabenverteilung vornimmt. Nach einiger Zeit wird Jaden klar, dass dahinter Absicht steckt. Sie fühlt sich ausgeschlossen, entmachtet und ihrer Chancen beraubt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Und sie weiß nicht, wie sie dieses Thema ansprechen soll.*

Was empfinden Sie beim Lesen dieser Beispiele?
Ist das sexualisierte Gewalt?

Ja!

Anna aus dem ersten Beispiel ist Betroffene von sexualisierter Gewalt in Form von Kommentaren, Andeutungen und Stereotypen.

Christian im zweiten Beispiel erlebt ungewollte körperliche Berührung und sexualisierte Objektifizierung, gefolgt von Verharmlosung.

Im dritten Beispiel erfährt Jaden strukturelle Diskriminierung als Form der sexualisierten Gewalt.

Sie alle vereint, dass sie das unangemessene Verhalten oder das Nicht-Erwünscht-Sein eines Verhaltens nicht explizit äußern müssen, egal, ob die Tat am Arbeitsplatz erfolgt oder damit in Zusammenhang steht. Das Wissen um objektiv unerwünschtes Verhalten seitens der Tatperson wird vorausgesetzt. Schließlich sollte jede*r von uns wissen, was negatives und was positives Verhalten ist. Leider sieht die Realität anders aus.

Die Ursachen für sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sind tief in unserer Gesellschaft verwurzelt und spiegeln gewachsene Machtverhältnisse, Kontrollversuche und Abhängigkeiten wider.

Wie?

Das erfahren Sie in den nächsten Kapiteln. Doch so viel sei schon jetzt geschrieben: Jede*r Einzelne hat eine Mitverantwortung. Jede*r kann dazu beitragen, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in alle Menschen respektiert und geschützt werden. Denn:

Sexualisierte Gewalt ist kein Flirt.

Sexualisierte Gewalt ist keine Hilfe.

Sexualisierte Gewalt ist kein Witz.

Sexualisierte Gewalt ist kein Kompliment.

Sexualisierte Gewalt ist Gewalt.

WANN IST ES GENUG: WANN BEGINNT SEXUALISIERTE GEWALT?

Sexualisierte Gewalt beginnt oft deutlich früher, als viele Menschen vermuten. Es handelt sich um eine perfide Form der Übergriffigkeit, die verschiedene Aspekte umfasst und Würde, Freiheit, Willen und Grenzen von Menschen verletzt.

Diese Gewalt äußert sich nicht nur in strafbaren Handlungen, sondern auch in straffreien Verhaltensweisen, die sowohl im direkten Miteinander als auch virtuell und digital in vielfältigen Formen auftreten.

Flirt oder Übergriff?

Oft wird Gewalt ausschließlich mit physischer Gewalt gleichgesetzt. Tatsächlich beginnt sexualisierte Gewalt jedoch schon viel früher - auch wenn viele Formen im Alltag nicht strafbar sind. Besonders Belästigungen werden häufig verharmlost und als weniger gefährdend eingestuft, als sie tatsächlich sind. Beispiele hierfür sind vermeintlich „missratene“ Flirtversuche.

Und ja, ein Flirt ist keine Gewalt und auch am Arbeitsplatz nicht verboten, es sei denn, Unternehmen regeln dies in ihren Verhaltenskodizes. Ein Flirt basiert jedoch auf beiderseitigem Einvernehmen, während übergriffiges Verhalten ohne das Einverständnis der anderen Person erfolgt.

Doch es hört hier noch nicht auf.

Sexuelle Kommentare, sexistische Witze und anzügliche Bemerkungen finden ihren Platz in Meetings, in der Büroküche oder auf Feiern. Diese Formen der Belästigung sind oft subtil und werden leicht übersehen oder verharmlost,

tragen jedoch erheblich zur Schaffung eines feindlichen Arbeitsumfelds bei. Unangebrachte Bemerkungen lockern eine Atmosphäre nicht auf, vielmehr stören sie die professionelle Umgebung und untergraben Respekt und Gleichberechtigung. Auch wenn solche Kommentare oft unter dem Deckmantel von „Spaß“ oder „Kollegialität“ geäußert werden, überschreiten sie die Grenzen der persönlichen Integrität und führen dazu, dass sich andere unwohl oder ungeschützt fühlen.

Sexualisierte Gewalt kann auch inhaltlicher Natur sein. Ungewollte anzügliche, pornografische, objektifizierende oder sexualisierende Darstellungen und Texte - sowohl analog als auch digital - sind ein ernstzunehmendes Problem, auch am Arbeitsplatz.