

NEWSLETTER

bff:

Netzwerkinfo 2025

make it work



**Liebe Interessierte und
Kooperationspartner*innen,**

In dieser Ausgabe unserer Netzwerkinfo richten wir den Blick auf den Zusammenhang von Behinderung und sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz.

Diese Schnittstelle wird in Forschung, Schulung und Beratung bislang noch viel zu selten berücksichtigt. Menschen mit Behinderung sind jedoch gerade aufgrund ihrer Behinderung und möglicher anderer Diskriminierungsfaktoren spezifischen Risiken und Hürden ausgesetzt, wenn es um sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz geht.

Das zeigt auch die Datenlage, da es wenig bis keine Studien über die Schnittstelle Behinderung und sexualisierter Gewalt/ Belästigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Eine der wenigen Studien ist die „Sexual harassment of disabled women in the workplace“ von der Trades Union Congress in Großbritannien von 2021.

Aus dieser geht hervor, dass 68% der befragten Frauen mit Behinderung angaben, im Arbeitsleben sexuelle Belästigung erlebt zu haben. Bei der Altersgruppe 18–34 Jahre lag der Anteil sogar bei 78%.

Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz ist ein strukturelles Problem, das Frauen und TIN*-Personen mit Behinderung besonders trifft. Das Risiko steigt, wenn weitere Merkmale wie Race, Klasse oder sexuelle Orientierung/Identität hinzukommen, was die wechselseitige Verstärkung von Unterdrückung verdeutlicht. Trotz dieses bekannten Zusammenhangs fehlen belastbare Daten.

Wir haben in unserer Ausgabe den Fokus vor allem auf Menschen mit Behinderung, die in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) beschäftigt sind gesetzt.

Ca. 300.000 Menschen mit Beeinträchtigungen sind in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen beschäftigt, wo sie außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes in Sonderstrukturen arbeiten und über ein sehr geringes Einkommen verfügen. In WfbM sind die Zahlen zu sexualisierter Belästigung dreimal höher als auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Machtasymmetrien erschweren Beschwerden und sind gleichzeitig Risikofaktoren für weitere Grenzverletzungen und Übergriffe.

Menschen mit Behinderung werden häufig stereotypisiert, als asexuell oder ‚nicht begehrenswert‘ wahrgenommen. Diese normativen Zuschreibungen wirken strukturell, indem sie Betroffene systematisch marginalisieren, Machtverhältnisse ausblenden und ihre Erfahrungen sexualisierter Gewalt entwerten. Insbesondere kognitiv beeinträchtigten Personen wird häufig abgesprochen, die Relevanz und den Charakter sexualisierter Belästigung sowie das Überschreiten persönlicher Grenzen angemessen wahrzunehmen.

In dieser Netzwerkinfo stellen wir einige fachlich relevante Beiträge vor: So führten wir ein Interview mit Marlene Krubner über Sexualisierte Belästigung und Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und ergänzen dies um die Perspektiven unserer Kollegin Patricia Gutsche zur sexualisierten Belästigung in WfBM, um unterschiedliche Erfahrungen und Expertisen sichtbar zu machen.

Außerdem bekommen Sie Einblicke in Kampagnen und Veranstaltungen, die *make it work* dieses Jahr durchgeführt hat und einen Ausblick über die Vorhaben für das kommende Jahr. Hinzu kommen wichtige Informationen aus unseren Netzwerken und schließlich neue Materialien und nützliche Tipps rund ums Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Netzwerkinfo und eine entspannte Winterpause!

Ihr *make it work* -Team

Quellen:

1. [Sexual harassment of disabled women in the workplace von der Trades Union Congress 2021](#)
2. [BMAS-Studie zu Belästigung und Gewalt und Gewaltschutz in Werkstätten](#)
3. [BMC Public Health Studie zu „Sexual violence against women with disabilities: intersection between race/color and vulnerability“](#)

Inhaltsverzeichnis

1.	Interview mit Marlene Krubner	5
2.	Interview mit Patricia Gutsche	7
3.	Jahresrückblick	
3.1	Kampagne zum 1. Mai	9
3.2	Broschüre zum Thema sexualisierte Gewalt in Werkstätten für Menschen mit Behinderung	10
3.3	Interventionsräume & Empowerment für Berater*innen mit Rassismuserfahrungen	10
3.4	The EU mutual Learning – Programme in Gender Equality	11
3.5	Workshop und Trainer*innen Intervention	11
3.6	digitale Umfrage im Netzwerk	12
3.7	Vernetzungstreffen für Bff-Trainer*innen	12
4.	Ausblick 2026	
4.1	Ankündigung und Flyer für die Fortbildung	13
4.2	Fachtag	13
4.3	Angebote für bff Tariner*innen	13
5.	Informationen aus den Netzwerken	
5.1	AGG Reform – Jetzt!	14
5.2	Bündnis gegen Sexismus	14
5.3	Beirat „Was verdient die Frau“	14
6.	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	
6.1	Ausschreibung „Train the Trainer“ für betriebliche Beschwerdestellen	15
6.2	Umfrage zu Diskriminierungserfahrung	15
7.	neue Materialien & nützliche Tips	
7.1	Relevante Studien	16
7.1.1	Leitfaden „was tun bei sexueller Belästigung?“	16
7.1.2	Beschwerdestellen bei Diskriminierung	16
7.1.3	IAB-Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	17
7.2	Barrierefreie Schulungen konzipieren & durchführen	17
7.3	Auflistung erster Maßnahmen zur Überwindung von digitalen Barrieren	19
8.	Impressum	21

**„Überall wo viel Abhängigkeit
ist, ist auch ein Nährboden
für Gewalt“**

1. Interview mit Marlene Krubner

Sexualisierte Belästigung und Gewalt in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung

Marlene Krubner ist Aktivistin der Disability Justice- und Selbstbestimmt-Leben-Bewegung sowie Mitglied des österreichischen Monitoringausschusses für die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Im Interview beschreibt sie die strukturellen und interpersonellen Gewaltformen in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen. Sie betont, dass hierarchische Machtverhältnisse, umfassende Abhängigkeiten im Alltag und fehlende Selbstbestimmung zentrale Risikofaktoren für Gewalt darstellen. Strukturelle Gewalt, etwa fehlende Privatsphäre oder die Fremdbestimmung über Lebensbereiche schaffen einen Nährboden für physische, psychische und sexualisierte Gewalt; insbesondere gegen Frauen und FLINTA*-Personen.

Sexualisierte Gewalt wird, laut Krubner, sowohl von Betreuungspersonal als auch von Mitbewohner*innen verübt. Fehlende Wahlmöglichkeiten beim Betreuungspersonal, intime Pflegesituationen und mangelnde Aufklärung schaffen besondere Gefahrenlagen.

Die Datenlage zu Gewalt in Einrichtungen ist unzureichend, was Krubner auf politische Interessen und die fehlende Priorisierung der Lebensrealitäten behinderter Menschen zurückführt; dennoch zeigen vorhandene Studien hohe Prävalenzen schwerer Gewaltformen. Intersektionale Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Rassismuserfahrungen, Queerness etc. erhöhen das Risiko zusätzlich.

Krubner kritisiert strukturelle Faktoren wie mangelnde Ausbildung zu Ableismus, fehlende Wahlrechte und geschlossene Organisationsstrukturen, die Gewalt verschleiern und Betroffenen Handlungsmöglichkeiten nehmen. Sie plädiert für einen grundlegenden Systemwechsel hin zur De-Institutionalisierung, wie es in der UN-Behindertenrechtskonvention vorgesehen ist.

In persönlicher Assistenz sieht sie ein menschenrechtskonformes, gewaltpräventives Unterstützungssystem. Für einen besseren Gewaltschutz seien zudem echte Mitbestimmung durch Menschen mit Behinderungen, externe Beratungsstrukturen, konsequente Führungskultur, klare Verantwortungsübernahme und Sensibilisierung für Anti-Ableismus notwendig. Empowerment und der Ausbau von Peer-Organisationen seien entscheidend, um Selbstbestimmung und Schutz vor Gewalt nachhaltig zu stärken.

[Hier](#) finden Sie das Interview sowie weitere Interviews mit Fachpersonen zum Thema Schutz vor sexualisierter Belästigung

Vielen Dank an unsere Interviewpartnerin Marlene Krubner sowie an unsere studentische Mitarbeiterin Ela Yıldız, die das Interview durchgeführt hat.

Partizipation und Empowerment sind Schlüssel zu einem wirksamen Gewaltschutz in Einrichtungen

Die Analyse, die Marlene Krubner für Österreich darstellt, lässt sich nahezu deckungsgleich auf die Situation in Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen in Deutschland übertragen. 2024 wurde in einer Studie von BMAS und BMBFSFJ festgestellt: Die Gewaltbetroffenheit in Wohneinrichtungen und in Werkstätten ist alarmierend hoch, Gewaltschutzkonzepte greifen nur unzureichend, externe Beschwerde- und Unterstützungsangebote können kaum in Anspruch genommen werden.

Fehlende Partizipation der Nutzerinnen und Nutzer mit Beeinträchtigungen ist dabei ein wiederkehrender Mangel in der Umsetzung von Gewaltschutz in Einrichtungen und gleichzeitig Risikofaktor für Grenzverletzungen und Übergriffe.

Peer-Expertinnen und Peer-Experten haben in Prozessen von Partizipation und Empowerment eine entscheidende Rolle: Sie bringen ihre Erfahrungen und Lebensrealitäten ein, benennen Barrieren und Diskriminierungen und tragen durch ihre Expertise zu wirksamen und passgenauen Lösungsansätzen bei. Gleichzeitig sind sie wichtiges Rollenvorbild für ihre Kolleginnen und Kollegen und Mitbewohnerinnen und Mitbewohner.

Sie zeigen: „Meine Stimme zählt. Ich kann Probleme benennen und Veränderungen anstoßen.“

2. Interview mit unserer bff-Kollegin Patricia Gutsche

Patricia Gutsche ist Peer-Expertin im SuSe-Projekt und arbeitet gleichzeitig in einer Werkstatt. Wichtig sind ihr ein respektvoller Austausch auf Augenhöhe, ernstgenommen zu werden und dass Frauen mit Behinderungen ihre Erfahrungen mitteilen können und ihnen dabei zugehört wird.

Im Interview geht sie auf Bedarfe ein, um in Werkstätten einen Schutz vor und Umgang mit sexualisierter Belästigung zu gewährleisten. Dabei betont sie, wie wichtig es ist, klare Ansprechpersonen zu haben, dass Aufklärungsarbeit geleistet wird und das Gefühl vermittelt wird, von den Führungskräften ernstgenommen zu werden. Dabei bekräftigt sie einen Ansatz, in dem die Meinungen und Ideen von Mitarbeitenden bei der Konzeption von Schutzmaßnahmen und Regeln miteinbezogen werden.

Betroffene von sexualisierter Belästigung und Gewalt will sie ermutigen, sich Hilfe und Unterstützung zu holen und betont, dass Betroffene nicht alleine sind.

[Hier](#) finden Sie das Interview sowie weitere Interviews mit Fachpersonen zum Thema Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz.

*Vielen Dank an unsere Interviewpartnerin
Patricia Gutsche.*

3. Jahresrückblick

3.1 1.Mai Kampagne zum Thema sexualisierte Belästigung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM)

Wie auch in den vergangenen Jahren, erstellte *make it work* zum 1.Mai eine Social Media Aktion – dieses Mal zum Thema Schutz vor sexualisierter Belästigung und Ausgrenzung am Arbeitsplatz: Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Auf Grundlage der im Juli 2024 veröffentlichten Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu sexualisierter Belästigung und Gewalt in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), klären wir über die Ergebnisse der Studie, Barrieren, denen Betroffene begegnen und rechtliche Grundlagen sowie Hilfsangebote auf.

Die Studie finden Sie [hier](#).



Auf unserem Instagram Profil @bff_gegengewalt können Sie die gesamten Inhalte der Posts einsehen

3.2 Broschüre zum Thema sexualisierte Belästigung i Werkstätten für Menschen mit Behinderungen

Das durch die 1.Mai Social-Media-Kampagne entstandene Material wurde nun weiterverarbeitet und wird 2026 in Form einer Broschüre erscheinen. Diese wird dann über unsere Website bestellbar sein.

3.3 Intervisionsräume & Empowerment für Berater*innen mit Rassismuserfahrungen im März und Oktober 2025

Diese *make it work*-Angebote richteten sich spezifisch an Berater*innen mit Rassismuserfahrungen aus bff-Beratungsstellen, um Trainer*innen mit Rassismuserfahrungen einen geschützteren Raum zum Erfahrungsaustausch, Bedarfen und Vernetzung zu bieten und gleichzeitig Räume für Empowerment zu ermöglichen.

Ziele des Angebots waren zudem, die eigenen Erfahrungen sichtbar und besprechbar zu machen, gegenseitige Unterstützung zu stärken, Selbstwirksamkeit zu fördern und Strategien im Umgang mit Diskriminierung zu reflektieren.

Der kollegiale Austausch wurde moderiert von Bengi Bitiş (*make it work* Projekt bff).

Der Empowerment-Tag wurde von [Methu Thavarasa](#) und [Xinan Pandan](#) durchgeführt.

3.4 The EU mutual Learning – Programme in Gender Equality

Am 8. und 9. Oktober fand das jährliche mutual Learning-Programme der EU-Kommission für Gender Equality statt. In diesem Jahr legte die europaweite Konferenz den Schwerpunkt auf sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz. Dazu sind Expert*innen aus ca. 18 europäischen Ländern zusammengekommen, um sich über ihre Expertise auszutauschen und voneinander zu lernen. *make it work* wurde vom BMBFSFJ dazu eingeladen, einen Beitrag zu leisten. Es war ein spannender Austausch mit den Expert*innen.

[Hier](#) finden Sie die Inhalte.

3.5 Workshop und Trainer*innen Intervision

„Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz intersektional verstehen – Grundlagen für eine diskriminierungskritische Trainings- und Schulungspraxis“

Seit 2023 ist in der bff-Satzung festgeschrieben, dass sich der Verband auch für eine intersektionale Perspektive auf Gewalt einsetzt. Wir haben festgestellt, dass es einen großen Bedarf gibt, sich intensiver mit der Anforderung und Umsetzung intersektionaler Ansätze in der Praxis auseinanderzusetzen. Daher boten wir einen Grundlagenworkshop zum Thema diskriminierungskritische Praxis und Intersektionalität mit anschließender Intervision an. Die Veranstaltung – geleitet von Sara Hassan, Autor*in, Trainer*in und Berater*in für intersektionale Perspektiven auf sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz – bot bff Berater*innen und Trainer*innen Raum zur Auseinandersetzung mit der Umsetzung intersektionaler und diskriminierungskritischer Perspektiven in der eigenen Beratungs- und Schulungspraxis.

Kontakt Daten zu Sara Hassan finden Sie [hier](#).

3.6 Digitale Umfrage im Netzwerk

Im Sommer haben wir eine digitale Umfrage durchgeführt, um die Bedarfe der Schulenden im Netzwerk zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung zu ermitteln. Die Ergebnisse zeigen: Schulende benötigen aktuelles Wissen, praxisnahe Beispiele und rechtliche Orientierung. Die Ergebnisse zeigen: Schulende benötigen aktuelles Wissen, praxisnahe Beispiele und rechtliche Orientierung.

Gleichzeitig stellen Machtungleichgewichte, fehlende Beschwerde- möglichkeiten und Abhängigkeiten für sie selbst eine Herausforderung dar, und Diskriminierungen müssen sensibel thematisiert werden, um Stereotype nicht zu verstärken.

3.7 Vernetzungstreffen für Bff-Trainer*innen mit Fokus auf rechtliche Beratungspraxis aus intersektionaler Perspektive im November 2025

Im November 2025 fand die alljährliche *make it work* Trainer*innen-Vernetzung statt, bei der wir Raum für fachlichen Input und kollegialen Austausch für alle Trainer*innen angeboten haben, die im Themenfeld Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz beraten und schulen. Dieses Jahr gab die Rechtsanwältin und Expertin für Antidiskriminierungsrecht und Arbeitsrecht Maryam Haschemi Yekani einen Input über rechtliche Beratungspraxis im Kontext Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz aus intersektionaler Perspektive. Fragen um rechtliche Regelungen stellen sich immer wieder im Kontext der Beratungs- und Schulungsarbeit im Themenfeld Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz.

Kontaktdaten zu Maryam Haschemi Yekani finden Sie [hier](#).

4. Ausblick 2026

4.1 Ankündigung und Flyer für die Fortbildung

Die *make it work* -Fortbildung zum Thema „**sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz – Diskriminierungskritisch erkennen, reflektieren und handeln**“ startet am 6. Juni 2026! Der Fortbildungsgang soll bff-Berater*innen dazu qualifizieren, eigenständig diskriminierungskritische und intersektionale Schulungen und Beratungsprozesse zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz nach bff-Qualitätsstandards durchzuführen.

Die Teilnehmenden werden insbesondere dazu befähigt, Führungskräfte und andere betriebliche Schlüsselpersonen zu sensibilisieren und sie in ihren rechtlichen Aufgaben zum Thema zu stärken.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Die Fortbildung findet an den folgenden Daten statt:
08–11.06.2026.

Die Bewerbungsfrist endet am 31.12.2025.

Zum Bewerbungsformular gelangen Sie [hier](#).

4.2 Fachtag

Im Herbst 2026 wird es eine digitale Fachveranstaltung zu „sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz“ geben. Konkretere Informationen erlangen Sie im neuen Jahr.

4.3 Angebote für bff-Trainer*innen, Öffentlichkeitsarbeit und Fachveranstaltung

Auch für das kommende Jahr plant *make it work* mehrere spannende und informative Veranstaltungen für bff-Trainer*innen. Neben der Fortbildung im Sommer und einer Fachveranstaltung wird es 2026 außerdem wie gewöhnlich eine Kampagne zum ersten Mai, Netzwerktreffen und eine abschließende Netzwerkinfo geben. Wir freuen uns darauf, die neuen Inhalte mit Ihnen zu teilen.

5. Informationen aus den Netzwerken

5.1 AGG Reform – Jetzt!

Weiterhin ist *make it work* Teil des AGG Bündnisses und hat seit dem Regierungswechsel wieder den Faden aufgenommen, die AGG Reform gemeinsam mit Bündnispartner*innen voranzutreiben.

[Hier](#) gelangen Sie zu der Website des Bündnisses.

5.2 Bündnis gegen Sexismus

make it work ist weiterhin Teil des Bündnisses gegen Sexismus und nimmt dort weiterhin regelmäßig an den Austausch- und Vernetzungstreffen teil. An dieser Stelle wollen wir auch darauf hinweisen, dass die Handreichung mit Maßnahmen gegen Sexismus wieder verfügbar ist.

[Hier](#) können Sie diese abrufen.

Im nächsten Frühjahr wird es zudem eine Studie über Sexismus am Arbeitsplatz veröffentlicht.

Einige Infos dazu finden Sie [hier](#).

5.3 Beirat „Was verdient die Frau“

make it work ist zudem Teil des Beirats „Was verdient die Frau“ vom DGB. In diesem Zusammenhang wollen wir auf die Veröffentlichung **„Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland? Zur Bedeutung existenzsichernder Beschäftigung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen“** aufmerksam machen.

[Hier](#) gelangen Sie zu der Veröffentlichung.

6. Antidiskriminierungsstelle des Bundes

6.1 Ausschreibung eines „Train the Trainer für betriebliche Beschwerdestellen nach § 13 AGG“

Im Rahmen des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes beauftragten Projektes sollen bis Anfang 2027 Trainer*innen ausgebildet werden, die private und öffentlich-rechtliche Arbeitgebende beim Aufbau und der Weiterentwicklung betrieblicher Beschwerdestellen unterstützen. Ziel ist es, erfahrene Fachpersonen dazu auszubilden, neben dem Beraten und Schulen von Arbeitgeber*innen auch Mitarbeitende, die in den Beschwerdestellen die Diskriminierungsfälle bearbeiten, zu qualifizieren.

Die Konzeption der Curricula, die Erstellung eines Trainingshandbuchs sowie die Durchführung des „Train the Trainer“ Programms liegen bei Annette Martucci und Andreas Foitzik (adis e.V., Tübingen). Juristisch begleitet wird das Projekt durch die Rechtsanwältin Maryam Hashemi.

Mit dieser Qualifizierungsmaßnahme soll das Angebot an kompetenten Trainer*innen für Fortbildungen und Organisationsberatung im Bereich innerbetrieblicher Beschwerdestrukturen nachhaltig ausgebaut werden.

Sie können sich [hier](#) für Weiterbildung bewerben und sich informieren. (Die Bewerbungsfrist ist abgelaufen, daher nur als Information)

6.2 Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen

Vom 12. November 2025 bis 28. Februar 2026 führt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die bislang größte Umfrage zu Diskriminierung in Deutschland durch. Die Ergebnisse werden 2027 veröffentlicht.

An der Umfrage können alle Menschen ab 14 Jahren teilnehmen, die in Deutschland Diskriminierung erlebt haben. Die Teilnahme ist anonym, barrierearm und in vielen Formaten und Sprachen möglich.

Tragen Sie mit Ihrer Teilnahme dazu bei, Diskriminierung in Deutschland sichtbarer zu machen!

Den Online-Fragebogen finden Sie [hier](#)

7. Neue Materialien & nützliche Tipps

7.1 Relevante Studien

7.1.1 Leitfaden „Was tun bei sexueller Belästigung?“ (ADS)

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat einen neuen Leitfaden mit dem Titel „Was tun bei sexueller Belästigung?“ veröffentlicht. Die Broschüre bietet einen guten Überblick über Handlungsoptionen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Positiv hervorzuheben ist, dass sie auch Aspekte von Geschlechteridentität und Mehrfachdiskriminierung aufgreift.

[Hier](#) kommen Sie zu dem Leitfaden

7.1.2 Beschwerdestellen bei Diskriminierung (ADS)

Eine weitere neue Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeigt, wie Beschwerdestellen gegen Diskriminierung in der Praxis erfolgreich funktionieren können. Es gibt unter anderem Gute-Praxis-Beispiele, was Voraussetzungen für Beschwerdestellen sind und wie sie gelingen können.

[Hier](#) kommen Sie zu der Studie

7.1.3 IAB-Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Am 20.05.2025 hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Studie zu sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz veröffentlicht. Folgende Ergebnisse stehen besonders hervor:

- **20%** der Beschäftigten berichteten, selbst oder in ihrem Arbeitsumfeld sexuelle Belästigung erlebt zu haben. Frauen sind dabei deutlich häufiger betroffen als Männer.
- **13%** der Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten gaben an, in den letzten zwei Jahren Fälle sexueller Belästigung registriert zu haben.
- **72%** der betroffenen Betriebe beobachteten negative Folgen, insbesondere in Bezug auf Arbeitsmoral, Anwesenheit und Personalbindung.
- **59%** der Betriebe verfügen über Verfahren zum Umgang mit sexueller Belästigung, die jedoch meist informell sind. Präventive Maßnahmen sind eher selten.

Die Studie bestätigt demnach bisherige Erkenntnisse. Sie hat jedoch einen betriebswirtschaftlichen Fokus und geht nicht auf strukturelle Machtverhältnisse ein, bezieht sich auf binäre Geschlechter und berücksichtigt keine Mehrfachdiskriminierung oder Intersektionalität. Trotz dieser Mängel liefert die Studie Hinweise darauf, wie gravierend sich sexualisierte Belästigung auf betroffene Menschen und ihre Betriebe auswirken können.

Die Studie finden Sie [hier](#).

7.2 Barrierefreie Schulungen konzipieren und durchführen

Als Trainer*in zum Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz sind Sie beauftragt, unterschiedlichste Personengruppen zu schulen. Dabei treffen in Ihren Veranstaltungen häufig Menschen mit verschiedenen Hintergründen, Dis-/Abilities und Bedürfnissen aufeinander. Dabei gilt es, allen Teilnehmenden gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen – unabhängig von körperlichen, sensorischen oder

kognitiven Voraussetzungen. Dies erfordert, digitale als auch Schulungen, die in Präsenz stattfinden, barrierefrei zu planen, umzusetzen und zu kommunizieren. Das Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG) definiert Barrierefreiheit wie folgt:

§4 Barrierefreiheit:

„Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.“

Damit alle Interessierten ohne fremde Hilfe an der Veranstaltung teilnehmen können, sollte man bei der barrierefreien Umsetzung von Präsenzveranstaltungen und digitalen Veranstaltungen auf verschiedene Dimensionen achten.

Sie finden [hier](#) eine Checkliste von der Aktion Mensch für die barrierefreie Umsetzung von Präsenzveranstaltungen. Die Checkliste greift Aspekte der sprachlich-kommunikativen Barrierefreiheit, der räumlichen Barrierefreiheit und der technischen Barrierefreiheit auf, um allen die Teilnahme zu ermöglichen.

Im Hinblick auf das Planen und Durchführen von digitalen barrierefreien Veranstaltungen ist es sinnvoll, auf den Begriff „digitale Barrierefreiheit“ einzugehen. Laut einer Erklärung des Bundesministeriums des Innern zum Thema Barrierefreiheit Dienstkonsolidierung bedeutet digitale Barrierefreiheit, „dass die uneingeschränkte Verfügbarkeit und Zugänglichkeit zur Informationstechnik (Internet, Dokumente und mobile

Anwendungen) für alle Menschen, unabhängig ihrer etwaigen Einschränkungen oder technischen Möglichkeiten, gewährleistet wird“. Digitale Barrieren können für alle Menschen auftreten, doch da der digitale Raum insbesondere Vorteile für viele Menschen mit Behinderungen bietet, sind Menschen mit Behinderung häufig verstärkt auf digitale Barrierefreiheit angewiesen sind und sollten daher nicht durch Barrieren davon ausgeschlossen werden.

Digitale Teilhabe ist Voraussetzung für soziale Teilhabe.

Hier finden Sie einen Leitfaden zum Gestalten barrierefreier digitaler Schulungen erstellt durch Aktion Mensch.

7.3 Auflistung erster Maßnahmen zur Überwindung von digitalen Barrieren erstellt vom Bundesministerium des Innern zum Thema Barrierefreiheit Dienstkonsolidierung

1. Übersichtliche Webseitenstrukturen:

Eine klare Struktur und die korrekte Auszeichnung von Überschriften sind für alle Benutzergruppen von großer Bedeutung.

2. Optimierung von Kontrasten:

Ausreichende Farbkontraste verbessern die Lesbarkeit digitaler Inhalte. Informationen sind somit besser und leichter wahrnehmbar.

3. Tastaturbedienung:

Die Gewährleistung der Tastaturbedienung ermöglicht es Menschen mit verschiedenen Einschränkungen, digitale Inhalte zu nutzen.

4. Gebärdensprachvideos und Untertitel:

Für Gehörlose und Hörbeeinträchtigte sind Gebärdensprachvideos sowie Untertitel in digitalen Medien unerlässlich.

5. Leichte Sprache und klare Strukturen:

Die Verwendung von Leichter Sprache und einfachen Strukturen erleichtert Personen mit kognitiven Einschränkungen den Zugang zu digitalen Inhalten.

6. Bedienung von mehreren Sinnes- und Informationswegen:

Informationen sollten nicht nur über einen einzigen Sinneskanal zur Verfügung gestellt werden.

[Hier](#) gelangen sie zu der Website.

Wir hoffen Sie hatten Freude beim Lesen der Netzwerkinfo!

Wir freuen uns auf den weiteren fachlichen Austausch mit Ihnen im neuen Jahr.

Herzliche Grüße
Ihr *make it work*-Team

Impressum



Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe
Frauen gegen Gewalt e.V.

Petersburger Straße 94
10247 Berlin

Telefon: 030 322 99 500

Bei Fragen zum Projekt schreiben Sie gern eine Mail an:
makeitwork@bv-bff.de

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für
Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ).

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend