

2006, 2017, 2022: Nach #metoo kommt make it work!

Was brauchen wir für eine Zukunft ohne
sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz?

Dokumentation des Kongresses vom 2. Mai 2022



© bff 2021 / Illustration von Tomka Weiß

bff: **make it work!**

bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen
und Frauennotrufe - Frauen gegen Gewalt e.V.

EINFÜHRUNG

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist seit #metoo in aller Munde, aber was hat sich seitdem wirklich getan? Der bff: Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe arbeitet seit 2019 im Rahmen des Projekts „make it work!“ mit besonderem Fokus zu diesem Themenfeld und sieht weiterhin großen Handlungsbedarf mit Blick auf die bessere Unterstützung Betroffener und die Umsetzung von Schutzmaßnahmen seitens verantwortlicher Arbeitgeber*innen. Nach vier Jahren erfolgreicher fachlicher Arbeit lud „make it work!“ am 02.05.2022 Kooperationspartner*innen aus verschiedenen Bereichen ein, um der Frage nachzugehen was gebraucht wird für eine Zukunft ohne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Expert*innen aus den Bereichen Fachberatung, Antidiskriminierungsrecht, Gewerkschaftsarbeit, Unternehmenspraxis, Arbeitsschutz, communitybasierte Arbeit und Intersektionalität kamen im Rahmen des Kongresses mit dem Publikum in Austausch über Handlungsmöglichkeiten gegen sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz. Die BMFSFJ-Ministerin Lisa Paus hielt zudem ein Grußwort, das die große Bedeutung von „make it work!“ für die fachliche Arbeit zum Thema verdeutlichte. Insgesamt nahmen über 200 Personen digital und in Präsenz an der Veranstaltung teil, die von ShaNon Bobinger moderiert wurde.

INHALT

1. Der „make it work-Kongress 2022“ im Überblick: Das Programm.....	1
2. Eröffnungsrede von Katja Grieger und Katharina Göpner (bff-Geschäftsleitung)	2
3. Grußwort von Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	5
4. Was brauchen wir für eine Zukunft ohne sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz? Verschiedene Akteur*innen teilen ihre Perspektiven.....	7
5. Kooperation als ein Schlüssel zu Veränderung: make it work - Netzwerkarbeit im Gesundheits- und Pflegebereich.....	10
6. Die Wichtigkeit der Entnormalisierung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Ein Vortrag von Sara Hassan.....	12
7. Warum sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz intersektionale Lösungsansätze braucht und wie eine Umsetzung gelingen kann.....	14
8. Praxisbeispiel: Communitybasierte Ansätze zum Schutz vor sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz Ein Vortrag von Sheerine Alemzadeh	17
9. Eindrücke vom 02.05.2022.....	20
Fotos.....	20
Mentimeter-Ergebnisse (Auswahl der Antworten).....	22
Die Kongress-Referent*innen.....	26

1. DER „MAKE IT WORK-KONGRESS 2022“ IM ÜBERBLICK: DAS PROGRAMM

1,50 €

Nach #metoo kommt make it work!

Für eine Zukunft ohne sexualisierte Belästigung
am Arbeitsplatz.

bff: make it work!

Hybrider Kongress
02.05.2022
10 bis 17 Uhr
Stadtmission Berlin und online
Der Kongress wird in deutsche
Gebärdensprache übersetzt.

2006, 2017, 2022: Nach #metoo kommt make it work!

Was brauchen wir für eine Zukunft
ohne sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz?

© bff 2021 / Illustration von Tomka Weiß

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Familie, Senioren,
Frauen
und Jugend

<p>1,50 €</p>	<p>10:30-12:00 Was brauchen wir für eine Zukunft ohne sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz? Podiumsdebatte mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anette Diehl, Frauennotruf Mainz • Dr. Christina Stockfisch, DGB-Bundesvorstand • Heike Fritzsche, Antidiskriminierungsstelle des Bundes • Dr. Claudia Brandkamp, Deutsche Telekom AG • einer Vertreter*in aus der Politik (angefragt) 	<p>12:15-13:00 Kooperation als ein Schlüssel zu Veränderung: make it work - Netzwerkarbeit im Gesundheits- und Pflegebereich Gespräch mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Melanie Rosendahl, Frauennotruf Bielefeld • Dr. Heike Schambortski, Leiterin des Gesamtbereichs Prävention der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege 	<p>PAUSE</p>	<p>13:45-14:45 Graubereiche gibt es nicht. Wie wir der Normalisierung alltäglicher sexueller Grenzüberschreitungen entgentreten können. Online-Vortrag von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sara Hassan, Podcasterin, freie Journalistin und Autorin 		<p>16:00-16:45 Warum sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz intersektionale Lösungsansätze braucht und wie eine Umsetzung gelingen kann. Gespräch mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saideh Sadaat-Lendle, Psychologin, Diversity-Trainerin und freiberufliche Dozentin • Olenka Bordo Benavides, Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie
<p>Moderation ShaNon Bobinger</p> <p>10:00-10:30 Begrüßung des bff Grußwort: Anne Spiegel, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</p>	<p>PAUSE</p>	<p>MITTAGSPAUSE</p>	<p>15:00-16:00 How #metoo affects low-wage and immigrant survivors: Community-sustained strategies to end gender-based violence in the workplace and beyond. (Vortrag wird gedolmetscht) Online-Vortrag von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sheerine Alemzadeh, Chicago, Anwältin, Mitbegründerin und Co-Direktorin der Organisation Healing to Action 	<p>16:45 Verabschiedung</p>		



v.l.n.r: bff-Geschäftsführerinnen Katja Grieger und Katharina Göpner

2. ERÖFFNUNGSREDE VON KATJA GRIEGER UND KATHARINA GÖPNER (BFF-GESCHÄFTSLEITUNG)

Unter der Überschrift „2006, 2017, 2022: Nach #metoo kommt make it work! Was brauchen wir für eine Zukunft ohne sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz?“ haben Katharina Göpner und Katja Grieger den Kongress am 02. Mai 2022 in der Berliner Stadtmission eröffnet. Es folgt eine gekürzte Fassung der Eröffnungsansprache:

2006, 2017, 2022 - Die Jahreszahlen im Titel des Kongressprogramms markieren wichtige Meilensteine im Kampf gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt weltweit.

2006 - In diesem Jahr hat die US-amerikanische Menschenrechts-Aktivistin Tarana Burke den Slogan „metoo“ erfunden. Damit kreierte Burke eine Empowerment-Kampagne für afroamerikanische Frauen und Mädchen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Grundlegender Gedanke von Burkes Arbeit war dabei, dass Empowerment der Überlebenden sexualisierter Gewalt durch Empathie möglich wird. Damit macht Burke deutlich, dass die individuelle aber auch gesellschaftliche Überwindung sexualisierter Gewalt dadurch möglich wird, dass Betroffene sich gemeinsam organisieren und nicht länger alleine bleiben. Burke geht es dabei vor allem um strukturelle Veränderungen und darum, insbesondere mehrfachdiskriminierte Frauen und Mädchen in den Fokus zu stellen in der Arbeit gegen sexualisierte Gewalt, da ihre Erfahrungen oft unsichtbar gemacht werden.

2006 war auch das Jahr in dem Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz - auch gegen sexuelle Belästigung – als Pflicht von Arbeitgeber*innen gesetzlich manifestiert wurde: Im August 2006 beschloss der Deutsche Bundestag die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

2017 - Es war in diesem Jahr, als die US-amerikanische Schauspielerin und Produzentin Alyssa Milano anlässlich des so genannten Weinstein-Skandals Burkes Slogan in Form des Hashtags #metoo wieder online ins Leben rief. Milano entdeckte erst später, dass bereits 11 Jahre zuvor Tarana Burke diesen Slogan benutzt hatte und bezog sich nachträglich auf Burkes langjährige Arbeit. Es dauerte nicht lange, bis der Hashtag trendete und zwar in mindestens 85 Nationen. Soziale Netzwerke boten Betroffenen sexualisierter Übergriffe die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu teilen. Die #metoo-Bewegung war Motor für eine gesteigerte Aufmerksamkeit für das Thema sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz in dem die Perspektiven von Betroffenen plötzlich im Vordergrund standen.

Es ist 2022. Wo stehen wir heute – 5 Jahre nach #metoo - mit Blick auf das Thema sexuelle Gewalt, insbesondere am Arbeitsplatz? Wie kam es zu den Entwicklungen der letzten 16 Jahre?

Welche Faktoren spielten eine Rolle dafür, dass ein schon lang bestehendes und fachlich diskutiertes Problem 2017 plötzlich zum Skandal wurde? Was hat das öffentliche Interesse damit zu tun wer über das Thema sexualisierte Gewalt spricht? Wer findet Gehör und wer nicht?

Bereits lange vor der globalen Empörung widmeten sich die im bff organisierten Beratungsstellen dem Thema sexualisierte Übergriffe in der Arbeitswelt. Seit 2011 ist das Thema fester Schwerpunkt der fachlichen Arbeit der bff-Geschäftsstelle. Zentrales Anliegen der bff-Arbeit war und ist es stets die Betroffenen zu unterstützen und Handlungskompetenzen bei verantwortlichen Führungskräften und Arbeitgeber*innen zu stärken. 2019 wurde auf dieser langjährigen Arbeit das Projekt „make it work!“ gestartet, gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Der Projekttitle „make it work!“ ist ganz bewusst englisch und als Weiterentwicklung des Slogans #metoo gewählt. Der Projekttitle war ein klarer Aufruf dazu, nicht länger die Verantwortung auf die Betroffenen zu verlagern die Problematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aus der Tabuzone in die betriebliche Öffentlichkeit zu holen. „make it work!“ hat vielmehr das Ziel Betroffene zu entlasten und Strukturen in der Arbeitswelt zu schaffen, die belästigungsfreie Arbeitsplätze überall ermöglichen.

In der „make it work!“-Arbeit sind zwei Aspekte von zentraler Bedeutung.

Erstens: Sexualisierte Übergriffe in der Arbeitswelt können alle treffen, sie treffen aber nicht alle gleich. Je nach Ausmaß des Abhängigkeitsverhältnisses, Art der Beschäftigung – prekär oder gesichert, freiberuflich oder in Ausbildung, und je nach gesellschaftlicher Positionierung (mit oder ohne Behinderung, mit oder ohne Rassismuserfahrung) sind

- die Möglichkeiten der Gegenwehr,
- die Wahrscheinlichkeit, Gehör zu finden und
- die Wahrscheinlichkeit, Solidarität zu erfahren

unterschiedlich. In der Arbeit von „make it work!“ wird daher immer auch auf die besondere Betroffenheit und Situationen von mehrfachdiskriminierten Gruppen geschaut. Eine Arbeitswelt frei von sexualisierten Übergriffen kann nur

dann möglich sein, wenn verschiedene Formen von Diskriminierungen in ihrem Zusammenwirken erkannt werden.

Der zweite wichtige Aspekt im Rahmen der Arbeit von „make it work!“ besteht im Aufbau starker Netzwerke und Kooperationen: Wer Veränderung erreichen will, muss sich mit anderen zusammentun. Das „make it work!“-Kongressprogramm zeigt wie erfolgreiche Netzwerkarbeit zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aussehen kann: „Die unglaubliche Vielfalt der heute bei dieser Veranstaltung vertretenen Arbeitsbereiche, Branchen, Organisationen und Personen werten wir als Zeichen, dass uns da was gelungen ist.“

Die Fortführung der Arbeit von „make it work!“ ist zentral – denn eine Zukunft ohne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nur möglich, wenn Maßnahmen zur Unterstützung Betroffener und Umsetzung von Schutz in Betrieben maßgeblich durch die bff- Fachexpertise beleuchtet und begleitet werden.



BMFSFJ-Ministerin Lisa Paus

3. GRUSSWORT VON LISA PAUS, BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

Beim make it work-Kongress machte Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in ihrer Rede deutlich: Betroffene sind auf Verbündete angewiesen, wenn sie herabgewürdigt und Opfer von Machtmissbrauch werden. Der folgende Auszug ist eine Kürzung des Grußworts von Bundesministerin Paus zur Eröffnung der Veranstaltung:

Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz ist immer noch alltäglich. Gleichzeitig suchen aber nur sehr wenige Betroffene professionelle Unterstützung. Viele bleiben alleine. Das zeigen die Ergebnisse der bereits 2019 veröffentlichten Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema [Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention](#). Die Studie hat nicht nur gezeigt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ein gesamtgesellschaftliches Problem ist: Laut der repräsentativen Untersuchung erlebte - im Zeitraum der zurückliegenden drei Jahren - jede elfte erwerbstätige Person sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Es wurde auch wieder deutlich, dass die Mehrheit der Betroffenen Frauen sind.

Diese Zahlen machen deutlich, dass mehr getan werden muss gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Wie kommen wir also weg vom sexualisierten 'business-as-usual' zum 'make it work'?

Das Bundesprojekt „Make it work“ des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) gibt Antworten auf diese Fragen. Seit 2019 sensibilisiert der bff Beschäftigte und Führungskräfte in Unternehmen und Organisationen für das Thema sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

Der bff bietet Fortbildungen an, baut starke Netzwerke auf und vieles mehr.

Dies ist umso wichtiger, wenn Betroffene mit Behinderung(en) leben, eine Migrationsgeschichte haben, sowie in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Es ist und bleibt notwendig, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als eine der vielen Formen struktureller Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz zu erkennen und entgegenzuwirken. Das BMFSFJ-geförderte bff-Projekt make it work ist für die Bekämpfung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zentral.

Seit 2019 bereichert das Projekt die Debatte, was gebraucht wird, um eine gewaltfreie Arbeitskultur zu ermöglichen nachhaltig. Gleichzeitig gibt es trotz der großen Erfolge von make it work noch viel zu tun, um der andauernden Tabuisierung sexueller Belästigung wirksam entgegenzuwirken. Der make it work-Kongress ist dafür eine zentrale Plattform, wie Ministerin Paus betont: “Wir müssen fachlich alles dafür tun, damit Frauen am Arbeitsplatz sicher sind und sich wehren können, gegen jede Form von Übergriffen und Machtmissbrauch.”

4. WAS BRAUCHEN WIR FÜR EINE ZUKUNFT OHNE SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ? VERSCHIEDENE AKTEUR*INNEN TEILEN IHRE PERSPEKTIVEN

Der Beitrag ist eine Zusammenfassung des Panelgesprächs mit Anette Diehl (Frauennotruf Mainz), Dr. Christina Stockfisch (DGB Bundesvorstand), Heike Fritzsche (ADS) und Dr. Claudia Brandkamp (Telekom AG).

2006, 2017, 2022 - Die vergangenen Jahre haben gezeigt: Im Bereich Prävention und Intervention bei sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz bewegt sich viel. Gleichzeitig gibt es noch einiges zu tun, um die Umsetzung von Schutz vor Belästigung in der betrieblichen Praxis zu stärken. In der Podiumsdiskussion „Was brauchen wir für eine Zukunft ohne sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz?“ referieren Vertreter*innen aus Beratungsstellen, Gewerkschaft, Forschung und von Arbeitgeber*innenseite über Erfolge und Herausforderungen um eine belästigungsfreie Zukunft am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Wo stehen wir heute, 16 Jahre nach Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)? Heike Fritzsche, Referentin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erkennt verschiedene Meilensteine, die seit der Einführung des Gesetzes erreicht wurden: Es liegen wichtige repräsentative Studien zum Thema sexuelle Belästigung vor, mit der Reform des Sexualstrafrechts 2016 wurde sexuelle Belästigung als neuer Straftatbestand eingeführt und nicht zuletzt durch #metoo wird die Thematik mehr und mehr als gesamtgesellschaftliches Problem erkannt. Jedoch gibt es noch viel zu tun, insbesondere mit Blick auf die Rechtsdurchsetzung der Betroffenen. „Aus den aktuellen Studien wissen wir: Es gibt praktisch keine Klagen durch Betroffene, sondern eher Kündigungsschutzklagen der Täter“, resümiert Fritzsche. Zwar haben die Einführung des AGG 2006 und die öffentlichen Debatten rund um #metoo 2017 für ein stärkeres gesellschaftliches Bewusstsein gesorgt, erläutert Fritzsche.



v.l.n.r.: Heike Fritzsche (ADS), Anette Diehl (Frauennotruf Mainz), Dr. Christina Stockfisch (DGB), Dr. Claudia Brandkamp (Telekom AG), ShaNon Bobinger (Moderation)

Allerdings “sind die rechtlichen Instrumente nicht niedrigschwellig genug und zu oft nicht passgenau für die Situation der Betroffenen”. Die rechtlichen Regelungen bieten somit noch nicht ausreichend Schutz für Betroffene. Als Beispiel nennt Heike Fritzsche die sehr kurzen Fristen, wenn Betroffene ihre Ansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen wollen.

Die Situation der Betroffenen kennt Anette Diehl sehr gut: Seit über 30 Jahren berät Diehl als Trauma-Fachberaterin beim Frauennotruf Mainz gewaltbetroffene Frauen und Mädchen und deren Bezugspersonen. Die Fachberaterin weiß schon seit Jahrzehnten, dass sexuelle Belästigung Betroffene nicht nur massiv belastet sondern auch, dass es in allen Arbeitsbereichen vorkommt, bis heute. Trotz der öffentlichen Aufmerksamkeit im Rahmen von #metoo-Debatte habe sich die Situation der Betroffenen leider nicht wirklich nachhaltig verbessert. Dafür sei es wichtig, innerbetriebliche Maßnahmen zu treffen, die einen regelmäßigen Austausch zu den Themen Sexismus, sexualisierte Grenzverletzung, Übergriffe und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ermöglichen. Häufig beginnt Belästigung mit schrittweisen, scheinbar harmlosen Grenzüberschreitungen, die sich immer weiter steigern können. Dahinter steht eine Kultur der Bagatellisierung und des Wegschauens, wenn Sexismus am Arbeitsplatz passiert. Anette Diehl betont daher die Notwendigkeit einen grenzachtenden Umgang innerhalb des Kollegiums zu stärken. Schließlich gehe es auch darum Diskriminierung jeder Art in Betrieben zu erkennen und aktiv entgegenzuwirken. Dafür sollte gelten: Insbesondere vulnerable Gruppen – zum Beispiel Frauen und Mädchen mit Behinderungen, trans Personen, Auszubildende - müssen am Arbeitsplatz ausnahmslos geschützt werden. Dafür sei es wichtig, innerbetriebliche Maßnahmen zu treffen, die einen regelmäßigen Austausch zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ermöglichen.

Die Verantwortung, für den Schutz aller Beschäftigten vor sexueller Belästigung sieht Dr. Christina Stockfisch (DGB) vor allem bei Führungskräften. Insbesondere für Führungspersonal gehe es darum das Problem ernst zu nehmen: Wenn beispielsweise im eigenen Betrieb keine Meldungen über Belästigungen vorliegen heißt das nicht, dass Belästigung oder Gewalt nicht auftreten. Es zeigt möglicherweise, dass das Vertrauen zu den Führungskräften fehlt, solche Vorkommnisse anzusprechen. Um die andauernde innerbetriebliche Tabuisierung entgegenzuwirken braucht es laut Stockfisch daher präventive Maßnahmen, eine wertschätzende Unternehmenskultur, verbindliche Betriebsvereinbarungen und konsequente Sanktionen im Fall sexueller Belästigung. Diese stärkt Handlungssicherheit bei Personalverantwortlichen und gibt Klarheit wie bsp. mit einem konkreten Vorfall professionell umgegangen werden kann. Zudem brauchen Arbeitnehmer*innen Klarheit, an wen sie sich wenden können, um Hilfe zu bekommen.

Prävention spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle, erklärt Dr. Claudia Brandkamp (Deutsche Telekom AG). Prävention beginnt damit, dass das Management eine klare Haltung gegen jede Form sexueller Belästigung in ihrem Unternehmen kommuniziert. Durch die regelmäßige Sensibilisierung von und dem Austausch mit Führungskräften zum Thema sexuelle Belästigung, können gezielt

präventive Maßnahmen entwickelt werden. Gleichzeitig betont Dr. Brandkamp, dass eine Vernetzung mit anderen Unternehmen und Institutionen extrem hilfreich und wichtig ist. So wurde 2015 das Forum Bedrohungsmanagement ins Leben gerufen - ein Netzwerk von Personen, die sich zum Thema Bedrohungsmanagement und Prävention gegen Gewalt am Arbeitsplatz austauschen. Ziel dieses Netzwerkes ist der Austausch von Erfahrungen, fachlichen Expertisen und dem gemeinsamen Weiterentwickeln des Themas. Laut Dr. Brandkamp ist es für Betriebe und Unternehmen unabdingbar innerbetriebliche Strukturen und Anlaufstellen zu schaffen, die auf Prävention von jeglicher Form von Gewalt am Arbeitsplatz (wie z.B. sexuelle Belästigung) setzen.

Alle Referent*innen des Panels sind sich einig, dass eine Zukunft ohne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nur dann möglich ist, wenn sich Arbeitgeber*innen bei der Umsetzung von Schutz fachlich begleiten lassen. Durch die Vernetzung mit den bff-Fachstellen und „make it work!“ profitieren Betriebe maßgeblich von der Expertise der bff-Berater*innen, die wissen wie innerbetriebliche Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden müssen, um alle Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wirksam und nachhaltig zu schützen.

5. KOOPERATION ALS EIN SCHLÜSSEL ZU VERÄNDERUNG: MAKE IT WORK - NETZWERKARBEIT IM GESUNDHEITS- UND PFLEGEBEREICH

Der folgende Beitrag thematisiert, welche Angebote im Gesundheits- und Pflegebereich entwickelt wurden, welches Beispiel sich andere Arbeitsbereiche nehmen könnten und welche Herausforderungen der Pflegebereich noch zu bewältigen hat. Wie wird sexuelle Belästigung thematisiert? Wo fängt das Überschreiten persönlicher Grenzen an und wo hört professionelle Nähe auf? Diese Fragen werden von Melanie Rosendahl (Frauennotruf Bielefeld) und Dr. Heike Schambortski (Leiterin des Gesamtbereichs Prävention der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) beleuchtet.

Dort wo starke körperliche Nähe zum Arbeitsalltag dazugehört, benötigt es entsprechende Aufklärung, Schulung und präventive Maßnahmen. Ein solcher Arbeitsbereich ist der Pflegebereich, in dem gemeinhin vorausgesetzt wird: Wer in diesem Beruf arbeitet, sollte auch damit zurechtkommen. Sowohl in der Ausbildung als auch im Arbeitsalltag fordert daher Rosendahl, dass Aufklärungs- und Schutzmaßnahmen in allen stationären und ambulanten Einrichtungen getroffen werden. Diese Maßnahmen müssen von Abteilungsleiter*innen und Führungskräften umgesetzt werden. Unterstützt werden sie durch Schulungsangebote in Bielefeld, einer der beiden "make it work!" Fokusregionen. So habe sich das Angebot von trägerübergreifenden Weiterbildungsangeboten zu In-House-Schulungen für Krankenhauspersonal, bis hin zur Ausbildung von Multiplikator*innen aus den Fachstellen des bff erweitert. Es ginge darum, strukturelle Faktoren früh zu erkennen und Handlungskompetenzen zu entwickeln. Aber, "es gibt noch Luft nach oben", sagt Rosendahl. So sind einige



v.l.n.r.: ShaNon Bobinger (Moderation), Melanie Rosendahl (Frauennotruf Bielefeld), Dr. Heike Schambortski (BGW)

der Ausblicke der Projekte bisher: Weiterführende Maßnahmen sollten auch das Machtgefälle innerhalb der Pflegeeinrichtungen ins Visier nehmen. Insbesondere zwischen Pflegefachkräften und Ärzt*innen werden potenzielle Täter*innen vom Umfeld durch ihre Machtposition geschützt. Zudem würde es auch nicht reichen, wenn Betriebe nur auf die Angebote der Frauennotrufstelle verweisen würden, denn auch hier sind die Ressourcen nicht unerschöpflich. Außerdem gebe es noch viel zu tun, um mittelständische Unternehmen, wie ambulanten Pflegedienste zu erreichen. So könne auch dem massiven Personalmangel in Pflegeberufen entgegengewirkt werden, bzw. vorhandenes Personal gehalten werden. Rosendahl erläuterte, dass es nicht nur auf der Ebene der Arbeitnehmer*innen, bzw. Führungspersonal Sensibilisierung stattfinden müsse, sondern auch Patient*innen entsprechend sensibilisiert und ggf. auch sanktioniert werden müssen. In diesem Zusammenhang erwähnt Rosendahl, es sei auch eine Herausforderung mit bestimmten Krankheitsbildern umzugehen, wie z. B. Demenz. Präventiv müsse das Personal für den Umgang mit solchen Situationen geschult werden. Sollte ein/e Patient*in übergriffiges Verhalten gegenüber dem Pflegefachpersonal zeigen, so gelte es das Personal zu schützen und für Abhilfe zu sorgen. Der Schutz der Arbeitnehmer*innen stehe an erster Stelle und auch dafür macht sich der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) stark und setzte sich aktiv für entsprechende Maßnahmen ein. Einige Aktivitäten der BGW sind diverse Kongresse zum Thema Gewalt am Arbeitsplatz, sowie die 2021 vorgestellte Studie zu Sexueller Belästigung und Gewalt in Pflege- und Betreuungsberufen. Gemeinsam entwickelten nun der bff und BGW bundesweite Seminare insbesondere für Führungskräfte. Als Unfallversicherung setzt sich die BGW auch dafür ein, dass Arbeitgeber*innen ihrer gesetzlichen Verantwortung nachkommen und für einen schädigungsfreien, menschengerechten Arbeitsplatz sorgen. So habe es sich ergeben, dass BGW und bff ihre Ressourcen erfolgreich gebündelt hätten: bff mit der langjährigen Erfahrung und Arbeit mit sexualisierter Gewalt, sowie die BGW mit dem starken Fokus auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung. Der starke Schulterschluss von bff-make it work und BGW ist “eine unschlagbare Kombination, um eine gewaltfreie Arbeitskultur zu fördern” resümiert Dr. Heike Schambortski.



Zugeschaltet aus New York: Sara Hassan

6. DIE WICHTIGKEIT DER ENTNORMALISIERUNG VON SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ | EIN VORTRAG VON SARA HASSAN

Sara Hassan ist Moderatorin, Publizistin und Co-Autorin des Buchs „Grauzonen gibt es nicht“. Darin wird das Früherkennungssystem der „Red Flags“ etabliert, das für die Prävention von sexueller Gewalt als praktisches Werkzeug zum frühzeitigen Erkennen und Benennen von Übergriffen entwickelt wurde. In dem folgenden Beitrag stehen Sara Hassans Erkenntnisse zur zentralen Bedeutung der Entnormalisierung von sexueller Belästigung im Vordergrund.

„Belästigung kommt nicht wie eine Naturkatastrophe aus dem Nichts“, stellt Hassan allen voran und beschreibt, wie sowohl Zeit, als auch systemische Faktoren eine ausschlaggebende Rolle spielen, wenn sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz passiert. So führt Sara Hassan aus, dass Belästigung immer eine Demonstration von Macht ist und zugleich mit einem komplexen System von Angst, Unsicherheit, Bedrohung verflochten ist: „Der Punkt ist: Es geht um Macht.“ Gezielte und sich wiederholende Handlungen normalisieren ein bestimmtes Verhalten. Wichtig: dieses Verhalten ist immer unerwünscht. Dies wiederum nährt den Boden für sich immer weiter steigende Grenzüberschreitungen, die dann oftmals erst in ihren massivsten Ausprägungen für ihre Umwelt als Übergriffe erkannt werden. „Alles was zuvor verübt worden ist, war notwendige Bedingung dafür, dass es derart eskalieren konnte und gehört auch schon lange zum System – darauf sollten wir den Blick lenken.“ Mit dem Red Flag System ließen sich charakteristische Warnsignale für Missbrauch und Belästigung frühzeitig erkennen und präventiv handeln. Zudem ermöglicht das Red Flag System die vier Dimensionen von Übergriffsstrategien klar zu benennen. Dies komme nicht nur Betroffene zugute, sondern auch Zeug*innen von Übergriffen, weil Belästigung in ihren verschiedenen Formen erkennbar und ansprechbar wird.

Die vier Dimensionen setzten sich zusammen aus verschiedenen systemischen Faktoren, die durch ihr Zusammenwirken Grenzüberschreitungen ermöglichen

und normalisieren können. Eine Dimension beinhaltet die Rolle des Umfelds. Gerade im Kontext sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es häufig das betriebliche Umfeld, das grenzüberschreitendes Verhalten toleriert und keine Solidarität mit den Betroffenen zeigt. Die Bagatellisierung von Übergriffen als „Witz“ oder „normaler, kollegialer Umgang“ ist eng verknüpft mit der fehlenden Reaktion des Umfelds. Die Gründe für diese Reaktion sieht Hassan auch darin, dass bei vielen Angst besteht durch das Ansprechen des Machtmissbrauchs die eigene Position im Betrieb aufs Spiel zu setzen. Auch die Dimension des Täterschutzes wird von Sara Hassan benannt: Indem beispielsweise langjährige Kollegen als „good guys“ deklariert werden, passiert es oft, dass diese gegen jeden Vorwurf der Übergriffigkeit immunisiert werden. Durch diese Glorifizierung werden Täter unantastbar gemacht und können in diesem Machtvakuum sanktionsfrei weiter belästigen. Auch die Anwendung gezielter Techniken der Manipulation von Betroffenen können als Dimension erkennbar sein: Als Beispiel führt Hassan an, dass sich Täter oft als Unterstützer und Mentoren gegenüber neuen, jüngeren Kolleginnen präsentieren, um ihr Vertrauen zu gewinnen und damit den Nährboden für grenzüberschreitendes Verhalten zu bereiten.

Diese Warnsignale können dabei helfen, alltäglichen Machtmissbrauch zu erkennen und sexuelle Übergriffe in Betrieben zu benennen. Die Red Flags machen deutlich, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz mit sozialen und strukturellen Faktoren verknüpft sind und nicht als Einzelfälle oder Ausnahmen zu verstehen sind: „Täter_innen gibt es überall, schlichtweg, weil es überall Machtstrukturen und Ungleichheit gibt.“ Das bedeutet auch, dass die Zuschreibung von sexuell belästigendem Verhalten gerade gegenüber einkommensschwachen Gruppen auch als Strategie erkannt werden muss, durch die die gesamtgesellschaftliche Problematik sexueller Gewalt auf marginalisierte Gruppen verlagert wird. Um alltäglichen Machtmissbrauch zu enttarnen rät Hassan in ihrem Buch „Grauzonen gibt es nicht“ zudem zu einer Reihe Strategien, wie etwa einem kurzen Gedankenexperiment, bei dem die folgende Frage behilflich sein soll: „Bei wem lassen wird ein bestimmtes Verhalten durchgehen und bei wem wird dasselbe Verhalten als problematisch bewertet?“

Ein weiterer wiederkehrender Mythos, den Hassan kritisch sieht, besteht zudem in der Annahme, dass Belästigungen „einfach“ gemeldet werden können. „Beschwer' dich einfach“ lautet oftmals die Botschaft des betrieblichen Umfeldes, wenn Betroffene sexuelle Belästigung erfahren haben. Diese Aussage spielt jedoch den tatsächlichen Hürdenlauf und das reale Gefahrenpotenzial für Betroffene herunter, die sich entscheiden einen Vorfall öffentlich zu machen. „Oft beginnt hier, wo eigentlich die Situation von Machtmissbrauch enden sollte, dann ein veritabler Hürdenlauf durch die Institution. Am Beschwerdeprozess an sich zeigt oft, welche institutionellen Hürden, die in die Strukturen eingeschrieben sind, Teil des Problems sind, und eigentlich abgebaut werden sollten.“ Es sei zudem weiterhin eine Realität Betroffener, dass nach einer Beschwerde oftmals sie selbst zum Gegenstand der Untersuchung werden statt den eigentlichen Tätern.

Praktische Schritte hin zu Veränderungen bestehen laut Hassan darin, die Perspektive der Betroffenen in den Vordergrund zu stellen und Unterstützung zu zeigen. Laut Hassan gelte in diesen Zusammenhang: Eine Intervention, die in jedem Fall unternommen werden sollte, ist auf Betroffene zuzugehen, Unrecht anzuerkennen und Unterstützung anzubieten.

7. WARUM SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ INTERSEKTIONALE LÖSUNGSANSÄTZE BRAUCHT UND WIE EINE UMSETZUNG GELINGEN KANN

Ein Gespräch mit Olenka Bordo Benavides (RAA Berlin) und Saideh Sadaat-Lendle (Diversity-Trainerin und freiberufliche Dozentin)

Die Umsetzung von Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz muss unbedingt mit Blick auf intersektionale Erfahrungen und Machtformationen im betrieblichen Kontexten betrachtet werden. Diese spielen eine zentrale Rolle dabei welche unterschiedlichen Erfahrungen Betroffene machen. Insbesondere dann, wenn mehrere Formen von Diskriminierungen im Rahmen sexueller Grenzüberschreitungen und Übergriffe zusammenwirken, bsp. Queer-Feindlichkeit, Rassismus, Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Dann ist es für Betroffene häufig besonders schwer sich zu wehren bzw. Unterstützung zu finden. Die Erfahrungen von Betroffenen die Mehrfachdiskriminierung erleben, werden in öffentlichen Debatten zum Thema im deutschsprachigen Raum leider bisher kaum beachtet. Obwohl weiterhin deutschlandweit repräsentative Studien zu den Erfahrungen Betroffener, die Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind, fehlen, weisen verschiedene Studien darauf hin, dass Personen – die beispielsweise Verschränkungen von Rassismus, Sexismus, Transfeindlichkeit, Homofeindlichkeit, Klassismus und/oder Ableismus erfahren - sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz stärker und häufiger erleben. Gleichzeitig fehlt es an bedarfsgerechten Informations- und Unterstützungsangeboten, für mehrfachdiskriminierte Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.



v.l.n.r.: ShaNon Bobinger (Moderation), Saideh Sadaat-Lendle (Diversity-Trainerin und freiberufliche Dozentin), Olenka Bordo Benavides (RAA Berlin)

Beim “make it work!” Kongress im Mai 2022 haben die Expert*innen Saideh Saadat-Lendle, Olenka Bordo Benavides und Sheerine Alemzadeh vorgestellt warum es wichtig ist über Intersektionalität zu sprechen im Kontext sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz, was verantwortliche Arbeitgeber*innen tun, um Prävention und Unterstützung intersektional auszurichten und Betroffene besser zu erreichen und warum Empowerment von Betroffenen dabei eine so wichtige Rolle spielt.

Aber was bedeutet eigentlich Intersektionalität? Der Begriff Intersektionalität, eignet sich dazu, das Ineinander-Wirken gesellschaftlicher Diskriminierungen zu erkennen. Der Begriff, der von der US-Juristin und Professorin Kimberly Crenshaw entwickelte wurde, diente anfangs dazu die sich überschneidenden Diskriminierungserfahrungen von Schwarzen Frauen im Arbeitskontext zu beschreiben.

Die Annahme, dass ausschließlich nur eine Form der Diskriminierung - also entweder nur rassistische oder sexistische Diskriminierung - erlebt werden könne, wird mit der intersektionalen Perspektive herausgefordert. Es ist vielmehr so, dass sich unterschiedliche Formen von Diskriminierung gegenseitig beeinflussen und neue Formen der Diskriminierung entstehen können. Beim Thema sexuelle Belästigung zeigt ein Beispiel der Anwältin Sheerine Alemzadeh, wie im Fall intersektionaler Diskriminierung und sexueller Belästigung verschiedene Macht- und Unterdrückungsstrukturen zusammenspielen: Eine alleinerziehende Frau mit Fluchterfahrung, die keinen Aufenthaltstitel hat und deren Arbeit illegalisiert wird, erlebt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch einen Vorgesetzten. Die sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten wirkt dabei zusammen mit ineinander verwobenen Diskriminierungs- und Ausgrenzungsstrukturen denen die Betroffene alltäglich ausgesetzt ist: Sexismus, Rassismus, drohende Abschiebung, Armut, Illegalisierung der Lohnarbeit wirken zusammen und verstärken sich gegenseitig. In dieser Situation ist es für Betroffene deutlich schwerer Unterstützung zu finden und zu bekommen.

Olenka Bordo Benavides berichtet von einem weiteren Beispiel aus dem Bereich Hochschule: Eine Schwarze Studentin wird während einer Sprechstunde von ihrem zuständigen weißen Professor verbal belästigt. Dieser macht fortlaufend sexualisierende Kommentare zu ihrem Aussehen und Körper. Die Sexualisierungen sind von kolonialrassistischen und exotisierenden Vorstellungen durchwoben. Als die Studentin sich beim Professor als auch der universitären Ansprechpartnerin über das Verhalten beschwert, wird ihre Erfahrung von beiden bagatellisiert und der Belästiger sogar in Schutz genommen. Das ungleiche Machtverhältnis zwischen männlichem weißem Professor und weiblicher Schwarzer Studierender zeigt deutlich wie sexuelle Belästigung nicht nur Ausdruck geschlechtsspezifischer Gewalt ist, sondern auch als intersektionale Diskriminierung auftreten kann. Eine weitere Schwierigkeit für Betroffene bestehe, so Olenka Bordo Benavides, zudem darin, dass je mehr Diskriminierungsaspekte zusammenkämen, desto weniger Glauben werde den Betroffenen geschenkt.

Was sind erste intersektionale Lösungsansätze für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?

Intersektionale Erfahrungen sexueller Belästigung müssen als solche erkannt werden. Saideh Sadaat-Lendle betont, dass viele Betroffene sexueller Belästigung mehrfachen Formen von Diskriminierungen tagtäglich ausgesetzt sind und es sich nicht um eine Ausnahmeerfahrung handelt, ganz im Gegenteil. Daher ist auch für Betriebe und Fachkräfte als erster Schritt wichtig die Erfahrungswelten von Beschäftigten, die sexuell belästigt werden, nicht zu vereinfachen und zu verallgemeinern, sondern zu erkennen, dass Mehrfachdiskriminierungen sehr oft eine Rolle dabei spielen wie unterschiedlich sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz aussehen und auf Betroffene wirken können.

Dafür sind laut beiden Expert*innen mehr Austauschräume und Vernetzungen notwendig, von Fachberater*innen, die Expertisen zu intersektionalen Formen von Diskriminierungen und/oder Gewaltschutz mitbringen und ihr Wissen aus der Beratung und praktischen Unterstützung von Betroffenen teilen. Schutz vor sexueller Belästigung sollte dabei als ein zentrales Thema der Zusammenarbeit erkannt werden. Sensibilisierung, Professionalisierung und Handlungsfähigkeit im Umgang mit intersektionalen Erfahrungen kann durch Fortbildungen und Schulungen erreicht werden. Ebenso sollte ein Klima geschaffen werden, in dem Schutz vor sexueller Belästigung selbstverständlich ist und in dem sexuelle Belästigungen und Diskriminierungserfahrungen weder relativiert noch bagatellisiert werden. Dazu gehört auch die Anwendung weiterer Maßnahmen, Konsequenzen und gegebenenfalls Sanktionen, die als integraler Bestandteil dieses Schutzes zu betrachten sind.

Auch Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen sollten bei der Umsetzung von Maßnahmen in ihren Betrieben professionelle Begleitung in Anspruch nehmen, um bedarfsgerechte Angebote und Strukturen zu etablieren für alle ihre Beschäftigten. Vermehrt wird bei Anfragen von Betrieben auch die Einbindung intersektionaler Gewalterfahrungen in die Beratungs- und Begleitungsprozesse explizit angefragt. Die Entwicklung von Konzepten und Formaten sieht „make it work!“ auch weiterhin als zentralen Arbeitsschwerpunkt und arbeitet kontinuierlich an der Barrierefreiheit und intersektionalen Ausrichtung von Informations- und Unterstützungsangeboten für Betroffene und Fachkräfte.

8. PRAXISBEISPIEL: COMMUNITYBASIERTE ANSÄTZE ZUM SCHUTZ VOR SEXUALISierter BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

| EIN VORTRAG VON SHEERINE ALEMZADEH

Für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Schwerpunkts „Intersektionalität“ innerhalb von „make it work!“ ist die Einbeziehung innovativer Ansätze und internationaler Praxisexpertisen sehr wichtig. Die Arbeit der Chicagoer Organisation „Healing to Action“ deren Fokus auf dem Empowerment migrantischer Betroffener aus dem Niedriglohnsektor liegt, zeigt wie bedarfsgerechte Hilfsangebote entwickelt werden können: Betroffene werden als Multiplikator*innen ausgebildet, um Strategien zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in ihre Communities zu tragen und somit denjenigen Zugang zu Unterstützung- und Informationsangeboten zu bieten, die leider weiterhin von der öffentlichen #metoo-Debatte ausgeschlossen werden. Hier stellt sich die spannende Frage, wie Konzepte des Empowerments von Betroffenen in den deutschen Kontext übernommen werden können, da diese Ansätze bisher wenig diskutiert wurden. Sheerine Alemzadeh (Anwältin, Mitbegründerin und Co-Direktorin der Organisation Healing to Action) stellt die Herausforderung von Mehrfachdiskriminierung im Zusammenhang von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor.

Die Bedeutung intersektionaler Verzahnungen veranschaulicht Alemzadeh in dem oben geschilderten Fallbeispiel aus ihrer Arbeit als Prozessanwält*in für sexuelle Belästigungen in Chicago, das die besonders schwierige Situation zeigt in der sich mehrfachdiskriminierte Betroffene oft befinden: Die betroffene Frau hat sich



Zugeschaltet aus Chicago: Sheerine Alemzadeh

zunächst entschieden gegen die sexuelle Belästigung vorzugehen und rechtliche Schritte gegen ihren Vorgesetzten einzuleiten. Letztendlich, habe sie den Prozess jedoch abgebrochen, da die Scham darüber was ihr widerfahren sei, insbesondere gegenüber ihren Kindern, überwogen habe. Außerdem sei die Zusammenarbeit an dem Fall an einer fehlenden gemeinsamen Sprache zwischen Alemzadeh und der Betroffenen gescheitert. Eine geteilte Sprache bedeute eben viel mehr, als direkte Kommunikation, es bedeute auch die komplexe Lebenswirklichkeiten ihrer Klient*innen einzufangen, betont Alemzadeh.

Betroffenen, insbesondere wenn sie Mehrfachmarginalisierung erfahren, würde es häufig an der notwendigen Unterstützung fehlen, z.B. einem sicheren soziales Auffangnetz um das Erlebte zu verarbeiten, sagte Alemzadeh. Bei vielen Betroffenen bestehe die Angst Vorfälle zu teilen auch weil sie befürchten, dass sie innerhalb ihrer Familie oder Community keinen Rückhalt bekommen. Die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren ist auch ein Grund, warum nur sehr wenige Betroffene Übergriffe, die am Arbeitsplatz passiert sind, melden. Zwar hätte sich im US-amerikanischen Kontext auf der Gesetzesebene viel getan, um den Schutz vor Belästigung zu verbessern - insbesondere nach #metoo. Doch die Praxis zeigt, dass Betroffene weiterhin viel zu wenig Unterstützung erfahren: Zum einen bestehen laut Alemzadeh bei Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen weiterhin enorme Wissenslücken zu Rechten am Arbeitsplatz auch in Bezug auf den Schutz vor sexueller Gewalt. Außerdem gibt es für Betroffene zu viele staatliche und bürokratische Hürden, um Unterstützung zu erhalten. Insbesondere dann, wenn Betroffene keine Papiere haben und ihre Arbeit illegalisiert wird.

Um die Situation mehrfachmarginalisierter Betroffener nachhaltig zu verbessern haben Alemzadeh und ihre Kolleg*innen mit ihrer Organisation „Healing to Action“ einen Ansatz entwickelt der Empowerment der Betroffenen in den Fokus stellt. Dabei werden die am stärksten von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffenen Gemeinschaften – Immigrant*innen, die im Niedriglohnsektor beschäftigt sind - in ihrer Führungsrolle erkannt und gestärkt, um wirtschaftliche und soziale Gleichstellung zu erreichen. Healing to Action ist aus der Coalition Against Workplace Sexual Violence hervorgegangen, einer bewegungsübergreifenden Zusammenarbeit, die Chicagos Arbeiter*innen- und Anti-Gewalt-Bewegung vereint, um gegen sexuelle Gewalt gegen Niedriglohnempfänger*innen vorzugehen. Dabei ließen sich die Gründerinnen von Healing to Action von Beispielen für Peer-Leadership-Modelle im Bereich der öffentlichen Gesundheit inspirieren. Bei diesen hätte die Ausstattung von Führungspersonlichkeiten in lokalen Gemeinden mit wichtigen Informationen über die Gesundheitsversorgung dazu beigetragen, die enormen Versorgungslücken und die unverhältnismäßig negativen gesundheitlichen Folgen für die in diesen Gemeinden lebenden Menschen zu beheben. Die Erfahrung habe gezeigt, dass der Heilungsprozess von Patienten, die von jemandem aus ihrer Gemeinschaft Unterstützung erlebten die/der ihre Sprache spricht und ihnen während des gesamten Prozesses als Rettungsanker zur Seite steht - beschleunigt werde. Um Nachhaltigkeit und Stabilität für das Modell zu gewährleisten,

müsste es demnach ein gemeinschaftsgesteuertes Modell sein, um Veränderungen in der politischen Landschaft, insbesondere der Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, standhalten zu können. So hätten Alemzadeh und ihre Kolleg*innen ein hybrides Modell entwickelt: ein Peer-Support-Netzwerks, welches durch Basisorganisation und Koalitionsbildungen unterstützt werde. Dies diene dazu, dass

1. die Organisationen den Arbeitnehmer*innen gegenüber tatsächlich rechenschaftspflichtig sind,
2. die Arbeitnehmer*innen Entscheidungen darüber treffen, wie die Ressourcen in ihren Gemeinden zugewiesen werden und
3. letztlich zu erkennen, was die effektivsten Wege sind, um sowohl Überlebende zu erreichen als auch Gesetze und Politiken zu reformieren, um sexuelle Gewalt in ihren Gemeinden zu reduzieren.

Trotz der Errungenschaften der #metoo-Bewegung habe sich ein Großteil der Reaktionen auf die Berichte der Betroffenen auf sehr konventionelle Ansätze konzentriert, etwa wie Klagen und die Ausweitung der Rechtsberatung für Überlebende. Alemzadeh unterstreicht, dass es auch hier notwendig ist weiter zu denken, insbesondere bei der Einbindung der Arbeitnehmer*innen. So ließen sich rein juristische Antworten auf die Beendigung sexueller Gewalt durch radikalere Formen ergänzend begleiten, die beispielsweise dazu einladen würden eine Neudefinition von Zustimmung (consent) zu finden.

Am Ende des dichten Kongresstags ist klar: Es braucht mehr solidarische Strukturen, die Betroffene sexueller Belästigung zu unterstützen. Auch auf betrieblicher Seite muss eine klare Haltung existieren, so dass Betroffene Hilfe bekommen und nicht alleine gelassen werden. Für die Arbeit des Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) könnten erste Schritte sein, Organisationen für communitybasierte, solidarische Ansätze zu sensibilisieren und Kooperationen aktiv zu fördern.

9. EINDRÜCKE VOM 02.05.2022

FOTOS



Das bff-Team mit der
BMFSFJ-Ministerin
Lisa Paus



Die make it work!
Arbeitsgruppe des
bff



Teilnehmende des
„make it work!“-
Kongresses in der
Stadtmission Berlin



„make it work!“-Referentinnen Anita Eckhardt und Larissa Hassoun im Gespräch mit der Moderatorin ShaNon Bobinger



Aushang der „make it work!“-Informationsmaterialien in der Stadtmission Berlin



Das Team der bff-Geschäftsstelle auf dem Kongress

MENTIMETER-ERGEBNISSE (AUSWAHL DER ANTWORTEN)

Auf welche Frage erhoffen Sie sich nach dem Kongress eine Antwort?

- Wie geht make it work weiter? Wird bff weiter finanziert für die tolle Arbeit?
- Wie können mehr Fachstellen in den make it work-Fortbildungspool einsteigen?
- Gibt es konkrete Handlungsempfehlungen für betroffenen Menschen und Verantwortliche, die Prävention angehen wollen?
- Welche Empfehlungen hat make it work für die Praxis mit Blick auf gute Präventionsarbeit in Betrieben unterschiedlicher Branchen?
- Wie kann die innerbetriebliche Umsetzung von Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz funktionieren? Gibt es gute Beispiele aus der Praxis?
- Was können wir vor Ort in unserem Betrieb tun gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Was können erste Schritte sein?
- Wie schafft man es, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema mehr im eigenen Unternehmen ist?
- Welche Materialien und Ideen für die Fortbildungsarbeit bietet make it work?
- Gibt es Austauschmöglichkeiten speziell zu sexueller Belästigung in der Ausbildung/ Praktikum?
- Wie können wir in unserem Krankenhaus gute Strukturen schaffen, um Belästigung zu verhindern?
- Welche Vernetzung bietet make it work Trainer*innen mit Blick auf die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards für Schulungskonzepte?
- Wie kann ich das Thema stärker in meine Verbandsarbeit einbinden?
- Wie schaffen wir es, dass mehr männliche Kollegen/Führungskräfte sich dem Thema annehmen und sich fortbilden lassen?
- Was muss ich bei der Entwicklung einer Dienstvereinbarung aus feministischer Sicht beachten?
- Wie kann ich mich gut zu dem Thema vernetzen? Welche Netzwerkmöglichkeiten bietet make it work Fach- und Führungskräften?
- Wie kann der Hochschulbereich bei der Umsetzung von Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz mitgedacht werden?
- Wie können Maßnahmen zum Schutz Beschäftigter intersektional ausgerichtet werden? Was bietet make it work in diesem Bereich?

- Wie berate ich Betroffene sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Was ist zu beachten?
- Wie können Führungskräfte motiviert werden sich dem Thema Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzustellen bevor ein Vorfall passiert?
- Wie können wir die Errungenschaften aus meToo und make it work festhalten, festschreiben, weiter vorantreiben?
- Gibt es gute Schulungen/ Handlungsempfehlungen für verschiedene Zielgruppen ... Azubis, Beschäftigte, Verantwortliche? Wo finde ich kompetente Referent*innen?
- Welche Strukturen, Regeln, Designs braucht es, um als Arbeitgeber für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen? An wen kann ich mich wenden?
- Welche strukturellen und institutionellen Hürden gibt es bis heute in der Arbeit gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und wie können diese überwunden werden?
- Wie oft kommt es zu arbeits- und strafrechtlichen Maßnahmen bei sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz? Was sagen die Zahlen, Daten, Fakten?

Was ist ihr nächster Schritt - nach dem Kongress - um eine Zukunft ohne sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verwirklichen?

- Ich werde weiter Schulungen zum Thema Schutz vor sexueller Belästigung durchführen
- Wir werden an unserer Hochschule die Präventionsarbeit stärken und das Thema Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz in unsere Stundenpläne integrieren
- Ich werde bei verschiedenen Betrieben Vorträge zum Thema halten und Führungskräfte für das Thema sensibilisieren
- Ich werde in meiner Schulungsarbeit die intersektionale Ausrichtung von Präventionsmaßnahmen in den Fokus nehmen
- Ich werde mich dem make it work-Netzwerk anschließen und in meiner Region Verbündete suchen, die gemeinsam mit mir zum Thema arbeiten wollen
- Ich werde in Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen aus der Fachstelle, ein umfassendes Schulungskonzept entwickeln
- Ich möchte einen Arbeitskreis für und von Betroffenen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufbauen
- Ich bereite mich auf eine herausfordernde Schulung zum Thema vor
- Wir wollen in unserem Unternehmen das Thema sichtbarer machen und werden dazu make it work Materialien bestellen und auslegen
- Wir bieten im Juni 2022 ein „Train the Trainer“ Seminar für bff-Mitglieder in Hannover an
- Wir werden in unserem Betrieb mehr über das Thema sprechen, Fortbildungen planen und uns mit Fachstellen vor Ort vernetzen, um einen besseren Umgang zu finden
- „Grauzonen gibt es nicht“ - lesen!
- Wir werden Dienstvereinbarung abschließen, unsere Beschäftigten und Führungskräfte schulen und Informationen zum Thema im Intranet unseres Betriebs bereitstellen
- Ich habe mir make it work Materialien bestellt, weil ich mehr konkrete Infos für die betriebliche Umsetzung von Schutz vor sexueller Belästigung brauche
- Ich werde für meine Beratungsarbeit mit Betroffenen vieles von dem was heute gesagt wurde mitnehmen
- Ich werde mich mit meiner Kollegin austauschen und wir werden die Inhalte des Kongresses in unsere Schulungsarbeit einfließen lassen

- Wir werden das Thema in der nächsten Teamsitzung intensiver besprechen und diskutieren wie wir die Umsetzung von Schutz vor Belästigung erreichen können
- Ich werde bei dem Betrieb, den ich fortgebildet habe, nachfragen wie die Umsetzung von Maßnahmen läuft und wie nachhaltig diese verankert werden
- Wir werden im Betrieb mehr über das Thema reden und weniger schweigen, wenn Belästigung in unserem Betrieb passiert
- Weiterhin betroffene Frauen unterstützen und bestärken und uns vernetzen!
- Wir werden die Erkenntnisse, Informationen des heutigen Tages mit unseren Kollegen teilen
- Wir werden weiter an der Abschaffung befristeter Verträge und an der Durchsetzung verpflichtender Schulungen zum Thema Belästigung für Führungskräfte arbeiten
- Ich werde mit meinem Team stärker zum Thema communitybasierte Arbeit reflektieren und wie Betroffene empowert werden können
- Der Kongress hat mich gestärkt weiter zu arbeiten zu diesem oft kräftezehrenden Arbeit. Direkt morgen schule ich wieder zu diesem Thema!

DIE KONGRESS-REFERENT*INNEN



**Saideh
Sadaat-Lendle**

**Psychologin,
Diversity-Trainerin
und freiberufliche
Dozentin**

>Belästigung muss strukturell und individuell vorgebeugt werden. Es braucht überall intersektionelle präventive Maßnahmen und Unterstützungs-angebote. Wir müssen Antidiskriminierungsstrukturen fordern, hinschauen, handeln und nicht Opfer, sondern Täter verantwortlich machen.<

**Dr. Christina
Stockfisch**
DGB Bundesvorstand



>Jeder Betrieb kann schon mit kleinen Schritten für ein respektvolles Betriebsklima werben und den Schutz der Beschäftigten stärken. Verbindliche Regeln und Sanktionen geben Handlungssicherheit. Nur ein Viertel der Arbeitgeber hat eine Betriebsvereinbarung, die das Vorgehen bei sexueller Belästigung regelt; hier besteht Handlungsbedarf.<



Olenka Bordo Benavides

**Regionale
Arbeitsstelle für
Bildung, Integration
und Demokratie**

>Wir brauchen sichere Arbeitsorte! Patriarchale Bündnisse müssen gebrochen, solidarische Allianzen geschaffen und Rechte respektiert werden. Es bedarf einer machtkritischen Politik mit einer konsequenten Haltung gegenüber Belästigung, Sexismus und Diskriminierungen am Arbeitsplatz.<

Anette Diehl Frauennotruf Mainz



>Wenn alle die Grenzen achten, alle ihre jeweilige Verantwortung übernehmen und alle um adäquate Handlungsmöglichkeiten wissen, können aus Arbeitsplätzen gesunde und kreative Arbeitswelten werden!<



**Sheerine
Alemzadeh**

**Anwältin und
Co-Direktorin der
Organisation
Healing to Action**

>For a future free from sexual harassment in the workplace, we need to foster a broader culture that challenges gender norms, provides dignity for workers, and believes survivors. Survivors have a vision for their communities that we must support.<

**Melanie
Rosendahl**
**Frauennotruf
Bielefeld**



>Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz können nur wirksam greifen, wenn diese von der Leitungsebene gewollt und getragen werden. Daher ist es wichtig, die Personalverantwortlichen für diese Thematik zu sensibilisieren und sie in ihren Handlungs-kompetenzen zu stärken.<



**Dr. Claudia
Brandkamp**
Deutsche Telekom AG

>Vielfalt und Chancengleichheit sind maßgeblicher Treiber unserer Unternehmenskultur – und gleichzeitig unser Beitrag zu gelebter Offenheit und Wertschätzung in der Gesellschaft. In dieser Gesellschaft haben Hass, Gewalt, Ausgrenzung und Belästigung keinen Platz!<

**make it work-
Team, bff**



>Starke Netzwerke gegen Gewalt, Handlungskompetenz der Verantwortlichen und Wissen um die Situation der Betroffenen müssen im Mittelpunkt stehen, um gewalt- und diskriminierungsfreie Arbeitsplätze zu verwirklichen.<

IMPRESSUM

**bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und
Frauennotrufe / Frauen gegen Gewalt e.V.**

Federal Association of Women's Counselling and Rape
Crisis Centres (bff)

Projekt „make it work!“

Petersburger Straße 9410247 Berlin

t: +49(0)30/32299500f: +49(0)30/32299501

makeitwork@bv-bff.de

www.frauen-gegen-gewalt.de

©bff: Bundesverband Frauenberatungsstellen und
Frauennotrufe / Frauen gegen Gewalt e.V.

Lektorat und Textkonzeption

Jessica Korp (Textteile), Anita Eckhardt, Larissa
Hassoun, Ceyda Keskin

Layout und barrierefreies PDF

Satzdigital | www.satzdigital.de

Fotos

Tali Tiller



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend