

Presseinformationen 2021 – Frauennotruf Mainz

„MeToo + make it work! = it works!“

Wir unternehmen was.

Gegen Sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt.



2019 startete beim Bundesverband der Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen (*bff*) das vierjährige Projekt „make it work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Es soll die Rechte gewaltbetroffener Arbeitnehmer*innen sichtbar machen und den gesamtgesellschaftlichen Wandel hin zu einer nachhaltig diskriminierungsfreieren Arbeitskultur mitgestalten.

Auch in bzw. wegen der Corona Pandemie ist das Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verstärkt in den Fokus gerückt – die Rolle des betrieblichen Gesundheitsschutzes für die Prävention Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird auf allen relevanten Ebenen deutlich gemacht. **Dies ist auch ein Erfolg des Bundesprojekts bff: make it work!** das die Einrichtung der Modellregionen in RLP und Bielefeld ermöglichte.

So war es folgerichtig, dass das geplante Ende der Modellregion RLP für August 2020 um ein Jahr verschoben wurde auf August 2021.

Hier finden Sie einige Presse-Informationen und – Links zu dem 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!“

(Statement Anette Diehl zum Kongress 2006, 2017, 2022: Nach #metoo kommt make it work! Was brauchen wir für eine Zukunft)

Pressemitteilung August 2021: MeToo + make it work! = it works!

Wir unternehmen was. Gegen Sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt.

Rheinland-Pfalz hat sich von 2019 bis 2021 als Modellregion auf den Weg gemacht hin zu mehr Respekt und Grenzachtung in Einrichtungen und Organisationen und mehr Einsatz gegen Sexualisierte Belästigung und sexistische Diskriminierung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt. **Dieser Weg ist noch lange nicht zu Ende, denn unter dem neuen Slogan „it works!“ wird die Arbeit nun verstetigt.** Die Expertinnen in Rheinland-Pfalz geben bewusst den Modellcharakter ab und bieten standardisierte Beratungs- und Schulungsangebote, die allen Institutionen offenstehen. Auch das politische Engagement der Fachstellen versiegt nicht, sondern wird mit „it works!“ neu, frisch und spritzig.

Das Modellprojekt des Bundesfrauenministeriums **"make it work! in Rheinland-Pfalz – und das LAUT♀STARK!"** startete im Juni 2019 mit großem Presse-Echo. Nach der Ernennung von Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz als Botschafterin der Kampagne LAUT♀STARK durch die damalige rheinland-pfälzische Frauenministerin, bewarb sich die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz (LAG) beim Projekt des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) „make it work!: Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“ und wurde neben dem Frauennotruf Bielefeld eine von zwei Fokusregionen in Deutschland.

Nun - nach zwei Jahren - zeigt sich der Erfolg des Vorhabens. Die Arbeit soll nach der Modellphase verstetigt werden: Aus „**make it work!**“ wird „**it works! Wir unternehmen was. Gegen Sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt**“.

Mit dem Abschluss der Modellphase hat auch der alte Titel ausgedient. In Kooperation mit der Agentur cala media GbR suchten die Fachfrauen der Frauennotrufe nach einem neuen Slogan: „it works!“ heißt: Es funktioniert. Es wirkt. „Wir sehen „it works!“ als Fortschreibung von „make it work!“. Das Projekt ist erfolgreich, wir führen es weiter und kämpfen weiter,“ so Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz als Koordinatorin der Modellregion. „Die Ernennung als Modellregion hat uns ermöglicht, Schlüsselpersonen aus allen Bereichen zu aktivieren und zu Netzwerken zusammenschließen – mit gemeinsamen Zielen,“ fügt Ruth Petri vom Frauennotruf Trier an. „Arbeitswelten sind Lebenswelten. Wir arbeiten daran Lebenswelten frei von Sexualisierter Belästigung und sexistischer Diskriminierung zu entwickeln. Das funktioniert besser mit unserem Konzept!“

Folgende Schritte wurden gegangen:

„Make it work!“ Durch Schulungen und Info-Veranstaltungen mit Multiplikator*innen wurde Fachwissen gebündelt und weitergegeben. Personen und Organisationen konnten für das Thema und ihre jeweilige Verantwortung sensibilisiert werden. Der Erfolg dieser Arbeit zeigte sich in einer verstärkten Berichterstattung und häufigen Anfragen nach Vorträgen und Fortbildungen.

„Political work!“ Politisch Verantwortliche sowie Schlüsselpersonen aus allen Bereichen wurden aktiviert und zu Netzwerken zusammengeschlossen. Auch bestehende Netzwerke wie das Frauenbündnis, der Landesfrauenbeirat und frauenpolitische Sprecher*innen konnten für das Thema gewonnen werden.

„Work on!“ Wichtige Akteur*innen in Rheinland-Pfalz, wie Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften konnten als Multiplikator*innen für eine diskriminierungssensible Arbeitswelt gewonnen werden. In vielen Betrieben und Verwaltungen konnten Handlungsverpflich-

tungen bei den Verantwortlichen aufgezeigt und Handlungsmöglichkeiten implementiert werden. Die Fachfrauen der Frauennotrufe haben konkrete Angebote für Arbeits-Module zum Thema erarbeitet und erprobt. „Individuell“ zugeschnittene Fortbildungs-Konzepte und Bereitstellung von Materialien erfolgen Schritt für Schritt.

Besonderes Augenmerk legten die rheinland-pfälzischen Fachfrauen auf den letzten Punkt – Schulung von ganzen Unternehmen. „Nur sensibilisierte und geschulte Teams zeigen klimatische Veränderungen! Sie werden fehlersensibel und achtsam,“ wissen die Fachfrauen. Sexualisierte Belästigung und sexistische Diskriminierung am Arbeitsplatz fänden tatsächlich weniger statt. Und wenn es bereits passiert ist? Dann könne für Betroffene ein Klima entstehen, in dem sie sich nicht alleingelassen fühlen und weiter gut arbeiten können. Für potentiell Belästigende würde deutlich: dieses Verhalten ist nicht erwünscht und es folgen Konsequenzen. Verantwortliche erhielten mehr Sicherheit.

„Schon zu Beginn der Modellregion waren wir uns als Expertinnen einig: Die beste und wirkungsvollste Prävention Sexualisierter Diskriminierung und Belästigung am Arbeits- und Ausbildungsplatz sind betriebliche und institutionelle Maßnahmen, die verdeutlichen, dass die Thematik – insbesondere von der Leitungsebene - ernst genommen wird, dass Sexualisierte Übergriffe und sexistische Angriffe verboten sind. Ein respektvolles, diskriminierungsfreies Klima herzustellen kann nur gelingen, wenn dies von oben angegangen wird und alle sich daran beteiligen. Dies muss als Top-Down-Strategie – von oben nach unten - umgesetzt werden und so die Kultur des Unternehmens prägen: **‘Wir UNTERNEHMEN was!’**“

Darüber hinaus wollten sich die Fachfrauen in Rheinland-Pfalz als Fokusregion für die Schaffung einer politischen Strahlkraft für das Thema einsetzen und die Frage stellen, was politisch getan werden kann und muss, um nach #MeToo wirklich etwas zu verändern: „Da sind wir noch dran und bleiben es auch, denn Schutz, Sicherheit und Respekt am Arbeitsplatz haben mehr verdient als „nur“ eine Modellphase,“ resümieren Diehl, Petri zusammen mit Regina Mayer und Conny Zech von den Frauennotrufen in Worms und Koblenz in der bewährten Arbeitsgruppe zu „it works! in Rheinland-Pfalz!“ „Es stehen noch viele Aufgaben an und Rheinland-Pfalz bleibt weiter dran!“

(verantwortlich: Anette Diehl, Frauennotruf Mainz; Regina Mayer, Frauennotruf Worms; Ruth Petri, Frauennotruf Trier)

Zum Hintergrund:

„Make it work! in Rheinland-Pfalz“ war nur ein Teil des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts des Bundesverbandes der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff). Der bff, der fast 200 Fachstellen unter seinem Dach vereint, soll für vier Jahre (2019-2022) die Forderungen der globalen #MeToo-Bewegung nach einer gewaltfreien Arbeitskultur nachhaltig bundesweit durchsetzen. Die Ausschreibung zweier Modellregionen war ein Teil der vielen Bausteine, die als wirksame Maßnahmen zur Prävention gegen sexistische Gewalt am Arbeitsplatz entwickelt werden sollen.

Wie die Frauennotrufe in RLP beschäftigt sich der bff bereits seit vielen Jahren mit dem Thema und veröffentlichte 2017 das **„Handbuch Fachwissen kompakt – Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Arbeits- und Ausbildungswelt: Recht und Realität“**. Hier zitierten die Autorinnen zu dieser Fragestellung die INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ 2011: „Die Erfahrungen in vielen Ländern haben gezeigt, dass wirksame Maßnahmen gegen Sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz eine Verbindung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, stärkerer Durchsetzung, finanziell angemessen ausgestatteten Institutionen und größerem Bewusstsein erfordern“.

Frauennotrufe tauschen sich aus zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (2021).

In: Gaadefelder InfoBrief. Datum: 07.05.2021

Frauennotrufe tauschen sich aus zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

„make it work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“

Seit 2019 ist die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz Modellregion für das Projekt „make it work! Für einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt“. Rund um den 1. Mai – den Tag der Arbeit – haben sich zehn von zwölf Fachberatungsstellen mit Ceyda Keskin vom Bundesverband der Frauennotrufe und Frauenberatungsstellen bff online getroffen, um einen Blick auf die bisher geleistete sowie noch folgende Arbeit zu werfen.



Frauennotrufe RLP und bff sprechen über weitere Arbeit zu "make it work!" (Foto: Sabine Wollstädter)

Neben einem Rückblick und den Highlights der bisher vergangenen Modellphase konnten jedoch auch Stolpersteine festgehalten werden. „Highlights waren neben den vielen Fortbildungsanfragen insbesondere die Netzwerke mit den Gleichstellungsbeauftragten und den Gewerkschaften, die gefestigt werden konnten,“ so Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz und Koordinatorin der Modellregion: „Wir wissen, dass politische Akteur*innen für unsere Arbeit besonders wichtig sind. Da wünschen wir uns für die Zukunft noch mehr Kooperation.“

„Größter Stolperstein war die immer noch andauernde Pandemie, die Vieles zum Thema ausgebremst hat,“ fügt Ruth Petri vom Frauennotruf Trier an. Jedoch zeigten Online-Schulungen und der Einsatz von digitalen Werkzeugen erste Erfolge, so dass einige Angebote in Form von Vorträgen, Workshops und Schulungen nun auch online umgesetzt werden konnten.

Eine erste Bilanz lautet: „Trotz bisher erfolgreicher Schulungen von vielen Personalverantwortlichen in Schlüsselpositionen, gelungener Öffentlichkeitsarbeit und einem kontinuierlichen Austausch mit wichtigen Akteur*innen bleibt noch viel zu tun!“ Die Fachfrauen sind aber optimistisch und sehen viele Entwicklungsmöglichkeiten beim Thema Arbeitswelt ohne sexuelle Diskriminierung und sexuelle Belästigung. Für die Zukunft gibt es zahlreiche Ideen und den Wunsch nach Qualitätsstandards auf rheinland-pfälzischer Ebene. „Essentielles Ziel ist und bleibt die Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeitsklimas - politisches Netzwerken, Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit sind die Wegbereitung dafür!“

Text: Emma Leonhardt & Sabine Wollstädter, Frauennotruf Mainz e.V.

Interne Kommunikation zu sexueller Belästigung: Was Unternehmen beachten sollten. (Von: Josefine Kramer)

In: t3n . Datum: 03.11.2021, Von Josefine Kramer



Yara Hofbauer von Upright aus Wien (links) und Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz (rechts). (Fotos: Yara Hofbauer, Anette Diehl)

Interne Kommunikation zu sexueller Belästigung: Was Unternehmen beachten sollten

„Alle haben Schmutz in der Ecke!“ Deshalb sollten Firmen intern über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sprechen. Wie, erklären Yara Hofbauer von Upright und Anette Diehl vom Frauennotruf.

Von **Josefine Kramer**

03.11.2021, 16:30 Uhr • 11 Min. Lesezeit

„Sexuelle Übergriffe? Gibt es bei uns nicht, wir haben ein tolles Team!“ Schön wärs. Viele Unternehmen haben Angst, die „Dose der Pandora aufzumachen“, wie sowohl Yara Hofbauer von [Upright](#) und Anette Diehl vom [Frauennotruf Mainz](#) sagen. Die Befürchtung: Sprechen wir das Thema intern an, tauchen aus dem Nichts lauter Fälle auf. Es gibt die Vorfälle aber, ob sie gemeldet werden oder nicht. Daher sollte sich damit unbedingt befasst werden, bevor die Dose von ganz allein explodiert.

Räumen wir eins direkt aus dem Weg: Sexuelle Belästigung, auch am Arbeitsplatz, hängt mit Macht, Geschlechterverteilungen und Rollenbildern zusammen. Mit einer ganz binären Einteilung in Frauen mit bestimmten weiblichen Eigenschaften und einem toxischen Bild von Männlichkeit, das auch Männern selbst schadet. „In der Regel sind es Frauen, sowie Trans*personen, die betroffen sind. Und in der Regel sind es Männer, die übergriffig sind“, so Diehl. Natürlich sind auch Männer betroffen. Natürlich missbrauchen auch Frauen ihre Machtposition in einem Unternehmen. Aber wir dürfen keine falsche Ausgewogenheit darstellen. „Der Arbeitsplatz ist immer noch ausgerichtet auf ein Ein-Ernährer-Modell, also einen meist männlichen Haupternährer, und ein Erwerbsleben, das deswegen nicht unterbrochen wird von Betreuungspflichten. Es ist ein sehr männlich geprägtes [Arbeitsumfeld](#), de facto findest du das überall“, so Hofbauer. Das sollte bei der Diskussion immer im Hinterkopf behalten werden, denn: In solchen Strukturen gibt es keinen Raum für besondere Bedürfnisse, irgendeine Art von Vereinbarkeit und auch nicht für Gespräche über Übergriffe und Belästigung.

Voraussetzungen: Psychologische Sicherheit und rechtliche Grundlagen

Um intern überhaupt irgendwas kommunizieren zu können, braucht es die richtigen Grundlagen:

1. Psychologische Sicherheit und grenzachtende Kultur
2. Rechtliche Grundlagen
3. Raum und Ansprechpartner

Psychologische Sicherheit bedeutet, dass sich im Team alle sicher genug fühlen, um Vorfälle zu melden – ohne Repressalien oder den Vorwurf einer Falschbezeichnung befürchten zu müssen. Dabei ist es hilfreich, wenn der Melde- und Untersuchungsprozess transparent und bekannt ist. Dazu gehört auch eine grenzachtende Kultur im Unternehmen, so Diehl. Das heißt: Werden die Grenzen der Mitmenschen akzeptiert? In Männerdomänen wie bei Polizei und Bundeswehr ist der Umgangston beispielsweise grundsätzlich rauer. Auf der anderen Seite kann auch in einem kleinen Unternehmen mit familiärem Umgang die morgendliche Begrüßungsumarmung für einige zu viel sein. Für eine Änderung in der Kultur, so Hofbauer, sei das Top-Down-Prinzip A und O. Zwar müssten alle mitarbeiten, die Kultur zu schaffen und zu erhalten, aber der Führungsetage komme dabei eine besondere Schlüsselrolle zu, sagt auch Diehl. Denn sie müssen es vorleben und steuern die Art der Bearbeitung der Fälle.

Die Auseinandersetzung mit den juristischen Grundlagen sorgt dafür, dass Betroffene wissen, ob sie wirklich einer Belästigung ausgesetzt waren, dass alle wissen, welche Verhaltensweisen inakzeptabel sind und auch, dass klar ist, welche Rechte Arbeitnehmer:innen haben und welche Pflichten die Firma hat. Bei einigen ist es auch die letzte Möglichkeit, sie zur Mitarbeit zu bewegen: Egal, welcher Meinung sie selbst sind, das Gesetz schreibt eben vor, dass Altherrenwitze am Arbeitsplatz nichts zu suchen haben. Punkt.

Dafür gibt es Workshops oder, weniger kostenintensiv, E-Learning-Kurse. Den Angestellten einen sicheren Arbeitsplatz zu stellen, ist Pflicht des Unternehmens. Der Umgang mit sexueller Belästigung im Haus ist ein hartes Compliance-Thema – mit ganz eindeutigen Regeln, die durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, das AGG, festgelegt wurden. Wichtig ist beispielsweise gegenüber allen Personen im Unternehmen zu verdeutlichen: Die Intention der übergreifigen Personen ist absolut irrelevant. Es ist egal, ob Kollege XY „das nicht so meint“. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes schreibt:

„Besonders wichtig: Das Gesetz definiert sexuelle Belästigung über die objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über die Absicht der belästigenden Person. Entscheidend ist also nur, ob ein bestimmtes Verhalten objektiv einen sexuellen Charakter hat und sich die betroffene Person dadurch belästigt gefühlt hat.“

Drittens braucht es laut Diehl auch einen gesonderten Ort für Gespräche:
„[Betroffene] brauchen eine Raum, wo atmosphärisch klar ist: Hier wird mir erstmal geglaubt und hier muss ich nichts beweisen, es ist keine Ermittlungsbehörde, hier kennt sich jemand aus mit dem Thema und wenn dann was damit gemacht wird, fliegt mir das nicht um die Ohren, weil das ein vertraulicher Raum ist.“

Mehr zum Thema

- [„Dringend gesucht“: Diese Formulierungen in Stellenanzeigen sind Warnsignale](#)
- [Vorstellungsgespräch: So testest du die Unternehmenskultur – laut Karriereexpertin](#)
- [20 Tipps für mehr Unternehmenskultur: So trimmst Du Dein Startup auf cool](#)

Wie kann das Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kommuniziert werden?

Sind die Grundlagen da, müssen sie bekannt gemacht werden – bei allen, inklusive Werkstudent:innen und Praktikant:innen. Dabei betonen sowohl Hofbauer als auch Diehl, wie wichtig eine kontinuierliche Kommunikation des Themas ist. Es reiche nicht, so Hofbauer, einmal eine Kampagne zu machen und sich dann nicht mehr darum zu kümmern.

Betrachte das Thema intersektional!

Sexuelle Übergriffe geschehen aus einer Machtposition heraus. Beispielsweise weil ein Mann glaubt, dass er einen Anspruch auf grenzüberschreitende Dinge hat wie Äußerungen oder Berührungen – auch wenn diese zulasten einer oder mehreren Frauen gehen. An dieser Stelle kommen auch Ableismus und Rassismus ins Spiel: Trans*personen und Menschen aus marginalisierten Gruppen sind noch häufiger von Übergriffen betroffen – auch hier gibt es ein Machtverhältnis aufgrund von Diskriminierung. Manche Gruppen sind privilegierter als andere und nutzen das im Fall von Übergriffen aus. Deshalb muss das Thema der sexuellen Übergriffe immer intersektional gedacht und kommuniziert werden!

Welche Kanäle sind geeignet?

Hofbauer rät, zuerst darüber nachzudenken, wie die Angestellten sonst an Informationen kommen – die Bewilligung von [Urlaubstagen](#), wenn es einen neuen [CTO](#) gibt oder wenn der neue Dienstplan da ist. Diehl würde grundsätzlich alle Kanäle nutzen, die das Haus bereits hat.

Im Intranet sollten alle Informationen hinterlegt werden: Ansprechpersonen, Beschwerdemöglichkeiten, Beschreibungen der Prozesse, Verhaltenskodizes, Material der Antidiskriminierungsstelle, Kontaktinformationen zu externen Fachstellen und mehr. Wichtig: Der Link zu dieser Übersicht muss gut sichtbar sein, beispielsweise auf der Startseite. Hofbauer: „Es bringt mir nichts, wenn ich irgendwelche Informationen im Intranet versteckt halte und sage: ‚Ja, es ist im Intranet!‘ – Und niemand weiß, wo es ist!“

Teambesprechungen und Newsletter seien eine gute Möglichkeit für regelmäßige Updates der Arbeitsgruppe. In Letzterem kann die Übersicht im Intranet regelmäßig verlinkt werden. Ist das Unternehmen vor Ort, eignen sich auch ein Regal mit allen Unterlagen und Plakate von offiziellen Stellen wie der Antidiskriminierungsstelle oder dem Frauennotruf. Große Unternehmen hätten auch öfter Bildschirme herumstehen, beispielsweise im Eingangsbereich – auch dort könnte man nochmal auf Updates oder Aktionen hinweisen. Auch bei regelmäßigen Postsendungen, wie dem Lohnzettel oder der Weihnachtskarte, kann ein Schreiben beigelegt werden.

Regelmäßige Updates von der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe zum Thema sollte behandelt werden wie jede andere Arbeitsgruppe oder Abteilung auch – und dementsprechend in Rundschreiben, Newslettern oder Besprechungen ihre Neuigkeiten verkünden. Dabei kann es um Aktualisierungen des Verhaltenskodex gehen, wenn Ansprechpersonen Fortbildungen machen, ob ein Fall im Unternehmen bearbeitet wird oder ob es woanders einen Fall gibt. Gibt es im Unternehmen einen Fall, kann das durchaus (ohne Einzelheiten!) kommuniziert werden. „Unternehmen tendieren dazu, zu glauben, wenn sie es totschweigen, dann erledigen sich die Gerüchte von selber“, so Hofbauer. Das sei Unsinn – der Buschfunk arbeitet, und irgendwann ist das Gerede nicht mehr einzufangen. Klar zu sprechen hilft dagegen – es signalisiert aber auch potenziell handelnden Personen: Verhält sich jemand falsch, kommt das ans Licht und wird untersucht. Allen anderen zeigt es, dass die Firma das Thema wirklich ernst nimmt.

„Je persönlicher, desto besser“

Ein Informationsblatt zur Weihnachtskarte ist gut, aber ein vom CEO geschriebener Brief ist besser, so Hofbauer. Verständlich, immerhin ist es ein Thema, bei dem man enorm auf die Menschen eingehen muss. Persönliche Worte haben mehr Potenzial, auch skeptische Mitarbeitende zu überzeugen, sind angenehmer zu lesen. Es bezeugt auch, welche Wertigkeit dem Thema zugeordnet wird und dass in dem Fall der CEO wirklich dahintersteht.

Verhaltenskodex beim Onboarding unterzeichnen lassen

Es muss auch gesichert sein, dass neue Mitarbeiter:innen von Anfang an im Bilde sind. Diehl und Hofbauer schlagen daher vor, das Thema schon im Bewerbungsprozess zu beachten – durch Gespräche oder besondere Assessment-Center. Aber spätestens bei der Einstellung sollte der Verhaltenskodex gemeinsam besprochen und im Anschluss unterzeichnet sowie die wichtigsten Informationen mitgegeben werden.

Daran scheitert es bei den Unternehmen

Sowohl Hofbauer als auch Diehl sprechen von der Angst, eine Dose der Pandora aufzumachen. „Es ist natürlich so: In dem Moment, wo das Thema besprechbar wird, trauen sich auch mehr Menschen darüber zu reden und es sind auch mehr Fälle da“, sagt Diehl. Das heißt aber nicht, dass plötzlich wild gemeldet wird, sondern dass es seitens der Mitarbeitenden einen Vertrauensvorschuss gibt und sie sich öffnen. „Es ist eine Mär zu glauben: Wir haben kein Problem, weil es bei uns nie einen Fall gab“, so Hofbauer. Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle erlebte jede elfte Person in den letzten drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, 29 Prozent davon in Form von unerwünschten Berührungen. „Dann davon auszugehen, dass ein Tausend-Personen-Unternehmen noch nie einen Belästigungsfall hatte, ist utopisch. Es zeigt eher, dass hier kein Vertrauen vorhanden ist, das zu melden. Das ist eigentlich ein schlechtes Zeichen“, sagt Hofbauer weiter. Sie wirft außerdem ein: „Wenn du Angst vor so vielen Meldungen hast – dann weißt du doch tief in deinem Herzen, dass es ein Problem gibt.“

Hofbauer kritisiert, dass dem Thema keine Wertigkeit zugesprochen wird: „Es hat noch immer einen Gutmensch-Freiwilligkeitstouch, wenn man sich damit beschäftigt, und wird nicht als hartes Compliance-Thema verstanden. Das ist einfach falsch.“ Denn gesetzlich haben Unternehmen eine Informations- und Präventionspflicht, der sie nachkommen müssen. Sie sind auch verpflichtet, bei Meldungen Untersuchungen anzustellen. Es gibt Strafen, die verhängt werden können – auch wenn die laut Hofbauer verglichen mit anderen Bereichen eben geringer sind. Die Wertigkeit ist auch der Grund, weshalb das Thema meist nur halbherzig bearbeitet wird. Dann werde mal ein Workshop belegt oder ein Verhaltenskodex aufgesetzt, aber es kämen immer wieder vermeintlich wichtigere Sachen dazwischen.

Zuletzt meint Hofbauer, dass oft nicht der Wille gegeben ist, das System und die Struktur des Unternehmens zu bedenken und eine Machtteilhabe zu ermöglichen. Es sei aber nicht möglich, in einem genuin sexistischen System etwas zu ändern, indem ein bisschen Wokeness in Form eines Workshops drübergestreut wird, wie sie sagt.

Die Angst vor der Falschbeschuldigung

Beide Expertinnen berichten von der Angst vor Falschbezeichnungen. „Man kann denen ruhigen Gewissens die Angst vor Falschbeschuldigungen nehmen – das ist so eine irrationale Angst, die überall herumschwirrt. Und die ist mit Zahlen und rationalen Argumenten widerlegbar“, so Hofbauer. Auf der einen Seite ist es für Betroffene ein enorm anstrengender und schwieriger Prozess, der oft damit einhergeht, dass sie der Lüge bezichtigt werden oder behauptet wird, dass sie Aufmerksamkeit erhaschen oder ihre Karriere begünstigen möchten. Damit sei aber noch nie jemand zu Ruhm und Ehre gekommen, merkt Diehl an. Hofbauer verweist außerdem darauf, dass man die Fälle an einer Hand abzählen kann, wo es tatsächliche Konsequenzen für Täter:innen gab. „Ich kann jemandem leichter ein Bein stellen, als durch diesen harten Prozess zu gehen, Betroffene eines sexuellen Belästigungsfalls zu sein!“ Woher diese große Angst kommt, ist unklar. „Ich habe manchmal das Gefühl, die Angst, falsch beschuldigt zu sein, ist größer als die Angst, Betroffene:r zu werden. Dabei ist die Gefahr, Betroffene:r zu werden, viel höher“, sagt Hofbauer.

Diehl verweist auch darauf: Gerade wenn es um Falschbezeichnungen geht, ist eine vorhandene, transparente und funktionierende Struktur von Vorteil! Geht nämlich eine Meldung ein, können sich die Ansprechpersonen im Unternehmen mit der betroffenen Person in Ruhe auseinandersetzen und bei Zweifeln externe Hilfe, wie eben den Frauennotruf, hinzuziehen. Es kann auch ein vertrauensvolles Gespräch mit der eventuell falsch beschuldigten Person gesucht werden und zuletzt offen allen noch einmal Grenzen und Regeln aufgezeigt werden. Ist sich im Gegensatz eine handelnde Person unsicher, ob eine Situation potenziell aus dem Ruder zu laufen droht, kann im Voraus das Gespräch gesucht werden, damit es gar nicht so weit kommt.

Diehl betont erneut, wie wichtig externe Unterstützung ist. Denn auch bei Falschbeschuldigung tauchen eigene blinde Flecken auf. Sie erzählt von einem Fall: Eine junge Frau hatte eine Beziehung mit einem Vorgesetzten und meldete später Übergriffigkeit durch diesen. Es schien zunächst eine falsche Behauptung zu sein. In den Gesprächen stellte sich aber heraus, dass der Vorgesetzte mehrmals sagte, dass sie nicht mehr in der Abteilung arbeiten könne, sollte die Beziehung enden. Sie kam aus der Beziehung nicht mehr heraus, ohne ihren Job zu gefährden – und so lag ein Machtmissbrauch vor. Auch wenn es kein sexueller Übergriff war, war es dennoch übergriffig. Die Falschbeschuldigung war gar keine.

Die Angst vor Falschbeschuldigungen gibt es auf beiden Seiten. Personen haben Angst, falsch eines Übergriffs bezichtigt zu werden; Betroffene haben Angst, als Lügner:innen verurteilt zu werden. Daher ist es umso wichtiger, dass auch diese Facette ausführlich und regelmäßig besprochen wird.

Sexuelle Belästigung durch die Kundschaft thematisieren

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes weist darauf hin, dass ein Betrieb seine Angestellten vor jeder Art von Übergriffen zu schützen hat – egal von wem:

„Übrigens: Sie haben die Pflicht, ihre Beschäftigten vor jeder sexuellen Belästigung zu schützen – egal ob diese von Vorgesetzten, Kolleg:innen, Kund:innen und anderen Vertragspartner:innen ausgeht.“

Diehl erzählt, dass in bestimmten Branchen öfter Übergriffe durch die Kundschaft vorkommen, wie in Pflege und Krankenhäusern, im Dienstleistungssektor und im Einzelhandel. Organisationen sollten auch für diesen Fall Regeln, Tools und Möglichkeiten sammeln und diese regelmäßig kommunizieren, sodass die Angestellten wissen, was sie tun können und dass sie dabei den Rückhalt der Firma haben.

Was Angestellte tun können, um das Thema im Betrieb zu starten

Hofbauer sagt zuallererst: „Es muss niemand, der nicht in einer Führungsrolle ist, ein Risiko in Kauf nehmen. Ich sehe das klar als Führungsaufgabe.“ Möchten sich Angestellte dennoch engagieren, sei es zunächst ratsam, das Umfeld zu beobachten. Welche Kolleg:innen sind wie eingestellt? Wer ist bei dem Thema vielleicht ähnlich eingestellt wie ich?

Dann verweist Hofbauer auf den Betriebsrat, der auf der einen Seite zur Verschwiegenheit verpflichtet ist und auf der anderen Seite gute Einsicht in die Strukturen und Policies des Unternehmens hat. Ansonsten raten Diehl wie auch Hofbauer dazu, schon mit konkreten Plänen zu Kolleg:innen oder Vorgesetzten zu gehen: Damit eine Zusage zu erwirken, ist verbindlicher – und einen konkreten Plan zur Prävention und Bewältigung von sexuellen Übergriffen abzulehnen, ist auch deutlich unangenehmer, als das Thema an sich vom Tisch zu wischen.

Diehl verweist erneut auf externe Fachstellen. Gerade, wenn sich Angestellte allein an das Thema machen, können die helfen, diesen ersten Plan zu erstellen und Argumente für die Geschäftsführung zu sammeln. Die sollte nämlich möglichst schnell ins Boot geholt werden, damit die Bemühungen während der Arbeitszeit getan werden können.

Abschließend sagt Diehl: „Letztlich rate ich allen, das Thema nicht zu tabuisieren, sondern offensiv auch mit Verunsicherung umzugehen, die vertraulichen Stellen zu nutzen und für alle eine große Transparenz herzustellen.“

Metoo in Science. Frauennotruf initiiert Runden Tisch mit Gleichstellungsbeauftragten der Mainzer Universität und (Fach-)Hochschulen (2021).

In: Gaadefelder InfoBrief. Datum: 30.07.2021

Metoo in Science

Frauennotruf initiiert Runden Tisch mit Gleichstellungsbeauftragten der Mainzer Universität und (Fach-) Hochschulen

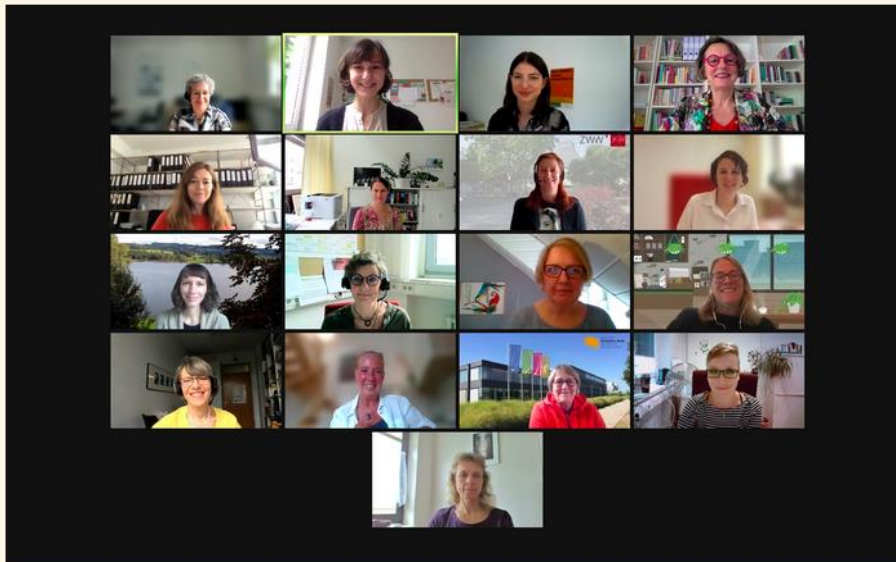


Foto: Frauennotruf Mainz e.V. ©Sabine Wollstädter: Runder Tisch – Gleichstellungsbeauftragte der Mainzer Hochschulen tauschen sich mit Fachstelle für sexualisierte Gewalt aus (aufgenommen: 01. Juli 2021)

Das Thema Sexuelle Belästigung hat in den letzten Jahren vor allem in der Arbeitswelt mehr Aufmerksamkeit auf sich gezogen und wird insbesondere seit der #metoo Bewegung verstärkt und öffentlich diskutiert.

Wie in vielen anderen Bereichen – so auch im Hochschulkontext scheint das Thema häufig noch randständig bis nahezu gar nicht behandelt zu werden. Dabei treffen hier Studierende, Lehrbeauftragte, Angestellte und Verbeamtete aufeinander. Das bietet eine Vielzahl an Beschäftigungsverhältnissen und unterschiedlichen Hierarchiestrukturen, die zu Machtungleichheiten und somit auch zu sexualisierten Übergriffen und Gewalt führen können. Insbesondere Studierende sind häufig nicht ausreichend vor sexistischer Diskriminierung und sexueller Belästigung geschützt. Das sagen auch bisherige Studien aus Deutschland. Fast jede zweite Studierende hat schon sexuelle Belästigung erlebt. „Rechtlich hinterlässt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (kurz AGG) eine große Lücke zum Nachteil vieler Hochschulmitglieder. Hier sind dann die Landeshochschulgesetze oder die intern verfassten Richtlinien entscheidend“, sagt Sabine Wollstädter, Mitarbeiterin des Frauennotrufs. „Ohne klare, transparente Vereinbarungen gibt es häufig auch wenig Möglichkeiten, übergriffige Studierende, Dozierende oder Vorgesetzte zu sanktionieren.“

Der Frauennotruf Mainz hat deshalb einen Runden Tisch für die Gleichstellungsbeauftragten der Mainzer Universität und (Fach-) Hochschulen einberufen. „Ein guter Austausch mit einer Fachstelle zum Thema ist besonders wichtig, um geeignete Schutzkonzepte an den jeweiligen Hochschulen zu etablieren und die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken“, so Sabine Weis, Projektleiterin der Veranstaltungsreihe des Gender-Working am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (kurz ZWW). „Denn diese sind häufig die erste und vertrauliche Anlaufstelle und sehen sich in der Verantwortung, das Thema an ihren Hochschulen einzubinden.“

Finanziert und unterstützt wurde die Auftaktveranstaltung durch die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Maria Lau und Daniela Fahrnbach. Weitere Organisatorinnen waren: Sabine Weis (ZWW), Anouschka Erny-Eirund (Gleichstellungsbeauftragte für nicht-wiss. Mitarbeitende der Unimedizin Mainz) sowie Anette Diehl und Emma Leonhardt (Frauennotruf Mainz). Text: Sabine Wollstädter & Anette Diehl, Frauennotruf Mainz e.V.

Sexualisierte Gewalt: Wenn das Büro zum Tatort wird

In: Allgemeine Zeitung. Datum: 20.09.2021

Sexualisierte Gewalt: Wenn das Büro zum Tatort wird

Der Mainzer Frauennotruf registriert verstärkt Fälle sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz. Junge Frauen sind besonders betroffen. Und auch an Hochschulen gibt es Vorfälle.



Von **Nicholas Matthias Steinberg**
Lokalredakteur Mainz



Sexuelle Übergriffe können körperlich, verbal oder nonverbal auftreten. (Foto: dpa)

MAINZ - Ob ein anzüglicher oder beleidigender Spruch, lüsternes Anstarren oder das Präsentieren pornografischer Videos – sexualisierte Gewalt hat viele Gesichter, muss zudem längst nicht körperlich sein. Auch verbale und nonverbale Belästigung ist möglich. Bei den Betroffenen handelt es sich in 90 Prozent der Fälle um Frauen. Aber auch Männer, die nicht dem üblichen Rollenbild entsprechen, etwa trans- oder homosexuell sind, erleben regelmäßig sexuelle Belästigung. Und das Phänomen tritt in jeglichen Lebenskontexten auf – auch im Arbeitsleben.

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten erleben Belästigung

Laut einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes hat mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt oder beobachtet „Über ihre Rechte sind viele aber nicht informiert“, sagt Traumaberaterin Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz. Knapp 80 Prozent wissen nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, sie aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen. Dabei gibt es inzwischen rechtliche Hebel.

MAINZ - Ob ein anzüglicher oder beleidigender Spruch, lüsternes Anstarren oder das Präsentieren pornografischer Videos – sexualisierte Gewalt hat viele Gesichter, muss zudem längst nicht körperlich sein. Auch verbale und nonverbale Belästigung ist möglich. Bei den Betroffenen handelt es sich in 90 Prozent der Fälle um Frauen. Aber auch Männer, die nicht dem üblichen Rollenbild entsprechen, etwa trans- oder homosexuell sind, erleben regelmäßig sexuelle Belästigung. Und das Phänomen tritt in jeglichen Lebenskontexten auf – auch im Arbeitsleben.

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten erleben Belästigung

Laut einer Umfrage der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes hat mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland bereits sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt oder beobachtet. „Über ihre Rechte sind viele aber nicht informiert“, sagt Traumaberaterin Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz. Knapp 80 Prozent wissen nicht, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, sie aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen. Dabei gibt es inzwischen rechtliche Hebel.

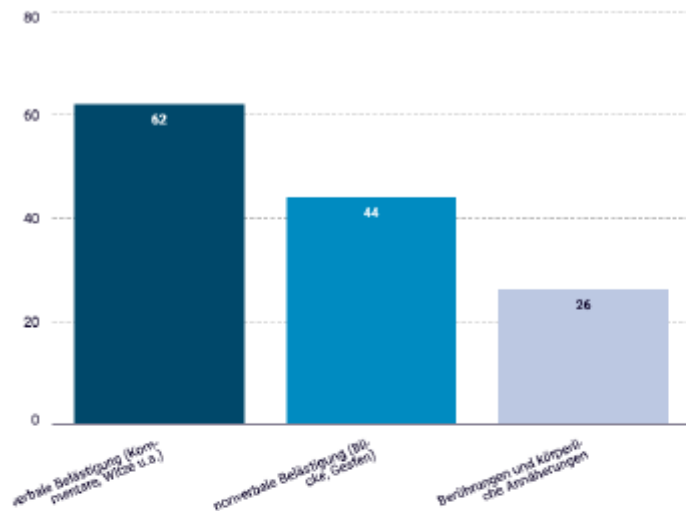
Wie das seit 2006 existente Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). „Allerdings käme dieses häufig kaum zum Tragen, so Diehl. Unternehmen könnten nicht sanktioniert werden, wenn sie das AGG nicht aktiv umsetzten. Dabei enthält es durchaus Maßnahmen für den Ernstfall. Zudem sind Führungskräfte laut AGG verpflichtet, Belästigungsvorwürfen nach- und gegen Verursacher vorzugehen.“

Junge Frauen besonders betroffen

Seit der „#metoo“ Bewegung werde sexualisierte Gewalt im Arbeitsleben verstärkt diskutiert, berichtet Frauennotruf-Beraterin Sabine Wollstädter. „Aufmerksamkeit und Sensibilität für das Thema nehmen zu. Dadurch werden auch mehr Fälle bekannt.“ Besonders betroffen von sexualisierter Gewalt sind laut Studien junge Frauen – vor allem 16- bis 24-Jährige. Entsprechend stehen Übergriffe in Ausbildung und an Hochschulen vermehrt im Fokus.

Ausprägungen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS; 2019) unter Betroffenen. In ... Prozent der Fälle gaben Betroffene an, ... erlebt zu haben.



made with 23° | reusa

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Das sind weite Felder, auf denen es noch einigen Nachholbedarf gibt“, sagt Emma Leonhardt vom Frauennotruf. Ob im Ausbildungsbetrieb, in der Berufsschule, an der Universität oder im Praktikum – „es kommt überall vor“, sagt Leonhardt. Die Liste der Beispiele ist lang: Da wäre die Auszubildende zur Physiotherapeutin, die mit der Begründung, ihr eine Massagetechnik beibringen zu wollen, vom Ausbilder unsittlich berührt wurde. Oder eine Frau, die als Pflegekraft im Seniorenheim arbeitet und regelmäßig von einem Bewohner begripscht wird.

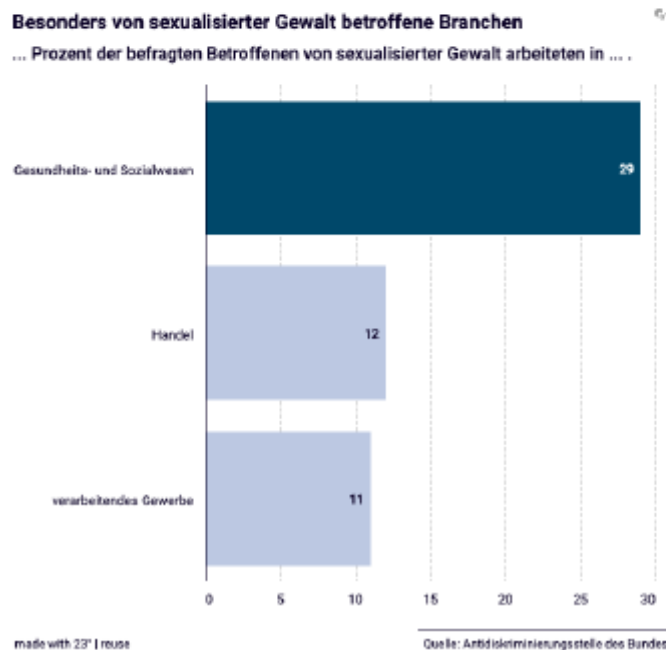
Alle Branchen sind betroffen

Und auch in Kunst und Schauspiel gibt es Übergriffe: Wenn Kusszenen genutzt werden, um weitere Grenzen zu überschreiten. Oder es im Zuge von Aktmalerei plötzlich zu Übergriffen kommt. „Grundsätzlich sind alle Branchen betroffen. Aber Berufe, in denen es generell zu körperlichem Kontakt kommt, stehen besonders im Fokus“, so Leonhardt.

Beim Berufseinstieg sei die Hemmschwelle, Belästigungen anzusprechen, besonders hoch. „Ängste, Unsicherheiten, Unwissenheit um rechtliche Möglichkeiten – es gibt viele erschwerende Faktoren, die Betroffene davon abhalten können, sich Hilfe zu holen“, sagt Beraterin Wollstädter. Die Hauptmotivation für sexualisierte Gewalt muss dabei nicht sexueller Natur sein. „Es geht häufig um Machtstrategien“, sagt auch Traumaberaterin Diehl. So würden häufig hierarchische Arbeitsbeziehungen ausgenutzt, um sexuell zu belästigen und so Macht zu demonstrieren.

Eigeninitiative sei Grundvoraussetzung

In den meisten Fällen wenden sich die Betroffenen zunächst nicht selbst beim Frauennotruf, sondern eher Bezugspersonen wie Gleichstellungsbeauftragte von Unternehmen oder Behörden, Arbeitskollegen oder auch Familienangehörige. Sie erkundigen sich, legen Betroffenen später nahe, sich ebenfalls bei der Fachstelle zu melden. Eigeninitiative ist die Grundvoraussetzung. Denn es gilt die Komm-Strategie. Beraten wird nur auf Anfrage; auch aus Datenschutzgründen. Im vergangenen Jahr wurden beim Frauennotruf Mainz insgesamt 19 von sexualisierter Gewalt Betroffene sowie 49 Bezugspersonen beraten.



In den Gesprächen mit Betroffenen geht es konkret darum, einen Rahmen abzustechen, berichtet Traumaberaterin Diehl. Kleinteilig werden Handlungsoptionen dargelegt, etwa der Gang zu Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsleitung. „Aber das geschieht alles nur mit Zustimmung der Betroffenen“, so Diehl. Wird ein Fall in einem Betrieb publik, veranlassen die Unternehmensverantwortlichen nicht selten Fortbildungen der gesamten Belegschaft. „Es kann ein Wettbewerbsvorteil sein, sich frühzeitig und offensiv mit dem Thema auseinanderzusetzen“, sagt Diehl. In 2020 schloss der Frauennotruf Mainz zehn Fortbildungen in öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen ab.

Hierarchiestrukturen als mögliche Ursache

Und auch im Umfeld von Hochschulen gehört sexualisierte Gewalt zum Alltag. Immer wieder werden Übergriffe bekannt, wie Sabine Wollstädter berichtet. An Hochschulen trafen Studierende, Lehrbeauftragte, Angestellte und Verbeamtete aufeinander. „Das bedeutet eine Vielzahl an Beschäftigungsverhältnissen und unterschiedlichen Hierarchiestrukturen, die zu Machtungleichheiten und somit auch zu sexualisierten Übergriffen führen können“, macht die Fachberaterin deutlich.

Trotz alledem sei Thema noch randständig

Dennoch sei das Thema häufig noch randständig. Insbesondere Studierende seien häufig nicht ausreichend geschützt. Sie sind vom AGG nicht abgedeckt. Entscheidend seien vielmehr die Landeshochschulgesetze sowie von den Hochschulen verfasste Richtlinien. „Das ist problematisch. Oft ist nicht mal klar, wer die Beschwerdestelle ist, ob es überhaupt eine gibt“, erläutert Wollstädter. Außerdem seien sowohl in Gesetzen als auch Richtlinien kaum konkrete Maßnahmen und Sanktionen enthalten.

Es bedürfe daher einer Konkretisierung – und einer Vereinheitlichung der Regelungen. In einem ersten Schritt initiierte der Frauennotruf in diesem Sommer einen Runden Tisch für die Gleichstellungsbeauftragten der Mainzer Johannes-Gutenberg-Universität (JGU) und der Hochschulen.

Sexualisierte Gewalt: Wenn das Büro zum Tatort wird

In: Gaardefelder InfoBrief. Datum: 24.09.2021



Sexualisierte Gewalt: Wenn das Büro zum Tatort wird

Der Mainzer Frauennotruf registriert verstärkt Fälle sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz. Junge Frauen sind besonders betroffen. Und auch an Hochschulen gibt es Vorfälle - [AZ Mainz](#) **plus**

Im Kampf gegen Belästigung am Arbeitsplatz

In: Allgemeine Zeitung, Datum: 25.08.2021

Im Kampf gegen Belästigung am Arbeitsplatz

Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz wollen Schulungen in Unternehmen fortsetzen – und fordern mehr politische Initiative

Von Nicholas Matthias Steinberg

WZ, 25.08.2021
MAINZ. Die Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz wollen ihren Kampf gegen sexualisierte Belästigung in der Arbeitswelt weiter verstetigen. Seit Juni 2019 war Rheinland-Pfalz Teil eines Modellprojekts des Bundesfrauenministeriums, das sich unter dem Slogan „make it work!“ für eine Arbeitsituation ohne sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt einsetzt. Als eine von zwei Modellregionen – neben Bielefeld – gingen die rheinland-pfälzischen Frauennotrufe in die Offensive, auf politisch Verantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften, aber vor allem auf zahlreiche Unternehmen zu, organisierten diverse Schulungen und Seminare. Um das Thema sukzessive in jeglichen Strukturen zu verfestigen. Nun ist das Modellprojekt ausgelaufen. „Aber wir wollen weiter das tun, was wir schon seit vielen Jahren tun, nämlich Betroffene sexualisierter Belästigung und entsprechender Übergriffe sowie deren Angehörige beraten“, sagt Anette Diehl vom Frauennotruf Mainz. „Dabei haben wir natürlich auch die Arbeits- und Ausbildungswelt als einen zentralen Lebensbereich weiter fest im Blick. Auch über das Modellprojekt hinaus.“

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauennotrufe wollte die in den vergangenen zwei Jahren durch das Bundesministerium unterstützten Bemühungen mit Schulungen, Vorträgen und Netzwerkreisen weiter fortsetzen. „Dieser Weg ist noch lange nicht zu Ende“, sagt auch Regina Mayer vom Frauennotruf Worms. Bislang sei das Thema häufig erst dann zur Sprache gekommen, wenn ein Einzelfall aufkam und skandalisiert wurde. Dies sei häufig auch in Unternehmen zu beobachten gewesen. „Dort landet das Thema leider noch immer meist erst dann auf der Agenda, wenn es einen konkreten Anlass gibt.“ Das soll sich nun ändern. Denn ob ein sexistischer Spruch, eine körperliche Annäherung oder gar eine Vergewaltigung – die Fälle, mit denen die Frauennotrufe auch im Umfeld des Arbeitslebens konfrontiert werden, sind krass. „Aber wir müssen den Blick der Gesellschaft und der Unternehmen auf den Umgang mit dem Thema insgesamt lenken“, macht Ruth Petri vom Frauennotruf Trier deutlich. So würden vorhandene Hebel wie etwa das seit 2006 existierende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oftmals kaum zum Tragen kommen. Unternehmen seien nicht verpflichtet, dieses umzusetzen. Beziehungsweise



Sexualisierte Belästigung kann sowohl körperlich als auch durch Worte geschehen. Regelmäßig kommt es auch am Arbeitsplatz zu Zwischenfällen.
Archivfoto: zinkevych - stock.adobe.com

sie können nicht sanktioniert werden, wenn sie es nicht umsetzen. Dabei enthalte das AGG konkrete Maßnahmen, mit denen Betroffene von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz unterstützt werden könnten und gegen Personen, die belästigten, vorgegangen werden könne. „So sind nach dem AGG beispielsweise auch Führungskräfte verpflichtet, Belästigungsvorfälle nach- und

gegen Verursacher vorzugehen, wenn sie davon erfahren“, berichtet Petri. Wird ein Fall bekannt, setzt dieser in der Regel eine Welle der Beteiligung in Gang. Von Kollegen über Gleichstellungsbeauftragte und Führungskräfte bis hin zu Betroffenen und Angehörigen – die Frauennotrufe stehen mit Rat und Tat zur Seite, sorgen für Aufklärung. Es gebe bereits erste Unternehmen

und Behörden, die präventiv und offensiv mit dem Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz umgingen. So habe etwa die Belegschaft der Arbeitsämter in Rheinland-Pfalz und im Saarland über alle Ebenen hinweg entsprechende Schulungen durchlaufen. „Und das ist eines der Ziele des Verstetigens: Unternehmen und Behörden wollen ja eine angenehme Arbeitsatmosphäre hie-

ten. Sie können es also gewissermaßen als Label verwenden, entsprechend offensiv mit dem Thema umgegangen zu sein“, sagt Anette Diehl. Zum Verstetigen gehöre aber auch, die Öffentlichkeit noch stärker auf das Thema zu stoßen, auch die Politik zu animieren, aktivier zu werden. „Es muss weitere Schritte geben“, fordert Diehl. So müssten Unternehmen verpflichtet werden, das AGG umzusetzen. Denn bei der Arbeit mit den Unternehmen, wenn es denn zum Kontakt komme, habe man bislang viele positive Erfahrungen gesammelt. Insbesondere das Top-Down-Verfahren zahlt sich aus. Dass wir zunächst an die Führungskräfte gehen, diese schulen, und dann die weiteren Mitarbeiterthemen bis hin zu Auszubildenden und Praktikanten“, berichtet Ruth Petri von ihren Erfahrungen aus Trier. Häufig müssten zunächst die Führungskräfte ins Boot geholt werden, damit sich etwas bewege. In den seltensten Fällen seien es die Betroffenen selbst, die den Stein ins Rollen brächten. „Es braucht eine grundsätzliche Sensibilität“, sagt auch Diehl. Allein in Mainz wurden im Jahr 2020 19 Betroffene und knapp 50 Bezugspersonen aus deren Umfeld vom Frauennotruf beraten.

TV, Internet und Hörfunk – make it work 2021

- Frauennotrufe tauschen sich aus zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (2021). In: Gaadefelder InfoBrief. Online verfügbar unter: <https://www.mainz-neustadt.de/g/876-vom-07.05.2021.html> , zuletzt geprüft: 27.05.2022
- Kramer, Josefine (2021): Interne Kommunikation zu sexueller Belästigung: Was Unternehmen beachten sollten. In: t3n. Online verfügbar unter: <https://t3n.de/news/interne-kommunikation-sexuelle-belaestigung-1424098/>, zuletzt geprüft: 27.05.2022
- MeToo + make it work!= it works! (2021). In Nibelungen Kurier. Online verfügbar unter: <https://nibelungen-kurier.de/metoo-make-it-work-it-works/>, zuletzt geprüft: 27.05.2022
- Sexualisierte Gewalt: Wenn das Büro zum Tatort wird. In: Gaadefelder InfoBrief. Online verfügbar unter: <https://www.mainz-neustadt.de/g/896-vom-24.09.2021.html>, zuletzt geprüft: 22.06.2021

Frauennotruf Mainz e.V.

i.A: Aline Heitz

Kaiserstraße 59 – 61, 55116 Mainz

info@frauennotruf-mainz.de

www.frauennotruf-mainz.de/frauennotrufe-in-rheinland-pfalz

Redaktion: Frauennotruf Mainz