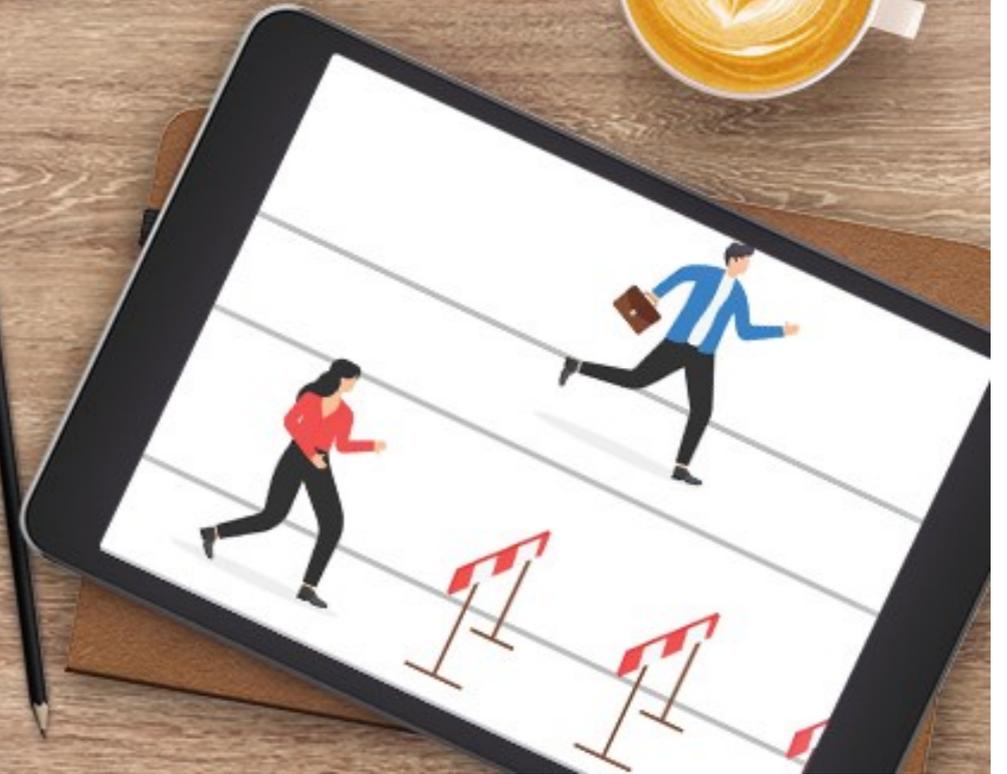


Herzlich willkommen

**LAköV**  
**Kaffeepause & Lernen**  
am 12.09.2025 13:00 - 14:00 Uhr

Nur ein doofer Spruch?  
Sexismus erkennen  
und beenden

Wo?  
Online in BigBlueButton!



# WER WIR SIND

## Verena Arps-Roelle

ist Aktivistin gegen sexualisierte Gewalt und Initiatorin der act & protect® Academy. Sie macht sexualisierte Gewalt und Diskriminierung öffentlich, um präventiv und situativ wirksam zu werden. Als Expertin unterstützt sie Unternehmen, Vereine und Ausbildungsstätten mit ihrer Erfahrung und ihrem Wissen.

#GemeinsamMehrBewegen

[www.actandprotect.de](http://www.actandprotect.de)

+49.176.24903211

[hallo@actandprotect.de](mailto:hallo@actandprotect.de)

## Sebastian Arps

ist Unternehmensinhaber von Elementartraining. Er begleitet Unternehmen und Menschen dabei, Prozesse zu verstehen, die häufig aus Gewohnheiten geboren wurden und nahezu unbemerkt ablaufen. Gewaltfreie Kommunikation und ein respektvolles Miteinander stehen für ihn an erster Stelle.

#ErlebenKommtVorVerstehen

[www.elementartraining.de](http://www.elementartraining.de)

+49.179.7960711

[mail@elementartraining.de](mailto:mail@elementartraining.de)

# HILFESTELLEN

Wenn Sie Unterstützung benötigen

HILFETELEFON

116 016

[www.hilfetelefon.de](http://www.hilfetelefon.de)

HILFETELEFON GEWALT AN MÄNNERN

0800 123 990 0

[www.maennerhilfetelefon.de](http://www.maennerhilfetelefon.de)

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES

0800 546 546 5

[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

HOTLINE DES BUNDES FÜR TATGENEIGTE PERSONEN

0800 7022240

SEXUALISIERTE GEWALT

ERKENNEN

„Lass uns deine Beförderung doch bei mir zu Hause bei einem Glas Wein besprechen.“

„Das schaffen Sie als Frau  
doch gar nicht!“

#3

„Für einen schwulen Mann  
machst du das ganz gut..“

# IST DAS SEXISTISCH?

Ja!

Alle Beispiele sind sexistisch, sexualisieren oder stereotypisieren.

Doch nicht jedes Beispiel ist strafrechtlich relevant. Alle Beispiele jedoch sind nicht erwünscht.

Jedes Beispiel ist eine Form sexualisierter Gewalt.

# SEXUALISIERTE GEWALT

... beschreibt gewalttätige Formen der Sexualität und sexualisierte Formen der Gewalt.

Sexualisierte Gewalt muss nicht körperlich sein. Sie kann auch inhaltlich, bildlich, verbal, nonverbal, mimisch oder gestisch erfolgen.

Es geht dabei oft um Macht: Täter\*innen nutzen sexuelle, sexualisierte oder geschlechtsbezogene Inhalte, um andere zu erniedrigen oder zu verletzen - durch Worte, Gesten, Blicke, Bilder oder Medien.

Sexuelle Themen werden dabei als Waffe eingesetzt – nicht, weil die Person sexuelles Interesse hat, sondern um zu kontrollieren, zu demütigen oder zu manipulieren. Dazu gehört auch, wenn jemand durch Druck oder emotionale Manipulation zu sexuellen Handlungen gezwungen wird – ohne körperliche Gewalt.

Sexualisierte Gewalt verletzt den Körper, die Psyche und oft auch die Würde, den Selbstwert und das Vertrauen. Sie kann traumatisierend sein und schwere Folgen haben – für die Seele, das soziale Leben und die Arbeit.

Zu sexualisierter Gewalt gehören sexuelle Gewalt, sexuelle Belästigung und Sexismus.

# SEXUELLE GEWALT

... bedeutet, dass eine Person eine andere Person zu sexuellen Handlungen zwingt.

Das kann Geschlechtsverkehr sein oder andere Übergriffe auf den Körper – zum Beispiel das Eindringen in Körperöffnungen oder wenn die gewalttätige Person sich sexuell an der anderen Person befriedigt.

# SEXUELLE BELÄSTIGUNG

... ist ein Verhalten sexuellen Bezugs, das von der betroffenen Person unerwünscht ist und ihre Würde verletzt.

Sexuelle Belästigung kann sich mit Straftatbeständen wie Nötigung oder Stalking überschneiden:

- Wenn jemand durch Drohung oder Gewalt dazu gebracht wird, sexuelle Handlungen zu dulden oder zu erwidern, kann sexuelle Belästigung den Tatbestand der Nötigung (§ 240 StGB) erfüllen.
- Wenn eine Person immer wieder belästigt, verfolgt oder bedrängt wird, kann das Stalking (§ 238 StGB) im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sein.

In vielen Gesetzestexten (z. B. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – AGG, §3 Abs. 4) wird der Begriff „sexuelle Belästigung“ verwendet.

# SEXISMUS

... beschreibt Machtverhältnisse und die strukturelle Abwertung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) Geschlechts oder ihrer Geschlechterrolle.

Sexismus wirkt auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene – und ist tief in Kultur, Sprache, Erziehung, Werbung, Religion und Recht verankert.

Sexismus limitiert Handlungsspielräume, prägt Selbstbilder, reproduziert Stereotype (Geschlechternormen) sowie Geschlechterungleichheiten und schafft ein gesellschaftliches Klima, in dem Diskriminierung als „normal“ durchgeht.

# WORTE (BE)WIRKEN

## Wir sprechen bewusst von sexualisierter Gewalt

... **Sexismus klingt harmloser**, fast nach einer Meinung oder einem „schlechten Witz“. Das verschleiert, dass es hier um Gewalt geht – um Übergriffe, die Macht ausüben, Menschen abwerten und ihre Würde verletzen.

**Sexualisierte Gewalt ist der präzisere Begriff:** Er macht deutlich, dass es sich um Formen der Gewalt handelt, die Sexualität als Werkzeug einsetzt. Darin eingeschlossen sind alle Formen: verbale, nonverbale, körperliche, strukturelle.

**Sprache schafft Bewusstsein:** Wenn wir nur von Sexismus reden, bagatellisieren wir. Wer sexualisierte Gewalt sagt, benennt das Problem klar – und entzieht Missbrauch den Nebel der Verharmlosung. Denn Sexismus ist nicht „nur“ ein Haltungsthema. Er ist Ausdruck und Nährboden von sexualisierter Gewalt.

Darum: Wir benennen es, wie es ist.

# EINSTELLUNGEN

## Die sexualisierte Gewalt fördern

1. Vermittlung und Limitierung von Eigenschaften, Fähigkeiten und Rollen basierend auf Geschlecht
2. Objektivierung von Menschen als Sexualobjekte
3. Reduzierung auf sexuelle Anziehung und normierte Körperattraktivität
4. Darstellung geschlechtsbezogener Machtungleichgewichte
5. Vereinfachung auf eine binäre Geschlechterordnung
6. Missachtung vielfältiger Lebensentwürfe und individueller Geschlechtsidentitäten

# GEWALTPYRAMIDE

Wenn Einstellungen zu Taten werden



Die Gewaltpyramide verdeutlicht, dass Gewalt nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern in einem größeren gesellschaftlichen Kontext von Diskriminierung und Vorurteilen eingebettet ist. Um Gewalt zu verhindern, ist es entscheidend, an der Basis anzusetzen und die zugrunde liegenden Einstellungen und Normen zu verändern.

# PRÄVENTION

## Entgegenwirken der Gewalt durch

Empowerment und Prävention durch Wertschätzung,  
Gleichberechtigung und Sicherheit

Institutionelle Konzepte, Regeln,  
Richtlinien und Gesetze

Individuelle, gesellschaftliche und  
institutionelle Unterstützung und  
Solidarität

Bildung, Training und  
Interventionsstrategien

Sensibilisierung  
und  
Aufklärung

Je breiter wir uns aufstellen - durch Aufklärung, Sensibilisierung, Empowerment und die Förderung respektvoller Beziehungen – desto weniger Raum bleibt für Gewalt und eskalierende Formen von Diskriminierung. Prävention bedeutet tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen. Das fängt im „Kleinen“ mit jeder einzelnen Person an und weitet sich aus bis hin zu gesellschaftlicher Prävention.

# RICHTLINIE

## der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18.10.2019

*„Sexualisierte Gewalt umfasst alle Handlungen, die Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung darstellen, sowie jedes Verhalten, bei dem Sexualität zur Machtausübung oder Abhängigkeitsverhältnisse zur Befriedigung sexueller Bedürfnisse benutzt werden. Dazu gehören auch Verstöße gegen das Abstinenzgebot. Sexualisierte Gewalt kann verbal, nonverbal, psychisch oder physisch erfolgen.“*

(In Anlehnung an §1 Abs. 2)

# GESETZLICHE PFLICHT

Arbeitgebende sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen:

1. BENACHTEILIGUNGSVERBOT (§ 7 AGG)
2. DISKRIMINIERUNGSFREIE AUSSCHREIBUNG VON STELLEN (§ 11 AGG)
3. PRÄVENTIVE MAßNAHMEN (§ 12 ABS. 1 AGG)
4. SCHULUNG DER BESCHÄFTIGTEN (§ 12 ABS. 2 AGG)
5. ANGEMESSENE MAßNAHMEN BEI VERSTÖßEN (§ 12 ABS. 3 AGG)
6. SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG DURCH DRITTE (§ 12 ABS. 4 AGG)
7. BEKANNTMACHUNGSPFLICHT DES AGG (§ 12 ABS. 5 AGG)
8. EINRICHTUNG EINER BESCHWERDESTELLE (§ 13 AGG)



**AHA!**

In der Praxis zeigen sich bei der Umsetzung viele Defizite, da das Gesetz für das Fehlen keine Sanktionen vorsieht. Beschwerdestellen sind oft nicht unabhängig oder nicht ausreichend qualifiziert.

# EINSTELLUNGEN

## Die sexualisierte Gewalt fördern

1. Vermittlung und Limitierung von Eigenschaften, Fähigkeiten und Rollen basierend auf Geschlecht
2. Objektivierung von Menschen als Sexualobjekte
3. Reduzierung auf sexuelle Anziehung und normierte Körperattraktivität
4. Darstellung geschlechtsbezogener Machtungleichgewichte
5. Vereinfachung auf eine binäre Geschlechterordnung
6. Missachtung vielfältiger Lebensentwürfe und individueller Geschlechtsidentitäten

# FORMEN

## Sexualisierte Gewalt - analog und digital

### PHYSISCH

- Raumanneignung, Annäherung, Berührungen, erzwungene Nähe, Stalking, Verhinderung von Flucht, körperliche Übergriffe.

### VERBAL

- Witz, Kommentar, Aufforderung, Anspielungen, Beschimpfung, Herabwürdigung, Unterbrechen, Übergehen, Einschüchterung, Bedrohung, Manipulation.

### INHALTLICH

- Bilder, Grafiken, Videos, Texte, Comics, Memes, Einladungen.

### EXHIBITIONISTISCH

- Zeigen bei intimen Handlungen, Entblößen.

### VOYEURISTISCH

- Beobachten, Filmen oder Fotografieren intimer Handlungen, Verbreiten von Aufnahmen.

### STRUKTURELL UND INSTITUTIONELL

- Ungleiche Geschlechterbehandlung und -bewertung, Stereotype, Geschlechternormen, Geschlechterrollen, Gender Gaps, Informelle Netzwerke und Exklusion, Unsichtbarkeit von Geschlechtern, Gender als Binärmodell, Mangelnde Aufklärung.

# FORMEN

## Sexualisierte Gewalt - analog und digital

### CYBER-MOBBING

- Belästigung oder Bedrohung über digitale Plattformen.

### SEXTING OHNE ZUSTIMMUNG

- Teilen von intimen Nachrichten oder Bildern (bspw. Dickpics).

### VERBREITEN OHNE EINWILLIGUNG

- Veröffentlichung oder Weitergabe von Nacktbildern.

### SEXTORTION

- Erpressung, um intimes Material oder Geld zu erhalten.

### ONLINE-STALKING

- Verfolgen einer Person über digitale Medien.

In vielen Ländern existieren Gesetze gegen digitale sexualisierte Gewalt, jedoch oft lückenhaft. Anonymität und Internationalität erschweren strafrechtliche Verfolgungen.

# FORMEN

## Physisch

1. RAUMANEIGNUNG UND ANNÄHERUNG: Ungefragtes Nähern oder Eindringen in den persönlichen Raum, auch ohne körperliche Berührungen (bspw. Mansplaining).
2. ERZWUNGENE NÄHE: Situationen, in denen eine Person in unangemessener Weise körperlich bedrängt wird.
3. STALKING: Anhaltendes Verfolgen oder Belästigen einer Person, sowohl im realen Leben als auch durch digitale Kanäle.
4. VERHINDERN VON FLUCHT: Wenn jemand aktiv eine Person physisch daran hindert, sich aus einer Situation zu entfernen (z. B. durch Blockieren des Weges oder Festhalten der Person), dann stellt dies ebenfalls eine Form von physischer Gewalt dar. Diese Kontrolle über den physischen Raum kann besonders beängstigend und traumatisierend sein, da sie das Gefühl der Machtlosigkeit verstärkt.
5. KÖRPERLICHE ÜBERGRIFFE UND VERLETZUNG DER INTIMSPHÄRE: Alle Formen von Gewalt oder Übergriffen, bei denen Körperkontakt erzwungen wird (z. B. Schlagen, Festhalten, Berühren ohne Zustimmung bis hin zu Vergewaltigung).

# FORMEN

## Verbal

1. **WITZE UND KOMMENTARE:** Sexuelle Anspielungen oder sexistische Witze, die Betroffene entwerten. Beispiel: „Du bist ganz schön heiß für eine...“
2. **AUFFORDERUNGEN:** Zwanghafte oder unangemessene sexuelle Aufforderungen. Beispiel: „Komm schon, du weißt, du willst es!“
3. **BESCHIMPFUNGEN UND HERABWÜRDIGUNGEN:** Beleidigungen, die auf Geschlecht oder Aussehen abzielen. Beispiel: „Du bist und bleibst eine Schlampe.“
4. **UNTERBRECHEN UND ÜBERGEHEN:** Ständiges Unterbrechen, um das Opfer sprachlich zu entwerten. Beispiel: „Lass mich reden, du verstehst doch nichts.“
5. **EINSCHÜCHTERUNG UND BEDROHUNG:** Drohungen, um Kontrolle auszuüben oder Angst zu erzeugen. Beispiel: „Wenn du nicht mitmachst, wirst du sehen...“
6. **SEXUELLE ANSPIELUNGEN:** Zweideutige Bemerkungen, die unangemessen sind. Beispiel: „Du hast einen echt heißen Körper, wie machst du das?“
7. **MANIPULIERTE KOMMUNIKATION:** Indirekte Kommentare, die Betroffene in eine unangenehme Lage bringen. Beispiel: „Du bist immer so abweisend, das ist für unser Projekt nicht von Vorteil.“

# FORMEN

## Inhaltlich

1. **BILDER:** Unerwünschte, oft sexuelle oder anstößige Bilder, die ohne Zustimmung geteilt werden. Beispiel: Intime Fotos ohne Einverständnis, wie Dick Pics.
2. **TEXTE:** Sexuelle oder stereotype Nachrichten, die belästigend oder entwürdigend sind. Beispiel: „Ich will dich heute Nacht sehen.“
3. **EINLADUNGEN:** Aufdringliche oder unangemessene Einladungen, insbesondere über Hierarchien der Abhängigkeiten hinweg zu privaten und/oder sexuellen Handlungen oder Treffen. Beispiel: „Lass uns deine Beförderung doch heute Abend bei einem Glas Wein besprechen, dann können wir auch etwas Spaß haben...“
4. **VIDEOS:** Teilen von intimen Momenten oder Aufnahmen ohne Zustimmung. Beispiel: Ein Video von jemandem in einem privaten Moment, das ohne Erlaubnis verbreitet wird.
5. **GRAFIKEN:** Sexuell aufgeladene oder stereotype Bilder, die auf sozialen Medien oder in Nachrichten verbreitet werden.
6. **COMICS ODER MEMES:** Scheinbar harmlose Inhalte mit sexuellen oder geschlechtsbezogenen Anspielungen, die entwerten.

# FORMEN

## Exhibitionistisch

1. ZEIGEN BEI INTIMEN HANDLUNGEN: Öffentliches oder unerwünschtes Zeigen von sexuellen Handlungen oder Körperteilen. Beispiel: Jemand entblößt sich absichtlich vor anderen.
2. ENTBLÖßEN: Unerwünschtes Entblößen von Genitalien oder anderen intimen Körperteilen, um Aufmerksamkeit zu erregen oder zu provozieren. Beispiel: Entblößen in der Öffentlichkeit oder vor einer nicht einwilligenden Person.

## Voyeuristisch

1. **BEOBACHTEN:** Unbefugtes oder heimliches Beobachten von intimen Handlungen oder privaten Momenten ohne Wissen oder Zustimmung der betroffenen Person. Beispiel: Jemand schleicht sich heimlich in ein Badezimmer oder einen privaten Raum.
2. **HEIMLICHES ODER UNERLAUBTE AUFNEHMEN VON INTIMEN MOMENTEN ODER HANDLUNGEN:** Dies umfasst auch Praktiken wie Upskirting (heimliches Fotografieren oder Filmen unter den Rock oder das Kleid einer Person, ohne deren Zustimmung) und Downblousing (heimliches Fotografieren oder Filmen von innen in den Ausschnitt eines Kleidungsstücks, um Einblicke in den Oberkörper zu erhalten. Beispiel: Eine Person wird heimlich beim Umziehen oder in sexuellen Handlungen gefilmt oder fotografiert.
3. **VERBREITEN VON AUFNAHMEN:** Weitergabe oder Verbreitung von heimlich aufgenommenen Bildern oder Videos, um Betroffene zu entwürdigen oder zu erpressen. Beispiel: Das Verbreiten von intimen Bildern ohne Zustimmung.
4. **SPIONIEREN ÜBER DIGITALE GERÄTE:** Nutzung von Kameras, Apps oder Geräten, um intime Momente zu beobachten, oft ohne das Wissen des Opfers. Beispiel: Ein verstecktes Kameraobjektiv in einem Hotelzimmer oder die Nutzung von Überwachungstechnik.

# FORMEN

## STRUKTURELL UND INSTITUTIONELL

1. UNGLEICHE GESCHLECHTERBEHANDLUNG UND -BEWERTUNG: Unfaire Behandlung oder ungleiche Bewertung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.
2. STEREOTYPE: Vereinfachte, oft falsche Annahmen über Geschlechter.
3. GESCHLECHTERNORMEN: Gesellschaftliche Erwartungen, wie sich Menschen aufgrund ihres Geschlechts verhalten sollten.
4. GESCHLECHTERROLLEN: Zuordnung von Aufgaben und Verhaltensweisen basierend auf Geschlecht, oft historisch geprägt.
5. GENDER GAPS  
Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, z. B. in Bezahlung, Bildung oder Politik.
6. INFORMELLE NETZWERKE UND EXKLUSION: Ausschluss von bestimmten Geschlechtern (häufig Frauen) aus wichtigen, oft unsichtbaren Netzwerken.
7. UNSICHTBARKEIT VON GESCHLECHTERN: Fehlende Repräsentation von Frauen, nicht-binären und trans\* Personen in verschiedenen Bereichen.
8. GENDER ALS BINÄRMODELL: Die Annahme, es gäbe nur zwei Geschlechter, was die Vielfalt von Identitäten ignoriert.
9. MANGELNDE AUFKLÄRUNG: Unzureichende Bildung zu Geschlechtergerechtigkeit, sexueller Belästigung und geschlechtlicher Vielfalt.

# GESETZLICHE PFLICHT

Arbeitgebende sind verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen:

1. BENACHTEILIGUNGSVERBOT (§ 7 AGG)
2. DISKRIMINIERUNGSFREIE AUSSCHREIBUNG VON STELLEN (§ 11 AGG)
3. PRÄVENTIVE MAßNAHMEN (§ 12 ABS. 1 AGG)
4. SCHULUNG DER BESCHÄFTIGTEN (§ 12 ABS. 2 AGG)
5. ANGEMESSENE MAßNAHMEN BEI VERSTÖßEN (§ 12 ABS. 3 AGG)
6. SCHUTZ VOR BENACHTEILIGUNG DURCH DRITTE (§ 12 ABS. 4 AGG)
7. BEKANNTMACHUNGSPFLICHT DES AGG (§ 12 ABS. 5 AGG)
8. EINRICHTUNG EINER BESCHWERDESTELLE (§ 13 AGG)



**AHA!**

In der Praxis zeigen sich bei der Umsetzung viele Defizite, da das Gesetz für das Fehlen keine Sanktionen vorsieht. Beschwerdestellen sind oft nicht unabhängig oder nicht ausreichend qualifiziert.

# VORKOMMEN

## Wo findet sexualisierte Gewalt statt

### SEXUALISIERTE GEWALT FINDET ÜBERALL STATT

In Familien, im Freundes- und Bekanntenkreis, in Schule und Ausbildung, bei Freizeitaktivitäten, in Vereinen, im Sport und im beruflichen Umfeld.

### SEXUALISIERTE GEWALT BETRIFFT JEDE\*N

Betroffen sind Menschen jeglicher Biografie, Lebenssituation, Alters, Aussehens, Verhaltens – insbesondere jedoch Personen mit emotionalen, sozialen oder kognitiven Behinderungen oder Beeinträchtigungen, Menschen mit chronischen oder seelischen Krankheiten, Menschen mit Migrationsgeschichte sowie die LGBTQIA+-Community (lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, queere, intersexuelle und asexuelle Personen). Auch Frauen und weiblich gelesene Personen in männerdominierten Berufen sind häufig betroffen.

JEDE\*R KANN TÄTER\*IN SEIN.

# ALLES EINZELFÄLLE

## Nein! Sexualisierte Gewalt ist...

... ein Alltagsphänomen und ein Massenphänomen, geprägt durch Erfahrungen, Sozialisation, Generation und gesellschaftliche Werte.

... ist kein Flirt, kein Witz und kein Kompliment. Sondern Machtmissbrauch. Und dient der Verunsicherung, Abwertung, Ausschluss, Normsetzung, Legitimation von Ungleichheiten und Kontrolle.

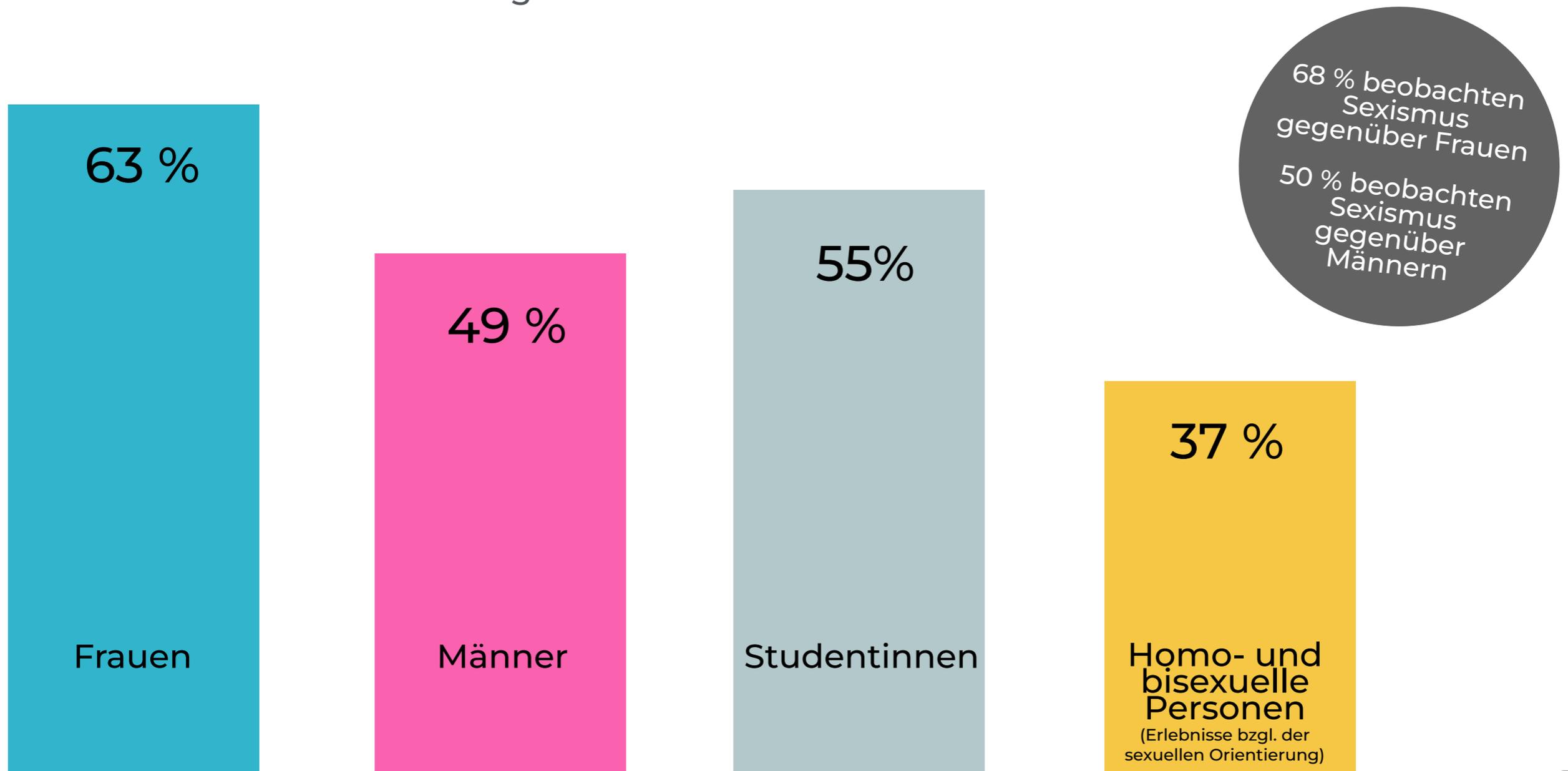
... kommt in unterschiedlichen Ausprägungen vor - strukturell (gesellschaftlich), individuell (gegen einzelne Personen) und institutionelle (beruflich, gesetzlich, organisatorisch und kulturell).

... kein Privatthema, sondern ein gesellschaftliches Problem, zu dessen Lösung wir alle beitragen können.

# STUDIEN

## Zu Erlebnissen am von Sexismus im Alltag und am Arbeitsplatz

Frage der Studie: Haben Sie selbst in bereits einmal oder mehrfach Sexismus als Betroffene\*r erlebt oder wahrgenommen?



# STUDIEN

## Zu Erlebnissen explizit am Arbeitsplatz

20 % aller Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren (ohne Beamte und Selbstständige) haben in ihrem Erwerbsleben direkt oder indirekt Fälle von sexueller Belästigung erlebt. Der Anteil der betroffenen Frauen ist mit 24 % deutlich höher als der der Männer mit 15%.

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht in der Wahrnehmung, welches Verhalten als sexuelle Belästigung gilt.

13 % der befragten Betriebe weisen mindestens einen Fall von sexueller Belästigung in den letzten zwei Jahren aus.

72 Prozent der betroffenen Betriebe beobachten negative Folgen: Sexualisiertes Verhalten beeinträchtigt vor allem die Arbeitsmoral, die Anwesenheit und die Personalbindung.

Wenn wir alle verfügbaren Studien der letzten Jahrzehnte einbinden, könne wir davon ausgehen, dass über 50% aller Mitarbeitenden im Laufe Ihres Erwerbslebens Sexismus am Arbeitsplatz erleben.

# FORMEN

## Sexualisierte Gewalt - analog und digital

### PHYSISCH

- Annäherung, Berührungen, erzwungene Nähe, Stalking, körperliche Übergriffe.

### VERBAL

- Witz, Kommentar, Aufforderung, Beschimpfung, Einschüchterung.

### INHALTLICH

- Bilder, Texte, Einladungen.

### EXHIBITIONISTISCH

- Zeigen bei intimen Handlungen, Entblößen.

### VOYEURISTISCH

- Beobachten, Filmen oder Fotografieren intimer Handlungen.

### STRUKTURELL UND INSTITUTIONELL

- Ungleiche Geschlechterbehandlung und -bewertung, Stereotype, Gender Gaps, Netzwerke, Mentorings, Unsichtbarkeit von Frauen, mangelnde Aufklärung.

## Sexualisierte Gewalt - explizit digital

### CYBER-MOBBING

- Belästigung oder Bedrohung über digitale Plattformen.

### SEXTING OHNE ZUSTIMMUNG

- Teilen von intimen Nachrichten oder Bildern (bspw. Dickpics).

### VERBREITEN OHNE EINWILLIGUNG

- Veröffentlichung oder Weitergabe von Nacktbildern.

### SEXTORTION

- Erpressung, um intimes Material oder Geld zu erhalten.

### ONLINE-STALKING

- Verfolgen einer Person über digitale Medien.

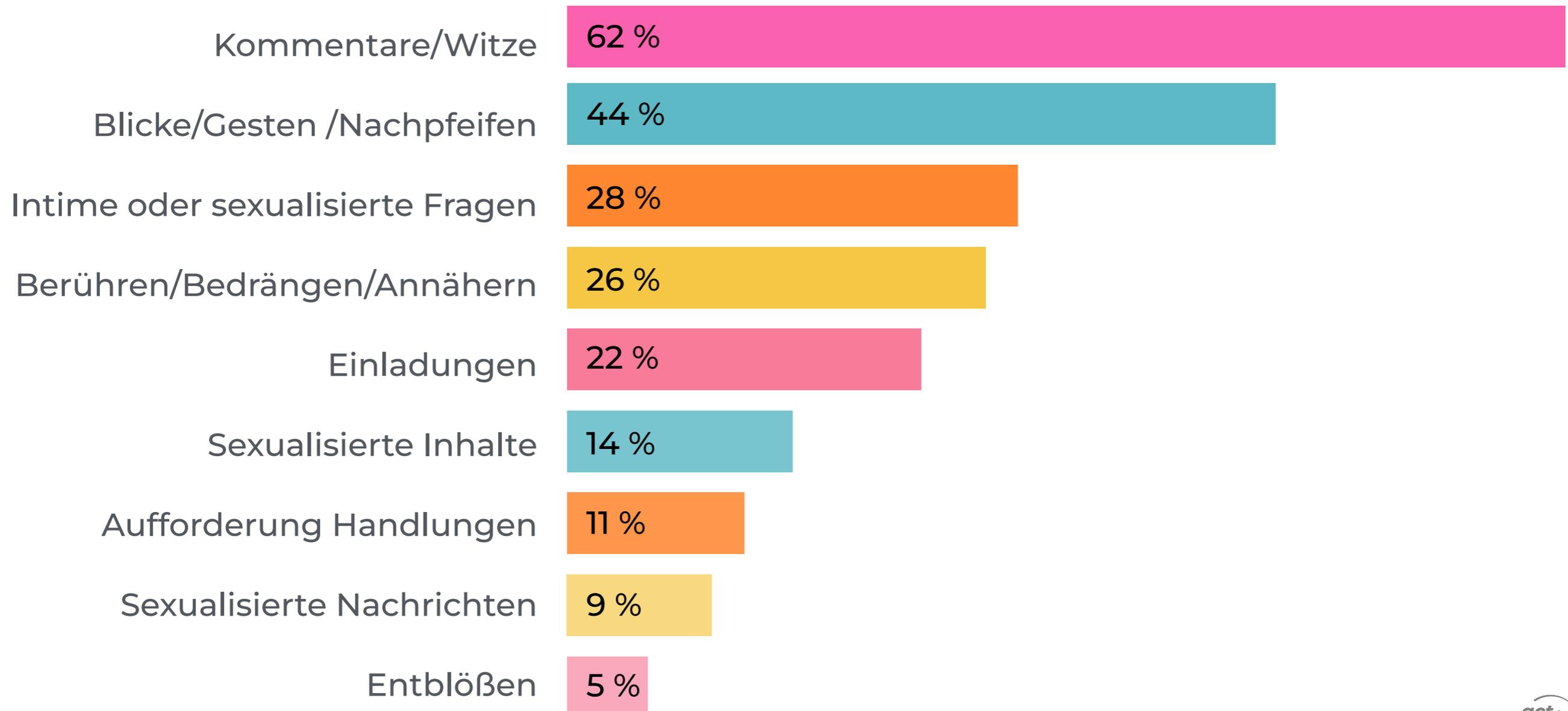
In vielen Ländern existieren Gesetze gegen digitale sexualisierte Gewalt, jedoch oft lückenhaft. Anonymität und Internationalität erschweren strafrechtliche Verfolgungen.

# STUDIE

## Zu erlebten Formen sexualisierter Gewalt

WELCHE HANDLUNGEN HABEN SIE ERLEBT?

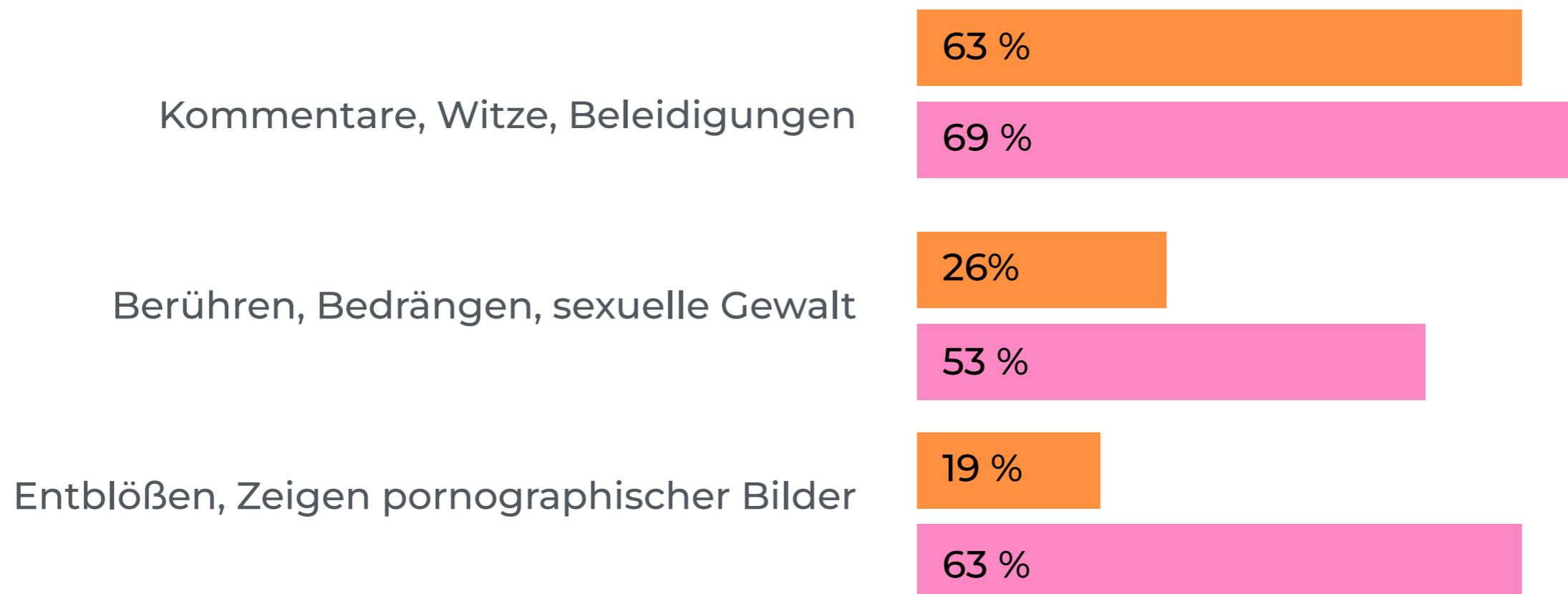
33%  
der befragten  
Trans\*-Personen  
haben  
physische Gewalt  
erfahren  
in den letzten  
5 Jahren



# STUDIE

## Zu erlebten Formen sexualisierter Gewalt in der Pflege

WELCHE HANDLUNGEN HABEN BETROFFENE MITARBEITENDE / MITARBEITENDE IN DER STATIONÄREN PFLEGE- UND GESUNDHEITSBRANCHE ERLEBT?



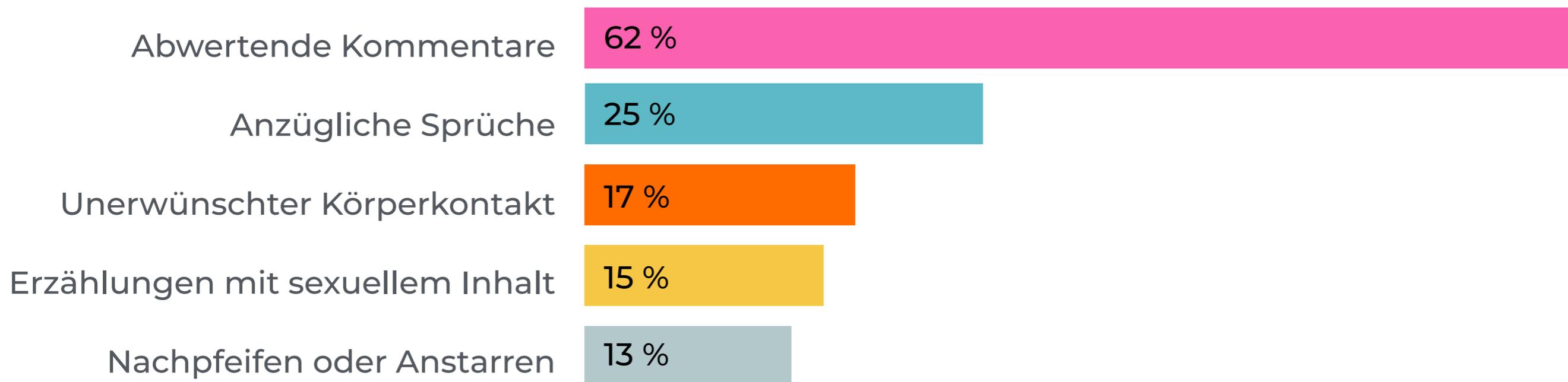
# STUDIEN

## Sexuelle Grenzverletzung im medizinischen Alltag

76% der Ärztinnen und 62% der Ärzte Erleben im Berufsalltag Situationen, die sie als sexuelle Grenzverletzung einordnen.

25% der Mediziner\*innen gaben in einer Umfrage Belästigung durch Patient\*innen an.

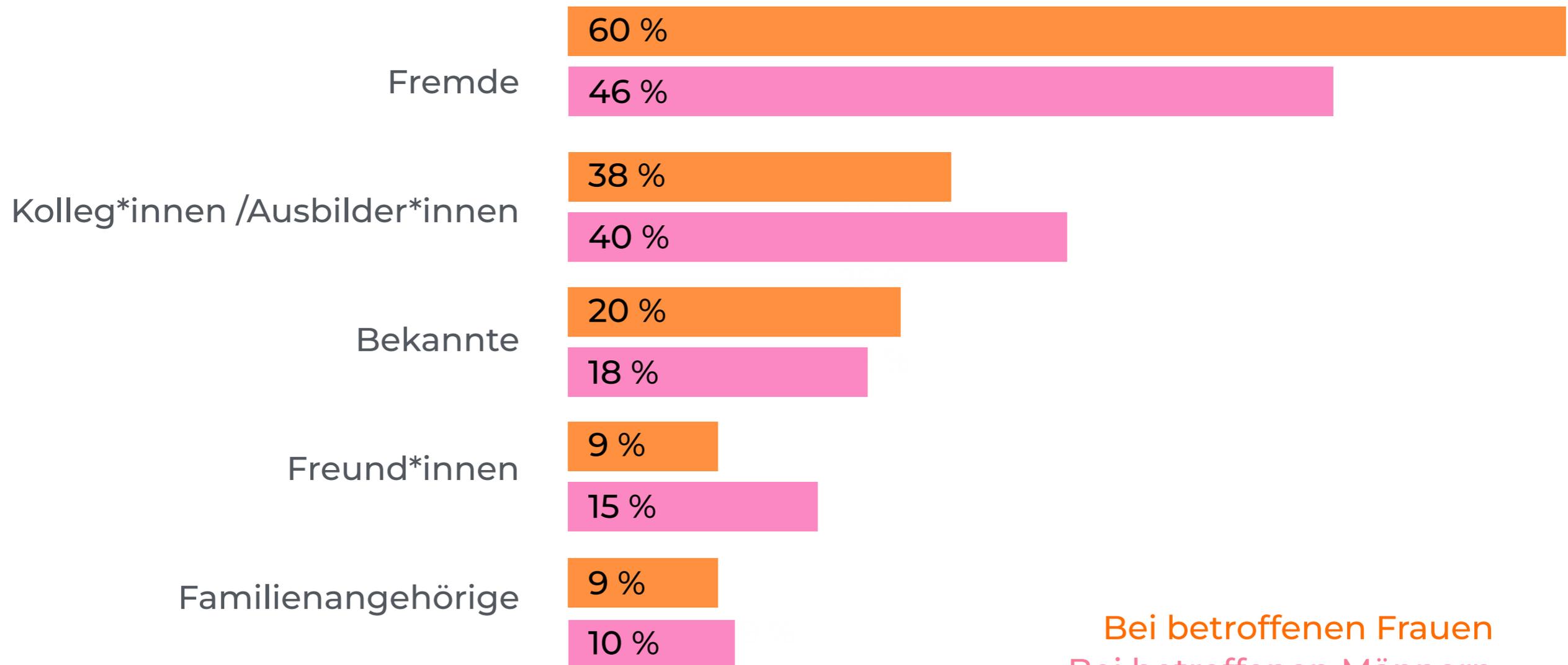
7% meldeten Belästigung durch Kolleg\*innen. Frauen wurden dabei deutlich häufiger von Vorgesetzten belästigt.



# STUDIE

## Zu Tatpersonen

WER FÜHRT SEXUELLE GEWALT AUS (MEHRFACHNENNUNGEN MÖGLICH)?



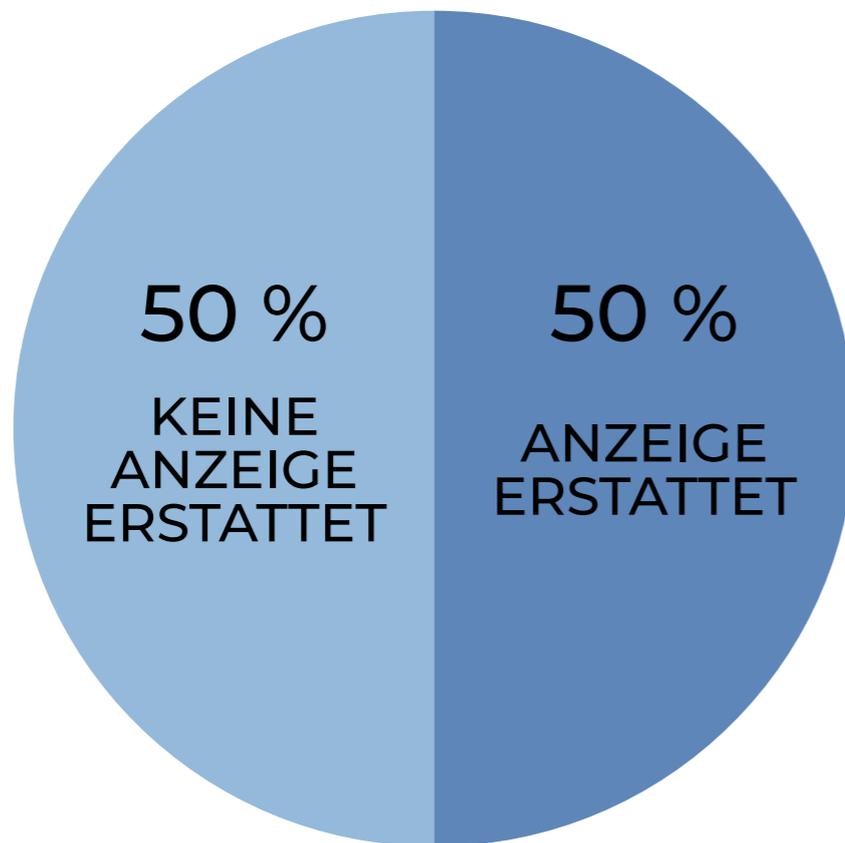
Bei betroffenen Frauen  
Bei betroffenen Männern

# STUDIEN

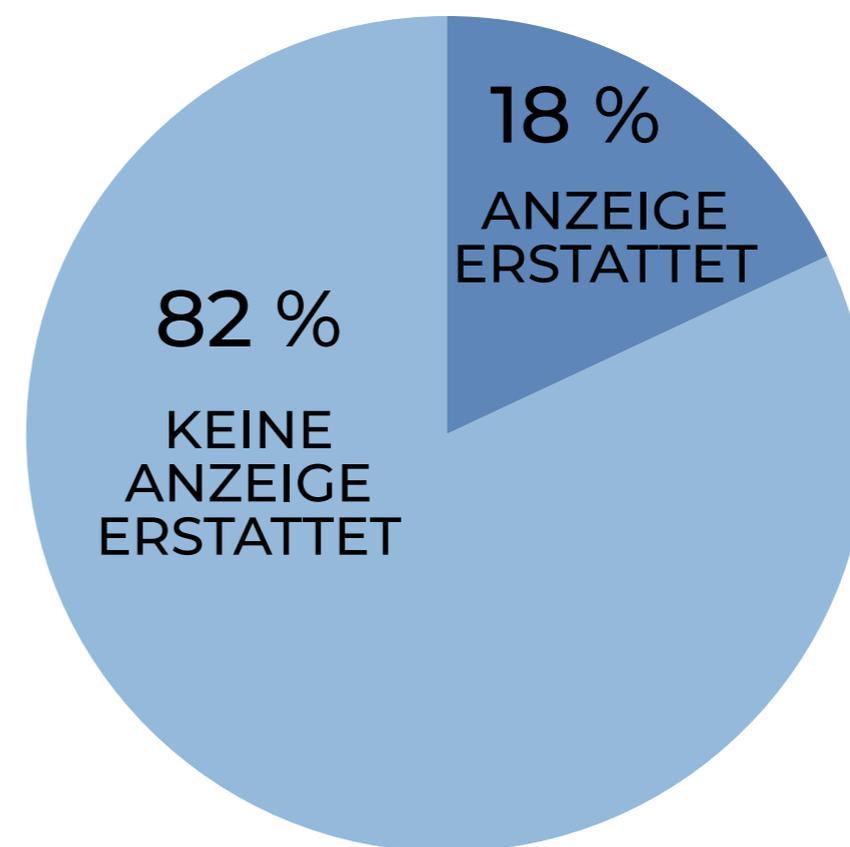
## Zu Anzeigen

GESCHÄTZTE ANZAHL DER ANGEZEIGTEN / GEMELDETEN FÄLLE

Bei fremden Täter\*innen

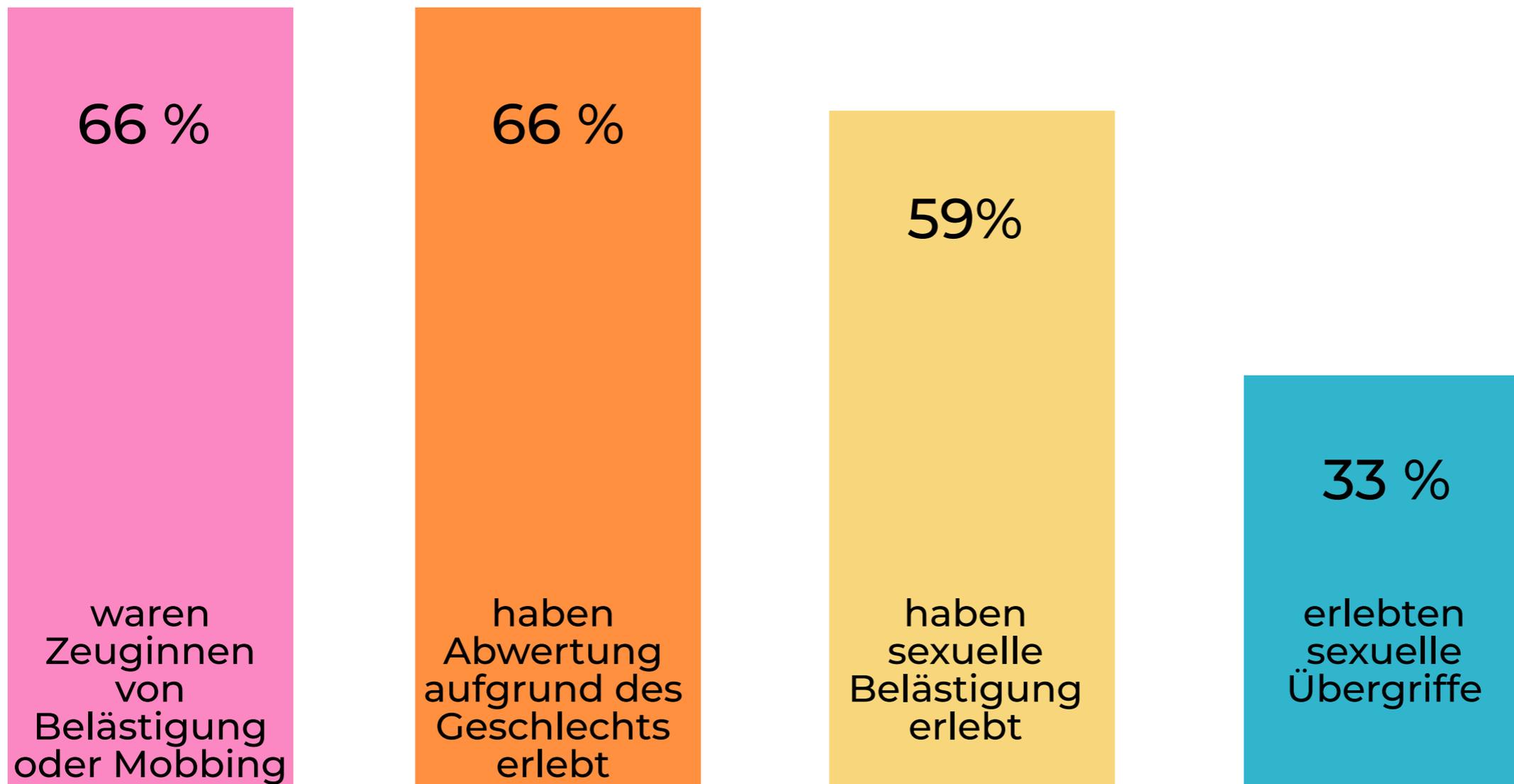


Bei bekannten Täter\*innen



# STUDIEN

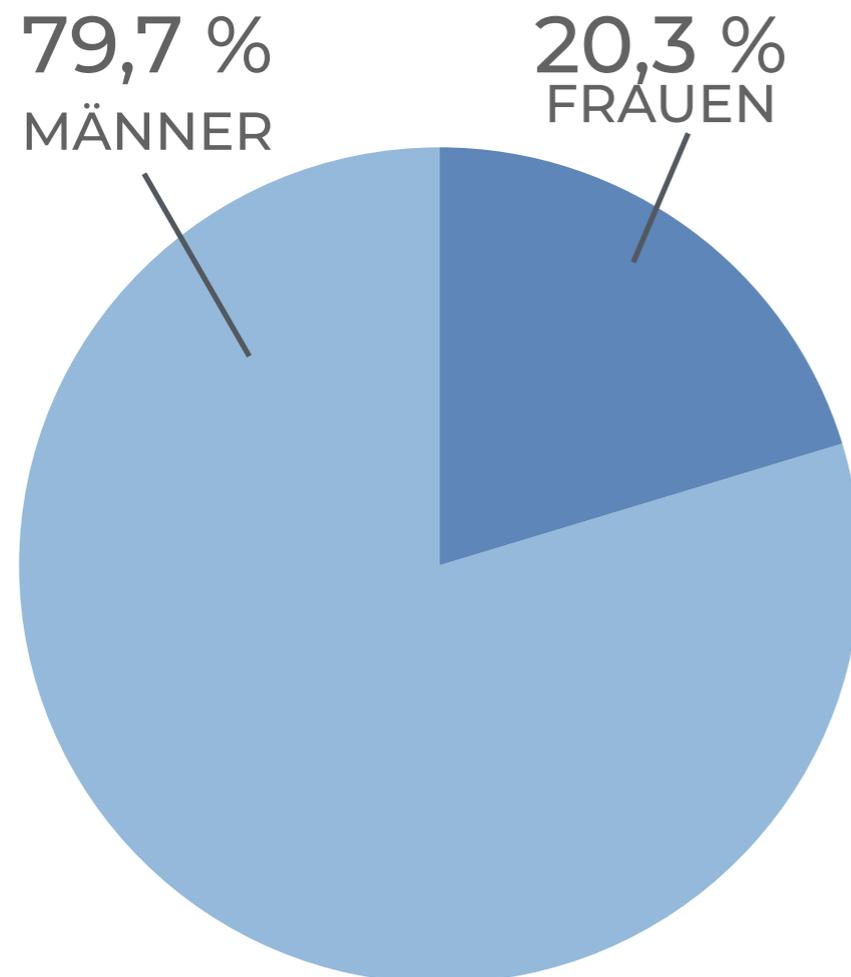
## Zu Erlebnissen von Frauen auf See



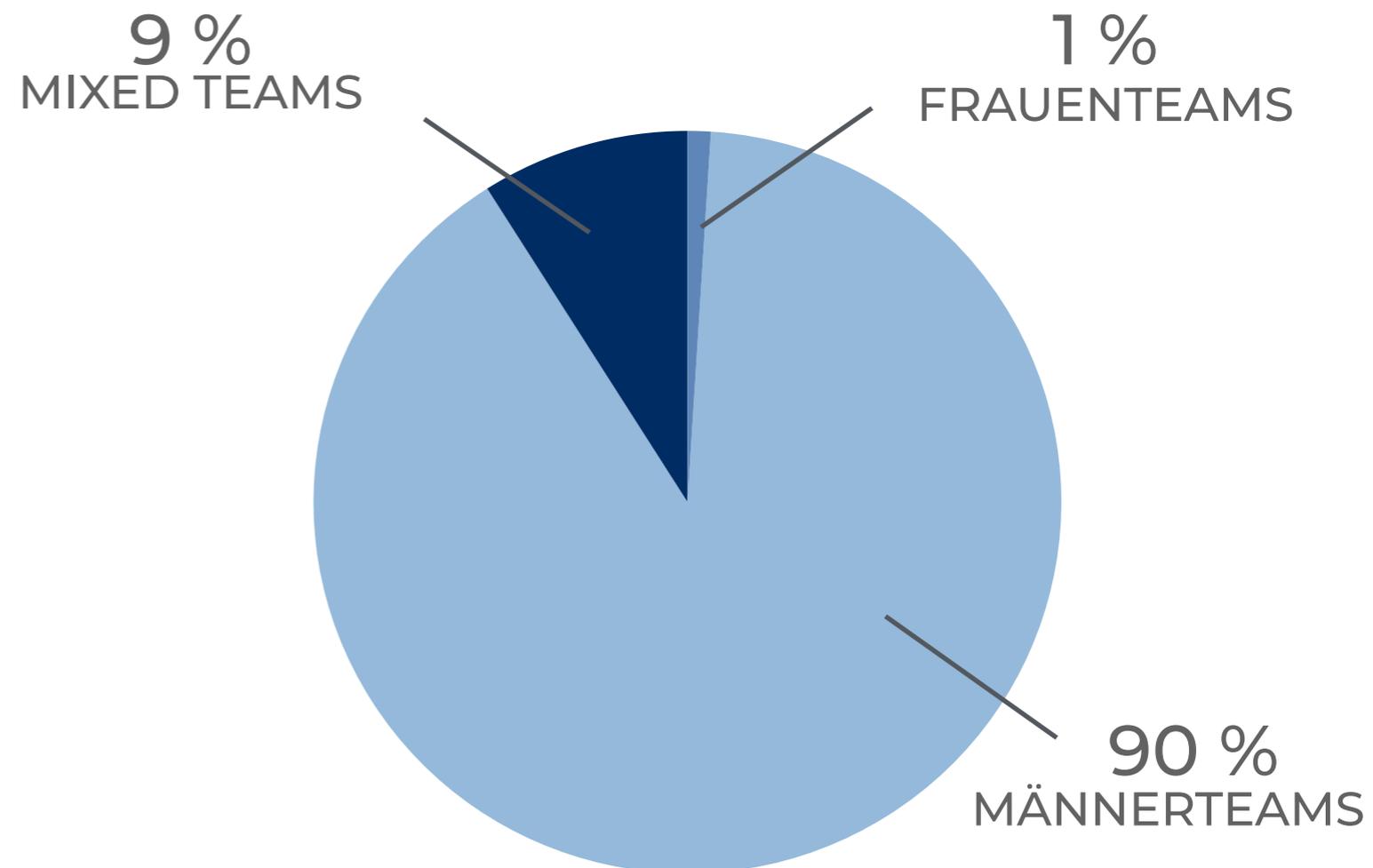
# STUDIEN

## Gründer\*innen und Kapital

Anzahl Gründer\*innen  
(Deutschland)



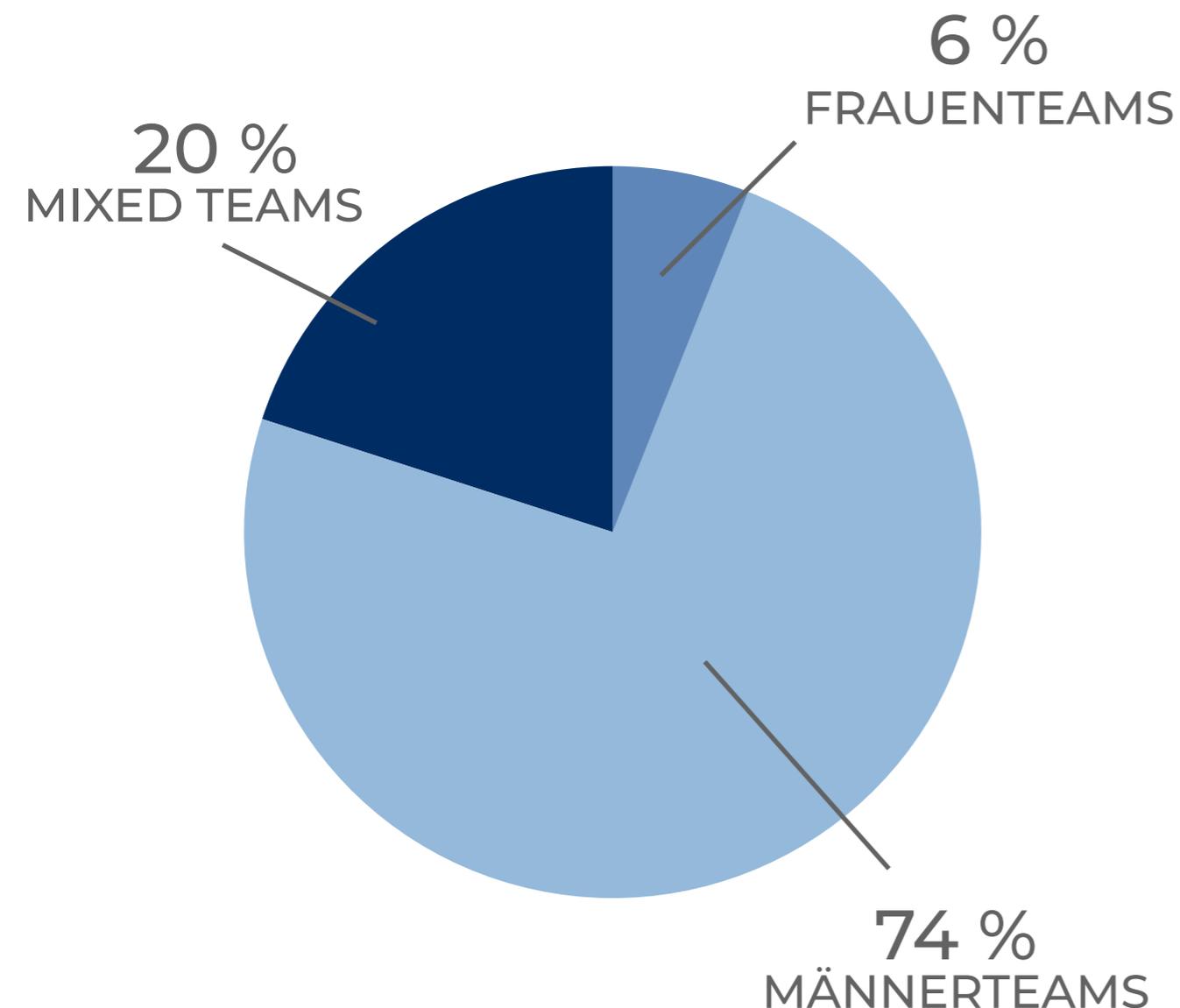
Gender Funding Gap - Verteilung des  
Kapitals (Deutschland)



# STUDIEN

## Geschlechterverteilung in Start-ups (Deutschland)

AHA!



Nur 15 % der Venture Capital -Partner\*innen sind weiblich – Entscheidungsstrukturen bleiben männlich dominiert.

Frauen und diverse Gründer\*innen werden bei Pitches systematisch anders behandelt, kritischer hinterfragt oder gar nicht erst eingeladen. Sie erhalten präventive Fragen (Risiken), Männer promotive Fragen (Vision, Chancen)

„High Risk“ wird nur bei männlichen Teams als „ambitioniert“ angesehen– bei Frauen eher als „unrealistisch“.

Ohne Zugang zu VC-Kapital bleiben viele Gründungsideen von FLINTA\* auf der Strecke – nicht wegen Qualität, sondern wegen systemischer Voreingenommenheit.

# SEXISMUS IM START-UP-SYSTEM

Gründerinnen steigen vorzeitig aus Start-up-Games aus

## DENN SIE ERLEBEN

- Strukturelle Ausgrenzung und sexistische Zuschreibungen
- Reduktion auf People Skills, Soft Topics und Nachhaltigkeit
- Fehlende Vereinbarkeit, weil Care-Arbeit als Gründerinnenproblem gilt
- Keinen Zugang zu Kapital und Netzwerken, von männlich dominierten Seilschaften
- Abwertung als „nicht skalierbar“, egal wie belastbar das Geschäftsmodell ist

## DIE ZAHLEN SPRECHEN EINE KLARE SPRACHE

75 % berichten von Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts

60 % fühlen sich nicht ernst genommen, besonders im Kontakt mit Investor\*innen

35 % wurden in Pitches zu ihrer Familienplanung befragt – Männer: 0 %

29 % erlebten sexistische Belästigung durch Investoren oder Mentoren

## HOTSPOTS FÜR GRENZÜBERSCHREITUNGEN

- Netzwerkveranstaltungen, Accelerators, VC-Runden – dort, wo Deals gemacht werden
- „Friendly Vibes“ statt klarere Standards – Compliance bleibt auf der Strecke

# VULNERABILITÄT

## Von Arbeitnehmenden mit hohem Publikumsverkehr

1. Exponiertere Positionen mit direktem Kontakt zu Kund\*innen, Publikum, Gäst\*innen, Konsument\*innen (bspw. als Hostess, Steward\*ess, Schaffner\*in, Pilot\*in, Crewmitglied, Polizist\*in, Promotor\*in)
2. Oft uniformierte Kleidung - damit entsprechen sie den als sexuell attraktiv und sexuell verfügbar angesehenen Klischees.
3. Häufig als „schmückendes Beiwerk“ oder „Unterhaltung“ betrachtet. Diese Reduktion auf das Äußere und die Objektivierung führen zu Übergriffen.
4. Arbeiten oft in hierarchisch bestimmten Positionen und im engen Kontakt - auch räumlich.
5. Berichten regelmäßig von unerwünschten Berührungen, sexualisierten Kommentaren, unerlaubtes Fotografieren oder gezielte Nahaufnahmen bestimmter Körperteile.
6. Dunkelziffer ist hoch, da viele Betroffene aus Angst vor negativen Konsequenzen oder mangelnder Unterstützung auf eine Meldung verzichten.

# SELBSTWIRKSAMKEIT

Veränderung fängt bei uns an

## SELBSTREFLEXION

Überprüfung eigener Vorurteile und Verhaltensmuster.

## BEWUSSTSEIN

Hinterfragen gesellschaftlicher Normen und Strukturen.

## AUSTAUSCH

Einfühlsame Dialoge und klare Verantwortungszuweisung.

## KONSEQUENZEN

Rechtliche und soziale Sanktionen für Täter\*innen.

## VORBILD SEIN

Stärkung positiver Rollenmodelle und zivilcouragiertem Handeln.

## PRÄVENTION UND HILFE

Investition in Einschätzung von Risikosituationen, Gewaltprävention und Opferschutz.

# SICHERE RÄUME

## Sicherheit im (Arbeits)Umfeld schaffen

### VERANTWORTUNGSÜBERNAHME ALS KOLLEKTIV

Unsere Umgebungen sicher und inklusiv gestalten.

### VIELFALT ANERKENNEN UND WÜNSCHEN

Unabhängig von Alter, Hautfarbe, Biografie, Sprache, Religion, Kompetenz, Behinderung, Krankheit, Familienstand, Geschlechtsidentität, Geschlecht und sexueller Orientierung.

### AKTIVE MITGESTALTUNG

Jede\*r kann in den eigenen individuellen Rolle dazu beitragen, ein respektvolles Umfeld zu schaffen.

### CODE OF CONDUCT

Klar definierte Verhaltensrichtlinien und transparente Konsequenzen unterstützen den konstruktiven Umgang mit Konflikten, Gewalt, Mobbing, Bossing und Staffing.

SEXUALISIERTE GEWALT

BENENNEN

# WAHRNEHMUNG

## ... und Beurteilungskompetenz

Unsere Wahrnehmung ist nie neutral. Sie wird beeinflusst durch Erfahrungen, Stereotype, Machtverhältnisse und gesellschaftliche Normen. Wer urteilt, ohne dies zu reflektieren, reproduziert schnell Ungerechtigkeit – und übersieht Grenzen.

Denn unsere Wahrnehmung ist:

- Subjektiv: Jeder Mensch sieht nur einen Ausschnitt der Realität.
- Gefärbt durch Filter: Erziehung, Medien, Rollenbilder, persönliche Erfahrungen.
- Unterliegt Fehlinterpretationen: Z.B. „Das war doch nur ein Kompliment!“).

Beurteilungskompetenz bedeutet, genau hinzusehen, sich der eigenen Filter und (Un)Conscious Bias, also (un)bewussten Vorurteilen, bewusst zu sein und Verantwortung für faire Urteile zu übernehmen, indem wir:

- Bewusst entscheiden: Fakten prüfen, statt vorschnell Meinungen übernehmen.
- Eigene Filter erkennen: „Welche Vorannahmen beeinflussen mein Urteil?“
- Kontext beachten: Machtgefälle, Abhängigkeiten, Betroffenenensicht einbeziehen.
- Fair bleiben: Nicht an Betroffenen abarbeiten, sondern Täter\*innenhandlungen hinterfragen.

# DISTANZZONEN

## Die Distanzzonen nach Edward Theodor Hall

Öffentliche Zone ab 360 cm

Soziale Zone 120 - 360 cm

Persönliche Zone 60 - 120 cm

Intime Zone 0 - 60 cm

# DISTANZZONEN

## Die Distanzzonen nach Edward Theodor Hall

### INTIME DISTANZZONE (0 BIS CA. 60 CM)

Für sehr vertraute Menschen, deren körperliche Nähe wir unaufdringlich empfinden. Ein Eindringen durch Fremde wird oft als unangenehm oder sogar bedrohlich empfunden.

### PERSÖNLICHE DISTANZZONE (CA. 60 CM BIS CA. 1,2 M)

Für Menschen, die wir persönlich kennen. Im öffentlichen Kontext wahren wir mit dieser Zone die Balance zwischen Nähe und respektvollem Abstand.

### SOZIALE DISTANZZONE (CA. 1,2 M BIS CA.- 3,6 M)

Für Menschen, die wir nicht persönlich kennen, mit denen uns jedoch Gemeinsamkeiten verbinden - wie z. B. der berufliche Kontext, Veranstaltungen oder äußere Merkmale.

### ÖFFENTLICHE DISTANZZONE (AB CA. 3,6 M)

Diese Distanz benötigen wir, um uns in der Nähe zu fremden Menschen wohl zu fühlen. Wenn es nicht möglich ist, diese Distanz aufrechtzuerhalten, tendieren wir dazu, nach sozialen Gemeinsamkeiten zu suchen und in die soziale Distanzzone einzutreten.

Die Distanzzonen variieren individuell und kulturell. Die persönliche Wahrnehmung ist entscheidend, da Vorlieben, Erfahrungen und Kontext der Beziehung zu einer Person einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, wie wir uns in diesen Zonen bewegen.



**AHA!**

# BEWERTUNG VON GRENZEN

## Grenzen sind nicht bewertbar

Persönliche Grenzen sind neutral zu lesen und sollten nicht interpretiert werden.

Es gibt keine Grauzonen im persönlichen Empfinden – jedes Individuum ist der einzige Maßstab für die eigenen Grenzen.

Unsicherheiten oder Kontroversen sind keine Grauzonen, sondern individuelle Herausforderungen, die im Kontext der jeweiligen Situation betrachtet werden sollten.

Der respektvolle Umgang mit persönlichen Grenzen fördert Klarheit, Vertrauen und eine wertschätzende Kommunikation.

# UPSI?

## Grenzverletzung aus Versehen?

Doofe Witze, sexistische Kommentare und Eindringen in die persönliche Distanzzone können vorkommen, ohne dass sich die so verhaltenden Personen vollständig darüber bewusst sind, dass es sich dabei um sexualisierte Gewalt handelt oder andere Menschen belästigt, verletzt oder abwertet.

Spätestens bei einem Hinweis darauf sollten sie jedoch ihr Verhalten ändern. Deshalb ist es elementar, unbewusste Wahrnehmungslücken zu schließen und Grenzen zu kommunizieren.

Wiederholte sexualisierte Gewalt passiert nicht aus Versehen!

# JOHARI-FENSTER

Ein Modell von Joseph Luft und Harry Ingham



- Schließen Sie Wahrnehmungslücken
- Seien Sie neugierig auf die Wahrnehmung anderer
- Teilen Sie anderen Gefühle und Gedanken mit
- Fragen Sie andere nach Gefühlen und Gedanken
- Gestalten Sie eine offene und ehrliche Kommunikationsebene
- Gewinnen Sie Erkenntnisse und bauen Sie Handlungsspielraum aus
- Stärken Sie eine offene Feedbackkultur

# JOHARI-FENSTER

## Ein Modell von Joseph Luft und Harry Ingham

Das Johari-Fenster wurde 1955 von den amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt, zur Förderung der Selbst- und Fremdwahrnehmung und Verbesserung der Kommunikation. Das Modell unterscheidet vier Bereiche:

### 1. ÖFFENTLICHER BEREICH

Informationen, die uns und anderen bekannt sind, wie Einstellungen, Verhaltensweisen, Kenntnisse und Erfahrungen. Ein größerer offener Bereich fördert Transparenz und Vertrauen in Beziehungen.

### 2. PRIVATER BEREICH

Informationen, die uns bekannt sind, die jedoch vor anderen verbergen, wie private Gedanken, Gefühle oder Erfahrungen.

### 3. UNBEWUSSTER BEREICH

Informationen, die weder uns noch anderen bekannt sind, wie Talente, Verhalten oder Erfahrungen. Dieser Bereich kann durch Reflexion, Therapie und Feedback erweitert werden.

### 4. BLINDER FLECK (UNBEWUSSTE WAHRNEHMUNGSLÜCKE)

Persönliche Informationen, die uns nicht bewusst sind, jedoch von anderen wahrgenommen werden. Feedback kann helfen, diesen Bereich zu verkleinern und Verhalten zu verändern.

# VORSATZ ODER ABSICHT

Muss Vorsatz gegeben sein, damit es Gewalt ist

**NEIN!**

Vorsatz (Handlung, bei der Schaden eine in Kauf genommene Konsequenz ist) oder Absicht (bewusste Handlung mit dem konkreten Ziel zu schaden) sind für den Tatbestand der sexualisierten Gewalt nicht erforderlich. Denn es geht nicht um die Intention der Täter\*innen, sondern darum, was die betroffene Person empfindet.

**AHA!**

Rechtlich gesehen ist im AGG ein Übergriff über die objektive Wahrnehmung des Geschehens und nicht über die Absicht der belästigenden Person definiert. Entscheidend ist also, ob ein bestimmtes Verhalten objektiv einen sexuellen Charakter hat und sich die betroffene Person dadurch belästigt gefühlt hat. Nach § 22 AGG gilt, dass die betroffene Person für einen Prozess Indizien vorlegen muss, die eine Tat vermuten lassen. Wenn solche Indizien gegeben sind, dann müssen Arbeitgebende beweisen, dass keine Tat nach dem AGG vorliegt. Entscheidend ist allerdings zunächst, ob das Arbeitsgericht die Indizien als ausreichend bewertet oder nicht. Diese Verschiebung der Beweislast bedeutet jedoch nicht, dass die Erfahrungen und Aussagen der betroffenen oder beschuldigten Person unwichtig sind. Sobald es um eine rechtliche Bewertung nach dem AGG geht, ist ein objektiv wahrnehmbarer Verstoß entscheidend.

# DIALOGBEREIZSCHAFT

Im Dialog bleiben ist elementar, um zu enttabuisieren

Falsch verstandene Deutungshoheiten, unbegründete Beurteilungen, unterschiedliche Wahrnehmungen und Missverständnisse führen häufig zu Verunsicherung und hinderlichen Denkmustern, die sich in Sätzen äußern, wie:

„WAS DARF ICH ÜBERHAUPT NOCH SAGEN,  
OHNE MISSVERSTANDEN ZU WERDEN?“

„WARUM WERDE ICH ALS ZU SENSIBEL ABGESTEMPELT,  
NUR WEIL ICH MICH WEHRE?“

„ICH SAGE LIEBER GAR NICHTS MEHR ...“

Diese Beispiele verdeutlichen, wie wichtig es ist, eine respektvolle und offene Kommunikationskultur zu fördern, in der alle Perspektiven gehört und anerkannt werden. Nur so kann die Zusammenarbeit auf Vertrauen und Klarheit basieren.

# SCHAM UND SCHULDGEFÜHLE

„Die Scham muss die Seiten wechseln!“ (Gisèle Pelicot)

Scham und Schuldgefühle beeinflussen Betroffene tief und können die Suche nach Unterstützung erschweren oder ganz verhindern. Betroffene fühlen häufig:

- Scham über das, was passiert ist.
- Angst, für den Vorfall verantwortlich gemacht zu werden oder die Schuld für das Geschehene zu tragen.
- Sorge davor, jemanden zu Unrecht zu beschuldigen
- Sorge vor sozialer Isolation, Diskriminierung oder beruflichen Nachteilen, wenn sie den Vorfall melden oder anzeigen.

Diese Gefühle wirken oft hemmend und führen dazu, dass Betroffene zögern oder ganz darauf verzichten, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Wie wir gesellschaftlich mit diesen Gefühlen umgehen, beeinflusst, wie Betroffene Hilfe erhalten. Ein unterstützendes Umfeld ist entscheidend, um Erfahrungen zu teilen und Hilfe zu finden. Gleichzeitig müssen Täter\*innen konfrontiert und zur Rechenschaft gezogen werden, um Gerechtigkeit und eine abschreckende Wirkung zu gewährleisten.

**AHA!**

# FALSCH BESCHULDIGUNGEN

Ja, Falschbeschuldigungen kommen vor.

Personen, die falsche Beschuldigungen zur Anzeige bringen, machen sich strafbar und müssen mit Konsequenzen rechnen.

- Doch sie machen nur einen sehr kleinen Anteil aller Fälle in Deutschland aus – zwischen 0,1% und 3%, je nach Studie (wenn wir die Dunkelziffer mit einbeziehen, wäre die Zahl nochmal deutlich geringer).
- Häufig stehen sie im Zusammenhang mit einer bestehenden Beziehung zwischen Täter\*in und betroffener Person – etwa im Kontext von Trennungen, Vertuschung von Beziehungen oder Affären, Rache oder psychischen Erkrankungen.

Was jedoch weitaus häufiger passiert:

Betroffene werden beschuldigt zu lügen, Aufmerksamkeit zu wollen oder sich wichtig machen zu wollen. Statt Unterstützung erfahren sie Misstrauen, Victim Blaming und soziale Ausgrenzung.

Fakt: Die Angst vor Falschbeschuldigungen ist gesellschaftlich und medial überrepräsentiert. Und: falsche Beschuldigungen werden in der Regel aufgeklärt – und das sogar meist sehr früh im Verfahren.



**AHA!**

# FEHLREAKTIONEN

## Im Dialog bleiben ist elementar

### SEKUNDÄRE VIKTIMISIERUNG

„JETZT STELL DICH DOCH NICHT SO AN!“

„DAS GLAUBE ICH IHNEN NICHT!“

Durch die Sekundäre Viktimisierung (Secondary Victimization) wird die ursprüngliche Tat verstärkt durch gesellschaftliche Fehlreaktionen - sowohl im sozialen Umfeld (wie Kolleg\*innen oder Freund\*innen) auch als durch Institutionen (wie Polizei oder Justiz).

### SCHULDUMKEHR

„KEIN WUNDER!“

„SELBST SCHULD, WENN DU SICH SO VERHÄLTST“

Bei der Schuldumkehr (Victim Blaming und Victim Bashing) wird die Schuld der Täter\*innen für eine Straftat den Opfern zugeschrieben. Dadurch wird das Leid der Betroffenen verstärkt.

### VERHARMLOSUNG

„ACH, DAS WAR DOCH EIN KOMPLIMENT!“

„DAS IST DOCH KEINE BELÄSTIGUNG!“

Verharmlosungen stellen Situationen und Handlungen als weniger bedeutsam oder gefährlich dar, als sie tatsächlich sind.

# FEHLREAKTIONEN

## Die Gefahr von Fehlreaktionen

Fehlreaktionen verhindern nicht nur eine angemessene Verarbeitung des Erlebten, sondern begünstigen das Wiedererleben des Traumas. Sie erschüttern das Vertrauen in die eigene Wahrnehmung und halten Betroffene in Opferrollen gefangen.

- ➔ Das führt zu Ohnmacht, Schuld, Isolation, Selbstzweifeln und Scham und mindert den Mut, sich Hilfe zu suchen oder das Geschehene zu verarbeiten. Stattdessen entsteht das Gefühl, dass ihre Erlebnisse nicht legitim geäußert werden können.
- ➔ Dadurch verschwimmen die Grenzen von akzeptablem Verhalten und es wird ein Umfeld geschaffen, in dem unangemessenes Verhalten toleriert wird.
- ➔ Dies sendet auch Signale an andere Beteiligte, in Unternehmen wie auch in der Gesellschaft. Sie beobachten, wie mit Betroffenen umgegangen wird, und ziehen daraus ihre Schlüsse. Oft führt dies dazu, dass auch sie – sollte es sie selbst betreffen – keine Unterstützung suchen oder anbieten.

Es ist daher entscheidend, diese Mechanismen zu erkennen und respektvoll sowie bewusst mit diesen Dynamiken und Betroffenen umzugehen.

# INTUITION

## Bauchgefühle (an)erkennen und nutzen

- Bauchgefühle sind eine Form der intuitiven Intelligenz, die auf unbewussten Wahrnehmungen und nonverbalen Hinweisen beruhen.
- Sie können als Warnsignale in Form von Unbehagen, Besorgnis, Misstrauen oder Unruhe auftreten.
- Bauchgefühle zeigen oft an, dass etwas nicht stimmt oder eine Situation bedrohlich oder unangemessen erscheint.
- Sie können auf unpassende Situationen oder Motive hinweisen und als erster Hinweis auf Unstimmigkeiten dienen.



**AHA!**

Irritationen sollten ernst genommen werden - ohne vorschnelle Schlussfolgerungen oder Vorverurteilungen. Benennt Euer Bauchgefühl offen, sachlich und proaktiv.

Ein offener Dialog dient der Klärung und Reflexion. Ein Gespräch oder die Suche nach Unterstützung ist keine Beschuldigung oder Anzeige, sondern eine Chance zur gemeinsamen Lösungsfindung.

SEXUALISIERTE GEWALT

BEENDEN

# FOLGEN

## Mögliche Folgen von Taten für Betroffene

### KURZFRISTIG

- Angst
- Scham
- Hilflosigkeit
- Machtlosigkeit
- Gefühl des Ausgeliefertseins
- Gefühl des Alleinseins
- Unsicherheit
- Schuldgefühle
- Wut

### MITTEL- UND LANGFRISTIG

- Sozialer Rückzug
- Selbstwertprobleme
- Posttraumatische Belastungsstörung
- Selbstverletzung
- Depressionen
- Angststörung
- Panikstörung
- Konzentrationsstörung
- Verlust von Beziehungen
- Schlafstörung
- Suchtstörung
- Verdiensteinbußen
- Arbeitsplatzverlust
- Folgekosten
- Suizidgedanken
- Suizid

### KÖRPERLICH

- Verletzungen
- Geschlechtskrankheiten (bspw. HIV, HPV)
- (Chronische) Schmerzen
- Sexuelle Funktionsstörungen
- Psychosomatische Symptome

# FOLGEN

## Mögliche Folgen von Taten für Unternehmen

### KULTURELL

- Vertrauensverlust
- Demotivation
- Schädigung des Images
- Niedrigere Bindung und Loyalität
- Verlust von Talenten
- Negative und angstbeladene Kultur
- Hohes Stressniveau
- Vermehrte Belastungen
- Hohe Krankenstände

### WIRTSCHAFTLICH

- Produktivitätsverlust
- Effizienzverlust
- Hohe Fluktuation
- Kosten für Recruiting
- Verwaltungsaufwand
- Reputationsverlust
- Verlust der Glaubwürdigkeit
- Abzug von Mitteln
- Rückgang von Spenden
- Verlust von Investor\*innen und Stakeholder\*innen
- Verlust von Kooperationen

### JURISTISCH

- Haftungsrisiken
- Rechtliche Konsequenzen
- Rechtliche Kosten
- Schadenersatz
- Geldstrafen und Bußgelder
- Regulatorische Überwachung
- Einschränkung der Geschäftsführung

# FOLGEN

## Mögliche Folgen von Taten für Täter\*innen

### BEI ERKENNUNG ALS TÄTER\*IN

- Disziplinarmaßnahmen
- Abmahnung
- Suspendierung
- Kündigung
- Verlust von Aufträgen
- Rufschädigung
- Negative Auswirkung auf zukünftige Karrierechancen und soziale Beziehungen
- Strafrechtliche Konsequenzen
- Zivilrechtliche Konsequenzen
- Schadensersatzforderungen

### BEI UNERKANNTEM TATVERHALTEN

- Angst vor Entdeckung
- Hohes Stressniveau
- Sicherung der Geheimhaltung
- Ständige Anpassung und Tarnung
- Permanente Alarmbereitschaft
- Gewissenskonflikte
- Schuldgefühle
- Scham
- Emotionale Verwirrung
- Psychologische Abwehrmechanismen
- Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit

# STUDIEN

## Studienergebnisse zu Folgen von Taten und Prävention

Laut National Women's Law Center (2020) berichten 81% der Betroffenen von negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit ([nwlc.org/wp-content/uploads/2020/10/NWLC-Intake-Report\\_FINAL\\_2020-10-13.pdf](https://nwlc.org/wp-content/uploads/2020/10/NWLC-Intake-Report_FINAL_2020-10-13.pdf)).

Laut einer Analyse des National Bureau of Economic Research (2019/2021) ist ein Rückgang der Produktivität um durchschnittlich 4,8% zu verzeichnen, mit erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen (National Bureau of Economic Research, Working Paper 292489).

Die International Labour Organization der Vereinten Nationen nennt hohe Kosten für Rechtsstreitigkeiten, Arbeitsplatzverluste und geringere Produktivität und schätzt, dass die jährlichen Kosten bis zu 3,7% des Bruttoinlandsprodukts betragen ([ilo.org](https://ilo.org)).



**AHA!**

Eine Studie des Corporate Leadership Council ergab, dass Unternehmen, die sich aktiv gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung einsetzen und eine positive Arbeitsumgebung fördern, eine höhere Mitarbeitendenzufriedenheit und eine deutlich bessere Leistung erzielen ([www.gartner.com/en/legal-compliance/trends/board-reporting-presentation-sexual-harassment](https://www.gartner.com/en/legal-compliance/trends/board-reporting-presentation-sexual-harassment)).

## 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

*„Sexuelle Belästigung liegt dann vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“*

**AHA!**

Arbeitnehmerähnliche Personen wie viele freie Mitarbeitende und Selbstständige, die wirtschaftlich von einem Auftraggeber abhängig sind sind ausdrücklich vom Schutzbereich des AGG umfasst. Sie sind damit ebenso schutzwürdig wie Angestellte.

Auch Hochschulen und Universitäten sind dem AGG verpflichtet – sowohl in ihrer Funktion als Arbeitgeberin als auch als Bildungsdienstleisterin. Das AGG gilt somit sowohl im Beschäftigungsverhältnis (Angestellte, Dozierende, Promovierende) als auch für Studierende, soweit ihnen Dienstleistungen (z.B. Bildung) angeboten werden (Hochschulgesetz NRW – § 4a Gleichstellung, Diskriminierungsschutz.)

## Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

### § 1 ZIEL DES GESETZES

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

### § 12 AGG

Arbeitgebende haben die Pflicht, alle Angestellten aktiv vor sexueller Belästigung zu schützen.

### § 14 AGG

Beschäftigte haben das Recht, sich zu wehren - und das, ohne Konsequenzen zu befürchten. Bei ausbleibender Hilfe sind sie berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen und/oder Schadensersatz zu fordern.



**AHA!**

Auch Hochschulen sind als Arbeitgebende dem AGG verpflichtet und müssen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung und sexualisierter Gewalt ergreifen. Sie müssen ihr Personal über Rechte und Pflichten informieren und eine Beschwerdestelle einrichten. Bei Diskriminierung sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Geschädigte können Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz haben.

## Deutsches Strafgesetzbuch

### § 174 FF. STGB

Sexueller Missbrauch von Schutzbefohlenen

### § 184 StGB

Verbreitung pornographischer Inhalte

### § 184I STGB

Sexuelle Belästigung

### § 185 StGB

Beleidigung

### § 186 StGB

Üble Nachrede

### § 238 StGB

Nachstellung (Stalking)

### § 240 StGB

Nötigung

## Bürgerliches Gesetzbuch

### § 611 BGB IN VERBINDUNG MIT § 242 BGB

Dem Arbeitgebenden obliegen bestimmte Schutzpflichten zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden sowie Schutzpflichten gegenüber Dritten, wie bei Mobbing oder Diskriminierung.

# Grundgesetz

## ARTIKEL 3

Ausdrückliches Diskriminierungsverbot im Verhältnis zwischen Staat und Bürger\*innen.

Der Artikel legt fest, dass jeder Mensch ein Recht auf Gleichbehandlung durch die öffentliche Gewalt hat: etwa bei Gerichtsurteilen oder bei Entscheidungen einer Behörde. Gleichbehandlungspflicht in Bezug auf Lohngleichheit und Arbeitsbedingungen des Arbeitgebenden.

## Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

### INHALT

Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer. Durch individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte, Durchführung betrieblicher Prüfverfahren und eBerichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit.



**AHA!**

Trotz solcher Fortschritte bleibt die Lohnungleichheit in Deutschland nach wie vor ein ernstes Problem. Laut den neuesten Daten des Statistischen Bundesamtes liegt der unbereinigte Gender Pay Gap bei rund 18 %. Das bedeutet, dass Frauen durchschnittlich 18 Prozent weniger verdienen als Männer – ohne Berücksichtigung von Faktoren wie Berufserfahrung, Branche oder Arbeitszeit. Dieser Unterschied ist teilweise auf traditionelle Rollenbilder, die Auswahl von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufsfeldern sowie eine Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zurückzuführen. Auch die ungleiche Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit und die damit verbundene Teilzeitbeschäftigung bei Frauen tragen zur Lohnungleichheit bei.

## Rechte der Europäischen Union

VERTRAG DER EU - ART. 2 & 3

Grundsatz der Geschlechtergleichbehandlung

CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EU - ART. 21 & 23

Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der sexuellen Orientierung

**AHA!**

In der Praxis gibt es nach wie vor erhebliche Ungleichheiten und Diskriminierungen. Viele Arbeitnehmende sind immer noch mit strukturellen Barrieren und Diskriminierung konfrontiert. Es mangelt oft an ausreichenden Schutzmechanismen und der konsequenten Umsetzung dieser Rechte, was zu einer Kluft zwischen der Gesetzgebung und der gelebten Realität führt. Auch in Bereichen wie dem Lohngefälle, der Repräsentation in Führungspositionen oder der Bekämpfung von sexualisierter Gewalt sind Fortschritte weiterhin unzureichend.

# STRAFFREI

## Und dennoch falsch

Manche Grenzverletzungen sind strafrechtlich nicht relevant.

**DOCH NUR WEIL ETWAS RECHTLICH ERLAUBT IST, IST ES NOCH LANGE NICHT RICHTIG!**

Moralische, ethische und soziale Standards spielen eine ebenso wichtige Rolle bei der Bewertung von Verhalten.



**AHA!**

Diese Aspekte berücksichtigen Regelwerke, Richtlinien, Leitfäden und Schutzkonzepte unterschiedlicher Einrichtungen, Unternehmen und Organisationen, um ein respektvolles und sicheres Umfeld zu gewährleisten.

Solche Maßnahmen dienen nicht nur der Prävention, sondern auch der Förderung einer Kultur des respektvollen Umgangs und des Schutzes vor jeglicher Form von Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung.

# FÜRSORGEPFLICHT

## Von Führungskräften gegenüber Mitarbeitenden

Führungskräfte haben eine **gesetzliche Fürsorgepflicht** gegenüber ihren Mitarbeitenden, die auch den Schutz vor **sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz umfasst nach dem AGG und § 241 Abs. 2 BGB (Treuepflicht des Arbeitgebenden).

### PRÄVENTIVE MAßNAHMEN

- Führungskräfte müssen regelmäßig Mitarbeitende über das Thema sexuelle Belästigung aufklären.
- Kommunizieren der Regelung im Unternehmen, die sexuelle Belästigung verbietet.
- Umsetzen von Leitlinien und Handlungsanweisungen bei Verdachtsfällen.

### INTERVENTION BEI VERDACHTSFÄLLEN

- Sorgfältiges **Prüfen jeder** Meldung.
- Bereitstellen von Ansprechpersonen (intern und extern) und Beratungsmöglichkeiten.
- Schutz der betroffenen Person durch Versetzung, Freistellung oder andere Maßnahmen.
- Vertrauliche Dokumentation aller Vorfälle und Maßnahmen.

### UMSETZEN VON KONSEQUENZEN

- Disziplinarmaßnahmen.
- Zusammenarbeit mit Betriebsrat, falls vorhanden.

# KONSEQUENZEN

## Nach dem Arbeitsrecht

### ERMAHNUNG ODER ABMAHNUNG

Bei weniger schwerwiegenden Fällen oder bei erstmaligem Verstoß.

### VERSETZUNG

Dauerhafte Veränderung des Arbeitsplatzes oder der Abteilung.

(Wichtig: kein Wegloben!)

### KÜNDIGUNG

Ordentliche oder fristlose Kündigung bei schwerwiegenden Verstößen.

(Wichtig bei Fristloser Kündigung: Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen, nach Bekanntwerden des Vorfalls bei der kündigungsberechtigten Person oder Stelle, ausgesprochen werden (§ 626 Abs. 2 BGB).

### HAUSVERBOT

Bei externen Personen, wie z. B. Dienstleistenden.

# TATDYNAMIKEN

## Bestimmte Dynamiken erleichtern Taten

1. Betroffene und Täter\*innen kennen sich.
2. Es besteht ein Vertrauensverhältnis.
3. Es besteht ein Abhängigkeitsverhältnis.
4. Es gibt eindeutige Hierarchien.
5. Es bestehen Loyalitätsgefühle.
6. Betroffene erleben Fehlreaktionen und ihnen wird das Gefühl vermittelt, die Einzigen zu sein, die mit dem Täter\*innenverhalten ein Problem haben.
8. Es handelt sich nicht um eindeutige Übergriffe, sondern um Prozesse und/ oder subtile Taten.
9. Sorgen vor Rufschädigung oder rechtlichen Konsequenzen halten Betroffene und Allies davon ab, grenzverletzendes Verhalten anzusprechen oder zu melden.

# TATSTRATEGIEN

## Täter\*innen nutzen Dynamiken taktisch

### HOHE ANERKENNUNG & VERTRAUEN

Einige Tatpersonen engagieren sich vorbildlich und genießen hohes Ansehen. Das macht es schwieriger, ihre Taten zu erkennen und anzusprechen.

### GEZIELTE VERTRAUENSBIILDUNG

Tatpersonen investieren bewusst Zeit in ihre Außenwirkung. Sie teilen persönliche Geschichten, geben sich nahbar und bauen so gezielt Vertrauen auf.

### SCHRITTWEISE GRENZVERSCHIEBUNG

Durch anfangs subtile Grenzüberschreitungen wie sexuelle Anspielungen, Witze oder zufällige Berührungen testen sie Reaktionen und bereiten weitere Übergriffe vor.

### GESCHICKTE MANIPULATION

Tatpersonen agieren strategisch und manipulativ. Dadurch bleiben sie oft unentdeckt und werden selten zur Rechenschaft gezogen.

# DARVO-TAKTIK

## Wie Täter\*innen versuchen, von sich abzulenken

### D – DENY (LEUGNEN)

Die Tatperson streitet ab, etwas Falsches getan zu haben und behauptet, keine schädliche Handlung begangen zu haben – kein Fehlverhalten, kein Übergriff, kein Schaden. Die Realität der Betroffenen wird geleugnet, bagatellisiert oder als Missverständnis abgetan.

### A – ATTACK (ANGREIFEN)

Wird die Tatperson mit Vorwürfen oder Beweisen konfrontiert, geht sie zum Gegenangriff über. Sie greift die Betroffenen Person oder jene Personen an, die sie zur Rechenschaft ziehen wollen – mit verbalen Angriffen, Diffamierung oder dem Versuch, ihre Glaubwürdigkeit zu zerstören. So wird die Aufmerksamkeit vom eigenen Verhalten abgelenkt.

### RVO – REVERSE VICTIM AND OFFENDER (TÄTER\*INNEN-OPFER-UMKEHR)

Am Ende inszeniert sich die Tatperson selbst als Opfer. Sie tut so, als sei er der eigentliche Leidtragende – missverstanden, unfair behandelt, „zu Unrecht beschuldigt“. Gleichzeitig wird dem tatsächlichen Opfer die Schuld zugeschoben: Es habe überreagiert, provoziert oder gelogen. Eine perfide Umkehr, die Schutz, Solidarität und Aufarbeitung blockiert.

# EINGREIFEN

## Dynamiken und Strategien erfordern Reaktionen

### FRÜHES EINGREIFEN IST ENTSCHEIDEND

1. Jede Grenzverletzung ernst nehmen.
2. Auch scheinbar harmlose oder nicht eindeutige Situationen konsequent ansprechen.
3. Grenzverschiebungen von Anfang an thematisieren und stoppen.

### FRÜHZEITIGES EINGREIFEN SCHÜTZT VOR ESKALATION UND WEITEREN TATEN.

# VAGER VERDACHT

## Umgang mit Verdachtsmomenten

Sind Anzeichen für sexualisierte Gewalt erkennbar, ist es essenziell, Verdachtsmomente sachlich und unter Wahrung des Datenschutzes zu dokumentieren. Dabei sollte geprüft werden, ob es sich um vage oder konkrete Hinweise handelt.

Auch unklare Verletzungen müssen fachgerecht und unter Beachtung rechtlicher Vorgaben erfasst werden.

Ein Austausch mit vertrauenswürdigen Kolleg\*innen oder einer Fachberatungsstelle kann helfen, den Verdacht besser einzuordnen.

Bei einem vagen Verdacht ist es wichtig, achtsam zu bleiben, die Situation weiter zu beobachten und zusätzliche Hinweise zu sammeln, um den Verdacht zu konkretisieren, Schutzmaßnahmen zu prüfen und angemessene Schritte zur Intervention einzuleiten.

# KONKRETER VERDACHT

## Vorgehen bei einem konkreten Verdacht

Ein Verdacht ist konkret, wenn eindeutige Anzeichen oder tatsächliche Fälle sexualisierter Gewalt vorliegen und klar ist, welche Form der Gewalt oder Belastung die betroffene Person erleidet sowie von wem sie ausgeht.

Bei einem konkreten Verdacht ist es wahrscheinlich, dass mehrere Personen aufgrund der vorliegenden Hinweise zu einer übereinstimmenden Einschätzung kommen.

Eine unmittelbare Konfrontation des mutmaßlichen Täters/der mutmaßlichen Täterin ist kontraproduktiv und sollte unbedingt vermieden werden. Denn Täter\*innen können Zeug\*innen manipulieren, unter Druck setzen oder Beweise vernichten.

Stattdessen sollten geschützte, professionelle Interventionsmaßnahmen eingeleitet werden.

# REAGIEREN

## ...oder lieber nicht

Es gibt keine Universal-Lösung.

Stimmige Reaktionen sind typ- und situationsabhängig.

Keine Reaktion kann als Zustimmung gewertet werden.

Diskriminierende oder sexuell motivierte Täter\*innen interpretieren Schweigen oft als Zustimmung.

Grenzen setzen ist wichtig – auch wenn wir unsicher sind.

Eine Reaktion kann auch zeitversetzt erfolgen – mündlich oder schriftlich.

Klare Grenzen fördern Sicherheit und schützen unsere emotionale Gesundheit.

Grenzen setzen ist erlernbar und stärkt unsere Selbstwirksamkeit.

$$E+A=R$$

## Ereignisse + Antwort = Resultat

Auf Ereignisse haben wir keinen Einfluss und keine Kontrolle.

Auf unsere Antwort auf Ereignis haben wir Einfluss und Kontrolle.

Das Resultat können wir nicht kontrollieren, jedoch beeinflussen. Nämlich durch die Antworten, die wir geben.

# SCHLAGFERTIGKEIT

## Besser: Geplant Spontan

Schlagfertigkeit wird oft als die Kunst beschrieben, in herausfordernden Momenten blitzschnell eine passende, eloquente und souveräne Antwort zu geben.

Eine Annahme, die viele Menschen unter Druck setzt und dazu führt, lieber Nichts zu sagen.

Doch wahre Schlagfertigkeit ist keine spontane Gabe, die uns aus dem Nichts trifft. Sie beruht nicht auf Witz oder Cleverness allein. Vielmehr ist sie das Ergebnis von Erziehung, Erfahrung und gezieltem Training.

Durch regelmäßige Auseinandersetzung mit solchen Situationen und das Entwickeln eines inneren Reaktionskatalogs werden wir in der Lage, schnell und souverän zu reagieren – und genau das macht Schlagfertigkeit aus.



**AHA!**

Schlagfertigkeit ist also keine Frage des Talents, sondern eine Fähigkeit, die jede\*r von uns durch Übung und Vorbereitung erlangen kann. Und das Gute daran: mit jeder Übung wächst unsere persönliche Form der Schlagfertigkeit!

# GUTE VORBEREITUNG

## ... ist auch Prävention

Vorbereitung auf Situationen kann die Handlungsfähigkeit in verschiedenen Situationen gewährleisten. Durch Üben, Üben, Üben im Voraus haben Sie Zugang zu Ressourcen in konkreten Situationen.

- 1. IDENTIFIKATION DER ANSPRECHPARTNER\*INNEN UND UNTERSTÜTZER\*INNEN**  
Klare Kenntnis der Teamstruktur und Ansprechpersonen sowie Zuständigkeiten, um im Bedarfsfall effizient kommunizieren zu können.
- 2. KLARHEIT UND BEWUSSTSEIN ÜBER PERSÖNLICHE GRENZEN**  
Selbstreflexion, um individuelle Grenzen zu identifizieren und zu handhaben.
- 3. KOMMUNIKATION DER EIGENEN GRENZEN**  
Klare und respektvolle sowie frühzeitige Kommunikation, um Konflikte und Missverständnisse zu vermeiden.
- 4. FRÜHZEITIGE IDENTIFIKATION VON ALLIES**  
Aktive Kommunikation mit anderen, Aufbau von Beziehungen und Unterstützungssystemen, um diese kurzfristig aktivieren zu können.

# SACHLICHKEIT

## Statt Kriminalisierung und Verurteilung

Sachliche Konfrontationen sind immer auch eine Chance, um:

- Weniger Angst vor Kriminalisierung und falschen Beschuldigungen zu haben
- Missverständnissen und Misstrauen vorzubeugen
- Selbstermächtigend und selbstwirksam zu handeln
- Miteinander statt Gegeneinander zu handeln
- Beziehungserhaltend und -verändernd zu agieren
- Zu Deeskalieren
- Teil der Lösung zu sein

Ein Feedback, eine Beratung, eine Meldung oder Untersuchung ist noch lange keine Anzeige, sondern dient der Klärung und Prävention!



**AHA!**

# Eine Feedback-Methode

**W**

WAHRNEHMUNG - OBJEKTIV UND SPEZIFISCH.

**W**

WIRKUNG - SUBJEKTIV UND AUTHENTISCH.

**W**

WUNSCH - KONSTRUKTIV UND SPEZIFISCH.

W3© mag zunächst konstruiert erscheinen, doch es ermöglicht durch Training eine präzise Reflexion und gezielte Ansprache. Das Modell hilft dabei, Gespräche zu strukturieren, Emotionen zu benennen und Erwartungen klar zu kommunizieren. Es führt zu weniger Missverständnissen und erleichtert, besonders in Konfliktsituationen oder bei komplexen Anliegen, die Kommunikation und das Finden von Lösungen.

A black speech bubble with the word "AHA!" in white, bold, uppercase letters.

# Eine Feedback-Methode

**W**

WAHRNEHMUNG - OBJEKTIV UND SPEZIFISCH.

**W**

WIRKUNG - SUBJEKTIV UND AUTHENTISCH.

**W**

WUNSCH - KONSTRUKTIV UND SPEZIFISCH.

# Die Wirkung von W3©

## 1. WAHRNEHMUNG

fordert dazu auf, die wahrgenommenen Handlungen oder Aussagen objektiv und spezifisch zu beschreiben durch klare Beobachtungen ohne Wertung oder Interpretation. Dies ermöglicht den Empfangenden, zu verstehen, auf welche Situation oder Handlung sich das Feedback bezieht.

## 2. WIRKUNG

beschreibt die subjektive Reaktion auf die Handlung oder Aussage - offen und ehrlich, um den Empfangenden zu zeigen, wie das Verhalten auf die betroffene Person gewirkt hat.

## 3. WUNSCH

drückt einen konstruktiven und konkreten Vorschlag aus, wie Situationen und Verhaltensweisen positiv verändert werden können. Dieser Teil des Feedbacks ist konstruktiv und zugewandt, um den Empfangenden konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Durch klare Beobachtungen, authentische Reaktionen und konstruktive Lösungsvorschläge.

# BEST PRACTISE

„Frauen als Führungskräfte! Dafür habt Ihr doch gar nicht den nötigen Biss!“

## REAKTION #1

„Ich möchte mit dir über deine Aussage sprechen, dass Frauen nicht den nötigen Biss haben, um Führungskräfte zu sein. Diese Aussage verletzt mich, denn sie stellt meine Kompetenzen infrage. Ich wünsche mir, dass wir in Zukunft auf Augenhöhe miteinander sprechen und du mich nur nach meinen persönlichen Fähigkeiten beurteilst, statt nach meinem Geschlecht.“

## REAKTION #2

„Dein Kommentar über Frauen ist absoluter Bullshit und irritiert mich. Beurteile mich bitte in Zukunft nach dem was ich tue und nicht nach meinen Geschlechtsorganen.“

# REAKTIONEN

## Wichtige Hinweise

### ATMEN SIE TIEF DURCH

Auch in stressigen oder unangenehmen Situationen hilft es, ruhig zu bleiben.

### THEMENWECHSEL UND SITUATIONSTÖRER SIND TAKTIKEN

Sie ersetzen keine Grenzsetzung, können jedoch Situationen entschärfen oder unterbrechen. Sie bieten die Möglichkeit, danach mündlich oder schriftlich ein Feedback zu geben (z. B. mit der W3©-Methode) oder eine gezielte Intervention einzuleiten.

### KEIN NACHÄFFEN ODER PERSÖNLICHER ANGRIFF

Stattdessen klare Grenzen setzen ohne zu eskalieren.

### SELBSTSCHUTZ GEHT VOR

Hilfe holen geht immer!

### ÜBEN, ÜBEN, ÜBEN

Das Setzen von Grenzen ist eine Fähigkeit, die mit der Zeit leichter wird, je öfter Sie sie üben. Nutzen Sie alltägliche Situationen, um sich selbst zu stärken und Reaktionsmöglichkeiten auszuprobieren.

# REAKTIONEN

## Nonverbal und paraverbal

### INNERE HALTUNG EINNEHMEN

„Nein heißt Nein – nur Ja heißt Ja!“

### SELBSTBEWUSST AUFTRETEN

Aufrechte Haltung, stabiler Stand, wenn möglich Einhalten eines Sicherheitsabstands (zwei Armlängen), raumgreifende Präsenz (Power Pose).

### BLICK DES TODES

Direkt, klar und bestimmt mustern, in die Augen sehen, Blicke sprechen lassen.

### DEUTLICHE KOMMUNIKATION

Klare, feste Sprache – je nach Situation laut oder leise.

### SITUATIONSTÖRER NUTZEN

In die Hände klatschen, sich drehen, ein anderes Thema platzieren – die Situation bewusst durchbrechen, umlenken, Zeit gewinnen, die Tatperson irritieren und ihr die Kontrolle entziehen.

### DEMONSTRATIVES IGNORIEREN

Strategisches Desinteresse zeigen und sich den organisierten Rückzug antreten (innerlich und äußerlich) – später gezielt mündlich oder schriftlich reagieren.

# REAKTIONEN

## Irritation

TARZANSCHREI

TANZEN

FLÜSTERN

„Sie können mich sehen?“ – Eine unerwartete Reaktion, die den Täter\*in irritiert.

GACKERN WIE EIN HUHN

SEIEN SIE VERRÜCKTER ALS DEIN GEGENÜBER

Alles, was von der Erwartung abweicht, kann Täter\*innen verunsichern und dazu führen, dass sie sich zurückziehen.



**AHA!**

Irritierende Handlungsoptionen können effektiv bei Catcalling und in öffentlichen Situationen sein, in denen Sie nicht allein sind. Sie verwirren Täter\*innen und bringen sie aus dem Konzept. Sie lenken die Aufmerksamkeit anderer auf die Situation.

# REAKTIONEN

## Verbal

### NEIN UND STOP

Freundlich oder unfreundlich - überall auf der Welt.

### ICH-BOTSCHAFTEN SENDEN

„Mir ist das unangenehm. Hör bitte auf.“ „Ich möchte das nicht.“  
„Ich fühle mich unwohl!“

### PERSPEKTIVWECHSEL EINFORDERN

„Weißt du, wie sich das für mich anfühlt?“ „Was wäre, wenn deiner Tochter passiert?“

### ENTLARVENDE FRAGEN

„Kannst du das erklären?“ „Wie bitte?“ „Wie meinst Du das?“ „Kannst Du das wiederholen?“

### ANWESENDE EINBEZIEHEN UND SCHWARMINTELLIGENZ NUTZEN

### UNTERSTÜTZUNG ANBIETEN UND ANDEREN SCHUTZ GEBEN

WICHTIG:  
Selbstschutz  
geht vor!  
Hilfe holen geht  
immer!

WICHTIG:  
Kein  
Nachäffen oder  
Angreifen der  
Tatperson!

# ROTE KARTE

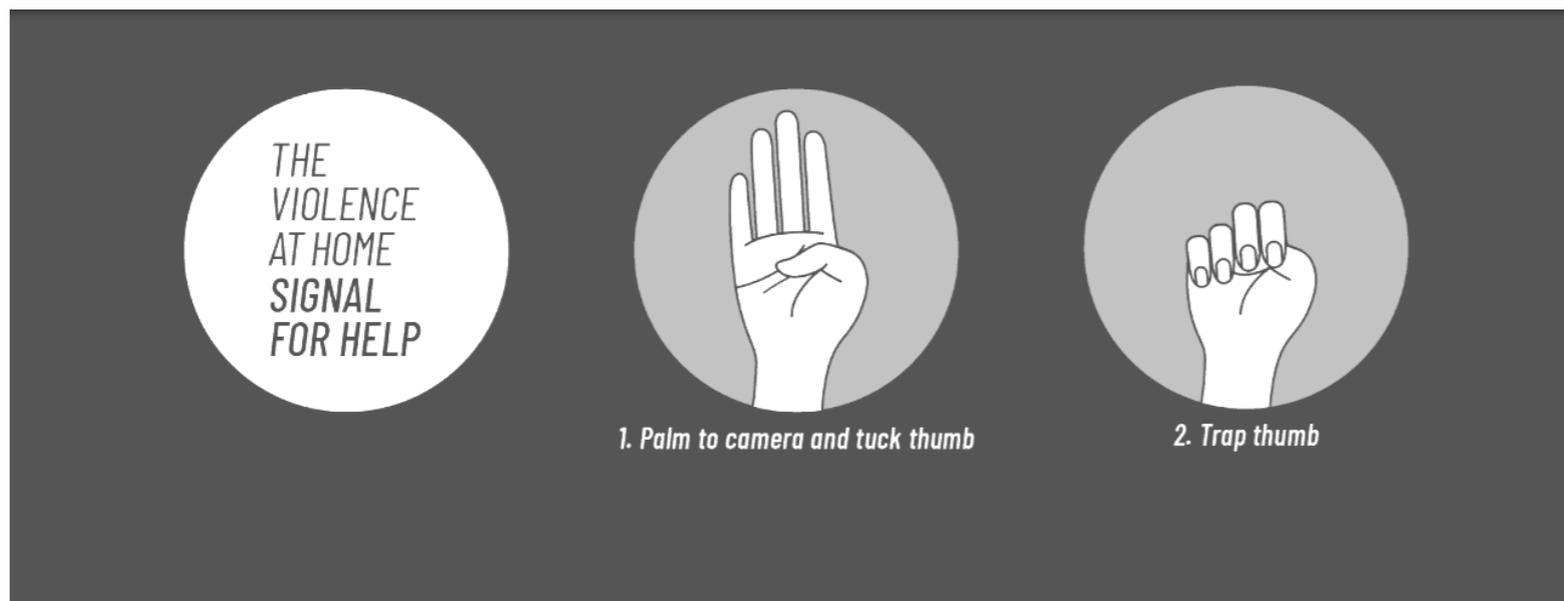
Verteilt rote Karten



# REAKTIONEN

## Signale senden

INTERNATIONALES HANDZEICHEN FÜR HILFE BEI HÄUSLICHER GEWALT UND SEXUELLER GEWALT



Hand ausgestreckt hochhalten, den Daumen einklappen und die anderen Finger langsam zur Faust ballen.

Wenn Sie diese Signal erhalten, nehmen Sie Kontakt zu der Person auf und holen Sie Rat ein bei Beratungsstellen, bei Freund\*innen, Vorgesetzten, Beschwerdestellen, Gleichstellungsbeauftragten, Betriebsrat, Sicherheitspersonal, Polizei, etc.

# REAKTIONEN

## Formell und prozessual

### TAT DOKUMENTIEREN

Die Dokumentation (mit Vorfall, Tatperson, Ort, datum, Zeug\*innen und persönlichen Gefühlen) hilft, Erlebnisse objektiv und zeitnah festzuhalten, Gedanken zu ordnen, Gefühle zu verarbeiten und mögliche nächste Schritte zu gehen. Screenshots erstellen, Beweise sichern und Täter\*innen blockieren.

### TAT MELDEN

Führungskraft, Beschwerdestelle, Gleichstellungsbeauftragte, Ansprechperson, Seitenbetreibende, Sicherheitsdienst oder Polizei informieren.

### HINWEISE GEBEN

Beobachtungen oder Vorfälle bei den o.g. Meldestellen melden.

### BERATUNG EINHOLEN

Fachliche Unterstützung durch eine\*n Anwalt/Anwältin und/oder Kontakt zur Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufnehmen.

### STRAFANZEIGE STELLEN

Mündlich bei jeder Polizeidienststelle oder Online über [www.online-straftanzeige.de](http://www.online-straftanzeige.de).

# SCHUTZMASSNAHMEN

## Für Positionen mit hohem Publikumsverkehr

### NOTFALLSIGNAL VEREINBAREN

Um auf Situationen aufmerksam zu machen und Hilfe zu ermöglichen.

(Z.B. das internationale Handzeichen für Hilfe bei häuslicher und sexueller Gewalt: Hand ausgestreckt hochhalten, den Daumen einklappen und die anderen Finger langsam zur Faust ballen.)

### ALARMIERUNGSSYSTEME

Notfallknöpfe oder mobile Alarmsysteme ermöglichen schnelle Hilfe im Ernstfall und senden ein präventives Signal.

### BODYCAMS ODER ÜBERWACHUNG

Das Tragen von Bodycams oder eine sichtbare Überwachung können abschreckend wirken und bei Konflikten deeskalierend sein.

### KLARE VERHALTENSREGELN UND NOTFALLPLÄNE

Verbindliche Regeln für den Umgang mit Übergriffen und einen klaren Notfallplan, der allen bekannt ist und immer befolgt wird.

### NACHSORGE UND PSYCHOLOGISCHE BETREUUNG

Nach Vorfällen sollte ein sensibles Erstgespräch erfolgen sowie eine professionelle Nachsorge und ggf. psychologische Unterstützung angeboten werden.

# EINSCHREITEN

## Aktiv werden und Ally sein

### 1. SEIEN SIE AUFMERKSAM

Achten Sie auf Bauchgefühle, wenn etwas ungewöhnlich erscheint oder irritiert.

### 2. SCHAUEN SIE HIN

Beobachten Sie bewusst und gezielt – das signalisiert: „Ich sehe, was passiert“.

### 3. NEHMEN SIE ERNST

Bagatellisieren Sie nicht. Reagieren Sie empathisch und respektieren Sie Wahrnehmungen.

### 4. SEIEN SIE KLAR

Setze deutliche Grenzen: Sag „Stopp!“ – sowohl präventiv als auch im Ernstfall.

### 5. SCHÜTZEN SIE SICH UND ANDERE

Ihre Sicherheit und der Schutz Betroffener stehen an erster Stelle. Gehen Sie kein Risiko ein.

### 6. HOLEN SIE HILFE

Wenden Sie sich an Ansprechpersonen, Fachberatungsstellen, Schutzbeauftragte oder die Polizei.

# SELFCARE

## Selbstfürsorge ist wichtig

### MIT VERTRAUENSPERSONEN UND FACHSTELLEN SPRECHEN

Der Austausch mit geschulten Ansprechpersonen oder Beratungsstellen hilft, Erlebtes zu verarbeiten und zu entlasten.

### OFFEN ÜBER ERLEBNISSE UND SORGEN SPRECHEN

Das Teilen eigener Erfahrungen kann langfristige Folgen mindern und zur Stabilisierung beitragen.

### SELBSTFÜRSORGE AKTIV GESTALTEN

Bewährte Strategien zur Entspannung und Regeneration gezielt nutzen, um Kraft zu schöpfen.

### GEMEINSCHAFT STÄRKEN

Einander unterstützen, Mut machen und gemeinsam für Veränderung eintreten.

**AHA!**

Uns selbst etwas Gutes tun, mit anderen Menschen über Erlebtes zu sprechen und aktiv positive Erfahrungen zu machen, trägt zur Minderung langfristiger psychischer Auswirkungen bei und unterstützt den Prozess der emotionalen Stabilisierung.

# SEI DER KAKTUS®

## Setze klare Grenzen – wie ein Kaktus

Ein Kaktus schafft von vornherein sichtbare und spürbare Grenzen, so dass die wenigsten Menschen freiwillig mit seinen Stacheln in Berührung kommen. Genauso können sich Sie Grenzen setzen. Fahren Sie Ihre Stacheln aus und nehmen Sie eine selbstwirksame Haltung ein:

„NIEMAND HAT DAS RECHT, MIR WEH ZU TUN.“

„ICH BESTIMME DIE SITUATION.“

„ICH SCHÜTZE MICH UND ANDERE.“

Ihr Schutz ist Ihr Recht. Sie entscheiden, was Ihnen gut tut und was Sie brauchen. Ihre Haltung wirkt.

